

LES POLITIQUES DE L'EMPLOI ET LES PROGRAMMES ACTIFS DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN TUNISIE



Traduit de l'anglais par le Centre de traduction des organes de l'Union européenne (version non révisée par l'expert ETF). En cas de doute quant à l'exactitude des informations ci-incluses, veuillez vous reporter à la version originale.

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

© Fondation européenne pour la formation, 2014
Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

LES POLITIQUES DE L'EMPLOI ET LES PROGRAMMES ACTIFS DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN TUNISIE

Rédigé pour l'ETF par Sami Zouari, Université de Sfax

PRÉFACE	3
1. LE MARCHÉ DU TRAVAIL TUNISIEN	4
2. CADRE DE LA POLITIQUE DE L'EMPLOI ET INSTITUTIONS	8
2.1 Stratégie nationale pour l'emploi	8
2.2 Cadre institutionnel	8
2.3 Droit du travail	9
3. PROGRAMMES ACTIFS DU MARCHÉ DU TRAVAIL	11
3.1 Mesures PAMT	12
3.2 Nouveaux dispositifs pour l'emploi prévus par le décret 2012-2369	13
3.3 Autres acteurs	15
4. RÉSULTATS ET RÉALISATIONS	18
4.1 Programmes pour les diplômés universitaires	18
4.2 Programmes pour les non-diplômés de l'enseignement universitaire	20
4.3 Programmes de soutien aux PME et financement de la BTS	22
4.4 Programmes Amal et PEE	23
5. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS	26

ANNEXES	29
Annexe 1. Liste des personnes consultées.	29
Annexe 2. Programmes actifs du marché du travail en Tunisie – Tableau récapitulatif.	30
ABRÉVIATIONS ET ACRONYMES	33
BIBLIOGRAPHIE	35

PRÉFACE

Depuis 2011, les pays du Sud et de l'Est de la Méditerranée sont secoués par une vague de révoltes et de changements de régime, le fameux «Printemps arabe». Les révoltes ont attiré l'attention sur le manque d'emploi dans la région –, considéré comme l'une des principales causes d'instabilité sociale –, et elles ont souligné l'importance de la coopération de l'Union européenne (UE) avec les pays voisins dans ce domaine. En réponse à cette agitation, un dialogue politique structuré euro-méditerranéen sur l'emploi a vu le jour en 2008¹, et en 2011, la réforme de la politique européenne de voisinage a accordé une plus grande importance à la création d'emplois et à la croissance inclusive dans la région (Commission européenne, 2011a; et 2011b).

Parallèlement à ce dialogue politique structuré, la Fondation européenne pour la formation (ETF) a régulièrement informé la Commission européenne (Direction générale pour l'emploi), notamment par le biais de trois rapports sur l'employabilité qui ont été présentés en 2007, 2009 et 2011 au groupe de travail de haut niveau sur l'emploi et la main-d'œuvre Euromed responsable de la préparation des conférences ministérielles (Martín et Bardak, 2012). L'objectif de ces rapports était de contribuer au dialogue politique entre l'UE, l'ETF et les pays partenaires en fournissant des analyses de qualité sur la politique entre l'UE, l'ETF et les pays partenaires en fournissant des analyses de qualité sur les politiques de l'emploi et l'employabilité dans la région.

Dans le cadre de ce processus, l'ETF a lancé un nouveau cycle d'analyses portant sur les politiques de l'emploi dans certains pays de la région. L'objet de ces rapports nationaux n'était pas d'analyser les tendances et défis des marchés de l'emploi, mais plutôt de dresser l'inventaire des politiques actuellement menées en matière d'emploi et des programmes actifs du marché du travail en place, et d'en évaluer les résultats ainsi que l'efficacité à relever les défis relatifs à l'emploi. Les rapports contiennent également une brève description du contexte politique récent dans le pays, notamment l'incidence du Printemps arabe sur l'économie et l'emploi, les nouveaux acteurs impliqués, et les récents changements politiques (au niveau du gouvernement, des bailleurs de fonds, des financements, etc.).

Ce rapport a été rédigé par Sami Zouari (Université de Sfax) en juillet 2013 à Sfax et à Tunis. Outre l'examen documentaire et l'analyse des données statistiques, 22 intervenants – représentant les bureaux gouvernementaux, les partenaires sociaux (syndicats et organisations patronales), les bailleurs de fonds et la société civile – ont été invités à faire part de leur point de vue sur les politiques et programmes de l'emploi. Ce rapport présente une vue d'ensemble des politiques de l'emploi et des programmes actifs du marché du travail qui sont mis en œuvre en Tunisie et fournit une évaluation qualitative de leurs résultats.

Ummuhan Bardak, ETF
Septembre 2013

¹ Un cadre d'action en faveur de la création d'emplois, de l'employabilité du capital humain et de l'emploi décent a été adopté lors de la première conférence euro-méditerranéenne des ministres du travail et de l'emploi qui s'est tenue à Marrakech en novembre 2008, et confirmé lors de la deuxième conférence des ministres de l'emploi et du travail de l'Union pour la Méditerranée qui s'est tenue à Bruxelles en novembre 2010.

1. LE MARCHÉ DU TRAVAIL TUNISIEN

«Emploi, liberté, dignité» était le slogan de la révolution tunisienne de janvier 2011 qui est à l'origine de ce que l'on a appelé le «printemps arabe». Les habitants des régions de l'Ouest du pays, parmi les plus pauvres, ont activement contribué à la chute du régime. La plupart d'entre eux ont entre 18 et 30 ans, souffrent d'un taux de chômage élevé et n'ont aucune chance d'être embauchés dans le secteur public, considéré comme le secteur le plus sûr. Cependant, la situation ne s'est pas améliorée après les événements de janvier 2011, le nombre de chômeurs ayant doublé et le taux de pauvreté ayant atteint des proportions inquiétantes, sans compter la persistance des disparités régionales.

Selon l'Institut national de la statistique tunisien (INS)², en raison de la crise financière de 2008, le taux de croissance de la Tunisie est tombé à 3,1 % en 2010, alors qu'il était d'environ 6,3 % en 2007. Ce ralentissement pourrait être encore plus grave en 2011, avec un taux de croissance négatif de -0,8 %. Néanmoins, l'année 2012 a connu une légère reprise économique, avec un taux de croissance à 3,5 %, en raison du sursaut affiché par de nombreux indicateurs, tels que l'indice de production des activités industrielles, qui est passé de -3,6 % au troisième trimestre de l'année 2011 à 1,6 % à la même période en 2012. Les industries chimiques ont enregistré un bond de 14,8 % à la fin de l'année 2012 (par rapport à 2011), après une baisse de 31,1 % en 2010. Ces résultats relativement satisfaisants ne doivent pas nous faire oublier ni l'augmentation importante de l'inflation, qui est passée de 3,5 % en novembre 2011 à 5,5 % un an plus tard, ni l'augmentation du taux de couverture, les exportations n'ayant couvert que 69,3 % des importations au cours des 11 premiers mois de l'année 2012, alors qu'elles en couvraient jusqu'à 71 % pendant la même période en 2011.

En outre, malgré des attentes optimistes vis-à-vis du taux de croissance de 2013, les premiers résultats se sont révélés décevants avec seulement 2,5 %, au lieu des 4 % attendus. Ce retard s'explique essentiellement par les hautes attentes du gouvernement en termes de taxes perçues. Alors que le montant de l'impôt devait connaître une croissance de 13,5 %, ce taux ne dépasse pas les 0,7 % au cours du premier trimestre de l'année 2013. De plus, le taux d'inflation a grimpé à 6,5 % en mars 2013, un taux considéré comme le plus important jamais atteint. De nombreux experts économiques vont plus loin en avançant que la méthode employée pour calculer le taux d'inflation réelle n'est pas fiable et que celui-ci pourrait même dépasser les 9,5 % si l'on tient compte des changements survenus dans les comportements de consommation.

Tous ces faits ont contribué à la dégradation du niveau de vie tunisien, une évidence au regard du taux de pauvreté effrayant (15,5 % en 2012). Toutefois, l'épineux problème n'est pas seulement l'extrême pauvreté qui touche 5,3 % de la population tunisienne. Il réside surtout dans la hausse du nombre de personnes qui vivent dans un état précaire et qui pourraient facilement basculer dans la pauvreté en raison d'une maladie, d'un événement inattendu, du chômage ou de la retraite. En d'autres termes, le chômage est l'un des principaux problèmes menant à la pauvreté.

Avec 10,78 millions d'habitants en 2012, la Tunisie a multiplié sa population par trois depuis l'indépendance en 1956. Cependant, la transition démographique a été beaucoup plus rapide que prévu et le taux de croissance annuel de la population ne s'élève plus qu'à 0,96 % en 2012, le taux le plus bas du monde arabe. Comme dans d'autres pays arabes, les jeunes représentent toutefois une partie très importante de la population, environ 30 % de la population tunisienne étant âgée entre 15 et 30 ans. Ceci a plongé le pays dans un grave déséquilibre entre l'offre et la demande sur le marché de l'emploi. La recherche d'un équilibre entre l'offre et la demande est devenue une préoccupation nationale et, dans ce climat critique, une condition nécessaire pour faire de la transition démocratique un succès.

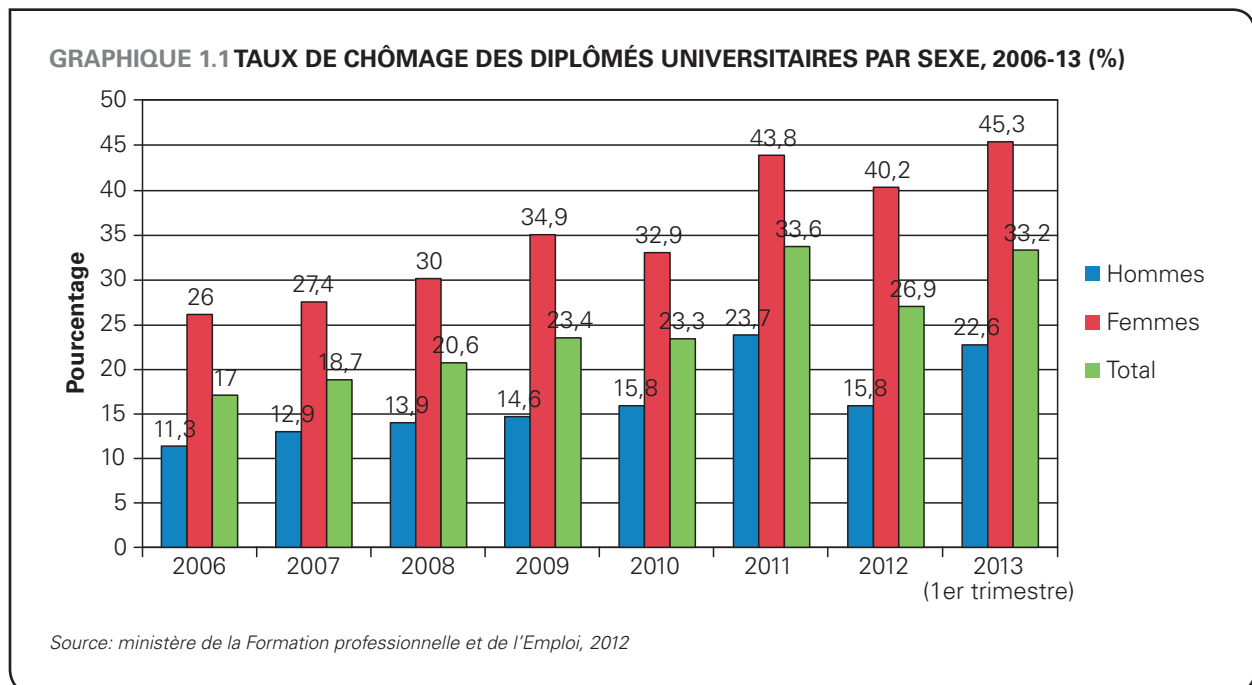
En dépit de sa relative stabilité ces dernières années (12,5 % en 2006 et 13 % en 2010), le taux de chômage a connu une augmentation spectaculaire en raison de nombreux effets négatifs engendrés par les événements de janvier 2011: insécurité, manque de nouveaux investissements, fuite de nombreux hommes d'affaires étrangers menant à une chute des investissements directs étrangers (IDE)³, etc. Le taux d'activité économique de la population en âge de travailler était de 47,2 % en 2011 (chez les plus de 15 ans), avec des inégalités remarquablement élevées entre les sexes: 70 % des hommes sont actifs contre seulement 25 % des femmes (INS, EFT 2011). Des observations similaires peuvent être faites concernant le taux d'emploi: le taux global, de 44,3 % en 2011, recouvre une variété de situations qui vont de 21 % de taux d'emploi pour les femmes à un taux de 68 % pour les hommes.

² Toutes les données relatives au marché du travail proviennent du site web de l'INS (sauf indication contraire).

³ Les IDE en Tunisie sont passés de 1 513 million USD en 2010 à 1 148 million USD en 2011 (une chute de près de 25 %). Mais une augmentation importante des IDE a eu lieu en 2012, qui ont atteint un montant de 1 918 million USD, en partie grâce à une reprise économique (CNUCED, 2013).

En mai 2011, quelque quatre mois après la révolution, le taux de chômage était de 18,3 %. Une légère reprise a été observée en 2012 (17,6 %) et au début de l'année 2013 (16,5 %). Les femmes et les hommes ont été touchés différemment par la crise: alors que seulement 19 % des femmes et 11 % des hommes étaient au chômage en 2010, leurs taux de chômage respectifs sont passés à 27,4 % et 15 % en 2011 et à 25,6 % et 14,6 % en 2012. Au premier trimestre de l'année 2013, leurs taux de chômage respectifs étaient de 23,3 % et 14 % (INS, EFT 2012 et 2013). Cette baisse semblait être un bon indicateur de reprise économique, mais une analyse approfondie montre qu'elle était due, en partie, à une vague de recrutement survenue pour l'essentiel en 2011 et 2012, avec près de 59 000 nouveaux emplois créés dans le secteur public⁴. La question est de savoir si cette politique était vraiment efficace et durable.

On observe un écart énorme entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Les diplômés universitaires, à titre d'exemple, sont confrontés à plus d'un obstacle avant de se faire embaucher (**GRAPHIQUE 1.1**). Le taux de chômage dans cette catégorie de la population, caractérisé par une tendance à l'oscillation entre 23 % et 33 % depuis 2010, masque un écart important entre hommes et femmes. On observe ainsi un taux de chômage des diplômés de sexe masculin qui varie entre près de 16 % et 24 %, contre 33 % et 45 % pour les diplômées universitaires. Ces chiffres inquiétants invalident les attentes du gouvernement. Ils confirment par ailleurs que les femmes sont plus vulnérables que les hommes dans un pays où le Code du statut personnel a été adopté dès 1956, offrant autonomie, liberté et dignité aux femmes, ainsi que de nombreux autres droits et avantages⁵.



