

Policy paper

Janvier 2026



De la sous-utilisation du capital humain vers une prospérité des compétences




Riadh El Ferktaji

Islem Gafsi



Publié avec le soutien de Savoirs éco, projet financé par l'Union européenne et mis en œuvre par Expertise France qui vise à appuyer les Structures Productrices de Savoirs à vocation Économique (SPSE) en Tunisie.



A black and white photograph of a young woman wearing a hijab, smiling and holding a birdcage high above her head with her right hand. She is surrounded by a large, dense crowd of people, many of whom have their hands raised in the air, suggesting a celebratory or protest-like atmosphere. The background is slightly blurred, focusing attention on the woman and the crowd.

Les jeunes diplômés sont bénéficiaires de plusieurs dispositifs d'encouragement à l'emploi et qui sont porteurs de fruits ; cependant, ces mesures s'appliquent post diplôme, alors que les ajustements devraient s'opérer avant et pendant les études. D'où, la nécessité d'adopter une approche de prospérité pour développer les compétences existantes qui seront génératrices de croissance économique.



Sommaire

Introduction

De la sous-utilisation du facteur travail

Le taux de chômage en Tunisie : état des lieux

Les jeunes à la marge : Les NEETs

Que sont devenus les diplômés de 2018-2019 en 2024 ?

Introduction

Le capital humain est un levier de croissance économique et de développement. Il constitue une mine de pierres précieuses brutes qui gagnent de la valeur en étant taillées et transformées pour accroître la productivité.

Chaque année, plus de 60 000 nouveaux diplômés de l'enseignement supérieur sont octroyés en Tunisie. Ce flux constitue une source d'accroissement de capital humain et résulte de la démocratisation de l'enseignement et de la volonté publique de favoriser l'accès à l'éducation à travers la gratuité des études, l'obligation de la scolarisation, les écoles de proximité, etc.

Cependant, ces flux importants atterrissent dans un marché du travail qui connaît de fortes tensions avec un taux de chômage global de 16% [1] et qui a toujours été à deux chiffres depuis l'indépendance. Il atteint 25% pour les diplômés de l'enseignement supérieur au 3ème trimestre 2024 ; alors que la taille des entreprises tunisiennes (à 98% individuelles) ne permet point de résorber le stock de demandeurs d'emploi et encore moins les nouveaux flux. Certains diplômés s'intègrent rapidement au marché du travail et contribuent à la croissance économique ; alors que d'autres observent de longues périodes de chômage voire sont découragés, entraînant une dépréciation du capital humain.

Notre approche se base sur un premier diagnostic agrégé du marché du travail tunisien fin 2023 qui nous permet d'identifier les catégories les plus concernées par la sous-utilisation de la force de travail et des risques de sa dépréciation. Etant donnée que cette approche globale ne permet pas d'identifier les hétérogénéités des profils, nous affinons l'analyse par une enquête auprès des diplômés de l'enseignement supérieur en vue de relever les défis qui pèsent sur le capital humain en Tunisie en 2025 et proposer les stratégies d'une approche de prospérité

[1] Enquêtes Nationales sur la Population et l'Emploi T32024, Institut National de la Statistique

visant le développement des compétences à travers l'amélioration des soft skills et la formation des individus pour qu'ils puissent contribuer pleinement à l'économie.

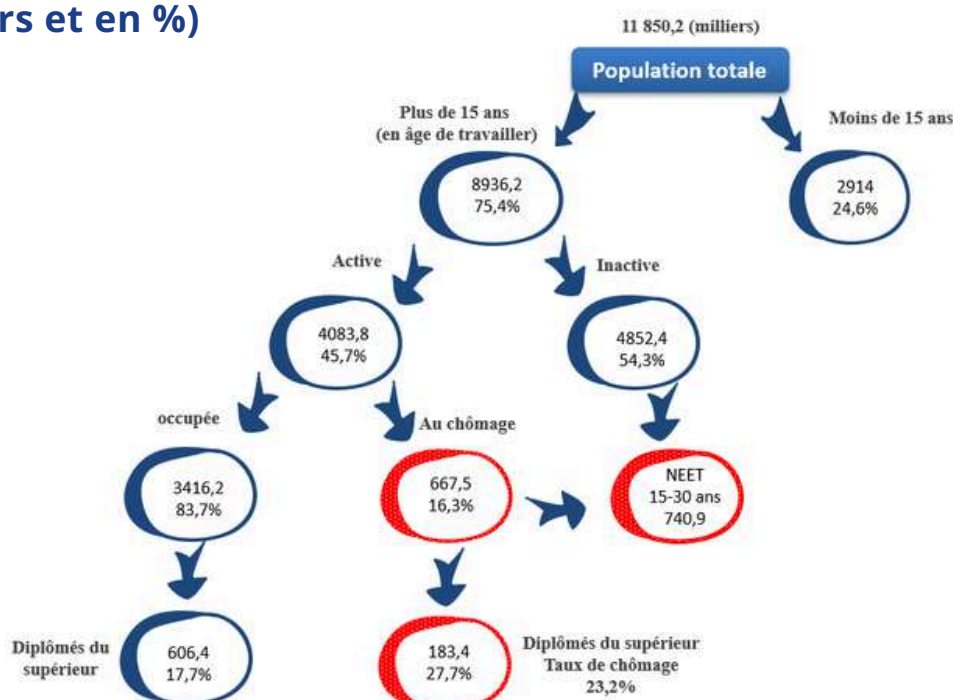
De la sous-utilisation du facteur travail :

En 2023, la population tunisienne s'élève à 11 850 232 habitants (figure 1) et a augmenté de 0,3% en 2024.

Cette population se répartit en inactive de moins de 15 ans, qui constitue près du ¼ de la population, et de personnes en âge de travailler. Ces derniers se classent en deux catégories : la population active (les personnes occupées et celles au chômage) et la population inactive de plus de 15 ans (étudiants, élèves, invalides, retraités, personne au foyer, il s'agit de tout individu qui n'est ni en emploi ni au chômage).

La population active représente moins de la moitié de la population en âge de travailler (45,7%) traduisant un faible taux d'activité. La figure 1 dresse la répartition de la population tunisienne entre activité et inactivité.

