

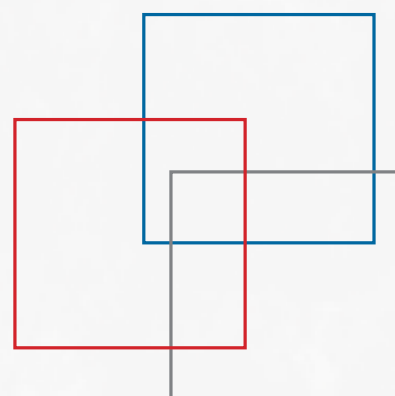


Bureau
international
du Travail



TRANSITION VERS LE MARCHÉ DU TRAVAIL DES JEUNES FEMMES ET HOMMES EN TUNISIE :

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE AUPRÈS
DES ENTREPRISES



TRANSITION VERS LE MARCHÉ DU
TRAVAIL DES JEUNES FEMMES ET
HOMMES EN TUNISIE :

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE AUPRÈS
DES ENTREPRISES

Copyright © Organisation internationale du Travail 2015

Première édition 2015

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes en Tunisie : Résultats de l'enquête auprès des entreprises. – Genève ; BIT, 201524 (web pdf)

International Labour Office

13.02.3

Données de catalogage du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des plat-formes de distribution numérique. On peut aussi se les procurer directement en contactant ilo@turpin-distribution.com. Pour plus d'information visitez notre site Web: www.ilo.org/publns ou contactez ilopubs@ilo.org.

Imprimé en Tunisie

REMERCIEMENTS

L'édition 2014 de l'enquête sur la Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes en Tunisie – *Résultats de l'enquête auprès des entreprises* a été réalisée dans le cadre du projet « Un appel à l'Action : la crise de l'emploi des jeunes en Tunisie », financée par le gouvernement Italien en partenariat avec le Bureau International du Travail (BIT). Le rapport d'analyse de l'enquête a été élaboré par Mme Milagros Lazo Castro, Responsable Technique du Programme Emploi des Jeunes au BIT Genève, M. Mokhtar Kouki, consultant auprès du BIT et Professeur à l'Ecole Supérieure de la Statistique et de l'Analyse de l'Information, et l'équipe de l'Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications (ONEQ), notamment M. Fakher Zaibi, Directeur Général, M. Salem Talbi et Mme Sondes Amairi. L'enquête sur le terrain a été conduite par l'Institut National de la Statistique (INS), sous la direction de M. Atef Ouni.

Les auteurs saisissent cette opportunité pour remercier Mme Paz Arancibia, Conseiller Technique Principal du Programme « Appel à l'action sur la crise de l'emploi des jeunes en Tunisie » du Bureau BIT à Tunis pour son soutien technique et une contribution précieuse à tous les stades de l'enquête. De plus, ils adressent leurs sincères remerciements à Mme Nawel Marzouki, Coordinatrice Nationale de Projet « Emploi décent pour la jeunesse tunisienne », pour son appui dans l'organisation de l'atelier de validation. Les auteurs remercient M. Gianni Rosas, Chef du Programme Emploi des Jeunes au BIT Genève ; Mme Sara Elder et M. Yves Perardel du projet Work4Youth ; Mme Daniela Zampini, du Bureau BIT Caire ; M. Hédi Saidi, Directeur Général de l'INS ; M. Mouna Zgolli, Directeur Central à l'INS ; et M. Atef Ouni, Sous-Directeur chargé des enquêtes auprès des entreprises, pour les échanges fructueux dans le cadre de l'élaboration de ce rapport.

TABLE DES MATIÈRES

| | | |
|-----------|---|-----------|
| 1. | Introduction et principales conclusions | 13 |
| 1.1 | Vue d'ensemble de la demande de travail en Tunisie | 13 |
| 1.2 | Objectif de l'enquête et méthodologie | 16 |
| 1.3 | Structure du rapport | 20 |
| 1.4 | Principaux résultats | 20 |
| | | |
| 2. | Caractéristiques des entreprises de 6 employés et plus | 25 |
| 2.1 | Tranche d'âge et sexe des employés | 25 |
| 2.2 | Les principales activités des entreprises | 27 |
| 2.3 | Taille et région d'installation des entreprises | 28 |
| 2.4 | Entreprises selon leur statut juridique | 29 |
| 2.5 | Principaux clients des entreprises | 30 |
| 2.6 | L'affiliation des entreprises et employés aux organisations d'employeurs et de travailleurs | 31 |
| 2.7 | Principales difficultés rencontrées par les entreprises | 32 |
| | | |
| 3. | Recrutement dans les entreprises de six employés et plus | 35 |
| 3.1 | Principales méthodes de recrutement adoptées par les entreprises | 35 |
| 3.2 | Préférences des entreprises lors de la décision d'embauche | 37 |
| | 3.2.1 La caractéristique la plus recherchée par les entreprises | 37 |
| | 3.2.2 Les caractéristiques préférées des entreprises | 39 |
| 3.3 | Les compétences les plus importantes et les plus recherchées par les entreprises | 45 |
| 3.4 | Le regard des entreprises sur les compétences et aspirations des jeunes demandeurs d'emploi | 52 |
| | 3.4.1 L'appréciation des entreprises sur les compétences des jeunes demandeurs d'emploi selon la région | 52 |
| | 3.4.2 L'appréciation des entreprises sur les compétences des jeunes demandeurs d'emploi par secteurs | 54 |
| | 3.4.3 L'opinion des entreprises sur les aspirations des jeunes demandeurs d'emploi | 55 |

| | |
|--|-----------|
| 4. Formation des employés | 57 |
| 4.1 Formation continue au profit des employés | 57 |
| 4.2 Conduite et financement de la formation continue | 61 |
| 4.3 Participation à des expériences de formation et information autour des sessions de formation financées par le gouvernement | 65 |
| | |
| 5. Dynamique de la demande de travail | 69 |
| 5.1 Situation actuelle de la demande de travail | 69 |
| 5.1.1 Dynamique positive de création d'emplois pour les entreprises | 69 |
| 5.1.2 Postes actuellement vacants et postes récemment ouverts | 71 |
| 5.1.3 Les postes jugés difficiles de pourvoir | 73 |
| 5.1.4 Les employés étrangers | 78 |
| 5.2 Perspectives de la demande de travail | 79 |
| 5.2.1 Perspectives économiques au cours de 12 prochains mois | 79 |
| 5.2.2 Postes d'emplois à créer au cours des 2 à 3 prochaines années | 82 |
| 5.2.3 Les emplois les plus susceptibles d'être moins demandés au cours des 2 à 3 prochaines années | 86 |

TABLEAUX

| | | |
|--------------------|---|----|
| Tableau 1: | Echantillon et base de sondage | 19 |
| Tableau 2: | Structure de l'emploi au 31 décembre selon la tranche d'âge et le sexe, (%) | 25 |
| Tableau 3: | Statut des travailleurs au 31 décembre selon la tranche d'âge, (%) | 26 |
| Tableau 4: | Répartition des entreprises selon l'activité principale | 27 |
| Tableau 5: | Répartition des entreprises de 6 employés et plus selon la taille et la région, (%) | 28 |
| Tableau 6: | Répartition des entreprises de 6 employés et plus selon le statut juridique | 29 |
| Tableau 7: | Les principaux clients des entreprises de 6 employés et plus (réponses multiples). | 30 |
| Tableau 8: | Répartition des entreprises selon les principales caractéristiques, (%) | 31 |
| Tableau 9: | Les problèmes les plus importants auxquels sont confrontées les entreprises | 34 |
| Tableau 10: | Principales méthodes de recrutements | 36 |
| Tableau 11: | Caractéristiques préférées par les employeurs lors de la décision de recrutement | 39 |
| Tableau 12: | La prise en compte de la caractéristique genre dans la décision de recrutement selon les secteurs d'activité, (%) | 41 |
| Tableau 13: | Education et secteur d'activité en cas de recrutement de dirigeants et professionnels, (%) | 43 |
| Tableau 14: | Education et secteur d'activité en cas de recrutement de travailleurs de production et professions élémentaires, (%) | 44 |
| Tableau 15: | Coordonnées des compétences après analyse factorielle | 46 |
| Tableau 16: | Opinion des entreprises sur les deux premiers aspects les plus importants pour les jeunes qui cherchent un emploi | 56 |
| Tableau 17: | Organisation de session de formation par l'entreprise au profit de ses employés (au cours des 12 derniers mois), (%) | 57 |
| Tableau 18: | Nombre de travailleurs ayant bénéficié d'une formation continue au cours des 12 derniers mois | 59 |
| Tableau 19: | Nombre d'employés ayant bénéficié d'une formation (au cours des 12 derniers mois) par type d'activité de l'entreprise | 60 |
| Tableau 20: | Type de formation assurée par l'entreprise, (% , réponses multiples) | 60 |
| Tableau 21: | Lieu de la formation assurée au profit des employés, (réponses multiples) | 61 |
| Tableau 22: | Conduite de la formation assurée au profit des employés, (%) | 62 |
| Tableau 23: | Durée de la formation selon les secteurs d'activités, (%) | 63 |
| Tableau 24: | Principal contributeur au financement de la formation, (%) | 64 |
| Tableau 25: | Participation à une expérience de travail / un programme de stage avec un établissement de formation, (%) | 65 |
| Tableau 26: | Dynamique de l'emploi entre 2012 et 2013, (%), selon le secteur d'activité | 70 |
| Tableau 27: | Nombre de postes actuellement vacants au sein de l'entreprise | 71 |
| Tableau 28: | Les offres d'emplois actuelles ou postes vacants qui ont été ouverts récemment | 73 |
| Tableau 29: | Offres d'emploi que l'entreprise a jugées «Difficiles à pourvoir», actuellement ou récemment | 74 |
| Tableau 30: | Ancienneté des postes jugés «Difficiles à pourvoir» (en mois) selon la Nomenclature Nationale des Professions (NNP) | 75 |

| | | |
|--------------------|--|----|
| Tableau 31: | Raison principale pour laquelle le poste a été difficile à pourvoir | 76 |
| Tableau 32: | Impact le plus significatif sur votre entreprise d'être dans l'incapacité de combler les postes vacants | 77 |
| Tableau 33: | La mesure principale prise ou à prendre pour surmonter la difficulté de pourvoir les postes vacants | 78 |
| Tableau 34: | Nombre d'employés étrangers travaillant dans l'entreprise ou ayant travaillé dans le passé récent | 79 |
| Tableau 35: | Perspectives au niveau du volume d'affaires au cours des 12 prochains mois, (%) | 80 |
| Tableau 36: | Perspectives du volume d'affaires selon la région de l'entreprise, (%) | 80 |
| Tableau 37: | Perspectives d'évolution de l'emploi dans l'entreprise pour le 12 prochains mois, (%) | 81 |
| Tableau 38: | Perspectives d'évolution de l'emploi selon la région de l'entreprise, (%) | 82 |
| Tableau 39: | Nombre de postes à créer au cours des 2 à 3 prochaines années selon le grand groupe de la NNP | 83 |
| Tableau 40: | Les emplois les plus susceptibles d'être moins demandés au cours des 2-3 prochaines années | 86 |
| Tableau 41: | Répartitions des employés au 31/12/2013 | 89 |
| Tableau 42: | La caractéristique la plus importante recherchée chez le travailleur | 90 |
| Tableau 43: | Les compétences les plus recherchées chez l'employé selon le secteur d'activité | 91 |
| Tableau 44: | Opinion des entreprises sur les compétences des jeunes selon la région | 92 |
| Tableau 45: | Evaluation des compétences des jeunes chercheurs d'emplois âgés de 15 à 29 ans, selon le secteur d'activité | 94 |
| Tableau 46: | Le nombre de postes les plus susceptibles d'être vacants (demandés, affichés) au cours des 2-3 prochaines années | 95 |
| Tableau 47: | Répartition des postes actuellement vacant selon le 2ème niveau de la NNP | 96 |
| Tableau 48: | Répartition des postes difficiles à pourvoir selon la nomenclature nationale des professions | 97 |

FIGURES

| | | |
|-------------------|---|----|
| Figure 1: | La caractéristique la plus recherchée par l'entreprise, (%) | 38 |
| Figure 2: | Importances des compétences des jeunes demandeurs d'emplois, (%) | 47 |
| Figure 3: | Les compétences les plus recherchées par les entreprises industrielles, (%) | 48 |
| Figure 4: | Les compétences les plus recherchées par le secteur de services, (%) | 49 |
| Figure 5: | Les compétences les plus recherchées par le secteur de « commerce, réparation d'automobiles et de motocycles », (%) | 50 |
| Figure 6: | Les compétences les plus recherchées par le secteur de construction, (%) | 51 |
| Figure 7: | Les compétences les plus recherchées par le secteur de « Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur », (%) | 52 |
| Figure 8: | Organisation de session de formation continue selon la région | 58 |
| Figure 9: | Entreprises régulièrement informées des sessions de formation continue organisées avec un financement du Gouvernement, (%) | 66 |
| Figure 10: | Répartition des entreprises régulièrement informées des sessions de formation, selon la région | 67 |
| Figure 11: | Dynamique de l'emploi selon la région, (%) | 71 |
| Figure 12: | Répartition des postes actuellement vacants, selon la région | 72 |
| Figure 13: | Répartition des postes susceptibles d'être créés au cours de 2 à 3 prochaines années | 85 |

1. INTRODUCTION ET PRINCIPALES CONCLUSIONS

1.1 Vue d'ensemble de la demande de travail en Tunisie

La Tunisie est caractérisée par une demande de travail faible et de prédominance des micro- et petites entreprises. Selon le Répertoire National des Entreprises (RPN)¹, la Tunisie compte, en 2013, 654,524 entreprises privées, dont 574,650 (environ 88 pour cent) n'emploient aucun salarié, 68,058 (10,4 pour cent) emploient entre 1 et 9 salariés et 11,816 (1,8 pour cent) emploient 10 salariés et plus. Toujours selon le RPN, le secteur du « Commerce, réparation automobile et d'articles domestiques » rassemble la plupart des entreprises. En effet, presque la moitié des entreprises (48,2 pour cent) appartiennent à ce secteur. Viennent ensuite le secteur du « Transport en entreposage » (15,5 pour cent), les « Industries » (11,7 pour cent) et la « Construction » (5 pour cent). Le reste des entreprises est distribué dans différents types d'activités.

La moitié des entreprises tunisiennes se trouve dans la région du Nord-Est (49,4 pour cent), principalement dans la ville de Tunis (37,6 pour cent). Suivent la région du Centre-Est (24,6 pour cent), la région du Nord-Ouest (7,9 pour cent), la région du Centre-Ouest (7,4 pour cent), la région du Sud-Est (7 pour cent) et, finalement, la région du Sud-Ouest (3,7 pour cent).

Une évolution en dents de scie des créations nettes d'emplois a eu lieu durant les dernières années en Tunisie. Pour la période Mai 2009 – Février 2014, les créations d'emploi oscillent entre 78,000 et 92,000 par an, exception faite pour la période Février 2013-2014 au cours de laquelle l'économie a généré 111,300 emplois. Ces derniers proviennent principalement des entreprises du secteur des « Services » (72,300 emplois) et plus précisément du « Commerce » (36,800 emplois). Vraisemblablement, la création d'emplois dans le secteur du « Commerce » résulte du développement des activités commerciales informelles, notamment avec la Lybie dans le sud du pays.

¹ Le Répertoire National d'Entreprises, créé et géré par l'INS conformément au décret n°94- 780 du 4 avril 1994, est une liste exhaustive des entreprises patentées du secteur privé issue essentiellement des fichiers de la Direction Générale des Impôts (DGI) et la Caisse Nationale de la Sécurité Sociale (CNSS). INS, *Statistiques issues du Répertoire National des Entreprises*, Tunis, 2014.

Le secteur d'activité d'où provient le plus de demande est celui des « Services ». Plus précisément, les sous-secteurs des « Services de l'éducation, la santé et administratifs » et du « Commerce ». En effet, ces deux sous-secteurs retiennent respectivement près de 38 pour cent et 25 pour cent de la population active occupée. Le sous-secteur « Transport et la télécommunication » occupe la troisième place avec environ 12 pour cent, suivi par le sous-secteur de « Services de réparation et de l'immobilier » (près de 9 pour cent).

Le secteur de l'agriculture et de la pêche a connu des pertes d'emplois durant les dernières années, en dehors de la période Mai 2011-2012, laquelle s'est caractérisée par la création de 40,000 emplois. Les pertes d'emplois dans ce secteur s'expliquent principalement par les mauvaises conditions climatiques des dernières années, marquées par une carence prononcée en pluie.

En février 2014, le nombre d'actifs occupés était de 3,392,500. Ceci représente une légère amélioration par rapport à l'année 2012, où le nombre de personnes occupées arrivait à 3,231,600. Cette augmentation est due à une timide reprise des activités économiques, suite à une période économique difficile pendant laquelle la population active représentait 3,139,800 personnes (mai 2011), soit une perte d'environ 137,000 (-1,9 pour cent) emplois par rapport au même mois en 2010. Ceci a été principalement engendré par les événements sociaux et politiques survenus à la veille de la révolution.

La majorité de la population active occupée exerce en tant que salariée. Ainsi, au premier trimestre 2013, 71,7 pour cent étaient des travailleurs salariés, 24,5 pour cent étaient des travailleurs indépendants et 3,8 pour cent des aides familiales.

Environ trois quart des Tunisiens occupés sont des hommes. La part des femmes occupées se situe aux alentours de 25 pour cent dans la période Mai 2010- Février 2014, exception faite pour l'année 2011 au cours de laquelle cette part a reculé à 23,7 pour cent contre 76,3 pour cent pour les hommes. Cette baisse s'explique principalement par une perte d'emplois plus importante chez les femmes (-73,900) que chez les hommes (-63,700) dû, entre autres, au fait que durant la première période de la révolution ce sont les femmes qui ont le plus souffert des licenciements des entreprises qui ont fermé pendant cette période. De façon générale, en matière d'emploi les événements survenus à la veille de la révolution ont affecté plus les femmes que les hommes.

En ce qui concerne les jeunes Tunisiens âgés de 15 à 29 ans, plus de la moitié sont inactifs et les femmes sont nettement plus concernées par ce phénomène que les hommes. Selon l'enquête de l'emploi de 2012, il y a 3,063,800 jeunes en Tunisie dont 50,5 pour cent sont des hommes et 49,5 pour cent sont des femmes.

Parmi eux, 54 pour cent sont des inactifs qui poursuivent des études, ceux exerçant un travail représentent 29,8 pour cent et 16,2 pour cent sont au chômage. En ce qui concerne les jeunes occupés (914,300) il y a une nette disparité entre les femmes (30,1 pour cent) et les hommes (69,9 pour cent).²

Globalement, le secteur des « Services » est le premier employeur des jeunes Tunisiens. En effet, comme indiqué dans le rapport ETVA « jeunes », il occupe 39,3 pour cent des jeunes en activité, suivi par le secteur des « Industries », avec une part de 38 pour cent, et celui de l'« Agriculture et la pêche » avec 23 pour cent. Le secteur des « Services » emploie 42,2 pour cent de jeunes femmes et 38,6 pour cent de jeunes hommes.

La création nette d'emplois est insuffisante pour atténuer l'acuité du chômage. En effet, la création nette d'emplois durant la période (2010-2013) ne permet pas d'absorber la population active non occupée, estimée à 628,400 au 2ème trimestre de 2013. Différentes études ont montré que la faible capacité de l'économie nationale à générer suffisamment d'emplois est due essentiellement au modèle national de développement adopté, lequel est basé sur les activités à faible valeur ajoutée.

Le niveau de chômage en Tunisie est préoccupant. Le taux de chômage s'est envolé de 13 pour cent en 2010 à 18,3 pour cent en 2011 à cause de la suppression d'environ 137,000 postes. Tel qu'indiqué auparavant, cette importante perte d'emplois s'explique par le repli des activités économiques, causé par les événements sociaux et politiques survenus à la veille de la révolution. Grâce à la timide reprise des activités économiques déjà évoquée, le taux de chômage a affiché une baisse pour se situer à 15,2 pour cent pendant le premier trimestre de l'année 2014. Chiffre qui, toutefois, demeure élevé par rapport aux années précédentes (en 2004 ce chiffre était à 13,8 pour cent et en 2010 autour de 14 pour cent). En dépit cette baisse du chômage, les femmes demeurent plus affectées que les hommes. Ainsi, au 1er trimestre de l'année 2014 le taux de chômage des femmes était de 21,5 pour cent contre 12,7 pour cent pour les hommes. Ces taux étaient respectivement 21,9 pour cent et 12,8 pour cent au 1er trimestre de l'année 2013.

Les jeunes tunisiens sont d'avantage touchés par le chômage, avec un taux de chômage de 31,8 pour cent. Environ un jeune tunisien sur sept, âgé de 15-29 ans, est au chômage et 40 pour cent des jeunes sont à la quête d'emploi depuis plus de 2 ans. Selon les résultats de l'ETVA « jeunes » 2013 environ 18 pour cent des jeunes âgés de 15 à 29 ans sont inactifs et non-scolarisés (ils ne poursuivent ni étude ni formation, ne travaillent pas et ne cherchent pas du travail). Le phénomène concerne particulièrement les femmes dont 30 pour cent sont inactives contre uniquement 6 pour cent pour les hommes. Ce phénomène affecte les jeunes résidant dans le milieu urbain plus que leurs homologues du milieu rural.

² OIT, *Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes en Tunisie*, Genève, juin 2014. http://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/work-for-youth/publications/national-reports/WCMS_247560/lang--en/index.htm

Plus de 90 pour cent des jeunes au chômage appartiennent à des ménages financièrement moyens ou pauvres. De même, il existe une disparité prononcée du chômage des jeunes selon les régions.³ Les régions du sud demeurent les plus affectées par ce phénomène. En effet, le taux de chômage dans les gouvernorats du Sud-Ouest se situe à 23,2 pour cent en 2013 contre 28,3 pour cent en 2010, soit une baisse de cinq points. Pour les gouvernorats du Sud-Est, le taux de chômage a atteint 22,4 pour cent en 2013 contre 23,4 pour cent en 2010, soit une baisse d'un point.

1.2 Objectif de l'enquête et méthodologie

En réponse à cette situation et afin de disposer de plus d'informations pertinentes sur la transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes tunisiens âgés de 15-29 ans, et sur l'évolution de la demande de travail dans le pays, l'Organisation Internationale du Travail a élaboré un cadre de compréhension de la Transition de l'Ecole vers la Vie Active (ETVA), à partir d'une première enquête auprès des jeunes Tunisiens âgés de 15 à 29 ans, et d'une deuxième enquête auprès des entreprises.

Ces enquêtes ETVA permettent de fournir aux décideurs politiques, un éclairage complémentaire, autre que celui fourni dans le cadre des activités statistiques habituelles faites par les structures statistiques concernées (recensement de la population, enquêtes population emploi, enquêtes sur les activités économiques des entreprises, etc.).⁴

La première enquête « Enquête sur la Transition vers la Vie Active auprès des jeunes » (par la suite ETVA « jeunes »), a été réalisée en 2013 auprès des jeunes âgés de 15 à 29 ans dans le cadre du projet « Work4Youth » de l'OIT. Le rapport d'analyse des résultats de l'enquête a été présenté le 29 avril 2014 lors d'un atelier organisé à Tunis auquel ont pris part les différentes parties concernées par la problématique de l'emploi des jeunes, à l'instar du Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi, le Ministère de l'Education, le Ministère de l'Enseignement Supérieur de la Recherche Scientifique, l'Institut National de la Statistique, l'Union Tunisienne de l'Industrie du Commerce et de l'Artisanat (UTICA), l'Union Générale Tunisienne du Travail (l'UGTT), certaines universités, etc.

³ OIT, *Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes en Tunisie*, Genève, juin 2014. http://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/work-for-youth/publications/national-reports/WCMS_247560/lang--en/index.htm

⁴ Pour plus d'information sur l'ETVA auprès des jeunes, voir OIT, *Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes en Tunisie*, Genève, juin 2014. http://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/work-for-youth/publications/national-reports/WCMS_247560/lang--en/index.htm

Ce rapport a fourni, grâce à une panoplie d'indicateurs et d'analyses pertinentes, une image beaucoup plus détaillée des jeunes sur le marché du travail que celle fournie généralement par les enquêtes classiques, y compris l'enquête trimestrielle sur l'emploi. Outre le chômage, l'emploi, l'activité et l'éducation, le rapport a mis l'accent sur la qualité du travail mis à la disposition de la jeunesse. Il a mis également l'accent sur le chemin et la durée de la transition de l'école vers la vie active pour les jeunes. En outre, le rapport a débouché sur des propositions concrètes pour promouvoir l'emploi des jeunes en Tunisie.

Les résultats de l'ETVA « jeunes » ont confirmé les bonnes performances en matière d'accès des jeunes tunisiens à l'éducation et la formation. Malgré l'augmentation du niveau général d'éducation en Tunisie, la plupart des jeunes exercent dans des métiers peu qualifiés et font face à d'importantes difficultés pour transiter de l'école vers la vie active. En effet, les jeunes tunisiens sont plus affectés par le chômage que les adultes, avec une disparité prononcée selon les régions. De même, leur chômage est de longue durée et bon nombre d'entre eux renonce à la vie active. En outre, malgré les efforts déployés pour promouvoir la création des petites et micro-entreprises, comme par exemple la création de la Banque Tunisienne de Solidarité et la Banque de la Petite et Moyenne Entreprise, les jeunes optent faiblement pour le travail indépendant.

La plupart des enquêtes qui traitent de la situation de l'emploi des jeunes ont une vision approfondie sur la situation de point de vue de l'offre, par contre les questions liées à la demande ne sont pas exploitées d'avantage. Ainsi et afin de compléter les informations recueillies par le volet « jeunes » de l'ETVA, une deuxième enquête a été réalisée en 2014 auprès des entreprises, dénommée « Enquête sur la Transition vers la Vie Active auprès des entreprises de 6 employés et plus (par la suite ETVA « entreprises »). L'objectif principal de ce deuxième volet consiste à collecter des informations sur l'évolution de la structure de la demande de travail en Tunisie en mettant l'accent sur les besoins actuels et prévus des entreprises en main d'œuvre. L'enquête sert à identifier les postes actuellement vacants et ceux prévus au cours des deux prochaines années et surtout à connaître les postes considérés « difficiles à pourvoir ». L'enquête met en évidence les principales méthodes de recrutement adoptées par les entreprises et expose également les aptitudes et compétences les plus recherchées chez les jeunes demandeurs d'emploi. Ces informations sont très utiles pour les décideurs dans l'élaboration ou la révision des programmes de formation pour les jeunes. Elles sont également d'importance capitale pour les services d'emploi et pour les conseillers d'orientation dans la détermination des domaines porteurs en matière d'emploi et dans l'orientation des jeunes demandeurs d'emploi vers les dits domaines.

La taille totale de l'échantillon de l'ETVA « entreprises » est de 735 entreprises de 6 employés et plus, sur un total de 16,982 entreprises inscrites au Répertoire Nationale des Entreprises (RNE) ; soit un taux de sondage global de 4,3 pour cent. Pour l'année 2013, les entreprises de 6 employés et plus représentent 2,8 pour cent du total d'entreprises en Tunisie et emploient 88,2 pour cent de l'emploi salarié (864,186 personnes).⁵ La part des jeunes âgés de 15 à 29 ans dans l'ensemble de ces entreprises représente uniquement 27,68 pour cent des employés contre une part de 72,28 pour cent pour les travailleurs âgés de plus de 29 ans.

