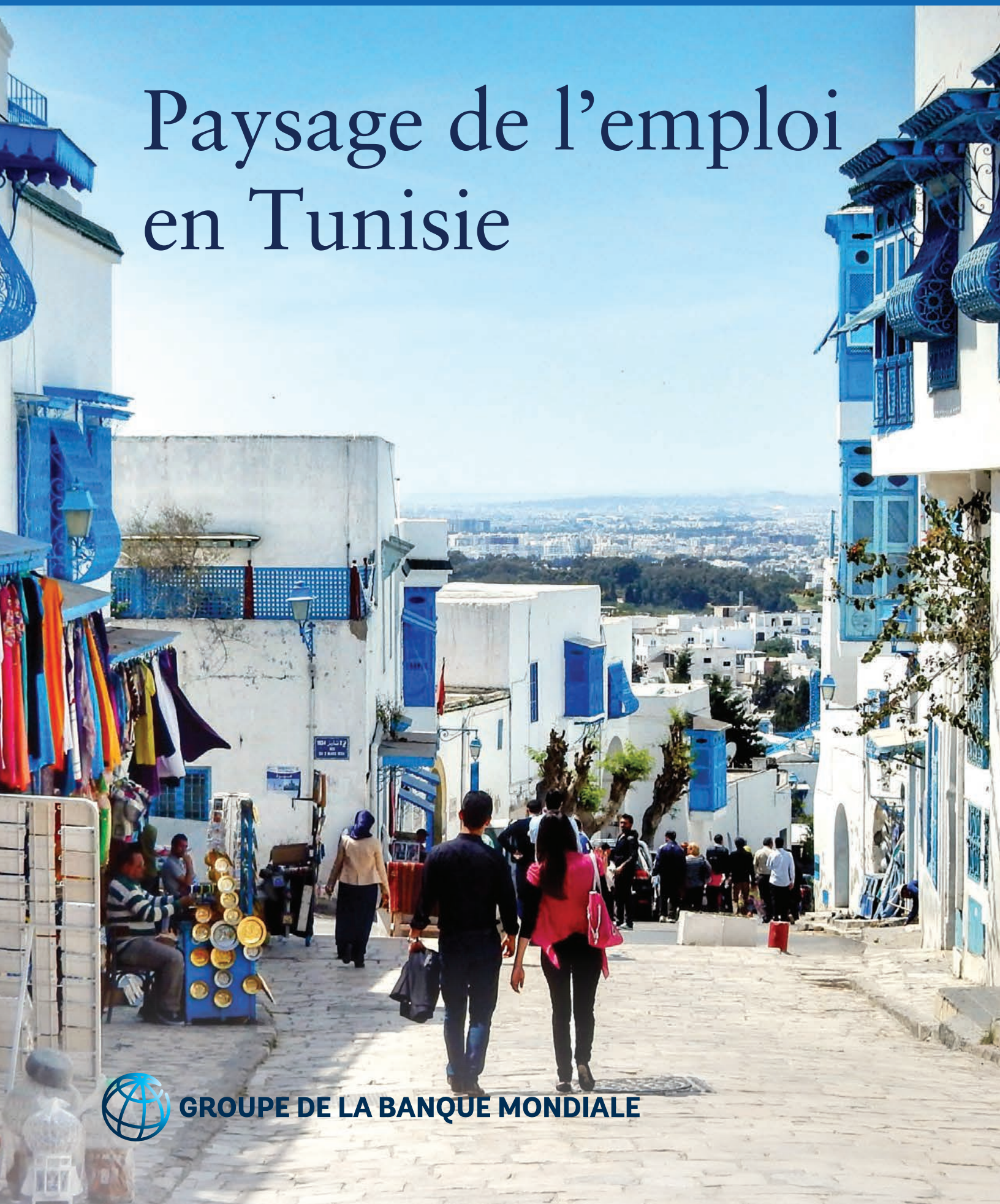
Paysage de l'emploi en Tunisie



GROUPE DE LA BANQUE MONDIALE

Paysage de l'emploi en Tunisie

Ce volume est un produit du personnel de la Banque internationale pour la reconstruction et le développement/Banque mondiale. Les résultats, interprétations et conclusions exprimés dans ce document ne reflètent pas nécessairement les opinions des administrateurs de la Banque mondiale ou des gouvernements qu'ils représentent. La Banque mondiale ne garantit pas l'exactitude des données présentées dans cet ouvrage. Les frontières, couleurs, dénominations et autres informations figurant sur les cartes de cet ouvrage n'impliquent aucun jugement de la part de la Banque mondiale quant au statut juridique d'un territoire donné ni de validation ou d'acceptation de ces frontières.

Le contenu de cette publication est protégé par les droits d'auteur. Toute copie et/ou transmission de tout ou partie de cette œuvre sans autorisation préalable peut constituer une violation de la loi en vigueur. La Banque internationale pour la reconstruction et le développement/Banque mondiale encourage la diffusion de ses travaux et accorde en général rapidement l'autorisation de reproduire des parties de ses travaux.

Pour obtenir l'autorisation de photocopier ou de réimprimer une partie de cet ouvrage, veuillez envoyer une demande accompagnée d'informations complètes au Copyright Clearance Center, Inc. 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923, USA, téléphone 978-750-8400, fax 978-750-4470, http://www.copyright.com/.

Toute autre question relative aux droits et licences, y compris les droits subsidiaires, doit être adressée au Bureau de l'éditeur, Banque mondiale, 1818 H Street NW, Washington, DC 20433, USA, fax 202-522-2422, e-mail pubrights@worldbank.org.

Photographie : Photo de couverture par Dennis Sylvester Hurd.
Conception et mise en page : Circle Graphics, Inc.

Des documents supplémentaires relatifs à ce rapport sont disponibles sur le site Internet de la Banque mondiale à Maurice (www.worldbank.org/mauritius). Le présent document comprend une fiche d'information.

© 2022 Banque internationale pour la reconstruction et le développement/Association internationale de développement ou

Le Groupe de la Banque Mondiale
1818 H Street NW
Washington DC 20433
Téléphone : 202-473-1000
www.worldbankgroup.org

Sommaire

ABRÉGÉ **1**

INTRODUCTION **5**

CHAPITRE 1 Croissance économique, transformation structurelle et emploi 7
Points clés 7
Croissance, réduction de la pauvreté et création d'emplois 8
Transformation économique et sources de croissance 15
Bibliographie du Chapitre 1 31
Annexe au Chapitre 1 32

CHAPITRE 2 Accès au marché du travail : coup de projecteur sur les femmes et les jeunes 33
Points clés 33
Démographie et projections 34
Tendances en matière d'accès au marché du travail 39
Écarts entre hommes et femmes 49
Contraintes liées à la participation des femmes au marché du travail 73
Facteurs contextuels 74
Dotations 85
Préférences et choix 89
Jeunes 92
Bibliographie du Chapitre 2 108
Annexe au Chapitre 2 111

CHAPITRE 3 **Niveau d'emploi et de rémunération.** **123**
Points clés 123
Secteur public, emploi formel et informel 124
Tendances salariales, écarts salariaux et retombées économiques de l'éducation 141
Évolution des salaires 141
Écarts de rémunération entre hommes et femmes 143
Disparités salariales entre les secteurs 150
Écarts salariaux conditionnels entre les travailleurs du secteur public et ceux du secteur privé 151
Jeunes diplômés universitaires : chômage et prime salariale dans le secteur public 152
Écarts salariaux conditionnels entre les travailleurs formels et informels du secteur privé 157
Retombées économiques de l'éducation et autres corrélats des salaires 158
Bibliographie du Chapitre 3 163

CHAPITRE 4 **Création d'emplois : Transformation des secteurs, de l'espace et des entreprises** **165**
Éléments clés 165
Transformation structurelle et spatiale 166
Transformation et productivité des entreprises 175
Bibliographie du Chapitre 4 189
Annexe au Chapitre 190

Liste des Graphiques

Graphique 1.1. Évolution du PIB par habitant, Tunisie et région MENA, 1990–2020 9
Graphique 1.2. Répercussions de la pandémie de COVID-19 sur la croissance annuelle du PIB, globalement et par catégorie générale de secteur d'activité, 2019–20 9
Graphique 1.3. Évolution annualisée de l'emploi, de la main-d'œuvre et de la population en âge de travailler, par niveau de scolarité, 2006–17 9
Graphique 1.4. Déficit d'emploi, par niveau de scolarité, 2006–17 9
Graphique 1.5. Élasticité emploi-croissance, par secteur et tranche, 2006–17 10
Graphique 1.6. Élasticité emploi-croissance, Tunisie et pays de comparaison et la moyenne chez les pays à revenu intermédiaire, 2011–17 10
Graphique 1.7. Création annuelle d'emplois, par secteur et tranche, 2006–17 11
Graphique 1.8. Évolution du taux d'incidence de la pauvreté, Tunisie et région MENA (seuil de pauvreté : 1,90$), 2000–2015 12
Graphique 1.9. Évolution du taux de pauvreté global et par zone (seuil de pauvreté national), 2000–15 13
Graphique 1.10. Évolution de l'inégalité globale et par zone (indice de Gini), 2000–15 13
Graphique 1.11. Croissance annualisée des dépenses de consommation par habitant par percentile, 2000–15 14
Graphique 1.12. Type d'emploi : distribution de la population active, par quintile de dépenses des ménages par habitant, 2010 et 2015 15
Graphique 1.13. Évolution de la part des facteurs externes dans le PIB, 2000–19 16
Graphique 1.14. Évolution de l'indice du volume des exportations, Tunisie et pays de comparaison, 2000–19 17
Graphique 1.15. Classement de l'indice de complexité économique, Tunisie et pays de comparaison, 1995–2018 17
Graphique 1.16. Évolution de la formation brute de capital fixe, par secteur, 2000–19 18
Graphique 1.17. Formation brute de capital fixe en Tunisie et dans les pays de comparaison, 2019 18
Graphique 1.18. Tendances de la distribution par secteur de la formation brute de capital fixe, 2000–14 18
Graphique 1.19. Tendances de la distribution par secteur des investissements directs étrangers, 2005–19 18
Graphique 1.20. Évolution de la balance des comptes courants en pourcentage du PIB, 2000–19 19
Graphique 1.21. Évolution de la dette et du solde budgétaire des administrations publiques en pourcentage du PIB, 2000–19 19

Graphique 1.22. Décomposition des facteurs de la croissance du PIB, par sous-période, 1990–2018 20
Graphique 1.23. Décomposition des facteurs de la croissance du PIB en tenant compte du capital humain, Tunisie et pays de comparaison, 201018 20
Graphique 1.24. Tendances du PIB, de la productivité totale des facteurs, de la productivité du travail et du capital par travailleur, 2000–19 21
Graphique 1.25. Évolution du ratio incrémentiel de production de capital, Tunisie et pays de comparaison, par sous-période, 2000–19 21
Graphique 1.26. Écarts de productivité du travail dans l'ensemble et par secteur, Tunisie et pays de comparaison, 2017 22
Graphique 1.27. Évolution de la production par travailleur, 2000–19 23
Graphique 1.28. Ratio de la production par travailleur en Tunisie par rapport à a région MENA, 2000–19 23
Graphique 1.29. Productivité du travail, par secteur, 2006 et 2017 23
Graphique 1.30. Évolution de la distribution par secteur de l'emploi, 2006–17 23
Graphique 1.31. Évolution de la distribution par secteur de la valeur ajoutée, 2006–17 24
Graphique 1.32. Distribution par secteur de l'emploi et de la valeur ajoutée, Tunisie et pays à revenu intermédiaire, 2017 25
Graphique 1.33. Productivité du travail et intensité du travail, par secteur, 2017 26
Graphique 1.34. Décomposition de l'évolution de la valeur ajoutée par habitant, par sous-période, 2006–17 28
Graphique 1.35. Variation annualisée de la productivité du travail et de l'emploi, par secteur, 2006–17 28
Graphique 1.36. Décomposition de l'évolution de la valeur ajoutée par habitant, Tunisie et pays de comparaison, 2011–17 29
Graphique 1.37. Contributions par secteur à la croissance de la production par travailleur, 2006–17 30
Graphique 2.1. Ratios de dépendance démoGraphique (total, enfants et personnes âgées), 1971–2075 36
Graphique 2.2. Pyramide des âges de la population, par tranches d'âge de c inq ans, 2020 36
Graphique 2.3. Pyramide des âges, par tranches d'âge de cinq ans, 2040 (projection de la variante moyenne) 36
Graphique 2.4. Taux d'alphabétisation, par cohorte de naissance, 2015 37
Graphique 2.5. Niveau de scolarité, distribution par cohorte, 2017 37
Graphique 2.6. Niveau de scolarité, distribution dans la population en âge de travailler, 2006 et 2017 37
Graphique 2.7. Notes en mathématiques, Tunisie et pays de comparaison, vers 2015 38

Graphique 2.8. Notes dans les matières scientifiques, Tunisie et pays de comparaison, vers 2015 38
Graphique 2.9. Résultats aux tests PISA et TIMSS, par sexe, 2011 et 2015 38
Graphique 2.10. Structure du marché du travail, Tunisie, 2017 39
Graphique 2.11. Distribution des individus en âge de travailler, par statut professionnel, tranche d'âge , sexe, niveau de scolarité et zone de résidence, 2017 43
Graphique 2.12. Distribution de la population active, par grand secteur, 2006–17 44
Graphique 2.13. Distribution de la population active, par type d'emploi, 2006–17 45
Graphique 2.14. Corrélats de l'emploi, par sexe, 2017 47
Graphique 2.15. Corrélats de l'emploi, par région (côtière ou intérieure), 2017 47
Graphique 2.16. Tendances de certains indicateurs du marché du travail, par sexe, T1 2019 - T1 2021 48
Graphique 2.17. Taux de participation des femmes au marché du travail (15 ans et plus), Tunisie et reste du monde, 1990–2019 51
Graphique 2.18. Taux de participation au marché du travail, par sexe, 2006–17 52
Graphique 2.19. Taux de participation des femmes au marché du travail, par région et par zones urbaines et rurales, 2017 54
Graphique 2.20. Rôle des caractéristiques observables des femmes dans les écarts de participation des femmes au marché du travail entre les gouvernorats, 2017 54
Graphique 2.21. Taux de participation au marché du travail, par sexe et par tranche d'âge, 2006–17 55
Graphique 2.22. Taux de participation des femmes au marché du travail, par cohorte, au fil du temps et au cours du cycle de vie, 2006–17 56
Graphique 2.23. Taux de participation des femmes au marché du travail, par niveau de scolarité, au fil du temps et au cours du cycle de vie, 2006–17 56
Graphique 2.24. Taux de participation des femmes au marché du travail, par situation matrimoniale, au fil du temps et au cours du cycle de vie, 2006–17 57
Graphique 2.25. Raisons de ne pas travailler au cours du cycle de vie, par sexe, 2015 58
Graphique 2.26. Part des femmes inactives indiquant les tâches ménagères comme principale raison de ne pas travailler au cours du cycle de vie, par quintile de dépenses du ménage, 2015 58
Graphique 2.27. Corrélats de la participation au marché du travail, par sexe, 2017 61
Graphique 2.28. Décomposition de Oaxaca-Blinder de la disparité entre les hommes et les femmes dans la participation au marché du travail et taux de participation au marché du travail contrefactuel, 2006–17 62

Graphique 2.29. Ratios emploi/population, par sexe, 2006–17 63
Graphique 2.30. Taux de chômage, par sexe, 2006–17 63
Graphique 2.31. Ratios emploi/population, par sexe et tranche d'âge, 2006–17 66
Graphique 2.32. Taux de chômage, par sexe et par tranche d'âge, 2006–17 67
Graphique 2.33. Ratios emploi/population, par niveau de scolarité et par sexe, 2006–17 67
Graphique 2.34. Taux de chômage, par niveau de scolarité et par sexe, 2006–17 68
Graphique 2.35. Distribution des catégories d'emploi, par sexe, 2006–17 69
Graphique 2.36. Distribution par secteur des travailleurs salariés, par sexe, 2006–17 70
Graphique 2.37. Distribution professionnelle des travailleurs salariés, par secteur et par sexe, 2006–17 71
Graphique 2.38. Distribution du niveau de scolarité des travailleurs salariés, par secteur et par sexe, 2006–17 74
Graphique 2.39. Distribution des travailleurs salariés et non salariés, par sexe et nombre d'heures travaillées par semaine, 2015 75
Graphique 2.40. Distribution des femmes salariées dans les secteurs public et privé, selon le nombre d'heures travaillées par semaine, 2015 77
Graphique 2.41. Cadre pour les contraintes sur la participation des femmes au marché du travail 77
Graphique 2.42. Classement "Femmes, affaires et droit", Tunisie et autres pays de la région MENA 78
Graphique 2.43. Les femmes, les affaires et le Droit, par domaine 78
Graphique 2.44. Les traditions culturelles et les coutumes privilégient la division traditionnelle des rôles masculins et féminins 82
Graphique 2.45. Corrélats d'attitudes plus égalitaires entre les hommes et les femmes 83
Graphique 2.46. Fréquence autodéclarée du harcèlement sexuel dans le quartier, en % des hommes et des femmes adultes 85
Graphique 2.47. Taux bruts de scolarisation dans le primaire et le secondaire et indice de parité des sexes 86
Graphique 2.48. Disparités entre les hommes et les femmes en matière de propriété d'actifs productifs, 2017 87
Graphique 2.49. Disparités entre les hommes et les femmes en matière d'accès au financement 88
Graphique 2.50. Disparités entre les hommes et les femmes dans le travail non rémunéré, 2017 89
Graphique 2.51. Principaux indicateurs du marché du travail, par tranche d'âge, jeunes (15–24 ans et 25–29 ans) et adultes (30–64 ans), 2006–17 94
Graphique 2.52. Corrélats de la probabilité de chômage chez les jeunes, par sexe, 2015 97

Graphique 2.53. Statut d'activité des jeunes, par âge et par sexe, 2015 99
Graphique 2.54. Taux de NEET chez les jeunes par tranche d'âge, sexe, niveau de scolarité, région de résidence et quintile des dépenses des ménages par habitant, 2015 100
Graphique 2.55. Corrélats de la probabilité de faire partie du groupe des NEET chez les jeunes, par sexe et niveau de scolarité, 2015 101
Graphique 2.56. Principale raison pour laquelle les jeunes ne sont pas sur le marché du travail et ne cherchent pas d'emploi, selon le sexe et le niveau de scolarité, 2015 102
Graphique 2.57. Évolution annualisée de la population, de la main-d'œuvre et de l'emploi, par tranche d'âge, 2006–17 103
Graphique 2.58. Évolution du nombre de diplômés universitaires, d'employés et d'employés dans des professions à forte rémunération, sur la période 2011–17 104
Graphique 2.59. Distribution des diplômés, par domaine d'études et par année universitaire, 2012/13 - 2017/18 104
Graphique 2.60. Évolution du nombre de travailleurs salariés occupant des emplois à forte rémunération, par profession, 2012–17 105
Graphique 2.61. Durée des transitions de l'école au travail et probabilité de ne jamais passer de l'école au monde du travail, 2013 106
Graphique 3.1. La composition de l'emploi, 2019 124
Graphique 3.2. Taux d'informalité et contribution à l'emploi total, par type d'emploi, 2019 .....
Graphique 3.3. Distribution des emplois salariés, selon le statut formel des travailleurs et des entreprises, 2019 134
Graphique 3.4. Effet marginal de certaines covariables sur la probabilité d'un type d'emploi spécifique, 2019 137
Graphique 3.5. Évolution des salaires mensuels et horaires réels, valeurs moyennes et médianes, 2012–19 142
Graphique 3.6. Évolution des salaires mensuels moyens réels, par grand secteur industriel, 2012–19 142
Graphique 3.7. Évolution des salaires mensuels moyens réels, par secteur, 2012–19 143
Graphique 3.8. Évolution du salaire mensuel moyen réel, par niveau de scolarité, 2012–19 144
Graphique 3.9. Écart inconditionnel du salaire horaire entre hommes et femmes, par quantile et par secteur, 2012 et 2019 145
Graphique 3.10. Décomposition de Oaxaca-Blinder : écart moyen de salaire horaire entre hommes et femmes, par secteur et caractéristiques, 2012–19 146
Graphique 3.11. Décomposition de Oaxaca-Blinder : écart de salaire horaire entre hommes et femmes aux percentiles sélectionnés, secteur privé, 2012–19 148

Graphique 3.12. Décomposition de Oaxaca-Blinder : écart de salaire horaire entre hommes et femmes aux percentiles sélectionnés, secteur public, 201219 149
Graphique 3.13. Fonctions de densité de probabilité et de répartition des salaires mensuels réels, par secteur, 2019 151
Graphique 3.14. Décomposition de Oaxaca-Blinder : écart de salaire horaire moyen, salariés des secteurs public et privé, 2012–19 152
Graphique 3.15. Écart salarial mensuel moyen inconditionnel, par secteur, tranche d'âge des 25–34 ans diplômés de l'enseignement supérieur, 2019 153
Graphique 3.16. Décomposition de Oaxaca-Blinder : écart de salaire horaire moyen entre les salariés de 25 à 34 ans titulaires d'un diplôme universitaire et employés dans le secteur public et le secteur privé, 2019 153
Graphique 3.17. Jeunes de 25 à 34 ans diplômés de l'enseignement supérieur, employés dans l'administration publique et dans le secteur privé, par type de diplôme, 2015 154
Graphique 3.18. Profils des jeunes de 25 à 34 ans diplômés de l'enseignement supérieur, employés en dehors de l'administration publique, par type d'emploi et quintile de dépenses des ménages par habitant, 2015 155
Graphique 3.19. Part des jeunes chômeurs et inactifs de 25 à 34 ans diplômés de l'enseignement supérieur, par quintile des dépenses des ménages par habitant, 2015 155
Graphique 3.20. Distribution des jeunes chômeurs et inactifs de 25 à 34 ans diplômés de l'enseignement supérieur, par quintile des dépenses des ménages par habitant et par rapport au chef de ménage, 2015 156
Graphique 3.21. Décomposition de Oaxaca-Blinder : écart de salaire horaire moyen entre les salariés formels et informels, secteur privé, 2019 157
Graphique 3.22. Retombées économiques de l'éducation, travailleurs salariés de 15 à 64 ans, 2012, 2015 et 2019 158
Graphique 3.23. Retombées économiques de l'éducation, par secteur et par sexe, salariés âgés de 15 à 64 ans, 2012–19 160
Graphique 3.24. Retombées économiques de l'éducation chez les travailleurs salariés formels et informels du secteur privé, de 15 à 64 ans, par sexe, 2019 161
Graphique 3.25. Corrélats des salaires horaires, travailleurs salariés de 15 à 64 ans, 2019 162
Graphique 4.1. Évolution de l'emploi et des parts d'emploi, par secteur, 2006–17 167
Graphique 4.2. Niveaux d'emploi et croissance de l'emploi, par sous-secteurs secondaire et tertiaire, 2006–17 167

Graphique 4.3. Composition par secteur des exportations, Tunisie, 2006 et 2018 169
Graphique 4.4. Distribution de l'emploi au niveau régional, par secteur, 2006 et 2017 170
Graphique 4.5. Part de l'emploi par secteur, par région, 2017 170
Graphique 4.6. Évolution de l'emploi, des parts d'emploi et des taux de croissance, par région, 2006–17 172
Graphique 4.7. Effet de la situation géoGraphique sur la probabilité d'occuper différents types d'emplois, effets marginaux 173
Graphique 4.8. Distribution et taux de croissance des entreprises enregistrées, par région, 2003–19 175
Graphique 4.9. Tendances dans la distribution des entreprises enregistrées du secteur privé, 2003–19 181
Graphique 4.10. Distribution des salaires et de l'emploi global, selon la taille de l'entreprise, 2019 181
Graphique 4.11. Distribution des entreprises enregistrées comptant 100 travailleurs salariés formels ou plus, par secteur, 2019 181
Graphique 4.12. Distribution des entreprises enregistrées et de l'emploi formel, par régime (onshore/offshore) et taille des entreprises, 2019 182
Graphique 4.13. Évolution de la contribution à la création d'emplois salariés formels, par taille parmi les entreprises enregistrées, 2011–19 183
Graphique 4.14. Part des entreprises enregistrées qui entrent et sortent, par taille et par année, 2003–19 184
Graphique 4.15. Corrélation entre les mesures de la productivité et la taille des entreprises, 2020 185
Graphique 4.16. Corrélation entre les mesures de la productivité et l'ancienneté de l'entreprise, 2020 186
Graphique 4.17. Fonctions de distribution cumulatives des ventes par travailleur et de la valeur ajoutée par travailleur au fil du temps, 2013 et 2020 187
Graphique 4.18. Part des entreprises qui considèrent que plusieurs contraintes liées à l'environnement des entreprises sont majeures ou graves, 2013 et 2020 188
Graphique 4.19. Part des entreprises qui investissent dans le capital humain et physique et qui innovent, 2013 et 2020 189
Graphique 1.A.1. Évolution de l'emploi, par secteur, 2006–17 32
Graphique 1.A.2. Contributions par secteur à la croissance de l'emploi, 2006–17 32
Graphique A 2.1. Décomposition détaillée Oaxaca-Blinder de la disparité entre les hommes et les femmes dans la participation au marché du travail, par année, 2006–17 118
Graphique A 2.2. Distribution par secteur des travailleurs familiaux non rémunérés, par sexe, 2006–17 119

Graphique A 2.3. Distribution du niveau de scolarité des employeurs et des travailleurs à leur compte, par sexe, 2006–17 120
Graphique A 2.4. Distribution du niveau de scolarité des travailleurs familiaux non rémunérés, par sexe, 2006–17 121
Graphique A 2.5. Taux de chômage chez les jeunes, par année, tranche d'âge, niveau d'études et région, 2006–17 122
Graphique B 1.1.1. Décomposition de la croissance du PIB par habitant .....
Graphique B 2.3.1. Taux de participation des femmes au marché du travail, par situation matrimoniale et quintile des dépenses de consommation des ménages, 2015 59
Graphique B 2.2. Distribution par secteur des employeurs et des travailleurs à leur compte, par sexe, 2006–17 76
Graphique B 3.1.1. Évolution du nombre de fonctionnaires, par catégorie, 2011–17 126
Graphique B 3.1.2. Distribution des fonctionnaires, par sexe et par catégorie, 2017 127

Liste des cartes

Carte 2.1. Taux de participation des femmes au marché du travail, par gouvernorat, 2017 53
Carte 2.2. Taux de chômage des femmes, par gouvernorat, 2017 64
Carte 4.1. Densité des entreprises enregistrées (nombre d'entreprises pour 1 000 personnes), par gouvernorat, 2019 176
Carte 4.2. Distribution des entreprises enregistrées, par taille et par délégation, 2019 177
Carte 4.3. Taux d'incidence de la pauvreté, par délégation, 2015 180

Liste des tableaux

Tableau 1.1. Taux de croissance annuel moyen du PIB par habitant par période, 1981–2019 8
Tableau 1.2. Principaux indicateurs du marché du travail, 2006–17 11
Tableau 1.3. Croissance annuelle et contribution à la croissance du PIB, par catégorie de dépenses et par sous-période, 2000–19 16
Tableau 2.1. Distribution de la population, par région, zone urbaine ou rurale, et part de la population urbaine, 2006 et 2017 36
Tableau 2.2. Évolution de l'emploi, par secteur d'activité, en 2006, 2011 et 2017 40

Tableau 2.3. Évolution de l'emploi, par profession, en 2006, 2011 et 2017 46
Tableau 2.4. Taux de participation au marché du travail et taux de chômage des jeunes selon la tranche d'âge, le sexe, le niveau de scolarité, le décile des dépenses des ménages par habitant, la zone géoGraphique et les profils des jeunes, par tranche d'âge, 2017 96
Tableau 3.1. Distribution des travailleurs du secteur public, formels et informels, par caractéristiques individuelles et du ménage, 2019 128
Tableau 3.2. Distribution des travailleurs du secteur public, formels et informels, par caractéristiques du travail, 2019 131
Tableau 3.3. Emploi informel, par type et contribution et par caractéristiques des individus et des ménages, 2019 135
Tableau 3.4. Part de l'emploi informel, par type et contribution et par caractéristiques de l'emploi, 2019 136
Tableau 4.1. Évolution des soldes migratoires, par région, 1989–2014 174
Tableau 4.2. Distribution des entreprises enregistrées au niveau régional, par secteur d'activité, 2019 179
Tableau 4.3. Tables de transition des entreprises formelles, toutes tailles confondues 184
Tableau 4.4. Taux de croissance annualisé de la productivité moyenne, par type d'entreprise et mesure de la productivité, 2013–20 187
Tableau A 2.1. Aperçu de la Tunisie, Femmes, Affaires et Droit 2021 111
Tableau A 2.2. Centres d'accueil pour enfants et écoles préprimaires (publics et privés), par gouvernorat 113
Tableau A 2.3. Frais mensuels et d'inscription et jours/heures d'ouverture des crèches privées interrogées, par gouvernorat, avril 2021 114
Tableau A 2.4. Principales politiques du marché du travail en vigueur pour les jeunes 115
Tableau A 4.1. Estimations des caractéristiques au niveau des entreprises et des mesures de la productivité, 2013 et 2020 .....
Tableau B 2.3.1. Corrélation entre le niveau de scolarité des chefs de famille et des conjoints, par quintile des dépenses de consommation des ménages, 2015 60
Tableau B 2.3.2. Femmes mariées employées, par type d'emploi salarié et par quintile de dépenses de consommation du ménage, 2015 60

Liste des encadrés

Encadré 1.1. Décomposition de Shapley des variations de la valeur ajoutée par habitant 27
Encadré 2.1. Définitions des concepts clés du marché du travail 35

Encadré 2.2. Plateformes numériques de travail 50
Encadré 2.3. Participation des femmes au marché du travail le long de la distribution des revenus des ménages 59
Encadré 2.4. Migration interne et deux villes secondaires en Tunisie 65
Encadré 2.5. Travail indépendant: disparités entre les hommes et les femmes 75
Encadré 2.6. Les crèches et les structures préprimaires en Tunisie 91
Encadré 3.1. Service civil : Mécanismes d'embauche et de rémunération 125
Encadré 4.1. Sociétés publiques8 180

Remerciements

Ce rapport a été préparé par Marco Ranzani (économiste, EMNPV), avec le soutien d'Isis Gaddis (économiste senior, HGNDR) pour l'analyse des contraintes à la participation des femmes au marché du travail. Giuseppe Grasso (STC, EMNPV) et Dan Pavelesku (ETC, EMNPV) ont fourni un excellent soutien en matière de recherche et d'analyse. L'équipe tient à remercier Nancy Lozano (économiste principale, SMNDR) et Mahdi Barouni (économiste principal, HMNSP) d'avoir partagé leurs travaux et leurs points de vue sur la migration interne ; Michael Drabble (économiste principal, HEAED) pour son travail concernant le rôle de l'enseignement technique et professionnel et la formation ; et Gladys Lopez-Acevedo (économiste en chef, EMNPV) pour la perspicacité de ses commentaires.

