



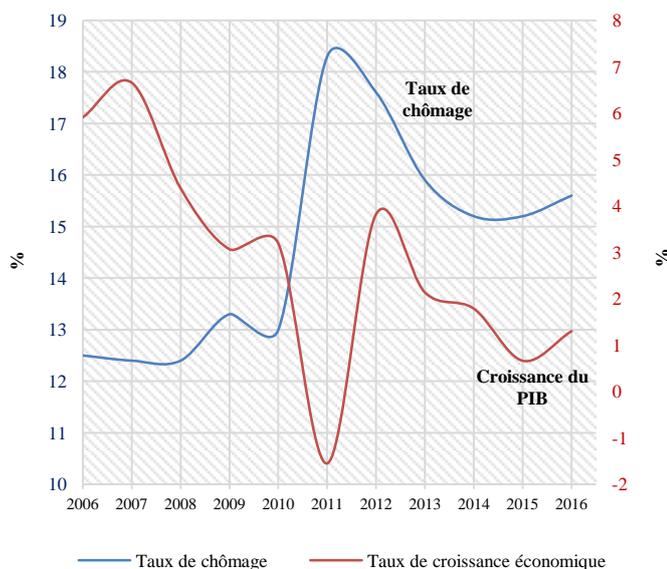
Chômage structurel en Tunisie : une lecture de la relation entre la formation et l'emploi.

Il est indéniable que la Tunisie connaît un certain déséquilibre entre l'offre et la demande de compétences dans plusieurs domaines. Les grandes tendances montrent que l'éducation n'est pas en phase avec la demande sur le marché du travail. En termes de fonctionnement du marché du travail, le mismatch est responsable, en grande partie, de la persistance du chômage à un niveau élevé (15,5% au troisième trimestre de 2016). En outre, lorsque ce déséquilibre se prolonge, la relation systématique entre la croissance économique et la réduction du chômage est remise en cause. Pour éclaircir ce problème, cette tribune propose une analyse des causes du mismatch¹ à travers une lecture du lien entre la formation et l'emploi. Le constat statistique montre que le mismatch est lié à plusieurs facteurs : l'asymétrie d'information, le progrès technique et le mauvais ajustement de la formation aux emplois.

1. Comment expliquer la progression du chômage structurel ?

Aujourd'hui, la relation systématique entre le chômage et la croissance économique est remise en cause (loi d'Okun). Cette relation est devenue instable.

Figure 1: **Evolution des taux de chômage et de croissance économique**



Source : Institut National de la Statistique

L'hypothèse selon laquelle le chômage n'augmente que lorsque la conjoncture économique est défavorable et qu'il ne se résorbe que lorsque l'activité est relancée n'est pas toujours valable².

La figure 1 illustre bien cette instabilité de la relation entre le chômage et la croissance économique. Par exemple, entre 2007 et 2008, le taux de croissance a diminué de 2,3 points mais le taux de chômage est resté stable à 12,4%. De plus, entre 2012 et 2014, on s'attendait à ce que lorsque le taux de croissance baisse de 2 points le taux de chômage augmente mais il a baissé de 2,4 points. Il est clair que le chômage en Tunisie n'est plus le reflet direct de la conjoncture macroéconomique. Dans des périodes de récession économique, le chômage reste stable ou diminue.