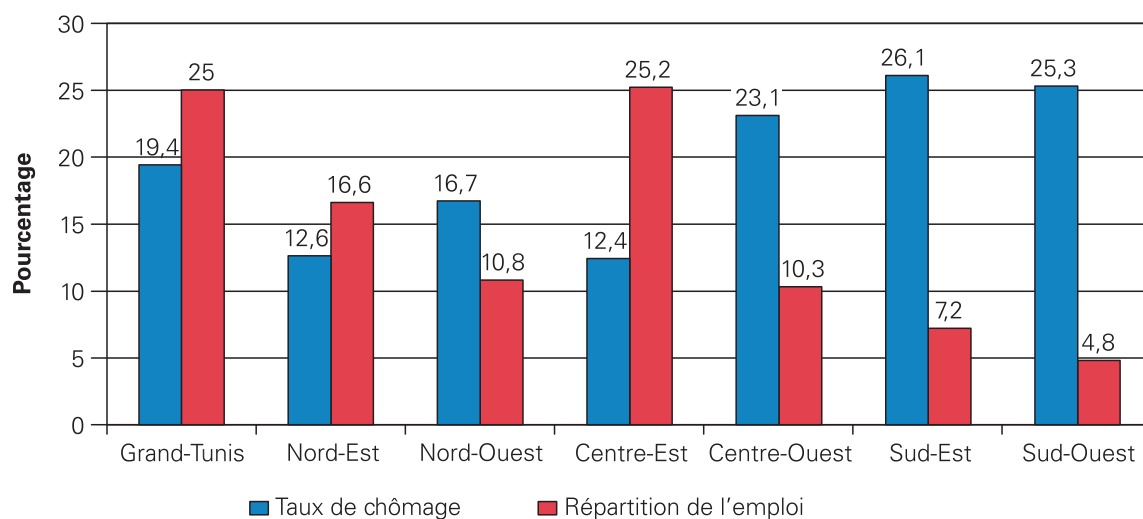
Les disparités régionales sont également importantes (**GRAPHIQUE 1.2**). En 2012, le taux de chômage oscille entre 19,4 % dans le Grand-Tunis et 26,1 % dans le Sud-Est (Médénine, Tataouine). Dans le même temps, ces deux régions représentent respectivement 25 % et 7,2 % de l'emploi à l'échelle nationale. Un écart évident sépare d'autres régions, telles que le Centre-Est (Sfax) et le Sud-Ouest (Gafsa), dont les taux de chômage sont respectivement de 12,4 % et 25,3 % et qui représentent 25,2 % et 4,8 % de l'emploi à l'échelle nationale. Le Nord et l'Est du pays affichent des taux de chômage nettement plus faibles, essentiellement en raison du manque d'infrastructures pour ce qui est de l'Est du pays, où l'emploi se trouve principalement dans l'agriculture et, par conséquent, est saisonnier, peu rémunéré, ne nécessitant aucune qualification et souvent décliné au féminin. Les jeunes, aigris par l'appauvrissement de leurs régions, évitent de tels emplois, se sentent exclus et discriminés et revendiquent une meilleure répartition des richesses.

C'est pourquoi la lutte contre le chômage dans ces régions est une priorité qui requiert des projets innovants et le développement des compétences, en particulier lorsque les prévisions statistiques relatives à la période 2013-16 indiquent que près de 80 000 demandeurs d'emploi supplémentaires viendront s'ajouter à la main-d'œuvre existante, et ce, dans tous les secteurs.

⁴ La loi n° 2012-4 du 22 juin 2012 prévoit des dérogations, notamment pour les prisonniers politiques bénéficiant d'une amnistie, les blessés de la révolution et les membres de la famille ou parents proches de martyrs de la révolution.

⁵ Décret du 13 août 1956 portant promulgation du code du statut personnel, publié au *Journal officiel de la République tunisienne* n° 104 du 28 décembre 1956.

GRAPHIQUE 1.2 TAUX DE CHÔMAGE ET RÉPARTITION DE L'EMPLOI PAR RÉGION, 2012 (%)



Source: ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi, 2012

La segmentation du marché du travail joue un rôle crucial dans le placement des demandeurs d'emploi en fonction de leurs compétences. On distingue trois secteurs: l'agriculture, l'industrie et les services. Moins d'un cinquième des personnes ayant un emploi travaillent dans l'agriculture (17,5 % en 2010 et 16,3 % au premier trimestre 2013) et un tiers de ces personnes travaillent dans l'industrie (dont plus de la moitié dans les manufactures). La moitié des personnes ayant un emploi travaillent dans les services comme les télécommunications, les hôtels et restaurants, les banques et assurances (48,8 % en 2010 et 50 % au début de l'année 2013). Le secteur tertiaire est synonyme d'un emploi plus stable, selon l'évaluation stratégique du Fonds national de l'emploi (FNE), réalisée en 2012. Quelque 95 % des employés du secteur tertiaire ont travaillé pendant plus de 271 jours en 2009, tout comme 94 % des employés des manufactures. En comparaison, les emplois du secteur de l'agriculture atteignent seulement 81 % des personnes, en raison du caractère saisonnier et aléatoire de ces emplois.

Néanmoins, les parts de PIB que représentent ces différents secteurs économiques ne correspondent pas à ces chiffres puisque seulement 8 à 9 % du PIB provient de l'agriculture, contre 28 % pour l'industrie et 64 % pour les services. Cela signifie que la moitié des travailleurs tunisiens – ceux qui travaillent dans les services – fournissent les deux tiers du PIB. Une plus grande productivité et une valeur ajoutée importante pourraient expliquer cet écart entre leurs parts respectives du PIB.

L'emploi informel est important, et va de concert avec la précarité généralisée, les longs horaires de travail, les faibles revenus (y compris la main-d'œuvre familiale non rémunérée, constituée principalement de femmes), le manque de protection sociale et, enfin, la dévalorisation du capital humain. La taille du secteur informel est estimée à 39,2 % du PIB, alors que le travail indépendant n'en représente que 24,7 % et que la part de la population active qui ne contribue à aucun système de sécurité sociale s'élève à 49,9 % des employés (Banque mondiale, 2011).

La stabilité de l'emploi est également liée au secteur public qui attire en particulier les diplômés universitaires, même si leur emploi ne reflète pas le diplôme dont ils sont titulaires. La sécurité et les vacances 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. Ceci a été remarqué après la révolution de janvier 2011, avec le nouveau régime de l'emploi qui offre aux personnes âgées de plus de 35 ans, et de plus de 45 ans pour les diplômés universitaires, la possibilité d'être placées dans le secteur public en fonction de leur situation socio-économique ou, dans certains cas, de blessures subies lors de la révolution ou de leurs liens avec des victimes de la révolution. En 2011, 22,2 % des personnes ayant un emploi travaillaient dans le secteur public, contre 77,8 % dans le privé. Ces taux montrent qu'il n'y a eu que peu de changements depuis 2006, année où ils étaient respectivement de 22,6 % et 77,4 % (Boughzala, 2013). Cependant, en dépit des efforts déployés par le gouvernement pour créer des emplois, le nombre de demandeurs d'emploi en attente d'un placement dans le secteur public reste important, ce qui pourrait expliquer pourquoi les flux migratoires ont considérablement augmenté depuis 2011.

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. Les besoins libyens en termes de main-d'œuvre constituent une extension du marché de l'emploi tunisien, ainsi qu'une option importante pour ceux qui envisagent de migrer. Bien qu'il s'agisse d'une décision personnelle prise individuellement, le gouvernement tunisien est convaincu du rôle qu'il doit jouer pour répondre au problème de la migration illégale et assurer légalement la fluidité de la mobilité internationale, en fonction des besoins du pays d'accueil.

Selon les statistiques fournies par l'Office des Tunisiens à l'étranger, près de 1,156 million de Tunisiens vivaient à l'étranger en mars 2012, dont 36,6 % de femmes. La majorité d'entre eux se trouvent en Europe (83 %) et seulement 14 % dans d'autres pays arabes. Parmi ceux qui se trouvent dans les pays arabes, 56,5 % sont des résidents permanents en Libye. Par ailleurs, 85 % des femmes qui émigrent se rendent dans des pays européens alors que seulement 12 % d'entre elles se rendent dans le monde arabe (pour les hommes, ces taux sont respectivement de 82 % et de 15 %). D'une part, ces statistiques sous-estiment fortement l'importance de la diaspora tunisienne qui a émigré clandestinement, un phénomène qui s'est fortement intensifié depuis janvier 2011. D'autre part, ils surestiment la migration professionnelle puisque les chiffres concernés couvrent, outre les travailleurs émigrés, les femmes qui rejoignent leur mari et les personnes parties étudier à l'étranger.

Bien que le salaire minimum en Tunisie ait augmenté de façon continue, il reste insuffisant au regard du niveau de vie dans le pays. Selon le ministère des Affaires sociales, le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) est passé, entre 2003 et 2012, de 211 à 320 TND (semaine de 48 heures) et de 184 à 278 TND (semaine de 40 heures), ce qui correspond à une augmentation annuelle moyenne de 4,7 %. En ce qui concerne les personnes travaillant dans l'agriculture, le salaire horaire minimum (salaire minimum agricole garanti) a presque doublé entre 2003 et 2012, passant de 6,5 TND en 2003 à 11,6 TND en 2012, soit une augmentation annuelle moyenne de 6,6 %. Pour ce qui est des personnes travaillant dans le secteur informel, en plus du fait qu'elles ne sont pas couvertes par un régime de sécurité sociale, elles ne sont pas concernées par les règles sur le salaire minimum. Ainsi, en dépit de toutes ces évolutions, la jeunesse tunisienne continue à exiger une meilleure rémunération, en particulier dans un contexte social, économique et politique instable.

Le gouvernement tunisien en est conscient, tout comme il est conscient du fait que les besoins du marché du travail en termes de compétences ont peu de chances d'être satisfaits par les produits du système éducatif. C'est pourquoi beaucoup de politiques actives du marché du travail (PAMT) ont été adoptées au cours des quatre dernières décennies afin de réduire l'écart entre les besoins du marché du travail et les cours proposés par les écoles et les universités, au moyen d'une formation complémentaire permettant aux demandeurs d'emploi d'intégrer le marché du travail avec une meilleure connaissance et les compétences appropriées, ou de créer leur propre entreprise et devenir indépendants.

Le chapitre 2 examine les politiques et stratégies de l'emploi existantes sous différents aspects – lois pertinentes, institutions concernées et leurs capacités en termes de ressources humaines. Le chapitre 3 analyse différentes PAMT. Le chapitre 4 présente les résultats de la politique de l'emploi en mettant l'accent sur les principaux défis rencontrés, tels que le financement limité, la faible capacité des institutions publiques à gérer différents programmes, les groupes cibles de bénéficiaires et le fait de savoir si ces personnes sont celles qui ont le plus besoin de ces programmes, le rôle des organisations non gouvernementales (ONG) et la mesure dans laquelle celles-ci contribuent à la lutte contre le chômage (par exemple les organismes de microfinancement). Enfin, le chapitre 5 présente des conclusions et recommandations.

2. CADRE DE LA POLITIQUE DE L'EMPLOI ET INSTITUTIONS

2.1 STRATÉGIE NATIONALE POUR L'EMPLOI

En décembre 2012, la stratégie nationale pour l'emploi 2013-17 a été adoptée et ratifiée par le ministre de la Formation professionnelle et de l'Emploi. Son coût se chiffre à 700 000 TND. Cependant, elle n'est toujours pas opérationnelle et a été récemment critiquée pour sa lenteur. Cette stratégie prévoit de réduire progressivement le chômage par le biais de trois objectifs principaux (**GRAPHIQUE 2.1**). Le premier objectif devrait être atteint avant la fin de l'année 2013 et vise à promouvoir les petites entreprises, à améliorer les systèmes de formation professionnelle et à mettre à développer les compétences nécessaires pour les secteurs en pénurie de main-d'œuvre. Le deuxième devrait être atteint avant la fin de l'année 2015 et se concentre sur une légère baisse du taux de chômage. Le troisième, devant être atteint en 2017, entend adopter un programme d'emploi établi et améliorer le niveau de productivité.

Pour atteindre ces objectifs, les systèmes de formation professionnelle devraient former des partenariats actifs avec les secteurs de production qui ont besoin de travailleurs qualifiés. D'ici 2015, les mesures d'incitation et les subventions seront consacrées à l'établissement d'un nouveau modèle d'emploi qui redirigera l'économie vers une économie de la connaissance. En 2016, il est prévu que les mesures d'adéquation entre la formation académique et les besoins du marché du travail commencent à porter leurs fruits. À ce stade, l'objectif est de faciliter l'accès au financement bancaire et d'encourager les entrepreneurs à créer de petites et moyennes entreprises (PME). C'est une façon plausible d'améliorer l'emploi, notamment dans un cadre institutionnel très dynamique réunissant différentes institutions sous les auspices du ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi.

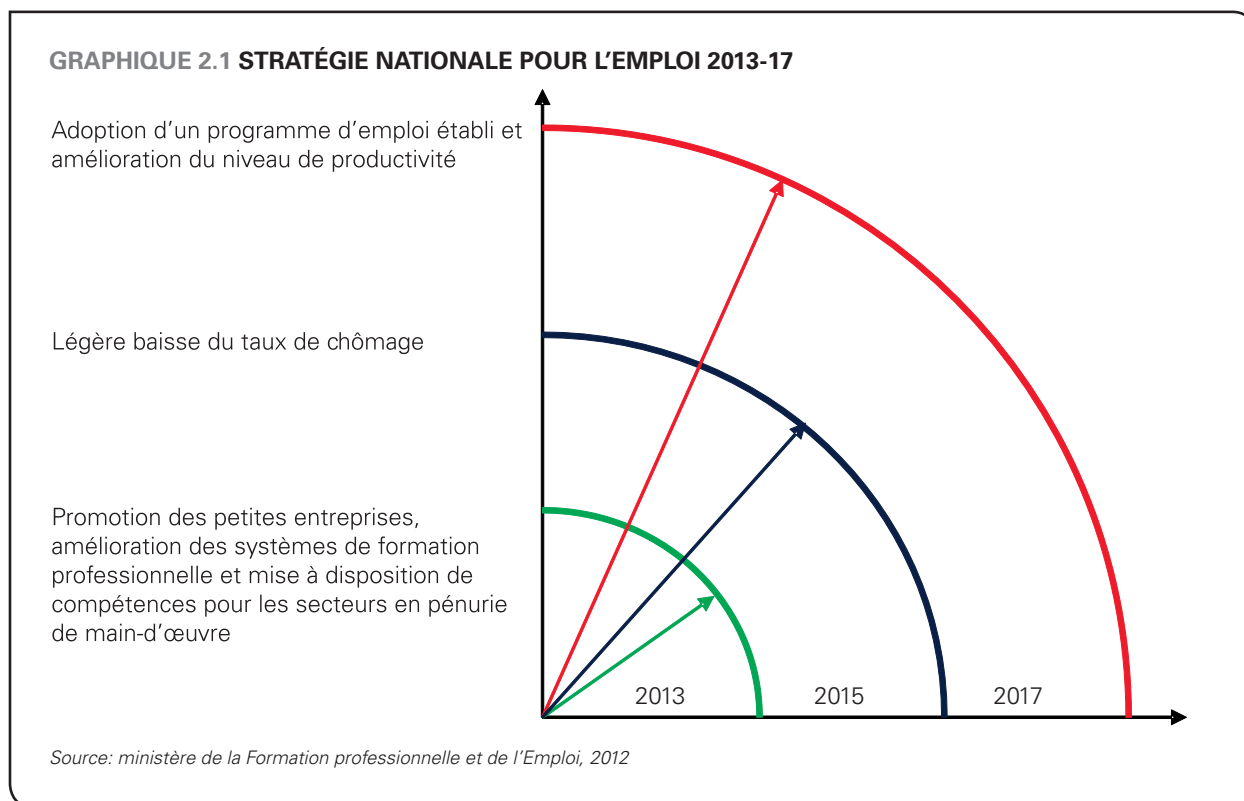
2.2 CADRE INSTITUTIONNEL

AGENCE NATIONALE POUR L'EMPLOI ET LE TRAVAIL INDÉPENDANT – ANETI

L'ANETI est un établissement public à caractère non administratif doté de la personnalité civile et d'une autonomie administrative et financière. Elle a été créée en vertu de la loi n° 93-11 du 17 février 1993 et est placée sous la tutelle du ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi. Elle a pour principale mission la mise en œuvre de la politique du gouvernement relative à la promotion de l'emploi, en particulier pour les jeunes. En outre, l'agence stimule le marché de l'emploi, aux échelles nationale, régionale, locale et sectorielle, au moyen de son réseau de bureaux locaux de l'emploi (91 bureaux) et de ses 1 164 employés répartis dans le pays en 2010. L'ANETI vise également à développer l'offre d'information sur l'emploi et les qualifications professionnelles à destination des entrepreneurs et des demandeurs d'emploi. Elle s'occupe également de la main-d'œuvre tunisienne à l'étranger, en termes d'organisation et de placement, et facilite la réinsertion des travailleurs immigrés dans l'économie nationale après leur retour au pays. Outre cette dernière catégorie, l'agence prend en charge des travailleurs qui ont été licenciés pour des raisons économiques et techniques et des populations présentant des besoins spécifiques. L'ANETI dispose d'un système d'information de gestion potentiellement performant, par lequel l'information peut être récupérée et consolidée à tout moment à partir de n'importe quel bureau. Les ressources humaines sont la principale pierre d'achoppement, le nombre de conseillers s'occupant de la clientèle cible étant insuffisant. Cet aspect s'est même détérioré depuis la révolution, le taux d'encadrement passant d'un conseiller pour 600 chômeurs à un conseiller pour 1 000 chômeurs.

