



Efficacité technique de la politique active du marché du travail en Tunisie

Wajdi KTHIRI
Direction Centrale
des Etudes Sociales

Avril 2022

Le présent document est la propriété de l'Institut Tunisien de la Compétitivité et des Études Quantitatives (ITCEQ). Toute reproduction ou représentation, intégrale ou partielle, par quelque procédé que ce soit, de la présente publication, faite sans l'autorisation écrite de l'ITCEQ, est considérée comme illicite et constitue une contrefaçon.

Les résultats, interprétations et conclusions émis dans cette publication sont ceux de(s) auteur(s) et ne devraient pas être attribués à l'ITCEQ, à sa Direction ou aux autorités de tutelle.

Ce document est élaboré par M. Wajdi KTHIRI, dans le cadre du programme d'activité de l'ITCEQ, au sein de la Direction Centrale des Études Sociales, sous la supervision de Mme Samira CHEBAANE.

Résumé

L'objectif principal de cette étude est d'analyser l'efficacité de la Politique Active du Marché du Travail (PAMT) en Tunisie. Un constat général est que l'efficacité de la PAMT en termes de réduction du chômage, de création d'emploi (effets de substitutions et de remplacements) et d'insertion est faible (le taux d'insertion en CDI est égal à 21%). Par ailleurs, la PAMT est efficace dans la mesure où elle assure que les chômeurs restent compétitifs sur le marché du travail. En outre, nous avons identifié les contraintes majeures qui entravent l'efficacité de la PAMT. D'abord, les moyens humains et financiers mis en place par le gouvernement sont limités ce qui a pour conséquence de réduire le taux d'encadrement des bénéficiaires (demandeurs d'emploi et employeur) et le taux de couverture du marché du travail régional. Aussi, l'analyse relève l'absence de programme de formation technique destiné à atténuer l'inadéquation des domaines d'études et les besoins de l'économie tunisienne. Enfin, la faible performance de l'économie nationale en matière de création d'emplois suffisants et de qualité est une autre contrainte majeure à l'efficacité de la PAMT.

Abstract

The objective of this study is to analyze the effectiveness of the Active Labor Market Policies (ALMPs) in Tunisia. Indeed, through a multi-criteria evaluation, we analyzed the impact of Active Employment Programs (PAE) on employment process. A general finding, the net effectiveness of the ALMP in terms of reduction of unemployment, job creation (displacement and substitution effects) and job integration is low (integration rate is equal to 21%). Moreover, ALMPs is efficient in so far as it ensures that unemployed person remain competitive in the labour market. Furthermore, identifying the major constraints delaying the effectiveness of the ALMP is another target searched in this study. First, the biggest constraint that is facing the ALMT efficiency is related to the weak human and financial resources capacities. Secondly, the analysis notes the absence of a technical training program intended to mitigate the mismatch between fields of study and the needs of the Tunisian economy. Finally, the poor performance of the Tunisian economy in terms of job creation in sufficient number and quality is another major constraint to the effectiveness of the ALMP.

نبذة مختصرة

تهدف هذه الدراسة بشكل أساسي إلى تحليل فعالية سياسات سوق العمل النشطة في تونس. في الواقع، من خلال تقييم متعدد المعايير، قمنا بتحليل تأثير برامج التوظيف النشطة على التوظيف. الاستنتاج العام هو أنه على الرغم من تعدد الإجراءات، فإن الفعالية الصافية لبرامج سياسات سوق العمل النشطة من حيث خلق فرص العمل محدودة (نسبة الإدماج تساوي 21%). علاوة على ذلك، فإن تحديد القيود الرئيسية التي تعيق فعالية سياسات سوق العمل النشطة هو هدف آخر يجب السعي إليه في هذه الدراسة. أولاً، الموارد البشرية والمالية التي وضعتها الحكومة محدودة، مما يؤدي إلى تقليل معدل الإشراف على المستفيدين (الباحثين عن عمل وأرباب العمل) وإمكانية التدخل في سوق العمل الخاصة الجهوي. ثانياً، يعد عدم وجود برنامج تدريب تقني يهدف إلى تشغيل ممن طالت بطالتهم والتخفيف من عدم التوافق بين مجالات الدراسة واحتياجات الاقتصاد التونسي. أخيراً، يعد الأداء الضعيف للاقتصاد التونسي فيما يتعلق بخلق فرص عمل بأعداد ونوعية كافيتين من المعوقات الرئيسية الأخرى لفعالية سياسات سوق العمل النشطة.

Table des matières

Introduction	1
I. Principales caractéristiques et tendances récentes du marché du travail en Tunisie..	3
1. Situation avant la crise sanitaire covid-19	3
2. Situation en période de crise sanitaire covid-19	13
II. Evaluation de l'efficacité technique de la politique active du marché du travail	15
1. Revue de la littérature	15
2. Rapprochement de l'offre à la demande du travail	17
2.1 Le service de public de placement	17
2.2 Les programmes de formation	23
3. Création directe d'emploi.....	24
3.1 Incitation à l'emploi	24
3.2 Travail indépendant.....	28
III. Contraintes majeures à l'efficacité de la PAMT.....	31
1. Moyens financiers et humains de la PAE	33
1.1 Dépenses de la PAE	33
1.2 Encadrement des bénéficiaires	35
1.3 Couverture du marché du travail	38
2. Programmes Actifs d'emploi.....	40
2.1 Dichotomie entre les mesures	40
2.2 Absence d'un programme de reconversion des demandeurs d'emploi	41
3. Performance de l'économie Tunisienne.....	42
3.1 Création d'emploi.....	42
3.2 Qualité d'emplois créés.....	44
Conclusion	45
Recommandations	47
Bibliographies.....	51

Liste des graphiques

Graphique 1 : Tendence de la population en âge de travailler (population 15 ans et plus), de la population active et de l'emploi, 2006 = 100.....	3
Graphique 2 : Tendence de la population en âge de travailler, de la population active et de l'emploi, par genre, 2011-2020, Taux de croissance annuel moyen	4
Graphique 3 : Taux de participation de la population active par genre (en pourcentage de la population en âge de travailler).....	5
Graphique 4 : Répartition de la population en âge de travailler par statut d'activité en 2020	5
Graphique 5 : Taux d'emploi par âge et par genre.....	6
Graphique 6 : Taux de croissance de l'emploi par niveau d'éducation, par genre entre 2010-2017.....	6
Graphique 7 : Répartition de l'emploi par secteur d'activité (2020)	7
Graphique 8 : Contribution des secteurs à la variation nette de l'emploi, 2011-2015 et 2015-2020	7
Graphique 9 : Distribution de l'emploi par professions, 2014 et 2019	8
Graphique 10 : Distribution de l'emploi par professions, par genre en (2019).....	9
Graphique 11 : Sous-emploi invisible : inadéquation des qualifications.....	9
Graphique 12 : Entreprises identifiant l'inadéquation de l'éducation des travailleurs comme une contrainte majeure (%).....	10
Graphique 13 : Taux de croissance de la population active, de l'emploi et taux de chômage des diplômés de supérieur (%).....	10
Graphique 14 : Taux de croissance de la population active, de l'emploi et taux de chômage (%)	11
Graphique 15 : Part de l'emploi informel (2020).....	12
Graphique 16 : Évolution du nombre de travailleurs dans l'emploi informel selon l'activité économique (en millier) (2019).....	12
Graphique 17 : Evolution annuelle de la productivité du travail, de l'inflation et du salaire moyen nominal	13
Graphique 18 : Variation trimestrielle de la population active occupée selon le sexe en% (2019-2021).....	14
Graphique 19 : Taux de chômage global et selon le sexe en % (2019-2021).....	14
Graphique 20 : Taux de chômage des jeunes selon le sexe en % (15-24 ans).....	15
Graphique 21 : Evolution des demandes d'emploi enregistrées à l'ANETI.....	19
Graphique 22 : Efficacités techniques et nombre des primo-demandeurs d'emplois inscrit par BREC	21
Graphique 23 : Efficacité technique et offres d'emploi enregistrées par BREC	21
Graphique 24 : Efficacité technique et nombre de primo-demandeurs d'emploi inscrit par bureau multiservices	22
Graphique 25 : Efficacités techniques et offres d'emplois enregistrées par bureau multiservices.....	22
Graphique 26 : Formation pour améliorer l'employabilité des demandeurs d'emploi	23
Graphique 27 : Evolution du Nombre de bénéficiaires selon les dispositifs de formation (2013-2016).....	23
Graphique 28 : Délais requis pour qu'une nouvelle recrue soit pleinement opérationnelle (en mois)	25
Graphique 29 : Evolution du nombre de contrats signés, achevés et résiliés et des insérés (%)	26
Graphique 30 : Evolution du nombre de contrats SIVP signés, achevés et résiliés et des insérés (%).....	27
Graphique 31 : Coût moyen par bénéficiaire et par inséré, et inefficience coût (2016)	28
Graphique 32 : Entrées d'entreprises privées par gouvernorat et taux de chômage régional, 2019.....	29
Graphique 33 : Evolution du nombre de projets financés par la BTS	30
Graphique 34 : Secteurs d'activité des projets financés par la BTS en 2018 et 2019	30
Graphique 35 : Répartition des projets par type, région, genre et éducation de 2018 et 2019 (%)	31
Graphique 36 : Programme d'Appui aux Petites Entreprises.....	31
Graphique 37 : Les contraintes majeures à l'efficacité de la PAE	33
Graphique 38 : Dépenses totales des PAE en Tunisie (%)	34
Graphique 39 : Indicateurs de fonctionnement de l'ANETI	35
Graphique 40 : Démarche de la recherche d'emploi, pour chômeur.....	36
Graphique 41 : Offres d'emplois déposées : taux de satisfaction des employeurs par secteur d'activité (2018). ..	37
Graphique 42 : Evolution du taux de couverture du marché du travail	38
Graphique 43 : Evolution du taux de couverture du marché du travail	39
Graphique 44 : Disparité régionale, taux de couverture du marché du travail et taux de chômage (2017).....	40
Graphique 45 : Répartition des chômeurs de l'enseignement supérieur selon la nature de diplôme, 2017.....	41
Graphique 46 : Répartition des entreprises privées par taille (2018).....	42
Graphique 47 : Contenu en emploi de la croissance économique tunisienne	43
Graphique 48 : Répartition des offres d'emplois déposées à l'ANETI par secteur d'activité (2018).....	44

Liste des figures

Figure 1 : Arbre des problèmes du marché du travail et des dispositifs, des objectifs et des résultats de la PAMT	32
Figure 2 : Les contraintes majeures à l'efficacité de la PAMT	33

Liste des tableaux

Tableau 1 : Taux de croissance annuel moyen de la population en âge de travailler, de la population active et de l'emploi (%).....	4
Tableau 2 : Variation annuelle moyenne de la population en âge de travailler, de la population active et de l'emploi (millier).....	4
Tableau 3 : Inputs et output du modèle de la frontière de production des bureaux d'emploi	19
Tableau 4 : Résultats d'estimation par la méthode DEA	20
Tableau 5 : Comparaison des dépenses de la PAMT selon le modèle de fonctionnement du marché du travail.....	34

Acronyme

PAMT	: Politique Active du Marché du Travail
ANETI	: Agence Nationale de l'Emploi et du Travail Indépendant
BREC	: Bureau Régional d'Emploi des Cadres
BEM	: Bureau d'Emploi Multiservices
EE	: Espace Entreprise
SIVP	: Stage d'Initiation à la Vie Professionnelle
CIDES	: Contrat d'Insertion des Diplômés de l'Enseignement Supérieur
CAIP	: Contrat d'Adaptation et d'Insertion à la Vie Professionnelle
SCV	: Service Civil Volontaire
CRVA	: Contrat de Réinsertion dans la Vie Active

Introduction

En Tunisie, l'emploi est au cœur du modèle de développement depuis les années 70. Toutefois, le problème du chômage élevé et persistant n'est pas encore résolu. En effet, le chômage en Tunisie, qualifié de structurel, touche 18.4% de la population active en 2021 et la Tunisie n'a pas profité de la transition démographique. Pire encore l'économie Tunisienne est marquée à la fois par l'importance de l'économie informelle et de la précarité du travail. Face à cette situation la Tunisie a mis en place la politique active du marché du travail.

La question relative à l'efficacité des programmes actifs du marché du travail reste au centre des préoccupations des responsables politiques en Tunisie pour deux raisons. D'un côté, l'évaluation a pour objectif de confronter les résultats atteints aux objectifs assignés en matière de réduction du chômage et de création d'emploi. D'un autre côté, l'évaluation constitue un enjeu en termes de choix des politiques du marché du travail et d'efficacité des dépenses publiques.

Le champ de l'évaluation des politiques publiques de l'emploi représente également un enjeu dans la confrontation de deux niveaux d'études d'impact. Le premier niveau d'étude est microéconomique et consiste à estimer l'effet des mesures sur l'insertion des bénéficiaires. Le deuxième niveau d'étude est macroéconomique et repose sur l'idée d'estimer l'effet des mesures sur l'économie en termes de création d'emplois et de résolution du problème de chômage. L'examen des travaux d'évaluation des politiques de l'emploi montre une prédominance des études microéconomiques sur celles macroéconomiques. En effet, analyser l'impact des mesures sur les bénéficiaires est jugée plus fiable que celle sur l'économie puisqu'elle est basée sur des données individuelles permettant le suivi des trajectoires des bénéficiaires. Dans ce niveau d'analyse il s'agit de traiter les questions comme : quel est l'effet d'un programme spécifique sur la trajectoire des bénéficiaires ? Les bénéficiaires sont-ils dans une situation plus avantageuse du fait de l'intervention ? Par contre, au niveau macroéconomique, l'enjeu central de l'évaluation est d'estimer l'effet net de la mesure sur le marché du travail en termes de nombre de bénéficiaires insérés et le nombre d'emplois créés tout en incluant les effets indirects à savoir les effets d'aubaine, de substitution et d'éviction.

L'objectif de cette étude est d'évaluer l'efficacité technique des différents dispositifs de la politique active de l'emploi. Or, l'évaluation de la politique active de l'emploi n'est pas une tâche simple en raison de l'existence de plusieurs champs d'intervention de la politique publique de l'emploi (offre du travail, demande du travail, intermédiation). Pour cela nous serons contraints à mener une analyse entre objectifs assignés et résultats réalisés pour chaque dispositif.

En outre, il faut mentionner que dans un contexte marqué par une montée du chômage et par une faible croissance économique, il convient d'être prudent quant à l'efficacité apparente des dispositifs en se basant seulement sur le taux d'insertion, le taux de chômage et la durée du chômage. Certes, un simple constat de la persistance des taux de chômage à des niveaux élevés n'est pas suffisant pour s'énoncer sur l'inefficacité des dispositifs de la politique active d'emploi. Ainsi, pour mieux juger la politique active d'emploi nous allons identifier les facteurs internes et externes qui constituent des contraintes majeures à son efficacité.

L'étude sera organisée en trois parties. La première partie décrit le dysfonctionnement du marché du travail. Il s'agit d'examiner les tendances récentes du marché du travail et d'en conclure quant à l'ampleur du problème du chômage en se basant sur plusieurs critères tels que le niveau d'instruction, le genre, les régions...

La deuxième partie porte sur l'évaluation de l'efficacité technique des dispositifs de la politique active d'emploi. Nous adoptons une analyse basée sur la définition de l'objectif du dispositif et les résultats réalisés. Il s'agit des dispositifs liés au rapprochement de l'offre et de la demande du travail (intermédiation (ANETI), les programmes de formation) et à la création directe d'emploi (les incitations à l'emploi et le travail indépendant).

La troisième partie sera consacrée à l'identification des facteurs qui entravent la bonne conduite des différents dispositifs de la politique active d'emploi. En effet, nous allons essayer d'analyser les facteurs internes (moyens financiers et humains mis en place) et externes (bénéficiaires, performance économique) qui peuvent influencer directement la politique de l'emploi. En d'autres termes, nous cherchons à répondre à la question d'où provient-la défaillance interne de la politique publique de l'emploi ? Est ce qu'il s'agit d'un écart entre le dispositif et les bénéficiaires (problème de ciblage), un écart entre le dispositif et les moyens financiers et humains (problème d'exécution) ou un écart entre les moyens financiers et humains et ampleur du problème (problème de capacité).

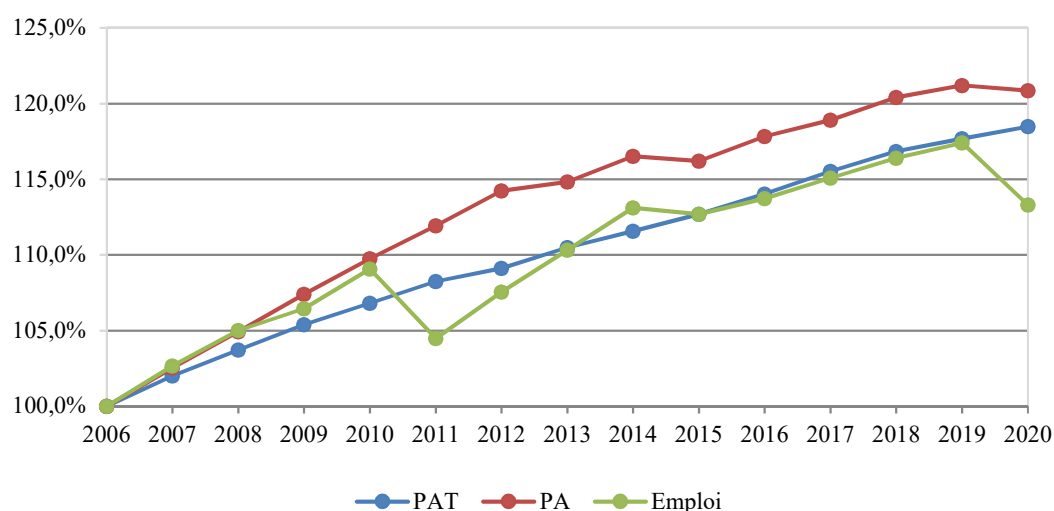
I. Principales caractéristiques et tendances récentes du marché du travail en Tunisie

L'examen de la situation du marché du travail montre des niveaux de chômage très élevé qui touche essentiellement les jeunes, les femmes et les diplômés. Cette situation reflète une série de déséquilibres : un déséquilibre quantitatif entre l'offre et la demande de travail, notamment les emplois qualifiés. Aussi, un déséquilibre entre l'emploi des hommes et celui des femmes et un déséquilibre structurel entre les qualifications disponibles et celles demandées par les entreprises. Par ailleurs, le marché du travail reste très fragile aux événements conjoncturels voir la situation de crise à l'instar de la crise sanitaire de la pandémie de COVID-19.

1. Situation avant la crise sanitaire covid-19

Une économie qui ne génère pas suffisamment d'emplois comparativement à l'augmentation de la population active. Le graphique 1 illustre les tendances des indicateurs du marché du travail entre 2006 et 2020. Durant cette période, la population en âge de travailler, la population active et l'emploi ont augmenté de 18,5%, 20,9% et 13,3% respectivement. L'écart entre l'augmentation de la population active s'est creusé à partir de 2011.

Graphique 1 : Tendance de la population en âge de travailler (population 15 ans et plus), de la population active et de l'emploi, 2006 = 100



Source : INS

En outre, compte tenu de la performance économique réalisée entre 2006-2010 (la moyenne annuelle de la croissance économique est égale à 4,4%) le taux de croissance annuel moyen de la population active est quasi proportionnel à celui de l'emploi (2,4% contre 2,2% respectivement). Par contre, suite à la détérioration de la performance économique entre 2012 et 2019 (la moyenne annuelle de la croissance économique est égale à 2,2%) la population active a augmenté plus rapidement que l'emploi (1% contre 0,4% respectivement).

Tableau 1 : Taux de croissance annuel moyen de la population en âge de travailler, de la population active et de l'emploi (%)

	2006-2010	2011-2015	2016-2020	2011-2020	2006-2020
PAT	1,7%	1,1%	1,0%	1%	1,2%
PA	2,4%	1,2%	0,8%	1%	1,4%
Emploi	2,2%	0,7%	0,1%	0,4%	0,9%

Source : Calcul de l'auteur

En moyenne annuelle sur les dix dernières années (2011-2019), 31.000 emplois par an sont créés alors que la population active a augmenté de 50.200 personnes par an et la population en âge de travailler de 90.000 personnes par an.

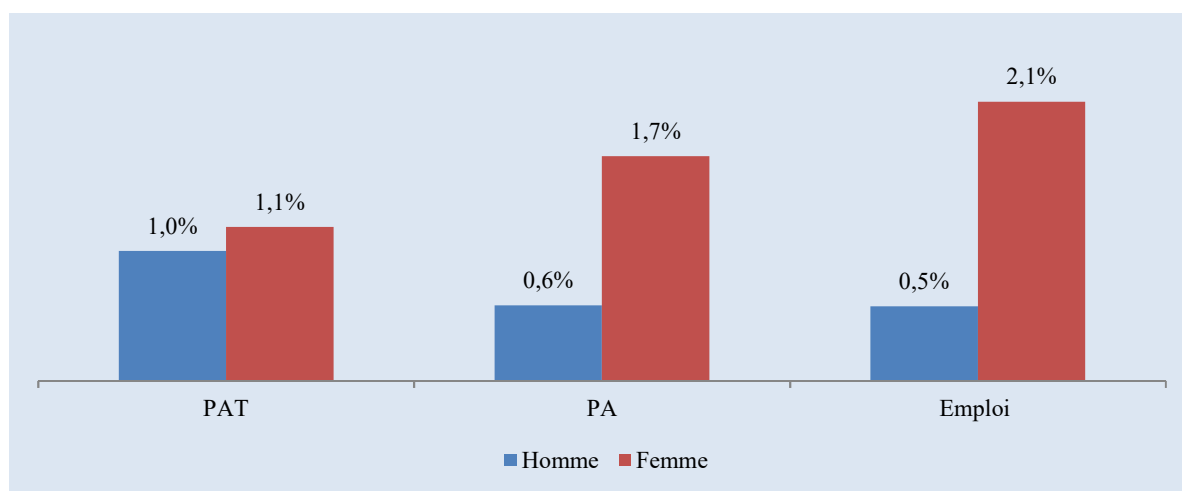
Tableau 2 : Variation annuelle moyenne de la population en âge de travailler, de la population active et de l'emploi (millier)

	2006-2010	2011-2015	2016-2019	2011-2020
PAT	128,1	88,5	93,9	90,9
PA	84,9	44,4	56,0	50,2
Emploi	64,7	21,8	40,2	31,0

Source : Calcul de l'auteur

L'augmentation de la population active et de l'emploi est fortement différenciée selon le genre. Selon le genre, la population en âge de travailler a augmenté presque dans la même proportion soit 1% pour les hommes contre 1.1% pour les femmes durant la période 2011-2020. En outre, la population active et l'emploi évoluent différemment selon le genre. Pour les femmes l'emploi a augmenté plus rapidement que la population active durant la période 2011-2020 (2.1% contre 1.7% respectivement).

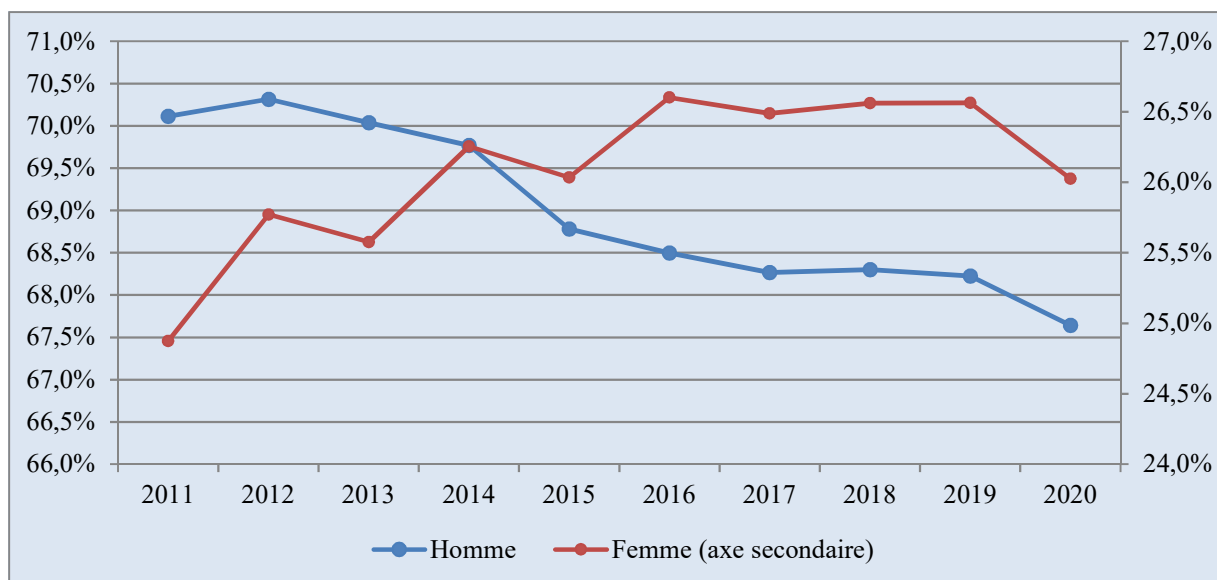
Graphique 2 : Tendence de la population en âge de travailler, de la population active et de l'emploi, par genre, 2011-2020, Taux de croissance annuel moyen



Source : Calcul de l'auteur

La dynamique différenciée de la population active est fortement liée à l'augmentation du taux de participation des femmes qui s'accroît de 1.1 point contre une baisse de 2.5 points de celui des hommes entre 2010 et 2020. Cependant le taux de participation des femmes (26% en 2020) est toujours inférieur de 2.6 fois à celui des hommes.

