

LA POLITIQUE DE L'EMPLOI EN TUNISIE

Par Abdelhamid Triki

Le marché du travail tunisien se caractérise par un déséquilibre structurel se traduisant par un taux de chômage élevé et par le développement de l'emploi informel. Le chômage affecte particulièrement les femmes, les diplômés et les régions de l'ouest et du sud du pays. La conséquence d'une telle situation est l'augmentation de la précarité de l'emploi et la baisse de la productivité de l'économie.

Les politiques actives du marché du travail adoptées au cours des quatre dernières décennies essaient de corriger le faible contenu de l'emploi de la croissance et l'inadéquation entre la formation et l'emploi en offrant notamment une formation complémentaire permettant aux jeunes demandeurs d'emploi d'intégrer le marché du travail avec une meilleure connaissance et de compétences ou de créer leur propre projet et de s'installer à leur propre compte. Ces politiques ont été particulièrement renforcées depuis 2011 pour faire face à l'aggravation du chômage durant la période de transition que vit l'économie tunisienne. Aux interventions de l'Etat en faveur des jeunes se sont ajoutés des programmes financés et appuyés par des organismes internationaux, des organismes bilatéraux et des Organisations Non Gouvernementales.

Les développements qui suivent analysent les caractéristiques du marché du travail tunisien et les programmes actifs d'emploi et leurs effets sur l'emploi et présentent, sur la base des enseignements qui s'en dégagent, un certain nombre de recommandations pour améliorer la situation de l'emploi.

I. Caractéristiques du marché du travail

Le marché du travail se caractérise par un déséquilibre structurel entre l'offre et la demande du travail, accentué par une inadéquation entre la formation et l'emploi ; ce qui se traduit par un chômage élevé parmi les jeunes surtout les diplômés de l'enseignement supérieur et les femmes.

Le marché du travail se caractérise également par un faible taux d'activité, la prépondérance de l'emploi informel et le rôle du secteur public. L'intégration dans l'économie mondiale offre certes des opportunités d'emploi, mais présente également de nouveaux défis du fait

du contexte national difficile qu'il faut prendre en considération à savoir la migration et la fuite des cerveaux qui connaissent une évolution rapide durant les 10 dernières années.

1. La demande d'emploi continue à augmenter plus vite que l'offre de travail

La demande additionnelle d'emploi enregistre sous l'effet de la transition démographique et de l'émigration une baisse passant de 80 000 en 2010 à 45 000 en 2018. Il est relevé néanmoins qu'entre 2006 et 2015, l'augmentation de la demande globale d'emplois a été de 16.2 pourcent, avec une augmentation de la demande des femmes (21.1%) plus rapide que celle des hommes (14.4%) sous l'effet principalement de l'évolution du nombre des diplômés du supérieur.

Du côté de l'offre du travail, la croissance économique, assez soutenue pendant des décennies, n'a généré qu'un nombre insuffisant d'emplois, caractérisés par une faible productivité, de bas salaires et un bas niveau de qualification. La structure productive est ainsi dominée par la main d'œuvre peu ou non qualifiée : la main d'œuvre à niveau d'instruction primaire et secondaire représente 72 pourcent des actifs. Le ralentissement de la croissance à partir de 2011 a accentué cette tendance.

Par ailleurs, le taux de chômage des diplômés est élevé du fait de l'inadéquation entre la formation et l'emploi ; les entreprises ne trouvant pas très souvent le profil souhaité parmi les sortants des universités. Près des deux tiers des étudiants étudient les sciences humaines, de la santé et les sciences sociales soit des compétences qui ne sont pas demandées par les secteurs qui offrent le plus grand nombre d'emplois.

Selon le rapport national sur l'emploi de l'IACE publié en juillet 2016, les postes vacants au niveau du secteur privé, susceptibles de faire l'objet d'un recrutement dans l'immédiat s'élève à 145 000. Plus des deux tiers de ces postes sont concentrés dans trois grands secteurs, en l'occurrence le commerce et les services (près de 35 000 postes vacants), les activités spécialisées, scientifiques et techniques à savoir la fabrication de produits informatiques, électroniques, électriques, technologie de l'information et de la communication (près de 23 000 postes vacants) et l'industrie du textile et de l'habillement (17 000 postes vacants)

2. Le taux d'activité est particulièrement faible pour les femmes

Le taux d'activité économique (part de la population active dans la population âgée de 15 ans et plus), est de 47 pourcent en 2018 avec un taux d'activité des femmes de 26.6 pourcent. Le faible taux d'activité des femmes s'explique par le fait que les trois-quarts des femmes en âge de travailler sont des femmes au foyer ou dans les circuits d'enseignement et de formation.

Le taux d'activité en Tunisie reste faible par rapport à celui observé dans les pays développés. En comparaison avec les pays de l'OCDE, le taux d'activité de la Tunisie est inférieur d'environ 15 points.

3. Le chômage demeure élevé

Le taux de chômage qui enregistre une stabilité relative entre 2006 et 2010 avec des taux respectifs de 12.5 à 13 pourcent a connu une forte augmentation depuis 2011.

En mai 2011, le taux de chômage a atteint 18,3 pourcent. Une légère amélioration a été observée en 2012 (17,6 %) et au début de l'année 2013 (16,5 %), il a atteint 15.4% en 2015.

La Tunisie ne parvient pas, malgré le faible niveau d'activité de la population d'âge actif et la baisse de la demande additionnelle, à amorcer une tendance franchement baissière du chômage. Le taux de chômage, après avoir légèrement baissé, accuse une nouvelle aggravation pour se situer à 15.5pourcent en 2017 et reste au même niveau en 2018 et ce malgré la consolidation de la reprise de la croissance amorcée en 2017. Ces taux dépassent nettement la moyenne annuelle du chômage dans la plupart des pays partenaires (Allemagne 3.6 %, France 8.8 %, Italie 10.9 %, Zone Euro 8.4 %, Maroc 9.5%).

4. Le chômage sous-tend d'importantes disparités

4.1 Disparités entre hommes et femmes

Malgré le faible taux d'activité des femmes, celles-ci ont été plus touchées par le chômage que les hommes. L'écart s'est particulièrement accentué entre 2010 et 2018 comme le montre le tableau ci-dessous

Taux de chômage	2010	2011	2012	2013	2018
Femmes	19,0	27,4	25,6	23,3	22,8
Hommes	11,0	15,0	14,6	14,0	12,5

Les disparités entre hommes et femmes sont particulièrement élevées pour les diplômées de l'enseignement supérieur. Le taux de chômage féminin en 2018 s'élève à 39.6 pourcent. Il est plus que le double de celui des hommes (18.4%).

4.2 Disparités entre les régions du littoral et celles de l'intérieur

Les disparités régionales sont importantes. Pour 2018, les taux de chômage au second trimestre varient du simple au double entre le littoral et les gouvernorats intérieurs :

Grand Tunis	16,7
Centre-est	10,0
Sud-est	23,9

Nord-ouest	17,5
Centre-ouest	19,1
Sud-ouest	26,3

Les disparités sont encore plus prononcées entre les gouvernorats. Les taux de chômage sont particulièrement élevés pour les gouvernorats de Tataouine (32.4%), Gafsa (28.9%), Gabes (25.4%), et Kébili (24.7%). Ils sont relativement modérés pour Ariana (10.9%), Zaghouan (9.1%), Nabeul (8.9%) et Monastir (7.5%).

