

The page features a decorative graphic on the right side consisting of several overlapping circles in various shades of blue. Two thin blue lines cross the page diagonally, one from the top-left to the bottom-right, and another from the top-right to the bottom-left. A small blue circle with a dot inside is located near the top-right intersection of the lines.

# **L'employabilité des jeunes en Tunisie: défis et opportunités**

**Ce document est le rapport préliminaire de l'étude commandée par la GIZ à propos du développement d'une stratégie d'amélioration de l'employabilité, à partir d'une analyse approfondie du contexte économique et social tunisien.**

**Hafedh ATEB**  
**ADVI Consulting**  
**Août 2020**

# Table des matières

Abréviations et Acronymes	3
Introduction	4
<b>CHAPITRE PREMIER:</b>	6
<b>Description et analyse détaillées du contexte économique et démographique et des principaux défis liés au marché du travail en Tunisie</b>	
<b>1.1.: Emploi et chômage au sens du BIT</b>	6
<a href="#">Graphique 1.1: Diagramme logique des enquêtes par sondage sur la population active</a>	7
<b>1.2.: Points de repère pour le marché du travail en Tunisie</b>	8
<b>1.2.1.: Situation générale en 2019</b>	8
<b>1.2.1.1: Population active en 2019</b>	8
<b>Tableau 1.1: Principaux indicateurs au 4ème trimestre de 2019</b>	8
<b>1.2.1.2: Chômage selon le sexe et le niveau en décembre 2019</b>	8
<b>Tableau 1.2: Chômage en décembre 2019</b>	8
<a href="#">Graphique 1.2: Répartition des chômeurs selon le niveau et le sexe en décembre 2019</a>	9
<b>1.2.1.3: Répartition de la population occupée selon le secteur d'activité en décembre 2019</b>	9
<a href="#">Graphique 1.3: Répartition de la population occupée selon le secteur d'activité, en décembre 2019</a>	9
<b>1.2.1.4: Population active et chômage selon l'âge, le niveau d'instruction et le gouvernorat</b>	10
<b>Tableau 1.3: Données de l'enquête emploi de 2019, par tranches d'âge</b>	10
<b>Tableau 1.4: Population active et chômage selon le niveau d'instruction en 2019</b>	10
<a href="#">Graphique 1.4: Répartition des chômeurs selon le niveau d'instruction, en 2019</a>	11
<b>Tableau 1.5: Population active et chômage selon par gouvernorat et par grande région, en 2019</b>	11
<a href="#">Graphique 1.5: Répartition des chômeurs et de la population occupée par grandes régions, en 2019</a>	12
<b>1.2.1.5: Répartition de la population tunisienne selon la situation dans l'emploi, en 2019</b>	12
<a href="#">Graphique 1.6: Répartition de la population tunisienne selon la situation dans l'emploi, en 2019</a>	12
<b>1.2.1.6: Les NEET en 2019</b>	13
<b>Tableau 1.6: Les NEET en 2019</b>	13
<b>1.2.1.7: Benchmark du taux de chômage, du taux d'activité, des NEET et de l'emploi non salarié</b>	13
<a href="#">Graphique 1.7: Benchmarking du taux de chômage selon le sexe</a>	14
<a href="#">Graphique 1.8: Benchmarking du taux de chômage des jeunes</a>	14
<a href="#">Graphique 1.9: Benchmarking du taux d'activité des femmes</a>	15
<a href="#">Graphique 1.10: Benchmarking du ratio des NEET jeunes</a>	15
<a href="#">Graphique 1.11: Benchmarking du taux de chômage des diplômés du supérieur</a>	16
<b>Encadré 1.1: Chômage surévalué des diplômés du supérieur</b>	16
<a href="#">Graphique 1.12: Evolution du chômage des diplômés du supérieur de 2004 à 2019</a>	16
<a href="#">Graphique 1.13: Benchmarking de la part de l'emploi non salarié dans l'emploi total</a>	17
<b>1.2.1.8: Analyse des demandeurs d'emploi en 2019</b>	17
<a href="#">Graphique 1.14: Répartition des demandeurs d'emploi diplômés du supérieur selon le diplôme</a>	17
<a href="#">Graphique 1.15: Répartition des demandeurs d'emploi diplômés du supérieur selon la spécialité</a>	18
<a href="#">Graphique 1.16: Répartition des demandeurs d'emploi diplômés du supérieur par grandes régions</a>	18
<a href="#">Graphique 1.17: Répartition des demandeurs d'emploi diplômés du supérieur selon l'année du diplôme</a>	18
<b>1.2.2.: Evolution de l'emploi et du chômage entre 2005 et 2019</b>	19
<b>1.2.2.1: Chômage et activité selon le niveau et le sexe</b>	19
<a href="#">Graphique 1.18: Nombre et répartition en % des chômeurs selon le niveau et le sexe de 2005 à 2019</a>	19
<b>Tableau 1.7: Demande additionnelle (DA) et créations d'emploi selon le niveau et le sexe de 2005 à 2019</b>	20
<b>Tableau 1.8: DA et créations d'emploi selon le niveau et le sexe 2005-2010 et 2010-2019</b>	20
<a href="#">Graphique 1.19: Créations d'emploi et TC par grandes régions de 2010 à 2019</a>	21
<a href="#">Graphique 1.20: Créations d'emploi et TC par grandes régions de 2010 à 2019 pour les DS</a>	21
<a href="#">Graphique 1.21: Evolution de la DA et du TC de 2005 à 2019</a>	22
<a href="#">Graphique 1.22: Evolution de la DA et du TC de 2004 à 2019, par triennats successifs</a>	22
<a href="#">Graphique 1.23: Evolution de la DA et du TC de 2005 à 2019, par septennats successifs</a>	22
<a href="#">Graphique 1.24: Evolution de la DA et du TC de 2004 à 2019, des DS, par triennats successifs</a>	23
<a href="#">Graphique 1.25: Créations d'emploi et croissance de 2005 à 2019</a>	23
<a href="#">Graphique 1.26: Créations d'emploi et croissance de 2005 à 2019, par triennats successifs</a>	24
<a href="#">Graphique 1.27: Créations d'emploi et croissance de 2005 à 2019, des DS, par triennats successifs</a>	24
<b>Encadré 1.2: Poste vacant vs Poste non pourvu</b>	24
<b>1.3.: Analyse SWOT du marché du travail en Tunisie</b>	25

<b>CHAPITRE 2:</b>	<b>28</b>
<b>Le concept et la problématique de l'employabilité, le rôle des politiques publiques de l'emploi dans l'amélioration de l'employabilité et proposition d'un indicateur d'employabilité pour les diplômés</b>	
<b>2.1.: Le concept d'employabilité</b>	<b>28</b>
<b>2.1.1: Une première définition</b>	<b>28</b>
<b>2.1.2: L'employabilité des diplômés</b>	<b>29</b>
<b>2.1.3: Et pour conclure</b>	<b>29</b>
<b>2.2.: Le rôle des services publics et des politiques publiques de l'emploi dans l'amélioration de l'employabilité</b>	<b>30</b>
<b>2.2.1: Rôle des services publics</b>	<b>30</b>
<b>2.2.2: Rôle des programmes de politique publique</b>	<b>31</b>
<b>2.2.3: Nécessité de mise en place d'un observatoire des métiers et des compétences pour les diplômés</b>	<b>32</b>
<b>2.3.: Opérationnalisation du concept d'employabilité et proposition d'un indicateur d'employabilité relative pour les diplômés</b>	<b>32</b>
<b>Tableau 2.1: % des inscrits à l'ANETI parmi les diplômés du supérieur, selon le diplôme</b>	<b>33</b>
<b>Tableau 2.2: Flux de la population active entre deux périodes <math>P_i</math> et <math>P_{i+1}</math></b>	<b>34</b>
<b>Tableau 2.3: Indice d'employabilité relative en juin 2008 selon la spécialité et le diplôme (exemple)</b>	<b>35</b>



## ABREVIATIONS ET ACRONYMES

Abréviation	Signification
<b>ANETI</b>	Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant
<b>Anc rég</b>	Ancien régime
<b>BD</b>	Base de données
<b>BIT</b>	Bureau International du Travail
<b>BM</b>	Banque Mondiale
<b>BTP</b>	Bâtiment- Travaux Publics
<b>CE</b>	Centre-Est
<b>CIVP</b>	Contrat d'Initiation à la Vie Professionnelle (a remplacé l'ancien SIVP)
<b>CNRPS</b>	Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale
<b>CNSS</b>	Caisse Nationale de Sécurité Sociale
<b>CO</b>	Centre-Ouest
<b>DA</b>	Demande Additionnelle
<b>DS</b>	Diplômé de l'enseignement ou supérieur
<b>FL</b>	Filière longue
<b>GIZ</b>	Agence de Coopération Allemande
<b>GT</b>	Grand Tunis
<b>INS</b>	Institut National de la Statistique
<b>ISSET</b>	Institut Supérieur des Etudes Technologiques
<b>ITES</b>	Institut Tunisien des Etudes Stratégiques (sous tutelle de la Présidence de la République)
<b>Karama</b>	Contrat aidé destiné aux chômeurs diplômés de longue durée
<b>LMD</b>	Licence-Mastère-Doctorat (système d'études supérieures)
<b>NE</b>	Nord-Est
<b>NEET</b>	Ni en emploi, ni scolarisé, ni stagiaire en formation
<b>NO</b>	Nord-Ouest
<b>OCDE</b>	Organisation de Coopération et de Développement Economiques
<b>PAMT</b>	Politique Active (ou Programme Actif) du Marché du Travail
<b>RGPH</b>	Recensement Général de la Population et de l'Habitat
<b>SCV</b>	Service Civil Volontaire (équivalent SIVP dans les associations)
<b>SE</b>	Sud-Est
<b>SIVP</b>	Stage d'Initiation à la Vie Professionnelle
<b>SO</b>	Sud-Ouest
<b>SWOT</b>	Forces/Faiblesses/Opportunités/Menaces
<b>TC</b>	Taux de chômage
<b>TIC</b>	Technologies de l'Information et de la Communication

# Introduction

L'emploi constitue la principale forme d'insertion sociale, le plus sûr moyen d'amélioration des conditions de vie et de prévention contre les risques de pauvreté et de vulnérabilité et le révélateur le plus approprié pour évaluer le niveau de cohésion sociale dans notre pays. Il joue un rôle essentiel dans la création de richesses et la répartition des revenus.

L'article 40 de la constitution tunisienne de 2014 stipule que: *“Tout citoyen et toute citoyenne a droit au travail. L'Etat prend les mesures nécessaires afin de le garantir sur la base du mérite et de l'équité. Tout citoyen et toute citoyenne a droit au travail dans des conditions favorables et avec un salaire équitable”*.

De même, l'article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme affirme le "droit au travail" mais aussi, celui à la "protection contre le chômage": *“Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage”*.

Ainsi, le droit d'obtenir un emploi ne s'entend pas comme une obligation de résultat, c'est-à-dire comme une obligation absolue de donner à tout chômeur un emploi, mais bien comme une obligation de moyens. Il s'agit, pour les pouvoirs publics de mettre en œuvre une politique permettant à chacun d'obtenir un emploi et de poser les règles propres à assurer au mieux le droit pour chacun d'obtenir un emploi en vue de permettre l'exercice de ce droit au plus grand nombre d'intéressés. C'est dans cette optique que s'inscrit, par exemple, la création de l'Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant (ANETI) et la mise en place du Fonds National pour l'Emploi.

La crise économique qui a débuté en 2009 en Tunisie, accentuée par la « révolution » de 2011 a eu un fort impact sur le marché du travail, affectant particulièrement les jeunes. La récession économique a plus touché les diplômés de l'enseignement supérieur que les personnes dont le niveau académique ne dépasse pas le baccalauréat.

Les jeunes, et en particulier les nouveaux diplômés sont de plus en plus préoccupés par leur avenir. Ils sont inquiets sur la possibilité de trouver un emploi, puis de le conserver. Ils se posent des questions sur ce que les éventuels recruteurs recherchent et sur les compétences, les attributs et les valeurs qui peuvent leur permettre de garantir un premier emploi et d'évoluer dans leur vie professionnelle.

En effet, il y a toujours un certain écart entre les attentes des employeurs et les « produits » de l'université. Comprendre et répondre aux exigences de compétences du monde du travail est un défi. En général, surtout dans le contexte actuel, les compétences recherchées sur le marché du travail vont au-delà des diplômes.

Ainsi, la notion d'«employabilité», qui sera présentée de manière précise dans le second chapitre, prend toute son importance. Dans le passé, le gouvernement avait des institutions et des mécanismes pour gérer le chômage et l'emploi. À l'avenir, cela doit être étendu pour inclure l'employabilité.

Le plan de ce rapport est le suivant:

## Chapitre 1

- Le premier chapitre présente une description et une analyse détaillées du contexte économique et démographique et des principaux défis liés au marché du travail en Tunisie;

## Chapitre 2

- Le deuxième chapitre présente le concept et la problématique de l'employabilité; passe en revue le rôle des services publics et des politiques publiques du marché du travail dans l'amélioration de l'employabilité et enfin se focalise sur l'opérationnalisation du concept d'employabilité en proposant un indicateur d'employabilité relative pour les diplômés

# **CHAPITRE PREMIER**

## **DESCRIPTION ET ANALYSE DÉTAILLÉES DU CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET DÉMOGRAPHIQUE ET DES PRINCIPAUX DEFIS LIES AU MARCHÉ DU TRAVAIL EN TUNISIE**

### **1.1. Emploi et chômage au sens du BIT**

6

Avant d'entamer la description et l'analyse du marché du travail, il y a lieu de rappeler les différents concepts utilisés dans la définition de l'emploi et du chômage au sens du Bureau International du Travail (BIT) adoptés en Tunisie depuis 2004. Les critères permettant de considérer une personne comme étant au chômage ou pourvue d'un emploi sont résumés ci-dessous:

**Emploi** (population active **occupée**): La population active **occupée** comprend toutes les personnes âgées de 15 ans ou plus (**population en âge de travailler**), qui **déclarent** avoir travaillé pendant au **moins une heure**, durant **une semaine de référence** spécifiée (en général celle qui précède l'entretien). Ainsi, selon cette définition, par exemple, une personne retraitée mais effectuant quelques heures de travail est classée parmi les actifs occupés; de même qu'un étudiant qui exerce une activité occasionnelle pendant la semaine de référence.

**Chômage** (population active non occupée): Le chômeur est une personne âgée de 15 ans ou plus:

- 1) qui n'a pas travaillé, ne serait-ce qu'une heure, au cours de la semaine de référence (c'est-à-dire : n'est pas actif occupé);
- 2) qui a déclaré avoir entrepris des démarches spécifiques pour chercher un emploi au cours du mois précédant la semaine de référence ;
- 3) qui se déclare disponible pour travailler (qui est prêt à travailler) dans un délai maximum de deux semaines.

