



REPUBLIQUE DE COTE D'IVOIRE
Union – Discipline – Travail

MINISTERE D'ETAT
MINISTERE DE L'EMPLOI,
DES AFFAIRES SOCIALES
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE



« Formation, insertion et emploi des jeunes en Afrique »

Conférence des Ministres 2014 du PQIP/DCTP

Abidjan, 21, 22 et 23 juillet 2014

Hôtel NOVOTEL

GIZ

Coopération allemande au développement
Bureau GIZ à Tunis

ADEA

Association de Développement de l'Education
en Afrique

Pole Qualité Inter Pays dans le domaine du

Développement des Compétences Techniques et Professionnelles « PQIP/ DCTP »

Manifestation d'Abidjan 2014 sur l'emploi des jeunes En Afrique

Rapport sur
Les politiques et dispositifs de formation, d'insertion
professionnelle et de création d'emplois
En Tunisie

Elaboré par :

RAOUANI Khaled

Consultant auprès de la GIZ

Mai 2014

Table des matières

I. RESUME

II. LES DONNEES DE BASE CONCERNANT LA SITUATION DES JEUNES VIS-VIS DE L'EMPLPOI

- a. Taux de jeunes au chômage et en situation de découragement;
- b. Taux de jeunes étant ni en éducation, ni en formation, ni en emploi (catégorie des NEET);
- c. Taux de jeunes en formation professionnelle ou EFTP;
- d. Taux d'insertion des jeunes en fin de formation professionnelle ou EFTP;
- e. Taux ou nombre de jeunes en apprentissage traditionnel ou rénové ;
- f. Taux d'insertion des jeunes dans l'économie formelle;
- g. Taux d'insertion des jeunes dans l'économie informelle.

III. LES DONNEES DE BASE CONCERNAT LE MONDE DU TRAVAIL

- a. Répartition des emplois par secteur d'activité (primaire, secondaire et tertiaire);
- b. Répartition des emplois par secteur urbain et rural;
- c. Répartition des emplois par secteur formel et informel (urbain plus rural);
- d. Répartition des emplois par catégorie (emplois salariés, indépendants, auto-emploi, travailleurs domestiques...).

IV. LES DIFFICULTES D'ACCES DES JEUNES AU MONDE DU TRAVAIL

- a. diagnostics sur la situation de l'emploi des jeunes et notamment sur les difficultés qu'ils rencontrent pour accéder à l'emploi
- b. la part, dans ces difficultés, des problèmes liés à :
 - 1. l'inadaptation des compétences des jeunes et notamment à la déconnexion entre le monde de la formation et le monde du travail
 - 2. la méconnaissance du marché du travail
 - 3. le manque d'investissement dans les secteurs porteurs d'emplois
 - 4. le manque de dispositifs de suivi et d'insertion des jeunes en recherche d'emploi
 - 5. l'absence d'autres moyens et ressources
- c. les dispositifs en projet ou en cours de réalisation pour améliorer les processus d'accès des jeunes au monde du travail

V. LES MESURES EN PROJET OU EN COURS DANS LE DOMAINE DE DCTP

- a. les réformes en projet ou en cours de réalisation pour actualiser les dispositifs et parcours de formation existants en fonction des compétences requises par le monde économique et professionnel
- b. les dispositifs de formation en projet ou en cours de réalisation pour former les jeunes aux métiers et emplois requis par les secteurs stratégiques ou porteurs

- c. les mesures prises pour renforcer les compétences des entrepreneurs et maîtres d'apprentissage du secteur informel afin de les aider à mieux former les jeunes dont ils ont la charge
- d. les partenariats existants ou projetés permettant de mieux associer les acteurs économiques et professionnels à la conception, mise en œuvre et réalisation de parcours de formation ciblés sur les compétences requises par le monde du travail
- e. le changement de paradigme à effectuer dans votre pays pour mettre l'accès à l'emploi au cœur des priorités des systèmes d'éducation et de formation
- f. autres mesures

VI. LES MESURES EN PROJET OU EN COURS POUR FAVORISER LA CREATION D'EMPLOIS

- a. mesures prises pour renforcer les compétences professionnelles des acteurs économiques afin de les aider à développer leurs activités et ainsi à créer davantage d'emplois
- b. moyens incitatifs existants ou en projet pour encourager les entreprises à embaucher des jeunes et, si nécessaire, à les former
- c. investissements ciblés sur le développement de métiers et d'emplois dans des secteurs considérés comme stratégiques et, si oui, quels sont les moyens déployés pour former les jeunes à ces métiers
- d. appuis financiers ou humains afin d'aider les jeunes à créer leur activité ou à renforcer celle qu'ils ont créée et, si oui, quelle est la nature de ces appuis
- e. pôles d'innovation ou d'expertise tels que des incubateurs d'entreprise pour jeunes et/ou des centres de gestion et de coaching à destination des entreprises créées par des jeunes ou employant des jeunes
- f. chantiers à haute intensité de main d'œuvre qui ont prévu ou prévoient des mesures spécifiques d'emplois pour les jeunes et, si oui, quel en est l'ampleur
- g. autres mesures

VII. UNE EXPERIENCE PARTICULIEREMENT SIGNIFICATIVE D'INSERTION OU D'EMPLOI DES JEUNES

- a. Le public concerné (quels jeunes et combien)
- b. les objectifs visés (formation, insertion, création d'emplois, tout à la fois)
- c. les moyens dédiés (financiers, humains, institutionnels)
- d. les acteurs concernés (publics, privés, société civile, centraux, territoriaux...)
- e. les dispositifs mis en œuvre (dans le cadre des institutions existantes ou selon des modalités spécifiques aux publics concernés et objectifs visés)
- f. les premiers résultats atteints (qualitativement et quantitativement)
- g. les potentialités de généralisation et/ou de démultiplication

VIII. CONCLUSION

I. RESUME

La Tunisie est un pays situé au nord de l'Afrique et à la rive sud de la méditerranée et compte près de 10,6 millions d'habitants en 2011. Son économie a été inscrite dans un processus de réformes et de libéralisation depuis 1986 et une ouverture à la concurrence mondiale par l'entrée en vigueur de l'accord de libre-échange conclu avec l'Union européenne en 1995.

L'économie tunisienne a enregistré une croissance de l'ordre de 5% durant une décennie, son PIB a atteint en 2007 une croissance de l'ordre de 6,3% avant de décliner progressivement à partir de 2008 en passant d'une croissance de 4,5% à 3% en 2010 avant d'enregistrer une légère reprise en 2012 pour atteindre 3,6% et il est prévu d'atteindre 2,8% en 2014.

L'économie tunisienne a été affecté par le ralentissement au cours des cinq dernières années de l'économie mondiale et par une mauvaise gouvernance politique et sociale du pays ce qui a mené à la révolution populaire du 14 janvier 2011.

La situation de l'emploi, discriminante au détriment des femmes et des jeunes depuis plusieurs années, s'est encore aggravée notamment pour les diplômés de l'enseignement supérieur. Le chômage a enregistré un niveau très élevé en 2011 et a atteint 18,9% alors qu'il était à des niveaux plus bas entre 2006 et 2009 pour des taux de 12,4% à 13,3%.

Les jeunes âgés de 15 à 29 ans sont davantage touchés par le chômage. Ils constituent 72,2% des chômeurs en 2012 et leur taux de chômage n'a cessé d'augmenter en passant de 25 % en 2007 à 38,2% en 2011.

Les disparités régionales persistent. Les régions du Sud et de l'Ouest du pays demeurent les plus touchées par le chômage avec un taux de variant entre 20,7% et 25,7%. Quant aux régions Nord-Est et du Centre-Est, ce taux a atteint 11,4%.

Le déséquilibre entre demande globale d'emplois et la capacité de l'activité économique à générer de nouveaux emplois s'accroît au fil des années ce qui alourdit le stock des chômeurs.

De plus la part des chômeurs ayant un niveau secondaire et supérieur s'est accrue en s'élevant de près de 28% en 1994 à 73% en 2011 Ce qui marque une inadéquation entre les systèmes de production des compétences et la demande du marché de travail.

La situation des diplômés du supérieur est la plus critique du moment où le taux de chômage de cette catégorie s'est multiplié 19 fois entre 1994 et 2011 en passant de 1,6 à 30,9 % pour la même période.

En plus de l'offre limitée en termes de nombre total d'emplois créés, le nombre d'emplois offerts pour les diplômés du supérieur se limitent à 30 mille emplois par an alors que le effectif des diplômés s'élève à 70 mille diplômés annuellement. A cela s'ajoutent les diplômés de la formation professionnelle qui sont estimés à 34 mille sortants annuellement des centres de formation.

Il s'avère que l'université a continué à former en fonction de sa capacité d'accueil et sans adaptation de la formation (continue, professionnelle) aux besoins du marché. Cette situation est le résultat d'un

développement unilatéral du système universitaire et d'une planification totalement déconnecté des politiques économiques et d'un manque d'interaction avec les professionnels.

La Tunisie a enregistré, les dix dernières années, des taux de croissance relativement élevés sans pour autant réduire le taux de chômage. Il s'agit en effet, d'une évolution structurelle marquée par une croissance économique produisant un volume d'emploi insuffisant et plutôt faiblement qualifié, et de l'arrivée sur le marché de l'emploi de vagues croissantes de jeunes de plus en plus instruits ce qui a abouti à l'accroissement du chômage en général et du chômage des diplômés en particulier.

En effet, durant les six dernières années, l'économie a créé en moyenne 61 mille emplois nets par an alors que près de 81 mille demandes additionnelles d'emploi viennent s'ajouter par an. Le nombre de chômeurs diplômés de l'enseignement supérieur a atteint 174 milles personnes en 2012 et leur taux de chômage a considérablement augmenté en passant de 18,7% en 2007 à 33,2% en 2012.

L'importance de l'emploi informel, l'étendue du travail indépendant et familial et la recherche d'opportunités d'émigration par les jeunes constituent une échappatoire au piège du chômage. Les effectifs des employés de l'informel ont été estimés en 2010 à environ 961 milles personnes portant ainsi la part des actifs informels à 37% de l'emploi total du secteur privé (2575 milles) et à 29% de la population active totale (3277 milles). Le taux des jeunes voulant émigrer a avoisiné les trois quarts de cette population en 2005. Ce taux était de 45% en 2000 et de 22% en 1996.

Pour appuyer les politiques économiques en matière d'emploi, la Tunisie a conçu et mis en œuvre une politique active de l'emploi servant de levier de régulation des écarts entre l'offre et la demande dans le marché de l'emploi. Il s'agit d'une batterie de programmes actifs d'emploi destinés pour faciliter l'insertion des jeunes dans le monde du travail. Ces programmes ont été sujet à des réformes successives visant leur adaptation aux contextes économiques et aux fluctuations du marché de l'emploi.