Ces disparités traduisent des écarts importants au niveau de l'activité économique entre d'une part le Nord et l'est du pays où est concentré l'essentiel du PIB ; « les trois villes côtières Tunis, Sousse, et Sfax contribuent à hauteur de 85 pourcent au PIB national » (Banque Mondiale), l'investissement privé est beaucoup plus important et où sont localisées la quasi-totalité des entreprises notamment exportatrices, et d'autre part les autres régions qui sont marquées par l'insuffisance de l'infrastructure et où l'emploi se trouve principalement dans l'agriculture et donc saisonnier, peu rémunéré, peu qualifié et essentiellement féminin. Ces emplois sont évités par les jeunes qui se sentent exclus.

4.3 Disparités selon le niveau d'instruction

Une importante disparité, allant du simple au double, est relevée entre la population active ayant un niveau d'instruction primaire et secondaire ou analphabète et celle ayant le niveau d'enseignement supérieur, ce qui reflète l'inadéquation structurelle entre la formation et l'emploi.

Le nombre des diplômés de l'enseignement supérieur en chômage est estimé à 270 mille au troisième trimestre de 2018 ce qui correspond à 29.7 pourcent de la population active des diplômés contre un taux de chômage pour les non diplômés de 11.4 pourcent.

L'on observe, à cet égard, un important écart entre l'offre et la demande de la main-d'œuvre pour les diplômés universitaires. L'Enquête sur la transition des jeunes de l'école vers la vie active a montré que 37,7 pour cent des jeunes ont une durée du chômage de 2 ans et plus et que la situation de ceux qui ont déjà trouvé un emploi n'est pas non plus satisfaisante : 55 pour cent des jeunes ne possèdent pas de contrat de travail, et 91 pour cent ne bénéficient d'aucune indemnité en cas de licenciement.

Selon le rapport de l'IACE, le délai d'attente pour une première insertion sur le marché du travail est de 30.4 mois. Les bons éléments, qui représentent 4.5 pourcent des inscrits à l'ANETI, trouvent leur premier emploi au bout de 7 mois. 42 pourcent des inscrits sont insérés dans le marché du travail entre 12 et 29 mois et 45 pourcent entre 30 et 47 mois.

5. L'emploi informel continue à être élevé

L'emploi informel est important. Il va de concert avec la précarité, les longs horaires de travail, les faibles revenus, le manque de protection sociale et, enfin, la dévalorisation du capital humain. Cette précarité est à l'origine d'une économie à faible productivité qui génère surtout des emplois de qualité médiocre. La productivité a augmenté de 2.5 pourcent au cours de la dernière décennie, en deçà des pays de la région MENA et des économies émergentes de l'Union Européenne (Banque Mondiale).

Environ 66 pourcent de ceux qui sont employés, en majorité des jeunes et des travailleurs peu qualifiés, le sont dans le secteur informel ou sont installés à leur propre compte. Le secteur formel ne répond qu'à 36 pourcent de la demande totale d'emploi. Ce taux ne représente que 14 pourcent pour le secteur formel privé (Banque Mondiale).

La population occupée dans le secteur informel contribue, selon les dernières estimations, à environ 40 pourcent du PIB soit le double du taux des économies en transition (20%), telle que évaluée dans le dernier rapport de l'OCDE sur la Tunisie

Le travail indépendant n'en représente que 24,7 pourcent et la part de la population active qui ne contribue à aucun système de sécurité sociale s'élève à 49,9 pourcent des employés (Banque mondiale, 2011).

6. L'emploi dans le secteur public est très recherché

Le plan de carrière et les salaires nettement plus favorables dans le secteur public sont les avantages les plus importants qui poussent les demandeurs d'emploi à quitter leur emploi dans le secteur privé et à se tourner vers un emploi dans le secteur public.

Plus de 90 000 nouveaux employés ont rejoint le secteur public entre 2011 et 2012, ce qui a doublé le nombre de recrutements annuels.

En 2011, les personnes ayant un emploi dans le secteur public représentent 22.2 pourcent de la population occupée contre 77,8 pourcent dans le privé.

En dépit des efforts déployés pour créer des emplois, le nombre de demandeurs d'emploi en attente d'un placement dans le secteur public reste important (chômage volontaire). Les entreprises ne créent pas suffisamment d'emplois pour les diplômés du supérieur (les micros-entreprises représentent 98% du total des entreprises) alors que les perspectives d'emploi dans la fonction publique sont limitées du fait des contraintes budgétaires.

7. La migration des compétences mérite d'être surveillée de près

Dans le contexte d'une économie mondialisée, le marché du travail tunisien est désormais influencé, non seulement par des facteurs internes, mais aussi par des facteurs externes imposés par les besoins d'autres pays en termes de main-d'œuvre et de compétences.

Les facteurs géostratégiques qui affectent le marché du travail local doivent être pris en compte car ils contribuent à la migration de la main-d'œuvre dans le pays.

La migration illégale c'est nettement accentuée depuis 2011 avec tous les dangers qu'elle comporte.

La migration des compétences a pris une ampleur sans précédent. Même s'il est difficile de quantifier cette migration puisque les départs ne sont pas assortis d'une déclaration, l'OCDE (2017) recense 95 mille compétences ayant quitté le pays depuis 2011 principalement pour la France, l'Allemagne ou le Canada. Cette migration, impulsée par l'attractivité des marchés internationaux, s'explique par la recherche de nouvelles opportunités professionnelles, faute de postes correspondant à leurs qualifications, ou pour vivre une nouvelle expérience.

Parmi ces 95 mille, 4 mille sont des enseignants universitaires selon l'Association des enseignants et des chercheurs tunisiens.

Pour les ingénieurs, environ 3000 quittent le pays chaque année. Selon les statistiques de l'OIT près de 10.000 ingénieurs ont quitté le pays durant les quatre dernières années essentiellement des ingénieurs en informatique. Les salaires proposés aux ingénieurs sont attractifs (entre 2.500 et 3.000 Euros contre 600 à 1200 dinars en Tunisie). Et selon l'ATUGE un départ sur trois est motivé par la situation du pays et par une dégradation de la confiance.

Le secteur de la santé est le plus touché par la fuite des cerveaux. La part de jeunes médecins à s'être exilés est passée de 9 pourcent en 2012 à 45 pourcent en 2017. Le mouvement s'est accéléré à partir de 2014 et concerne désormais des médecins expérimentés, qui partent vers les pays du Golfe ou vers l'Europe, attirés par des rémunérations plus élevées, des conditions de travail plus favorables ainsi que par des perspectives d'avenir plus prometteuses, plus valorisantes.