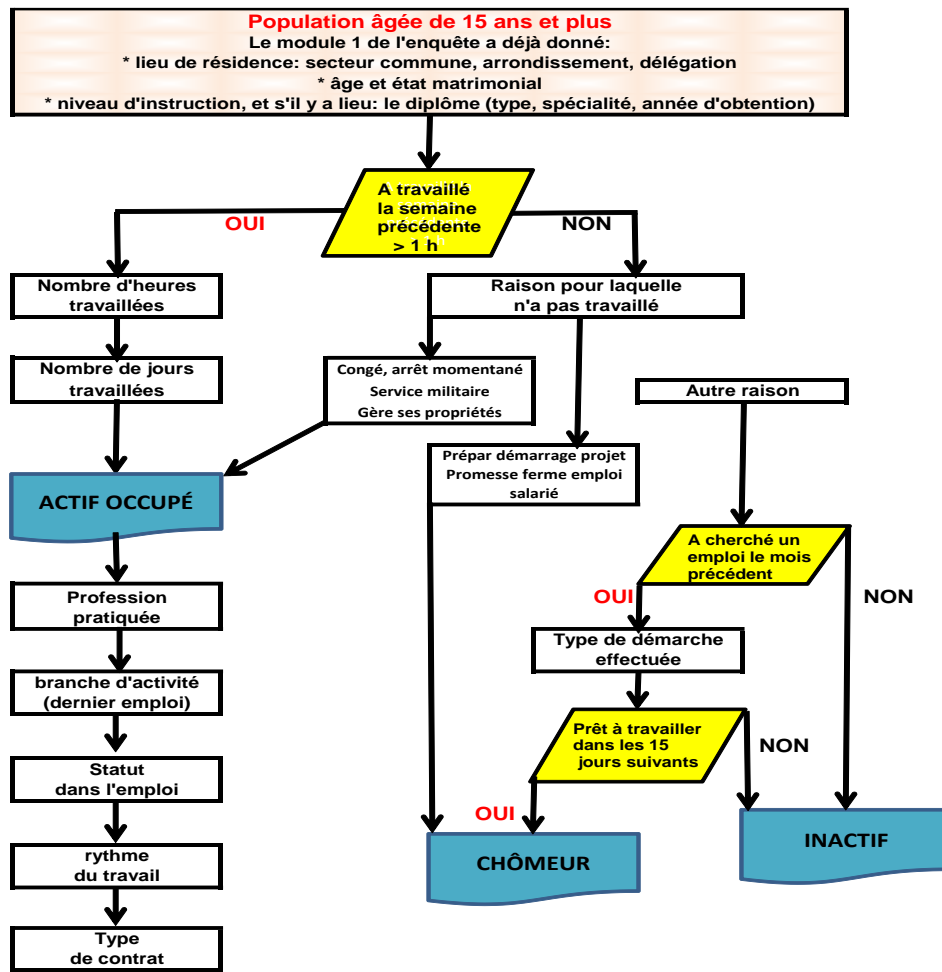
**Population active**: La population active totale est la réunion de la population active occupée (personnes en emploi) et de la population active non occupée (chômeurs).

Dans toute la suite, les données concernant l'emploi et le chômage seront considérées au sens du BIT. Les données pour chaque année sont celles du deuxième trimestre (**juin**), **sauf mention explicite contraire**.

#### **Quelques définitions utiles:**

- \* Population en âge d'activité = population de 15 ans et plus.
- \* Taux de chômage = rapport de la population en chômage par la population active.
- \* Taux d'activité = rapport de la population active par la population en âge d'activité.
- \* Taux d'emploi = rapport de la population active occupée par la population en âge d'activité.
- \* Jeunes (sans précision de l'âge) signifie une personne de la tranche d'âge [15-25] ans.

**Graphique 1.1 : Diagramme logique des enquêtes par sondage sur la population active (données minimales de base)**



7



## 1.2. Points de repère pour le marché du travail en Tunisie

### 1.2.1. Situation générale en 2019

#### 1.2.1.1. Population active en décembre 2019

**Tableau 1.1** : Principaux indicateurs au 4ème trimestre de 2019

Indicateur	Femmes	Hommes	TOTAL
Population en âge d'activité	4 545 000	4 353 600	8 898 600
Population active	1 216 400	2 973 900	4 190 300
Population active occupée	952 700	2 613 700	3 566 400
Population active en chômage	263 700	360 200	623 900
Taux d'activité	26,8%	68,3%	47,1%
Taux de chômage	21,7%	12,1%	14,9%
Taux d'emploi	21,0%	60,0%	40,1%
Taux de chômage des jeunes	34,3%	33,4%	33,8%
Taux de chômage des DS*	38,1%	15,7%	27,8%

\* DS = Diplômés du Supérieur

Source: Enquête-emploi de l'INS

#### 1.2.1.2. Chômage selon le sexe et le niveau (DS ou non) en décembre 2019

**Tableau 1.2** : Chômage en décembre 2019

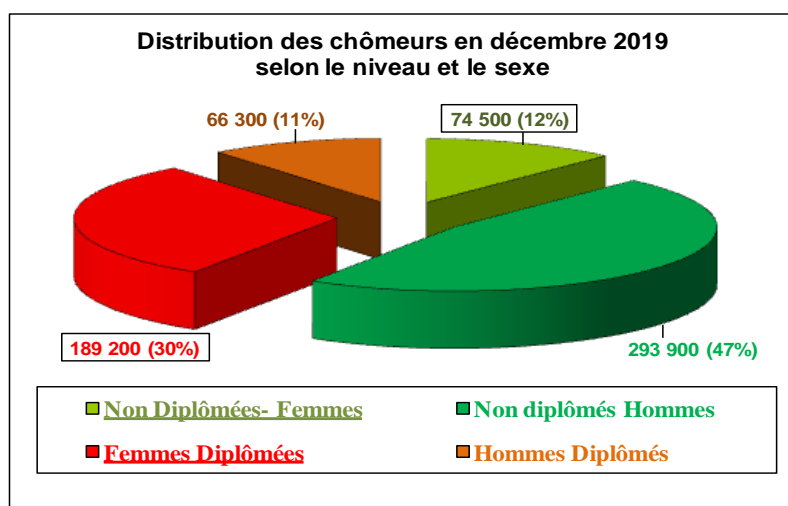
Taux de chômage		Nombre	% chômeurs
<b>14,9%</b>	<b>Ensemble</b>	<b>623 900</b>	<b>100%</b>
<b>11,5%</b>	<b>H- Non DS</b>	<b>293 900</b>	<b>47%</b>
<b>38,1%</b>	<b>DS- Femmes</b>	<b>189 200</b>	<b>30%</b>
10,3%	F- Non DS	74 500	12%
<b>15,7%</b>	<b>DS- Hommes</b>	<b>66 300</b>	<b>11%</b>
27,8%	DS	255 500	41%
11,3%	non DS	368 400	59%
21,7%	Femmes	263 700	42%
12,1%	Hommes	360 200	58%

Source: Enquête-emploi de l'INS

Il ressort essentiellement de ce tableau et du graphique suivant que :

- 1) 47% des chômeurs sont des hommes non diplômés du supérieur avec un taux de chômage de 11,5% (inférieur au taux de chômage global de 3,5 points) et que 30% sont des femmes diplômées avec un taux de chômage particulièrement élevé de 38,1%.
- 2) Les diplômés du supérieur représentent 41% de l'ensemble des chômeurs, fin 2019. Leur taux de chômage vaut 2 fois et demi celui des non diplômés du supérieur.

**Graphique 1.2 :** Répartition des chômeurs selon le niveau (DS ou non) et le sexe en décembre 2019



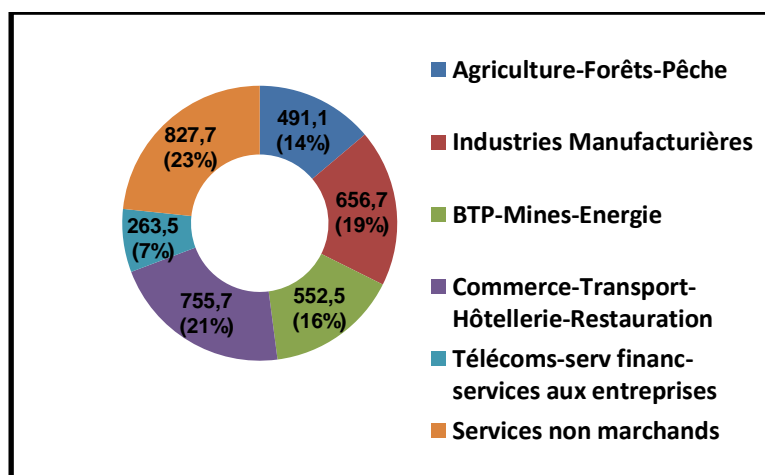
Source: INS

### 1.2.1.3. Répartition de la population active occupée selon le secteur d'activité en décembre 2019

Les secteurs d'activité qui emploient le plus de personnes, sont, dans l'ordre décroissant (graphique 1.3):

- 1) Les services **non** marchands, essentiellement l'administration publique, avec 23% des personnes occupées ;
- 2) Les services du commerce, des transports et de l'hôtellerie-restauration, avec 21% des personnes occupées ;
- 3) Les industries manufacturières (particulièrement les industries textiles-habillement-cuir et chaussures 6,6% et les industries mécaniques et électriques : 4,5%) avec 19% des personnes occupées ;
- 4) Le BTP (Bâtiment-Travaux Publics : près de 15%) et le secteur des Mines-Energie, avec 16% de la population occupée ;
- 5) Le secteur Agriculture-Forêts et Pêche, avec 14% de la population occupée ;
- 6) Et enfin : les secteurs des Télécommunications, Banques et Assurances et des services aux entreprises, avec 7% de la population occupée.

**Graphique 1.3:** Répartition de la population active occupée en décembre 2019 selon le secteur d'activité (en milliers et en %)



Source: Calculs de l'auteur d'après les données de l'INS

### 1.2.1.4. Population active et chômage en (juin) 2019, selon l'âge, le niveau d'instruction et le gouvernorat

30% des chômeurs ont moins de 25 ans et **78% d'entre eux moins de 35 ans**. Le taux d'activité est maximal pour les [30-35[ ans et le taux d'emploi pour les [40-45[ ans.

**Tableau 1.3 :** Données de l'enquête-emploi de 2019 par tranches d'âge (nombre en milliers)

Tranche d'âge	Nombre de Chômeurs	Taux de chômage	Population Active	% des chômeurs	Taux d'activité	Population totale	% de la population	Actifs occupés	Taux d'emploi	% des occupés
[15-20[	51,8	30,8%	168,0	8,2%	20,6%	814,4	9,2%	116,2	14,3%	3,3%
[20-25[	138,3	35,9%	385,4	21,8%	50,7%	759,8	8,6%	247,1	32,5%	7,0%
[25-30[	179,6	34,6%	519,6	28,3%	64,4%	806,3	9,1%	340,0	42,2%	9,6%
[30-35[	124,7	21,6%	577,6	19,6%	67,1%	861,3	9,7%	452,9	52,6%	12,8%
[35-40[	73,4	12,6%	582,8	11,6%	65,4%	890,9	10,1%	509,4	57,2%	14,4%
[40-45[	30,3	5,5%	555,6	4,8%	63,7%	872,2	9,8%	525,3	60,2%	14,9%
[45-50[	15,5	3,4%	459,6	2,4%	61,4%	748,4	8,5%	444,1	59,3%	12,6%
[50-55[	9,9	2,6%	381,5	1,6%	54,4%	701,7	7,9%	371,6	53,0%	10,5%
[55-60[	6,3	2,2%	282,1	1,0%	45,2%	623,9	7,0%	275,8	44,2%	7,8%
[60-65[	3,5	2,4%	146,2	0,6%	24,8%	588,4	6,6%	142,7	24,3%	4,0%
>= 65	1,6	1,5%	104,5	0,3%	8,8%	1 188,9	13,4%	102,9	8,7%	2,9%
<b>[15-25[</b>	<b>190,1</b>	<b>34,4%</b>	<b>553,4</b>	<b>29,9%</b>	<b>35,2%</b>	<b>1 574,2</b>	<b>17,8%</b>	<b>363,3</b>	<b>23,1%</b>	<b>10,3%</b>
<b>[15-30[</b>	<b>369,7</b>	<b>34,5%</b>	<b>1 073,0</b>	<b>58,2%</b>	<b>45,1%</b>	<b>2 380,5</b>	<b>26,9%</b>	<b>703,3</b>	<b>29,5%</b>	<b>19,9%</b>
<b>[15-35[</b>	<b>494,4</b>	<b>30,0%</b>	<b>1 650,6</b>	<b>77,9%</b>	<b>50,9%</b>	<b>3 241,8</b>	<b>36,6%</b>	<b>1 156,2</b>	<b>35,7%</b>	<b>32,8%</b>
<b>[25-55[</b>	<b>433,4</b>	<b>14,1%</b>	<b>3 076,7</b>	<b>68,3%</b>	<b>63,0%</b>	<b>4 880,8</b>	<b>55,1%</b>	<b>2 643,3</b>	<b>54,2%</b>	<b>74,9%</b>
<b>[15-65[</b>	<b>633,3</b>	<b>15,6%</b>	<b>4 058,4</b>	<b>99,7%</b>	<b>52,9%</b>	<b>7 667,3</b>	<b>86,6%</b>	<b>3 425,1</b>	<b>44,7%</b>	<b>97,1%</b>
<b>&gt;=15</b>	<b>634,9</b>	<b>15,3%</b>	<b>4 162,9</b>	<b>100%</b>	<b>47,0%</b>	<b>8 856,2</b>	<b>100%</b>	<b>3 528,0</b>	<b>39,8%</b>	<b>100%</b>

Source: INS

Une caractéristique importante du marché de l'emploi en Tunisie, est que le taux de chômage croît avec le niveau d'instruction (tableau 1.4 et graphique 1.4). Il est de :

- 1) 6,2% seulement pour les personnes n'ayant même pas le niveau de la sixième année primaire et qui ne représentent que 8,1% de la population occupée et 3% des chômeurs;
- 2) 8,0% pour celles ayant un niveau compris entre la 6ème année et la 9ème année (avec succès) de l'enseignement de base, qui représentent tout de même 34,2% de la population occupée et 16,5% des chômeurs;
- 3) 15,8% pour celles ayant le niveau secondaire (c'est-à-dire: entre la 1ère année secondaire avec succès et le bac avec succès), qui représentent 36,9% des travailleurs et 38,3% des chômeurs;
- 4) 26,9% pour celles ayant le niveau supérieur (c'est-à-dire: strictement supérieur au bac), qui représentent 20,4% des travailleurs et 41,7% des chômeurs;
- 5) 28% pour les personnes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou d'un BTS (Brevet de Technicien Supérieur de la formation professionnelle), qui représentent 18,4% de la population active occupée et 39,8% des chômeurs.

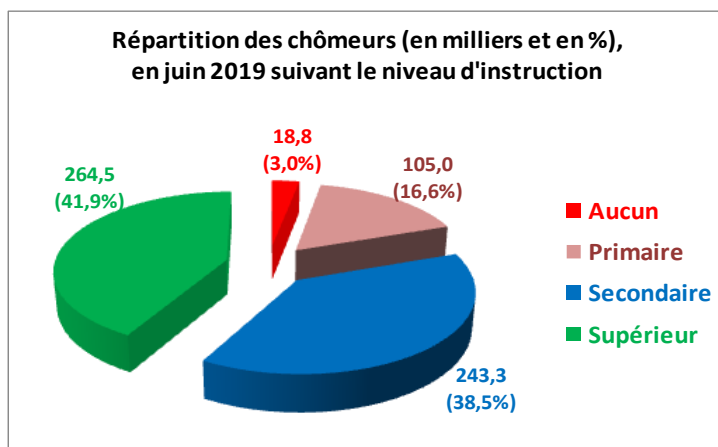
**Tableau 1.4:** Population active (PA) et chômeurs (en milliers) selon le niveau d'instruction en juin 2019

Population active et chômage en juin 2019 suivant le niveau d'instruction						
Niveau:	Aucun	Primaire	Secondaire	Supérieur	dont DS	TOTAL
Population active	305,2	1 310,3	1 544,0	982,8	902,0	4 162,9
Chômeurs	18,8	105,0	243,3	264,5	253,0	635,0
<b>TC</b>	<b>6,2%</b>	<b>8,0%</b>	<b>15,8%</b>	<b>26,9%</b>	<b>28,0%</b>	<b>15,3%</b>
Population occupée	286,4	1 205,3	1 300,7	718,3	649,0	3 527,9
Part PA en %	7,3%	31,5%	37,1%	23,6%	21,7%	100%
Part Chômeurs en %	3,0%	16,6%	38,5%	41,9%	39,8%	100%
Part occupés en %	8,1%	34,2%	36,9%	20,4%	18,4%	100%

\*Le niveau « supérieur » signifie: "1ère année après le baccalauréat avec succès, ou plus".