Ce taux de sondage est modulé par secteur d'activité et ce en corrélation avec la taille de sa population mère. Les secteurs d'activité considérés sont⁶ :

- Les « Industries », avec un taux de sondage de 2,6 pour cent sur une population de 7,396 entreprises.
- La « Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné », avec un taux de sondage de 42,9 pour cent sur une population de mère de 98 entreprises.
- La « Construction » avec un taux de sondage de 7 pour cent pour une population mère de 1,523 entreprises.
- Le « Commerce », réparation d'automobiles et de motocycles avec un taux de sondage de 3,6 pour cent sur une population de 3,492 entreprises.
- Les « Services » avec un taux de sondage de 6,1 pour cent sur une population de 4,474 entreprises.

⁵ Institut National de la Statistique, Répertoire national des entreprises 2013

⁶ Il est à préciser que ces secteurs d'activités utilisés pour cette enquête ne correspondent pas à ceux utilisés dans le RPN.

Tableau 1 Echantillon et base de sondage

| Secteur d'activité | Echantillon | Base de Sondage | Taux de sondage (%) |
|---|-------------|-----------------|---------------------|
| Industries | 190 | 7 395 | 2,6 |
| Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné, d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution | 42 | 98 | 42,9 |
| Construction | 107 | 1 523 | 7,0 |
| Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles | 124 | 3 492 | 3,6 |
| Services | 272 | 4 474 | 6,1 |
| Ensemble | 735 | 16 982 | 4,3 |

Source : ETVA « entreprises » - Tunisie, 2014

Les informations recueillies concernent essentiellement :

- Les caractéristiques de l'entreprise et les difficultés rencontrées
- Les politiques et critères de recrutement des entreprises
- La formation continue des travailleurs
- La dynamique de la demande de travail

La dimension régionale de cette enquête est à prendre avec précaution dans la mesure où la base de sondage, le Répertoire National des Entreprises (RNE) n'intègre pas la dimension établissement des entreprises, laquelle n'est pas possible de connaître car il n'existe pas de répertoire national des établissements.

Dans le cadre de l'analyse des politiques de recrutement et celui de la demande de travail, deux catégories d'employés sont considérés :

- Les dirigeants et professionnels: Sont compris dans cette rubrique ceux qui dirigent l'entreprise au plus haut niveau ainsi que tous les cadres administratifs et commerciaux qui n'interviennent pas directement dans le processus de fabrication des produits. Ce sont donc les directeurs, les chefs de services administratifs, comptables, commerciaux, etc.

- Les travailleurs de la production et professions élémentaires: Ce sont les cadres techniques supérieurs intervenant directement dans la production ou dirigeant les plans de travail ; ceux s'occupant directement de la fabrication ; les agents d'exécution qui n'interviennent pas dans la production, la transformation ou la réparation des produits mais exécutent exclusivement des travaux administratifs et commerciaux ; et les ouvriers.

L'élaboration du rapport d'analyse des résultats de l'enquête ETVA « entreprises » a été réalisée par l'Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications (ONEQ) relevant du Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi en collaboration avec le Bureau International du Travail (BIT), Département Emploi des Jeunes à Genève. La phase de production des données a été conduite par l'Institut National de la Statistique (INS).

1.3 Structure du rapport

La deuxième section de ce rapport est consacrée à l'étude des caractéristiques des entreprises cibles de cette enquête et les difficultés que celles-ci rencontrent. La troisième section s'intéresse aux mécanismes et critères de recrutement des entreprises. Dans la quatrième section, nous passons en revue l'organisation et participation des employés dans des expériences de formation. Finalement, dans la cinquième section, l'accent est mis sur l'analyse de la dynamique de demande de travail et les perspectives économiques et de création de postes au cours de 2 à 3 prochaines années.

1.4 Principaux résultats

L'exploitation de l'enquête ETVA « entreprises » pour la Tunisie, auprès d'un échantillon d'entreprise de 6 employés et plus, a mis en exergue d'importants constats dont notamment les suivants :

La majorité des entreprises en Tunisie sont de petite et moyenne tailles et bon nombre d'entre elles sont des entreprises familiales. Environ 79 pour cent des entreprises ont un nombre d'employés inférieur à 50 et on note l'existence de 20,1 pour cent d'entreprises familiales. L'aspect familial et la primauté de la petite et de la moyenne entreprise ne favorisent pas la création de suffisamment d'emploi, notamment au profit des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur.

Environ 94 pour cent des entreprises employant 6 employés et plus sont installées dans le Grand Tunis, et les régions côtières. En effet, les résultats de l'ETVA « entreprises » révèlent que le Grand-Tunis retient à lui seul 42 pour cent de ces entreprises, suivi par le Centre-Est avec 32,7 pour cent. Le Nord-Est et le Sud-Est totalisent respectivement 14 pour cent et 4,5 pour cent. Les régions de l'intérieur ne totalisent que 7 pour cent de l'ensemble de ces entreprises.

La part des jeunes âgés de 15 à 29 ans dans l'ensemble des entreprises est relativement faible. Ces jeunes représentent uniquement 27,7 pour cent des employés contre une part de 72,3 pour cent pour les travailleurs âgés de plus de 29 ans. Cette structure est presque la même que celle fournie par l'enquête nationale emploi de 2013 qui évalue la part de jeunes (15-29 ans) dans la population active occupée à 26,2 pour cent.⁷

Quelle que soit la tranche d'âge, les femmes sont moins avantagées en termes d'embauche que les hommes. Globalement, 70,3 pour cent des emplois sont occupés par des hommes contre 29,7 pour cent par des femmes. L'écart est d'environ 38 points pour les employés âgés de plus de 29 ans et de près de 4 points pour les jeunes de 15 à 29 ans.

Une faible intégration des personnes handicapées dans le milieu professionnel. En effet, les salariés handicapés ne représentent que 0,2 pour cent du personnel des entreprises. Cette situation ne semble pas ouvrir des perspectives d'intégration dans le monde du travail pour cette catégorie de demandeurs d'emploi. Ce taux est loin derrière le taux minimum de 1 pour cent fixé par l'article 29 de la loi d'orientation n°2005-83 du 15 août 2005 et relative à la promotion et à la protection des personnes handicapées.

La qualité de la main d'œuvre et la concurrence sur le marché national constituent les deux plus graves problèmes auxquels les entreprises doivent faire face. Près de 19 pour cent des entreprises considèrent la qualité de la formation de la main d'œuvre comme étant le problème le plus important auquel elles sont confrontées. Pour 17,4 pour cent des entreprises la qualité de la main d'œuvre constitue le second problème le plus important auquel elles font face. Ce constat est interpellant quant à la qualité de formation dispensée dans le dispositif national d'enseignement et de formation. Par ailleurs, pour 30 pour cent des entreprises la concurrence constitue le premier ou le second problème le plus important auquel elles sont confrontées. Cette situation ne devrait pas s'améliorer après l'autorisation aux sociétés totalement exportatrices d'écouler en 2015 jusqu'à l'équivalent de 50 pour cent de leur chiffre d'affaires à l'exportation en 2014.⁸

⁷ Lien ou référence exacte

⁸ Ministère de l'Economie et des Finances, Loi des finances pour l'année 2015.

De manière générale, les services d'emploi public sont la voie privilégiée par les entreprises pour recruter des travailleurs, plus particulièrement pour les postes de dirigeants et professionnels, tandis que le porte à porte le remporte dans le recrutement des travailleurs de production ou pour des professions élémentaires, et ce pour 29 pour cent des entreprises. Par ailleurs, celle-ci est aussi la voie préférée par les jeunes chercheurs d'emploi. En effet, d'après l'enquête ETVA « jeunes » de 2013, la candidature spontanée auprès des entreprises est la principale démarche de la recherche d'emploi. Elle est adoptée par 69 pour cent des jeunes. Les services publics, le réseau social et la voie d'annonces arrivent respectivement en deuxième, troisième et quatrième place. Le recours aux établissements de formation pour recruter des travailleurs la voie la moins fréquente chez les entreprises.

Vraisemblablement, le genre n'est pas un élément déterminant pour les entreprises à la recherche de candidats pour les postes de dirigeants et professionnels, mais il l'est lorsqu'il s'agit de recruter des travailleurs de production ou pour des professions élémentaires, surtout dans le domaine de la Construction. En effet, les résultats de l'ETVA « entreprises » révèlent que 62,7 pour cent des entreprises déclarent ne pas accorder (indifférent) de l'importance au sexe du candidat quand il s'agit de recruter des dirigeants et professionnels, contre 27,5 pour cent qui recherchent des hommes et 9,7 pour cent qui ciblent des femmes. Toutefois, la répartition par secteur d'activité montre une préférence prononcée pour le genre masculin dans le secteur de la « Construction » et du « Commerce et de la réparation » (43,2 pour cent et 33,8 pour cent). En ce qui concerne le recrutement des travailleurs de production et professions élémentaires, il y a une claire préférence pour les hommes (45,2 pour cent) par rapport aux femmes (16,0 pour cent). Il est important de noter que même si en termes généraux, les entreprises manifestent ne pas donner d'importance au genre, sauf dans certains secteurs, la réalité du marché du travail tunisien montre que, en termes d'accès à l'emploi, les hommes sont favorisés par rapport aux femmes. Ainsi, environ 43 pour cent des hommes sont occupés contre près de 19 pour cent des femmes.

Les entreprises sont à la recherche de travailleurs expérimentés, particulièrement dans le secteur des « Industries », et formés: l'université constitue le principal fournisseur de travailleurs dans le poste de dirigeants et professionnels et les diplômés de la formation professionnelle sont les plus recherchés pour des postes de travailleurs de production ou des professions élémentaires. L'enquête ETVA « entreprises » montre que les entreprises placent l'expérience et la formation respectivement en première et deuxième position comme caractéristiques déterminantes dans la décision d'embauche. L'expérience compte pour 50 pour cent des entreprises et ce pour tout type de poste de travailleur.

Les compétences comportementales et techniques sont les plus demandées par les entreprises. Parmi les premières, « la flexibilité et l'adaptabilité » sont considérées très importantes par 39 pour cent des entreprises et extrêmement importantes par 26 pour cent

des entreprises. Et pour les deuxièmes c'est surtout « l'utilisation efficace des matériaux, de la technologie, de l'équipement et des outils » qui est considérée extrêmement importante par 32 pour cent des entreprises et très importante par 32 pour cent et importante par 25 pour cent des entreprises.

En général, les entreprises sont satisfaites des « capacités techniques », de « communication orale » et de « l'engagement et discipline » des jeunes travailleurs. Au contrario, elles évaluent la « capacité à appliquer les connaissances acquises à l'école », la « capacité de rédaction » et celle concernant le « haut niveau académique » comme faibles. En effet, l'appréciation des entreprises sur les compétences de jeunes demandeurs d'emploi par secteur montre que les « capacités techniques » sont considérées excellentes ou bien par 44,9 pour cent des entreprises, « l'engagement et discipline » par 43,6 pour cent et la « communication orale » par 41,1 pour cent. De même, la « capacité à appliquer les connaissances acquises à l'école » est vue comme limitée ou très limitée par 37,2 pour cent des entreprises, la « capacité de rédaction » par 35,7 pour cent et celle concernant le « haut niveau académique » par 34,3 pour cent.

Plus de cent trente-cinq mille travailleurs ont bénéficié d'une formation continue au cours des douze derniers mois et pour la plupart des jeunes travailleurs celle-ci avait un rapport direct avec leur emploi actuel. L'enquête ETVA « entreprises » a permis d'estimer le nombre total d'employés ayant bénéficié d'une formation continue au cours des 12 derniers mois à plus de 135,454, ce qui représente un 15,6 pour cent des jeunes travailleurs. Pour quasiment la totalité des entreprises (99,8 pour cent), la formation continue assurée est en relation avec l'emploi occupé par le travailleur.

Une entreprise sur quatre a collaboré avec des établissements de formation dans des programmes de formation continue au profit des travailleurs mais il existe un déficit de communication autour des sessions de formation organisées avec un financement gouvernemental. En effet, 25 pour cent des entreprises ont participé à une expérience de formation ou un programme de stage avec un établissement de formation. En revanche, 68 pour cent des entreprises déclarent ne pas être régulièrement informées des sessions de formation continue organisées avec un financement gouvernemental.

L'affiliation des entreprises et employés aux organisations d'employeurs et de travailleurs est faible. Seul 14,4 pour cent des entreprises sont affiliées aux associations ou groupes d'employeurs et uniquement 17,5 pour cent des entreprises ont déclaré que leurs employés sont affiliés à des syndicats ou aux associations des travailleurs. Cette faible adhésion aux organisations des employeurs ne permet pas aux petites entreprises, dont le nombre est important, de bénéficier des instruments mis en œuvre par l'Etat pour promouvoir la formation continue des employés.

En dépit d'une croissance économique jugée faible, la dynamique de création d'emploi durant la période décembre 2012 et décembre 2013 est positive pour les entreprises de 6 employés et plus et ceci pour tous les secteurs sauf le secteur de « Production et distribution d'électricité, de gaz de vapeur et d'air ». Les résultats de l'ETVA « entreprises » montrent que pour l'ensemble des secteurs environ 46 pour cent des entreprises ont procédé à des créations d'emplois et seulement près de 16 pour cent ont connu une destruction d'emplois. Les entreprises ayant préservé le même nombre d'emplois représentent 39 pour cent.

La dynamique positive de création d'emploi caractérise en particulier le secteur du « Commerce et de réparation d'automobiles et de motocycles ». Seulement 9,6 pour cent des entreprises appartenant à ce secteur ont connu une destruction d'emploi contre 58,6 pour cent qui ont créé des emplois et 31,9 pour cent ont préservé le même nombre d'emplois.

Les entreprises sont optimistes quant à l'évolution du volume des affaires et aux perspectives d'évolution et création d'emploi, surtout chez les « Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal ». Pour l'ensemble des secteurs, 42,6 pour cent des entreprises pensent que le volume des affaires va rester stable et environ 43 pour cent des entreprises prévoient une augmentation. En effet, selon l'enquête, les entreprises expriment une volonté de créer plus de 79,000 postes au cours des 2 à 3 prochaines années et ce surtout dans le secteur « Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal » avec 34,000 emplois à créer, soit 42,8 pour cent du total.

Cependant, un nombre non négligeable de postes seraient moins demandés. Au cours de l'enquête ETVA « entreprises », des entreprises ont déclaré que des postes seraient moins demandés au cours des 2 à 3 prochaines années. Ces entreprises estiment que plus de 15,000 postes sont susceptibles d'être moins demandés.

Un nombre important de postes est actuellement vacant, surtout dans le secteur des « Industries » et il existe aussi une grande quantité de postes jugés difficiles à pourvoir lesquels sont relativement anciens. Les entreprises déclarent qu'elles ont actuellement environ 29,700 postes vacants dont 38,8 pour cent sont dans le secteur des « Industries ». Il y a aussi 24,000 postes jugés difficiles à pourvoir avec une ancienneté moyenne de 10,4 mois. La rareté des profils et la qualité sont à l'origine de la non satisfaction de ces postes pour 31 pour cent des entreprises selon l'enquête ETVA « entreprises », l'incapacité de combler des postes vacants, entraîne des difficultés à atteindre les objectifs de services clientèles, et conduit à un retard dans le développement de nouveaux produits, ainsi qu'à la perte de marché au profit de la concurrence pour 17 pour cent des entreprises.

2. CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES DE SIX EMPLOYÉS ET PLUS

2.1 Tranche d'âge, sexe et statut des employés

L'enquête a couvert un échantillon de 735 entreprises employant 6 employés et plus parmi les 16,982 enregistrées au Répertoire National des Entreprises (RNE). Au 31 décembre 2013, ces entreprises occupent 864,186 personnes.⁹ Selon le tableau 2, la part des jeunes âgés de 15 à 29 ans dans l'ensemble des emplois est relativement faible. Ces jeunes représentent uniquement 27,68 pour cent des employés contre une part de 72,28 pour cent pour les travailleurs âgés de plus de 29 ans et seulement 0,03 pour cent des travailleurs âgés de moins de 15 ans. Cette structure est proportionnellement similaire à celle fournie par l'enquête nationale emploi de 2013 qui évalue la part de jeunes (15-29 ans) dans la population active occupée à 26,2 pour cent.¹⁰

Quelle que soit la tranche d'âge, les femmes sont moins avantagées en termes d'embauche que les hommes. Globalement, 70,32 pour cent des emplois sont occupés par les hommes contre 29,68 pour cent pour les femmes. L'écart est d'environ 38 points pour les employés âgés de plus de 29 ans et de près de 4 points pour les jeunes de 15 à 29 ans.

Tableau 2 Structure de l'emploi au 31 décembre selon la tranche d'âge et le sexe, (%)

| Tranche d'âge | Homme | Femme | Totale |
|---------------|--------------|--------------|---------------|
| <15 ans | 0,03 | 0,00 | 0,03 |
| 15-29 ans | 15,75 | 11,93 | 27,68 |
| >29 ans | 54,54 | 17,74 | 72,28 |
| Total | 70,32 | 29,68 | 100,00 |

Source : ETVA « entreprises » - Tunisie, 2014

⁹ Institut National de la Statistique, Répertoire National des Entreprises, 2013.

¹⁰ Enquête nationale sur la population et l'emploi (ENPE) pour la Tunisie, 2013.

La majorité des travailleurs dans les entreprises sont des salariés. En effet, l'analyse du statut des travailleurs dans les entreprises selon la tranche d'âge montre que, toutes tranches d'âge confondues, 89,87 pour cent des travailleurs sont des salariés. Dans le cas de jeunes 15-29 ans ce pourcentage est de 25,17 pour cent (Tableau 3). Les travailleurs familiaux représentent 1,64 pour cent, parmi lesquels 1,50 pour cent sont rémunérés et 0,14 pour cent ne le sont pas. En ce qui concerne les jeunes 15-29 ans, ce pourcentage est de 0,17 pour cent. Selon l'ETVA « jeunes », le recours des jeunes à l'emploi en tant qu'aide familiale peut être dû à l'absence d'opportunités d'emploi.

Les entreprises emploient des travailleurs de moins de 15 ans, lesquels sont tous des apprentis et des stagiaires. La part de stagiaires et apprentis dans ces entreprises correspond à 1,73 pour cent des travailleurs, dont 1,65 sont des jeunes 15-29 ans, 0,05 pour cent ont plus de 29 ans et 0,03 pour cent ont moins de 15 ans. Ces résultats permettent d'affirmer que la convention du BIT n°138 relative à l'emploi des enfants est respectée en Tunisie pour les entreprises de 6 employés et plus. Néanmoins, il faudrait d'autres enquêtes plus ciblées sur le secteur informel pour confirmer l'affirmation précédente.

L'examen du statut des employés dans les entreprises montre une faible intégration des personnes handicapées dans le milieu professionnel. En effet, les salariés handicapés ne représentent que 0,24 pour cent du personnel des entreprises, dont 0,01 pour cent sont des jeunes 15-29 ans. Cette situation ne semble pas ouvrir des perspectives d'intégration dans le monde du travail pour cette catégorie de demandeurs d'emploi. En effet, ce taux est loin derrière le taux minimum de 1 pour cent fixé par l'article 29 de la loi d'orientation n°2005-83 du 15 août 2005 relative à la promotion et à la protection des personnes handicapées.

Tableau 3 Statut des travailleurs dans les entreprises selon la tranche d'âge, (%)

| Statut | <15 ans | 15-29 ans | >29 ans | Total |
|----------------------------------|-------------|--------------|--------------|---------------|
| Partenaires | 0,00 | 0,70 | 6,05 | 6,75 |
| Salariés | 0,00 | 25,17 | 64,70 | 89,87 |
| Travailleurs familiaux payés | 0,00 | 0,12 | 1,38 | 1,50 |
| Travailleurs familiaux non payés | 0,00 | 0,05 | 0,09 | 0,14 |
| Apprentis stagiaires | 0,03 | 1,65 | 0,05 | 1,73 |
| Salariés handicapés | 0,00 | 0,01 | 0,23 | 0,24 |
| Total | 0,03 | 27,68 | 72,28 | 100,00 |

Source : ETVA « entreprises » - Tunisie, 2014

La plupart des travailleurs occupent des postes de travailleurs de production/professions élémentaires. Selon les résultats de l'ETA « entreprises », 77,36 pour cent des travailleurs exercent en tant que travailleurs de la production/professions élémentaires et seulement 22,64 pour cent des travailleurs occupent des postes de dirigeants/professionnels. La proportion des jeunes travailleurs 15-29 ans pour le premier groupe est de 22,61 pour cent, tandis que dans pour le deuxième groupe cette proportion s'élève à peine à 5,07 pour cent (voir Tableau 41 dans l'Annexe).

2.2 Les principales activités des entreprises

Les entreprises couvertes par l'enquête sont réparties en cinq activités (Tableau 4), à savoir : l' « Industrie » (43,6 pour cent), les « Services » (26,4 pour cent), le « Commerce », la « Réparation d'automobile et de motocycle » (20,6 pour cent), la « Construction » (9 pour cent), et les activités de « Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur d'air » (0,6 pour cent).

Tableau 4 Répartition des entreprises selon l'activité principale

| Activité principale | Nombre | % |
|--|---------------|--------------|
| Industries | 7 395 | 43,5 |
| Services | 4 474 | 26,3 |
| Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles | 3 492 | 20,6 |
| Construction | 1 523 | 9,0 |
| Production et distribution d'électricité. de gaz. de vapeur et d'air | 98 | 0,6 |
| Total | 16 982 | 100,0 |

Source : ETVA « entreprises » - Tunisie, 2014

2.3 Taille et région d'installation des entreprises

Les entreprises employant 6 employés et plus sont inégalement réparties entre les différentes régions tunisiennes (Tableau 5). Ainsi, 42 pour cent des entreprises sont installées dans la région de Tunis. Le Centre-Est arrive en deuxième position avec 32,7 pour cent, suivi du Nord-Est avec 14,1 pour cent et le Sud-Est avec 4,5 pour cent. Les régions de l'Ouest ne totalisent que 7 pour cent de l'ensemble de ces entreprises.

La majorité des entreprises sont de petite et moyenne tailles. En effet, les résultats de l'enquête révèlent que 79 pour cent des entreprises ont un nombre d'employés inférieur à 50. Ces petites entreprises sont situées principalement dans le Grand-Tunis (33 pour cent) et le Centre-Est (26,5 pour cent).

Selon le rapport ETVA « jeunes », ce sont précisément ces deux régions qui retiennent la moitié des jeunes Tunisiens occupés. La première région en plus d'être celle où il y a la plupart des entreprises de 6 employés et plus, retient aussi 21,8 pour cent des jeunes travailleurs, mais est celle qui affiche le plus haut taux de chômage (21,7 pour cent). Quant au Centre-Est 28,5 pour cent de l'ensemble des jeunes travailleurs y résident et avec le taux de chômage le plus faible (11,4 pour cent en 2012).

Tableau 5 Répartition des entreprises de 6 employés et plus selon la taille et la région, (%)

| Taille d'entreprise | 1-Tunis | 2-Nord-Est | 3-Nord-Ouest | 4-Centre-Est | 5-Centre-Ouest | 6-Sud-Est | 7-Sud-Ouest | Total |
|---------------------|-------------|-------------|--------------|--------------|----------------|------------|-------------|--------------|
| 6 – 49 | 33,0 | 10,0 | 1,7 | 26,5 | 2,6 | 3,8 | 1,7 | 79,2 |
| 50 – 199 | 6,6 | 3,1 | 0,2 | 4,7 | 0,3 | 0,6 | 0,2 | 15,6 |
| 200 et plus | 2,4 | 1,0 | 0,1 | 1,5 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 5,2 |
| Total | 42,0 | 14,1 | 2,0 | 32,7 | 3,0 | 4,5 | 2,0 | 100,0 |

Source : ETVA « entreprises » - Tunisie, 2014

2.4 Les entreprises selon leur statut juridique

Bien que la plupart des entreprises de 6 employés et plus soient des sociétés, on note l'existence d'un pourcentage important d'entreprises familiales (Tableau 6). En effet, l'analyse de la répartition des entreprises selon la région montre que 70,6 pour cent sont des sociétés et 20,1 pour cent des entreprises familiales. Selon l'ETVA « jeunes », 21 pour cent des jeunes travaillent dans ces types d'entreprises, probablement dû à l'absence d'opportunités d'emploi. On note également une faible proportion (2,2 pour cent) de filiales d'entreprises étrangères.

L'aspect familial et la primauté de la petite et de la moyenne entreprise ne favorisent pas la création de suffisamment d'emploi notamment au profit des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur.

Tableau 6 Répartition des entreprises de 6 employés et plus selon le statut juridique

| Statut de juridique de l'entreprise | Nombre | % |
|-------------------------------------|---------------|--------------|
| Coopérative | 24 | 0,1 |
| Entreprise familiale | 3 413 | 20,1 |
| Entreprise publique | 208 | 1,2 |
| Filiale d'une entreprise étrangère | 381 | 2,2 |
| Société | 11 988 | 70,6 |
| Autre | 590 | 3,5 |
| Non disponible | 378 | 2,2 |
| Total | 16 982 | 100,0 |

Source : ETVA « entreprises » - Tunisie, 2014

2.5 Les principaux clients des entreprises

Le marché national constitue le principal débouché pour les entreprises employant 6 employés et plus (Tableau 7). En effet, plus de la moitié des entreprises (51,5 pour cent) ont déclaré que les particuliers ou les ménages sont leurs principaux clients. Les petites et grandes entreprises arrivent en deuxième et troisième position comme principal client (respectivement, 34,8 pour cent et 29,7 pour cent). Quant à l'export, il constitue le principal client pour 23 pour cent des entreprises et arrive en quatrième position.

En ce qui concerne les intermédiaires, les agents et les entrepreneurs, ce groupe constitue le principal client pour 19,5 pour cent des entreprises. De même, 18,9 pour cent des entreprises ont déclaré que leur principal client est le secteur public. Ainsi, toute restriction budgétaire au niveau du gouvernement risque de mettre en cause leur solidité et de menacer, en conséquence, les emplois occupés. Ces entreprises sont appelées à diversifier leur clientèle et couper avec la dépendance par rapport aux dépenses gouvernementales.

Tableau 7 Les principaux clients des entreprises de 6 employés et plus (réponses multiples)

| Principaux clients de l'entreprise (réponses multiples) | Nombre | % |
|---|--------|------|
| Les particuliers ou les ménages | 8 750 | 51,5 |
| Les petites entreprises | 5 913 | 34,8 |
| Les intermédiaires, les agents et les entrepreneurs | 3 319 | 19,5 |
| Les grandes entreprises | 5 051 | 29,7 |
| L'exportation | 3 899 | 23,0 |
| Secteur public | 3 202 | 18,9 |
| Autres clients | 1 034 | 6,1 |

Source : ETVA « entreprises » - Tunisie, 2014

2.6 L'affiliation des entreprises et employés aux organisations d'employeurs et travailleurs

Les résultats de l'ETVA « entreprises » révèlent qu'il existe une faible affiliation des entreprises aux associations ou groupes d'employeurs (Tableau 8). Seul 14,4 pour cent des entreprises sont affiliées à ces groupes. Cette faible adhésion aux organisations des employeurs ne permet pas aux petites entreprises, dont le nombre est important, de bénéficier des instruments mis en œuvre par l'Etat pour promouvoir la formation continue des employés.