La migration des compétences a touché plusieurs domaines tels que les juges, les chercheurs et les scientifiques, les hommes et les femmes d'affaires qui ont opté pour l'étranger après leurs études en Tunisie.

Le phénomène de la migration des compétences est mondial. Il peut être positif, l'exode des compétences peut être tourné en une circulation mutuellement bénéfique de compétences et un fondement à un partenariat bilatéral et multilatéral de haute valeur ajoutée. Les

compétences peuvent devenir un pont entre la Tunisie et les pays où elles résident. Ces experts peuvent représenter leur pays à l'étranger et contribuer à l'économie nationale. Il existe une relation entre migration et développement à la faveur des transferts d'argent, de développement des IDE et l'acquisition d'une expertise. La fuite des cerveaux crée, certes, un manque provisoire de compétences, mais elle permet aussi d'acquérir une grande expertise dont le pays pourra en tirer un large profit au retour de l'émigré.

Les Tunisiens expatriés restent attachés à leur pays et attendent des conditions favorables pour envisager un retour. Selon une étude de l'ATUGE, 38 pourcent d'entre eux souhaiteraient rentrer pour entreprendre, et 54 pourcent pour contribuer à l'évolution du pays, tandis que 69 pourcent disent que les amis et la famille leur manquent.

Pour favoriser ces retours et développer une mobilité internationale des compétences, le pays doit, de nouveau, être attrayant pour les siens. Il doit avancer, porter une vision ambitieuse qui générerait de la confiance et susciterait une dynamique positive

II. LES POLITIQUES ACTIVES D'EMPLOI

La Tunisie a depuis longtemps essayé de remédier au chômage des jeunes en développant des Programmes Actifs du Marché du Travail (PAMT). Ces programmes ont été particulièrement renforcés depuis 2011 pour répondre aux exigences dictées par le ralentissement de la croissance et la montée du chômage des jeunes.

Les développements qui suivent présentent les caractéristiques de ces programmes, les services offerts et leurs effets dans l'atténuation des obstacles rencontrés ainsi que les enseignements qui se dégagent de l'évaluation de quelques programmes.

1. Les programmes actifs d'emploi

Un recensement systématique de toutes les interventions sur le marché du travail réalisées en Tunisie de 1987 à 2014 a été lancé au cours de l'année 2014 dans le cadre du programme pour l'emploi des jeunes du Bureau international du Travail en collaboration avec la Direction générale de l'emploi en Tunisie (L'inventaire de l'emploi des jeunes en Tunisie : Trente ans de politique d'emploi BIT)

« L'Inventaire de l'emploi des jeunes (IEJ) » a recueilli des informations relatives aux 83 interventions recensées. Les données concernent notamment les caractéristiques de chaque intervention, l'agence chargée de la mise en œuvre de l'initiative et la source de financement,

L'objectif est d'apporter un éclairage sur l'efficacité des interventions et aboutir à des recommandations utiles à la prise de décision sur les stratégies liées à l'emploi des jeunes.

L'approche adoptée s'est limitée à identifier les obstacles sur lesquels s'est concentrée chaque intervention et à déterminer si ces obstacles ont entravé les créations d'emploi et occasionnés la montée du chômage du fait de la rareté des évaluations systématiques et rigoureuses qui permettent de déterminer la relation cout/bénéfice et l'impact net en termes d'emploi des jeunes

On distingue deux types d'intervention :

- ▮ Les interventions gouvernementales, mises en place totalement ou partiellement par des organismes gouvernementaux.
- ▮ Les interventions non-gouvernementales, mises en place, notamment par des organisations multilatérales, des instances de coopération bilatérale, des ONG nationales et internationales ainsi que des organismes relevant du secteur privé (fondations et entreprises).

Un peu plus de la moitié des interventions gouvernementales, soit 52 pour cent, sont financées par les deniers publics alors que 48 pour cent sont exclusivement financées par des organismes partenaires.

Quant aux sources de financement des interventions non-gouvernementales, elles proviennent à 97 pour cent des fonds non-gouvernementaux.

Le financement des interventions non-gouvernementales demeure très modeste et, dans la plupart des cas, ne dépasse pas 3 pour cent du financement global.

Sur les 83 interventions énumérées, 52 sont toujours actives en décembre 2014, dont 22 mises en place par des organismes publics.

La liste des interventions actives figure dans l'annexe II.

Les jeunes sont la cible principale de toutes les interventions recensées. Parmi les 83 interventions, 44 ciblent exclusivement les jeunes entre 18 et 35 ans. Quant aux 39 restantes, elles s'adressent à toutes les catégories d'âge tout en ayant les jeunes comme leur cible principale.

Les organismes non-gouvernementaux s'orientent en priorité (64% des interventions) vers les jeunes demandeurs d'emploi.

Depuis janvier 2011, le ciblage des services de l'emploi par région devient une préoccupation nationale. Cependant, les interventions gouvernementales n'ont pas privilégié certaines régions ou certains gouvernorats en particulier, même si le taux de chômage est plus élevé. La plupart des interventions gouvernementales sont des interventions à l'échelle nationale.

Les interventions non-gouvernementales ciblent plus clairement des régions ou des gouvernorats spécifiques, plus souvent situés dans les zones défavorisées.

2. Les services offerts et les obstacles à l'emploi

2.1 Les services offerts sont multiples

Bien que toutes les interventions aient pour objectif de faciliter la transition des jeunes vers le marché de travail, les services offerts aux bénéficiaires diffèrent considérablement d'une intervention à l'autre.

L'inventaire classe les interventions en quatre catégories de services destinés à appuyer l'emploi des jeunes.

La première catégorie, « la formation qualifiante », offre une large gamme de formations postérieures visant à combler les insuffisances du système éducatif formel et de la formation professionnelle : formation en milieu de travail, apprentissage non-conventionnel, formation en compétences générales, renforcement des capacités institutionnelles, soutiens financiers aux apparents, Incitations aux employeurs pour la formation...

La deuxième catégorie concerne « la promotion de l'entrepreneuriat ». Elle offre aux jeunes entrepreneurs un éventail de mesures afin qu'ils puissent lancer leur propre entreprise : appui en matière de formation, services techniques et financiers...

La troisième catégorie offre des « services d'aide à l'emploi » à travers l'accès à l'information, le conseil et l'accompagnement, et aussi les incitations financières à l'embauche des jeunes (accès à la micro finance).

Enfin, la quatrième catégorie offre aux jeunes demandeurs d'emploi des « subventions à l'emploi » ainsi que des emplois dans les travaux ou les services publics.

Les données de l'inventaire indiquent que la formation en compétences générales est la catégorie la plus fréquentée par les jeunes. Cette catégorie représente environ 70 pour cent des interventions et elle est omniprésente dans toutes les régions avec un taux allant de 50 pour cent dans la région du centre-est à 75 pour cent dans le nord-est.

La promotion de l'entrepreneuriat se retrouve dans 59 pour cent des interventions. Cette catégorie est plus représentée dans les régions caractérisées par un tissu économique fragile et un manque d'initiatives entrepreneuriales : en effet, elle concerne plus de 80 pour cent des interventions dans les régions du centre-ouest et du sud-ouest et 75 pour cent de celles dans la région du nord-ouest.