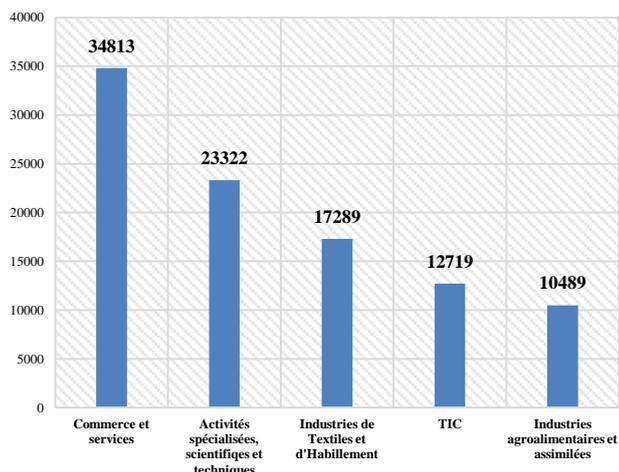
Selon les résultats de l'enquête élaborée par l'Institut Arabe des Chefs d'Entreprises (IACE, 2016) sur l'emploi³, certains employeurs déclarent qu'ils ne parviennent pas à combler les postes vacants, parce que les demandeurs d'emplois sont dépourvus des qualifications demandées. Les entreprises enquêtées pourvoient 145508 postes vacants. Parmi 19 secteurs, ceux qui ont dégagé le plus de postes vacants sont présentés dans la figure suivante.

¹ Selon l'enquête nationale de l'emploi de l'IACE auprès de 400 entreprises représentant 19 secteurs, ces dernières éprouvent d'une pénurie de main d'œuvre compétente, qualifiée et adéquate à leurs besoins. Le nombre total des postes vacants est environ de 145000.

² Tripiet F. (2009) : « Croissance et chômage à long terme », Economie et Prévision, N°189, p.57-75.

³ L'étude auprès des entreprises est appuyée par une enquête auprès d'un échantillon représentatif de 400 entreprises privées réparties selon les secteurs d'activité, les régions du pays et la taille de l'entreprise.

Figure 2 : Les 5 premiers secteurs dégagant le plus de postes vacants



Source : Rapport national sur l'emploi, IACE (2016)

La répartition des besoins en main d'œuvre est comme suit : 34813 postes dans les secteurs de commerce et de services, 23322 postes dans les actives spécialisées, scientifiques et techniques, 17289 postes dans les industries textiles et d'habillement, 12719 postes dans les TIC et 10849 postes dans les industries agroalimentaires et assimilées.

Ainsi, le chômage n'est pas lié seulement à la conjoncture économique (insuffisance de la croissance) mais ses origines sont aussi structurelles. Il faut chercher ses causes essentiellement dans l'afflux des sortants de l'enseignement supérieur avec des qualifications sans débouché.

2. Evaluer l'adéquation entre diplôme et emploi occupé

2.1 Notions de qualification

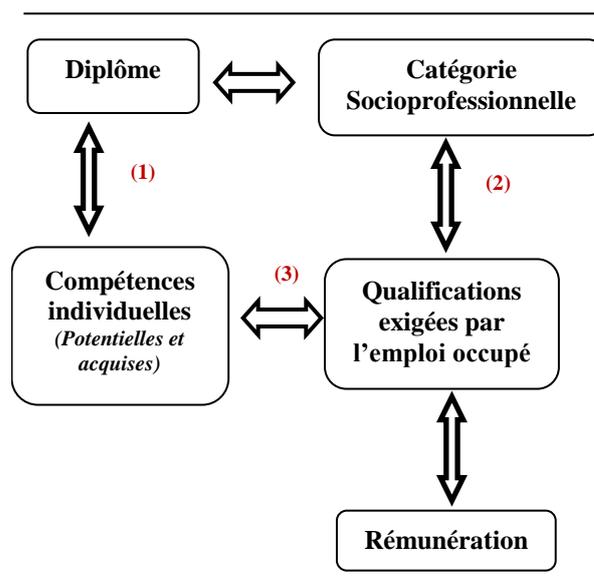
On peut définir la notion de qualification à partir des deux dispositifs suivants : la qualification de l'emploi et la qualification de l'individu (Rose, 2012)⁴ :

- la qualification requise par l'emploi regroupe le savoir et le savoir-faire qui sont nécessaires à accomplir les tâches exigées par le poste d'emploi ;
- la qualification acquise par l'individu est l'ensemble des savoirs, des habiletés et du savoir-faire, acquis en formation académique ou par l'expérience ;

La croissance forte en volume et en niveau du nombre de diplômés au cours des deux dernières décennies nous a conduits à s'interroger sur les sources de l'inadéquation⁵ entre les qualifications des diplômés et celles demandées par les entreprises. Ainsi, pour ce faire, nous allons revenir à l'étude du lien entre la formation et l'emploi. Selon l'étude d'Emmanuelle et Tomasini (2002), ce lien peut être désagrégé comme suit : un lien entre diplôme et compétences individuelles, un lien entre catégories socioprofessionnelles et qualifications exigées par le poste d'emploi occupé et un

lien entre compétences individuelles et qualifications exigées par le poste d'emploi occupé (figure 3).