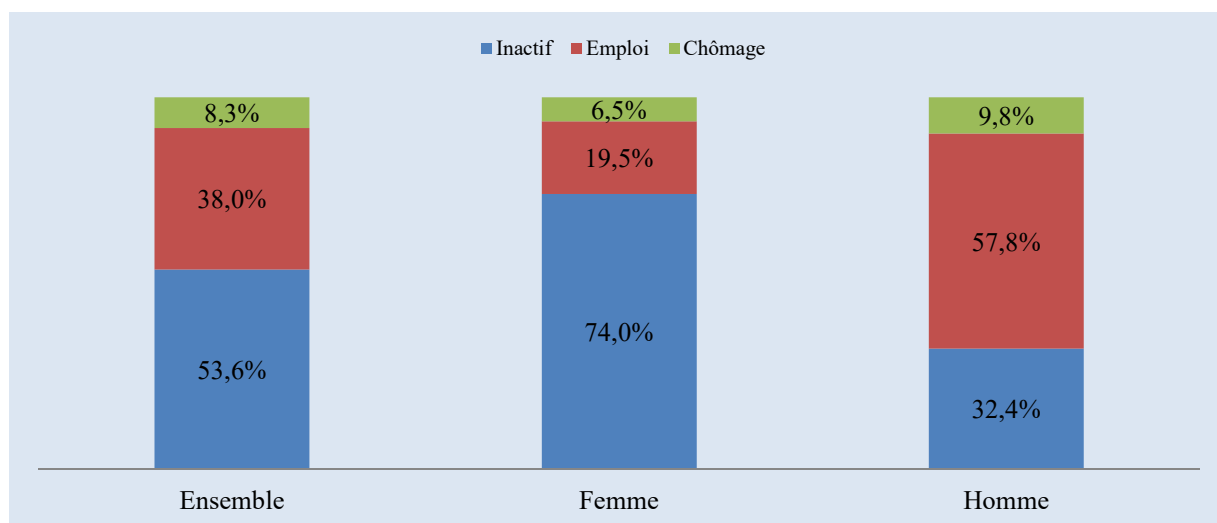
Graphique 3 : Taux de participation de la population active par genre (en pourcentage de la population en âge de travailler)



Source : INS

La génération de l'emploi est un défi structurel. En 2020, la forte proportion de la population inactive des femmes dans la population en âge de travailler (15 ans et plus) en constitue une composante. **L'inactivité est marquée plus chez les femmes a atteint 74% contre 32,4% chez les hommes.** Ceci explique entre autres la faible participation des femmes dans le marché du travail.

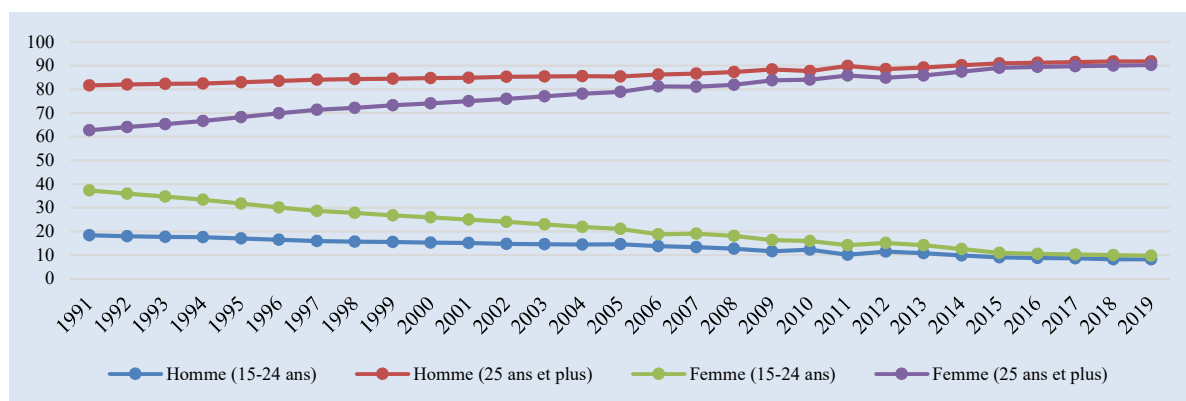
Graphique 4 : Répartition de la population en âge de travailler par statut d'activité en 2020



Source : ILOSTAT

Une baisse des taux d'emploi entre 15-24 ans contre une augmentation à partir de l'âge de 25 ans selon le genre (graphique 5). Les taux d'emploi (population sur population en âge de travailler) des hommes et des femmes âgés de 15-24 ans ont connu une baisse remarquable entre 1991 et 2009. A partir de 2011, ces taux ont exhibé une stabilité autour de 10%. Avec l'allongement de la durée de scolarisation, les taux d'emploi des femmes et des hommes progressent à partir de l'âge de 25 ans. Le taux d'emploi des femmes a connu une nette augmentation comparé à celui des hommes. De même, les taux d'emploi des personnes âgées 25 ans et plus, ont montré une stabilité entre 2015 et 2019.

Graphique 5 : Taux d'emploi par âge et par genre

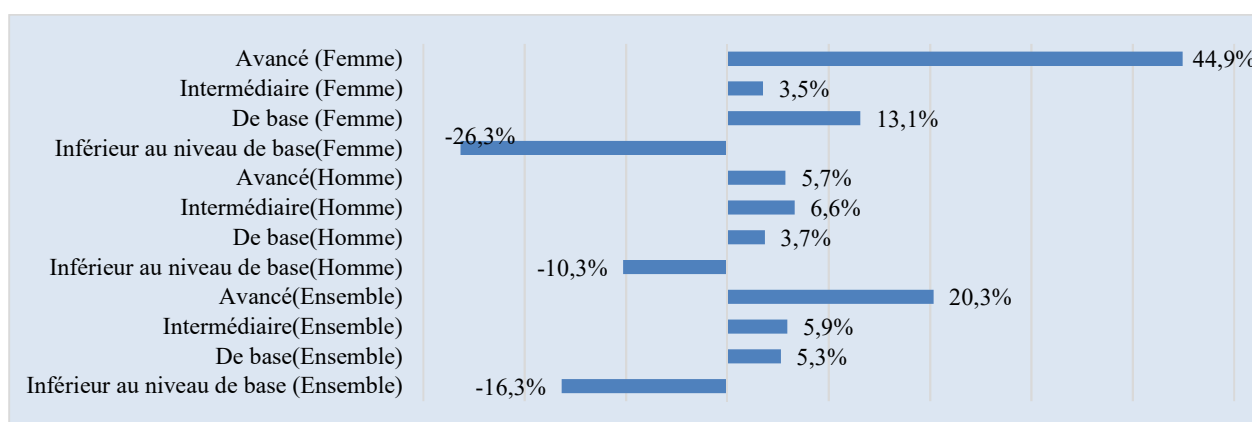


Source : ILOSTAT

Le niveau d'éducation est un facteur clef de l'emploi. Plusieurs études ont montré que le niveau d'éducation est un facteur important de l'emploi. Entre 2010 et 2017, l'emploi a augmenté progressivement avec le niveau d'éducation (5.9% pour le niveau intermédiaire contre 20.3% pour le niveau supérieur).

Selon le genre, le taux de croissance de l'emploi des femmes a montré une forte augmentation de 44.9% contre une faible progression pour les hommes de 5.7% entre 2010 et 2017 (graphique 6).

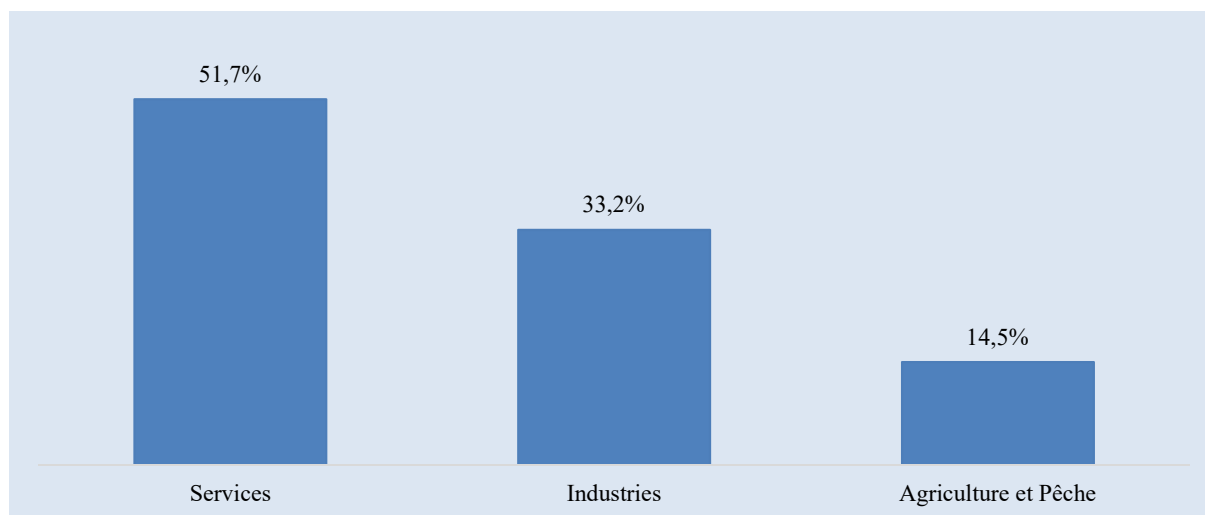
Graphique 6 : Taux de croissance de l'emploi par niveau d'éducation et par genre entre 2010-2017



Source : ILOSTAT

Une création d'emploi largement dominée par les activités des services. La part des emplois dans les services représente 51.7% dont le secteur non marchand représente 37% (il représente 19% de l'emploi total). Conséquence : une forte demande des employeurs en matière de compétences relationnelles, communicationnelles (*soft skills*).

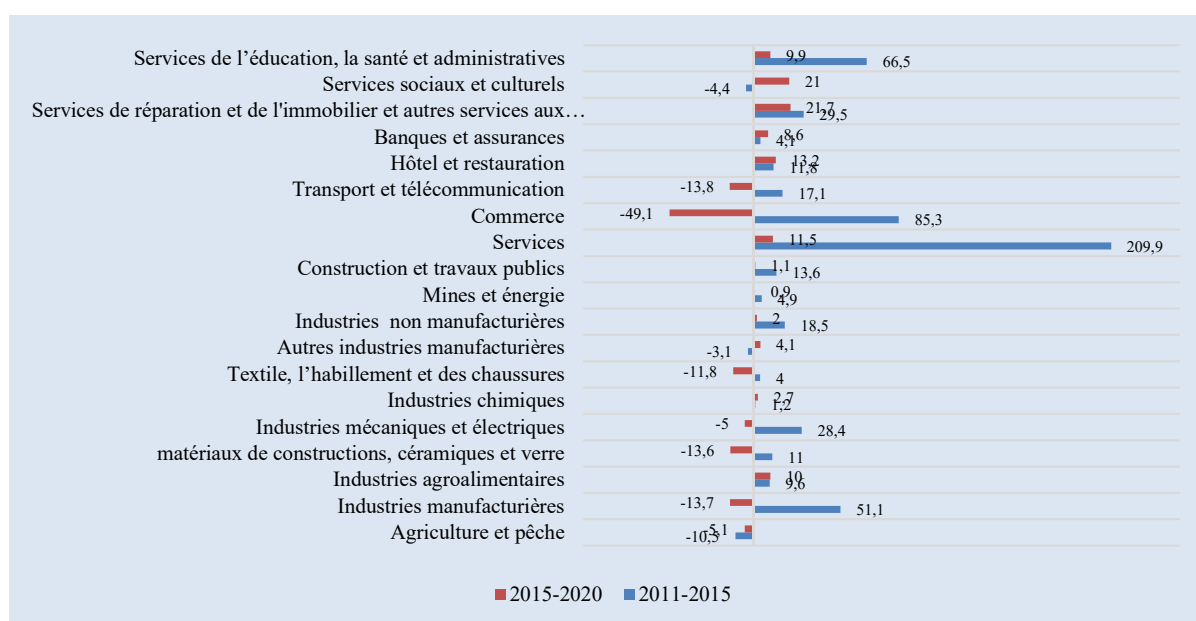
Graphique 7 : Répartition de l'emploi par secteur d'activité (2020)



Source : INS

L'emploi total a augmenté de 246.5 mille postes d'emplois entre 2011-2015 et de 18.2 mille postes d'emploi entre 2011-2020. Entre 2011 et 2015 les services constituent le premier secteur employeur avec une création nette de 209.9 mille postes d'emploi dont 85.3 dans le secteur de commerce, 66.5 mille dans le secteur public (services de l'éducation, de santé et administrative). Par contre les industries ont créé seulement presque 110 mille postes d'emploi.

Graphique 8 : Contribution des secteurs à la variation nette de l'emploi, 2011-2015 et 2016-2020 (en millier)

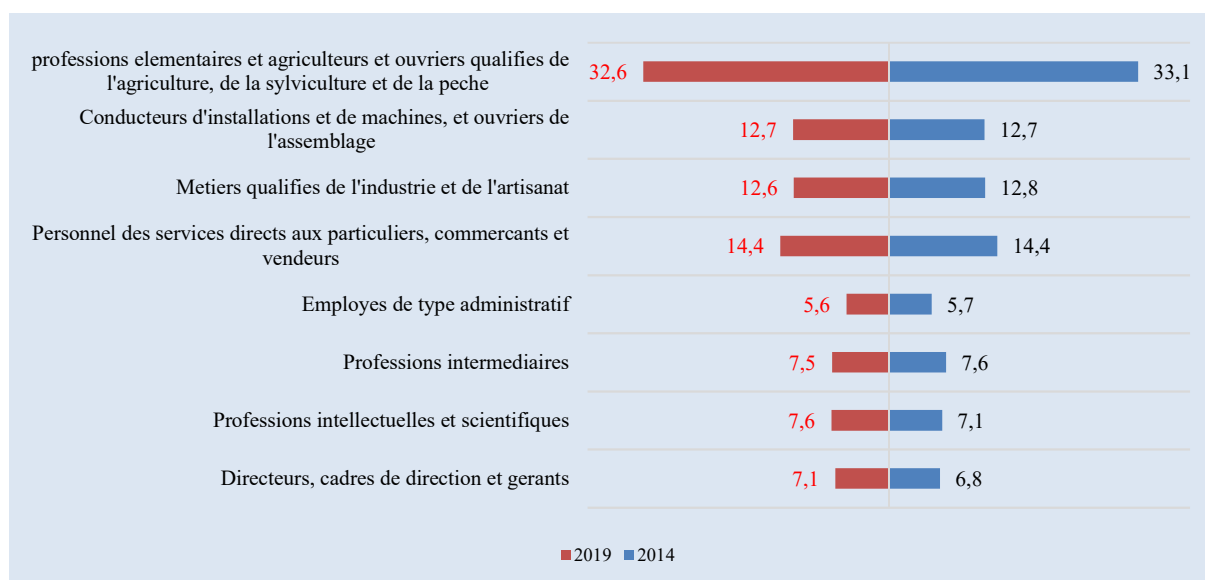


Source : INS

Entre 2011-2015, au total le secteur des services a contribué de 85% de la variation totale de l'emploi dont 32% la contribution du secteur public. Par contre, avec la crise sanitaire covid-19, entre 2016-2020, la variation totale de l'emploi est faible puisque seulement 18.2 mille postes d'emploi ont été créés. Les secteurs qui ont contribué à ce faible niveau de création d'emploi sont les Banques et les assurances, les services de réparation et les industries agroalimentaires. Généralement, le secteur des services contribue plus à la création d'emploi avec une part de 68%. La part de l'emploi dans le secteur public dans l'emploi total (services de l'éducation, de santé et administrative) a connu lui aussi une augmentation passant de 18.7% en 2011 à 19.3% en 2015 et à 19.5% en 2020. Tandis que la masse salariale qui représente 14% du PIB en 2016 a passé à 17% en 2019.

Une structure d'emploi dominée par les professions à moyenne et à faible qualification. La structure de l'emploi est près de 79% composée par des professions à niveau de qualification moyenne et faible. Les femmes occupent 75% des professions à moyenne et à faible qualification.

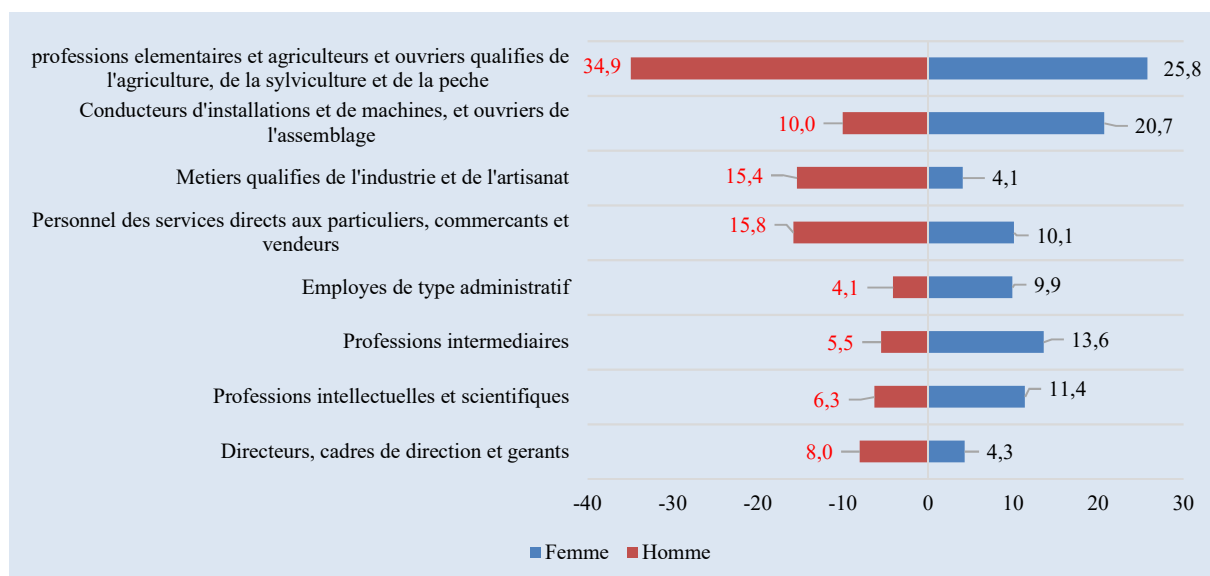
Graphique 9 : Distribution de l'emploi par professions, 2014 et 2019



Source : ILOSTAT

Cependant, il y a un déficit en défaveur des femmes dans les postes de directeur, cadres de directions et gérants. Par contre au niveau des professions intellectuelles et scientifiques le déficit est en défaveur des hommes.

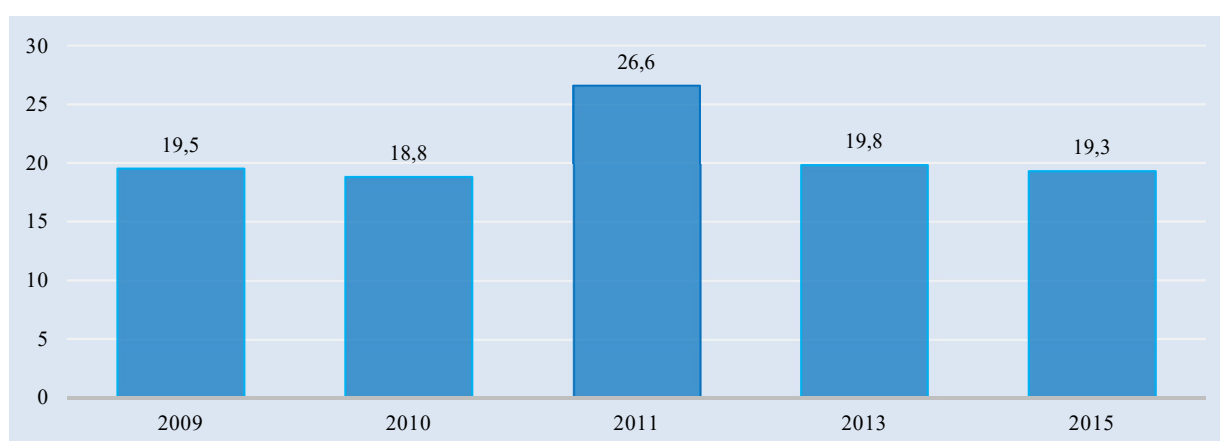
Graphique 10 : Distribution de l'emploi par professions, par genre en (2019)



Source : ILOSTAT (2019)

L'inadéquation de l'éducation des travailleurs est une contrainte majeure pour les entreprises Tunisienne (graphique 12). L'inadéquation entre les qualifications recherchées par les entreprises et celles offertes, se traduit plus par l'insatisfaction des employeurs et des demandeurs d'emplois que par l'impossibilité de pourvoir des postes vacants. Le gap de qualifications, la sous et la sur éducation, et la transition lente des diplômés de l'enseignement supérieur vers l'emploi sont des symptômes de cette inadéquation. Aussi, ils sont autant de facteurs incitatifs pour que le décideur lance des mesures de réforme du système de formation (académique et professionnelle) et de développement du système d'information du marché du travail (SIMT).

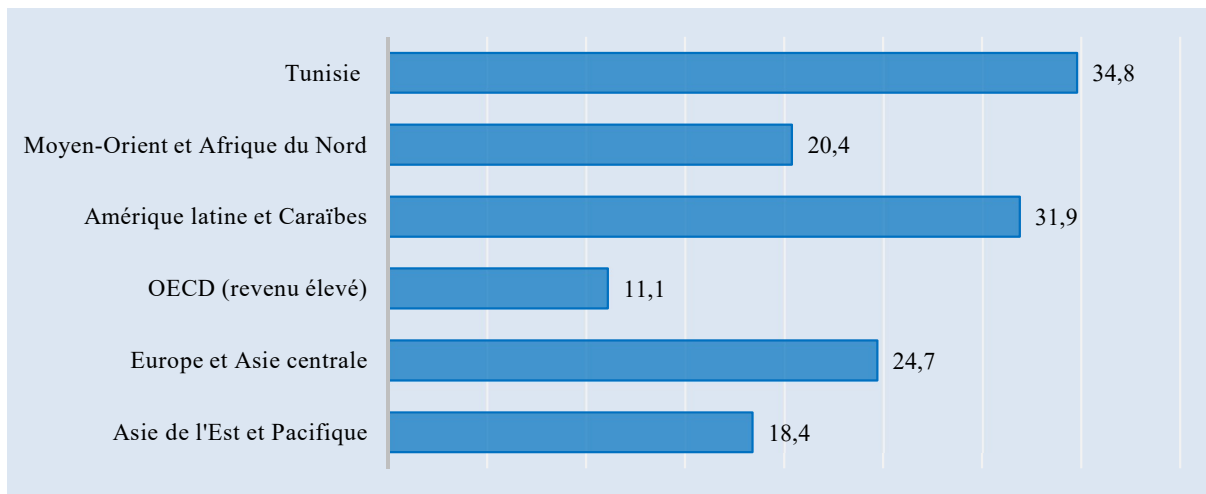
Graphique 11 : Sous-emploi invisible : inadéquation des qualifications



Source : Calcul de l'auteur, Enquête Nationale de la population et de l'emploi

En outre, selon l'enquête entreprise de 2019 lancée par la Banque Mondiale, la part des entreprises identifiant l'inadéquation de l'éducation des travailleurs comme une contrainte majeure au recrutement est égale à 34.8%. Il s'agit d'un taux très élevé par rapport à la moyenne affichée dans les pays de Moyen Orient et en Afrique du Nord qui s'établit à 20.4%.