L'adhésion des employés aux syndicats est également faible. En effet, uniquement 17,5 pour cent des entreprises ont déclaré que leurs employés sont affiliés à des syndicats ou aux associations des travailleurs. Les résultats de l'ETVA « jeunes » ont montré que cette faible adhésion est due principalement à l'ignorance de l'existence des syndicats dans le lieu de travail et au désintéressement des jeunes aux affaires publiques. Selon la même enquête, les employeurs ne semblent nullement entraver la liberté syndicale de leurs employés.

Parmi les entreprises ayant des employés qui adhèrent à des syndicats il y a une forte participation dans le processus de négociation collective. En effet, en cas d'adhésion de leurs employés à un syndicat, la majorité des entreprises (83,6 pour cent) prend part dans les négociations collectives. Ce pourcentage permet de conclure que l'adhésion des employés à un syndicat est de nature à instaurer un climat propice au dialogue social dans l'entreprise.

Tableau 8 Répartition des entreprises selon les principales caractéristiques

| Principale caractéristique | Nombre | % |
|---|---------------|--------------|
| Affiliation de l'entreprise à une association ou un groupe d'employeurs | | |
| Oui | 2 442 | 14,4 |
| Non | 14 206 | 83,7 |
| Non disponible | 334 | 2,0 |
| Total | 16 982 | 100,0 |
| Adhésion des employés de l'entreprise à un syndicat | | |
| Oui | 2 968 | 17,5 |
| Non | 13 692 | 80,6 |
| Non disponible | 322 | 1,9 |
| Total | 16 982 | 100,0 |

Tableau 8 Répartition des entreprises selon les principales caractéristiques (continue)

| Principale caractéristique | Nombre | % |
|---|--------------|--------------|
| Pratique de la négociation collective avec le syndicat (en cas d'adhésion des employés à un syndicat) | | |
| Oui | 2 480 | 83,6 |
| Non | 427 | 14,4 |
| Non disponible | 61 | 2,0 |
| Total | 2 968 | 100,0 |

Source : ETVA « entreprises » - Tunisie, 2014

2.7 Principales difficultés rencontrées par les entreprises

Parmi les principales difficultés rencontrées par les entreprises, la qualité de la main d'œuvre constitue un problème très important auquel elles sont confrontées (Tableau 9). Les résultats de l'ETVA « entreprises » révèlent la qualité de la formation des travailleurs comme étant le premier ou deuxième problème le plus important auquel les entreprises doivent faire face (36,5 pour cent). En effet, pour 19,1 pour cent des entreprises elle est le premier problème le plus important et pour 17,4 pour cent des entreprises celle-ci constitue le second problème le plus important. Ce constat est interpellant quant à la qualité de formation dispensée dans le dispositif national d'enseignement et de formation. Certes, l'Etat a beaucoup investi pour améliorer l'accès des jeunes à l'enseignement et à la formation, accordant la part la plus importante de leurs ressources budgétaires à l'enseignement primaire de base et secondaire et en consacrant l'équivalent de 1,7 pour cent du PIB du pays au financement de l'enseignement supérieur.¹¹ L'Etat a également déployé des grands efforts pour développer les compétences des employés en mettant au profit des entreprises une panoplie d'instruments pour assurer la formation continue de leurs personnels. Toutefois, l'enquête « entreprises » paraît montrer que les efforts déployés pour hisser la qualité de la formation et répondre aux besoins des entreprises en compétences demeurent insuffisants.

¹¹ D'ailleurs les résultats de l'ETVA « jeunes » ont confirmé les bonnes performances en matière d'accès à l'éducation.

La problématique concerne surtout l'inadéquation entre les études/compétence et les postes proposés par les entreprises, ce qui s'explique du fait que le système de formation n'est pas vraiment orienté vers le marché du travail et les exigences des occupations. Effectivement, selon l'ETVA « jeunes », l'inadéquation de niveau d'études/compétences constitue le deuxième obstacle des jeunes pour trouver un emploi.¹²

La concurrence sur le marché national constitue également un problème notable auquel se heurtent les entreprises. En effet, 30 pour cent des entreprises ont déclaré que la concurrence constitue le premier ou le second problème le plus important auquel elles sont confrontées.

L'incertitude politique est le troisième problème le plus important pour les entreprises. Les résultats de l'enquête montrent que plus d'une entreprise sur quatre (26,8 pour cent) placent l'incertitude politique en troisième position parmi les problèmes les plus importants auxquels elles sont confrontées. Après le déroulement des élections, législatives et présidentielles, dans un climat reconnu par les instances nationales et internationales comme transparent, et après l'installation des instances permanentes du pays, les entreprises devraient avoir plus de visibilité, et de ce fait, les problèmes liés à l'incertitude politique devraient être dissipés.

Les prestations de services financiers constituent à leur tour un sérieux problème. Malgré les efforts déployés par l'Etat pour promouvoir les services financiers, à l'instar de la création de la banque tunisienne de solidarité et la banque de la petite et moyenne entreprise, 16,9 pour cent des entreprises sont confrontées aux problèmes liés aux services financiers. Le programme de recapitalisation des banques publiques et la maîtrise de l'inflation devraient permettre aux entreprises d'accéder à plus de crédit à des taux d'intérêt réduits. Le programme de recapitalisation des banques publiques et la maîtrise de l'inflation devraient permettre aux entreprises d'accéder à plus de crédit à des taux d'intérêt réduits. Sur un autre plan, les entreprises devraient exploiter davantage les possibilités de lever des fonds sur le marché financier (la bourse de Tunis). Le rapport annuel du conseil du marché financier indique que la contribution du marché des émissions dans le financement des investissements privés est très faible et se limite à 8 pour cent en 2014.¹³

¹² Selon cette enquête, 18,3 pour cent des jeunes chômeurs ont affirmé que l'inadéquation entre le niveau d'études/compétence et le poste proposé était un obstacle pour décrocher un emploi. Ce handicap touche plus les hommes (20,8 pour cent) que les femmes (15 pour cent).

¹³ Conseil du Marché Financier, Rapport annuel 2014.

Tableau 9 Les problèmes les plus importants auxquels sont confrontées les entreprises

| Problème | Le premier problème le plus important | | Le second problème le plus important | | A+B |
|----------------------------------|---------------------------------------|-------------|--------------------------------------|--------------|-------------|
| | N | % (A) | N | % (B) | |
| Qualité main d'œuvre | 3 247 | 19,1 | 2 957 | 17,4 | 36,5 |
| Concurrence marché national | 3 777 | 22,2 | 1 319 | 7,8 | 30,0 |
| Incertitudes politiques | 1 806 | 10,6 | 2 754 | 16,2 | 26,8 |
| Services financiers | 1 692 | 10,0 | 1 169 | 6,9 | 16,9 |
| Coûts matériaux de production | 928 | 5,5 | 1 602 | 9,4 | 14,9 |
| Cout de la main d'œuvre | 750 | 4,4 | 1 740 | 10,2 | 14,6 |
| Pénurie main d'œuvre | 948 | 5,6 | 1 506 | 8,9 | 14,5 |
| Services Marketing | 716 | 4,2 | 558 | 3,3 | 7,5 |
| Dispositions légales | 602 | 3,5 | 653 | 3,8 | 7,3 |
| Concurrence marché international | 824 | 4,9 | 392 | 2,3 | 7,2 |
| Informations commerciales | 336 | 2,0 | 529 | 3,1 | 5,1 |
| Productivité | 494 | 2,9 | 358 | 2,1 | 5,0 |
| Accès à la technologie | 153 | 0,9 | 557 | 3,3 | 4,2 |
| Développement de produits | 6 | 0,0 | 156 | 0,9 | 0,9 |
| Non disponible | 703 | 4,1 | 732 | 4,3 | |
| Total | 16 982 | 100 | 16 982 | 100,0 | |

Source : ETVA « entreprises » - Tunisie, 2014

3. RECRUTEMENT DANS LES ENTREPRISES DE SIX EMPLOYÉS ET PLUS

3.1 Principales méthodes de recrutement adoptées par les entreprises

Les services publics de l'emploi demeurent un intermédiaire important dans le processus de recrutement des entreprises (Tableau 10). En effet, 26 pour cent des entreprises font recours aux services publics de l'emploi pour recruter des dirigeants et professionnels et 22,2 pour cent utilisent cette voie pour recruter des travailleurs de production ou pour des professions élémentaires. Ceci est positif pour les jeunes à la recherche d'emploi, car la moitié d'entre eux (51,4 pour cent) sont inscrits dans un bureau d'emploi, comme le montre l'ETVA « jeunes ».

Le porte à porte est une voie privilégiée pour recruter des travailleurs de production ou pour des professions élémentaires. Elle arrive en première position comme méthode de recrutement adoptée par les entreprises pour recruter des travailleurs de production et des professions élémentaires et ce pour 29 pour cent. Celle-ci est une voie qui est aussi préférée par les jeunes chercheurs d'emploi. En effet, d'après l'enquête ETVA « jeunes » de 2013, la candidature spontanée auprès des entreprises est la principale démarche de la recherche d'emploi. Elle est adoptée par 69 pour cent des jeunes.

Le réseau social est aussi un support important pour recruter les dirigeants et professionnels. L'enquête ETVA « entreprises » révèle que cette voie est utilisée par 25,2 pour cent des entreprises en cas de recrutement de dirigeants et professionnels. Ce pourcentage est comparable à celui identifié par l'enquête ETVA « jeunes » laquelle montre que 27,6 pour cent des jeunes font appel aux amis, à la famille ou aux collègues pour trouver un emploi. Pour la même catégorie de travailleurs, une entreprise sur quatre préfère la voie d'annonces. En effet, 24,3 pour cent des entreprises ont répondu qu'elles préfèrent la voie d'annonces pour recruter cette catégorie de travailleurs. Cette voie offre aux entreprises les possibilités d'atteindre un large public de demandeurs d'emploi pour pouvoir choisir les bons candidats. Le faible pourcentage d'entreprises recourant aux concours (3,4 pour cent) pour le recrutement de dirigeants et professionnels (et 1,8 pour cent en cas de recrutement des travailleurs de production et les professions élémentaires) peut être imputé au fait que les entreprises considèrent que la voie d'annonces est en soit un concours.

Le recours aux établissements de formation pour recruter des travailleurs est peu fréquent chez les entreprises. En effet, seul 0,9 pour cent des entreprises font leurs recrutements en s'adressant aux instituts de formation pour recruter des dirigeants et professionnels. Ce pourcentage est de 2,8 pour cent pour les postes de travailleurs de production ou pour des professions élémentaires. Cette configuration renseigne sur la faible connexion entre les établissements de formation et le milieu professionnel.

Tableau 10 Principales méthodes de recrutements

| Voie | Dirigeants et professionnels | | Travailleurs de production / professions élémentaires | |
|----------------------------------|------------------------------|--------------|---|--------------|
| | N | % | N | % |
| Via les services d'emploi public | 4 411 | 26,0 | 3 768 | 22,2 |
| Via des parents ou des amis | 4 277 | 25,2 | 3 064 | 18,0 |
| Par voie d'annonces | 4 129 | 24,3 | 2 898 | 17,1 |
| Porte à porte ou sur le tas | 1 256 | 7,4 | 4 931 | 29,0 |
| Par voie de concours | 572 | 3,4 | 304 | 1,8 |
| Promotion dans l'entreprise | 548 | 3,2 | 139 | 0,8 |
| Des services d'emploi privés | 484 | 2,9 | 668 | 3,9 |
| Des instituts de formations | 155 | 0,9 | 480 | 2,8 |
| Autre | 115 | 0,7 | 67 | 0,4 |
| Non disponible | 1 035 | 6,1 | 663 | 3,9 |
| Total | 16 982 | 100,0 | 16 982 | 100,0 |

Source : ETVA « entreprises » - Tunisie, 2014

3.2 Préférences des entreprises lors de la décision d'embauche

3.2.1 La caractéristique la plus recherchée par les entreprises chez les chercheurs d'emploi

Les entreprises de six employés et plus sont à la recherche des travailleurs expérimentés et formés (Figure 1). Ainsi, les résultats de l'enquête « entreprises » montrent que les entreprises placent l'expérience et la formation respectivement en première et deuxième position comme caractéristiques déterminantes dans la décision d'embauche. L'expérience compte pour 50 pour cent des entreprises en cas de recrutement des travailleurs de production ou des professions élémentaire et pour 51 pour cent lorsqu'il s'agit de recruter des dirigeants et professionnels. Dans le cas de la formation les pourcentages correspondent respectivement à 20 pour cent et 32 pour cent.

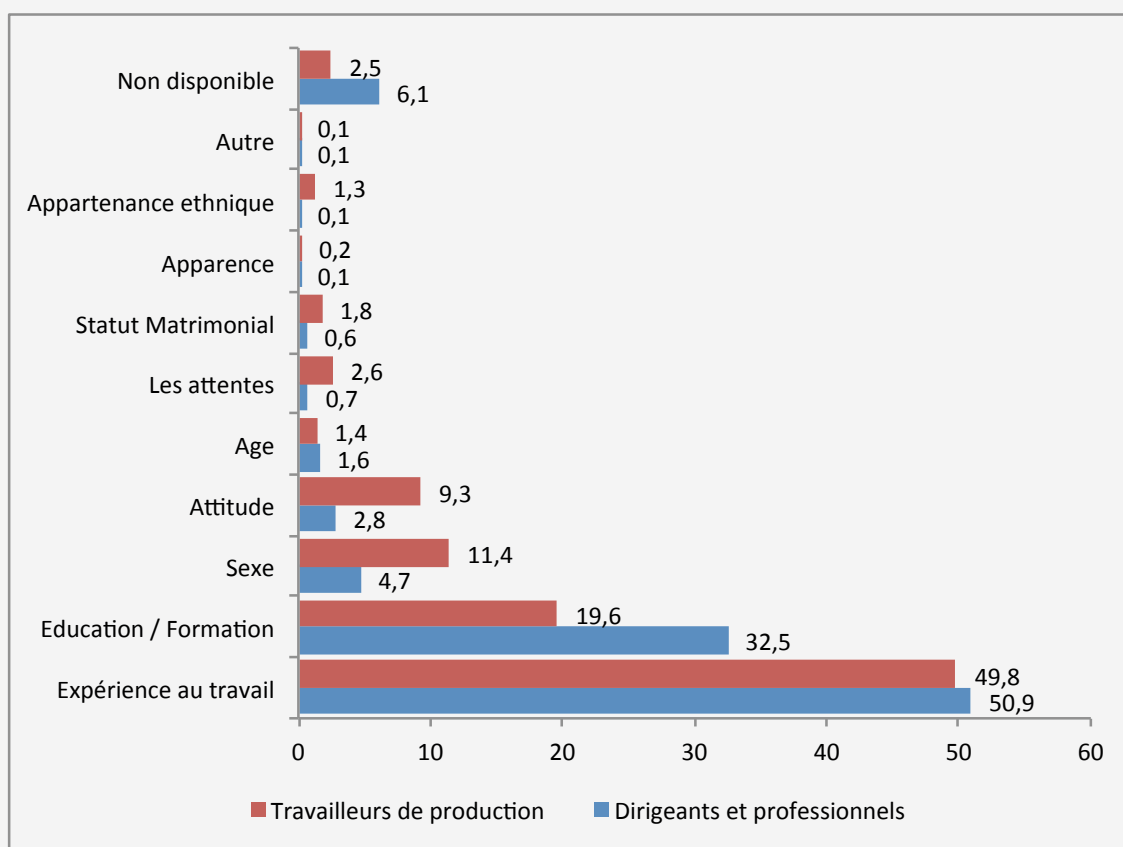
Le secteur des « Industries » est le plus exigeant quant à l'expérience professionnelle. La répartition sectorielle (voir Tableau 42 dans l'Annexe), montre que pour le secteur des « Industries », l'expérience compte pour 65,8 pour cent des entreprises lors de la décision de recrutement des dirigeants et professionnels et pour 65 pour cent lorsqu'il s'agit de recruter des travailleurs de production/professions élémentaires. Les entreprises du secteur des « Services » accordent une importance équivalente pour l'expérience et l'éducation (respectivement 45,7 pour cent et 43,6 pour cent) dans le recrutement des dirigeants et professionnels. Mais ils ont une légère préférence pour l'éducation et la formation (41,6 pour cent) sur l'expérience (36,5 pour cent) pour le recrutement des travailleurs de production et professions élémentaire.

Cette préférence pour des travailleurs expérimentés n'est pas en mesure de favoriser les primo-demandeurs d'emploi. L'expérience constitue une vraie entrave à l'insertion des jeunes. D'ailleurs, l'enquête ETVA « jeunes » a montré que 11 pour cent des jeunes chômeurs n'arrivent pas à satisfaire la condition d'expérience professionnelle exigée par les entreprises. Cette proportion est de 11 pour cent chez les hommes et de 10 pour cent pour les femmes.

Pour le secteur de la « Construction » et celui de la « Production et distribution », la caractéristique genre arrive en deuxième position (respectivement 27,8 pour cent et 22,6 pour cent) pour le recrutement des travailleurs de production et professions élémentaires, ces pourcentages sont beaucoup plus élevés par rapport au recrutement des dirigeants et professionnels (9,1 pour cent et 9,6 pour cent). Cette configuration est aussi valable pour le secteur du « Commerce et réparation » avec un pourcentage qui dépasse les 18 pour cent des entreprises pour les travailleurs de production ou des professions élémentaires, contre 8,6 pour cent pour les dirigeants et professionnels.

L'éducation et formation est la caractéristique la plus importante pour 22,8 pour cent des entreprises exerçant dans le secteur de la « Construction » et ce pour le recrutement des travailleurs de production ou des professions élémentaires. Ce dernier est de nature à continuer à accorder une grande importance à la formation professionnelle et la formation pratique.

Figure 1 La caractéristique la plus recherchée par les entreprises



Source : ETVA « entreprises » - Tunisie, 2014

3.2.2 Les caractéristiques préférées des entreprises chez les demandeurs d'emploi

Tableau 11 Caractéristiques préférées par les employeurs lors de la décision de recrutement

| | Dirigeant et professionnels | | Travailleurs de production / professions élémentaires | |
|---------------------------|-----------------------------|--------------|---|--------------|
| | N | % | N | % |
| Groupe d'âge | | | | |
| < 15 ans | 0 | 0,0 | 3 | 0,0 |
| 15 à 29 ans | 1 938 | 11,4 | 4 168 | 24,5 |
| > 29 ans | 5 885 | 34,7 | 3 430 | 20,2 |
| Indifférent | 7 854 | 46,2 | 9 051 | 53,3 |
| Non disponible | 1 305 | 7,7 | 330 | 1,9 |
| Total | 16 982 | 100,0 | 16 982 | 100,0 |
| Sexe | | | | |
| Féminin | 1 527 | 9,0 | 2 668 | 15,7 |
| Masculin | 4 317 | 25,4 | 7 524 | 44,3 |
| Indifférent | 9 837 | 57,9 | 6 471 | 38,1 |
| Non disponible | 1 301 | 7,7 | 319 | 1,9 |
| Total | 16 982 | 100,0 | 16 982 | 100,0 |
| Statut matrimonial | | | | |
| Célibataire | 901 | 5,3 | 2 668 | 15,7 |
| Marié(e) | 735 | 4,3 | 7 524 | 44,3 |
| Indifférent | 14 040 | 82,7 | 6 471 | 38,1 |
| Non disponible | 1 306 | 7,7 | 319 | 1,9 |
| Total | 16 982 | 100,0 | 16 982 | 100,0 |
| Education | | | | |
| Ecole élémentaire | 406 | 2,4 | 1 277 | 7,5 |
| Collège | 115 | 0,7 | 2 252 | 13,3 |
| Secondaire | 1 193 | 7,0 | 4 423 | 26,0 |
| Formation professionnelle | 1 695 | 10,0 | 5 745 | 33,8 |
| Université | 12 063 | 71,0 | 2 219 | 13,1 |
| Doctorat | 155 | 0,9 | 599 | 3,5 |
| Non disponible | 1 355 | 8,0 | 467 | 2,7 |
| Total | 16 982 | 100,0 | 16 982 | 100,0 |

Tableau 11 Caractéristiques préférées par les employeurs lors de la décision de recrutement (continue)

| | Dirigeant et professionnels | | Travailleurs de production / professions élémentaires | |
|--|-----------------------------|--------------|---|--------------|
| | N | % | N | % |
| Proximité géographique | | | | |
| Oui | 6 071 | 35,7 | 7 720 | 45,5 |
| Non | 644 | 3,8 | 486 | 2,9 |
| Indifférent | 8 901 | 52,4 | 8 446 | 49,7 |
| Non disponible | 1 366 | 8,0 | 330 | 1,9 |
| Total | 16 982 | 100,0 | 16 982 | 100,0 |
| Eligibilité aux programmes d'encouragement à l'emploi | | | | |
| Oui | 6 269 | 36,9 | 5 311 | 31,3 |
| Non | 2 925 | 17,2 | 3 702 | 21,8 |
| Indifférent | 6 341 | 37,3 | 7 367 | 43,4 |
| Non disponible | 1 447 | 8,5 | 602 | 3,5 |
| Total | 16 982 | 100,0 | 16 982 | 100,0 |

Source : ETVA « entreprises » - Tunisie, 2014

Âge

En général, les entreprises n'ont pas de préférence particulière à propos de l'âge du demandeur d'emploi au moment de recruter. Les résultats de l'enquête montrent que, aussi bien pour le recrutement des dirigeants et des professionnels que pour les postes de travailleurs de production ou des professions élémentaires, plus de la moitié d'entreprises (53,3 pour cent) n'ont de préférence particulière au niveau de l'âge des travailleurs (Tableau 11). Cependant, il est à noter que 28 pour cent des entreprises cherchent surtout des travailleurs âgés de plus de 29 ans, qu'ils considèrent plus expérimentés, et seulement 18 pour cent ont une préférence pour les jeunes de 15 à 29 ans. Ceci est surtout vrai pour les postes de dirigeants et des professionnels (34,7 pour cent). Cette configuration n'est pas de nature à favoriser l'insertion des jeunes du moment que les entreprises exigent une expérience pour les embaucher. L'implémentation des instruments de politiques actives de l'emploi (tels que les Stages d'Insertion à la Vie Professionnelle) pourra permettre aux jeunes chercheurs d'emploi d'acquérir l'expérience nécessaire qui leur permettra une meilleure intégration dans la vie professionnelle.

Genre

Vraisemblablement, l'aspect genre n'est pas déterminant dans la décision de recrutement pour les postes de dirigeants et professionnels (Tableau 12). Les résultats de l'ETVA « entreprises » font ressortir qu'environ 62,7 pour cent des entreprises sont indifférentes vis-vis de cet aspect contre près de 27,5 pour cent et 9,7 pour cent qui préfèrent respectivement les hommes et les femmes. Généralement pour ce type de poste, l'expérience et les qualifications sont les plus déterminantes lors du recrutement. A contrario, le genre est un facteur déterminant pour le poste de travailleurs de production et professions élémentaires. Ainsi, 45,2 pour cent des entreprises privilégient les hommes au moment de recrutement, 16 pour cent privilégient les femmes et 38,8 pour cent sont indifférentes vis-à-vis du genre.

La préférence des entreprises pour les hommes lors du recrutement des travailleurs de production et professions élémentaires est surtout prononcée dans le secteur de la « Construction » (Tableau 12). On note que 71,1 pour cent des entreprises dudit secteur privilégient les hommes contre uniquement 1 pour cent qui font appel aux femmes. Ce résultat peut s'expliquer par le fait que les activités du secteur de la construction sont généralement considérées « masculines ». Le secteur du « Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles » vient en deuxième place avec près de 55,8 pour cent d'entreprises qui préfèrent faire appel aux hommes, suivi par le secteur des « Industries » avec 47,2 pour cent. Quant au secteur des « Services », les entreprises sont indifférentes vis-à-vis du genre lors du recrutement (60,8 pour cent).

Tableau 12 La prise en compte de la caractéristique genre dans la décision de recrutement selon les secteurs d'activité, (%)

| Secteur d'activité | Féminin | Masculin | Indifférent | Total |
|---|------------|-------------|-------------|-------|
| Les dirigeants / professionnels | | | | |
| Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles | 6,3 | 33,8 | 59,9 | 100,0 |
| Construction | 2,5 | 43,2 | 54,2 | 100,0 |
| Industries | 15,0 | 24,7 | 60,3 | 100,0 |
| Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur ... | 3,2 | 28,0 | 68,8 | 100,0 |
| Services | 6,8 | 21,7 | 71,5 | 100,0 |
| Ensemble | 9,7 | 27,5 | 62,7 | 100,0 |

Tableau 12 La prise en compte de la caractéristique genre dans la décision de recrutement selon les secteurs d'activité, (%) (continue)

| Secteur d'activité | Féminin | Masculin | Indifférent | Total |
|---|-------------|-------------|-------------|-------|
| Travailleurs de production / professions élémentaires | | | | |
| Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles | 8,3 | 55,8 | 35,9 | 100,0 |
| Construction | 1,1 | 71,1 | 27,8 | 100,0 |
| Industries | 23,1 | 47,2 | 29,8 | 100,0 |
| Production et distribution d'électricité. de gaz. de vapeur ... | 9,6 | 45,6 | 44,8 | 100,0 |
| Services | 15,6 | 23,6 | 60,8 | 100,0 |
| Ensemble | 16,0 | 45,2 | 38,8 | 100,0 |

Source : ETVA « entreprises » - Tunisie, 2014

Etat civil

L'état civil du candidat ne semble pas être un facteur important lors de la décision de recrutement (Tableau 11). Plus de quatre entreprises sur cinq déclarent être indifférentes par rapport à l'état civil du candidat et ce quel que soit le type de poste de travail. Ainsi, ce facteur ne constitue un facteur de blocage pour les jeunes surtout que 87,5 pour cent d'entre eux sont célibataires.¹⁴

L'éducation

Du point de vue de l'éducation, l'université constitue le principal fournisseur de travailleurs dans le poste de dirigeants et professionnels et les diplômés de la formation professionnelle sont les plus recherchés pour des postes de travailleurs de production ou des professions élémentaires (Tableau 11). En effet, plus de sept entreprises sur dix déclarent que pour les postes de dirigeants et professionnels elles recherchent des profils avec une formation universitaire. Tandis qu'un tiers des entreprises préfèrent des sortants de la formation professionnelle pour les postes de travailleurs de production et professions élémentaires.

¹⁴ OIT, *Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes en Tunisie*, Genève, juin 2014

Selon l'analyse par secteurs, en ce qui concerne le recrutement de professionnels et dirigeants (Tableau 13), l'ensemble de secteurs préfère les travailleurs avec une formation universitaire (78 pour cent), principalement les secteurs de la « Construction » (86,9 pour cent), « Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air » (89,5 pour cent), et Services (86 pour cent). Et seulement 11 pour cent des entreprises priorisent la formation professionnelle, surtout le secteur des « Industries » (19,1 pour cent).