Près de la moitié (50,6%) des interventions incluent des services d'aide à l'emploi qui constituent les services de base nécessaires, a priori, pour tous les partenaires. Cette

catégorie d'intervention moins fréquente que les deux premières est répartie de façon à peu près homogène entre les régions, à l'exception du centre-ouest où les services d'aide à l'emploi ne concernent que 18,7 pour cent des interventions.

La catégorie des emplois subventionnés est la moins utilisée et représente seulement 12 pour cent des interventions.

L'inventaire permet aussi de classer le nombre total des bénéficiaires selon les catégories d'intervention. Chacune des trois premières catégories (formation des compétences, promotion de l'entrepreneuriat et services d'aide à l'emploi) atteint environ le même nombre de bénéficiaires et représentent ensemble 93,7 pour cent du total des bénéficiaires. La catégorie des emplois subventionnés ne touche que 6,3 pour cent du total des bénéficiaires.

La catégorie « promotion de l'entrepreneuriat » englobe les services de formation, de conseil et d'accès au financement. La base IEJ montre que les deux premiers types sont favorisés et que l'offre concerne plus les services de formation et de conseil que d'accès au financement.

La catégorie « services d'aide à l'emploi » couvre les types suivants : aide à l'accès au marché du travail, conseil pour les demandeurs d'emplois, services de placement, assistance financière et sanctions contre le non-respect des règles de l'intervention. Le type le plus fréquent est le service de conseil.

2.2 - Les obstacles à surmonter

L'objectif des interventions et des services qu'elles offrent est de lever les obstacles à l'emploi des jeunes en corrigeant les imperfections du marché de travail. Quels sont ces obstacles et dans quelle mesure les services offerts permettent d'atténuer ces obstacles ?

Les obstacles identifiés sont classés selon les catégories suivantes :

- ▮ Insuffisance de formation générale (les compétences de base) ;
- ▮ Faiblesse de la formation technique
- ▮ Insuffisance des compétences générales (relationnelles) ;
- ▮ Insuffisance de l'information sur le marché du travail ;
- ▮ Manque de capital financier (ou difficulté d'accès aux ressources financières) ;
- ▮ Demande de travail insuffisante ;
- ▮ Contraintes de mobilité au sein du marché du travail.

Sur la base des données de l'inventaire, la répartition des obstacles selon les interventions montre que celle-ci visent essentiellement l'insuffisance des compétences techniques et générales des jeunes et l'insuffisance d'information sur les opportunités offertes par le

marché du travail, d'où l'importance respective des services de formation et des services d'aide à l'emploi.

En revanche, la majorité des interventions ne vise pas les problèmes structurels qui constituent les obstacles les plus importants et les causes majeures du chômage des jeunes : insuffisance de la demande de travail, difficulté d'accès aux financements, défaillances de la formation générale, inadéquation entre formation et besoins réels des entreprises, et faible mobilité de la population active.

De plus, aucune des interventions ne semble tenir compte de l'insuffisante capacité de l'économie de créer des emplois, l'orientation stratégique des PAMT ne semble pas en mesure d'éradiquer le chômage des jeunes, y compris celui des diplômés qui ne cesse d'augmenter.

La majorité des jeunes ne bénéficie d'aucun accompagnement par les services publics d'emploi. Selon l'enquête sur la transition vers la vie active (ETVA (2013), moins de 5 pour cent des jeunes ont bénéficié de conseils sur la recherche d'un emploi, et à peine 0,4 pour cent ont été aidés pour accéder à des programmes de formation ou d'étude

De plus, les bénéficiaires de SIVP sont appelés à suivre une formation complémentaire. Les jeunes qui bénéficient effectivement d'une formation constituent une infime minorité (inférieure à 0,5 pour cent en 2011 et 2012). Le programme AMAL était conçu initialement comme un programme d'opérationnalisation. Cependant, sur plus de 140 000 bénéficiaires, moins de 25 000 ont reçu une prestation liée aux services d'aide à l'emploi.

La majorité des bénéficiaires n'a reçu qu'un accompagnement sous forme d'information et d'orientation en groupe ; moins de 7 000 ont suivi un stage et moins de 2 000 ont bénéficié d'une formation, y compris en entrepreneuriat.

Certaines interventions non gouvernementales telles que le programme « Succès sur le lieu de travail » montrent que le succès d'une intervention est souvent conditionné par la fourniture d'un paquet complet de services de qualité.

Ainsi, les résultats produits par un accompagnement et un suivi intensif sur une période relativement courte (2 mois) sont supérieurs à ceux d'une action extensive déployée sur un temps plus long.

Par exemple, une formation intensive de quelques mois devrait produire de meilleurs résultats qu'une formation étalée sur une année entière et permettrait en outre une rotation plus rapide des jeunes avec des temps d'attente réduits.

L'expérience d'une autre intervention non-gouvernementale montre que la création d'emplois et la promotion de l'entrepreneuriat produisent de meilleurs résultats lorsqu'elles s'inscrivent dans un schéma de développement régional ou local.

Un troisième exemple pilote porte sur la qualité des services rendus et la répartition optimale des ressources entre les possibles candidats. Le programme de « Développement local et de création d'emplois » réalisé de 2012 à 2013 par l'Agence danoise de développement international (DANIDA), montre qu'il est possible de réaliser de meilleures performances à travers une action plus rapide et plus intensive, et en consacrant plus de moyens financiers à chaque bénéficiaire. La concentration des moyens crée plus d'emplois que des efforts équivalents répartis sur une population plus vaste.

3. Les évaluations des programmes d'emplois donnent des résultats mitigés

Les interventions qui ont fait l'objet d'une évaluation systématique, d'une étude d'impact ou d'une évaluation coût/bénéfice sont rares. C'est le cas toutefois des deux principales interventions gouvernementales, le SIVP et le « Programme de soutien à la création d'entreprises », ainsi que du programme « Faire d'une thèse une entreprise » et de certaines interventions non-gouvernementales qui font l'objet d'un audit interne, comme le programme « Réintégration à Médenine et Tataouine » financé et piloté par la Banque Mondiale, et le programme « La Tunisie travaille (tekhdem) » soutenu financièrement par la coopération britannique et française (DFID & AFD) avec l'appui de Silatech et du British Council.

3.1 Le cas SIVP

Le programme SIVP a pour objectif d'aider les demandeurs d'emploi à acquérir des compétences professionnelles afin de faciliter leur insertion dans la vie active. L'évaluation du SIVP s'appuie sur l'étude d'impact réalisée par la Banque Africaine de Développement en 2012 (Broecke/AfDB, 2012) et sur le rapport de l'Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications, l'ONEQ (ONEQ 2012b). En 2008, la Banque Mondiale et le Ministère de la Formation Professionnelle avaient déjà publié une étude sur l'insertion des diplômés de l'année 2004 qui couvrait partiellement les bénéficiaires du SIVP. Les conclusions de ces études convergent.

