



European
University
Institute

Robert Schuman Centre for Advanced Studies

Labour Markets Performance and Migration Flows in TUNISIA

Azzam Mahjoub

Université de Tunis

National Background Paper
November 2009

Labour Markets Performance and Migration Flows in
Arab Mediterranean Countries: Determinants and
Effects

A Study co-financed by the European Commission
JG Economic & Financial Affairs and DG Employment



**Labour Markets Performance and Migration Flows in Arab Mediterranean Countries:
Determinants and Effects**

National Background Paper

November 2009

Azzam Mahjoub

Université de Tunis

**Labour Markets Performance and Migration Flows in
TUNISIA**

For more information on the Study

www.eui.eu/DepartmentsAndCentres/RobertSchumanCentre/Research/Migration/LabourMarketsMigration/Index.aspx

Table des matières

1. Offre de travail: Etat des lieux et prospective	1
1.1 Dynamique démographique et prospective	1
1.1.1 Etat des lieux: 1994 – 2007	1
1.1.2 Prospective	3
1.2 Population active occupée - Emploi: caractéristiques et composition	5
1.2.1 La composition de la population active occupée	5
1.2.2 Evolution et composition de l'emploi	8
2. Les performances du marché de travail.....	12
2.1. La législation du travail.....	12
2.1.1. La flexibilité externe	12
2.1.2. La Flexibilité interne	13
2.1.3. La sous-traitance ou l'extériorisation du personnel	13
2.1.4. La flexi - sécurité.....	13
2.1.5. Les charges sociales	14
2.2. Revenu National et salaires	14
2.2.1. PIB par tête et convergence.....	14
2.2.2. La Répartition.....	15
2.2.3. Les salaires	15
3. Marché du travail: Problèmes et défis	19
3.1. Le chômage	19
3.1.1. Le taux de chômage par sexe	19
3.1.2. Par niveau d'instruction	19
3.1.3 Le taux de chômage par tranche d'âge en 2007	21
3.2. Le secteur Informel	21
3.3. Emigration et marché du travail	23
3.4. Les défis pour le marché du travail	25
4. Les politiques de l'emploi et les réformes du marché de travail.....	27
4.1. La politique de l'emploi	27
4.2. La crise mondiale et son impact sur la Tunisie	28
4.3. Les politiques actives de l'emploi	28
4.4. Réformes du code de travail: productivité, emploi et salaire	34
4.5. Politique de l'emploi: Impératifs et Options	35

5. Emigration et marché du travail.....	36
5.1. Estimation et caractéristiques de l'émigration	36
5.1.1. La colonie Tunisienne à l'étranger	36
5.1.2. Le solde migratoire.....	37
5.1.3 Caractéristiques des émigrés	38
5.1.4. Type d'émigration	40
5.1.5. L'émigration non contrôlée	43
5.2. Impacts de l'émigration.....	44
5.2.1. Les transferts des émigrés tunisiens	44
5.2.2. Les projets des tunisiens résidant à l'étranger.....	45
5.2.3. Impact de l'émigration sur le marché du travail	45
5.3. Pour une politique migratoire proactive en Tunisie	54
Annexes	56
Annexe 1- Concepts et définitions	56
Annexe 2- Les Sources statistiques Nationales.....	60
Annexe 3- Les principaux documents utilisés.....	61

1. Offre de travail: Etat des lieux et prospective

1.1 Dynamique démographique et prospective

1.1.1 Etat des lieux: 1994 – 2007 [TAB 1]

La population totale en 2007 en Tunisie s'élevait à 10,2 millions contre 8,8 millions en 1994; elle s'est accrue au rythme annuel de 1% depuis 2004. La décélération par rapport à la période 1994-99 (1,4%) et sa stabilisation par la suite à 1% résultent de la baisse de l'indice synthétique de fécondité (ISF) qui est passé de 2,9 à 2,04 entre 1994 et 2007.

Tableau 1 - Evolution de l'ISF, de la population et de la population d'âge actif et du taux d'activité, 1994-2007

	1994	1999	2004	2005	2006	2007
ISF	2,9	2,09	2,08	2,04	2,03	2,04
Population	8814,5	9455,9	9932,4	10029	10127,9	10225,1
<i>% croissance</i>		1,4%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%
Population d'âge actif	5727,4	6522	7268,9	7382,7	7525,9	7676,7
<i>% par rapport à la population</i>	65%	69%	73%	74%	74%	75%
Taux d'activité	45,30%	45,30%	45,80%	46,30%	46,60%	46,80%
Hommes	69,10%	67,90%	67,80%	68,60%	68,50%	68,80%
Femmes	21,40%	22,80%	24,20%	24,40%	25%	25,30%

Source: INS

La population d'âge actif (15 ans et plus) est passée de 5,7 millions en 1994 à 7,6 millions en 2007 et sa croissance annuelle moyenne, tout en ayant connu une baisse (2,6% entre 1994-1998, à 2% en 2007) est deux fois supérieure à celle de la population totale; ainsi le poids de la population d'âge actif est passé de 65% en 1994 à 75% en 2007 [TAB 1].

Le taux d'activité: quant à lui a augmenté de 1,5 points entre 1994 et 2007 en passant de 45,3% à 46,8%¹. Pour les hommes, la tendance est à une très légère baisse 69,1% en 1994 et 68,8% en 2007, alors que pour les femmes un gain de près de 4 points a été obtenu (21,4% en 1994 et 25,3% en 2007) tout en étant, comparativement à d'autres régions au monde, relativement bas [TAB 1].

Le taux d'activité par tranche d'âge en 2007 [TAB 2]. Pour les 15-24 ans: il est de 32,5% pour l'ensemble des 2 sexes (43,1% pour les hommes, et 21,9% pour les femmes) il est à son maximum 65,4% (90,2% pour les hommes et 41,8% pour les femmes) pour la tranche d'âge 23-34ans, il est de 63% pour la tranche d'âge 35-44 ans (90,5% pour les hommes, et 31,6% pour les femmes). Le taux d'activité diminue par la suite 55,4% pour la tranche d'âge 45-54ans (90,5% pour les hommes et 20,1% pour les femmes) et à 31,5% pour celui de 55 à 64ans et seulement 11,9% pour les 65 ans et plus.

¹ Ces taux restent nettement inférieurs à ceux enregistrés en Amérique du Sud 73% et en Asie 82%.

Tableau 2 - Taux d'activité par âge et par sexe (2007)

Total	Hommes	Femmes	Ensemble
15-24	43,1	21,9	32,6
25-34	90,2	41,8	65,4
35-44	96,5	31,6	63
45-54	90,5	20,1	55,4
55-64	54,6	9,7	31,5
65 et +	20,4	3,3	11,9
Ensemble	68,8	25,3	46,8

Source: Enquête sur l'emploi de 2007, INS

Cette baisse est sensible pour les hommes où les taux d'activité tombent à 54,6% et 20,4% mais aussi et fortement pour les femmes 9,7% et 3,3% respectivement pour les tranches d'âge 55-64 ans et 65 ans et plus.

La population active: a quant à elle évolué à un rythme rapide et croissant. Evaluée à près de 3,6 millions en 2007, contre 2,6 millions environ en 1994, soit une croissance annuelle moyenne de 2,1% entre 1994 et 2004 et de 2,8% entre 2004 et 2007, la part des femmes dans la population active a augmenté de 3,7 points passant de 23,6% à 27,3%, ainsi la croissance annuelle moyenne des femmes actives a été plus soutenue comparativement 3,6% en moyenne contre 2,2% pour les hommes entre 1994 et 2007 [TAB 3].

Tableau 3 – Evolution de la population active par sexe (en milliers)

	1994	1999	2004	2005	2006	2007
Hommes	1 985,5	2 214,2	2 441,1	2 506,4	2 555,0	2 612,8
Croissance %		2,2%	2,0%	2,7%	1,9%	2,3%
Femmes	611,8	742,1	884,5	908,5	951,2	980,4
Croissance %		3,9%	3,6%	2,7%	4,7%	3,1%
Total	2 597,3	2 956,3	3 325,6	3 414,9	3 506,2	3 593,2
Croissance %		2,6%	2,4%	2,7%	2,7%	2,5%
2004-2007				2,6%		
1994-2007				2,1%		

Sources:

- Recensement Général de la Population et de l'Habitat (1984, 1994, 2004), INS
- Enquête Nationale sur l'Emploi (1989, 1999, 2005, 2006, 2007), INS

Par tranche d'âge: (15-19, 20-54ans et 55ans et plus): l'évolution depuis 1994 a montré que la part des 15-19 ans de la population active totale a baissé de 9% en 1994 à 4% en 2007 et ce au profit de la tranche d'âge 20-54 ans dont le poids est passé de 81% à 87%. Celle des 55 ans et plus ne représente que 9% en 2007 (10% en 1994) [TAB 4].

Tableau 4 - Répartition de la population active par tranche d'âge

	1994	1997	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
15-19	9%	8%	6%	6%	6%	5%	5%	5%	5%	5%	4%
20-54	81%	81%	84%	85%	86%	86%	86%	87%	86%	86%	87%
55et plus	10%	11%	9%	9%	9%	8%	9%	8%	9%	9%	9%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Par niveau d'instruction: on constate une évolution significative. Les parts des analphabètes et des actifs de niveau primaire ont baissé régulièrement de 1994 à 2007, passant respectivement de 23,4% à 11,6%, 40,9% à 36,7%. Par contre les actifs de niveau secondaire ont augmentés leurs poids de 29% à 36,7% et ceux de niveau supérieure de 6,5% à 15% (plus qu'un doublement) entre 1994 et 2007. **Ainsi globalement le nombre moyen d'année d'études pour la population active² serait passé de 5,4 ans à 7,3 ans (selon nos calculs) entre 1994 et 2007.**

Tableau 5 – Structure de la population active par niveau d'instruction (en %)

	1994	1999	2004	2005	2006	2007
Néant	23,4	18,2	14,2	13,3	12,7	11,6
Primaire	40,9	42,1	38,5	37,5	37,1	36,7
Secondaire	29	31,2	35,2	36	36,2	36,7
Supérieur	6,5	8,4	12,1	13,1	14	15
Non déclaré	0,2	0,1	-	0,1	-	-

Sources:

- Recensement Général de la Population et de l'Habitat (1984, 1994, 2004), INS
- Enquête Nationale sur l'Emploi (1989, 1999, 2005, 2006, 2007), INS

1.1.2 Prospective

Les projections établies par l'Institut National des Statistiques (INS) ont été faites en deux temps. D'abord l'exercice a concerné la population totale et la population d'âge actif, ensuite la population active et les demandes additionnelles. Conformément au canevas méthodologique établi nous procéderons en deux étapes.

² Elle est différente de la population active occupée.

1.1.2.1 Projection de la population, de la population d'âge actif et du taux d'activité

Nous avons retenu le scénario moyen basé sur une baisse modérée de l'ISF. Cette dernière passerait de 2,02 en 2004 à 1,75 en 2024. Sur cette base la population totale atteindrait 12 millions en 2024 et le taux de croissance démographique passerait sous le seuil de 1% entre 2019 et 2024.

La population d'âge actif (15 ans et plus) verra son rythme de croissance, aujourd'hui de 2%, baisser d'une quinquénie à une autre, pour atteindre 1,08% en fin de période. Le poids de la population d'âge actif dans la population totale va continuer à croître en passant de 73,2% en 1994 à 75,1% en 2009, 77% en 2014, 77,5% en 2019 et 78,5% en 2024 [TAB 6].

Tableau 6 - Projection de l'ISF, de la population et de la population d'âge actif [15 et plus] 2004-2024

	2004	2009	2014	2019	2024
ISF: Indice synthétique de fécondité	2,02	1,95	1,89	1,82	1,75
Population (milliers)	9932	10458	11037	11598	12075
<i>croissance %</i>		1,04%	1,08%	1,00%	0,81%
Population d'âge actif (milliers)	7279	7961	8505	8991	9487
<i>croissance %</i>		1,81%	1,33%	1,12%	1,08%
15 ans-59 ans	6336	6934	7287	7485	7647
<i>croissance %</i>		1,82%	1,00%	0,54%	0,43%
<i>% par rapport au total d'âge actif</i>	87%	87%	86%	83%	81%
60 ans et plus	943	1027	1218	1506	1840
<i>croissance %</i>		1,72%	3,47%	4,34%	4,09%
<i>% par rapport au total d'âge actif</i>	13%	13%	14%	17%	19%

Toutefois en décomposant la population d'âge actif en deux tranches 15-59 ans et 60 ans et plus, force est de relever que la part des actifs de la première tranche de 15-59 ans va commencer à baisser d'une manière sensible à partir de 2014 (86%) pour atteindre 83% en 2019 et 81% en 2024, au contraire de la part des 60 ans et plus qui s'élèverait surtout à partir de 2014 à 14% pour atteindre 19% en 2024.

Les taux d'activité [TAB 7]

La projection table sur une évolution modérée: 46% en 2004 et 52% en 2024 (6 points sur 20ans), avec une différence notable par sexe. Pour les hommes, le taux d'activité passera de 68% à 69% entre 2004-2014 et baissera par la suite à 68% et 65% en 2019 et 2024, par contre l'évolution projetée est continue pour les femmes: 3 à 4 points de hausse pour chaque quinquénie: le taux d'activité des femmes passera de 24% à 31% entre 2009 et 2014 et de 31% à 38% entre 2014 et 2024, soit au total 14 points de hausse sur les deux décennies prochaines.

Tableau 7 - Projection du taux d'activité et de la population active (15 ans et plus)

	2004	2009	2014	2019	2024
Taux d'activité					
Hommes	68%	68%	69%	68%	67%
Femmes	24%	27%	31%	35%	38%
Ensemble	46%	48%	50%	51%	52%
Actifs					
Hommes	2450,7	2689,4	2887,4	3025,9	3118,7
<i>croissance %</i>		1,88%	1,43%	0,94%	0,61%
<i>%</i>	73%	71%	68%	65%	63%
Femmes	887,6	1088,8	1327,9	1598,6	1818,9
<i>croissance %</i>		4,17%	4,05%	3,78%	2,62%
<i>%</i>	27%	29%	32%	35%	37%
Ensemble	3338,4	3778,2	4215,2	4624,5	4937,6
<i>croissance %</i>		2,51%	2,21%	1,87%	1,32%

Source: INS

1.1.2.2 La population active

La population active continuera à croître à des rythmes supérieurs à 2% comparables à ceux affichés récemment 2,5%. La décélération se fera sentir surtout à partir de 2014 où la croissance annuelle moyenne passera de 2,21% en 2014 à 1,87% en 2019 et à 1,32% en 2024. La même tendance concernera les hommes et les femmes mais avec des rythmes différenciés nettement plus élevés pour les femmes en raison de la hausse projetée du taux d'activité chez ces dernières. Ainsi la population active passera de 3,3 millions en 2004 à 4,9 millions en 2024, son poids passera de 33,8% de la population totale en 2004 à 35,1% en 2009, 38,1% en 2014 et 40% en 2024. Parallèlement la proportion des femmes dans cette population active passera de 27% à 29%, 32%, 35% et 37% respectivement en 2004, 2009, 2014 et 2024, soit une hausse de 10 points [voir tableau 9 ci-dessus].

1.2 Population active occupée - Emploi: caractéristiques et composition

1.2.1 La composition de la population active occupée

La population active occupée (15ans et plus) est évaluée à 3 millions en 2007 dont 73,4% d'hommes est 25,6 % de femmes. La proportion des femmes a toutefois augmenté d'une période à l'autre 23% en 1994, 24,7% en 1999, 25,7% en 2004 et 25,5% en 2007, soit un gain de 3,6 points entre 1994 et 2007 [TAB 8].

Tableau 8 – Evolution de la population active occupée par sexe (en milliers)

	1994	1999	2004	2005	2006	2007
Hommes	1 681,8	1 869,2	2 121,4	2 177,6	2 218,6	2 279,3
Femmes	504,6	614,7	733,3	750,9	786,3	805,8
Total	2 186,4	2 483,9	2 854,7	2 928,5	3 004,9	3 085,1

Sources:

- Recensement Général de la Population et de l'Habitat (1984, 1994, 2004), INS
- Enquête Nationale sur l'Emploi (1989, 1999, 2005, 2006, 2007), INS

La population active, occupée par niveau d'instruction affiche une amélioration, puisque les parts des analphabètes et, dans une moindre mesure, ceux de niveau primaire ont vu leur part diminuer de 23,2% à 12,7% et 39,4% et 35,9% respectivement entre 1994 et 2007. Les actifs occupés de niveau secondaire ont augmenté en proportion de 30% en 1994 à 35,2% en 2007; ceux de niveau supérieur ont pratiquement doublé leur poids de 7,4% à 14,2% entre 1994 et 2007. Ainsi le nombre moyen d'années d'études est globalement passé de 5,6 années 6,9 années. Il faut ici souligner que les actifs occupés de sexe féminin affichent un léger mieux en terme de niveau d'instruction: 5,7 ans en 1994 et 7 ans en 2007. La part des femmes actives occupées de niveau supérieur est passée de 9,1% à 17,5% entre 1994 et 2007. Si dans une moindre mesure les parts des actifs occupés de niveau primaire et secondaire sont plus élevés chez les femmes que chez les hommes les poids des analphabètes est relativement plus élevé chez les femmes: 20,8% en 2005, alors que la moyenne pour les deux sexes est de 14,3%. En fait les femmes actives occupées compensent leur déficit relatif (part plus importante des analphabètes) par un meilleur score comparativement dans le primaire, le secondaire et surtout le supérieur [TAB 9].

Tableau 9 - Structure de la population active occupée par niveau d'instruction (en %)

	1984	1989	1994	1999	2004	2005	2006	2007
Néant	42,5	32,7	23,2	19,1	14,5	14,3	13,6	12,7
Primaire	32,0	38,6	39,4	40,7	37,9	36,9	36,6	36,9
Secondaire	21,3	23,9	30,0	31,1	34,9	35,7	36,3	36,2
Supérieur	4,2	4,8	7,4	9,1	12,7	13,1	13,5	14,2

Source:

- Recensement Général de la Population et de l'Habitat (1984, 1994, 2004), INS
- Enquête Nationale sur l'Emploi (1989, 1999, 2005, 2006, 2007), INS

Quant à population active occupée par statut dans la profession, la part des salariés est prépondérante avec des fluctuations toutefois entre 1994 et 2007 (76,1% en 2004 et 88,2% en 2005), elle tourne autour d'une moyenne de 70% environ. La part des patrons est indépendante, est en moyenne de 23,4% avec un gain de 1,9 points entre 1994 et 2007 (22,7% et 26,5% en 2007). Enfin les aides familiaux ont représenté, par de là les fluctuations, en moyenne 6% [TAB 10].

Tableau 10 – Structure de la population active occupée selon le statut dans la profession (en %)

	1994	1999	2004	2005	2006	2007
Patrons et indépendants	22,7	23,3	20,3	24,7	24,9	24,6
Salariés	71,1	68,4	76,1	68,9	68,2	69,6
Aides familiaux	5,6	7,8	3,6	6,4	6,9	5,8
Non déclaré	0,6	0,5	-	-	-	-
Total	100	100	100	100	100	100

Source:

- Recensement Général de la Population et de l'Habitat (1984, 1994, 2004), INS

- Enquête Nationale sur l'Emploi (1989, 1999, 2005, 2006, 2007), INS

La population active occupée par tranche d'âge et par sexe, en 2007, montre que pour les tranches d'âge de 15-19, 20-24 et 25-29 la proportion est en gros 6,6% pour les hommes et 33% pour les femmes; cette proportion s'élève par la suite à 70% pour les tranches d'âge 30-34 et 35-39. Elle atteint 70% pour la tranche 40-44 et dépasse les 80% pour toutes les autres tranches d'âge en s'élevant au fur et à mesure jusqu'à 87,4% pour les 70ans et plus [TAB 11].

Tableau 11 - Population active occupée par tranche d'âge [15 ans et plus] - 2007

	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49
Ensemble	136803	331030	469803	444077	429940	401277	337513
Pourcentage	4,4%	10,7%	15,2%	14,4%	13,9%	13,0%	10,9%
Hommes	90528	220989	315407	311539	310411	309099	274328
Femmes	46275	110041	154396	132538	119529	92178	63185
Pourcentage Fem./Hom	51,1%	49,8%	49,0%	42,5%	38,5%	29,8%	23,0%
Suite tableau	50-54	55-59	60-64	65-69	70+	Total	
Ensemble	257616	141466	52267	36798	46543	3085134	
Pourcentage	8,4%	4,6%	1,7%	1,2%	1,5%		
Hommes	212869	118108	44364	30993	40676	2279310	
Femmes	44747	23358	7903	5805	5867	805824	
Pourcentage Fem./Hom	21,0%	19,8%	17,8%	18,7%	14,4%	35,4%	

Par sexe, alors que globalement le rapport des femme aux homme est de 35,4% en moyenne dans la population active occupée; cette proportion est plus élevée dans les tranches 15-19, 20-24, 25-29 et 30-34 ans [respectivement 51,1%, 49,8%, 49% et 42,5%]. Ce rapport baisse par la suite pour atteindre 14,4% pour les 70 ans et plus. Ainsi, la présence des femmes parmi la population active occupée est relativement plus importante jusqu'à 39 ans et diminue par la suite. Nous verrons par la suite l'incidence en terme de taux de chômage par tranche d'âge³.