L'équipe est extrêmement reconnaissante pour le soutien et la collaboration de l'Institut National de la Statistique de Tunisie, en particulier M. Adnen Lassoued (Directeur général, INS), Nadia Touihri (Cheffe du Département des Statistiques DémoGraphique s et sociales, INS), Sofiene Derbali (Directeur ENPE, INS), Yamen Hlel (Ancien Directeur ENPE, INS), Fadia Bougacha (Directrice Adjointe ENPE, INS), et Mohamed Salah Traidi (Directeur Adjoint ENPE, INS).

Le rapport a été préparé sous la direction de Johannes Hoogeveen (Chef de division, EMNPV), Jesko Hentschel (Directeur Pays, MNC01), Tony Verheijen (Directeur pays au moment de l'évaluation du Document de réflexion, MNCTN), Alexandre Arrobbio (Directeur Pays, MNCTN). L'équipe tient à exprimer sa gratitude à Lantoniaina Ramanankasina (Assistante de programme, EMNPV) pour l'aide fournie dans le cadre de la préparation du rapport.

Le rapport a été révisé par Daniel Lederman (économiste en chef adjoint, MNACE) et Federica Saliola (économiste en chef, HSPJB).

ABRÉGÉ

Au lendemain de la révolution, la Tunisie s'est engagée dans une transition politique complexe qui a été marquée par des revers et n'est pas encore achevée, mais qui a également permis au pays d'être célébré comme la seule réussite démocratique du printemps arabe de 2011. Ces événements ont également entraîné un changement de politique économique. Pour répondre aux demandes sur le plan social qui, avec le désir de liberté politique, avaient déclenché le soulèvement, les politiques économiques sont devenues plus inclusives et plus consensuelles. Le recrutement dans le secteur public a été élargi et les salaires publics ont été augmentés, tandis que les transferts publics, notamment le Programme National d'Aide aux Familles Nécessiteuses et l'accès à l'assurance maladie à prix réduit, ont été rapidement étendus. Malgré cela, le moteur de la croissance économique a commencé à s'essouffler et, depuis, il est resté lent par rapport aux autres pays à revenu comparable, notamment en raison des incertitudes attribuables en partie aux incidents de sécurité qui ont eu des répercussions sur le retour des touristes. Le modèle axé sur l'exportation, fondé sur des activités manufacturières et touristiques peu technologiques, qui étaient le principal moteur de l'économie avant la révolution, s'est retrouvé confronté à un fort ralentissement. L'absence de progrès sur la voie des réformes structurelles a contribué à la détérioration de l'environnement des entreprises, lequel est devenu moins propice aux investissements. Les inégalités géographiques entre les zones rurales et urbaines ainsi qu'entre les régions intérieures et côtières ont persisté. Les chiffres du marché du travail ont parfois été moroses. C'est pourquoi les taux de participation au marché du travail sont étonnamment bas, en particulier chez les femmes. La création d'emplois est faible, les diplômés universitaires continuent d'être confrontés à des taux de chômage élevés et une grande partie des travailleurs sont employés de manière informelle. Parallèlement, l'augmentation des dépenses publiques, principalement attribuable à la hausse de la masse salariale, a fait grimper le déficit budgétaire qui, combiné à un déficit croissant de la balance courante, a mis en évidence la non-viabilité du modèle de développement économique. Puis est arrivée la pandémie de COVID-19, qui a aggravé les perspectives économiques et exacerbé les déséquilibres existants.

Aujourd'hui, la Tunisie est confrontée à une croissance économique limitée, à des déficits budgétaires et de sa balance courante, et aux chiffres du marché du travail jugés insatisfaisants pour la majorité de la population et qui viennent alimenter un sentiment de frustration. Il est donc important d'identifier les éléments responsables des performances médiocres du marché du travail afin de pouvoir déterminer les leviers politiques clés à actionner.

Le présent rapport fait valoir que la raison première de la médiocrité de la performance de l'emploi est la croissance économique de faible intensité — une caractéristique constante de la décennie qui a suivi la révolution de 2011. L'élasticité élevée entre l'emploi et la croissance observée dans la période postrévolutionnaire, laquelle est bien supérieure à la moyenne des pays à revenu intermédiaire, indique qu'un taux de croissance économique légèrement plus élevé aurait généré un taux de création d'emplois tout aussi élevé. Il convient toutefois de signaler qu'environ 20 % de l'emploi net ajouté au cours de la période 2011–17 est imputable à l'expansion de l'emploi dans le secteur public ainsi que dans les services de santé et d'enseignement, et donc que cela n'est potentiellement pas une voie durable à moyen terme.

L'étude met en évidence plusieurs faits stylisés résumés ci-dessous et développés dans la suite de l'abrégé. Le rapport principal présente une analyse complète de la situation. Tout d'abord, moins d'une personne en âge de travailler sur deux participe activement au marché du travail, c'est-à-dire qu'elle est soit employée, soit à la recherche d'un emploi. Le capital humain de la Tunisie est donc fortement sous-exploité, et les investissements publics dans l'enseignement qui ont permis d'améliorer considérablement ce domaine au cours des dernières décennies ne se transforment pas en occasions d'embauche. Deux groupes en particulier se distinguent par leurs faibles taux de participation et d'emploi : les femmes et les jeunes.

Dans le cas des femmes, malgré certaines améliorations apportées par des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, leur participation reste, en moyenne, extrêmement faible. La faiblesse de la demande de main-d'œuvre, la division sexuelle des rôles assignés par la société aux hommes

et aux femmes et l'insuffisance de l'offre de services de garde d'enfants abordables sont des facteurs plausibles de la persistance de la faible participation des femmes au marché du travail. Par ailleurs, l'ampleur de l'écart de rémunération entre hommes et femmes dans le secteur privé (qui se traduit chez les femmes par l'équivalent de près de trois mois de travail effectué gratuitement sur une année) contribue au faible taux de participation des femmes. Cette grande différence de salaire horaire entre les hommes et les femmes est susceptible de constituer une incitation économique (dans le cadre de discussions entre conjoints) et de pousser les femmes à assumer la majeure partie des tâches ménagères et familiales pendant que leurs maris travaillent, ce qui contribue à renforcer la division sexuelle des rôles assignés par la société aux hommes et aux femmes. Dans le cas des jeunes, au cours de la dernière décennie, le chômage est resté un problème grave et constant parmi les diplômés universitaires. La lenteur de la création d'emplois à forte rémunération est l'une des principales raisons du taux de chômage élevé chez les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, ainsi que de l'inadéquation des compétences, car les filières choisies par de nombreux jeunes ne correspondent pas à la demande du secteur privé, mais sont plutôt adaptées au profil des fonctionnaires. Mais surtout, l'écart salarial important entre les diplômés universitaires employés dans le secteur public et ceux employés dans le secteur privé est presque entièrement attribuable aux caractéristiques intrinsèques des jeunes. Un jeune Tunisien titulaire d'un diplôme universitaire et employé dans le secteur public ne gagne pas, en moyenne, un salaire plus élevé par rapport à un jeune doté des mêmes caractéristiques et travaillant dans le secteur privé. Pourtant, les emplois du secteur public sont associés à des avantages supplémentaires, tels que la sécurité de l'emploi, des augmentations de salaire garanties, des indemnités, un large éventail de possibilités de congés annuels, un long congé de maternité et des horaires de travail flexibles, qui peuvent rendre ces emplois plus attrayants, en particulier pour les femmes. En outre, de nombreux diplômés universitaires au chômage peuvent se permettre de patienter tout en vivant chez leurs parents. En outre, les politiques du marché du travail en vigueur consistent en des subventions salariales qui engendrent des possibilités d'embauche temporaires aux bénéficiaires au prix d'effets d'aubaine et de substitution importants, mais qui ne débouchent pas sur davantage de perspectives d'embauche à long terme.

Deuxièmement, une part importante des travailleurs sont employés de manière informelle, c'est-à-dire qu'ils n'ont pas accès à l'assurance sociale ou qu'ils exploitent des entreprises non constituées en société qui ne sont pas enregistrées auprès des autorités fiscales ou autres procédures formelles de comptabilité publique. Parmi les travailleurs salariés, l'informalité est plus répandue chez les hommes, les jeunes et les travailleurs peu instruits des zones rurales et des régions intérieures. Toutefois, si les travailleurs présentant ces profils ont des difficultés à accéder à des emplois dans le secteur public ou à des emplois formels dans le secteur privé et ne sont pas protégés contre les risques couverts par les assurances sociales (tels que les événements de santé, la vieillesse, le chômage et l'invalidité), ils ne subissent pas de pénalités salariales. La majeure partie de l'écart salarial entre les travailleurs salariés formels et informels du secteur privé découle des différences de caractéristiques des travailleurs et des emplois.

Troisièmement, les retombées économiques de l'éducation sont considérables en Tunisie par rapport aux pays à revenu moyen et élevé. En 2019, les travailleurs ayant achevé leur scolarité primaire ont bénéficié d'une prime d'environ 12,6 % par heure travaillée par rapport aux travailleurs qui n'ont pas fait d'études. L'enseignement secondaire a donné lieu à une prime supplémentaire d'environ 9,1 % par rapport à l'enseignement primaire, et l'enseignement supérieur à une prime de 26,1 % par rapport à l'enseignement secondaire. Par ailleurs, les retombées économiques de l'enseignement supérieur sont considérablement plus élevées dans le secteur public et ont augmenté au fil du temps, alors qu'elles ont diminué dans le secteur privé. Cela soulève la question de la pérennité de la croissance des salaires dans le secteur public.

À l'exception des faibles taux de participation au marché du travail et des disparités entre les femmes et les hommes, les données signalent des distorsions réduites sur le marché du travail et une élasticité emploi-croissance élevée. Le principal problème à résoudre pour favoriser la création d'emplois est donc de savoir pourquoi la croissance économique a été si faible au cours de la dernière décennie. La réponse n'est pas anodine, et de multiples facteurs peuvent entrer en jeu. La majeure partie de la croissance économique récente est due à la hausse de l'emploi ; peu de choses sont liées à la croissance de la productivité du travail. Les gains de productivité du travail plutôt modestes sont attribuables en grande partie à un déplacement de la main-d'œuvre des secteurs à productivité inférieure à la moyenne au profit de secteurs à productivité supérieure à la moyenne, plutôt qu'à une croissance de la productivité

du travail au sein des secteurs. L'étude avance deux hypothèses complémentaires relatives aux politiques fiscales et réglementaires. Premièrement, le déficit élevé et croissant des comptes budgétaires et courants, généré par la politique budgétaire expansionniste au lendemain de la révolution et par la baisse des exportations et par l'augmentation continue des importations, respectivement, a fait augmenter le coût du capital, réduire les investissements, et à détériorer le climat des affaires. Deuxièmement, malgré des taux d'entrée et de sortie élevés, notamment chez les petites entreprises, la taille des entreprises n'augmente pas après leur entrée. Le manque de dynamisme dans le secteur privé peut être imputé à plusieurs facteurs. Un élément clé a trait à une contestabilité insuffisante sur le marché. Les entreprises privées « connectées » sur le plan politique et les entreprises d'État ne répondent à aucune logique d'efficacité, car elles sont protégées de la concurrence, de l'imposition de tarifs douaniers, des limites imposées aux investissements directs étrangers et du contrôle des prix en vertu du soutien direct et du financement garanti par l'État. Ces effets ne se limitent pas aux marchés sur lesquels opèrent les entreprises favorisées ; ils s'étendent aux marchés en amont et en aval, ce qui freine encore la croissance de la productivité et la création d'emplois.

L'analyse présentée dans le rapport tire parti de plusieurs sources de données produites par l'Institut national de la statistique (INS) de Tunisie, notamment des fichiers de données consultables par le grand public, des fichiers de données à usage restreint et des rapports publiés par l'INS sur la base des enquêtes sur les microentreprises et du registre national des entreprises. L'analyse n'aurait pas été possible sans le travail de collecte des données et l'excellent soutien et le concours de l'INS. L'analyse des salaires est un exemple parfait de collaboration et montre l'importance de produire, d'analyser et de diffuser des données pour mieux comprendre les tendances et les caractéristiques des chiffres du marché du travail et, donc, l'évolution du niveau de vie. L'étude témoigne du travail assidu de l'INS dans la grande fréquence de la collecte de données d'enquêtes et constitue un plaidoyer pour continuer sur la voie vertueuse du renforcement de la production et de la diffusion de données et de statistiques. Il est essentiel d'utiliser des données en plus grand nombre, de grande qualité et faciles d'accès si l'on veut pouvoir éclairer le débat public et élaborer des politiques sur la base de données probantes.

Le rapport souligne certains domaines qui méritent des études plus approfondies. Une analyse en profondeur du lien entre le degré de contestabilité des marchés de produits et le manque de dynamisme au niveau des entreprises, qui semblent être un facteur clé de la faible croissance économique du pays, pourrait permettre de mettre en lumière les leviers politiques nécessaires à actionner pour promouvoir la croissance des entreprises et la création d'emplois. Cela pourrait également favoriser une plus grande participation et un meilleur taux d'embauche chez les femmes et les jeunes. Il faudra pour cela avoir accès aux microdonnées du registre national des entreprises et aux enquêtes au niveau des entreprises. Le fait d'évaluer l'importance des facteurs spécifiques qui compliquent la transition entre l'école et le monde du travail, notamment l'inadéquation des compétences, la qualité de l'enseignement et de la formation, les réglementations du travail et les politiques du marché du travail en vigueur, peut aider les décideurs à hiérarchiser et à adapter les mesures visant à réduire le nombre de personnes qui ne sont ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEET) et à faciliter l'entrée et le maintien sur le marché du travail des diplômés universitaires. Afin de réaliser ces analyses approfondies, il faudra obtenir des données de l'Enquête Nationale sur l'Emploi, des données administratives provenant d'établissements d'enseignement universitaire et de formation technique et professionnelle, ainsi que des institutions et des ministères de tutelle responsables des politiques en vigueur en matière de marché du travail. Les améliorations modestes de la participation des femmes au marché du travail et la persistance des importantes disparités du niveau d'études nous appellent à prêter attention aux facteurs susceptibles d'accroître leur taux de participation, tels que les services de garde d'enfants, la division sexuelle des rôles assignés par la société aux hommes et aux femmes, les barrières culturelles et les préférences pour certains types de travail. Les données de l'Enquête Nationale sur l'Emploi, les données administratives sur les structures d'accueil des enfants et la collecte de microdonnées ad hoc sur les rôles, les préférences et les barrières culturelles permettraient d'étayer ce programme de recherche.

INTRODUCTION

Comprendre le lien entre la transformation économique, la croissance et l'emploi est la clé du développement économique, en particulier dans les pays à revenu intermédiaire. Tout d'abord, il faut rappeler que la croissance économique est nécessaire à la création d'emplois ainsi qu'à l'augmentation des revenus du travail, donc à l'amélioration du niveau de vie. Dans les pays à revenu intermédiaire dont la transformation économique est plus avancée, les transferts de main-d'œuvre entre secteurs d'activité sont moins pertinents pour la croissance économique, tandis que les gains de productivité au sein d'un même secteur sont d'une importance capitale. Un plus grand nombre de personnes travaillent généralement pour un salaire, par opposition aux travailleurs à leur compte ou aux travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale. De plus, les travailleurs sont en moyenne plus instruits et sont susceptibles d'obtenir des salaires d'acceptation élevés, c'est pourquoi un faible taux de participation au marché du travail et des taux de chômage élevés constituent généralement des défis plus conséquents dans un tel contexte. S'il est vrai qu'un secteur privé florissant est essentiel pour créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, la croissance économique à elle seule ne suffit pas si la demande du type de travail que la population active d'un pays peut fournir n'augmente pas. En outre, pour que la croissance économique se traduise par des emplois plus inclusifs, il faut supprimer les obstacles à la participation économique ainsi que les distorsions sur le marché du travail, du crédit et des produits qui favorisent un groupe d'initiés, souvent « connectés » sur le plan politique.

L'objectif du présent rapport est de fournir un diagnostic complet de l'emploi qui peut éclairer les politiques visant à générer des emplois plus nombreux, de meilleure qualité et plus inclusifs. Le rapport illustre les caractéristiques, les contraintes et la dynamique du marché du travail tunisien au cours des 15 dernières années et offre une description des dynamiques de l'offre et de la demande qui déterminent les chiffres du marché du travail, en accordant une attention particulière aux changements observés avant et après la révolution de Jasmin de 2011, aux disparités géographiques entre les régions côtières et intérieures, et aux évolutions du marché du travail après l'apparition de la pandémie de COVID-19.

L'analyse n'aurait pas été possible sans le travail de collecte des données, l'excellent soutien et le concours de l'INS. L'analyse présentée dans le rapport tire parti de plusieurs sources de données produites par l'INS de Tunisie, notamment des fichiers de données consultables par le grand public, des fichiers de données à usage restreint et des rapports publiés par l'Institut sur la base des enquêtes sur les microentreprises et du registre national des entreprises. L'étude témoigne du travail assidu du personnel de l'INS dans sa fréquence de collecte de données d'enquêtes et constitue un appel à continuer sur la voie vertueuse du renforcement de la production et de la diffusion de données et de statistiques. Il est essentiel d'utiliser une grande quantité de données de grande qualité et facilement accessibles si l'on veut pouvoir éclairer le débat public et élaborer des politiques sur la base de données probantes.

Le rapport est structuré en quatre chapitres. Le chapitre 1 décrit les tendances en matière de croissance, de productivité, de démographie, d'emploi et de niveau de vie afin d'éclairer l'analyse de l'offre et de la demande de main-d'œuvre effectuée dans les chapitres suivants. Le chapitre commence par décrire les tendances globales de la croissance économique et du niveau de vie de la population tunisienne, les moteurs de la croissance (par exemple, les transferts de fonds et les migrations, les IDE, le taux de change, la productivité, etc.) et les vastes changements structurels en termes de création d'emplois et de croissance de la productivité du travail. Le chapitre 2 propose une vue d'ensemble de la composition du marché du travail et de son évolution au fil du temps, notamment des données démographiques et sur la participation au marché du travail, l'emploi et la composition de l'emploi en termes de type d'emploi, de secteur industriel, de profession, tant au niveau global que pour différents groupes de population, sur la base du genre, de l'âge, du niveau de scolarité et de la situation géographique. Il se concentre sur deux groupes qui rencontrent particulièrement des difficultés pour intégrer le marché du travail, à savoir les femmes et les jeunes, et avance des hypothèses concernant les principaux obstacles à cette intégration. Le chapitre 3 met l'accent sur l'une des dimensions les plus pertinentes qui caractérisent le marché du travail tunisien, à savoir la distinction entre le secteur public, l'emploi formel et l'emploi informel. Le chapitre étudie la corrélation entre les caractéristiques individuelles

et la probabilité de travailler dans différents types d'emploi ; il donne une vue d'ensemble des tendances récentes des salaires et des écarts salariaux conditionnels selon un certain nombre de paramètres (hommes/femmes, secteurs public/privé, emploi formel/informel) ; et il illustre la façon dont les travailleurs salariés ayant des caractéristiques différentes, en particulier des niveaux de scolarité différents, bénéficient du marché du travail. Enfin, en s'appuyant sur les conclusions du chapitre 1, le chapitre 4 examine les tendances récentes des modèles de transformation structurelle et spatiale dans la dimension de l'emploi et des entreprises. Il fournit une vue d'ensemble du paysage des entreprises ventilée selon la taille, le secteur industriel et la zone géographique, ainsi que les tendances récentes des entreprises en matière de performances, de dynamique, de décisions autour du travail et d'investissements en capital, mais aussi les contraintes et les opportunités auxquelles elles sont confrontées.

CHAPITRE

1

Croissance économique, transformation structurelle et emploi

POINTS CLÉS

- La croissance économique récente a été mitigée, car le développement économique de la Tunisie s'est récemment orienté vers un modèle moins durable qui a remplacé les investissements et les exportations par la demande intérieure
- La réduction de la pauvreté s'est poursuivie en grande partie grâce à l'expansion des transferts publics
- La croissance économique a été poussée surtout par les gains de productivité du travail avant la révolution et par la création d'emplois par la suite
- Dans les années qui ont précédé la révolution, les gains de productivité du travail se sont produits sur les marchés de monopoles ou non contestables dominés par les sociétés publiques et dans l'administration publique par l'augmentation rapide des dépenses publiques (les salaires).
- Au lendemain de la révolution, bien que la création d'emplois soit devenue le principal moteur de la croissance économique, elle n'a pas suffi à répondre à l'augmentation de la population active, en particulier auprès des diplômés universitaires.
- Bien que la transformation structurelle ait contribué à la croissance de la productivité du travail entre 2011 et 2017, elle ne pourra soutenir la croissance économique à l'avenir que si le capital et l'efficacité parviennent à augmenter dans les secteurs dont la productivité du travail est supérieure à la moyenne et ayant pu attirer davantage de travailleurs

Croissance, réduction de la pauvreté et création d'emplois

La croissance de la Tunisie a toujours été comparable à celle des économies de cette région du monde et du groupe de revenu. Au cours de la période 1981–2000, la croissance économique a affiché une moyenne de 4,2 % par an en Tunisie, 3,8 % dans la région MENA (à l'exclusion des pays à revenu élevé) et 4,1 % dans les pays à revenu intermédiaire (tranches inférieure et supérieure). Après avoir pris en compte les différences quant à la croissance de la population, la performance historique de la Tunisie, estimée à 2,4 pour cent par an en moyenne entre 1981 et 2000, surpasse celle des pays de la région (1,4 pour cent) et des groupes de revenus de comparaison (2,1 pour cent et 2,8 pour cent parmi les pays à revenu moyen/tranche inférieure et à tranche supérieure, respectivement) (Tableau 1.1).

Depuis la révolution de Jasmin de janvier 2011, la croissance économique s'est affaiblie. La croissance économique, mesurée par la croissance moyenne annuelle du produit intérieur brut (PIB) par habitant, s'est essoufflée par rapport à la tendance historique du pays et aux pays de la région et groupes de revenus de comparaison (voir Tableau 1.1). La croissance en demie teinte de la Tunisie après son arrivée dans le groupe des pays à revenu intermédiaire/tranche supérieure en 2010 a renvoyé le pays dans le groupe des pays à revenu intermédiaire/tranche inférieure cinq ans plus tard. En 2019, le PIB par habitant était estimé à 10 756 dollars (mesuré en parité de pouvoir d'achat [PPP], cours de 2017), contre une moyenne des pays de la région (à l'exclusion des pays à haut revenu) de 10 172 dollars. (Graphique 1.1).

La pandémie de COVID-19 et le ralentissement économique ont encore aggravé les perspectives économiques. Le PIB de la Tunisie a diminué de 8,8 % en 2020, la plus forte réduction ayant été observée dans le secteur des services, notamment dans les activités d'hébergement et de restauration et dans les transports (Graphique 1.2). Les données trimestrielles de l'Institut national de la Statistique (INS) indiquent que le PIB a accusé une forte baisse au deuxième trimestre de 2020, suite à la mise en place d'un confinement à l'échelle du pays (-21,3 %). L'économie a continué à subir les effets du ralentissement mondial aux troisième et quatrième trimestres (respectivement –5,7 % et –6,1 % par rapport aux mêmes trimestres de 2019). En 2020, le PIB par habitant est estimé à 9 728 dollars (mesuré en PPA de 2017). Les estimations pour le deuxième trimestre de 2021 indiquent une augmentation de 16,2 % par rapport au même trimestre de 2020, grâce aux activités d'hébergement et de restauration, au textile, au raffinage du pétrole et au secteur du bâtiment. Au troisième trimestre de 2021, l'économie a enregistré une faible augmentation (0,3 %) par rapport au même trimestre de 2020, la croissance de la plupart des secteurs ayant faibli.

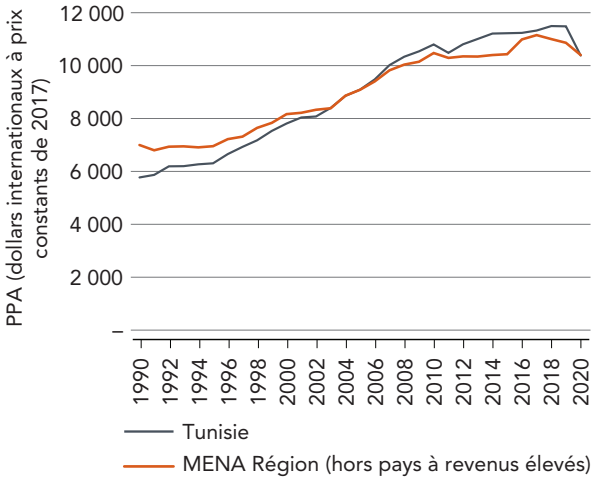
La croissance économique modeste n'a pas suffi à suivre l'augmentation de la population active, en particulier des diplômés universitaires. Sur la période 2006–17, l'économie a créé des emplois à un taux annualisé de 1,4 %, en moyenne (Graphique 1.3). Sur la même période, la population active a augmenté de 1,7 % par an et le nombre de personnes en âge de travailler a augmenté de 1,2 % par an. Cela signifie que la Tunisie a connu, en moyenne, un déficit net d'emploi d'environ 18 000 postes par an. Les chiffres de l'ensemble cachent d'importantes différences selon le niveau de scolarité. La création d'emplois chez les Tunisiens jamais scolarisés ou ayant achevé leur scolarité primaire a été plus rapide que leur entrée dans la vie active, ce qui a contribué à la baisse du taux de chômage chez les personnes peu diplômées (Graphique 1.4). En revanche, l'emploi des Tunisiens ayant fait des études secondaires et, surtout, supérieures, n'a pas été suffisant pour suivre l'augmentation de leur nombre dans les rangs de la population active, ce qui a affecté les diplômés universitaires de manière disproportionnée.

TABLEAU 1.1. Taux de croissance annuel moyen du PIB par habitant par période, 1981–2019

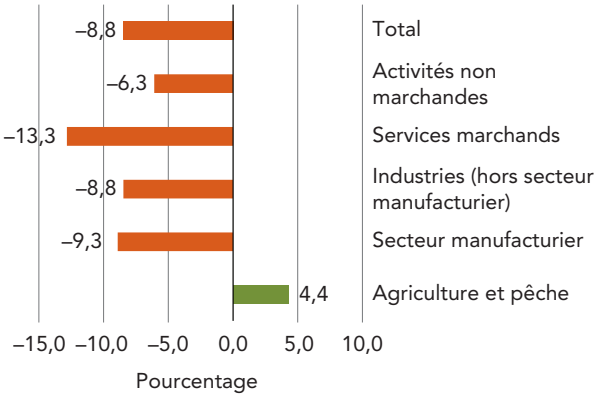
	1981–90	1991–2000	2001–05	2006–10	1981–2010	2011–19
Tunisie	1,0	3,1	3,1	3,5	2,4	0,7
Revenu moyen/tranche inférieure	1,0	1,0	4,1	4,2	2,1	3,7
Revenu moyen/tranche supérieure	1,4	2,0	4,6	5,6	2,8	3,8
MENA (à l'exclusion des pays à revenus élevés)	0,4	1,3	2,4	2,8	1,4	0,7

Source : Basé sur les données des Indicateurs du développement mondial, Banque mondiale.

GRAPHIQUE 1.1. Évolution du PIB par habitant, Tunisie et région MENA, 1990–2020

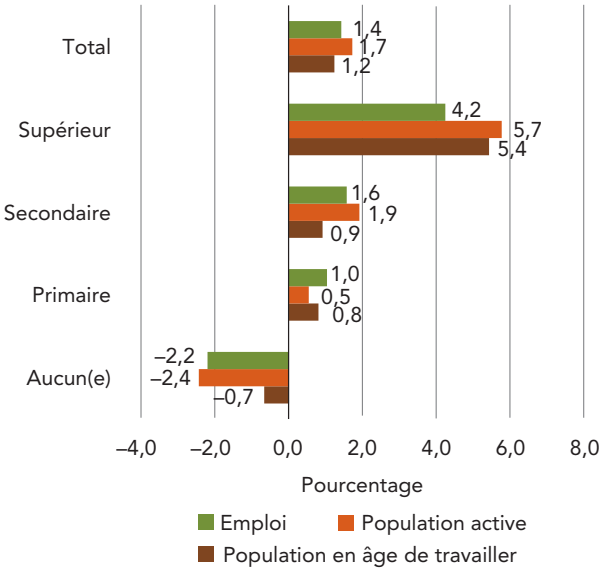


GRAPHIQUE 1.2. Répercussions de la pandémie de COVID-19 sur la croissance annuelle du PIB, globalement et par catégorie générale de secteur d'activité, 2019–20

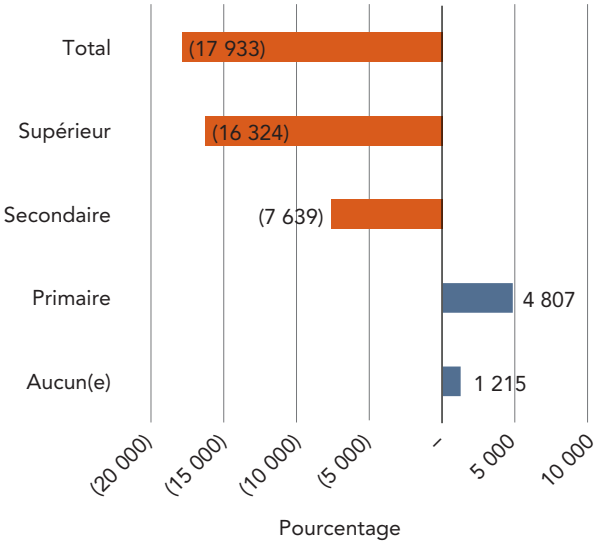


Source : Basé sur des données des Indicateurs du développement mondial, Banque mondiale et de l'INS.