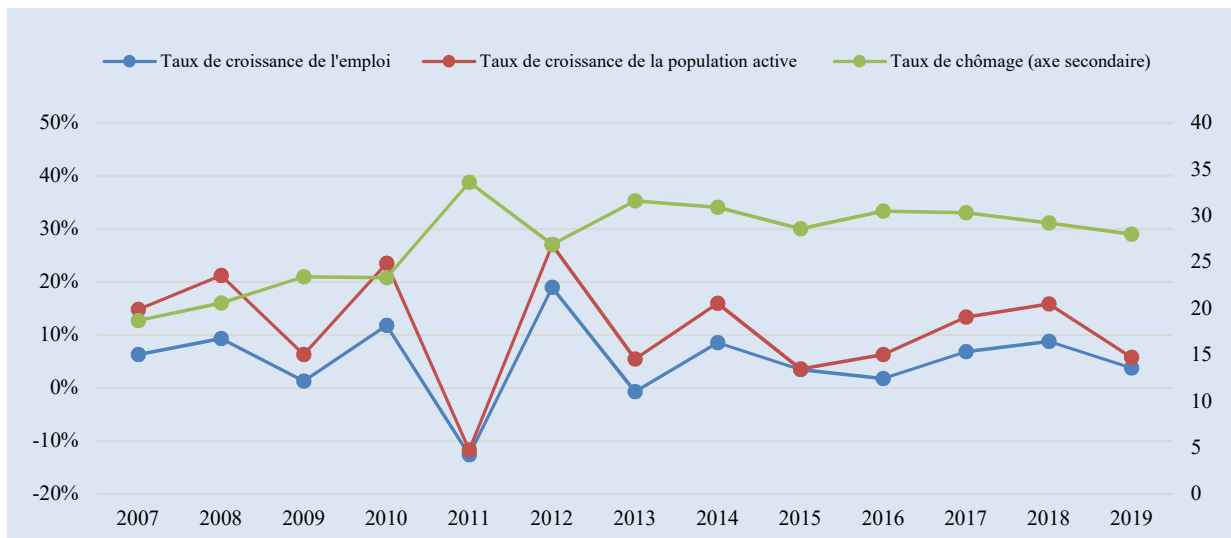
Graphique 12 : Entreprises identifiant l'inadéquation de l'éducation des travailleurs comme une contrainte majeure (%)



Source : Banque Mondiale : Enquête entreprise (2019)

Longtemps en Tunisie, le diplôme est supposé protéger son titulaire contre le chômage, aujourd'hui ce privilège devient une menace du fait qu'il existe un paradoxe entre éducation et chômage (graphique 13). Ainsi, plus le niveau d'éducation augmente, plus le risque de rester au chômage augmente. Le graphique 13 affirme cette idée et montre une forte augmentation du taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur entre 2007 et 2019.

Graphique 13 : Taux de croissance de la population active, de l'emploi et taux de chômage des diplômés du supérieur (%)

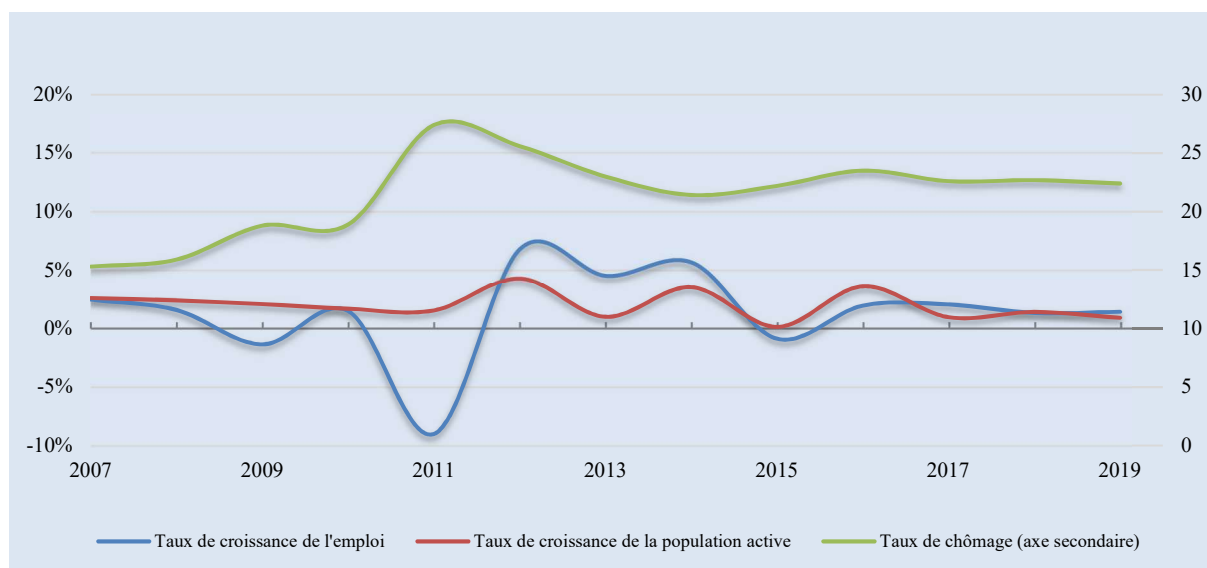


Source : Calcul de l'auteur

Aujourd'hui, selon les chiffres du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique on compte plus de femmes que d'hommes parmi les diplômés de l'enseignement supérieur et parmi les jeunes diplômés actifs. Cependant, le chômage des diplômés de l'enseignement supérieur est principalement un chômage de femmes.

Depuis 2006, la population active a connu un changement structurel marqué par un accroissement de la part des femmes actives, l'entrée de la femme à la vie professionnelle a augmenté la pression sur le marché du travail en matière de demande d'emploi (graphique 14). La faible employabilité des femmes a engendré un chômage de masse de ces dernières. En effet, sur l'ensemble de la population active (15 ans et plus) le taux de chômage des femmes est d'environ deux fois plus supérieur à celui des hommes, soit 22.4 % contre 11,4% pour les hommes en 2019.

Graphique 14 : Taux de croissance de la population active, de l'emploi et taux de chômage des femmes (%)



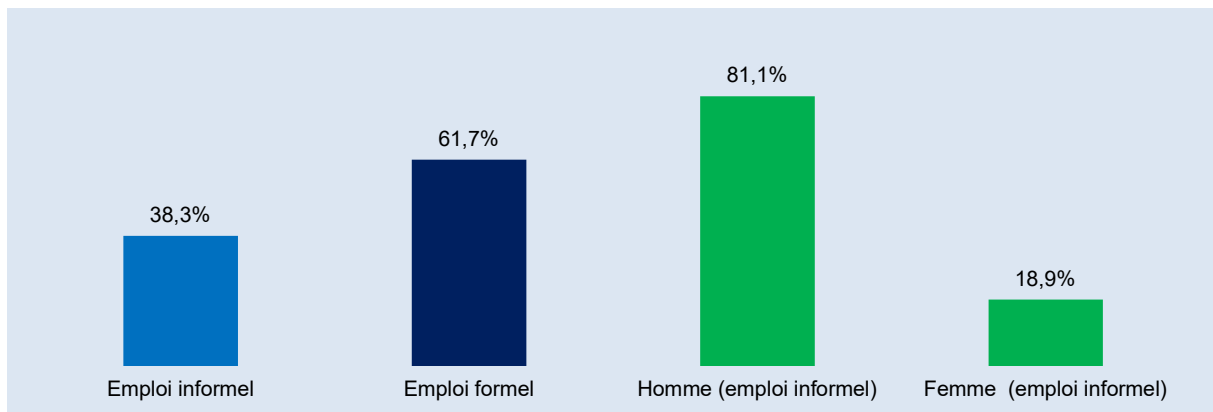
Source : Calcul de l'auteur

En outre, la proportion de femmes dans le total des inscrits à l'ANETI a connu une augmentation passant de 50.7% en 2007 à 59.9% en 2017. Comme le montre le graphique 14, au cours de la période 2007-2019, le taux de croissance de la population active féminine est, dans la plupart des années, supérieur au taux de croissance de l'emploi féminin.

De plus, les chiffres de l'ANETI montrent que les femmes diplômées représentent la grande part du total des demandeurs d'emplois inscrits soit environ 70,9%. Cependant, malgré l'amélioration de leurs niveaux d'éducation, les femmes restent marginalisées et leur probabilité de décrocher un emploi est faible par rapport à celle des hommes.

L'emploi informel représente 38.3% de l'emploi total (graphique 15). Depuis 2010, l'emploi informel a connu une augmentation remarquable passant de 31.2% en 2010 (Banque Mondiale, 2014), à 32.2% en 2015 (CRES et BAD, 2016). En 2019, l'emploi informel représente 38.3% de l'emploi total dont 81.1% la part des hommes et 18.9% la part des femmes. Pour l'ensemble des études le caractère informel révèle de l'absence de cotisations de sécurité sociale.

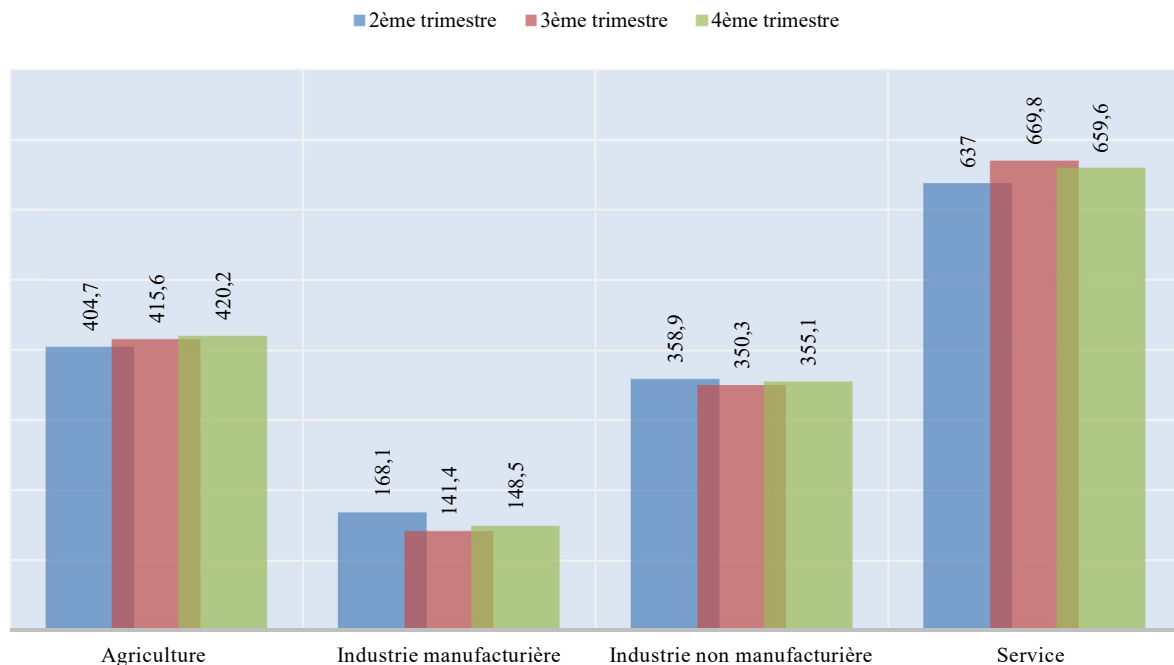
Graphique 15 : Part de l'emploi informel (2020)



Source : Statistiques de l'INS

Cette prévalence de l'emploi informel souligne une précarité du travail pour 40% des actifs occupés. Le secteur des services accapare le nombre le plus élevé de l'emploi informel avec 659.6 mille emplois informel c'est-à-dire de l'emploi précaire. Cette dernière est la conséquence d'une croissance faible de l'emploi formel décent. Cette situation complique la situation financière de la sécurité sociale avec un déficit important de contributions. Elle pose un problème important de couverture de la protection sociale et pèse sur la productivité moyenne du travail.

Graphique 16 : Évolution du nombre de travailleurs dans l'emploi informel selon l'activité économique (en millier) (2019)

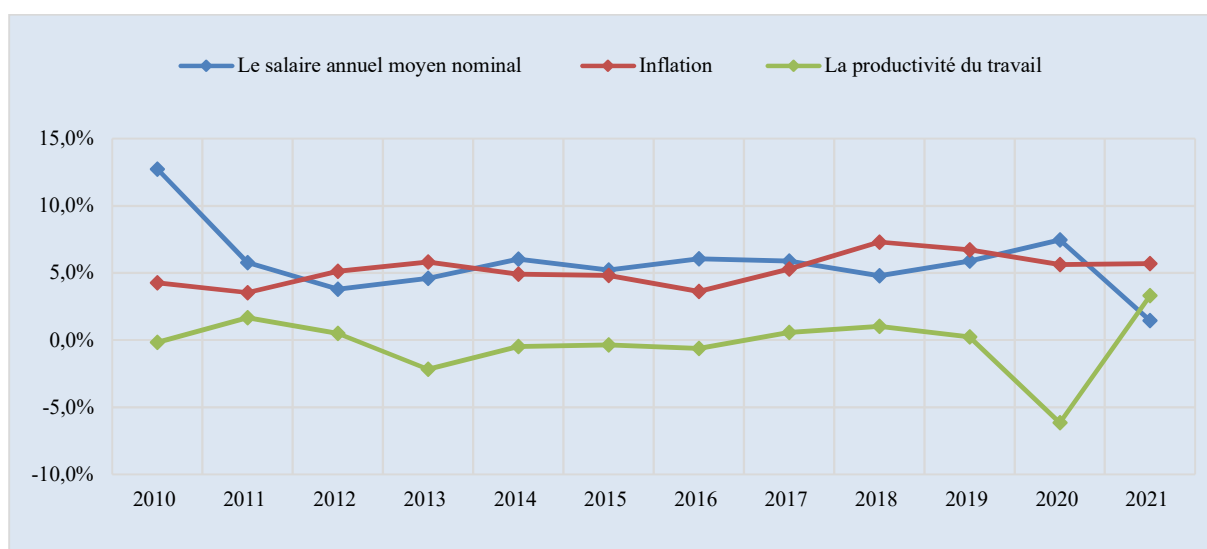


Source : Statistiques de l'INS

Entre 2010-2021, sur l'ensemble de l'économie Tunisienne les tendances d'accroissement annuel du salaire moyen nominal et celle de la productivité du travail sont à la baisse. Au contraire une tendance à la hausse de l'inflation au cours de cette période (graphique 17). Le salaire annuel nominal a augmenté de 5.2% entre 2010-2021. Par secteur d'activité, le salaire annuel moyen nominal des services non marchands a augmenté de 7.3% et celui du secteur productif non agricole a augmenté de 4% entre 2010-2021. Parallèlement, dans la même période l'indice de prix à la consommation a augmenté de 5.2% (graphique 17).

En comparant l'évolution de la productivité du travail et du salaire réel, il apparaît que ce dernier a dépassé le taux de productivité de 0,9 % au cours de la période 2010-2021. Au niveau du secteur productif non agricole, l'évolution comparative est en faveur de la productivité du travail de 0,6% pour 2011-2015 et devrait atteindre 3,0% pour la période 2016-2021.

Graphique 17 : Evolution annuelle de la productivité du travail, de l'inflation et du salaire moyen nominal



Source : Mongi Ben Chaabane (2020), « les cahiers de la productivité » (ITCEQ)

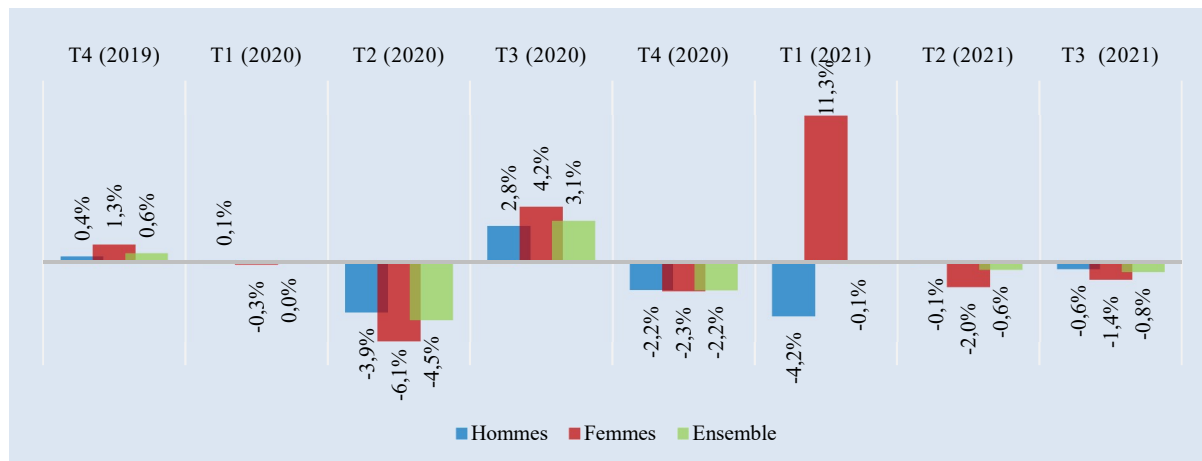
L'évolution du salaire annuel moyen nominal est contrastée entre ceux de la fonction publique qui ont connu une appréciation de 7.3% et ceux du secteur privé non-agricole de 4% entre 2010-2021. La parité entre le salaire annuel moyen nominal de la fonction publique et celle du secteur privé non-agricole est passée de 1.3 en 2010 à 1.9 en 2021.

2. Situation en période de crise sanitaire covid-19

Le marché du travail en Tunisie souffre déjà d'un déséquilibre structurel et la crise sanitaire planétaire COVID-19 vient de rendre la situation pire des groupes déjà vulnérables (graphique 18). Généralement, l'activité économique et l'emploi sont en harmonie évolution. Ceci justifie le comportement des entreprises qui cherchent toujours à avoir plus de flexibilité quantitative du travail, afin d'ajuster la main d'œuvre aux fluctuations de la demande. Entre le deuxième et le premier trimestre 2020 la population active occupée a diminué de 4.5%. Les femmes sont plus touchées par la perte de leurs emplois avec un taux qui est égal à 6.1% comparé aux hommes avec un taux qui est égal à 3.9% (graphique 18).

Malgré une faible augmentation de la population active occupée de 3.1% au troisième trimestre 2020, la situation s'est détériorée parallèlement à la détérioration de la situation économique. En effet, la population active occupée a connu une baisse durant le deuxième et le troisième trimestre de 2021 de 0.6% et de 0.8% respectivement.

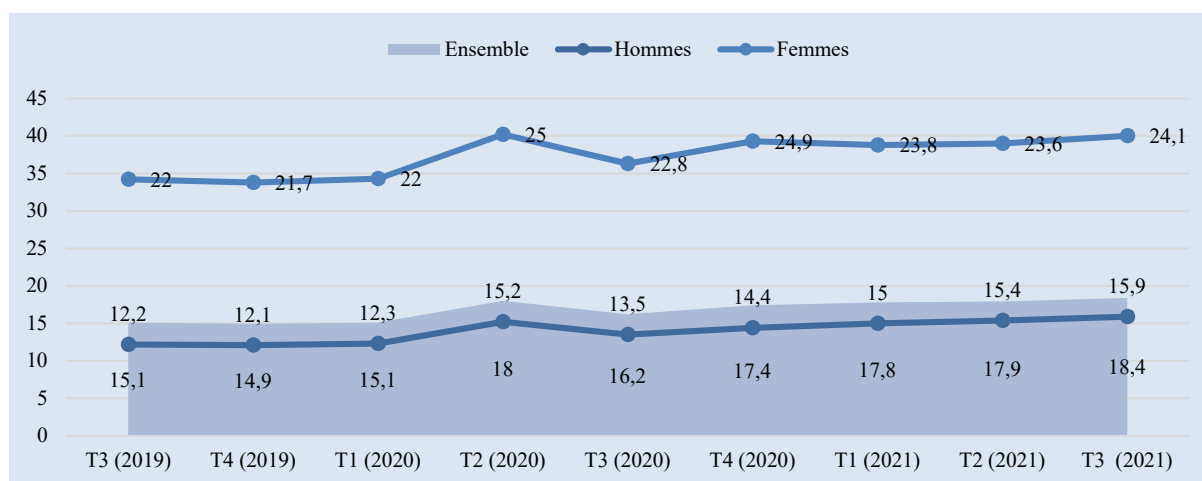
Graphique 18 : Variation trimestrielle de la population active occupée selon le sexe en % (2019-2021)



Source : Calcul de l'auteur

Le taux de chômage global et celui des femmes a grimpé rapidement à des niveaux très élevés (graphique 19). Sous l'effet des conséquences de la crise sanitaire COVID-19 le taux de chômage global a augmenté de 1.1 points entre le troisième trimestre de 2019 et celui de 2020. En outre, sous l'effet de l'allongement de la durée de la pandémie et la faible reprise de l'activité économique le taux de chômage a poursuivi son augmentation atteignant 18.4% au troisième trimestre de 2021 soit une augmentation de 2.2 points par rapport au troisième de 2020.

Graphique 19 : Taux de chômage global et selon le sexe en % (2019-2021)

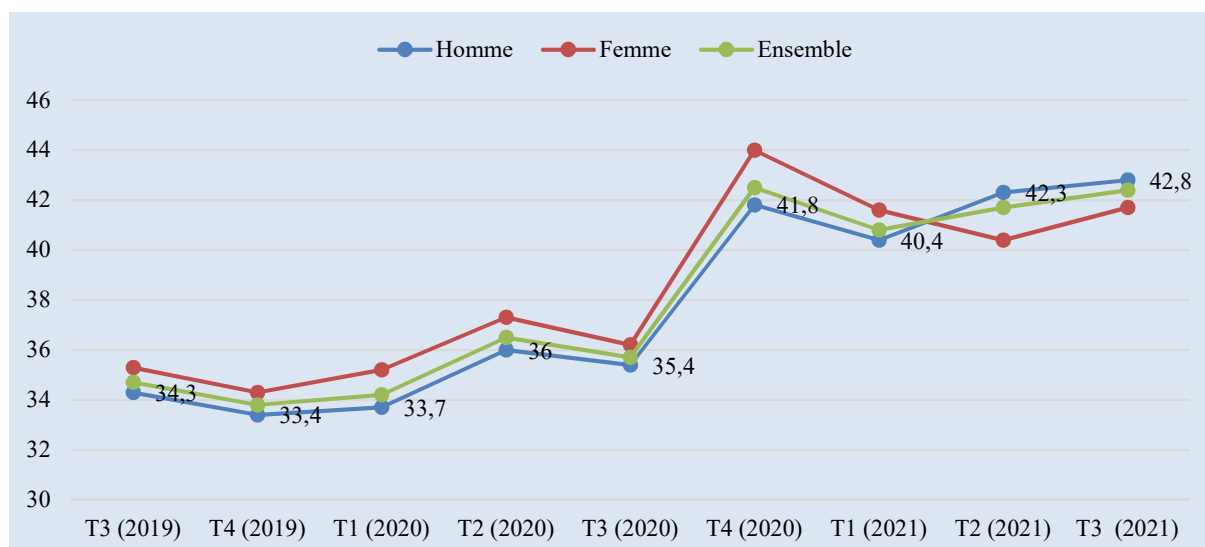


Source : Statistiques de l'INS

Cette tendance générale masque des différences entre les catégories de la population active, le taux de chômage des femmes a augmenté de 1.3 point entre le troisième de 2020 et 2021 atteignant 24.1% (graphique 19). Aussi, le taux de chômage des jeunes a connu une forte

hausse durant la période du COVID-19. Ce taux a passé de 35.7% en 2020 à 42.8% en 2021 soit une augmentation de 7.4 points (graphique 20).

Graphique 20 : Taux de chômage des jeunes selon le sexe en % (15-24 ans)



Source : Statistiques de l'INS

Un grand effort du gouvernement tunisien pour protéger les emplois en période de crise, mais les mesures de protection de l'emploi doivent être soutenues par un plan de relance de l'économie le plus vite possible. En période de la crise sanitaire COVID-19 le gouvernement tunisien a cherché à maintenir dans l'emploi les salariés des secteurs d'activités les plus affectés par les mesures de confinement et de l'arrêt de leurs activités.

Pour faire face à l'afflux de nouveaux chômeurs sous l'effet de la pandémie l'Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant doit améliorer ses prestations de services.

Dans l'objectif de réagir rapidement à l'évolution des conditions du marché du travail et les obligations de distanciation sociale, l'ANETI a amélioré sa prestation de ses services par une offre de services numériques de qualité. L'ANETI considérée comme le premier intermédiaire sur le marché du travail doit moderniser ses services afin de répondre aux besoins des demandeurs d'emploi, aux employés et aux employeurs. Néanmoins, l'ANETI doit aussi assurer l'efficacité et la mise en place des programmes de formation et les incitations à l'emploi afin de rapprocher l'offre à la demande du travail.

II. Evaluation de l'efficacité technique de la politique active du marché du travail

1. Revue de la littérature

L'enjeu central de l'évaluation des politiques de l'emploi est d'examiner la capacité des programmes mis en place pour atteindre les objectifs visés. Les indicateurs utilisés pour mesurer l'efficacité des programmes de la politique de l'emploi dépendent des objectifs qui lui ont été assignés par les pouvoirs publics.

Les dispositifs de la politique active de l'emploi sont supposés avoir un impact sur l'emploi, le chômage et le fonctionnement du marché du travail. En effet, les services de placement sont supposés améliorer le rapprochement ou l'appariement entre les travailleurs et les employeurs. Ils doivent mettre à la disposition des demandeurs d'emploi l'information nécessaire sur les opportunités d'emploi disponibles ainsi qu'améliorer leur efficacité de la recherche d'emploi. Tandis que, les programmes de formation devraient donner les compétences requises par les entreprises pour une meilleure employabilité des chômeurs. Les subventions aux employeurs sont censées être une incitation directe à l'augmentation de la demande du travail. Le travail indépendant ou l'auto-entrepreneuriat est une mesure qui permet la création directe d'emploi.

En Tunisie, la question d'efficacité des dispositifs de la politique active du marché du travail a été traitée dans plusieurs études. La démarche suivie par ces travaux pour évaluer les effets des mesures de lutte contre le chômage est faite selon deux niveaux micro et macroéconomique.