³ Le taux d'occupation ou d'emploi = 1 - de taux de chômage.

Le taux d'occupation par tranche d'âge est le suivant en 2007 :

15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-54	54 et +	Total
65,9%	69,8%	76,1%	86,7%	93%	95,3%	96,7%	97,5%	85,9%

Source: INS

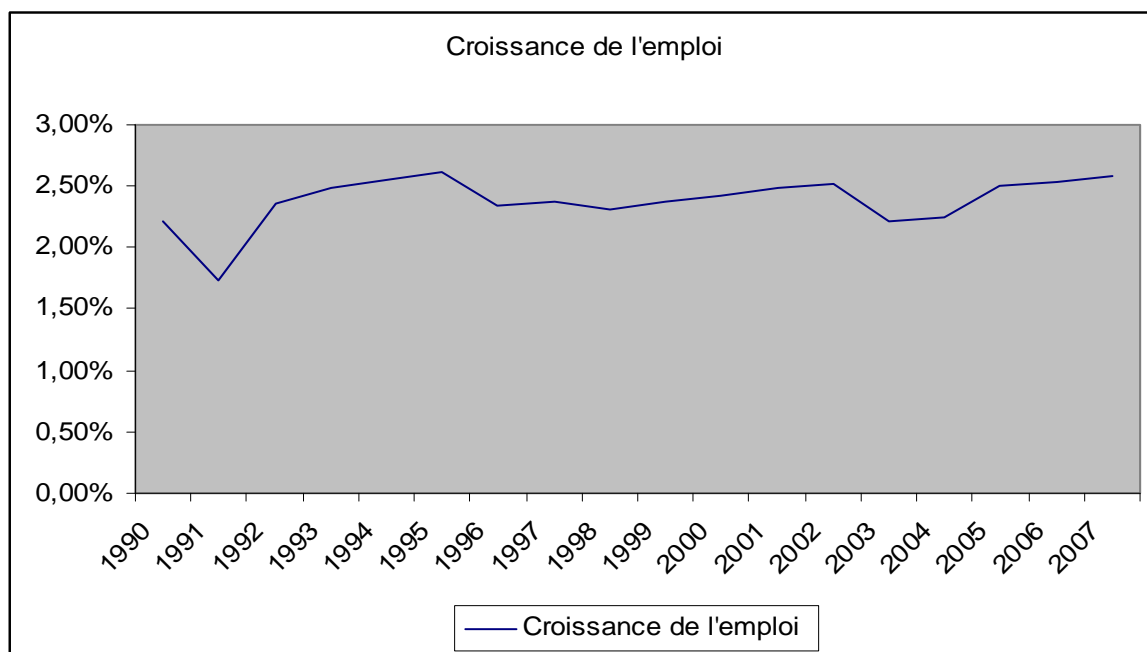
1.2.2 Evolution et composition de l'emploi

Plutôt que de recourir aux données des recensements généraux et des enquêtes périodiques sur la Population et l'Emploi de l'INS, nous avons utilisé la base de données de l'IEQ (Institut d' Etudes Quantitatives) qui permet un meilleur traitement de l'emploi dans son évolution et sa composition depuis 1990 jusqu'à 2007.

L'emploi total est passé de 2.127.600 à 3.180.000 en 2007 soit un taux de croissance de 2,4%. En 2005, 2006 et 2007 ont enregistré respectivement 2,5%, 1,5% et 1,6%.

	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Croissance de l'emploi						
ENSEMBLE DE L'ÉCONOMIE	2,21%	1,74%	2,36%	2,48%	2,55%	2,62%

1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
2,34%	2,37%	2,32%	2,38%	2,42%	2,49%	2,52%	2,22%	2,25%	2,50%	2,53%	2,58%



La répartition de l'emploi total par grands secteurs.

Nous avons en moyenne et pour l'ensemble de la période 1994-2007, l'agriculture et la pêche 21%, les industries manufacturières 21%, les industries non manufacturières 13%, les services marchands 29% et enfin l'administration 16%. Toutefois cette composition a subi quelques changements depuis 1994. La part de l'emploi dans l'agriculture et la pêche a baissé de 4 points entre 1994 et 2007 (de 15% à 11%) les industries manufacturières ont gagné 2 points (de 19% à 21%), Les services marchands ont vu leur poids passer de 25% à 29%, soit 4 points de plus. Les industries non manufacturières ont reculé de 2 points (de 15% à 13%). Enfin l'Administration est passée de 15% à 17% [TAB 12].

Tableau 12 - Répartition de l'emploi par grands secteurs

	1990	2007	moyenne
AGRICULTURE & PECHE	25%	17%	21%
INDUSTRIES MANUFACTURIERES	19%	22%	21%
INDUSTRIES NON MANUFACTURIERES	15%	12%	13%
SERVICES MARCHANDS	25%	33%	29%
ADMINISTRATION	16%	15%	16%

Source: IEQ

Les demandes additionnelles d'emploi

L'évolution de 1994 à 2007 [TAB 13].

Tableau 13 - Demande additionnelle et Création nette d'emplois

	1999	2004	2005	2006	2007
Demande additionnelle	71,8	74,4	86,3	91,3	87
Création nette d'emplois	58,8	65,5	73,8	76,6	80
Taux de couverture	82%	88%	86%	84%	92%

Sachant que la demande additionnelle d'emploi s'est élevée progressivement d'une moyenne de 71800 entre 1994 -1999 à 74400 entre 1999 à 2004, 86300 de 2004 à 2005, 97300 de 2005 à 2006 et 87000 de 2006 à 2007. Parallèlement les créations d'emploi ont été respectivement de 58800, 65500, 73800, 76600 et 80000 soit des taux de couverture de 82%, 88%,85%,84% et 92%.

Ce qui est intéressant ici c'est de repérer les créations nettes d'emploi par grands secteurs. Il faut d'abord remarquer qu'entre 1990 et 2007, alors que l'emploi total comme souligné, avant, a cru au rythme moyen de 2,4%; deux secteurs affichent des croissances supérieures à cette moyenne: les services marchands 4,3% et les industries manufacturières 3,2%, par contre la croissance de l'emploi dans l'administration, les industries non manufacturières et l'agriculture –pêche a été plus faible que la moyenne respectivement 2%, 1,2% et 0,3%.

Ainsi l'emploi additionnel a été concentré d'abord sur les services marchands et dans une moindre mesure dans les industries manufacturières. De 42% en 1990, la part des services dans l'emploi additionnel a fortement augmenté pour atteindre 58% en 2007. De fait depuis 1995, les services marchands contribuent à plus de la moitié de création nette d'emplois. Les industries manufacturières ont vu leur contribution à la création nette d'emplois décliner entre 1990 et 1995 (de 33% à 25%). Depuis cette part s'est quelque peu relevée jusqu'à 30% en 2002 pour enfin décroître et atteindre 24% en 2007. Ainsi le dynamisme des industries manufacturières en terme de contribution à la création nette d'emplois s'est infléchi dans les dernières années, au profit des services marchands.

La part des industries non manufacturières a tourné autour de 7% -8% entre 1990 et 2007 avec une forte chute en 1999 et 2000 (4% et 3%)

Enfin l'agriculture et pêche contribuent faiblement (avec une tendance même à la baisse) dans la création nette de l'emploi 2% - 3% en début de période et seulement 1% depuis 2003.

Comme attendu, le poids de l'administration dans l'emploi additionnel a fortement décliné de 20% et plus en début de période à 8% en 2007. Ultérieurement en analysant le marché de l'emploi nous tirerons quelques leçons à partir de ces résultats.

Projection des demandes additionnelles d'emploi [TAB 14]

Sur la base du scénario moyen de l'INS dont les grandes lignes ont été déjà introduites, il convient de présenter les perspectives en terme de demandes additionnelles d'emplois entre 2004 et 2024.

Alors que les moyennes des demandes additionnelles d'emploi enregistrées en 2005, 2006 et 2007 ont été de 86300, 91100 et 87100 (soit une moyenne de 88205) le scénario envisage une demande additionnelle de 88000 entre 2004 et 2009 et 87400 entre 2009 et 2014. Les pressions actuelles vont perdre. De fait c'est au cours de 3^{ème} quinquennie que le décroît va commencer à se sentir 81800 entre 2014-2019. En fin de période la demande additionnelle tombera à 52600 par an. Ce qui est remarquable dans cette évolution projetée est l'inversion de la part des hommes et des femmes. Alors qu'entre 2004-2009 la part des femmes dans la demande additionnelle d'emploi est de 45,7%, elle s'élèvera à 54,7% entre 2009-2014, à 65,7% entre 2014 et 2019 et enfin à 70,4% !!!

Tableau 14 - Demandes additionnelles annuelles d'emploi

	2004	2009	2014	2024
Total(milliers)	88	87,4	81,8	62,6
Hommes	47,7	39,6	27,7	18,5
Femmes	40,2	47,8	54,1	44,1

Pour mieux situer le tableau prospectif il faut rappeler que jusqu'alors le PIB à prix constant a connu un rythme de croissance tendancielle de 4,8% entre 1990 et 2007, celui de l'emploi de 2,4% soit une élasticité croissance/emploi de 0,50. Comme déjà spécifié, le taux de couverture des demandes additionnelles d'emploi par les créations nettes d'emploi a été en moyenne de 87,3% entre 2004 et 2007. **Le défi d'un nouveau palier pour une croissance plus employante est là.**

2. Les performances du marché de travail

2.1. La législation du travail

La promulgation du code de travail tunisien remonte à 1966; plusieurs tentatives de réformes du code se succèdent et s'accroissent dans le temps. Mais personne ne doute que la réforme la plus importante, du point de vue nombre d'articles modifiés mais aussi les thèmes abordés, est celle de 1994⁴ complétée par celle de 1996⁵. Plus du quart du code a connu une révision touchant aussi bien les relations individuelles que les relations collectives de travail. De plus, il faut signaler que depuis l'accord cadre du 17/44/1990, une négociation triennale des salaires a pu être enregistrée, d'une manière régulière, touchant aussi bien les conventions de branche que les statuts du personnel pour le secteur public. Le 7^{ème} round de cette négociation couvre la période 2008/2010.

2.1.1. La flexibilité externe

Faut-il rappeler que l'apport de la révision du code de travail effectué à deux dates successives, en 1994 et 1996 était pour tenir compte du nouveau contexte économique d'ouverture et assouplir les règles de travail.

- **Le recrutement**
- L'employeur est libre de choisir la nature du contrat de travail (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée ou contrat à temps partiel)
- De même le régime juridique du contrat de travail à temps partiel a été défini pour la première fois en 1996, même si dans la pratique le recours à ce type de contrat est resté très limité.
- **Le licenciement**
- Le droit du travail tunisien régit les deux régimes de licenciement à savoir le licenciement disciplinaire et le licenciement économique. Pour le premier, il s'exerce en tant que sanction disciplinaire et la réforme de 1994 a innové sur les points suivants:
 - Distinguer le vice de forme du vice du fond;
 - Plafonner le montant des dommages intérêts pour vice de forme à 4 mois de salaire et pour vice de fond à 3 ans de salaire;
 - Incorporer dans le code de travail la liste indicative des fautes graves constitutives de causes réelles et sérieuses;
 - Simplifier la procédure judiciaire devant le conseil de prud'hommes.

Quant au deuxième type licenciement, il ne touche que les salariés permanents: l'entreprise peut justifier ce licenciement économique, suite à sa restructuration et la réforme du code du travail en 1996 a simplifié par ailleurs, la procédure du contrôle administratif de l'emploi en :

- Limitant les délais de la commission de contrôle de licenciements à 1 mois 3 jours;
- Permettant aux parties de négocier des alternatives au licenciement économique;
- Négociant les indemnités de licenciement économique sur une base conventionnelle et
- En saisissant le juge en cas d'échec de conciliation.

⁴ Loi n°94-29 du 21 février 1994.

⁵ Loi n° 96-62 du 15 juillet 1996.

2.1.2. La flexibilité interne

Elle consiste à varier le nombre d'heures de travail sans modifier le nombre de salariés. En effet la durée hebdomadaire du travail comprise entre 40 et 48 heures peut être fixée sur la base du mois ou de l'année. Seulement cette mesure d'annualisation de la durée légale de travail ne peut être effective que dans le cadre de la négociation collective, or ce n'est que récemment que le principe de négociation de l'annualisation a été avalisé par les partenaires sociaux.

L'annualisation de la durée légale de travail devrait permettre la compensation des semaines et donc l'élimination des heures supplémentaires qui sont par nature majorées. C'est probablement cet acquis qui a freiné les syndicats à accepter jusqu'alors, un nouveau compromis social basé sur l'annualisation des heures de travail.

2.1.3. La sous-traitance ou l'extériorisation du personnel

Elle consiste à confier à d'autres entreprises une part de l'activité de l'entreprise jugée non stratégique. Lors de la révision du code du travail en 1996, tout un chapitre relatif aux entreprises de travail temporaire a été retiré de la concertation, suite au refus de syndicat, croyant que la réglementation de telles sociétés risquait l'apparition du phénomène. Quelques années plus tard, le même syndicat revendique l'intervention de l'Etat pour réglementer les entreprises de travail temporaire. Face donc à ce vide juridique, il y a recours de plus en plus soit aux entreprises de sous-traitance régies par les Articles 28, 29 et 30 du code du travail, soit aux entreprises de travail temporaire que le code de travail ne réglemente pas mais n'interdit pas non plus. Ce recours à la sous-traitance du personnel semble s'adapter aux fluctuations de l'entreprise vue la contrainte de 4 ans maximum pour le salarié temporaire.

2.1.4. La flexi - sécurité

En comparaison des pays de l'OCDE, la Tunisie offre une sécurité d'emploi au sein de l'entreprise, supérieure à la moyenne, malgré les réformes introduites en matière de recrutement et de licenciement. En effet, les licenciements pour raisons économiques demeurent fortement réglementés et l'interférence de l'Etat est importante (l'Art.21 du code du travail est considéré comme l'article le plus détaillé).

Dans un rapport récent la Banque Mondiale met, en effet, en exergue le fait qu'en Tunisie le code du travail a permis une certaine flexibilité par l'introduction des contrats à durée déterminée (CDD), mais les procédures de licenciement sont considérées comme étant rigides; l'indice de rigidité du marché du travail serait parmi les plus élevés au monde selon la BM. Par ailleurs, le système d'indemnisation est plutôt selon la BM difficile à mettre en œuvre d'une manière effective et comparativement aux autres pays de la région MENA, il assure une moindre sécurité au salarié. Il y a de fait un vide juridique réglementant d'une mesure générale et globale l'indemnisation pour cause de chômage économique ou technique.

La Caisse Nationale de Sécurité Sociale permet au salarié licencié dans le cas des entreprises en difficultés de toucher une indemnisation pendant 6 mois au plus et de bénéficier de la prise en charge pour soin de santé pendant un an. A défaut, l'indemnisation est le résultat d'une négociation aléatoire, d'où le flou et les difficultés de la mise en œuvre effective des indemnisations. L'UGTT (syndicat des travailleurs) revendique la mise en place d'une caisse d'assurance spécifique en cas de licenciement pour raison économique et technique, une caisse indépendante de la CNSS, avec une participation des partenaires sociaux et de l'Etat. L'objectif est d'assurer une sécurité mutuelle aux salariés tout en recherchant à travers la formation et le recyclage leur réinsertion. Cette revendication rejoint en partie une recommandation de la Commission Nationale sur l'Emploi qui préconise que les chômeurs

licenciés soient pris en charge par le cadre institutionnel du marché de l'emploi pour assurer leur employabilité moyennant les instruments à la formation et à l'aide à la recherche de l'emploi.

Les négociations collectives en cours ont permis aux partenaires sociaux d'avancer sur les points suivants:

- Une meilleure reconnaissance effective du droit syndical et notamment des garanties quant à l'exercice de ce droit par les responsables du syndicat autorisés pour l'exercice protection des délégués.
- La priorité de recrutement accordée au licencié titulaire d'un CDD. Cette nouvelle disposition permet à ce dernier, à la fin du contrat d'être prioritaire en cas d'un nouveau recrutement dans un poste similaire pendant 6 mois à l'expiration du CDD. Pour le salarié ayant 4 ans d'ancienneté en cas de licenciement, il bénéficiera d'une priorité lors de nouveau recrutement
- Accord de principe pour négocier l'annualisation.

Un nouveau compromis social est à trouver visant à introduire:

Plus de flexibilité pour les entreprises en matière de licenciement

- Allègement des procédures, suppression éventuelle de l'avis de la commission de contrôle des licenciements en cas de restructuration économique ou technique à l'entreprise. Abaissement des coûts des licenciements)
- D'aménagement du temps de travail par l'annualisation.
- De règlementation des entreprises de travail temporaire.

Plus de sécurité de l'emploi pour les salariés, par la mise en place d'un nouveau dispositif institutionnel permettant l'indemnisation du chômage couplé à une politique active du marché du travail (formation-recyclage pour la réinsertion) co-organisé, co-géré et co-financé par l'Etat et les partenaires sociaux.

2.1.5. Les charges sociales

Les travailleurs et employeurs du secteur privé doivent contribuer l'équivalent de 23,75% de la masse salariale à la CNSS (16% par les employeurs et 7,75% par les travailleurs). Toutefois, d'autres charges sociales indirectes (notamment la taxe sur la formation professionnelle TFP, le logement social, l'assurance groupe, les accidents de travail et les maladies professionnelles et les dispositifs de prévention des risques professionnels imposées par la législation) s'inscrivent pour 12% ce qui augmente le total des charge sociales professionnelles par les employeurs à près de 28%.

Comparativement, la Tunisie occupe une position médiane en terme de poids des charges sociales. Toutefois le mode de calcul des charges sociales en fonction de la masse salariale n'incite pas les entreprises à des choix intensifs en travail (création d'emplois) mais plutôt à des choix intensifs en capital, d'autant que depuis la mise en place de zone de libre échange entre la Tunisie et l'U.E le coût des équipements importés a baissé relativement.

2.2. Revenu National et salaires

2.2.1. PIB par tête et convergence

En 2007 le PIB à dinars courants était de 44,8 milliards (25 milliards d'Euros environ). A dinars constants (base 100 en 1990) le taux de croissance annuel moyen a été de 4,8% entre 1990 et 2007. Le PIB par tête est de 2344 dinars (1304 euros) en 2007. A pris constant, il a progressé au rythme annuel

moyen de 3,4%. Au cours des années 2003-2007, la croissance du PIB par tête et à prix constant a été en moyenne de 4,5% par an (moyenne des taux de croissance annuels).

Évalué en parité de pouvoir d'achat (PPA) et en dollars en 2005 le PIB par tête s'élevait à 7137 USD (contre 4422 USD en 1990). Comparée à la moyenne de l'U.E (15) et à l'U.E 25 et à l'U.E (zone euros) le PIB par tête PPA en Tunisie montre une réduction des écarts de 6,7 points (29,7% - 23%) par rapport à l'U.E.(15) entre 1994 et 2005, de 6,9 points par rapport à l'U.E (25) et de 7,2 points par rapport à l'U.E. (zone euro). En gros en 2005 le PIB par tête PPA en Tunisie représente 30% en moyenne du PIB par tête PPA de l'U.E. La Tunisie est ainsi un des rares pays de la rive sud de la Méditerranée à avoir enregistré une convergence modérée (6 à 7 point sur 16 ans) avec l'U.E.

2.2.2. La répartition

Cette relative bonne performance de la Tunisie en terme de progression du PIB par tête ne s'est pas toutefois accompagné d'une amélioration en terme de répartition. En effet, l'indice de Gini montre une dégradation entre 1990 et 2005 tant au niveau national que communal (urbain) ou non communal (rural) comme le montre le tableau suivant:

Evolution de l'indice de Gini

	1990	1995	2000	2005
Communal	0,374	0,389	0,391	0,390
Non communal	0,354	0,353	0,358	0,376
National	0,401	0,417	0,409	0,410

Source INS

En milieu communal, l'inégalité s'est accrue surtout entre 1990 et 1995, depuis on enregistre une certaine stabilité; en milieu non communal l'évolution est inverse avec une certaine stabilité entre 1990 et 1995 et une détérioration depuis. Le niveau national, plus tiré par le communal a vu une dégradation sensible entre 1990 et 1995 avec un certain rattrapage par la suite, toutefois et comme précisé avant, comparé à 1990(0,401) la détérioration en 2005 (0,410) est manifeste.

2.2.3. Les salaires [TAB 15]

En 2007, la masse salariale se montait à 16,1 milliards DT pour un emploi total salarié de 2,2 millions soit un salaire annuel moyen de 7298DT ou 608DT par mois (4061 euros par an et 338. euros par mois). **Le salaire moyen** à dinars courants a progressé au rythme annuel moyen de 6,1% entre 1990 et 2007. Hors inflation, le salaire moyen (réel) a cru avec un taux de 2,1% entre 1990 et 2007. **La part des salaires** dans le PIB a quelque peu changé, elle représente environ 36% en moyenne (35,2% en 1990 et 36,5% en 2007).