Figure 1: La population tunisienne au 4ème trimestre 2023 (en milliers et en %)



Source : Calculs des auteurs à partir de l'ENPE T4-2023, INS

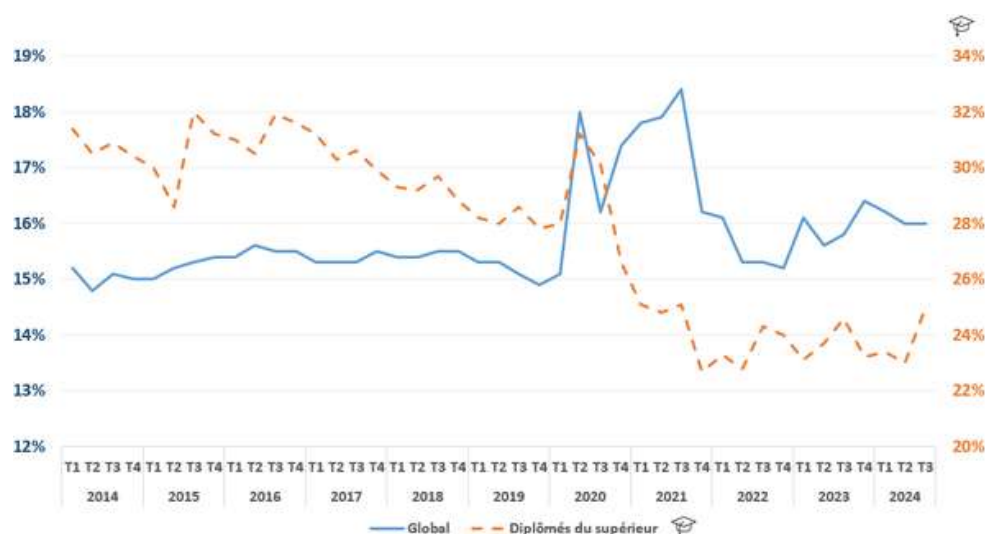
Nous pouvons identifier plusieurs défis auxquels fait face la Tunisie en matière de sous-utilisation du facteur travail : Un chômage élevé principalement chez les diplômés du supérieur et une catégorie des jeunes de 15 à 30 à la marge composée d'individus « Not in Education, Employment or Training » (NEET).

Plusieurs indicateurs permettent de mesurer la sous-utilisation du facteur travail parmi lesquels le taux de chômage, l'indicateur NEET pour les jeunes, le temps de travail (Temps complet, temps partiel), le taux d'emploi, etc. Nous focalisons notre analyse sur les deux premiers : le taux de chômage et le taux NEET

Le taux de chômage en Tunisie : état des lieux

Le taux de chômage se définit comme le rapport exprimé en pourcentage entre le nombre de chômeurs et la population active. Au 3ème trimestre 2024, ce taux s'élève à 16% en Tunisie, mais il est important de tenir compte des corrections des variations saisonnières. Le trimestre 3 observe le taux de chômage le plus élevé pour chaque année dans la mesure où il y a des nouvelles arrivées sur le marché du travail (des élèves et/ou étudiants qui arrêtent ou achèvent leurs études et qui changent de statut inactif au statut actif inoccupé).

Figure 2: Taux de chômage en Tunisie (Données trimestrielles sur 10 ans 2014-2024)



Source : Auteurs à partir des ENPE 2014-2024, INS

La période 2020-2021 correspond à des variations dues à la crise Covid. En dehors de cette période, le taux de chômage global oscille autour de 15 à 16%. Le taux de chômage des diplômés suit une tendance à la baisse mais conserve des valeurs élevées largement au-dessus du taux global.

Nous pouvons retracer un historique du chômage (Tableau 1) à partir des données du Recensement Général de la Population et de l'Habitat (RGPH) et des Enquêtes Nationales sur la Population et l'Emploi (ENPE) de l'Institut National de la Statistique (INS).

Tableau 1: Historique du taux de chômage en Tunisie

Genre	1975	1984	1994	2004	2014	2019	2023	2024*
Femmes	13,4%	13,70%	15,60%	16,03%	22,50%	21,70%	22,7%	22,10%
Hommes	10,6%	11,00%	13,50%	12,10%	11,50%	12,00%	13,5%	13,30%
Total	12,9%	13,1%	14,0%	13,2%	14,8%	14,0%	16,4%	16,0%

**Trimestre 3 2024*

Source : Auteurs à partir des RGPH 1975-1984-1994-2014 et ENPE 2019-2023-2024, INS

Le taux de chômage en Tunisie est caractérisé par deux chiffres, les valeurs les plus faibles ont été enregistrées en 1975 et en 2007-2008 mais sans jamais baisser en dessous de 12%.

Ce chiffre global signale de forts déséquilibres sur le marché du travail, cependant, il cache des hétérogénéités. Le graphique 1 et le tableau 1 nous permettent de relever deux catégories touchées par le chômage : les femmes et les diplômés du supérieur, mais il existe plusieurs autres disparités.

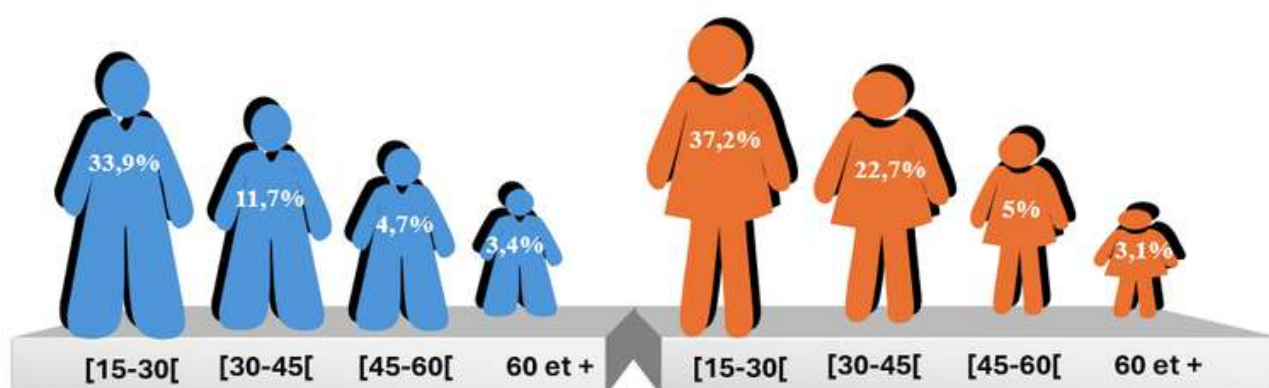
Nous nous basons sur les données de l'ENPE du quatrième trimestre de 2023 pour identifier les catégories les plus touchées par le chômage.