Les principaux résultats de ces études et enquêtes sont :

Le SIVP est assimilé à un emploi subventionné et non à un stage, comme le nom du programme le laisserait entendre. L'étude se demande en quelle mesure le SIVP a augmenté la possibilité pour les bénéficiaires de trouver un emploi, et finalement si les résultats obtenus ont justifié le coût.

Le SIVP a un effet positif sur la probabilité d'emploi des jeunes concernés, notamment pour les diplômés à haut risque de chômage.

Le programme ne cible pas ceux qui en ont le plus besoin ni ceux qui sont les plus touchés par le chômage. Les moins menacés, c'est à-dire ceux qui ont le moins de difficulté à accéder au marché du travail et à trouver un emploi, en profitent peut-être le plus.

Le gain en termes d'emploi est jugé insuffisant à justifier le coût pour l'Etat : l'efficacité en termes de rapport coût/bénéfice n'est donc pas assurée.

Plus récemment, l'Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications (ONEQ) a mené un travail d'évaluation du programme SIVP en collaboration avec l'Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant (ANETI), la direction régionale de la formation professionnelle et de l'emploi de Tunis et la direction générale de de promotion de l'emploi. Cette évaluation s'est basée sur la conduite d'une enquête terrain auprès d'un échantillon de jeunes bénéficiaires du programme d'emploi SIVP ayant signé pour la première fois un contrat de stage SIVP au cours de l'année 2013 qui compte un peu plus de 37000 individus, soit près de 60% de l'ensemble de bénéficiaires de la même année. Les principaux premiers résultats de cette évaluation sont :

- ▮ Un jeune sur cinq voulait profiter de l'indemnité de stage bien qu'il ait eu la possibilité de travailler en tant que salarié.
- ▮ Un peu plus de 80 pourcent sont placés dans des postes d'emploi permanents. Vraisemblablement, les entreprises profitent du programme d'emploi SIVP en remplaçant un stagiaire par un autre pour un poste d'emploi qui devrait être occupé par un salarié avec un contrat à durée indéterminée
- ▮ Un peu plus de la moitié des jeunes bénéficiaires occupe des emplois qui ne correspondent pas à leurs qualifications. Ces jeunes sont placés dans des postes d'emploi qui demandent des compétences en dessous de celles liées à leurs qualifications ; agents d'accueil, caissiers, téléopérateurs, employés de bureau, vendeurs, etc.
- ▮ La résiliation du contrat de stage SIVP reste relativement élevée (29%) et le jeune stagiaire en était à l'origine dans la majorité des cas (86%). Les principaux motifs avancés de résiliation des contrats de stage 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 acquise à l'université, des problèmes de communication, etc. Toutefois, près de 25 pourcent de l'ensemble de ruptures sont dues au fait que certains stagiaires ont décidé de chercher une autre opportunité d'emploi ou de poursuivre leurs études.

- 1 Le taux d'insertion des bénéficiaires au moment de l'enquête, soit deux ans et demi après la fin du premier stage, est de 63 pourcent, la plupart dans le secteur privé. Ce sont les femmes qui rencontraient plus des difficultés d'insertion en comparaison avec les hommes, soit 38.4 pourcent contre 19.4 pourcent.

3.2 Le cas du « soutien à la création d'entreprises par les jeunes »

L'évaluation des mécanismes de financement des micro-entreprises est basée sur l'étude réalisée par le Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi (auparavant Ministère de l'Emploi et de l'Insertion Professionnelle des Jeunes) en étroite collaboration avec la Banque tunisienne de solidarité (BTS), et avec l'appui technique de la Banque Mondiale. L'étude se base sur une enquête effectuée en 2006 auprès d'un échantillon représentatif des bénéficiaires de la Banque Tunisienne de Solidarité (BTS) en 2000, 2002 et 2004 (MFPE & Banque Mondiale).

« Le principal objectif poursuivi par cette étude est d'analyser la situation des micro-projets financés par la BTS en 2000, 2002 et 2004 afin d'apprécier la contribution des financements consacrés à la création d'activités durables et de nouveaux emplois et à l'amélioration des niveaux de revenu ».

La première constatation de l'étude est que sur 23000 projets ayant bénéficié d'un financement BTS au cours des années 2000, 2002 et 2004, un peu plus de 14 000 avaient survécu, au moment de l'enquête, soit 62 pour cent des projets. Ce taux est plus important pour les projets d'extension, ce qui confirme le rôle positif de l'expérience des jeunes promoteurs.

Le nombre de projets et d'entreprises survivants est relativement bas : un peu plus de 7000 projets et moins de 5000 entreprises survivent chaque année. Mais la faiblesse est surtout dans le nombre d'emplois créés, car la grande majorité des projets restent individuels et ne se développent pas.

Le taux d'échec diminue toutefois avec le temps. En effet, selon l'étude, après quelques années de gestation, les jeunes entreprises ont de moins en moins de risque d'échec. Le taux de mortalité des entreprises est, par ailleurs, plus fort dans certaines régions, soit parce que les opportunités de bonnes affaires sont rares, soit à cause de la forte concurrence et de la répétitivité des projets. La disparité régionale est aussi corrélée avec la répartition par secteur d'activité, qui est également un facteur déterminant du taux de survie. En effet, certaines régions ont des activités moins diversifiées et offrent donc moins d'opportunités et de chances de réussite.

L'étude montre aussi que le principal handicap à la réussite et à la croissance des entreprises créées est le facteur financier. Les montants investis et l'apport personnel sont faibles. La

chance de réussite dépend de l'autofinancement et des compétences personnelles du jeune promoteur.

Une fois l'entreprise créée, sa réussite dépend de l'existence d'une demande suffisante, ce qui dépend aussi de la capacité managériale du promoteur : un jeune vraiment compétent ne s'engagerait pas dans un domaine où la demande est trop faible et où la concurrence est excessive.

3.3 Le cas du programme « Faire d'une thèse une entreprise »

Ce programme est axé sur la promotion de l'entrepreneuriat chez les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur. Il essaie de les encourager à créer leur propre entreprise. Il a démarré en 2009-2010 avec l'aide de la Banque Mondiale pour cibler les étudiants en dernière année de licence appliquée puis a été étendu aux étudiants en fin de master appliqué ou d'études d'ingénieur.

La nouvelle politique permet aux étudiants d'acquérir leur diplôme en présentant un plan d'affaire valide au lieu de soutenir une thèse classique. Les étudiants qui choisissent la voie entrepreneuriale ont bénéficié d'un soutien pour développer leur plan d'affaire sous forme d'une formation à l'entrepreneuriat et d'un accompagnement personnalisé.