Le S M I G (48 heures par mois) était de 240DT en 2007 133,5euros contre 128DT en 1990. Évalué aux prix constant de 1990, il serait de 126 DT en 2007 soit une légère détérioration (moins de 0,1% en moyenne par an). **Le SMAG** (Agriculture) est de 7,4DT en 2007 par jour (4,1 euros) contre 3,6DT en 1990; au prix constant de 1990, il serait en 2007 de 3,8DT environ, soit une légère amélioration en terme de pouvoir d'achat (+0,3% par an en moyenne).

Tableau 15 - Salaires moyens à prix courant et à prix constant

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Salaire moyen (prix courant)	2 678	2 962	3 339	3 528	3 705	3 979	4 211	4 542	4 688
Taux de croissance	7,6%	10,6%	12,7%	5,7%	5,0%	7,4%	5,8%	7,9%	3,2%
Salaire moyen (prix constant)	2 679	2 739	2 917	2 964	2 972	3 005	3 065	3 190	3 193
Taux de croissance	1,0%	2,2%	6,5%	1,6%	0,3%	1,1%	2,0%	4,1%	0,1%
<i>Suite tableau 15</i>	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Salaire moyen (prix courant)	4 970	5 247	5 529	5 710	5 936	6 265	6 594	6 934	7 298
Taux de croissance	6,0%	5,6%	5,4%	3,3%	3,9%	5,6%	5,2%	5,2%	5,2%
Salaire moyen (prix constant)	3 296	3 379	3 491	3 510	3 552	3 619	3 732	3 756	3 833
Taux de croissance	3,2%	2,5%	3,3%	0,6%	1,2%	1,9%	3,1%	0,6%	2,1%

Compte tenu de la légère détérioration en terme de pouvoir d'achat (- 0,1% pour le SMIG et de la progression du salaire réel moyen de 2,1%, le rapport du SMIG au salaire moyen s'est détérioré. En 1990 le salaire moyen était 1,7 fois le SMIG (223DT contre 120DT). En 2007 il était de 2,5 fois le SMIG. Ceci montre une inégalité salariale croissante entre 1990 et 2007. L'inégalité salariale est aussi de nature sectorielle. En 2007 alors que le salaire réel moyen est de 3833DT à l'échelle nationale, il est de 6408DT par an (67% plus) dans l'administration et 1570DT (41% moins) par an dans l'agriculture.

Dans les services marchands il était en 2007 et par an 3543DT, et 3179DT dans les industries manufacturières (mines plus énergie), et 3029DT dans les industries manufacturées; ce que représente respectivement par rapport à la moyenne nationale 92%, 83% et 79%⁶.

Salaire et convergence

Évalué en euros, le salaire moyen annuel en Tunisie était de 4309 euros soit 15,1% du salaire moyen brut de l'UE (25). Comme le montre le tableau suivant [TAB 16], on note plutôt une divergence entre 2001 et 2006 puisque la proportion est tombée: 12,3% en 2006.

⁶ Faut-il rappeler que la population activée occupée dont le niveau d'instruction néant + primaire est plutôt sans ou avec peu de qualification (12,7%+36,9% soit 49,6% de la population active occupée: 1,5 millions) elle doit de ce fait se contenter du SMIG ou de moins que le SMIG. L'écart entre cette partie de la population et les classes moyenne a du en toute logique augmenter depuis 1990.

Tableau 16 – Salaire annuel moyen en euros: Tunisie – UE 25

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Tunisie (euro)	4309	4258	4076	4043	4089	4152
UE 25 (euro)	28433	30701	30943	30165	31050	33738
En %	15,15%	13,87%	13,17%	13,40%	13,17%	12,31%
Tunisie (\$)	3856	4020	4613	5027	5080	5219
Tunisie PPA	11645	11698	11901	12115	12547	
UE 25 (\$) PPA	25445	28989	35019	37504	38576	42405
En %	45,77%	40,35%	33,98%	32,30%	32,53%	

En dollars PPA, l'écart est bien sûr moins élevé mais là aussi la tendance est plutôt à la divergence entre 2001 et 2006.

Salaire – Emploi et productivité par grands secteurs

A l'exclusion de l'administration, les services marchands offrent le salaire moyen le plus élevé en 2007, et c'est là où la productivité est la plus élevée (8800DT par emploi par an). De plus ici, dans les services marchands la productivité croît à un rythme nettement plus soutenu que le salaire réel moyen: 2,1% pour la première et 0,8% pour la seconde. De plus comme nous l'avons signalé au paravent ici l'emploi croît le plus rapidement 4,3% par an pour une moyenne nationale de 2,4%.

Dans les services marchands se vérifie une corrélation négative entre la croissance de l'emploi et celle du salaire moyen.

Les industries manufacturières dont le rythme de croissance de l'emploi vient en seconde position 3,2% par an en moyenne entre 1990 et 2007, ont une productivité plus faible (5600DT par emploi) comparativement et qui de surcroît progresse à des rythmes relativement plus bas 1,3% en moyenne par an entre 1990 et 2007. Ici la productivité et le salaire moyen par contre progressent à des rythmes plus ou moins proches 1,3% et 1,1% entre 1990 et 2007.

Les industries non manufacturières montrent, qu'à l'inverse des services marchands, le rythme de croissance de l'emploi est plutôt faible 1,2% alors que celui de salaire réel moyen est élevé 3,5% (la relation négative entre progression de l'emploi et croissance du salaire moyen se vérifie ici aussi). Ici la productivité (6500DT par emploi) est plus faible que dans les services marchands (8800DT) en 2007, et croît à un rythme plus élevé que le salaire moyen 2,3% et 3,5%.

Enfin dans l'agriculture-pêche, la création d'emploi est faible 0,2% (l'élasticité croissance / emploi = 7%) est très faible, alors que le salaire moyen tout en étant comparativement à la moyenne nationale faible, croît à un rythme élevé 3,2% et supérieur à celui de la productivité 2,4% [TAB 17].

Tableau 17 – Salaire moyen – Productivité et Emploi

	Croissance		1990-		2007		2007
	Emploi	PIB	Productivité	Salaire réel moyen	Salaire réel moyen	Productivité (PIB/emploi DT)	
AGRICULTURE & PECHE	0,2%	2,6%	2,4%	3,2%	1570	4800	
INDUSTRIE MANUFACTURIERES	3,2%	4,6%	1,3%	1,1%	3029	5600	
INDUSTRIE NON MANUFACTURIERES	1,2%	3,5%	2,3%	3,5%	3179	6500	
SERVICES MARCHANDS	4,3%	6,4%	2,1%	0,8%	3543	8800	
ENSEMBLE DE L'ECONOMIE	2,4%	4,8%	2,3%	2,1%	3833	7500	

3. Marché du travail: Problèmes et défis

3.1. Le chômage

En 2007 ont comptait 508.100 chômeurs contre 410.900 en 1994 soit une progression annuelle moyenne de 1,4%. Ce rythme s'est accéléré entre 2004-2007, en passant à 2,3% par an.

3.1.1. Le taux de chômage par sexe

Il montre un différentiel qui s'accuse au fil des années. D'abord le taux de chômage est toujours plus élevé chez les femmes que chez les hommes: 1,8 points au détriment de femmes en 1994 et 1999, depuis l'écart se creuse: 3,9 points en 2004, 4,1 points en 2006 et 5 points en 2007.

Tableau 18 - Evolution du taux de chômage par sexe (15 ans et plus) [en %]

	1994	1999	2004	2005	2006	2007
Hommes	15,3	15,6	13,2	13,1	13,2	12,8
Femmes	17,5	17,2	17,1	17,3	17,3	17,8
Total	15,8	16,0	14,2	14,2	14,3	14,1

Sources:

- Recensement Général de la Population et de l'Habitat (1984, 1994, 2004), INS
- Enquête Nationale sur l'Emploi (1989, 1999, 2005, 2006, 2007), INS

Ainsi le chômage touche de plus en plus les femmes. Alors que globalement le taux de chômage à l'échelle nationale a quelque peu décliné en passant de 15,8% en 1994 à 14,1% en 2007; les hommes ont connu une baisse de 3,5 points (15,3% à 12,8%) au contraire de femmes où le taux de chômage a plutôt augmenté passant de 17,5% à 17,8%.⁷ [TAB 20]

3.1.2. Par niveau d'instruction [TAB 19 & 20]

Alors que l'effectif des chômeurs analphabètes représente en 1994, 25% du total, en 2007 il est tombé à seulement 5%. Ceux de niveau primaire ont vu leur poids diminuer de 50% à 35% entre 1994 et 2007. Parallèlement, les chômeurs de niveau secondaire ont augmenté fortement leurs poids, de 24% à 40%, ceux de niveau supérieur ont multiplié par 10 leur proportion dans le total des chômeurs de 2% à 20% entre 1994 et 2007 !!

Le nombre de chômeurs ayant un niveau supérieur a enregistré une hausse très prononcée depuis 1994: 10,9% par an en moyenne passant de 6400 à 102300 en 2007. Entre 2001 et 2007 il a atteint 18,4% en moyenne par an.

⁷ En 2007 les femmes au chômage 174616 respectivement 34,4% du total des chômeurs.

Tableau 19 – Evolution des chômeurs par niveau d’instruction (en milliers)

	1994	1999	2004	2005	2006	2007
Analphabète	102,7	64,2	61	35,5	35,5	24,7
Primaire	204	236	200,3	201,5	197,8	177,7
Secondaire	97,8	151,1	171,8	183,2	181,8	203,4
Supérieur	6,4	21,2	40,8	66,2	86,1	102,3
Total	410,9	472,5	473,9	486,4	501,3	508,1

Sources:

- Recensement Général de la Population et de l'Habitat (1984, 1994, 2004), INS
- Enquête Nationale sur l'Emploi (1989, 1999, 2005, 2006, 2007), INS

Tableau 20 – Evolution des chômeurs par niveau d’instruction (en %)

	1994	1999	2004	2005	2006	2007
Analphabète	16,8	11,9	12,7	7,8	8,0	5,9
Primaire	19,2	18,9	15,7	15,7	15,2	13,5
Secondaire	13,0	16,4	14,7	14,9	14,3	15,4
Supérieur	3,8	8,6	10,2	14,8	17,5	19,0
Total	15,8	16,0	14,2	14,2	14,3	14,1

Sources:

- Recensement Général de la Population et de l'Habitat (1984, 1994, 2004), INS
- Enquête Nationale sur l'Emploi (1989, 1999, 2005, 2006, 2007), INS

Le premier paradoxe est que le nombre moyen d’année d’étude pour la population active en chômage est plus élevé désormais que dans la population active occupée; il est passé de 4,5 ans à 8,3 ans chez les chômeurs et de 5,4 ans à 7,3 ans chez les actifs occupés entre 194 et 2007!

Le deuxième paradoxe est qu’en 2007, le taux de chômage augmente au fur et à mesure que le niveau d’instruction s’élève: 5,9% pour les analphabètes, 13,5% pour ceux de niveau primaire, 15,4% pour les chômeurs de niveau secondaire et 19% pour ceux de niveau supérieur. Cette configuration est singulière et indique une déficience globale dans l’interface système de formation et marché de l’emploi.

Le taux de chômage a par ailleurs baissé pour les analphabètes et ceux de niveau primaire, passant respectivement de 16,8% à 5,8% et de 19,2% à 13,5% entre 1994 et 2007 à l’inverse le taux de chômage a augmenté pour ceux ayant le niveau secondaire 13% en 1994 et 15,4% en 2007 et surtout pour ceux de niveau supérieur où le taux de chômage a explosé passant de 3,8% à 19% entre 1994 et 2007. Cette tendance va s’accentuer car il faut savoir qu’entre 1994 et 2007 le nombre des diplômés du supérieur est passé de 11654 à 58598.

A titre indicatif le nombre d’étudiants dans le supérieur croît depuis 1990 à 2007 au rythme annuel moyen de 10,5% (62658 en 1990 et 350829 en 2007), le nombre de diplômés progresse à rythme fulgurant de 14,9% entre 1994 et 2007 (de 5552 à 58598).

Faut-il rappeler à titre illustratif que l’emploi total croît au rythme de 2,4% par an en moyenne et que la part des actifs occupés de niveau supérieur est de 14,2%. Ainsi les créations nouvelles d’emploi ne peuvent satisfaire qu’un faible part des diplômés, d’où la hausse continue du stock de chômeurs diplômés.

3.1.3 Le taux de chômage par tranche d'âge en 2007 [TAB 21]

Par tranche d'âge, ce qu'il faut relever est que le taux de chômage est d'autant plus élevé que l'on est dans les tranches jeunes: 15-18 ans, 20-24 ans, 25-29 ans et 30-34 ans: 29,1%, 25,4%, 17,4% et 12,5% respectivement en 1994; 34,1%, 30,2%, 23% et 13,3% en 2007. Il diminue au fur et à mesure pour les autres tranches d'âges.

De plus pour ces 4 tranches d'âge la situation s'est particulièrement dégradée:

- 5 points pour la tranche d'âge 15-18 ans
- 4,8 points pour la tranche d'âge 20-24 ans
- 6,5 points pour la tranche d'âge 25-29 ans et 0,8 points pour la tranche d'âge 30-34ans.

Pour toutes les autres tranches le taux de chômage a plutôt baissé d'une ampleur variable. Ainsi la situation est particulièrement aiguë pour le 15-19 ans, 20-24ans, et 25-29ans et dans une nette moindre mesure pour les 30-34ans.

Enfin, le chômage a une dimension régionale manifeste. En 2007 le taux de chômage dans les gouvernorats du littoral, à quelques exceptions (Manouba au Nord Mahdia au centre et Gabès au Sud) sont inférieurs à la moyenne nationale, par contre, les gouvernorats de l'intérieur (le Kef, Seliana, Jendouba au Nord Ouest, Kasserrine, Gafsa, Tozeur, et Tataouine au Sud Ouest) ont des taux de chômage élevés, atteignent 25,1% à Tozeur et 24, 1% à Jandouba, alors que la moyenne nationale est de 14,1%.

Tableau 21 – Evolution du taux de chômage par tranches d'âges (en %)

	1994	1999	2004	2005	2006	2007
15-19	29,1	37,2	32,4	31,0	32,5	34,1
20-24	25,4	31,2	26,9	30,5	30,5	30,2
25-29	17,4	21,0	20,1	23,4	23,0	23,9
30-34	12,5	12,0	12,5	13,0	12,6	13,3
35-39	10,1	8,5	8,6	7,2	7,7	7,0
40-44	9,0	6,7	7,1	5,5	5,7	4,7
45-54	9,5	5,7	5,8	4,2	4,5	3,3
54 et plus	10,0	5,2	5,6	2,5	3,4	2,5
Total	15,8	16,0	14,2	14,2	14,3	14,1

Ainsi il ressort que le chômage frappe surtout

- Les jeunes
- Les femmes
- Les diplômés du supérieur
- Les régions de l'intérieur.

Le ciblage sur ces 4 catégories s'avère nécessaire dans toute politique d'emploi conséquente.

3.2. Le secteur informel

En Tunisie, le secteur informel est défini en utilisant les critères relatifs au statut juridique de l'unité, à la taille de l'entreprise en terme d'effectif de salariés et à la tenue d'une comptabilité de l'entreprise, de façon à ce que le secteur couvre les entreprises ayant les caractéristiques suivantes:

- Statut juridique: personnes physiques,
- Employant moins de 6 salariés,
- N'ayant pas de comptabilité.

Le champ de l'enquête de l'INS sur les micro-entreprises de 2002 couvre seulement les activités non agricoles⁸, il ne s'agit que des entreprises ayant un numéro fiscal et qui sont généralement localisées. Les unités non immatriculées fiscalement et non localisées dans des établissements (travail à domicile, activité ambulantes,...) qui complètent le secteur informel ne sont pas couvertes par l'enquête. Le tableau suivant [TAB 22] montre que l'**emploi informel** (qui caractérise les individus et non les unités économiques) représentent un peu plus du tiers de l'emploi non agricole (**34,3%**) et le sous secteur des micro-entreprises exerçant leurs activités dans des établissements enregistrés représente 57,4% de cet ensemble.

Le secteur moderne représente un peu moins de deux tiers de l'emploi non-agricole (65,7%). Il est constitué pour sa part des entreprises privées avec bilan qui représentent 61,9% du sous-secteur, les entreprises publiques qui en représentent 8,5% et l'administration publique (environ 29,6%). Sans vouloir faire dire à ces estimations plus qu'il ne convient, ce tableau a simplement pour objectif de replacer le secteur informel dans l'ensemble du champ de l'emploi non-agricole: il en représente approximativement 34,3%, ce qui est substantiel pour le marché du travail.

Tableau 22 - Grandes composantes de l'emploi non agricole en 2002

Secteur non agricole	Emplois en milliers	%
Secteur informel	755	34,3
micro-entreprises	433	57,4
travailleurs à domicile ou non déclarés (hors établissement)	322	42,6
Secteur moderne	1448	65,7
Privé (avec bilan et >5 salariés)	825	57
Entreprises publiques	123	8,5
Privé (avec bilan et <6 salariés)	71	4,9
Administration	429	29,6
Total emploi non agricole	2203	100.0

Source: INC

Sachant que les deux enquêtes de l'INS de 1997 et 2002 ont été réalisées selon la même méthodologie et ayant collecté les mêmes informations sur la base d'un questionnaire quasiment identique, une comparaison des principaux indicateurs permet de relever les principaux points suivants quant à l'évolution de la composante des micro-entreprises (57,4% du secteur informel en 2002):

⁸ Le nombre d'entreprise de moins de 6 salariés intégré dans le champ de l'enquête s'élève à 392.000 (échantillon initial de 12.530 entreprises; taux de réponse de 65,8%). L'exploitation de l'enquête a été faite sur la base des 7833 entreprises répondantes n'ayant pas de comptabilité.

- En ce qui concerne la structure de l'emploi par branche, on constate un déplacement de la main d'œuvre de l'industrie vers les services: l'emploi dans l'industrie qui représentait 21,6% de l'emploi dans les micro-entreprises en 1997 n'en représente plus que 18,1% en 2002, alors que l'emploi dans les services est passé dans le même temps de 30,4% à 33,6%.
- Globalement la part des femmes dans l'emploi des micro-entreprises a augmenté, passant de 14,6% à 15,9%, essentiellement du fait de leur plus grand poids dans les activités commerciales.
- **Les micro-entreprises ne jouent pas un rôle d'absorption des jeunes entrant sur le marché du travail au sortir du système éducatif, mais offrent plutôt des opportunités aux femmes adultes qui étaient en dehors du marché du travail (inactives).**
- **La stabilité des salaires moyens dans les micro-entreprises par rapport au SMIG:** en 2002, tout comme en 1997, le salaire moyen pour l'ensemble des branches s'établit à 1,1 fois le SMIG: **l'alignement sur le SMIG** semble général, les branches qui se situaient au dessus tendent vers ce niveau, tout comme les branches qui se situaient nettement au dessus (transport). Ainsi le SMIG semble t-il exercer un rôle important, sauf dans deux branches: le textile –habillement-cuir (qui connaît une baisse importante) et les services personnels (qui restent stable à un niveau très inférieur).

Nous verrons ultérieurement la relation entre le secteur informel et l'émigration.

3.3. Emigration et marché du travail

La population étrangère en Tunisie s'élevait à 35192 personnes (selon le Recensement Général de la Population en 2004) soit 0,35% de la population totale en Tunisie. Les algériens (27,3%) et les marocains (18,1%) arrivent aux premiers rangs suivis par les Français (13,1%). L'ensemble des pays arabes constitue 60,2%, et l'Europe 27,1% du total, le reste 12,7% représentaient les autres nationalités.

Les actifs occupés étrangers étaient au nombre de 13250 soit seulement 0,45%. Les actifs occupés en Tunisie en 2004. Parmi les actifs occupés étrangers la proportion des femmes était de 30%.

Par niveau d'instruction les actifs occupés étrangers (ici âgés de 10ans et plus), les analphabètes représentaient 12,6% ceux de niveau primaire 18,2%, ceux de niveau secondaire 34% et supérieur 35,2%. Le nombre moyen d'années d'étude est de 9,3 points ans environ. Ce qu'il y a lieu ici de souligner est que la proportion des actifs occupés de niveau supérieur et à l'exception de ceux originaires d'Algérie (12,8%) du Maroc (14,9%) de la Libye (25%) et de l'Egypte (39,2%) dépasse partout les 50% surtout pour ceux originaires d'Europe (à l'exception de l'Italie 44,4%). Certes la colonie Maghrébine tire vers le bas le niveau moyen d'instruction pour les actifs occupés étrangers, mais pour le reste, le constat qui s'impose est celui **d'actifs occupés fortement instruits comparativement**.

Les actifs occupés étrangers de niveau supérieur (10869) en 2004 représentaient en gros 4% des actifs occupés de même niveau à l'échelle nationale. D'une manière générale ils sont des cadres supérieurs et dirigeants d'entreprises (23,1%) dans des métiers intellectuels (19,8%) soit près de 43% des actifs occupés étrangers. Les cadres moyens représentaient 9,9%. Les ouvriers et employés non qualifiés 15,9% le reste représentant 31,2% du total dans différentes professions qualifiées. Ainsi quoique le poids de la population active occupée étrangère est relativement marginal (0,45%) la population active occupée étrangère hautement qualifiée (niveau supérieur et proportionnellement plus importante 4% par rapport à la population active occupée de niveau supérieur à l'ensemble du pays).

Les immigrés travaillant en Tunisie

Il faut d'emblée souligner que la législation tunisienne est très stricte concernant le travail des étrangers. Le principe de la préférence nationale est fortement présent.