GRAPHIQUE 1.3. Évolution annualisée de l'emploi, de la main-d'œuvre et de la population en âge de travailler, par niveau de scolarité, 2006–17

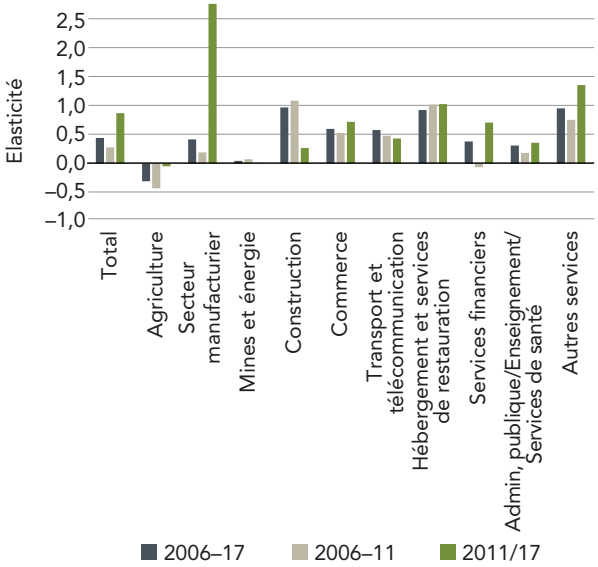


GRAPHIQUE 1.4. Déficit d'emploi, par niveau de scolarité, 2006–17

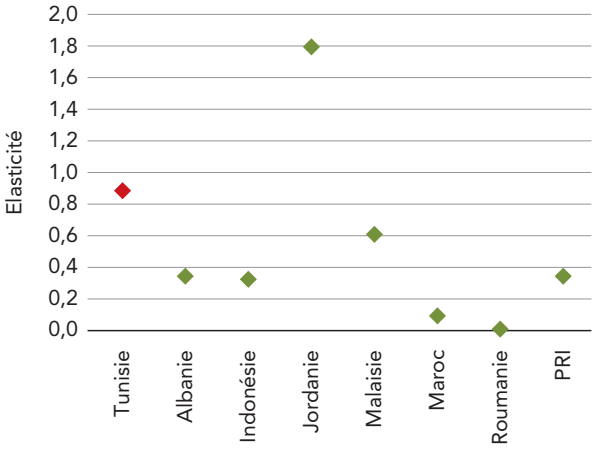


Source : Sur la base des données de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

GRAPHIQUE 1.5. Élasticité emploi-croissance, par secteur et tranche, 2006–17



GRAPHIQUE 1.6. Élasticité emploi-croissance, Tunisie et pays de comparaison et la moyenne chez les pays à revenu intermédiaire, 2011–17



Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), de l'INS ; des indicateurs de développement mondial, de la Banque mondiale.

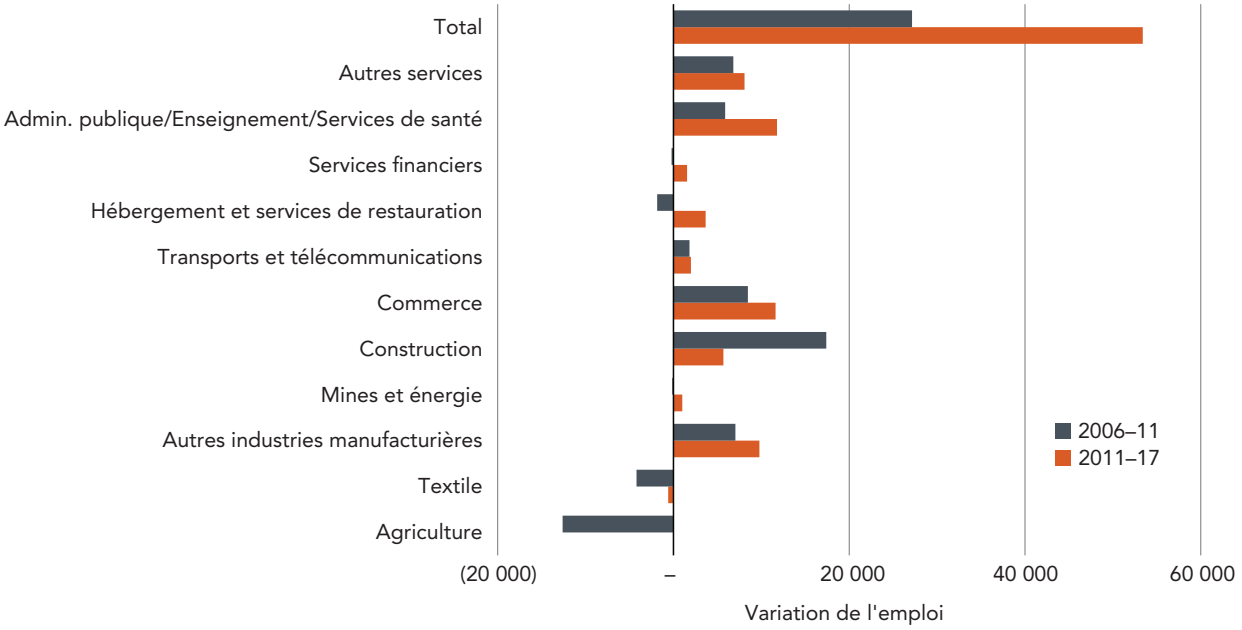
L'élasticité entre l'emploi et la croissance a augmenté depuis la révolution, en grande partie grâce à l'industrie manufacturière, au tourisme et aux autres services. Estimé à 0,9 % avant la révolution, le taux de croissance annualisé de l'emploi s'est accéléré pour atteindre 1,6 % en 2011–17. L'élasticité de l'emploi à la croissance, qui permet de mesurer l'augmentation de l'emploi pour chaque hausse de 1 point de pourcentage de la croissance du PIB, est passée de 0,28 point de pourcentage sur la période 2006–11 à 0,89 sur la période 2011–17 (Graphique 1.5). C'est pourquoi un point de pourcentage de croissance est lié à une hausse de l'emploi de 0,9 point de pourcentage. Cette élasticité est plus élevée par rapport aux chiffres historiques de la Tunisie (0,61 et 0,57 point de pourcentage pour les périodes 1980–89 et 1990–99, respectivement), au groupe de revenu des pays d'Afrique du Nord (0,35 point de pourcentage sur la période 2011–17) et aux estimations mondiales (0,51 et 0,3 point de pourcentage sur la période 1999–2003, respectivement), ainsi qu'aux estimations des pays de comparaison (à l'exception de la Jordanie) (Graphique 1.6).[1] L'industrie manufacturière est le secteur d'activité dont l'élasticité de l'emploi était la plus élevée depuis 2011, suivi par les autres services (y compris l'immobilier, les services d'assistance commerciale et les activités sociales et culturelles), l'hébergement et la restauration, et les services financiers (Graphique 1.5).

Le secteur de la construction avant la révolution et le commerce, l'administration publique, l'enseignement et les services de santé après la révolution ont enregistré les plus fortes augmentations sur le plan de l'emploi. Le taux annualisé de création d'emplois a été considérable dans le secteur de la construction (4,5 %) sur la période 2006–11, tandis que les services bancaires et d'assurance (5,2 %) et l'hébergement et la restauration (3,2 %) ont affiché les taux de croissance les plus élevés sur la période 2011–17. Toutefois, de par l'importance de ses chiffres à l'origine, l'administration publique, les services de santé et d'enseignement (+11 700 par an), le commerce (+11 550 par an) et la fabrication de produits non textiles (près de +10 000 par an) ont contribué pour plus de 60 % de création d'emplois depuis la révolution (Graphique 1.7).

La croissance de la population en âge de travailler s'est affaiblie, et les chiffres de l'emploi et de la participation au marché du travail restent faibles. Entre 2006 et 2017, la population en âge de travailler (15 ans et plus) a augmenté en moyenne de 1,3 % par an, passant d'environ 7,5 millions à 8,7 millions de personnes, et la population active a augmenté de 1,6 % par an (Tableau 1.2). Ces deux catégories ont augmenté à un rythme plus faible à partir de 2011, et le taux de participation au marché du travail

[1] Les estimations historiques pour la Tunisie proviennent des travaux de Mouelhi et Ghazali (2014), tandis que les estimations pour l'Afrique du Nord proviennent des travaux de Kapsos (2005).

GRAPHIQUE 1.7. Création annuelle d'emplois, par secteur et tranche, 2006–17



Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

TABLEAU 1.2. Principaux indicateurs du marché du travail, 2006–17

	2006	2008	2009	2011	2013	2015	2016	2017	Variation annualisée (%) 2006–11	Variation annualisée (%) 2011–17
Population en âge de travailler (années 2000)	7 525 883	7 807 036	7 931 938	8 146 651	8 315 665	8 480 590	8 580 953	8 694 333	1,6	1,1
Emploi (années 2000)	3 434 562	3 603 788	3 689 246	3 844 646	3 943 658	3 991 403	4 047 211	4 084 204	2,3	1,0
Taux de participation au marché du travail (en %)	45,6	46,2	46,5	47,2	47,4	47,1	47,2	47,0	0,7	−0,1
Emploi (années 2000)	3 004 893	3 155 349	3 198 925	3 139 771	3 315 283	3 386 337	3 417 581	3 458 104	0,9	1,6
Rapport emploi/ population (en %)	39,9	40,4	40,3	38,5	39,9	39,9	39,8	39,8	−0,7	0,6
Chômage (années 2000)	429 668	448 439	490 321	704 876	628 375	605 066	629 630	626 100	10,4	−2,0
Taux de chômage (en %)	12,5	12,4	13,3	18,3	15,9	15,2	15,6	15,3	7,9	−2,9
Chômage chez les jeunes (années 2000)	177 709	181 578	186 082	266 475	214 907	179 626	195 917	194 076	8,4	−5,1
Taux de chômage chez les jeunes (en %)	27,7	28,4	30,9	42,3	34,7	35,0	34,9	34,9	8,8	−3,2
Emploi salarié (années 2000)	2 048 643	2 186 590	—	2 234 490	2 386 063	2 465 767	2 466 635	2 598 651	1,8	2,5
Emplois rémunérés (en %)	68,2	69,3	—	71,2	72,0	72,8	72,2	75,2	0,9	0,9

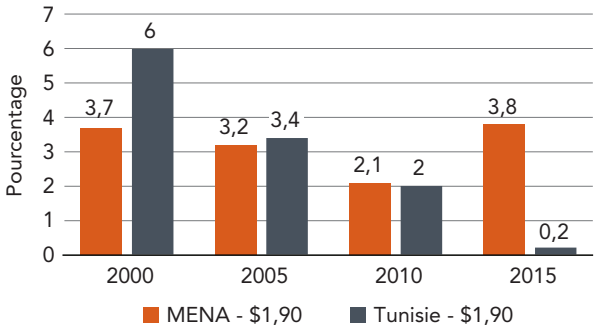
Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

a légèrement diminué, passant de 47,2 % en 2011 à 47 % en 2017. Le taux d'emploi a oscillé autour de 40 % sur toute la période ; seuls 4 individus en âge de travailler sur 10 avaient un emploi. En 2017, la population active était estimée à près de 3,5 millions. Le chômage a diminué à la fois en niveau et en taux à partir de 2011 dans l'ensemble de la population et chez les jeunes. Affichant 35 % en 2017, le taux de chômage des jeunes était considérable. La majorité de la population active travaillait pour un salaire. La transition vers l'emploi salarié s'est poursuivie, avec un taux de croissance annuel de 2,2 % entre 2006 et 2017 et une part atteignant même 75 % en 2017.

Les migrations internationales liées à l'emploi ont augmenté. Selon les données des Nations Unies, la migration internationale de la Tunisie a augmenté de 75 % au cours des 30 dernières années. En 2019, plus de 810 000 Tunisiens vivaient à l'étranger, en grande partie en Europe occidentale (France, Allemagne et Italie).[2] Sur les 640 000 Tunisiens vivant dans les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), 24 % avaient un niveau d'études postsecondaires ou supérieures (base de données DIOC 2015/16).[3] Plus de 70 % des migrants internationaux tunisiens sur la période 2009–14 ont quitté leur pays à la recherche de meilleures perspectives d'embauche, et la plupart d'entre eux étaient des jeunes de 25 à 34 ans.

Les projections démographiques indiquent la nécessité de créer plus rapidement des emplois. Bien qu'il soit difficile de faire des prédictions précises sur la taille future de la population active, il s'agit néanmoins d'un exercice pertinent, notamment pour illustrer la nécessité de créer davantage d'emplois, en particulier des emplois de qualité à même d'attirer une population active de plus en plus instruite. En utilisant les projections démographiques des Nations unies et en supposant que le taux de création d'emplois est égal au taux observé entre 2011 et 2017, les ratios emploi/population resteront à 40 % ou moins jusqu'en 2030 et augmenteront jusqu'à 44 % d'ici 2040. Compte tenu—de l'élasticité de l'emploi par rapport à la croissance estimée sur la même période, le taux de croissance économique nécessaire pour réaliser une telle création d'emplois serait de 1,8 % par an ou plus. En revanche, pour porter le taux

GRAPHIQUE 1.8. Évolution du taux d'incidence de la pauvreté, Tunisie et région MENA (seuil de pauvreté : 1,90 $), 2000–2015



Source : Basé sur les données de la plateforme PovcalNET, Banque mondiale.

d'emploi à 60 % d'ici 2040, le PIB par habitant devra croître à un taux annualisé de 3 %, soit la performance économique de la Tunisie d'avant la révolution. Il s'agit d'un exercice purement mathématique. Tout changement dans la productivité du travail et dans l'élasticité emploi-croissance est susceptible de modifier l'ampleur de la croissance économique nécessaire pour atteindre des niveaux et des ratios d'emploi précis.

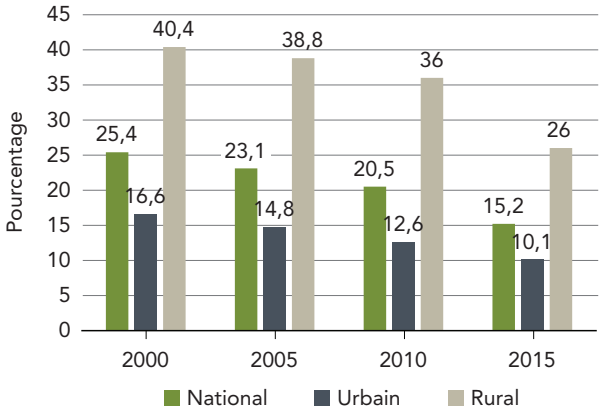
Des progrès considérables en matière de niveau de vie ont été réalisés en 15 ans. Mesuré par rapport au seuil de 1,90 dollar par jour et par habitant, le taux d'incidence de la pauvreté est passé de 6 % en 2000 à 0,2 % en 2015, tandis que la pauvreté dans la région MENA est passée de 3,7 % à 2,1 % au cours de la première décennie, avant de rebondir à 3,8 % en 2015, en grande partie à cause des conflits en Syrie et au Yémen (Banque mondiale 2020) (Graphique 1.8). Mesuré par rapport au seuil de pauvreté national, le taux d'incidence de la pauvreté était estimé à 15,2 % en 2015, alors qu'il était à 25,4 % 10 ans plus tôt (Graphique 1.9). Les résultats en matière de santé et d'éducation se sont améliorés : l'indice de développement humain (IDH) a augmenté de 14 % entre 2000 et 2019, et le pays se classe au 94e rang (PNUD 2020). La croissance économique a été favorable envers les plus démunis sur la période 2000–15 grâce à la dynamique de la consommation observée sur la même période.[4] La consommation moyenne a augmenté de 2,1 % par an entre 2000 et 2015 et de 3,6 % par an parmi les ménages

[2] Trends in International Migrant Stock (dashboard), Population Division, Department of Economic and Social Affairs, United Nations, New York, http://www.un.org/en/development/desa/population/publications/migration/migrant-stock-2013.shtml.

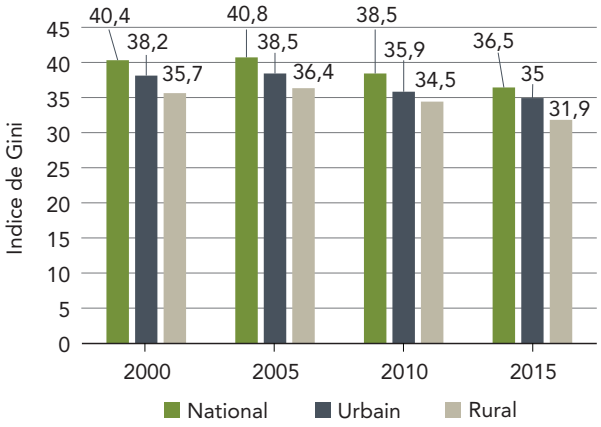
[3] DIOC (Base de données sur les immigrés dans les pays de l'OCDE et dans les pays non-OCDE) : DIOC) base de données 2015/16, OCDE, https://www.oecd.org/els/mig/dioc.htm.

[4] Entre 2000 et 2005, aucune différence n'est détectée entre le taux de croissance de la consommation moyenne et celui de la consommation des 40 % inférieurs en termes de distribution de la consommation (les 40 % inférieurs).

GRAPHIQUE 1.9. Évolution du taux d'incidence de pauvreté global et par zone (seuil de pauvreté national), 2000–15



GRAPHIQUE 1.10. Évolution de l,Äôinégalité globale et par zone (indice de Gini), 2000–15



Source : Basé sur les données des EBCNV 2000, EBCNV 2005, EBCNV 2010, EBCNV 2015, INS.

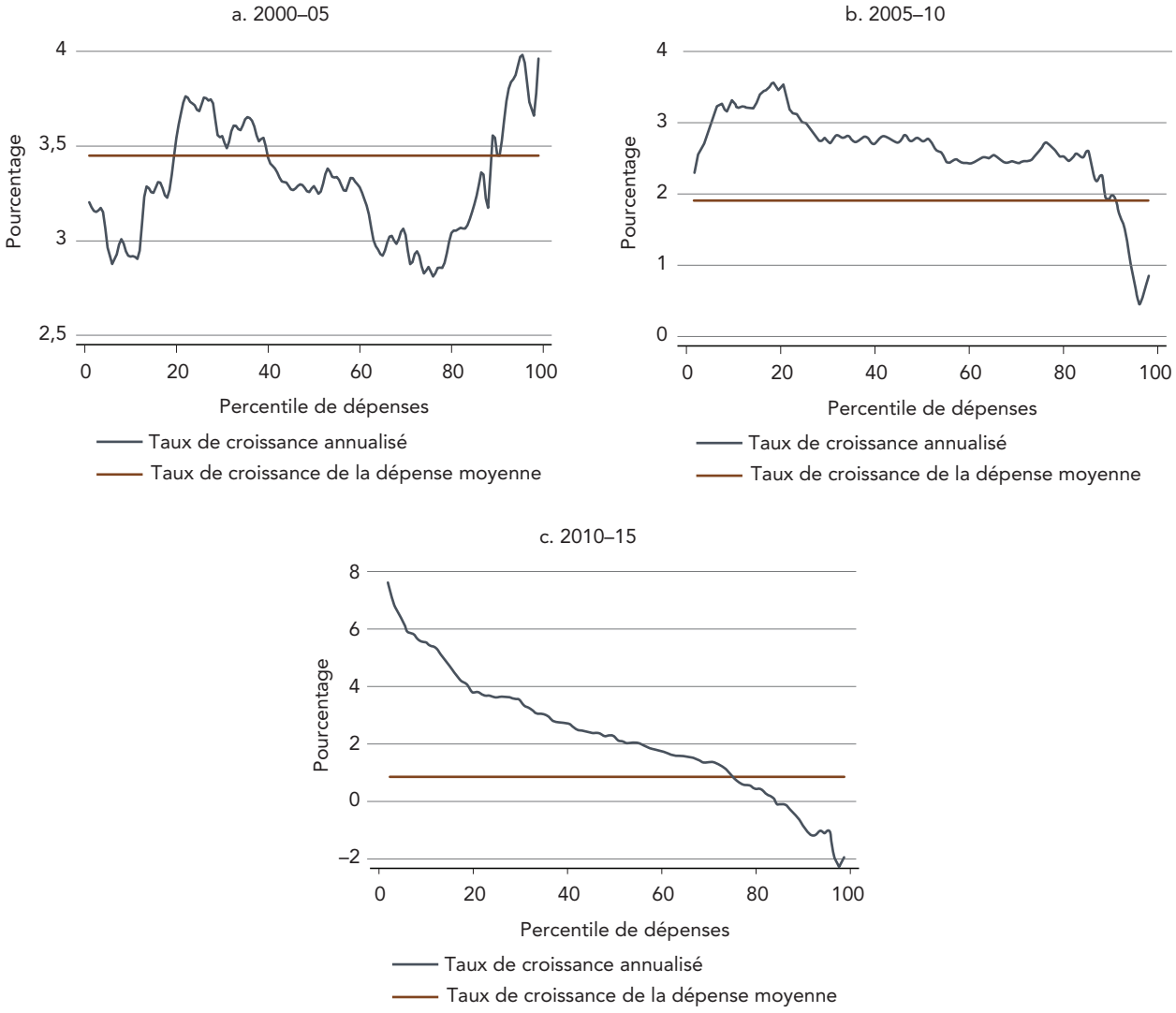
situés dans les 40 % inférieurs de la distribution de la consommation (les 40 % inférieurs). Entre 2010 et 2015, la croissance a été encore plus favorable envers les plus démunis, puisque l'écart entre le taux de croissance moyen de la consommation (0,9 %) et les 40 % inférieurs (4,4 %) est passé à 3,5 points de pourcentage (Graphique 1.11 panels a et b). Après une modeste augmentation entre 2000 et 2005, les inégalités, mesurées par l'indice de Gini, ont diminué, passant de 40,8 en 2005 à 36,5 en 2015, soit légèrement au-dessus de la moyenne de 35,4 de la région MENA (Graphique 1.10).[5]

Les estimations à l'échelle nationale cachent d'importantes disparités géographiques en matière de niveau de vie. Bien que la pauvreté ait diminué dans les zones urbaines et rurales, le rythme de réduction dans les zones rurales ne s'est accéléré qu'entre 2010 et 2015. En 2015, près de 26 % de la population des zones rurales était pauvre, contre 10 % dans les zones urbaines (voir Graphique 1.9). Les écarts régionaux sont également considérables. Une carte de la pauvreté récemment réalisée indique que le taux de pauvreté est élevé dans les régions du Centre-Ouest (30,8 %) et du Nord-Ouest (28,4 %) de la Tunisie (Banque mondiale et INS 2020). Bien que l'incidence dans les régions côtières — région du Grand Tunis (5,3 %), Nord-Est (11,6 %) et Centre-Est (11,5 % — était faible par rapport au reste du pays, quelques districts affichaient une incidence relativement élevée. De même, les écarts géographiques persistent sur le plan des inégalités. Une grande partie de l'inégalité est due aux disparités entre les zones urbaines et rurales et d'une région à l'autre. À partir de 2015, dans les zones urbaines, l'indice de Gini était estimé à 35,0, tandis que, dans les zones rurales, il était de 31,9, et l'écart s'est creusé au fil du temps.

L'accélération du rythme de réduction de la pauvreté entre 2010 et 2015 semble être en grande partie liée à une expansion des transferts publics. Étant donné que les ménages à faible revenu dépendent fortement des transferts publics (69 % du revenu des ménages en 2014), à savoir les pensions et l'aide sociale (Krafft et Davis 2021), ces transferts ont un impact considérable sur les conditions de vie des plus démunis par rapport aux autres sources de revenus. Au lendemain de la révolution, la Tunisie a renforcé le programme de transferts monétaires, connu sous le nom de Programme National d'Aide aux Familles Nécessiteuses. Le nombre de ménages bénéficiaires a augmenté de façon spectaculaire, passant de 176 000 en 2011 à 234 000 en 2015, et le montant du transfert a été porté de 72 TD en 2010 à 150 TD en 2015 (en termes réels) (CRES, ADB, et ADF 2017). En outre, une assurance maladie à prix réduit (AMG2) a été fournie à un nombre croissant de ménages vulnérables, et de généreuses subventions à la consommation ont continué à protéger le pouvoir d'achat. Une seconde voie aurait pu contribuer à sortir certains ménages de la pauvreté. La composition de l'emploi a considérablement changé avec la transition de sortie de l'agriculture et l'augmentation de

[5] La moyenne pour la région MENA est basée sur les dernières données à notre disposition pour les économies suivantes : Algérie (2011), Djibouti (2013), République arabe d'Égypte (2015), République islamique d'Iran (2015), Irak (2012), Israël (2014), Jordanie (2010), Maroc (2013), Syrie (2004), Tunisie (2015), Cisjordanie et Gaza (2011) et Yémen (2014).

GRAPHIQUE 1.11. Croissance annualisée des dépenses de consommation par habitant par percentile, 2000–15



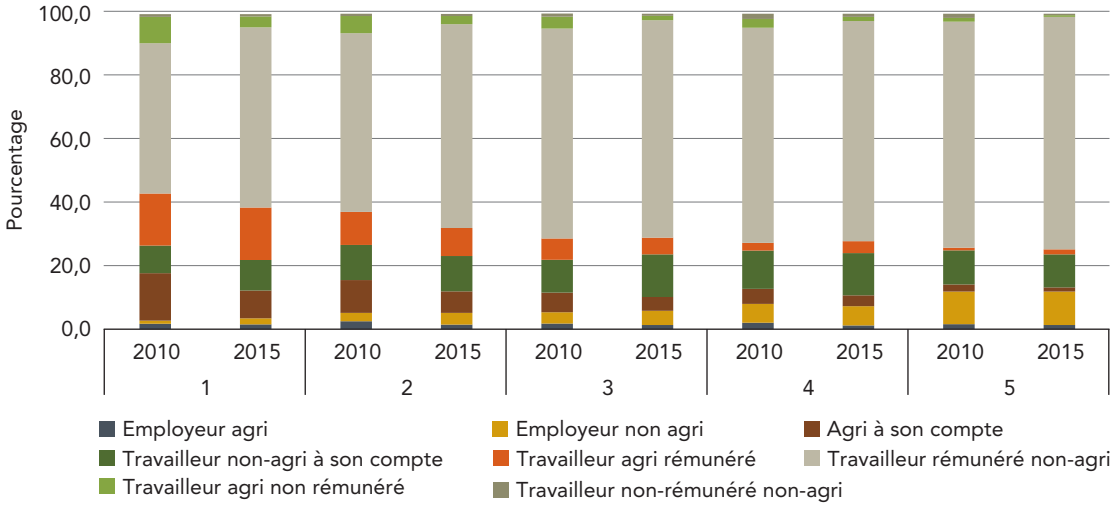
Source : Basé sur les données des EBCNV 2000, EBCNV 2005, EBCNV 2010, EBCNV 2015, INS.

la part de l'emploi salarié. La plus forte augmentation de l'emploi non agricole et de l'emploi salarié a été observée chez les personnes se situant dans les 20 % inférieurs de la distribution de la consommation des ménages (Graphique 1.12). Par exemple, dans le quintile le plus bas, on a constaté une augmentation de 47,6 % à 57,0 % de la part des membres du ménage exerçant un emploi salarié autre que l'agriculture, une baisse de plus de 50 % de la part des travailleurs familiaux non rémunérés et une augmentation de la part des employeurs non agricoles et des travailleurs à leur compte.[6] Bien qu'il n'existe pas de données sur les revenus du travail des travailleurs non salariés, l'abandon de l'agriculture au profit de l'emploi salarié a probablement été associé à une augmentation des revenus du travail et, par conséquent, à une amélioration du niveau de vie.

Les écarts de niveau de vie s'expliquent en grande partie par les différences de dotations des ménages, mais les différences dans les retombées économiques sont appréciables entre les zones urbaines et rurales ainsi qu'entre les zones urbaines de différentes régions. Les différences dans la consommation des ménages peuvent être décomposées en différences dans les caractéristiques des ménages et en différences dans les retombées économiques de ces

[6] Les écarts de productivité du travail par secteur sont examinés ci-dessous.

GRAPHIQUE 1.12. Type d'emploi : distribution de la population active, par quintile de dépenses des ménages par habitant, 2010 et 2015



Source : Basé sur les données de l'EBCNV 2010 et 2015, INS.

caractéristiques.[7] Les résultats de cette décomposition fournissent des indications sur la meilleure approche à adopter pour réduire les disparités sur le plan du niveau de vie. Les différences entre les zones urbaines et rurales au sein des régions s'expliquent en grande partie par les écarts de dotations. Les écarts entre le Grand Tunis et les autres zones urbaines sont également imputables à des dotations différentes, sauf pour les régions du Nord-Est, du Centre-Est et du Sud-Ouest, où les résultats jouent un rôle non négligeable. Les écarts entre les zones rurales des régions en tête (Nord-Est, Centre-Est et Grand Tunis) et celles accusant un retard sont en grande partie attribuables aux retombées économiques. Les efforts déployés pour améliorer les caractéristiques productives des régions accusant un retard ainsi que des populations rurales sont donc essentiels pour continuer à relever les niveaux de vie. Il s'agit notamment d'élargir l'accès aux services de base et aux services de santé et d'éducation de qualité. Il est possible de réduire les écarts entre les zones urbaines et rurales de différentes régions par la mise en œuvre d'une combinaison de politiques visant à améliorer les caractéristiques des populations locales et de mesures visant à améliorer la connectivité de ces zones. Les politiques visant à encourager les activités économiques et la création d'emplois dans les zones accusant un retard au moyen d'incitations fiscales et financières n'ont pas fait leurs preuves dans d'autres pays. L'expérience tunisienne met également en évidence le manque de succès du recours aux incitations pour réduire les disparités régionales (Banque mondiale 2014).

Transformation économique et sources de croissance

La croissance économique a été de plus en plus tirée par la consommation, tandis que la contribution du commerce et des investissements s'est estompée. Au cours des deux dernières décennies, la consommation publique et privée a gagné en importance dans la croissance du PIB (Tableau 1.3), ce qui implique une évolution de l'économie vers une voie de développement économique moins durable, par opposition à une croissance tirée par des facteurs durables, tels que l'investissement et le commerce. La contribution

[7] On peut utiliser la décomposition de Oaxaca-Blinder pour estimer les différences de revenus d'une région à l'autre et entre les zones urbaines et rurales et en comprendre les principales composantes (Blinder 1973 ; Oaxaca 1973). La première étape consiste à estimer les équations de consommation exprimée en logarithme en fonction d'un ensemble de caractéristiques du ménage, notamment l'âge du chef de famille, sa situation matrimoniale, son niveau de scolarité, sa situation d'activité et son secteur d'emploi, la taille du ménage, la structure démographique du ménage (part des membres du ménage dans différentes tranches d'âge), la structure scolarisée du ménage (part des membres du ménage ayant un niveau de scolarité différent), la principale source de chauffage du logement, la principale source d'eau potable et la distance au centre de santé le plus proche et au centre commercial le plus proche. La deuxième étape met en œuvre la décomposition de Oaxaca-Blinder pour estimer les écarts entre les domaines d'intérêt et obtenir les composantes expliquées (dotations) et inexpliquées (retombées économiques).