Figure 3 : Schéma du lien entre diplôme et emploi occupé



Source : Emmanuelle N.F. et Tomasini M. (2002)⁶.

2.2 Ecart entre diplôme et compétences individuelles : inflation scolaire

La première explication envisage un relâchement au niveau du lien entre diplôme et compétences individuelles. En effet, la forte tendance passée à l'allongement de la durée des études s'est traduite par une élévation du niveau moyen d'éducation au fil des générations et par un afflux très important des diplômés sur le marché du travail. En conséquence, la valeur des diplômes, tout au moins telle qu'elle est perçue par les entreprises en terme de qualité ou au moins en terme de pouvoir sélectif, s'est détériorée globalement par un mécanisme d'inflation des diplômes (Green et al, 1999). En conséquence, il existe une plus grande hétérogénéité des compétences individuelles où ces dernières sont dues aux aptitudes potentielles des personnes plus qu'aux aptitudes acquises dans le cursus de formation. Autrement dit, pour l'employeur le diplôme ne donne pas un signal clair sur les aptitudes et les compétences réelles du demandeur d'emploi. Ceci est dû, d'une part, à l'appauvrissement du contenu des programmes de la formation initiale et, d'autre part, à la détérioration des qualités individuelles des diplômés.

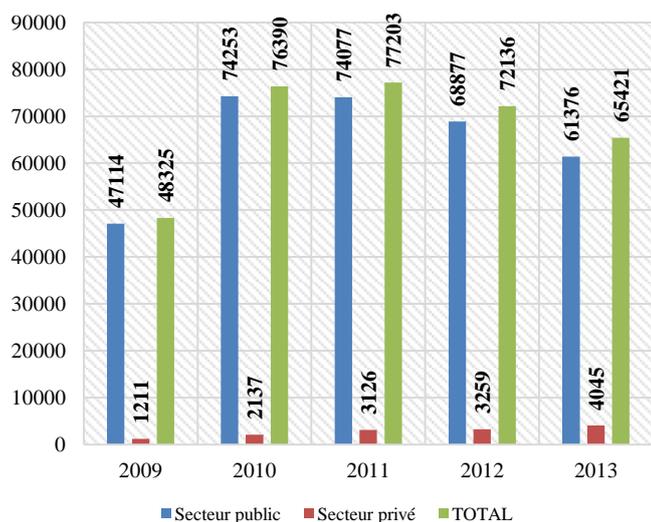
En Tunisie, en moyenne entre 2006 et 2016, à peu près 60000 diplômés accèdent chaque année au marché du travail. Nous remarquons d'après la figure 4, que malgré la tendance à la baisse du nombre des diplômés après 2011, ce nombre reste élevé dans une économie qui éprouve des difficultés à créer de postes d'emplois ou à maintenir même ceux occupés.

⁴ ROSE J. (2012), Qu'est ce que le travail non qualifié ?, Paris, La Dispute, coll. Travail et salariat,

⁵ « L'inadéquation des compétences dans le sens de la suréducation ou de la sous-éducation signifie que les travailleurs ont un niveau d'instruction supérieur ou inférieur à celui qui est requis. » (Organisation internationale du travail, 2013, p. 31)

⁶ Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement », Économie et statistique n°354.