Quant au recrutement de travailleurs de production et des professions élémentaires (Tableau 14), l'ensemble de secteurs a une préférence pour la formation professionnelle (36,1 pour cent), surtout les entreprises des secteurs du « Commerce » (44,3 pour cent) et des « Industries » (52,9 pour cent). Par ailleurs, 27,9 pour cent des entreprises préfère l'éducation secondaire, principalement celles du secteur du « Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles » (46,6 pour cent). En troisième position se trouve le collège (14,2 pour cent) préféré surtout par les entreprises du secteur de la « Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air » (25,4 pour cent) ; et l'université se trouve seulement en quatrième place (13,9 pour cent) avec une préférence principalement de la part des entreprises du secteur des « Services » (38,3 pour cent).

Tableau 13 Education et secteur d'activité en cas de recrutement de dirigeants et professionnels, (%)

| Niveau d'éducation | Secteur d'activité | | | | | |
|---------------------------|---|--------------|--------------|--|--------------|--------------|
| | Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles | Construction | Industries | Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air | Services | Ensemble |
| École élémentaire | 1.6 | 4.2 | 2.1 | 1.8 | 3.7 | 2.6 |
| Collège | 0.3 | 0.0 | 1.6 | 3.4 | 0.0 | 0.7 |
| Secondaire | 13.4 | 3.3 | 6.9 | 5.4 | 6.0 | 7.7 |
| Formation professionnelle | 5.9 | 5.6 | 19.1 | 0.0 | 4.2 | 11.0 |
| Université | 78.8 | 86.9 | 70.3 | 89.5 | 86.0 | 78.0 |
| Doctorat | 0.0 | 0.2 | 1.1 | 1.7 | 1.9 | 1.0 |
| Total | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Source : ETVA « entreprises » - Tunisie, 2014

Tableau 14 Education et secteur d'activité en cas de recrutement de travailleurs de production et professions élémentaires, (%)

| Niveau d'éducation | Secteur d'activité | | | | | |
|---------------------------|---|--------------|--------------|--|--------------|--------------|
| | Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles | Construction | Industries | Production et distribution d'électricité. de gaz. de vapeur et d'air | Services | Ensemble |
| École élémentaire | 6.7 | 14.5 | 9.0 | 21.1 | 5.0 | 8.0 |
| Collège | 18.1 | 10.3 | 16.8 | 25.4 | 7.6 | 14.2 |
| Secondaire | 46.6 | 22.5 | 18.3 | 23.3 | 30.0 | 27.8 |
| Formation professionnelle | 20.0 | 44.3 | 52.9 | 28.3 | 19.1 | 36.1 |
| Université | 8.6 | 8.3 | 3.0 | 1.9 | 38.3 | 13.9 |
| Doctorat | 0.0 | 4.2 | 7.1 | 2.9 | 1.3 | 3.8 |
| Total | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Source : ETVA « entreprises » - Tunisie, 2014

Proximité géographique

La proximité géographique joue un rôle important dans la décision de recrutement pour 39 pour cent des entreprises lorsqu'elles décident de recruter un dirigeant ou professionnel (Tableau 11). Ce facteur est presque aussi important pour 46 pour cent des entreprises quand il s'agit de la catégorie des travailleurs de production et professions élémentaires. Plus de la moitié des entreprises déclarent en être indifférentes.

L'éligibilité aux programmes d'encouragement à l'emploi

L'éligibilité aux programmes d'encouragement à l'emploi est un élément important dans la décision d'embauche (Tableau 19). Les résultats de l'enquête ETVA « entreprises » révèlent que l'éligibilité aux programmes d'encouragement à l'emploi occupe une place importante pour 36,9 pour cent des entreprises en cas de recrutement d'un dirigeant ou professionnel et pour 31,3 pour cent d'entre elles en cas de recrutement des travailleurs de production ou pour des professions élémentaires.

L'importance accordée par les entreprises aux programmes d'emploi lors du recrutement des dirigeants ou professionnels qui sont normalement qualifiés, pose plusieurs questions sachant que lesdits programmes ciblent principalement les demandeurs d'emploi n'ayant pas une expérience et visent à améliorer leurs compétences et leur employabilité. Pour les entreprises qui sont indifférentes par rapport à des candidats bénéficiant d'un programme d'encouragement à l'emploi (la plupart dans les deux types de travailleurs selon l'enquête) une analyse plus approfondie par rapport à d'autres caractéristiques telles que la productivité ou la valeur ajoutée du travailleur est de nature à fournir plus d'éclairage.

3.3 Les compétences les plus importantes et recherchées par les entreprises

L'analyse factorielle sur les variables de compétences les plus importantes et recherchées chez l'employé lors de la décision d'embauche, permet de les regrouper en deux dimensions principales (Tableau 15) :

- 1ère dimension : **Les compétences de base**. Cette dimension regroupe quatre catégories, à savoir : la capacité de lire, écrire et faire des calculs simples, la capacité d'utiliser et gérer l'information, la capacité d'organisation et les compétences de gestion et de planification, et la capacité de résoudre les problèmes et prendre des décisions. Cette dimension serait du ressort des établissements de formation initiale et continue.
- 2ème dimension : **Les compétences liées à l'attitude et le comportemental**. Cette dimension contient : la capacité de travailler en équipe et de communiquer, la flexibilité et l'adaptabilité, et la capacité d'utilisation efficaces des matériaux. Ces compétences s'acquièrent à travers l'expérience professionnelle, soit sous forme de stage, en période de formation, soit au cours d'expériences professionnelle. Ces compétences peuvent aussi être consolidées à travers des cycles de formations continues ciblées.

Tableau 15 Coordonnées des compétences après analyse factorielle

| Compétence | Dimension 1 | Dimension 2 |
|--|-------------|-------------|
| Capacité de lire, écrire et faire des calculs simples | 0,6 | 0,1 |
| Capacité d'utiliser et gérer l'information | 0,8 | 0,1 |
| L'organisation, les compétences de gestion et de planification | 0,8 | 0,1 |
| Compétences pour résoudre les problèmes et prendre des décisions | 0,6 | 0,3 |
| Le travail d'équipe et de communication, y compris les compétences interprofessionnelles | 0,2 | 0,8 |
| Flexibilité et adaptabilité | 0,1 | 0,8 |
| Utilisation efficace des matériaux, de la technologie, de l'équipement et des outils | 0,2 | 0,7 |

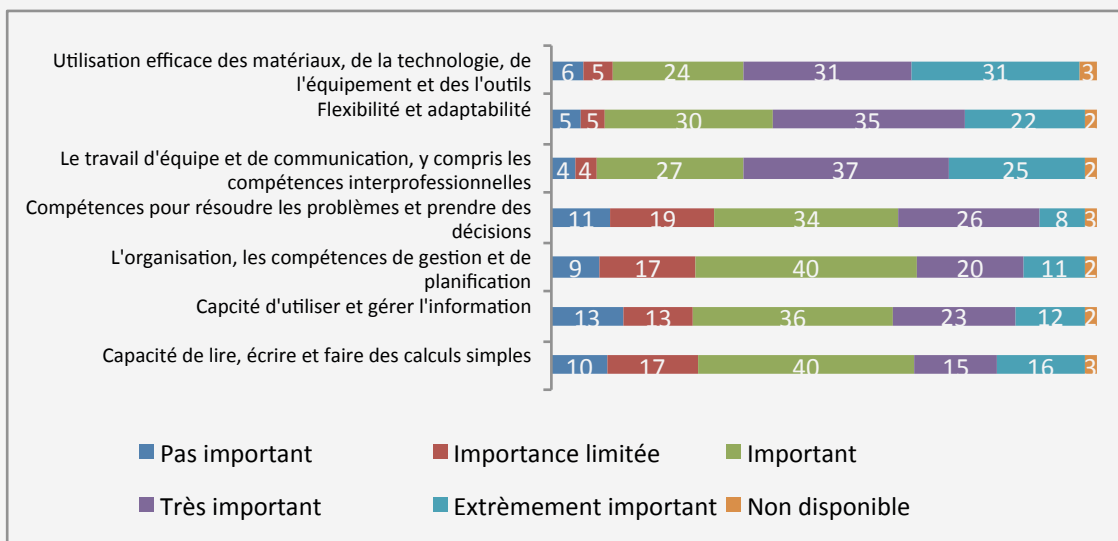
Source : ETVA « entreprises » - Tunisie, 2014

De manière générale, les compétences comportementales sont très demandées par les entreprises de 6 employés et plus (Figure 2). Les résultats de l'ETVA « entreprises » montrent que parmi les compétences comportementales, la « flexibilité et adaptabilité » sont considérées très importantes pour 35 pour cent des entreprises et extrêmement importantes pour 22 pour cent des entreprises. Le « travail d'équipe et de communication, y compris les compétences interprofessionnelles » est très important pour 37 pour cent des entreprises et extrêmement important pour 25 pour cent des entreprises. Et les « compétences pour résoudre les problèmes et prendre des décisions » sont importantes pour 34 pour cent des entreprises et très importantes pour 26 pour cent.

Les compétences techniques sont également très sollicitées par les entreprises de 6 employés et plus. Ainsi, « l'utilisation efficace des matériaux, de la technologie, de l'équipement et des outils » est considérée extrêmement importante par 31 pour cent des entreprises et très importante par 31 pour cent et important par 24 pour cent des entreprises.

D'autres compétences sont également importantes pour les entreprises à l'instar de celles concernant « l'organisation, les compétences de gestion et de planification » (40 pour cent des entreprises), la « capacité de lire, écrire et faire des calculs simples » (40 pour cent) et la « capacité d'utiliser et de gérer l'information » (36 pour cent).

Figure 2 Importances des compétences des jeunes demandeurs d'emplois, (%)

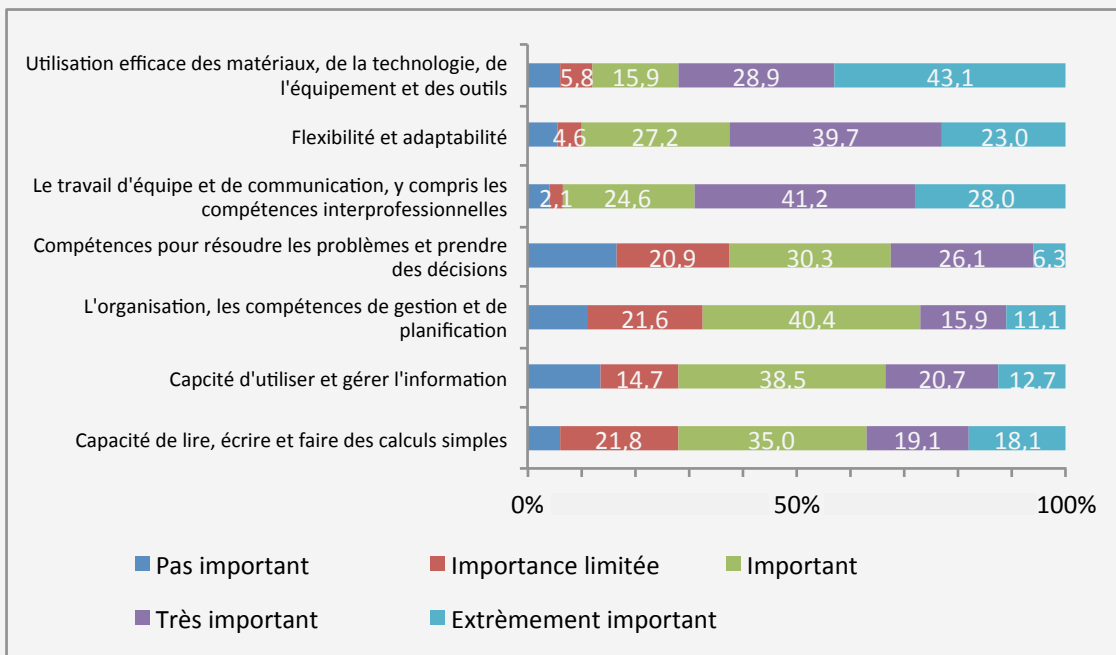


Source : ETVA « entreprises » - Tunisie, 2014

Les résultats de l'analyse sectorielle des compétences, révèlent que, pour le secteur des « Industries » l'un comme l'autre, les compétences techniques de base et comportementales sont très recherchées (Figure 3). Ainsi, pour 43,1 pour cent des entreprises « l'utilisation efficace des matériaux, de la technologie, de l'équipement et des outils » est extrêmement importante et 28,9 pour cent des entreprises les considèrent comme étant très importante. La « flexibilité et adaptabilité » et le « travail d'équipe et de communication, y compris les compétences interprofessionnelles » sont considérés extrêmement importants et très importants respectivement par 28 pour cent et 41,2 pour cent des entreprises (voir Tableau 43 dans l'Annexe).

Figure 3

Les compétences les plus recherchées par les entreprises industrielles, (%)

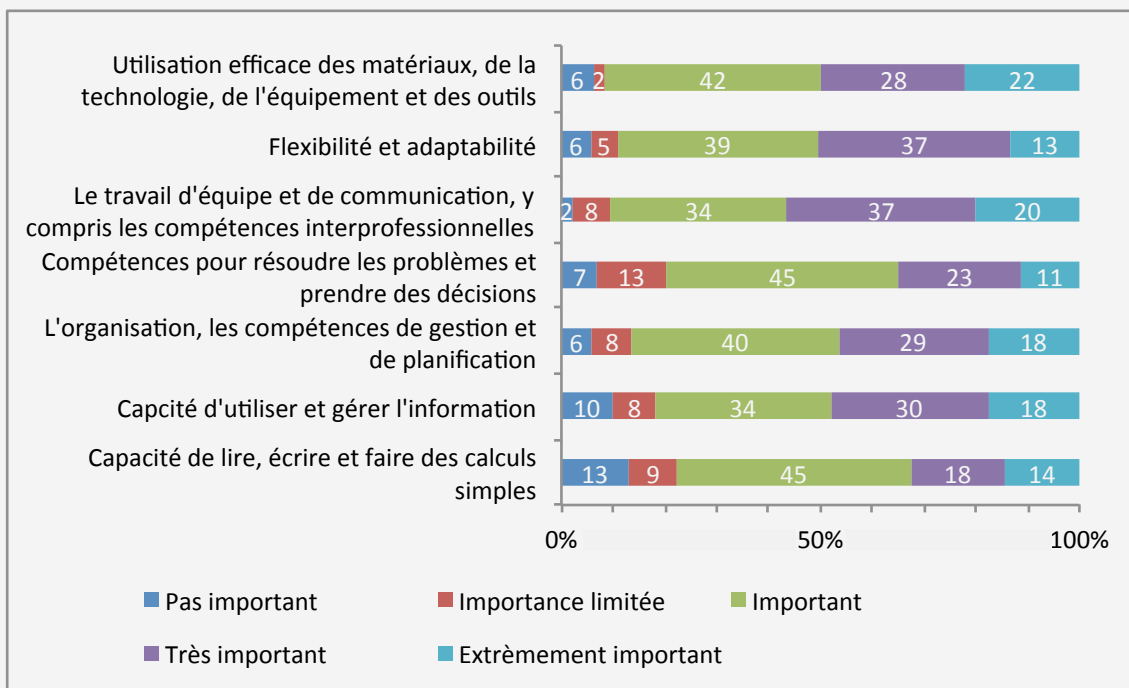


Source : ETVA « entreprises » - Tunisie, 2014

Les compétences comportementales sont les plus demandées par le secteur des « Services » (Figure 4). Plus précisément, la « flexibilité et adaptabilité » et le « travail d'équipe et de communication, y compris les compétences interprofessionnelles ». En effet, 57 pour cent des entreprises appartenant audit secteur considèrent ces deux types de compétences très importantes voir même extrêmement importantes. De ce fait, le dispositif de formation et d'enseignement est appelé à développer la formation pour subvenir aux besoins du secteur des services en ces deux types de compétences.

Figure 4

Les compétences les plus recherchées par le secteur de services, (%)

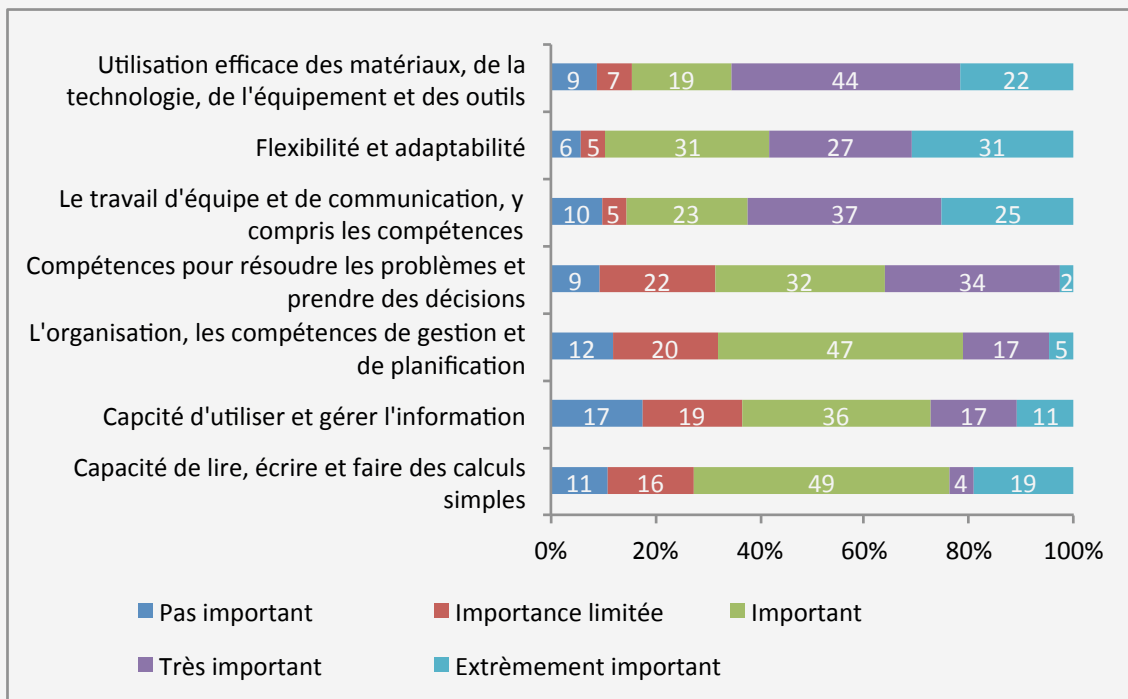


Source : ETVA « entreprises » - Tunisie, 2014

Dans le secteur du « Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles » les compétences « comportementales et techniques de base » sont particulièrement importantes (Figure 5). 62 pour cent des entreprises opérant dans ce secteur considèrent la « flexibilité et adaptabilité » et le « travail d'équipe et de communication, y compris les compétences interprofessionnelles » très importants voir même extrêmement importants. De même, 62 pour cent des entreprises jugent très importante ou extrêmement importante « l'utilisation efficace des matériaux, de la technologie, de l'équipement et des outils ».

Figure 5

Les compétences les plus recherchées par le secteur de « commerce, réparation d'automobiles et de motos », (%)

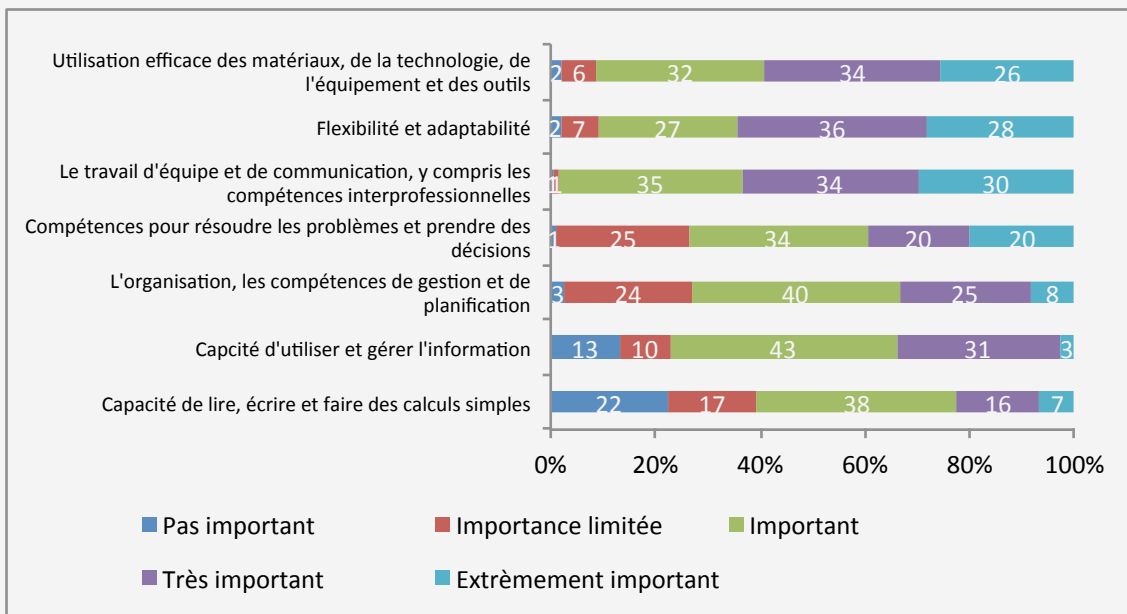


Source : ETVA « entreprises » - Tunisie, 2014

Le secteur de la « Construction » privilégie les compétences comportementales (Figure 6). Les résultats de l'ETVA « entreprises » montrent que 64 pour cent des entreprises jugent très importantes ou extrêmement importantes la « flexibilité et adaptabilité » et « le travail d'équipe et de communication, y compris les compétences interprofessionnelles ». Les compétences de base relatives à la « capacité de lire, d'écrire et de faire des calculs simples » sont considérées non importantes ou à importance limitée par 39 pour cent des entreprises.

Figure 6

Les compétences les plus recherchées par le secteur de construction, (%)

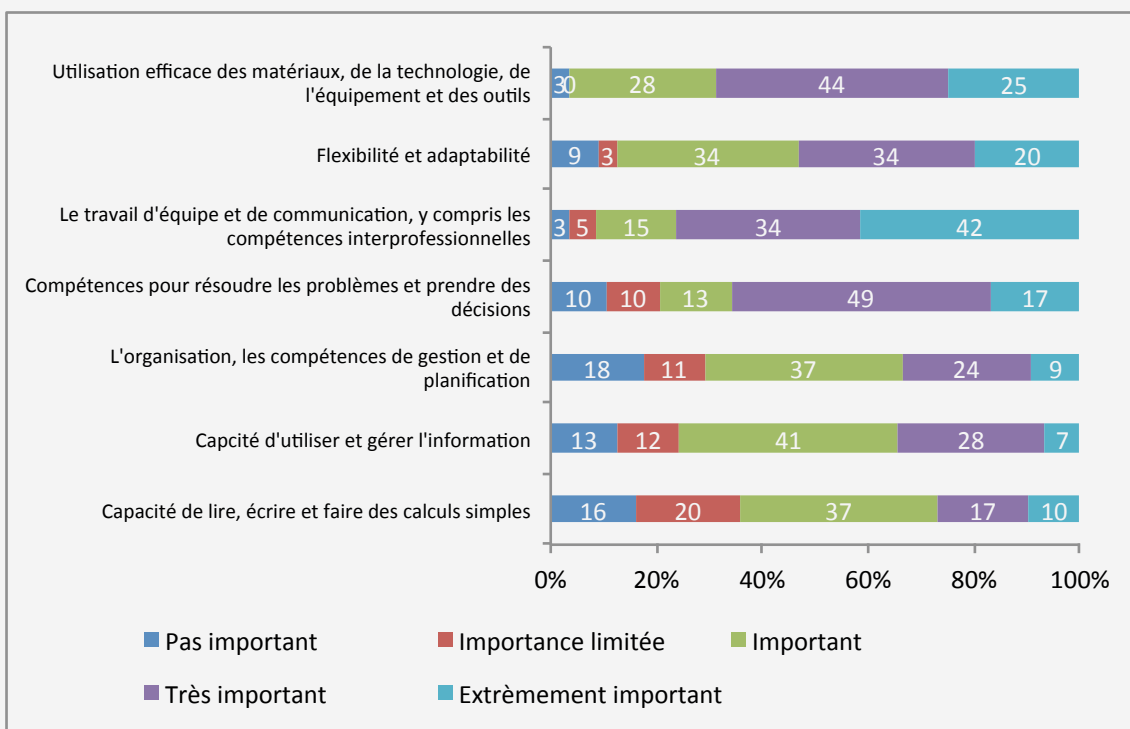


Source : ETVA « entreprises » - Tunisie, 2014

Les compétences comportementales sont les plus demandées par le secteur de « Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur » (Figure 7). En effet, environ 77 pour cent des entreprises jugent très importantes ou extrêmement importantes la « flexibilité et adaptabilité » et le « travail d'équipe et de communication, y compris les compétences interprofessionnelles ». Les compétences techniques de base sont également importantes pour 69 pour cent des entreprises.

Figure 7

Les compétences les plus recherchées par le secteur de « Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur », (%)



Source : ETVA « entreprises » - Tunisie, 2014

3.4 Le regard des entreprises sur les compétences et aspirations des jeunes demandeurs d'emploi

3.4.1 L'appréciation des entreprises sur les compétences des jeunes demandeurs d'emploi selon la région

L'analyse de l'appréciation des entreprises sur les compétences des jeunes demandeurs d'emploi par région permet de tirer différents enseignements (voir Tableau 44 dans l'Annexe). Ainsi, on peut constater que, pour l'ensemble des régions les capacités des jeunes sont évaluées comme moyennes, à l'exception de celle concernant le « haut niveau académique », laquelle est jugée comme faible (limitée ou très limitée) par les entreprises.

Dans les régions de Tunis, Nord-Est et Nord-Ouest, « l'engagement et discipline » des jeunes demandeurs d'emploi est jugé bien ou excellent. Ainsi, à Tunis cette capacité est considérée excellente par 14,7 pour cent et bien par 32,9 pour cent. Dans le cas de la région du Nord-Est, 36 pour cent des entreprises la jugent excellente et 16,8 pour cent bien. 3 pour cent des entreprises de la région du Nord-Ouest évaluent cette capacité comme excellente et 31,1 la trouvent bien. En ce qui concerne les régions du Centre-Est et Sud-Ouest, la « capacité technique/IT » excelle. En effet, dans le Centre-Est 6,5 pour cent des entreprises considèrent cette capacité comme excellente et 52,5 pour cent comme bien ; tandis que dans le Sud-Ouest elle est jugée excellente par 19,6 pour cent et comme bien par 33,5 pour cent. Finalement, dans les régions du Centre-Ouest c'est la « capacité de communication orale » qui obtient la meilleure évaluation (excellent ou bien) avec respectivement 17,5 pour cent et 33,4 pour cent.