Les étrangers travaillant en Tunisie sont soumis à deux régimes:

- Obtention d'un contrat de travail visé par le Ministre de l'Emploi;
- Non soumission au visa du contrat de travail.

Le contrat de travail pour un travailleur étranger est soumis à deux conditions:

1. L'inexistence de compétence tunisienne dans le domaine concerné
2. Sauf dispositions législatives spécifiques ou conventions conclues entre la République Tunisienne et les pays étrangers, la durée totale accordée au travailleur étranger ne doit pas dépasser une année renouvelable une seule fois⁹.

Quant aux personnes concernées par l'attestation de non soumission au visa du contrat de travail, ce sont:

- Les étrangers ayant la qualité d'employeur
- Les Personnes étrangères travaillant pour le compte des associations à but non lucratif
- Les ressortissants Marocains et Algériens (employeurs et salariés)
- Les salariés exerçant sous l'un des régimes couvrant certains secteurs d'activités¹⁰ [TAB 23].

⁹ En effet, la durée totale accordée au travailleur étranger peut dépasser deux années dans les cas suivants:

- Les agents de nationalité étrangère exerçant dans une entreprise titulaire d'un marché, et ce conformément au nombre et au calendrier prévus par le marché
- Les agents de nationalité étrangère détachés par la société mère auprès de sa filiale en Tunisie;
- Les représentants des agences de voyages après avis du ministère chargé du tourisme;
- Les agents de nationalité étrangère exerçant dans le secteur des transports maritimes et aériens (suivant le régime de réciprocité);
- Les agents de nationalité étrangère exerçant dans les organisations et institutions internationales;
- Les entraîneurs, les joueurs et les sportifs;
- Le personnel exerçant dans le cadre de la coopération technique;
- Les conjoints de tunisiens père ou mère d'un enfant tunisien résidant en Tunisie.

L'attestation de non soumission au visa du contrat de travail pour un travailleur étranger.

- a) Les entreprises totalement exportatrices visées à l'article 18 de la loi n° 93-120 du 27 décembre 1993 portant promulgation du code d'initiations aux investissements.
- b) Ces entreprises sont autorisées à recruter des agents de direction et d'encadrement de nationalité étrangère, dans la limite de quatre personnes pour chaque entreprise.
- c) Les entreprises installées dans les Parcs d'Activités Economiques (ex-zone Franches Economiques)
- d) Les banques et les organismes financiers visés par la loi n°85 - 108 du 06 décembre 1985 portant encouragement d'organismes financiers et bancaires non résidents peuvent embaucher librement du personnel d'encadrement étranger
- e) Les sociétés pétrolières exerçant des activités de prospection et de recherche des hydro captures. Ces sociétés sont autorisées à recruter librement un personnel d'encadrement de nationalité étrangère.
- f) Les sociétés, exerçant des activités de prospection, de recherche et d'exploitation minière. Ces sociétés sont autorisées à recruter de personnel d'encadrement de nationalité étrangère, et ce, après information du ministère chargé de l'emploi, ainsi les entreprises totalement exportatrices peuvent recruter des agents de direction et d'encadrement de nationalité étrangères dans la limite de quatre personnes pour chaque entreprise après information du ministère de l'emploi et de l'insertion professionnelle des

Tableau 23 - Travailleurs étrangers en Tunisie

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
contrats de travail avec visa	3091	2939	3094	2658	2746	2765	2871	3468	3738
Non soumis aux visas de									
contrôle de travail	3199	2662	3433	2866	3255	3022	3586	3418	3719
Total	6290	5601	6527	5524	6001	5787	6457	6886	7457

Source: Ministère de l'Emploi

Le total des travailleurs étrangers a évolué depuis 2000 avec une moyenne annuelle de 6000 environ avec une tendance à l'**augmentation** passant de 6290 en 2000 à 7457 en 2008 (**plus 18,5%**). La répartition entre les deux régimes (contrat et non soumis à contrat) est en gros la même 50% - 50%. La répartition par pays d'origine des travailleurs étrangers en Tunisie montre pour l'année 2008 que le la **France arrive au 1^{er} rang** 1803 sur 7457 soit 24% suivie par ceux venant d'Italie 16,1%, les autres pays européens (Allemagne 4%, Angleterre 2,5% Belgique 1,9% Portugal 0,9% Roumanie 0,5%) totalisent 9,8%

Les pays arabes notamment l'Algérie (3,6%) et le Maroc (12,8%) représentent 21,5% du total. Enfin il y a lieu de noter la présence de Chinois (2,9%) de Turcs (3%), d'Africain (1,8%) (Sénégal 0,9% plus Côte d'Ivoire 0,9%) d'américains du nord 1,9% (Etats-Unis (0,8%) Canada (0,4%)).

La présence européenne est donc conséquente: 54% pour l'année 2008. S'agissant comme précisé d'actifs hautement qualifiés (niveau supérieur)¹¹ leur poids tout en étant encore faible (mais croissant) n'est pas non plus marginal, leur incidence sur le marché du travail des compétences est suivi avec attention, d'autant que la libéralisation des services est à l'ordre du jour dans les négociations en cours entre la Tunisie et l'U.E.

3.4. Les défis pour le marché du travail

Par delà les contraintes démographiques déjà mises en évidence il faut souligner qu'au cœur du marché de l'emploi en Tunisie il y a de fait une double distorsion:

1. une demande d'emploi (par les employés potentiels) non satisfaite.
2. une offre d'emplois (par les employeurs) non satisfaite;

Les données de l'ANETI permettent saisir ce double phénomène [TAB 24].

(Contd.) _____

jeunes. Au-delà de cette limite, les entreprises doivent se conformer au programme de recrutement et de tunisification préalablement approuvé par le Ministère de l'emploi.

¹¹ Compte tenu de l'acuité du chômage des diplômés du supérieur et de la prévalence de la logique de la préférence nationale, la relative percée des immigrés sur le marché du travail dans sa composante niveau supérieur ne manque pas de susciter quelques inquiétudes exprimés par les médias récemment.

Tableau 24: Offres - Placements - Demandes d'emploi

Désignation	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Offres d'emploi	93535	105003	105732	127320	145661	140673	138177	142042
Placements	75995	83917	87177	107640	119332	118966	123366	124572
Offre - Placement	17540	21086	18555	19680	26329	21707	14811	17470
Demandes d'emplois en fin décembre	71540	56835	75581	74522	83584	94954	100355	99213

Source: Indicateurs d'activités - ANETI

En comparant l'offre émanant des entreprises et enregistrée par l'ANETI depuis 2000, aux placements opérés par l'Agence on relève un reliquat de 20000 environ en moyenne et un taux de satisfaction moyen de 84%.

Parallèlement les demandes d'emploi (les employés potentiels) enregistrées en fin de mois (fin décembre), montre un effectif de près de 100000 récemment (avec une tendance à la hausse depuis 2004 en particulier).

Pour saisir la portée de ces chiffres, il faut à titre illustratif comprendre qu'en 2007 alors que 17470 offres d'emploi par les entreprises n'ont pas été satisfaites¹², à la fin de décembre 2007 se trouvent encore inscrits 99.213 demandeurs d'emploi (stock) dont la demande est non satisfaite.

Ce résultat permet de conclure, que dans les conditions actuelles, le marché du travail est inefficace. Comment gérer cette double distorsion et rendre le marché du travail plus efficace est un grand défi pour la Tunisie.

Par ailleurs, en terme d'effectifs, ce sont les chômeurs de niveau primaire et secondaire qui constituent la plus grande partie 35% et 40% respectivement, soit 75% de chômeurs en 2007. Un ciblage approprié doit tenir compte du fait que les ¾ des chômeurs aujourd'hui, sont des jeunes, qui n'ont pas achevé le cycle primaire ou le cycle secondaire général ou professionnel, ou sont des diplômés du système de formation professionnel non encore insérés dans le marché du travail, faute d'une offre ou par manque de compétences correspondant aux besoins du marché.

De fait la qualité des formations depuis le primaire jusqu'au supérieur est interpellée ici. Comment remédier à l'inexistence d'une culture de l'interface Formation-Emploi tout au long des cycles de formation. Ceci est un autre défi qui appelle à une action globale tant au niveau du contenu des cursus que de l'information et l'orientation des jeunes.

¹² Cela signifie qu'une partie de cette offre ait été satisfaite mais non enregistré par l'ANETI, soit que les demandeurs d'emploi pour cette offre sont inexistant soit qu'ils décident volontairement de refuser l'offre soit que les employeurs trouvent insuffisamment les compétences affichés par les demandeurs d'emploi.

4. Les politiques de l'emploi et les réformes du marché de travail

4.1. La politique de l'emploi

Les documents officiels sont:

- Note d'Orientation du XI^{ème} Plan et de la Décennie 2007-2017
- XI^{ème} Plan de Développement 2007-2011; Volume 1.

La politique de l'emploi est basée sur un ensemble d'axes focalisés essentiellement sur l'accélération du rythme de la croissance, la promotion de l'investissement, l'encouragement de l'initiative privée et de l'entrepreneuriat ainsi que sur le traitement actif du marché de l'emploi à travers l'institution et le renforcement d'un ensemble de programmes et d'instruments.

Comme spécifié dans les documents officiels, le plan d'action élaboré dans ce sens s'articule autour d'un ensemble d'éléments qui font de l'approche économique la composante fondamentale de la politique d'emploi et de maîtrise du chômage et ce à travers l'amélioration du contenu de la croissance, l'élévation du niveau de participation des entreprises économiques, dont en particulier les petites et moyennes entreprises, à l'effort d'emplois, le renforcement de la mise à niveau des ressources humaines et l'adaptation des programmes de formation aux besoins de l'économie.

Parallèlement à ces actions, le recours aux mécanismes de gestion active de l'emploi sera poursuivi en veillant à en assurer le meilleur déploiement et à en améliorer le rendement.

L'approche économique est ainsi articulée autour des objectifs suivants:

- Favoriser une croissance à fort contenu d'emploi;
- Assurer une meilleure adaptation des programmes de formation aux besoins de l'économie;
- Promouvoir la contribution de la petite et moyenne entreprise à la création d'emplois;
- Faire évoluer la méthode d'approche des interventions publiques au plan régional puis une meilleure réponse aux défis de l'emploi;
- Faire évoluer la fonction des observatoires relatifs au marché de l'emploi et au chômage;
- Plus et mieux prospecter les opportunités de placements à l'étranger.

La politique de l'emploi s'inscrit dans le schéma de développement tracé par le gouvernement.

Schéma de développement 2006-2016			
	2002-2006	2007-2011	2012-2016
Croissance PIB aux prix du marché	4,6%	6,1%	6,5%
Emploi			
Demande additionnelle (1000)	80,3	87,2	87,2
Création d'emplois (1000)	74,4	85,6	105,8
Taux de satisfaction de la demande additionnelle	92,7%	85,6%	105,8%
Contenue emploi de la croissance	0.54	0.42	0.41
Chômage			
Taux de chômage global	14,2%	13,1%	10,3%
Chômage par niveau d'instruction			
Primaire et moins	13,8%	13,5%	10%
Secondaire	14%	12%	10%
Supérieur	16%	14,1%	11,3%

Source: Ministère du Développement

Dans quelles mesures ces objectifs ne seront-ils pas affectés par les retombées négatives probables de la crise mondiale ?

4.2. La crise mondiale et son impact sur la Tunisie

Il est impossible à l'heure actuelle de dresser un bilan complet et exhaustif des pertes jusque là subies par les entreprises tunisiennes opérant selon le régime général ou off-shore. Au plan officiel on ne nie pas les risques et les difficultés annoncés sur fond de crise que ce soit pour l'appareil exportateur, pour le rythme de croissance des Investissements Directs Etrangers ou pour l'agenda des intentions d'investissements en Tunisie ou sur l'emploi. D'où la série de mesures structurelles et conjoncturelles déjà entrées en application dont le programme de promotion de la compétitivité et de la capacité concurrentielle de l'entreprise tunisienne [une enveloppe de 450MDT du budget de l'Etat] et le programme de suivi des entreprises off-shore.

Pour le marché de l'emploi, les prévisions du 11^{ème} plan (2007-2011) portent sur la création de 85.600 emplois annuellement pour absorber la demande additionnelle d'emplois, notamment, celle des nouveaux diplômés. Or, les réalisations se limiteront à 75.000 emplois selon les dernières déclarations officielles. Donc il y a un risque réel de la croissance du taux de chômage surtout que la croissance économique va plafonner à 3-4% selon certaines prévisions.

4.3. Les politiques actives de l'emploi

Les politiques actives d'emploi (PAE) en Tunisie constituent le principal instrument d'intervention des pouvoirs publics pour aider les chômeurs et surtout les *primo* demandeurs d'emploi à s'insérer dans le marché du travail.

Plusieurs intermédiaires interviennent dans la mise en œuvre des PAE. Ces intermédiaires peuvent être classés en 3 catégories:

1. les intermédiaires chargés directement du marché de l'emploi: l'Agence Nationale de l'Emploi et du Travail Indépendant (ANETI.) et la Direction Générale de l'Inspection du travail
2. les institutions de financement des programmes d'emploi: la Banque Tunisienne de Solidarité (BTS), le Fond National de l'Emploi (FNE 21-21) et la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS).
3. les institutions de formation professionnelle: Agence Tunisienne de Formation Professionnelle (ATEP), les écoles de formation professionnelle dans l'hôtellerie et la santé publique, les centres de formation professionnelle dans l'agriculture et la pêche et les centres privés de formation professionnelle.

Les programmes des PAE en Tunisie peuvent aussi être classés en trois catégories

1 - Les programmes liés à la formation –insertion

Ces programmes concernent surtout les stages d'initiation à la vie professionnelle (SIVP), les contrats emploi formation (CEF) et les nouveaux instruments PC50 et PC7J gérés par l'ANETI ainsi que les instruments du Fonds National de l'Emploi 21-21.

Stages d'Initiation à la Vie Professionnelle (SIVPI)

Ces stages sont destinés aux jeunes diplômés de l'enseignement supérieur ou ayant accompli avec succès le premier cycle de cet enseignement.

Stages d'Initiation à la Vie Professionnelle (SIVP2)

Ces stages sont destinés aux jeunes ayant accompli la 9^{ème} année de l'enseignement de base, au minimum (3^{ème} année de l'enseignement secondaire, ancien régime) ou ayant le niveau du premier cycle de l'enseignement supérieur.

Contrat Emploi-Formation (CEF)

Le contrat Emploi-Formation « CEF » cible:

Les jeunes ayant au moins le niveau de la 9^{ème} année de l'enseignement de base accomplie (troisième année de l'enseignement secondaire, ancien régime) et titulaire d'un diplôme ou d'un certificat de fin de formation délivré par un établissement de formation professionnelle public ou privé;

Les jeunes ayant un niveau scolaire compris entre la 9^{ème} année de base et la 4^{ème} de l'enseignement secondaire et les jeunes sortants d'un centre de formation professionnelle agricole.

Depuis 2004, deux nouveaux instruments la subvention à l'embauche ont été créés en 2004, le PC50, sous forme d'une prise en charge par l'Etat pendant une année de 50% du salaire brut versé, dans la limite de 250 dinars par mois, et d'une exonération de la contribution patronale au titre du régime légal de sécurité sociale pour une durée de cinq ans. Cette mesure concerne tous les demandeurs d'emplois diplômés de l'enseignement supérieur y compris ceux ayant déjà bénéficié d'un stage d'initiation ou un cycle d'adaptation. Ce programme est géré par l'ANETI et financé par le FODEC. (Loi 2005-91 du 3 octobre 2005)

La subvention créée en 2004, PC75, sous forme d'une prise en charge par l'Etat pendant trois années à un taux dégressif variant de 75% du salaire brut versé à première année à 25% la troisième année, dans la limite de 250 dinars par mois en moyenne sur les trois années, et d'une exonération de la contribution patronale au titre du régime légal de sécurité sociale pour une durée de sept ans. Cette mesure concerne les demandeurs d'emploi **diplômés de l'enseignement supérieur à insertion difficile** ce programme est géré par l'ANETI.

2- Les programmes de promotion des micros entreprises

Ces programmes agissent indirectement sur l'emploi en développant la demande de travail par les entreprises.

3- Les programmes de formation initiale et continue

Il serait fastidieux de présenter tous ces programmes, nous nous sommes concentrés sur ceux gérés par l'ANETI [SIVP, CEF] et ceux relevant du Fonds National de l'Emploi 21-21.

Les programmes gérés par l'ANETI [TAB 25]

- **Les SIVP 1:** En 2007, les bénéficiaires sont au nombre de 31357 soit une multiplication par plus de 4 depuis 2000. Le taux d'insertion moyen est de 32 % environ depuis 2000 (seulement 28% en 2003).
- **Les SIVP 2** touchent une population moindre 5750 en 2007 avec un doublement depuis 2000. Toutefois ici, le taux d'insertion est plus élevé 38% et en hausse au cours des dernières années (59,5% en 2003).

Les CEF ont concerné un nombre plus réduit de bénéficiaires 2874 en 2007, mais aussi avec un taux de réinsertion nettement plus élevé 44,5% et en hausse au cours des dernières années.

Tableau 25- Stage d'initiation à la vie professionnelle

SIVP 1	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Nombre total des bénéficiaires	7 738	6 902	7 236	9 913	13 378	18 488	25 381	31 357
Stagiaires insérés	2 234	3 308	2 150	3 481	3 924	5 296	6 813	8 756
Taux d'insertion	28,9%	47,9%	29,7%	35,1%	29,3%	28,6%	26,8%	27,9%
SIVP 2								
Nombre total des bénéficiaires	2 647	729	1 446	3 523	4 796	5 813	7 652	5 750
Stagiaires insérés	1 251	1 607	342	777	1 697	2 146	2 445	3 422
Taux d'insertion	47,3%	45,4%	23,7%	22,1%	35,4%	36,9%	32,0%	59,5%
Contrat Emploi Formation (CEF)								
Nombre total des bénéficiaires	1 704	460	1 494	2 701	3 357	2 701	2 913	2 824
Stagiaires insérés	962	933	248	842	1 439	1 562	1 407	1 492
Taux d'insertion	56,5%	49,3%	16,6%	31,2%	42,9%	57,8%	48,3%	52,8%

Source: Indicateurs d'activité, ANETI

Ainsi, par de là l'accroissement significatif des bénéficiaires au cours des 4 à 5 dernières années, le taux d'insertion varie de 32% à 44,5% en général.

Les programmes du Fonds 21-21 de l'Emploi [TAB 26]

Depuis sa création en 2000, le Fonds 21-21 a vu l'effectif des bénéficiaires presque tripler passant de 41505 en 2000 à 112391 en 2007. La part des diplômés du supérieur a aussi doublé de 11% à 22% entre 2000 et 2007.

Tableau 26 - Evolution du nombre des bénéficiaires du Fonds National de l'Emploi 21-21

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Nombre total des bénéficiaires	41 505	70 548	105 976	110 831	118 431	118 605	92 984	112 391
Dont niveau supérieur	4 576	5 792	5 560	7 802	8 061	14 468	17 667	25 155
Part (%)	11,03%	8,21%	5,25%	7,04%	6,81%	12,20%	19,00%	22,38%

Source: Indicateurs d'activité, ANETI

Une évaluation récente par la Commission Nationale de l'Emploi a montré que les programmes d'emplois gérés par l'ANETI ont touché l'équivalent de 80% d'une promotion annuelle des diplômés du supérieur contre seulement 30% au début des années 2000 [TAB 27]. Le taux d'insertion serait de 50% [3 ans après avoir bénéficié d'un programme]

Tableau 27 – Taux de couverture des nouveaux diplômés

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
SIVP1	6747	7122	9522	12737	17768	23900	30841
Total des bénéficiaires	7396	7972	10339	16783	21186	34450	46360
Taux de couverture des nouveaux diplômés	34%	28%	30%	42%	43%	61%	79%

Cette évaluation a aussi montré que ce sont les diplômés des établissements les plus renommés et les plus sélectifs à l'entrée qui enregistrent les taux d'utilisation des programmes d'emploi les plus élevés. Parmi les diplômés de l'enseignement supérieur, plus des 3/4 des diplômés viennent des facultés de Médecine, de Pharmacie, de l'ENSI, de l'ENIT et de HEC bénéficient d'une insertion aidée grâce aux programmes d'emploi. Par contre, moins de 1/4 de diplômés des facultés des Sciences et celles des Lettres et Sciences Humaines ont accès à ces programmes.

Le SIVP et les PC se présentent comme instruments de facilitation d'accès des nouveaux diplômés aux entreprises. Les instruments SIVP et PC50 ont une efficacité positive, c'est-à-dire que les bénéficiaires ont plus de chance de s'insérer que les non bénéficiaires mais ce ne sont donc pas des instruments pour traiter le noyau dur du chômage.

Concernant le Fonds de l'Emploi 21-21, l'évaluation de la Commission de la Consultation Nationale sur l'Emploi montre une faible insertion: 26%. Ils constituent plutôt des instruments d'attentes et non d'insertion. Ces instruments sont basés sur une logique d'offre de formation et non de demande économique. De plus, ces instruments semblent avoir une efficacité négative, c'est-à-dire que la difficulté d'insertion des bénéficiaires est plus élevée par rapport à ce qu'elle est en leur absence.