OBSERVATOIRE NATIONAL DE L'EMPLOI ET DES QUALIFICATIONS – ONEQ

L'ONEQ fait partie du système statistique national. Il s'agit d'une institution spécialisée dans le soutien à la prise de décision dans le domaine de l'emploi et des qualifications. Sa principale mission est de produire et développer des statistiques relatives au système du marché du travail, d'effectuer et de diffuser les analyses sur l'emploi et les qualifications à l'aide d'indicateurs pertinents et de rapports périodiques sur les tendances du marché du travail. Pour mener à bien cette mission, l'ONEQ doit collecter des informations sur la situation du marché du travail aux échelles nationale, régionale et sectorielle, conformément aux lois et réglementations applicables au système statistique national. L'ONEQ est également responsable de la surveillance de la situation de l'emploi dans les entreprises par le



biais d'enquêtes appropriées. Il conçoit et développe des bases de données sur l'emploi et évalue les programmes et instruments utilisés pour le placement des demandeurs d'emploi. En analysant les données recueillies, l'ONEQ fournit des éléments clés sur l'avenir de l'emploi et du travail et sur les mesures à prendre pour promouvoir l'emploi dans le pays.

FONDS NATIONAL DE L'EMPLOI – FNE

Le FNE, ou Fonds 21-21, vise à faciliter l'intégration des jeunes, et plus généralement de tous les demandeurs d'emploi confrontés à des difficultés pour intégrer le marché du travail, indépendamment de leur âge, de leur niveau d'étude ou de leur région. Le FNE est conçu pour aider les jeunes à être mieux formés et vise à multiplier leurs chances d'obtenir un emploi. Le volet formation est intégré à la plupart des instruments du FNE afin d'augmenter les chances de trouver un emploi stable, que ce soit en tant que salarié ou travailleur indépendant. Il est également prévu que le FNE parraine des programmes spécifiques pour soutenir le travail qui contribue au développement du pays.

BANQUE TUNISIENNE DE SOLIDARITÉ – BTS

Créée en décembre 1997, la BTS vise à aider tous les segments de la société à saisir les opportunités engendrées par l'effort de développement économique et social du pays. La banque finance les petits projets de personnes qui, en raison de leur manque d'actifs ou de garanties, ne seraient normalement pas admissibles à un prêt auprès des banques commerciales. Les hommes et les femmes des zones urbaines et rurales sont admissibles à un prêt avec un taux d'intérêt annuel de maximum 5 % et un délai de grâce variable compris entre trois et douze mois avant le début du remboursement. Le remboursement de ces prêts peut se faire sur une période de deux à sept ou de sept à onze ans. La part d'autofinancement doit être comprise entre 3 % et 10 % du montant total investi.

2.3 DROIT DU TRAVAIL

Le code du travail de 1994 et 1996 permet une plus grande souplesse, et ce, à trois niveaux (Mzid, 2009).

- Recrutement – Les employeurs ne sont pas tenus d'embaucher par le biais de bureaux de placement et peuvent donc embaucher directement. Les employeurs sont en mesure de choisir leurs futurs employés sans aucune contrainte. Au moment d'embaucher une personne, les employeurs peuvent adopter le type de contrat qu'ils préfèrent: contrat à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI). Cependant, les organisations professionnelles et les acteurs sociaux se sont montrés très déterminés à stopper l'usage éventuellement abusif

qui pourrait être fait des CDD. En effet, il n'est pas rare de constater qu'un emploi durable est occupé par un travailleur sous CDD. Le CDD reflète donc, d'une part, la plus grande flexibilité réclamée par les entreprises et, d'autre part, le désir d'utiliser indéfiniment ce type de contrat.

- Licenciement – Lorsque les employeurs licencient des salariés, avec ou sans raison, le processus de licenciement se révèle lent et coûteux. Néanmoins, le licenciement pour faute grave peut être considéré comme une option souple puisqu'il offre la possibilité de licencier les travailleurs plus facilement.
- Temps de travail – Les travailleurs à temps partiel trouvent cette option pratique, surtout les femmes dans le secteur de l'habillement et du textile où elles sont très présentes. Cependant, cette option est encore sous-exploitée en raison de l'absence d'une législation claire et appropriée.

La modification la plus récente du code du travail de 1994 et 1996 a été publiée au *Journal officiel de la République tunisienne* n° 37 du 9 mai 2006, sous le n° 2006-18 du 2 mai 2006. Les modifications concernent principalement la création, la composition et le fonctionnement des prud'hommes (tribunal du travail).

3. PROGRAMMES ACTIFS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

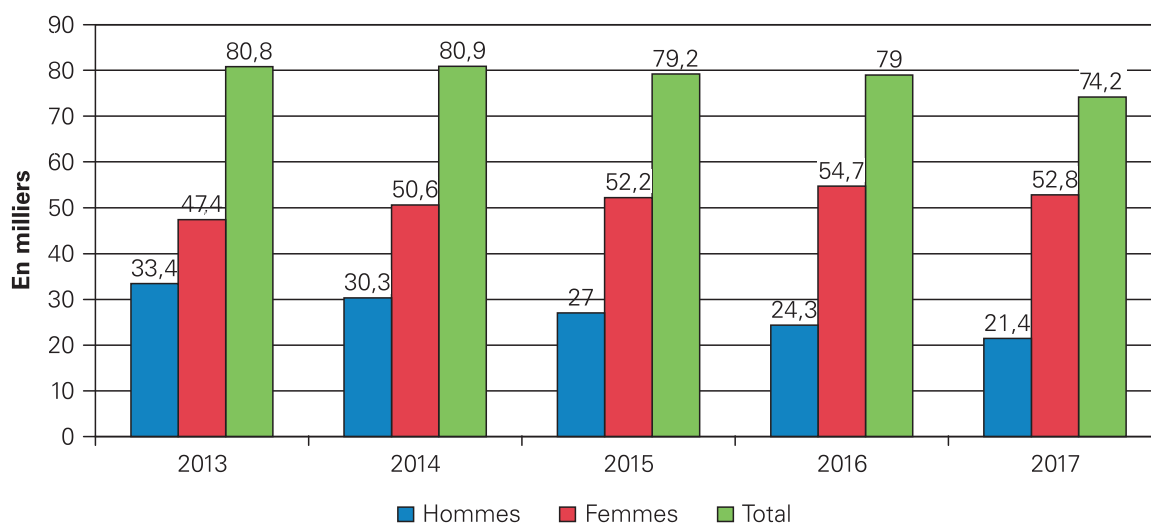
Vu le taux de chômage structurel très élevé dans le pays, de nombreuses PAMT ont été déployées par le gouvernement tunisien par le biais de l'ANETI, afin de résoudre ce grave problème. Même des organisations internationales telles que l'Organisation internationale du travail et l'Organisation des Nations unies pour le développement industriel ont mis des actions en place afin de s'attaquer au problème. Dans les pays d'Afrique du Nord, la Tunisie et l'Égypte ont bénéficié de plus de quatre interventions en faveur de l'emploi des jeunes, contre moins de quatre au Maroc et aucune dans les autres pays (OIT, 2012).

En Tunisie, un budget important a été alloué à la promotion de l'emploi dans le cadre de nombreuses PAMT. Entre 1997 et 2006, le budget annuel consacré à la mise en œuvre de stratégies PAMT était compris entre 250 et 270 millions TND, soit 0,8 % du PIB (Haouas et al., 2012). Cependant, en raison de la révolution, un budget total de 611 millions TND a été consacré aux PAMT en 2012 (Rajhi, 2012). Cela permettra sans doute aux autorités tunisiennes de faire face aux 80 000 demandeurs d'emploi supplémentaires par an attendus jusqu'en 2017 (**GRAPHIQUE 3.1**). Les femmes qui arrivent sur le marché du travail dépasseront les hommes de 14 000 unités en 2013 et de 31 400 unités en 2017. Cela confirme le fait que les femmes sont de plus en plus actives.

Deux types de programmes ont été identifiés. Le premier est consacré à la formation et à l'intégration des demandeurs d'emploi dans la vie professionnelle et comprend un programme d'intérêt public ciblant les personnes pauvres et non qualifiées. Le second vise à promouvoir le travail indépendant et les petites entreprises en fournissant des fonds pour l'entrepreneuriat. Chacun impose de nombreuses conditions (par exemple, en matière d'expérience et de qualifications) afin d'être éligible. Ces différents programmes sont caractérisés par une grande variété d'instruments et par quatre décennies d'expérience et d'améliorations (Haouas, 2012).

L'analyse qui suit mettra en évidence les nouveautés et les systèmes les plus récents introduits par le décret n° 2012-2369 du 16 octobre 2012. Pour chaque programme, la lumière sera faite sur ses buts, ses bénéficiaires, ses avantages, les engagements de l'employeur, etc.

GRAPHIQUE 3.1 PRÉVISIONS RELATIVES AUX NOUVEAUX DEMANDEURS D'EMPLOI, 2013-17 (EN MILLIERS)



Source: ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi, 2012

3.1 MESURES PAMT

STAGE D'INITIATION À LA VIE PROFESSIONNELLE – SIVP

L'objectif du SIVP est d'aider ses bénéficiaires à acquérir des compétences professionnelles afin de faciliter leur intégration sur le marché du travail. Les candidats, ou les personnes à la recherche d'un premier emploi, doivent être de nationalité tunisienne et diplômés de l'enseignement supérieur (ou équivalent) depuis au moins six mois. Le stage peut avoir lieu dans une entreprise privée ou dans le secteur public. Les conditions et modalités de ces formations sont fixées par décret et leur durée ne peut excéder 12 mois, ou 18 mois dans des circonstances exceptionnelles (six mois supplémentaires dans la même entreprise ou un second stage dans une entreprise différente). Pendant cette période, l'ANETI fournit à l'étudiant une indemnité mensuelle de 150 TND (71 EUR), en plus de la subvention complémentaire octroyée par l'entreprise, qui est variable mais qui, dans la plupart des cas, est fixée à 100 TND (48 EUR) minimum.

L'objectif des aides à l'emploi (qui prennent généralement la forme de subventions salariales directes ou de cotisations de sécurité sociale) est de réduire le coût de l'embauche et, par conséquent, d'accroître la demande de main-d'œuvre (Broecke, 2012) – les représentants syndicaux tunisiens ne sont cependant pas totalement d'accord avec ce point de vue (voir le chapitre 4). En outre, les candidats peuvent être autorisés à suivre des séances de formation supplémentaires pendant la durée de leur stage, sous réserve d'acceptation par leur entreprise d'accueil. Par ailleurs, l'ANETI peut organiser des séances de formation au sein de l'entreprise d'accueil ou de l'établissement public ou privé de formation, plafonnées à 200 heures. Cependant, tous ces avantages sont soumis à l'inscription préalable du bénéficiaire auprès de l'ANETI et à la conclusion d'un contrat de SIVP. Les entreprises ne peuvent pas embaucher de stagiaire sous régime SIVP si elles n'ont pas recruté au moins 50 % de ceux qui ont terminé leur stage au cours des trois années précédentes.

CONTRAT D'INSERTION DES DIPLÔMÉS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR – 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. Le contrat est conclu entre l'entreprise d'accueil, le stagiaire et l'ANETI pour une période maximale de 12 mois. En plus d'une indemnité mensuelle de 150 TND octroyée au stagiaire, l'ANETI prend à sa charge le coût de la formation pendant la durée du contrat, à concurrence d'un maximum de 400 heures. Si le candidat réside hors du gouvernorat où l'entreprise d'accueil est établie, l'ANETI lui alloue un montant supplémentaire de 50 TND maximum.

Du côté de l'entreprise, une indemnité mensuelle d'au moins 150 TND est remise au participant à titre de revenu complémentaire. Un an après l'éventuel recrutement effectif du stagiaire, l'entreprise reçoit une subvention d'un montant de 1 000 TND. En outre, le FNE couvre une partie des contributions de l'employeur à la Caisse nationale de sécurité sociale pour les nouveaux employés recrutés sous le régime du CIDES, et ce pendant une durée de sept ans, à savoir: 100 % pendant les deux premières années, 85 %, 70 %, 55 %, 40 % et 25 % pour chaque année successive. Pour être admissible à l'ensemble des avantages susmentionnés, le stagiaire doit être préalablement enregistré auprès de l'ANETI. Toute entreprise qui ne respecte pas les obligations mentionnées ci-dessus ne pourra bénéficier d'un autre contrat CIDES que deux ans après la fin du dernier contrat signé.

SERVICE CIVIL VOLONTAIRE – SCV

Le SCV 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. Ces cours sont encadrés par des associations ou par des organisations professionnelles sur la base d'accords conclus à cet effet avec le ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi. L'association ou l'organisation professionnelle détermine le contenu détaillé du cours en collaboration avec l'ANETI et le bénéficiaire. En outre, elle accompagne celui-ci au cours de sa période de formation. L'étudiant est tenu d'assister à des réunions de soutien organisées régulièrement à cet effet par l'ANETI et doit présenter un rapport contenant des informations sur le stage, conformément au modèle disponible dans les bureaux de l'ANETI. Ce programme octroie à l'étudiant une indemnité mensuelle de 150 TND tout au long de la période de formation. L'ANETI peut rembourser aux bénéficiaires du programme jusqu'à 60 % du coût des transports en commun urbains, en vertu d'un accord conclu à cet effet entre le ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi et le ministère des Transports.