Figure 4 : Evolution du nombre des diplômés : effet d'offre de travail



Source : Ministère de l'enseignement supérieur

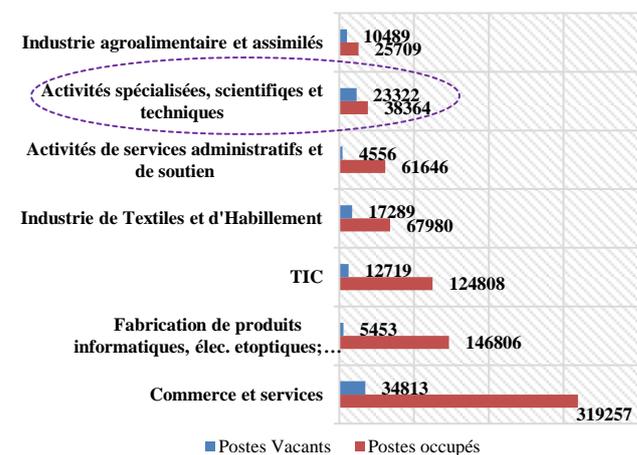
La conséquence d'un tel contexte est l'allongement de la durée du chômage et le renforcement de la précarité. Cette situation conduit les diplômés à accepter des emplois en dehors de leurs domaines d'études et/ou à faible productivité.

2.3 Ecart entre diplôme et la catégorie socioprofessionnelle CSP : Impact du progrès technique

La deuxième explication suppose que, l'inadéquation pourrait être due à l'affaiblissement du lien entre la qualification de l'emploi occupé et la catégorie socioprofessionnelle. Ainsi, au sein des différentes catégories socioprofessionnelles, les nouveaux emplois créés nécessitent souvent la mise en œuvre de technologie sophistiquée en relation notamment avec l'informatisation croissante des postes de travail. En effet, si on suppose que la capacité à utiliser ces technologies est proportionnelle au niveau du diplôme, ceci justifie que ces nouveaux emplois requièrent un niveau de formation supérieur. C'est ce qu'on appelle l'hypothèse de progrès technique biaisé (Fondeur, 1999). Autrement dit, les évolutions technologiques favorisent généralement l'embauche de travailleurs qualifiés et forcent à des réductions d'emplois dans les secteurs en déclin. On parle de progrès technique biaisé puisqu'il modifie la structure de la demande de travail.

Selon la figure 5, on remarque que le secteur de commerce et services est le plus employant mais aussi le plus pourvoyant de postes vacants. Par ailleurs, en deuxième position on trouve les activités spécifiques, scientifiques et techniques qui offrent un nombre assez élevé de postes d'emplois qualifiés. Le changement technologique rapide dans ce secteur modifie ses besoins en qualification (Spenner, 1985). Ainsi, le nombre élevé de postes vacants se justifie par l'inadéquation entre les qualifications des diplômés de celles demandées par ce secteur.

Figure 5 : Secteurs les plus employant et les plus dégageant le plus de postes vacants



Source : Rapport national sur l'emploi, IACE (2016)

Le processus de formation étant un processus de long terme. Pour réduire l'inadéquation sur le marché du travail, le système éducatif doit évaluer correctement les besoins futurs du marché du travail.

2.4 Ecart entre compétences individuelles et qualifications requises par l'emploi : « overeducation »

Enfin, pour la troisième explication, l'inadéquation se situe au niveau du lien entre les compétences individuelles et la qualification de l'emploi occupé. En effet, cette situation se produit lorsque des diplômés, dans un contexte de pénurie relative d'emplois qualifiés et d'élévation du taux de chômage, sont contraints d'accepter des emplois sous qualifiés. Cette situation signifie que la personne occupe un emploi pour lequel elle possède un niveau de formation supérieur à celui normalement requis par le poste d'emploi (Sloane et al, 1999). Selon la figure 6, les diplômés de l'enseignement supérieur occupent des postes d'emplois dont les qualifications requises sont inférieures à leurs niveaux d'instruction. Les emplois occupés par les diplômés sont par exemple : les opérateurs de machines et d'installations, les travailleurs artisanaux et assimilés, les services et les vendeurs de magasin et les employés de bureau (ENPE, 2013).