Financement et coût unitaire des programmes de soutien à l'emploi

Tableau 28 - Dépenses, coût unitaire des programmes du soutien à l'emploi

Désignation	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
SIVP 1 (Millions de dinars)	9,7	8,6	7,1	9,7	12,8	18	25,5	31,8
Nombre total des bénéficiaires	7 738	6 902	7 236	9 913	13 378	18 488	25 381	31 357
Coût unitaire (dinars)	1253,6	1246	981,2	978,5	956,8	973,6	1004,7	1014,1
SIVP 2 (Millions de dinars)	1,6	0,9	0,8	1,5	2,5	3	4	3,6
Nombre total des bénéficiaires	2 647	1607	1 446	3 523	4 796	5 813	7 652	5 750
Coût unitaire (dinars)	604,5	560,0	553,3	425,8	521,3	516,1	522,7	626,1
Contrat Emploi Formation (CEF) (Millions de dinars)	0,5	0,4	0,2	0,5	0,8	1,1	0,9	0,6
Nombre total des bénéficiaires	1 704	933	1 494	2 701	3 357	2 701	2 913	2 824
Coût unitaire (dinars)	293,4	428,7	133,9	185,1	238,3	407,3	309,0	212,5
Fonds National de l'Emploi (21-21) (Millions de dinars)	58,4	80	80	80	80	80	85	90
Nombre total des bénéficiaires	41 505	70 548	105 976	110 831	118 431	118 605	92 984	112 391
Coût unitaire (dinars)	1407,1	1134,0	754,9	721,8	675,5	674,5	914,1	800,8

Source: Données brutes Ministère de Développement et de la Coopération Internationale, Commissariat Général au Développement Régional et BCT

Le Tableau 28 donne des indications sur le montant des dépenses allouées depuis 2000 aux programmes de soutien à l'emploi que nous avons sélectionné.

- Au Fonds National de l'Emploi 21-21 est affecté un montant constant de 80 M DT/an de 2001 à 2005; depuis une hausse à 85M DT et à 90M DT en 2006 et 2007.

Compte tenu du nombre important des bénéficiaires (112391 en 2007), le coût unitaire moyen sur l'ensemble de la période est de 886 DT environ [450 euros].

- Le SIVP 1 s'est vu affecté des montants moindres mais en forte hausse passant de 9,7M DT à 31,8 M DT entre 2000 et 2007. Cela a suivi l'évolution forte du nombre des bénéficiaires, qui comme déjà souligné ont pratiquement quadruplé entre 2000 et 2007 [7738 en 2000 et 31357 en 2007]. Le coût unitaire ici de 1091 DT [600 euros environ] en moyenne pour un taux d'insertion de 32%.

Quand on compare ce programme SIVP 1 à celui du Fonds National de l'Emploi, en terme d'efficacité – (efficacité – coût), c'est-à-dire taux d'insertion - coût unitaire, ils sont dans une situation plus ou moins similaire [32% et 1051 DT; 27% et 886 DT].

- Les programmes SIVP 2 et contrats formation emploi CEF concernent des publics beaucoup moins nombreux [5720 pour le SIVP 2 et 2824 pour le CEF en 2007]. Les montants affectés à ces 2 programmes ont évolué nettement vers la hausse pour les SIVP2 passant de 1,6 M DT à 3,6 M DT entre 2000 et 2007. Le coût unitaire a été de seulement 541 DT en moyenne [300 euros environ] et un taux d'insertion de 38%.

Au programme CEF a été attribué un montant relativement faible 0,6 M DT en moyenne. Le coût unitaire a été de seulement 276 DT [150 euros environ] en moyenne sur la période (avec de forte fluctuation) et un taux d'insertion de 44,4% en moyenne.

Manifestement, ces 2 programmes le CEF en premier et le SIVP 2 ensuite ont les meilleurs rapports efficacité – coût: plus faible coût unitaire et plus forte insertion. Cet exercice sommaire d'évaluation montre la nécessité d'évaluation plus fine et plus systématique des P.A.E, en terme d'efficacité, afin de réparer les carences et corriger ces programmes qui sont d'une grande importance dans le dispositif tunisien de régulation du marché du travail.

En conclusion, certes la Tunisie se prévaut d'une Politique Active d'Emploi (PAE) significative, toutefois:

- Les instruments de la PAE se caractérisent d'abord par une grande diversité et une accumulation depuis le début des années 2000.
- Cette complexité pose des problèmes de lisibilité, de double emploi, de coordination et de pertinence des programmes par rapport à la structure du chômage.
- Il n'existe pas de processus régulier et rigoureux d'évaluation de leur efficacité et de leur équité.
- Ces programmes visent sans distinction les demandeurs d'emploi et ne ciblent pas les demandeurs d'emploi en difficulté d'insertion.

Sur la base de ces évaluations, une nouvelle Stratégie pour l'Emploi¹³ est mise au point très récemment par le Ministère de l'emploi et de l'insertion professionnelle des jeunes; elle vise la restructuration des différents programmes actifs de l'emploi.

¹³ Elle est en stade final d'élaboration en vue d'une mise en service effective très prochaine.

Plusieurs axes ont été retenues et ayant pour objectifs de:

- Réduire à six les PAE.
SIVP (stage d'insertion à la vie professionnelle de diplômés),
Contrats d'insertion pour les chômeurs de longue durée,
Contrats de mise à niveau et d'insertion professionnels pour autres que diplômés du supérieur,
Contrats de mise à niveau et réinsertion des licenciés,
Programme de soutien et d'accompagnement des jeunes promoteurs,
Contrats emploi solidarité (opération spécifique dans le cadre de la promotion d'initiatives locales et régionales).
- Simplifier les procédures pour les bénéficiaires,
- Lier la mise à niveau formation à l'insertion au sein de l'entreprise,
- Orienter les entreprises à s'engager pour insérer le maximum possible de bénéficiaire,
- Donner plus de prérogatives aux régions pour la mise en place des PAE,
- Intensifier les PAE pour les chômeurs de longue durée.

Cette nouvelle stratégie sera donc prochainement à l'œuvre en Tunisie, une évaluation ultérieurement permettra de savoir dans quelle mesure l'efficacité des PAE sera améliorée d'une manière significative. En tout état de cause, l'expérience tunisienne demeure singulière dans la région.

4.4. Réformes du code de travail: productivité, emploi et salaire

Dans la section II, nous avons mis en évidence les caractéristiques de la législation sociale et son évolution.

L'année 1996 peut être considérée comme une date décisive dans la mise en application du nouveau code de travail. Pour estimer l'effet de ce changement opéré en 1996 sur la productivité, l'emploi et le salaire moyen, nous avons considéré l'évolution de ces paramètres de 1990 à 1995, de 1996 à 2001 et de 2002 à 2007 [toutes choses étant égales par ailleurs car l'imputation reste toujours sujette à caution].

- **La productivité avant et après 1996:** La croissance de la productivité du travail a été de 2% en moyenne pour 1990-95; 3% de 1996-2001 et 2,3% entre 2002 et 2007. Ainsi, la productivité a cru à un rythme supérieur à partir de 1996, avec toutefois une décélération depuis 2002.
- **La croissance de l'emploi depuis 1996:** On relève un léger accroissement du rythme de création d'emplois: 2,33% pour 1990-95; 2,39% pour 1996-2001 et 2,43% de 2002 à 2007.
- **La croissance du salaire moyen depuis 1996:** Ici l'on constate une croissance du salaire moyen depuis 1996: de 2,12% à 2,54% entre les périodes 1990-95 et 1996-2001; depuis, une décélération se produit puisque le rythme de progression du salaire moyen baisse à 1,57% entre 2002 et 2007.

Ainsi, avec toutes les précautions d'usage concernant l'imputation des évolutions de la productivité, du salaire moyen et de l'emploi au changement du Code de Travail en 1996, on relève un effet positif dans la période suivant l'année 1996 [1996-2001] qui diminue d'intensité à partir de 2006.

Quant à l'emploi, il croît certes après 1996, mais faiblement.

4.5. Politique de l'emploi: impératifs et options

La Tunisie peut se prévaloir d'avoir:

- Une politique de l'emploi
- Une stratégie nouvelle en matière de programmes actifs de l'emploi

La Tunisie dispose par ailleurs:

- D'une Agence chargée de la régulation du marché du travail [l'ANETI]
- D'un observatoire de l'emploi et des qualifications fournissant une base de données fiable

Toutefois, compte tenu des pressions persistantes au niveau du marché du travail, plusieurs impératifs s'imposent à la Tunisie pour relever les défis présentés précédemment. Quels sont ces impératifs ? Et quelles sont les options alternatives ?

Au plan macro-économique et institutionnel

Il s'agit du passage à un palier de croissance plus élevée et plus employant. Cet impératif exige l'amélioration significative du climat des affaires en terme de gouvernance économique [Efficacité de l'administration et Qualité de la Réglementation] et de gouvernance institutionnelle [Etat de Droit, Contrôle de la corruption]. Seuls des progrès significatifs dans ces domaines clés pourraient **libérer le potentiel d'investissement privé national** et permettra une attraction significative et ciblée des investissements directs étrangers pour stimuler la croissance.

Au plan social

Il s'agit de l'option pour un nouveau compromis social gagnant – gagnant entre les partenaires sociaux, pour une flexi-sécurité, levant les rigidités en matière de licenciement, et garantissant les risques pour les employés par la mise en place d'un dispositif d'assurance contre le chômage. **Au niveau de la régulation du marché du travail**, l'ANETI doit se doter des capacités institutionnelles de gérer la double non-correspondance entre l'Offre et la Demande par un **profilage des excédents et de déficits**. La coopération avec les partenaires européens est de mise.

Au plan micro

L'impératif « sociétal » est l'ancrage d'une Culture entrepreneuriale à même d'accélérer le rythme de création d'entreprises. De plus, les acteurs publics doivent contribuer à faire épouser par les entreprises un nouveau modèle de compétitivité qui n'est plus basé sur le faible coût salarial, mais sur la valorisation de la ressource humaine et l'accroissement de la productivité.

Au plan sectoriel, l'option pour une réforme globale du système d'éducation et de formation est indiscutable. En effet, une politique de l'emploi doit par nécessité être articulée à une politique d'éducation et de formation. Sans articulation logique, sans mise en cohérence entre elles, il est peu probable que la Tunisie réussisse à relever les défis de l'employabilité de ses jeunes.

Ce constat recentre la problématique de l'employabilité des jeunes à tous les niveaux du système d'éducation et de formation. Cela est au cœur des carences en terme d'efficacité interne (problème des redoublements et des abondons, en particulier) à tous les niveaux et en particulier du primaire et du secondaire, et d'efficacité externe (non insertion dans le marché du travail).

Enfin, et c'est ce que nous verrons, il s'agira de mettre en place une politique migratoire pro-active en tant que composante de la politique de l'emploi.

5. Emigration et marché du travail

5.1. Estimation et caractéristiques de l'émigration

5.1.1. La colonie Tunisienne à l'étranger [le stock] [TAB 29]

En 2008, selon les services consulaires tunisiens la communauté tunisienne à l'étranger est évaluée à 1.057.797 dont 64% d'hommes et 36% de femmes. 82,8% de cette communauté réside au sein de l'U.E, 14,5% dans les pays arabes, le reste en Amérique (2,6%) en Asie Australie 0,2% et en Afrique 0,1%. La France, avec 54,6% du total vient au premier rang, suivie par l'Italie 13,4% et l'Allemagne 7,8%. Pour les pays arabes, la Libye représente 7,9% et les pays du Golfe (Arabie Saoudite comprise) 4,2%.

La répartition de cette communauté entre actifs (occupés) et inactifs +chômeurs donne 52% pour les premiers et 48% pour les seconds. Au sein des actifs 80% sont des ouvriers ou employés (près de 41% du total). 11% exercent dans les professions libérales et 9% sont de cadres. La présence de ces dernières catégories en proportion, est plus élevée dans les pays arabes.

Enfin il est à remarquer que les inactifs (femmes au foyer, malades...) et chômeurs comptent pour 37% (17,7% du total) 21% en âge prés scolaire (10% du total) 33% de lycéens (15,8% du total) les étudiants 8% (45246, soit 4,3% du total des émigrés tunisiens).

Tableau 29 - Répartition de la colonie tunisienne par destination, 2008

	Actifs	Inactifs ou sans occupation	femmes	hommes	total	% total
UE	432 574	431 960	319 654	554 293	873 947	82,6%
Total pays arabes	90 876	56 454	46 808	106 448	153 256	14,5%
Amériques	18 387	9 260	10 582	17 065	27 647	2,6%
Asie-Australie	1 231	659	665	1 225	1 890	0,2%
Afrique	703	354	282	775	1 057	0,1%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source ministère des affaires étrangères

En suivant l'évolution de cette communauté tunisienne à l'étranger, on constate qu'elle est passée de 603.300 en 1995 à 698.108 en 2000 et à 1018.173 en 2007, soit une croissance annuelle moyenne de 4,5% de (6,7%) de la population totale en 1995 et 10% en 2007.

En terme de répartition par pays destinaire, ce qu'il y a lieu de souligner est la prépondérance continue de la France, plus de la moitié, avec une tendance légère à la baisse toutefois 58% en 1995, 54,5% en 2007. C'est l'Italie qui a connu l'évolution la plus remarquable 40000 tunisiens en 1995 et 142972 en 2007: de 6,8% du total en 1995 elle représente 14% en 2007. L'Allemagne en 3^{ème} position gagne 2,4 points (de 5,5% à 7,9%). Au contraire de la Libye et de l'Arabie Saoudite qui ont vu leurs poids en terme de destination des tunisiens baisser de 9,3% à 7,6% pour la première et de 2,7% à 1,9% pour la seconde. Les autres pays ont vu aussi leur proportion décliner de 17,9% à 14% entre 1995 et 2007.

Evolution de la communauté tunisienne à l'étranger par pays

	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
France	350 000	436 461	470 549	480 067	493 028	511 176	535 608	551 668	555347
Allemagne	33 000	41975	44143	45904	53925	56043	70349	72112	80336
Italie	40000	62999	78581	89896	101042	112289	113845	127059	142972
Libye	56000	43919	47751	53601	60023	67269	71522	71522	77877
Arabie saoudite	16500	16102	21289	13188	19217	15472	18150	18250	19214
Ensemble Général	603300	698108	763980	793880	843204	884866	933944	973140	1018173

Source: Tunisie – Ministère des Affaires Etrangères

5.1.2. Le solde migratoire [Les flux]**Les composantes de l'accroissement de la population**

L'accroissement de la population présente deux aspects à savoir l'accroissement naturel et la population et le solde migratoire. L'accroissement naturel de la population est la différence entre les naissances vivantes et les décès c'est-à-dire entre la natalité et la mortalité. Ainsi l'accroissement de la population désigne la différence entre la taille de la population à la fin et au début d'une période. Il est égal à la somme algébrique de l'accroissement naturel et du solde migratoire. L'accroissement est dit négatif lorsque les deux composantes sont négatives ou lorsque l'une est négative et a une valeur absolue supérieure à celle de l'autre.

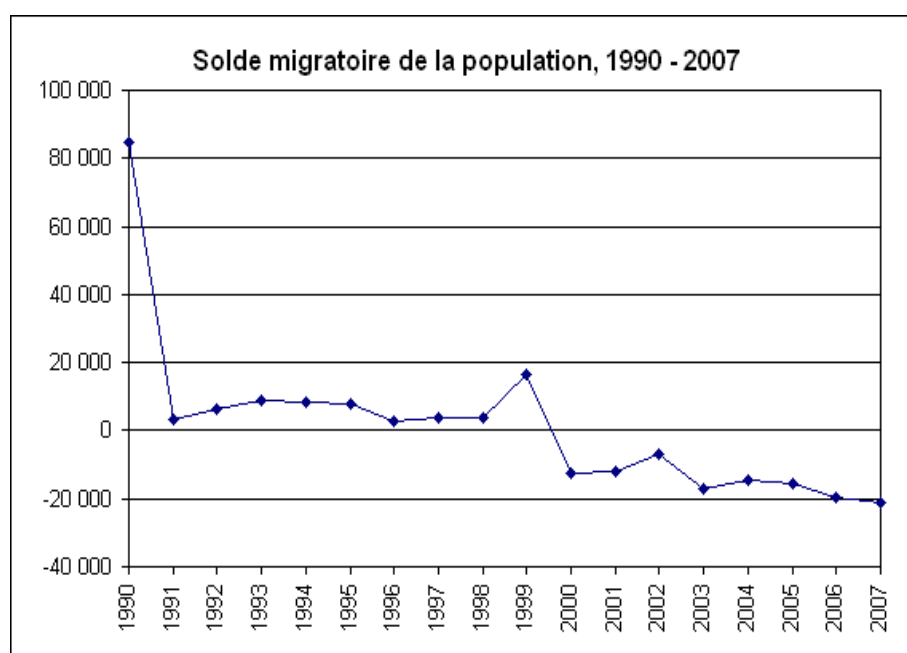
Le solde migratoire désigne donc la différence entre l'immigration et l'émigration survenue dans une zone géographique pendant une année donnée (le solde migratoire est donc négatif lorsque les émigrants sont plus nombreux que les immigrants). La plus part des pays ne disposant pas de chiffres précis sur l'immigration et l'émigration, voire ne disposant d'aucun chiffre, le solde migratoire est estimé en calculant la différence entre l'accroissement de la population et l'accroissement naturel entre deux dates. En Tunisie, le solde migratoire est positif de 1990 à 1999 avec un chiffre record en 1990 suite au retour massif de tunisien en raison de la 1^{ère} guerre du golfe: +84974. Il a oscillé entre + de 3000 et +9000 grosso modo entre 1991 et 1998, et une pointe de +16.694 en 1995. **Depuis 2000, le solde devient négatif signe d'une reprise manifeste de l'émigration.**

La moyenne annuelle entre 1999-2004 est de -7753 (l'année 1999 est incluse avec + 16694). De fait entre 2000-2004 le solde est de -12642 il est de -17587 en 2005-2006 et -20354 en 2005-2007 [TAB 30].

Tableau 30 - Solde migratoire calculé

	1999 - 2004	2005 - 2006	2006 - 2007
Solde migratoire	-46 517	-35 174	-40 709
par an	-7 753	-17 587	-20 354

Source: Données brutes, INS



Par comparaison avec les données de l'INS (Recensement général de 2004 et Enquête population emploi en 1999, 2005-2006-2007-2008), il y a quelques écarts mais qui n'influencent pas la tendance.

(moyenne annuelle)	1999-2004	2005-2006	2006-2007
Solde de migration calculé	-7753	-17587	-20354
Solde migration recensée	-11600	-16320	-14340

5.1.3 Caractéristiques des émigrés

- Par sexe, les hommes représentent 82% des émigrés.
- Par pays de destination la France arrive en 1^{ère} place 40% en moyenne suivie par l'Italie 25%. Les deux pays totalisent 75% de l'émigration depuis 1999 jusqu'à 2007. Les pays Arabes représentent 19% (dont la Libye 8,2%) et le reste des pays 6% environ.
- Par tranche d'âge, celles des 15-29ans: (57%) et 30-44ans (32%) représentent ensemble 89% des émigrés
- Par niveau d'instruction en 2005-2006 les analphabètes représentent 3,3%, ceux de niveau primaire (34,5%), secondaire (48,1%). La proportion des émigrés de niveau supérieur est de 14,1%. Les exclus du primaire et encore plus du secondaire comme nous l'avons vu constituent le gros des effectifs, des chômeurs et des émigrés.

Emigrés Tunisiens par tranche d'âge et par sexe

Tranche d'âge	Avril 99 -	Mai 05	Mai 06
Période	Avril 04	Mai 06	Mai 07
Sorties			
0-14	680	1.330	1.050
15-29	41.350	19.740	12.900
30-44	27.000	7.890	6.550
45-64	5.340	1.740	2.030
65& +	330	480	600
Non spécifié	-	-	-
Total	75.770	31.180	23.130

Source: Institut National de la Statistique –Tunisie; En date du 11/07/2008

Emigrés tunisiens selon les pays de destination 1999-2007

Période	Avril 99 -	Mai 05	Mai 06
	Avril 04	Mai 06	Mai 07
Sorties			
France	31.960	9.730	10.180
Italie	16.970	10.160	4.950
Autres pays européens	10.580	2.130	2.320
Libye	5.370	3.010	2.320
Autres pays arabes	5.560	4.590	2.820
Autre pays	5.330	1.560	540
Total	75.770	31.180	23.130

Source: CARIM

Emigrés, entre mai 2005 et mai 2006, selon le niveau d'instruction et le sexe

Niveau d'instruction	Effectifs	Effectifs	Effectifs
	Masculin	Féminin	Ensemble
Néant	700	300	1000
Primaire	8800	1700	10500
Secondaire	11500	3200	14700
Supérieur	2600	1700	4300
Total	23600	6900	30500

Source: Enquête annuelle auprès des ménages sur la population et l'emploi.

5.1.4. Type d'émigration

5.1.4.1. L'émigration contrôlée [par l'Agence Nationale de l'Emploi et du Travail indépendant ANETI et de l'Agence Tunisienne de la coopération technique ATCT]

5.1.4.1.1. L'émigration contrôlée par l'ANETI

Parmi les missions de l'ANETI: organiser les opérations de placement de la main d'œuvre tunisienne à l'étranger et de veiller à leur réalisation.