Dans l'étude de Hamida et al., (2017) les auteurs ont analysé l'impact des politiques actives du marché du travail sur les résultats en matière d'emploi des jeunes diplômés dans les gouvernorats tunisiens. L'objectif principal de cette étude est d'identifier la relation entre les politiques actives du marché du travail et l'insertion professionnelle en tenant compte des disparités régionales. Les auteurs ont constaté des disparités régionales dans l'accès aux politiques actives du marché du travail et à l'emploi. Plus précisément, les jeunes ont plus de chances de trouver un emploi s'ils ont une faibles qualification, ont participé à une politique active du marché du travail et sont originaires des régions côtières du pays.

Dans l'étude de Marwa S. et Abdennadher C. (2018) "*The Efficiency of Active Labor Market policies, A Comparative Analysis of Tunisia and OECD Countries*" les auteurs ont essayé d'évaluer l'efficacité des politiques actives de l'emploi (formation, incitations à l'emploi, promotion de la culture entrepreneuriale et incitations à la création d'entreprise) en Tunisie et en référence aux pays de l'OCDE au cours de la période 2005-2014. En effet, dans le cadre d'une approche de frontière stochastique, les auteurs ont montré que l'ensemble des dispositifs de la PAMT ont affecté significativement le taux de chômage. Les résultats d'estimation ont montré que le score d'efficacité moyen des PAMT en Tunisie est égal à 0,94 et celui des pays de l'OCDE s'est établi à 0,97. Les auteurs ont affecté cet écart d'efficacité aux différences des facteurs conjoncturels (l'écart de production), des facteurs institutionnels (le poids syndical, la législation sur la protection de l'emploi et le coin fiscal) et des facteurs macroéconomiques (l'inflation et le PIB). En outre, l'étude a fait apparaître que le service public de l'emploi tunisien s'est révélé inefficace par rapport à celui des pays de l'OCDE. Aussi, les incitations à l'initiative individuelle semblent être la politique la plus efficace pour réduire le taux de chômage dans les pays de l'OCDE et en Tunisie en raison de son faible coût.

Dans une autre étude "A simultaneous-equation model of active labour market policies and change in unemployment rate : evidence from OECD countries" Marwa S. et Abdennadher C. (2018) ont étudié le lien entre les politiques actives du marché du travail (PAMT) et l'évolution du taux de chômage. Un modèle dynamique de données de panel à équations

simultanées a été appliqué à 16 pays de l'OCDE au cours de la période 2000-2015. Les résultats indiquent que les dépenses de PAMT entraînent la réduction de l'évolution du chômage. Les PAMT semblent être efficaces pour réduire le taux de chômage dans ces pays. En outre, toute augmentation du taux de chômage entraîne une diminution des dépenses de PAMT. Cela est lié aux coûts élevés des dépenses actives pendant les périodes de récession et à la pression exercée pour assurer un revenu continu aux chômeurs via les allocations de chômage.

Une autre étude de Broecke (2012) intitulée “Tackling Graduate Unemployment through Employment Subsidies : An Assessment of the SIVP Programme in Tunisia”, cherche à évaluer l'efficacité du dispositif de subvention à l'emploi notamment le programme de SIVP qui est destiné aux diplômés du supérieur. L'effet du programme a été estimé à l'aide d'une enquête de suivi auprès de la cohorte de diplômés de 2004. Selon Broecke (2012), bien que le SIVP accapare la grande part du budget des politiques actives du marché du travail, ce programme a montré des effets positifs sur la probabilité d'être en emploi particulièrement pour les diplômés à haut risque de chômage. Par contre, l'étude a révélé que les emplois décrochés ne sont pas de qualité (mesurée par le type de contrat et de salaire). En outre, dans le meilleur des cas l'auteur estime que le programme SIVP entraîne une augmentation de 8 points du pourcentage de la probabilité pour qu'un diplômé trouve un emploi et que, chaque année, environ 45 000 diplômés bénéficient du programme. Il a montré aussi que le taux d'emploi moyen des diplômés n'ayant pas bénéficié du SIVP est égal à 60%, et que 3600 diplômés supplémentaires trouvent un emploi chaque année grâce au programme SIVP - pour un coût d'environ 12600 TN par diplômé contre un salaire moyen des diplômés (3,5 ans après l'obtention du diplôme) d'environ 6 600 TND par an.

2. Rapprochement de l'offre à la demande du travail

2.1 Le service de public de placement

Le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et plus particulièrement son bras opérationnel l'Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant (ANETI), est en charge des programmes actifs du marché du travail censé stimuler directement la création d'emploi. L'ANETI dispose d'un réseau de 110 bureaux couvrant tout le territoire national et comprenant des bureaux multiservices, des bureaux d'emploi des cadres et des espaces à entreprendre. Le personnel de l'ANETI en 2017 est de l'ordre de 1600 dont environ 1000 conseillers d'emploi.

L'ANETI a pour principale mission la mise en œuvre de la politique du gouvernement relative à la promotion de l'emploi, et elle est chargée en effet¹ :

- i. D'animer le marché de l'emploi au niveau national, régional, local et sectoriel au moyen notamment du réseau des bureaux d'emploi et du travail indépendant ;
- ii. De développer l'information sur l'emploi et les qualifications professionnelles recherchés par les entreprises et les demandeurs d'emploi ;
- iii. De mettre en œuvre les programmes de promotion de l'emploi et de l'insertion des jeunes.

¹ Site web de l'ANETI

- iv. D'apporter le soutien nécessaire à la promotion des petites entreprises et de l'emploi indépendant ;
- v. D'assurer l'information et l'orientation professionnelles des demandeurs de formation en vue de leur insertion dans la vie active ;
- vi. D'organiser les opérations de placement de la main d'œuvre tunisienne à l'étranger et de veiller à leur réalisation ;
- vii. De faciliter la réinsertion dans l'économie nationale des travailleurs émigrés après leur retour définitif.

Les bénéficiaires des prestations de l'ANETI sont :

- i. Les personnes à la recherche d'emploi
- ii. Les porteurs des projets cherchant à s'installer à leur propre compte
- iii. Les jeunes à la recherche d'une formation professionnelle
- iv. Les entreprises cherchant à satisfaire leurs besoins en ressources humaines.

Compte tenu de l'importance des tâches exécutées par les bureaux d'emploi et de la diversité des bénéficiaires de leurs prestations, ces bureaux jouent un rôle crucial dans l'exécution de la politique active de l'emploi.

2.1.1 Efficacités techniques et d'échelles des bureaux d'emploi

Une unité de production (service de placement) est dite techniquement efficace si, à partir d'un vecteur d'inputs, elle produit le maximum d'output possible. La mesure du degré de l'efficacité technique permet de cerner si cette dernière peut accroître sa production (nombre de placement) sans autant consommer plus de ressources. Parallèlement, l'efficacité d'échelle cherche à déterminer dans quelle mesure une institution peut-elle admettre une taille optimale dans l'environnement où elle opère ?.

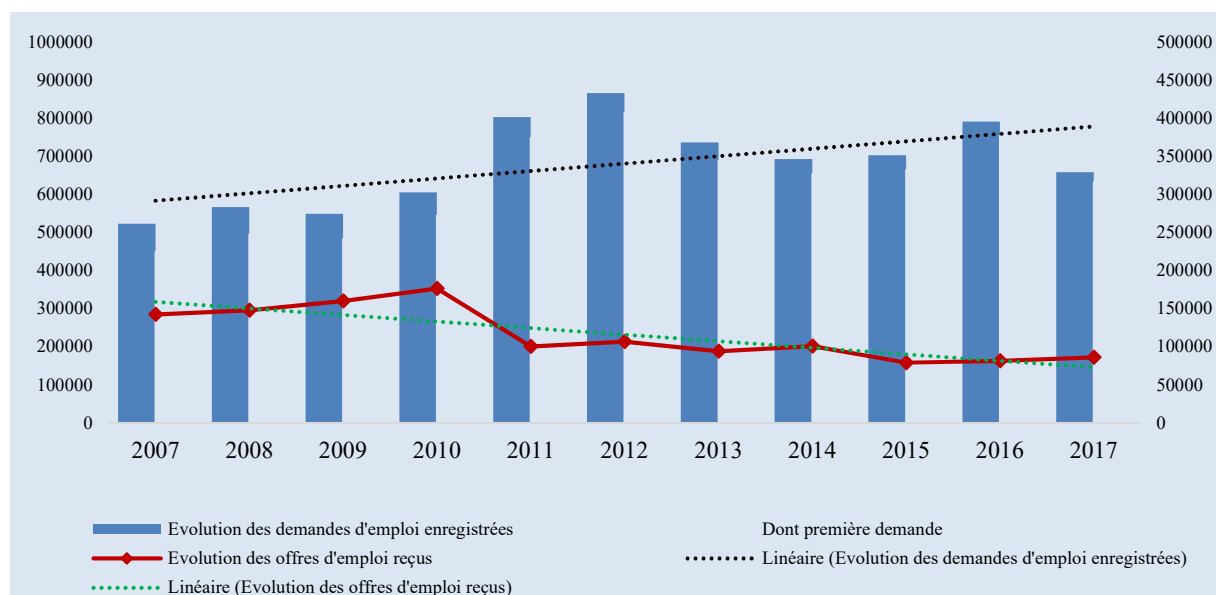
Dans ce cadre nous nous basons sur la méthode non paramétrique DEA (Charnes, Cooper et Rhode, 1978), pour estimer l'efficacité technique et par la suite déduire l'efficacité d'échelle, qui est égale au rapport des scores d'efficacité sous les conditions de rendement d'échelle constant, et des scores d'efficacité sous les conditions de rendement d'échelle variable.

2.1.2 Modélisation de l'activité des bureaux d'emploi

L'objectif primordial de l'ANETI à travers ses bureaux d'emploi sur le territoire tunisien est de maximiser le nombre de placements des personnes à la recherche d'emploi. Elle doit correspondre aux profils des demandeurs d'emploi et aux exigences des entreprises. Du côté de la demande, il est considéré comme demandeur d'emploi toute personne en quête d'emploi et est inscrite dans les bureaux d'emploi. Deux catégories de demandeurs d'emploi sont inscrites à savoir : les cadres sortants de l'enseignement supérieur et les personnes non qualifiées. Les offres d'emplois enregistrées sont toutes des déclarations d'embauches exprimées par une entreprise auprès de l'ANETI. L'activité de l'ANETI consiste à trouver les bons appariements entre les demandeurs d'emploi et les employeurs. Pour produire ce service, les bureaux d'emploi utilisent deux facteurs ; le capital et le travail. Néanmoins, le travail constitue le facteur déterminant dans le coût de production des services de placement. Il est fourni par les conseillers qui sont chargés des tâches administratives, d'information,

d'orientation, d'aides à la promotion de l'emploi indépendant, etc. Ainsi, l'effort fourni par les conseillers est déterminant dans l'efficacité des bureaux d'emploi (Kthiri et al. 2011).

Graphique 21 : Evolution des demandes d'emploi enregistrées à l'ANETI



Source : ANETI 2019

2.1.3 Spécification des inputs et output des bureaux d'emploi

La mesure de l'efficacité de l'activité des bureaux d'emploi suppose que l'on s'entende sur ce que produit le bureau et à partir de quels inputs. L'efficacité porte sur la relation entre les inputs, qui alimentent un processus de production, et les outputs, résultats du processus.

Tableau 3 : Inputs et output du modèle de la frontière de production des bureaux d'emploi

Variables	Spécification
Nombre de placements	Output
Nombre de chômeurs	Input
Nombre d'offres d'emploi	Input
Nombre de conseillers	Input

Source : Kthiri et al. 2011

En fait, le nombre de placements qui représente l'output produit par le bureau d'emploi est le résultat d'un processus de placement qui se manifeste par la transformation de personnes cherchant un emploi (input) en personnes ayant un emploi (output). Ainsi, les inputs utilisés pour réaliser cette production sont le nombre de demandeurs d'emploi et le nombre d'offres d'emploi. Selon l'activité des bureaux d'emploi, l'effort fourni (le travail) par les conseillers est considéré aussi comme un facteur de production de placement (Kthiri et al. 2011). À cet égard, un bureau est considéré comme efficace lorsque, à partir d'un minimum d'inputs, il produit un maximum de placements rapides et durables.

2.1.4 Résultats de l'estimation et interprétations

Les bureaux d'emploi en Tunisie semblent être techniquement inefficaces et ils opèrent dans des tailles non optimales compte tenu du nombre de demandeurs d'emplois inscrits et du nombre des conseillers (tableau 4). En effet, l'estimation des scores d'efficacité technique du modèle des bureaux d'emploi des cadres (BEC) et multiservices (BEM) montre, d'abord, et sous l'hypothèse d'une efficacité technique qui varie dans le temps (REV), que les scores sont meilleurs que dans le cas où nous retenons l'hypothèse des rendements d'échelle constants. Ainsi, sous l'hypothèse des rendements d'échelle variables, en moyenne pour les périodes 2006-2008 et 2015-2017, les scores des bureaux d'emploi des cadres sont respectivement de 0.858 et 0.820 et les bureaux d'emploi multiservices sont respectivement de 0.611 et 0.590. Dès lors, les BEM sont inefficaces de l'ordre de 41%, les BEC sont inefficaces de l'ordre de 18%. De ce fait, dans un modèle orienté output, ces bureaux doivent augmenter leurs placements respectivement de 18% et de 41%.

Tableau 4 : Résultats d'estimation par la méthode DEA

	Bureaux d'emploi des cadres		Bureaux d'emploi multiservices	
	2006-2008	2015-2017	2006-2008	2015-2017
Rendements d'échelle constants	0.756	0.711	0.522	0.501
Rendements d'échelle variables	0.858	0.820	0.611	0.590
Efficacité d'échelle	0.881	0.867	0.854	0.849

Source : calcul de l'auteur

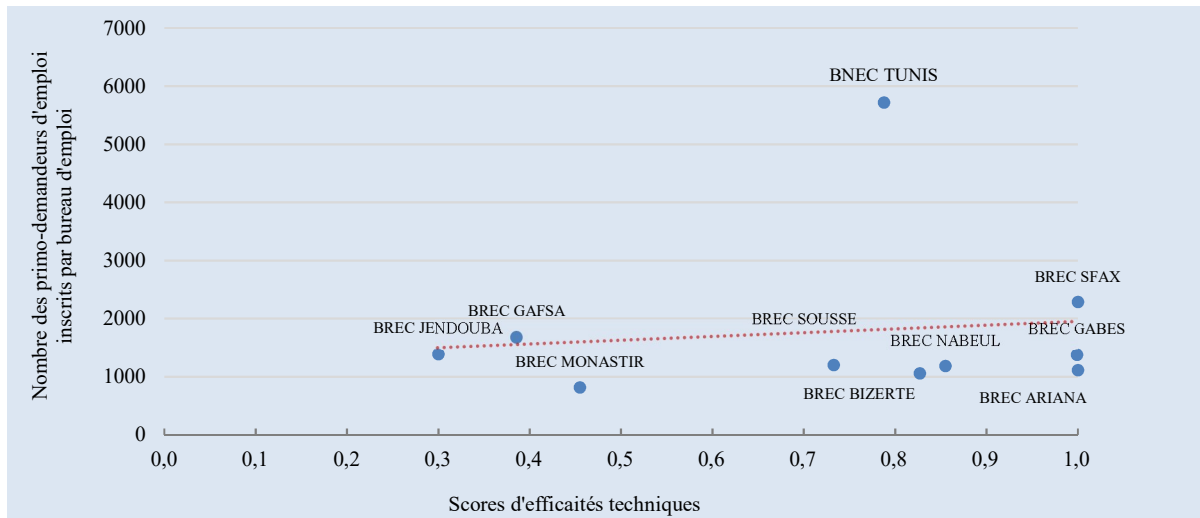
En outre, le score moyen de l'efficacité technique dans la période 2015-2017 a baissé de 0.038 point pour les bureaux d'emploi des cadres et de 0.021 point des bureaux d'emploi multiservices par rapport à la période 2006-2008.

Parallèlement, **les bureaux d'emploi opèrent dans des tailles non optimales, les résultats d'estimation montrent que les BREC et les BEM exhibent une efficacité d'échelle moyenne, respectivement, de l'ordre de 84.9% et 86.7% dans le cas d'un modèle orienté output.** Cette inefficacité est imputable à plusieurs facteurs internes et externes. Les facteurs internes se rapportent essentiellement à l'organisation interne des bureaux d'emploi et à la gestion de l'offre et de la demande par les conseillers. Les facteurs externes peuvent être de natures socioéconomiques telles que l'arrivée massive, sans débouchés, des jeunes diplômés primo-demandeurs d'emploi sur le marché du travail et la rareté des offres d'emploi reçues.

Selon le graphique 22, le nombre moyen des primo-demandeurs d'emplois par les BREC est égal à 1500 jeunes. Néanmoins, **les BREC qui exhibent les meilleures efficacités**

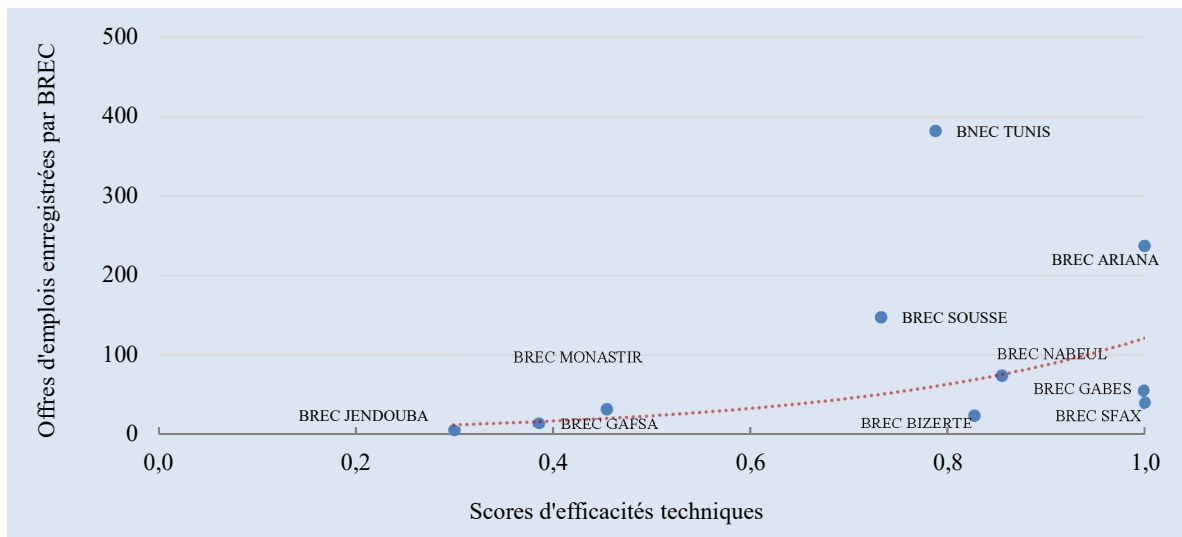
techniques sont les bureaux localisés dans les gouvernorats comportant des zones industrielles à savoir les gouvernorats de Sfax, de Gabes et d'Ariana.

Graphique 22 : Efficacités techniques et nombre des primo-demandeurs d'emplois inscrit par BREC



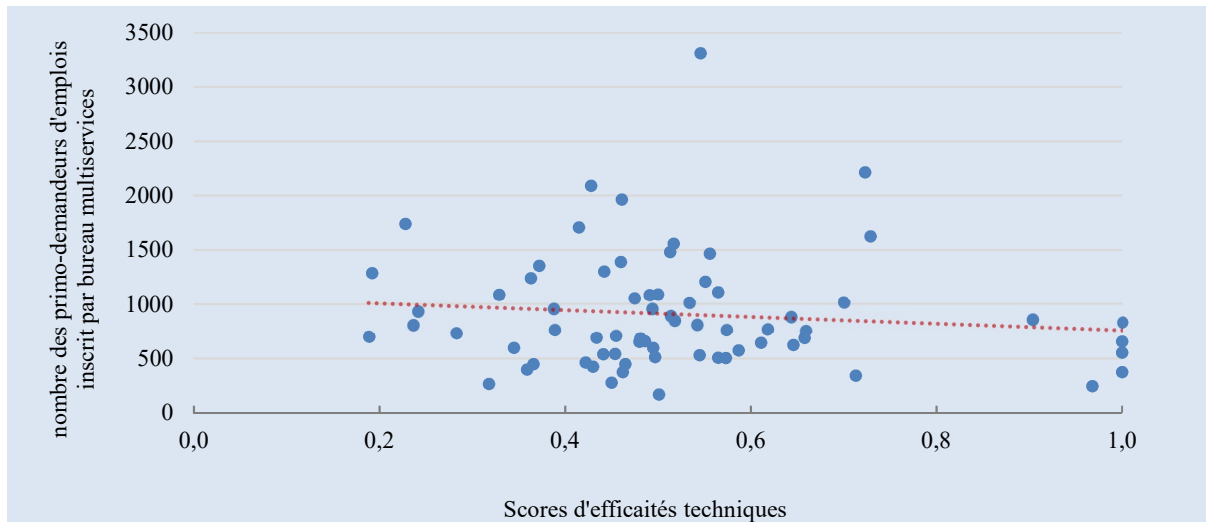
Il est clair que le nombre des primo-demandeurs d'emploi inscrit par les BREC n'a pas d'effet sur l'efficacité technique des bureaux. En outre, les gouvernorats de la zone côtière sont caractérisés par des niveaux d'investissement élevés améliorant ainsi le dynamisme du marché de l'emploi. Le graphique 23 confirme la relation entre gouvernorat, offres enregistrées et efficacités techniques.

Graphique 23 : Efficacité technique et offres d'emploi enregistrées par BREC



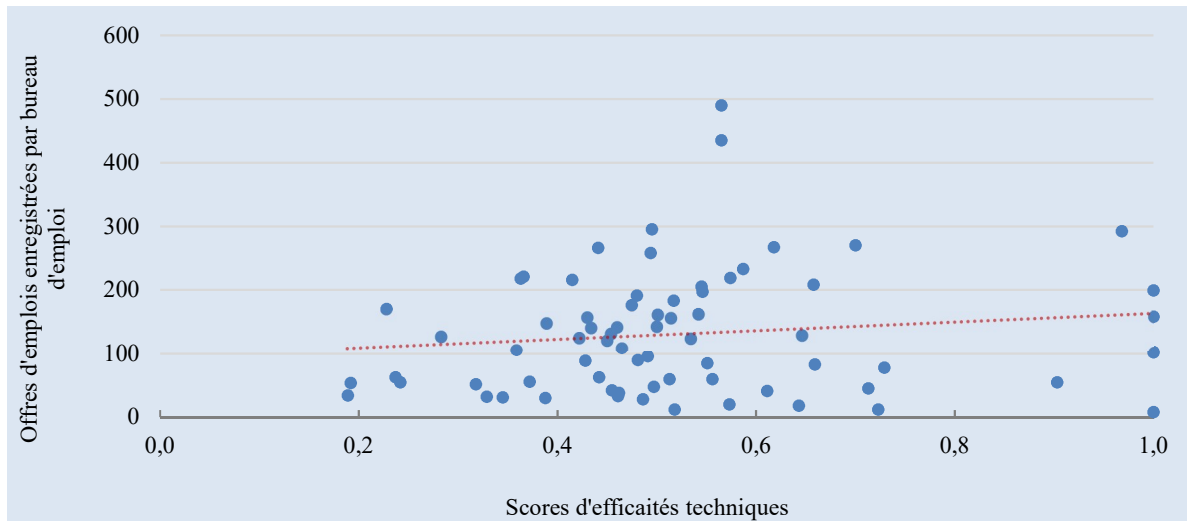
Par contre, pour les bureaux multiservices ont un faible impact sur le nombre des primo-demandeurs d'emploi inscrit par bureau. **L'inefficacité des bureaux multiservices peut être expliquée par des facteurs internes, notamment le mode d'organisation des bureaux et les compétences des conseillers.**

Graphique 24 : Efficacité technique et nombre de primo-demandeurs d'emploi inscrit par bureau multiservices



Le nombre des offres enregistrées par bureau affecte l'efficacité technique des bureaux (graphique 25). De plus, la qualité des emplois et le domaine d'activité influence disproportionnellement la qualité et la rapidité de placement ainsi l'efficacité des bureaux multiservices.