Source: INS

**Graphique 1.4:** Répartition des chômeurs, en juin 2019, selon le niveau d'instruction.



Source: INS

Le taux de chômage dépasse les 20% dans sept gouvernorats sur 24: Tataouine (28,7%), Gafsa (25,5%), Tozeur (24,8%), Jendouba (24,6%), Gabès (24,3%), Kebili (23,5%) et Kasserine (22,0%). Les gouvernorats qui présentent les meilleurs taux de chômage sont : Monastir (9,1%) et Ariana (10,0%).

Les gouvernorats du littoral ont un taux de chômage, dans leur ensemble, de 13,3% représentant 59,7% des chômeurs et 70,1% de la population occupée, et ceux de l'intérieur (en rouge sur le tableau 1.5) un taux de chômage de 19,5%, 40,3% des chômeurs et 29,9% des travailleurs.

Concernant les Diplômés du Supérieur (DS) : le taux de chômage DS dépasse les 50% (autrement dit : le nombre de chômeurs dépasse le nombre de travailleurs) à Kebili (54,8%) et à Gafsa (53,6%). Ce taux est compris entre 47% et 50% à : Sidi Bouzid (49,5%), à Kasserine (49,3%), à Gabès (48,7%), à Tozeur (47,7%), à Jendouba (47,5%), à Tataouine (47,1%) et à Béjà (47,1%). Il est globalement supérieur à 42% dans les gouvernorats de l'intérieur, contre 23,2% sur le littoral.

**Tableau 1.5 :** Population active et taux de chômage par gouvernorat et par grandes régions (Ensemble de la population & Diplômés du supérieur)

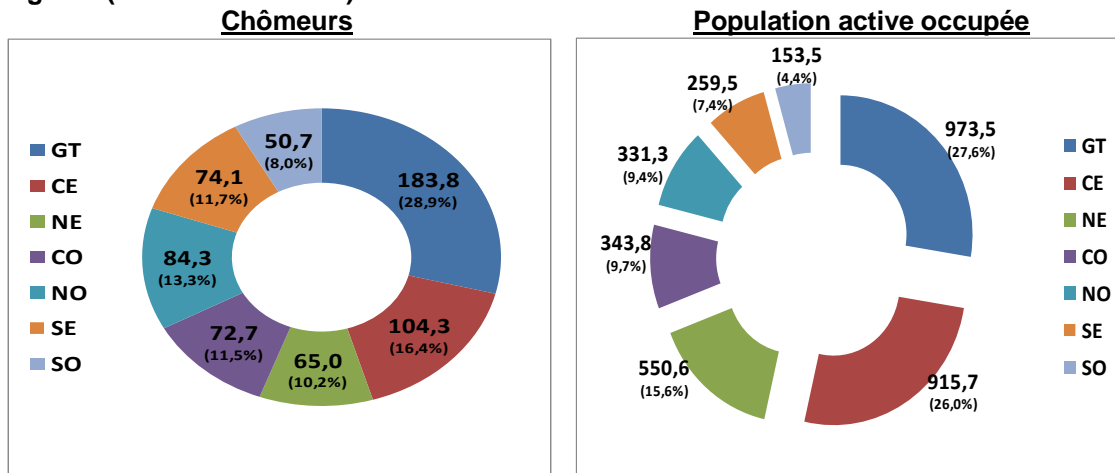
Gouvernorat	Tous				Diplômés du supérieur			
	Chômeurs	Actifs	TC	Occupés	Chômeurs	Actifs	TC	Occupés
Tunis	81,1	455,0	17,8%	373,9	27,3	137,3	19,9%	110,0
Ariana	26,5	265,0	10,0%	238,5	10,1	80,8	12,5%	70,7
Ben Arous	48,3	276,0	17,5%	227,7	17,9	83,1	21,5%	65,2
Manouba	27,9	161,3	17,3%	133,4	9,8	36,9	26,6%	27,1
<b>Grand Tunis</b>	<b>183,8</b>	<b>1 157,3</b>	<b>15,9%</b>	<b>973,5</b>	<b>65,1</b>	<b>338,1</b>	<b>19,3%</b>	<b>273,0</b>
Nabeul	36,1	346,4	10,4%	310,3	14,3	59,7	24,0%	45,4
Zaghouan	7,1	68,0	10,4%	60,9	1,5	7,7	19,5%	6,2
Bizerte	21,8	201,2	10,8%	179,4	7,5	32,9	22,8%	25,4
<b>Nord Est</b>	<b>65,0</b>	<b>615,6</b>	<b>10,6%</b>	<b>550,6</b>	<b>23,3</b>	<b>100,3</b>	<b>23,2%</b>	<b>77,0</b>
Béjà	21,9	121,0	18,1%	99,1	8,1	17,2	47,1%	9,1
Jendouba	30,9	125,6	24,6%	94,7	10,3	21,7	47,5%	11,4
Le Kef	16,1	90,4	17,8%	74,3	5,4	14,9	36,2%	9,5
Siliana	15,4	78,6	19,6%	63,2	4,9	13,7	35,8%	8,8
<b>Nord Ouest</b>	<b>84,3</b>	<b>415,6</b>	<b>20,3%</b>	<b>331,3</b>	<b>28,7</b>	<b>67,5</b>	<b>42,5%</b>	<b>38,8</b>
Sousse	26,4	258,6	10,2%	232,2	12,2	57,5	21,2%	45,3
Monastir	22,3	245,0	9,1%	222,7	12,1	54,4	22,2%	42,3
Mahdia	15,8	145,0	10,9%	129,2	6,6	21,8	30,3%	15,2
Sfax	39,8	371,4	10,7%	331,6	16,8	73,5	22,9%	56,7
<b>Centre Est</b>	<b>104,3</b>	<b>1 020,0</b>	<b>10,2%</b>	<b>915,7</b>	<b>47,7</b>	<b>207,2</b>	<b>23,0%</b>	<b>159,5</b>
Kairouan	29,8	185,1	16,1%	155,3	8,4	23,0	36,5%	14,6
Kasserine	25,4	115,5	22,0%	90,1	6,9	14,0	49,3%	7,1
Sidi Bouzid	17,5	115,9	15,1%	98,4	9,5	19,2	49,5%	9,7
<b>Centre Ouest</b>	<b>72,7</b>	<b>416,5</b>	<b>17,5%</b>	<b>343,8</b>	<b>24,8</b>	<b>56,2</b>	<b>44,1%</b>	<b>31,4</b>
Gabès	30,9	127,2	24,3%	96,3	17,4	35,7	48,7%	18,3
Médenine	30,0	160,4	18,7%	130,4	13,6	34,7	39,2%	21,1
Tataouine	13,2	46,0	28,7%	32,8	4,9	10,4	47,1%	5,5
<b>Sud Est</b>	<b>74,1</b>	<b>333,6</b>	<b>22,2%</b>	<b>259,5</b>	<b>35,9</b>	<b>80,8</b>	<b>44,4%</b>	<b>44,9</b>
Gafsa	27,7	108,6	25,5%	80,9	14,8	27,6	53,6%	12,8
Tozeur	9,9	39,9	24,8%	30,0	4,2	8,8	47,7%	4,6
Kebili	13,1	55,7	23,5%	42,6	8,5	15,5	54,8%	7,0
<b>Sud Ouest</b>	<b>50,7</b>	<b>204,2</b>	<b>24,8%</b>	<b>153,5</b>	<b>27,5</b>	<b>51,9</b>	<b>53,0%</b>	<b>24,4</b>
<b>TOTAL</b>	<b>634,9</b>	<b>4 162,8</b>	<b>15,3%</b>	<b>3 527,9</b>	<b>253,0</b>	<b>902,0</b>	<b>28,0%</b>	<b>649,0</b>
<b>Littoral</b>	<b>379,0</b>	<b>2 851,2</b>	<b>13,3%</b>	<b>2 472,2</b>	<b>155,8</b>	<b>671,4</b>	<b>23,2%</b>	<b>515,6</b>
<b>Intérieur</b>	<b>255,9</b>	<b>1 311,6</b>	<b>19,5%</b>	<b>1 055,7</b>	<b>97,2</b>	<b>230,6</b>	<b>42,1%</b>	<b>133,4</b>

Source : INS

Concernant la population active (active occupée et active en chômage):

- \* 27,6% des travailleurs résident dans le Grand Tunis contre 28,9% des chômeurs,
- \* 26,0% des travailleurs résident dans le centre-est contre 16,4% des chômeurs,
- \* 15,6% des travailleurs résident dans le Nord-Est contre 10,2% des chômeurs,
- \* 9,7% des travailleurs résident dans le centre-ouest contre 11,5% des chômeurs,
- \* 9,4% des travailleurs résident dans le nord-ouest contre 13,3% des chômeurs,
- \* 7,4% des travailleurs résident dans le sud-est contre 11,7% des chômeurs
- \* 4,4% des travailleurs résident dans le sud-ouest contre 8,0% des chômeurs.

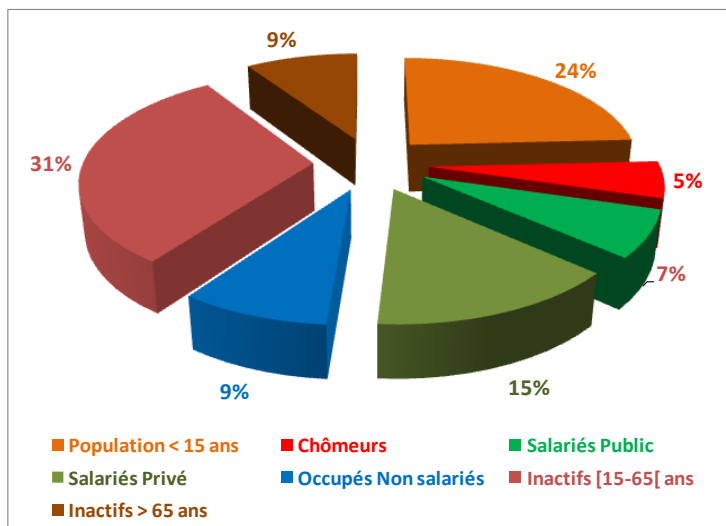
**Graphique 1.5 : Répartition des chômeurs et de la population active occupée, par grandes régions (en milliers et en %) en 2019**



**1.2.1.5. Récapitulation: Répartition de la population tunisienne en 2019 selon la situation dans l'emploi**

Seuls 36% de la population tunisienne (11,679 millions en juin 2019) participent à la vie active: 5% sont des chômeurs, 7% des salariés du secteur public, 15% des salariés du secteur privé et 9% des travailleurs non salariés du secteur privé. Le nombre de personnes **inactives** avoisine les 4,7 millions, soit 40% de la population totale, dont plus des ¾ ont moins de 65 ans. Le reste de la population, soit 24% (2,823 millions) sont des enfants de moins de 15 ans.

**Graphique 1.6: Répartition de la population tunisienne en 2019 selon la situation dans l'emploi.**



**Source:** calculs de l'auteur, d'après les données de l'INS

### 1.2.1.6. Les NEET en 2019

**NEET**, qui signifie "Not in Education, Employment or Training" (**ni scolarisé, ni en emploi, ni stagiaire en formation**), est une classification sociale d'une certaine catégorie de personnes inactives. Au départ, c'est une classification négative qui comprend les jeunes âgés entre 15 et 25 ans sorties du système scolaire et qui ne sont pas en emploi, mais non nécessairement chômeurs au sens du BIT (généralisée ensuite à toutes les tranches d'âge des jeunes de moins de 35 ans).

L'intérêt immédiat du concept de NEET est de proposer un indicateur alternatif au taux de chômage. Il répond en effet à une double critique qu'on adresse à ce dernier : le calcul du nombre de NEET **se fait proportionnellement à l'ensemble de la catégorie d'âge et pas seulement par rapport aux seuls actifs**, ce qui supprime, d'une part, le biais lié aux jeunes encore scolarisés, et permet d'appréhender l'ensemble des sans-emploi, et pas uniquement ceux qui sont recensés comme chômeurs au sens du BIT (en particulier: à la recherche active d'un emploi et disponible pour travailler), d'autre part.

13

**Tableau 1.6 : Les NEET en 2019**

Les N.E.E.T. en 2019										
Tranche d'âge	Population scolarisée	Population occupée	Population en chômage	Population NEET	Taux d'activité**	Taux de chômage	Taux d'emploi**	Ratio* des NEET	Ratio* des chômeurs	Ratio* des scolarisés
[15-20[	570,6	116,2	51,8	127,6	20,6%	30,8%	14,3%	15,7%	6,4%	70,1%
[20-25[	335,9	247,1	138,3	267,5	45,3%	35,9%	29,1%	31,5%	16,3%	39,5%
[25-30[	61,0	340	179,6	531,2	55,7%	34,6%	36,5%	57,0%	19,3%	6,5%
[30-35[	15,5	452,9	124,7	477,9	61,0%	21,6%	47,9%	50,5%	13,2%	1,6%
<b>[15-25[</b>	<b>906,5</b>	<b>363,3</b>	<b>190,1</b>	<b>395,1</b>	<b>33,2%</b>	<b>34,4%</b>	<b>21,8%</b>	<b>23,7%</b>	<b>11,4%</b>	<b>54,4%</b>
<b>[15-30[</b>	<b>967,5</b>	<b>703,3</b>	<b>369,7</b>	<b>926,3</b>	<b>41,3%</b>	<b>34,5%</b>	<b>27,1%</b>	<b>35,7%</b>	<b>14,2%</b>	<b>37,3%</b>
<b>[15-35[</b>	<b>983,0</b>	<b>1156,2</b>	<b>494,4</b>	<b>1404,2</b>	<b>46,6%</b>	<b>30,0%</b>	<b>32,6%</b>	<b>39,6%</b>	<b>14,0%</b>	<b>27,7%</b>

\* Ratio signifie: la part (en %) par rapport à la population totale (de la tranche d'âge concernée)  
 \*\* Le "taux d'activité (resp.: emploi)" est le rapport: population active (resp.: active occupée) / population totale (de la tranche d'âge concernée)

**Source:** calculs de l'auteur, d'après les données de l'INS pour la population, l'emploi et le chômage et celles des différents ministères concernés pour la scolarisation.