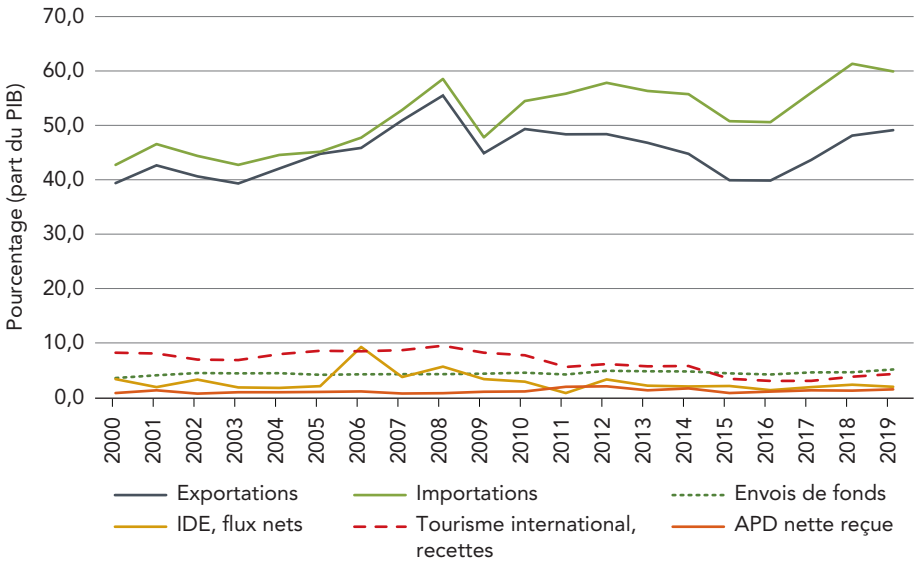
TABLEAU 1.3. Croissance annuelle et contribution à la croissance du PIB, par catégorie de dépenses et par sous-période, 2000–19

	Croissance annuelle moyenne			Contribution à la croissance du PIB	
	2000–10	2011–19	2000–19	2000–10	2011–19
Croissance du PIB	4,2	2,2	3,0		
Exportations	3,6	1,0	12,0	84,6	44,5
Importations	4,0	0,0	2,5	94,3	40,2
Consommation	4,5	2,5	3,6	106,1	111,7
Gouvernement	0,9	0,6	0,8	22,3	27,3
Privé	3,5	1,9	2,8	83,8	84,4
Investissements	3,1	−0,1	0,6	74,3	−6,6

des investissements et du commerce net à la croissance du PIB a commencé à diminuer en 2011. La contribution des exportations à la croissance du PIB a chuté à 44,5 % en 2011–19, contre 85 % en 2000–10, tandis que la contribution des investissements est passée de 74,3 % à -6,6 %.

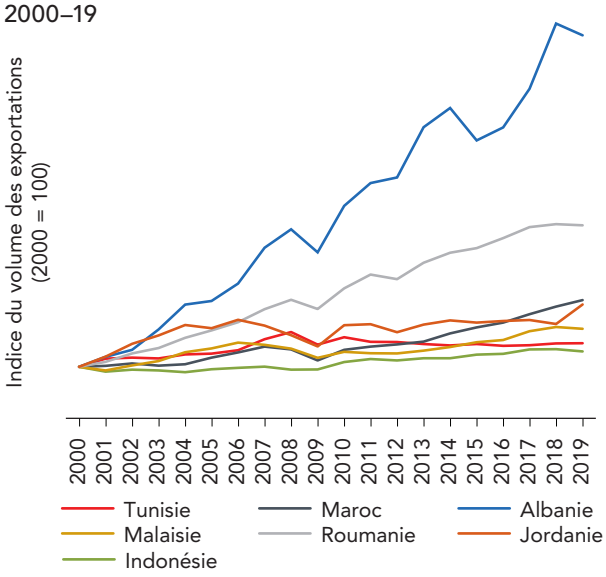
Le secteur extérieur, en particulier les exportations, est faible depuis la crise financière de 2008 et les troubles politiques de 2011. Bien que toutes les composantes de la demande globale aient récemment diminué, la chute des exportations a été particulièrement conséquente. Les exportations en tant que part du PIB ont augmenté en moyenne d'environ 2,3 % par an entre 2000 et 2010 ; elles ont diminué entre 2011 et 2016, où elles ont atteint un minimum de 40 % (Graphique 1.13). Au cours des deux dernières décennies, la croissance des exportations (en volume) a été médiocre ; seule l'Indonésie est moins bien classée que la Tunisie (Graphique 1.14). En revanche, les envois de fonds ont oscillé autour de 4,5 % du PIB au cours des deux dernières décennies. Les recettes du tourisme ont diminué avec l'incertitude politique déclenchée par la révolution de 2011 ainsi qu'avec l'impact des incidents touchant à la sécurité. Elles étaient estimées à 4,5 % du PIB en 2019, contre 8,4 % en 2000. Les tendances récentes dressent un tableau sombre pour la Tunisie, qui, en tant que petite économie ouverte, a besoin d'un secteur extérieur solide pour prospérer. Les entreprises doivent vendre

GRAPHIQUE 1.13. Évolution de la part des facteurs externes dans le PIB, 2000–19

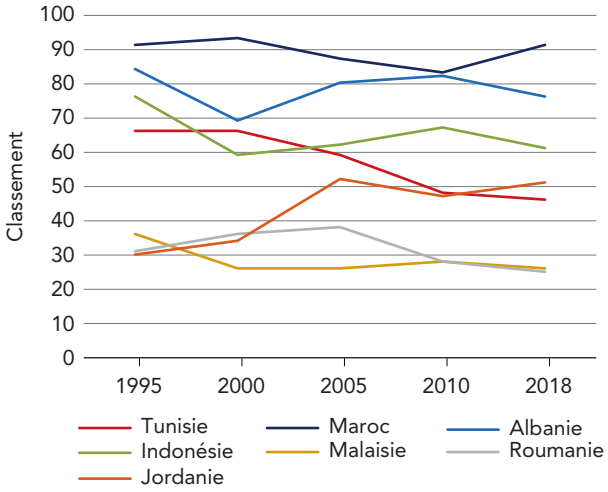


Source : Basé sur les données des Indicateurs du développement mondial, Banque mondiale.

GRAPHIQUE 1.14. Évolution de l'indice du volume des exportations, Tunisie et pays de comparaison, 2000–19



GRAPHIQUE 1.15. Classement de l'indice de complexité économique, Tunisie et pays de comparaison, 1995–2018



Source : Basé sur les données des Indicateurs du développement mondial, Banque mondiale ; l'Atlas de la complexité économique, Université Harvard.

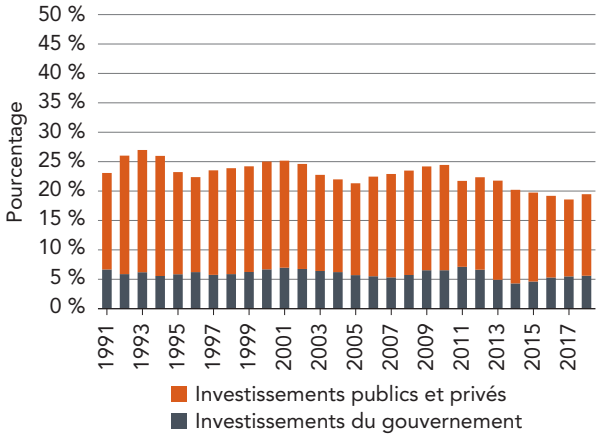
sur les marchés étrangers pour se développer, bénéficier d'économies d'échelle et stimuler la création d'emplois. Les entreprises exportatrices peuvent également stimuler la croissance de la productivité, car elles sont exposées à la concurrence internationale.

Les exportations sont devenues de plus en plus diverses et complexes, mais leurs retombées sur le reste de l'économie sont limitées. L'espace des produits exportés est devenu plus diversifié et plus complexe au fil du temps (Graphique 1.15). La Tunisie se classe au 46e rang dans l'indice de complexité économique (ICE), ce qui représente une amélioration de 8 places au cours de la dernière décennie et ne la laisse derrière que les pays de référence cibles. Et pourtant, l'économie ne profite pas pleinement de l'ouverture commerciale. Les entreprises du secteur offshore bénéficient d'exonérations et de réductions fiscales ainsi que de procédures administratives simplifiées, mais n'ont qu'un lien limité avec le reste de l'économie, ce qui a des implications sur les plans de l'ampleur des transferts technologiques et de la création d'emplois.

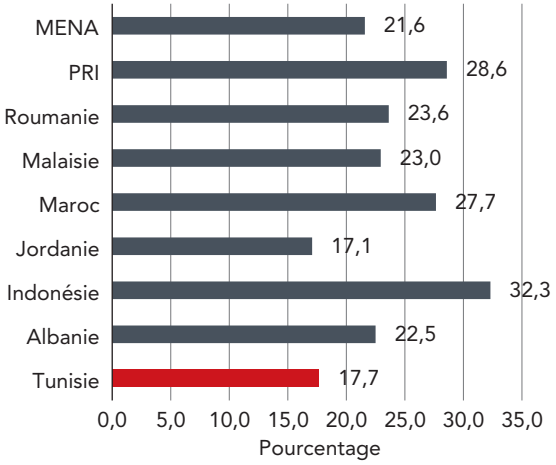
Les investissements structurellement faibles ont encore diminué au cours de la dernière décennie. Les faibles performances économiques récentes de la Tunisie s'accompagnent d'un faible niveau d'investissement. Dans les années 1990 et au cours de la première décennie des années 2000, les investissements ont oscillé autour de 24 % du PIB (Graphique 1.16). Depuis la révolution, les investissements publics et privés ont entamé une baisse régulière pour atteindre 18 % du PIB en 2019. Ce chiffre est inférieur à la moyenne des pays de la région et groupes de revenus de comparaison, laquelle était estimée à 28,6 % et 21,9 %, respectivement, en 2019 (Graphique 1.17). Les investissements en Tunisie sont également inférieurs aux niveaux observés chez les pays de référence structurels et cibles, à l'exception de la Jordanie (Graphique 1.17). Plus des deux tiers des investissements étaient concentrés dans le secteur des services, qui était protégé de la concurrence internationale (Graphique 1.18).

Les flux d'investissements directs étrangers (IDE) ont perdu de leur dynamisme, mais ils se sont progressivement orientés vers le secteur manufacturier. Par rapport aux pays de la région et groupes de revenus de comparaison, les flux d'IDE représentaient une part importante du PIB (environ 3,8 %) avant la crise de 2008. Les entrées d'IDE ont repris pour atteindre 2,1 % du PIB en 2019, bien en deçà des niveaux de la première décennie des années 2000 (Graphique 1.13). Alors que, par le passé, les flux d'IDE étaient principalement destinés au secteur de l'énergie (et, certaines années, aux télécommunications), ils se sont partiellement déplacés vers le secteur manufacturier, ce qui est essentiel pour la croissance, l'emploi et les exportations (Graphique 1.19). En 2019, 50 % des entrées d'IDE ont été investies dans le secteur manufacturier. Le secteur des

GRAPHIQUE 1.16. Évolution de la formation brute de capital fixe, par secteur, 2000–19



GRAPHIQUE 1.17. Formation brute de capital fixe en Tunisie et dans les pays de comparaison, 2019

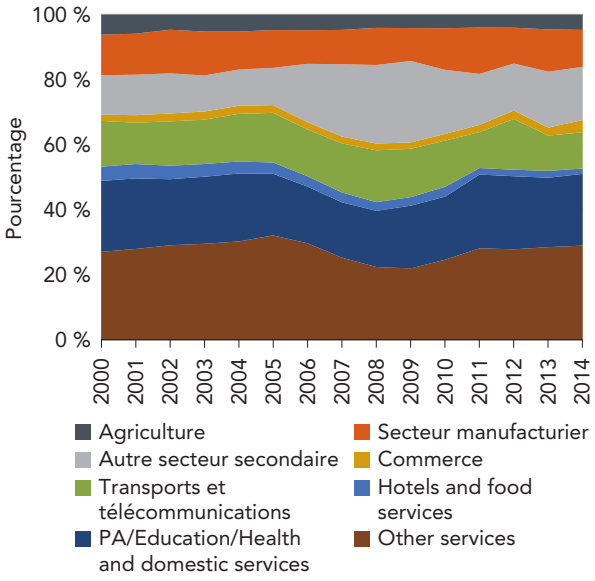


Source : Basé sur les données des Indicateurs du développement mondial, Banque mondiale.

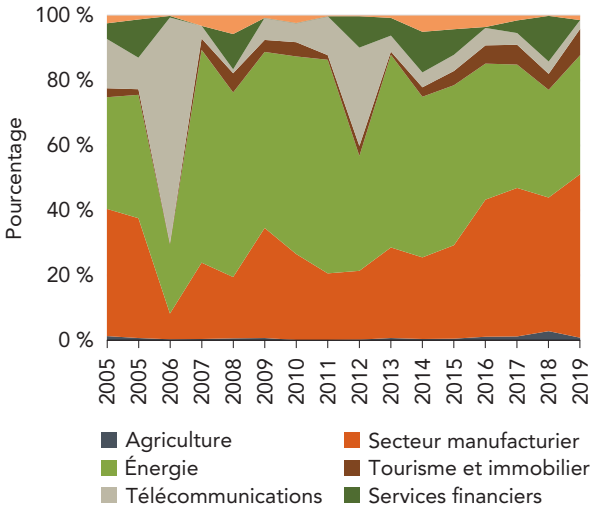
services continue d'attirer moins de 10 % de l'ensemble des flux d'IDE, malgré l'importance de ce secteur d'activité pour améliorer les possibilités d'emploi chez les diplômés universitaires.

Le déficit de la balance courante est désormais supérieur à 10 % du PIB, sous l'effet des mauvaises performances des exportations. La détérioration continue des exportations nettes, associée à une baisse des recettes du tourisme et à un flux à peu près constant de transferts de fonds, a fait passer le déficit de la balance courante de la Tunisie au-dessus de 10 % du PIB (Graphique 1.13 et Graphique 1.20). La pandémie de COVID-19 et le ralentissement de l'économie mondiale ont contribué à réduire temporairement le déficit à 6,8 % du PIB en raison de la baisse de la demande d'importations et de la continuité des envois de fonds, malgré

GRAPHIQUE 1.18. Tendances de la distribution par secteur de la formation brute de capital fixe, 2000–14

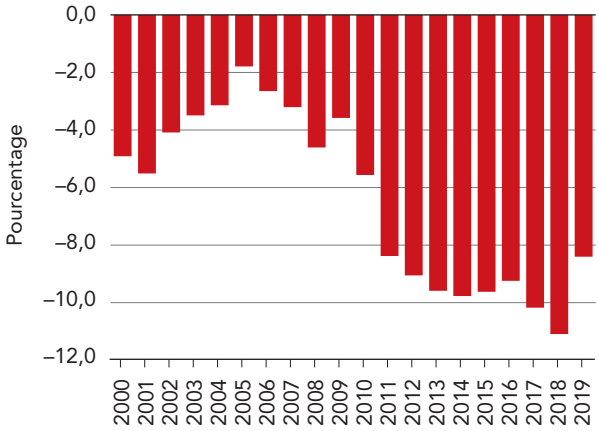


GRAPHIQUE 1.19. Tendances de la distribution par secteur des investissements directs étrangers, 2005–19

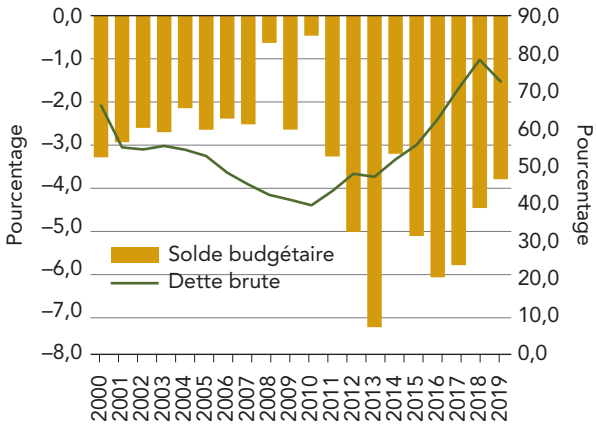


Source : Sur la base des données des Comptes nationaux, INS ; Banque centrale de Tunisie.

GRAPHIQUE 1.20. Évolution de la balance des comptes courants en pourcentage du PIB, 2000–19



GRAPHIQUE 1.21. Évolution de la dette et du solde budgétaire des administrations publiques en pourcentage du PIB, 2000–19



Source : Basé sur les données du World Economic Outlook, Fonds monétaire international.

un coup dur porté aux exportations et l'effondrement des recettes touristiques (FMI 2021). Le déficit de la balance courante restera un sujet de préoccupation, car celle-ci reflète le taux d'épargne net de l'économie, et les déficits ne sont pas viables à long terme.

De plus, la situation budgétaire de la Tunisie s'est considérablement détériorée. Le déficit budgétaire s'est accru, passant d'une moyenne de -2,4 % du PIB sur la période 2000–10 à -5 % du PIB en moyenne sur la période 2011–19, en raison de dépenses récurrentes élevées, notamment la masse salariale publique, les subventions à l'énergie et à l'alimentation, et les transferts aux sociétés publiques (voir Graphique 1.21). Les dépenses récurrentes sont passées de 17,9 % du PIB en 2010 à 21,4 % du PIB en 2011 et ont continué à augmenter, atteignant 25,4 % du PIB en 2013, avant de diminuer légèrement, à 24,7 % du PIB en 2017 (Banque mondiale et BAD 2020). Le ralentissement économique déclenché par la pandémie de COVID-19 et l'intervention fiscale ont fait augmenter le déficit budgétaire et la dette publique en 2020. Selon le Fonds monétaire international (FMI), le déficit budgétaire (hors subventions) est estimé à 11,5 % du PIB, et la dette de l'administration centrale a augmenté pour atteindre 87,6 % du PIB en 2020, toujours selon les estimations.

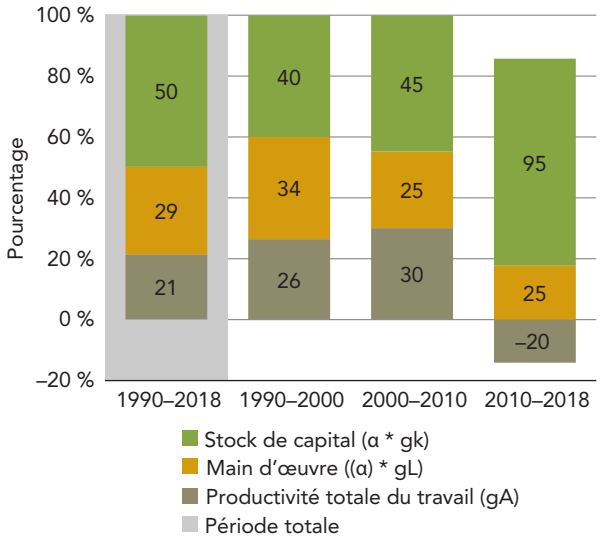
La masse salariale des fonctionnaires est l'une des plus élevées au monde, absorbant près de 50 % des dépenses publiques et 15 % du PIB. L'expansion des dépenses publiques a permis de relever le défi de l'insécurité et des revendications sociales qui ont suivi la révolution de 2011. Avec la loi de 2012 favorisant l'accès à l'administration publique des blessés de la révolution et des personnes couvertes par l'amnistie de 2011, les embauches dans le secteur public et les salaires des fonctionnaires ont considérablement augmenté (Brockmeyer, Khatrouch et Raballand 2015 ; INS 2017 ; OCDE 2018). La masse salariale est passée de 10,5 % du PIB en 2000 à 14,6 % du PIB en 2019, et on estime qu'elle a atteint 17,6 % du PIB en 2020, suite aux embauches supplémentaires dans le secteur public (dont environ 4 sur 10 dans le secteur de la santé), ainsi qu'aux augmentations de salaires (FMI 2021). En 2020, ce niveau était environ deux fois supérieur à la médiane de 8,7 % du PIB des marchés en développement non producteurs de pétrole, chiffre qui place la Tunisie au premier rang des marchés en développement non producteurs de pétrole (FMI 2021). Cette masse salariale pléthorique exclut d'autres dépenses publiques. En 2020, elle a consommé environ 75 % des recettes fiscales, et elle représentait également près de trois fois l'ampleur des investissements publics et près de six fois le montant des dépenses consacrées aux programmes sociaux (FMI 2021).

Le double déficit n'est pas viable à long terme. Les soldes budgétaires reflètent le taux d'épargne net du secteur public, et les soldes des comptes courants reflètent le taux d'épargne net de l'ensemble de l'économie (Arezki et coll. 2019). La dette publique de la Tunisie risque de devenir insoutenable à moyen terme si un certain nombre de réformes visant à réduire le déficit budgétaire ne sont pas adoptées, notamment en diminuant la masse salariale publique, en réduisant les subventions à l'énergie,

en renforçant le ciblage des dépenses de protection sociale et en rendant le système fiscal plus efficace et plus équitable. La corrélation positive qui existe en Tunisie entre le compte courant et le déficit budgétaire soulève la question de la viabilité du premier, en particulier dans les situations où le second est motivé par des dépenses qui n'ont pas de grands effets multiplicateurs.

La croissance économique récente a été entravée par des gains modestes de la productivité totale des facteurs (PTF). Avant la révolution, l'accumulation du capital et du travail contribuait en moyenne à 45 % et 25 % de la croissance, respectivement (Graphique 1.22). Les 30 % restants de la croissance peuvent être attribués à des améliorations de la PTF. Depuis 2010, le rôle de l'accumulation du capital a augmenté pour atteindre 95 % ; le travail a continué à représenter environ 25 %, tandis que la PTF a eu un effet négatif sur la croissance (-20 %). Bien que les niveaux soient faibles, l'expansion des investissements et de l'emploi représente de plus en plus la majeure partie de la croissance, ce qui indique la présence de failles dans l'économie. Lorsqu'on tient compte des variables du capital humain, on constate que la contribution du capital, du travail et du capital humain est estimée à 56, 15 et 9 pour cent, respectivement. La Tunisie a la plus faible contribution totale du travail à la croissance économique parmi les pays de comparaison (Graphique 1.23). L'indice du capital humain du pays, qui mesure la productivité de la prochaine génération, est de 0,51, contre 0,56 pour la Jordanie, 0,5 pour le Maroc et jusqu'à 0,62 pour un pays de référence cible comme

GRAPHIQUE 1.22. Décomposition des facteurs de la croissance du PIB, par sous-période, 1990–2018

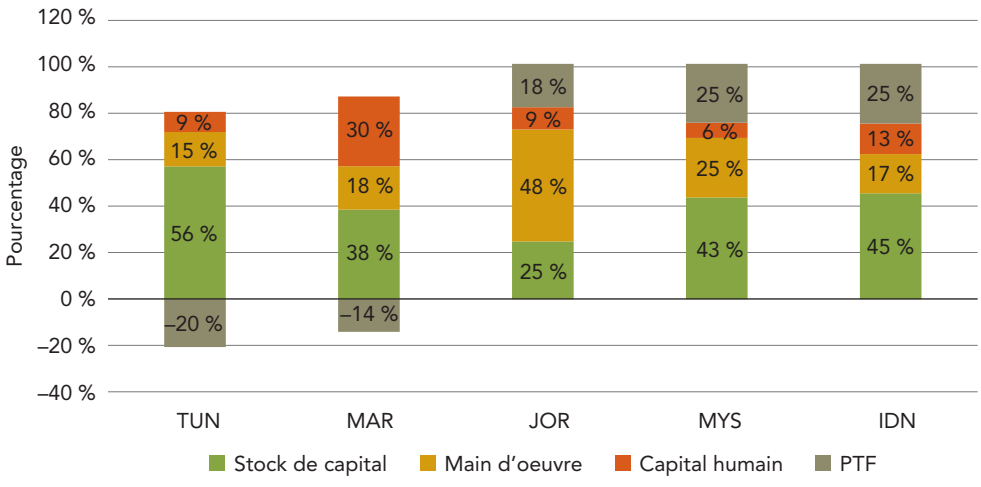


Source : Basé sur le document de travail pour l'actualisation 2021 du DPS (Tunisie).

la Malaisie. De même, le rôle de la PTF est le plus faible (et négative) parmi les pays de comparaison (Graphique 1.23).

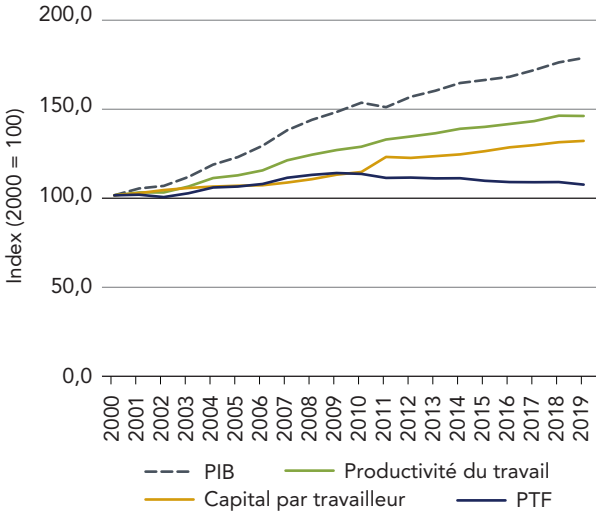
Les faibles performances et le récent déclin de la PTF peuvent suggérer une mauvaise affectation des ressources. Les performances de la PTF au cours de la dernière décennie ont été négatives et médiocres par rapport aux économies à croissance rapide, tandis que la productivité du travail a continué à augmenter, bien qu'à un rythme plus faible (Graphique 1.24).[8] Une explication possible

GRAPHIQUE 1.23. Décomposition des facteurs de la croissance du PIB en tenant compte du capital humain, Tunisie et pays de comparaison, 201 018



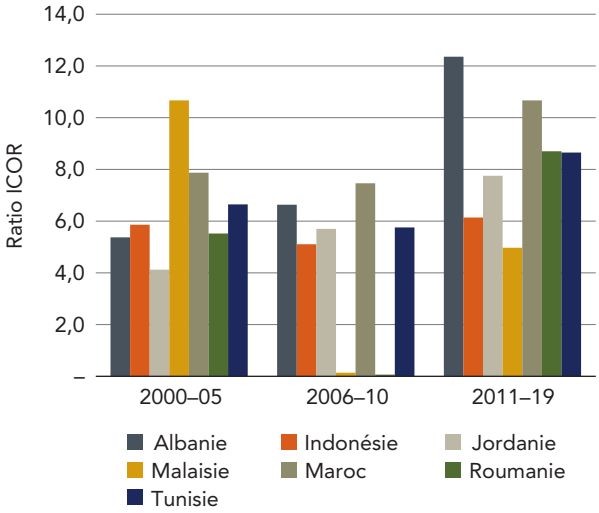
Source : Basé sur le document de travail pour l'actualisation 2021 du DPS (Tunisie).

GRAPHIQUE 1.24. Tendances du PIB, de la productivité totale des facteurs, de la productivité du travail et du capital par travailleur, 2000–19



Source : Basé sur les données de la Penn World Table version 10.0.

GRAPHIQUE 1.25. Évolution du ratio incrémentiel de production de capital, Tunisie et pays de comparaison, par sous-période, 2000–19



Source : Sur la base de données de l'Economist Intelligence Unit et de l'Institut tunisien de la compétitivité et des études quantitatives.

de cette tendance touche à l'inefficacité de l'utilisation du capital qui pourrait découler d'une affectation inefficace des ressources. De sorte que les capitaux sont susceptibles de ne pas aller aux secteurs les plus productifs de l'économie. Elle peut aussi résulter d'une inefficacité technique, c'est-à-dire d'une faible capacité à convertir les facteurs de production en rendements productifs.[9] Le taux d'accumulation du capital a ralenti récemment, et le capital par travailleur a augmenté à un rythme plus faible depuis 2011. La tendance du ratio incrémentiel de production de capital indique que les investissements en capital ont une efficacité décroissante et produisent des rendements marginaux (Graphique 1.25). Toutefois, le fait que les investissements privés se soient poursuivis est le signe que le rendement des investissements est resté élevé. Il existe également des distorsions de facteurs liées aux barrières à l'entrée et à la sortie des entreprises et aux défaillances réglementaires. Les capitaux ne vont pas aux entreprises les plus efficaces. Bien que l'accumulation des facteurs soit appropriée pour un pays comme la Tunisie, qui dispose d'un important stock de capital humain inexploité, la croissance de la productivité est nécessaire pour générer plus de richesse par habitant et, en définitive, une création d'emplois plus rapide. Si la croissance de la PTF avait été plus élevée, les gains de productivité du travail auraient pu se traduire par une plus forte croissance de la production. L'élasticité entre l'emploi et la croissance n'aurait pas autant d'importance, car la croissance de l'emploi serait plus importante.

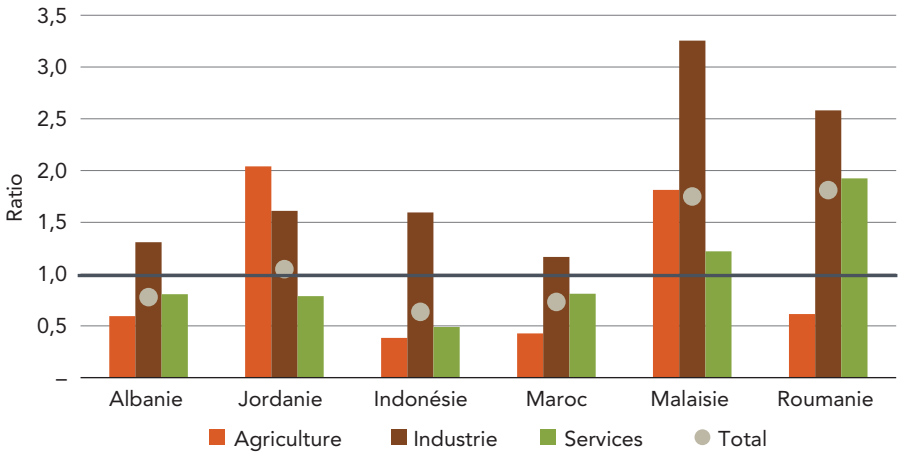
La productivité globale du travail en Tunisie est supérieure à celle de ses pays de référence structurels, mais elle est inférieure à la moyenne des pays de la région en raison d'un secteur secondaire qui accuse un retard. Un autre indicateur de productivité couramment utilisé est la productivité du travail, qui est strictement corrélée à l'évolution du niveau de vie par le biais des salaires. La productivité du travail mesure la valeur ajoutée brute par unité de travail et indique l'efficacité avec laquelle le travail est utilisé dans la production.[10] En Tunisie, la productivité du travail

[8] De nombreux pays développés ont connu une croissance de la PTF de plus de 50 % entre 1950 et 1970, avec des taux de croissance de la PTF supérieurs à 2 % par an (Caves, Christensen et Swanson 1980).