Le taux de chômage des femmes est nettement supérieur à celui des hommes. Il atteint 22,2 % contre 13,8% chez les hommes.

Le taux de chômage décroît avec l'âge (Figure 3). Les jeunes de 15 à moins de 30 ans sont les plus impactés par le chômage.

Ils représentent 50,5% du nombre de chômeurs. Leur taux de chômage s'élève à 35,2%.

Ces chiffres diffèrent selon le genre, les individus les plus vulnérables sont les jeunes femmes de 15 à 29 ans avec un taux de chômage de 37,2%.



Source : Calculs des auteurs à partir de ENPE T4-2023, INS

Ce taux est particulièrement élevé chez les diplômés de l'enseignement supérieur (23,2%) comme le montre le tableau 2. Il atteint 46,7% chez les femmes de moins de 30 ans.

Les individus de 30 à 45 ans parmi les diplômés du supérieur sont également fortement touchés par le chômage avec un taux dépassant le taux moyen.

Tableau 2: Taux de chômage des diplômés du supérieur selon le Genre et catégorie d'âge au 4ème trimestre 2023

Age	[15-30]	[30-45]	[45-60]	60 et +	Total
Hommes	36,8%	11,8%	1,6%	0,0%	12,3%
Femmes	46,7%	33,3%	5,1,0%	0,0%	33,0%
Total	43,6%	23,5%	2,8%	0,0%	23,2%

Source : Calculs des auteurs à partir de ENPE T4-2023, INS

En plus des facteurs de l'âge et du genre, le taux de chômage varie selon les régions. Le Centre Ouest et le Sud Est observent des taux supérieurs à 22% et qui sont encore plus marqués pour les diplômés du supérieur.

Tableau 3: Taux de chômage selon le genre et la région d'habitation au 4ème trimestre 2023

Région	Grand Tunis	Nord Est *	Nord Ouest	Centre Est	Centre Ouest	Sud Est	Sud Ouest	Total
Hommes	8,1%	12,6%	14,8%	14,4%	23,4%	16,8%	11,2%	13,8%
Femmes	12,7%	17,6%	29,5%	31,8%	23,9%	40,2%	34,9%	22,2%
Total	9,7%	14,4%	18,6%	18,8%	23,6%	22,4%	17,0%	16,3%
Diplômés du supérieur								
Hommes	5,4%	14,2%	23,2%	14,1%	22,8%	16,0%	15,9%	12,3%
Femmes	18,7%	25,9%	40,4%	41,1%	43,4%	54,4%	51,2%	33,0%
Total	12,4%	20,1%	33,8%	26,4%	34,9%	38,9%	35,7%	23,2%

**Hors Grand Tunis*

Source : Calculs des auteurs à partir de ENPE T4-2023, INS Parmi les scénarios les plus pessimistes, les femmes diplômées de l'enseignement supérieur et résidentes dans la région du Sud Est observent un taux de chômage de 54,2%. Autrement dit, plus d'une femme sur deux dans cette région, diplômée du supérieur, souhaitant travailler disponible et ayant effectué des démarches de recherche, ne trouve pas un emploi.

Ainsi, les catégories les plus touchées par le chômage sont les femmes, les diplômés du supérieur, les régions de l'Ouest et le Sud Est, et particulièrement les jeunes de 15 à 30 ans.

Le taux de chômage des jeunes ne couvre pas la réalité de cette catégorie. Il sous-évalue l'indicateur taux de chômage dans la mesure où il impose des critères restrictifs de recherche d'emploi et de disponibilité ne traduisant pas l'inactivité des jeunes, d'où le recours au critère NEET.

Les jeunes à la marge : Les NEETs

Les jeunes de 15 à 29 ans qui ne sont ni en Emploi ni en Etudes ni en Formation étaient autrefois appelés « Statut Zéro » (Istance et al., 1994) au Royaume-Uni. Ils étaient noyés dans les inactifs ou dans les inoccupés et difficilement repérables par les statistiques.

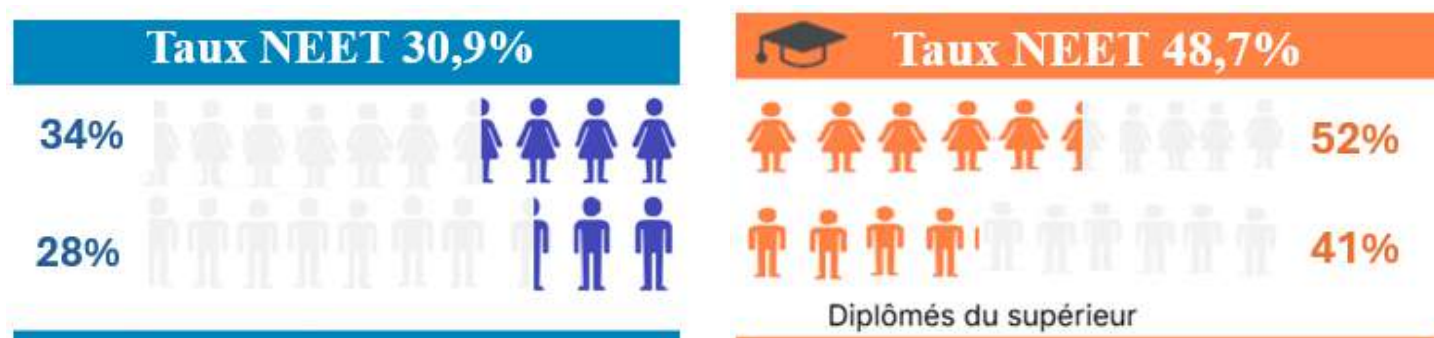
Depuis 1999 [2], l'indicateur NEET propose une mesure alternative au taux de chômage pour cerner la population des jeunes de 15 à 29 ans, une population qui peut s'étaler jusqu'à l'âge de 35 ans.