Il ressort en particulier de ce tableau que:

- \* 23,7% des jeunes de [15-25[ ans (plus de 395 000 personnes, soit plus du double du nombre de chômeurs),
- \* 35,7% des jeunes de [15-30[ ans (plus de 926 000 personnes: environ 2 fois et demi le nombre de chômeurs),
- \* et 39,6% des jeunes de [15-35[ ans (plus de 1,4 millions de personnes: près du triple du nombre de chômeurs),

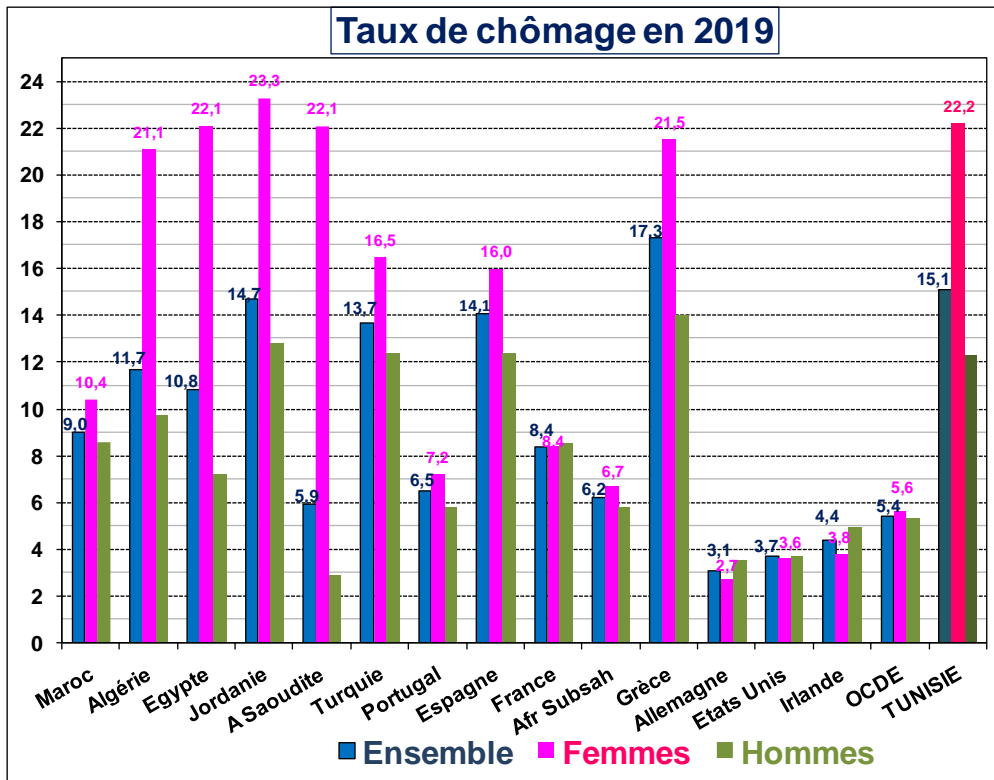
**ne sont ni scolarisés, ni en formation, ni occupés.**

Ces chiffres sont particulièrement inquiétants.

### 1.2.1.7. Benchmarking du taux de chômage (global, jeunes et diplômés du supérieur), du taux d'activité des femmes, des NEET jeunes et de l'emploi non salarié.

Le taux de chômage moyen en 2019 en Tunisie, soit 15,1%, est plus élevé que celui de la plupart des pays "comparables", à l'exception de la Grèce. Il est même supérieur à celui du Maroc de plus de 6 points, à celui de l'Egypte de plus de 4 points, à celui de l'Algérie de plus de 3 points et au taux de chômage des pays africains subsahariens (dans leur ensemble) de plus de 9 points. Le taux de chômage des femmes, soit 22,2%, est particulièrement élevé en Tunisie mais il est comparable à celui des autres pays arabes de la liste de comparaison.

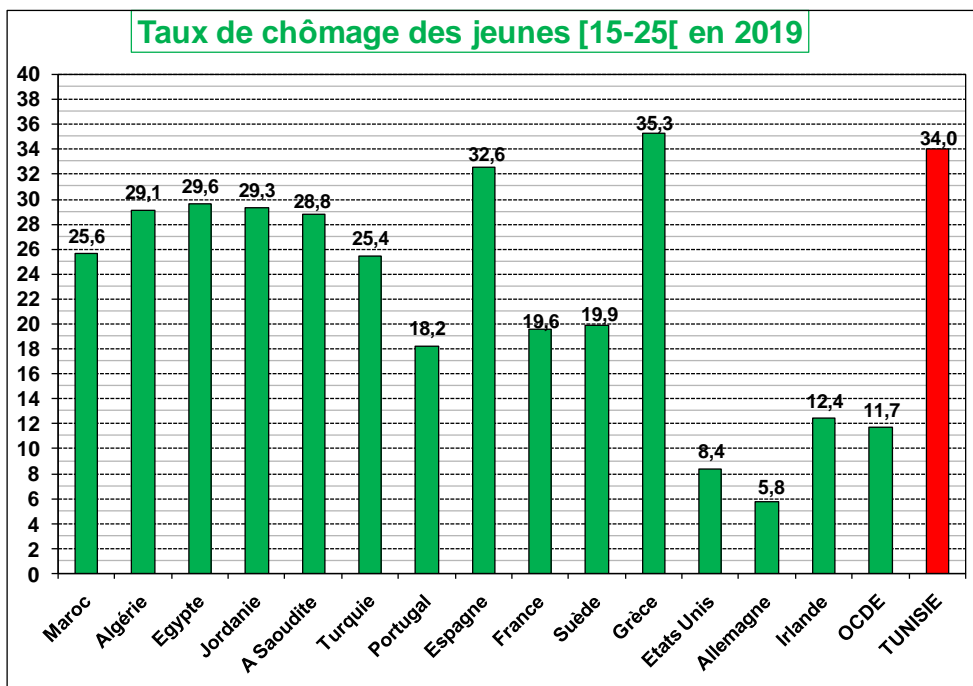
**Graphique 1.7: Benchmarking du taux de chômage global selon le sexe**



Source: OCDE et BM (INS pour la Tunisie)

Le taux de chômage moyen des jeunes en 2019 en Tunisie, est de 34%, taux supérieur à ceux de tous les pays de comparaison (à l'exception de la Grèce)

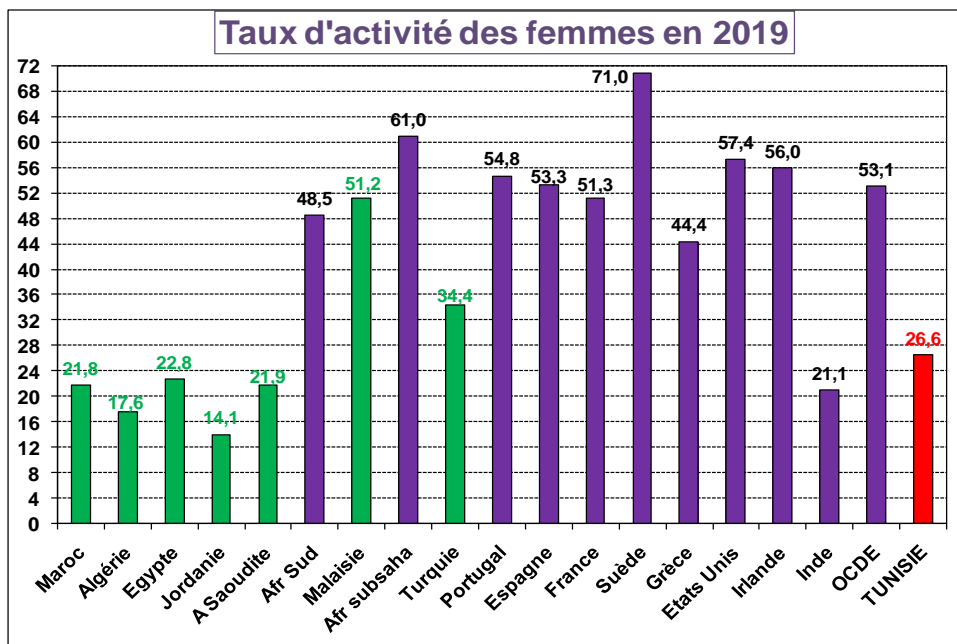
**Graphique 1.8: Benchmarking du taux de chômage des jeunes**



Source: OCDE et BM (INS pour la Tunisie)

Le taux d'activité des femmes (26,6%) est particulièrement bas en Tunisie (il est le double dans les pays de l'OCDE), mais demeure tout de même supérieur à celui de tous les autres pays arabes.

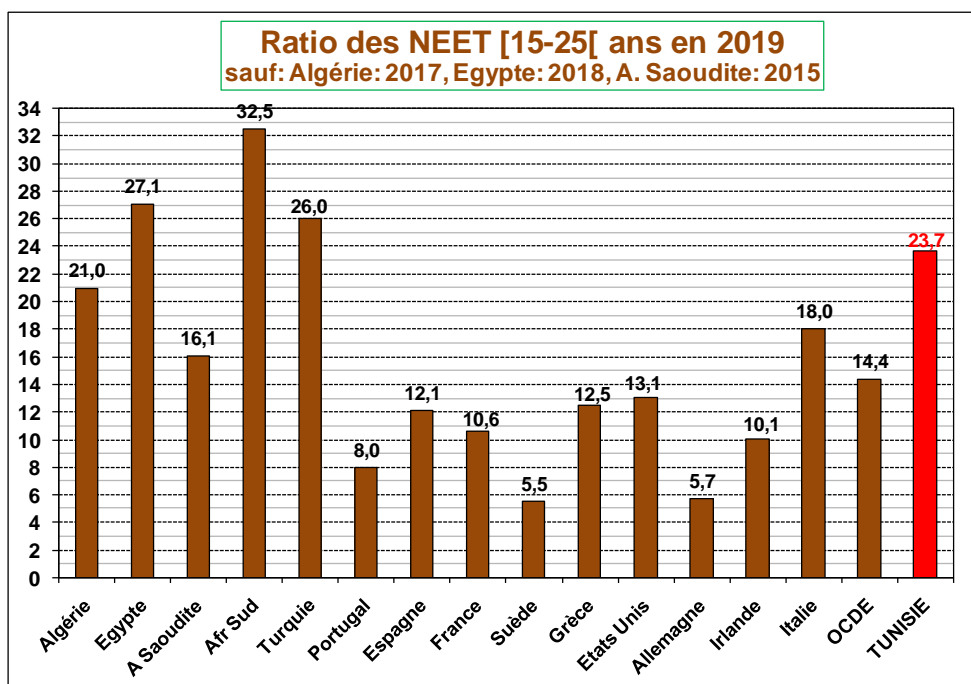
**Graphique 1.9: Benchmark du taux d'activité des femmes**



Source: OCDE et BM (INS pour la Tunisie)

Le ratio des NEET des [15-25[ ans est plus élevé que celui de tous les pays de l'OCDE (hors Turquie), que celui de l'Algérie, et celui de l'Arabie Saoudite.

**Graphique 1.10: Benchmarking du ratio des NEET jeunes en 2019**

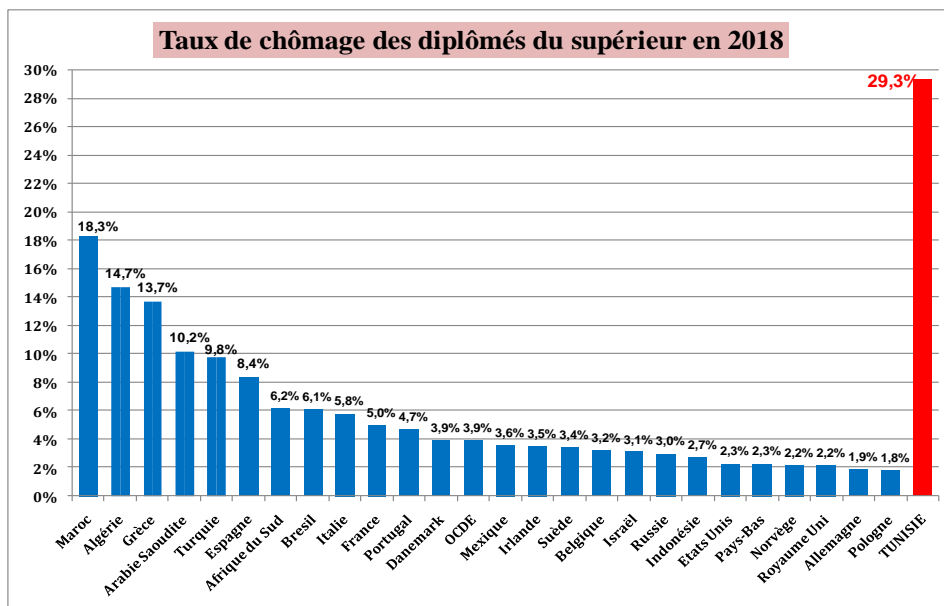


Source: BM (Calculs de l'auteur d'après les données de l'INS pour la Tunisie)

Le marché du travail en Tunisie est caractérisé par un chômage particulièrement élevé des diplômés du supérieur. Notre pays détient certainement **le record mondial du taux de chômage le plus élevé pour cette catégorie** (28,2% en 2019 et 29,3% en 2018 en moyenne annuelle), et de très loin. Ce taux dépasse celui du Maroc de 11 points et vaut entre le double et 16 fois celui des autres pays de comparaison.



**Graphique 1.11: Benchmark du taux de chômage des diplômés du supérieur (2018)**



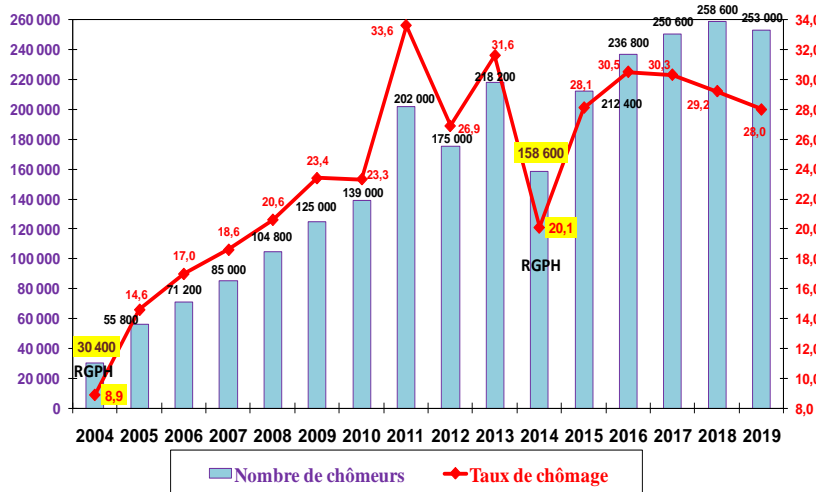
Source: OCDE et BM (INS pour la Tunisie)

16

**Encadré 1.1: Chômage surévalué des Diplômés du Supérieur (DS)**

Le taux de chômage des DS est certainement surévalué dans les enquêtes-emploi de l'INS. En effet, ce taux ne concorde pas avec celui des recensements (RGPH): 21,06% pour le recensement de 2014 contre une moyenne de 30,9% pour les enquêtes-emploi de la même année. La même remarque vaut pour l'année 2004. Cela est dû à une surestimation du nombre de chômeurs DS. Cf. Graphique suivant.