Toutefois, ces instruments publics d'aide à l'insertion professionnelle et ces programmes actifs d'emploi n'arrivent pas à atténuer les effets du chômage. Le nombre de nouveaux bénéficiaires des programmes d'emploi a augmenté en moyenne de 23,5% entre 2007 et 2012 en passant de 40 mille à 115 mille contrats signés, alors que les taux d'insertion des jeunes après la fin de la durée des programmes sont faibles. En fait le taux d'insertion dans le cadre du programme SIVP (stage d'initiation à la vie professionnelle) est de 45% après la première année de stage et n'est que de 58% en total après les deux périodes de prolongation de ce stage. De plus, les programmes orientés vers les diplômés du supérieur sont moins abordables et moins utilisés dans les régions défavorisées et à faible tissu économiques du fait du nombre limités d'entreprises privées pouvant accueillir les jeunes en stages

Les réformes qui ont été entreprises au sein du système de la formation professionnelle pour le ramener d'un système d'enseignement technique conçu sur la base de l'offre à un système dit de développement de compétences techniques et professionnelle fondé sur le principe de la demande du marché de l'emploi, et l'implication récemment des professionnels dans le développement des parcours en enseignement supérieur

pour les licences construites pour rapprocher l'université de monde professionnel ainsi que les tentatives de rapprochement des trois secteurs (Education ,formation professionnelle, et enseignement supérieur) autour de stratégies communes touchant les domaines de gouvernance, de qualité et d'information orientation ont marqué le passage à un nouveau paradigme pour le développement des systèmes éducatifs caractérisé par la relation organique avec le monde de travail et la tendance vers l'objectif de l'employabilité.

Néanmoins, ce même système et ce nouveau paradigme n'est pas en lui-même suffisant pour résoudre le problème de l'emploi des jeunes qui reste malgré tout tributaire du :

- système éducatif lui-même et de la qualité des enseignements et des écarts entre la conception et la réalité du vécu éducatif ainsi que la difficulté de complémentarité entre les trois sous-systèmes qui nécessite toute une génération pour la rétablir (absence de passerelles entre l'enseignement technique secondaire et la formation professionnelle, absence de passerelle entre formation professionnelle et enseignement supérieur, massification de l'enseignement supérieur et sureffectifs des diplômés du supérieur par rapport aux besoins du marché du travail),
- du système productif qui ne s'est pas développé malgré les encouragements et la spirale des cycles d'ajustements et de réformes et dont ses activités se sont limitées à des champs à faible valeur ajoutée et à bas niveau d'intégration technologique et qui se sont concentrées autour de la sous-traitance ;
- aux choix économiques qui n'ont pas valorisés les potentiels propres de l'économie nationale et qui se sont pointés sur une demande extérieure constante en matière première et en produits semi-finis et ont inhibé par ailleurs une intégration progressive de la technologie et une montée en gamme dans les produits exportés.

Malgré les efforts consentis dans les domaines de développement des compétences techniques et professionnels et l'amélioration des taux de scolarisation et d'accès de jeunes à l'enseignement supérieur ainsi que la mise en place de nombreux programmes d'aide à l'insertion et de programmes actifs d'emploi et des réformes successives pour les adapter aux contextes et aux différentes crises, La situation du chômage des jeunes en Tunisie reste préoccupante et il semble que ce problème nécessite des réformes profondes de toutes les politiques économiques, sociales et éducatives qui mettront la problématique de l'emploi des jeunes au centre de leur intérêt.

II. LES DONNEES DE BASE CONCERNANT LA SITUATION DES JEUNES VIS-VIS DE L'EMPLOI

a. Taux de jeunes au chômage et en situation de découragement:

Le chômage a considérablement augmenté en Tunisie à partir de 2011 en enregistrant un taux élevé de 18,9%. Il est plus accentué pour les femmes (28,2%) que pour les hommes (15,4%).

Population active en chômage et Taux de chômage selon le sexe 2006-2013 (source: INS)

		2006	2007	2008	2009	2010	2011 (4 ^e trimestre)	2012 (3 ^e trimestre)	2013 (3 ^e trimestre)
Masculine	Effectif En millier	289.4	291.4	293.2	303.7	300.3	437.1	400.1	375.5
	Taux en %	11.5	11.3	11.2	11.3	10.9	15.4	14.1	13.1
Féminine	Effectif	140.3	145.0	155.2	186.6	191.5	301.3	264.9	245.1
	Taux en %	15.1	15.3	15.9	18.8	18.9	28.2	24.9	22.5
Total	Effectif	429.7	436.4	448.4	490.3	491.8	738.4	665	620.6
	Taux en %	12.5	12.4	12.4	13.3	13.0	18.9	17.0	15.7

Chômage des jeunes : Le taux de chômage des jeunes âgés de 15 à 29 ans a considérablement augmenté pendant les cinq dernières années en passant 25 % en 2007 à 35,2% en 2012 avec un pic en 2011 où il s'est élevé à 38,2%. Le taux de chômage de la tranche d'âge (15–24 ans) est très élevé en comparaison avec les pays développés. Il est passé de 27,9 % de la population active en 2007 à 29,5% en 2010 pour atteindre 37,6% en 2012, la moyenne mondiale étant de 12,2% au cours de cette période.

Evolution du taux de chômage des jeunes en %

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
15-19 ans	29,3	29,6	33,6	28,7	43,6	35,2
20-24 ans	27,3	27,9	29,9	29,7	41,8	38,7
25-29 ans	21,8	22,9	25,7	24,2	34,5	32,7
15-29 ans	25,0	25,7	28,2	26,7	38,2	35,2

ONEQ_ Rapport annuel sur le marché du travail en Tunisie_Dec 2013

Découragement : Le chômage des jeunes est devenu ces dernières années l'enjeu principal de la société tunisienne, le découragement des jeunes est très perceptible chez toutes les catégories des jeunes âgés de 15 à 29 ans. En effet selon une enquête de l'observatoire des jeunes en 2005, le taux des jeunes voulant émigrer

a avoisiné les trois quarts de cette population. Ce taux était de 45% en 2000 et de 22% en 1996 (Programme seuil de la Tunisie_ Rapport sur les marchés de travail, BAD, GUSA_GOT_2013).

Ce taux est le plus élevé pour les sous catégories des jeunes 15_29 ans du sexe masculin (82%), jeunes en chômage des deux sexes (près de 84%), et il est d'un degré légèrement inférieur pour les sous catégories de jeunes en situation d'emploi, des étudiants ou élevés (près de 78% pour chacune des sous catégories).

Selon l'enquête population 2010, les plus fortes proportions des personnes découragées (définies comme étant ceux pour qui « aucun travail n'était disponible », ou ceux qui « ne veulent pas travailler ») étaient des jeunes âgés de 15 à 34 ans. La probabilité de découragement augmente pour les jeunes de niveau primaire et secondaire et pour ceux issus de zones défavorisées. La probabilité de découragement pour les hommes entre 25-34 ans d'un niveau primaire ou secondaire, vivant au centre ouest est de 27%.

b. Taux de jeunes étant ni en éducation, ni en formation, ni en emploi (catégorie des NEET :

Le nombre des jeunes étant ni en éducation ni en formation ni en emploi s'élève à 933555 et leur taux représente 32,2%. Le taux des femmes de cette catégorie (42,2%) est plus élevé que celui des hommes (22,5%).

	Hommes		Femmes		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Inactifs non étudiants	89320	6,1	429420	30	518740	17,9
Chômeurs non étudiants	240256	16,4	174559	12,2	414815	14,3
Total	329576	35,3	603979	64,7	933555	
Taux des jeunes de la catégorie NEET	22,5		42,3		32,2	

Source ONEQ_Tunisie 2013

c. Taux de jeunes en formation professionnelle ou EFTP :

Le nombre de jeunes en formation professionnelle est de 124 milles jeunes, ils représentent 4,28% du nombre total des jeunes et 11,75% du nombre de jeunes du niveau secondaire et enseignement supérieur.

Effectifs des inscrits en formation en 2011

	2011	2012	2013
Agence Tunisienne de la Formation Professionnelle	93 753	108199	93245
Office National du Tourisme Tunisien	1 872	1850	1850
Ministère de la Défense Nationale	1 454	1578	1560
Agence de Vulgarisation et de Formation Agricole	928	940	950
Ministère de la Santé Publique	363	350	370
Total du secteur public	98 370	112917	97975
effectifs des inscrits en formation du secteur privé	26 050	26000	26000
TOTAL	124 420	138917	123975

(ONEQ statistiques de la formation professionnelle 2011/ statistiques ATP 2012-2013)

Taux des jeunes en formation professionnelle en 2013

		Taux des jeunes en FP par-rapport à l'effectif total des jeunes
Nombre des jeunes en formation professionnelle	123.975	-
Nombre Total des jeunes	2.895.682	4,28 %
Nombre des jeunes élèves secondaire et étudiants	1.054.390	11,75%

d. Taux d'insertion des jeunes en fin de formation professionnelle ou EFTP.

Les résultats d'une étude menée par l'Observatoire national de l'emploi et des qualifications, sur le suivi de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés pour les promotions sortantes en 2009 des centres de formation de l'Agence tunisienne de la formation professionnelle ont montré qu'après huit mois de l'obtention du diplôme, 40% des diplômés inscrits aux bureaux de l'emploi ont en effet bénéficié d'un placement direct ou d'un programme d'emploi. Comparée à la population des diplômés de l'enseignement supérieur dont le taux de bénéfice (rapport du nombre de placements directs ou à travers un programme d'emploi à l'ensemble des inscrits) est estimé à 33% environ, la situation des diplômés de la formation professionnelle semble donc relativement plus favorable.

D'autre part les enquêtes emplois de l'Institut National de la Statistique montrent que le taux de chômage des diplômés de la formation professionnelle a atteint 29% en mai 2011 contre 16,5% en mai 2005.

La hausse du chômage a touché les différents types de diplôme notamment le Brevet de Technicien Supérieur (BTS). En effet, le taux de chômage des titulaires de ce diplôme est passé de 14,65% en 2005 à 29,9% en 2011. Concernant les titulaires d'un Brevet de Techniciens Professionnel (BTP), leur taux de chômage est passé de 14.6% à 28.8% durant la même période. Quant aux diplômés ayant un Certificat d'Aptitude Professionnel (CAP), leur taux de chômage est passé de 17.4% à 28,6% au cours de la même période.

e. Taux ou nombre de jeunes en apprentissage traditionnel ou rénové

La formation avec l'entreprise est devenue le mode de formation prépondérant dans les différents centres de formation. Cette formation traduit les liens de partenariat entre le dispositif de la formation professionnelle et les entreprises.

La formation avec l'entreprise est manifestée par deux modes , l'alternance qui traduit une formation dispensée au centre de formation avec un appui dans les entreprises économiques par des séquences alternées entre centre de formation et entreprise qui peut avoisiner les 50 % des heures dues dans le centre et 50% dans l'entreprise . Les formations se passant dans l'entreprise sont encadrées par des tuteurs et évaluées et sont considérées dans le cursus pédagogique de l'apprenant.

Le deuxième mode de formation avec l'entreprise, dit apprentissage, se passe en entreprise et est appuyée par des compléments de formation essentiellement théoriques par les centres de formation. La part de la formation dans le centre de formation varie entre 10 et 20% du volume horaire total de la formation et pour une majeure partie des apprenants la formation complémentaire au centre est quasi absente, c'est le cas de l'apprentissage traditionnel qui se passe en totalité en entreprise sous l'encadrement unique du maître d'apprentissage avec des visites d'observation et de suivi des conseillers d'apprentissage .