En 2014, le programme a attiré 6 636 étudiants alors qu'en 2009-10 il n'y en avait que 1 702. Une étude d'impact a montré que ce programme a eu un effet positif sur l'auto-emploi. Ceux qui l'ont suivi ont vu augmenter de 1 à 4 pour cent leur probabilité d'être auto-employé une année après l'obtention du diplôme. Par contre aucun effet n'a été relevé sur la probabilité globale d'emploi. De plus, même si le programme n'a pas contribué à améliorer la qualité des emplois disponibles, il a toutefois entraîné l'augmentation des qualifications des participants et du salaire de réserve qu'ils attendaient du secteur privé, les rendant par conséquent plus optimistes et plus confiants en eux-mêmes

3.4 Le cas d'interventions non-gouvernementales

Certaines interventions non-gouvernementales ont fait l'objet d'un audit interne systématique et ont donné lieu à des expériences pilotes instructives tels que les programmes « la Tunisie travaille » et « Réintégration à Médenine et à Tataouine ».

« La Tunisie travaille (tekhdem) » : c'est un programme qui a fait l'objet d'une évaluation interne en 2014. Ce programme a pour objectif d'aider 3500 jeunes bénéficiaires à devenir entrepreneurs. Les bénéficiaires reçoivent une formation et bénéficient d'un suivi et d'un accompagnement tout au long du cycle du projet. 125 projets sont financés par le programme pour un coût total de 3,3 millions de dollars.

Selon l'évaluation des procédures réalisée en 2014, le programme a atteint la plupart de ses objectifs. En l'occurrence, 74,5 pour cent des entrepreneurs ciblés ont déclaré que leur

capacité entrepreneuriale s'est renforcée. De même, près de 80 pour cent des bénéficiaires déclarent avoir mis en pratique les connaissances acquises, notamment dans la création de leurs plans d'affaires.

Le programme de « Réintégration à Médenine et Tataouine » est piloté par la Banque Mondiale et l'Union tunisienne de solidarité sociale. Démarré en 2012, le programme a fourni des services de formation et d'emploi à travers 58 sous-projets et a permis la participation directe de 4175 jeunes, dont 70 pour cent de femmes, ainsi que la participation indirecte de 40000 personnes, jusqu'en juillet 2014. Chaque projet cible un profil spécifique de bénéficiaires à faible revenu et ayant un niveau d'éducation inférieur, et offre des services communautaires que n'offrent pas les structures publiques ou qui existent mais ne satisfont pas les besoins de certaines tranches de la communauté. Son coût total est de 5 millions de dollars.

Ce projet n'a pas créé d'emplois permanents mais un grand nombre de journées de travail qui ont permis aux jeunes bénéficiaires d'accéder au marché du travail. Etant focalisé sur deux gouvernorats seulement, il est en mesure d'exercer un effet local significatif.

Ce programme fait l'objet d'un processus de suivi et d'évaluation systématique établi par la Banque Mondiale tous les trois et six mois, sous forme de rapports sur les activités de formation mises en œuvre avec des associations partenaires à travers des questionnaires, des groupes de discussions (focus group) et des entretiens avec les formateurs.

III-CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Le marché du travail tunisien se caractérise par un déséquilibre structurel se traduisant par un taux de chômage élevé et par le développement de l'emploi informel. Le chômage affecte particulièrement les femmes, les diplômés et les régions de l'ouest et du Sud du pays.

Cette situation s'est aggravée depuis 2011, les créations d'emplois se sont réduites et le chômage a explosé surtout pour les diplômés de l'enseignement supérieur. La migration clandestine et le phénomène de fuite des cerveaux se sont accentués.

L'évolution de l'emploi, avant 2011 et après, montre que la croissance est nécessaire pour créer des emplois et réduire le chômage mais elle n'est pas suffisante du fait notamment de l'inadéquation entre la formation et l'emploi, la structure de l'économie et la taille des entreprises.

Un large éventail de programmes a été déployé depuis le début des années 1980 s'adressant aux diplômés afin de développer les compétences requises ou de créer leur propre entreprise. Les autres programmes s'intéressent à la création de PME. Le micro-financement est une formule qui aide les chômeurs, ayant un faible niveau d'étude, à développer leur propre entreprise.

Les études et les enquêtes menées convergent sur le fait que les résultats sont limités et ne répondent pas toujours aux attentes. Il semble que l'ensemble des mesures et des programmes soient des mesures et des initiatives à court terme, prise pour faire face aux pressions sociales et politiques des régions, des syndicats, des partis et de la société civile. Ces mesures ne semblent pas être des initiatives qui créent, par l'emploi, des opportunités de participation, directe ou indirectes, à la production de biens, de services et de richesses. Elles ne contribuent pas à l'augmentation de la capacité de production en place et par la valorisation d'opportunités reconnues, intérieures ou extérieures. Elles ne constituent pas une contribution à une stratégie de compétitivité, de création de valeur ou d'insertion de la Tunisie dans la chaîne globale de valeur.

Le système des interventions gouvernementales est caractérisé par plusieurs défaillances : manque de ressources humaines et financières des parties chargées de la mise en œuvre de ces interventions ; segmentation des interventions ; complexité du système.

Dans certains cas, l'employé est licencié peu de temps après son embauche ou le contrat est annulé sans raison valable.

Les employeurs ont l'intention de recruter, même en l'absence de programmes d'emploi.

Ces programmes ont tendance à bénéficier davantage aux employeurs qu'aux employés, le salaire étant subventionné et les entreprises exonérées de la contribution sociale des employeurs et ce pour de nombreuses années.

Les expériences internationales montrent que ces programmes pour l'emploi ont un impact positif limité et qu'ils ne constituent pas la panacée contre le chômage à grande échelle.

Les interventions gouvernementales et non gouvernementales semblent ignorer que l'obstacle majeur à l'emploi est lié à la faiblesse de la demande de travail, surtout pour les personnes qualifiées.

L'emploi est la résultante d'une multitude de politiques qui affectent l'offre et la demande de travail ; les interventions pour l'emploi des jeunes doivent être harmonisées avec ces politiques et en faire partie sinon elles ne seront que de simples palliatifs.

Des solutions à long terme peuvent exiger des réformes plus profondes du marché du travail, notamment l'amélioration de l'environnement des affaires, la transformation structurelle de l'économie, la modification du cadre légal et des institutions, le rapprochement des conditions de travail des secteurs public et privé, le développement du secteur privé, etc.

Elles peuvent également exiger de combiner les programmes pour l'encouragement à l'emploi, avec les initiatives d'aide, à l'identification et la valorisation d'opportunités, intérieures ou extérieures, de création de richesse et de participation à la chaîne globale de

valeur. Ces opportunités de création de la richesse peuvent prendre la forme de produits de patrimoine ou de terroir pour le marché intérieur ou pour celui de l'exportation, d'opportunités sectorielles de services, pour lesquels la Tunisie dispose d'avantage comparatif, dans les secteurs des TIC, du tourisme de niche, de la santé, des technologies vertes, de l'eau, de l'énergie, de l'environnement, du recyclage, d'innovation ouverte, des études et conseils, de l'architecture et de Recherche et Développement. Les emplois ainsi créés participeront alors réellement non seulement à la production et à la création de la richesse mais aussi par une réaction en chaîne, créeront d'autres opportunités d'emploi et de création de la richesse.