Le nombre de jeunes NEETs de 15 à 29 ans en Tunisie s'élève à 740 876 individus dont 54,3% sont des femmes.

Le taux NEET est déterminé en divisant la population des individus en situation neet par la population totale des jeunes de 15 à 29 ans. Il s'élève à 30,9% en Tunisie. Il regroupe des profils très hétérogènes qui peuvent aller de situations les plus précaires d'inactivité (aucun diplôme, exclusion sociale) aux situations transitoires vers l'emploi (en attente de concrétisation d'un projet ou d'une promesse d'embauche ou de reprise d'études)

Le taux NEET reflète une forte précarité chez les jeunes. Une femme sur trois est en situation neet en Tunisie en 2023, le taux NEET des diplômées du supérieur est encore plus alarmant dépassant les 50%. (Figure 4)

Figure 4 : Le taux de NEET selon le genre (global et diplômés du supérieur)



Source : Calculs des auteurs à partir de ENPE T4-2023, INS

[2] Le terme apparaît pour la première fois dans le Rapport de l'Exclusion Sociale, Royaume-Uni (1994)

Ce taux est composé de deux profils :

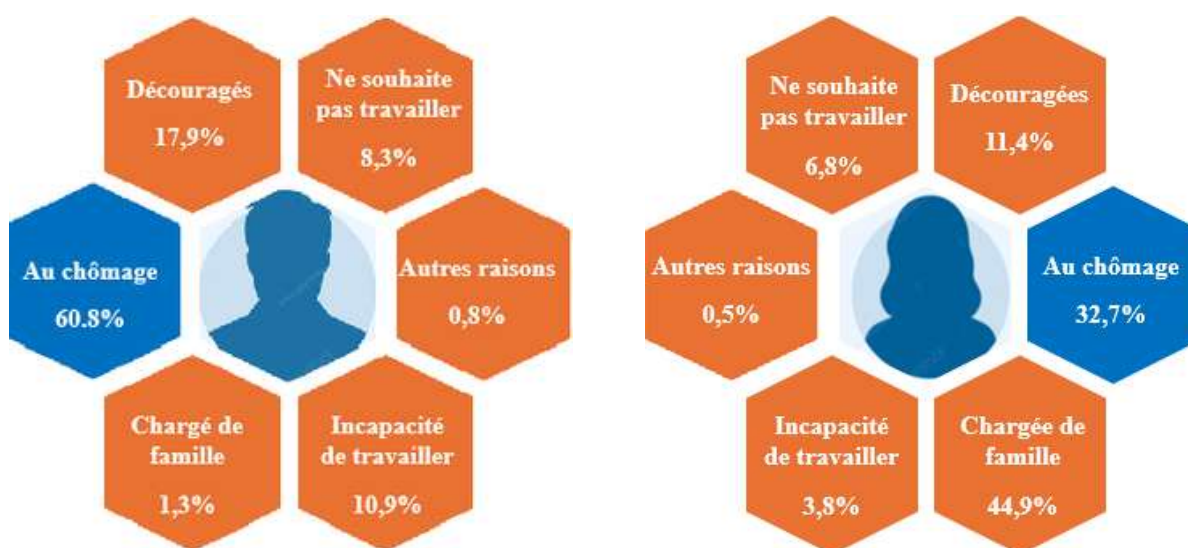
- Les individus au chômage : ils constituent 45,5% de la population des Neets.

- Les Inactifs : les individus qui ne sont pas en formation ni en études. Ils représentent 54,5%. A travers l'ENPE 2023, nous pouvons identifier 5 catégories :

- Les découragés qui souhaitent travailler, mais ne cherchent plus faute de moyens et/ou d'opportunités. Ils ne sont pas considérés chômeurs car ils ne satisfont pas un des critères. Ces découragés représentent 14,3%
- Les chargés de famille : ils représentent 25%, ils exercent des responsabilités familiales qui ne leur permettent pas de travailler ou d'étudier. Ils sont principalement des femmes.
- Les jeunes en incapacité de travail à cause de maladie ou handicap. 7% des Neets sont en situation d'invalidité.
- Les jeunes qui ne souhaitent pas travailler : ils s'élèvent à 7,5%
- Autres inactifs.

Ces situations sont diverses et varient selon le genre (Figure 5)

Figure 5 : Profils des Neets en Tunisie en 2023

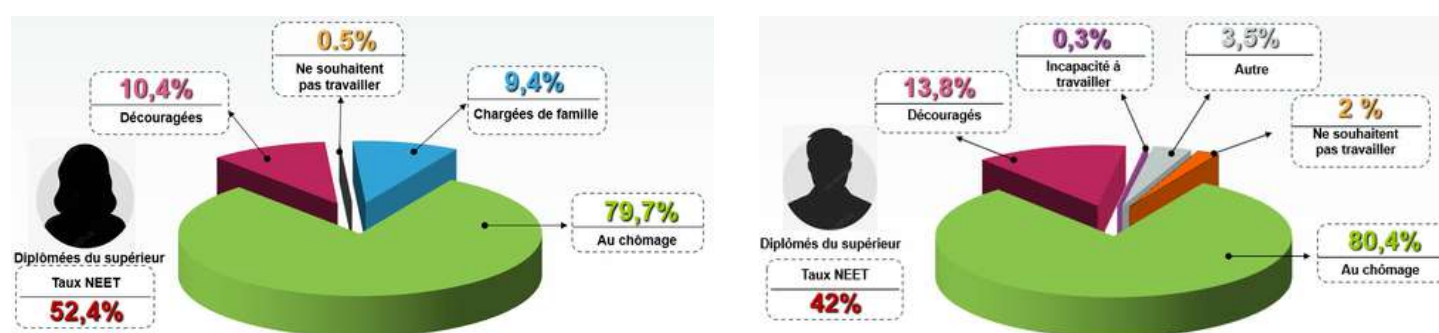


Source : Calculs des auteurs à partir de ENPE T4-2023, INS

Les diplômés de l'enseignement supérieur parmi la catégorie NEET représentent 12,9%. Le taux NEET des Diplômés du supérieur s'élève à 49,1%, soit près de la moitié des diplômés de moins de 30 ans ne sont ni étudiants ni en formation ni en emploi.