En 2011, la formation avec l'entreprise est de 91% dans les centres de formation publics dont 73% alternance et 18% apprentissage. Cette caractéristique s'est encore renforcée depuis quelques années : la part des inscrits en formation par alternance est ainsi passée de 28% en 2002 à 73% pour l'année 2011. Quant au nombre des inscrits en résidentiel, il a baissé de 64% à 9% sur la même période.

Evolution de la répartition des effectifs en formation diplômante selon le mode (%).

Année	Formation Résidentielle	Formation en Alternance	Apprentissage
2002	63,8	27,9	8,3
2007	21,2	68,1	10,7
2011	9,0	73,1	17,9

Source : ONEQ Tunisie

Cas de l'apprentissage traditionnel : Formation sanctionné par un certificat de fin d'apprentissage

Le nombre d'apprentis en 2011 de niveau « Certificat de Fin d'Apprentissage » et qui ne suivent pas les cours de formation complémentaire dans les centres de formation est de 22 861 apprentis. Les 66 centres de l'Agence Tunisienne de la Formation Professionnelle (20 Centres Sectoriels, 44 Centres de Formation et d'Apprentissage et 2 Centres de Formation et d'Apprentissage aux Métiers de l'Artisanat) assurent la formation par apprentissage non diplômante en signant des contrats d'apprentissage avec les entreprises.

L'offre de formation non diplômante du dispositif de formation professionnelle est répartie sur 10 secteurs. Le secteur « Textile Cuir et Chaussure » occupe le premier rang en accueillant 35.3% des apprentis. Les filles représentent 39% des effectifs en apprentissage non diplômant contre 61% pour les garçons.

f. Taux d'insertion des jeunes dans l'économie formelle :

La population active occupée s'élève en 2013 à 3341,2 milles actifs. Le nombre d'employés dans le secteur privé est estimé à 2575,4 milles personnes et le secteur public occupe près de 766 milles actifs.

Le nombre d'actifs dans le secteur informel est de 961 milles, il s'en déduit que le nombre total d'actifs dans le secteur formel est de 2380 milles employés ce qui représente près de 71% de la population totale occupée. Ce taux est tributaire de la fiabilité de l'estimation du nombre des employés dans le secteur informel ci-après développée dans une étude réalisée par centre des études et recherches sociales en Tunisie.

g. Taux d'insertion des jeunes dans l'économie informelle :

L'OIT définit le « secteur informel » par opposition au « secteur formel » comme étant la totalité des activités rémunératrices hors des entreprises et des relations de travail régulées par la Loi.

Cette définition inclut donc tout travail rémunéré, mais non régulé par des contrats et par la protection sociale, et donc sans voix de représentation.

L'économie informelle se distingue en plusieurs catégories, suivant le type d'unité de production :

- *Entreprises du secteur formel :*

Les travailleurs familiaux et les employés, sans contrats de travail;

- *Entreprises du secteur informel :* les personnes travaillant à propre compte, les employeurs, les membres de la famille et les employés des entreprises informelles, ainsi que les employés informels des coopératives ;
- *Travail à domicile :* les personnes travaillant à propre compte et les employés informels.

Les statistiques sur l'emploi informel sont rares et les chiffres présentés dans différentes études ou travaux ne peuvent être que des approximations selon l'objectif du travail réalisé et les données de base analysées.

Dans ce qui suit on présentera quelques chiffres qui nous permettront de situer globalement le volume du travail informel et d'autre part de donner des indications sur certaines déclinaisons de l'emploi informel. Une étude intitulée « Etude emploi et droit du travail dans les pays méditerranéens et le partenariat européen » signale qu'entre 1975 et 1996, la part des emplois informels s'est accrue de 38.4% à 48.7% du total non agricole. Il s'agit essentiellement d'emploi dans les micro-entreprises (de 54.7% à 61.7%) ; ces micro-

entreprises constituant 81.5% des entreprises, essentiellement de l'auto-emploi. Par contre, la part des employés informels dans l'industrie manufacturière aurait baissé de 42.6% à 25.3%. L'emploi informel serait essentiellement féminin.

Selon cette même étude qui a analysée la situation de l'emploi dans 8 pays méditerranéens (Maroc, Algérie, Tunisie, Egypte, Jordanie, Palestine, Liban, Syrie, l'économie informelle pose plusieurs enjeux importants en matière d'emploi dans les 8 pays :

- Le développement de l'emploi informel est le pendant de l'augmentation du chômage ; le manque d'opportunités d'emplois orientent les nouveaux entrants vers l'informel;
- L'emploi informel prend majoritairement la forme d'auto-emploi, dans des micro-entreprises individuelles ou familiales (il faut bien que les gens vivent !) plus que le salariat ; il s'agit donc d'un problème général de l'économie (lié à la désindustrialisation signalée ci-dessus).
- La montée du chômage fragilise les emplois salariés et les rend précaires, poussant à la généralisation de l'informalisation du travail salarié aussi bien dans les entreprises informelles, que dans les entreprises formelles.
- L'emploi informel constitue la plus grande partie de l'offre du marché d'emploi actuel pour les nouveaux entrants. Les femmes sont de plus en plus touchées du fait de l'augmentation de leur participation économique.

Selon une étude préliminaire du centre de recherche et d'études sociales sur la protection sociale dans l'économie informelle, l'emploi informel a été défini sur la base de la non déclaration à la caisse nationale de sécurité sociale ou l'absence de protection sociale et comprends les emplois du secteur privé non agricole et les emplois du secteur agricole privé. Ainsi les effectifs des employés de l'informel ont été estimés en 2010 à environ 961 milles personnes portant ainsi la part des actifs informels à 37% de l'emploi total du secteur privé (2575 milles) et à 29% de la population active totale (3277 milles).

Le secteur privé non agricole emploi 2 millions de personnes dont 665 milles d'emplois informel, portant ainsi le taux d'informalité à 33%.

Le secteur agricole privé emploi près de 572 milles personnes dont 297 milles dans le sous-secteur agricole informel ce qui représente un taux d'informalité de 52%.

Les salariés du secteur informel comptent 394 milles personnes et représentent un taux d'informalité de 25%, les non-salariés informels qui comprennent les indépendants, les patrons et les aides familiaux non rémunérés, comptent 567 milles personnes ce qui représente un taux d'informalité de 55%.

Emploi informel en Tunisie par catégorie socio-professionnelle

	Nombre d'emplois total	Déclaré	Informel	Taux d'informalité
Secteur privé non agricole	2.002621	1.337074	665547	33%
Secteur privé agricole	572775	277047	275728	52%
Total Secteur privé	2.575396	1.614121	961275	37%

Source : l'extension de la protection sociale à l'économie informelle à l'épreuve de la transition en Tunisie; Nidhal ben chikh

La secteur de la construction occupe la première place dans l'emploi informel du secteur privé non agricole avec 38% des effectifs des employés informels, ensuite vient le commerce avec 25%, puis le secteur des services avec 22% et le secteur de l'industrie avec 15%. Il s'en suit de même pour les taux d'informalité par rapport au secteur privé non agricole qui se placent à 58% pour la construction, 44% pour le commerce, 24% pour les services et 17% pour l'industrie.

Le taux de salariat de l'emploi informel est élevé dans le secteur de la construction qui s'élève à 90% à l'inverse ce taux est faible pour les secteurs du commerce et des services qui se positionne à 18%.

III. LES DONNEES DE BASE CONCERNANT LE MONDE DU TRAVAIL

a. Répartition des emplois par secteur d'activité (en milliers)

Le secteur des services occupe la première place en nombres d'emplois, les secteurs des industries manufacturières et non manufacturières viennent en deuxième position puis le secteur agricole en troisième position.

	2007	2008	2009	2010	2011 (4ème trimestre)	2012 (3ème trimestre)	2013 (3ème trimestre)
Agriculture et pêche	565.9	557.8	578.9	575.8	534.5	504,9	495,1
Les industries manufacturières	581.1	602.6	564.7	598.2	572.7	600,4	640,4
Les industries non manufacturières	412.8	435.1	448.4	474.0	457.7	470,6	503,9
Services	1496.1	1531.5	1578.0	1599.4	1595.8	1656,2	1691,3
Non déclaré	29.2	28.4	28.9	30.0	10.0	10,8	10,5
Total	3085.1	3155.4	3198.9	3277.4	3170.7	3242,9	3341,2

Source INS

b. Répartition des emplois par catégorie

L'emploi est majoritairement caractérisé par le salariat qui représente près de 71% en 2013. L'emploi indépendant vient en deuxième position avec pour 24% des emplois en 2013.

	2007	2008	2009	2010	2011 (4ème trimestre)	2012 (3ème trimestre)	2013 (3ème trimestre)
Indépendant	745.7	757.0	796.2	802.6	784.5	801.3	819.1
Salarié	2048.7	2144.0	2186.6	2209.2	2229.8	2295.4	2395.4
Aide familial	207.7	178.6	145.1	158.6	155.5	145.2	123.2
Non déclaré	2.8	5.5	27.5	28.5	0.9	1,0	3.5
Total	3004.9	3085.1	3155.4	3198.9	3170.7	3242.9	3341.2

IV. LES DIFFICULTES D'ACCES DES JEUNES AU MONDE DU TRAVAIL

a. Diagnostics sur la situation de l'emploi des jeunes et sur les difficultés qu'ils rencontrent pour accéder à l'emploi

La crise de l'emploi des jeunes en Tunisie a atteint son apogée vers la fin de l'an 2010 et durant l'année 2011 et a contribué en grande partie au soulèvement populaire survenu en décembre 2010 et qui s'est propagé dans toutes les régions de la Tunisie marquant ainsi la révolte du 14 janvier 2011 qui a donné fin au régime politique qui gouvernait le pays et a ouvert un nouveau horizon de gouvernance du pays. Pendant la révolution l'emploi était à la tête des droits proclamés par la jeunesse qui est gravement touchée par le chômage.

De ce fait la problématique de l'emploi a suscité l'intérêt de toutes les parties prenantes dans le pays ainsi que des organisations et instances internationales partenaires de la Tunisie. Divers diagnostics ont été réalisés à la recherche de la compréhension des enjeux et en quête d'identification de pistes de remède aux problèmes de chômage.

On présente dans ce rapport une synthèse de ces diagnostics en partant essentiellement des travaux des experts et spécialistes qui ont été adoptés comme base scientifique pour les actes du congrès national sur l'emploi en Tunisie, organisé par le ministère de la formation professionnelle et de l'emploi les 28_29 et 30 juin 2012, ainsi que des études élaborés par des spécialistes et des institutions d'études tunisiennes ou d'organisation internationales.

L'ensemble de ces études ont tenté de présenter une lecture de la situation ainsi que l'évolution, au courant des dernières années, du marché du travail tunisien et ont révélé des constatations sur le chômage et l'emploi des jeunes en Tunisie sous différents angles, démographiques, économiques, spatiales et politiques.

Le marché de l'emploi a été caractérisé par un déséquilibre permanent entre l'offre et la demande, ce qui engendré un accroissement du stock des actifs non occupés au fil des années donnant ainsi au chômage un caractère cumulatif et structurel. Le nombre des chômeurs s'est élevé en 2011 à près de 709 milles chômeurs ce qui équivaut à un taux de chômage de 18.9% (rapport diagnostic sur l'emploi et le chômage : congrès national de l'emploi 2012).