A – L'émigration d'emploi [TAB 31]

Tableau 31 – Evolution des placements des travailleurs tunisiens selon la nature du contrat

Année	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Saisonnier	751	678	942	907	736	752	1079
Permanent	391	346	292	358	296	868	1294
Total	1142	1024	1234	1265	1032	1620	2373

Source ANETI

Il y a deux types de contrats: saisonnier et permanent.

L'évolution depuis 2002 jusqu'à 2008: il y a 9510 au total soit **une moyenne annuelle de 1358 avec une tendance à l'accroissement en 2008**, résultat entre autre de la mise en application de l'accord signé avec la France. De 2002 à 2006 la part des placements des travailleurs saisonniers était prépondérante (de 65 à 70%). En 2007 et 2008 la part des permanents augmente pour présenter 56% environ. Ainsi **l'on assiste très récemment à une augmentation des placements de Tunisiens à l'étranger et des permanents en particulier**. Pour les années 2005, 2006, 2007 et 2008, la répartition des placements par pays selon la destination montre la prépondérance de la France: 62,2% en moyenne [TAB 32].

Tableau 32 - Placements à l'étranger par destination

	2005	2006	2007	2008
La France	1019	807	876	1214
L'Italie	98	60	375	284
Arabie saoudite	119	114	227	305
E.A.U	7	-	103	214
Autres	38	39	39	176
Total	1281	1011	1620	2193

Source: ANETI

L'Italie vient en seconde position 11,6% talonnée par l'Arabie Saoudite 11,2%. Récemment les Emirats Arabe Unis en 2007 et 2008 ont représenté 6,3% et 9%. En 2008, Qatar, Koweït, Oman et Bahreïn ont totalisé 167 placements soit 7,6% du total en 2008. **Sachant la prépondérance des relations bilatérales en matière de migration, il est important de relever l'importance des évolutions avec la France et l'Italie en particulier.**

Un nouveau accord avec la France (2008) ... promoteur ?

L'accord tuniso-français relatif à la gestion concertée de migrations et au développement solidaire a pour objectifs de:

- Faciliter la circulation des personnes entre la France et la Tunisie, notamment par une délivrance plus large des visas dits de circulation d'une durée de un à cinq ans.
- Faciliter l'accès au marché du travail français pour les tunisiens qui **ont des compétences de haut niveau ou pour les métiers pour lesquels existe en France une demande non satisfaite**. Ces facilités devraient permettre chaque année l'entrée en France de plus de 9000 professionnels tunisiens:
 - Titulaires de cartes « compétences et talents »
 - Titulaires d'un contrat de travail dont la qualification professionnelle correspond à une liste de 77 métiers pour lesquels le marché de l'emploi français est totalement ouvert aux ressortissants tunisiens.
 - Jeune professionnels disposant de qualification professionnelle entrant dans le cadre de l'accord tuniso-français du 4-12-2003.
 - Travailleurs saisonniers.
- Appuyer les actions de développement solidaire entre les deux pays essentiellement par le biais de trois moyens:
 - Développer la formation professionnelle qui débouche sur l'embauche dans les métiers traditionnels ou nouveaux.
 - Mobiliser les compétences tunisiennes en France autour de projets de coopération technique, technologique, scientifique ou éducative en Tunisie.
 - Contribuer au développement des régions tunisiennes d'émigration pour créer des activités et des emplois répondant à la situation locale.
 - Lutter contre l'émigration irrégulière au travers d'une coopération opérationnelle bilatérale destinée à la prévention pour les procédures de réadmission des personnes en situation irrégulière dans le respect de leur dignité et de leurs droits fondamentaux.

Il est trop tôt d'évaluer la portée de cet accord. Toutefois, au plan officiel, on affiche une satisfaction et un optimisme partagés.

Des blocages avec l'Italie

Devenue deuxième pays d'immigration des tunisien, l'Italie a été, au début des années 2000, le principal pays de la migration contrôlée pour les tunisiens. Un système de quotas introduit par la loi italienne de 1998 a ouvert la voie à partir de 2000 à la mise en œuvre d'un mécanisme d'émigration dite « régulée et organisée ». Les quotas sont fixés annuellement par la partie italienne (par un texte réglementaire, dit « Decreto Flussi »). Pour la Tunisie, le quota annuel était de 3000 porté à 4000 pour par la suite.

Les résultats ont été plutôt positifs et au-delà des attentes au cours des 2 premières années puis ont connu une régression continue pour s'établir à un niveau très bas et ce en raison des dispositions de la loi Bossi-Fini. Avec la loi Bossi-Fini de 2002, d'importantes restrictions sont entrées en vigueur.

L'admission en Italie pour raisons d'emploi est désormais conditionnée par la possession d'un contrat nominatif d'emploi approuvé par les services compétents italiens et la justification d'un logement. Ces nouvelles mesures ont considérablement réduit les possibilités de placement en emploi des tunisiens dans ce pays en dépit du quota annuel de 4000 emplois accordés à la Tunisie.

En définitive, le quota accordé annuellement par l'Italie à la Tunisie sert en pratique, compte tenu des restrictions imposées, à régulariser la situation de tunisiens résidant de manière irrégulière en Italie (20.000 selon les italiens).

B - L'émigration familiale contrôlée (le regroupement familial)

L'évolution depuis 2002 montre un flux moyen annuel de 2203 personnes avec une tendance à la baisse en fin de période (1409 seulement en 2008). La France concentre la quasi-totalité de l'émigration familiale 99%. De fait pour la France en si on additionne l'émigration pour l'emploi et l'émigration familiale depuis 2002, soit donc l'émigration totale, la moyenne par an depuis 2002 est de 3000 avec une baisse relative depuis 2006.

Emigration totale vers la France

Année	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Effectif	3254	3485	3375	3429	1891	8762	2786

En conclusion, l'émigration totale contrôlée (tous pays) par l'ANETI serait en moyenne de 4000 environ (3972). La part de l'émigration pour l'emploi représente en moyenne 34% avec un relèvement significatif en 2007 et 2008: 40% et 60%.

Emigration totale contrôlée tous pays par l'ANETI

Année	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Effectif	3648	3816	3602	3663	3085	3509	3602

Source ANETI

La tendance récente indique que l'émigration pour l'emploi est en train de prendre le pas sur l'émigration familiale qui a prévalu jusqu'à alors.

5.1.1.2. L'émigration contrôlée par L'Agence Tunisienne de la Coopération Technique (ATCT)

Le total cumulé depuis 2002 s'élève à 11.177 soit 1.596 en moyenne par an; avec une baisse enregistrée en 2004-2005 et une relative reprise en 2005-2008 en particulier. Selon l'ATCT la moyenne annuelle de placements à l'étranger a été de 700 entre 1992-1996 et 1400 entre 1997-2001, elle s'est relevée à près de 1600 entre 2002-2008. A la date du 11/02/2008, 10 019 tunisiens sont placés par l'ATCT (stock).

L'évolution depuis 2002

Année	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Effectif	1539	1457	1221	1270	1993	1629	2058

Source ANETI

Les pays arabes (du Golfe quasi exclusivement) représentent 81,6% des placements de l'ATCT. L'Europe avec 7,7% vient loin derrière suivi par les organisations internationales 4,4%. L'Amérique 3,8% et l'Afrique 2,1%. Les autres destinations sont marginales.

Les secteurs enseignants –sport (37%) et santé (26,5% arrivent en tête, de domaine déplacements. L'électricité – mécanique 9,2%, l'administration 8,8% et le tourisme 7,7% totalisant ensemble 25,7%. Ainsi les 5 secteurs concernent la quasi-totalité de placements 90%. En grande majorité, il s'agit de cadres moyen et supérieur.

Il faut préciser un point important est que l'ATCT reçoit en moyenne 200 offres par an en moyenne représentant 3000 emploi. Son taux de réalisation est seulement de 40%. Au total, l'ensemble de l'émigration pour l'emploi (ANETI-ATCT) s'élève donc à une moyenne de près de 3000 (2954), si l'on ajoute l'émigration familiale 2203 par an en moyenne on parvient à un total de 5157 en moyenne.

5.1.5. L'émigration non contrôlée

A – Une estimation

Une partie difficile à estimer de l'émigration régulière échappe au contrôle des organismes publics de placement [ANETI, ATCT) et donc aux statistiques: procédures individuelles de placement ou par les agences privées encore non réglementées en Tunisie. Ceci étant précisé et avec toutes les précautions d'usage nécessaire, si nous comparons l'émigration contrôlée (ANETI +ATCT) à l'émigration nette (solde migratoire calculé), le reliquat représenterait le potentiel de l'émigration irrégulière soit une dizaine de milliers environ en moyenne par an entre 2003-2004-2005. Depuis les statistiques indiquent une forte hausse 15000 en moyenne pour 2006 et 2007.

En tout état de cause, on peut raisonnablement estimer à plusieurs milliers en moyenne par an l'émigration irrégulière avec probablement une hausse depuis 2006. D'autres sources nous confortent dans cette hypothèse. Le nombre de tunisiens arrivés de manière illégale en Italie a beaucoup augmenté. En 2008 ils étaient selon l'OIM, 6799 au lieu de 1139 en 2007. Des sources du Ministère tunisien de l'Intérieur indiquent par ailleurs qu'environ 8000 avaient été empêchés de franchir illégalement les frontières tunisiennes en 2008. Les sources officielles italiennes évaluent à 20000 environ les tunisiens se trouvant en situation irrégulière en Italie. 10800 cas pourraient être le volume de l'émigration irrégulière ou illégale au cours de la période avril 2003 à avril 2004. Cette estimation est basée sur trois grandeurs bien comparables, puisque les évaluations ont eu lieu, toutes les trois, à la même date, soit fin avril 2004¹⁴.

B - Le profil des primo émigrants clandestins

- **Le sexe des émigrants clandestins:** Malgré une légère mixité enregistrée depuis quelques années, la migration clandestine reste majoritairement masculine.
- **L'âge:** Les candidats à l'émigration clandestine en Tunisie sont majoritairement jeunes âgés de 20 à 40ans, une tranche d'âge des plus touchées par le problème du chômage. En revanche les enfants mineurs, qui tentent d'émigrer clandestinement sont rares à l'heure actuelle. Ils émigrent souvent en compagnie de leurs parents.
- **Le niveau d'instruction:** Contrairement aux premiers migrants qui étaient analphabètes ou ayant un niveau de formation professionnelle très bas, les candidats actuels à l'émigration clandestine sont de plus en plus éduqués avec une proportion de diplômés des écoles de formation professionnelles ou autres. Les bacheliers ainsi que les maîtrisards deviennent de plus en plus nombreux parmi les candidats. Le chômage des diplômés maintient des dizaines de milliers de jeunes dont la précarité ce qui a constitué au bout de quelques années une

¹⁴ Habib Fourati: de la migration irrégulière des tunisiens à la migration irrégulière des étrangers à travers la Tunisie: une tentative d'estimation; 2008.

pépinière pour cette forme de migration. Depuis quelques années les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur au chômage viennent peser sur le stock humain de cette migration.

5.2. Impacts de l'émigration

5.2.1. Les transferts des émigrés tunisiens (les tunisiens résidant à l'étranger TRE)

La Banque Centrale de Tunisie décline au plan statistique les transferts des TRE sous le poste: Revenus du travail R.T.

Année	Apports en Espèces		Apports en nature		Total
	(MD)	%	(MD)	%	
1990	442	84,03%	84	16,00%	526
1991	472	89,56%	55	10,40%	527
1992	407	80,12%	101	19,90%	508
1993	450	75,00%	150	25,00%	600
1994	499	71,70%	197	28,30%	696
1995	546	76,69%	166	23,30%	712
1996	592	74,19%	206	25,80%	798
1997	616	72,81%	230	27,20%	846
1998	676	74,94%	226	25,10%	902
1999	732	71,76%	288	28,20%	1020
2000	810	74,24%	281	25,80%	1091
2001	1014	76,01%	320	24,00%	1334
2002	1124	73,85%	398	26,10%	1522
2003	1216	75,48%	395	24,50%	1611
2004	1346	75,49%	437	24,50%	1783
2005	1391	76,98%	416	23,00%	1807
2006	1537	76,47%	473	23,50%	2010
2007	1681	76,44%	518	23,60%	2199
		76,43%		23,57%	

Source: BCT

Ces revenus du travail s'élevaient à 2,2 milliards DT en 2007 contre 0,5 milliard en 1990, à dinars courants, la croissance moyenne par an a été de 12,7% entre 1994 et 2007. Evaluées en euros (élimination de l'effet du taux de charge) en 2000 les transferts s'élevaient à 853 millions d'euros et en 2007 à 1.223 millions d'euros soit une augmentation de 43,3% (6,2%) en moyenne par an (10,5% à dinars courant).

Les transferts des TRE sont soit en espèces, soit en nature la part moyenne des premiers est de 23,6% contre 76,4% pour les seconds. Par pays d'origine des transferts, l'U.E. représente l'essentiel: 85% en moyenne. La France représentant la moitié environ de l'ensemble des transferts et l'Italie et l'Allemagne 14% -15% chacun en moyenne.

La contribution de ces transferts rapportée au PIB est de 4,5% en moyenne et au niveau de la balance des paiements (BDP) elle est appréciable: près de 10% en moyenne des recettes de la BDP et 30% à 40% du déficit commercial.

5.2.2. Les projets des tunisiens résidant à l'étranger

Au niveau de l'Agence de **Promotion des Investissements**, l'évolution depuis 1994 à 2008 montre que pour le nombre de projets déclarés, les TRE représentent 10% de l'ensemble des projets agréés par l'Agence mais seulement 0,2% des investissements et 2% des emplois.

Au niveau de l'agence de promotion des investissements agricoles APIA, là aussi la contribution des TRE est relativement marginale 1 à 3% pour les projets (100 et 118 en 2007 et 2008).

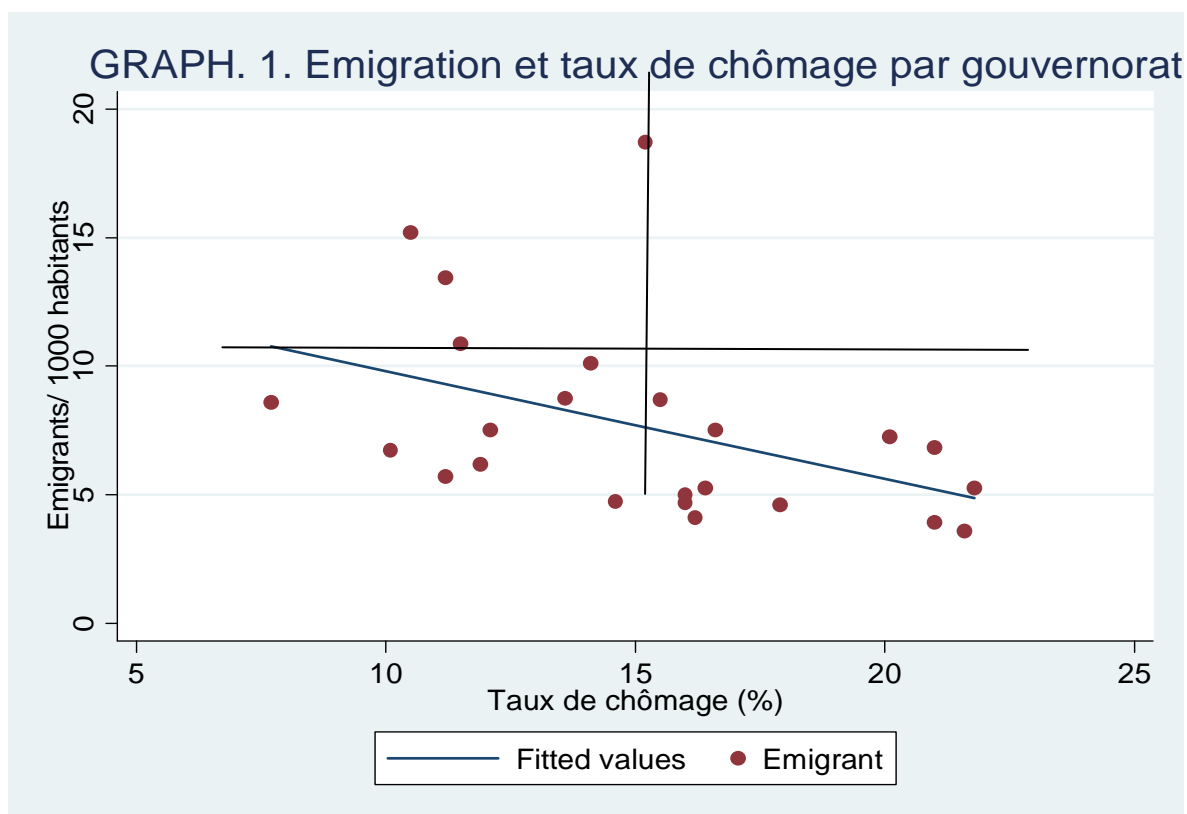
Concernant l'emploi, une centaine environ en moyenne depuis 1994. (146 en 2007 et 2008), là encore il ne s'agit que d'intentions. Aucun suivi n'est fait.

Globalement la contribution des projets des TRE à l'emploi est marginale. L'enquête exhaustive sur les projets agréés entre 1995-2001 réalisée par l'Office des Tunisiens à l'Etranger, montre que 35,5% des projets ont été réellement exécutés. L'étude fait également ressortir que de nombreux émigrés déclarent des projets auprès des institutions d'investissement dans l'unique but de pouvoir bénéficier de l'importation en franchise des droits de douanes prévue pour les véhicules utilitaires. En l'état actuel, l'effet en terme d'emplois créés semble plutôt marginal. De plus, aucun suivi n'est effectué. Ceci constitue une grande carence dommageable pour la Tunisie.

5.2.3. Impact de l'émigration sur le marché du travail

5.2.3.1. Au niveau des gouvernorats

Pour analyser l'impact de l'émigration sur certains paramètres du marché du travail: taux de chômage et taux d'activité [celui des femmes en particulier] et aussi le taux de scolarisation, nous avons d'abord élaboré un indicateur d'intensité de l'émigration par gouvernorats [subdivision administrative comparable aux préfectures en France], à savoir le nombre d'émigrés pour 1000 habitants [émigrants entre 1999 et 2004 rapportés à la population moyenne 1999-2004], et avons testé la corrélation entre émigration et taux de chômage, émigration et taux d'activité (ensemble des 2 sexes) et émigration et taux d'activité chez les femmes et émigration et taux de scolarité [6 – 14 ans].



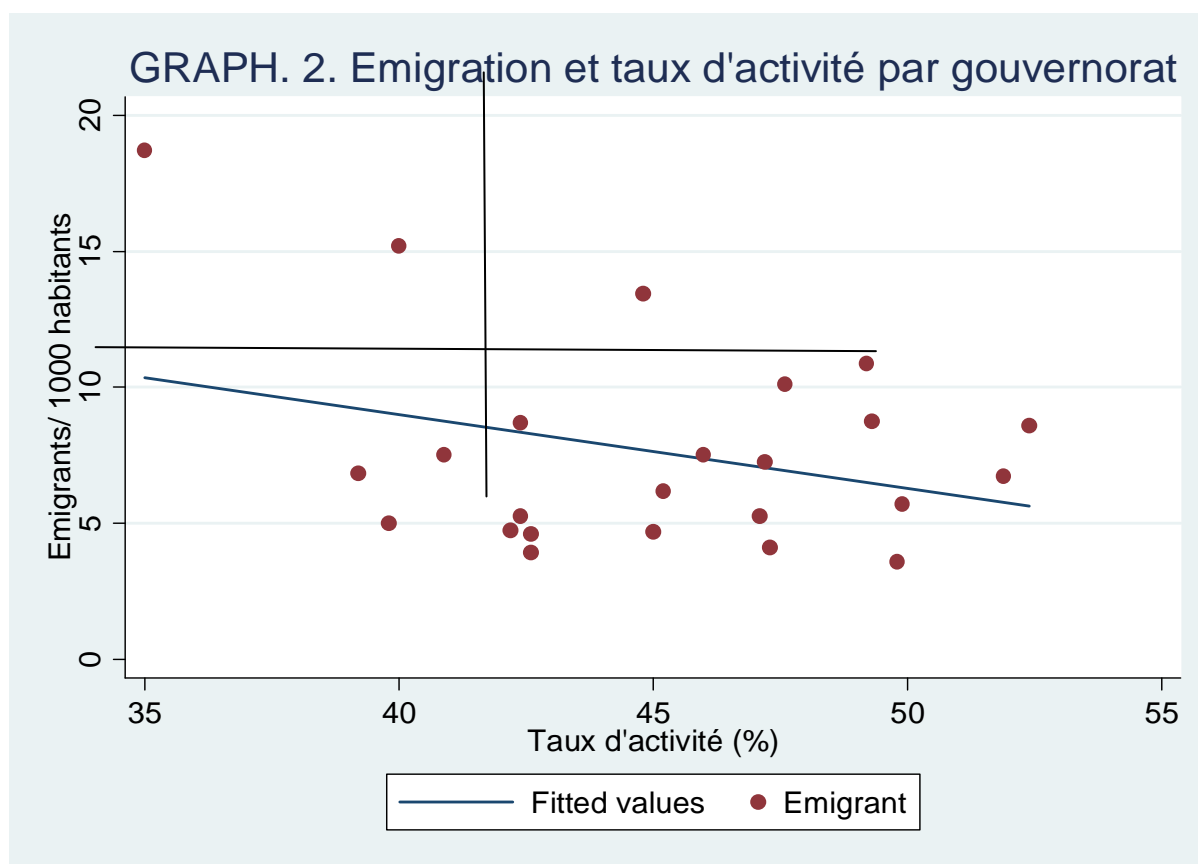
$$\text{Emigrants/ 1000 hab.} = -0.41 \text{ Taux de Ch\^omage} + 13.97^*$$

(Significatif à 95% de degré de confiance)

Emigration et taux de chômage

Le premier graphique montre que le coefficient de corrélation est de -0.41 entre l'émigration et le taux de chômage (avec 95% de degré de confiance). La relation est négative, elle se vérifie dans 16 sur 24 cas soit 75% au moins. Ceci signifie qu'en règle générale, l'émigration est en relation plutôt inverse avec le taux de chômage, et que **vraisemblablement l'émigration amortie jusqu'à un certain point l'acuité du chômage par gouvernorat.**

* La constante est relativement élevée car les valeurs prises par la variable explicative (Taux de chômage) sont plus grandes que celles prises par la variable expliquée (Emigrants/1000).