La figure 6 présente les profils des Neets diplômés du supérieur.

Figure 6 : Profils des Neets diplômés de l'enseignement supérieur selon le genre.



Source : Calculs des auteurs à partir de ENPE T4-2023, INS

Cette sous-utilisation du potentiel éducatif représente un gaspillage du capital humain dans la mesure où leurs qualifications ne sont pas mises à profit, ce qui peut entraîner une perte d'opportunités aussi bien pour les individus que la société. A moyen et long terme, cela engendre une dépréciation de ce capital humain et ceci peut accentuer le risque d'exclusion sociale et de marginalisation des jeunes diplômés qui rentrent dans un cercle vicieux où l'une des rares alternatives est l'immigration.

Cette première analyse au niveau agrégé a permis de dresser un état des lieux de la sous-utilisation du capital humain, mais ne cerne pas tous les profils et ne considère pas les compétences des individus.

Il est important de mener des enquêtes individuelles pour tracer le cheminement des diplômés de l'enseignement supérieur, identifier les déterminants de leurs trajectoires et établir des diagnostics pour pallier et corriger les éventuels déséquilibres.

Les indicateurs taux de chômage et NEET recouvrent des situations très hétérogènes sur le marché du travail : certaines personnes sont au chômage de façon transitoire (pour quelques semaines ou quelques

mois), tandis que d'autres sont plus éloignées de l'emploi et restent au chômage plus durablement. Quels sont les déterminants de leurs trajectoires ?

Que sont devenus les diplômés de 2018-2019 en 2024 ?

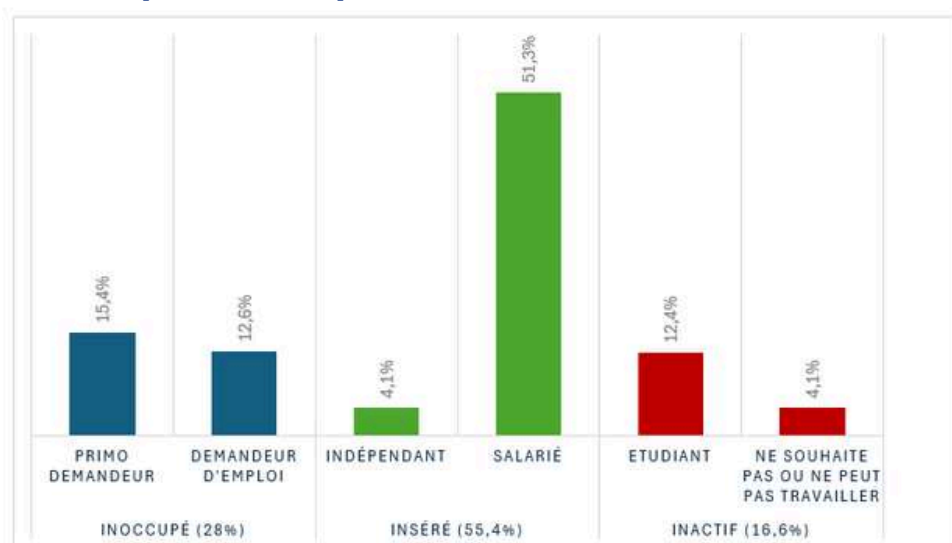
Nous avons rédigé et administré par mails un questionnaire « Emploi Formation » auprès des primo-diplômés de l'enseignement supérieur ayant obtenu soit un diplôme de licence soit un diplôme d'ingénieur en Tunisie en 2018-2019.

L'enquête porte sur trois volets : un volet social et caractéristiques individuelles (âge, genre, Région d'habitation, niveau d'études des parents, catégorie socioprofessionnelle des parents, etc.) ; un volet situation professionnelle (Salarié, travailleur à son compte, au chômage, ne souhaite pas ou ne peut pas travailler, étudiant ou en formation).

La moyenne d'âge de notre échantillon (700 réponses valides) est de 28 ans. Il est composé de 8 filières d'études hors médecine et paramédical. Les femmes représentent 55% de l'échantillon.

Le questionnaire a permis de repérer trois grandes trajectoires des diplômés nommées les 3I : les Insérés (soit des salariés, soit des indépendants), les Inoccupés (les chômeurs) et les Inactifs. Ces trois catégories sont elles-mêmes composées de sous catégories (Figure 7)

Figure 7: Situation professionnelle en 2024 des diplômés 5 ans après l'obtention du premier diplôme



Source : Calculs des auteurs à partir de l'Enquête Emploi Formation, 2024

GLOBAL INSTITUTE FOR TRANSITIONS

INSTITUT POUR LES TRANSITIONS

Près de 56% des diplômés de 2018-2019 sont des actifs occupés en 2024. Ce chiffre est plus faible chez les femmes (46%). La majorité de ces insérés sont titulaires de diplôme d'ingénieur ou master professionnel. Ils ont principalement un statut de salariés (92,2% des occupés) dans le secteur des services avec des contrats de travail à durée indéterminée (54% de la totalité des contrats salariés).

Ces salariés ont observé des périodes de chômage très hétérogènes allant de 0 à 28 mois avant d'occuper leur dernier emploi.