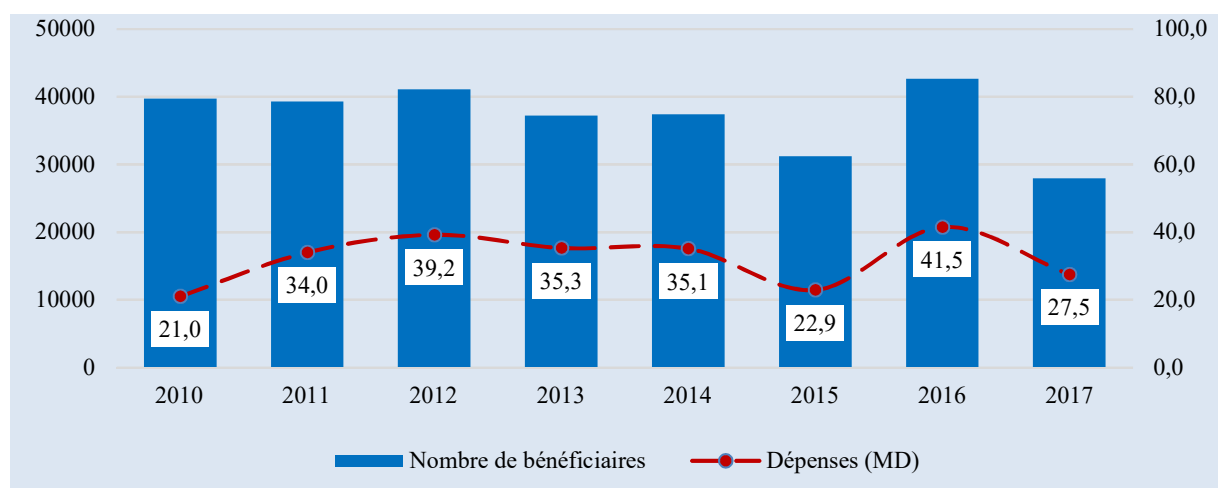
Graphique 25 : Efficacités techniques et offres d'emplois enregistrées par bureau multiservices



2.2 Les programmes de formation

La formation s'inscrit dans les dispositifs de la politique active de l'emploi visant à améliorer l'employabilité des demandeurs d'emploi. Cette mesure est privilégiée dans le processus de transition entre le chômage et l'emploi en particulier pour améliorer l'adéquation diplôme-emploi. **Le grand nombre des bénéficiaires de la formation chaque année témoigne l'effort consenti par l'Etat afin de répondre à l'enjeu du rapprochement de l'offre à la demande du travail** (graphique 26).

Graphique 26 : Formation pour améliorer l'employabilité des demandeurs d'emploi

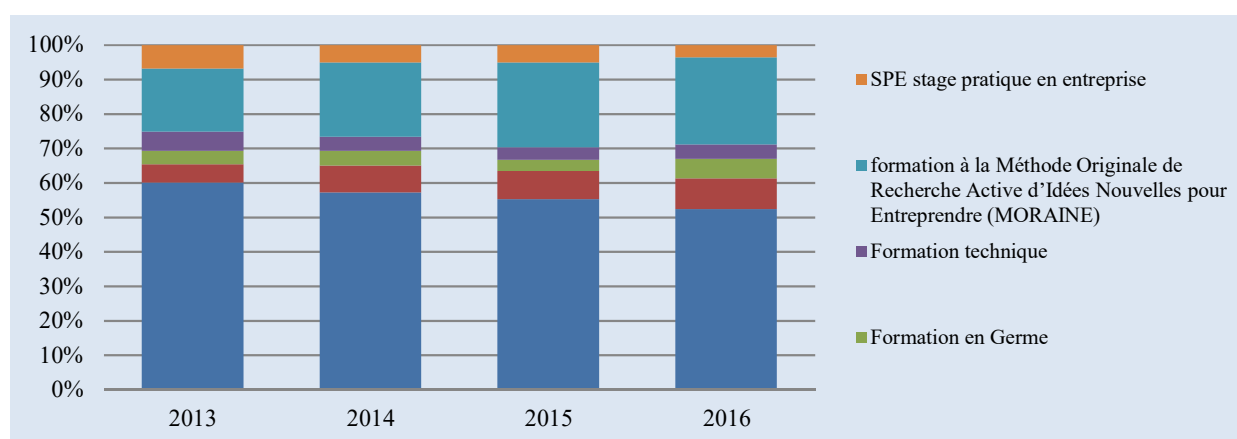


Source : ANETI

Néanmoins, entre 2010 et 2017, on constate une tendance générale à la baisse du nombre des bénéficiaires de la formation. En 2017, le nombre des bénéficiaires de la formation a atteint 27950 personnes et les dépenses se sont évaluées 27.5 MD.

Les dispositifs de formation proposés aux demandeurs d'emploi ont des objectifs et des contenus divers (graphique 27). Il s'agit des formations dans des disciplines générales telles que la technique et la gestion. Outre la formation théorique le programme de formation comporte des périodes de stages pratiques en entreprises pour améliorer le savoir-faire des demandeurs d'emploi.

Graphique 27 : Evolution du Nombre de bénéficiaires selon les dispositifs de formation (2013-2016)



Source : ANETI

On constate une grande volonté de la part des décideurs politiques d'appuyer profondément la culture entrepreneuriale et la création d'entreprises. Celle-ci se justifie clairement dans le grand nombre des participants aux programmes de formation à la MORaine² et à la création d'entreprises et d'entrepreneurs (graphique 27).

Néanmoins, le manque d'information est un handicap à l'analyse des effets bruts ou observés du passage par les dispositifs sur les parcours des bénéficiaires (absence de populations témoins ou d'enquête). En effet, après la formation, les bénéficiaires retrouvent-ils un emploi et dans quel délai ? Quel est le type d'emploi occupé ? Quelles sont leurs attentes vis-à-vis de la formation ? Quel est le niveau de satisfaction par rapport à l'emploi obtenu et à la formation suivie ? Est-ce que les bénéficiaires de formation en création d'entreprises ont pu créer leurs propres projets ?

Selon les études de Raaum *et al.* (2002) et de Lechner et Wunsch (2009) le contexte macroéconomique affecte l'efficacité de la formation. En effet, **lorsque le contexte économique est dégradé et le chômage est élevé, l'intensité de la recherche d'emploi devient faible et la demande de formation augmente**. Une fois la formation achevée les effets sur l'insertion en emploi deviennent positifs grâce à l'amélioration de l'employabilité de demandeur d'emploi.

3. Création directe d'emploi

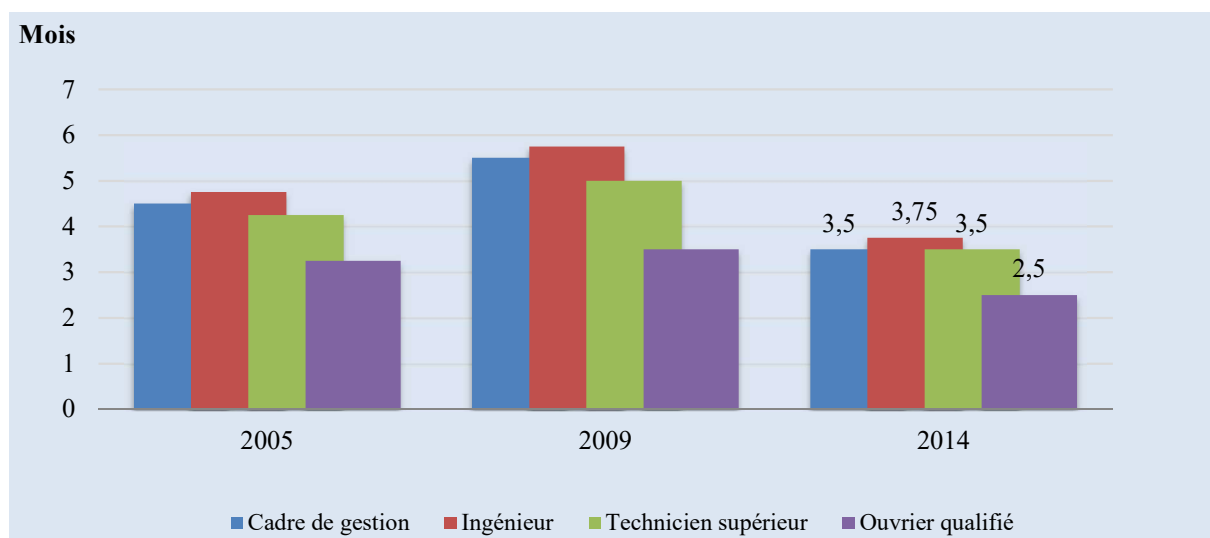
3.1 Incitation à l'emploi

L'incitation à l'emploi est une subvention salariale ciblée et limitée dans le temps (maximum deux ans). En effet, afin d'aider les chômeurs en difficulté sur le marché du travail, notamment les diplômés du supérieur, le pouvoir public a recours aux contrats aidés pour encourager les entreprises à recruter. L'objectif est double. En premier, lieu il s'agit de **réduire le coût de travail afin d'inciter les employeurs à recruter des jeunes puisqu'au début de leurs carrières, leur productivité ne suffit pas à couvrir le coût du travail**. En deuxième lieu, les subventions salariales visent à **surmonter les défaillances de la formation initiale en termes de savoir-faire par une formation sur terrain qui permet aux bénéficiaires d'acquérir les compétences requises par les postes d'emploi**.

Selon l'enquête perception du climat des affaires (ITCEQ) le délai requis pour qu'une nouvelle recrue soit pleinement opérationnelle est de 2.5 mois pour l'ouvrier qualifié, 3.5 mois pour le technicien supérieur et le cadre de gestion et 3.75 mois pour les ingénieurs en 2014.

² Formation selon la Méthode Originale de Recherche Active d'Idée Nouvelle pour Entreprendre

Graphique 28 : Délais requis pour qu'une nouvelle recrue soit pleinement opérationnelle (en mois)



Source : Enquête perception du climat des affaires(ITCEQ)

En outre, l'efficacité des incitations à l'emploi où les subventions salariales varient en fonction de l'activité et de la taille de l'entreprise et en fonction des domaines d'étude des demandeurs d'emploi. En effet, de nombreux travaux (Hamersma, 2011 ; Wolff J., Stephan G., 2013) ont montré **la complexité de la relation entre l'aide à l'emploi et la baisse du chômage**. Cela revient à l'hétérogénéité des entreprises (secteur d'activité, taille de l'entreprise) et des demandeurs d'emploi (âge, genre, niveau d'éducation, domaine d'étude, etc.).

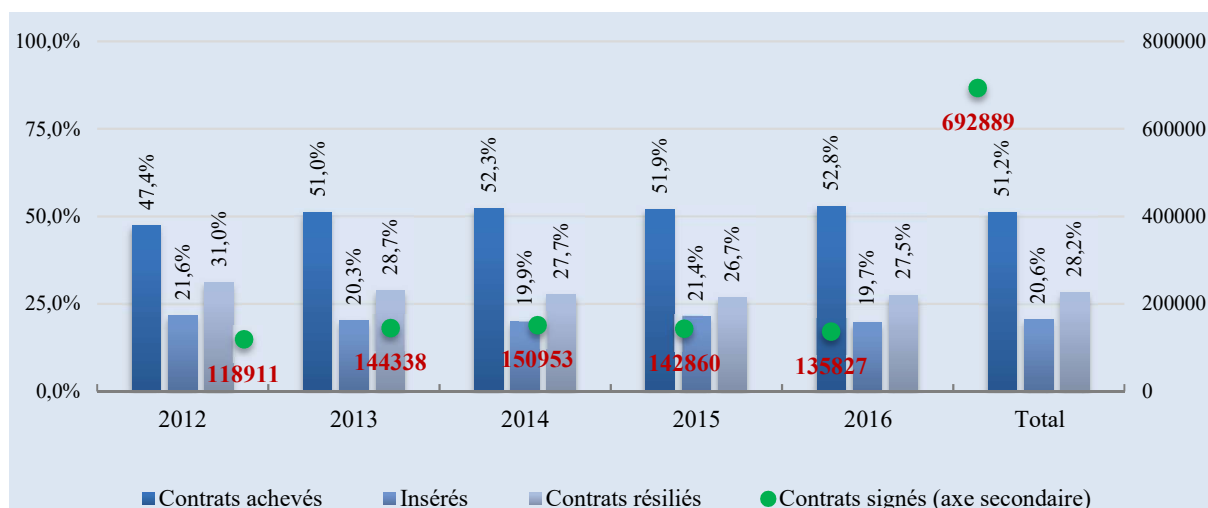
En Tunisie, l'étude réalisée par Broecke (2012) dont l'objectif est d'étudier l'impact des contrats aidés sur la probabilité de trouver un emploi pour les bénéficiaires de SIVP. Cette étude a permis de conclure que **le SIVP a un effet positif sur la probabilité d'emploi des jeunes, notamment pour les diplômés à haut risque de chômage**. Par ailleurs, compte tenu des coûts supportés (total des subventions) par l'Etat, le gain en termes d'emploi est jugé faible.

Le contrat aidé est une mesure coûteuse avec une efficacité limitée dans la réduction du chômage.

En Tunisie, l'utilité sociale des contrats aidés va de l'aide à l'accès à l'emploi en entreprise à l'insertion sociale, à travers un accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi en difficultés.

Entre 2012 et 2016 les dépenses des incitations à l'emploi ont augmenté de 37%, soit en moyenne 7.3% par an (graphique 29).

Graphique 29 : Evolution du nombre de contrats signés, achevés et résiliés et des insérés (%)



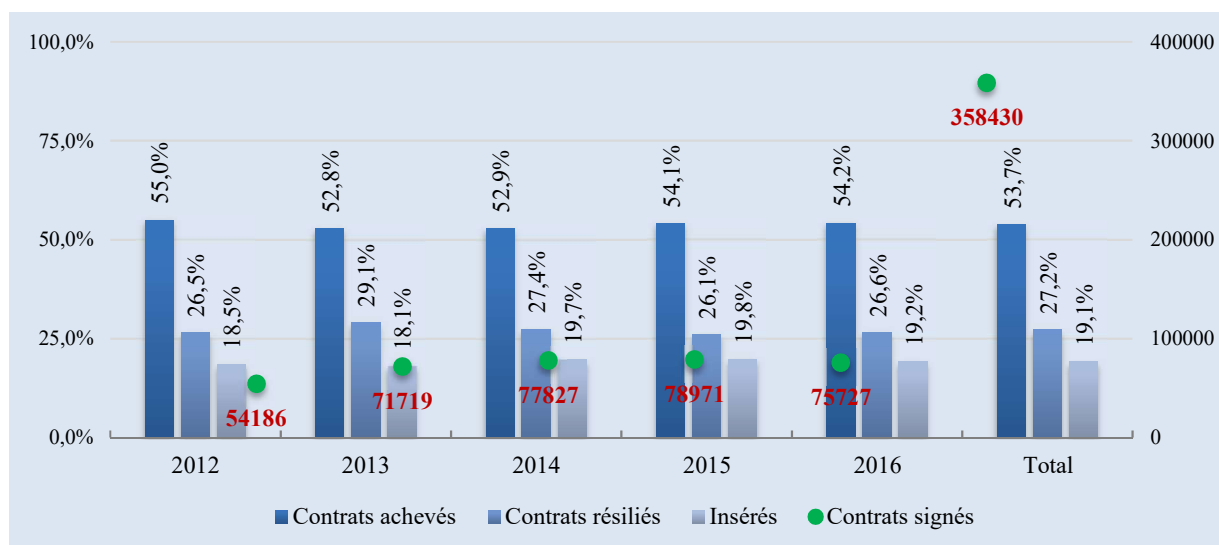
Source : ANETI

En raison, des effets indirects des subventions de l'emploi (effets d'aubaine, de substitution et d'éviction)³ **l'impact net des contrats aidés sur la réduction du nombre de chômeurs et les créations d'emploi reste difficile à estimer.**

Selon les chiffres de l'ANETI le nombre de contrats achevés peut être une mesure approximative de l'effet d'aubaine pour les entreprises. **En effet, 51.2% des contrats signés en 2016 sont achevés ce que signifie que l'effet d'aubaine ne concerne que 51.2% des recrutements. Les entreprises auraient en effet embauché, même si elles n'avaient pas bénéficié de cette subvention. En d'autres termes, le poste d'emploi existe déjà et l'impact sur la réduction du chômage est nul.** En conséquence, la subvention de l'emploi demeure inefficace en termes de réduction du chômage. Par contre, cette mesure est efficace en termes d'intégration des demandeurs d'emploi dans la vie professionnelle et d'accumulation de l'expérience et du savoir-faire.

³ L'impact des contrats aidés sur l'emploi à court terme se résume dans les trois effets suivants. Toute aide à l'emploi entraîne : des « effets d'aubaine » (l'employeur aurait créé un emploi sans aide), des « effets d'éviction » (un emploi aidé remplace un emploi non aidé) et des « effets de substitution » (un salarié avec aide remplace un salarié sans aide).

Graphique 30 : Evolution du nombre de contrats SIVP signés, achevés et résiliés et des insérés (%)



Source : ANETI

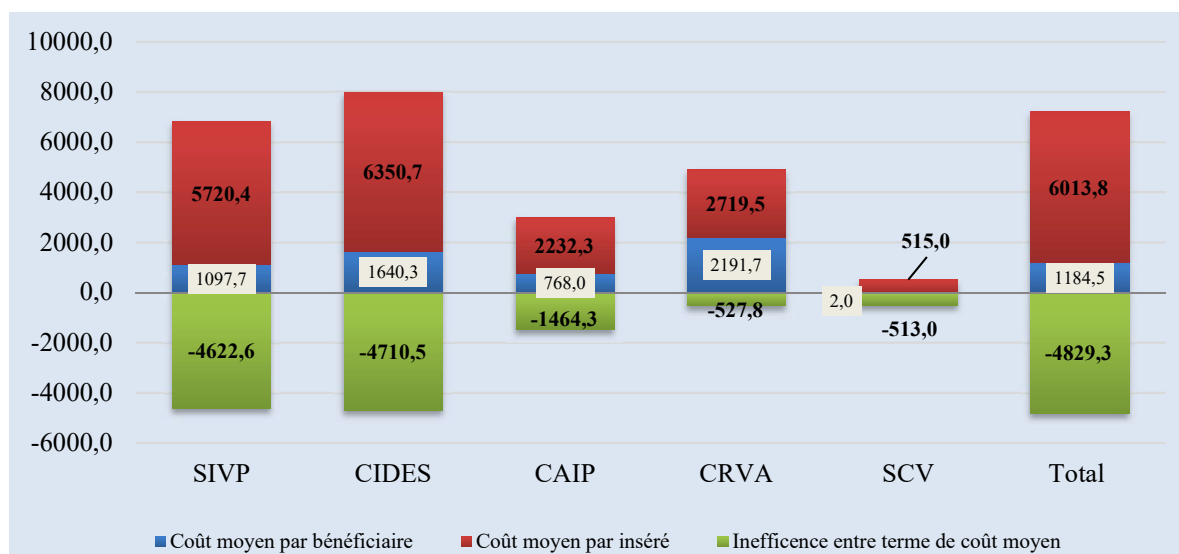
Un autre fait saillant de l'inefficacité des subventions de l'emploi est la faiblesse du taux d'insertion. En fait, en 2016 le taux d'insertion n'est que de 19.1% du nombre total des contrats signés. Pour le taux d'insertion au cours de la période 2012- 2016, il s'est établi à 20.6%.

Considéré comme la modalité d'aide à l'emploi la plus utilisée par les entreprises, le contrat SIVP a une efficacité limitée en termes de réduction de chômage qui n'a pas dévié à la règle générale de l'inefficacité des autres dispositifs d'aides à l'emploi. En effet, **en 2016, 53% des contrats signés qui sont achevés représentent la part des entreprises qui ont profité de l'aide financière sur des postes d'emploi déjà existant.**

Les contrats aidés ont une perte d'efficience-coût très élevé

L'analyse de l'efficacité des contrats aidés en termes du coût-insertion montre une inefficacité très élevée qui est proportionnelle à l'inefficacité technique de réduction du chômage. En effet, les pertes en termes de coût moyen ou unitaire s'élèvent à 80% pour l'ensemble des contrats aidés : 80% pour les contrats SIVP, 74% pour les contrats CIDES, 65.5% pour les contrats CAIP, 19.4% pour les contrats CRVA et 99% pour les contrats SCV.

Graphique 31 : Coût moyen par bénéficiaire et par inséré, et inefficience coût (2016)



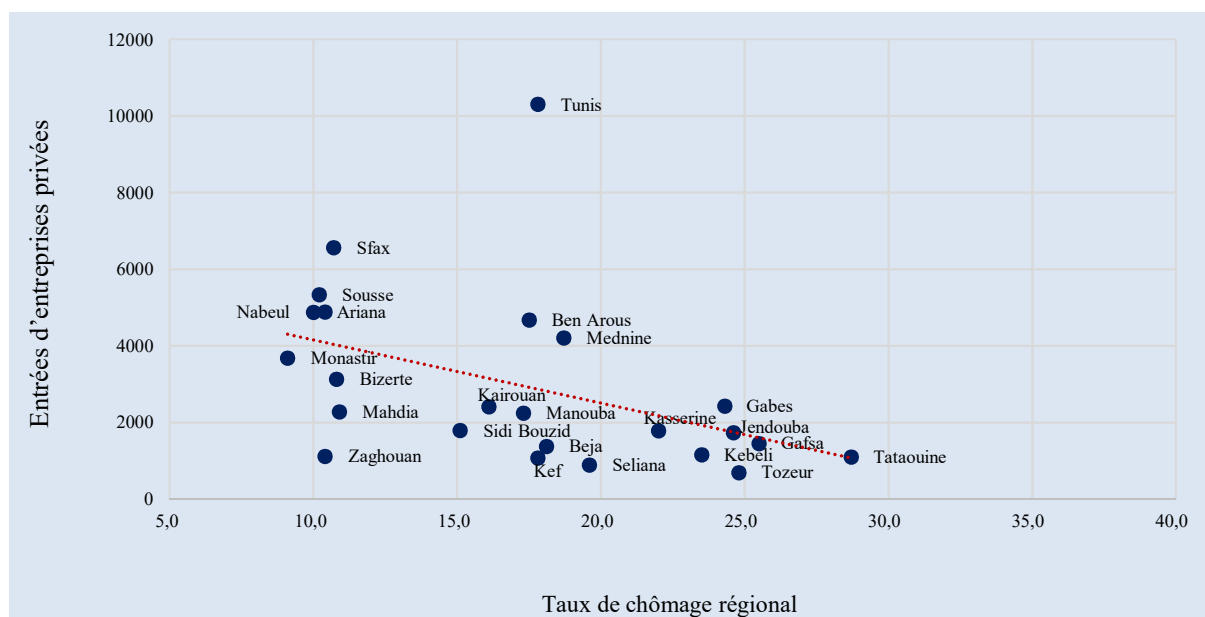
Source : Calcul de l'auteur, situation financière du budget de l'ANETI 2016

En général, **en période de contraction économique, l'augmentation du chômage n'est pas due à l'insuffisance de la recherche d'emploi ou à des frictions, mais elle est due à la faiblesse de la demande de travail** (Michaillat, 2012). Dans un tel contexte, le programme le plus efficace serait les subventions à l'embauche puisqu'elles constituent une aide monétaire importante pour les entreprises en difficulté financière (Neumark, (2012) et Cahuc *et al.* (2014)).

3.2 Travail indépendant

L'encouragement de l'initiative individuelle a montré son efficacité dans la réduction du taux de chômage notamment au niveau régional comme le montre le graphique 32. On constate que plus le nombre d'entrées des entreprises privées augmente, le taux de chômage diminue. Autrement dit les gouvernorats qui comptent un nombre élevé de nouvelles entreprises privées sont celles qui enregistrent les taux de chômage les plus faibles. Il s'agit essentiellement des gouvernorats de Nabeul, Sfax, Sousse, Ben Arous et Tunis. Par contre les gouvernorats de Tataouine, de Gafsa, de Tozeur et de Kébili dans lesquels l'initiative individuelle n'est pas développée, présentent les taux de chômage les plus élevés. **L'initiative individuelle est généralement consolidée financièrement par l'Etat à travers la Banque Tunisienne de Solidarité (BTS).**

Graphique 32 : Entrées d'entreprises privées par gouvernorat et taux de chômage régional, 2019



Source : Statistiques de l'INS

La BTS a été créée en 1997 pour financer les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle. Elle est spécialisée dans le méso finance pour la promotion des très petites entreprises (TPE)⁴. La BTS est au service de l'entrepreneuriat à travers une panoplie de produits et de services financiers :

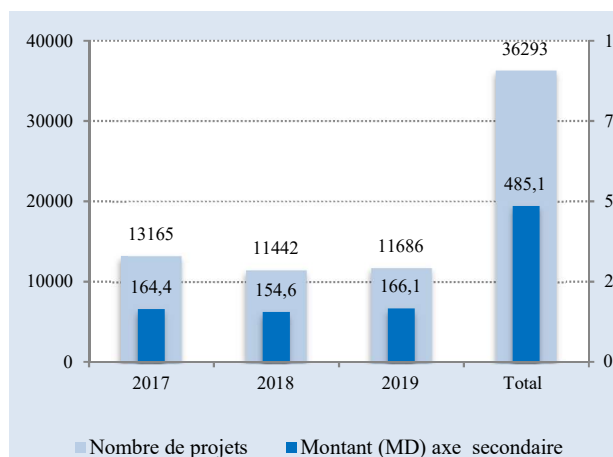
- Crédits d'investissement allant jusqu'à 100.000 dinars pouvant atteindre 150.000 dinars pour les diplômés de l'enseignement supérieur.
- Financement pour les jeunes promoteurs ayant des moyens limités et dépourvus de garanties réelles.
- Crédits d'investissement orientés vers plusieurs secteurs d'activité
- Crédits de gestion (financement des besoins en fonds de roulement, crédit de campagne agricole, financement des marchés publics ...)