L'analyse de la situation du chômage en Tunisie donne lieu aux constats suivant :

- Un accroissement continu du taux global du chômage qui a enregistré un accroissement de 6 points entre 2005 et 2011 en passant d'un taux de 12,9 à 18,9% ;
- Un chômage accentué pour les diplômés de l'enseignement supérieur qui a enregistré un accroissement de 19 points entre 2005 et 2011 en passant d'un taux de 14,6 à 33,1% ;
- Un chômage plus accentué des jeunes de 15-29 ans qui a enregistré une augmentation de 13 points entre 2005 et 2011 en passant d'un taux de 25,1 à 38% ;
- Un chômage accentué pour les femmes qui a enregistré 28,2% en 2011 contre 15,4 pour les hommes en sachant que les femmes représentent 40,8% du nombre total des chômeurs en 2011, et que le taux de chômage des femmes diplômés supérieur a atteint 43,5% en 2012 contre 20,9% pour les hommes de la même catégorie ;
- Une disparité régionale qui se traduit par un chômage plus important dans les régions du sud et de l'ouest du pays. Les taux sont de 25,7% au Sud-Est ; 22,1% au Sud-Ouest ; de 21,3% au Nord-Ouest ; et de 20,7 au Centre-Ouest contre 11,4% au Nord-Est et au Centre-Est ;
- Une augmentation de la part du chômage de longue durée (plus d'une année) qui s'est élevée à 38% en 2011 (292 milles chômeurs).

b. Problèmes et Difficultés d'accès des jeunes au monde de l'emploi:

1. l'inadaptation des compétences des jeunes et la déconnexion entre le monde de la formation et le monde du travail

Le marché d'emploi Tunisien est caractérisé par un déséquilibre qualitatif et quantitatif entre la demande de l'économie en qualifications et l'offre des systèmes de formation. D'une manière globale les créations d'emploi sont estimées à 70 milles emplois par an durant la période 2006-2011 pour une demande additionnelle annuelle de 82 milles.

En plus de l'offre limitée en termes de nombre total d'emplois créés, le nombre d'emploi offerts pour les diplômés du supérieur se limitent à 30 milles emplois par an alors que l'effectif des diplômés s'élève à 70 milles diplômés annuellement. A cela s'ajoutent les diplômés de la formation professionnelle qui sont estimés à 34 milles sortants annuellement des centres de formation.

Création et demande additionnelle d'emploi

	2006	2007	2008	2009	2010	Moyenne
Demande additionnelle en emplois	75500	87100	82100	85400	80000	82020
nombre total d'emplois créés	76400	80200	70300	43500	78500	69280
Dont emplois créés pour les diplômés du supérieur	23000	32000	28000	32000	33400	29680

Le déséquilibre entre demande globale d'emplois et la capacité de l'activité économique à générer de nouveaux emplois s'accroît au fil des années ce qui alourdit le stock des chômeurs.

De plus la part des chômeurs ayant un niveau secondaire et supérieur s'est accrue en s'élevant de près de 28% en 1994 à 73% en 2011 Ce qui marque une inadéquation entre les systèmes de production des compétences et la demande du marché de travail.

La situation des diplômés du supérieur est la plus critique du moment où le taux de chômage de cette catégorie s'est multiplié 19 fois entre 1994 et 2011 en passant de 1,6 à 30,9 % pour la même période.

Population active occupée et chômage Par niveau d'instruction

Niveau d'instruction	Nombre de chômeurs en milliers		Proportion en %	
	1994	2011	1994	2011
Néant	92,1	29,2	24,4	4,2
Primaire	180,4	157,9	47,8	22,4
Secondaire	98,9	299,8	26,2	42,5
Supérieur	6,3	217,8	1,6	30,9
Non déclaré	0,7	0,2	-	-
Total	378,4	704,9	100	100

Taux de chômage des jeunes par niveau d'éducation et diplôme en 2007

Niveau second non atteint	Etudes secondaires	Formation professionnelle	Maitrise sciences sociales	Maitrise économie, gestion et droit
20,5	29,8	40,9	43,2	47,1
Maitrise sciences exactes	Maitrises autres disciplines	Diplôme ingénieurs	Diplôme médecine ou pharmacie	doctorat
40,5	37,3	24,5	29,5	26,8

Source : rapport vers un nouveau modèle économique pour la Tunisie : BAD_GOT_GEA2012

Les problèmes d'employabilité deviennent enfin ingérables pour les primo-demandeurs d'emploi dont le taux d'insertion et la durée d'accès au premier emploi ne cessent de s'allonger.

Le taux de chômage présente une forte disparité spatiale entre le littoral et l'intérieur du pays. L'Ouest de la Tunisie présente des taux supérieurs à la moyenne avec respectivement 14.9 % au Centre Ouest, 23.4% au Sud-ouest et 18.8% au Nord-Ouest.

En terme sectoriel, les diplômés du supérieur occupent près de 58% de l'emploi dans le secteur des banques et assurances, ainsi qu'une part importante dans les secteurs de l'éducation, santé et administration (43%) puis les travaux immobiliers (25.6%). Mais mis à part les trois secteurs précités, où le taux d'encadrement est convenable, les autres secteurs sont faiblement utilisateurs d'emplois de niveau universitaire.

Il s'avère que l'université a continué à former en fonction de sa capacité d'accueil et sans adaptation de la formation (continue, professionnelle) aux besoins du marché.

Cette situation est le résultat d'un développement unilatéral du système universitaire et d'une planification totalement déconnecté des politiques économiques et d'un manque d'interaction avec les professionnels.

En terme sectorielle, la structure de l'emploi a globalement évolué, ces dernières années, en faveur du secteur des services. Ainsi, les emplois dans ce secteur représentent près de 49% en 2010 contre 43% en 1994. A l'inverse, la part de l'emploi dans le secteur agriculture et pêche dans l'emploi total est passée de 21% en 1994 à 17% en 2010.

Taux d'encadrement selon l'activité économique

activité	Nombre d'emplois niveau supérieur	Taux d'encadrement
Agriculture et pêche	8202	1.4
Bâtiment et travaux publics	12335	2.8
Textiles habillement chaussures	12617	5.1
Hôtellerie et restaurants	10118	8.1
Commerce	41723	10.8
Industrie alimentaire	7830	11.0
Service social et culture	17763	12.4
Industrie mécaniques et électriques	33970	15.1
Transport et communication	27787	17.5
Industrie chimique	6081	20.9
Energie et mines	11202	33.6
Education santé bureautique	277621	46.9
Banques et assurances	17239	63.5
Non identifié	55901	-
Total	530271	-

2. le manque d'investissement dans les secteurs porteurs d'emplois

L'investissement direct étranger (IDE) est un pilier du modèle de développement tunisien. Pour tirer profit des avantages de l'IDE aux plans de la modernisation des technologies de production, des pratiques de gestion et de l'accès aux marchés étrangers, la Tunisie encourage l'IDE depuis 1972 par l'intermédiaire de l'Agence de promotion d'investissement extérieur (FIPA) et en proposant des avantages fiscaux attrayants aux investisseurs étrangers.

Selon les analyses figurant dans une étude réalisée par la BAD en collaboration avec les USA et la Tunisie en 2012 intitulée « vers un nouveau modèle économique pour la Tunisie », L'IDE en Tunisie est semblable à celui de pays comparables et a augmenté, surtout depuis 2004, en part du PIB par rapport aux décennies précédentes. À l'exclusion de l'année 2006 où une grande quantité d'IDE est entrée en Tunisie en raison de la privatisation partielle de Tunisie Télécom, le ratio moyen IDE/PIB s'établissait à 3,2 % dans les années 2000.

Si le volume de ces flux monétaires entrants semble normal, leur schéma est plus problématique. L'IDE est fortement orienté vers le secteur énergétique, lequel génère peu d'emplois par rapport à l'industrie manufacturière ou les services. Si l'on met de côté la privatisation de Tunisie Télécom en 2006, le secteur tunisien de l'énergie a absorbé un peu plus de 60 % de l'IDE total entre 2006 et 2010. L'industrie manufacturière s'est classée au deuxième rang à 25 %, et les services, secteur très protégé, à la troisième place, à 8 %.

Afflux d'IDE par secteur, 2006-2010 (en millions de dollars EU)

Secteurs	2006	2006 sans Tunisie Télécom	2007	2008	2009	2010	2010 (pourcentage)
Industrie manufacturière	261	261	379	521	571	401	26,5%
Énergie	706	706	1061	1570	914	920	60,8%
Tourisme et immobilier	14	14	56	161	63	66	4,4%
Agriculture	11	11	6	16	13	2	0,1%
Services et autres	2316	83	114	491	127	123	8,2%
IDE total	3308	1075	1616	2758	1688	1513	100%

Source : Etude vers un nouveau modèle économique pour la Tunisie BAD-GOT_USA selon Agence de promotion de l'investissement extérieur de la Tunisie.

Évolution des emplois par secteur en %

	1984	1994	2004	2010
agriculture	27,9	21,5	16,3	17,7
Industries manufacturières	20,1	19,9	19,6	18,4
Industries non manufacturières	16,1	13,9	14,7	14,6
services	35,9	44,7	49,4	49,3

Source : rapport vers un nouveau modèle économique pour la Tunisie : BAD_GOT_GEA2012

Malgré les efforts déployés par la Tunisie pendant la dernière décennie en faveur de l'encouragement de l'investissement dans des nouveaux secteurs dits à haute valeur ajoutée (TICs, industrie aéronautiques, automobiles, ingénierie...), la part de ces activités dans le PIB sont restées faibles.

En effet, la structure du secteur productif en 2008 est dominée par les services marchands qui représentent 48.4% de la valeur ajoutée totale. L'agriculture et les services représentent près de 60% du PIB, une valeur

nettement supérieure à celle de la part du secteur manufacturier. Ce dernier, destiné pour l'exportation, est caractérisé par une faible valeur ajoutée, étant donné que la quasi-totalité de ses activités sont dans l'assemblage de produits intermédiaires importés.

Par ailleurs, la Tunisie a enregistré, les dix dernières années, des taux de croissance relativement élevés sans pour autant réduire le taux de chômage. Il en ressort que l'emploi, et notamment l'emploi qualifié, n'a pas bénéficié de la croissance économique.

Ainsi, la persistance du chômage est due essentiellement à la conjonction de deux facteurs structurels: une forte croissance du nombre de diplômés du supérieur et une structure productive dominée par des secteurs fortement utilisateurs de main d'œuvre non qualifiée.

Autrement dit la création d'un volume important d'emploi qualifié nécessite une augmentation considérable des investissements dans les secteurs à haute valeur ajoutée et une montée en gamme technologique dans les secteurs existants.

Les activités les plus créatrices d'emploi ne sont pas forcément les plus performantes sur le plan productif. Le secteur textile et habillement, le plus créateur d'emplois et possède une valeur ajoutée des plus élevées, il est classé le dernier en termes de productivité du facteur travail. De même, l'industrie électrique, électronique et électroménager et l'industrie mécaniques et métallurgique, bien qu'à connotation technologique, ne se démarquent pas suffisamment en termes de productivité du facteur travail.