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. Les bénéficiaires du contrat emploi-solidarité qui sont munis d'un diplôme universitaire perçoivent une indemnité mensuelle comprise entre 150 et 250 TND pendant une période maximale de trois ans. Les autres bénéficiaires, qui ne sont pas diplômés, reçoivent une indemnité mensuelle d'un maximum de 130 TND pendant une période maximale de 12 mois. L'ANETI prend à sa charge l'intégralité des dépenses liées à l'intégration des bénéficiaires du programme. Les superviseurs qui travaillent dans le cadre de ce programme bénéficient, pendant une période maximale de 12 mois, d'une indemnité mensuelle dont le montant est plafonné à 300 TND. Comme pour les autres programmes, les bénéficiaires doivent s'être préalablement inscrits dans l'un des bureaux de l'ANETI pour être admissibles à tous les avantages susmentionnés.

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. Pour être admissibles, les demandeurs d'emploi intéressés doivent être inscrits au préalable dans un bureau de l'emploi. Le CAIP est conclu entre l'entreprise d'accueil et le stagiaire pour une période maximale de 12 mois au cours de laquelle l'ANETI octroie au participant une indemnité mensuelle de 80 TND. En outre, l'entreprise accorde à l'étudiant une indemnité mensuelle supplémentaire d'au moins 50 TND pendant toute la durée du contrat. Au terme de sa formation, l'entreprise d'accueil doit recruter le bénéficiaire. Les entreprises qui n'embauchent pas leurs stagiaires ne peuvent bénéficier du programme au cours des deux années suivantes. Un autre avantage de ce programme est la prise en charge du coût de la formation par l'ANETI, à concurrence d'un maximum de 400 heures, conformément à un programme de formation précis établi en concertation avec l'entreprise concernée. La formation peut être dispensée dans l'entreprise d'accueil ou dans un établissement de formation public ou privé. L'entreprise d'accueil peut bénéficier de ce programme individuellement ou dans le cadre d'accords avec des centres de formation, des associations professionnelles, des chambres de commerce et d'industrie, etc.

CONTRAT DE RÉINSERTION DANS LA VIE ACTIVE – CRVA

Le principal 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. La durée maximale du stage, passé au sein de l'entreprise, est de 12 mois. L'ANETI prend en charge, à concurrence d'un maximum de 200 heures, le coût de la formation et accorde également au bénéficiaire une indemnité mensuelle de 200 TND. En outre, l'entreprise d'accueil accorde à chaque stagiaire une indemnité mensuelle d'au moins 50 TND pendant toute la durée du contrat. L'entreprise d'accueil doit recruter les bénéficiaires au terme de la période de formation. Toute entreprise qui ne satisfait pas à cet engagement ne peut bénéficier d'autres contrats de réinsertion pendant les deux années qui suivent.

PROGRAMME AMAL

Une nouvelle PAMT a vu le jour suite à la révolution. Il s'agit du programme Amal («espoir» en arabe), destiné aux personnes à la recherche d'un premier emploi uniquement. 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. Par conséquent, le programme a pris fin avec le décret n° 2012-2369 du 16 octobre 2012. Ce décret prévoyait de nouvelles PAMT et a lancé un programme spécifique pour encourager l'emploi (le programme d'encouragement à l'emploi, amplement abordé au chapitre 4.)

3.2 NOUVEAUX DISPOSITIFS POUR L'EMPLOI PRÉVUS PAR LE DÉCRET 2012-2369

Vu le taux de chômage persistant et critique de 2011 et 2012, les autorités tunisiennes ont repensé les PAMT et, par le décret n° 2012-2369 du 16 octobre 2012, ont mis en place de nouveaux programmes.

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. À cet effet, les jeunes qui sont intéressés participent à des séances consacrées à la formation complémentaire, au soutien et à l'adaptation professionnelle. Les séances de formation visent à améliorer les compétences des demandeurs d'emploi afin de répondre aux besoins du marché du travail préalablement identifiés dans différents secteurs économiques du pays ou à l'étranger. L'ANETI octroie à tous les bénéficiaires du programme une indemnité mensuelle de 200 TND pour les diplômés universitaires et de 100 TND pour les autres niveaux d'étude. La subvention ne peut être octroyée pendant une période supérieure à 24 mois.

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. En termes d'avantages, le FNE aide l'entreprise d'accueil en prenant à sa charge 50 % des revenus du candidat, à concurrence d'un montant maximum précédemment concédé par le ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi et par celui des Finances. En outre, le FNE peut également prendre en charge les cotisations de sécurité sociale relatives au nouvel employé. Cependant, aucune entreprise ne peut bénéficier de ces deux avantages en même temps.

APPUI AUX PROMOTEURS DE 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, etc. Le gouvernement prend en charge le coût des séances de formation visant à permettre aux nouveaux entrepreneurs de s'adapter à leur nouvel emploi (200 heures maximum), de gérer leur propre entreprise (120 heures), ainsi qu'un maximum de 400 heures de formation technique complémentaire. En outre, les honoraires des experts en assistance technique sont pris en charge par le gouvernement, à concurrence de 12 jours maximum. Les personnes admissibles à ce programme doivent effectuer un stage en entreprise pendant une durée maximale de 12 mois, au cours duquel ils reçoivent une indemnité mensuelle de 200 TND pour les diplômés universitaires et de 100 TND pour les autres niveaux d'étude. Une fois leur stage terminé, les petits entrepreneurs peuvent bénéficier d'une subvention du FNE de 5 000 TND pour l'autofinancement, à condition que le coût total du projet n'excède pas les 100 000 TND.

PARTENARIATS 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. Les partenariats conclus avec des régions en vue d'améliorer les programmes en faveur de l'emploi sont régis par un contrat à objectifs annuels passé entre les collectivités locales, le ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi et le ministère des Finances. Ces contrats précisent les groupes de demandeurs d'emploi prioritaires, les montants des indemnités, les types d'intervention qui seront réalisées et les indicateurs d'impact de l'évaluation. Par ailleurs, le décret 2012-2369 stipule au chapitre 3, article 24, la composition d'un comité chargé de superviser et d'évaluer l'impact des interventions du FNE.

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. Les bénéficiaires participent à de courtes séances de formation complémentaire et à des stages pratiques en entreprise. Ils peuvent également participer à des programmes économiques et sociaux d'utilité publique. Cependant, de nombreuses catégories sont exclues de ce programme, comme les médecins, les pharmaciens, les ingénieurs, les architectes, ainsi que les demandeurs d'emploi ayant bénéficié d'un stage d'une durée égale ou supérieure à six mois au cours des douze derniers mois.

En outre, pour être admissible à ce programme, le candidat doit respecter certaines contraintes financières, notamment la limite de revenus du ménage, qui ne peut dépasser trois fois le montant du salaire minimum. L'ANETI octroie une indemnité mensuelle de 200 TND au cours du premier semestre de stage et de 150 TND au cours du second semestre. Les personnes ayant déjà bénéficié du programme Amal reçoivent seulement 150 TND au cours du premier semestre et 100 TND au cours du second semestre de stage. En cas de recrutement dans une entreprise privée au cours du premier semestre de stage, le candidat reçoit 600 TND de l'ANETI, payables en deux versements. Dans le cas où le candidat souhaite créer sa propre entreprise, l'ANETI accorde au nouvel entrepreneur jusqu'à 10 % du coût total de l'investissement à condition qu'il ne dépasse pas 5 000 TND. En outre, l'ANETI alloue une indemnité mensuelle de 200 TND au cours des 24 premiers mois de la mise en œuvre du projet.

En conclusion, tous ces projets et programmes (présentés dans le tableau récapitulatif en annexe 2) sont administrés et financés par l'ANETI qui représente l'institution officielle en charge du chômage des jeunes et de leur intégration sur le marché du travail en tant que salariés ou travailleurs indépendants. Des fonds fournis par le FNE facilitent le rôle de l'ANETI. Néanmoins, d'autres acteurs jouent également un rôle important dans la lutte contre le chômage en Tunisie ; ils sont présentés dans la section suivante.

3.3 AUTRES ACTEURS

Dans les paragraphes suivants, une distinction a été établie entre les bailleurs de fonds et les ONG, deux acteurs importants en matière de prestation de services en faveur de l'emploi en Tunisie si l'on considère les services essentiels qu'ils offrent.

BAILLEURS DE FONDS

EU

Être le premier pays arabe ayant subi une révolution politique a fait de la Tunisie un pays prioritaire pour l'aide internationale. Par conséquent, l'UE, conjointement avec la Banque africaine de développement, la Banque mondiale et l'Agence française de développement, ont uni des fonds pour un soutien financier accru, dont les indicateurs de décaissement sont liés aux progrès accomplis dans divers secteurs, y compris l'emploi. L'attention est également accordée au soutien du développement du capital humain, en vue de réduire l'inadéquation actuelle entre les compétences fournies par le système d'éducation et de formation et les besoins du marché du travail. Un appui budgétaire important de 65 millions EUR à verser en trois tranches, appelé Pefese (programme d'appui à l'éducation, la formation professionnelle, l'enseignement supérieur et l'employabilité des diplômés), cible les secteurs de l'éducation, de l'enseignement supérieur et de l'employabilité des jeunes. L'UE finance également un programme de développement régional dans des localités défavorisées et un programme visant à accroître la compétitivité des entreprises et des services en Tunisie.

ETF

Le soutien de l'ETF en Tunisie se concentre principalement sur la promotion de la gouvernance à plusieurs niveaux de la formation professionnelle au niveau territorial dans la région de Médenine à travers les réseaux d'établissements de formation et d'associations d'anciens élèves pour faciliter la transition de l'école au travail, le suivi des progrès et le renforcement des capacités des partenaires sociaux dans l'enseignement et la formation professionnelles. Le programme d'apprentissage de l'entrepreneuriat est une autre activité menée afin de lutter contre le chômage élevé et la création d'emplois insuffisante par le secteur privé et d'encourager les jeunes à créer leur propre entreprise. Dans un projet conjoint avec l'OCDE et la coopération allemande GIZ, l'ETF contribue à l'évaluation de l'apprentissage de l'entrepreneuriat dans un nombre limité de centres de formation professionnelle. Enfin, une équipe nationale, avec le soutien de l'ETF, contribue à l'examen des progrès réalisés par les politiques en matière de formation professionnelle et d'emploi à travers le processus de Turin et à l'examen de l'employabilité.

GIZ

La GIZ (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit) travaille en Tunisie pour le compte du ministère fédéral allemand de la Coopération économique et du Développement (BMZ) depuis 1975 et est l'un des principaux bailleurs de fonds impliqués dans les questions relatives à l'emploi. La GIZ mène des projets visant à favoriser la création de nouvelles entreprises, en plus d'un fonds régional de promotion de l'emploi pour accroître la compétitivité des PME. Actuellement, la GIZ gère un projet intitulé «Fonds régional pour la formation et la promotion de l'emploi des jeunes au Moyen-Orient et en Afrique du Nord». Il s'agit d'un projet d'une durée de trois ans, doté d'un budget total de 8 millions EUR, dont 500 000 sont alloués à la Tunisie. La Chambre tuniso-allemande de l'industrie et du commerce (AHK Tunisie) a mené une enquête auprès de quelque 200 entreprises allemandes

installées en Tunisie afin d'identifier leurs besoins en termes de formation et de recrutement. Sur la base de cette enquête, sept séances de formation ont été organisées en faveur des diplômés des centres de formation professionnelle et des universités. Trois autres ont ciblé les responsables des ressources humaines. Au total, 50 candidats ont bénéficié de ce projet lancé en avril 2012.

BANQUE MONDIALE

La Banque mondiale a récemment contribué à la mise en œuvre d'un projet pilote ayant permis à 1 000 diplômés universitaires de devenir travailleurs indépendants dans leurs spécialités respectives. Les bénéficiaires assistent à une formation obligatoire et bénéficient d'un accompagnement personnalisé leur permettant de fournir leurs services de façon indépendante par le biais d'une plate-forme d'*e-lancing*. Localement, ce projet est piloté par l'ANETI en partenariat avec l'ONEQ. D'autres bailleurs de fonds sont impliqués, tels que le British Council, la GIZ, le Programme des Nations unies pour le développement (PNUD) et l'Agence des États-Unis pour le développement international (USAID), ainsi que des universités, la Banque centrale de Tunisie, etc.

ORGANISATION INTERNATIONALE POUR LES MIGRATIONS – OIM

L'OIM, en coordination avec l'ANETI, l'Office des Tunisiens à l'étranger et la Confédération suisse, est impliquée dans le programme AVRR Swiss qui soutient le retour des migrants installés en Suisse en les aidant à mettre en œuvre leur propre projet. À ce stade, 69 projets ont été financés pour un montant total de 448 000 CHF (environ 362 000 EUR): 28 sont des projets communautaires qui emploient 106 personnes et les 41 projets restants sont des projets individuels, pour lesquels travaillent, cela va sans dire, 41 personnes. Parmi ces 147 nouveaux travailleurs rentrés au pays, un cinquième environ (31) sont des femmes. Le programme exige que tous les participants assistent à une formation, obligatoire, afin de les initier à des outils pratiques qui leur permettent de mieux gérer leurs microprojets.

ORGANISATIONS NON GOUVERNEMENTALES

Un certain nombre d'ONG soutiennent et mettent en œuvre des projets pour lutter contre le chômage en Tunisie. Les plus importantes d'entre elles sont présentées ci-dessous.

EDUCATION FOR EMPLOYMENT – EFE

EFE fournit aux jeunes des outils leur permettant de lancer leurs projets et de construire leur future carrière. EFE met en œuvre des programmes de formation pour diplômés universitaires en fonction des besoins de ses partenaires. En d'autres termes, les stagiaires reçoivent une formation correspondant à des offres d'emploi préalablement identifiées. Vu que 80 % de ces stagiaires sont embauchés, on peut affirmer qu'EFE fournit des emplois concrets plutôt que des formations sans placement à la clé. Un programme récent mis en œuvre par EFE en Tunisie s'intitule «Finding a Job Is a Job» (trouver un travail est un travail) et s'adresse aux étudiants de moins de 24 ans au cours de leur dernier semestre d'étude à l'université. La formation a lieu dans le cadre d'un cours élaboré par Manpower et vise à développer des techniques de recherche d'emploi et à améliorer les résultats obtenus lors des entretiens d'embauche.

ENDA INTER-ARABE

Il s'agit d'une ONG pionnière dans le microfinancement en Tunisie, qui contribue à l'amélioration des conditions de vie des Tunisiens à faibles revenus par le biais d'une grande institution à but non lucratif qui est socialement responsable et engagée en faveur de l'environnement. Parmi ses nombreux programmes, on retrouve «Bidaya» (nouvelle entreprise), un programme mené conjointement avec la Confédération suisse et qui encourage les jeunes à créer leur propre entreprise. Plus de 2 000 jeunes entrepreneurs ont créé leur propre entreprise (fin mars 2013), dont 50 % de femmes et 16 % de diplômés universitaires. Quelque 40 % des bénéficiaires du programme «Bidaya» ont moins de 30 ans et 70 % moins de 40 ans. En 14 mois ces nouveaux entrepreneurs ont bénéficié d'un microcrédit de 4,4 millions TND, soit 2 200 TND par entrepreneur en moyenne. Le nombre total d'emplois créés a atteint les 3 000 unités (1,5 emploi créé par projet, en moyenne). En dépit des réticences initiales, ce programme a démontré son efficacité avec moins de 0,13 % d'impayés, ce qui reflète la procédure stricte en place. En outre, l'organisation a formé son propre personnel à la question de l'entrepreneuriat des jeunes et a établi des critères de sélection très stricts pour identifier les bénéficiaires potentiels. Le prêt alloué est de 5 000 TND maximum.