[9] Toutefois, ce n'est peut-être pas la seule explication d'une baisse de la PTF, car celle-ci peut diminuer en raison d'une baisse globale de la productivité totale des facteurs. Sur la période 2000–19, de nombreux pays industrialisés ont enregistré une croissance modeste ou un déclin de la PTF, tandis que de grandes économies en développement comme la Chine, l'Indonésie, le Nigeria, les Philippines et la Fédération de Russie ont affiché une croissance considérable de leur PTF. En outre, la méthodologie adoptée pour élaborer la mesure de la productivité de la PTF utilisée dans l'analyse suppose que les parts des facteurs sont constantes entre les pays et au fil du temps.

[10] Premièrement, dans ce rapport, la productivité du travail est mesurée en tant que valeur ajoutée brute par travailleur car les informations sur les heures travaillées ne sont pas facilement disponibles. Cela pose problème si de grands écarts dans les heures de travail existent entre les secteurs et si des changements notables se produisent au fil du temps. Deuxièmement, les variations de la productivité du travail résultent des effets combinés de divers facteurs, notamment l'évolution technologique, l'accumulation de capital, la capacité des travailleurs et l'intensité de leurs efforts ; il peut donc être difficile d'isoler la contribution de chaque composante.

GRAPHIQUE 1.26. Écarts de productivité du travail dans l'ensemble et par secteur, Tunisie et pays de comparaison, 2017



Source : Basé sur les données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE) et de l'Annuaire statistique, INS ; Indicateurs de développement mondial, Banque mondiale.

a atteint 36 650 dollars (en PPA, dollars constants de 2017) en 2019, ce qui est supérieur à la moyenne des pays à revenu intermédiaire (27 850 dollars [PPA, dollars constants de 2017]), mais reste inférieur à la moyenne des pays de la région (41 650 dollars [PPA, dollars constants de 2017]) (Graphique 1.27 et Graphique 1.28). La productivité du secteur agricole tunisien est relativement élevée par rapport aux groupes de revenus de comparaison et aux pays de référence structurels (Graphique 1.26), tout comme la productivité du secteur des services. En revanche, le secteur secondaire tunisien a perdu du terrain et est nettement moins productif que dans d'autres pays à revenu intermédiaire.[11]

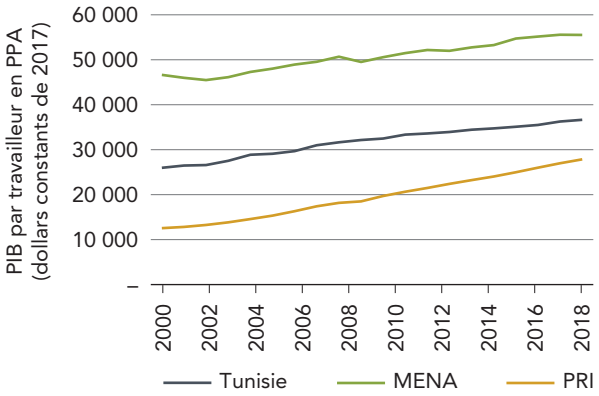
Les écarts de productivité du travail se sont réduits au fil du temps, en grande partie grâce aux gains de productivité dans l'agriculture. Les écarts de productivité du travail entre l'agriculture et les autres secteurs sont le moteur du processus de transformation structurelle qui pousse la main-d'œuvre des secteurs à faible productivité vers les secteurs à forte productivité. En Tunisie, les écarts de productivité du travail se sont réduits au fil du temps (Graphique 1.29). Cette réduction est le sous-produit de trois facteurs : (1) une augmentation rapide de la productivité du travail agricole avant et après la révolution (2) une baisse de la productivité dans les secteurs secondaires depuis 2011, et (3) une maigre augmentation de la productivité du travail dans le secteur des services. Le secteur secondaire était en moyenne aussi productif que le secteur des services en 2006, mais ses performances médiocres au fil du temps se sont traduites par une baisse d'environ 15 % par rapport aux services. Les industries au sens large (les industries extractives, les autres industries manufacturières et la construction) ont enregistré la plus forte baisse de la production par travailleur, tandis que, dans les services, tous les secteurs, à l'exception de l'hébergement et de la restauration et autres services similaires, étaient plus productifs en 2017 par rapport à dix ans auparavant.

Bien que le changement structurel ait été lent au cours de la dernière décennie, la Tunisie est en avance sur la moyenne des pays à revenu intermédiaire en termes d'emploi non agricole. Entre 2006 et 2017, la transformation structurelle a progressé à un rythme légèrement inférieur à la moyenne des autres pays à revenu intermédiaire.[12] En 2017, l'agriculture représentait 15 % de l'emploi total, contre 19,2 % en 2006 (-4,4 points de pourcentage) (Graphique 1.30). Cette part est inférieure à la moyenne

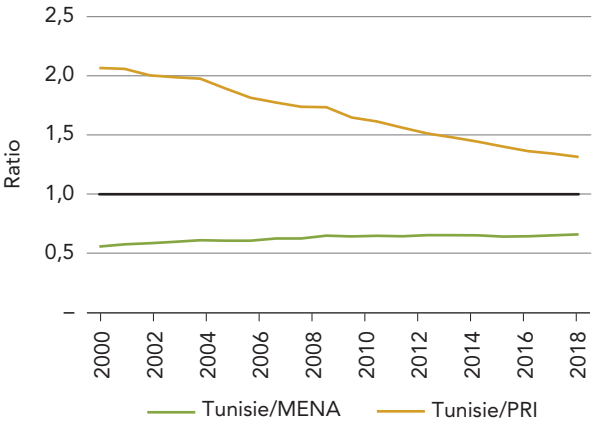
[11] Les écarts de productivité décrits ici reflètent les différences de productivité moyenne du travail. Ce qui compte, c'est la productivité marginale du travail qui, dans des marchés fonctionnant bien et sans contraintes, devrait s'équilibrer. Dans une fonction de production Cobb-Douglas, la productivité marginale du travail est égale à la productivité moyenne, multipliée par la part de l'emploi. Ainsi, si la part du travail diffère fortement d'un secteur à l'autre, la comparaison des productivités moyennes du travail peut être trompeuse. Par exemple, la productivité moyenne dans le secteur minier est élevée. Cela est probablement dû au fait que la part de l'emploi dans la valeur ajoutée de ce secteur à forte intensité de capital est faible. Néanmoins, d'autres secteurs, comme l'agriculture, l'industrie manufacturière, la construction, l'administration publique et les services de santé et d'éducation, ont une part d'emploi comparable, et les écarts de productivité moyenne peuvent donc se rapprocher raisonnablement des écarts de productivité marginale.

[12] L'évolution moyenne de l'emploi agricole dans les pays à revenu intermédiaire sur la période 2006–17 a été de -6 points de pourcentage, tandis que l'évolution moyenne dans les secteurs secondaire et tertiaire a été de +0,6 et +5,4 points de pourcentage, respectivement (sur la base des données des Indicateurs du développement mondial et des estimations modélisées de l'emploi de l'OIT).

GRAPHIQUE 1.27. Évolution de la production par travailleur, 2000–19

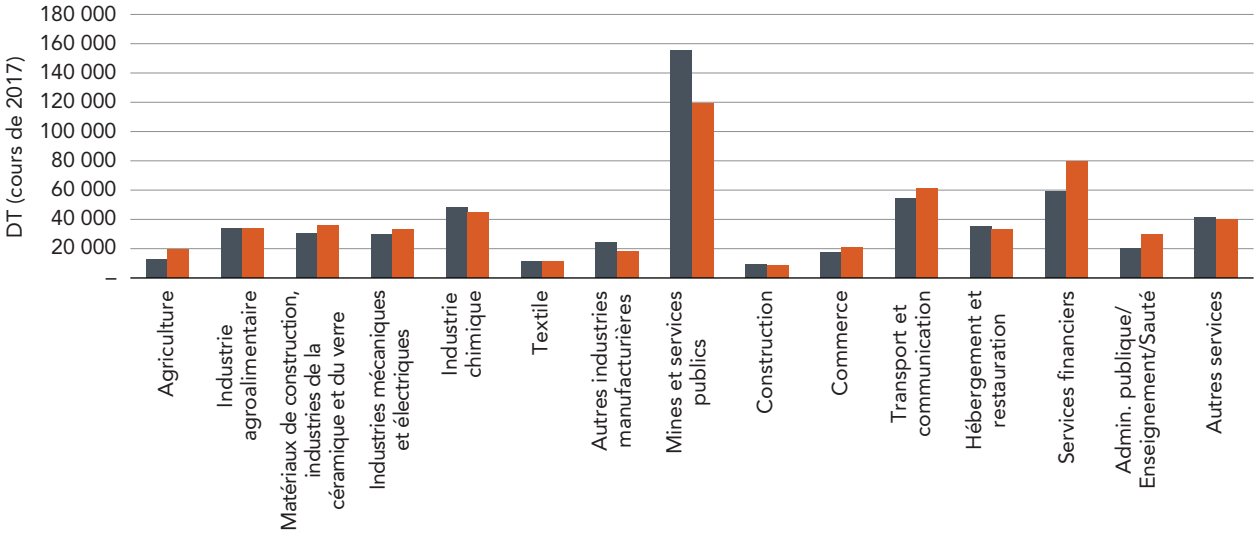


GRAPHIQUE 1.28. Ratio de la production par travailleur en Tunisie par rapport à a région MENA, 2000–19



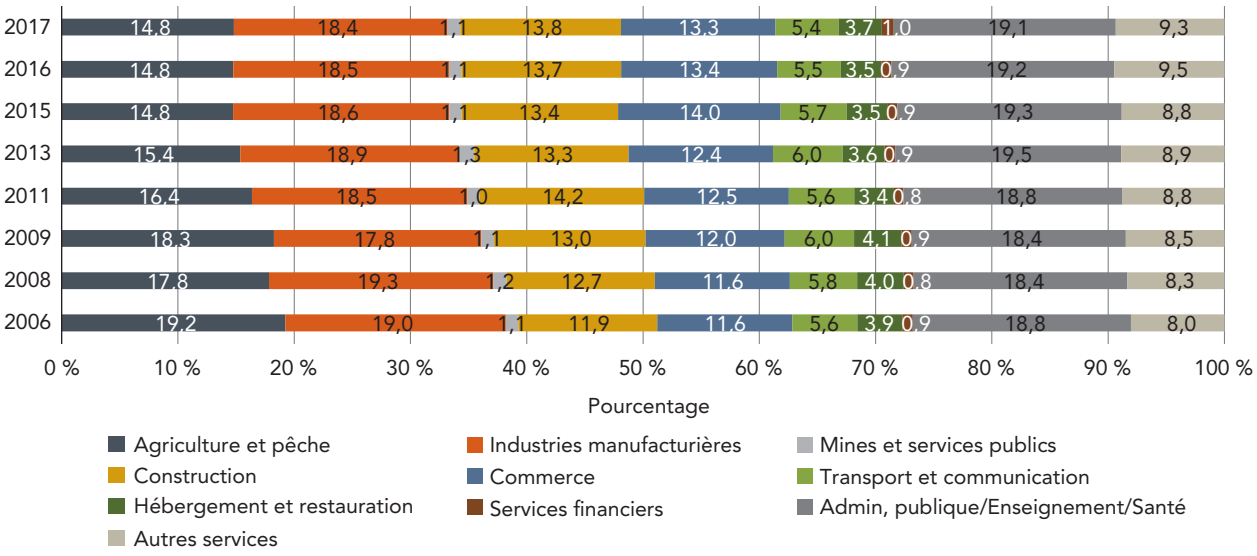
Source : Basé sur les données des Indicateurs du développement mondial, Banque mondiale.

GRAPHIQUE 1.29. Productivité du travail, par secteur, 2006 et 2017



Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), de l'Annuaire statistique, INS.

GRAPHIQUE 1.30. Évolution de la distribution par secteur de l'emploi, 2006–17



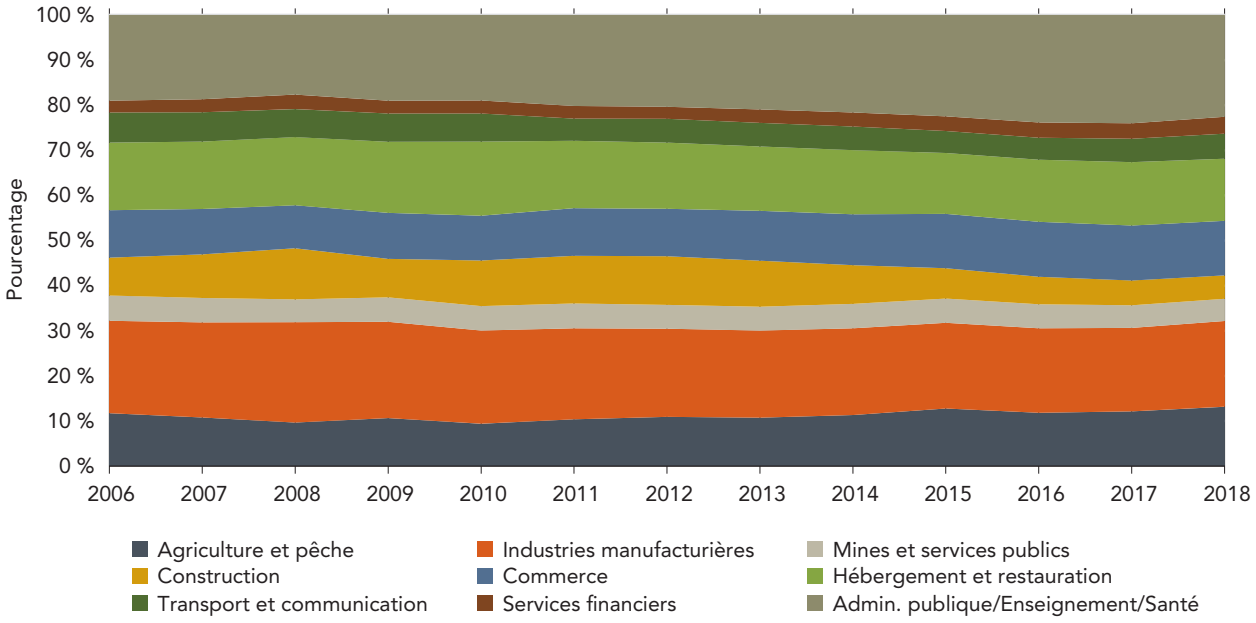
Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS

des pays à revenu intermédiaire, soit 28,1 % en 2017 (Graphique 1.32, panel a). La part de l'emploi dans le secteur secondaire a légèrement augmenté, passant de 32 à 33 % (+1,3 point), ce qui est bien supérieur à la moyenne des pays à revenu intermédiaire (20,1 %), et le secteur des services a contribué à 52 % de l'emploi total, contre 48 % en 2006 (+ 3,1 points). Ce dernier chiffre est conforme à la part de 51,9 % des pays à revenu intermédiaire. Dans le secteur secondaire, la part de l'industrie manufacturière a diminué pour atteindre 18,4 %, bien que certaines industries aient enregistré une augmentation, comme la production de produits agroalimentaires et de produits mécaniques et électriques. La part du secteur de la construction a augmenté d'environ 2 points de pourcentage. Au sein du secteur des services, les transports et communications ainsi que l'hébergement et la restauration ont enregistré une légère baisse de leur part, tandis que le commerce et les autres services ont augmenté respectivement de 1,7 et 1,3 point de pourcentage.

Du côté de la production, la structure par secteur de l'économie tunisienne est conforme à la moyenne des pays à revenu intermédiaire. L'agriculture représentait environ 11 % de la valeur ajoutée en 2018, tandis que l'industrie contribuait à hauteur de 25 % – c'est le secteur des services qui remporte la part principale avec plus de 63 % (Graphique 1.31). Cela place la Tunisie dans la moyenne des pays à revenu intermédiaire en termes de changement structurel mesuré en matière de production (Graphique 1.32 panel b).

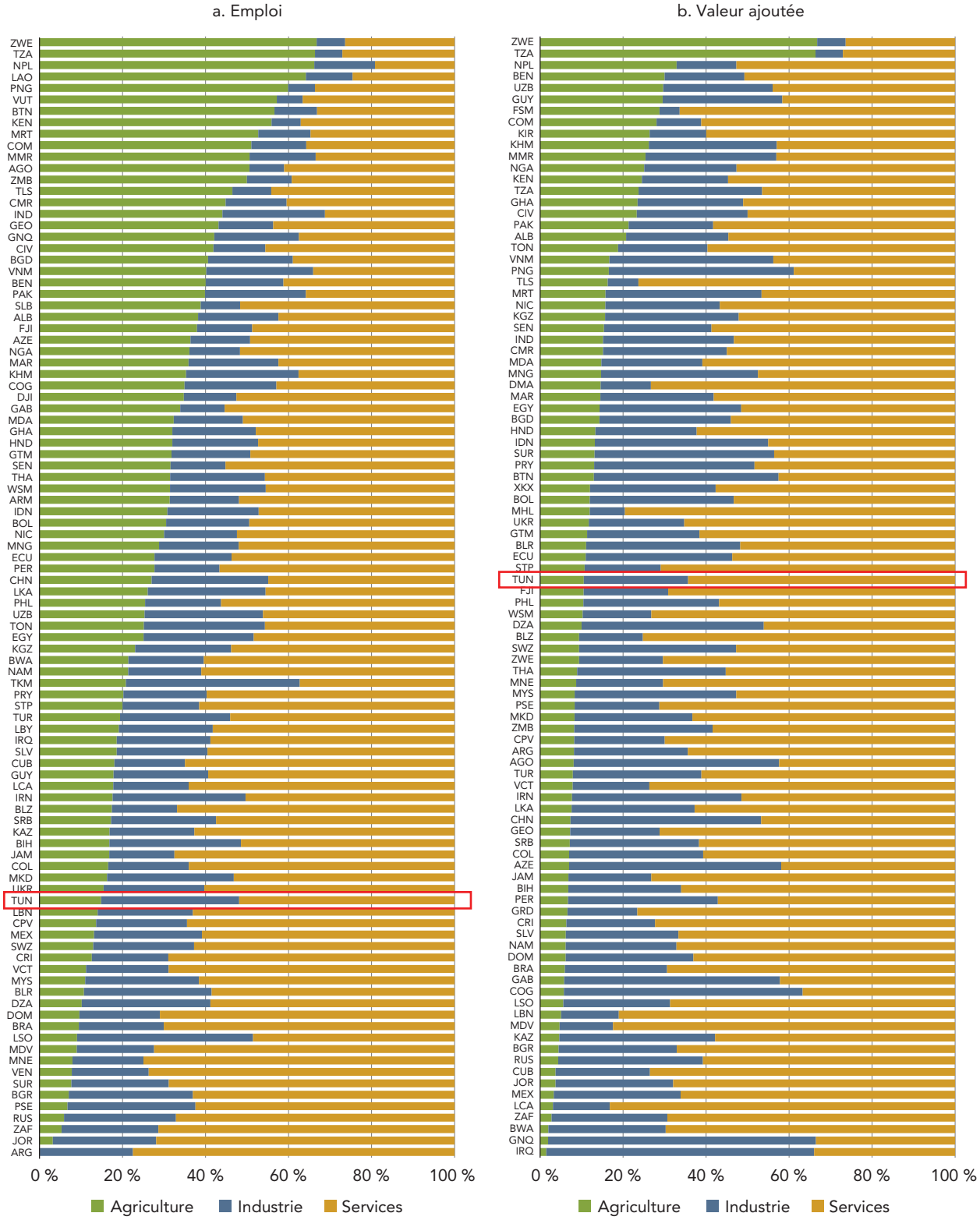
Pourtant, 6 travailleurs sur 10 sont encore employés dans des secteurs dont la productivité est inférieure à la moyenne. Les travailleurs sont incités à passer des secteurs à faible productivité du travail aux secteurs à forte productivité du travail tant que les écarts de productivité du travail persistent entre les secteurs et que ces écarts se reflètent dans les salaires versés aux travailleurs. Cependant, les marchés ne sont pas toujours concurrentiels. La productivité du travail peut différer des salaires au sein d'un même secteur, et les travailleurs peuvent être confrontés à des obstacles à la mobilité entre les secteurs, par exemple parce que l'obtention d'un emploi dans un secteur différent peut impliquer un déménagement dans une autre zone ou exiger un ensemble de compétences complètement différent. En 2017, 60 % des travailleurs tunisiens étaient employés dans des secteurs dont la productivité est inférieure à la moyenne (Graphique 1.33). Les secteurs à faible productivité comprennent la construction (13,8 % de l'emploi), l'agriculture (14,8 %), le commerce (13,3 %) et la fabrication (18,4 %). En outre, environ 19 % des travailleurs sont employés dans l'administration publique, l'enseignement et les services de santé, qui sont des secteurs dont le niveau de productivité n'est que légèrement supérieur à la moyenne. À l'exception de l'exploitation minière, qui est généralement un secteur à forte intensité

GRAPHIQUE 1.31. Évolution de la distribution par secteur de la valeur ajoutée, 2006–17



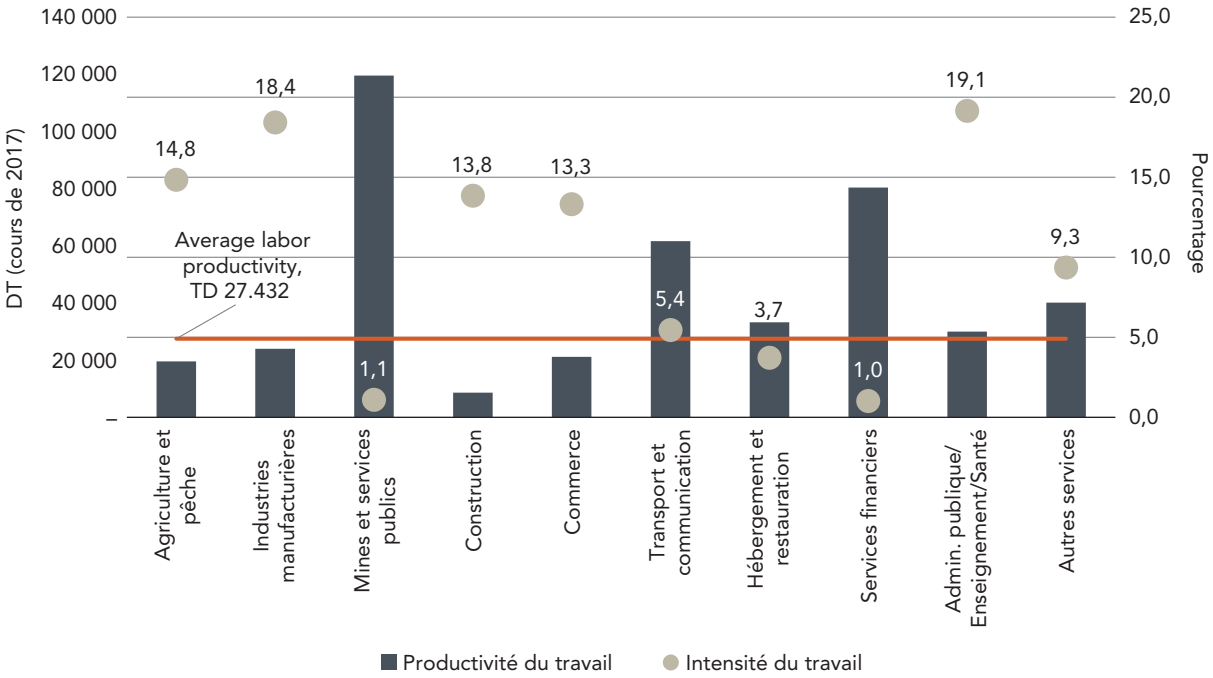
Source : Basé sur les données de l'Annuaire statistique, INS.

GRAPHIQUE 1.32. Distribution par secteur de l'emploi et de la valeur ajoutée, Tunisie et pays à revenu intermédiaire, 2017



Source : Basé sur les données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE) et de l'Annuaire statistique, INS ; Indicateurs de développement mondial, Banque mondiale.

GRAPHIQUE 1.33. Productivité du travail et intensité du travail, par secteur, 2017



Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), de l'Annuaire statistique, INS.

de capital employant une faible proportion de travailleurs, les secteurs à forte productivité, notamment les transports et les télécommunications, les services financiers, les activités d'hébergement et de restauration et autres services similaires, emploient moins de 20 % des travailleurs tunisiens (Graphique 1.33).

La croissance économique a été soutenue par les gains de productivité du travail avant la révolution et par la création d'emplois par la suite. Pour déterminer la contribution de la transformation structurelle à la croissance économique, l'analyse a procédé à une décomposition de la croissance du PIB par habitant. La croissance du PIB est décomposée en fonction de la contribution des changements démographiques, de l'emploi et de la productivité du travail (encadré 1.1). Entre 2006 et 2011, la production par travailleur, une mesure de la productivité du travail, a augmenté de près de 3 % par an. Elle a été le principal moteur de la croissance économique, avec une contribution de 104,6 %. La démographie, représentée par la part de la population en âge de travailler a contribué à hauteur de 20 %. L'emploi a contribué négativement (–24,5 %) à la croissance économique, car la création d'emplois a été inférieure à l'augmentation de la population en âge de travailler (Graphique 1.34). Après la révolution (2011–17), les gains de productivité du travail se sont estompés (+0,2 % par an en moyenne), la croissance de la valeur ajoutée ayant été dépassée par la création d'emplois. L'emploi a augmenté à un taux de 1,7 % par an en moyenne et a contribué à 80,4 % de la croissance économique, devenant ainsi le principal moteur de la croissance. La démographie a eu un effet négatif négligeable sur la croissance, car le nombre de personnes âgées a augmenté plus rapidement que la population en âge de travailler (Graphique 1.34). Au cours de cette période, la Tunisie a été le pays dont la contribution de la productivité du travail à la croissance économique a été la plus faible parmi les pays de comparaison (Graphique 1.36). Elle se distingue cependant comme le pays où la création d'emplois a le plus grand effet positif sur les performances économiques.

Les gains d'efficacité dans l'utilisation de la main-d'œuvre réalisés avant la révolution ont été perdus au profit de l'augmentation des niveaux d'emploi. Avant 2011, la productivité du travail a augmenté dans de nombreux secteurs, à l'exception de l'hébergement et de la restauration, de la construction, de l'industrie chimique et des autres industries manufacturières (Graphique 1.35 panel a). Certains des secteurs qui ont affiché d'importants gains de production par travailleur, tels que les mines, les services financiers et les transports, étaient des secteurs à forte productivité au début de la période, tandis que d'autres, notamment la fabrication de biens mécaniques,

ENCADRÉ 1.1. Décomposition de Shapley des variations de la valeur ajoutée par habitant

La méthodologie permet de décomposer la croissance de la valeur ajoutée par habitant en plusieurs étapes consécutives. Pour la première étape, la croissance de la valeur ajoutée par habitant est décomposée en variations du taux d'emploi, en variations de la production par travailleur (ou productivité du travail) et en variations démographiques, comme suit (Graphique B 1.1.1) :

$$\frac{Y}{N} = \frac{Y}{E} \times \frac{E}{A} \times \frac{A}{N}. \tag{B1.1.1}$$

Y = valeur ajoutée totale ; N = population totale ; ***E*** = emploi total ; ***A*** = population totale en âge de travailler; ***Y/E*** = **ω** – → production par travailleur; ***E/A*** = ***e*** – → part de la population en âge de travailler qui est employée; ***A/N*** = ***a*** – → part de la population totale en âge de travailler.

Pour la deuxième étape, les variations de l'emploi **Δesont** décomposées en variations de l'emploi par secteur :

$$\Delta e = \sum_{i=1}^{S} \Delta e_i. \tag{B1.1.2}$$

La troisième étape décompose les variations de la production par travailleur en changements liés aux variations de la production par travailleur au sein des secteurs et en variations liées à la transformation structurelle ou à la réaffectation des travailleurs entre les secteurs de la manière suivante :

$$\frac{Y}{E} = \sum_{s=1}^{S} \frac{Y_i}{E_i} \times \frac{E_i}{E} \text{ ou } \omega = \sum_{s=1}^{S} \omega_i s_i, \tag{B1.1.3}$$

où $\left(\omega_i = \frac{Y_i}{E_i}\right)$ est la production par travailleur dans le secteur *i*; et d $\left(s_i = \frac{E_i}{E}\right)$ est la part de l'emploi dans le secteur *i*. En prenant les différences de l'équation B1.1.3 entre l'année finale*(t)* et l'année initiale, (**t** – **τ**)) on obtient ce qui suit :

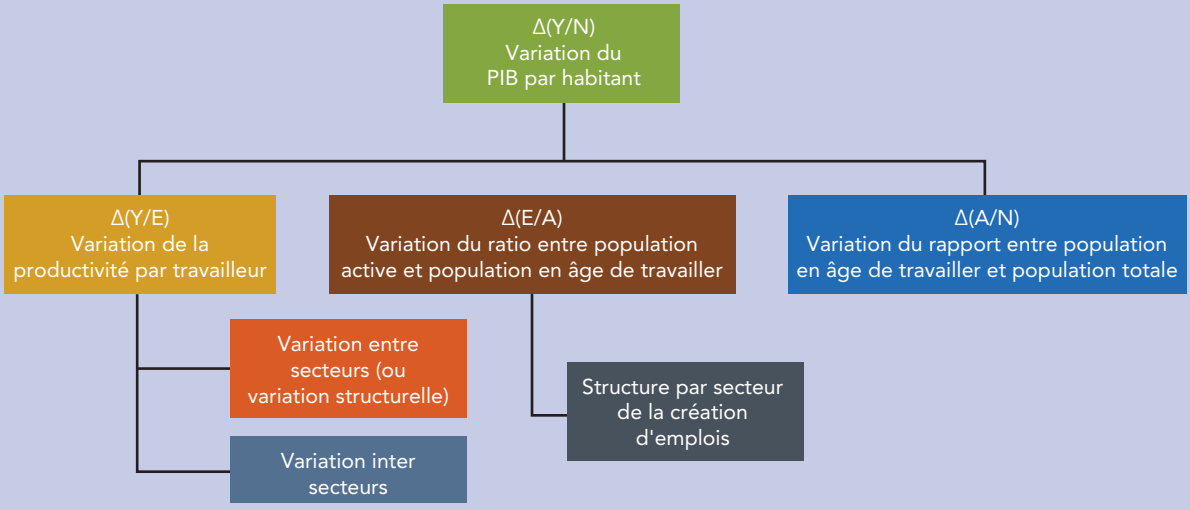
$$\Delta\omega_t = \underbrace{\sum_{i=1}^{S} \bar{s}_i \Delta\omega_{i,t}}_{\text{Within component}} + \underbrace{\sum_{i=1}^{S} \bar{\omega}_i \Delta s_{i,t}}_{\text{Structural transformation}}, \tag{B1.1.4}$$

où $\Delta\Delta\omega_{i,t}$ et Δsi,t sont les variations entre les périodes **t** et (**t** – **τ**) de la production par travailleur et de la part de l'emploi dans le secteur *i*, respectivement. Ainsi, les variations de la production par travailleur sont la somme pondérée des variations de la production par travailleur dans tous les secteurs, où les pondérations sont les parts d'emploi de chaque secteur. Les pondérations de chaque secteur sont calculées comme des moyennes sur les deux périodes des parts de l'emploi et des parts de la production par travailleur dans chaque secteur.