Par rapport aux capacités avec les évaluations les plus faibles, on trouve la « capacité de rédaction », laquelle est jugée comme limitée ou très limitée par les entreprises des régions de Tunis, Nord-Ouest et Centre-Ouest. Ainsi les entreprises de la région de Tunis évaluent cette capacité comme limitée par 18,4 pour cent des entreprises et très limitée par 12,4 pour cent ; dans le Nord-Ouest 21,2 pour cent des entreprises la jugent limitée et 21,2 pour cent très limitée ; et dans la région du Centre-Ouest elle est considérée limitée par 36,6 pour cent et très limitée par 13 pour cent. De même, les régions du Nord-Est et du Sud-Est, la capacité considérée comme limitée ou très limitée concerne le « haut niveau académique ». En effet, dans le Nord-Est elle est vue comme limitée par 39,1 pour cent des entreprises et très limitée par 25,2 pour cent ; tandis que dans la région du Sud-Est, elle est jugée limitée par 27,5 pour cent et très limitée par 38,7 pour cent. Finalement, les entreprises des régions du Centre-Est et du Sud-Ouest évaluent la « capacité à appliquer les connaissances académiques acquises » comme la plus faible (limitée et très limitée) avec respectivement 29,0 pour cent et 19,4 pour cent pour le Centre-Est, et 22,5 pour cent et 17,9 pour cent pour le Sud-Ouest.

3.4.2 L'appréciation des entreprises sur les compétences des jeunes demandeurs d'emploi par secteurs

Selon l'analyse sectorielle des compétences des jeunes demandeurs d'emploi, l'ensemble des secteurs évaluent les capacités des jeunes comme moyennes, avec la « capacité à appliquer les connaissances acquises à l'école au milieu de travail » comme la capacité la plus faible chez les jeunes (limitée ou très limitée) suivie de la « capacité de rédaction » ; et la « capacité technique/IT » comme la plus forte (excellent ou bien) suivie de « l'engagement et discipline » (voir Tableau 45 dans l'Annexe).

Par rapport à « l'évaluation globale des capacités des jeunes », dans l'ensemble des secteurs celle-ci se trouve dans la moyenne (53,3 pour cent) et bien (24,4 pour cent). Ceci est surtout vrai pour les secteurs du « Commerce, réparation d'automobiles et motocycles » (respectivement 60 pour cent et 21,2 pour cent) et des « Services » (respectivement 45,5 pour cent et 34,9 pour cent).

Pour les secteurs des « Industries », de la « Production et distribution de l'électricité, de gaz et de vapeur » et des « Services », « l'engagement et discipline » sont les capacités avec les meilleures évaluations (excellent ou bien). En effet, pour le secteur des « Industries » « l'engagement et discipline » est considéré excellent pour 17,6 pour cent des entreprises et bien pour 22,7 pour cent. Dans le cas du secteur de la « Production », « l'engagement et discipline » est jugé excellent par 13,3 pour cent et bien par 24,2 pour cent. 23,1 pour cent des entreprises du secteur des « Services » considèrent « l'engagement et discipline » comme excellent et 35,2 pour cent la trouvent bien. Finalement, pour le secteur de la « Construction » il s'agit de la « capacité technique/IT » qui excelle (elle est excellente pour 8,1 pour cent et bien pour 36,9 pour cent). Il convient de souligner que pour le secteur des « Services », celui du « Commerce » et celui des « Industries », la « capacité technique /IT » est considérée comme la deuxième meilleure capacité chez les jeunes.

En ce qui concerne les capacités avec les plus faibles évaluations, la « capacité de rédaction » est évaluée comme limitée ou très limitée par les secteurs de la « Production et distribution d'électricité, de gaz et de vapeur » et celui de la « Construction » (39,4 pour cent et 25,1 pour cent pour celui de la « Production » et 20,9 pour cent et 15 pour cent pour celui de la « Construction »). De même, pour le secteur des « Industries » et celui du « Commerce », la « capacité d'appliquer les connaissances acquises à l'école au milieu de travail » est jugé limitée ou très limitée (25,9 pour cent et 16,3 pour cent pour le premier, et 26,3 pour cent et 19,9 pour cent pour le deuxième).

Finalement, pour le secteur des « Services » la capacité considérée comme limitée ou très limitée correspond aux « attentes réalisées sur le monde du travail » (19,4 pour cent et 5,3 pour cent) ce qui est assez faible car en moyenne générale, ce secteur juge toutes les capacités des jeunes dans la moyenne ou bien. Il est à noter que pour les secteurs des « Industries », du « Commerce » et des « Services », la « capacité de rédaction » est jugée comme la deuxième plus faible capacité chez les jeunes.

3.4.3 L'opinion des entreprises sur les aspirations des jeunes demandeurs d'emploi

Pour tout type de poste, les entreprises considèrent que le niveau de salaire et la stabilité et sécurité de l'emploi sont les deux aspects les plus recherchés par les jeunes demandeurs d'emploi (Tableau 16). En effet, 44 pour cent des entreprises pensent que les jeunes placent le fait de « gagner beaucoup d'argent » en première position parmi les aspects les plus importants dans leur recherche d'emploi et 21,9 pour cent considèrent que cet aspect est placé en deuxième position. Ce résultat confirme le constat révélé par l'ETVA « jeunes » selon lequel 16 pour cent des jeunes affirment que la deuxième aspiration la plus importante dans leur vie est de gagner beaucoup d'argent, et ceci surtout chez les hommes et pas chez les femmes parmi lesquelles seulement 4,6 pour cent placent l'aspect « gagner beaucoup d'argent » en première ou deuxième position. Quant à l'aspect « emploi stable/sécurité de l'emploi », 30,8 pour cent des entreprises pensent que les jeunes le placent en première lieu et 25,1 pour cent pensent qu'il est placé en deuxième lieu.

Par ailleurs, d'après les entreprises, la valeur travail ne semble pas avoir de l'importance pour les jeunes. En effet, seul 6,8 pour cent des entreprises pensent qu'avoir « un travail intéressant à faire » est le premier aspect le plus important pour l'employé, contre 4,6 pour cent comme second aspect important.

Tableau 16 Opinion des entreprises sur les deux premiers aspects les plus importants pour les jeunes qui cherchent un emploi

| Aspect | Le premier aspect | | Le deuxième aspect | |
|--|-------------------|--------------|--------------------|--------------|
| | Nombre | % (A) | Nombre | % (B) |
| Gagner beaucoup d'argent | 7 471 | 44,0 | 3 713 | 21,9 |
| Emploi stable / Sécurité de l'emploi | 5 225 | 30,8 | 4 263 | 25,1 |
| Travail intéressant à faire | 1 163 | 6,8 | 782 | 4,6 |
| Bonnes perspectives de promotion... | 935 | 5,5 | 1 354 | 8,0 |
| Avoir un rythme de travail agréable | 534 | 3,1 | 2 424 | 14,3 |
| Emploi prestigieux socialement | 491 | 2,9 | 923 | 5,4 |
| Travail qui utilise les compétences et les capacités | 321 | 1,9 | 981 | 5,8 |
| Avoir un rôle dans la prise de décision | 253 | 1,5 | 274 | 1,6 |
| Avoir beaucoup de vacances | 74 | 0,4 | 741 | 4,4 |
| Etre capable de travailler de façon autonome sans surveillance | 51 | 0,3 | 522 | 3,1 |
| Opportunités pour voyager | 0 | 0,0 | 156 | 0,9 |
| Travail en accord avec la famille | 0 | 0,0 | 329 | 1,9 |
| Autre | 43 | 0,3 | 99 | 0,6 |
| Non disponible | 421 | 2,5 | 421 | 2,5 |
| Total | 16 982 | 100,0 | 16 982 | 100,0 |

Source : ETVA « entreprises » - Tunisie, 2014

4. FORMATION DES EMPLOYÉS

4.1 Formation continue au profit des employés

Au cours des douze derniers mois plus d'un quart des entreprises ont organisé des cycles de formation au profit des employés (Tableau 17). En effet, en moyenne 28,5 pour cent des entreprises ont organisé des sessions de formation continue. Ce sont les entreprises du secteur des « Services » qui ont le plus organisé des sessions de formation continue (35,6 pour cent d'entre elles), suivies du secteur de la « Production et distribution » (31,9 pour cent).

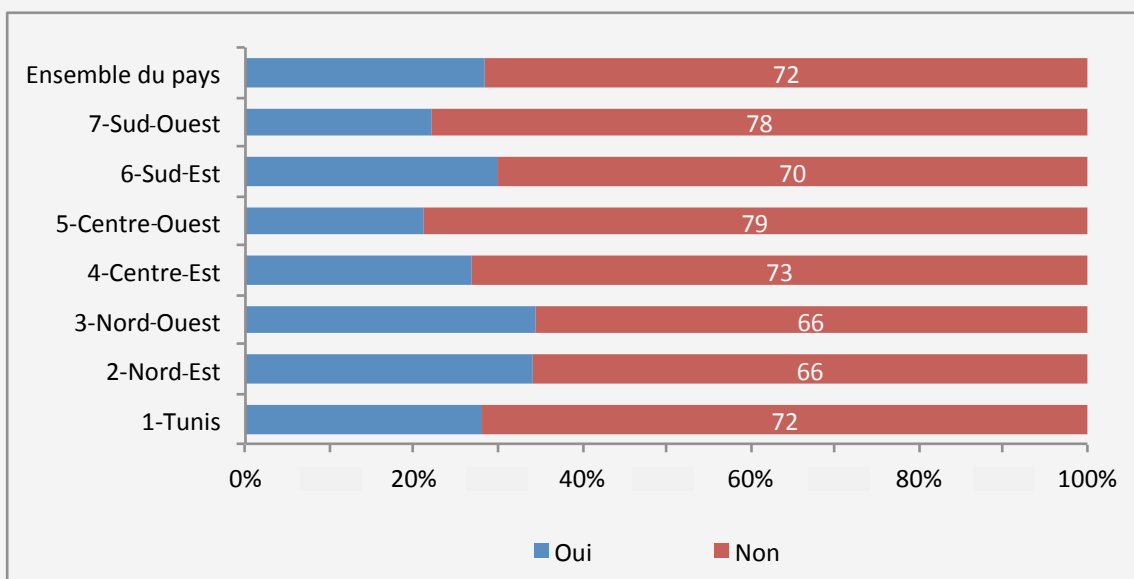
Tableau 17 Organisation de session de formation par l'entreprise au profit de ses employés (au cours des 12 derniers mois), (%)

| Secteur d'activité de l'entreprise | Organisation d'une session de formation | | |
|--|---|------|-------|
| | Oui | Non | Total |
| Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles | 22,7 | 77,3 | 100,0 |
| Construction | 27,5 | 72,5 | 100,0 |
| Industries | 27,0 | 73,0 | 100,0 |
| Production et distribution d'électricité. de gaz. de vapeur et d'air | 31,9 | 68,1 | 100,0 |
| Services | 35,6 | 64,4 | 100,0 |
| Ensemble | 28,5 | 71,5 | 100,0 |

Source : ETVA « entreprises » - Tunisie, 2014

En termes relatifs, c'est dans les régions du Nord-Est et du Nord-Ouest où les entreprises ont le plus organisé des sessions de formation continue (respectivement 34,2 pour cent et 34,3 pour cent). La région du Centre-Ouest occupe la dernière place avec seulement 21 pour cent des entreprises (Figure 8).

Figure 8 Organisation de session de formation continue selon la région, (%)



Source : ETVA « entreprises » - Tunisie, 2014

D'après les résultats de l'ETVA « entreprises », plus de cent 135,454 travailleurs ont bénéficié d'une formation continue au cours des douze dernier mois (Tableau 28). Se référant au Répertoire National des Entreprises (RNE) 2013, 15,6 pour cent des jeunes travaillant dans des entreprises de six employés ont bénéficiés d'une formation au cours des 12 derniers mois. Ce chiffre est partiellement confirmé par l'Enquête ETVA « jeunes », laquelle a évalué le nombre de jeunes travailleurs en cours de formation ou ayant bénéficié d'une formation à 91,164 soit 10,1 pour cent des jeunes travailleurs, un faible pourcentage. Ces deux chiffres, assez faibles, devraient converger à partir du moment où les travailleurs peuvent bénéficier de plus d'un cycle de formation.

L'implication des entreprises dans des cycles de formation au profit de leurs employés dépend de la région et du secteur d'activité. En effet, la répartition régionale des employés ayant bénéficié d'une formation indique que la majorité se trouve dans la région du Grand Tunis avec 45,4 pour cent, suivi de la région du Centre-Est avec 29,7 pour cent et la région du Nord-Est avec 15,5 pour cent. Ainsi, ces trois régions totalisent 90,6 pour cent des travailleurs ayant bénéficié d'une formation continue.

Sur le plan sectoriel, les entreprises du secteur des « Services » ont le plus organisé des sessions de formation au profit de leurs employés avec un nombre d'employés dépassant les 47,000 soit 35 pour cent du total des bénéficiaires. Les entreprises du secteur des « Industries » et celles du secteur du « Commerce et réparation » arrivent successivement en deuxième et troisième position avec respectivement 31,4 pour cent et 26,8 pour cent des bénéficiaires. Les employés du secteur de la « Construction » ne représentent que 6,6 pour cent du total.

Tableau 18 Nombre de travailleurs ayant bénéficié d'une formation continue au cours des 12 derniers mois

| Région | Activité de l'entreprise | | | | | Total | % |
|----------------|---|--------------|---------------|---|---------------|----------------|--------------|
| | Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles | Construction | Industries | Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur ... | Services | | |
| 1-Tunis | 19 019 | 5 622 | 4 267 | 276 | 32 308 | 61 492 | 45,4 |
| 2-Nord-Est | 2 835 | 261 | 12 577 | 43 | 5 280 | 20 996 | 15,5 |
| 3-Nord-Ouest | 1 012 | 36 | 3 732 | 0 | 760 | 5 540 | 4,1 |
| 4-Centre-Est | 10 994 | 2 659 | 19 116 | 169 | 7 340 | 40 278 | 29,7 |
| 5-Centre-Ouest | 166 | 0 | 1 400 | 0 | 329 | 1 895 | 1,4 |
| 6-Sud-Est | 2 169 | 226 | 1 214 | 0 | 1 163 | 4 772 | 3,5 |
| 7-Sud-Ouest | 39 | 91 | 178 | 9 | 164 | 481 | 0,4 |
| Total | 36 234 | 8 895 | 42 484 | 497 | 47 344 | 135 454 | 100,0 |
| % | 26,8 | 6,6 | 31,4 | 0,4 | 35,0 | 100,0 | |

Source : ETVA « entreprises » - Tunisie, 2014

Le nombre moyen d'employés formés par entreprise est estimé à 8 (Tableau 19). Ce nombre est évalué à 10,6 pour le secteur des « Services » et à 10,7 pour le secteur du « Commerce et réparation », pour des intervalles de confiance de 95 pour cent. Ce nombre se situe entre 8,4 et 12,8 pour les « Services » et entre 6 et 15,4 pour le « Commerce et la réparation ».

Tableau 19 Nombre d'employés ayant bénéficiés d'une formation
(au cours des 12 derniers mois) par type d'activité de l'entreprise

| Activité de l'entreprise | Moyenne | Erreur standard | Intervalle de confiance (95%) |
|--|---------|-----------------|-------------------------------|
| Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles | 10,7 | 2,4 | [6,0 ; 15,4] |
| Construction | 5,8 | 1,3 | [3,3 ; 8,4] |
| Industries | 5,7 | 1,1 | [3,6 ; 7,9] |
| Production et distribution d'électricité. de gaz. de vapeur et d'air | 5,1 | 1,7 | [1,7 ; 8,4] |
| Services | 10,6 | 1,1 | [8,4 ; 12,8] |
| Ensemble | 8,0 | 0,7 | [6,7 ; 9,4] |

Source : ETVA « entreprises » - Tunisie, 2014

Près de la totalité des travailleurs bénéficient d'une formation en rapport direct avec leur emploi actuel (Tableau 20). Les résultats de l'enquête révèlent que pour presque la totalité des entreprises (99,8 pour cent), la formation continue assurée est en relation avec l'emploi occupé par le travailleur. Cette situation est valable pour tous les secteurs d'activité. Ceci est aussi confirmé par l'ETVA « jeunes » selon laquelle, sur trois jeunes ayant bénéficié d'une formation, deux ont poursuivi une formation pour combler la lacune entre leur formation initiale et les aptitudes professionnelles nécessaires dans l'exercice de leur emploi.

Tableau 20 Type de formation assurée par l'entreprise,
(%, réponses multiples)

| Secteur d'activité | Formation liée à l'emploi | Formation non liée à l'emploi |
|--|---------------------------|-------------------------------|
| Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles | 100 | 0.83 |
| Construction | 98,9 | 1.1 |
| Industries | 100 | 0.1 |
| Production et distribution d'électricité. de gaz. de vapeur et d'air | 100 | 0 |
| Services | 99.8 | 1.7 |
| Ensemble | 99.8 | 0.8 |

Source : ETVA « entreprises » - Tunisie, 2014

L'enquête ETVA montre aussi que le lieu de formation dépend du secteur d'activité de l'entreprise (Tableau 21). Pour les secteurs des « Industries » et de la « Production et distribution », la formation sur le lieu de travail de manière informelle est choisie par respectivement 68,9 pour cent et 73,1 pour cent des entreprises. Pour les secteurs de la « Construction » et du « Commerce et de la réparation », la formation dans les classes et à l'extérieur de l'entreprise est préférée par respectivement 49 pour cent et 59,4 pour cent des entreprises. Les entreprises du secteur des « Services » utilisent les trois lieux de formation : sur le lieu du travail de manière informelle, en classe dans les locaux de l'entreprise et à l'extérieur de l'entreprise (respectivement 41,1 pour cent, 34,1 pour cent et 32,5 pour cent).

Tableau 21 Lieu de la formation assurée au profit des employés, (% , réponses multiples)

| Secteur d'activité | Sur le lieu de travail, informelle | Dans les classes, dans les locaux de l'entreprise | Dans les classes, à l'extérieur des locaux de l'entreprise | Autre |
|---|------------------------------------|---|--|-------|
| Industries | 68,9 | 19,0 | 17,4 | 8,7 |
| Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur ... | 73,1 | 6,4 | 43,5 | 3,2 |
| Construction | 28,3 | 23,7 | 49,0 | 3,1 |
| Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles | 27,3 | 18,8 | 59,4 | 1,1 |
| Services | 41,1 | 34,1 | 33,5 | 8,7 |
| Ensemble | 49,3 | 24,3 | 32,5 | 6,9 |

Source : ETVA « entreprises » - Tunisie, 2014

4.2 Conduite et financement de la formation continue

Pour l'ensemble de secteurs d'activité, la formation des travailleurs est essentiellement conduite par l'entreprise (Tableau 22). 69,45 pour cent des entreprises ont déclaré qu'elles assurent la conduite de leurs cycles de formation, tandis que 32 pour cent font recours à des institutions de formation privées. Seulement 5,1 pour cent des entreprises utilisent les institutions de formation du gouvernement.

Tableau 22 Conduite de la formation assurée au profit des employés, (%)

| Secteur d'activité | Votre entreprise | Une institution de formation privée | Une institution de formation du gouvernement | Autre |
|---|------------------|-------------------------------------|--|-------|
| Industries | 79,5 | 22,2 | 8,1 | 1,6 |
| Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur ... | 76,3 | 23,7 | 14,2 | 0,0 |
| Construction | 66,3 | 28,7 | 5,0 | 2,3 |
| Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles | 56,6 | 42,7 | 1,0 | 2,6 |
| Services | 64,1 | 39,8 | 3,3 | 1,0 |
| Ensemble | 69,5 | 32,0 | 5,1 | 1,6 |

Source : ETVA « entreprises » - Tunisie, 2014

La durée de la formation assurée dépend des secteurs d'activités (Tableau 23). En effet, 29,9 pour cent des entreprises ont assuré une formation qui a duré entre 9 et 40 heures, et 22,9 pour cent une formation de plus de 160 heures. Pour le secteur de la « Construction » et celui du « Commerce », la durée de formation la plus fréquente est comprise entre 41 et 80 heures, respectivement pour 56,2 pour cent et 32,1 pour cent des entreprises. Et près de 30 pour cent des entreprises de ce secteur ont assuré une formation d'une durée supérieure à 160 heures. Pour le secteur des « Industries », celui des « Services » et celui de la « Production et distribution », la durée de formation la plus fréquente est comprise entre 9 et 40 heures, avec respectivement 36,3 pour cent, 30,2 pour cent et 38,5 pour cent.

Tableau 23 Durée de la formation selon les secteurs d'activités, (%)

| Secteur d'activité | <= 8 heures | 9 à 40 heures | 41 à 80 heures | 81 à 160 heures | > 160 heures | Total |
|--|-------------|---------------|----------------|-----------------|--------------|-------|
| Industries | 17,2 | 36,3 | 9,15 | 20,5 | 17,0 | 100,0 |
| Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur... | 21,2 | 38,5 | 21,5 | 0,0 | 18,9 | 100,0 |
| Construction | 0,8 | 12,2 | 56,2 | 1,0 | 29,9 | 100,0 |
| Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles | 15,8 | 24,4 | 32,1 | 4,0 | 23,7 | 100,0 |
| Services | 5,3 | 30,0 | 15,0 | 22,5 | 27,2 | 100,0 |
| Ensemble | 11,4 | 29,9 | 19,4 | 16,5 | 22,9 | 100,0 |

Source : ETVA « entreprises » - Tunisie, 2014

Parmi tous les secteurs d'activité, le financement de la formation continue est principalement assuré par l'entreprise (Tableau 24). En effet, 86,6 pour cent des entreprises déclarent qu'elles ont été le principal contributeur au financement de la formation des employés. La palme d'or revient au secteur de « Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur » avec 96,8 pour cent des entreprises. Les réponses des entreprises permettent de conclure que le Gouvernement est le principal contributeur pour 8,4 pour cent des entreprises. Pour le secteur des « Industries », le gouvernement est le deuxième contributeur au financement de la formation continue et ce pour 16,7 pour cent des entreprises. Quant au secteur du « Commerce et réparation », les travailleurs constituent le deuxième principal contributeur à la formation (4,3 pour cent).

De manière générale et pour l'ensemble des secteurs, la contribution du travailleur au coût de la formation reste faible (1,8 pour cent). Ces données appuient les déclarations des jeunes lors de l'Enquête « jeunes » (0,8 pour cent). Selon cette dernière aussi, l'entreprise intervient comme principal financeur de la formation des travailleurs. En effet, 56,6 pour cent des jeunes ont déclaré que l'entreprise est la principale source de financement de la formation, suivie par l'Etat à hauteur de 40,6 pour cent, avec une panoplie de mesures et d'instruments pour renforcer les compétences professionnelles, aussi bien des salariés que des travailleurs indépendants.

La forte contribution des entreprises au coût de la formation est principalement faite sous forme de taxe. En effet, le Code du travail tunisien (Art. 364 et 365) fait obligation à chaque entreprise de payer une Taxe à la Formation Professionnelle (TFP) sur la masse salariale (au taux de 1 pour cent pour les entreprises manufacturières et de 2 pour cent pour le reste des activités économiques). Sont exonérées de cette taxe les entreprises agricoles, les entreprises exportatrices ainsi que les entreprises assujetties à l'impôt forfaitaire sur la patente. Cette taxe est destinée à la formation permanente et au perfectionnement du personnel de l'entreprise. L'entreprise peut se faire rembourser les dépenses engagées au titre de la formation agréée.

Tableau 24 Principal contributeur au financement de la formation, (%)

| Secteur d'activité | Entreprise | Travailleurs | Gouvernement | Organisation internationale | Autre | Total |
|--|-------------|--------------|--------------|-----------------------------|-------|-------|
| Industries | 80,2 | 1,9 | 16,7 | 1,1 | 0,1 | 100,0 |
| Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur... | 96,8 | 3,2 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| Construction | 85,6 | 0,0 | 0,3 | 0,2 | 13,9 | 100,0 |
| Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles | 89,1 | 4,3 | 1,9 | 1,3 | 3,4 | 100,0 |
| Services | 93,3 | 0,9 | 3,7 | 0,8 | 1,3 | 100,0 |
| Ensemble | 86,6 | 1,8 | 8,4 | 0,9 | 2,3 | 100,0 |

Source : ETVA « entreprises » - Tunisie, 2014

4.3 Participation à des expériences de formation et information autour des sessions de formation financées par le gouvernement

Une entreprise sur quatre a collaboré avec des établissements de formation pour l'organisation des programmes de formation continue au profit des travailleurs (Tableau 25). 25,3 pour cent des entreprises déclarent avoir participé à une expérience de formation ou un programme de stage en collaboration avec un établissement de formation. C'est le secteur de la « Construction » qui a le plus participé à ce genre d'expérience avec 46,7 pour cent des entreprises du secteur. La deuxième place est occupée par le secteur des « Industries » à hauteur de 29,3 pour cent.

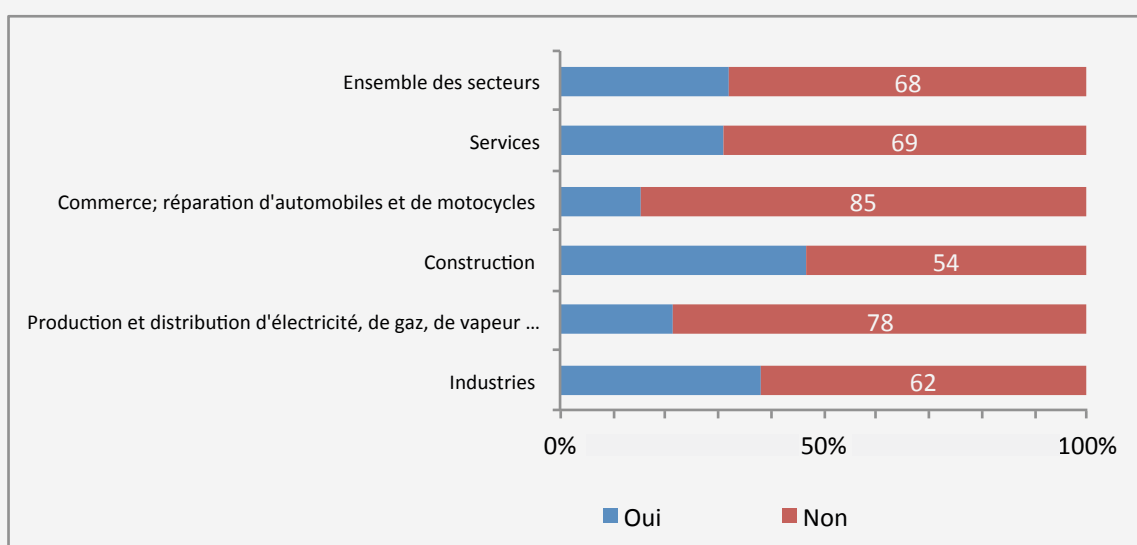
Tableau 25 Participation à une expérience de travail / un programme de stage avec un établissement de formation, (%)

| Secteur d'activité | Oui | Non | Total |
|--|-------------|------|-------|
| Industries | 29,3 | 70,7 | 100,0 |
| Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur... | 27,6 | 72,4 | 100,0 |
| Construction | 46,7 | 53,3 | 100,0 |
| Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles | 10,7 | 89,3 | 100,0 |
| Services | 22,5 | 77,6 | 100,0 |
| Ensemble | 25,3 | 74,7 | 100,0 |

Source : ETVA « entreprises » - Tunisie, 2014

Il existe un déficit de communication autour des sessions de formation organisées avec un financement gouvernemental (Figure 9). En effet, 68 pour cent des entreprises déclarent ne pas être régulièrement informées des sessions de formation continue organisées avec un financement gouvernemental. Pour les entreprises du secteur de la « Construction », ce pourcentage dépasse les 46 pour cent, suivies des entreprises du secteur des « Industries » et celles du secteur des « Services » avec respectivement 37,8 pour cent et 30,7 pour cent.