FONDATION INTERNATIONALE POUR LA JEUNESSE – IYF

Basée depuis peu en Tunisie, l'IYF a lancé un programme ambitieux appelé «Tunisia Works», un programme de deux ans mis en œuvre avec le soutien de la Middle East Partnership Initiative (initiative de partenariat avec le Moyen-Orient). Le programme vise à mettre en œuvre des projets en faveur de l'employabilité, de l'entrepreneuriat et

de l'engagement civique dans quatre régions du pays: le Grand-Tunis, Bizerte, Béja et Jendouba. La capacité des organisations tunisiennes d'aide à la jeunesse sera améliorée au moyen d'une assistance technique et financière afin de fournir aux jeunes, au sein de leurs communautés, des services de haute qualité tournés vers les impératifs du marché. Cela permettrait à plus de 4 000 jeunes âgés entre 18 et 35 ans de bénéficier de formations à l'emploi ou à l'entrepreneuriat, de trouver un stage ou un emploi et de se voir offrir de l'aide pour démarrer leur propre entreprise. D'ici la fin du programme, l'IYF aura développé un cadre de formateurs de compétences pour la vie au niveau local et renforcé les capacités de ses partenaires locaux à concevoir et à mettre en œuvre des services pour la jeunesse efficaces qui assurent un impact long et durable.

CENTRE DES JEUNES DIRIGEANTS D'ENTREPRISE – CJD

Les principales préoccupations du CJD sont la promotion de l'entrepreneuriat des jeunes et le renforcement des capacités. À cette fin, le CJD a mis en place deux programmes principaux.

- **Programme de développement de l'entrepreneuriat** – Lancé par le CJD en novembre 2009, en partenariat avec l'Agence de promotion de l'industrie et de l'innovation (API), l'Organisation des Nations unies pour le développement industriel, la Banque tunisienne de solidarité (BTS), la Banque de financement des petites et moyennes entreprises, la Chambre nationale des femmes chefs d'entreprise et le Centre des femmes arabes pour la formation et la recherche (CAWTAR). Ce programme vise à encourager le potentiel entrepreneurial des jeunes ayant des idées intéressantes. Depuis son lancement, 70 personnes (dont 38 femmes) ont participé au programme: 20 jeunes candidats (dont 8 femmes) ont réalisé leurs projets, 44 projets sont en cours de réalisation et 6 personnes ont quitté le programme en raison d'un manque de motivation.
- **Programme «Students in Free Enterprise» (SIFE)** – Lancé en avril 2009, son principal objectif est de développer l'esprit d'entreprise des étudiants en mettant en œuvre des projets de création d'entreprises et à améliorer l'employabilité et l'insertion des jeunes. Dans sa première édition, en 2010, le programme a réuni 150 étudiants issus de plusieurs universités et environ 50 entrepreneurs et un total de huit écoles et institutions ont participé à cette expérience. La deuxième édition, en juillet 2011, a rassemblé 200 personnes qui ont participé à la «SIFE World Cup», organisée en Malaisie en octobre 2011.

SOUK AT-TANMIA

Le principal objectif de Souk At-Tanmia («marché du développement» en arabe) est d'encourager les jeunes entrepreneurs et les organisations de la société civile à but non lucratif ayant des idées novatrices à réaliser leurs projets. Cette initiative, financée par des organisations internationales et des entreprises privées en Tunisie, identifie et soutient des activités novatrices en mobilisant des ressources pour financer des projets prometteurs et durables menant à l'emploi et à une équité régionale majeure.

En outre, cette initiative déploie un ensemble de mécanismes de suivi dont l'objectif est d'améliorer l'impact économique des projets concernés allant au-delà du simple financement de projet. L'un de ces mécanismes consiste à encourager la coopération entre la Banque africaine de développement et les partenaires tunisiens de développement. Un dispositif de suivi des projets a été adopté afin de garantir la transparence dans l'utilisation des fonds.

4. RÉSULTATS ET RÉALISATIONS

Les PAMT mises en place en Tunisie sont évaluées ci-dessous, à partir des statistiques fournies par l'ONEQ et de notre examen documentaire, notamment en termes de résultats obtenus – types et nombre de bénéficiaires et durabilité de l'emploi. Le **TABLEAU 4.1** présente les données relatives au nombre de bénéficiaires et de contrats signés entre 2010 et 2012, tous programmes confondus.

Tous les programmes, entre 2010 et 2011, ont clairement connu une baisse du nombre de nouveaux contrats, ce qui reflète l'incidence de la révolution et des événements de 2011. Le nombre d'individus ayant quitté les programmes a également augmenté. Parmi ceux-ci, 30 % ont reporté leurs contrats pour des raisons telles que le manque de motivation, l'obtention d'un emploi ou des difficultés à intégrer l'équipe de l'entreprise. La situation a évolué différemment entre 2011 et 2012 en termes de croissance du nombre de bénéficiaires actuels (près de 34 %) et de nouveaux contrats signés (près de 21 %), en raison climat engendré par la révolution d'une part et de la mise en place du programme Amal d'autre part. Le fait que le pourcentage de résiliations de contrats soit resté plus ou moins stable indique qu'aucune influence significative n'a été exercée par ces résiliations.

TABLEAU 4.1 NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES ET DE CONTRATS SIGNÉS, TOUS PROGRAMMES CONFONDUS, 2010-12

	2010	2011	2012	Évolution 2010-11 (%)	Évolution 2011-12 (%)	Évolution moyenne 2010-12 (%)
Nouveaux contrats signés	120 305	112 299	135 616	-6,7	20,8	6,2
Bénéficiaires actuels	70 537	72 002	96 425	2,1	33,9	16,9
Nombre de personnes ayant quitté les programmes	95 549	107 696	106 246	12,7	-1,3	5,4
Dont % d'annulation de contrats	29,1	30	35,2	16,2	15,7	16

Source: calculs de l'auteur à partir de l'ONEQ, 2012

Selon les statistiques publiées par l'ANETI en décembre 2012, le taux d'intégration (la part de bénéficiaires recrutés au terme du programme par rapport au nombre total de bénéficiaires), tous programmes d'emploi confondus, était de 42 % 18 mois après la fin du programme, alors qu'il n'était que de 20 % six mois plus tôt (ONEQ, 2012). Quelque 90 % des personnes placées sur le marché du travail sont occupées dans le secteur privé en tant que salariés ou employeurs (indépendants).

Les programmes sont abordés ci-dessous, par catégorie de bénéficiaires – diplômés universitaires et autres demandeurs d'emploi ou entrepreneurs. Étant donné les répercussions plus importantes qu'ils ont sur le marché du travail, les résultats des programmes Amal et PEE sont analysés dans une section distincte.

4.1 PROGRAMMES POUR LES DIPLÔMÉS UNIVERSITAIRES

NOUVEAUX CONTRATS

Ce paragraphe se concentre sur les programmes SIVP, CIDES et SCV. Le **TABLEAU 4.2** compare le nombre de contrats conclus avec des diplômés universitaires dans le cadre de ces programmes pendant la période 2010-12. On observe une légère diminution du nombre de bénéficiaires entre 2010 et 2011 (-28 %). Cependant, le nombre

TABLEAU 4.2 NOUVEAUX CONTRATS SIGNÉS AVEC DES DIPLÔMÉS UNIVERSITAIRES, 2010-12

	2010	2011	2012	Évolution 2010-11 (%)	Évolution 2011-12 (%)	Évolution moyenne 2010-12 (%)
SIVP	45 245	45 018	55 723	-0,5	23,8	11
CIDES	3 996	1 018	276	-74,5	-72,9	-73,7
SCV	5 901	6 719	18 120	13,9	169,7	75,2
Total	55 142	52 755	74 119	-27,9	10,8	16

Source: calculs de l'auteur à partir de l'ONEQ, 2012

de bénéficiaires a augmenté en 2012 (11 %) en raison d'une reprise relative après les élections d'octobre 2011. En 2012, 74 120 contrats ont été conclus, tous programmes confondus, dont 65 % avec des femmes, ce qui reflète le pourcentage de femmes parmi les diplômés universitaires.

Il semble clair que l'augmentation du nombre total de bénéficiaires est principalement due à l'important changement liés aux contrats SCV, leur nombre ayant triplé durant cette période (de 5 900 unités en 2010 à 18 120 en 2012), avec un taux de croissance annuel moyen de 75 %. Cette augmentation annuelle moyenne a été presque totalement compensée par la réduction annuelle moyenne du nombre de bénéficiaires du CIDES. Cette baisse remarquable est principalement due à la suppression, fin 2011, d'un important avantage du programme (la durée du soutien du gouvernement en termes de contribution à la sécurité sociale est passée de sept à cinq ans dans le cadre de la loi n° 2012-1 du 16 mai 2012, publiée au *Journal officiel de la République tunisienne* n° 39 du 18 mai 2012). Ceci ne doit cependant pas faire oublier la baisse du nombre de contrats SCV signés (-27,3 %) au cours des quatre premiers mois de l'année 2013 par rapport à la même période en 2012 (3 487 contre 4 797 unités; Sondes, 2013), une baisse découlant principalement de l'application du décret 2012-2369 du 16 octobre 2012 et des PAMT y afférents.

L'augmentation du nombre de bénéficiaires du SCV sur la période 2010-12 a été marquée par une augmentation importante du nombre de femmes participant au programme, notamment en 2012 où près de 13 900 femmes ont bénéficié de ce programme, contre seulement 4 200 hommes. Par ailleurs, quelque 40 % des bénéficiaires du SCV étaient originaires de quatre gouvernorats défavorisés (Gafsa, Kébili, Gabès et Kasserine) qui comptent chacun plus de bénéficiaires que le Grand-Tunis. Il est évident que les jeunes issus de ces gouvernorats ont trouvé refuge dans ce programme en raison du manque d'entreprises privées locales. Bien que le nombre d'organisations de la société civile y soit bien moins important que dans le Grand-Tunis, celles-ci ont été en mesure de recruter un grand nombre de personnes. Cela a conduit à une gestion insuffisante du capital humain dans ces organisations où la quantité de travail existant ne pouvait justifier le nombre extrêmement élevé de bénéficiaires, lesquels ont bénéficié des indemnités sans fournir aucun effort. Le programme a fonctionné, en réalité, comme un palliatif au chômage. Le taux d'intégration des bénéficiaires du SCV ne dépasse pas les 17 %, dont moins de 6 % ont été placés dans le secteur privé. Décrocher un emploi dans le secteur privé au terme du programme s'avère difficile (ONEQ, 2012).

Le nombre de nouveaux contrats SIVP – en faveur des régions défavorisées et visant à réduire les déséquilibres régionaux – est resté pratiquement identique entre 2010 et 2011 et a augmenté de près de 24 % entre 2011 et 2012, ce qui représente une croissance annuelle moyenne de 11 %. La stabilité du nombre de bénéficiaires du SIVP n'est pas étonnante entre 2010 et 2011 puisque l'année 2011 a été marquée par l'instabilité, en particulier dans le secteur privé où de nombreuses usines ont souffert de protestations et de licenciements et par le nombre insuffisant de nouvelles entreprises créées. L'augmentation de 2012 est quant à elle essentiellement due à une augmentation du nombre de bénéficiaires dans les régions du Centre-Ouest et du Sud⁶, avec des taux d'accroissement variant de 40 % à 129 %, des taux largement supérieurs à la moyenne nationale de 23,8 % (ONEQ, 2012). En outre, cette hausse s'est poursuivie au cours des trois premiers mois de l'année 2013, avec 35 % de contrats SIVP signés en plus par rapport à la même période en 2012 (21 151 contre 15 712 unités; Sondes, 2013). Le nombre le plus important de bénéficiaires de SIVP a été embauché dans le secteur tertiaire (cabinets de consultation, avocats, architectes, physiothérapeutes, jardins d'enfants, etc.).

De nombreuses entreprises continuent à survivre grâce aux SIVP (les jardins d'enfants, notamment). Cependant, une fois que le contrat arrive à son terme, l'employeur peut tout simplement embaucher un autre diplômé n'ayant pas encore bénéficié d'un SIVP. Un dispositif a été mis en place afin de mettre fin à ces abus et obliger les entreprises à

6 Tataouine, Kasserine, Kébili, Béja, Le Kef, Médenine, Sidi Bouzid, Gabès, Gafsa et Jendouba.

embaucher définitivement au moins 50 % des stagiaires SIVP dans une période de temps déterminée. Le taux de placement des SIVP et des CIDES est de 47,6 % et les placements dans le secteur public représentent environ 12 % pour les deux programmes (ONEQ, 2012).

FIN DES PROGRAMMES

Un programme peut soit arriver à son terme, soit être annulé, mais il n'en demeure pas moins vrai que 31 % du nombre total de bénéficiaires pour la période 2010-12 n'ont pas réussi à terminer leur stage. La stabilité relative de ce taux s'explique par le fait que le nombre de contrats arrivés à leur terme est corrélé positivement avec le nombre de nouveaux contrats signés, mais cela ne peut dissimuler l'importance des contrats annulés, qui coûtent beaucoup d'argent vu la quantité d'indemnités allouées aux bénéficiaires.

En termes de contrats annulés, le **TABLEAU 4.3** indique une évolution plus négative du SCV et plus positive du CIDES. Entre 2010 et 2012, le nombre de contrats SCV annulés a augmenté de 75 %, de façon constante. Par ailleurs, les contrats CIDES annulés ont diminué de façon spectaculaire entre 2011 et 2012 (près de 88 %), avec une diminution globale de 2010 à 2012 de près de 67 %.

TABLEAU 4.3 RÉSILIATION DE CONTRATS AVEC DES DIPLÔMÉS UNIVERSITAIRES, 2010-12

	2010	2011	2012	Évolution 2010-11 (%)	Évolution 2011-12 (%)	Évolution moyenne 2010-12 (%)
SIVP	11 654	12 790	14 375	9,7	12,4	11
CIDES	1 057	966	117	-8,6	-87,9	-66,7
SCV	668	1 250	2 037	87,1	63,0	74,6
Total	13 379	15 006	16 529	12,2	10,1	11

Source: calculs de l'auteur à partir de l'ONEQ, 2012

Bien la variation des taux d'annulation des contrats SIVP en 2010-12 soit faible (11 %), le taux global d'annulation de contrats de ce type était élevé en 2012 (33 %), contre 27 % pour les contrats SCV (ONEQ, 2012). Le taux global d'annulation des contrats CIDES est bien moindre que celui des contrats SIVP et SVC, atteignant moins de 15 %. Les contrats CIDES sont moins susceptibles d'être annulés pour la simple et bonne raison que l'entreprise ne peut plus bénéficier d'aucun autre contrat CIDES dès lors qu'un précédent contrat a été résilié.