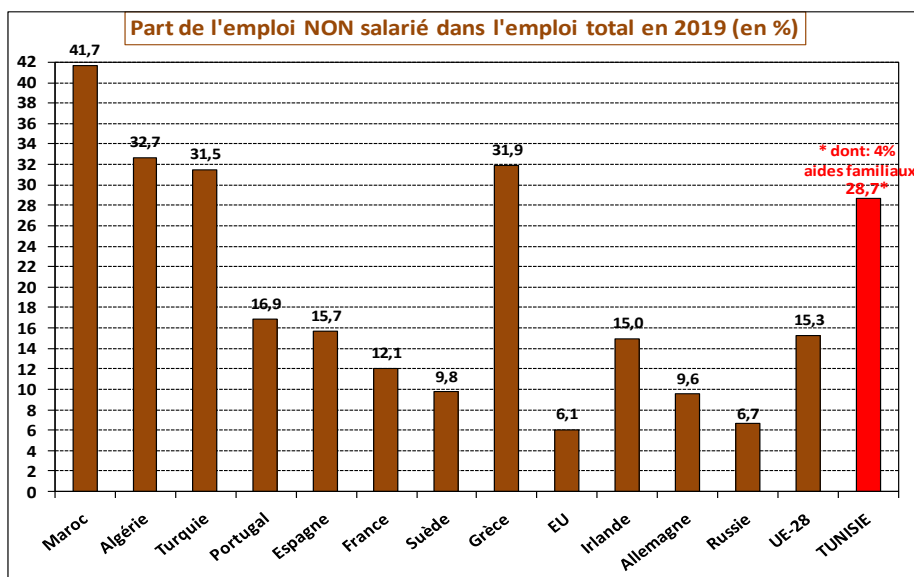
**Graphique 1.12: Evolution du nombre de chômeurs et du taux de chômage des diplômés du supérieur de 2004 à 2019**



La part de l'emploi non salarié dans l'emploi total en Tunisie est de 28,7% = 4% correspondant aux aides familiaux + 24,7% aux patrons et les travailleurs indépendants. Ce taux n'est dépassé que par le Maroc, l'Algérie, la Turquie et la Grèce parmi les pays de comparaison.

En outre, il est à signaler qu'environ 28 % des non diplômés sont des travailleurs indépendants (ou chefs d'entreprise), contre à peine 9 % des diplômés. Ce qui signifie que la plupart des diplômés du supérieur préfèrent se trouver dans une situation de recherche d'emploi salarié plutôt que de créer leur propre entreprise.

**Graphique 1.13: Part de l'emploi non salarié dans l'emploi total (benchmark)**



Source: OCDE et BM (INS pour la Tunisie)

### 1.2.1.8. Analyse des demandeurs d'emploi diplômés du supérieur en 2019

La répartition des demandeurs en fin de mois de l'ANETI **diplômés du supérieur** peut être considérée comme un bon indicateur pour celle des chômeurs de cette catégorie.

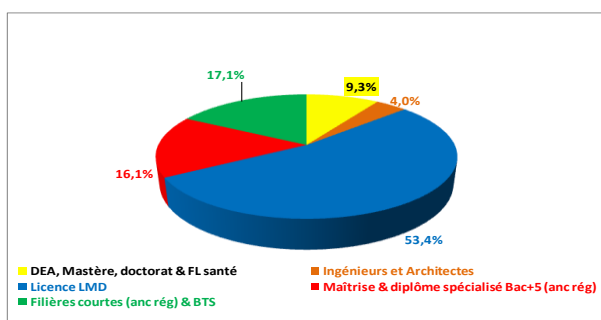
- La répartition selon le diplôme donne: plus de 53% sont titulaires d'une licence LMD, plus de 33% sont détenteurs d'un diplôme de l'ancien régime (maîtrise, ISET ou autres filières courtes, etc ...), et plus de 13% ont un diplôme Bac+5 ou plus (Graphique 1.14).

- La répartition selon la spécialité donne : 27% sont issus des filières Economie-Gestion-Commerce, 26% des filières Sciences Exactes, Naturelles et Techniques (hors TIC), 24% des filières Lettres-Humanités-Arts, 11% des filières des TIC, 7% des filières de Droit et 5% des filières d'Agronomie, de Santé et assimilés (Graphique 1.15).

- La répartition régionale donne : environ 16% pour chacune des 3 régions : Centre-Est, Sud-Est et Centre-Ouest, environ 15% pour les régions Nord-Ouest et Grand-Tunis, 11,4% pour le Sud-Ouest et 10% pour le Nord-Ouest (Graphique 1.16).

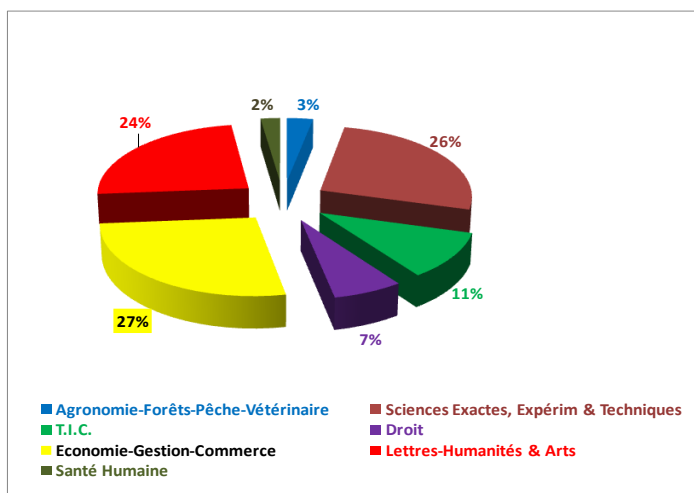
- La répartition selon l'ancienneté du diplôme donne : 61% des demandeurs d'emploi DS ont obtenu leur diplôme il y a 5 ans ou plus (dont près des ¾ sont des femmes), 7% ont un diplôme datant de 2015, 9% de 2016, 10% de 2017, 11% de 2018 et 2% de 2019 (Graphique 1.17).

**Graphique 1.14: Répartition des demandeurs d'emploi, diplômés du supérieur, en juin 2019, selon le diplôme**



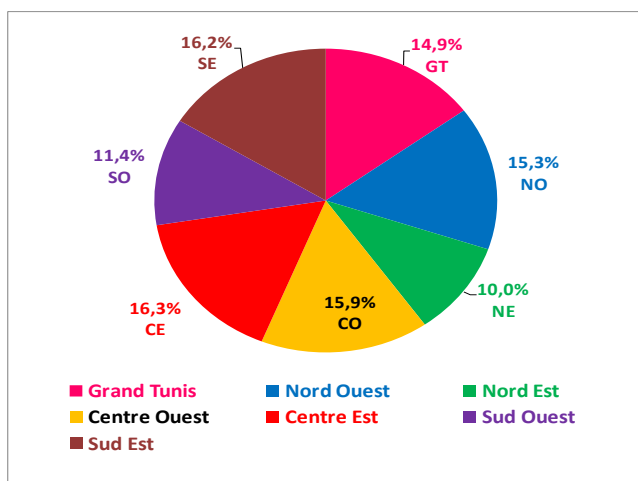
Source: ANETI

**Graphique 1.15: Répartition des demandeurs d'emploi diplômés du supérieur, en juin 2019, selon la spécialité**



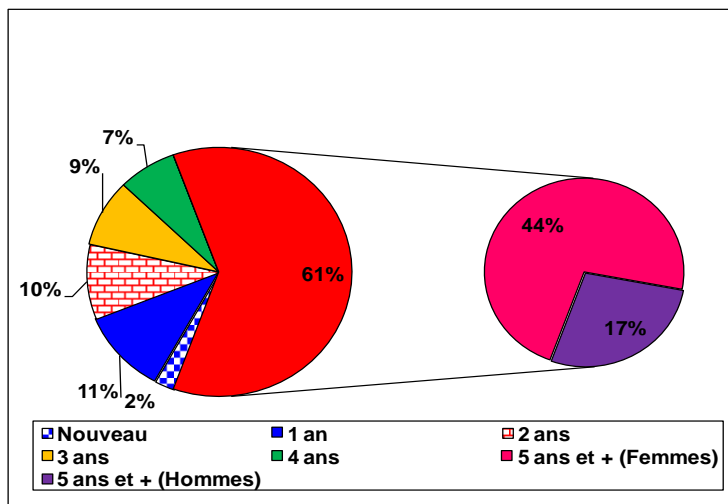
Source: ANETI

**Graphique 1.16: Répartition des demandeurs d'emploi, diplômés du supérieur, en juin 2019, par grandes régions**



Source: ANETI

**Graphique 1.17: Répartition des demandeurs d'emploi, diplômés du supérieur, en juin 2019, selon l'ancienneté du diplôme.**

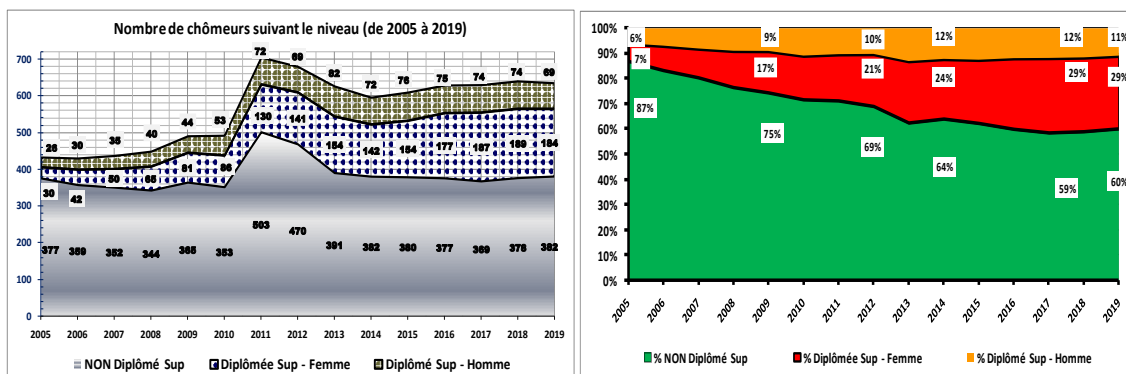


Source: ANETI

## 1.2.2. Evolution de l'emploi et du chômage entre 2005 et 2019

### 1.2.2.1. Chômage et activité selon le niveau (DS ou non) et le sexe

**Graphique 1.18:** Nombre (en milliers) et répartition en % des chômeurs, selon le niveau (DS ou non) et le sexe, de 2005 à 2019



Source: INS

Il ressort de ces deux graphiques 1.18 que le nombre de personnes en chômage parmi les NON diplômés du supérieur n'a pratiquement pas évolué depuis 2005, alors que celui des diplômés a été multiplié par 4,5. Il s'en est suivi que la part des diplômés du supérieur dans le chômage total a été plus que triplé entre 2005 et 2019, passant de 13% à 40%. Mais, surtout que celle des femmes DS a plus que quadruplé passant de 7% à 29%.

Ce constat est confirmé par le tableau 1.7 suivant qui indique en outre, que la demande additionnelle (DA) sur cette période 2005-2019 (14 ans) est composée aux 2/3 (65%) de diplômés du supérieur, alors que 54% des créations d'emploi seulement ont profité à ces derniers. Ce qui a eu comme conséquence une couverture de la demande additionnelle (c'est-à-dire, le rapport : Créations / DA) d'à peine 62% pour les DS, contre 98% pour les non diplômés.

Mais cette couverture de la demande additionnelle est répartie de manière inégale entre les sous-périodes 2005-2010 (P1) et 2010-2019 (P2) : 112% pour P1 (le nombre de créations d'emploi dépasse celui des nouveaux-venus sur le marché du travail) et 67% pour P2, et ce, malgré une **baisse importante de la demande additionnelle entre les deux périodes**, qui est passée, en moyenne annuelle, de 82 mille (P1) à 43,7 mille (P2). Cf. Tableau 1.8.

Aussi, paradoxalement, **la part** des créations d'emploi pour les DS a plus que doublé, passant ainsi de 37% des créations totales durant P1 à 77% durant P2. Et donc, les créations (moyennes annuelles) ont fortement baissé pour les **non** diplômés entre les 2 périodes : de 44,1 mille au cours de P1 à 6,4 mille seulement (soit moins de 15%) au cours de P2.

En outre, on remarque que les créations d'emploi (nettes) au cours de la période 2010-2019 (P2), bien qu'insuffisantes pour couvrir la demande additionnelle «relativement faible», ont concerné **exclusivement** les régions du littoral (Graphique 1.19) ; les régions intérieures ayant même enregistré une perte annuelle moyenne de plus de 7 250 emplois. Ce qui a eu pour conséquence la forte aggravation du chômage dans les régions intérieures, dont le taux est passé de 15,6% en 2010 à 19,5% en 2019 (contre 11,6% et 13,3% pour les régions côtières).

**Concernant les diplômés du supérieur:** les créations d'emploi (nettes) au cours de la période 2010-2019 (P2), qui ont pourtant constitué 77% de l'ensemble des créations, ont concerné à **83%** les régions du littoral (Graphique 1.20), et les régions intérieures n'ont enregistré qu'une création annuelle moyenne de moins de 3 700 emplois, **dont 78%, soit 2 860, sous forme de programmes de politique active supplémentaires** (essentiellement le Service Civil Volontaire –SCV- et le contrat Karama). Ce qui n'a pas été suffisant pour atténuer l'aggravation du chômage des DS dans les régions intérieures, dont le taux est passé de 35,7% en 2010 à 42,1% en 2019 (contre 18,9% et 23,2% pour les régions du littoral).