Performance productive sectorielle et productivité du travail en 2008

Secteurs	emplois	Part emploi En%	VA	Productivité de l'emploi : VA /emploi en %
Chimie (hors plastique)	25255	5,28	1710	6,8
Matériaux de construction, Céramiques et verre	28160	5,88	974	3,5
Bois, liège et ameublement	9292	5,88	974	3,5
Mécanique et métallurgie	35200	7,35	993	2,8
Agro-alimentaire	66870	13,97	1607	2,4
Electricité, électronique et électroménager	62786	13,12	1270	2,0
Cuir et chaussures	29122	6,08	470	1,6
Textiles et habillement	200230	41,85	1610	0,8
Divers	21693	4,53	777	–
Total	478608	100	9719	2,0

Mohamed Kriaa_ congrès national de l'emploi 2012/ selon API 2008

3. le manque de dispositifs de suivi et d'insertion des jeunes en recherche d'emploi :

la Tunisie a conçu et mis en œuvre une politique active de l'emploi visant à appuyer les politiques économiques en matière d'emploi et ce en servant de levier de régulation des écarts entre l'offre et la demande dans le marché de l'emploi . Il s'agit d'une batterie de programmes actifs d'emploi destinés pour faciliter l'insertion des jeunes dans le monde du travail.

Ces programmes ont été sujet à des réformes successives visant leur adaptation aux contextes économiques et aux fluctuations du marché de l'emploi.

La dernière version des programmes en application et celle de l'an 2011, elle comporte neuf instruments d'aide et d'accompagnement des jeunes à l'insertion professionnelle.

Ces programmes sont orientés vers différentes catégories de demandeurs d'emploi et sont groupés sous trois grandes familles :

A / les programmes d'appui à l'insertion professionnelle :

- 1-Stages d'Initiation à la Vie Professionnelle « SIVP » ,
- 2-Contrat d'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur «CIDES »
- 3-Contrat d'adaptation et d'insertion professionnelle « CAIP »
- 4-Contrat de réinsertion dans la vie active « CRVA »

B / Les programmes d'appui à l'emploi direct :

- 5-Programme de prise en charge de l'Etat; aux taux de 50% du salaire versé
- 6-Programme d'exonération des charges patronales au régime légal de la sécurité sociale pour les salaires versés par les entreprises privées.

C / Les programmes d'amélioration de l'employabilité :

- 7- Service Civil Volontaire « SCV »
- 8- Programme d'Encouragement à l'Emploi « PEE ».

La dernière évaluation des programmes actifs de l'emploi en 2011 a fait ressortir un ensemble de disfonctionnements de ces instruments par rapport aux objectifs d'insertion des jeunes et à leur efficacité pour la stimulation de l'emploi chez les entreprises qui se résument en :

- une faiblesse au niveau des taux d'insertion des jeunes après la fin de la durée des programmes. En fait le taux d'insertion dans le cadre du programme SIVP est de 45% après la première année de stage et n'est que de 58% en total après les deux périodes de prolongation de ce stage.
- De plus les programmes orientés vers les diplômés du supérieur sont moins abordables et moins utilisés dans les régions défavorisées et à faible tissu économiques du fait du nombre limités d'entreprises privées pouvant accueillir les jeunes en stages,

- De même la qualité de l'insertion est limitée, les jeunes insérés sous contrats à durée indéterminée ne dépassent pas le 20,4%, ceux qui ont des contrats à durée déterminée sont de l'ordre de 30,5%, et ceux qui continuent à travailler sans contrats sont de l'ordre de 13,8%, le reste qui représente 35% sont insérée à travers un deuxième programme qui est la de prise en charge de l'Etat aux taux de 50% du salaire versé.
- D'un autre côté, les sessions de formation complémentaires prévues initialement au sein de ces programmes ne sont pas réalisées en raison de la difficulté de mise en place de ces formations à travers des appels d'offres auprès de prestataires privés, d'une part, et de la préférence de l'entreprise d'accueil de profiter d'une prestation de travail du jeune en stage subventionnée par l'Etat au lieu de fournir au jeunes une occasion de perfectionnement ,d'autre part.
- A cela s'ajoute le manque d'information et d'orientation ainsi que le manque de suivi et d'encadrement des jeunes bénéficiaires de ces programmes par les services d'emploi.

Et de ce fait, et malgré cette panoplie d'instruments d'aide à l'insertion, le problème de leur efficacité est une problématique qui s'ajoute aux problèmes structurels du marché de l'emploi et à la dynamique de création de nouveaux emplois décents pour les jeunes.

4. La logique entrepreneuriale en Tunisie et ses insuffisances.

Au déséquilibre interrégional en matière de création d'emploi, s'ajoute une autre source d'écart qui est celle liée à l'intensité entrepreneuriale entre le littoral et l'intérieur du pays. En 2013, cette intensité est de l'ordre d'une entreprise pour 170 actifs au centre ouest alors que sur le littoral, elle est de l'ordre d'une entreprise pour 20 actifs. Ainsi, la tendance à la création d'entreprises reste faible en Tunisie et suit la répartition géographique des investissements qu'ils soient privés ou publics. Par ailleurs, le potentiel de création d'emplois en Tunisie est étroitement lié à l'investissement initial, puisque sa progression, dans la durée de vie de l'entreprise, est faible.

Ces deux constats montrent que le potentiel productif existant ne contribue pas de manière efficace à la création d'emplois additionnels.

V. LES MESURES EN PROJET OU EN COURS DANS LE DOMAINE DU DCTP

a. les réformes en projet ou en cours de réalisation pour actualiser les dispositifs et parcours de formation existants en fonction des compétences requises par le monde économique et professionnel

Le système tunisien de la formation a connu plusieurs réformes successives qui ont commencé avec l'intégration de l'économie tunisienne dans l'économie mondiale et l'adoption d'un programme d'ajustement structurel en 1986 et de mise à niveau de l'économie qui a mis la problématique des ressources humaines au services du développement économique. C'est à partir des années 1990 que le système de formation a vécu sa première réforme en passant d'un système d'enseignement technique et professionnel piloté par l'offre et

consistant à mettre sur le marché des jeunes ayant suivi des parcours d'enseignement de savoirs et de connaissances techniques à un système piloté par la demande économique consistant à développer chez les jeunes des compétences techniques et professionnelles identifiées et requises par le monde professionnel.

Quatre approches fondatrices ont soutenu le nouveau système de formation, l'approche par compétence pour l'élaboration de programmes de formation et la mise en place des formations avec l'entreprise, le partenariat avec le monde économique pour le pilotage du système et l'ajustement de l'offre de formation, une planification stratégique basée sur une démarche qualité et une amélioration continue dans la mise en œuvre des réformes et enfin des réformes juridiques et institutionnelles.

Les modalités de gouvernance ont évolué durant une période de 20 ans et les réformes successives ont produits des résultats substantiels. La capacité de formation diplômante qui ne permettait d'accueillir en 1993 que près de 5 milles jeunes est passée à 40 milles en 2003 et à 92 milles en 2011 (le total des jeunes en formation diplômante et non diplômante s'élève à près de 124 milles jeunes en 2011). La formation professionnelle continue s'est développée également en particulier grâce au système de la ristourne sur la taxe de formation professionnelle fixé par décret en 1994 (transformé ultérieurement en crédit d'impôt), et au programme national de formation continue (PRONAFOC) destiné aux PME et lancé en 1995 (transformé ultérieurement en droit de tirage). Le nombre d'entreprises bénéficiaires de ces instruments de financement est passé de 1700 en 2003 à 7600 en 2010 année pendant laquelle il a concerné plus de 208 000 bénéficiaires, avant de retomber à 4865 entreprises mais avec un nombre presque équivalent de bénéficiaires (204 000) en 2011.

Les nouvelles orientations identifiées dans la stratégie de 2012 qui viennent appuyer l'optique de mise sur le marché de compétences requises par le monde professionnel concernent essentiellement:

- l'adoption d'une gouvernance régionalisée de la formation professionnelle qui permet de mettre la formation professionnelle aux services des programmes de développement régionaux et de valoriser le potentiel économique et humain des régions,
- une ouverture du système de formation sur le marché international par le renforcement des compétences transversales notamment les « softs skills » et l'élévation des niveaux de compétences selon les standards et les cadres de qualification internationaux,
- Assurer une réelle synergie entre les systèmes de l'éducation, la formation et l'enseignement supérieur et asseoir une formation continue permettant une élévation des niveaux de compétences des employés en entreprises.
- Développer les systèmes de financement de la formation professionnelle pour une meilleure efficience de ressources et un soutien au système de formation tout au long de la vie.

b. les dispositifs de formation en projet ou en cours de réalisation pour former les jeunes aux métiers et emplois requis par les secteurs stratégiques ou porteurs

Pour garantir une réactivité continue du monde de formation par rapport aux évolutions incessantes de la demande du marché de travail en compétence, la Tunisie a mis en place différents systèmes d'observation, d'identification des besoins en compétences et de réponse aux demandes en formation dans des secteurs novateurs ou porteurs en emplois.

En amont un système d'analyse des potentialités économiques et des ressources de développement dans les régions et leurs besoins en qualifications, à l'aval un système d'observation de l'insertion des jeunes dans le monde du travail et au milieu un système de régulation consistant au montage d'action de formation à la carte et un remodelage des plates-formes de formation pour répondre immédiatement aux demandes des investisseurs en compétences notamment dans les secteurs novateurs et à haute intensité technologique telle que les secteurs de la métallurgie et de l'aéronautique.

Dans ce contexte les travaux de restructuration des centres de formation et l'acquisition d'équipements de formation nouveaux, la formation des formateurs dans les nouvelles technologies sont des fonctions permanentes des services de planification et de programmation des projets au ministère de la formation professionnelle.

L'écoute des investisseurs et l'implication des professionnels dans la mise en place des initiatives de formation sont un atout d'une meilleure réactivité pour subvenir aux demandes spécifiques.

c. les mesures prises pour renforcer les compétences des entrepreneurs et maîtres d'apprentissage du secteur informel afin de les aider à mieux former les jeunes dont ils ont la charge

La Tunisie a mis en place un panier de mesures incitatives pour les entreprises de toutes les catégories afin de les aider à former leurs personnels et ce dans un double objectif de renforcer les compétences des entreprises et de leur compétitivité d'une part, et de maintenir le niveau des compétences des employés dans un seuil leur permettant de poursuivre les évolutions technologiques et de les renforcer afin de pouvoir garantir le maintien de leurs emplois voir d'évoluer dans leurs carrières en entreprise et occuper des postes d'encadrement ou même de leur permettre une mobilité dans l'emploi.