4.2 PROGRAMMES POUR LES NON-DIPLÔMÉS DE L'ENSEIGNEMENT UNIVERSITAIRE

Les non-diplômés de l'enseignement universitaire peuvent participer à des programmes spécifiques leur permettant de développer des compétences afin d'intégrer le marché du travail, notamment le CAIP et le CRVA.

NOUVEAUX CONTRATS

Le nombre total des nouveaux contrats conclus dans le cadre des programmes CAIP et CRVA (**TABLEAU 4.4**) a augmenté régulièrement, leur évolution moyenne globale de 2010 à 2012 atteignant presque 7 %, contre une augmentation d'environ 16 % pour les programmes réservés aux diplômés universitaires (voir le tableau 4.2). Ces taux reflètent le nombre croissant d'entrants sur le marché du travail chaque année. Le nombre de contrats signés dans le cadre du programme CRVA a connu une baisse moyenne de près de 31 % sur la période 2010-12. Ceux signés dans le cadre du programme CAIP ont quant à eux connu une légère augmentation d'environ 8 %.

TABLEAU 4.4 NOUVEAUX CONTRATS SIGNÉS AVEC DES NON-DIPLÔMÉS, 2010-12

	2010	2011	2012	Évolution 2010-11 (%)	Évolution 2011-12 (%)	Évolution moyenne 2010-12 (%)
CAIP	34 954	37 629	40 458	7,7	7,5	7,6
CRVA	750	621	359	-17,2	-42,2	-30,8
Total	35 704	38 250	40 817	7,1	6,7	6,9

Source: calculs de l'auteur à partir de l'ONEQ, 2012

Curieusement, au cours des quatre premiers mois de 2013 (données non présentées), les nouveaux contrats CAIP ont enregistré une baisse de plus d'un dixième par rapport à la même période en 2012, alors que le nombre de nouveaux contrats CRVA a connu une reprise de plus de la moitié. Ces évolutions pourraient mettre en évidence un changement à plus long terme dans la répartition des contrats en fonction des conditions du marché du travail et du cadre socio-économique.

Néanmoins, le nombre réels de contrats semble discutable puisque les nouveaux contrats CAIP étaient 46 fois plus nombreux que les contrats CRVA en 2010, 60 fois en 2011 et 112 fois en 2012, soit une différence de plus en plus importante au fil des ans. Au cours des quatre premiers mois de 2013, le ratio a quelque peu baissé (50 contre 1) tout en restant important. Cette observation porte à conclure que le programme CRVA se concentre sur un groupe relativement restreint de personnes qui ont perdu leur emploi, sans doute parce qu'ils en ont trouvé un autre assez rapidement. Cela pourrait remettre en cause l'efficacité du programme en termes de groupe cible.

Quelque 66 % des bénéficiaires du programme CAIP sont des femmes. Le nombre le plus important de contrats a été conclu dans les manufactures, notamment dans le secteur du textile et de l'habillement (près de 56 % du nombre total des contrats, les femmes monopolisant 65,5 % des contrats conclus dans ce secteur). Les femmes sont également davantage susceptibles d'être présentes dans des activités comme l'éducation, les soins de santé, le commerce et autres services, des secteurs qui représentent près de 39 % du nombre total des contrats conclus. Les hommes sont également plus susceptibles d'être placés, les manufactures mises à part, dans les services commerciaux et autres (près de 28 % du nombre total de contrats). Cela reflète l'orientation de l'activité en fonction du sexe et de la répartition des étudiants dans les universités, où les femmes sont plus intéressées par l'éducation, les soins de santé et les sciences humaines tandis que les hommes ont tendance à choisir des domaines plus techniques.

Par région, on remarque que la répartition des femmes impliquées dans le programme CAIP leur donne une nette avance dans les gouvernorats de l'intérieur du pays⁷, avec quelque 80 % des contrats, et dans les gouvernorats du Sahel⁸, avec 60 % des contrats, en 2012. Cela semble confirmer l'orientation de l'activité en fonction du genre, les entreprises installées dans les gouvernorats de l'intérieur du pays étant plus susceptibles de travailler dans le textile et l'habillement. Par ailleurs, les activités dans les domaines de l'éducation, des soins de santé et des services sociaux attirent les demandeurs d'emploi de sexe féminin qui veulent rester dans leur région d'origine, contrairement aux hommes qui envisagent de migrer vers d'autres régions afin de décrocher des emplois plus intéressants.

FIN DES PROGRAMMES

Le **TABLEAU 4.5** présente des données sur l'annulation des contrats conclus avec des non-diplômés. Le nombre total d'annulations entre 2010 et 2012 a augmenté de 22,4 % par an, mais on observe deux évolutions opposées: le nombre d'annulations dans le cadre du programme CAIP a augmenté d'un peu plus de 23 % en moyenne, contre une diminution de près de 34 % pour le CRVA. Du point de vue du genre, les participantes au programme sont moins susceptibles que les hommes d'annuler leur contrat (50 % contre 53 %), la différence se creusant davantage encore dans les secteurs à forte intensité de femmes tels que le textile et l'habillement, l'éducation, les soins de santé et le travail social.

Malgré les difficultés, les contrats CRVA et CAIP ont atteint des taux d'intégration de 55,3 % et 57,3 % respectivement dans cette période, presque tous les stages se déroulant dans le secteur privé. Sur les 40 600 contrats ayant pris fin en 2012, un peu moins de 50 % ont été résiliés avant leur échéance.

⁷ Tozeur, Gafsa, Siliana, Le Kef, Gabès, Kebili et Jendouba.

⁸ Sousse, Sfax, Tunis, Ben Arous et Nabeul.

TABLEAU 4.5 RÉSILIATION DE CONTRATS SIGNÉS AVEC DES NON-DIPLÔMÉS, 2010-12

	2010	2011	2012	Évolution 2010-11 (%)	Évolution 2011-12 (%)	Évolution moyenne 2010-12 (%)
CAIP	13 355	16 263	20 257	21,8	24,6	23,1
CRVA	230	182	101	-20,9	-44,5	-33,7
Total	13 585	16 445	20 358	21,1	23,8	22,4

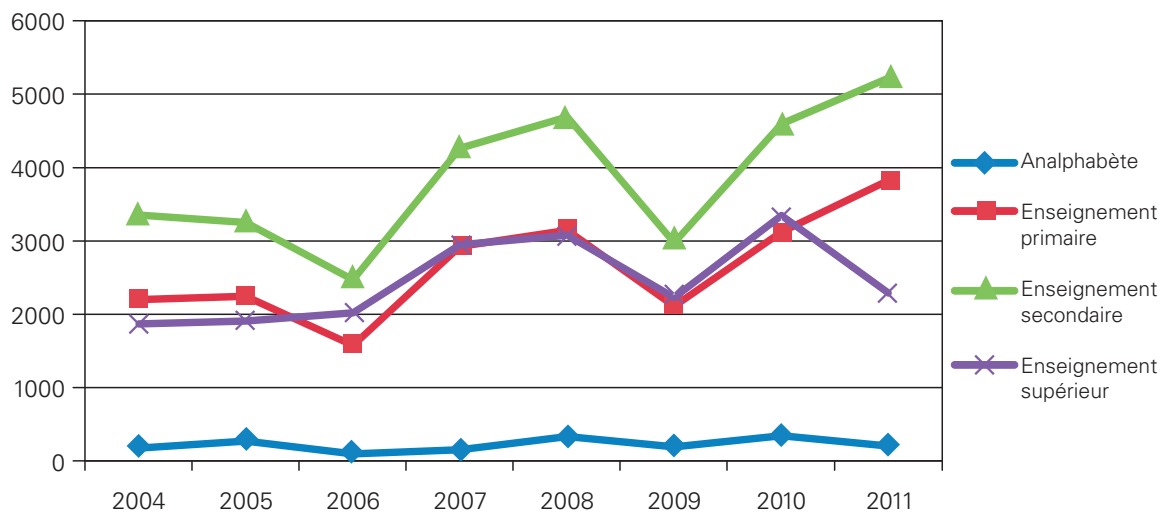
Source: calculs de l'auteur à partir de l'ONEQ, 2012

4.3 PROGRAMMES DE SOUTIEN AUX PME ET FINANCEMENT DE LA BTS

Les programmes pour l'entrepreneuriat se concentrent sur différents outils de formation qui permettent aux jeunes de lancer leur propre affaire. Les résultats de ces programmes seront examinés à travers l'évolution du nombre de bénéficiaires au cours de la période 2010-12. Quelque 11 700 personnes ont bénéficié d'au moins un type de formation à l'entrepreneuriat et 60 % d'entre elles sont des diplômés universitaires. Cependant, leur nombre a diminué de 3,5 % entre 2011 et 2012. La baisse a été plus spectaculaire entre 2010 et 2011, avec une chute de près de 25 % due essentiellement à une diminution importante du nombre de bénéficiaires de bourses d'accompagnement (2 062 en 2010, 1 855 en 2011 et 1 348 en 2012). L'autre raison de cette diminution est la détérioration du contexte socio-économique, qui a dissuadé les jeunes entrepreneurs de créer leur entreprise.

En termes de répartition selon le genre, 60 % en moyenne des bénéficiaires sont des femmes. Elles représentent cependant 80 % du nombre total de participants dans les premières étapes de la formation à l'entrepreneuriat, telles que la formation pratique en milieu professionnel, la formation professionnelle, etc. Les femmes semblent plus intéressées que les hommes par l'entrepreneuriat, et pourtant, elles sont moins susceptibles que les hommes de bénéficier d'une bourse d'accompagnement. Les deux sexes sont susceptibles d'être confrontés à de sérieux problèmes pour obtenir un financement, ce qui constitue un obstacle majeur pour ceux qui voudraient créer leur entreprise. La Banque tunisienne de solidarité (BTS) a distribué 108 millions TND pour financer les PME en 2011, ce qui représente près de trois fois le montant distribué en 2004⁹. Le nombre total de bénéficiaires en 2011 était de 11 522 unités, permettant de créer 19 661 emplois, des chiffres supérieurs à ceux de 2004 (12 211 emplois créés par 7 586 bénéficiaires). La répartition des bénéficiaires de la BTS en fonction du niveau d'étude (analphabètes, personnes diplômées de l'enseignement primaire, secondaire et tertiaire) montre que les diplômés de l'enseignement secondaire, qui n'ont pas nécessairement les compétences nécessaires à la création d'une entreprise, sont en tête de liste (**GRAPHIQUE 4.1**).

Il est clair que la BTS fournit un financement aux petites entreprises, mais les conditions à respecter sont rigoureuses. La plupart des bénéficiaires qui ont suivi la formation n'ont pas pu lancer leur PME comme prévu parce qu'ils n'ont pas été en mesure d'obtenir un prêt. L'emprunteur, par exemple, doit avoir un garant et faire un dépôt de 5 000 TND (à noter qu'à partir de 2014 les femmes entrepreneurs n'auront plus besoin d'un garant). De plus, pour les PME orientées vers l'agriculture, la BTS exige que les emprunteurs aient été formés à l'Agence de promotion des investissements agricoles et ne reconnaît pas la formation dispensée par l'Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture. De plus, la BTS rejetera la demande de prêt d'un bénéficiaire qui remplit les conditions d'obtention dudit prêt, si l'un de ses proches est en situation de défaut de paiement. La BTS réclame des garanties solides afin d'assurer le remboursement des prêts. Elle défend sa position en arguant que l'octroi de prêts à des jeunes pour créer leur propre entreprise est très risqué au vu de l'expérience de la banque en la matière, qui a vu de nombreux emprunteurs manquer à leurs engagements.

GRAPHIQUE 4.1 RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES DE PRÊTS DE LA BTS SELON LE NIVEAU D'ÉTUDE, 2004-11

Source: calculs à partir des statistiques du ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi

4.4 PROGRAMMES AMAL ET PEE

Les résultats des programmes Amal et PEE sont décrits ci-dessous sur la base de l'évaluation d'impact du ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi, réalisée entre mai 2012 et mai 2013. Pour rappel, le PEE a remplacé le programme Amal suite aux résultats décevants de ce dernier.

RÉSULTATS DU PROGRAMME AMAL

À la fin de 2011, le nombre total de bénéficiaires du programme Amal percevant une indemnité mensuelle s'élevait à 144 300, dont seulement 21 700 (15 %) ont bénéficié d'autres composants du programme; 15 600 participants ont bénéficié des séances d'accompagnement, individuelles ou en groupe (10,8 % du total des bénéficiaires), et seulement 6 850 individus ont bénéficié de la formation sur le lieu de travail (4,7 %). Ces très faibles pourcentages relatifs aux autres composants du programme indiquent que les adhérents au programme Amal étaient principalement intéressés par l'indemnité mensuelle de 200 TND (des frais d'environ 360 millions TND sur le budget de l'État). En outre, de nombreux bénéficiaires n'étaient pas admissibles au programme, car ils n'en remplissaient pas les conditions. Selon le ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi, quelque 44 000 personnes non admissibles ont vu le versement de leur indemnité s'interrompre quelques mois après le début du contrat. Tous ces manquements, outre les résultats quantitatifs et qualitatifs très faibles, sont dus à différents facteurs:

- le manque de coordination entre les entreprises, les organisations professionnelles et les organisations de la société civile;
- la lenteur et la complexité des procédures administratives;
- le nombre restreint de formateurs qualifiés pour accompagner les candidats;
- le manque de capacité d'organisation et de planification allié au nombre limité de ressources humaines disponibles;
- des candidats qui, en réalité, ne cherchent pas activement un emploi.

Un impact négatif important se situait au niveau du coût énorme du programme Amal, en dépit d'autres dépenses urgentes, outre le fait que dans certains cas, l'indemnité n'était pas octroyée aux bonnes personnes. De plus, même des individus qui n'étaient pas à la recherche d'un emploi (surtout des femmes) se sont déclarés au chômage et se sont enregistrés dans les bureaux de l'ANETI afin de pouvoir percevoir cette indemnité. Un autre effet négatif était que les bénéficiaires du programme Amal n'étaient pas encouragés à chercher un emploi, préférant attendre d'être placés dans le secteur public plutôt que de s'investir dans la recherche d'un emploi dans le privé ou dans la création de leur propre entreprise. Il était devenu évident que le programme Amal devait être remplacé par un programme plus adapté à la réalité et le programme PEE a ainsi été introduit à la fin de 2012.

PREMIERS RÉSULTATS DU PEE

Entre septembre 2012 et mars 2013, 47 771 personnes se sont inscrites pour bénéficier du PEE, dont 51 % en septembre 2012 et moins de 5 % en mars 2013. Il fallait s'attendre à cette diminution des demandes vu les conditions d'éligibilité rigoureuses (notamment, avoir un revenu familial inférieur à trois fois le salaire minimum, tel qu'expliqué au chapitre 3, p. 15). Les résultats du PEE sont présentés dans le **TABLEAU 4.6**.