**Tableau 1.7 : Demande additionnelle et créations d'emploi selon le niveau (DS ou non) et le sexe, de 2005 à 2019.**

	de 2005 à 2019 (14 ans) - moyennes annuelles -						
	DA	% DA	Créat	% Créat	Δ chô	% Δ chô	Couvert
DS - F	24 600	43%	13 600	32%	11 000	76%	55%
DS - H	12 500	22%	9 400	22%	3 100	21%	75%
Non DS - F	-1 621	-3%	-321	-1%	-1 300	-9%	***
Non DS - H	21 900	38%	20 221	47%	1 679	12%	92%
Non DS - Tous	20 300	35%	19 900	46%	400	3%	98%
DS - Tous	37 100	65%	23 000	54%	14 100	97%	62%
Femmes	23 000	40%	13 300	31%	9 700	67%	58%
Hommes	34 400	60%	29 600	69%	4 800	33%	86%
<b>Ensemble</b>	<b>57 400</b>	<b>100%</b>	<b>42 900</b>	<b>100%</b>	<b>14 464</b>	<b>100%</b>	<b>75%</b>

DA= Demande Additionnelle ; Créat = Créations nettes d'emplois  
DS = Diplômés du Supérieur ; F = Femmes ; H = Hommes  
Δ chô = chômeurs supplémentaires ; Couvert = Couverture de la DA

Source: INS

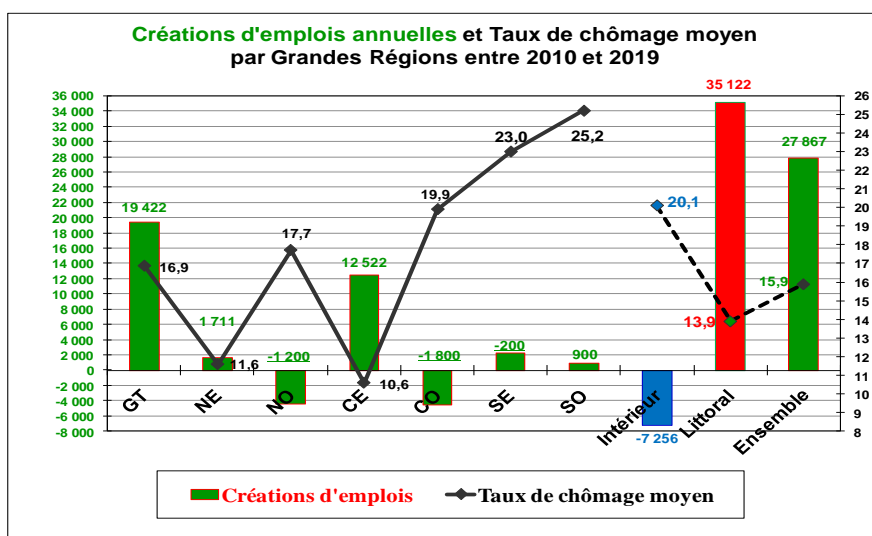
**Tableau 1.8 : Demande additionnelle et créations d'emploi selon le niveau (DS ou non) et le sexe, de 2005-2010 et 2010-2019**

	de 2005 à 2010 (5 ans) - moyennes annuelles -						
	DA	% DA	Créat	% Créat	Δ chô	% Δ chô	Couvert
DS - F	24 400	30%	13 240	19%	11 160	94%	54%
DS - H	18 260	22%	12 780	18%	5 480	46%	70%
Non DS - F	1 600	2%	1 190	2%	410	3%	74%
Non DS - H	37 760	46%	42 930	61%	-5 170	-44%	114%
Non DS - Tous	39 360	48%	44 120	63%	-4 760	-40%	112%
DS - Tous	42 660	52%	26 020	37%	16 640	140%	61%
Femmes	26 000	32%	14 430	21%	11 570	97%	56%
Hommes	56 020	68%	55 710	79%	310	3%	99%
<b>Ensemble</b>	<b>82 020</b>	<b>100%</b>	<b>70 140</b>	<b>100%</b>	<b>11 880</b>	<b>100%</b>	<b>86%</b>

	de 2010 à 2019 (9 ans) - moyennes annuelles -						
	DA	% DA	Créat	% Créat	Δ chô	% Δ chô	Couvert
DS - F	24 733	57%	13 811	50%	10 922	69%	56%
DS - H	9 322	21%	7 578	27%	1 744	11%	81%
Non DS - F	-3 411	-8%	-1 161	-4%	-2 250	-14%	***
Non DS - H	13 089	30%	7 606	27%	5 483	34%	58%
Non DS - Tous	9 678	22%	6 444	23%	3 233	20%	67%
DS - Tous	34 056	78%	21 389	77%	12 667	80%	63%
Femmes	21 322	49%	12 650	45%	8 672	55%	59%
Hommes	22 411	51%	15 183	55%	7 228	45%	68%
<b>Ensemble</b>	<b>43 733</b>	<b>100%</b>	<b>27 833</b>	<b>100%</b>	<b>15 900</b>	<b>100%</b>	<b>64%</b>

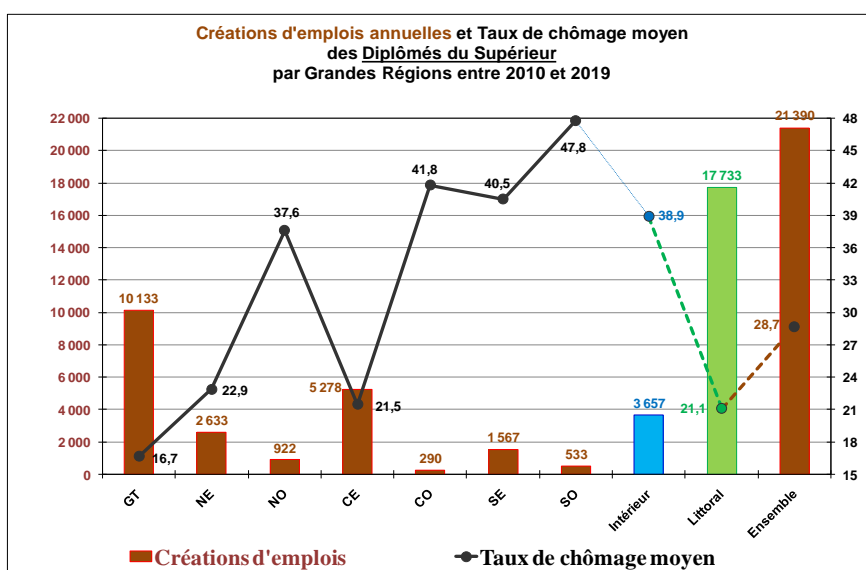
Source : INS

**Graphique 1.19: Créations d'emploi annuelles et taux de chômage moyen, par grandes régions, de 2010 à 2019.**



Source : INS

**Graphique 1.20: Créations d'emploi annuelles et taux de chômage moyen, des diplômés du supérieur, par grandes régions, de 2010 à 2019.**



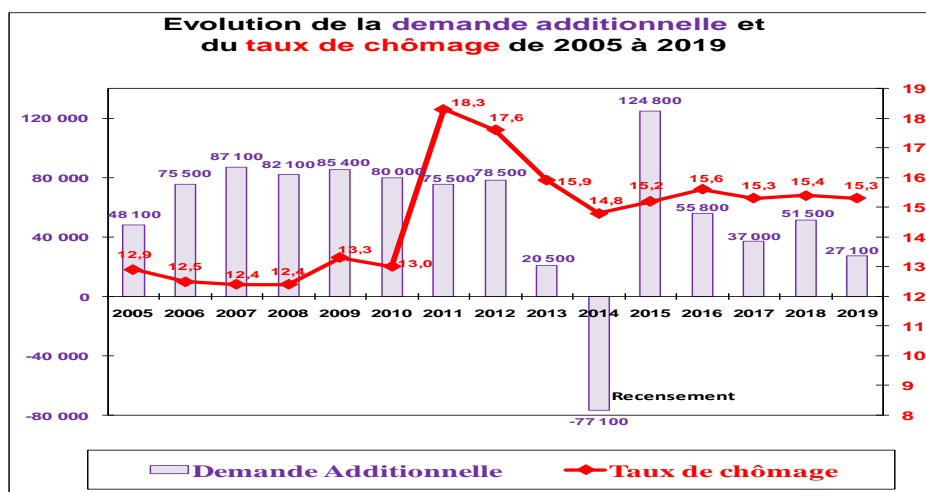
Source : INS

**Demande additionnelle et taux de chômage :**

Le graphique 1.21, le graphique 1.22 et le graphique 1.23 montrent que : Compte non tenu de la « singularité » de 2011 et des biais des recensements de 2004 et 2014, la demande additionnelle (le nombre net de nouveaux venus sur le marché du travail = l'augmentation nette de la population active) a commencé à baisser fortement à partir de 2012 : de plus de 80 mille en moyenne par an, au cours du septennat 2005-2012, elle a baissé jusqu'à 34 mille, au cours du septennat suivant. Mais, malgré cette baisse importante de la demande additionnelle, le taux de chômage a continué à grimper, passant d'environ 12,5% entre 2005 et 2008 à une moyenne de 15,4% ces 5 dernières années.

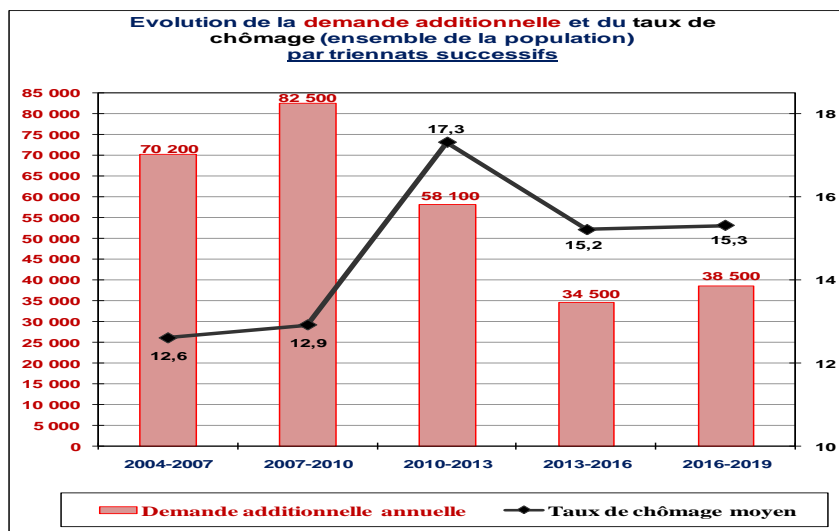
**Concernant les diplômés du supérieur** (graphique 1.24): on constate un certain recul de la demande additionnelle des diplômés du supérieur entre 2010 et 2016, suivi d'une légère reprise au cours du dernier triennat 2016-2019. Mais le taux de chômage de cette catégorie n'a cessé d'augmenter, passant d'une moyenne de 23,3 entre 2005 et 2012 à une moyenne de 28,3% entre 2012 et 2019.

**Graphique 1.21:** Evolution de la demande additionnelle et du taux de chômage, année par année, de 2005 à 2019



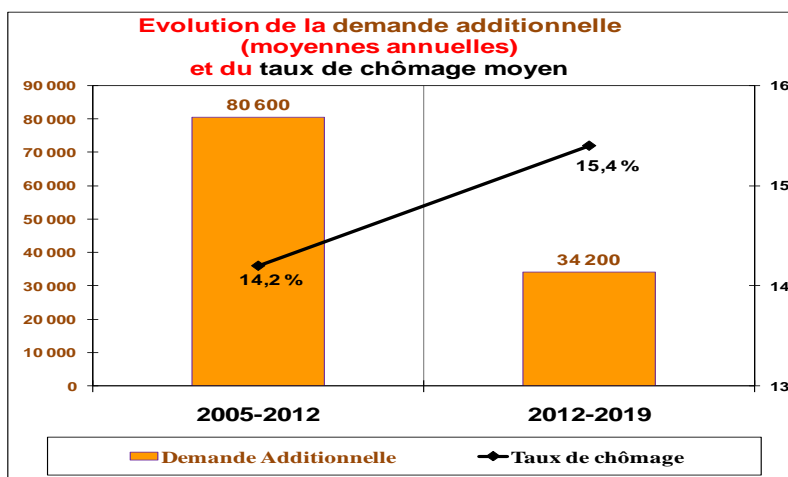
Source : INS

**Graphique 1.22:** Evolution de la demande additionnelle vs le taux de chômage, de 2004 à 2019 par triennats successifs.



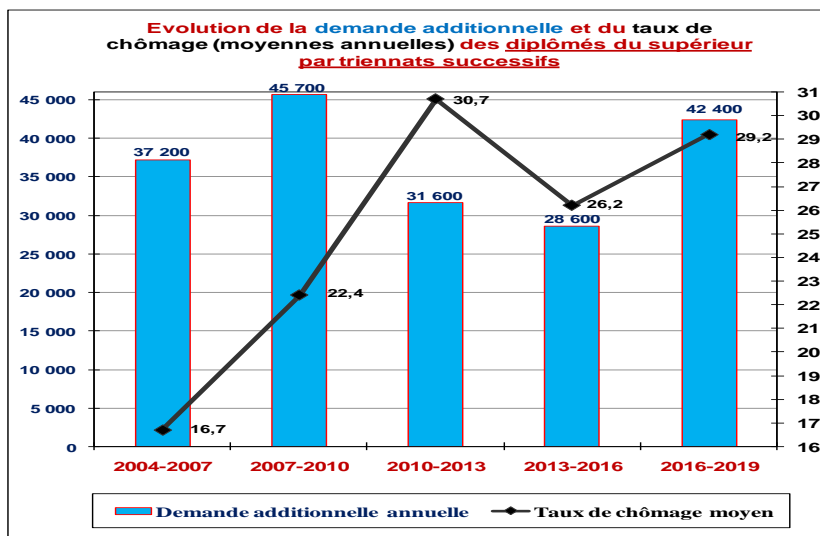
Source : INS

**Graphique 1.23:** Evolution de la demande additionnelle et du taux de chômage moyen par septennats successifs entre 2005 et 2019.



Source : INS

**Graphique 1.24: Evolution de la demande additionnelle et du taux de chômage des Diplômés du Supérieur, par triennats successifs de 2004 à 2019**



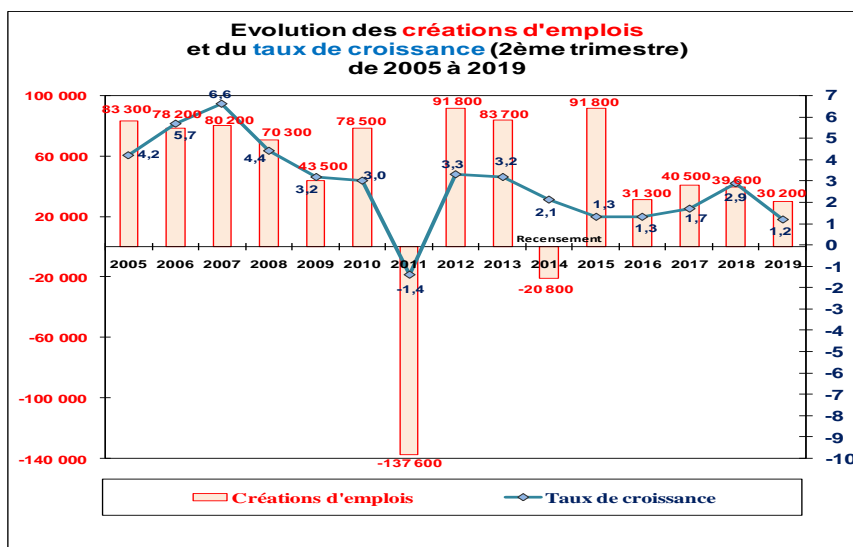
Source : INS

**Croissance économique et chômage :**

Mise à part la « singularité » de 2011, la croissance économique a influé logiquement sur le volume de créations d'emploi (cf. graphique 1.26). Ce qui a donné que : 1 point de croissance a généré en moyenne annuellement 18 300 emplois sur le triennat 2007-2010, 21 300 emplois sur le triennat 2013-2016 et 19 300 emploi sur le triennat 2016-2019. Soit : environ 19 800 (± 1 500) pour chaque triennat.

Toutefois, bizarrement, cette règle n'est plus valable lorsqu'on l'applique aux diplômés du supérieur (cf. graphique 1.27). En effet, 1% de croissance a généré : 7 900 emplois annuellement sur le triennat 2007-2010, mais, 14 000 emplois sur 2013-2016 et 19 500 sur 2016-2019. La croissance économique n'a pas été déterminante dans le processus de créations d'emploi chez les diplômés du supérieur. Ce phénomène peut être expliqué, très partiellement, par la forte augmentation des PAMT pour cette catégorie, mais cela ne justifie pas le fort décalage du volume de créations entre 2007-2010 et 2013-2019.