Selon le rapport de la Banque Centrale (2018), la Banque Tunisienne de Solidarité (BTS), a approuvé depuis sa création 190.672 projets pour un coût global de 2.159 MDT qui devraient créer plus de 316 mille postes d'emploi, dont 53.820 projets approuvés dans le cadre du FONAPRAM⁵ pour un coût global de 810 MDT qui devraient créer plus de 214 mille postes d'emploi.

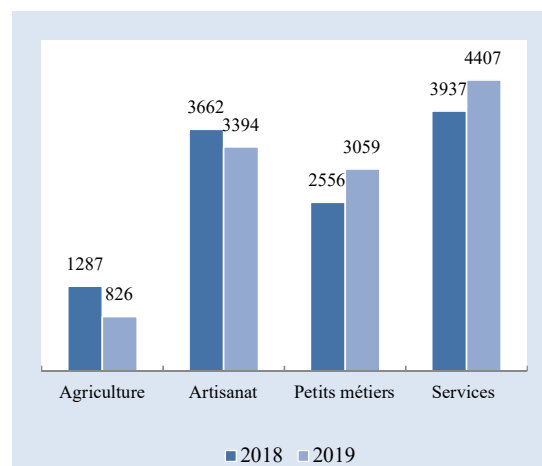
⁴ Site Web de la BTS

⁵Le Crédit FONAPRAM est destiné au financement de projets des petites entreprises et des petits métiers à hauteur de 150.000 dinars maximum (fonds de roulement compris)

Graphique 33 : Evolution du nombre de projets financés par la BTS



Graphique 34 : Secteurs d'activité des projets financés par la BTS en 2018 et 2019



Source : Rapport annuel des activités de la BTS de 2019

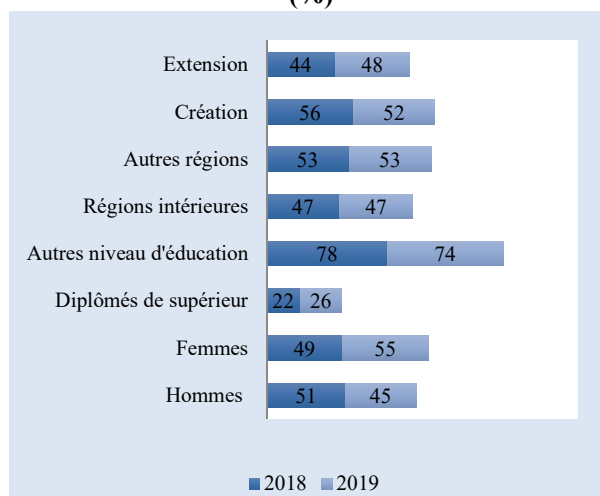
Par ailleurs, selon le rapport annuel des activités de la BTS de 2019, la banque a financé 11686 projets pour un coût total de 485.1 (MD) (graphique 33). Les projets dans le secteur services, accaparent la plus grande part soit à 37.7% des projets. Les projets dans le secteur de l'artisanat et celui des petits métiers représentent respectivement 29% et 26.1% des projets (graphique 34).

Plus que la moitié des projets financés par la BTS sont des projets de création d'entreprises. La part de ces derniers a connu une légère baisse de 4 points au profit de la part des crédits d'extension entre 2018 et 2019. Les diplômés de l'enseignement supérieur ont bénéficié de 3029 crédits en 2019 contre 2549 crédits en 2018.

En 2019, 55% des crédits sont accordés aux femmes. En effet, 6424 femmes ont bénéficié de crédit en 2019 contre 5626 femmes en 2018, soit une augmentation de 14.2%. Les régions de l'intérieur ont profité de 4033 crédits avec un coût d'investissement de 69.6 MDT, soit 47% du total des crédits. Ceci montre que l'initiative individuelle commence à prendre de l'importance dans ces régions à cause non seulement des faibles opportunités d'emploi mais grâce à l'effort de l'Etat pour enraciner la culture entrepreneuriale chez les jeunes.

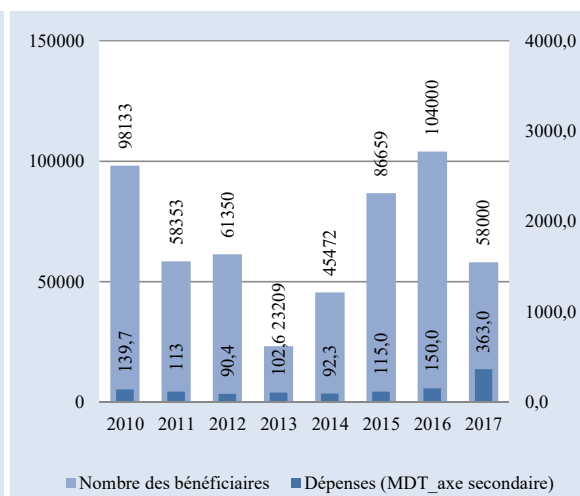
Un autre mécanisme mis en vigueur pour aider les chômeurs à créer leur propre entreprise. Il s'agit de l'aide à l'entrepreneuriat assurée par l'ANETI dans le cadre de son **Programme d'appui aux promoteurs des petites entreprises (PAPPE)**. C'est un programme qui apporte aux demandeurs d'emploi désireux de créer leur propre affaire les informations, la formation et les conseils nécessaires ainsi que l'aide financière. Le graphique 36 illustre l'évolution du nombre de bénéficiaires du programme d'appui aux petites entreprises entre 2010 et 2017.

Graphique 35 : Répartition des projets par type, région, genre et éducation de 2018 et 2019 (%)



Source : Rapport annuel des activités de la BTS de 2019

Graphique 36 : Programme d'Appui aux Petites Entreprises



Source : ANETI

En 2017, 58000 personnes ont bénéficié du programme d'appui aux petites entreprises. Un nombre de bénéficiaires représentant 9% du total du nombre des chômeurs sur le marché du travail (graphique 36). Les indicateurs d'accès aux programmes d'appui aux petites entreprises, du nombre de bénéficiaires et du soutien financier de la BTS sont encourageants. Mais, l'évaluation de l'efficacité de ce dispositif en matière de survie et de croissance des petites entreprises créées et de création d'emploi est ambiguë à cause de manque des statistiques.

III. Contraintes majeures à l'efficacité de la PAMT

La réussite ou non de la PAMT est tributaire de plusieurs facteurs. Par exemple, l'Etat en tant que décideur de la politique s'implique par son choix des dispositifs et des moyens humains et financiers qu'il met en œuvre. Aussi, la performance économique du pays, notamment en matière de création d'opportunités d'embauches, joue un rôle important dans la réussite ou non de la PAMT.

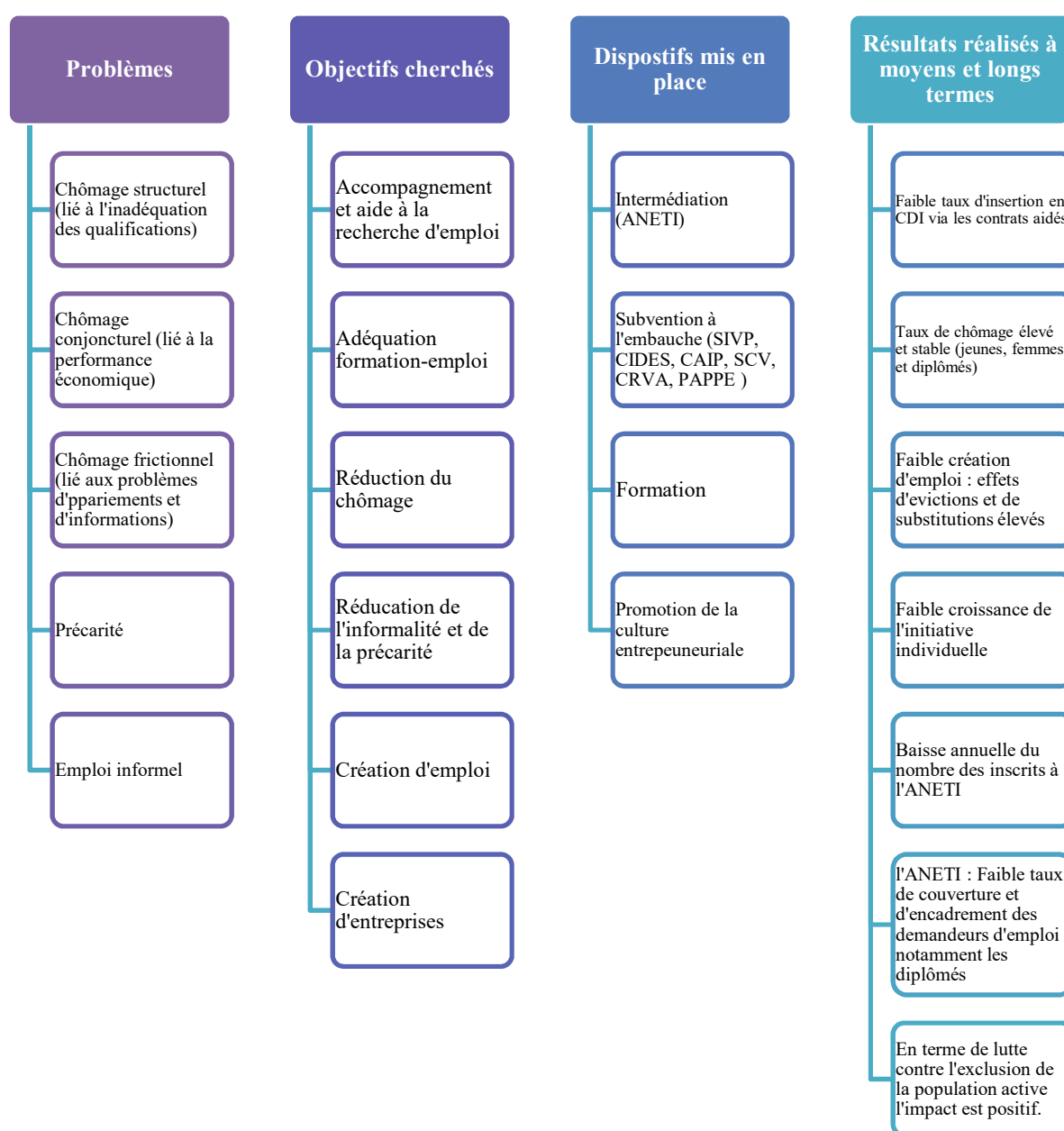
Identifier les obstacles à l'efficacité de la PAMT revient à évaluer l'interaction entre les composantes suivantes : problèmes/dispositifs/objectifs/moyens financiers et humains/résultats réalisés.

La PAMT se révèle inefficace s'il y a un grand écart entre les objectifs recherchés et les résultats réalisés. Cet écart peut-être le résultat de l'un ou de tous les problèmes suivants :

- Ecart entre l'ampleur des problèmes et les moyens humains et financiers mis en place : il y a un problème de capacité administrative à mettre en œuvre l'intervention à grande échelle ;
- Ecart entre les dispositifs de la politique active d'emploi et les moyens humains et financiers : il y a un problème administratif d'exécution des programmes ;

- Ecart entre l'ampleur des problèmes et les dispositifs de la politique active d'emploi : il y a un problème dans le choix des dispositifs de la politique active d'emploi ;
- Ecart entre l'ampleur des problèmes et les résultats réalisés : les dispositifs de la politique active d'emploi sont efficaces mais limité comparativement à l'ampleur des problèmes. Par exemple, Auer et al., (2005) énoncent que l'efficacité des PAMT peut être limitée par une croissance quantitative et qualitative de l'emploi insuffisante dans le secteur formel.

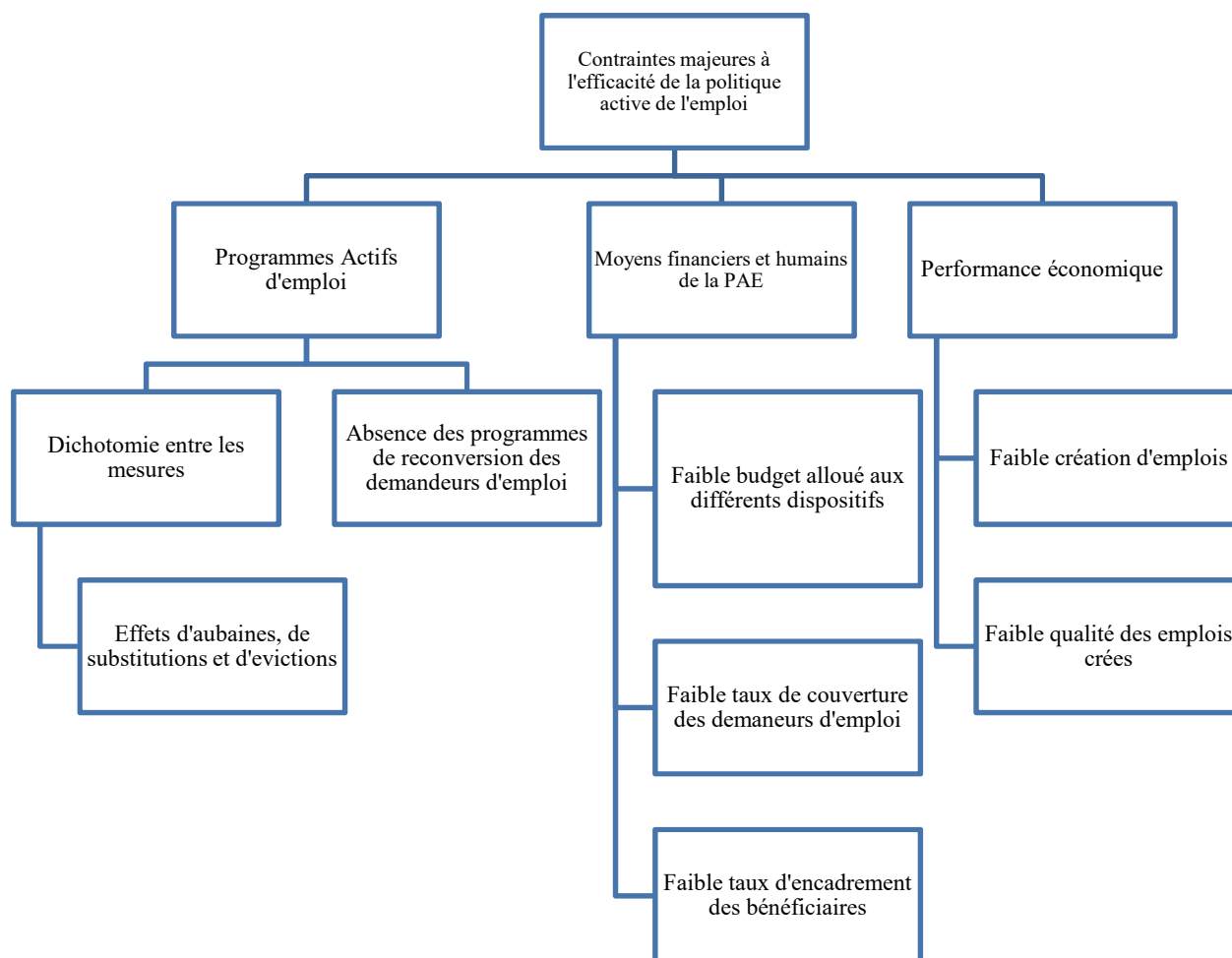
Figure 1 : Arbre des problèmes du marché du travail et des dispositifs, des objectifs et des résultats de la PAMT



On se basant sur l'arbre comme guide, la méthodologie de l'analyse consiste à examiner systématiquement les facteurs internes et externes qui sont liés à la PAMT pour identifier les contraintes possibles qui limitent l'efficacité de la politique active de l'emploi. Les facteurs

examinés sont les moyens financiers et humains, les programmes et la performance économique.

Figure 2 : Les contraintes majeures à l'efficacité de la PAMT

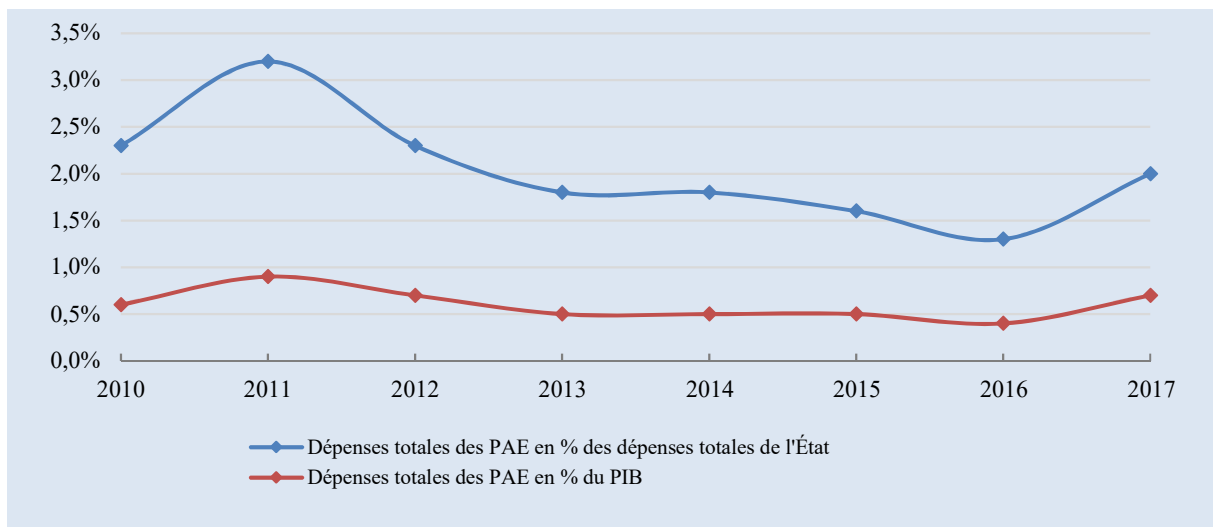


1. Moyens financiers et humains de la PAE

1.1 Dépenses de la PAE

En Tunisie, les dépenses de la politique active du marché du travail représentent en moyenne 0,6% du PIB. A l'exception d'une légère augmentation de ces dépenses en 2011 qui s'établissent 0,9% de PIB, elles ont varié entre 0,4% et 0,7% entre 2012 et 2017.

Graphique 37 : Dépenses totales des PAE en Tunisie (%)



Sources : IMF, Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi

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

La Tunisie a consenti un effort faible pour le financement des PAMT comparé à certains pays de l'OCDE. Disposant du même modèle de fonctionnement du marché du travail, qui est le modèle continental, les dépenses allouées par la Tunisie à la PAMT, qui représentent 0,7% du PIB en 2017, sont en deçà de celles de l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne et la France qui sont égales à 1,42%, 2,24%, 2,21% et 2,85% de leurs PIB.

Tableau 5 : Comparaison des dépenses de la PAMT selon le modèle de fonctionnement du marché du travail

Modèle de fonctionnement du marché du travail	Caractéristiques du modèle	Financement de la politique du marché du travail	Pays	Dépenses de la PAMT % du PIB	Taux de chômage 2019
Continental	- Assurance sociale financée par des cotisations sociales. - Poids des syndicats est relativement important - La protection de l'emploi est élevée. - Les politiques d'emplois se trouvent à un niveau intermédiaire. - Niveau de protection d'emploi est élevé	Cotisation sociale	Tunisie	0,7	15,3
			Allemagne	1,42	3,1
			Belgique	2,24	5,3
			Espagne	2,21	14,1
			France	2,85	8,45
Nordique	- Politiques très interventionnistes - Une indemnisation généreuse au chômage,	Impôts	Suède	1,65	6,7
			Danemark	3,03	5,05

Modèle de fonctionnement du marché du travail	Caractéristiques du modèle	Financement de la politique du marché du travail	Pays	Dépenses de la PAMT % du PIB	Taux de chômage 2019
	- Politiques d'emplois très développées préconisant aux travailleurs des formations tout au long de leur vie professionnelle, - Salaires déterminés par une négociation salariale centralisée impliquant un fort poids des syndicats. - Le niveau de protection de l'emploi est variable.		Norvège	0,97	3,7
Libéral	- Une forte flexibilité du contrat du travail - Politiques salariales décentralisées, - Faible intervention de l'Etat en matière de politique de l'emploi.	Impôts	Etats Unis	0,24	3,6
			Royaume Uni	0,53	3,7

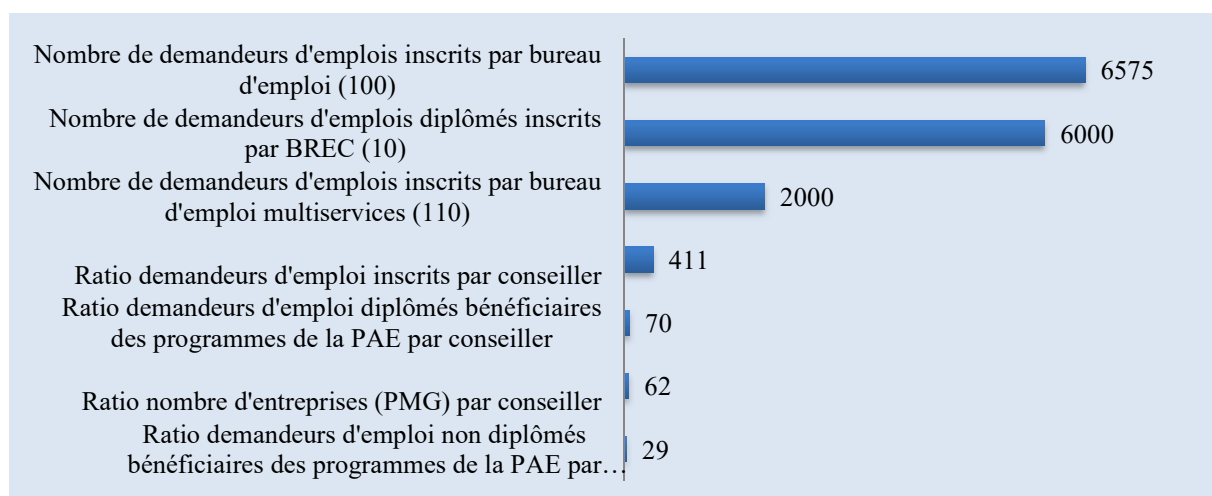
Sources : Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi (MFPE), OCDE

Avec un taux de chômage proche de celui de la Tunisie, de 14.1% l'Espagne consacre à la PAMT un budget qui représente 2.21% de son PIB. Quant à la Tunisie le faible effort en matière de dépenses de la PAMT s'est conjugué avec un faible taux d'encadrement et de potentiel d'intervention.

1.2 Encadrement des bénéficiaires

Afin de mieux évaluer l'efficacité des bureaux d'emploi dans l'accomplissement de leur mission, il semble intéressant d'analyser leurs indicateurs internes d'activité. Le graphique 39 présente les différents ratios d'activité des bureaux d'emploi.

Graphique 38 : Indicateurs de fonctionnement de l'ANETI



Source : calcul de l'auteur, statistiques de l'ANETI

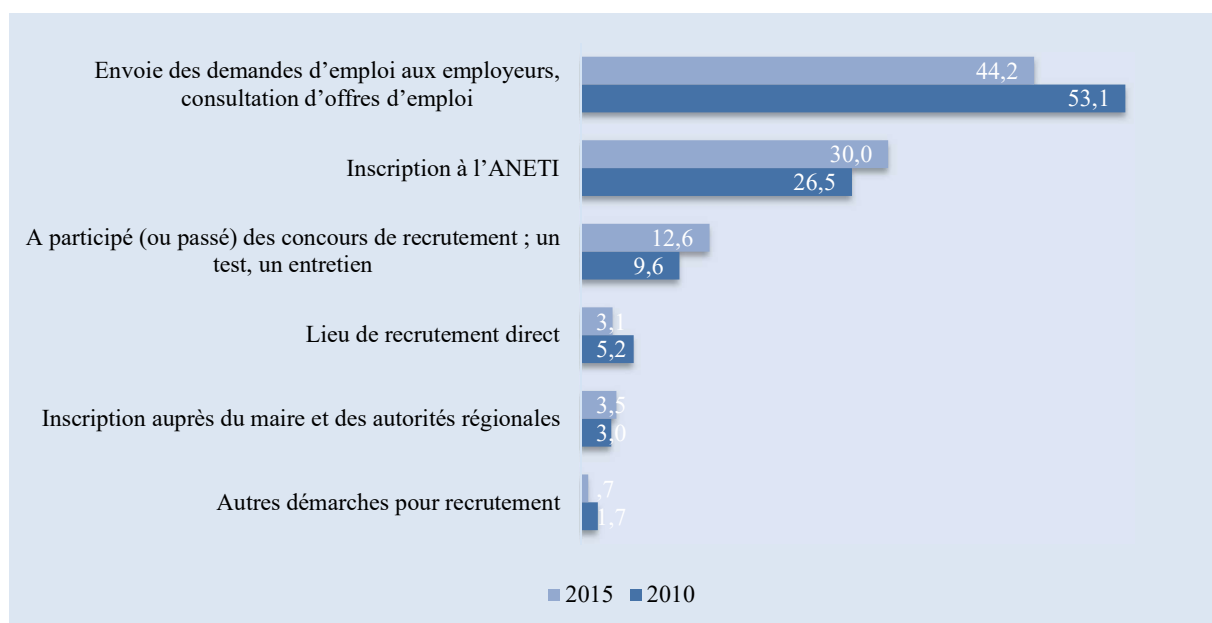
Faible accompagnement des demandeurs d'emploi

Parallèlement à l'accroissement de la population active sur le marché du travail, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits dans les bureaux d'emploi a connu aussi une augmentation remarquable de 135461 personnes entre 2007 et 2017.