Repenser le système éducatif et de formation en vue d'en améliorer la qualité, adapter le produit du système aux besoins des secteurs et développer le système d'apprentissage tout au long de la vie aura des effets beaucoup plus importants que des formations post-universitaires par des programmes d'emploi. La réforme de l'éducation doit tendre notamment vers le recours accru aux technologies de l'information des communications qui permettent à l'apprenant d'apprendre beaucoup par lui-même sur le web, et le renforcement de l'enseignement technique.

Améliorer l'infrastructure industrielle et logistique pourrait atténuer les disparités régionales en attirant des investisseurs dans les régions occidentales du pays et augmenter les entrées des IDE.

La migration internationale du travail pourrait être facilitée par le développement de services pour les migrants sous forme notamment d'informations sur les emplois offerts à l'étranger et de programmes de formation permettant aux candidats de mettre leurs compétences à niveau afin de satisfaire les besoins du marché du travail à l'étranger. Parallèlement des incitations et des facilitations devront être accordées pour faciliter le retour des compétences tunisiennes à l'étranger telles que les réformes de certaines réglementations (régime de change notamment) et favoriser une mobilité des compétences profitable pour le pays.

Par ailleurs, L'emploi à l'étranger est devenu non seulement une obligation, mais aussi une opportunité. L'expérience passée a montré les limites de l'économie nationale à suivre le rythme de l'université en matière de formation des diplômés. En plus des destinations classiques en Europe et en Amérique du Nord, les tunisiens pourraient trouver des opportunités d'emploi en Afrique, en Asie du Sud-est, en Malaisie, en Indonésie et en Australie.

Abdelhamid Triki le 30 mai 2019

Mots clés : la politique de l'emploi en Tunisie ; l'emploi en Tunisie ; la politique active de l'emploi en Tunisie

ANNEXE I : DOCUMENTS DE REFERENCE ET SOURCES D'INFORMATION

A. DOCUMENTS DE REFERENCE

1. La Révolution Inachevée : créer des opportunités, des emplois de qualité et de la richesse pour tous les tunisiens. Chapitre 5 : dysfonctionnement du marché de l'emploi Banque Mondiale.
2. Consolidation de la Politique de Protection Sociale et d'Emploi en Tunisie-Banque Mondiale
3. L'Inventaire de l'Emploi des Jeunes en Tunisie : Trente ans de politiques de l'emploi-Bureau International de Travail.
4. Les Politiques de l'emploi et les programmes actifs du marché du travail en Tunisie-Fondation Européenne pour la formation, 2014
5. Etude de suivi des jeunes bénéficiaires des programmes d'emploi : cas du SIVP-ONEQ, MFPE, ANETI
6. Rapport national sur l'emploi – IACE 2016
7. Bilan de l'évolution du marché en Tunisie-Notes et analyses de l'ITCEQ- n° 44-2016

B. SOURCES D'INFORMATION

1. Les résultats des enquêtes d'emploi de l'Institut National de la Statistique

2. Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications
3. Institut Tunisien de Compétitivité et des Etudes Quantitatives

Annexe II : Principaux programmes de la politique active de l'emploi

A- Programmes gouvernementaux institués avant 2011

1. Stage d'insertion à la vie professionnelle – SIVP : l'objectif du SIVP est d'aider ses bénéficiaires à acquérir des compétences afin de faciliter leur intégration sur le marché du travail. Le stage concerne les diplômés de l'enseignement supérieur.
2. Contrat d'insertion des diplômés de l'enseignement professionnel-CIDES : Le CIDES permet aux diplômés de l'enseignement supérieur d'acquérir des qualifications professionnelles dans un système prévoyant une alternance entre une entreprise privée et un établissement de formation – la formation pouvant être suivie dans un établissement public ou privé ou dans l'entreprise d'accueil. Pour bénéficier de ce programme, il faut être de nationalité tunisienne, diplômé de l'enseignement supérieur (ou équivalent) et au chômage depuis au moins trois ans à compter de la date d'obtention du diplôme.
3. Service civil volontaire SCV : Ce programme est conçu pour permettre aux diplômés universitaires et aux personnes à la recherche d'un premier emploi qui ne bénéficient pas déjà d'un SIVP de faire du bénévolat à mi-temps dans des services communautaires (pendant une durée maximale de 12 mois) afin d'acquérir des compétences pratiques et un certain professionnalisme. Ces stagiaires bénéficieront d'un accompagnement personnalisé afin de faciliter leur intégration sur le marché du travail en tant que salarié ou indépendant.
4. Contrat d'adaptation et d'insertion professionnelle-CAIP : Le CAIP permet aux demandeurs d'emploi non diplômés de l'enseignement supérieur de compenser les compétences qui leur font défaut et d'acquérir une qualification professionnelle satisfaisant les exigences d'offres d'emploi spécifiques.
5. Contrat de réinsertion dans la vie active-CRVA : L'objectif du CRVA est de permettre aux travailleurs qui ont perdu leur emploi de réintégrer le marché du travail. Le programme vise à améliorer les compétences des travailleurs et à les former afin qu'ils répondent aux nouveaux besoins du marché du travail. Les bénéficiaires doivent être d'anciens travailleurs permanents qui ont été licenciés pour des raisons

économiques et techniques ou en raison de la fermeture définitive de l'entreprise où ils ont travaillé pendant au moins trois ans avant de perdre leur emploi.

6. Contrat emploi-solidarité : Ce programme facilite l'intégration sur le marché du travail de toutes les catégories de demandeurs d'emploi par le biais d'actions spécifiques telles que des initiatives en faveur de l'emploi ou des ajustements aux changements conjoncturels sur le marché du travail.

B- Nouveaux programmes gouvernementaux institués à partir de 2011

1. Programme AMAL : 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.
2. Chèque d'amélioration de l'employabilité : Ce programme vise à améliorer les compétences des jeunes tunisiens inscrits dans l'un des bureaux régionaux de l'ANETI afin de faciliter leur entrée sur le marché du travail.
3. Chèque d'appui à l'emploi : Ce système encourage les entreprises privées travaillant dans le cadre du code d'incitation aux investissements à recruter des citoyens tunisiens inscrits dans l'un des bureaux régionaux de l'ANETI et à la recherche d'un premier emploi. Les entreprises privées peuvent bénéficier de ce chèque à condition que le candidat soit recruté dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée de 12 mois minimum.
4. Contrat d'accompagnement des promoteurs des petites entreprises : L'objectif principal de ce programme est d'aider les entrepreneurs à identifier de nouvelles idées de projets et à préparer un plan d'affaires afin de leur permettre de lancer leur activité dans le secteur de l'agriculture et de la pêche ou dans celui des services. En outre, ce programme les aide dans la gestion de leur entreprise au moyen d'une formation technique en gestion, finance, ressources humaines,
5. Partenariat avec les collectivités locales pour promouvoir l'emploi : Ce programme vise à faciliter l'intégration de différentes catégories de demandeurs d'emploi sur le marché du travail en soutenant des initiatives régionales et locales qui se concentrent sur la création d'emplois et de nouvelles entreprises. Il s'appuie sur une approche participative selon laquelle les organisations régionales de la société civile sont impliquées dans la conception, l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi du programme.