Le statut occupé n'est pas garant d'une « bonne situation professionnelle ». Il est important de mesurer la qualité de l'emploi en considérant plusieurs critères comme la nature du contrat de travail (à durée indéterminée ou à durée déterminée), le temps de travail (Temps complet, temps partiel choisi ou temps partiel imposé), le revenu mensuel, les tâches effectuées, l'adéquation entre diplôme et l'emploi occupé et les attentes des salariés. L'ensemble de ces items a permis de construire un indicateur de la qualité de l'emploi de l'individu en se basant sur une approche multidimensionnelle du déclassement. En effet, en période de fortes tensions sur le marché du travail, le diplômé peut être amené à occuper un poste en dessous de ses qualifications ou de ses attentes d'où le déclassement. Or, il s'avère que 32% des emplois occupés sont de mauvaise qualité (Précarité, déclassement, conditions de travail insatisfaisantes) principalement pour les titulaires d'un diplôme de licence (45%). Les moins touchés sont les ingénieurs et les masters professionnels.

Le taux de chômage global de notre échantillon s'élève à 28%. Il est plus élevé chez les femmes (33,4%).

La part des primo demandeurs représente plus de la moitié. Il s'agit d'individus qui n'ont jamais travaillé depuis l'obtention de leur diplôme en 2018-2019. Ce sont principalement des titulaires de licence et de master de recherche.

Les inactifs représentent 16,6%, ils ont majoritairement un niveau bac+3. La raison de l'inactivité est principalement la poursuite des études.

Au cours de ces 5-6 années, certains individus ont observé une courte période de chômage avant d'occuper un emploi alors que d'autres n'ont jamais pu intégrer le marché du travail. La durée moyenne de chômage s'élève à 14 mois.

Tableau 4: Durée des épisodes de chômage de l'échantillon

Durée du chômage	En % de la pop	Selon le genre	
		Femmes	Hommes
[0-1[52,4%	45,0%	62,3%
[1-2[28,9%	32,4%	24,2%
[2-3[8,1%	10,3%	5,3%
3 ans et plus	10,6%	12,3%	8,3%
Total général	100%	100%	100%

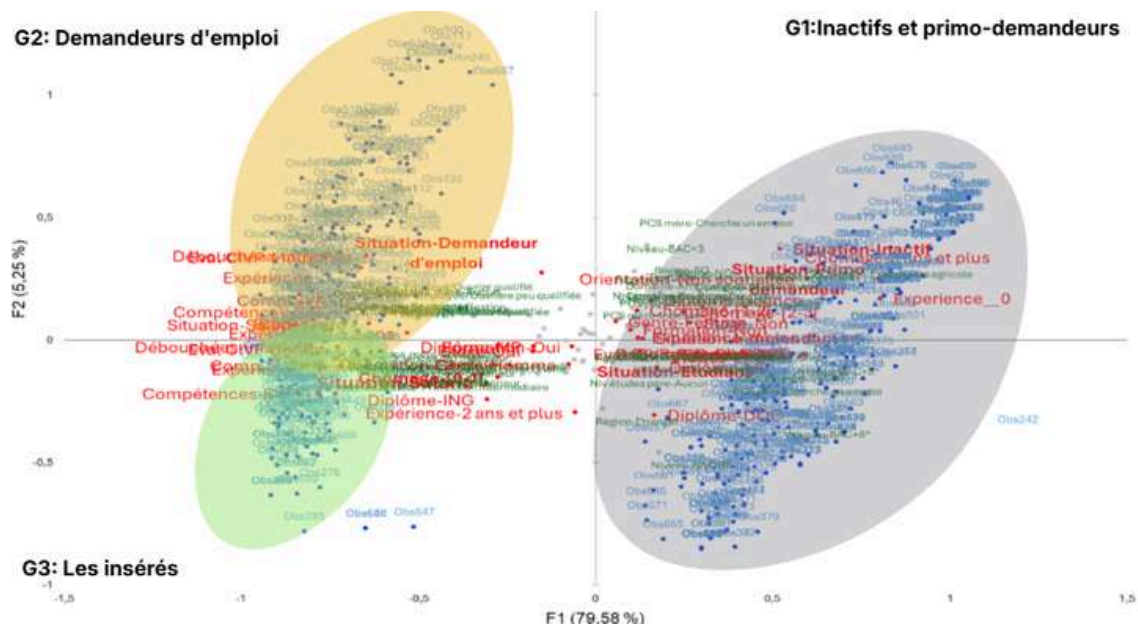
Source : Enquête Emploi Formation, 2024

Les individus ayant observé la plus courte période de chômage moyenne sont les ingénieurs (5 mois) et les masters (8,3 mois) alors que les diplômés titulaires de licence passent en moyenne 1 an et demi au chômage.

Les situations varient en fonction du genre, du niveau du diplôme obtenu, de la spécialité des études mais aussi en fonction de plusieurs autres variables telles que les informations sur le contenu des études et les débouchées, le choix de l'orientation, les stages effectués, les compétences (Soft skills et hard skills, l'adhésion ou non à un dispositif d'emploi (Contrat d'insertion à la vie professionnelle ou autre).

L'analyse des données de l'ensemble de ces variables via la méthode d'analyse des correspondances multiples (ACM) nous a permis de regrouper les profils selon 3 groupes (Figure 8).

Figure 8: Profils et situations en 2024



- Le groupe 1 (G1) constitué d'inactifs (poursuite d'études, découragés, responsabilités familiales, problèmes de santé, ne souhaitent pas travailler) et de primo-demandeurs d'emploi. Ils ont un niveau bac+3, aucune expérience professionnelle, pas de stages effectués et pas de dispositif d'encouragement à l'emploi suivi. Ils ne semblent pas avoir pris l'orientation souhaitée après le baccalauréat et ne disposaient pas d'informations sur les débouchés de leurs filières. Ils ont des lacunes principalement en communication et en savoir-faire relationnel.
- Le groupe 2 (G2) correspond aux individus en situation de chômage mais qui ont déjà occupé un emploi depuis leur diplôme même pour une courte période. Ils ont une expérience professionnelle et des bonnes compétences en soft skills.
- Le groupe 3 (G3) est constitué d'actifs occupés. Ils sont principalement titulaires de diplômes d'ingénieurs ou de master professionnel, dotés d'une expérience professionnelle de plus de 2 ans grâce à des stages pendant les études et/ou le suivi de programmes d'insertion professionnelle (majoritairement Contrat d'insertion à la vie professionnelle CIVP).