Le nombre total de demandeurs d'emplois inscrits dans les bureaux d'emploi est de 657543 personnes. En moyenne, un conseiller de l'emploi en Tunisie est responsable de 658 jeunes chômeurs, ce qui est bien au-dessus du ratio recommandé par l'Organisation Internationale du Travail (OIT), qui est d'environ 100 demandeurs d'emploi par conseiller. De plus, en moyenne un conseiller de l'emploi est responsable des cent douze bénéficiaires des programmes d'emploi. En conséquence une grande pression s'exerce sur les conseillers et la mission s'avère difficile à accomplir. Le bureau n'a pas suffisamment de moyens humains pour recevoir un flux de 400 à 450 individus par jour. Les infrastructures sont jugées très modestes. Ces facteurs font apparaître chez les demandeurs d'emploi un sentiment que les services publics de l'emploi se confient à des tâches administratives de gestion des emplois aidés par l'Etat.

Par ailleurs, sur un marché du travail durablement rationné, la rareté de l'emploi accentue la concurrence pour l'emploi où les réseaux sociaux et familiaux jouent un rôle de placement plus important que celui du réseau des bureaux d'emploi en termes de placements (graphique 40).

Graphique 39 : Démarche de la recherche d'emploi, pour chômeur



Source : INS, Enquêtes de la population et de l'emploi 2010 et 2015

Le rapport annuel de l'ANETI de 2018 a identifié des défaillances sur le plan organisationnel. En effet, dans l'ère de la digitalisation et du numérique, les bureaux d'emploi font défaut d'une infrastructure numérique permettant d'améliorer la qualité de leurs services notamment

dans la gestion des dossiers (les contrats) des demandeurs d'emploi et des entreprises. Cette tâche se fait au détriment de la mission principale des conseillers. Dès lors, l'insuffisance des moyens humains est une source d'inefficacité des bureaux d'emploi. En effet, ces derniers prouvent des retards au niveau du versement des indemnités aux bénéficiaires et des déficiences dans le contrôle du processus de placement. Ainsi, la gestion des programmes actifs d'emploi est devenue une charge administrative lourde pour les conseillers de l'ANETI.

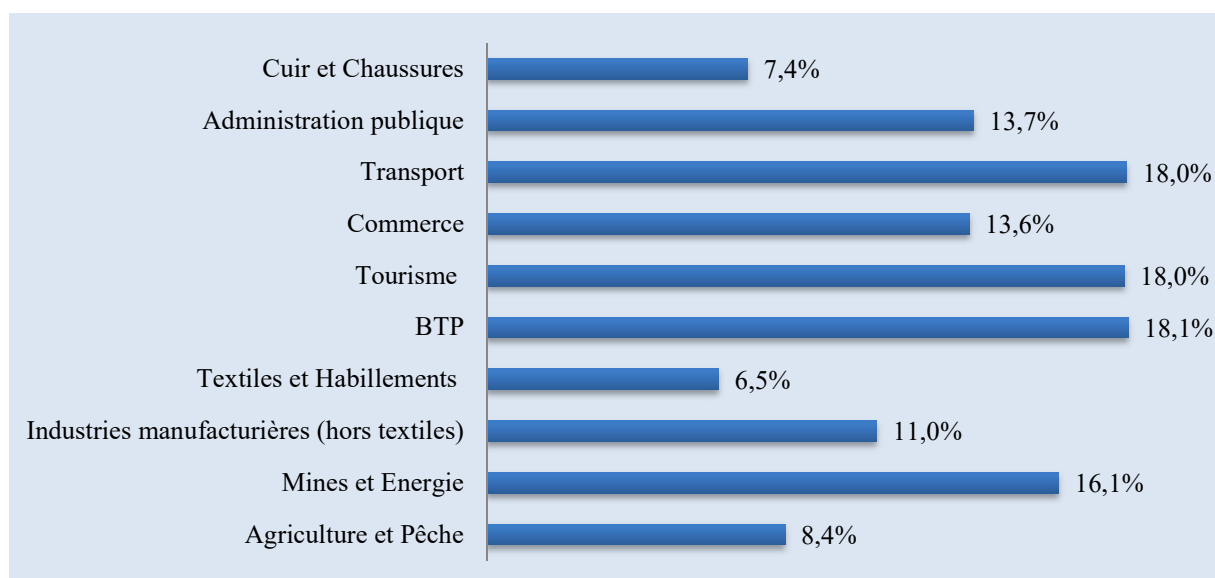
Parallèlement, et étant donné l'infrastructure modeste de la majorité des bureaux d'emploi, le rapport de l'ANETI a soulevé l'absence d'espaces consacrés aux entretiens en tête à tête avec les demandeurs d'emploi.

De plus, ce rapport a révélé l'existence de problème relatif à l'information et l'orientation professionnelle. En effet, le nombre insuffisant de conseillers a rendu ce problème double, d'un côté, ces conseillers sont incapables de mener des études et de mettre à jours les statistiques sur les besoins réels du marché du travail sur le plan national et régional. D'un autre côté, ils ne sont pas en mesure de fournir aux demandeurs d'emplois les informations nécessaires sur les opportunités d'embauches afin de les aider à s'insérer dans le marché du travail.

Faible accompagnement des entreprises et prospection des opportunités d'emploi

La prospection des opportunités d'emploi engagée par les conseillers auprès des entreprises augmente inévitablement le nombre d'offres d'emploi collecté et par la suite améliore leur mission de placement des demandeurs d'emploi. Cependant, l'intermédiaire public du marché du travail n'est pas doté de ressources humaines nécessaires pour accomplir cette mission. Selon le graphique 41, le ratio un conseiller sur 99 entreprises est un indicateur qui reflète la faible relation entre le bureau d'emploi et l'entreprise, ce qui affecte négativement la prospection des opportunités d'emploi.

Graphique 40 : Offres d'emplois déposées : taux de satisfaction des employeurs par secteur d'activité (2018)



Source : calcul de l'auteur, statistiques de l'ANETI

Selon le graphique 41, le taux de satisfaction des employeurs des profils des demandeurs d'emploi varie selon les secteurs d'activités. Ce taux varie entre 6.5% dans le secteur de Textiles et Habillements et 18.1% dans le secteur des Bâtiments et Travaux Publics. Ces faibles taux de satisfaction reflètent l'absence de coordination entre les employeurs et les conseillers lors des entretiens de sélection de profils des demandeurs d'emploi.

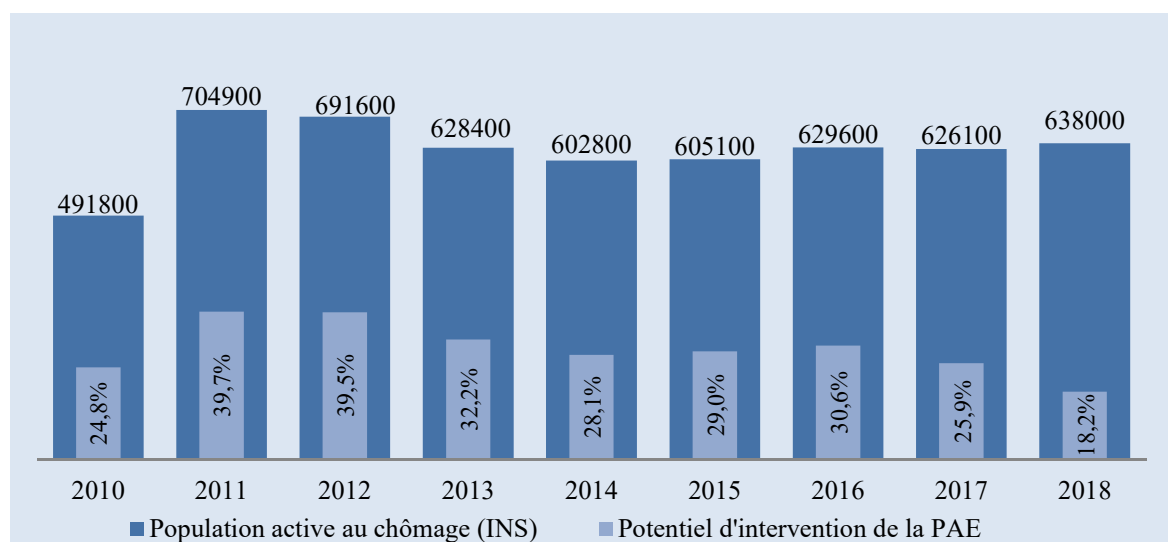
Selon les expériences internationales, la prospection auprès des entreprises se fait à travers trois modalités. La première modalité consiste à rechercher des opportunités d'emploi correspondant aux profils des demandeurs d'emploi. Ainsi, l'effort des conseillers se focalise sur la collecte des offres utiles. La deuxième modalité consiste à anticiper les besoins en recrutement des entreprises en leurs présentant les profils des demandeurs d'emploi adéquats à leurs besoins. Cette approche appelée la promotion mutualisée de profils de demandeurs d'emploi. La troisième modalité appelée la promotion personnalisée de profils des demandeurs d'emploi. Les conseillers adoptent une stratégie de collaboration et de conseil avec les entreprises en leurs proposant le profil de personnes répondant à leurs besoins.

1.3 Couverture du marché du travail

L'ANETI constitue le principal acteur d'intermédiation et de gestion des programmes actifs d'emploi. L'insuffisance des moyens financiers et humains peut constituer une contrainte majeure de l'efficacité de la PMAT. En effet, dans certains bureaux, les capacités sont largement dépassées et les conditions matérielles et de ressources humaines sont insuffisantes.

La première contrainte réside dans l'incapacité à couvrir le bassin des demandeurs d'emplois dans le marché du travail. Il s'agit du rapport entre le nombre des demandeurs d'emploi enregistré dans l'ANETI et le nombre de chômeurs estimé par l'INS. En effet, les demandeurs d'emplois enregistrés dans les bureaux d'emploi peuvent accéder à tous les dispositifs du PAE : l'assistance et l'accompagnement à la recherche d'emploi, les programmes de formations, les subventions à l'emploi, ...etc. Du coup, plus le nombre de demandeurs d'emploi inscrits dans les bureaux d'emploi convergent vers le nombre total des chômeurs plus le taux de couverture sera élevé et plus la politique sera efficace.

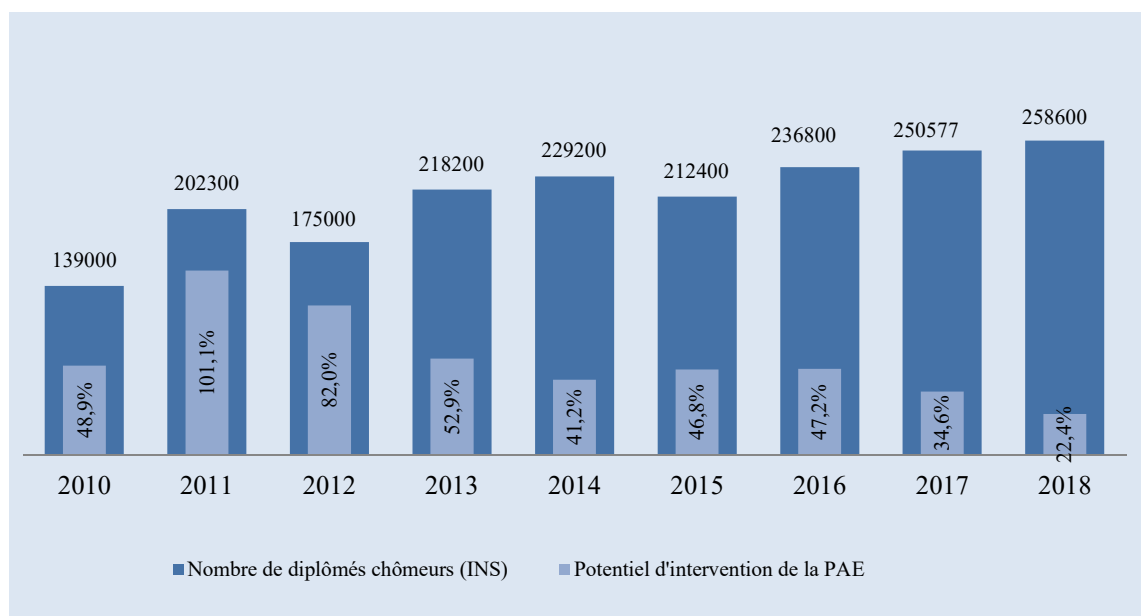
Graphique 41 : Evolution du taux de couverture du marché du travail



Sources : Calcul de l'auteur, Statistiques de l'INS et de l'ANETI

Le taux de couverture du marché du travail à une tendance à la baisse entre 2011 et 2018 passant de 39.1% en 2011 à 18.2%. L'ANETI ne couvre pas la totalité des chômeurs dans le marché du travail. D'ailleurs, le nombre des inscrits à l'ANETI ne cesse de baisser que partiellement d'une année à une autre ce qui peut témoigner l'inefficacité de ses prestations aux demandeurs d'emploi.

Graphique 42 : Evolution du taux de couverture du nombre des diplômés de l'enseignement supérieur

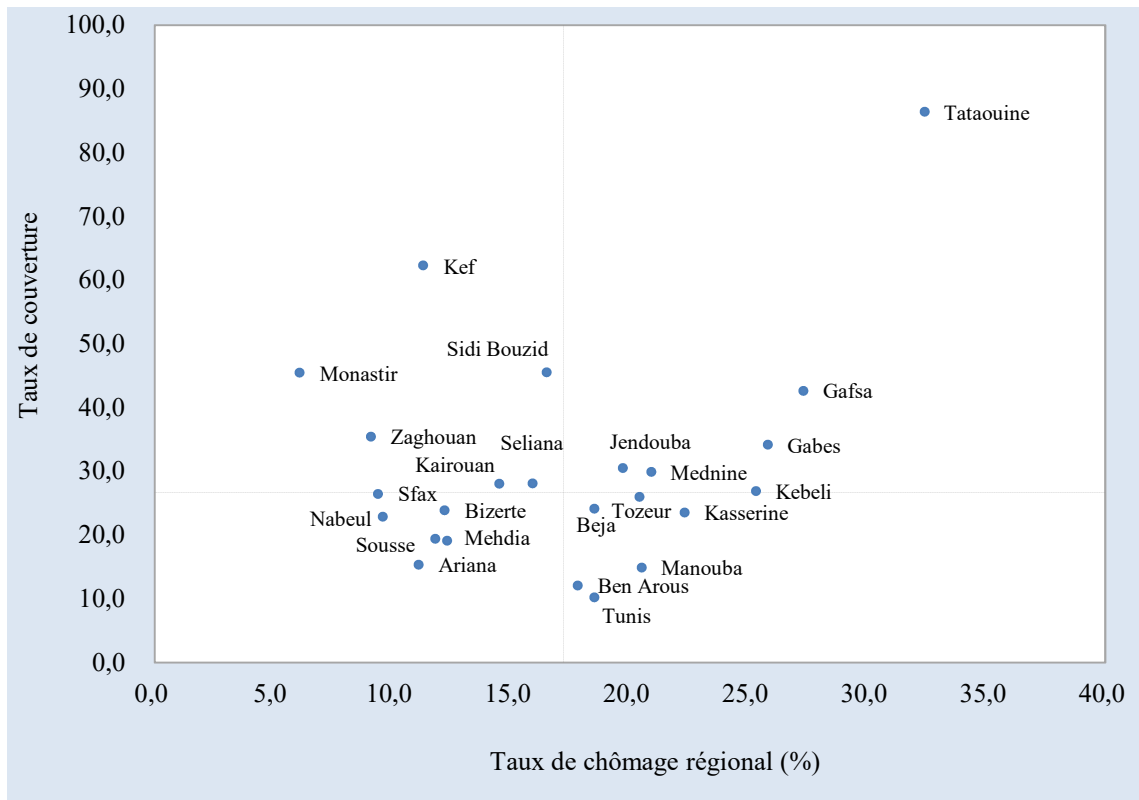


Sources : Calcul de l'auteur, Statistiques de l'INS et de l'ANETI

La médiane du taux de couverture du marché du travail régional s'établit à 26,7%. Cela signifie que dans 50% des gouvernorats tunisiens, la PAE couvre plus que 26,7% des demandeurs d'emploi. Par contre, la ligne verticale du graphique représente la médiane du taux de chômage régional qui est égale à 17,2%. Cela signifie que 50% des gouvernorats ont un taux de chômage qui dépasse 17,2%.

Au niveau régional, deux constats sont tirés à partir du graphique 44. Le premier est que les écarts entre différents gouvernorats en termes de taux de chômage demeurent toujours importants. Aussi, en termes de taux de couverture du marché du travail, les chiffres montrent une faible couverture du marché du travail régional. Au niveau national, le taux de couverture du marché du travail n'a pas dépassé 50% à l'exception des gouvernorats de Kef et Tataouine (64% et 87% respectivement).

Graphique 43 : Disparité régionale, taux de couverture du marché du travail taux de chômage (2017)



Sources : Calcul de l'auteur, Statistiques de l'INS et de l'ANETI

Le deuxième constat est que le plus haut taux de couverture du marché du travail ne concerne que les gouvernorats des régions de l'intérieur les moins développées. Par exemple, dans le gouvernorat d'Ariana caractérisé par l'existence d'une grande zone industrielle, le taux de chômage est égal à 11% alors le taux de couverture du marché du travail ne dépasse pas 15%. Par contre, avec un taux de chômage proche, le gouvernorat du Kef présente un taux de couverture du marché du travail qui avoisine 65%.

2. Programmes Actifs d'emploi

2.1 Dichotomie entre les mesures

Effets indirects : d'aubaine, de substitution et d'éviction

Deux diagnostics s'opposent quant à l'obstacle principal rencontré par les chômeurs à l'accès à l'emploi. Ils ne sont pas logiquement contradictoires, mais entraînent des modes d'intervention différents. Si l'obstacle principal est l'inadaptation des qualifications des chômeurs aux besoins de l'économie, la solution se trouve dans la formation technique. Si le problème réside dans un coût salarial plus élevé que la productivité, la solution préconisée est la réduction du coût salarial en octroyant des subventions aux employeurs ou en instituant des exonérations des charges sociales. Dans la pratique les deux techniques ont toujours été utilisées en même temps, parfois combinées dans le même dispositif (les contrats d'insertion, SIVP,...).

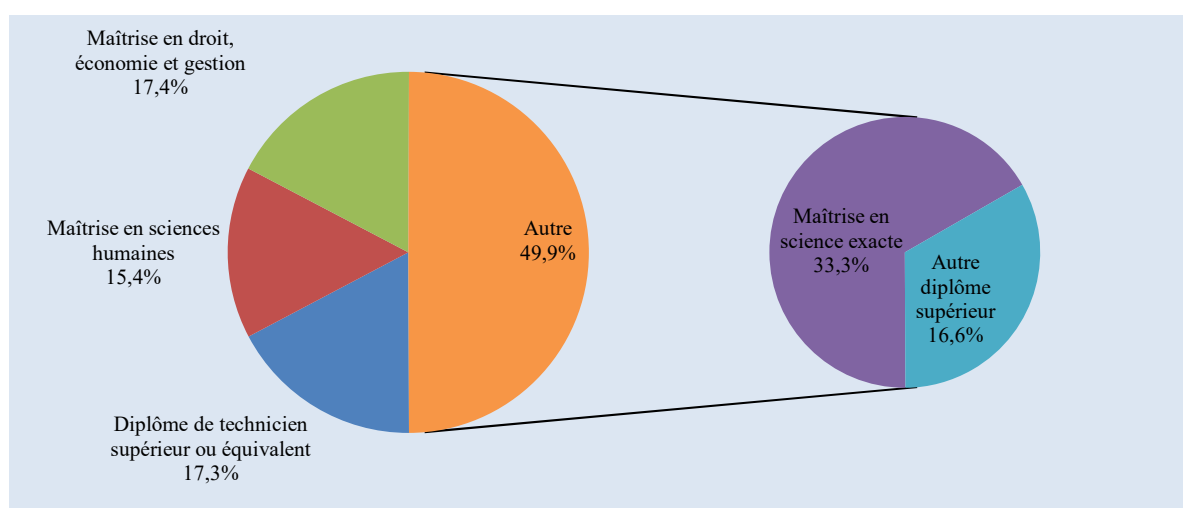
Par ailleurs, un problème qui se pose au niveau du choix des mesures du marché du travail : faut-il instituer des mesures générales ou des mesures ciblées. Les mesures générales touchent

tous les salariés et n'engendrent pas des distorsions dans le fonctionnement du marché du travail. Par contre, l'effet direct des mesures ciblées est la segmentation et la discrimination entre les salariés. Ça peut générer par exemple des salariés subventionnés et des salariés non subventionnés ce qui conduit à un effet de substitution pour les salariés et un effet d'aubaine pour les employeurs. Au nom de lutte contre les inégalités et l'exclusion, l'objectif doit être par contre, d'instaurer des mesures spécifiques aux catégories de chômeurs en difficulté d'insertion (diplômés, jeunes, femmes).

2.2 Absence d'un programme de reconversion des demandeurs d'emploi

Les profils des sortants de l'université tunisienne sont fréquemment mal adaptés aux besoins actuels des entreprises (spécialités non adaptées, niveau de qualification non approprié, manque de professionnalisation des formations, etc.). Du point de vue de l'entreprise, le niveau de qualification des diplômés n'est pas toujours satisfaisant : manque de qualification professionnelle, peu d'opérationnalité, faible aptitude à la communication, etc. Quant aux demandeurs d'emploi notamment les diplômés, ils désapprouvent le comportement des entrepreneurs qui ont une réticence au recrutement des diplômés non expérimentés affirmant que ce comportement contribue de façon majeure à l'aggravation du problème d'inadéquation de qualification et à l'augmentation du stock des chômeurs de longue durée.

Graphique 44 : Répartition des chômeurs de l'enseignement supérieur selon la nature de diplôme, 2017



Source : Statistiques de l'INS

L'observation de la structure des chômeurs selon la nature de diplôme montre que certaines filières de formation ne sont pas adéquates aux besoins de l'économie tunisienne (Sciences Humaines (15,4%) et Sciences Exacte (33,3%)). Aujourd'hui, le secteur public qui était longtemps le premier employeur des sortants de ces filières, se trouve incapable d'absorber le flux croissant de ces diplômés. Par conséquent, le décideur public doit réviser sa stratégie d'emploi afin de favoriser l'employabilité des jeunes diplômés dans le secteur privé. Plusieurs études montrent que les employeurs en Tunisie affirment que les diplômés font défaut de compétences suivantes :

- i. Les compétences générales (pensée critique, aptitudes de communication, professionnalisme, esprit d'équipe, culture générale),
- ii. Les compétences techniques (adaptation aux besoins actuels du marché du travail) ;

- iii. Les compétences linguistiques (maîtrise suffisante du français et de l'anglais) (IFC, 2011).

Par ailleurs, l'ensemble des programmes de formation offerts par la PAE ne comporte aucun programme de formation clair destiné à surmonter le manque de compétences. En particulier les compétences techniques des demandeurs d'emplois de longue durée.

3. Performance de l'économie Tunisienne

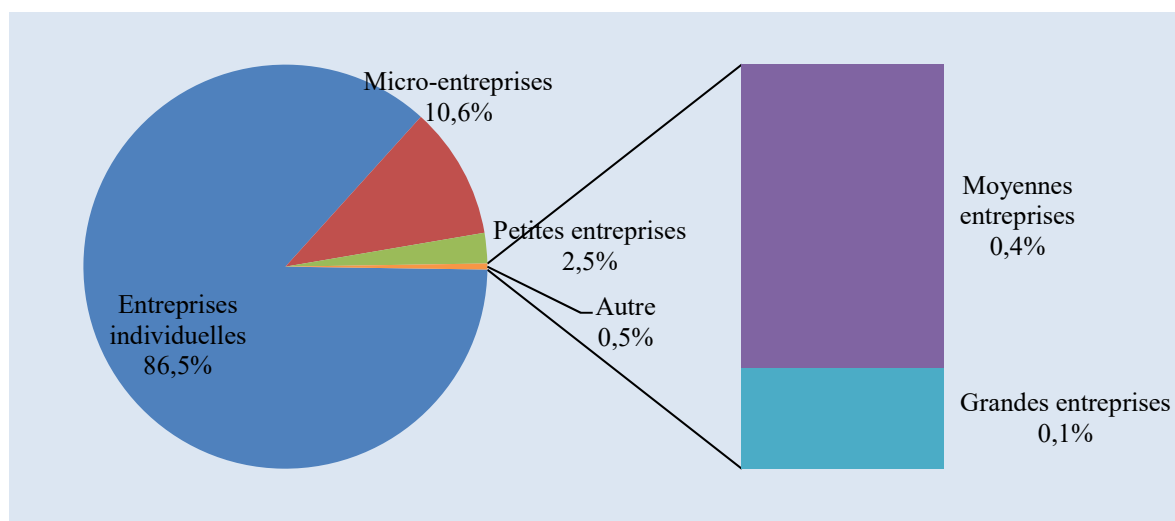
3.1 Création d'emploi

Secteur privé dominé par les entreprises individuelles

La contribution des entreprises plus jeunes, petites et innovantes à la création d'emploi en Tunisie reste bien en dessous des objectifs escomptés, ce qui dénote la persistance de contraintes majeures à la croissance des entreprises. La création d'emploi est non seulement entravée par un nombre limité d'entrée d'entreprises, mais également par un défaut de croissance de la majorité des entreprises.