Ces incitations sont garanties par trois instruments de la formation continue :

- Le crédit d'impôt : qui est un instrument permettant aux entreprises assujettis à la taxe à la formation professionnelle et dont le montant annuel de la taxe dépasse les 1000 dinars de financer des actions de formation continue au profil de ses employés à concurrence de 60% de la valeur de la taxe due pour l'année précédente et de les déduire de valeur de la taxe due au titre de l'année d'exécution des actions de formation ;

- Le droit de tirage : c'est un instrument de financement orienté vers entreprises dont le montant de la taxe à la formation professionnelle ne dépasse pas les 1000 dinars, les entreprises exonérées de la TFP, entreprises non assujettis à la TFP, les artisans et les entreprises artisanales. Cet instrument permet à ces entreprises un financement direct de la formation de leurs personnels en contre partie de leur contribution à la formation initiale des jeunes en apprentissage, ou en alternance ou en stage en entreprise. Les plafonds des financements sont évalués sur la base des dépenses en formation de l'année précédente. Peuvent bénéficier de cet instrument les entreprises d'une manière individuelle ou sous forme de demandes collectives à travers des initiatives des organisations professionnelles.
- Un instrument relatif à l'encouragement des investissements technologiques, objet de l'article 39 du code d'incitation aux investissements, en permettant le financement des actions de formations des personnels des entreprises en question dans des domaines de technologies nouvelles et d'amélioration de la productivité.

d. les partenariats existants ou projetés permettant de mieux associer les acteurs économiques et professionnels à la conception, mise en œuvre et réalisation de parcours de formation ciblés sur les compétences requises par le monde du travail

La gouvernance du système de la formation professionnelle s'appuie sur une pluralité d'institutions publiques et privées et d'acteurs de la vie sociale et économique entre lesquels existe un large consensus pour améliorer le système et le rendre plus efficace et plus équitable au service des grands enjeux économiques et sociaux qu'affronte la Tunisie.

En effet, un processus partenarial entre le système de formation et les professionnels a été initié dès l'an 1994 par la signature de conventions cadres de partenariat avec l'organisation patronale des entreprises de l'industrie, du commerce et de l'artisanat « UTICA » et l'organisation patronale agricole UTAP (union Tunisienne de l'agriculture et des pêches) et des conventions spécifiques et sectorielles avec 19 fédérations professionnelles ont été établies jetant ainsi la base d'une participation des professionnels dans toutes les étapes de développement et de gestion du dispositif de formation professionnelle.

Après la révolution de 2011, et au vu des insuffisances enregistrées dans le processus partenarial un nouvel accord a été signé entre le Ministère de la formation et de l'emploi et l'UTICA, à l'occasion de la tenue du congrès national sur la formation professionnelle en 2012, et a été basé sur le principe d'un partenariat négocié qui doit se concrétiser autour d'un projet plutôt que sur des intentions de coopération. Le « Pacte social » signé en janvier 2013 entre l'UTICA, l'UGTT et le gouvernement avec un chapitre dédié à l'emploi et la formation professionnelle, et enfin le travail préparatoire à l'élaboration de la stratégie nationale de la formation professionnelle adoptée par un conseil interministériel le 11 décembre 2013.

Cependant le partenariat avec le syndicat des ouvriers a été toujours latent et malgré la signature d'une convention en 2004, la relation n'a pas donné lieu à l'émergence d'outils de dialogue permettant une participation continue et effective de l'organisation ouvrière à la gouvernance du système de formation.

Ayant égard à une pratique partenariale déjà instauré au sein du système de formation professionnelle et à un processus qui nécessite un perfectionnement et une consolidation, de nouvelles perspectives de développement du partenariat ont été définies dans la nouvelle stratégie de la formation professionnelle établie suite au congrès de 2012 et qui consistent en :

- Elaborer une nouvelle charte de partenariat fixant les principes fondamentaux d'un partenariat négocié qui définit les rôles des parties prenantes et les moyens à mettre en œuvre,
- Mettre en place les outils de dialogue entre le système de formation et le monde économique permettant de statuer sur les compétences à développer pour une meilleure insertion des jeunes et une réponse optimale aux besoins des entreprises,
- Mettre en place une instance nationale de concertation sur la gouvernance des compétences et le développement inclusif de toutes les catégories des jeunes demandeurs d'emploi.

e. changement de paradigme à effectuer pour mettre l'accès à l'emploi au cœur des priorités des systèmes d'éducation et de formation :

Les réformes qui ont été entreprises au sein du système de la formation professionnelle pour le ramener d'un système d'enseignement technique conçu sur la base de l'offre à un système dit de développement de compétences techniques et professionnelles fondé sur le principe de la demande du marché de l'emploi, et l'implication récemment des professionnels dans le développement des parcours en enseignement supérieur pour les licences construites pour rapprocher l'université de monde professionnel ainsi que les tentatives de rapprochement des trois secteurs autour de stratégies communes touchant les domaines de gouvernance, de qualité et d'information orientation dans le cadre du programme PEFSE « programme éducation, formation, enseignement supérieur et employabilité » mis en œuvre en collaboration avec l'union européenne ont marqué le passage à un nouveau paradigme pour le développement des systèmes éducatifs caractérisé par la relation organique avec le monde de travail et la tendance vers l'objectif de l'employabilité.

Néanmoins, ce même système et ce nouveau paradigme n'est pas en lui-même suffisant pour résoudre le problème de l'emploi des jeunes qui reste malgré tout tributaire de :

- du système éducatif lui-même et de la qualité des enseignements et des écarts entre la conception et la réalité du vécu éducatif (le faible niveau de maîtrise des langues, le niveau de maîtrise par les élèves des mathématiques et sciences physiques...) ainsi que la difficulté de complémentarité entre les trois sous-systèmes qui nécessite toute une génération pour la rétablir (absence de passerelles entre l'enseignement technique secondaire et la formation professionnelle, absence de passerelle entre formation professionnelle et enseignement supérieur, massification de l'enseignement supérieur et sureffectifs des diplômés du supérieur par rapport aux besoins du marché du travail),
- du système productif qui ne s'est pas développé malgré les encouragements et la spirale des cycles d'ajustements et de réformes et dont ses activités se sont limitées à des champs à faible valeur ajoutée à niveau bas d'intégration technologique et qui se sont concentrées autour de la sous-traitance ;

- aux choix économiques qui n'ont pas valorisés les potentiels propres de l'économie nationale et qui se sont pointés sur une demande extérieure constante en matière première et en produits semi-finis et ont inhibé par ailleurs une intégration progressive de la technologie et une montée en gamme dans les produits exportés.

VI. LES MESURES EN PROJET OU EN COURS POUR FAVORISER LA CREATION D'EMPLOIS

La Tunisie a mis au fil des années une série de mesures et de projets pour favoriser la création d'emploi et notamment pour les jeunes. Ces mesures se sont orientées aussi bien vers les entreprises économiques pour les inciter à recruter les jeunes, que vers les jeunes pour les aider à améliorer leur employabilité et à s'adapter aux besoins des entreprises.

a. Les mesures prises pour renforcer les compétences professionnelles des acteurs économiques afin de les aider à développer leurs activités et ainsi à créer davantage d'emplois

Afin de renforcer les compétences professionnelles des entreprises et des acteurs économiques un dispositif de formation continue et des mécanismes de financement ont été mis en place servant d'outils aux entreprises pour améliorer la compétence de leurs employés et les aider à s'adapter aux nouvelles technologies et ce dans le but de procurer aux entreprises des facultés de compétitivité les aidant à se confirmer dans les marchés et à développer leurs activités d'une part et de préserver les emplois et de les augmenter générant ainsi de nouveaux emplois d'autre part. Ces mécanismes et outils de financement consistent en :

- la prise en charge par l'Etat de frais de formation continue à l'intérieur de la Tunisie ou à l'étranger des agents des entreprises réalisant des investissements dites « technologiques » utilisant des procédés et des technologies modernes pour améliorer la productivité et augmenter le taux d'intégration technologiques.(article 39 du code d'investissement) ;
- Le crédit d'impôt : qui permet aux entreprises assujetties à la taxe à la formation professionnelle et dont le montant annuel de la taxe due est supérieur ou égal à 1000 dinars Tunisiens, d'utiliser un montant égal à 60% du volume de la taxe due de l'année précédente pour financer des actions de formation continue ;
- Le droit de tirage qui permet aux entreprises non assujetties ou exonérées de la TFP et les entreprises assujetties et dont le montant annuel de la TFP est inférieur à 100 dinars et les entreprises ayant utilisée leur cotas de crédit d'impôt, ainsi que les petites et moyennes entreprises dans le cadre de demandes collectives sous l'égide d'organisations professionnelles pour financer des actions de formation continue au profil de leurs employés .

b. Les moyens incitatifs existants ou en projet pour encourager les entreprises à embaucher des jeunes et, si nécessaire, à les former

Afin d'encourager les entreprises à embaucher des jeunes, la Tunisie a mis en place des mécanismes incitatifs d'ordre financier et fiscal. Il s'agit de :

1. Des programmes de prise en charge par l'Etat d'une part des salaires:

- Programme de prise en charge par l'Etat; aux taux de 50% du salaire versé à l'agent par les entreprises privées pendant une année dans la limite de 250 dinars par mois pour encourager le secteur privé à recruter les diplômés de l'enseignement supérieur et améliorer le taux d'encadrement des entreprises.

Ce programme est dédié aux :

- Entreprises installées dans les zones d'encouragement au développement régional et durant une période ne dépassent pas les trois premières années de leur entrée en activité,
 - Entreprises exerçant dans des activités à haute valeur ajoutée et à fort contenu de savoir et installée hors zones d'encouragement au développement régional et durant une période ne dépassant pas les trois premières années de leur entrée en activité.
 - Programme de prise en charge par l'Etat; aux taux de 25% du salaire versé aux instituteurs et formateurs permanents pendant 10 ans et ce dans le cadre de l'encouragement aux investissements dans les secteurs de l'éducation et de la formation,
 - Programme de prise en charge par l'Etat; aux taux de 25% du salaire versé aux diplômés du supérieurs travaillants dans les centres de prévoyance des handicapés et ce dans le cadre de l'encouragement aux investissements dans le secteur social,
2. Divers programmes d'exonération des charges patronales au régime légal de la sécurité sociale pour des taux allant de 100% à 20% et des durées allant de 10 à 5ans, sur les salaires versés par les entreprises privées ayant recrutés des primo demandeurs d'emploi de nationalité tunisienne, et ce dans les cadres de l'encouragement du développement régional ,de l'amélioration de l'encadrement dans les entreprises, de l'encouragement des nouveaux promoteurs, de l'encouragement de l'investissement dans les secteurs de l'éducation et la formation, de l'encouragement des centres des handicapés, et de l'encouragement du recrutement des diplômés du supérieur par les entreprises exerçant dans des activités à haute valeur ajoutée et à fort contenu de savoir.
3. Des programmes de réduction de taxe sur le revenu ou sur les sociétés pour les entreprises recrutant de manière permanente des primo-demandeurs d'emploi pendant cinq ans et pour un plafond de 50% du salaire dans le cadre de l'encouragement aux investissements,

4. Des programmes d'exonération de la taxe à la formation professionnelle et la cotisation au fond de promotion du logement dans le cadre de certaines dispositions du développement régional, les sociétés totalement exportatrices, les activités artisanales.