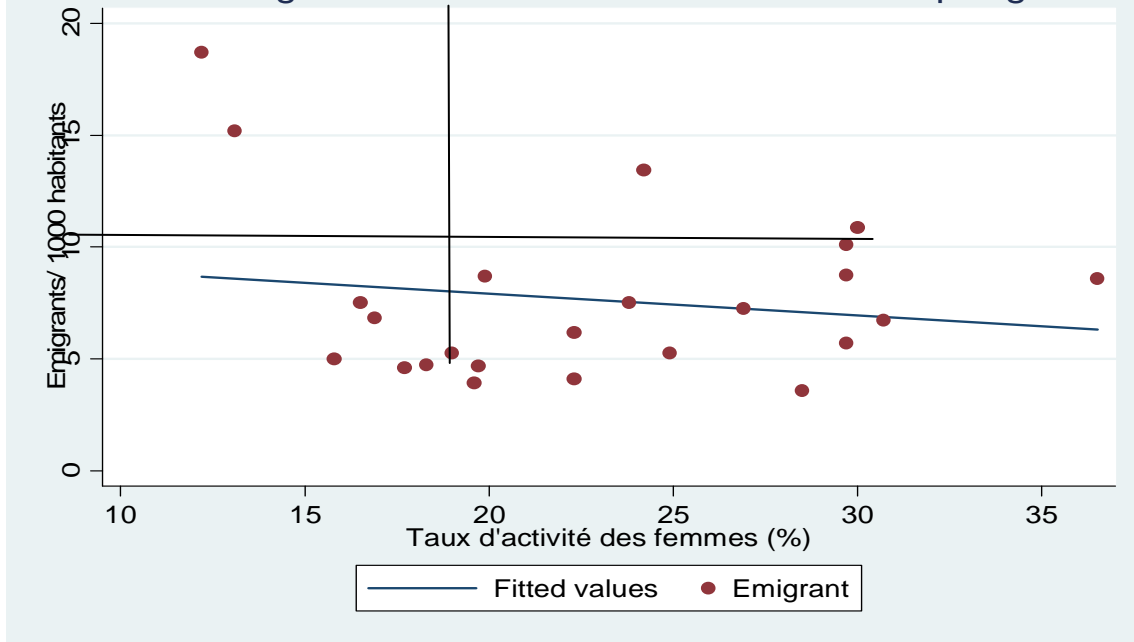
$$\text{Emigrants/ 1000 hab.} = -0.27 \text{ Taux d'activité} + 19.89$$

(Non significatif)

Emigration et taux d'activité

Le deuxième graphique établit une corrélation entre l'émigration et le taux d'activité pour les 2 sexes. La corrélation est négative et peu significative. Le positionnement des gouvernorats est variable et éparpillé à travers les 4 cadrans [séparés par les valeurs médianes]. Le 3^{ème} graphique concerne la corrélation entre l'émigration et le taux d'activité des femmes; Le coefficient est faible, négatif et non-significatif. On ne peut tirer de conclusion significative même si la pente de la droite est légèrement négative. A ce stade, **on ne peut conclure d'un effet significatif de l'émigration sur le taux d'activité en général.**

GRAPH. 3. Emigration et taux d'activité des femmes par gouvernorat



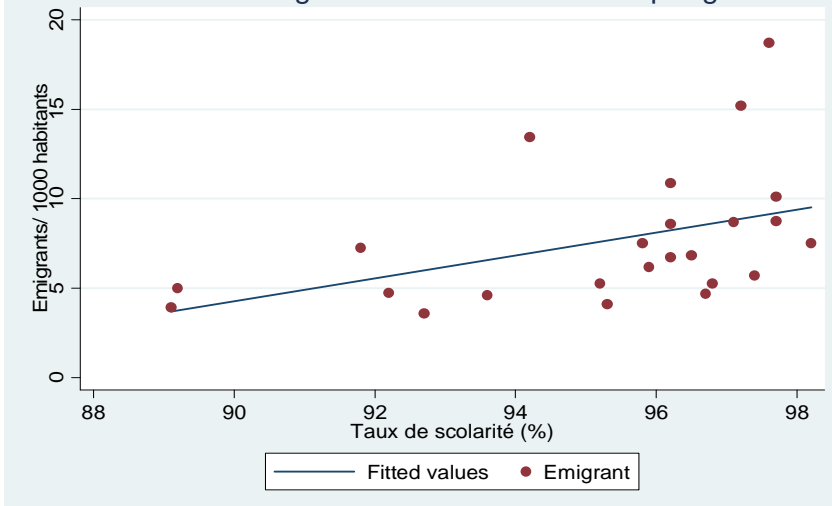
Emigrants/ 1000 hab. = -0.09 Taux d'activité + 9.86

(Non significatif)

Emigration et taux de scolarisation

La graphique 3 bis montre une bonne corrélation positive et significative (95% de degré de confiance) entre l'émigration et le taux de scolarité. A priori, l'émigration agirait positivement sur le taux de scolarisation.

GRAPH. 3 bis. Emigration et taux de scolarité par gouvernorat



Emigrants/ 1000 hab. =
0.64 Taux de scolarité - 53.42
(Significatif à 95% de degré
de confiance)

5.2.3.2. Au niveau régional

Pour faciliter l'analyse et l'interprétation, on a regroupé, selon la nomenclature officielle, les gouvernorats en sept régions et étudié la corrélation entre l'émigration et le niveau de vie saisi à travers la dépense par personne et par an DPA, l'émigration et le taux de chômage, l'émigration et le taux d'activité, l'émigration et le secteur informel.

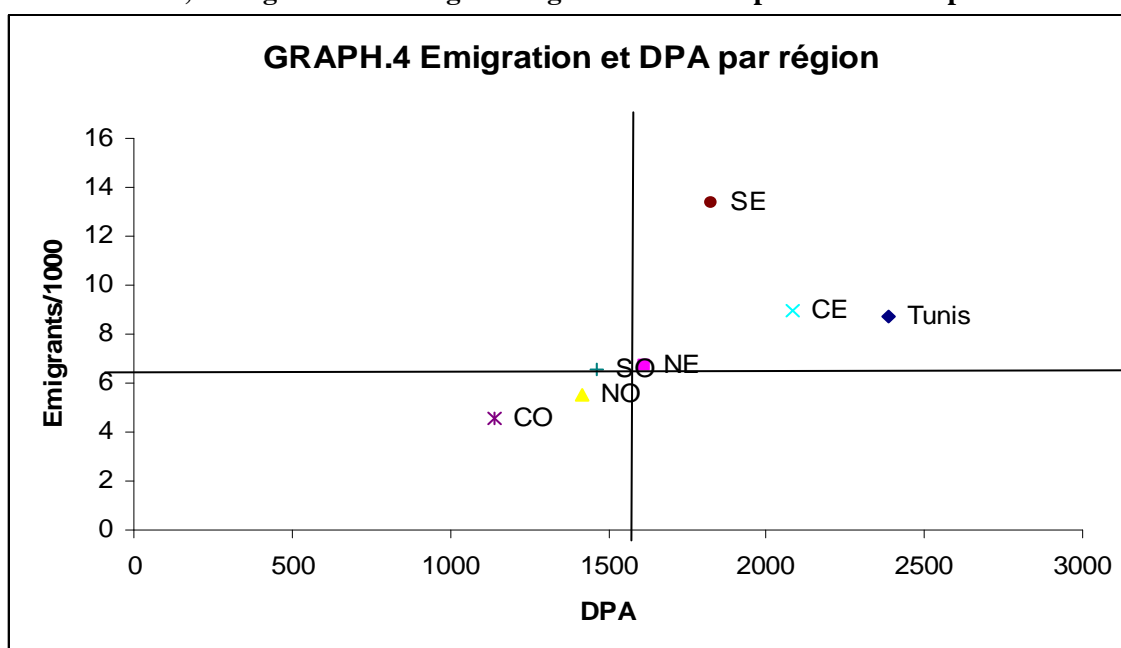
A- Emigration et DPA par région [TAB 33]

Tableau 33- Emigration par région (1999-2004)

Région	Emigrants/Région (1999-2004)	Emigrants/1000 habitants	Dépenses/personne/an (2005)
District de Tunis	18623	8,7	2390
Nord Est	8893	6,7	1613
Nord Ouest	6847	5,5	1416
Centre Est	19356	9,0	2084
Centre Ouest	6242	4,6	1138
Sud Est	12082	13,4	1826
Sud Ouest	3730	6,6	1466

Le graphique G4 qui positionne les 7 gouvernorats selon les 4 cadrans (séparés par les valeurs médianes) montre clairement que les 3 régions littorales: District de Tunis, Centre-Est et Sud-Est, affichent une intensité d'émigration forte associée à une DPA élevée. A l'inverse dans le Centre-Ouest et le Nord-Ouest [intérieur], la faible intensité de l'émigration est associée à une faible DPA. Le Nord-Est [littoral] est plutôt attiré vers le cadran supérieur alors que le Sud-Ouest [intérieur] vers le cadran inférieur en ayant tous les 2 un nombre d'émigrants par 1000 habitants similaires.

Globalement, l'émigration avantage les régions du littoral plus riches comparativement.



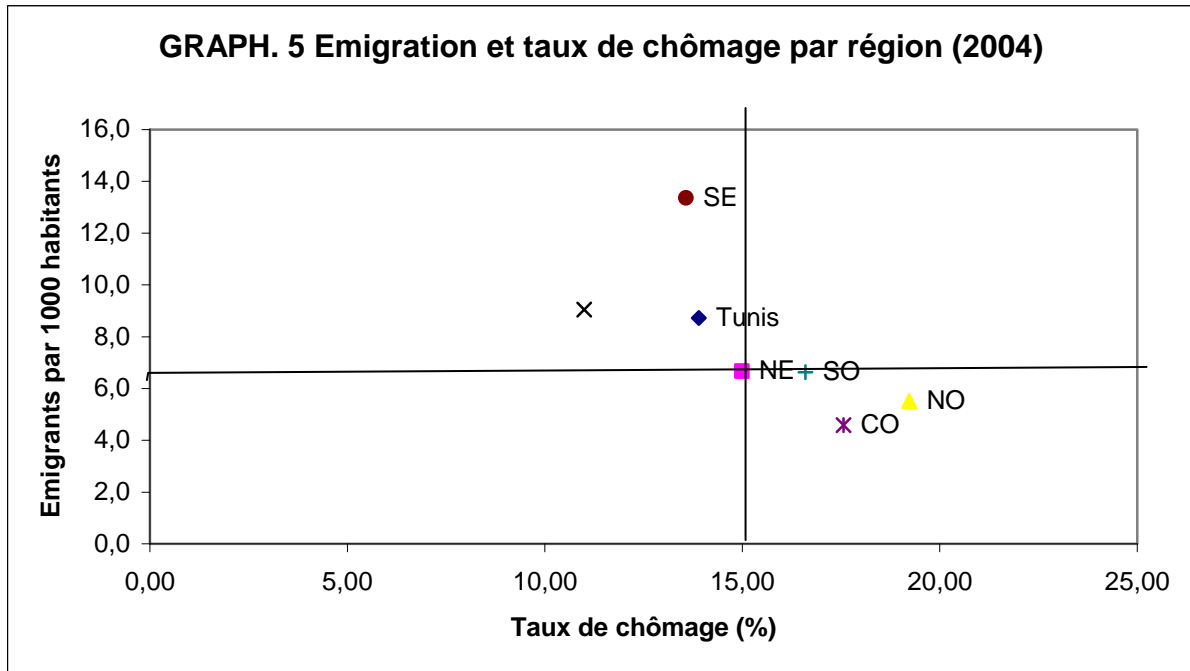
B- Emigration et taux de chômage [TAB 34]

TAB 34. Emigration, taux de chômage et taux de scolarisation (2004)

Région	Taux d'activité (%) (2004)			Taux de chômage (2004)	Taux de scolarisation (%) (2004)
	E	M	F	E	E
District de Tunis	48,3	67,1	29	13,9%	0,975
Nord Est	49,4	70,6	27,8	15,0%	0,956
Nord Ouest	45,3	69,5	22,3	19,2%	0,937
Centre Est	47,5	67,9	27,3	11,0%	0,958
Centre Ouest	41,3	66,4	17,6	17,6%	0,9
Sud Est	40,2	66,6	15,5	13,6%	0,972
Sud Ouest	40,7	65,4	17,3	18,6%	0,97

Source: INS

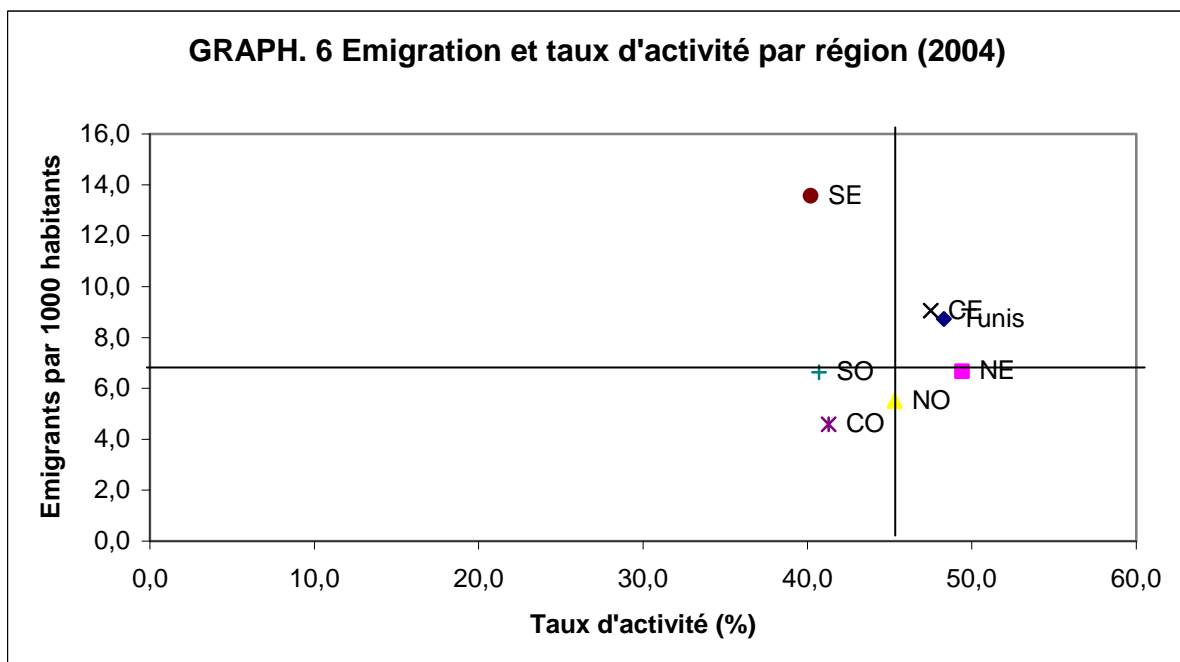
Le graphique G5 confirme la même conclusion et montre encore une fois que les régions du littoral: District de Tunis, Centre-Est et Sud-Est, ont relativement le taux de chômage le moins élevé associé à une intensité d'émigration comparativement plus forte. A l'inverse du Centre-Ouest et du Nord-Ouest avec une faible émigration et un taux de chômage plus élevé. Le Nord-Est est tiré vers le cadran supérieur et le Sud-Ouest vers le cadran inférieur.



Aussi, une première conclusion mérite d'être tirée: Les régions du littoral associent en général et comparativement une émigration plus intense à une DPA plus élevée et un taux de chômage moins fort. A l'inverse des régions de l'intérieur avec une faible intensité d'émigration, une DPA moindre et un taux de chômage plus élevé.

La configuration des flux d'émigration entre 1999 et 2004 en fonction des régions d'origine ne contribue pas à réduire les disparités régionales en Tunisie. Toutefois, une étude plus fine pourrait montrer si les émigrés du littoral ne sont-ils pas de fait des émigrés de l'intérieur procédant en 2 étapes: émigration interne ensuite émigration internationale. Cela mériterait une investigation.

C- Emigration et taux d'activité (G 6)

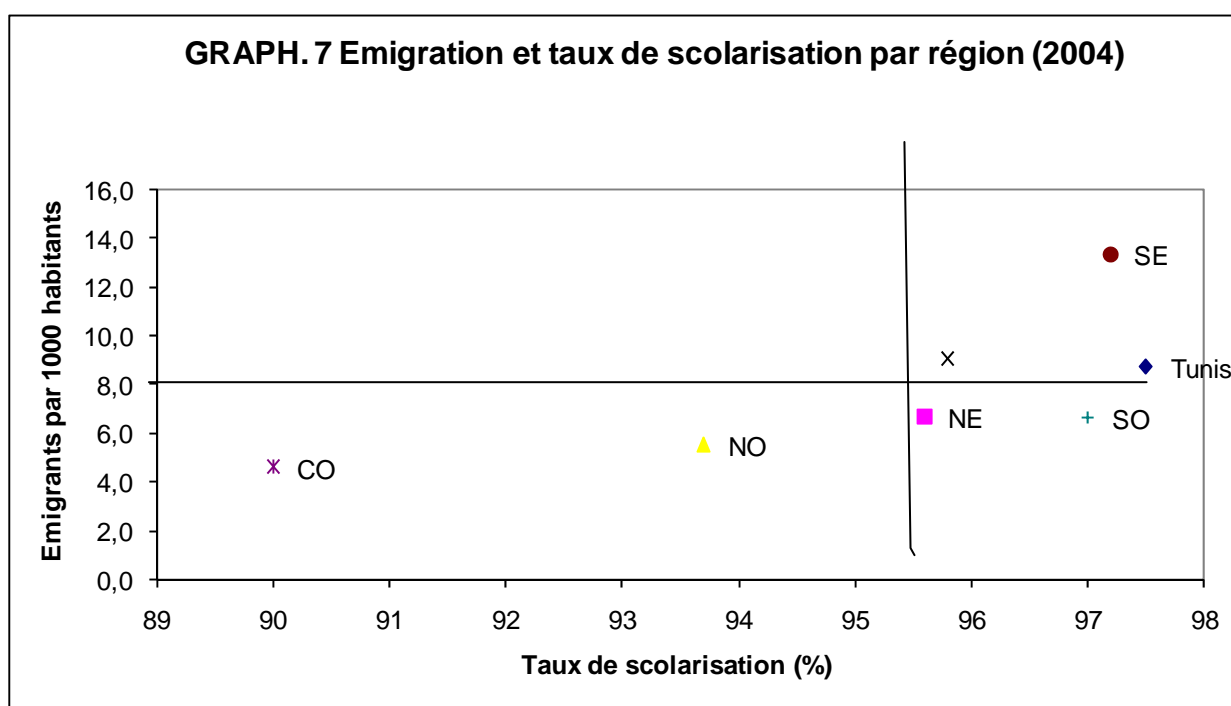


Le Sud – Est, le Sud – Ouest, le Centre – Ouest affichent des taux d’activité proches alors que le nombre d’émigrés par 1000 habitants est différent: élevé dans le Sud – Est, moyen dans le Sud – Ouest et faible dans le Centre – Ouest. Comme déjà établi au niveau des gouvernorats, la corrélation est donc plutôt faible et non significative.

Le cas le plus intéressant est celui du Sud-Est [limitrophe de la Libye et de transit par voie de mer pour l’émigration en Italie], les émigrés pour 1000 habitants représentent 13,4 [l’intensité la plus forte comparativement]. C’est là où les taux d’activité sont les plus faibles: 40,2% pour l’ensemble des 2 sexes et seulement 15,5% pour les femmes. Manifestement, dans cette région où la DPA en 2005 était de 1826 DT [3^{ème} rang après le District de Tunis 2390 DT et le Centre Est 2084 DT], donc moyennement élevé, l’émigration est associée à des taux d’activité très faibles y compris pour les femmes. Cette posture du Sud-Est est singulière et mériterait une plus fine investigation.