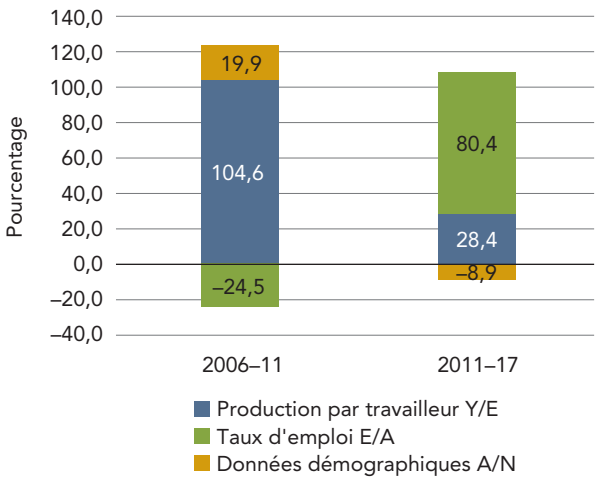
Une quatrième étape permet d'aller plus loin dans la compréhension du rôle que joue chaque secteur sur l'effet global des transferts d'emplois entre secteurs. L'accroissement de la part de l'emploi dans les secteurs dont la productivité est supérieure à la moyenne augmentera la productivité globale et contribuera positivement au terme de la transformation structurelle. En revanche, les déplacements de la main-d'œuvre loin des secteurs dont la productivité est supérieure à la moyenne auront l'effet inverse. De même, l'augmentation de la part de l'emploi dans les secteurs dont la productivité est inférieure à la moyenne réduira la croissance, tandis que la réduction de cette part contribuera positivement à la croissance. Si un secteur a une productivité inférieure à la moyenne et que sa part d'emploi diminue, sa contribution sera positive. Ainsi, les sorties de travailleurs de ce secteur à faible productivité auront contribué positivement à l'augmentation de la production par travailleur. Si ce même secteur voit sa part d'emploi augmenter, ces afflux de travailleurs dans ce secteur à faible productivité contribueront négativement à la production par travailleur et auront donc un effet négatif sur le plan de la transformation structurelle. L'ampleur de l'effet sera proportionnelle (a) à la différence de productivité du secteur par rapport à la moyenne et (b) à l'ampleur du transfert d'emplois.

La dernière étape combine tous les éléments pour calculer la contribution de chaque facteur à la croissance du PIB par habitant.

GRAPHIQUE B 1.1.1. Décomposition de la croissance du PIB par habitant



GRAPHIQUE 1.34. Décomposition de l'évolution de la valeur ajoutée par habitant, par sous-période, 2006–17



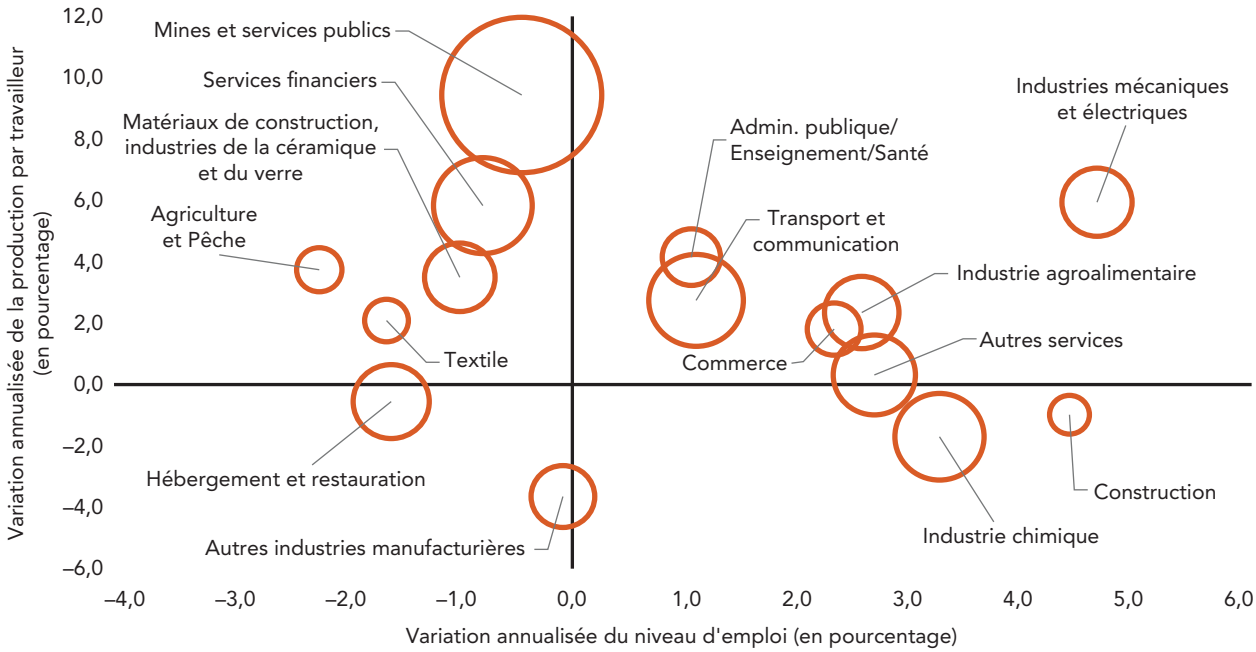
Source : Basé sur les données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE) et de l'Annuaire statistique, INS ; Indicateurs de développement mondial, Banque mondiale.

l'administration publique, la santé et l'enseignement, et l'agriculture, étaient des secteurs dont les niveaux initiaux de productivité étaient légèrement supérieurs ou inférieurs à la moyenne. À l'exception de l'agriculture et du textile, où l'emploi a diminué, les gains de productivité n'ont pas été le sous-produit d'une réduction du nombre de travailleurs, mais le résultat de la capacité des entreprises à combiner plus efficacement les facteurs de production et à augmenter la valeur ajoutée. En revanche, au cours de la deuxième période (2011–17), la productivité du travail n'a augmenté que dans un petit nombre de secteurs, tandis que l'emploi a progressé de manière générale, à l'exception des industries textiles et chimiques (Graphique 1.35,- panel b). Dans deux secteurs sur trois où la production par travailleur a diminué, la baisse est imputable à une croissance plus rapide de l'emploi par rapport à la valeur ajoutée plutôt qu'à une baisse de la valeur ajoutée. Les secteurs qui ont enregistré les gains de productivité les plus importants sont tous ceux dont le niveau de productivité était inférieur à la moyenne en 2011, à savoir l'agriculture, le commerce et l'administration publique, ainsi que les services de santé et d'éducation.

La croissance de la productivité de la main-d'œuvre a été alimentée par les gains de productivité au sein du secteur avant la révolution. Les variations de la productivité du travail peuvent être décomposées en variations de la production par travailleur au sein d'un même secteur et en variations de la production par travailleur attribuables à des transferts d'emplois entre secteurs (voir encadré 1.1). Ce dernier est l'un des moyens de mesurer le processus de transformation structurelle, c'est-à-dire la réaffectation de l'activité économique entre les

GRAPHIQUE 1.35. Variation annualisée de la productivité du travail et de l'emploi, par secteur, 2006–17

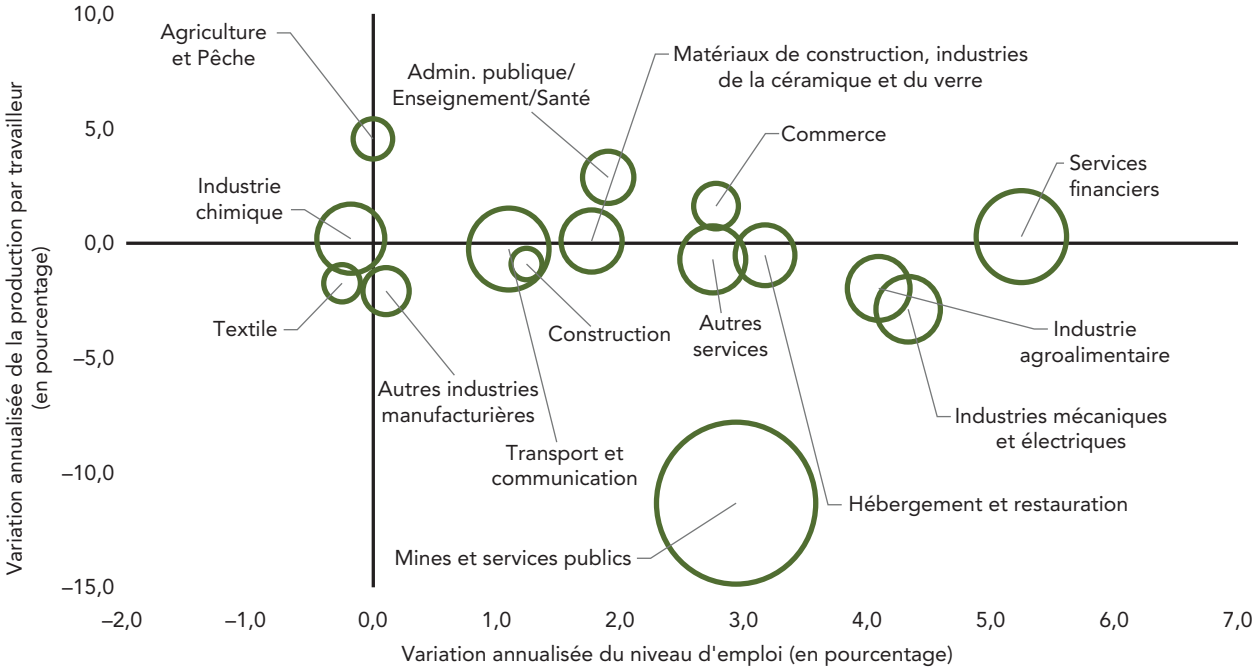
a. 2006–11



(suite)

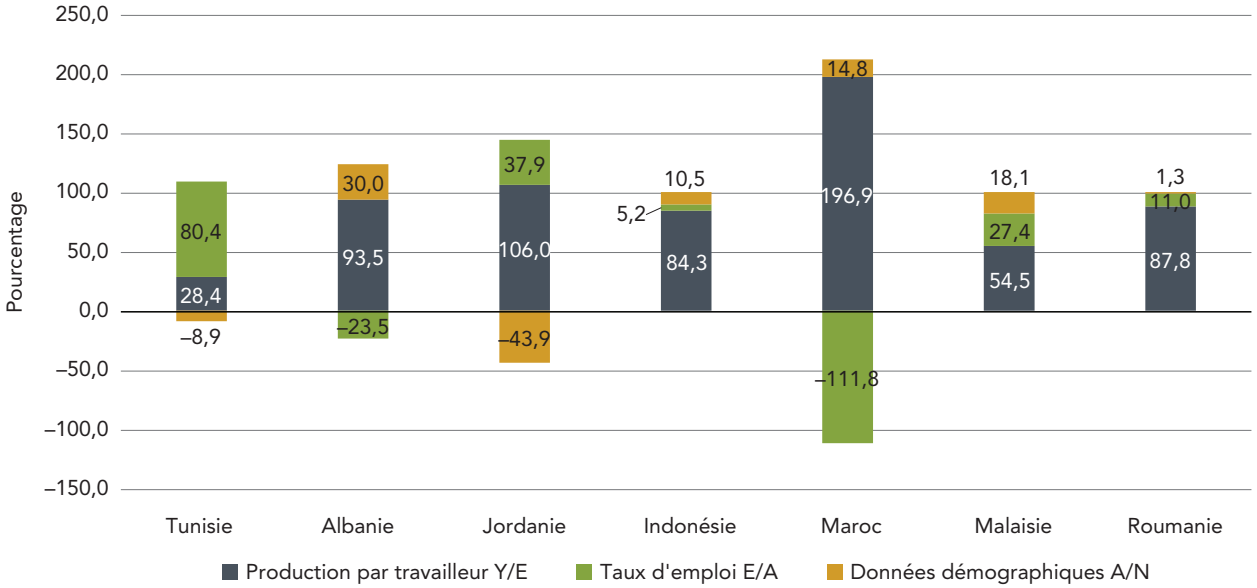
GRAPHIQUE 1.35. Variation annualisée de la productivité du travail et de l'emploi, par secteur, 2006–17 *(suite)*

b. 2011–17



Source : Basé sur les données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE) et de l'Annuaire statistique, INS ; Indicateurs de développement mondial, Banque mondiale.
Remarque : La taille du cercle est proportionnelle à la productivité du travail du secteur en début de période.

GRAPHIQUE 1.36. Décomposition de l'évolution de la valeur ajoutée par habitant, Tunisie et pays de comparaison, 2011–17



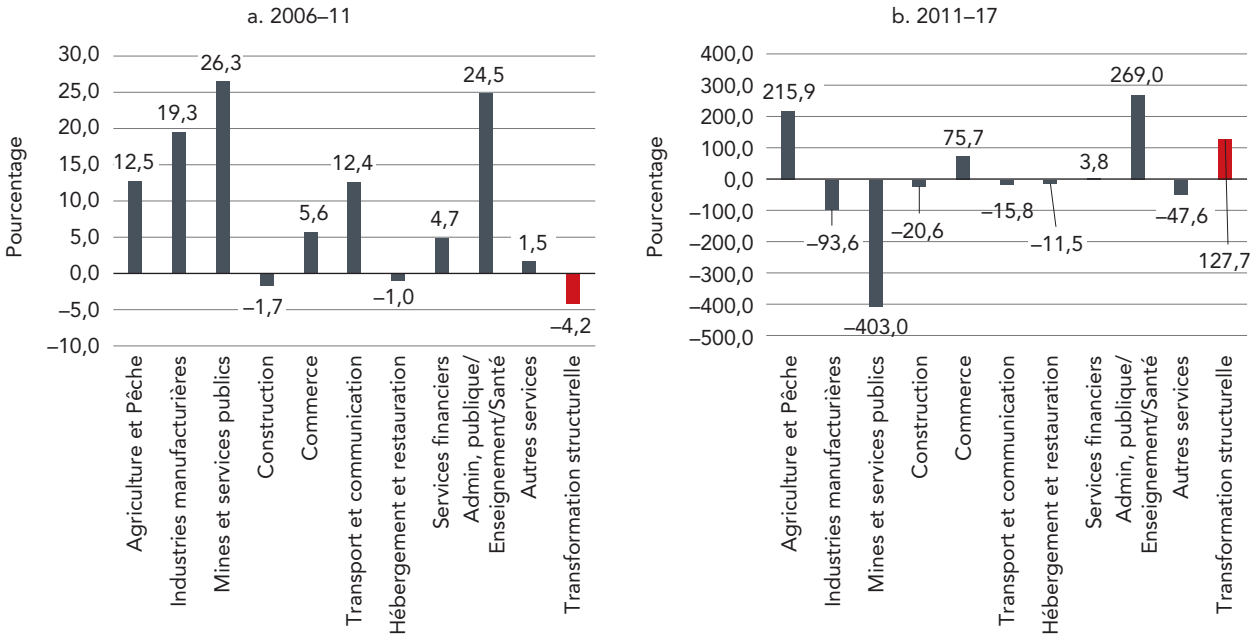
Source : Basé sur les données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE) et de l'Annuaire statistique, INS ; Indicateurs de développement mondial, Banque mondiale.

secteurs qui accompagne généralement la croissance économique moderne (Herrendorf, Rogerson et Valentinyi 2014). Cette étape de la décomposition indique qu'entre 2006 et 2011, la composante intra-secteurs explique la quasi-totalité des gains de productivité. L'augmentation de la production par travailleur a été particulièrement élevée dans les secteurs de l'exploitation minière, des services publics, des services financiers, de l'administration publique, des services de santé et de l'enseignement, de l'agriculture, de l'industrie manufacturière et des transports et communications (Graphique 1.37 panel a). Les changements structurels ont exercé un léger effet négatif en raison de la réaffectation de la main-d'œuvre vers les secteurs à productivité inférieure à la moyenne et au détriment des secteurs à productivité supérieure à la moyenne.

Les gains de productivité du travail réalisés avant la révolution ont été perdus au profit de l'augmentation de l'emploi. Entre 2011 et 2017, la composante intra-secteurs a contribué négativement, car les secteurs ont affiché une baisse de productivité, à quelques exceptions près (administration publique, services de santé et d'enseignement, agriculture, commerce et services financiers). La composante inter-secteurs, qui saisit l'effet de la réaffectation de la main-d'œuvre des secteurs à productivité du travail inférieure à la moyenne vers les secteurs à productivité du travail supérieure à la moyenne, explique la plus grande partie des modestes gains de productivité du travail (Graphique 1.37 panel b). Toutefois, le changement structurel observé au cours de cette période ne sera pas en mesure de stimuler la croissance économique à l'avenir. La main-d'œuvre a opéré un transfert vers des secteurs dont la productivité est supérieure à la moyenne, mais dont la croissance de la productivité est négative.

L'économie tunisienne se retrouve coincée dans un équilibre de faible productivité et fonctionne en dessous de son potentiel. Avant la révolution, la productivité par secteur a augmenté le plus dans les secteurs de l'exploitation minière, des services publics, de l'administration publique, de l'agriculture, des transports et communications et de l'industrie manufacturière. À l'exception de l'industrie manufacturière, les gains de productivité obtenus avant la révolution se sont produits sur des marchés de monopoles ou non contestables dominés par les sociétés publiques, où la productivité reflète davantage les rentes que les gains d'efficacité. Des entreprises contrôlées par l'État sont encore présentes dans les secteurs de la banque, des mines et des services publics (OCDE 2018). La participation du secteur privé est encore limitée dans le cas de certains produits agricoles (Arezki et coll. 2020). En outre, la croissance de

GRAPHIQUE 1.37. Contributions par secteur à la croissance de la production par travailleur, 2006–17



Source : Basé sur les données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE) et de l'Annuaire statistique, INS ; Indicateurs de développement mondial, Banque mondiale.

la productivité dans l'administration publique est l'effet d'une augmentation plus rapide des dépenses publiques, c'est-à-dire des salaires, par rapport à l'emploi. Depuis la révolution de 2011, les gains de productivité ont considérablement diminué dans tous les secteurs, et seuls l'administration publique, l'agriculture et le commerce ont affiché une augmentation appréciable de la production par travailleur. La réduction de la PTF est le signe d'une mauvaise affectation des ressources qui, dans une large mesure, ne sont pas captées par les entreprises et les secteurs les plus productifs. Les conséquences se reflètent dans les performances économiques médiocres du pays et dans l'absence de création d'emplois dans les secteurs à forte productivité.

BIBLIOGRAPHIE DU CHAPITRE 1

Arezki, Rabah, D., Lederman, A. A., Harb, R. Y., Fan, et H., Nguyen. 2019. "Reforms and External Imbalances: The Labor-Productivity Connection in the Middle East and North Africa, Middle East and North Africa." Economic Update (avril), Banque mondiale, Washington, DC.

Arezki, Rabah., M., A., Ait Ali Slimane, A., Barone, K., Decker, D., Detter, R.Y., Fan, H., Nguyen, G., Miralles Murciego, L., Senbet. 2020. "Reaching New Heights: Promoting Fair Competition in the Middle East and North Africa." Middle East and North Africa Economic Update (October), Washington, DC: World Bank.

Blinder, A. S. 1973. "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates." *Journal of Human Resources* 8 (4): 436–55.

Brockmeyer, A., M., Khatrouch, et G., Raballand. 2015. "Public Sector Size and Performance Management: A Case-Study of Post-Revolution Tunisia." Policy Research Working Paper 71589, World Bank, Washington, DC.

Caves, Douglas W., Laurits R. Christensen. and Joseph A. Swanson. 1980. "Productivity in U.S. Railroads, 1951–1974. *Bell Journal of Economics* 11 (1): 166–81.

CRES (Centre de Recherches et d'Études sociales), Banque Africaine de Développement (BAD), Fonds Africain de Développement (FAD). 2017. *Évaluation de la performance des programmes d'assistance sociale en Tunisie*, mai.

Herrendorf, B., R., Rogerson, et A. Valentinyi. 2014. "Growth and Structural Transformation." Dans *Handbook of Economic Growth*, chapitre 6, édité par P. Aghion et S. N. Durlauf.

FMI (Fonds monétaire international). 2021. "Article IV Consultation: Communiqué de presse ; rapport du personnel ; et déclaration du directeur exécutif pour la Tunisie" Rapport national 2021/044, février, Washington, DC. https://www.imf.org/en/Publications/CR/Issues/2021/02/26/Tunisia-2020-Article-IV-Consultation-Press-Release-Staff-Report-and-Statement-by-the-50128.

INS (Institut National de la Statistique). 2017. *Caractéristiques des Agents de la Fonction Publique et Leurs Salaires 2001–2015*. Tunis.

Kapsos, S. 2005. "The Employment Intensity of Growth: Trends and Macroeconomic Determinants." Document de stratégie pour l'emploi n°12 de l'OIT.

Krafft, C. et E.E., Davis 2021. "The Arab Inequality Puzzle: The Role of Income Sources in Egypt and Tunisia." *Middle East Development Journal* 13 (1): 1–26.

Mouelhi, R. et M., Ghazali 2014. The Employment Intensity of Output Growth in Tunisia and Its Determinants, ERF Working Paper 857, Economic Research Forum, Giza, Egypt.

Oaxaca, R. L. 1973. "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets." *International Economic Review* 14 (3): 693–709.

OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2018. Études économiques de l'OCDE : Tunisie Mars, Paris.

PNUD (Programme des Nations unies pour le développement). 2020. *Human Development Report 2020: The Next Frontier, Human Development and the Anthropocene*. New York.

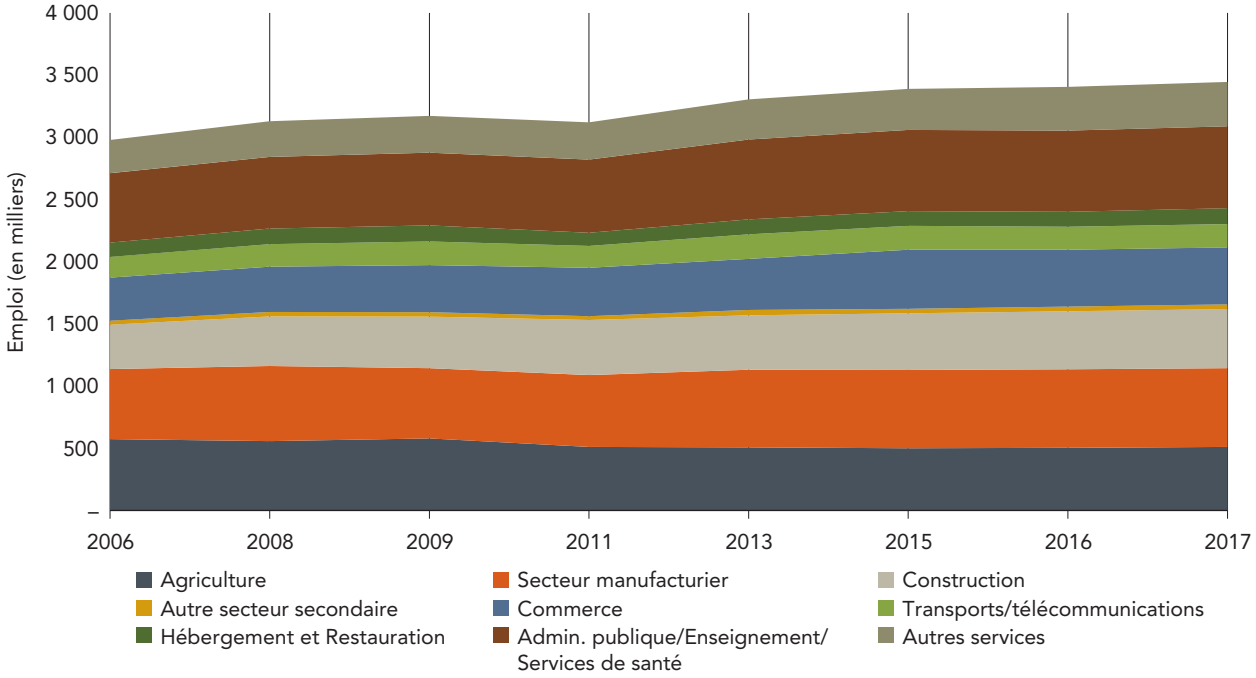
Banque mondiale. 2014. *The Unfinished Revolution. Bringing Opportunities, Good Jobs, and Greater Wealth to All Tunisians*. Examen des politiques de développement. Washington, DC: Banque mondiale.

Banque mondiale. 2020. *Poverty and Shared Prosperity 2020: Reversals of Fortune*. Washington, DC: Banque mondiale.

Banque mondiale et BAD (Banque africaine de développement). 2020. "Tunisia Public Expenditure Review." Banque mondiale - Autres études opérationnelles 33854.

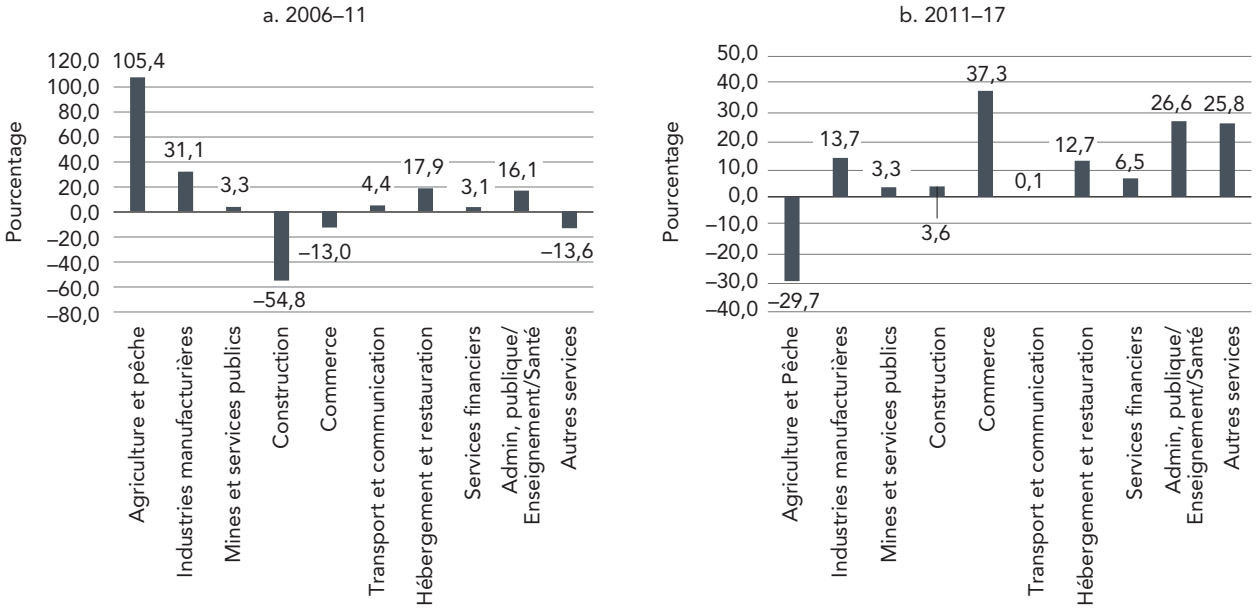
ANNEXE AU CHAPITRE

GRAPHIQUE 1.A.1. Évolution de l'emploi, par secteur, 2006–17



Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

GRAPHIQUE 1.A.2. Contributions par secteur à la croissance de l'emploi, 2006–17



Source : Basé sur les données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE) et de l'Annuaire statistique, INS ; Indicateurs de développement mondial, Banque mondiale.

CHAPITRE

2

Accès au marché du travail : coup de projecteur sur les femmes et les jeunes

POINTS CLÉS

- La Tunisie a réalisé des progrès considérables en matière de résultats scolaires, notamment sur le plan de la scolarisation, accompagnés d'un renversement de l'écart entre les hommes et les femmes.
- Néanmoins, un Tunisien sur cinq en âge de travailler n'a jamais été scolarisé et le pays accuse un retard par rapport aux économies de comparaison en ce qui concerne la qualité de l'apprentissage proposé.
- Avec seulement un individu en âge de travailler sur deux dans la population active, la Tunisie sous-exploite son capital humain, en particulier celui des jeunes et des femmes.
- Malgré quelques améliorations au cours de la dernière décennie, notamment grâce aux jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, la participation des femmes au marché du travail reste extrêmement faible
- La faiblesse de la demande de main-d'œuvre, la persistance de la division sexuelle des rôles assignés par la société aux hommes et aux femmes, le manque de services de garde d'enfants abordables et les disparités entre les femmes et les hommes en matière de propriété d'actifs productifs sont des facteurs plausibles de la persistance de la faible participation des femmes au marché du travail.
- Avec environ quatre jeunes de 15 à 29 ans sur dix qui ne sont ni en emploi, ni aux études, ni en formation (*NEET*) et des taux de chômage élevés parmi les diplômés universitaires, un jeune sur trois est sans emploi ; le défi de la jeunesse est d'une importance capitale
- L'inactivité semble être corrélée à l'exclusion des jeunes hommes peu instruits, au manque d'emplois chez les jeunes hommes diplômés de l'enseignement supérieur, et à la combinaison de la création lacunaire d'emplois et de la division sexuelle des rôles assignés par la société, chez les jeunes femmes titulaires d'un diplôme universitaire.
- La lenteur de la création d'emplois, conjuguée à l'inadéquation des compétences et à une prime salariale importante dans le secteur public, semble être le facteur source du chômage élevé chez les diplômés universitaires
- Les subventions salariales, qui offrent des possibilités d'emplois temporaires au prix d'importants effets d'aubaine et de substitution, ont peu d'impact sur la création d'emplois à long terme
- Le gouvernement et les parties prenantes doivent stimuler la participation et l'emploi des femmes et des jeunes pour tirer parti d'une fenêtre de tir réduite, mais atteignable sur le plan démographique.