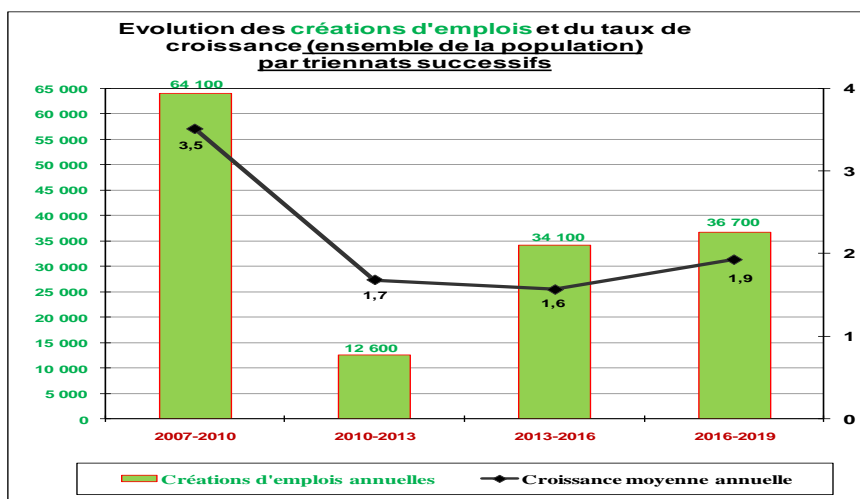
**Graphique 1.25: Evolution de la création d'emploi vs le taux de croissance, de 2005 à 2019, année par année.**



Source : INS

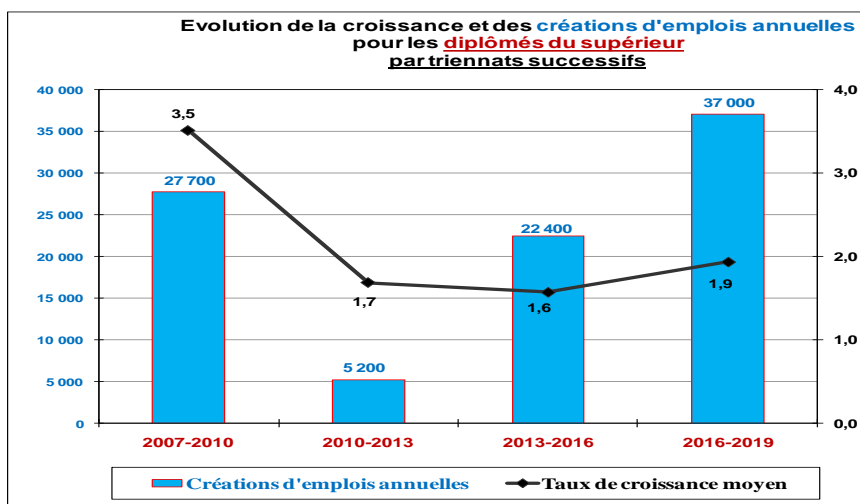


**Graphique 1.26:** Evolution de la création d’emploi vs le taux de croissance, de 2005 à 2019, par triennats successifs



Source : INS

**Graphique 1.27:** Evolution de la création d’emploi vs le taux de croissance des Diplômés du Supérieur, de 2005 à 2019, par triennats successifs



Source : INS

**Encadré 1.2:** Poste vacant vs Poste non pourvu

Une idée reçue : Certaines sources donnent des chiffres « extravagants » de soi disant postes non pourvus font l’amalgame entre : les postes vacants et les postes non pourvus (ou offres d’emploi non satisfaites). Un poste vacant est un poste encore à pourvoir : il n’a donc pas vocation à le rester. Les postes vacants (qui n’ont rien à voir avec les postes non pourvus) incluent les postes inoccupés, nouvellement créés ou sur le point d’être libérés. Ils représentent, en quelque sorte, une photographie à l’instant t de la situation de la demande du marché de travail et cela ne veut pas dire que ces postes ne seront pas pourvus. L’idée d’un stock d’emplois qui ne trouverait pas preneur est erronée dans ce cas. Cet outil sert surtout d’ailleurs à mesurer le flux sur le marché du travail : un fort taux de vacance est un bon signe car il signifie que beaucoup d’emplois se créent.

En revanche, les emplois non pourvus incluent en majorité les offres qui le sont par la faute de l’entreprise qui en a fait la demande: soit, parce qu’elle n’a plus besoin de recruter et a donc annulé son offre, soit, parce qu’elle a manqué de budget.

Enfin, il y a les offres abandonnées faute de candidats « adéquats » (les « vrais » offres non satisfaites): il s'agit, en général (pour la majorité), d'offres présentant un profil de poste mal formulé, ou bien d'offres exigeant que le candidat soit immédiatement opérationnel (il s'agit là d'offres que je qualifierais de « non sérieuses »). En effet, les recruteurs oublient souvent qu'ils doivent accepter de prendre des risques et admettre le fait qu'ils ont un rôle –et même un devoir- de formation « sur le tas » à assurer.

### 1.3. Analyse SWOT du marché du travail en Tunisie

Forces	Faiblesses
<p>* SPE (Service Public de l'Emploi) avec couverture totale du territoire (110 bureaux de Tabarka à Ben Guerdane), disposant d'un système d'information performant.</p> <p>* SIVP (Stage d'<u>Initiation</u> à la Vie Professionnelle), devenu CIVP (« Stage » remplacé par « Contrat »), accepté par tous les acteurs, avec une longue expérience d'administration du programme par le SPE et relativement pas coûteux (le nombre moyen de bénéficiaires du SIVP ou assimilés / jour est passé de 11 mille en 2005 à plus de 70 mille en 2019).</p> <p>Sans le recours de plus en plus intensif aux différents programmes de PAMT (le SIVP et les programmes de prise en charge par l'Etat d'une part du salaire), le chômage des diplômés serait beaucoup plus élevé.</p> <p>* Le tissu économique existant ainsi que le modèle de développement actuel permet une très bonne couverture de la Demande Additionnelle pour les <b>non-Diplômés</b> du Supérieur.</p>	<p>* Déséquilibre offres-demandes, inadéquation de l'offre, particulièrement pour les diplômés du supérieur;</p> <p>* Tissu économique marqué par les activités à faible valeur ajoutée et basées sur une main d'œuvre <u>non qualifiée</u>. Pour des raisons structurelles, même une croissance économique élevée portée par les secteurs économiques <u>dans leur état actuel</u> ne permettrait pas de réduire le chômage <u>des diplômés du supérieur</u> à brève échéance, ni même à moyen terme.</p> <p><i>A titre d'exemple : les secteurs du bâtiment (14% de la population active occupée), de l'agriculture (14%), du commerce et réparations (13%), du textile (7%), et de l'hôtellerie-restauration (4%), qui concentrent plus de la moitié (52%) de la population active occupée, offrent, dans leur état actuel, peu de perspectives pour les diplômés du supérieur (n'emploient que 17% de l'ensemble des DS occupés, avec un taux d'encadrement de 7% en moyenne).</i></p> <p>* Eparpillement des efforts et des moyens pour la création de nouvelles entreprises et faible durée de vie des entreprises créées ;</p> <p>* Secteur public plus attrayant vs manque de dynamisme du secteur privé quant à l'emploi;</p> <p>* Baisse continue du nombre d'emplois dans les régions intérieures depuis une décennie au moins; les créations (nettes) d'emplois ont lieu pratiquement en totalité dans les régions du littoral.</p> <p>* Augmentation exponentielle du nombre de chômeuses (femmes) DS passant de 7% de l'ensemble des chômeurs (avec moins de 30 000 chômeuses) en juin 2005, à près de 30% en juin 2019 (avec 184 000 chômeuses), soit une multiplication par 6,2 du nombre de chômeuses.</p>

	<p>* Faible mobilité de cette catégorie de chômeurs (femmes- DS), des régions intérieures vers les bassins d'emploi des régions côtières.</p> <p>* 61% des chômeurs diplômés du supérieur (en 2019) ont obtenu leur diplôme il y a 5 ans ou plus (44% DS-Filles + 17% DS-Hommes).</p> <p>* Nombre important de jeunes NEET (<b><u>ni en emploi, ni scolarisé, ni en stage de formation</u></b>): en 2019, 36% des jeunes d'âge actif et âgés de moins de 30 ans, soit plus de 926 mille sont des NEET, avec un taux de chômage de 34.5% pour cette tranche d'âge. Autrement dit, près de 557 mille jeunes de moins de 30 ans, non scolarisés et non occupés, ne sont pas comptabilisés comme chômeurs au sens du BIT, soit plus de 150% du nombre de chômeurs qui sont 370 mille pour cette tranche d'âge (58% du nombre total des chômeurs). Cela constitue l'un des problèmes sociaux les plus graves auxquels la Tunisie est confrontée, l'exclusion des jeunes du marché du travail contribuant à entretenir des niveaux de pauvreté élevés et représentant des opportunités perdues pour la croissance économique. En outre, une longue période de chômage ou d'inactivité au début de la vie active peut avoir <u>un impact néfaste permanent sur l'employabilité</u>, les futurs revenus et l'accès à des emplois de qualité. Les faibles perspectives de trouver un emploi favorisent le découragement, qui à son tour pourrait être à l'origine de l'inactivité (le taux d'activité pour la même tranche d'âge [15,30[ étant égal à 45,1% en 2019).</p>
--	--

<b>Opportunités</b>	<b>Menaces</b>
---------------------	----------------

<p>* <u>Opportunité démographique</u> :</p> <p>- Baisse continue de la population (totale) des jeunes de la tranche d'âge [15;25[ au cours de la dernière décennie 2009-2019, à un rythme de 2,9 % en moyenne annuelle (1 574 000 en 2019 contre 2 035 000 en 2009).</p> <p>- Demande Additionnelle (DA) en chute libre. Jamais la situation démographique n'a été aussi favorable à l'emploi :</p>	<p>* Très faible niveau d'investissement</p> <p>* Non émergence d'activités à haute valeur ajoutée et innovantes: pourvoyeuses de main d'œuvre <u>qualifiée</u></p> <p>* Administration publique (tracasseries administratives) = frein à la création d'entreprises</p>
---	---

il n'y a eu chaque année que 34 mille personnes supplémentaires, par an, sur le marché du travail en moyenne entre 2012 et 2019, contre 81 mille en moyenne annuelle entre 2005 et 2012. Sans le secours de la démographie mais aussi de l'émigration massive, c'est donc plus de 950 mille chômeurs et un taux de chômage supérieur à 21% que nous aurions eus, au lieu de 638 mille chômeurs et un taux de chômage de 15,3% (mai 2019);

\* Nouveaux Diplômés du Supérieur (sortants) relativement moins nombreux depuis 2010: de 81 300 en 2010 à 56 000 en 2018 (après une augmentation continue : de 21 400 en 2000 à 81 300 en 2010).

## CHAPITRE 2

# **LE CONCEPT ET LA PROBLÉMATIQUE DE L'EMPLOYABILITÉ, LE RÔLE DES POLITIQUES PUBLIQUES DE L'EMPLOI DANS L'AMÉLIORATION DE L'EMPLOYABILITÉ ET PROPOSITION D'UN INDICATEUR D'EMPLOYABILITÉ POUR LES DIPLÔMÉS**

28

### **2.1. Le concept d' « employabilité »**

#### **2.1.1. Une première définition**

L'employabilité désigne... *l'espérance objective ou la probabilité plus ou moins élevée que peut avoir une personne à la recherche d'un emploi d'en trouver un et de le conserver.*

L'employabilité est donc définie comme la combinaison de facteurs permettant à des individus d'obtenir un emploi, de le conserver et de progresser dans leur carrière. C'est un concept complexe et une question transversale, qui englobe donc l'éducation initiale, les connaissances, les aptitudes, l'expérience et les compétences interculturelles nécessaires pour réussir sur le marché du travail.

Le rôle des individus dans la construction de leur propre employabilité, au delà de leur «développement personnel», se voit ainsi de plus en plus reconnu. Suivant le Ministère français du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, par exemple: *«L'employabilité (individuelle) est la capacité d'évoluer de façon autonome à l'intérieur du marché du travail, des qualifications et des comportements qu'on a, de la façon dont on s'en sert et dont on les présente à l'employeur ».*

L'Organisation Internationale du Travail (OIT, recommandation 195) a retenu une définition plus large de l'employabilité : le terme « employabilité » *se rapporte aux compétences et aux qualifications transférables qui renforcent la capacité d'un individu à tirer parti des possibilités d'éducation et de formation qui se présentent pour trouver un travail décent et le garder, progresser dans l'entreprise ou en changeant d'emploi, ainsi que s'adapter aux évolutions de la technologie et des conditions du marché du travail .*

Ainsi, l'employabilité est l'un des principaux résultats de l'éducation et d'une formation de qualité, comme partie intégrante et coordonnée d'un ensemble d'autres politiques.

L'employabilité d'un individu se construit grâce à plusieurs composantes:

- 1/ les compétences de base « lire, écrire, compter »,
- 2/ les compétences comportementales et les attributs personnels essentiels, - par exemple, la fiabilité et l'intégrité, la motivation et l'initiative-,

- 3/ les compétences techniques propres à la profession « à tous les niveaux »,
- 4/ les compétences qui contribuent à la performance organisationnelle « telles que le travail en équipe, l'autonomie, la communication et la résolution des problèmes ».

### 2.1.2. L'employabilité des diplômés

L'employabilité des diplômés est rarement explicitement et clairement définie. Il existe plusieurs définitions implicites dans la littérature. Dans tous les cas, la notion fondamentale concerne la propension (prédisposition) à obtenir un emploi.

En termes simples, l'employabilité des diplômés consiste à être capable d'obtenir et de conserver un travail **satisfaisant** grâce à un ensemble de compétences, de connaissances, de qualifications et d'attributs personnels tels que :

- a) les compétences relatives à la communication,
- b) les compétences de pensée critique,
- c) la numératie, *(La numératie étant la capacité à utiliser, appliquer, interpréter, communiquer, créer et critiquer des informations et des idées mathématiques de la vie réelle. C'est également la tendance d'un individu à réfléchir mathématiquement dans différentes situations professionnelle, personnelle, sociale et culturelle),*
- d) les compétences de codage pour l'informatique, l'agilité d'apprentissage et les compétences interpersonnelles,
- e) etc ....

Ainsi, l'employabilité n'est pas seulement un ensemble de compétences mais aussi une gamme d'expériences et d'attributs développés par l'apprentissage de niveau supérieur. Dans ce sens, l'employabilité n'est pas un «produit» mais un processus d'apprentissage.

### 2.1.3. Et pour conclure

La notion d'employabilité, dont la définition ne fait pas consensus, peut engendrer des débats idéologiques quant à la répartition des responsabilités entre le salarié et l'entreprise. **Elle peut même être perçue comme un transfert de responsabilité de l'entreprise sur le salarié.**

Lorsqu'une définition de l'employabilité fait référence à des attributs, elle implique également que les employeurs ont une idée des attributs nécessaires au bon fonctionnement actuel et futur de leur entreprise et qu'ils disposent de mécanismes permettant d'établir si les candidats présentent les attributs appropriés. En effet, les recruteurs oublient souvent qu'ils doivent accepter de prendre des risques et admettre le fait qu'ils ont un rôle –et même un devoir- de formation « sur le tas » à assurer. Surtout que de nombreuses compétences très spécifiques ne peuvent être développées que dans des situations réelles de travail.

En nous référant aux débats actuels, il est possible d'identifier trois aspects exprimant bien la notion d'employabilité: les phases du rapport à l'emploi (recherche, accès et maintien), le marché de l'emploi comme cadre de référence et une définition très large de son contenu en tant que caractéristique individuelle.

Un défi majeur est celui de **l'accès à l'emploi**, et plus précisément à un travail **décent**: à quoi bon développer ses qualifications et ses compétences, à quoi bon un processus de formation, s'il n'y a pas de débouché en termes d'emploi, et d'un travail décent ?