6. Programme d'encouragement à l'emploi (PEE): Le PEE s'adresse aux demandeurs d'emploi tunisiens âgés de 28 ans et plus, diplômés universitaires depuis au moins deux ans et régulièrement inscrits dans l'un des bureaux régionaux de l'ANETI depuis au moins trois mois. L'objectif principal du programme est de permettre à ces demandeurs d'emploi d'acquérir des compétences complémentaires et des aptitudes pratiques qui améliorent leur employabilité et facilitent leur intégration sur le marché du travail
7. Le programme « forsati » L'objectif est de fournir au bénéficiaire un accompagnement personnalisé lors de l'identification de son projet professionnel et l'aider à sa concrétisation en fournissant au bénéficiaire une formation complémentaire en langues, technologies de l'information, communication, compétences vitales ou dans d'autres spécialités techniques, selon la nature de son projet professionnel et à ses besoins préalablement identifiés, en améliorant d'une manière continue ses compétences et ses aptitudes, et en renforçant 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.
8. « Contrat dignité » : « Le contrat-dignité », vise à faciliter l'insertion dans la vie professionnelle des primo- demandeurs d'emploi titulaires de diplômes supérieurs, en leur permettant d'acquérir des qualifications supplémentaires en relation 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 de travail d'autre part.

C- Programmes non gouvernementaux marché

1. « La Tunisie travaille », Mis en place par Mercy Corps et soutenu financièrement par la coopération britannique et française (DFID & AFD) avec l'appui de Silatech et du British Council.
2. « Réintégration à Médenine et à Tataouine » piloté par la Banque Mondiale et l'Union tunisienne de solidarité sociale.
3. « Compétences pour réussir » lancé en 2012 par la Hilswerk Australia International en coopération avec le Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi.
4. Le programme Bidaya -ENDA inter Arabe conjointement avec la confédération suisse
5. Souk At-tanmia financé par des organisations internationales dont la BAD
6. Programme de développement de l'entrepreneuriat : Centre des jeunes dirigeants d'entreprises-CJD
7. Le programme de « Développement local et de création d'emplois » réalisé de 2012 à 2013 par l'Agence danoise de développement international (DANIDA)

ANNEXE III : PRINCIPAUX INDICATEURS SUR L'EMPLOI

Source : INS enquêtes emploi

	2007	2010	2011	2015	2016	2017	2018
1. Evolution de la population en âge d'activité (15 ans et plus)							
Masculin	3798.4	3969.1	4019.1	4172.1	4211.6	4263.1	4912.4
Féminin	3878.3	4069.1	4127.5	4308.5	4369.3	4430.8	4481.2
Total	7676.7	8038.2	8146.6	8480.6	8580.9	8694.3	8793.6
2. Evolution de la population active							
Masculin	2570.9	2758.2	2817.9	2869.7	2884.9	2910.6	2945.4
Féminin	950.8	1011.0	1026.7	1121.7	1162.3	1173.6	1190.3
Total	3521.7	3769.2	3844.6	3991.4	4047.2	40484.2	4135.7
3. Evolution du taux d'activité							
Masculin	67.7	69.5	70.1	68.8	68.5	68.3	68.3
Féminin	24.5	24.8	24.9	26.0	26.6	26.5	26.6
Total	45.9	46.9	47.2	47.1	47.2	47.0	47.0
4. Evolution de la demande additionnelle							
Masculin	62.9	63.1	59.7		15.2	25.7	34.8
Féminin	24.2	16.9	15.7		40.6	11.3	16.7
Total	87.1	80.0	75.4		55.8	37.0	51.5

5. Evolution de la population occupée

Masculin	2279.3	2457.8	2394.1	2513.8	2527.9	2550.1	2577.5
Féminin	805.8	819.6	745.7	872.5	889.7	908.0	920.2
Total	3085.1	3277.4	3139.8	3386.3	3417.5	3458.1	3497.7

2007 2010 2011 2015 2016 2017 2018

6. Evolution des créations d'emploi

Masculin	60.7	66.4	-63.7		14.1	22.2	27.4
Féminin	19.5	12.1	-73.9		17.2	18.3	12.2
Total	80.2	78.5	-137.6		31.3	40.5	39.6

7. Evolution de la population active en chômage selon le genre :

Masculin	291.6	300.4	423.8	355.9	357.0	360.5	367.9
Féminin	145.0	191.4	281.0	249.2	272.6	265.6	270.1
Total	436.6	491.8	704.8	605.1	629.6	626.1	638.0

8. Taux de chômage selon le genre

Masculin	11.3	10.9	15.0	12.4	12.4	12.4	12.5
Féminin	15.3	18.9	27.4	22.2	23.5	22.6	22.7
Total	12.4	13.0	18.3	15.2	15.6	15.3	15.4

9. Population occupée selon le niveau d'instruction

Néant		360.3	334.8	317.0	299.1	301.4	279.8
Primaire		1164.0	1113.7	1190.6	1234.8	1225.6	1225.3
Secondaire		1219.2	1157.9	1256.1	1263.2	1290.9	1296.4
Supérieur		530.0	529.1	613.2	611.0	638.5	693.2
Non déclarés		4.6	4.3	9.5	9.4	1.7	3.0
Total		3278.3	3139.8	3386.3	3417.6	3458.1	3497.8

10. Taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur selon le genre

Masculin	12.9	15.8	23.7	19.9	19.4	18.7	18.0
Féminin	27.4	32.9	43.8	38.4	40.4	40.3	38.6
Total	18.7	23.3	33.6	28.6	30.5	30.3	29.2

DONNEES SUR L'EMPLOI (suite 2)

11. Taux de chômage par gouvernorat

	2007	2010	2017	2018
Tunis	11.8	14.2	18.5	18.2
Ariana	12.5	10.8	11.1	10.9
Ben Arous	13.6	12.2	17.8	18.4
Manouba	15.9	15.3	20.5	19.4
Nabeul	8.7	11.4	9.6	8.9
Zaghouan	8.2	4.9	9.1	9.1
Bizerte	11.7	12.8	12.2	11.3
Beja	11.7	11.5	18.5	18.9
Jendouba	19.6	17.7	19.7	21.6
Kef	15.3	12.4	11.3	13.1
Siliana	15.2	15.6	15.9	14.0
Sousse	11.1	13.0	11.8	13.4
Monastir	8.6	6.1	6.1	7.5
Mehdia	15.3	12.2	12.3	11.1
Sfax	9.4	7.4	9.4	8.6
Kairouan	9.9	10.6	14.5	16.1
Kasserine	18.0	20.7	22.3	24.1
Sidi Bouzid	8.3	14.7	16.5	18.2
Gabes	14.9	18.1	25.8	25.4
Médenine	13.1	13.9	20.9	19.9
Tataouine	15.2	23.6	32.4	32.4
Gafsa	17.6	28.3	27.3	28.9
Tozeur	24.8	17.0	20.4	21.4

Kébili	14.1	14.5	25.3	24.7
Total	12.4	13.0	15.3	15.4