C. Investissements ciblés sur le développement de métiers et d'emplois dans des secteurs considérés comme stratégiques et les moyens déployés pour former les jeunes à ces métiers

La Tunisie a toujours encouragé les investissements directs étrangers pour propulser le développement économique et créer des emplois. Dans cette optique un ensemble de secteurs ont été identifiés comme porteurs durant les années 90 à savoir les secteurs de textile habillement, la mécanique électronique, les industries agroalimentaires, la plasturgie et les bâtiments et travaux publics. Et pour répondre aux besoins de ces secteurs en main d'œuvre qualifiée le ministère de la formation professionnelle et de l'emploi a créé un ensemble de centres sectoriels de formation professionnelle offrant des qualifications dans les différentes spécialités afférentes à ces secteurs. Cette dynamique a attiré d'une part les jeunes pour les formations dans les centres sectoriels ou la formation s'élève jusqu'au niveau de technicien supérieur et a participé au développement du tissu industriel dans les secteurs visés.

De même et à partir de 2005 un nombre important de grands projets nécessitant une main d'œuvre hautement qualifiée ont été identifiés, dans les secteurs de l'aéronautique, les bâtiments et travaux publics, la soudure et la construction métallique, et la fabrication des câbles de voitures. Trois types de dispositifs de formation ont été développés:

- La création de centres de formation spécialisés dans les secteurs des bâtiments modernes et des travaux publics et de la construction métallique,
- La création d'une plateforme de formation spécialisée en aéronautique et sa mise en réseau avec un ensemble de centres offrant des formations utiles pour le secteur de l'aéronautique,
- Le montage de formations à la carte pour les investisseurs désireux de recruter des jeunes déjà formés et nécessitant des actions de formations complémentaires et spécifiques aux procédés technologiques des projets concernés.

D'autre part, un ensemble de programmes d'encouragements à l'emploi et des mesures ont été développés comme appui au recrutement des jeunes il s'agit de :

1-Stages d'Initiation à la Vie Professionnelle « SIVP » : qui sont conçus pour aider le bénéficiaire à acquérir des compétences professionnelles afin de faciliter son insertion dans la vie active. Ils sont orientés aux primo-demandeurs d'emploi de nationalité tunisienne, titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou d'un diplôme équivalent. La durée du contrat est d'une année, renouvelable pour une durée ne dépassant pas 12 mois. L'Etat prend en charge une indemnité mensuelle de 150 DT servie au stagiaire durant la durée du contrat, la couverture sociale du stagiaire et le coût de la formation complémentaire dans une limite maximale de 900 dinars plafonné à 200 heures. L'entreprise s'engage à octroyer au stagiaire une

indemnité complémentaire mensuelle d'un montant minimum de 150 dinars durant la durée du contrat et de recruter au moins 50% du nombre total des stagiaires durant une période de 3 ans.

2-Contrat d'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur «CIDES »:

Ce programme permet au bénéficiaire d'acquérir des qualifications professionnelles en alternance entre une entreprise privée et une structure de formation publique ou privée, conformément aux exigences d'un poste d'emploi pour lequel la dite entreprise s'engage à le recruter. Il est destiné aux titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur et dont la période de chômage excède trois années à compter de la date d'obtention du diplôme concerné.

L'Etat prend en charge le coût de la formation du stagiaire dans la limite maximale de 1800 dinars plafonné à 400 heures, une indemnité mensuelle de 150 dinars servie au stagiaire durant la durée du contrat, une indemnité mensuelle supplémentaire de 50 dinars servie au stagiaire qui réside hors du gouvernorat d'implantation de l'entreprise d'accueil durant la durée du contrat, la couverture sociale du stagiaire durant la période de stage. L'entreprise s'engage à octroyer au stagiaire une indemnité complémentaire mensuelle d'un montant minimum de 150 DT et recruter le bénéficiaire qui a achevé le contrat de stage.

3-Contrat d'adaptation et d'insertion professionnelle « CAIP » :

Destiné aux demandeurs d'emploi non titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur et permet au demandeur d'emploi d'acquérir des qualifications professionnelles conformes aux exigences d'une offre d'emploi présentée par une entreprise privée et qui n'a pas été satisfaite compte tenu de l'indisponibilité de la main d'œuvre requise sur le marché de l'emploi.

L'Etat prend en charge une indemnité mensuelle de 100 dinars servie au stagiaire durant la durée du contrat, la couverture sociale du stagiaire, le coût de la formation complémentaire dans une limite maximale de 700 dinars plafonné à 400 heures. L'entreprise s'engage à octroyer au stagiaire une indemnité complémentaire mensuelle d'un montant minimum de 50 dinars et à recruter le bénéficiaire qui a achevé le contrat de stage.

4-Contrat de réinsertion dans la vie active « CRVA » :

Permet au travailleur ayant perdu son emploi d'acquérir de nouvelles compétences conformes aux exigences d'un poste d'emploi préalablement identifié au sein d'une entreprise privée. Il est destiné aux demandeurs d'emploi parmi :

- les travailleurs permanents ayant perdu leur emploi pour des motifs économiques ou techniques ou suite à la fermeture définitive, subite et illégale des entreprises qui les employaient,
- Les travailleurs non permanents ayant perdu leur emploi pour des motifs économiques ou techniques ou suite à la fermeture définitive, subite et illégale des entreprises qui les employaient et ayant exercé durant une période minimale de trois années au sein de la même entreprise qui a procédé à leur licenciement.

L'Etat prend en charge une indemnité mensuelle de 200 dinars servie au stagiaire durant la durée du contrat, la couverture sociale du stagiaire, le coût de la formation complémentaire dans une limite maximale de 900

dinars plafonné à 200 heures. L'entreprise s'engage à octroyer au stagiaire une indemnité complémentaire mensuelle d'un montant minimum de 50 dinars et à recruter le bénéficiaire qui a achevé le contrat de stage.

5-Service Civil Volontaire « SCV » :

Le programme du service civil volontaire vise à permettre aux diplômés de l'enseignement supérieur d'accomplir à titre volontaire des stages dans des travaux d'intérêt général en vue d'acquérir des capacités pratiques et des attitudes professionnelles, et à les faire bénéficier d'un accompagnement personnalisé facilitant leur insertion dans la vie active dans un emploi salarié ou dans un travail indépendant.

Ces stages peuvent se dérouler dans les associations ou par les organisations professionnelles, et ce sur la base de conventions conclues à cet effet avec le ministère de la formation professionnelle et de l'emploi.

Ce programme est destiné aux diplômés de l'enseignement supérieur primo-demandeurs d'emploi pour une durée du contrat est d'une année. L'Etat prend en charge une indemnité mensuelle de 200 dinars, la couverture sociale du stagiaire durant la période de stage.

6-Programme d'Encouragement à l'Emploi « PEE » :

Le programme d'encouragement à l'emploi vise à :

- aider les demandeurs d'emploi diplômés de l'enseignement supérieur dans l'identification et l'élaboration de leur projet professionnel;
- améliorer l'employabilité des demandeurs d'emploi dans le but de faciliter leur insertion dans un emploi.

Les adhérents au programme PEE peuvent bénéficier de :

- Un accompagnement personnalisé
- Une formation complémentaire / adaptation / reconversion
- Un stage au milieu professionnel
- Un accompagnement dans le cadre de la création d'un micro projet

Ce programme est destiné à tous les diplômés à l'exception des diplômes nationaux de doctorat en médecine, médecine dentaire, pharmacie, médecine vétérinaire, le diplôme national d'ingénieur (excepté les spécialités agricoles) et d'architecture. Il concerne, aussi, les diplômés des centres de formation professionnelle titulaires d'un brevet de technicien supérieur homologué.

d. Appuis financiers ou humains afin d'aider les jeunes à créer leur activité ou à renforcer celle qu'ils ont créée et, si oui, quelle est la nature de ces appuis

Dans le cadre de la promotion de l'emploi indépendant, qui consiste à encourager l'initiative privée et promouvoir la création de micro-entreprises, la Tunisie a mis en place un dispositif complet d'outils et de

programmes qui assurent l'accompagnement des futurs promoteurs durant toutes les étapes de réalisation de leurs projets et un suivi post installation. Ce dispositif comprend :

1-Les formations entrepreneuriales qui permettent aux participants qui disposent ou non d'idées de projet d'identifier et de développer leur capacités à réfléchir sur des idées de projets originales à travers des séances d'animation interactives pour ceux ou celles qui désirent s'installer à leur propre compte et de présenter et défendre leur plan d'affaire devant les organismes de financement.

Les participants à ces programmes peuvent bénéficier d'une formation complémentaire en gestion, et d'une formation complémentaire dans les domaines techniques se rapportant à l'activité du projet. Une bourse est fournie aux participants au bout de chaque formation.

Le dispositif de formation entrepreneuriale comprend les programmes suivants :

- MORAIN : Méthode Originale de Recherche Active d'Idées Nouvelles pour Entreprendre.
- TRIE : Trouvez une Idée d'Entreprise
- CEFE: Création d'Entreprise Formation d'Entrepreneurs
- CREE: Créez votre Entreprise
- GERME (GERez Mieux vote Entreprise)

Le promoteur installé peut bénéficier d'une assistance individuelle technique sur le lieu de son projet par un expert spécialisé pendant 12 jours au cours des deux premières années d'installation de son projet. Une bourse d'accompagnement est accordée aux promoteurs installés pendant 12 mois au cours des 2 premières années d'installation du projet, à condition d'avoir suivi un cycle de formation.

2- les Programmes de financement de la micro-entreprise :

Les programmes de création de petites et moyennes entreprises sont financés essentiellement par deux banques spécialisées : la BTS « Banque Tunisienne de Solidarité » et la BFPME « Banque de financement des petites et moyennes entreprises ». D'autres banques commerciales peuvent aussi contribuer au financement des projets au profit des jeunes entrepreneurs.

Des Organisations non gouvernementales interviennent aussi dans le financement et l'encadrement de la création des micro-entreprises et des projets à compte propre pour les jeunes. On cite à titre indicatif les initiatives d'ENDA Tunisie qui a mené un ensemble de programmes à savoir :

- Mawilni: crédit adapté aux besoins des micro-entreprises; max 5 000 DT
- El Baraka: prêt pour les activités génératrices de revenu ; max 1 000 DT
- Mawsem: prêt finançant des activités agricoles ; max 5 000 DT
- Bidaya : Un nouveau produit pour les jeunes chômeurs voulant monter leurs propres micro-entreprises.

e. Incubateurs d'entreprise pour jeunes, centres de gestion et de coaching à destination des entreprises créées par des jeunes ou employant des jeunes

En vue d'augmenter les chances des jeunes à créer leur propres entreprises et en plus des programmes d'entrepreneuriat cités, d'autres dispositifs ont été développés, il s'agit de :

- des pépinières d'entreprises qui sont implantés dans les complexes industriels gérés par le ministère de l'industrie et qui offrent aux nouveaux entrepreneurs des services d'accompagnement et des espaces équipés avec les moyens de communication pour faciliter le démarrage en projet,
- la mise en place d'espaces tremplins dans les centres de formation professionnelle ayant la vocation de l'accompagnement et l'orientation des jeunes en fin de formation et désireux de créer des projets à leur propre compte,
- Des unités de formation et d'orientation à la création de micro entreprises dans les espaces universitaires au profit des étudiants en fin de formation supérieure,
- Mise en place d'un système de coaching par l'agence tunisienne de l'emploi et du travail indépendant pour l'accompagnement de 80 promoteurs potentiels des 4 gouvernorats du grand Tunis (Tunis-Ariana-Ben Arous- Manouba) dans le but de la création de leurs projets.
- Mise en place d'une initiative « Entreprendre et Gagner » par le Ministère d'Emploi et de la Formation professionnelle en collaboration avec le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de la Technologie, et le Ministère de l'Industrie et de la technologie qui consiste en un concours de meilleurs plans visant à améliorer l'esprit d'entreprise des étudiants universitaires et donc à éviter le chômage des diplômés.

f. Chantiers à haute intensité de main d'œuvre qui prévoient des mesures spécifiques d'emplois pour les jeunes :

Depuis des décennies la Tunisie a mis en œuvres de programmes d'emploi qui entrent dans les mesures du type socio-économique et qui ont la vocation de créer des opportunités d'emploi temporaire ou intermittent pour un grand nombre de bénéficiaires leur permettant de générer des revenus pour subvenir à leurs besoins vitaux.