Le chapitre 1 ouvre la voie en présentant le contexte macroéconomique, les tendances en termes de croissance, de niveau de vie et les résultats d'ensemble du marché du travail au cours des dernières décennies. Le chapitre 1 documente un glissement progressif de l'économie tunisienne vers un modèle de développement économique moins durable, fondé sur la demande intérieure et s'inscrivant dans le contexte d'un déclin de la productivité globale qui met en évidence des inefficacités à la fois techniques et touchant à l'affectation des ressources. Il montre que la transformation structurelle s'est poursuivie lentement et que la majorité des travailleurs sont toujours employés dans des secteurs dont la productivité est inférieure à la moyenne. Le chapitre illustre également que les gains de productivité du travail réalisés avant la révolution ont été perdus au profit de la croissance de l'emploi depuis 2011, une croissance qui n'a néanmoins pas suivi l'expansion de la population en âge de travailler. (L'encadré 2.1 contient les définitions de certains termes)

Ce chapitre propose d'abord une vue d'ensemble de l'évolution de la démographie en Tunisie au cours des dernières décennies, notamment des tendances dans la pyramide des âges et le niveau d'études de la population, et la façon dont la structure démographique est très susceptible de changer à l'avenir. Cette partie illustre aussi les tendances du marché du travail, tels que les récents changements provoqués par la pandémie de COVID-19. L'accent est mis sur l'accès au marché du travail au niveau global et en fonction des caractéristiques individuelles, ainsi qu'auprès des groupes défavorisés. Ce chapitre aborde aussi la participation des femmes et des jeunes au marché du travail. Il met en évidence la manière dont certains groupes de femmes s'en sortent mieux que d'autres en termes d'accès au marché du travail et fournit un résumé des contraintes qui pèsent sur la participation des femmes au marché du travail, sur la base d'une analyse documentaire des ouvrages spécialisés et de la documentation parallèle. Le chapitre se concentre également sur le chômage et l'inactivité des jeunes, en particulier des diplômés universitaires, et étudie les principaux obstacles à une transition sans heurts entre le monde de l'école et celui du travail.

Démographie et projections

La Tunisie se trouve aux derniers stades d'une transition démographique. Les changements démographiques ont des effets non négligeables sur l'évolution du marché du travail, la croissance économique et le niveau de vie dans tous les pays. En Tunisie, le taux de fécondité, qui mesure le nombre de naissances par femme, a diminué de plus de moitié au cours des 40 dernières années, passant de 5,1 en 1980 à 2,2 en 2018 (IDM), et l'espérance de vie est passée de 62 ans en 1980 à plus de 76 ans aujourd'hui. Ces changements ont eu un impact sur le taux de croissance de la population, qui est passé de 2,6 % en 1980 à environ 1,1 % au cours des cinq dernières années, mais aussi sur la pyramide des âges. Le ratio de dépendance démographique, qui représente le rapport entre la population en âge de travailler et celle en âge de ne pas travailler, est passé de 84 (pour 100 personnes en âge de travailler) en 1980 à 44,4 en 2011. Il a progressivement augmenté (48,9 en 2019) et devrait continuer à augmenter lentement au cours des deux prochaines décennies (Graphique 2.1). La hausse du ratio de dépendance des personnes âgées, qui l'emportera sur la baisse du ratio de dépendance des enfants, fera lentement passer le ratio de dépendance démographique total de 49,6 en 2020 à 51,6 en 2040 (Graphique 2.1).

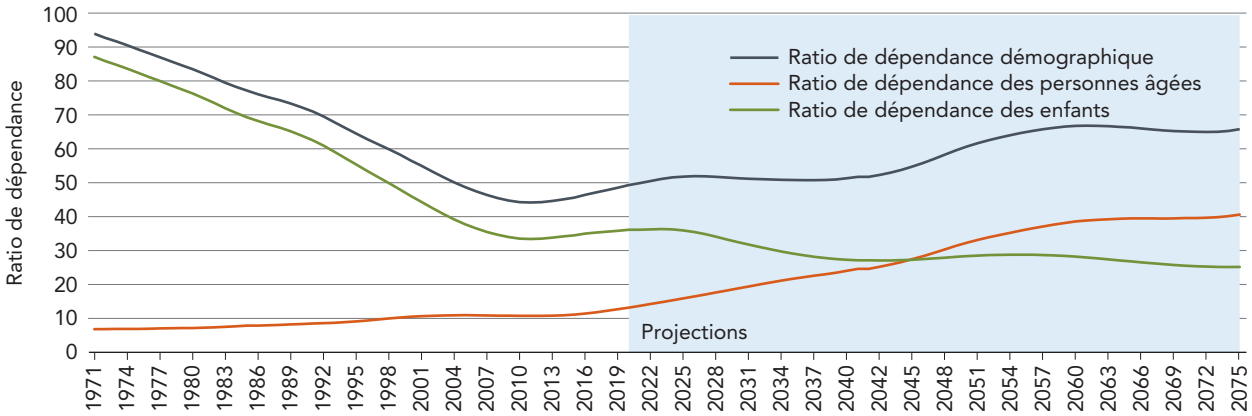
Sur le plan démographique, la fenêtre de tir est réduite, mais atteignable. La population jeune, qui est le principal contributeur aux nouvelles entrées sur le marché du travail, oscillera autour de 21 % en tant que part de la population totale au cours des deux prochaines décennies et diminuera progressivement par la suite (Graphique 2.2 Graphique 2.3). La population en âge de travailler (15–64 ans) diminuera modestement, passant de 66,8 % à 66,0 % d'ici 2040. Ce dernier résultat est le sous-produit d'une modeste augmentation de la part des jeunes (15–29 ans), d'une baisse de 5,4 points de pourcentage de la part des individus de 30 à 44 ans et d'une augmentation de 4 points de pourcentage de la part des individus de 45 à 64 ans. En revanche, la part des personnes âgées, de 65 ans et plus, va presque doubler, passant de 8,9 à 16,0 %, en grande partie grâce à l'augmentation de l'espérance de vie des femmes. La création d'emplois pour une population en âge de travailler encore importante et de plus en plus instruite sera essentielle pour tirer parti du dividende démographique. Augmenter les taux de participation et d'emploi chez les groupes qui accusent actuellement un retard sera un défi majeur que le gouvernement tunisien et les autres parties prenantes devront relever compte tenu du vieillissement de la population.

Plus de 60 (70) % de la population (urbaine) habite dans les régions côtières. La part de la population située dans les régions côtières de la Tunisie, à savoir le Grand Tunis, le Nord-Est et le Centre-Est, est passée de 60 à 62 % entre 2006 et 2017 (Tableau 2.1). Ces régions se sont également urbanisées et, en 2017, elles abritaient près de 72 % de la population urbaine du pays. Les régions intérieures

ENCADRÉ 2.1. Définitions des concepts clés du marché du travail

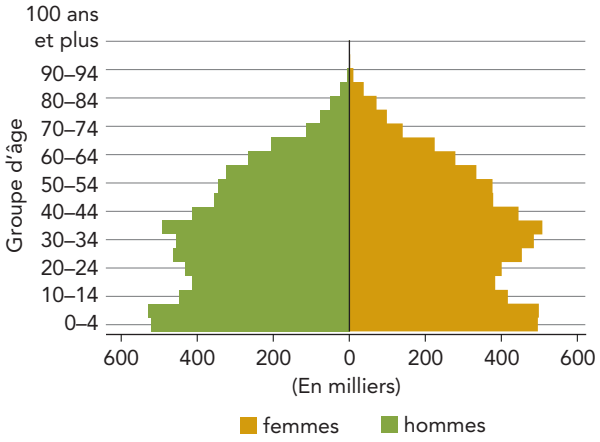
Situation du marché du travail	
Pourcentage de la population en âge de travailler	L'ensemble des individus de 15 ans et plus
Population active	Tous les individus en âge de travailler, qui étaient soit employés soit au chômage pendant la semaine de référence.
Employé	La population active comprend les individus en âge de travailler ayant exercé un travail contre rémunération, profit ou gain pour le ménage pendant au moins une heure au cours de la semaine de référence. Elle comprend les personnes qui sont temporairement absentes du travail pour des raisons telles qu'un aménagement du temps de travail, la nature de leur travail, les jours fériés, les congés annuels, les congés de maladie ou les congés de maternité/paternité.
Au chômage	La population des chômeurs comprend l'ensemble des individus en âge de travailler, qui n'exerçaient pas un emploi au cours de la semaine de référence, ayant cherché du travail au cours du dernier mois et qui étaient disponibles pour travailler au cours de la semaine de référence.
Exclus de la population active	Les personnes exclues de la population active comprennent les individus qui n'étaient ni employés ni au chômage pendant la semaine de référence.
NEET	Les jeunes, de 15 à 24 ans, qui ne sont ni en emploi, ni aux études, ni en formation (de l'anglais *not in education, employment, or training*).
Type d'emploi	
Travailleur salarié ou employé	Un salarié ou un employé est une personne qui travaille contre rémunération pour quelqu'un d'autre, même dans le cadre d'un emploi temporaire.
Apprenti	Un apprenti est une personne en train d'être formée à un emploi ou un métier. L'individu peut être rémunéré ou recevoir de l'argent de poche ; un apprenti rémunéré est considéré comme ayant un emploi. Les apprentis non rémunérés sont considérés comme exclus de la population active.
Employeur	Un employeur est une personne qui exploite sa propre entreprise ou son propre commerce et qui engage un ou plusieurs employés.
Travailleur à son compte	Un travailleur à son compte est une personne qui exploite sa propre entreprise ou son propre commerce et n'emploie pas de salariés. Il/elle peut travailler seul·e ou avec l'aide de travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale.
Travailleur familial non rémunéré ou collaborant à l'entreprise familiale	Un travailleur familial collaborant à l'entreprise familiale est une personne qui travaille sans rémunération dans une entreprise à vocation commerciale exploitée par un membre du ménage.
Partenariat public-privé	
Emploi dans le secteur public	L'emploi dans le secteur public comprend tous les employés travaillant dans un établissement public ou dans une société publique.
Emploi dans le secteur privé	L'emploi dans le secteur privé englobe tous les salariés ne travaillant pas dans un établissement public ou dans une société publique, ainsi que tous les employeurs, travailleurs à leur compte et travailleurs familiaux non rémunérés.
Travail formel/informel	
Travail informel	Le travail informel comprend (a) les salariés et les apprentis qui travaillent pour un employeur qui ne cotise pas à la sécurité sociale en leur nom ou, lorsqu'il manque une réponse, lorsqu'ils ne bénéficient pas de congés annuels payés ni de congés maladie payés ; (b) les travailleurs et les employeurs à leur compte qui gèrent des unités économiques du secteur informel (telles que définies ci-dessous) ; (c) tous les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale.
Secteur informel	Le secteur informel comprend les travailleurs et employeurs à leur compte qui gèrent des entreprises privées non constituées en société, sans numéro d'identification fiscale, ou bien liées à un identifiant fiscal, mais sans système de comptabilité formel.

GRAPHIQUE 2.1. Ratios de dépendance démographique (total, enfants et personnes âgées), 1971–2075



Source : D'après les données des Indicateurs du développement mondial, Banque mondiale ; World Population Prospects 2019 (base de données), Division de la population, Département des affaires économiques et sociales, Nations unies, New York, https://population.un.org/wpp/.

GRAPHIQUE 2.2. Pyramide des âges de la population, par tranches d'âge de cinq ans, 2020



GRAPHIQUE 2.3. Pyramide des âges, par tranches d'âge de cinq ans, 2040 (projection de la variante moyenne)

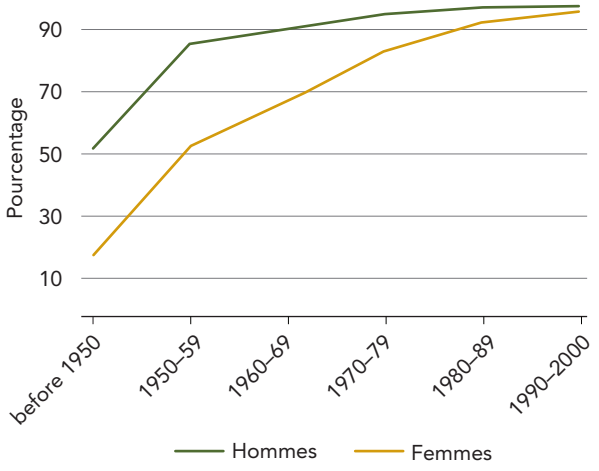
Source : D'après les données de World Population Prospects 2019 (base de données), Division de la population, Département des affaires économiques et sociales, Nations unies, New York, https://population.un.org/wpp/.

TABLEAU 2.1. Distribution de la population, par région, zone urbaine ou rurale, et part de la population urbaine, 2006 et 2017

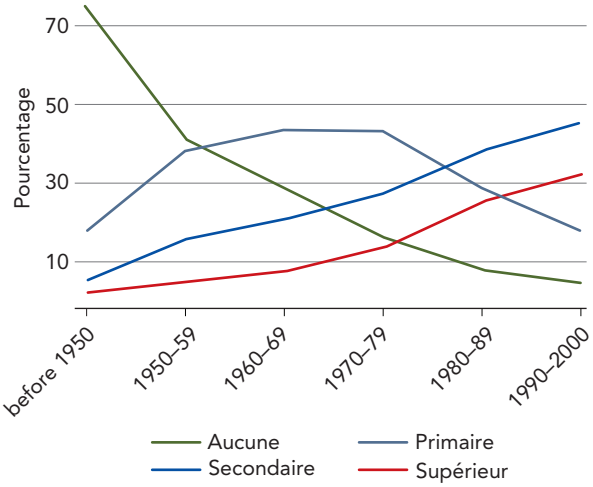
	National		Urbain		Rural		Part urbaine	
	2006	2017	2006	2017	2006	2017	2006	2017
Grand Tunis	22,9	24,3	32,2	32,8	5,1	6,3	92,3	91,7
Nord-est	14,0	14,0	13,0	13,3	15,7	15,6	61,1	64,5
Nord-ouest	12,0	10,4	6,9	6,4	21,7	18,8	37,7	42,0
Centre-est	22,8	23,8	25,1	25,5	18,4	20,3	72,1	72,8
Centre-ouest	13,5	13,0	6,8	6,8	26,4	26,1	32,7	35,6
Sud-est	9,2	9,1	10,1	9,9	7,6	7,5	71,5	73,6
Sud-ouest	5,7	5,5	5,9	5,5	5,2	5,5	68,1	68,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	65,4	68,0

Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

GRAPHIQUE 2.4. Taux d'alphabétisation, par cohorte de naissance, 2015



GRAPHIQUE 2.5. Niveau de scolarité, distribution par cohorte, 2017



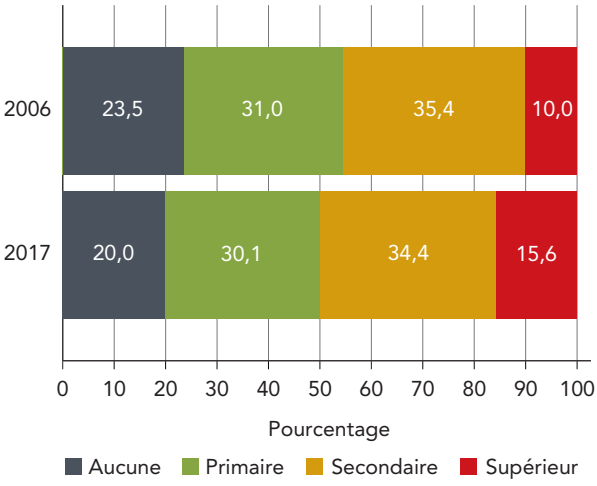
Source : Sur la base des données de l'EBCNV de 2015, INS ; et de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

accueillent 28 % de la population urbaine du pays. La part de la population urbaine est passée d'environ 65 % en 2006 à 68 % en 2017. Toutes les régions ont enregistré une expansion du taux d'urbanisation, à l'exception du Sud-Ouest, où la part est restée constante, à 68 %.

Au cours des dernières décennies, les Tunisiens ont réalisé des progrès substantiels en matière de résultats scolaires. En 2014, environ 8 Tunisiens sur 10 étaient alphabétisés, contre moins de 1 sur 2 trois décennies plus tôt. Le taux d'alphabétisation est comparable au taux moyen de la région (79,3 % en 2019) et inférieur à la moyenne des pays à revenu intermédiaire (86,4 % en 2019). Le taux brut de scolarisation dans l'enseignement secondaire est passé de 25,1 % en 1980 à 92,7 % en 2016, et le taux brut de scolarisation dans l'enseignement supérieur est passé de 5,0 % en 1980 à 31,8 % en 2019. Ces chiffres sont à comparer avec 81,7 (41,0) pour cent et 77,2 (36,9) pour cent pour le taux d'inscription dans le secondaire (supérieur) parmi les pays de la région et groupes de revenus de comparaison, respectivement.

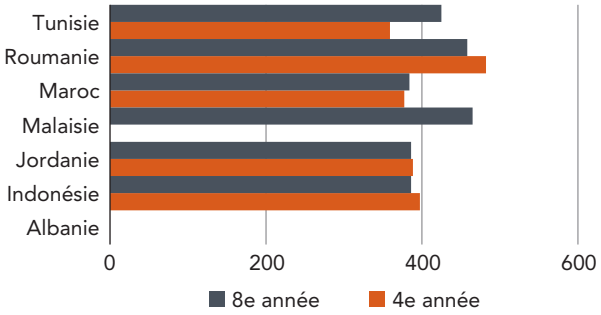
Pourtant, 1 Tunisien en âge de travailler sur 5 n'a jamais obtenu de certificat scolaire. Les progrès réalisés au cours des dernières décennies se reflètent dans le niveau de scolarité des différentes cohortes de la population en âge de travailler. Le taux d'alphabétisation est passé d'environ 17 % et 51 % chez les femmes et les hommes nés avant 1950, respectivement, à plus de 95 % chez les jeunes générations (nées dans les années 1990) (Graphique 2.4). De même, le niveau d'études s'est considérablement amélioré au fil du temps. Environ 1 Tunisien sur 3 né dans les années 1990 est titulaire d'un diplôme universitaire, contre 1 sur 4 parmi les Tunisiens nés entre 1980 et 1989 et moins de 2 % dans la cohorte née avant 1950 (Graphique 2.5). Le nombre de diplômés universitaires supplémentaires a atteint un pic au cours de l'année universitaire 2010/11 et a commencé à diminuer par la suite, pour atteindre environ 52 000 en 2018/19. Parallèlement, en 2017, environ 20 % de la population en âge de travailler n'a pas fait d'études (23,5 % en 2006) ; environ 30 % a achevé sa scolarité primaire ; 34 % suivi des études secondaires ; et 15,6 % est diplômée de l'enseignement supérieur (10 % en 2006) (Graphique 2.6).

GRAPHIQUE 2.6. Niveau de scolarité, distribution dans la population en âge de travailler, 2006 et 2017

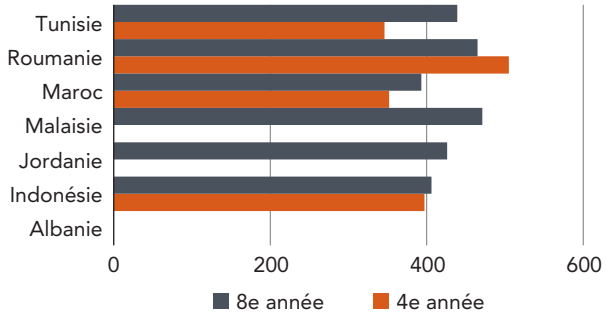


Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

GRAPHIQUE 2.7. Notes en mathématiques, Tunisie et pays de comparaison, vers 2015



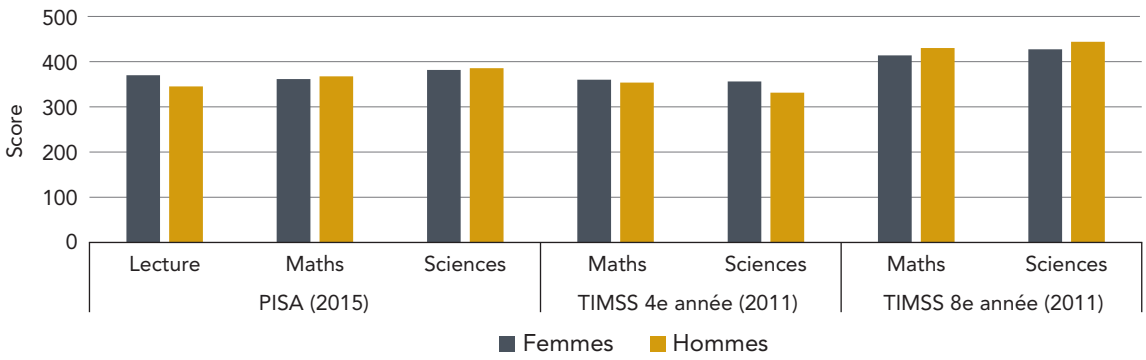
GRAPHIQUE 2.8. Notes dans les matières scientifiques, Tunisie et pays de comparaison, vers 2015



Source : Basé sur les données de TIMSS (Trends in International Mathematics and Science Study) (data repository), International Association for the Evaluation of Educational Achievement, Amsterdam, https://www.iea.nl/data-tools/repository/timss.
Remarque : L'année administrative diffère selon les pays : Indonésie (2015, 4e ; 2011, 8e), Jordanie (2015), Malaisie (2015), Maroc (2015), Roumanie (2011), Tunisie (2011).

La qualité de l'enseignement accuse un retard en Tunisie par rapport aux pays de comparaison. Les enfants nés en Tunisie aujourd'hui seront 52 % aussi productifs à l'âge adulte qu'ils auraient pu l'être s'ils avaient bénéficié d'une scolarité complète et d'une bonne santé. L'indice du capital humain en Tunisie est inférieur à la moyenne des pays de la région, mais supérieur à la moyenne des pays à revenu moyen/tranche inférieure. L'indice est plus élevé en Tunisie qu'au Maroc, mais plus bas qu'en Albanie (63), en Indonésie (54), en Jordanie (55), en Malaisie (61) et en Roumanie (58). En 2010–20, l'indice de la Tunisie a légèrement diminué, passant de 0,53 à 0,52, en grande partie en raison d'une baisse des résultats aux tests harmonisés. Ces scores mesurent les performances dans les programmes de tests internationaux. Les élèves tunisiens obtiennent un score de 384 (405 en 2010) sur une échelle où 625 représente le niveau supérieur et 300 le niveau minimum. Selon le Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA) de 2015, la Tunisie a obtenu des résultats bien inférieurs à la moyenne de l'OCDE en lecture (361 contre 490), dans les matières scientifiques (386 contre 491) et en mathématiques (367 contre 487). Une baisse des scores a également été constatée en 2012–15. L'étude TIMSS (Trends in International Mathematics and Science Study) fournit des données sur les résultats en mathématiques et dans les matières scientifiques des élèves de la 4e à la 8e année tous les quatre ans depuis 1995. En 2011, les résultats moyens en mathématiques des élèves de 4e et de 8e année en Tunisie étaient respectivement de 359 et 425, et les résultats moyens dans les matières scientifiques étaient de 346 et 439 (Graphique 2.7 Graphique 2.8). Ce chiffre est inférieur à celui des pays de comparaison pour les élèves de 4e année et inférieur à celui des pays de référence cibles (Malaisie et Roumanie) pour les élèves de 8e année.

GRAPHIQUE 2.9. Résultats aux tests PISA et TIMSS, par sexe, 2011 et 2015



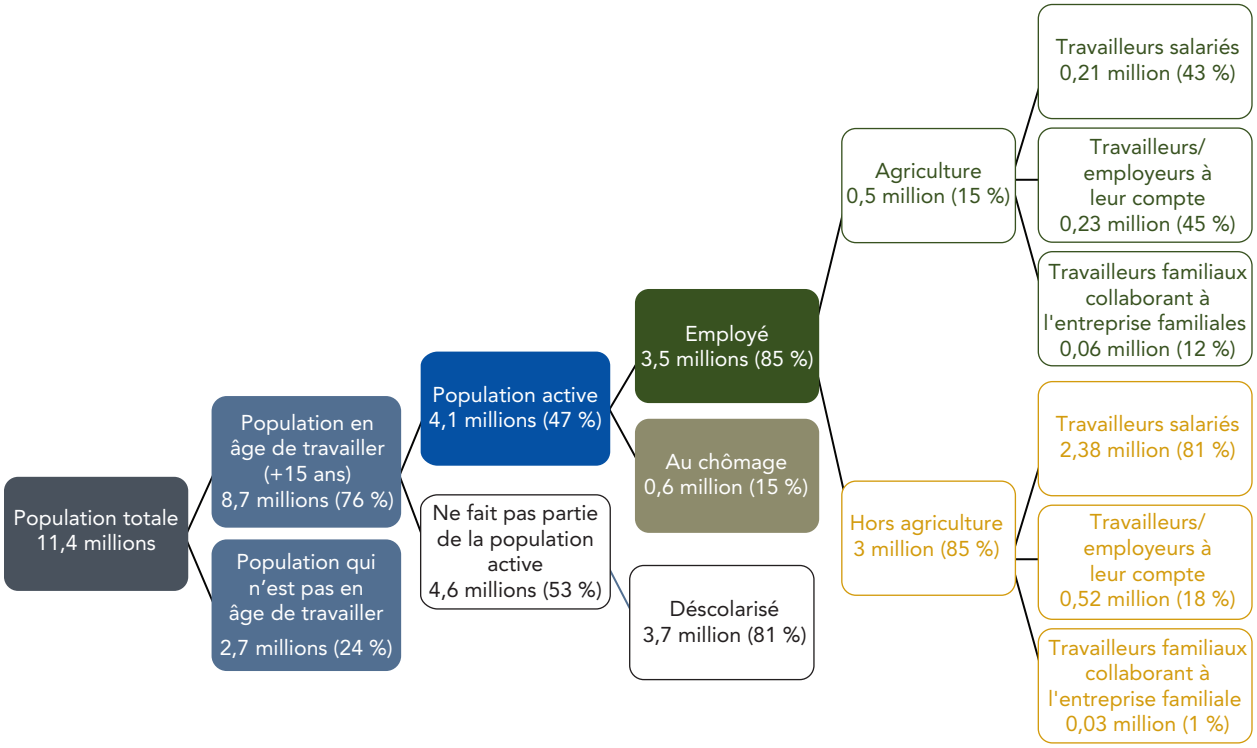
Source : Basé sur les données de PISA (Programme international pour le suivi des acquis des élèves) (tableau de bord), Organisation de coopération et de développement économiques, Paris, http://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/; TIMSS (Trends in International Mathematics and Science Study) (data repository), International Association for the Evaluation of Educational Achievement, Amsterdam, https://www.iea.nl/data-tools/repository/timss.
Remarque :Les scores vont de 0 à 1000. Certaines différences apparentes entre les estimations peuvent ne pas être statistiquement significatives.

L'amélioration rapide des résultats scolaires s'est accompagnée d'une réduction totale de l'écart et, dans certains cas, d'une inversion des disparités entre les hommes et les femmes. Le taux d'alphabétisation des femmes est passé de 35,8 % à 72,2 % entre 1984 et 2014 et, parmi les cohortes plus jeunes, les femmes sont aujourd'hui à égalité avec les hommes (voir Graphique 2.4). Environ 17 % des femmes en âge de travailler sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, contre 13,9 % pour les hommes. L'écart est considérablement plus important chez les jeunes de 25 à 29 ans (38,2 % contre 23,7 % chez les jeunes femmes et les jeunes hommes, respectivement). Au cours de la dernière décennie, environ 70 % des diplômés universitaires sont des femmes. L'indice de capital humain est plus élevé chez les femmes (54) que chez les hommes (50). En 4e année, les filles obtiennent de meilleurs résultats que les garçons dans les évaluations des matières scientifiques (TIMSS 2011), mais, en 8e année, les garçons font légèrement mieux que les filles, aussi bien en mathématiques que dans les matières scientifiques. Parmi les élèves de 15 ans, les filles obtiennent de meilleurs résultats que les garçons en lecture, tandis que les garçons et les filles obtiennent les mêmes résultats en mathématiques et dans les matières scientifiques (PISA 2015) (Graphique 2.10).

Tendances en matière d'accès au marché du travail

En Tunisie, le capital humain est sous-exploité : plus d'un Tunisien en âge de travailler sur deux est sans emploi et ne cherche pas de travail. La population en âge de travailler, âgée de 15 ans et plus, comprend 8,7 millions de personnes (76 % de la population totale) qui peuvent contribuer de manière productive à l'économie (2017) (voir Graphique 2.10). Environ 47 % de la population en âge de travailler est active sur le marché du travail, et 53 % n'est ni employée ni à la recherche d'un emploi, ce qui correspond à 4,6 millions de personnes. Parmi les inactifs, plus de 8 sur 10 (soit 3,7 millions de personnes) ne sont pas non plus aux études. Le taux de participation au marché du travail en Tunisie est supérieur à la moyenne de la région MENA (43,2 % en 2017, à l'exception des pays à revenu élevé), mais considérablement faible par rapport à la moyenne des pays à revenu intermédiaire (64,9 % en 2017).

GRAPHIQUE 2.10. Structure du marché du travail, Tunisie, 2017



Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.
Remarque :Les pourcentages entre parenthèses sont calculés en tant que part du niveau affiché dans la cellule de niveau supérieur. Les estimations de l'emploi dans le secteur public diffèrent des données administratives, peut-être en raison d'une erreur de mesure dans les informations concernant le lieu de travail déclarées par les répondants à l'Enquête Nationale sur l'Emploi.