Or, en Tunisie, le chômage et la déqualification touchent plus gravement les jeunes diplômés, peu outillés pour s'insérer dans un marché du travail ouvert et flexible, tandis que les jeunes sans qualification parvenaient, tant bien que mal, à trouver leur place, notamment dans l'économie informelle. On assiste en effet, à la montée d'emplois dits « non qualifiés », ou peu qualifiés, en particulier dans le secteur des services. Cette montée est souvent liée aux formes de travail « atypiques », flexibles et précaires, ainsi qu'à l'expansion de l'économie informelle.

## 2.2. Le rôle des services publics et des politiques publiques de l'emploi dans l'amélioration de l'employabilité

### 2.2.1. Rôle des services publics de l'emploi

Il est généralement établi que l'assistance fournie aux demandeurs d'emploi par le service public de l'emploi (SPE), l'Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant (ANETI) en l'occurrence en Tunisie, constitue l'intervention la plus réussie et la plus efficiente de politique du marché du travail dans le but d'améliorer leur employabilité. En effet, en l'absence d'actions suffisantes d'orientation, d'accompagnement et d'appui à la recherche d'un emploi, l'accès à l'emploi ordinaire en entreprise se fait difficilement. Le nombre, les compétences et le rôle assigné aux conseillers de l'emploi du SPE chargés de la mise en œuvre de la politique de l'emploi, sont des éléments déterminants et peuvent contribuer, soit à l'échec, soit au succès des mesures (ou programmes) de politique publique de l'emploi instituées au niveau national, sans que la mesure elle-même soit toujours en cause. A ce titre, le passage par un programme de politique active du marché du travail (PAMT) ne doit être qu'un élément d'une action plus large d'appui à l'insertion pilotée par un conseiller de l'emploi, référent unique pendant toute la durée de l'insertion.

De par sa mission, l'ANETI contribue à l'observation des évolutions du marché de l'emploi à travers les activités d'intermédiation et de promotion du travail indépendant réalisées au niveau des régions par les 113 bureaux et « Espaces Entreprendre » implantés sur tout le territoire tunisien. Ces activités se résument comme suit:

- L'accueil, l'information et l'orientation et l'accompagnement des personnes à la recherche d'un emploi ;
- L'accueil, l'information et la prise en charge des besoins de recrutement des entreprises ;
- L'aide et l'accompagnement pour le travail indépendant et la création de micro-entreprises.
- La gestion des politiques actives du marché du travail (PAMT), à travers les différents programmes et mécanismes d'encouragement de l'emploi, essentiellement destinés aux jeunes et aux diplômés de l'enseignement supérieur.
- L'analyse du marché du travail.

Ainsi, les 113 bureaux locaux de l'emploi jouent le rôle de service de main d'œuvre et sont chargés de l'animation du marché du travail. A leur niveau, ils sont appelés à contribuer à une meilleure connaissance des potentialités d'emploi et à une meilleure régulation du marché du travail.

L'opération d'intermédiation sur le marché du travail et le profilage des demandeurs d'emploi nécessite la mise en place et l'exploitation optimale de **référentiels «des métiers et des compétences»**.

Plusieurs tentatives ont été faites dans ce sens par le SPE en Tunisie, mais l'ANETI ne dispose pas jusqu'à ce jour de tels référentiels.

→ D'où : la nécessité de renforcer les services publics d'intermédiation et d'orientation professionnelle. Ces services doivent être capables, en plus des fonctions de gestion des prestations, d'information sur les offres d'emploi et de placement professionnel, de fournir:

- un accompagnement individuel d'orientation professionnelle du demandeur d'emploi dans le but de favoriser son «employabilité». Un élément essentiel de ces démarches est l'élaboration d'un plan individuel d'action, mis au point par le bénéficiaire avec un conseiller de l'emploi.
- une assistance, **en tant que guichet unique**, pour la création de **micro-entreprises** et le travail indépendant, par une formation des porteurs de projets à la création et à la gestion des entreprises, ainsi que par l'accompagnement des nouveaux entrepreneurs au cours des deux premières années d'activité de l'entreprise.

### 2.2.2. Le rôle des programmes de Politique Active du Marché du Travail (PAMT)

En évitant les mesures passives (assurance chômage et indemnités d'insertion), la Tunisie a développé depuis plus de trois décennies, des programmes de politique active du marché du travail (PAMT). Ces programmes ont comme objectif principal la réduction du risque de chômage et l'augmentation des chances d'insertion dans la vie active et ce, en particulier:

- par l'amélioration de l'offre de travail en développant les qualifications à l'aide de mesures visant **l'amélioration de l'employabilité** comme : les stages de découverte de la vie professionnelle, la formation–adaptation, la formation–reconversion, la remise à niveau, ....
- par l'assistance à la création de micro–entreprises et l'aide au développement du travail indépendant, et par la formation à la création d'entreprises.

Un exemple bien connu de ces programmes destiné aux diplômés du supérieur (les titulaires d'un Brevet de Technicien Supérieur –BTS- de la formation professionnelle y sont assimilés) est le « fameux » SIVP (Stage d'**Initiation** à la Vie Professionnelle), devenu depuis 2019 CIVP ( le mot « Contrat » a remplacé inopportunistement le mot « Stage »). En fait, l'intérêt premier de ce stage est de procurer au demandeur d'emploi des atouts supplémentaires pour augmenter ses chances de se stabiliser par la suite dans un emploi ordinaire grâce à l'expérience professionnelle et aux **compétences acquises par la mise en situation de travail**, lui permettant de faire reconnaître ses qualités, **et ainsi, d'améliorer son employabilité**. Cette mise en situation de travail, avec la confrontation au réel qu'elle implique, est favorable à l'insertion économique et conforme aux désirs des jeunes diplômés. Elle comporte aussi une dimension d'intégration sociale.



### 2.2.3. Nécessité de mise en place d'un observatoire des métiers et des compétences pour les diplômés

L'inadéquation des compétences des jeunes diplômés avec les besoins des entreprises et de l'économie est un problème que rencontrent les établissements de formation. La solution permettant **d'améliorer l'employabilité** des diplômés passe par des structures de formation capables d'identifier les besoins (actuels et à venir) et d'y **adapter leurs enseignements**.

→ D'où la nécessité de : mettre en place un observatoire **des métiers et des compétences** pour les diplômés du supérieur (une structure « légère », dont le rôle principal est la réalisation d'enquêtes, en continu, auprès des entreprises économiques pour connaître leurs besoins en qualifications et compétences).

32

### 2.3. Opérationnalisation du concept d'employabilité et proposition d'un « indicateur d'employabilité relative » pour les diplômés

On entend par « opérationnalisation » le processus consistant à passer d'un concept théorique à un indice mesurable. Une approche pragmatique donnant lieu à un outil pour mesurer l'employabilité des diplômés, c'est l'utilisation de statistiques **sur les taux d'emploi**.

Malheureusement, les différentes enquêtes officielles (INS) sur le marché du travail ne permettent pas d'appréhender de manière dynamique l'insertion des jeunes diplômés.

L'ANETI, par contre, dispose d'un système d'information assez performant, les différents bureaux étant interconnectés grâce à un réseau à haut débit. Ce système permet l'enregistrement et le traitement des données, en temps réel.

En outre, la base de données de l'ANETI intègre aussi certaines données issues des systèmes d'information des caisses sociales (CNSS et CNRPS) pour les personnes en emploi dans le secteur privé structuré ou le secteur public.

La BD de l'ANETI offre la possibilité de consulter en multicritères toutes les données enregistrées et permet de manière automatique l'édition de tableaux statistiques.

Les principaux indicateurs utilisés sont les suivants:

- Le nombre d'inscriptions et le nombre de réinscriptions (des demandeurs d'emploi) par date exacte et bureau prestataire;
- Le nombre des nouvelles inscriptions par date exacte;
- Le nombre de demandeurs d'emploi selon la date de la dernière inscription ou réinscription, et en particulier les demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) qui sont, conventionnellement, les demandeurs ayant effectué une inscription ou une réinscription (pointage) au cours des deux derniers mois;
- Le nombre de bénéficiaires des PAMT (contrats signés, contrats résiliés, contrats en cours, ...) selon le type de programme, la date (début, fin) et l'entreprise d'accueil ;
- Les offres d'emploi reçues, selon la date et par entreprise ;
- Les placements réalisés, selon la date exacte et par entreprise ;
- Toutes les opérations de formation ou d'accompagnement au profit des porteurs de projets (travail indépendant ou micro-entreprises) ;
-

- **Les informations issues des bases de données des caisses sociales indiquant les dates et durées des cotisations pour les travailleurs et les entreprises d'embauche.**

Ces statistiques peuvent être déclinées par date (avec historique détaillé), âge, genre, lieu de résidence, niveau d'instruction, diplôme (type, intitulé exact du diplôme, de la spécialité, de l'institution de formation, l'année d'obtention), bureau d'attache, toutes les prestations reçues (date, nature, ...), informations pertinentes sur les employeurs et les offres d'emploi: caractéristiques sociodémographiques des entreprises, secteur d'activité, implantation de l'entreprise, profession demandée, type de contrat, formation et expérience exigée.....

Notons enfin, et cela est essentiel dans notre démarche, que l'écrasante majorité des diplômés du supérieur (84%) sont enregistrés dans la base de données de l'ANETI (Cf. : Tableau 2.1 ci-après, pour plus de détails);

33

<b>Tableau 2.1 : Panel des 8 promotions de 2009 à 2016 (Public &amp; Privé)</b>					
<b>Inscrits à l'ANETI % nombre de diplômés (selon le dernier diplôme obtenu)</b>					
	Nbre diplômés délivrés	Nbre diplômés (individus)	Part des diplômés	Nbre d'inscrits BD-ANETI	% des inscrits ANETI
FC* + Maîtrise-Dipl spécialisé (a r) + Licence LMD	423 091	366 816	72,8%	340 147	93%
Ingénieurs et architectes	52 022	52 022	10,3%	39 995	77%
Médecine, dentaire, pharmacie, vétérinaire	12 170	12 170	2,4%	4 250	35%
Mastère et assimilés	72 749	65 227	12,9%	39 409	60%
Doctorat (littéraire, scientifique, économique, droit)	7 677	7 677	1,5%	949	12%
<b>TOTAL</b>	<b>567 709</b>	<b>503 912</b>	<b>100%</b>	<b>424 750</b>	<b>84%</b>

\*FC = Filières courtes                      a r = ancien régime

**N.B. 1:** Les faibles pourcentages de titulaires d'un mastère ou d'un doctorat inscrits peuvent être imputés au fait que les données concernant le diplôme des intéressés n'ont pas été actualisées. Cela concerne surtout ceux d'entre eux qui ne sont plus à la recherche d'emploi.

**N.B. 2:** Le taux d'activité des diplômés du supérieur est estimé à 86% (89% pour les hommes DS et 83% pour les femmes DS).

**NB 3:** Les statistiques relatives à l'inscription à l'ANETI du tableau 2.1 concernent les trois années, au moins, qui suivent l'obtention du diplôme. Etant donné, que les diplômés ne s'inscrivent pas nécessairement dès la date d'obtention du diplôme, mais les inscriptions s'étalent, pratiquement, sur 3 années de façon dégressive. Après ce délai, le nombre de nouvelles inscriptions devient négligeable.

Il est donc possible d'utiliser la base de données de l'ANETI jusque là non exploitée dans cet objectif, pour suivre dans le temps le parcours de panels de sortants (promotions) de l'enseignement supérieur (ou de la formation professionnelle). Cela permettra de « mesurer » **l'employabilité relative moyenne (non individuelle), soit d'une institution de formation (employabilité institutionnelle), soit, indépendamment de l'institution, d'une filière de formation (employabilité de cursus) ou d'un type de diplôme (employabilité de diplôme).**

L'exploitation de la base de données de l'ANETI concernant les diplômés du supérieur, **consolidée notamment par celles des caisses sociales**, permet de décrire, pour un panel déterminé de diplômés d'une année A, le flux brut d'informations dans le temps sur les changements de situation dans l'emploi, suivant les trois catégories suivantes:

- 1-personnes ayant obtenu un emploi décent (emploi avec sécurité sociale),
- 2-demandeurs d'emploi,
- 3-autres situations: emploi "précaire" (sans sécurité sociale), inactivité, émigration ou décès (sorties).

Cela est illustré sous forme matricielle dans le tableau suivant:

**Tableau 2.2: Flux de la population active entre deux périodes Pi et Pi+1.**

période Pi \ période Pi+1	Nouvelle inscription (Ni+1)	Travail décent (Ti+1)	Chercheur d'emploi (Ci+1)	Autre situation* (Xi+1)	TOTAL (période Pi)
Nouvelle inscription (Ni)	***	Ni → (Ti+1) <sub>1</sub>	Ni → (Ci+1) <sub>1</sub>	Ni → (Xi+1) <sub>1</sub>	Ni
Travail décent (Ti)	***	Ti → (Ti+1) <sub>2</sub>	Ti → (Ci+1) <sub>2</sub>	Ti → (Xi+1) <sub>2</sub>	Ti
Chercheur d'emploi (Ci)	***	Ci → (Ti+1) <sub>3</sub>	Ci → (Ci+1) <sub>3</sub>	Ci → (Xi+1) <sub>3</sub>	Ci
Autre situation* (Xi)	***	Xi → (Ti+1) <sub>4</sub>	Xi → (Ci+1) <sub>4</sub>	Xi → (Xi+1) <sub>4</sub>	Xi
<b>TOTAL (période Pi+1)</b>	<b>Ni+1</b>	<b>Ti+1</b>	<b>Ci+1</b>	<b>Xi+1</b>	

\* Autre situation = emploi précaire (sans sécurité sociale), inactivité, émigration ou décès (sorties),

Ni = nombre des nouvelles inscriptions au cours de la période Pi

Ti = nombre de personnes occupant un travail décent en fin de période Pi

Ci = nombre de chercheurs d'emploi en fin de période Pi

Xi = nombre de personnes dans d'autres situations en fin de période Pi

34

### **Construction du modèle :**

On choisit un panel de diplômés ayant **obtenu leur diplôme au cours de l'année A** (en général en mai-juin de l'année A).

On considère:

P<sub>1</sub> = avant le 31 décembre de l'année A du diplôme

P<sub>2</sub> = de janvier à juin de l'année de l'année A+1

P<sub>3</sub> = de juillet de l'année A+1 à juin de l'année A+2

L'indice d'employabilité (absolu) E est calculé comme suit:

$$E = (3 \cdot T_1 + 2 \cdot T_2 + T_3) / 3 \cdot D = [T_1 / D + (T_1+T_2) / D + (T_1+T_2+T_3) / D] / 3,$$

où: D = (N<sub>1</sub> + N<sub>2</sub> + N<sub>3</sub>)

Pour éliminer le biais « conjoncturel » et le « biais individuel », on utilisera un indicateur **moyen relatif**, avec base 100 pour l'ensemble des diplômés de la promotion (indépendamment de l'institution, du diplôme et de la spécialité) :

Si E<sub>0</sub> est l'indice (absolu) pour l'ensemble des diplômés de l'année A, et si E est l'indice d'employabilité (absolu) du panel choisi, on considèrera l'indice relatif égal à :  $\tilde{E} = E / E_0$ .

Ci-après, un exemple datant de février 2009

(Source : H. Ateb, « Emploi et chômage des diplômés du supérieur », étude ITES, février 2009):

**Tableau 2.3 : Indice d'employabilité relative des promotions 2000-2007, en juin 2008, selon la spécialité et le diplôme**