Ils avaient choisi leur filière d'études (parmi le top 3 des choix d'orientation) et étaient bien renseignés aussi bien sur le contenu des études que les débouchés. Le bilan dressé de leurs soft skills signale d'excellentes aptitudes relationnelles.

Cette analyse exploratoire a été complétée par une régression logistique qui a permis d'identifier quatre variables pertinentes ayant affecté la trajectoire des diplômés : le niveau du diplôme, le genre, les soft skills et les stages.

- La variable « genre » est significative, être un homme accroît de 2.6 fois la probabilité d'être salarié par rapport à une femme.
- Les diplômés d'un niveau BAC+5, spécifiquement les diplômés d'ingénieurs et de Masters professionnels (G3) ont plus de facilité d'accéder à un emploi de qualité ; alors que les diplômés d'un niveau BAC+3 sont plus impactés par le chômage (G1), ces résultats varient en fonction du domaine d'études.
- Les stages : l'observation d'une période de stage augmente de 30 fois la probabilité d'être actif occupé. En effet, le stage permet non seulement de développer un réseau professionnel ; mais aussi d'accroître l'employabilité via l'acquisition d'une expérience exigée par les employeurs. Celle-ci est influencée par les compétences et les expériences professionnelles accumulées. En considérant les contrats d'insertion à la vie professionnelle, ils augmentent de 4,9 fois la probabilité de s'insérer.
- Les soft skills jouent un rôle primordial dans l'insertion professionnelle : les individus ayant de fortes lacunes en communication, savoir-faire relationnel ont 12 fois plus de chance d'être inactif et 4 fois plus de chance d'être au chômage.

Nos analyses au niveau agrégé et au niveau des diplômés de l'enseignement supérieur mettent l'accent sur une sous-utilisation du capital humain. Les performances pourraient s'améliorer grâce à une approche de prospérité.

Vers une prospérité des compétences

Le capital humain englobe cin aspects : Education, Formation, Expériences professionnelle, Compétences et Santé (Figure 9)

Figure 9: Les dimensions du Capital humain



Source : Auteurs

L'approche de prospérité des compétences repose sur le développement du capital humain à travers l'amélioration de ces cinq éléments interconnectés auxquels s'ajouterait un sixième : l'innovation continue pour assurer une dynamique et une mise à niveau qui suit l'évolution des sociétés.

Bien que les diplômés de l'enseignement supérieur soient dotés d'une bonne qualité d'éducation et de formation grâce à l'investissement public dans la promotion des études ;

de même pour la santé, il semblerait que le système éducatif nécessite des réajustements. Les éléments « Compétences » et « Expérience » ont été délaissés longtemps et exigent plusieurs interventions.

L'enquête menée auprès des diplômés de l'enseignement supérieur de 2018-2019 a permis de soulever plusieurs lacunes relatives à l'éducation sur lesquelles nous pouvons établir les recommandations suivantes :

- Réforme du système d'orientation : Le système d'orientation tunisien est basé sur « l'ordre de mérite » via les notes obtenues au baccalauréat, la nature du baccalauréat et la capacité d'accueil de chaque établissement et de chaque filière. Parmi nos diplômés, 71% ont obtenu la filière souhaitée parmi les 5 premiers vœux. En choisissant une filière, l'individu investit dans des compétences spécifiques qui influenceront ses opportunités de carrière et son niveau de revenu futur. Ce choix doit donc s'inscrire dans le cadre d'un projet professionnel en adéquation avec les compétences de l'individu pour garantir non seulement une réussite scolaire mais une intégration plus aisée dans le milieu professionnel.

Le système scolaire en Tunisie est doté de conseillers d'orientation, cependant peu d'élèves sont bien informés sur le contenu et les débouchés des études. C'est le cas de notre échantillon 60% se sont renseignés sur le contenu des études via leurs familles et amis (75%), ce chiffre est plus faible concernant les débouchés 45% seulement le sont. Il faudrait inscrire l'orientation dans le cadre d'une future insertion professionnelle et proposer des salons d'études et métiers dès le collège pour permettre aux individus de se projeter dans le futur.

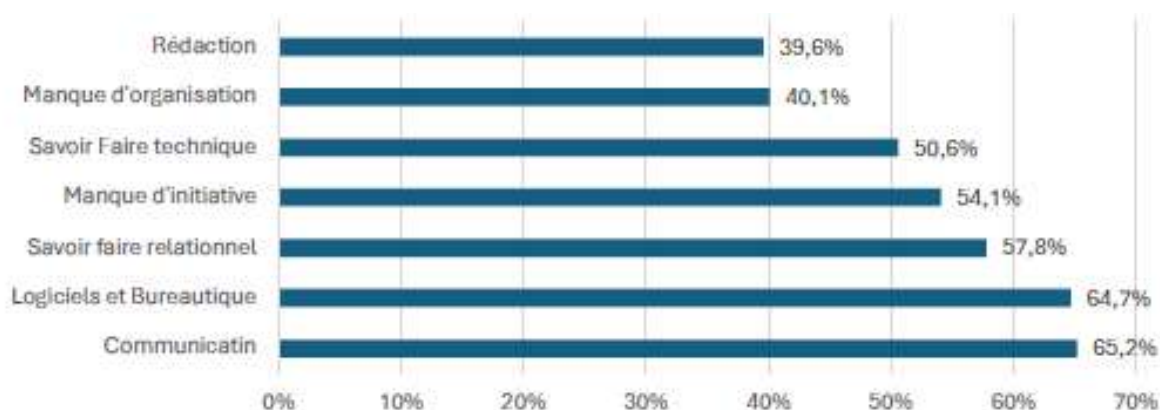
Il est également nécessaire de revoir les capacités d'accueil des filières. Cette capacité a été revue mais plusieurs filières connaissent une saturation sur le marché du travail et continuent à délivrer des diplômes.

- Le diplôme de Licence (Bac+3) semble le moins apte à intégrer les diplômés dans le marché du travail. Certains poursuivent vers des études de master professionnel, recherche ou doctorat sans pour autant avoir un projet professionnel, il s'agit pour eux de repousser le chômage. Il serait utile d'unifier les masters tout en proposant des certifications et s'ouvrir sur les contrats d'alternance qui pourraient constituer un rapprochement entre le milieu professionnel et le milieu universitaire.