Figure 9 Entreprises régulièrement informées des sessions de formation continue organisées avec un financement du Gouvernement, (%)

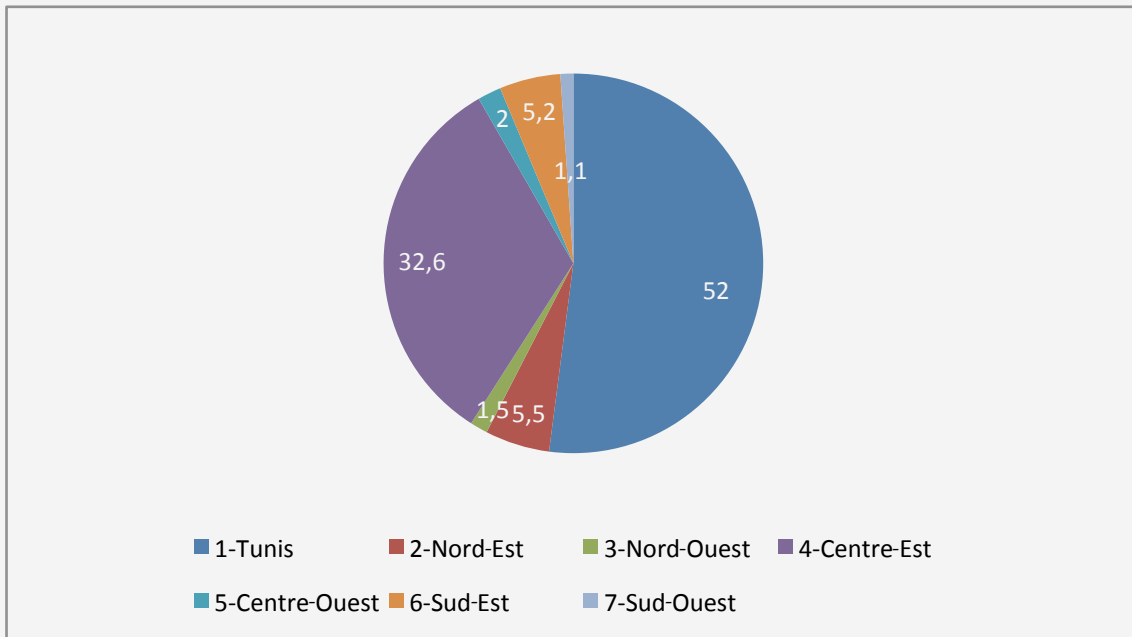


Source : ETVA « entreprises » - Tunisie, 2014

La bonne communication autour des sessions de formation dépend de la localisation géographique de l'entreprise (Figure 10). Les entreprises régulièrement informées sont concentrées pour l'essentiel dans les régions du Grand Tunis et la région du Centre-Est, avec des parts respectives de 52 pour cent et 33 pour cent. Ceci est peut-être dû au fait d'une majeure concentration de ces entreprises dans ces deux régions. En effet, comme il a été indiqué plus haut, 89 pour cent des entreprises sont concentrées dans les régions du Grand Tunis, le Centre-Est et le Nord-Est.

Figure 10

Répartition des entreprises régulièrement informées des sessions de formation, selon la région, (%)



Source : ETVA « entreprises » - Tunisie, 2014

5. DYNAMIQUE DE LA DEMANDE DE TRAVAIL EN TUNISIE

5.1 Situation actuelle de la demande de travail en Tunisie

5.1.1 Dynamique positive de création d'emplois pour les entreprises

En dépit d'une croissance économique jugée faible, la dynamique de création d'emplois durant la période décembre 2012 et décembre 2013 est positive pour les entreprises de 6 employés et plus (Tableau 26). En effet, les résultats de l'ETVA « entreprises » font ressortir qu'environ 45,7 pour cent d'entre elles ont procédé à des créations d'emplois, contre près de 15,6 pour cent qui ont connu une destruction d'emplois. Les entreprises ayant préservé le même nombre d'emplois représentent 38,8 pour cent.

La dynamique positive de création d'emplois a concerné tous les secteurs sauf le secteur de « Production et distribution d'électricité, de gaz et de vapeur et d'air ». Pour ce dernier secteur, 31,5 pour cent des entreprises ont procédé à des créations d'emplois contre 33,9 pour cent qui ont connu une perte d'emplois. Celles qui ont préservé leurs emplois représentent 34,6 pour cent. Le bilan négatif peut être en partie expliqué par les grandes difficultés auxquelles fait face ledit secteur à cause notamment de la flambée des prix de pétrole et les événements survenus après la révolution.

Cette dynamique positive caractérise en particulier le secteur du « Commerce ». En effet, seulement 9,6 pour cent des entreprises appartenant à ce secteur ont connu une destruction d'emploi contre 58,6 pour cent qui ont créé des emplois et 31,9 pour cent qui ont préservés leurs emplois. Les entreprises du secteur des « Services » sont également concernées par cette dynamique puisque 47 pour cent d'entre elles ont procédé à des créations d'emplois, 41,4 pour cent ont conservé leurs emplois et seulement 11,6 pour cent ont connu des pertes d'emplois. Ce constat confirme le rôle très important joué par ces deux secteurs en matière de création d'emplois même dans les conditions difficiles et le repli des activités économique ayant marqué la période post-révolution. Les entreprises de ces deux secteurs n'ont seulement créé d'emplois, mais elles ont en plus amorti le choc de la crise économique post-révolution en préservant leurs emplois.

Il est à noter que, malheureusement, le découpage sectoriel adopté dans cette enquête ne permet pas de faire la correspondance avec le détail des secteurs d'activité adoptés dans les comptes nationaux. Ceci a été difficile surtout pour des cas comme la « construction » qui fait partie du secteur d'activité « bâtiment et travaux publics ». Notons que pour l'ensemble des entreprises les destructions d'emplois paraissent nettement compensées pour la plupart des secteurs d'activités. Ceci pourrait être à l'origine de la baisse du taux de chômage entre 2012 et 2013. En effet, ce taux est passé de 16,7 pour cent en 2012 à 15,3 pour cent en 2013.¹⁵

Tableau 26 Dynamique de l'emploi entre 2012 et 2013 (%)
selon le secteur d'activité

| Activité de l'entreprise | Création d'emplois | Préservation des emplois | Destruction d'emplois | Total |
|--|--------------------|--------------------------|-----------------------|-------|
| Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles | 58,6 | 31,9 | 9,6 | 100,0 |
| Construction | 31,7 | 50,2 | 18,2 | 100,0 |
| Industries | 41,8 | 38,1 | 20,1 | 100,0 |
| Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air | 31,5 | 34,6 | 33,9 | 100,0 |
| Services | 47,0 | 41,4 | 11,6 | 100,0 |
| Ensemble des activités | 45,7 | 38,8 | 15,6 | 100,0 |

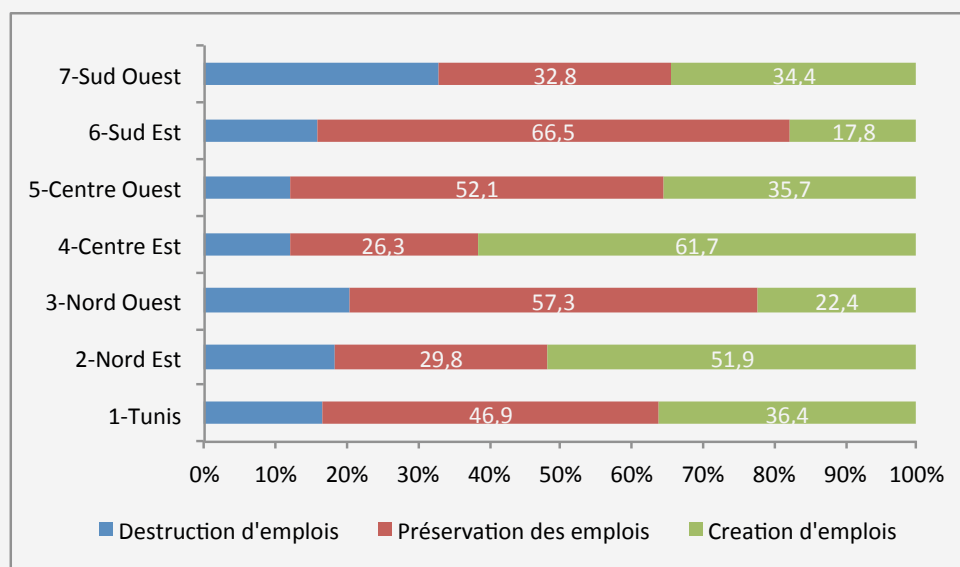
Source : ETVA « entreprises » - Tunisie, 2014

L'analyse de la dynamique de création d'emplois par région révèle une dynamique positive dans le Centre-Est et le Nord-Est. Pour la première région, 61,7 pour cent des entreprises ont procédé à des créations d'emplois, 26,3 pour cent ont conservé le même nombre d'emplois contre uniquement 11,9 pour cent qui ont connu des pertes d'emplois. Quant à la deuxième région, les entreprises ayant créé ou conservé des emplois représentent respectivement 51,9 pour cent et 29,8 pour cent et la part des entreprises ayant perdu des emplois s'élève à 18,3 pour cent.

Parmi les entreprises du Sud-Est 66,5 pour cent déclarent avoir préservé des emplois. Les entreprises du Nord-Ouest arrivent en deuxième position dans la préservation des emplois avec 57 pour cent d'entre elles. La région du Centre-Est représente le plus faible pourcentage de destruction d'emplois (11,9 pour cent). Ces performances sont à relativiser à partir du moment où ces régions n'ont pas un poids important dans la population des entreprises ainsi que dans la population active occupée.

¹⁵ Institut National de la Statistique (2012). Statistiques de l'emploi. www.ins.nat.tn.

Figure 11 Dynamique de l'emploi selon la région, (%)



Source : ETVA « entreprises » - Tunisie, 2014

5.1.2 Postes actuellement vacants et postes récemment ouverts

Un nombre important de postes est actuellement vacant (Tableau 27). Les entreprises déclarent qu'elles ont actuellement environ 29,700 postes vacants dont 38,8 pour cent dans le secteur des « Industries », 31 pour cent dans les « Services » et 18,6 pour cent dans le secteur de la « Construction ».

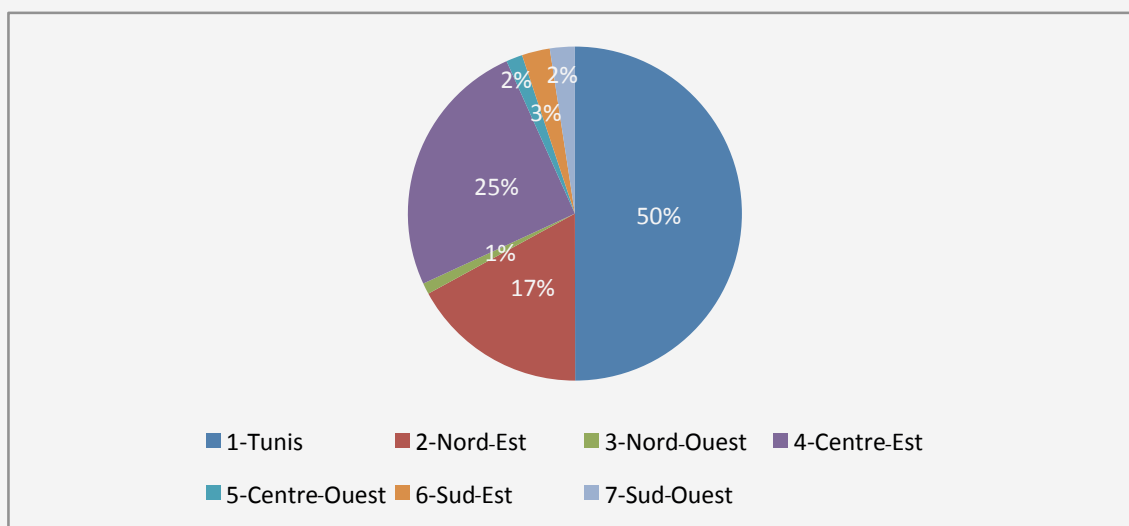
Tableau 27 Nombre de postes actuellement vacants au sein de l'entreprise

| Activité de l'entreprise | Nombre d'entreprises | Postes | |
|--|----------------------|---------------|--------------|
| | | Nombre | % |
| Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles | 550 | 3 325 | 11,2 |
| Construction | 463 | 5 545 | 18,6 |
| Industries | 2 273 | 11 543 | 38,8 |
| Production et distribution d'électricité. de gaz. de vapeur et d'air | 21 | 97 | 0,3 |
| Services | 1 679 | 9 231 | 31,0 |
| Total | 4 986 | 29 741 | 100,0 |

Source : ETVA « entreprises » - Tunisie, 2014

La répartition par région montre que la région de Tunis compte 47 pour cent de ces postes vacants contre 40 pour cent pour la région du Centre-Est et 7 pour cent pour région du Nord-Est.

Figure 12 Répartition des postes actuellement vacants, selon la région



Source : ETVA « entreprises » - Tunisie, 2014

La ventilation, selon la Nomenclature Nationale des Professions (NNP), des offres actuelles ou des postes actuellement vacants au sein des entreprises permet de conclure que la plupart des postes actuellement vacants sont des emplois dans le secteur « Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal » avec plus de 8,547 postes, soit 28,7 pour cent du total (Tableau 28). Le sous-groupe « Artisans et ouvriers des métiers de l'extraction et du bâtiment » rassemble la plupart de ces postes (4,724 postes), suivi du sous-groupe « Artisans et ouvriers des métiers de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés avec 2,044 postes (voir Tableau 57 de l'Annexe). Le secteur « Ouvriers et employés non qualifiés » arrive en deuxième place des secteurs avec le plus de postes vacants, avec 5,230 postes (17,6 pour cent); et les « Professions intermédiaires » en troisième place avec 5,175 postes (17,4 pour cent).

Tableau 28 Les offres d'emplois actuelles ou postes vacants qui ont été ouverts récemment

| Grand groupe de la NNP | Nombre | % |
|---|---------------|--------------|
| Membres de l'exécutif et du corps législatif, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprises | 465 | 1,6 |
| Professions intellectuelles et scientifiques | 2 804 | 9,4 |
| Professions intermédiaires | 5 175 | 17,4 |
| Employés administratifs | 3 113 | 10,5 |
| Personnel des services et vendeurs de magasins et de marché | 888 | 3,0 |
| Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche | 36 | 0,1 |
| Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal | 8 547 | 28,7 |
| Conducteurs d'installations et de machines et Ouvriers de l'assemblage | 2 705 | 9,1 |
| Ouvriers et employés non qualifiés | 5 230 | 17,6 |
| Non disponible | 778 | 2,6 |
| Total | 29 741 | 100,0 |

Source : ETVA « entreprises » - Tunisie, 2014

5.1.3 Les postes jugés « difficiles à pourvoir »

Les entreprises ont des difficultés pour pourvoir un certain nombre de postes (Tableau 29). En effet, les résultats de l'enquête révèlent que le nombre de postes jugées difficiles à pourvoir sont estimées à plus de 24,000, dont 9,917 (soit 41 pour cent) appartiennent au secteur « Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal » ; 3,428 postes (14 pour cent) aux « Professions intermédiaires » ; et 1,960 postes (8 pour cent) concernent les « Professions intellectuelles et scientifiques » ; 2,685 postes (11 pour cent) les « Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage » ; 2,765 postes (11 pour cent) au groupe « Ouvriers et employés non qualifiés » ; et 2,494 postes (10 pour cent) les « Emplois administratifs ».

**Tableau 29 Offres d'emploi que l'entreprise a jugées
"Difficiles à pourvoir", actuellement ou récemment**

| Grand groupe de la NNP | Nombre d'entreprises* | Nombre de postes | % |
|---|-----------------------|------------------|-------------|
| Membres de l'exécutif et du corps législatif, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprises | 144 | 356 | 1,0 |
| Professions intellectuelles et scientifiques | 791 | 1 960 | 8,0 |
| Professions intermédiaires | 1 029 | 3 428 | 14,0 |
| Employés administratifs | 352 | 2 494 | 10,0 |
| Personnel des services et vendeurs de magasins et de marché | 204 | 580 | 2,0 |
| Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche | 1 | 9 | 0,0 |
| Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal | 1 757 | 9 916 | 41,0 |
| Conducteurs d'installations et de machines et Ouvriers de l'assemblage | 410 | 2 685 | 11,0 |
| Ouvriers et employés non qualifiés | 504 | 2 765 | 11,0 |
| Total | | 24 193 | 100 |

* Une entreprise peut être concernée par plusieurs Grands groupes

Source : ETVA « entreprises » - Tunisie, 2014

Les postes jugés difficiles à pourvoir sont relativement anciens (Tableau 30). Les entreprises déclarent que les postes jugés difficiles à pourvoir ont une ancienneté moyenne de 10,4 mois avec un intervalle de confiance compris entre 6 et 14,6 mois. Ce sont les postes des « Professions intermédiaires » les plus difficiles à pourvoir. En effet, la durée moyenne d'ancienneté de ces postes est évaluée à 21,6 mois. Pour les professions des « Membres de l'exécutif et du corps législatif, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprises », l'ancienneté du poste vacant est estimée à plus d'une année en moyenne et ceux du secteur « Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal », à 10 mois en moyenne.

Tableau 30 Ancienneté des postes jugés “Difficiles à pourvoir” (en mois) selon la Nomenclature Nationale des Professions (NNP)

| Grand groupe de la NNP | Moyenne |
|---|-------------|
| Membres de l'exécutif et du corps législatif, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprises | 12,3 |
| Professions intellectuelles et scientifiques | 8,3 |
| Professions intermédiaires | 21,6 |
| Employés administratifs | 3,4 |
| Personnel des services et vendeurs de magasins et de marché | 3,4 |
| Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche | 1,0 |
| Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal | 10,0 |
| Conducteurs d'installations et de machines et Ouvriers de l'assemblage | 7,2 |
| Ouvriers et employés non qualifiés | 5,9 |
| Ensemble | 10,4 |

Source : ETVA « entreprises » - Tunisie, 2014

La rareté des profils et la qualité sont à l'origine de la non satisfaction des postes jugés difficiles à pourvoir (Tableau 31). L'analyse de cette non satisfaction montre que pour la plupart des postes, c'est la qualité de la main d'œuvre disponible qui pose problème et ce pour 61,3 pour cent des entreprises. D'un autre côté 38,7 pour cent des entreprises attribuent la difficulté à un manque de candidats.

Ainsi, pour les postes des « Membres de l'exécutif et du corps législatif, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprises », 97,2 pour cent des entreprises attribuent la difficulté à un problème de qualité. Et pour les postes des secteurs « Personnel des services et vendeurs de magasins et de marché » et « Ouvriers et employés non qualifiés », c'est la pénurie des candidats qui est à l'origine de la non satisfaction des postes vacants. Il apparaît que plus on remonte dans la qualification du poste plus on a des difficultés à le combler pour des problèmes de qualité. Alors que pour les postes intermédiaires ou peu qualifiés la difficulté est attribuée à un problème de pénurie.

Ces résultats diffèrent de ceux de l'ETVA « jeunes ». En effet, cette autre enquête fait aussi mention de la répartition des travailleurs. Cependant les résultats de cette enquête montrent que la sous-qualification concerne en particulier les jeunes exerçant une profession de type « Agriculteur et ouvrier qualifié de l'agriculture et de la pêche », viennent ensuite les « Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers

de l'assemblage », les « Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal », le « Personnel des services et vendeurs en magasin et de marché » et les « Professions intermédiaires ». Ainsi, les postes des « Membres de l'exécutif et du corps législatif, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprises », qui occupent la première place dans l'ETVA « entreprise », occupent seulement la sixième place dans l'ETVA « jeunes », et les postes des « Employés administratifs » occupent la deuxième place dans l'ETVA « entreprises », n'occupent que la septième place dans l'ETVA « jeunes ». De même, cette enquête montre qu'un jeune sur six (16,4 pour cent) estime que son niveau de qualification dépasse celui exigé par la profession exercée.

Ceci peut s'expliquer par la situation d'inadéquation entre l'éducation/formation et les besoins du marché du travail, comme expliqué précédemment. En effet, les jeunes sont de plus en plus éduqués en Tunisie, mais leur éducation/formation n'est pas en relation avec ce que le poste représente vraiment. Ceci peut provoquer ce sentiment de sur/sous qualification de la part des employeurs mais aussi des employés. Un exemple c'est le cas des secteurs des « Employés administratifs » où les jeunes se considèrent surqualifiés (52,6 pour cent selon l'ETVA « jeunes »), mais les employeurs les considèrent sous-qualifiés 94,1 pour cent (selon l'ETVA « entreprises »).¹⁶

Tableau 31 Raison principale pour laquelle le poste a été difficile à pourvoir

| Grand groupe de la NNP | Raison | | |
|---|--|----------------------|-------|
| | Il y a eu peu ou pas de candidats qui ont postulé pour le poste vacant | Qualité insuffisante | Total |
| Membres de l'exécutif et du corps législatif, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprises | 2,9 | 97,2 | 100,0 |
| Professions intellectuelles et scientifiques | 38,6 | 61,4 | 100,0 |
| Professions intermédiaires | 34,5 | 65,5 | 100,0 |
| Employés administratifs | 5,9 | 94,1 | 100,0 |
| Personnel des services et vendeurs de magasins et de marché | 76,3 | 23,7 | 100,0 |
| Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal | 32,6 | 67,4 | 100,0 |
| Conducteurs d'installations et de machines et Ouvriers de l'assemblage | 40,2 | 59,8 | 100,0 |
| Ouvriers et employés non qualifiés | 95,1 | 4,9 | 100,0 |
| Ensemble | 38,7 | 61,3 | 100,0 |

Source : ETVA « entreprises » - Tunisie, 2014

¹⁶ OIT, *Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes en Tunisie*, Genève, juin 2014.

La difficulté de pourvoir des postes vacants a un impact négatif pour l'entreprise (Tableau 32). Pour 30,9 pour cent des entreprises objet de l'enquête ETVA « entreprises » l'incapacité de combler des postes vacants entraîne des difficultés à atteindre leurs objectifs de services clientèle, et pour 20,7 ceci conduit à un retard dans la création de nouveaux produits. Pour 17 pour cent des entreprises cette difficulté conduit aussi à la perte de marché au profit de la concurrence.

Tableau 32 Impact le plus significatif sur votre entreprise d'être dans l'incapacité de combler les postes vacants

| | Aucun impact | Perte de marché ou de commande au profit de la concurrence | Retard dans le développement de nouveaux produits | Retrait de produits ou de services offerts à la clientèle | Difficulté à atteindre les objectifs de service à la clientèle | Difficulté à respecter les normes de qualité | Coûts d'exploitations accrus | Autres | Total |
|---|--------------|--|---|---|--|--|------------------------------|--------|-------|
| Industries | 10,5 | 19,6 | 15,2 | 10,0 | 38,2 | 6,4 | 0,2 | 0,0 | 100,0 |
| Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur ... | 9,4 | 0,0 | 0,0 | 11,1 | 58,3 | 0,0 | 11,9 | 9,4 | 100,0 |
| Construction | 26,5 | 23,4 | 31,0 | 0,3 | 1,1 | 2,9 | 14,7 | 0,0 | 100,0 |
| Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles | 34,3 | 3,9 | 16,0 | 8,6 | 36,9 | 0,1 | 0,3 | 0,0 | 100,0 |
| Services | 13,4 | 16,7 | 28,5 | 1,9 | 29,1 | 7,7 | 1,1 | 1,8 | 100,0 |
| Ensemble | 16,8 | 17,0 | 20,7 | 6,4 | 30,9 | 5,4 | 2,3 | 0,5 | 100,0 |

Source : ETVA « entreprises » - Tunisie, 2014

L'analyse sectorielle montre que le secteur de la « Production et de distribution » est le plus touché par l'incapacité de combler des postes vacants. En effet, 58,3 pour cent des entreprises de ce secteur rencontrent des difficultés à atteindre leurs objectifs de services clientèle, et 11,9 pour cent estiment que cela entraîne des coûts d'exploitation plus élevés. Dans le secteur de la « Construction », 31 pour cent des entreprises considèrent que ce facteur conduit à des retards de développement de nouveaux produits, 23,4 pour cent affirment que cela entraîne une perte de marché et 14,7 pour cent estiment que cela provoque une augmentation des coûts d'exploitation.

Pour surmonter les difficultés pour pourvoir des postes vacants, 37 pour cent des entreprises procèdent à un changement des caractéristiques du poste vacant, 27,3 pour cent des entreprises reforment le personnel existant, 17,6 pour cent ne prennent aucune mesure, et 6,6 pour cent modifient le profil demandé (Tableau 33). Ce sont les secteurs de la « Production et de la distribution » et celui de la « Construction » qui paraissent les plus passifs ; respectivement 45,4 pour cent et 39,2 pour cent.

Tableau 33 La mesure principale prise ou à prendre pour surmonter la difficulté de pourvoir les postes vacants

| Secteur d'activité | Changement des caractéristiques... | Modification du profil demandé... | Reformation du personnel | Aucune mesure | Autre | Total |
|--|------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------|---------------|-------------|-------|
| Industries | 34,2 | 3,2 | 27,3 | 14,9 | 20,4 | 100,0 |
| Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur... | 41,7 | 0,0 | 12,9 | 45,4 | 0,0 | 100,0 |
| Construction | 32,7 | 0,6 | 24,7 | 39,2 | 2,8 | 100,0 |
| Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles | 40,2 | 12,9 | 28,5 | 17,2 | 1,3 | 100,0 |
| Services | 42,2 | 11,9 | 28,2 | 11,8 | 6,9 | 100,0 |
| Ensemble | 37,0 | 6,6 | 27,3 | 17,6 | 11,6 | 100,0 |

Source : ETVA « entreprises » - Tunisie, 2014

5.1.4 Les employés étrangers

Pour les entreprises de 6 employés et plus, le nombre d'emplois occupés par des étrangers est estimé à 2,756 postes, soit 0,3 pour cent des salariés.¹⁷ On dénombre 891 postes occupés par des employés étrangers dans le secteur des « Membres de l'exécutif », soit 32,3 pour cent du total d'employés étrangers; ce secteur est suivi par le secteur « Ouvriers et employés non qualifiés » avec 592 postes, soit 21,5 pour cent. La part des « Professions intermédiaires » est évaluée à 19,3 pour cent des emplois occupés par des étrangers. Et elle est de 18,3 pour cent pour le secteur « Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal ».

Le secteur des « Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche » ne compte qu'un seul poste occupé par un employé étranger.

¹⁷ Institut National de la Statistique, Répertoire National des Entreprises, 2013.