TABLEAU 4.6 DONNÉES RELATIVES AUX BÉNÉFICIAIRES DU PEE, SEPTEMBRE 2012-MARS 2013

	Hommes	Femmes	Total
Bénéficiaires du PEE (nombre)	10 684	24 479	35 163
Pourcentage (%)	30,4	69,6	100
Personnes ayant participé au programme Amal (nombre)	9 401	21 506	30 907
Pourcentage (%)	30,4	69,6	100
Stages dans le cadre du PEE (nombre)	4 479	12 749	17 228
Pourcentage (%)	26	74	100

Source: calculs de l'auteur à partir des statistiques du ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi

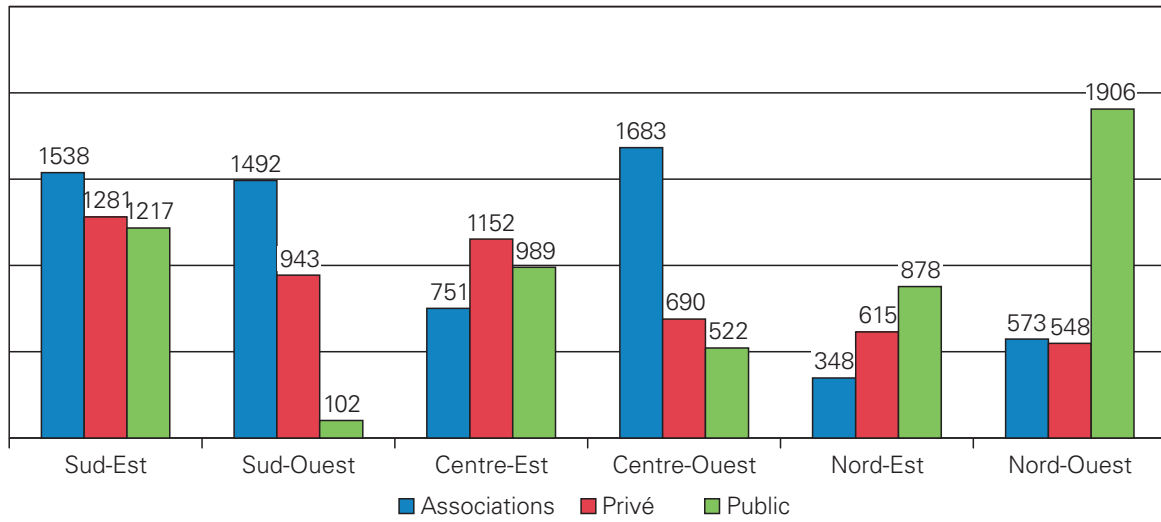
Parmi les 35 163 bénéficiaires sélectionnés pour le programme, près de 70 % sont des femmes, dont 18,5 % mariées. Quelque 70 % des bénéficiaires ont obtenu leur diplôme entre 2006 et 2011: 56 % étant titulaire d'une licence (baccalauréat + quatre ans d'université) et 41 % d'un diplôme (baccalauréat + trois ans d'université). La différence est principalement due à l'évolution du système d'enseignement supérieur et au passage au système licence-master-doctorat en 2006. En ce qui concerne l'âge des bénéficiaires, il oscille entre 28 et 31 ans (53 %) et plus de 35 ans (11,2 %). En outre, les personnes âgées de 29 à 31 ans sont celles qui ont le plus d'opportunités de stage (respectivement 2 672, 2 426 et 2 502).

L'évaluation réalisée par le ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi indique que quelque 88 % des bénéficiaires du PEE avaient déjà bénéficié de l'indemnité du programme Amal pendant plus de six mois et que 70 % d'entre eux sont des femmes. Les femmes représentent également 74 % des stages en milieu professionnel réalisés dans le cadre du programme.

Parmi le nombre total de bénéficiaires, 17 228 (49 %) ont bénéficié de placements dans des associations (37,1 %), le secteur privé (30,4 %) et le secteur public (32,6 %). Les placements dans les associations sont particulièrement importants dans le Centre-Ouest, le Sud-Est et le Sud-Ouest, surtout en raison de la présence de nombreuses associations à vocation sociale et de l'incompatibilité importante entre les diplômés et les placements disponibles. Dans d'autres parties du pays, notamment le Nord-Ouest et le Sud-Est, le nombre de stages dans le secteur public s'avère important, avec 1 906 et 1 217 individus respectivement. Cette répartition est en partie due à l'absence d'un tissu industriel. Le **GRAPHIQUE 4.2** présente la répartition par secteur d'activité et par région.

Bien que les associations soient légèrement favorisées, tous les secteurs jouent plus ou moins le même rôle en termes de placements de stagiaires. Cela conduit à une conception intelligente du projet tout en soulignant l'importance d'une stratégie de partenariats public-privé adoptée entre les secteurs public, privé et non-gouvernemental, qui serait susceptible de mieux répondre aux multiples dimensions de l'emploi (du chômage) des jeunes.

GRAPHIQUE 4.2 STAGES DANS LE CADRE DU PEE PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ ET PAR RÉGION, SEPTEMBRE 2012-MARS 2013



Source: calculs de l'auteur à partir des statistiques du ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi

5. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Compte tenu du taux de chômage élevé et des pratiques répandues en matière d'emploi informel en Tunisie, l'adoption des PAMT est essentielle. Un large éventail de programmes ont été déployés depuis le début des années 1980, avec l'objectif ultime de fournir des emplois aux jeunes chômeurs et de réduire le chômage dans le pays. Les programmes ont été menés principalement par le gouvernement ainsi que par des bailleurs de fonds et des ONG. Les programmes mis en œuvre par le gouvernement tunisien s'adressent principalement aux diplômés et non-diplômés afin de développer les compétences requises par le marché du travail ou de créer leur propre entreprise. Les autres programmes s'intéressent avant tout à la création de PME. Le microfinancement est une formule très courante proposée par les bailleurs de fonds et les ONG pour encourager les chômeurs avec un faible niveau d'étude à développer leur propre entreprise.

L'ONEQ et l'ANETI fournissent tous deux régulièrement des statistiques sur les PAMT et permettent ainsi d'évaluer les résultats des programmes. Cependant, ces statistiques ne donnent pas d'indications sur des éléments importants, tels que la qualité des emplois trouvés et si ceux-ci correspondent aux besoins du marché du travail et aux attentes des employés, la durabilité de l'emploi et l'efficacité réelle des placements. Dans certains cas, l'employé est licencié peu de temps après son embauche ou, alors qu'il bénéficie de l'un des programmes d'emploi, le contrat est annulé sans raison valable.

Par ailleurs, il faut se demander si un demandeur d'emploi n'ayant pas reçu de formation est en mesure de trouver un emploi. En d'autres termes, les employeurs ont-ils l'intention de recruter, même en l'absence de programmes d'emploi? Sans aucun doute, la réponse est affirmative, aux dires des syndicats et des employeurs. Pour eux, les PAMT ne sont pas suffisamment adaptées aux besoins des entreprises et, en outre, elles ne répondent pas à un véritable besoin. On constate certains abus, tant de la part des jeunes bénéficiaires (dans le cadre du programme Amal, par exemple) que des entreprises (notamment dans le cas du programme SIVP). 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. Si une entreprise doit embaucher des employés, ce recrutement se fera sans recourir à un quelconque dispositif de PAMT. Cela permet de faire la lumière sur le coût élevé des PAMT par rapport à leur rentabilité. 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. En outre, la partie la plus importante du budget des PAMT a tendance à être utilisée en faveur des salariés plus que des entrepreneurs. Même si plusieurs programmes pour l'emploi encouragent l'entrepreneuriat, les bénéficiaires sont peu nombreux, en particulier dans les phases finales (obtention du prêt). Cela est dû, en partie, à l'absence d'une culture entrepreneuriale, mais la lenteur et la rigidité des procédures des institutions financières constituent un obstacle de taille.

L'adoption de ces politiques coûteuses doit être suivie par des résultats tangibles. Par conséquent, l'impact des PAMT doit être suivi et évalué de façon systématique¹⁰. Il est évident que l'ONEQ réalise un travail fiable en matière d'évaluation d'impact. Cependant, ce travail doit être réalisé sur le long terme pour que l'efficacité des PAMT et la durabilité des résultats soient clairement démontrées. En outre, l'évaluation d'impact doit être rigoureuse et fondée sur des analyses détaillées. Pour ce faire, des outils économétriques avancés et des indicateurs sophistiqués doivent être utilisés pour faire la lumière sur les problèmes qui surviennent couramment lors de la mise en œuvre des PAMT, tels que:

- les coûts improductifs (les résultats ne sont pas différents de ce qui se serait produit en l'absence du programme, par exemple, les fonds publics dépensés en faveur d'un chômeur qui pourrait être embauché même sans cette subvention);
- les effets de substitution (un travailleur dans un emploi subventionné remplace un travailleur non subventionné qui aurait de toute façon été engagé, l'effet net sur l'emploi étant donc nul);
- les effets de déplacement (une société qui engage des travailleurs subventionnés déplace les produits de sociétés qui travaillent sans travailleurs subventionnés, ou des personnes qui reçoivent une aide pour créer une entreprise «évincent» l'emploi normal ailleurs dans l'économie par la concurrence);
- la sélection biaisée ou l'«écrémage» (la tendance à sélectionner les meilleurs candidats qui sont les plus susceptibles de réussir même sans subventions).

¹⁰ Des indicateurs spécifiques ont été conçus à cette fin, conjointement par la Banque mondiale et le ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi, y compris des indicateurs tels que l'«intention de traiter», le «traitement des traités», les différences d'impact selon le genre, etc. Pour plus de détails, voir www.jobsknowledge.org/ExperiencesFromTheField/ProjectDocuments/Rapport_TunisiaBPTC.pdf

Un partenariat public-privé devrait être mis en place afin d'identifier les besoins du marché du travail en termes de compétences, et ce, pour une intégration efficace des jeunes sur le marché du travail. Cette étape, ainsi qu'une évaluation d'impact rigoureuse, est primordiale pour le succès des PAMT.

Enfin, de nombreuses personnes interrogées ont souligné que les hommes politiques tunisiens semblent être plus intéressés par un endiguement politique que par la résolution des problèmes que constituent l'emploi des jeunes et le développement. Le principal souci des hommes politiques tunisiens, au moment de remanier le cabinet pour la première et la seconde fois depuis le 23 octobre 2011, a été d'adopter des quotas partisans. Cela a été souligné par l'opposition tunisienne (principalement les secrétaires généraux des partis qui composent l'Union pour la Tunisie) qui considère qu'une telle procédure ne peut en aucun cas sortir le pays de la crise.

RECOMMANDATIONS

Ce bref aperçu indique la place prépondérante accordée aux PAMT et celle, de bien moindre importance, réservée aux politiques de création d'emplois, au système éducatif et à la sécurité sociale. Des solutions à long terme peuvent exiger des réformes plus profondes du marché du travail, notamment l'amélioration de l'environnement commercial, la restructuration économique, la modification du cadre législatif et des institutions, le rapprochement des conditions de travail des secteurs public et privé, la croissance des PME, le développement important du secteur privé, l'amélioration des conditions dans le secteur informel, etc. Il est nécessaire de se concentrer davantage sur l'amélioration de la qualité de l'éducation et du système d'apprentissage tout au long de la vie. Bien que l'éducation ait été la priorité, drainant de nombreux investissements publics et permettant de beaux progrès en matière d'accès universel, le retour sur investissement laisse à désirer en termes de résultats scolaires significatifs. Le système est entravé par une qualité faible, la non-pertinence et les inégalités (Martín et Bardak, 2012). Une éducation de bonne qualité dès le plus jeune âge est sans doute une mesure de prévention moins coûteuse et plus rentable qu'une remédiation ultérieure au moyen de mesures PAMT.

Notre analyse, qui s'appuie sur un examen documentaire, révèle que de nombreux besoins ne sont pas satisfaits car les PAMT existantes essaient de placer la main-d'œuvre dans des activités qui sont déjà saturées. Par conséquent, les programmes ne traitent pas les problèmes sous-jacents de l'économie réelle ni sa capacité en termes de création d'emplois. Si le secteur privé ne peut pas se développer, les possibilités sont minces de résoudre le problème du chômage sans une perfusion permanente d'argent public. Quelques recommandations sont formulées ci-dessous pour aider les décideurs à adopter des politiques appropriées en faveur d'une plus grande stabilité sur le marché du travail.

- Une plus grande coordination entre les différentes parties prenantes (le ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi, l'ANETI et l'ONEQ, les incubateurs d'entreprises, les organisations professionnelles et les organisations de la société civile) est indispensable si l'on veut partager les données des candidats et suivre la trajectoire des demandeurs d'emploi. Pour atteindre cet objectif, les partenariats public-privé et l'utilisation des technologies de l'information (plate-forme commune) sont essentiels.
- La décentralisation de la gestion des PAMT renforcerait les partenariats entre les bureaux de placement locaux et les institutions régionales et permettrait de renforcer les capacités du personnel régional à fournir aux demandeurs d'emploi des services adaptés à leurs besoins individuels.
- La formation du personnel de l'ANETI, en particulier du personnel des guichets, lui permettrait de mieux répondre aux questions des demandeurs d'emploi. Les ressources humaines des agences de placement doivent être optimisées, en particulier dans le cadre du nouveau cadre législatif.
- Le dictionnaire national des professions doit être mis à jour avec les nouveaux types d'emploi, ce qui requiert la réalisation périodique d'enquêtes sur les exigences du marché du travail. Cela permettrait d'assurer l'efficacité des nouvelles PAMT et des mesures en faveur de la transition de l'école au travail.
- La migration internationale du travail devrait être encouragée par le développement de services pour les migrants (comme le Centre de ressources pour les migrants devant être mis en œuvre par l'OIM, l'Office des Tunisiens à l'étranger et l'ANETI dans les gouvernorats de Tunis, Sfax et Le Kef). Cela permettra de fournir les informations nécessaires sur les emplois offerts à l'étranger, mais aussi de développer des programmes de formation permettant aux candidats de mettre leurs compétences à niveau afin de satisfaire les besoins du marché du travail à l'étranger.
- Conformément au projet pilote de l'ANETI et de la Banque mondiale encourageant les demandeurs d'emploi diplômés à devenir indépendants, davantage d'efforts devraient être déployés afin d'encourager les jeunes talentueux à fournir des services via l'internet.
- L'infrastructure industrielle et logistique devrait être améliorée afin de respecter les normes internationales. Cela pourrait atténuer les disparités régionales en attirant des investisseurs dans les régions occidentales du pays et augmenter les entrées d'IDE, portant à une réduction du chômage. Cela suppose une plus grande flexibilité du code d'incitations aux investissements.
- Lutter contre la corruption et travailler dans un climat transparent augmenterait la volonté d'investissement. Les initiatives et mécanismes gouvernementaux, à cet égard, requièrent une plus grande flexibilité, une meilleure accessibilité et un suivi suffisant.

- Des PAMT soucieuses de la question des genres sont nécessaires pour faire face au taux de chômage élevé parmi les femmes. Les besoins particuliers des femmes sont pris en considération par le cadre législatif (plus de flexibilité dans les heures de travail pour les mamans, une limitation des travaux physiquement pénibles ou des horaires nocturnes pour les femmes, etc.), mais ces mesures entraînent des coûts supplémentaires lors de l'embauche de femmes. Ces mesures devraient dès lors être mises en œuvre dans le secteur public dans un premier temps et pourraient être généralisées dans le secteur privé au moment opportun.
- Les PAMT devraient être réduites et simplifiées afin de proposer des programmes plus souples et moins compliqués. Cela permettrait d'assurer une utilisation optimale des ressources humaines et financières.
- Le système éducatif devrait être repensé en rétablissant la formation professionnelle dès le début de l'école secondaire et en promouvant les licences appliquées co-construites. En outre, le rôle joué par les centres de formation professionnelle devrait être amélioré au moyen d'une bonne gouvernance et d'un partenariat avec le secteur privé.
- Le concept novateur d'économie sociale devrait être pris en compte en Tunisie. Cela permettrait non seulement de créer des emplois, mais aussi d'inculquer une nouvelle culture entrepreneuriale des coopératives, des consortiums, des mutuelles, etc. Ce travail indépendant a vu sa fiabilité confirmée en Amérique latine et en Asie.