A la fin de leurs études, les diplômés dressent un bilan plutôt positif de leur parcours mais estiment à 93% que les cours sont théoriques.

- Établir un bilan des compétences principalement les soft skills pendant le cursus universitaire. Parmi les soft skills les plus demandées sur le marché du travail, nous pouvons citer la communication, la capacité à résoudre les problèmes, le leadership, l'adaptabilité, la créativité. Notre enquête montre que 65 % de la population ont des lacunes en communication, 64% en bureautique et plus de 50% ont des lacunes en savoir-faire relationnel et en prise d'initiative.

Figure 10: Lacunes des diplômés en Soft Skills



Source : Enquête Emploi Formation, 2024

-Ces lacunes pourraient expliquer l'incapacité des individus à s'intégrer sur le marché de travail, alors que d'autres ayant le même niveau de diplôme et la même spécialité trouvent aisément un emploi.

L'éducation, la formation et les compétences devraient viser l'acquisition du Savoir, du Savoir-faire et du Savoir-être.

- Accorder une place importante aux stages : Les dispositifs d'emploi contribuent à faciliter l'insertion professionnelle en offrant aux bénéficiaires l'opportunité d'avoir une expérience professionnelle, mais ils interviennent en aval et devraient être accompagnés de mesures en amont par une multiplication des périodes d'observations en entreprise dès l'enseignement secondaire.

- Miser sur la reconversion des diplômés issus de filières saturées mais qui ont acquis d'excellentes formations à travers des certifications, des conseils et une assistance.

- Favoriser l'entrepreneuriat en soutenant les jeunes talents et les startups, d'après les résultats de notre enquête, 4% seulement ont créé leur entreprise. Outre les problèmes financiers, les diplômés soulèvent les processus administratifs très lents et le manque d'informations.

- Mettre en œuvre une enquête Trajectoire qui permet de tracer le cheminement des diplômés de l'enseignement supérieur de façon continue afin d'identifier à temps les problèmes d'insertion rencontrés et proposer des solutions selon les profils.

Conclusion

Nos analyses au niveau agrégé et au niveau individuel mettent l'accent sur une sous-utilisation du capital humain qu'elle soit mesurée par le taux de chômage ou par l'indicateur NEET.

La sous-utilisation du capital humain constitue une perte de potentiel productif à court terme et représente un coût social et une aggravation des inégalités à long terme. Dans les deux cas, elle freine la croissance économique qui est-elle même nécessaire pour créer des emplois.

Le taux de croissance de 1,6% en Tunisie en 2024 ne permet pas de garantir des nouvelles créations d'emplois et de résorber de façon significative les demandes d'emploi sur le marché du travail.

De plus, la dimension structurelle du chômage en Tunisie est importante et correspond principalement à une inadéquation entre les qualifications et les compétences requises sur le marché du travail qui nécessite des ajustements aussi bien à l'échelle du système éducatif que les politiques publiques.

Le taux de chômage n'est pas une "une fatalité" : Le nombre de diplômés du supérieur reflète un niveau d'études élevé en Tunisie et de bonne qualité dans la mesure où nos diplômés s'intègrent facilement aux marchés étrangers. Il est plutôt le résultat d'un déséquilibre entre nos flux de diplômés et la capacité du tissu économique à les résorber. Il faudra réajuster ces outputs en fonction des besoins de l'économie tunisienne aussi bien par la reconsidération du rôle majeur de l'orientation que la formation en compétences. Le diplôme reste un passeport pour l'insertion professionnelle ; les compétences sont des visas qui peuvent faciliter l'insertion.

Le fort chômage des diplômés n'est pas une particularité tunisienne dans la mesure où nos voisins maghrébins le Maroc et l'Algérie observent également un taux de chômage élevé des diplômés avec des taux respectifs de 24,3% [3] 19,7%.

Les jeunes sont les plus touchés par la sous-utilisation du facteur travail. Ils représentent un enjeu majeur pour la Tunisie, comme d'ailleurs pour tous les autres pays. Ils devraient faire l'objet de politiques publiques ciblées.

Les jeunes diplômés sont bénéficiaires de plusieurs dispositifs d'encouragement à l'emploi et qui sont porteurs de fruits ; cependant, ces mesures s'appliquent post diplôme, alors que les ajustements devraient s'opérer avant et pendant les études. D'où, la nécessité d'adopter une approche de prospérité pour développer les compétences existantes qui seront génératrices de croissance économique.

Bibliographie

Armstrong, D. (1997), "Status 0", A socio-economic study of young people on the margin, Northern Ireland Economic Research Centre, Belfast.

Ben Youssef, S. et al, (2023), « L'orientation scolaire et professionnelle en Tunisie : vers une professionnalisation du métier du conseiller en orientation »,

Colloque international sur l'orientation en Tunisie : L'orientation scolaire, universitaire et professionnelle en Tunisie : quelles politiques et quelles pratiques pour un système unifié ?, Octobre 2023.

Berthaud, J. (2021), « Le rôle des compétences transversales dans les trajectoires des diplômés du supérieur », Céreq Bref, n° 408, 2021.

Guichard, J. et Huteau, M. (2022), Orientation et insertion professionnelle 75 concepts clés, Edition Dunod.

Istance, D. Rees, G. and Williamson, H. (1994), Young People Not In Education, Training or Employment in South Glamorgan, South Glamorgan Training and Enterprise Council, Cardiff.

OCDE (2024), Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2023 : Les compétences au service d'une transition écologique et numérique résiliente, Éditions OCDE, Paris.

Report of Social Exclusion Unit (1999), Bridging the gap: new opportunities for 16-18-year-olds, Cabinet Office Press Office, 1999.

Souarnec, A. (2019), Compétences 3.0: les compétences transversales au service de l'employabilité, Collection management et prospective, 134 pages.



Publié avec le soutien de Savoirs éco, projet financé par l'Union européenne et mis en œuvre par Expertise France qui vise à appuyer les Structures Productrices de Savoirs à vocation Économique (SPSE) en Tunisie.