Tableau 34 Nombre d'employés étrangers travaillant dans l'entreprise ou ayant travaillé dans le passé récent

| Grand Groupe de la NNP | Nombre | % |
|---|--------|-------------|
| Membres de l'exécutif et du corps législatif, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprises | 891 | 32,3 |
| Professions intellectuelles et scientifiques | 155 | 5,6 |
| Professions intermédiaires | 533 | 19,3 |
| Employés administratifs | 39 | 1,4 |
| Personnel des services et vendeurs de magasins et de marché | 16 | 0,6 |
| Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche | 1 | 0,0 |
| Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal | 505 | 18,3 |
| Conducteurs d'installations et de machines et Ouvriers de l'assemblage | 24 | 0,9 |
| Ouvriers et employés non qualifiés | 592 | 21,5 |
| Ensemble | 2 756 | 100,0 |

Source : ETVA « entreprises » - Tunisie, 2014

5.2 Perspectives de la demande de travail

5.2.1 Perspectives économiques au cours des 12 prochains mois

Les entreprises sont optimistes quant à l'évolution du volume d'affaires au cours des 12 prochains mois (Tableau 35). 42,6 pour cent des entreprises de l'ensemble des secteurs prévoient que le volume d'affaires va rester stable au cours des 12 prochains mois, et environ 43 pour cent présagent une augmentation (parmi lesquels on trouve ceux qui prévoient une forte augmentation: 13,2 pour cent et ceux qui annoncent une augmentation plus modérée: 29,7 pour cent). Les entreprises des secteurs de la « Production et réparation » et celui des « Services » expriment les plus hauts niveaux de confiance : les perspectives d'augmentation du volume d'affaires sont respectivement de 56 pour cent et 55 pour cent. Par ailleurs, les entreprises des secteurs du « Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles » et celles du secteur des « Services » sont les moins pessimistes vis-à-vis la diminution du volume d'affaires (respectivement 0,3 pour cent et 0,9 pour cent). En revanche, les entreprises du secteur de la « Construction » paraissent les plus pessimistes avec 29,7 pour cent d'entreprises déclarant que le volume des affaires va baisser, contre 46 pour cent qui prévoient au moins une stabilisation du volume des affaires.

Tableau 35 Perspectives au niveau du volume d'affaires au cours des 12 prochains mois, (%)

| Activité de l'entreprise | Augmenter beaucoup | Augmenter un peu | Rester stable | Diminuer un peu | Diminuer beaucoup | Total |
|--|--------------------|------------------|---------------|-----------------|-------------------|-------|
| Industries | 11,1 | 31,5 | 42,6 | 13,0 | 1,9 | 100,0 |
| Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur... | 19,9 | 36,8 | 40,2 | 0,0 | 3,1 | 100,0 |
| Construction | 7,4 | 16,9 | 46,0 | 11,1 | 18,6 | 100,0 |
| Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles | 12,9 | 22,8 | 47,4 | 16,6 | 0,3 | 100,0 |
| Services | 19,0 | 36,3 | 37,7 | 6,2 | 0,9 | 100,0 |
| Ensemble | 13,2 | 29,7 | 42,6 | 11,7 | 2,7 | 100,0 |

Source : ETVA « entreprises » - Tunisie, 2014

L'étude des perspectives du volume d'affaires selon les régions, montre que les entreprises du Sud-Ouest sont les plus confiantes dans l'augmentation du volume d'affaires à hauteur de 66,3 pour cent (Tableau 36). Au contraire, les régions du Nord-Ouest et du Centre-Est sont les plus pessimistes, respectivement 28,6 pour cent et 23,3 pour cent des entreprises s'attendent à une diminution de leurs volumes d'affaires.

Tableau 36 Perspectives du volume d'affaires selon la région de l'entreprise, (%)

| Région | Augmenter beaucoup | Augmenter un peu | Rester stable | Diminuer un peu | Diminuer beaucoup | Total |
|----------------|--------------------|------------------|---------------|-----------------|-------------------|-------|
| 1-Tunis | 8,6 | 34,1 | 46,7 | 8,0 | 2,7 | 100,0 |
| 2-Nord-Est | 22,0 | 29,3 | 44,3 | 4,5 | 0,0 | 100,0 |
| 3-Nord-Ouest | 8,7 | 26,9 | 35,8 | 24,3 | 4,3 | 100,0 |
| 4-Centre-Est | 14,2 | 24,5 | 38,0 | 19,6 | 3,7 | 100,0 |
| 5-Centre-Ouest | 12,6 | 30,5 | 36,2 | 17,0 | 3,8 | 100,0 |
| 6-Sud-Est | 14,6 | 30,0 | 46,0 | 6,0 | 3,4 | 100,0 |
| 7-Sud-Ouest | 35,8 | 30,5 | 29,6 | 3,6 | 0,5 | 100,0 |
| Ensemble | 13,3 | 29,7 | 42,6 | 11,7 | 2,7 | 100,0 |

Source : ETVA « entreprises » - Tunisie, 2014

Les entreprises sont aussi optimistes quant aux perspectives d'évolution de l'emploi pour les 12 prochains mois (Tableau 37). Concernant les perspectives d'évolution de l'emploi, 53,1 pour cent des entreprises estiment que le nombre d'emplois restera stable, 38,2 pour cent estiment qu'il va augmenter et 8,9 pour cent pensent que l'emploi va baisser. Ces chiffres paraissent en corrélation avec les perspectives d'évolution du volume d'affaires. L'analyse sectorielle montre que pour le secteur des « Industries » 42 pour cent des entreprises prévoient une augmentation du nombre d'emplois. C'est aussi le cas du secteur des « Services », à hauteur de 41,8 pour cent. Les perspectives de stabilité de l'emploi sont nettement prononcées chez les entreprises du secteur du « Commerce et réparation » et celui des « Services » (respectivement 67,5 pour cent et 55,4 pour cent). 39,2 pour cent d'entreprises anticipent une augmentation de l'emploi dans le secteur de la « Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur », contre 10,2 pour cent qui prévoient une baisse. Mais, finalement, ce sont les entreprises du secteur de la « Construction » qui anticipent la plus importante diminution du nombre d'emplois (16,9 pour cent).

Tableau 37 Perspectives d'évolution de l'emploi dans l'entreprise pour le 12 prochains mois, (%)

| Activité de l'entreprise | Augmenter beaucoup | Augmenter un peu | Rester stable | Diminuer un peu | Diminuer beaucoup | Total |
|--|--------------------|------------------|---------------|-----------------|-------------------|-------|
| Industries | 7,8 | 34,2 | 46,4 | 10,5 | 1,1 | 100,0 |
| Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur... | 7,5 | 31,7 | 50,6 | 1,2 | 9,0 | 100,0 |
| Construction | 14,4 | 23,3 | 45,5 | 4,9 | 12,0 | 100,0 |
| Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles | 3,8 | 21,5 | 67,5 | 1,1 | 6,0 | 100,0 |
| Services | 12,1 | 29,7 | 55,4 | 2,2 | 0,6 | 100,0 |
| Ensemble | 8,7 | 29,5 | 53,1 | 5,9 | 3,0 | 100,0 |

Source : ETVA « entreprises » - Tunisie, 2014

Du point de vue des régions, de manière générale, les entreprises dans l'ensemble des régions s'attendent à une stabilisation de l'emploi (53,1 pour cent), surtout dans la région de Tunis (58 pour cent) et du Nord-Est (57,7 pour cent). Comme pour le cas du volume d'affaires, les entreprises du Sud-Ouest sont les plus confiantes quant à l'évolution positive de l'emploi pour les 12 prochains mois. En effet, 66 pour cent d'entre elles prévoient une augmentation. La région du Sud-Est arrive en deuxième position avec 42,1 pour cent des entreprises. En revanche, les entreprises des régions du Nord-Ouest et du Centre-Est sont les plus pessimistes. Respectivement 16,5 pour cent et 14,4 pour cent des entreprises s'attendent à une diminution des emplois.

Tableau 38 Perspectives d'évolution de l'emploi selon la région de l'entreprise, (%)

| Région | Augmenter beaucoup | Augmenter un peu | Rester stable | Diminuer un peu | Diminuer beaucoup | Total |
|----------------|--------------------|------------------|---------------|-----------------|-------------------|-------|
| 1-Tunis | 3,5 | 33,4 | 58,0 | 2,1 | 2,9 | 100,0 |
| 2-Nord-Est | 18,4 | 22,3 | 57,7 | 1,6 | 0,0 | 100,0 |
| 3-Nord-Ouest | 3,3 | 32,1 | 50,3 | 14,0 | 0,4 | 100,0 |
| 4-Centre-Est | 9,4 | 27,1 | 47,0 | 12,0 | 4,5 | 100,0 |
| 5-Centre-Ouest | 9,1 | 28,3 | 54,9 | 5,8 | 1,9 | 100,0 |
| 6-Sud-Est | 13,6 | 28,5 | 48,1 | 6,4 | 3,4 | 100,0 |
| 7-Sud-Ouest | 29,3 | 36,7 | 29,8 | 2,5 | 1,7 | 100,0 |
| Total | 8,7 | 29,5 | 53,1 | 5,8 | 3,0 | 100,0 |

Source : ETVA « entreprises » - Tunisie, 2014

5.2.2 Postes à créer au cours des 2 à 3 prochaines années

Au cours des deux à trois prochaines années, la création d'un nombre important de postes est envisagée par les entreprises (Tableau 39). En effet, les entreprises expriment une volonté de créer plus de 79,000 postes au cours des 2 à 3 prochaines années. Comparé au flux annuel des primo-demandeurs d'emploi ce chiffre est porteur d'espoir pour les jeunes puisqu'il s'agit de postes à créer par des entreprises déjà installées et donc plus stables et avec des emplois plus sûrs. Après l'installation des structures permanentes de l'Etat, les investisseurs devraient avoir plus de visibilité pour en créer d'autres. Notons aussi, que malgré la conjoncture politique transitoire, l'économie tunisienne a su créer 91,800 postes en 2012 et 83,9000 postes en 2013.

Il y a d'importantes perspectives de création de postes pour les « Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal ». La répartition selon la Nomenclature Nationale des Professions (NNP) montre que ledit Grand Groupe présente les plus grandes perspectives de création d'emploi, avec 33,965 emplois prévus (soit 42,8 pour cent du total des postes à créer). Les « Professions intermédiaires » viennent en deuxième position avec 12,903 emplois (16,3 pour cent). Pour le groupe de « Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage », les entreprises prévoient de créer 6,452 postes (8,1 pour cent). Et pour le secteur de « Professions intellectuelles et scientifiques », les prévisions de création d'emplois sont évaluées à 5,923 postes (7,5 pour cent).

Tableau 39 Nombre de postes à créer au cours des 2 à 3 prochaines années selon le grand groupe de la NNP

| Grand Groupe de la NNP | Nombre d'entreprises* | Postes | |
|---|-----------------------|---------------|--------------|
| | | Nombre | % |
| Membres de l'exécutif et du corps législatif, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprises | 413 | 3 572 | 4,5 |
| Professions intellectuelles et scientifiques | 1 361 | 5 923 | 7,5 |
| Professions intermédiaires | 1 335 | 12 903 | 16,3 |
| Employés administratifs | 376 | 5 219 | 6,6 |
| Personnel des services et vendeurs de magasins et de marché | 632 | 5 014 | 6,3 |
| Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche | 137 | 830 | 1,0 |
| Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal | 2 460 | 33 965 | 42,8 |
| Conducteurs d'installations et de machines et Ouvriers de l'assemblage | 605 | 6 452 | 8,1 |
| Ouvriers et employés non qualifiés | 594 | 5 434 | 6,9 |
| Total | - | 79 312 | 100,0 |

* Une entreprise peut être concernée par plusieurs Grands groupes

Source : ETVA « entreprises » - Tunisie, 2014

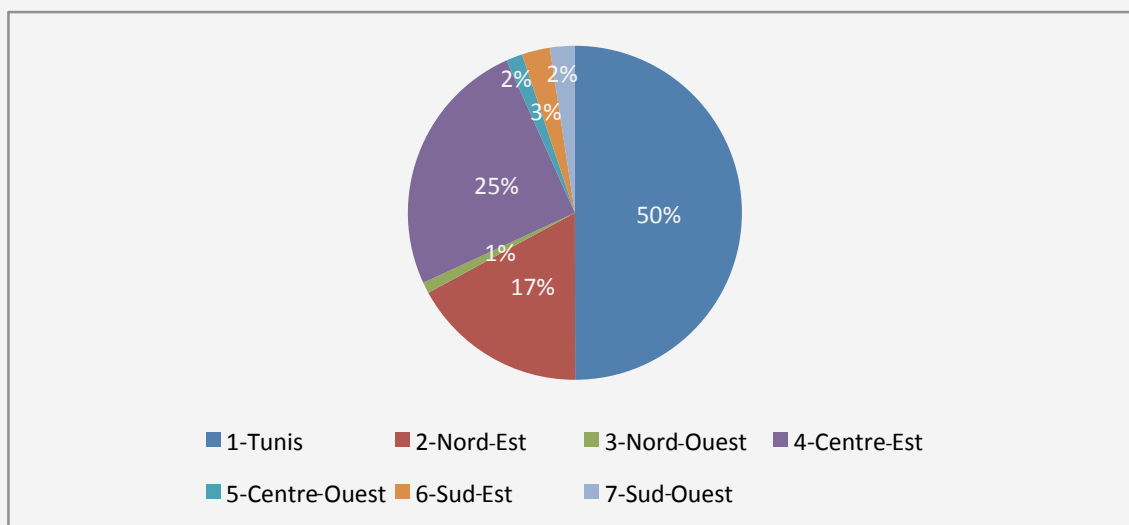
Dans le grand groupe « Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal », nous pouvons constater une domination du sous-groupe « Artisans et ouvriers des métiers de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés » (12,499 postes à créer), suivi par le groupe « Artisans et ouvriers des métiers de l'extraction et du bâtiment » (11,337) (voir Tableau 46 dans l'Annexe).

Au sein du grand groupe « Professions intermédiaires » c'est le sous-groupe « Professions intermédiaires des sciences physiques et techniques » qui domine avec 6,730 postes prévus. Au sein du grand groupe « Employés administratifs », le poste de « Caissiers, Guichetiers, Employés de réception, et assimilés » domine 86,7 pour cent du nombre d'emplois potentiels.

A l'autre extrême de la liste, nous trouvons le groupe « Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche » qui prévoit de créer seulement 830 postes (1,0 pour cent du total de postes à créer), répartis entre les sous-groupes « Exploitants de l'agriculture et de la pêche » (29 emplois) et « Ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche » (801 emplois).

Le potentiel de création de postes dans les régions est fortement corrélé avec le tissu industriel déjà installé. En effet, l'enquête ETVA « entreprises » a fait ressortir que 92 pour cent des postes à créer sont concentrés dans les régions du Grand Tunis, du Centre-Est et du Nord-Est (Figure 13). Les entreprises installées dans les 4 régions de l'intérieur envisagent de créer l'équivalent de 8 pour cent du total de nombre de postes à créer. Cette configuration est liée au tissu industriel déjà installé sur place. Cependant, cette configuration n'est pas de nature à résoudre le problème de chômage qui caractérise ces régions car le pourcentage des entreprises à l'intérieur du pays est très maigre.

Figure 13 Répartition des postes susceptibles d'être créés au cours de 2 à 3 prochaines années



Source : ETVA « entreprises » - Tunisie, 2014

Il est important de signaler la corrélation entre les emplois qui sont actuellement vacants, ceux qui sont difficiles à pourvoir et ceux qui sont susceptibles d'être créés au cours des prochaines années. Celle-ci nous montre que le secteur « Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal » est celui qui possède actuellement la plus grande part de demande de main d'œuvre non satisfaite (les postes actuellement vacants de ce secteur représentent le 28,7 pour cent du total des postes vacants), et des emplois jugés difficiles à pourvoir (41 pour cent des postes jugés difficiles à pourvoir proviennent de ce secteur), et aura dans les années à venir une plus importante demande par rapport aux autres secteurs (calculée à 42,8 pour cent de la demande totale à venir). Suit le secteur des « Professions intermédiaires », lequel arrive en troisième place en termes de demande de main d'œuvre non satisfaite (les postes actuellement vacants représentent 17,4 pour cent du total), en deuxième place en ce qui concerne les emplois difficiles à pourvoir (14,1 pour cent du total) et avec un pronostic important de demande d'emplois (16,2 pour cent du total). Ceci est un facteur important à prendre en considération pour l'offre.

5.2.3 Les emplois les plus susceptibles d'être moins demandés au cours des 2 à 3 prochaines années

Un nombre non négligeable de postes seraient moins demandés au cours des 2 à 3 prochaines années (Tableau 40). En effet, au cours de l'enquête ETVA « entreprises », des entreprises déclarent que plus de 15,000 postes sont susceptibles d'être moins demandés. Environ la moitié de ces emplois (49,7 pour cent) concerne les « Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal » et les emplois du secteur des « Conducteurs d'installations et de machines et ouvrier de l'assemblage » (26,7 pour cent).

Tableau 40 Les emplois les plus susceptibles d'être moins demandés au cours des 2-3 prochaines années

| Grand Groupe | Nombre d'entreprises* | Postes | |
|---|-----------------------|---------------|--------------|
| | | Nombre | % |
| Membres de l'exécutif et du corps législatif, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprises | 382 | 851 | 5,6 |
| Professions intellectuelles et scientifiques | 187 | 332 | 2,2 |
| Professions intermédiaires | 149 | 734 | 4,8 |
| Employés administratifs | 395 | 894 | 5,8 |
| Personnel des services et vendeurs de magasins et de marché | 19 | 128 | 0,8 |
| Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal | 180 | 7 596 | 49,7 |
| Conducteurs d'installations et de machines et Ouvriers de l'assemblage | 517 | 4,082 | 26,7 |
| Ouvriers et employés non qualifiés | 183 | 677 | 4,4 |
| Total | | 15 294 | 100,0 |

* Une entreprise peut être concernée par plusieurs Grands groupes

Source : ETVA « entreprises » - Tunisie, 2014

En conséquence, si on prend en compte le nombre de postes qui seraient moins demandés et le nombre de postes prévus, la création nette de postes d'emploi au cours de 2 à 3 prochaines années, est ramenée à 64,000 postes (79,000 - 15,000).

SOURCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Institut National de la Statistique. 2014. Les comptes de la Nation Nouveau système - Base 1997 Agrégats et tableaux d'ensemble 2008-2012 Méthodologie et principaux résultats (Tunis).

- 2013. Statistiques issues du Répertoire National des Entreprises 2014 (Tunis).

- 2012. Statistiques de l'emploi 2012 (Tunis).

- Journal Officiel de la République Tunisienne. 2005. Loi d'orientation n°2005-83 du 15 août 2005 et relative à la promotion et à la protection des personnes handicapées, JORT n°66 (Tunis).

- Organisation Internationale du Travail (OIT). 2014. *Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes en Tunisie* (Genève).

- 2013. *Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes au Bénin* (Genève).

ANNEXE I. STATISTIQUES

Tableau 41 : Répartitions des employés au 31/12/2013

| Age | Statut | Dirigeants / professionnels | | | Travailleurs de la production / professions élémentaires | | | Ensemble des employés | | |
|---------------------------------|------------------------------------|-----------------------------|---------|-------|--|---------|-------|-----------------------|---------|--------|
| | | Masculin | Féminin | Total | Masculin | Féminin | Total | Masculin | Féminin | Total |
| Travailleurs < 15 ans | <i>Sous total = (1+2+3+4+5)</i> | 0,03 | 0,00 | 0,03 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,03 | 0,00 | 0,03 |
| | 1- Partenaires | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| | 2-Salariés | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| | 3-Travailleurs familiaux payés | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| | 4-Travailleurs familiaux non payés | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| | 5- Apprentis stagiaires | 0,03 | 0,00 | 0,03 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,03 | 0,00 | 0,03 |
| | 6 - Dont salariés handicapés | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Travailleurs entre 15 et 29 ans | <i>Sous total = (1+2+3+4+5)</i> | 2,66 | 2,41 | 5,07 | 13,09 | 9,52 | 22,61 | 15,75 | 11,93 | 27,68 |
| | 1- Partenaires | 0,15 | 0,27 | 0,42 | 0,04 | 0,23 | 0,27 | 0,19 | 0,50 | 0,70 |
| | 2-Salariés | 2,28 | 1,93 | 4,21 | 12,47 | 8,49 | 20,95 | 14,75 | 10,42 | 25,17 |
| | 3-Travailleurs familiaux payés | 0,07 | 0,01 | 0,08 | 0,03 | 0,00 | 0,04 | 0,10 | 0,02 | 0,12 |
| | 4-Travailleurs familiaux non payés | 0,00 | 0,01 | 0,01 | 0,03 | 0,01 | 0,04 | 0,04 | 0,01 | 0,05 |
| | 5- Apprentis stagiaires | 0,16 | 0,19 | 0,35 | 0,52 | 0,79 | 1,31 | 0,67 | 0,98 | 1,65 |
| | 6 - Dont salariés handicapés | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,01 | 0,01 | 0,01 | 0,01 | 0,01 | 0,01 |
| Travailleurs > 29 ans | <i>Sous total = (1+2+3+4+5)</i> | 13,56 | 3,97 | 17,53 | 40,97 | 13,78 | 54,75 | 54,54 | 17,74 | 72,28 |
| | 1- Partenaires | 5,02 | 0,63 | 5,64 | 0,37 | 0,04 | 0,41 | 5,39 | 0,67 | 6,05 |
| | 2-Salariés | 8,17 | 3,27 | 11,44 | 39,66 | 13,61 | 53,26 | 47,82 | 16,88 | 64,70 |
| | 3-Travailleurs familiaux payés | 0,30 | 0,06 | 0,36 | 0,90 | 0,12 | 1,02 | 1,20 | 0,18 | 1,38 |
| | 4-Travailleurs familiaux non payés | 0,08 | 0,01 | 0,09 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,09 | 0,01 | 0,09 |
| | 5- Apprentis stagiaires | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,04 | 0,01 | 0,05 | 0,04 | 0,01 | 0,05 |
| | 6 - Dont salariés handicapés | 0,03 | 0,00 | 0,03 | 0,18 | 0,02 | 0,20 | 0,21 | 0,02 | 0,23 |
| <i>Total</i> | | 16,26 | 6,38 | 22,64 | 54,06 | 23,30 | 77,36 | 70,32 | 29,68 | 100,00 |

Source : ETVA « entreprises », Tunisie 2014

Tableau 42 : La caractéristique la plus importante recherchée chez le travailleur

| Catégories | Industries | Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur... | Construction | Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles | Services |
|--|-------------|--|--------------|---|-------------|
| Les dirigeants et professionnels | | | | | |
| Sexe | 2,3 | 9,6 | 9,1 | 8,6 | 4,9 |
| Age | 0,1 | 3,3 | 0,1 | 7,8 | 0,0 |
| Education / Formation | 27,2 | 23,6 | 36,7 | 37,1 | 43,6 |
| Statut Matrimonial | 0,1 | 0,0 | 0,8 | 0,0 | 0,1 |
| Expérience au travail | 65,8 | 52,5 | 52,6 | 42,4 | 45,7 |
| Appartenance ethnique | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,4 | 0,0 |
| Attitude | 4,3 | 7,5 | 0,1 | 1,0 | 3,2 |
| Apparence | 0,0 | 1,7 | 0,0 | 0,0 | 0,3 |
| Les attentes | 0,4 | 1,8 | 0,7 | 0,4 | 1,6 |
| Autre | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 2,3 | 0,6 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Les travailleurs de production / professions élémentaires | | | | | |
| Sexe | 9,4 | 22,7 | 27,8 | 18,2 | 4,7 |
| Age | 2,2 | 6,4 | 0,0 | 1,6 | 0,4 |
| Education / Formation | 9,7 | 10,7 | 22,8 | 14,8 | 41,6 |
| Statut Matrimonial | 0,3 | 5,9 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Expérience au travail | 65,0 | 30,7 | 41,5 | 44,0 | 36,5 |
| Appartenance ethnique | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,5 | 0,1 |
| Attitude | 10,5 | 14,7 | 6,8 | 7,3 | 10,6 |
| Apparence | 0,0 | 3,2 | 0,0 | 4,6 | 1,4 |
| Les attentes | 2,0 | 5,8 | 0,0 | 4,1 | 3,6 |
| Autre | 1,0 | 0,0 | 1,1 | 5,0 | 1,1 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Source : ETVA « entreprises », Tunisie 2014

Tableau 43 : Les compétences les plus recherchées chez l'employé selon le secteur d'activité

| Evaluation | Industries | Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur ... | Construction | Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles | Services | Ensemble des secteurs |
|---|------------|---|--------------|---|----------|-----------------------|
| Capacité de lire, écrire et faire des calculs simples | | | | | | |
| Pas important | 6,0 | 16,1 | 22,4 | 10,8 | 13,0 | 10,4 |
| Importance limitée | 21,8 | 19,7 | 16,9 | 16,4 | 9,3 | 17,0 |
| Important | 35,0 | 37,0 | 38,3 | 49,1 | 45,1 | 40,8 |
| Très important | 19,1 | 17,3 | 15,7 | 4,4 | 18,2 | 15,6 |
| Extrêmement important | 18,1 | 9,7 | 6,7 | 19,4 | 14,4 | 16,3 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Capacité d'utiliser et gérer l'information | | | | | | |
| Pas important | 13,4 | 12,6 | 13,3 | 17,3 | 9,9 | 13,3 |
| Importance limitée | 14,7 | 11,6 | 9,6 | 19,2 | 8,4 | 13,5 |
| Important | 38,5 | 41,4 | 43,2 | 35,9 | 33,7 | 37,2 |
| Très important | 20,7 | 27,6 | 31,0 | 16,7 | 30,5 | 23,4 |
| Extrêmement important | 12,7 | 6,8 | 3,0 | 10,8 | 17,6 | 12,7 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| L'organisation, les compétences de gestion et de planification | | | | | | |
| Pas important | 11,0 | 17,5 | 2,8 | 11,8 | 5,8 | 9,1 |
| Importance limitée | 21,6 | 11,5 | 24,2 | 20,1 | 7,9 | 17,9 |
| Important | 40,4 | 37,4 | 39,5 | 46,8 | 39,8 | 41,5 |
| Très important | 15,9 | 24,3 | 25,0 | 16,7 | 28,8 | 20,3 |
| Extrêmement important | 11,1 | 9,3 | 8,5 | 4,6 | 17,7 | 11,2 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Compétences pour résoudre les problèmes et prendre des décisions | | | | | | |
| Pas important | 16,5 | 10,4 | 1,30 | 9,3 | 7,0 | 11,1 |
| Importance limitée | 20,9 | 10,3 | 25,10 | 22,0 | 13,3 | 19,5 |
| Important | 30,3 | 13,4 | 33,90 | 32,5 | 45,0 | 34,8 |
| Très important | 26,1 | 49,0 | 19,70 | 33,7 | 23,3 | 26,5 |
| Extrêmement important | 6,3 | 17,0 | 19,90 | 2,5 | 11,4 | 8,2 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,00 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Le travail d'équipe et de communication, y compris les compétences interprofessionnelles | | | | | | |
| Pas important | 4,3 | 3,4 | 0,6 | 9,7 | 2,0 | 4,4 |
| Importance limitée | 2,1 | 5,1 | 0,8 | 4,6 | 7,6 | 3,9 |
| Important | 24,6 | 15,2 | 35,1 | 23,2 | 33,9 | 27,6 |
| Très important | 41,2 | 34,5 | 33,5 | 37,4 | 36,5 | 38,5 |
| Extrêmement important | 28,0 | 41,7 | 30,0 | 25,1 | 20,0 | 25,6 |
| Total | 100,0 | 100,00 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Flexibilité et adaptabilité | | | | | | |
| Pas important | 4,3 | 3,4 | 0,6 | 9,7 | 2,0 | 4,4 |
| Importance limitée | 2,1 | 5,1 | 0,8 | 4,6 | 7,6 | 3,9 |
| Important | 24,6 | 15,4 | 35,1 | 23,2 | 33,9 | 27,6 |
| Très important | 41,2 | 34,5 | 33,5 | 37,4 | 36,5 | 38,5 |
| Extrêmement important | 28,0 | 41,7 | 30,0 | 25,1 | 20,0 | 25,6 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Utilisation efficace des matériaux, de la technologie, de l'équipement et des outils | | | | | | |
| Pas important | 6,3 | 3,5 | 2,2 | 8,7 | 6,1 | 6,3 |
| Importance limitée | 5,8 | 0,0 | 6,4 | 6,6 | 2,3 | 5,1 |
| Important | 15,9 | 27,7 | 32,3 | 19,2 | 41,8 | 24,7 |
| Très important | 28,9 | 43,9 | 33,5 | 43,6 | 27,9 | 32,2 |
| Extrêmement important | 43,1 | 24,9 | 25,6 | 21,9 | 21,9 | 31,7 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Source : ETVA « entreprises », Tunisie 2014