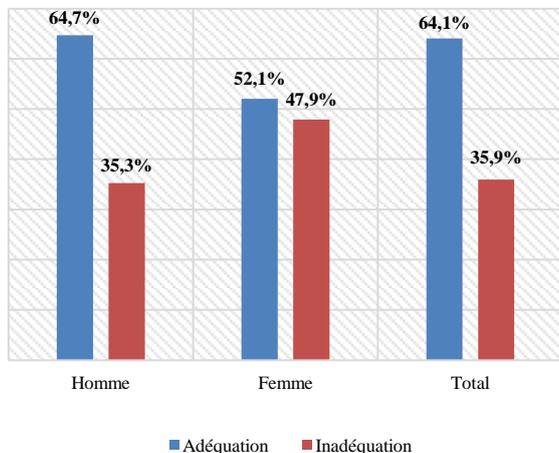
Figure 6 : Répartition des diplômés de supérieur actifs selon la Catégorie Socioprofessionnelle (CSP)



Source : INS, enquête nationale de l'emploi (2013)

La technique utilisée pour mesurer le niveau d'inadéquation entre le niveau d'instruction et la CSP de l'emploi occupé est l'approche normative ou adéquationniste. En effet, selon l'enquête emploi de 2013, le problème de *mismatch* semble être plus important chez les femmes que chez les hommes, avec des taux de *mismatch* respectifs de 48 et 35%. Le taux global de *mismatch* de 36%, un chiffre aussi important.

Figure 7 : Approche adéquationniste entre diplôme de supérieur et CSP, répartition selon le genre



Source : INS, enquête nationale de l'emploi (2013)

Autrement dit, 48% des femmes sont déclassés c'est-à-dire elles occupent des emplois qui exigent un niveau d'instruction inférieur, contre 35% pour les hommes. Au niveau global, 36% des diplômés sont déclassés.

Conclusion et recommandations

Le problème d'inadéquation entre les formations des diplômés et les besoins de l'économie tunisienne est un problème réel. Un tel constat est confirmé par les résultats des enquêtes d'emploi de l'IACE et celle de l'INS. L'analyse de la relation entre la formation et l'emploi a montré que l'expansion de l'offre de diplômés entre 2006 et 2016 (en moyenne annuelle 60000 diplômés universitaires), qui est contrecarrée par une faible demande de travail, a engendré une dévalorisation du diplôme. La baisse de la demande accroît la concurrence à l'embauche et les

travailleurs acceptent plus facilement un emploi qui ne correspond pas à leur niveau de qualification. Un tel ajustement du marché du travail a généré l'accroissement du phénomène de « déclassement socioprofessionnel et salarial » des diplômés (« overeducation »). Parallèlement à l'excès d'offre de diplômes sur le marché de l'emploi, certains secteurs d'activité, sous l'effet de changement technologique, prouvent une pénurie de main d'œuvre qualifiée (145000 postes vacants). Le système d'éducation n'est pas en phase avec les besoins immédiats et futurs du système productif. La productivité de l'emploi dépend de l'importance de l'adéquation entre la qualification du travailleur et les besoins de l'entreprise (ou *skill match*). Le problème d'inadéquation des qualifications souvent identifiées comme à l'origine des difficultés de retour à l'emploi et de la persistance du taux de chômage structurel. Ainsi, pour remédier à ce problème nous proposons les actions suivantes :

- i. L'instauration d'un système national responsable de la prospection et des prévisions des besoins en compétences et en qualifications du système productif ;
- ii. La généralisation de la certification des diplômes et des institutions universitaires ;
- iii. L'implication du système productif dans les programmes afin d'adapter le système éducatif aux besoins de l'économie tunisienne ;
- iv. le développement et l'encouragement de la formation en alternance ;
- v. La consolidation de l'expérience de diplôme co-construit par l'université et l'entreprise.

Wajdi kthiri
wajdi.kthiri@itceq.tn

L'auteur tient à remercier tous ceux qui ont contribué à l'élaboration de ce travail pour leurs précieux commentaires