D- Emigration et taux de scolarisation

Dans le graphique G7, on peut relever que dans le District de Tunis, le Sud-Est, et dans une moindre mesure le Centre-Est, là où l’émigration est comparativement plus élevée, les taux de scolarisation affichent les scores les plus forts. A l’inverse, le Centre-Ouest, le Nord-Ouest et dans une moindre mesure le Nord-Est à une émigration plus faible relativement est associé des taux de scolarisation plutôt bas en comparaison. Seul le Sud-Ouest présente une posture associant faible émigration et forte scolarisation. A vu du positionnement dans les 4 cadrans des 7 régions, **la corrélation entre émigration et scolarisation** est significative et positive pour le District de Tunis et le Sud – Est, négative pour le Centre – Ouest et dans une moindre mesure le Nord-Ouest. Pour les 3 autres régions, le pronostic est à nuancer. Ceci ne contredit l’existence d’une bonne corrélation positive déjà mise en évidence entre émigration et taux de scolarisation



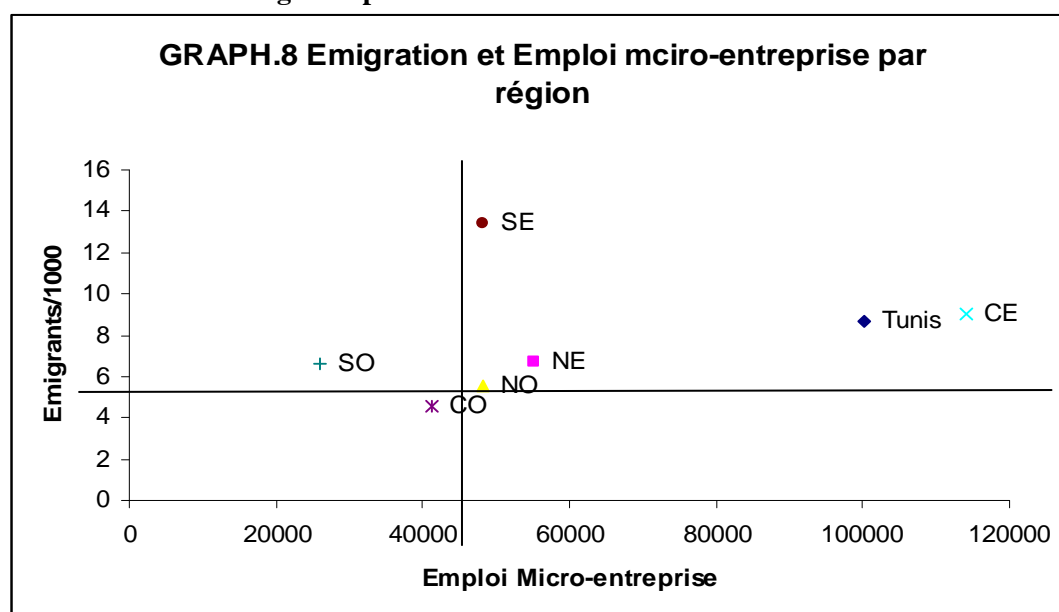
E- Emigration et secteur informel [TAB 35]

TAB 35 - Emploi dans les micro-entreprises (2002)

GOVERNORAT	Emploi micro-entreprise	Emploi micro-entreprise en % total
District de Tunis	100089	0,231133
Nord Est	55054	0,127135
Nord Ouest	48228	0,111372
Centre Est	114169	0,263647
Centre Ouest	41258	0,095276
Sud Est	48154	0,111201
Sud Ouest	26085	0,060237
TOTAL	433037	100%

Nous avons pris ici en considération le point de l'emploi des micro-entreprises¹⁵ dans l'emploi total de chaque région. En mettant en relation l'émigration et la contribution des micro – entreprises (M.E) dans l'emploi total par région [G 8], on peut relever une certaine corrélation. Certes dans le District de Tunis, le Centre-Est et le Nord-Est se trouvent associés forte émigration comparativement et plus grande contribution des M.E [complémentarité]. La même corrélation est vérifiée en sens inverse pour le Centre-Ouest où le faible dynamisme des M.E est associé à la faible intensité de l'émigration. Pour le reste, il y a lieu de souligner que le sud-Ouest qui a la même propension à l'émigration que le Nord-Est affiche une très faible contribution des M.E à l'emploi. Il en est de même quand on compare le Sud-Est au Nord-Ouest; pour contribution plus ou proche des M.E à l'emploi sont associées des intensités d'émigration fortement contrastées.

Ainsi, sur la liaison entre émigration et informalité de l'emploi, le pronostic est plutôt réservé dans l'attente d'une investigation plus fine.



¹⁵ Comme précisé dans le secteur 3.2, les micro - entreprises en 2002 représentaient 57,4% de l'emploi informel. La totalité de l'emploi informel égale 34,3% de l'emploi total.

En conclusion, les impacts de l'émigration sont plus probables sur la DPA, le taux de chômage et sur le taux de scolarisation mais non sur le taux d'activité et plutôt incertains sur le secteur informel.

La contribution des tunisiens à l'étranger en terme de transfert est relativement appréciable, toutefois, leur contribution en termes de projets et de création d'emplois [à l'occasion des retours saisonniers ou définitifs] ne semble pas être significative d'autant que peu ou pas de suivi n'est effectué.

5.3. Pour une politique migratoire proactive en Tunisie

L'argumentaire

La Tunisie doit rompre avec le « laisser faire » ou la politique « subie » ou d'adaptation aux politiques migratoires des partenaires et avoir une **politique PROACTIVE** de la migration.

En Tunisie, l'émigration contrôlée est relativement faible et en deçà du potentiel.

- Alors que le solde migratoire de 1990 à 2000 était positif, il devient depuis 2000 négatif signe d'une reprise manifeste de l'émigration avec une forte accélération en 2005 – 2006 et 2007.
- L'émigration d'emploi contrôlé par l'ANETI et l'ATCT: 3000 en moyenne depuis 2002 est faible.
- L'émigration familiale un peu plus de 2000 en moyenne par an depuis 2002.
- L'émigration totale contrôlée [d'emploi + familiale] est d'un peu plus de 5000 en moyenne par an. Le solde migratoire indique des moyennes négatives de 15000 aux coirs des dernières années.
- Le reliquat soit une dizaine de milliers représentent le potentiel de l'émigration non contrôlée.
- Les tensions encore persistantes au moins dans le moyen terme sur le marché du travail militent pour initier une politique migratoire d'emploi en tant que composante à part entière de la politique de l'emploi.

Les faiblesses actuelles

- Le fait migratoire est géré par plusieurs institutions publiques [et récemment privées non contrôlées] le Ministère de l'Emploi (pour les étrangers en Tunisie), l'ANETI pour les placements surtout en Europe [France et Italie dans le cadre des accords bilatéraux], l'ATCT surtout en direction du Golfe et récemment l'Amérique du Nord et de l'Afrique, l'Office des Tunisiens à l'Etranger OTE dont la mission est l'encadrement et l'assistance aux tunisiens résidants à l'étranger, l'API et l'APIA pour les projets d'investissements des émigrants lors de retours saisonniers ou définitifs (sans suivi); enfin le Ministère des Affaires Etrangères (affaires consulaires) qui grâce à ses réseaux de consulats et chancelleries « quadrille » la présence tunisienne à l'étranger.
- **La problématique migratoire accuse un manque manifeste, de cohérence et d'efficacité et ce en raison de la multiplicité des acteurs et du manque de coordination en l'absence d'une politique d'ensemble explicite.**
- Ces divers organismes en charge de la migration fournissent des données statistiques. De plus l'INS à travers les Recensements Généraux [2004 en particulier] et les Enquêtes annuelles sur la population et l'emploi depuis 2005, produit une Composante Migratoire très riche, cependant non diffusée et disséminée auprès des acteurs publics de la migration.

Enfin, la Banque Centrale de Tunisie (BCT) établit, par ailleurs, régulièrement les données sur les transferts des tunisiens résidants à l'étranger.

Le système d'information statistique sur les migrations souffre à la fois d'un manque de coordination, de centralisation, de standardisation et de diffusion.

Les contours d'une politique migratoire

Une politique migratoire ou une politique de gestion de la mobilité internationale du travail est **un tout**:

- à deux facettes:
 - l'immigration [des étrangers en Tunisie, temporaire, transit, permanente, ...]
 - l'émigration [des tunisiens à l'étranger]
- à plusieurs dimensions liées:
 - Migration et emploi
 - Migration et développement
 - Migration, famille et insertion
 - Migration et sécurité
 - Migration et protection juridique humaine et sociale

L'approche doit être globale multi-institutionnelle. Elle nécessite la mise en cohérence et synergie de l'ensemble des institutions en charge du fait migratoire par la mise en place d'une Structure Unifiée gérant l'ensemble du processus migratoire: Un Secrétariat d'Etat à la promotion des tunisiens à l'étranger par exemple. De plus, et à la base de toute politique migratoire globale et intégrée, il faut se doter d'une base de données informatisées regroupant et harmonisant l'ensemble des informations statistiques (et autres), couvrant tout le champ migratoire, jusqu'alors éparpillées et non disséminées et donc non utilisées à des fins opérationnelles.

La Tunisie doit se doter d'une capacité institutionnelle appropriée et d'une connaissance de base statistique solide préalable à la formulation d'une politique migratoire globale, cohérente et efficace [la coopération avec l'UE est nécessaire]. Cette politique devrait intégrer et le concept de mobilité internationale du travail et celui de migration circulaire permettant d'organiser de concert avec les partenaires des séjours avec possibilité de retours [avec préservation des droits acquis].

Si le principe d'une politique migratoire proactive est admis, sa formulation nécessite une étude stratégique exploratoire avec l'appui d'une expertise européenne couvrant tout le champ migratoire et débouchant sur l'énoncé des objectifs, des réformes à entreprendre, des structures institutionnelles à mettre en place et des axes de coopération avec les partenaires qui supposent l'identification du potentiel migratoire [déficits – excédents] à moyen – long terme.

Annexes

Annexe 1- Concepts et définitions

1. Les concepts adoptés avant l'année 2004:

- A. Population active occupée: Elle comprend les personnes actives qui ont travaillé au moins une journée au cours de la semaine de référence précédant le jour de l'enquête. Les journées non travaillées pour cause de congé, de maladie et d'intempéries sont considérées comme des journées travaillées.
- B. Population en chômage: Ce sont les personnes actives âgées de 18 à 59 ans qui n'ont pas travaillé au cours de la semaine de référence (pour autre cause que congé, maladie ou intempéries) et se déclarent à la recherche d'un emploi et disponibles pour travailler.

2. Les concepts adoptés à partir de l'année 2004:

- A. Population active occupée: La population occupée est constituée des individus de deux sexes âgés de 15ans et plus et qui ont travaillé au moins un jour, ne serait-ce qu'une heure, durant les sept jours qui précèdent la date de l'enquête, des militaires du contingent (sous les drapeaux) et des personnes qui n'ont pas travaillé au cours de la semaine pour des raisons de congé de repos ou de maladie ou d'intempéries notamment pour les personnes s'adonnant à des activités agricoles ou pour des raisons d'arrêt momentané notamment pour les personnes s'adonnant à des activités agricoles ou pour des raisons d'arrêt momentané du travail.
- B. Population en chômage: Ce sont les personnes actives âgées de 15 ans et qui:
 - n'ont pas travaillé ne serait ce qu'une heure pendant la période de référence (semaine précédant le jour de l'enquête);
 - se déclarent à la recherche effective d'un emploi;
 - sont disponibles pour travailler.

3. Population d'âge actif

La population d'âge actif est constituée des personnes âgées de 15 ans et plus.

4. Population active totale

Elle est obtenue par sommation de la population occupée d'une part et la population non-occupée d'autre part.

5. Taux d'activité

C'est le rapport du nombre de personnes actives (15 ans et plus).

6. Taux d'activité par groupe d'âge

C'est le rapport du nombre de personnes actives, dans un groupe d'âge donné, à l'ensemble de personnes de ce même groupe d'âge, (nombre d'actifs d'un groupe d'âge donné pour 100 personnes de ce même groupe d'âge).

7. Taux de chômage

C'est le rapport du nombre de chômeurs au nombre d'actifs de même groupe d'âge (nombre de chômeurs pour 100 actifs).

8. Taux de chômage par groupe d'âge

C'est le rapport du nombre de chômeurs au nombre d'actifs de même groupe d'âge (c'est le nombre de chômeurs pour 100 actifs dans un groupe d'âge donné).

9. Secteurs d'activités

Les actifs occupés sont classés dans les secteurs d'activités des entreprises auxquelles ils appartiennent.

Les secteurs d'activité sont classés selon la nomenclature d'activité tunisienne (NAT).

10. Statut dans la profession

Cinq statuts dans la profession sont distingués:

- Patron: personne qui exerce pour son propre compte et qui emploie un ou plusieurs salariés (en dehors des aides familiaux).
- Indépendant: personne qui exerce pour son propre compte, seule ou avec des aides familiaux.
- Salarié: personne qui exerce un travail rémunéré pour le compte d'un patron, de l'administration ou d'une société.
- Aide familiale: personne qui contribue dans l'activité d'une entreprise familiale sans rémunération en tant que salariée.
- Apprenti: personne qui est encore au stade d'apprentissage d'un métier.

11. Offre d'emploi enregistrée à l'ANETI

Toute déclaration d'embauche exprimée par l'entreprise auprès de l'ANETI.

12. Les demandeurs d'emploi nouvellement inscrits

Ce sont les personnes qui s'inscrivent pour la première fois dans un bureau d'emploi comme demandeurs d'emploi.

13. Le Fonds National de l'Emploi 21-21 (FNE)

Le Fonds National de l'Emploi (FNE) « 21-21 », depuis sa création en 200, intervient sur deux mécanismes essentiels: l'employabilité et la création d'entreprise.

A. Amélioration de l'employabilité:

Cet axe inclut de nombreux programmes:

- Formation –reconversion dans les spécialités demandées par le marché de l'emploi;
- Programme d'apprentissage au près des entreprises et des artisans;
- Formation-emploi dans le cadre de travaux d'intérêt public;
- D'aide à l'insertion.

B. Encouragement à la création d'entreprises et stimulation de l'esprit d'initiative:

Cet axe inclut la création de projets, la construction de cités de métiers et la réalisation d'espaces industriels.

14. Stages d'Initiation à la Vie Professionnelle (SIVPI)

Ces stages sont destinés aux jeunes diplômés de l'enseignement supérieur ou ayant accompli avec succès le premier cycle de cet enseignement.

15. Stages d'Initiation à la Vie Professionnelle (SIVP2)

Ces stages sont destinés aux jeunes ayant accompli la 9^{ème} année de l'enseignement de base, au minimum (3^{ème} année de l'enseignement secondaire, ancien régime) ou ayant le niveau du premier cycle de l'enseignement supérieur.

16. Contrat Emploi-Formation (CEF)

Le contrat Emploi-Formation « CEF » cible:

- Les jeunes ayant au moins le niveau de la 9^{ème} année de l'enseignement de base accomplie (troisième année de l'enseignement secondaire, ancien régime) et titulaire d'un diplôme ou d'un certificat de fin de formation délivré par un établissement de formation professionnelle public ou privé;
- Les jeunes ayant un niveau scolaire compris entre la 9^{ème} année de base et la 4^{ème} de l'enseignement secondaire;
- Et les jeunes sortants d'un centre de formation professionnelle agricole.

17. Le FIAP

Le « FIAP » a pour objectif de favoriser l'insertion des demandeurs d'emploi dans la vie active à travers leur adaptation à des postes d'emploi prédéfinis recommandés par des employeurs.

18. Les Stages d'Initiation et d'Adaptation à la Création d'Entreprise (SIACE)

Le « SIACE » a pour objectif d'acquérir des compétences pratiques, opérationnelles et professionnelles nécessaire pour la gestion des entreprises, ainsi il permet aussi de développer l'esprit entrepreneurial chez les jeunes désirant s'installer à leur propre compte.

19. La Banque Tunisienne de Solidarité (BTS)

Créée en 1977, la Banque Tunisienne de Solidarité (BTS) a pour de faciliter davantage l'accès aux crédits bancaires pour les micro-entrepreneurs. Elle a été chargée, à partir de janvier 2003 de gérer les programmes de prêts et de microcrédits conçus par le Fonds 21-21 et les autorités régionales.

20. Le Fonds National de Promotion de l'Artisanat et des Petits Métiers (FONAPRA)

Le fonds National de Promotion de l'Artisanat et de Petits Métier (FONAPRA) permet à des personnes désirant s'installer à leur propre compte de bénéficier de conditions de financement avantageuses dans le secteur de l'artisanat et des petits métiers à l'exclusion des activités à caractère commercial.

21. Prise en charge par l'Etat d'une part des salaires versés au titre des nouveaux recrutements des diplômés de l'enseignement supérieur

Ce programme a pour objectif l'encouragement des entreprises privées à recruter les diplômés de l'enseignement supérieur;

- Les entreprises qui effectuent la première opération de recrutement d'un ou plusieurs diplômés de l'enseignement supérieur;
- Les petites et moyennes entreprises qui adhèrent nouvellement au programme de mise à niveau (à partir du 1^{er} janvier 2004);
- Les petites et moyennes entreprises installées dans les zones de développement régional.

22. Prise en charge par l'Etat de la contribution patronale

Prise en charge par l'Etat de la contribution patronale au régime légal de la sécurité sociale pour les salaires versés au titre des nouveaux recrutements de diplômés de l'enseignement supérieur durant une période de cinq ans. (A partir de 2005 la prise en charge par l'Etat s'étale sur une période de sept ans et ce, d'une manière dégressive).

Annexe 2- Les Sources statistiques nationales

- L'Institut National des Statistiques – INS (cf. www.ins.nat.tn) est en première ligne pour la production et surtout le traitement et la diffusion des données statistiques en général et des données migratoires.

L'INS intervient dans la production des statistiques migratoires de deux manières: principalement à travers les Recensements Généraux de la Population et de l'Habitat (RGPG) et à travers l'enquête annuelle sur la population et l'emploi depuis 2003.

Toutefois, la composante migratoire n'est pas diffusée.

- L'Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications dépendant du Ministère de l'Emploi et de l'Insertion Professionnelle des Jeunes.

L'Observatoire a une publication annuelle: « Statistiques de l'Emploi ». Ce document vise à présenter un outil de travail pour les différents utilisateurs qui cherchent à mieux connaître et analyser le fonctionnement du marché de l'emploi, fournit une synthèse sur plusieurs années des principaux indicateurs de ce marché calculés à partir de diverses sources. Il couvre plusieurs domaines:

Le domaine « activité, emploi et chômage » qui s'appuie sur les résultats des recensements et des enquêtes réalisés par l'INS et présente des informations sur la population active, la population active occupée et la population en chômage.

Le domaine « marché de l'emploi couvert par l'ANETI » présente des informations sur les offres et les demandes d'emploi, ainsi que les placements en emploi enregistrés au niveau des bureaux d'emploi.

Le domaine « Programmes d'encouragement à l'emploi » renseigne sur l'évolution des réalisations relatives aux programmes d'encouragement à l'emploi (bénéficiaires, financements, etc.).

Les données sont fiables.

- Les données consulaires sont du ressort du Ministère des Affaires Etrangères (MAE).

Le MAE dispose d'un réseau bien étoffé de consulats et de chancelleries dans les principaux pays d'immigration. La présence tunisienne y est densément quadrillée.

Ses bases de données constituent la principale source d'information sur l'émigration à l'étranger. Ces données sont systématiquement citées et utilisées par les administrations et les organismes publics. Elles ont une fiabilité moyenne.

- Le Ministère de l'Emploi et de l'Insertion Professionnelle des Jeunes, à travers la Direction Générale de l'immigration et de la Main d'œuvre Etrangères fournit les statistiques sur les étrangers travaillant en Tunisie.

Ce Ministère est par ailleurs doté d'une Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant (NATI), dont la mission est de mettre en relation la demande d'emploi émanant de la Tunisie, et l'offre d'emploi émanant de la Tunisie ou de l'étranger.

Elle fournit en particulier des données fiables sur les placements de tunisiens à l'étranger en Europe en particulier.

- Le Ministère du Développement et de la Coopération Internationale à travers l'Agence tunisienne de la Coopération Technique ATCT fournit les données des placements de cadres tunisiens orientés vers les pays du Golfe surtout.
- La Banque Centrale de Tunisie produit régulièrement des données plus ou moins détaillées sur le poste: Revenus du travail correspondants aux transferts des tunisiens à l'étranger.

- Enfin, l'Agence de Promotion des Investissements (API) et l'Agence de Promotion des Investissements Agricoles (APIA) fournissent des données plus ou moins détaillées sur les projets des tunisiens résidents à l'étranger... Mais sans aucun suivi.

En général, les données statistiques en Tunisie sont nombreuses et fiables. Le problème est plutôt dans l'éparpillement et la non-diffusion systématique.

Annexe 3- Les principaux documents utilisés

1. CARIM [E.U.I – RSCAS]; 2005, 2006, 2007 Reports
2. Commission de la Consultation Nationale sur l'Emploi
 - Evaluation des instruments de la politique active de l'emploi orientés vers les diplômés de l'enseignement supérieur (2008)
 - L'emploi, un défis aux dimensions multiples
3. Institut National des Statistiques
 - Projection de la population 2004 – 2034
 - Projection de la population active 2001 – 2034
 - Enquête sur les micros entreprises en 2002 [N° 2]
4. Ministère du Développement de la Coopération Internationale: Le 11^{ème} Plan de développement.