Selon le répertoire national des entreprises de 2017, le nombre des entreprises tunisiennes privées s'élève à 740 mille entreprises privées en 2016, dont la majorité (97.4%) sont des micro-entreprises. Les entreprises individuelles (auto-entrepreneur) sont au nombre de 420 mille unités, soit environ 60% du tissu productif. Les moyennes entreprises ne représentent que 0,7% du tissu économique, tandis que la part des grandes entreprises reste négligeable, soit 0,2% des entreprises privées.

Graphique 45 : Répartition des entreprises privées par taille (2018)



Source : Statistiques du répertoire national des entreprises

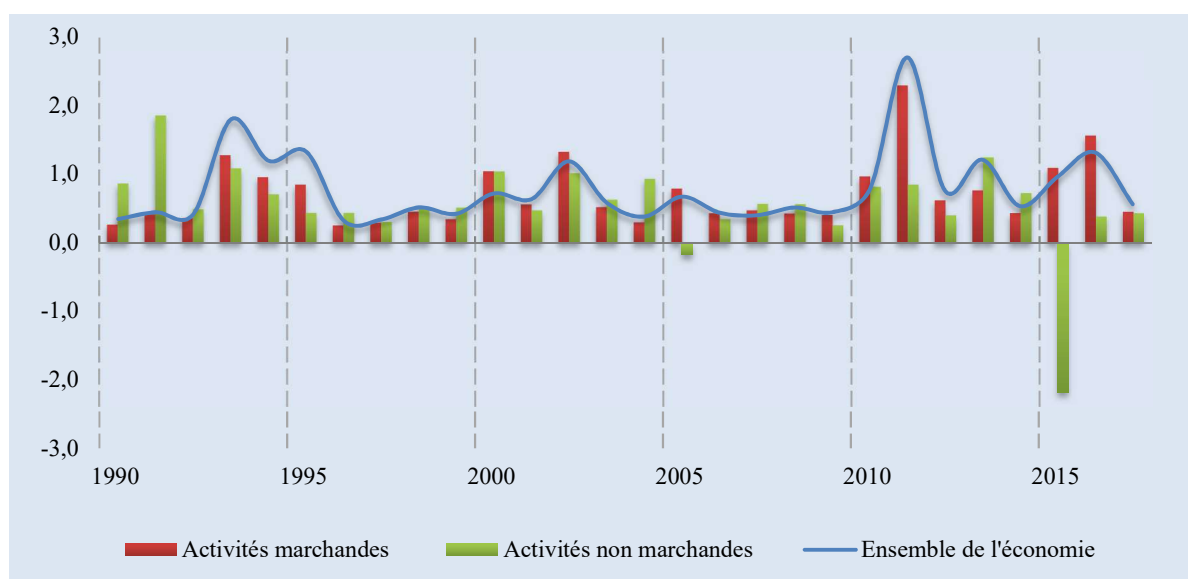
S'agissant de l'emploi, le secteur formel privé emploie 1001933 salariés. En 2016, selon le RNE, les grandes entreprises emploient 54,5% de l'effectif des salariés dans le secteur privé. Les micro-entreprises n'emploient que 12% tandis que les moyennes entreprises emploient 22% des salariés.

Faible création d'emploi

La croissance de l'activité économique est restée assez stable jusqu'en 2010 avec une moyenne qui oscille autour de 4,5%. Depuis 2011, la croissance économique s'est ralentie pour atteindre une moyenne de 1,6% au cours de la période 2010-2017. Par conséquent, le chômage s'est aggravé et a atteint son pic en 2011 avec un taux de 18,3%. Il s'est stabilisé en 2017 à 15,3% sans retrouver son niveau d'avant 2011 qui se situait à 13%. Le rythme de la croissance de la productivité apparente du travail a également décliné pour atteindre 0,7% entre 2010 et 2017.

Une faiblesse de nos mécanismes économiques couramment soulignée est que la croissance ne crée que trop peu d'emplois en Tunisie. En effet, ce défaut de rendement de la croissance en emplois, ou insuffisance du « contenu en emploi de la croissance », ne s'est pas rétabli depuis une longue période.

Graphique 46 : Contenu en emploi de la croissance économique tunisienne



Source : calcul de l'auteur

Par ailleurs, la baisse du contenu en emploi de la croissance est encore plus importante lorsqu'on exclut les emplois créés dans l'agriculture et dans le secteur public. Particulièrement dans l'industrie manufacturière où l'élasticité de l'emploi par rapport à la croissance est inférieure aux niveaux enregistrés dans des pays MENA, la création d'emploi est quasi nulle.

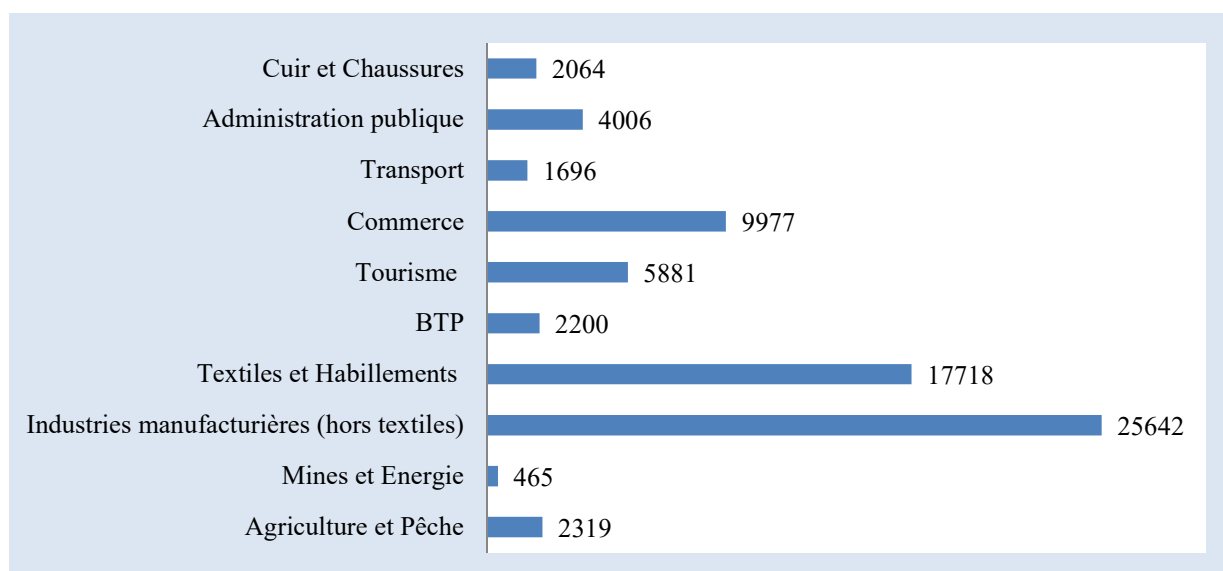
Dans cette perspective et dans la mesure où le secteur public se trouve dans l'incapacité de créer suffisamment d'emplois et que l'emploi dans le secteur agricole reste tributaire des aléas climatiques, la croissance dans le secteur privé hors agriculture doit prendre la relève pour absorber le stock des chômeurs et aussi les nouveaux arrivants sur le marché du travail. Ainsi, la croissance annuelle de l'emploi doit être en dessus de 10%, un taux qui n'a jamais été réalisé certes mais d'autres pays l'ont fait tels que l'Irlande, le Portugal, le Mexique et la Turquie.

3.2 Qualité d'emplois créés

Outre l'inadéquation quantitative structurelle entre l'offre et la demande du travail, l'inadéquation qualitative constitue une contrainte majeure contribuant à l'inefficacité de la politique active d'emploi. En effet, en Tunisie la croissance économique ne crée pas toujours des emplois de bonne qualité et des revenus suffisants dans le secteur privé, notamment pour les jeunes et les diplômés. Par ailleurs, la qualité des emplois créés rend difficile le rapprochement de l'offre du travail qualifiée et de la demande du travail. En outre, la politique active de l'emploi sera affaiblie par les effets d'aubaine et de déplacement.

Entre 2011 et 2019, la croissance économique réalisée n'a pas créé suffisamment d'emplois décents dans le secteur privé. Selon l'ANETI, en 2018 la plupart des offres d'emplois déposées aux bureaux d'emploi sont insatisfaisantes en nombre et en qualité. Le nombre d'offres d'emploi reçues ne représente que 15% du total des demandeurs d'emplois et 35% du total des demandeurs d'emplois diplômés de supérieur enregistrés à l'ANETI.

Graphique 47 : Répartition des offres d'emplois déposées à l'ANETI par secteur d'activité (2018)



Source : Rapport d'activité de l'ANETI (2018)

En termes de qualité, les offres d'emploi sont généralement précaires, à faible productivité et avec de mauvaises conditions de travail. Citons par exemple, les offres d'emploi émanant des secteurs de : Cuir et chaussures avec 2064 offres d'emploi, Bâtiments et Travaux Publics avec 2200 offres d'emploi, Textiles et Habillements avec 17718 offres d'emploi et Agriculture et Pêche avec 2319 offres d'emploi.

Conclusion

Un marché du travail en déséquilibre structurel

Le chômage s'est aggravé au cours de la crise sanitaire actuelle. L'examen de la situation du marché du travail montre des niveaux de chômage très élevés. Le chômage touche essentiellement les jeunes, les femmes et les diplômés. Cette situation reflète une série de déséquilibres : un déséquilibre quantitatif entre l'offre et la demande de travail, surtout entre l'offre et la demande de travail qualifié. Aussi, un déséquilibre entre l'emploi des hommes et celui des femmes et un déséquilibre structurel entre les qualifications disponibles et celles demandées par les entreprises.

Régler le problème de chômage et créer des possibilités d'emploi a poussé le gouvernement tunisien à mettre en place une PAE basée sur plusieurs mécanismes de soutien à l'emploi et de lutte contre le chômage exigeant des dépenses estimées à 0.7% du PIB.

Politique active d'emploi : des mesures multiples et une efficacité limitée

La politique active de l'emploi a touché deux grands axes. En premier lieu, il s'agit du rapprochement de l'offre à la demande du travail par le biais de l'ANETI et de la formation. En deuxième lieu, elle vise à stimuler la création d'emploi via la subvention à l'emploi, l'encouragement au travail indépendant et la création du travail public.

Une évaluation objective de cette politique est indispensable afin d'améliorer l'efficacité de ces politiques. Pour l'évaluation de l'efficacité des bureaux d'emploi nous avons eu recours à la méthode d'Analyse par Enveloppement des Données (DEA). Les résultats de l'estimation des scores d'efficacité techniques et d'échelles montrent que les bureaux d'emplois exhibent des inefficacités techniques (moyenne des scores d'efficacité technique est de 0.6). Concernant l'efficacité d'échelle, les résultats montrent que les bureaux d'emploi opèrent dans des tailles non optimales et les scores d'efficacité des bureaux sont faibles. Au regard du nombre de demandeurs d'emploi et du nombre d'entreprises d'un côté et des moyens financiers et humains mis en place de l'autre côté, l'ANETI doit augmenter ses moyens afin d'opérer dans une taille adéquate.

Une autre tâche assignée à l'ANETI est de mettre en place un dispositif de formation visant à améliorer l'employabilité des demandeurs d'emploi. Un grand nombre de demandeurs d'emploi bénéficient de ce programme de formation chaque année. A court terme, la formation a un effet sur la posture des demandeurs d'emploi dans la population active. A moyen et au long terme, les effets de la formation sur l'insertion en emploi deviennent positifs grâce à l'amélioration de l'employabilité des demandeurs d'emploi.

Quant à l'évaluation de l'efficacité de l'action visant à stimuler la création d'emploi les contrats aidés sont une mesure coûteuse qui a une efficacité limitée dans la réduction du chômage. En effet, entre 2012 et 2017, sur l'ensemble des contrats aidés signés le taux d'insertion est de 20.6%, le taux d'insatisfaction des entreprises est égal à 28.2% et l'effet d'aubaine émanant des entreprises est de 51.2% (mesuré par le taux de contrats achevés sans recrutement). Dans la même période, les contrats de SIVP qui occupent la première place comme instrument de subvention à l'emploi ont donné lieu à un taux d'insertion de 27.2%, un

taux d'insatisfaction de 19.1% et un effet d'aubaine de 53.3%. Ainsi, étant donné le faible taux d'insertion, les contrats aidés exhibent une inefficience-coût très élevé.

Par ailleurs, l'évaluation du dispositif d'encouragement de l'initiative individuelle s'est basée seulement sur l'évolution du nombre des bénéficiaires des programmes d'appui aux petites entreprises et du nombre de projets financés par la BTS. L'évaluation de l'efficacité de ce dispositif est entravée par la pénurie d'information quant à la survie et la croissance des entreprises créées.

Pour le travail public, il exhibe une efficacité sociale mais pas une efficacité économique en termes d'emplois permanents, productifs et bien rémunérés. En effet, les programmes des chantiers et de développement régional⁶ offrent des emplois visant à assurer un revenu de subsistance aux personnes défavorisées et exclus du marché du travail. Certes les emplois publics ont contribué à réduire les tensions sociales mais sur le plan économique ils présentent une nette inefficience du coût due à des dépenses budgétaires importantes associées à une faible productivité du travail.

Un autre objectif poursuivi dans cette étude est de chercher les causes de l'inefficacité des dispositifs de la politique active d'emploi. En se basant sur une approche analytique on a conclu l'existence de contraintes majeures réduisant l'efficacité de la politique d'emploi en matière de réduction de chômage.

En effet, les capacités financières et humaines engagées pour la mise en place la PAE ne sont pas en mesure d'atténuer l'ampleur de dysfonctionnement du marché du travail. L'ANETI ne couvre pas la totalité des bénéficiaires (offreurs et demandeurs d'emploi) sur le marché du travail national et régional. Au niveau des gouvernorats le taux de couverture du marché du travail régional varie entre 20% et 50%. Parallèlement, on constate des faibles taux d'encadrement des demandeurs d'emploi (un conseiller se charge de 280 demandeurs d'emplois). Aussi, le taux de prospection qui traduit l'effort fourni par les conseillers en matière de coordination et de prospection de nouvelles opportunités d'emploi est faible (un conseiller pour 100 entreprises).

Au niveau des programmes actifs d'emploi deux contraintes majeures sont identifiées. La première se rapporte à la segmentation des mesures entre mesures générales et mesures ciblées qui a limité l'efficacité des contrats aidés. En effet, cette segmentation a engendré des effets d'aubaine et de remplacement de la part des entreprises. En outre, la panoplie des mesures de formation mise en œuvre au profit des demandeurs d'emploi ne comporte pas des formations spécifiques aux demandeurs d'emploi dont la durée de chômage s'est allongée.

Une autre contrainte majeure identifiée est exogène à l'activité des bureaux d'emploi. Elle naît d'une faible performance de l'économie tunisienne où le nombre et la qualité des emplois créés sont inadéquats aux nombres et aux profils des demandeurs d'emploi.

Toutes ces contraintes ont limité largement l'efficacité des PAE et ont imposé aux décideurs politiques de réviser ces politiques et d'allouer plus de moyens et plus d'effort afin qu'elles puissent jouer pleinement le rôle qui leurs est alloué.

⁶ Chantiers nationaux, chantiers régionaux, programme régional de développement, programme de développement rural intégré et programme de développement urbain intégré

Recommandations

D'une manière générale, les dispositifs de la politique de l'emploi n'exercent qu'un effet limité au niveau global de l'emploi. Leur intérêt est de jouer un rôle d'amortisseur conjoncturel en réduisant les entrées massives en chômage en phase de ralentissement de l'activité économique. Aussi, ils constituent un instrument nécessaire pour lutter contre l'exclusion.

A la lumière du diagnostic réalisé et compte tenu des faiblesses constatées en matière de gouvernance des PAE il est nécessaire de fonder une base solide d'une politique active d'emploi efficace. C'est ainsi que nous proposons les axes d'amélioration dans le tableau suivants :

Recommandations		Description
Bénéficiaires	<i>Le ciblage des bénéficiaires</i>	Le ciblage des bénéficiaires potentiels des PAE est une tâche capitale qui demande une connaissance approfondie du fonctionnement du marché du travail tant au niveau de l'offre qu'au niveau de la demande. Dans ce cadre, un meilleur ciblage des catégories de demandeurs d'emploi suppose la détermination au préalable des diverses catégories de demandeurs d'emploi, qui ont des difficultés d'accès au marché du travail, l'identification de leurs besoins en termes de formation-adaptation, de stages professionnel et d'appui en matière de création de petits projets.
	<i>Adopter une politique de coaching des demandeurs d'emploi de longue durée</i>	Sortir du cadre des politiques d'accompagnement standards et les adapter aux fluctuations de l'activité économique. Il s'agit ainsi d'ajuster l'offre de services et des modalités d'accompagnement en fonction du cycle économique. Dans ce cadre, tenir compte de l'accroissement du nombre de demandeurs d'emploi et du fait que certaines mesures peuvent être plus efficaces que d'autres en période de récession s'avère nécessaire et ce pour deux raisons : Premièrement, les caractéristiques et les besoins des demandeurs d'emploi diffèrent en période de récession et en période d'expansion. Dans le premier cas, la durée du chômage est importante quel que soit le profil. Dans le second, les personnes qui demeurent chômeurs sont celles dont l'employabilité est la plus faible. Les actions entreprises pour soutenir les demandeurs

		d'emploi doivent s'adapter à l'évolution des besoins. Deuxièmement, l'effet même des politiques d'emploi peut varier en fonction du contexte économique.
Programmes de formation	<i>Réaménagement des programmes de formation selon les caractéristiques individuelles des demandeurs d'emploi et les caractéristiques socioéconomiques de leurs gouvernorats de résidence</i>	Les programmes de formation s'avèrent non adaptées à la structure de la population en chômage puisqu'ils ne tiennent pas en compte des caractéristiques individuelles des demandeurs d'emploi. Aussi, ils ne tiennent pas en compte des caractéristiques socioéconomiques des gouvernorats de résidence des demandeurs d'emploi. Ils se sont montrés inaptes ni à créer des débouchés ou ni à reconvertir les demandeurs d'emploi et ni à satisfaire les besoins des entreprises en termes de qualifications. Les nouvelles politiques doivent prendre en considération la caractéristiques culturelles et socioéconomiques des gouvernorats des demandeurs d'emploi.
Gouvernance de la politique active d'emploi	<i>La mise en place d'un système de suivi-évaluation périodique efficace et rigoureux</i>	Mettre en place une politique d'emploi n'est pas une tâche facile. Cette politique qui revêt un aspect économique et un aspect social fait intervenir plusieurs acteurs et exige des moyens financiers importants. C'est ainsi que le suivi de la bonne conduite de cette politique et l'évaluation des résultats auxquels elle a abouti est primordiale. Cette étape permet au décideur politique d'identifier les sources d'inefficacité de ces politiques et de les réaménager ainsi que de les mettre à jours en fonction des changements des données de marché du travail et de l'économie. Ainsi, nous proposons : la mise en place d'une panoplie d'indicateurs de suivi-évaluation par programme, la réalisation d'études approfondies pour percevoir l'impact réel des programmes et le renforcement des capacités institutionnelles intervenantes dans le cadre des PAE.
	<i>La contribution du secteur privé à la prestation de service d'intermédiation</i>	Dans un objectif d'allègement de la charge supportée par l'ANETI, qui par défaut de moyens humains et financiers, n'arrive pas à bien accomplir sa mission, il est recommandé de permettre au secteur privé de contribuer à la prestation de service d'intermédiation sur le

		marché du travail. Ceci exige l'élimination des contraintes d'ordre réglementaire et le développement de partenariat public-privé pour la mise en place d'un processus public-privé d'insertion efficace qui débute par l'orientation des demandeurs d'emploi et finit par leur placement en passant par l'encadrement et l'accompagnement. En outre la concurrence aura pour conséquence l'amélioration de la qualité des services et le recouvrement de toutes les catégories des demandeurs d'emploi notamment dans les zones urbaines, rurales et dans les régions intérieures.
Gouvernance du marché du travail	<i>La mise en place d'un système d'information sur le marché du travail dynamique</i>	Dans l'objectif d'améliorer l'information sur le marché du travail pour tous les acteurs (demandeurs d'emploi, entreprises, investisseurs, centre de formation, enseignement supérieur), la mise en place des dispositions, des procédures et des mécanismes institutionnels est nécessaire. Une telle mesure permet d'améliorer la coordination pour la collecte, le traitement, l'analyse, le stockage, la récupération et la diffusion de l'information sur le marché du travail.
	<i>Mise en œuvre des politiques de flexibilité pour lutter contre le chômage structurel.</i>	Selon des études des institutions internationales (Banque Mondiale, OCDE, BAD), le marché du travail tunisien présenterait des rigidités institutionnelles qui expliqueraient la présence d'un chômage de nature structurelle. Ainsi, apporter plus de flexibilité quantitative à la relation de travail permet la suppression des rigidités qui empêchent le marché du travail de s'autoréguler. L'entreprise doit avoir les moyens de s'adapter rapidement aux aléas et de réagir intelligemment aux transformations de son environnement. Néanmoins, il faut rappeler que la stabilité des effectifs de salariés est rentable pour les entreprises. Par exemple, en Italie et en France la durée moyenne qu'un salarié passe travailler pour le même employeur est égale à 12.4 et 11 ans. Cette durée moyenne d'emploi est toujours assez stable après deux décennies d'intenses discussions et de promotion de la flexibilité.

Cela doit en fait vouloir dire qu'à la fois les employeurs et les travailleurs ont intérêt à des relations de travail stables (OCDE).

Bibliographies

Broecke, Stijn (2012), Tackling Graduate Unemployment through Employment Subsidies: An Assessment of the SIVP Programme in Tunisia, Working Paper Series N°158, African Development Bank.

Brown, A.J.G., C. Merkl And D.J. Snower (2011). 'Comparing the effectiveness of employment subsidies' *Labour Economics*, 18(2), pages 168-179.

Cahuc P., S. Carcillo et T. Lebarbanchon [2014] : *Do Hiring Credits Work in Recessions ? Evidence from France*, IZA discussion paper, 8330.

Charnes, A., Cooper, W.W. and Rhodes, E. (1978) 'Measuring efficiency of decision making units', *European Journal of Operational Research*, Vol. 2, pp.429–444.

Hamersma S. (2011), «Why don't eligible firms claim hiring subsidies? The role of job duration», *Economic inquiry*, vol. 49, n° 3, pp. 916-934.

HAMIDA, Nadia Zrelli Ben; TRABELSI, Salwa; BOULILA, Ghazi. (2017) : « L'impact des politiques actives du marché du travail sur les résultats en matière d'emploi des jeunes diplômés dans les gouvernorats tunisiens », *Économie, gestion et durabilité*, v. 2, n. 2, p. 62-78.

Kthiri, W., Emrouznejad, A., Boujelbene, Y. and Ouertani, M.N. (2011) 'A framework for performance evaluation of employment offices: a case of Tunisia', *Int. J. Applied Decision Sciences*, Vol. 4, No. 1, pp.16–33.

Lechner M. et C. Wunsch [2009] : Are Training Programs More Effective When Unemployment Is High ?, *Journal of Labor Economics*, University of Chicago Press, 27(4), pp. 653-692.

Michaillat P. (2012) : Do Matching Frictions Explain Unemployment? Not in Bad Times, *American Economic Review*, 102 (4), pp. 1721-1750.

Marwa Sahnoun and Chokri Abdennadher (2018): The Efficiency of Active Labor Market policies, A Comparative Analysis of Tunisia and OECD Countries', *International Economic Journal*, 32(1), 1-21.

Marwa Sahnoun and Chokri Abdennadher (2018): "The assessment of active labor market policies: evidence from OECD countries", *Econ Polit*, 35(2), 1-27.

Marwa Sahnoun & Chokri Abdennadher (2020): A simultaneous-equation model of active labour market policies and change in unemployment rate: evidence from OECD countries, *Policy Studies*,

Mongi Ben Chaabane (2020), « les cahiers de la productivité », (ITCEQ)

Neumark D. (2012) : Job Creation Policies and the Great Recession, *FRBSF Economic Letter*, 2012-08.

Raaum, H. Torp et T. Zhang [2002] : *Business Cycles and the Impact of Labour Market Programmes*, *Memorandum*, Department of Economics, University of Oslo.

Wolff J., Stephan G. (2013), «Subsidized work before and after the German Hartz reforms: design of major schemes, evaluation results and lessons learnt», *Journal of Labor Policy*, vol. 2, n° 16.

Tél : (+216) 71 802 044
Fax : (+216) 71 787 034
E-mail : boc@itceq.tn
27, Rue du Liban
1002 - Tunis Belvédère
www.itceq.tn