Il s'agit des chantiers à haute intensité de main d'œuvre qui sont généralement organisés par des structures de l'état dans des activités d'intérêt public comme les travaux de conservation des eaux et sol et les travaux de forestation qui ont été mis en œuvre dans la plus part des régions du pays et notamment dans les zones rurales. De même d'autres chantiers à haute intensité de main d'œuvre sont organisés dans les zones urbaines et concernent des activités d'entretiens des équipements et de l'infrastructure publique ou dans les activités de restauration des monuments et des sites archéologiques.

Ces chantiers sont orientés à toute les catégories de la population jeunes ou adulte mais au vu du niveau bas de rémunération en général équivalent au SMAG (salaire minimum agricole garanti) ou au SMIG (Salaire minimum industriel garanti) et de la précarité de ce type c'est la population âgée qui fréquente généralement ces chantiers ; les jeunes n'y accèdent à ces chantiers qu'en situation d'obligation et ne cherchent pas et y rester.

Ces dernières années ce mode d'emploi s'est proliféré par l'ouverture aux structures administratives publiques et collectivités locales la possibilité de recruter des jeunes diplômés ou non diplômés pour subvenir à des activités secondaires telle que gardiennage ou activités d'entretiens divers dans les entreprises publiques voir même des activités administratives telle que secrétariat ou coursier sous le statut d'employés de chantier. Le nombre d'employés de cette catégorie a atteint près de 100 milles en 2011 et l'Etat s'est trouvé dans l'obligation de régulariser la situation de près de 70 mille employés dans la fonction public suite à la révolution de 2011 et les revendications des syndicats proclamant la titularisation des employés des chantiers dans les institutions et les établissements étatiques.

g. Autres mesures

En l'an 2011 et suite à la révolution le nombre de chômeurs était de 709 milles dont près de 235 milles diplômés de l'enseignement supérieur. Une forte pression a été déployée par les diplômés du supérieur pour proclamer des solutions d'emploi ou une allocation de recherche d'emploi. Un programme d'urgence a été mis en place, il s'agit du :

- **Le programme "AMAL" pour la recherche active d'emploi :**

Il s'agit d'octroyer aux primo-demandeurs d'emploi, de nationalité tunisienne, diplômés de l'enseignement supérieur, une allocation de 200 dinars en plus de la couverture médicale, à titre d'indemnité pour la recherche active d'emploi pendant au maximum une année.

Peuvent également participer à ce programme, les primo-demandeurs d'emploi diplômés, les titulaires d'un brevet de technicien supérieur (BTS) sortant du système de la formation professionnelle (diplôme homologué), et les diplômés de l'enseignement supérieur qui ont bénéficié auparavant d'un programme d'emploi.

- **Mise en place d'une aide à l'autofinancement:**

Bien que plusieurs institutions financières tunisiennes contribuent à l'effort de l'Etat dans la promotion de l'emploi indépendant en facilitant l'accès au crédit bancaire pour les promoteurs dépourvus des moyens de financement et de garantie bancaire, très souvent, les jeunes surtout n'ayant pas de ressources propres ne peuvent pas obtenir de crédits et ne peuvent pas réaliser leurs projets même si ces projets sont rentables, par faute de fonds propres .

Pour cela et dans le cadre du programme « AMAL » les jeunes désireux de lancer des projets et ayant obtenu l'accord de financement peuvent bénéficier en une seule fois, de la totalité de l'allocation instituée dans ce cadre pour régler le problème de l'autofinancement.

Cette allocation est d'une valeur de 2400 dinars au maximum pour les diplômés du supérieur et de 1200 dinars au maximum pour les jeunes de différents niveaux d'instruction et de formation.

Cette prime est calculée sur la base de la différence entre la totalité de la somme redevable au bénéficiaire de ce programme au terme d'une année de stage et le montant des allocations déjà perçues au cours de la période de formation qu'il a suivie.

VII. Une expérience particulièrement significative d'insertion ou d'emploi des jeunes

On présente dans ce paragraphe une expérience récente qui vient d'être menée en 2013 suite à la crise de chômage enregistrée en TCPL « Travaux Communautaires et Participation Locale » qui est mise en place dans le cadre d'une coopération internationale entre le ministère tunisien de la formation professionnelle, le Fonds Japonais de développement Social « FJDS » et la banque mondiale dans l'une des régions de l'intérieur de la Tunisie les plus touchées par le chômage.

a. Le public concerné :

Cette initiative est orientée pour répondre aux besoins urgents d'une catégorie de personnes peu qualifiées et chômeurs dans la région de Jendouba en au nord-ouest de la Tunisie par la création des emplois temporaires et ce dans le cadre de travaux communautaires à forte intensité de main d'œuvre « THIMO ».

b. les objectifs visés :

Le projet travaux communautaire et participation locale « TCPL » est une intervention du type mesure sociale d'urgence « MSU » qui vise à atténuer l'impact de la crise du chômage sur les ménages vulnérables en leur donnant l'occasion de participer à des travaux communautaires à forte intensité de main d'œuvre et à associer la société civile à mener et à encadrer ces initiatives.

De même cette initiative permet de répondre en même temps aux attentes exprimées par les communautés pour une plus grande transparence et pour une participation aux processus de développement de leurs régions.

Les travaux communautaires sont réalisés d'une manière participative par les associations de la société civile et en concertation avec la population concernée.

c. les moyens dédiés et les acteurs concernés :

Le projet TCPL est destiné aux associations de la société civile disposant de capacité à mettre en œuvre des activités du type TCPL et aux chômeurs démunies et désireux d'améliorer leur revenus ;

Le projet est encadré à différents niveaux par des instances ayant des rôles complémentaires :

- instances internationales : Banque mondiale et fond japonais pour le développement social qui apportent un appui financier au projet et une assistance technique comportant l'approche d'intervention, l'accompagnement dans sa mise en œuvre et l'évaluation,

- niveau national : une unité de coordination du projet au niveau du ministère de la formation professionnelle et de l'emploi qui assure le lien entre les acteurs internationaux et les gestionnaires du projet au niveau régional,
- niveau régional : un comité de pilotage du projet et un comité de sélection des projets, et les associations de la société civile,
- niveau local : filiales des associations et population cible.

d. les dispositifs mis en œuvre et les premiers résultats atteints:

Le processus de montage des activités génératrices de revenus par les associations comporte les étapes suivantes :

- *des ateliers de sensibilisation, des ateliers de partage et Co-Construction puis de ateliers de consolidation et Consensus avec et au profil des associations et aux structures techniques partenaires qui assurent une confiance entre les associations et l'Unité de coordination du projet UCP est établie et un partage de la vision entre les associations et l' « UCP »,*
- *Manifestation d'intérêt en ligne sur le Site ministère de la formation et de l'emploi MFPE : qui a donné lieu à une participation d'environ une trentaine d'associations à la manifestation d'intérêt avec approximativement soixante-dix intentions de sous-projets(propositions d'activités de type TCPL par les associations),*
- *Formations pour l'élaboration des propositions qui assurent:*
 - Une initiation aux associations au concept "THIMO" Travaux à Haute Intensité de Main d'Œuvre,
 - Des exercices d'application pour les associations sur des sous-projets types : Piste rurale, Reboisement et Réhabilitation école
 - Un renforcement de la relation de collaboration entre les ministères techniques et les associations
 - Une initiation aux associations en finance et environnement
- *Lancement de l'appel à proposition des sous-projets sur le site du Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi : qui permet aux associations de proposer des sous projets.*
- *Réception des dossiers physiques des sous-projets et évaluation préliminaire d'éligibilité des associations et des propositions par Le coordonnateur régional et évaluation de tous les dossiers par les directions régionales des ministères techniques: 73 propositions déposées par 30 associations qui ont participé au premier appel à propositions*
- *Evaluation et sélection des sous projets par le comité de sélection des sous projets*
- *Signatures des Conventions entre le ministère de la formation professionnelle et de l'emploi et les associations : Signature des Conventions avec 20 Associations pour le financement de 32 Sous-*

Projets dans la limite du Budget d'environ 1,725 Million TND alloué au première Appel à Propositions.

- *Mise en ligne du Système d'Information, de Gestion, de Suivi et d'Evaluation du Projet TCPL « SIGSEP » et formation des associations et de toute les instances de gestion du projet sur le « SIGSEP ».*
- *Signature des contrats de travail avec 1230 Travailleurs qualifiés et non qualifiés, et démarrage des travaux dans 32 sous projets.*

e. les potentialités de généralisation et/ou de démultiplication :

Ce type d'intervention à caractère intensif et participatif a suscité l'intérêt d'un nombre important d'associations et a permis dans une durée d'une année de son démarrage de réaliser des projets et de les livrer aux commanditaires et de faire travailler un nombre important de bénéficiaires.

Le transfert méthodologique qui a eu lieu et le renforcement des capacités des acteurs locaux et des associations dans les différents volets d'identification et de mise en œuvre et de gestion des projets sont de natures à encourager une dynamique de démultiplication de ce type de projet.

VIII. CONCLUSION

Le phénomène de la révolution Tunisienne de 2011 dont le chômage des jeunes était le moteur principal a induit un intéressement particulier de plusieurs institutions internationales, les bailleurs de fonds, des agences de coopération et des pays qui sont venus en appui en Tunisie par des échanges d'expériences de gestion des crises et de transition démocratique ainsi que par des études d'analyse de la situation de l'emploi en Tunisie et des dynamiques possibles pour propulser l'emploi ainsi que par le montage et le financement de projets de développement permettant de propulser l'emploi.

La situation de l'emploi a légèrement évolué avec une petite réduction du taux de chômage de près de 2 points après 3 années et ce grâce essentiellement au recrutement dans la fonction publique et le début de démarrage de certains projets d'investissement.

La plupart des analyses et évaluation du cas Tunisiens lient l'évolution du chômage essentiellement à trois facteurs essentiels :

- Le modèle économique et les choix de développement qui ne sont pas générateurs d'emplois même s'il y a croissance économique,
- Le système de développement des ressources humaines qui n'est pas en adéquation avec le marché du travail,
- Et la gouvernance politique, économique et sociale qui n'est pas équitable durant des décennies et qui a engendré un déséquilibre régional flagrant sur tous les aspects et notamment en matière d'emploi des jeunes.

Il revient à dire enfin que la résolution du chômage des jeunes et une œuvre sociétale qui nécessite une approche holistique touchant les différentes politiques et ne se limite pas aux programmes palliatifs et aux mesures d'urgences.