ANNEXES

ANNEXE 1. LISTE DES PERSONNES CONSULTÉES

Nom	H/F	Organisation/institution/ministère
Faiza Kallel	F	
Selma Benkraiem	F	Ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi
Nizar Ata	H	
Saloua Lachheb Fezzani	F	
Radhia Benmoussa	F	Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant (ANETI)
Mohamed Abid	H	
Walid Troudi	H	Observatoire national de l'emploi et des qualifications (ONEQ)
Latifa Saidi	F	Ministère des Affaires sociales
Mohamed Achraf Mrabet	H	Institut national de la statistique (INS)
Yemen Hlel	H	
Samir Majoul	H	
Khelil Ghariani	H	Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat (UTICA)
Maher Gki	H	
Abdelaziz Halleb	H	
Hélène Le Goff	F	Organisation internationale pour les migrations (OIM)
Dorra Harrar	F	Centre de formation professionnelle de Zahrouni (Tunis)
Kamel Jallouli	H	Universités tunisiennes
Sameh Sallemi	F	
Mohamed Kechaou	H	Centre arabe pour l'administration du travail et l'emploi (ACLAE)
Fathi Cherni	H	Enda inter-arabe
Imed Zouari	H	Fondation internationale pour la jeunesse (IYF)
Salem Ayari	H	Union des diplômés chômeurs (UDC)

ANNEXE 2. PROGRAMMES ACTIFS DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN TUNISIE – TABLEAU RÉCAPITULATIF

Programme	Bénéficiaires	Durée	Avantages	Autres caractéristiques (conditions, contraintes, etc.)
SIVP	Les personnes à la recherche d'un premier emploi et les diplômés de l'enseignement supérieur (ou équivalent) depuis au moins six mois	18 mois maximum	De l'ANETI: une indemnité mensuelle de 150 TND. Des séances de formation supplémentaires au cours du stage (200 heures maximum). De l'entreprise: une indemnité complémentaire d'un minimum de 100 TND.	Les entreprises ne peuvent pas embaucher de stagiaire sous régime SIVP si elles ne recrutent pas au moins 50 % de ceux qui ont terminé leur stage au cours des trois dernières années.
CIDES	Les diplômés de l'enseignement supérieur (ou équivalent) qui sont au chômage depuis au moins trois ans après l'obtention de leur diplôme	12 mois maximum	De l'ANETI: une indemnité mensuelle de 150 TND. Une subvention de 50 TND maximum pour ceux venant d'un autre gouvernorat. Coût de la formation à concurrence de 400 heures maximum. De l'entreprise: une indemnité mensuelle d'au moins 150 TND. L'entreprise reçoit une subvention de 1 000 TND en cas de recrutement effectif. Du FNE: contribution (au nom de l'employeur) à la Caisse nationale de sécurité sociale pendant sept ans.	Toute entreprise qui ne respecte pas les obligations mentionnées ci-dessus ne pourra bénéficier d'un autre contrat CIDES que deux ans après la fin du dernier contrat signé.
SCV	Les diplômés de l'enseignement supérieur (ou équivalent) et les personnes à la recherche d'un premier emploi qui n'ont pas bénéficié d'un SIVP	12 mois maximum	Une indemnité mensuelle de 150 TND. Jusqu'à 60 % du coût des transports en commun urbains remboursés. Un cours personnalisé visant à faciliter l'intégration sur le marché du travail.	Le stagiaire doit soumettre, à la fin de chaque trimestre, à l'association ou à l'organisation professionnelle ainsi qu'à l'ANETI, un rapport contenant des informations sur le stage.
Contrat emploi-solidarité	Toutes les catégories de demandeurs d'emploi	De 12 à 36 mois	Bénéficiaires diplômés: une indemnité mensuelle comprise entre 150 TND et 250 TND pendant une période maximale de trois ans. Autres bénéficiaires (non diplômés): une indemnité mensuelle maximale de 130 TND pendant 12 mois maximum.	L'ANETI octroie aux superviseurs qui travaillent pour ce programme une indemnité mensuelle maximale de 300 TND pour une période de 12 mois maximum.
CAIP	Demandeurs d'emploi non diplômés	12 mois maximum	De l'ANETI: une indemnité mensuelle de 80 TND. Coût de la formation à concurrence de 400 heures maximum. De l'entreprise: une indemnité mensuelle d'au moins 50 TND. Au terme de sa formation, le bénéficiaire sera recruté par l'entreprise d'accueil.	Les entreprises qui n'embauchent pas leurs stagiaires ne bénéficient plus du programme au cours des deux années suivantes.

Programme	Bénéficiaires	Durée	Avantages	Autres caractéristiques (conditions, contraintes, etc.)
CRVA	Anciens travailleurs permanents licenciés d'une entreprise où ils ont travaillé pendant au moins trois ans avant de perdre leur emploi	12 mois maximum	De l'ANETI: une indemnité mensuelle de 200 TND. Coût de la formation à concurrence de 200 heures maximum. De l'entreprise: une indemnité mensuelle d'au moins 50 TND pendant la durée du contrat.	L'entreprise d'accueil recrute le bénéficiaire au terme de formation. Toute entreprise qui ne satisfait pas à cet engagement ne bénéficie pas d'autres contrats de réinsertion pendant deux années consécutives.
Amal	Personnes à la recherche d'un premier emploi	12 mois maximum	Une indemnité mensuelle de 200 TND en plus de la couverture d'assurance maladie.	Remplacé par un autre programme en 2012 en raison de nombreuses insuffisances. Les demandeurs d'emploi doivent sérieusement rechercher un emploi.
Chèque d'amélioration de l'employabilité	Tous les demandeurs d'emploi	24 mois maximum	Une indemnité mensuelle de 200 TND pour les diplômés universitaires et de 100 TND pour les autres niveaux d'étude et de formation.	Les jeunes qui sont intéressés participent à des séances consacrées à la formation complémentaire, au soutien et à l'adaptation professionnelle.
Chèque d'appui à l'emploi	Entreprises privées	Variable	Seul l'un des deux avantages suivants s'applique. ■ Le FNE aide l'entreprise d'accueil en prenant à sa charge 50 % des revenus du candidat, à concurrence du montant spécifié précédemment. ■ Le FNE prend en charge les cotisations de sécurité sociale des employeurs.	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 d'un an minimum.
Appui aux promoteurs de petites entreprises	Futurs entrepreneurs	12 mois maximum	Une indemnité mensuelle de 200 TND pour les diplômés universitaires et de 100 TND pour les autres niveaux d'étude et de formation. Après le stage, les petits entrepreneurs peuvent bénéficier d'une subvention du FNE de 5 000 TND, à condition que le coût total autofinancé de leur projet n'excède pas les 100 000 TND. Coût des séances de formation de: ■ 200 heures pour permettre aux nouveaux entrepreneurs de s'adapter à leur nouvel emploi; ■ 120 heures pour leur permettre de gérer leur propre entreprise; ■ un maximum de 400 heures de formation technique supplémentaire. Douze jours d'honoraires d'experts en assistance technique.	

Programme	Bénéficiaires	Durée	Avantages	Autres caractéristiques (conditions, contraintes, etc.)
Partenariats avec les collectivités locales pour promouvoir l'emploi	Un contrat à objectifs annuels est conclu entre les collectivités locales, le ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi et le ministère des Finances. Ce contrat précise le groupe de demandeurs d'emploi prioritaire, les montants des indemnités, les types d'intervention qui seront réalisées et les indicateurs d'évaluation de l'impact.			Ce programme 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.
PEE	Les demandeurs d'emploi (y compris les futurs entrepreneurs) 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	De 12 à 24 mois	Une indemnité mensuelle de 200 TND (150 TND pour les personnes ayant déjà bénéficié du programme Amal) au cours du premier semestre de stage et de 150 TND (100 TND pour les personnes ayant déjà bénéficié du programme Amal) au cours du second semestre. En cas de recrutement au cours du premier semestre, le candidat recevra 600 TND de l'ANETI. Pour les nouveaux entrepreneurs, l'ANETI accorde jusqu'à 10 % du coût total de l'investissement nécessaire à leur projet, avec un plafond fixé à 5 000 TND, ainsi qu'une indemnité mensuelle de 200 TND au cours des deux premières années de la mise en œuvre du projet.	Pour être admissible à ce programme, le candidat doit respecter d'autres contraintes financières, notamment la limite de revenus du ménage, qui ne peut dépasser trois fois le montant du salaire minimum. En outre, les bénéficiaires doivent participer à de courtes séances de formation complémentaire et à un stage pratique en entreprise.

ABRÉVIATIONS ET ACRONYMES

ANETI	Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant
AVRR	Assisted Voluntary Return and Reintegration (programme d'aide au retour volontaire et à la réintégration)
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (ministère fédéral allemand de la Coopération économique et du Développement)
BTS	Banque tunisienne de solidarité
CAIP	Contrat d'adaptation et d'insertion professionnelle
CAWTAR	Centre of Arab Women for Training and Research (Centre des femmes arabes pour la formation et la recherche)
CDD	Contrat à durée déterminée
CHF	Franc suisse
CIDES	Contrat d'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur
CJD	Centre des jeunes dirigeants d'entreprise
CRVA	Contrat de réinsertion dans la vie active
EFE	Education for Employment (éducation pour l'emploi)
EFT	Enquête sur les forces de travail
ETF	European Training Foundation (Fondation européenne pour la formation)
EUR	Euro
FNE	Fonds national de l'emploi
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (agence allemande de coopération internationale pour le développement)
IDE	Investissements directs étrangers
INS	Institut national de la statistique
IYF	International Youth Foundation (Fondation internationale pour la jeunesse)
OIM	Organisation internationale pour les migrations
ONEQ	Observatoire national de l'emploi et des qualifications
ONG	Organisation non gouvernementale
PAMT	Politique active du marché du travail
PEE	Programme d'encouragement à l'emploi
PIB	Produit intérieur brut
PME	Petite et moyenne entreprise

SCV	Service civil volontaire
SIFE	Students in Free Enterprise (étudiants dans la libre entreprise)
SIVP	Stage d'initiation à la vie professionnelle
TND	Dinar tunisien
UE	Union européenne
USAID	United States Agency for International Development (Agence des États-Unis pour le développement international)
USD	Dollar des États-Unis

TAUX DE CHANGE APPROXIMATIF (décembre 2013)

TND 1 = EUR 0.50

BIBLIOGRAPHIE

- Banque mondiale, *The challenge of informality in the Middle East and North Africa*, Banque mondiale, Washington, DC, 2011.
- Banque mondiale, «Évaluation stratégique du Fonds national pour l'emploi de la Tunisie», Banque mondiale, Washington, DC, juin 2012.
- Boughzala, M., *Youth employment and economic transition in Tunisia*, Global Economy and Development, document de travail n° 57, Tunis, janvier 2013.
- Broecke, S., *Tackling graduate unemployment through employment subsidies: An assessment of the SIVP programme in Tunisia*, document de travail n° 158, Banque africaine de développement, Tunis, 2012.
- CNUCED (Conférence des Nations unies sur le commerce et le développement), *World investment report 2013 – Global value chains: Investment and trade for development*, CNUCED, Genève, 2013.
- Commission européenne et Haute Représentante de l'Union pour les affaires étrangères et la politique de sécurité, *Un partenariat pour la démocratie et une prospérité partagée avec le sud de la Méditerranée*, COM(2011) 200 final, Bruxelles, 2011a. Consulté en avril 2014: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0200:FIN:fr:PDF>
- Commission européenne et Haute Représentante de l'Union pour les affaires étrangères et la politique de sécurité, *Une stratégie nouvelle à l'égard d'un voisinage en mutation*, COM(2011) 303 final, Bruxelles, 2011b. Consulté en avril 2014: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0303:FIN:fr:PDF>
- Haouas, I., Sayre, E. et Yagoubi, M., 'Youth unemployment in Tunisia: Characteristics and policy responses', *Topics in Middle Eastern and African Economies*, vol. 14, Tunis, septembre 2012.
- INS (Institut national de la statistique), «Résultats de l'enquête sur les forces de travail (EFT)», Tunis, 2006-13.
- Lise, M., «Stratégie nationale pour l'emploi en Tunisie 2014-17», *L'Économiste maghrébin*, [online], 22 novembre 2012. Consulté en avril 2014: www.leconomistemaghrebin.com/2012/11/22/strategie-nationale-pour-lemploi-en-tunisie-2014-2017/#sthash.36Zic1Xx.Wg20tVAI.dpuf
- Martín, I. et Bardak, U., Fondation européenne pour la formation, *Union pour la Méditerranée – Étude régionale de l'employabilité: le défi de l'emploi des jeunes dans la Méditerranée*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 2012 (2013 pour la version française). Consulté en avril 2014: www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/UfM_regional_employability_review
- Ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi, «Stratégie nationale pour l'emploi 2013-17», Tunis, janvier 2013.
- Mzid, N., *Droit du travail, entreprise et flexibilité de l'emploi*, Tunis, novembre 2009. Consulté en avril 2014: www.investir-en-tunisie.net/pdf/nouri_mzid.pdf
- OIT (Organisation internationale du travail), *Youth employment interventions in Africa: A mapping report of the Employment and Labour Sub-Cluster of the Regional Coordination Mechanism (RCM) for Africa*, OIT-Bureau régional pour l'Afrique, Addis Ababa, 2012. Consulté en avril 2014: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/documents/publication/wcms_206325.pdf
- ONEQ (Observatoire national de l'emploi et des qualifications), *Rapport de suivi des programmes actifs d'emploi: Réalisations de l'année 2012*, Ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi, Tunis, 2012.
- ONEQ (Observatoire national de l'emploi et des qualifications), *Rapport de suivi des programmes actifs d'emploi: Réalisations jusqu'au mois de juin 2012*, Ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi, Tunis, 2012.

Rajhi, T., «Notes de lecture de la nouvelle politique budgétaire», *La lettre du Cercle des économistes de Tunisie*, n° 5, mars 2012. Consulté en avril 2014: www.cercle-economistes-tunisie.org/wp-content/uploads/2012/04/Notes-de-lecture-de-la-nouvelle-politique-budg%C3%A9taire.pdf

Sondes, A., *Tableau de bord de l'emploi*, Ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi, Observatoire national de l'emploi et des qualifications, Tunis, avril 2013.

NOUS CONTACTER

Des informations complémentaires sont disponibles sur le site web de l'ETF :

www.etf.europa.eu

Pour toute autre information, veuillez contacter :

Fondation européenne pour la formation
Département «Communication»
Villa Gualino
Viale Settimio Severo 65
I – 10133 Turin

E info@etf.europa.eu

F +39 011 630 2200

T +39 011 630 2222