Tableau 44 : Opinion des entreprises sur les compétences des jeunes selon la région

| Tunis | Excellent | Bien | Moyenne | Limitée | Très limitée |
|---|-------------|-------------|---------|-------------|--------------|
| Capacité de rédaction | 4.5 | 21.6 | 43.1 | 18.4 | 12.4 |
| Capacité technique / IT | 11.8 | 31.6 | 48.0 | 5.9 | 2.8 |
| Capacité de communication orale | 8.6 | 25.8 | 47.7 | 6.8 | 11.1 |
| Haut niveau académique | 7.7 | 18.6 | 53.4 | 6.8 | 13.5 |
| Capacité à appliquer les connaissances académiques acquises | 4.7 | 22.6 | 46.1 | 15.7 | 10.9 |
| L'engagement et la discipline | 14.7 | 32.9 | 27.8 | 18.7 | 5.9 |
| Attentes réalisées sur le monde du travail | 3.8 | 27.6 | 49.2 | 12.7 | 6.8 |
| Nord-Est | Excellent | Bien | Moyenne | Limitée | Très limitée |
| Capacité de rédaction | 10.1 | 7.9 | 41.5 | 19.2 | 21.4 |
| Capacité technique / IT | 10.9 | 23.5 | 35.6 | 8.9 | 21.1 |
| Capacité de communication orale | 18.6 | 18.7 | 31.1 | 15.9 | 15.7 |
| Haut niveau académique | 5.0 | 5.8 | 25.0 | 39.1 | 25.2 |
| Capacité à appliquer les connaissances académiques acquises | 22.2 | 11.4 | 19.4 | 31.0 | 16.0 |
| L'engagement et la discipline | 36.0 | 16.8 | 30.4 | 8.8 | 8.0 |
| Attentes réalisées sur le monde du travail | 17.4 | 17.4 | 46.7 | 5.7 | 12.8 |
| Nord-Ouest | Excellent | Bien | Moyenne | Limitée | Très limitée |
| Capacité de rédaction | 0.3 | 9.8 | 47.5 | 21.2 | 21.2 |
| Capacité technique / IT | 7.5 | 12.0 | 64.3 | 7.3 | 8.9 |
| Capacité de communication orale | 5.6 | 23.3 | 46.5 | 18.9 | 5.6 |
| Haut niveau académique | 4.4 | 22.6 | 56.1 | 12.4 | 4.6 |
| Capacité à appliquer les connaissances académiques acquises | 1.3 | 11.2 | 45.7 | 30.9 | 11.0 |
| L'engagement et la discipline | 3.0 | 31.1 | 51.2 | 11.1 | 3.7 |
| Attentes réalisées sur le monde du travail | - | 23.3 | 56.7 | 16.7 | 3.3 |
| Centre-Est | Excellent | Bien | Moyenne | Limitée | Très limitée |
| Capacité de rédaction | 10.4 | 19.8 | 27.3 | 19.0 | 23.6 |
| Capacité technique / IT | 6.5 | 52.5 | 32.1 | 5.7 | 3.2 |
| Capacité de communication orale | 8.7 | 43.6 | 31.6 | 12.7 | 3.4 |
| Haut niveau académique | 0.4 | 15.7 | 49.9 | 28.3 | 5.8 |
| Capacité à appliquer les connaissances académiques acquises | 2.7 | 25.5 | 23.5 | 29.0 | 19.4 |
| L'engagement et la discipline | 17.9 | 21.7 | 30.5 | 20.8 | 9.1 |
| Attentes réalisées sur le monde du travail | 4.9 | 25.3 | 34.1 | 30.5 | 5.2 |

| Centre-Ouest | Excellent | Bien | Moyenne | Limitée | Très limitée |
|---|------------------|-------------|----------------|----------------|---------------------|
| Capacité de rédaction | 13.5 | 3.6 | 33.3 | 36.6 | 13.0 |
| Capacité technique / IT | 21.3 | 15.8 | 35.2 | 20.6 | 7.1 |
| Capacité de communication orale | 17.5 | 33.4 | 41.0 | 6.2 | 1.9 |
| Haut niveau académique | 8.8 | 13.7 | 29.8 | 19.4 | 28.2 |
| Capacité à appliquer les connaissances académiques acquises | 6.7 | 14.5 | 32.7 | 34.6 | 11.7 |
| L'engagement et la discipline | 31.4 | 9.6 | 30.7 | 24.5 | 3.8 |
| Attentes réalisées sur le monde du travail | 12.0 | 22.7 | 38.8 | 25.3 | 1.2 |
| Sud-Est | Excellent | Bien | Moyenne | Limitée | Très limitée |
| Capacité de rédaction | 0.1 | 29.9 | 66.2 | 2.7 | 1.1 |
| Capacité technique / IT | 1.5 | 3.2 | 79.6 | 15.4 | 0.4 |
| Capacité de communication orale | 3.4 | 34.7 | 52.9 | 8.2 | 0.8 |
| Haut niveau académique | 1.5 | 0.7 | 31.6 | 27.5 | 38.7 |
| Capacité à appliquer les connaissances académiques acquises | 2.2 | 12.0 | 70.5 | 15.3 | - |
| L'engagement et la discipline | 1.6 | 20.0 | 49.6 | 19.6 | 9.2 |
| Attentes réalisées sur le monde du travail | 2.1 | 1.0 | 72.8 | 20.7 | 3.6 |
| Sud-Ouest | Excellent | Bien | Moyenne | Limitée | Très limitée |
| Capacité de rédaction | 1.5 | 25.1 | 35.3 | 10.1 | 28.1 |
| Capacité technique / IT | 19.6 | 33.5 | 27.5 | 8.4 | 11.0 |
| Capacité de communication orale | 7.6 | 22.1 | 42.0 | 16.5 | 11.8 |
| Haut niveau académique | 4.3 | 40.1 | 18.0 | 22.1 | 15.5 |
| Capacité à appliquer les connaissances académiques acquises | 7.2 | 11.9 | 40.6 | 22.5 | 17.9 |
| L'engagement et la discipline | 5.0 | 18.7 | 40.7 | 25.2 | 10.4 |
| Attentes réalisées sur le monde du travail | 7.7 | 26.8 | 30.2 | 23.3 | 12.0 |

Source : ETVA « entreprises », Tunisie 2014

Tableau 45 : Evaluation des compétences des jeunes chercheurs d'emplois âgés de 15 à 29 ans, selon le secteur d'activité

| | Excellent | Bien | Moyenne | Limitée | Très limitée | Total |
|---|--------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------|
| Capacité de rédaction | | | | | | |
| Industries | 5,1 | 12,7 | 40,6 | 19,4 | 22,3 | 100,0 |
| Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur | 4,0 | 9,3 | 22,2 | 39,4 | 25,1 | 100,0 |
| Construction | 4,3 | 22,0 | 38,0 | 20,9 | 14,9 | 100,0 |
| Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles | 6,8 | 18,4 | 36,5 | 25,7 | 12,6 | 100,0 |
| Services | 12,1 | 28,6 | 36,6 | 9,5 | 13,2 | 100,0 |
| Ensemble des secteurs | 7,1 | 18,7 | 38,4 | 18,4 | 17,3 | 100,0 |
| Capacité technique / IT | | | | | | |
| Industries | 5,2 | 34,8 | 46,3 | 4,9 | 8,8 | 100,0 |
| Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur | 10,76 | 14,8 | 28,7 | 41,2 | 4,5 | 100,0 |
| Construction | 8,11 | 36,8 | 34,9 | 17,7 | 2,4 | 100,0 |
| Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles | 12,72 | 29,5 | 44,2 | 11,9 | 1,7 | 100,0 |
| Services | 16,09 | 40,0 | 35,9 | 2,8 | 5,2 | 100,0 |
| Ensemble des secteurs | 9,81 | 35,1 | 42,1 | 7,2 | 5,8 | 100,0 |
| Capacité de communication orale | | | | | | |
| Industries | 7,0 | 26,8 | 39,3 | 15,8 | 11,1 | 100,0 |
| Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur | 12,2 | 14,1 | 49,1 | 22,9 | 1,7 | 100,0 |
| Construction | 2,6 | 18,6 | 62,2 | 14,5 | 2,2 | 100,0 |
| Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles | 12,4 | 42,0 | 31,5 | 6,5 | 7,6 | 100,0 |
| Services | 16,1 | 34,6 | 39,8 | 2,8 | 6,7 | 100,0 |
| Ensemble des secteurs | 10,0 | 31,1 | 40,0 | 10,5 | 8,4 | 100,0 |
| Haut niveau académique | | | | | | |
| Industries | 1,9 | 10,3 | 47,3 | 20,6 | 19,9 | 100,0 |
| Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur | 6,1 | 16,2 | 20,1 | 35,9 | 21,8 | 100,0 |
| Construction | 1,9 | 12,8 | 56,4 | 20,3 | 8,6 | 100,0 |
| Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles | 3,6 | 17,8 | 40,7 | 26,8 | 11,1 | 100,0 |
| Services | 10,8 | 23,2 | 44,1 | 13,5 | 8,5 | 100,0 |
| Ensemble des secteurs | 4,6 | 15,4 | 45,8 | 20,1 | 14,2 | 100,0 |
| Capacité à appliquer les connaissances acquises à l'école au milieu de travail | | | | | | |
| Industries | 5,3 | 21,3 | 31,2 | 25,9 | 16,3 | 100,0 |
| Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur | 4,3 | 17,5 | 26,1 | 41,5 | 10,7 | 100,0 |
| Construction | 2,9 | 20,8 | 41,3 | 27,8 | 7,2 | 100,0 |
| Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles | 3,9 | 17,5 | 32,6 | 26,3 | 19,9 | 100,0 |
| Services | 11,9 | 22,8 | 43,7 | 13,7 | 7,9 | 100,0 |
| Ensemble des secteurs | 6,5 | 20,8 | 35,6 | 23,2 | 14,0 | 100,0 |
| L'engagement et la discipline | | | | | | |
| Industries | 17,6 | 22,7 | 32,6 | 17,7 | 9,4 | 100,0 |
| Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur | 13,3 | 24,2 | 37,4 | 21,7 | 3,4 | 100,0 |
| Construction | 4,5 | 25,3 | 44,2 | 18,7 | 7,3 | 100,0 |
| Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles | 19,9 | 19,1 | 32,8 | 23,5 | 4,8 | 100,0 |
| Services | 23,1 | 35,2 | 21,2 | 14,5 | 6,1 | 100,0 |
| Ensemble des secteurs | 18,2 | 25,4 | 30,9 | 18,2 | 7,4 | 100,0 |
| Attentes réalisées sur le monde du travail | | | | | | |
| Industries | 6,2 | 21,9 | 45,5 | 19,6 | 6,8 | 100,0 |
| Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur | 2,9 | 32,0 | 50,8 | 11,5 | 2,8 | 100,0 |
| Construction | 2,2 | 23,9 | 51,9 | 20,2 | 1,8 | 100,0 |
| Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles | 5,2 | 29,6 | 39,6 | 14,5 | 11,1 | 100,0 |
| Services | 8,7 | 22,8 | 43,8 | 19,4 | 5,3 | 100,0 |
| Ensemble des secteurs | 6,2 | 23,9 | 44,5 | 18,5 | 6,8 | 100,0 |
| Evaluation globale | | | | | | |
| Industries | 5,0 | 20,3 | 54,9 | 11,9 | 7,9 | 100,0 |
| Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur | 8,4 | 18,7 | 51,6 | 20,3 | 1,1 | 100,0 |
| Construction | 5,4 | 21,9 | 52,3 | 18,2 | 2,2 | 100,0 |
| Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles | 7,3 | 21,8 | 60,1 | 9,7 | 1,7 | 100,0 |
| Services | 4,3 | 34,9 | 45,5 | 9,2 | 6,1 | 100,0 |
| Ensemble des secteurs | 5,3 | 24,4 | 53,3 | 11,4 | 5,6 | 100,0 |

Source : ETVA « entreprises », Tunisie 2014

Tableau 46 : Le nombre de postes les plus susceptibles d'être vacants (demandés, affichés) au cours des 2-3 prochaines années

| Grand Groupe | Sous-Grand Groupe | Nombre de postes |
|--|--|------------------|
| Membres de l'exécutif et du corps législatif, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprises | Membres de l'exécutif et du corps législatif, et cadres supérieurs de l'administration publique. | 902 |
| | Directeurs. | 2 646 |
| | Dirigeants et gérants. | 25 |
| | Sous/Total | 3 573 |
| Professions intellectuelles et scientifiques | Spécialistes des sciences physiques, mathématiques et techniques. | 2 385 |
| | Spécialistes des sciences de la vie et de la santé. | 122 |
| | Spécialistes de l'enseignement et de la formation. | 100 |
| | Autres spécialistes des professions intellectuelles et scientifiques | 3 315 |
| | Sous/Total | 5 922 |
| Professions intermédiaires | Professions intermédiaires des sciences physiques et techniques. | 6 730 |
| | Professions intermédiaires des sciences de la vie et de la santé. | 3 494 |
| | Professions intermédiaires de l'enseignement et de la formation. | 665 |
| | Autres professions intermédiaires. | 2 014 |
| | Sous/Total | 12 903 |
| Employés administratifs | Employés de bureau. | 694 |
| | Caissiers, Guichetiers, Employés de réception, et assimilés. | 4 525 |
| | Sous/Total | 5 219 |
| Personnel des services et vendeurs de magasins et de marché | Personnel des services directs aux particuliers et des services de protection et de sécurité. | 4 435 |
| | Modèles, vendeurs et démonstrateurs. | 579 |
| | Sous/Total | 5 014 |
| Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche | Exploitants de l'agriculture et de la pêche | 29 |
| | Ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche | 801 |
| | Sous/Total | 830 |
| Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal | Artisans et ouvriers des métiers de l'extraction et du bâtiment. | 11 337 |
| | Artisans et ouvriers des métiers de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés. | 12 499 |
| | Artisans et ouvriers de la mécanique de précision, des métiers d'art, de l'imprimerie et assimilés. | 126 |
| | Autres artisans et ouvriers des métiers de type artisanal. | 9 999 |
| | Sous/Total | 33 961 |
| Conducteurs d'installations et de machines et Ouvriers de l'assemblage | Conducteurs d'installation et de matériels fixes, et assimilés. | 702 |
| | Conducteurs de machines et ouvriers d'assemblage. | 2 368 |
| | Conducteurs de véhicules et d'engins de levage et de manutention. | 3 381 |
| | Sous/Total | 6 451 |
| Ouvriers et employés non qualifiés | Employés non qualifiés des services et de la vente. | 1 238 |
| | Manœuvres de l'agriculture et de la pêche. | 1 099 |
| | Manœuvres des mines, du bâtiment et des travaux publics, des industries manufacturières et des transports. | 3 100 |
| | Sous/Total | 5 437 |
| Total | | 79 310 |

Source : ETVA « entreprises », Tunisie 2014

Tableau 47 : Répartition des postes actuellement vacant selon le 2ème niveau de la NNP

| Grand Groupe | Sous-Grand Groupe | Nombre de postes |
|--|--|------------------|
| Membres de l'exécutif et du corps législatif, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprises | Membres de l'exécutif et du corps législatif, et cadres supérieurs de l'administration publique. | 1 |
| | Directeurs. | 461 |
| | Dirigeants et gérants. | 3 |
| | <i>Sous/Total</i> | 465 |
| Professions intellectuelles et scientifiques | Spécialistes des sciences physiques, mathématiques et techniques. | 1 010 |
| | Spécialistes des sciences de la vie et de la santé. | 129 |
| | Spécialistes de l'enseignement et de la formation. | 32 |
| | Autres spécialistes des professions intellectuelles et scientifiques | 1 633 |
| | <i>Sous/Total</i> | 2 804 |
| Professions intermédiaires | Professions intermédiaires des sciences physiques et techniques. | 2 021 |
| | Professions intermédiaires des sciences de la vie et de la santé. | 612 |
| | Professions intermédiaires de l'enseignement et de la formation. | 1 036 |
| | Autres professions intermédiaires. | 1 506 |
| | <i>Sous/Total</i> | 5 175 |
| Employés administratifs | Employés de bureau. | 578 |
| | Caissiers, Guichetiers, Employés de réception, et assimilés. | 2 535 |
| | <i>Sous/Total</i> | 3 113 |
| Personnel des services et vendeurs de magasins et de marché | Personnel des services directs aux particuliers et des services de protection et de sécurité. | 711 |
| | Modèles, vendeurs et démonstrateurs. | 177 |
| | <i>Sous/Total</i> | 888 |
| Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche | Exploitants de l'agriculture et de la pêche | 18 |
| | Ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche | 18 |
| | <i>Sous/Total</i> | 36 |
| Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal | Artisans et ouvriers des métiers de l'extraction et du bâtiment. | 4 724 |
| | Artisans et ouvriers des métiers de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés. | 2 044 |
| | Artisans et ouvriers de la mécanique de précision, des métiers d'art, de l'imprimerie et assimilés. | 177 |
| | Autres artisans et ouvriers des métiers de type artisanal. | 1 602 |
| | <i>Sous/Total</i> | 8 547 |
| Conducteurs d'installations et de machines et Ouvriers de l'assemblage | Conducteurs d'installation et de matériels fixes, et assimilés. | 910 |
| | Conducteurs de machines et ouvriers d'assemblage. | 939 |
| | Conducteurs de véhicules et d'engins de levage et de manutention. | 856 |
| | <i>Sous/Total</i> | 2 705 |
| Ouvriers et employés non qualifiés | Employés non qualifiés des services et de la vente. | 1 368 |
| | Manœuvres de l'agriculture et de la pêche. | 17 |
| | Manœuvres des mines, du bâtiment et des travaux publics, des industries manufacturières et des transports. | 3 845 |
| | <i>Sous/Total</i> | 5 230 |
| Non disponible | | 778 |
| | Total | 29 741 |

Source : ETVA « entreprises », Tunisie 2014

Tableau 48 : Répartition des postes difficiles à pourvoir selon la nomenclature nationale des professions

| Grand Groupe | Sous-Grand Groupe | Total |
|--|--|---------------|
| Membres de l'exécutif et du corps législatif, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprises | Membres de l'exécutif et du corps législatif, et cadres supérieurs de l'administration publique. | 1 |
| | Directeurs. | 354 |
| | <i>Sous/Total</i> | 355 |
| Professions intellectuelles et scientifiques | Spécialistes des sciences physiques, mathématiques et techniques. | 844 |
| | Spécialistes des sciences de la vie et de la santé. | 2 |
| | Spécialistes de l'enseignement et de la formation. | 1 |
| | Autres spécialistes des professions intellectuelles et scientifiques | 1 114 |
| | <i>Sous/Total</i> | 1 961 |
| Professions intermédiaires | Professions intermédiaires des sciences physiques et techniques. | 1 265 |
| | Professions intermédiaires des sciences de la vie et de la santé. | 687 |
| | Professions intermédiaires de l'enseignement et de la formation. | 1 341 |
| | Autres professions intermédiaires. | 134 |
| | <i>Sous/Total</i> | 3 427 |
| Employés administratifs | Employés de bureau. | 852 |
| | Caissiers, Guichetiers, Employés de réception, et assimilés. | 1 643 |
| | <i>Sous/Total</i> | 2 495 |
| Personnel des services et vendeurs de magasins et de marché | Personnel des services directs aux particuliers et des services de protection et de sécurité. | 440 |
| | Modèles, vendeurs et démonstrateurs. | 138 |
| | <i>Sous/Total</i> | 578 |
| Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche | Ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche | 9 |
| Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal | Artisans et ouvriers des métiers de l'extraction et du bâtiment. | 5 472 |
| | Artisans et ouvriers des métiers de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés. | 1 568 |
| | Artisans et ouvriers de la mécanique de précision, des métiers d'art, de l'imprimerie et assimilés. | 50 |
| | Autres artisans et ouvriers des métiers de type artisanal. | 2 827 |
| | <i>Sous/Total</i> | 9 917 |
| Conducteurs d'installations et de machines et Ouvriers de l'assemblage | Conducteurs d'installation et de matériels fixes, et assimilés. | 776 |
| | Conducteurs de machines et ouvriers d'assemblage. | 1 381 |
| | Conducteurs de véhicules et d'engins de levage et de manutention. | 526 |
| | <i>Sous/Total</i> | 2 683 |
| Ouvriers et employés non qualifiés | Employés non qualifiés des services et de la vente. | 665 |
| | Manœuvres des mines, du bâtiment et des travaux publics, des industries manufacturières et des transports. | 2 099 |
| | <i>Sous/Total</i> | 2 764 |
| Total | | 24 189 |

Source : ETVA « entreprises », Tunisie 2014

ANNEXE II.

RAPPORT D'ÉCHANTILLONNAGE DE L'ETVA « ENTREPRISES »

Dans le cadre de la préparation de l'ETVA « entreprises », l'équipe chargée de l'échantillonnage à l'INS a eu à effectuer un certain nombre de tâches.

1. Tirage de l'échantillon

L'échantillon de l'enquête sur la transition de l'école vers la vie active (ETVA), a été choisi parmi les unités employant 6 salariés et plus, et stratifié selon l'activité, la taille de l'entreprise et la région.

Le nombre d'entreprises de 6 salariés ou plus intégré dans le champ de l'enquête s'élève à 17,002 entreprises. C'est sur la base de ce dernier champ qu'un échantillon initial de 933 entreprises est tiré à un taux de sondage de l'ordre de 5.5 pour cent en tenant compte d'une stratification selon le secteur d'activité, la taille de l'entreprise en terme d'effectif de salariés et la région et un coefficient de variation de 10 pour cent.

Répartition des entreprises du secteur privé :

T1 : Répartition de la base de sondage

| Section Agrégée | Tranche de salariés | | | |
|---|---------------------|--------------|-------------------------|---------------|
| | 6-49 | 50-199 | 200 salariés et + | Total |
| A1 Industrie | 5 405 | 1 506 | 466 | 7 377 |
| A2 Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné | 2 | 1 | | 3 |
| A3 Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution | 80 | 6 | 4 | 90 |
| A4 Construction | 1 295 | 165 | 47 | 1 507 |
| A5 Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles | 3 233 | 214 | 41 | 3 488 |
| A6 Services | 3 555 | 558 | 229 | 4 342 |
| Total | 13 570 | 2 450 | 787 | 16 807 |

T2 : Répartition de l'échantillon

| Section Agrégée | Tranche de salariés | | | |
|---|---------------------|------------|-------------------|------------|
| | 6-49 | 50-199 | 200 salariés et + | Total |
| A1 Industrie | 90 | 69 | 65 | 224 |
| A2 Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné | 2 | 1 | | 3 |
| A3 Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution | 42 | 6 | 4 | 52 |
| A4 Construction | 70 | 43 | 24 | 137 |
| A5 Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles | 77 | 39 | 22 | 138 |
| A6 Services | 81 | 58 | 45 | 184 |
| Total | 362 | 216 | 160 | 738 |

T3: Taux de sondage (%)

| Section Agrégée | Tranche de salariés | | | |
|---|---------------------|------------|-------------------|------------|
| | 6-49 | 50-199 | 200 salariés et + | Total |
| A1 Industrie | 1,7 | 4,6 | 13,9 | 3,0 |
| A2 Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné | 100,0 | 100,0 | | 100,0 |
| A3 Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution | 52,5 | 100,0 | 100,0 | 57,8 |
| A4 Construction | 5,4 | 26,1 | 51,1 | 9,1 |
| A5 Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles | 2,4 | 18,2 | 53,7 | 4,0 |
| A6 Services | 2,3 | 10,4 | 19,7 | 4,2 |
| Total | 2,7 | 8,8 | 20,3 | 4,4 |

T4 : Nomenclature des activités

| Section Agrégée | Section | Intitulé |
|-----------------|------------------------------|--|
| A1 | B | Industries extractives |
| | C | Industrie manufacturière |
| A2 | D | Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné |
| A3 | E | Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution |
| A4 | F | Construction |
| A5 | G | Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles |
| A6 | H | Transports et entreposage |
| | I | Hébergement et restauration |
| | J | Information et communication |
| | K | Activités financières et d'assurance |
| | L | Activités immobilières |
| | M | Activités spécialisées, scientifiques et techniques |
| | N | Activités de services administratifs et de soutien |
| | P | Enseignement |
| | Q | Santé humaine et action sociale |
| | R | Arts, spectacles et activités récréatives |
| S | Autres activités de services | |

2. Collectes de données

L'équipe de travail a été composée de 7 superviseurs régionaux assurant à la fois la supervision des travaux de collecte et le contrôle des questionnaires (1 superviseur par région). 32 enquêteurs ont été mandatés pour réunir les informations escomptées auprès des entreprises.

| Région | Échantillon | Superviseurs et contrôleurs | Enquêteurs |
|--------------------|-------------|-----------------------------|------------|
| Nord-Est | 443 | 1 | 14 |
| Nord-Ouest | 82 | 1 | 3 |
| Centre-Est | 157 | 2 (dont 1 à Sfax) | 6 |
| Centre-Ouest | 74 | 1 | 3 |
| Sud-Est | 96 | 1 | 3 |
| Sud-Ouest | 81 | 1 | 3 |
| Grand Total | 933 | 7 | 32 |

Les superviseurs ont réparti le travail par enquêteur. Les agents enquêteurs se sont déplacés aux entreprises pour collecter les informations à relever dans le questionnaire.

Les questionnaires collectés ont été chiffrés. Ils ont été validés un à un par les superviseurs en premier rideau et par les responsables de l'opération en second lieu.

Ensuite, un travail d'épuration des données collectées a eu lieu, ainsi que les vérifications de cohérence, le calage, etc. pour aboutir aux tableaux statistiques et au fichier anonymisé.

Rapport préparé dans le cadre du programme « Appel à l'action sur la crise de l'emploi des jeunes en Tunisie »



Bureau international du Travail