TABLEAU 2.2. Principaux indicateurs du marché du travail, par sexe, tranche d'âge, niveau d'études et zone (milieu urbain ou rural), 2006–17

	2006	2008	2009	2011	2013	2015	2016	2017
				Taux de participation au marché du travail				
Par sexe								
Hommes	67,3	68,0	68,7	70,1	70,0	68,8	68,5	68,3
Femmes	24,4	24,7	24,8	24,9	25,6	26,0	26,6	26,5
Par tranche d'âge								
Jeunes de 15 à 29 ans	40,1	41,7	41,0	44,5	45,3	41,6	43,2	42,2
Adultes (30 à 54 ans)	60,3	60,9	62,0	60,5	61,1	62,9	62,5	62,7
Travailleurs de 55 ans et plus	22,4	20,5	20,5	21,0	20,3	21,5	21,1	21,2
Par niveau de scolarité								
N'a pas fait d'études	24,7	22,4	23,1	22,0	18,0	19,4	18,4	18,1
Primaire	54,3	55,6	55,5	53,8	52,6	52,0	51,9	51,2
Secondaire	46,6	47,0	46,4	47,8	52,8	50,6	51,7	51,3
Supérieur	64,6	65,5	67,3	69,8	63,5	67,2	66,1	66,6
Par zone								
Zones urbaines	46,3	47,5	46,6	47,8	49,0	49,2	49,4	48,8
Zones rurales	44,3	43,4	46,2	46,0	44,1	42,5	42,2	43,0
				Rapport emploi/population				
Par sexe								
Hommes	59,5	60,4	61,0	59,6	60,7	60,3	60,0	59,8
Femmes	20,7	20,8	20,1	18,1	19,7	20,3	20,4	20,5
Par tranche d'âge								
Jeunes de 15 à 29 ans	30,2	31,0	29,4	27,5	30,1	27,8	28,7	28,2
Adultes (30 à 54 ans)	56,4	57,4	58,1	55,2	56,2	57,2	56,9	57,1
Travailleurs de 55 ans et plus	21,7	20,0	20,2	20,5	19,9	21,1	20,8	20,9
Par niveau de scolarité								
N'a pas fait d'études	23,1	21,5	21,7	20,2	17,2	18,4	17,4	17,4
Primaire	47,2	49,7	49,7	47,2	47,4	47,4	47,4	46,9
Secondaire	40,8	40,7	39,9	38,0	44,2	42,4	43,2	43,2
Supérieur	53,7	52,4	52,5	49,4	44,3	49,2	47,2	47,2
Par zone								
Zones urbaines	40,2	41,4	40,6	39,2	41,1	41,5	41,6	41,0
Zones rurales	39,3	38,3	39,7	37,1	37,3	36,6	36,0	37,0
				Taux de chômage				
Par sexe								
Hommes	11,5	11,1	11,3	15,0	13,3	12,4	12,4	12,4
Femmes	15,1	15,9	18,8	27,4	23,0	22,2	23,5	22,6
Par tranche d'âge								
Jeunes de 15 à 29 ans	24,6	25,6	28,2	38,2	33,5	33,1	33,5	33,2
Adultes (30 à 54 ans)	6,4	5,6	6,3	8,7	8,0	9,0	9,0	9,0
Travailleurs de 55 ans et plus	2,8	2,2	1,5	2,1	1,8	2,0	1,5	1,8

(suite)

TABLEAU 2.2. Principaux indicateurs du marché du travail, par sexe, tranche d'âge, niveau d'études et zone (milieu urbain ou rural), 2006–17 *(suite)*

	2006	2008	2009	2011	2013	2015	2016	2017
Par niveau de scolarité								
N'a pas fait d'études	6,3	4,2	6,1	8,0	4,7	5,5	5,6	4,3
Primaire	13,0	10,6	10,4	12,4	9,9	8,8	8,6	8,3
Secondaire	12,5	13,4	14,0	20,6	16,2	16,3	16,5	15,6
Supérieur	16,9	20,0	21,9	29,2	30,2	26,8	28,5	29,1
Par zone								
Zones urbaines	13,0	12,8	12,9	17,9	16,1	15,7	15,9	15,9
Zones rurales	11,4	11,7	14,0	19,3	15,4	13,9	14,8	13,9

Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

La participation des femmes au marché du travail est inhabituellement faible, en particulier chez les femmes peu instruites. Moins de 3 femmes sur 10 participent au marché du travail. À 26,5 %, contre 68,3 % chez les hommes (2017), la participation des femmes au marché du travail a augmenté modestement au cours de la décennie (24,4 % en 2006) (voir Tableau 2.2). La participation des jeunes a également été inférieure à la moyenne, en grande partie grâce à l'augmentation des inscriptions dans l'enseignement secondaire et supérieur. Le taux d'activité des personnes n'ayant pas fait d'études était exceptionnellement bas. En 2017, leur taux de participation au marché du travail était estimé à 18,1 %, contre 24,7 % en 2006. Cette situation était principalement attribuable aux femmes de 30 à 44 ans et de 45 à 64 ans n'ayant pas fait d'études.

Environ 15 % de la population active est au chômage, un taux plus élevé qu'il y a dix ans. Environ 0,6 million de personnes à la recherche d'un emploi n'ont pas pu en trouver en 2017 (voir Graphique 2.10). Cela correspond à un taux de chômage de 15,3 %, presque trois fois plus élevé que le taux observé dans les pays à revenu intermédiaire et environ 2,5 points de pourcentage de plus que la moyenne des pays de la région. Au cours des années précédant la révolution de 2011, le taux de chômage est passé de 12,5 % en 2006 à 18,3 % en 2011. Depuis lors, il a progressivement diminué, mais il reste supérieur au taux d'il y a dix ans et est nettement plus élevé que la moyenne des pays de la région (10,9 %) et des groupes de revenus (5,6 %) de comparaison (Tableau 2.3.).

Le chômage est plus élevé chez les femmes et les diplômés universitaires. Le taux de chômage moyen de 15,3 % masque une hétérogénéité considérable. Bien que les femmes comme les hommes aient affiché une baisse du chômage à partir de 2011, le taux de chômage est plus élevé chez les femmes que chez les hommes. En 2017, il était estimé à 22,6 % chez les femmes et à 12,4 % chez les hommes. Des écarts considérables sont observés entre les tranches d'âge et les niveaux de scolarité. Le taux de chômage des jeunes de 15 à 29 ans était de 33,2 % en 2017, en baisse par rapport au niveau atteint en 2011 (38,2 %). Ce chiffre est à comparer

TABLEAU 2.3. Principaux indicateurs du marché du travail, 2006–17

	2006	2008	2009	2011	2013	2015	2016	2017	PRI	MENA
Taux de participation au marché du travail	45,6	46,2	46,5	47,2	47,4	47,1	47,2	47,0	64,9	43,2
Taux de participation au marché du travail, Femmes	24,4	24,7	24,8	24,9	25,6	26,0	26,6	26,5	45,2	18,0
Rapport emploi/population	39,9	40,4	40,3	38,5	39,9	39,9	39,8	39,8	61,3	38,1
Taux de chômage	12,5	12,4	13,3	18,3	15,9	15,2	15,6	15,3	5,6	12,9
Part des emplois rémunérés (% du total des emplois)	68,2	69,3	—	71,2	72,0	72,8	72,2	75,1	47,6	62,6
Part de l'emploi non agricole (% de l'emploi total)	80,9	82,3	81,9	83,8	84,7	85,2	85,3	85,3	30,7	20,4

Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS ; et des indicateurs de développement mondial, Banque mondiale.
Remarque : Les données relatives aux pays à revenu intermédiaire (PRI) et aux pays de la région MENA se rapportent à 2017 et se fondent sur des estimations nationales, à l'exception de la part des emplois dans l'agriculture dans les PRI et les pays de la région MENA, ainsi que des taux de participation au marché du travail global et des femmes dans les PRI, qui sont fondés sur des estimations modélisées de l'Organisation internationale du travail.
Les données pour la région MENA excluent les pays à revenu élevé.

à moins de 1 sur 10 chez les personnes dans la force de l'âge (30–54 ans) et à 1,8 % chez les personnes plus âgées (55 ans ou plus). De même, les jeunes diplômés universitaires sont confrontés à des taux de chômage élevés (29,1 % en 2017, à peu près stables depuis 2011) par rapport aux personnes ayant suivi un niveau d'enseignement secondaire (15,6 %) ou inférieur (8,3 %, enseignement primaire ; 4,3 %, jamais scolarisé).

Les zones rurales et les régions intérieures sont à la traîne dans l'ensemble des chiffres du marché du travail. Les individus en milieu rural s'investissent moins sur le marché du travail que leurs homologues urbains : en 2017, environ 4 Tunisiens sur 10 en milieu rural ont participé au marché du travail par rapport à près de 5 sur 10 en milieu urbain (voir Tableau 2.3). L'écart du taux d'activité s'est élargi de 2 points de pourcentage en 2006 à près de 6 points de pourcentage en 2017 en raison à la fois d'une augmentation constante dans les zones urbaines et d'une baisse dans les zones rurales depuis 2011. À 15,9 % en 2017, le taux de chômage dans les zones urbaines était supérieur au taux dans les zones rurales (13,9 %), alors que les deux taux ont diminué à partir de 2011 et sont toujours au-dessus du niveau observé en 2006. On observe de grandes disparités d'une région à l'autre (voir Tableau 2.3) Les régions intérieures plus défavorisées ont affiché à la fois des taux de participation au marché du travail plus faibles (42,3 % contre 49,8 % dans les régions intérieures et côtières, respectivement, en 2017) et un chômage plus élevé (20,1 % contre 12,9 % dans les régions intérieures et côtières, respectivement, en 2017). Le taux de chômage était de 25,6 % et 24,3 % dans les régions du Sud-Ouest et du Sud-Est, respectivement, suivi des régions du Centre-Ouest et du Nord-Ouest, avec 17,4 % et 16,7 %. Les régions du Nord-Est et du Centre-Est ont affiché des taux de chômage d'environ 10,0 %, tandis que la région du Grand Tunis a atteint 17,0 %. Le chômage a modestement baissé à partir de 2011 dans toutes les régions, mais seul le Nord-Est affichait en 2017 un taux de chômage inférieur à celui de la décennie précédente (10,4 % en 2017 contre 14,2 % en 2006) grâce à une croissance régulière du nombre de personnes employées.

Les chômeurs sont en grande partie des jeunes, des hommes, des personnes n'ayant pas dépassé le niveau d'études primaire ou secondaire, et des résidents en milieu urbain. Sur 0,6 million de chômeurs en 2017, environ 2 sur 3 étaient des jeunes de 15 à 29 ans (31 % dans la tranche d'âge des 15–24 ans et 32 % dans la tranche d'âge des 24–29 ans) (Graphique 2.11). Cette situation est particulièrement préoccupante, car, au cours des deux prochaines décennies, la part des jeunes dans la population totale restera à peu près constante, soit environ 23 %. Environ 58 % des chômeurs étaient des hommes, et près de 60 % avaient au mieux obtenu un certificat d'enseignement secondaire : 38 % ont suivi un enseignement secondaire, 18 % un enseignement primaire et environ 2 % n'ont jamais été scolarisés. Les personnes diplômées de l'enseignement supérieur ont contribué pour 42 % au chômage total. La plupart des chômeurs vivent dans des zones urbaines et sont principalement situés dans la région du Grand Tunis (30,5 %) et dans la région du Centre-Est (15 %).[13]

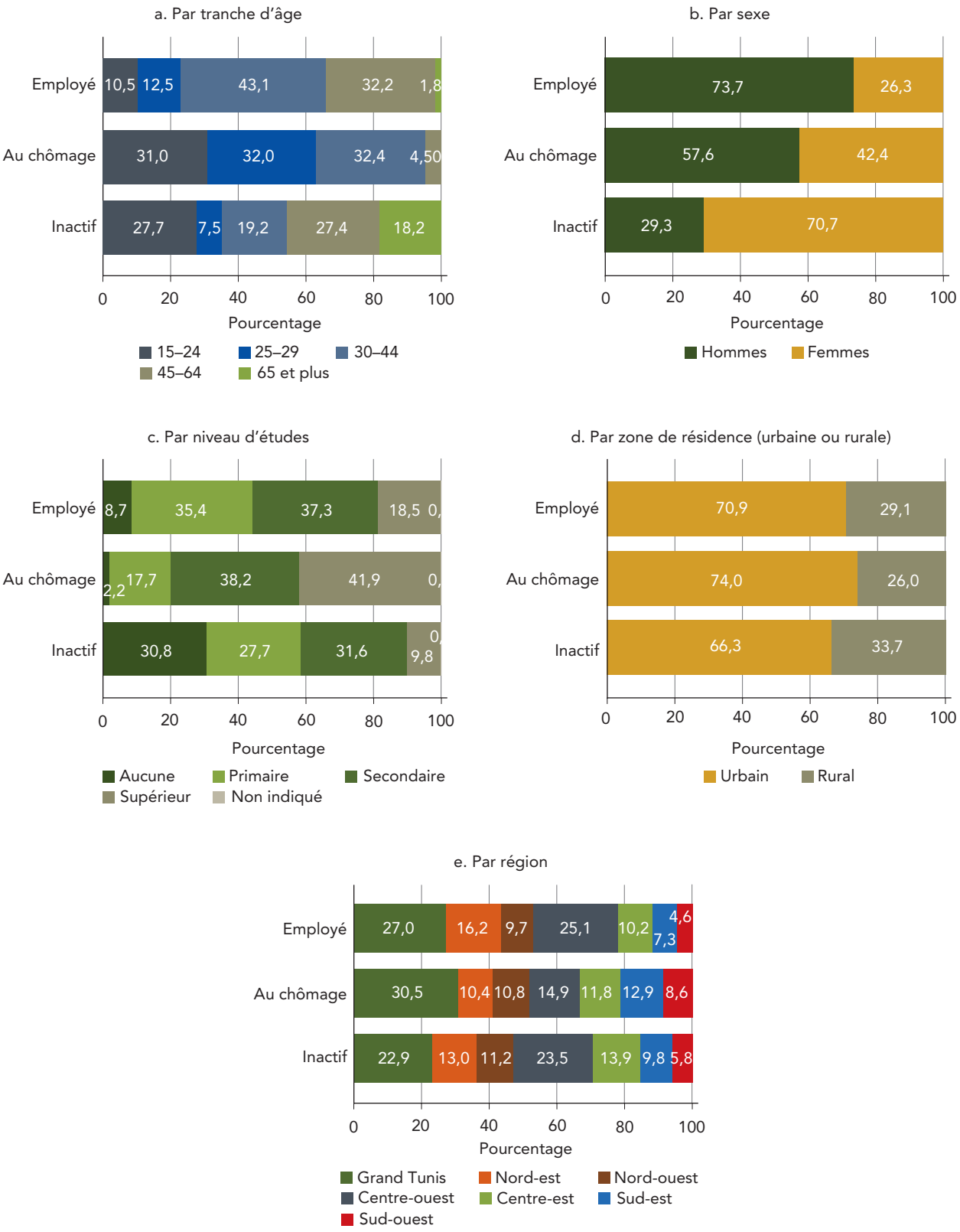
La population inactive est principalement composée de jeunes, de femmes, de personnes n'ayant pas dépassé le niveau d'études primaire et de résidents des zones urbaines. Environ 40 % des inactifs sont des jeunes de 15 à 29 ans, dont 31 % ont entre 15 et 24 ans et sont en grande partie scolarisés (voir Graphique 2.11). Environ 20 % de la population inactive est âgée de 30 à 44 ans, et 42 % est âgée de 45 ans ou plus. La grande majorité des personnes inactives sont des femmes (71 %) et sont peu instruites. Près d'une personne sur trois n'a pas fait d'études, 26 % a achevé sa scolarité primaire et 34 % a suivi un enseignement secondaire. Moins de 9 % des inactifs ont un diplôme universitaire. Plus de 2 inactifs sur 3 vivent dans des zones urbaines, et plus de 1 sur 2 dans des régions côtières.

Les Tunisiens quittent l'agriculture et sont de plus en plus embauchés dans le secteur des services.[14] Sur environ 3,5 millions d'employés en 2017, 85 % travaillaient dans des secteurs non agricoles, principalement dans les services (52 %) (Graphique 2.12). La part des travailleurs dans l'agriculture a diminué de 23 % (plus de 60 000 individus) au cours de la décennie, passant de 19,2 % en 2006 à 14,8 % en 2017, et le rythme de la transition s'est accéléré à partir de 2011. La part du secteur secondaire est passée de 32,0 % à 33,3 % entre 2006 et 17, mais elle est restée en deçà du pic atteint en 2011 (33,7 %). Dans le secteur secondaire, la fabrication de produits alimentaires a affiché une croissance de plus de 44,0 pour cent (soit plus de 28 000 personnes), suivie de la construction, avec une augmentation d'environ 34,0 pour cent, et des autres industries manufacturières (26,7 pour cent) (Tableau 2.4). En revanche, le textile a perdu des emplois, et l'emploi a diminué de près de 10 % (soit une perte de 24 500 personnes). Le secteur des services a poursuivi une expansion lente, mais régulière, passant

[13] Ensemble, les deux régions ont contribué à environ 48 % de la population totale en âge de travailler.

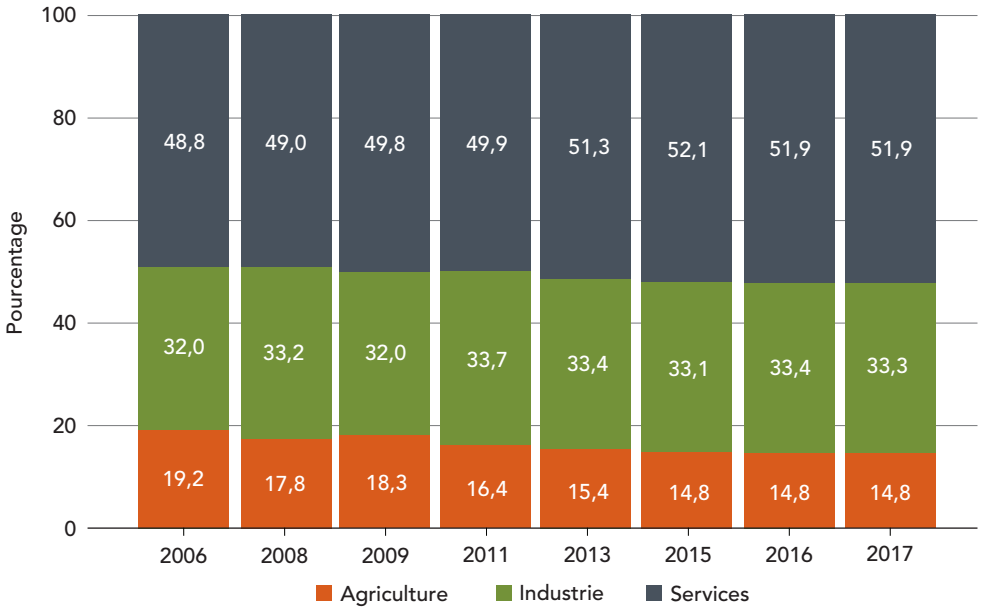
[14] Les déplacements de la main-d'œuvre indiquent les transitions individuelles d'un secteur à l'autre, qui sont généralement rares, en particulier les mouvements hors de l'agriculture et un solde positif de travailleurs dans les services par rapport à l'agriculture.

GRAPHIQUE 2.11. Distribution des individus en âge de travailler, par statut professionnel, tranche d'âge, sexe, niveau de scolarité et zone de résidence, 2017



Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

GRAPHIQUE 2.12. Distribution de la population active, par grand secteur, 2006–17



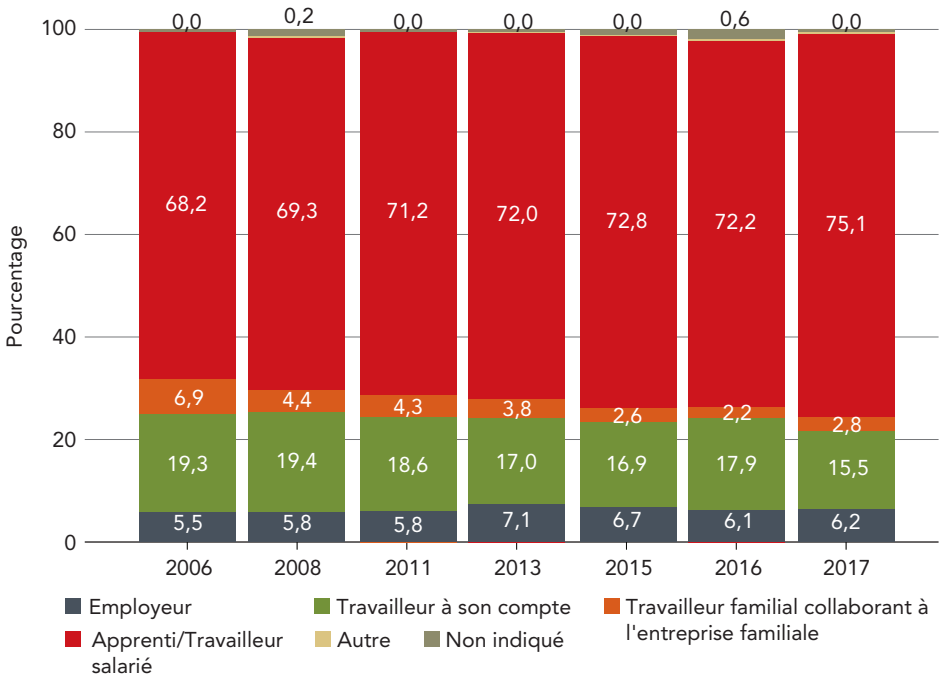
Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

TABLEAU 2.4. Évolution de l'emploi, par secteur d'activité, en 2006, 2011 et 2017

	2006	2011	2017	Changement de niveau	Variation en pourcentage	2006	2011	2017
	Niveau			2006–17		Part (%)		
Agriculture	572 689	510 022	509 924	−62 765	−11,0	19,1	16,2	14,7
Fabrication de produits alimentaires	63 719	72 339	92 016	28 297	44,4	2,1	2,3	2,7
Industrie textile	256 935	236 036	232 477	−24 458	−9,5	8,6	7,5	6,7
Autres industries manufacturières	243 334	269 732	308 348	65 014	26,7	8,1	8,6	8,9
Construction	355 266	441 686	475 592	120 326	33,9	11,8	14,1	13,8
Autre secteur secondaire	32 331	31 597	37 590	5259	16,3	1,1	1,0	1,1
Commerce	346 074	388 130	457 393	111 319	32,2	11,5	12,4	13,2
Transports	136 364	175 284	187 140	50 776	37,2	4,5	5,6	5,4
Hôtels et restaurants	115 262	106 116	127 977	12 715	11,0	3,8	3,4	3,7
Services financiers	26 805	25 737	34 978	8173	30,5	0,9	0,8	1,0
Immobilier et services spécialisés	105 517	133 607	174 050	68 534	65,0	3,5	4,3	5,0
Administration publique, services de santé et d'enseignement	558 063	587 332	657 610	99 547	17,8	18,6	18,7	19,0
Autres services	163 678	139 648	147 475	−16 203	−9,9	5,4	4,4	4,3
Non défini	28 857	22 505	15 534	−13 323	−46,2	1,0	0,7	0,4
Total	**3 004 893**	**3 139 770**	**3 458 104**	**453 211**	**15,1**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

GRAPHIQUE 2.13. Distribution de la population active, par type d'emploi, 2006–17



Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

de 48,8 % en 2006 à 51,9 % en 2017, ajoutant plus de 330 000 travailleurs, soit une augmentation d'environ 23 %, contre une croissance de 20 % dans le secteur secondaire. L'administration publique, ainsi que le secteur de l'enseignement et de la santé, ont contribué à environ 20 % de l'emploi total, avec environ 658 000 employés. Le commerce était le deuxième secteur le plus important. Le commerce a également été le principal contributeur à la création d'emplois dans le secteur des services (+111 300), suivi par l'administration publique, les services de santé et d'éducation, l'immobilier et les services spécialisés, et les transports.

La plupart des Tunisiens travaillent pour un salaire. Environ 75 % de la population active travaille pour un salaire (2017), soit une augmentation de plus de 10 % sur la décennie, avec une croissance régulière et stable avant et après la révolution de 2011 (Graphique 2.13). Ce taux est supérieur à la moyenne des pays à revenu intermédiaire (47,6 %) et de cette région du monde (62,6 %, à l'exclusion des pays à revenu élevé). La part des travailleurs familiaux non rémunérés a considérablement diminué, passant de près de 7,0 % en 2006 à moins de 3,0 % en 2017, tout comme la part des travailleurs à leur compte, passant d'environ 19,0 % à 15,5 %. En revanche, les employeurs avaient gagné en importance ; en 2017, ils contribuaient pour environ 6 % à l'emploi total. Dans l'agriculture, seuls 43 % des employés sont des salariés, contre 81 % dans les secteurs non agricoles (voir Graphique 2.10). Les travailleurs indépendants représentent la majorité des travailleurs agricoles : 45 % étaient employés en tant que travailleurs ou employeurs à leur compte, et 12 % en tant que travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale.

Une majorité croissante de travailleurs (environ 80 % en 2017) occupe des emplois à rémunération moyenne ou faible. Entre 2006 et 2017, le nombre et la part des professions à forte rémunération (cadres, spécialistes, techniciens et assimilés) ont diminué de 3,8 % (27 000) en raison d'une réduction du nombre de cadres et de techniciens, tandis que le nombre de spécialistes a augmenté considérablement (Tableau 2.3). Le nombre d'employés dans les professions de niveau intermédiaire a augmenté de près de 222 pour cent (370 000) grâce à la croissance du nombre de travailleurs dans les services et la vente ainsi que dans l'artisanat et le commerce. Le nombre de travailleurs dans les métiers élémentaires a augmenté d'environ 17 pour cent (99 000). Dans l'ensemble, le nombre de professions à forte rémunération a diminué, passant de 24 % à 20 %, et la part des professions de niveau intermédiaire a augmenté d'environ 3 points de pourcentage pour atteindre environ 60 % en 2017.

La population active se compose essentiellement de personnes âgées de 30 à 64 ans, d'hommes, de personnes ayant achevé leur scolarité primaire ou secondaire et de

TABLEAU 2.3. Évolution de l'emploi, par profession, en 2006, 2011 et 2017

	2006	2011	2017	Changement de niveau	Variation en pourcentage	2006	2011	2017
	Niveau			2006–17		Part (%)		
Cadres	292 776	211 056	158 985	−133 791	−45,7	9,7	6,7	4,6
Spécialistes	188 021	188 980	349 803	161 782	86,0	6,3	6,0	10,1
Techniciens et assimilés	244 295	233 765	189 064	−55 231	−22,6	8,1	7,4	5,5
Travailleurs administratifs et employés de bureau	167 420	182 317	147 568	−19 853	−11,9	5,6	5,8	4,3
Personnel de service et de vente	304 662	477 734	632 911	328 249	107,7	10,1	15,2	18,3
Travailleurs qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche	490 696	380 211	363 054	−127 641	−26,0	16,3	12,1	10,5
Artisans et travailleurs dans des métiers connexes	380 573	414 273	489 465	108 892	28,6	12,7	13,2	14,2
Opérateurs et monteurs d'installations et de machines	356 232	383 308	436 565	80 333	22,6	11,9	12,2	12,6
Métiers élémentaires	577 235	663 413	676 245	99 010	17,2	19,2	21,1	19,6
Non indiqué	2 983	4 713	14 443	11 460	384,1	0,1	0,2	0,4
Total	3 004 893	3 139 770	3 458 104	453 211	15,1	100,00	100,00	100,00

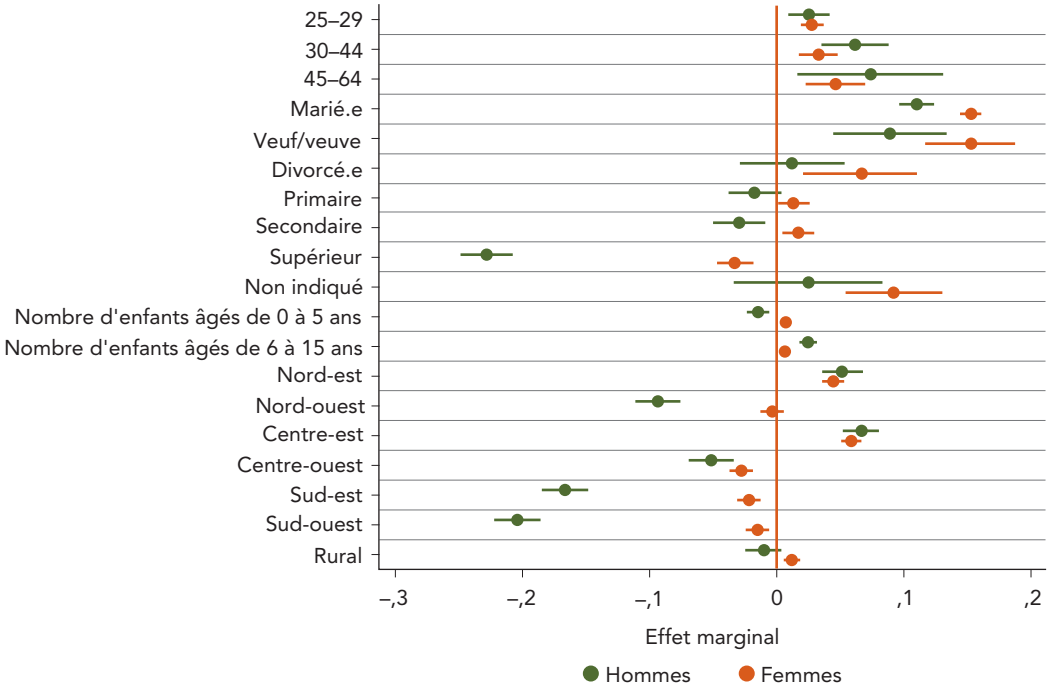
Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

personnes résidant dans des zones urbaines et des régions côtières. Plus de 75 % de la population active est âgée de 30 ans ou plus, 43 % est âgée de 30 à 44 ans, et ce sont principalement des hommes (voir Graphique 2.11). Seuls environ 9 % des travailleurs n'ont pas fait d'études, alors que 35 % et 36 % ont suivi respectivement un enseignement primaire et secondaire. Environ 18,5 % des travailleurs sont titulaires d'un diplôme universitaire. Environ 66 % d'entre eux vivent en milieu urbain. Près de 60 % d'entre eux vivent dans des zones côtières. La plus grande part (23,5 %) vit dans le Centre-Est. Une analyse de régression à variables multiples de la probabilité d'emploi conditionnée par le fait de faire partie de la population active, selon le sexe, confirme que les jeunes, les diplômés universitaires et les personnes vivant dans les régions intérieures ont une probabilité plus faible d'être employés (Graphique 2.14).[15] Conditionnée à leur participation au marché du travail, les hommes et les femmes célibataires ont une probabilité plus faible d'être employés. Un exercice similaire mené séparément sur les régions côtières et intérieures indique que les hommes sont considérablement plus susceptibles d'avoir un emploi par rapport aux femmes dans les régions intérieures, et que les diplômés universitaires sont considérablement pénalisés dans l'accès aux emplois dans les régions intérieures. Parmi les régions côtières, le fait de résider à l'extérieur du Grand Tunis augmente la probabilité d'avoir un emploi, tout comme le fait de vivre dans le Nord-Ouest dans les régions intérieures (Graphique 2.15).

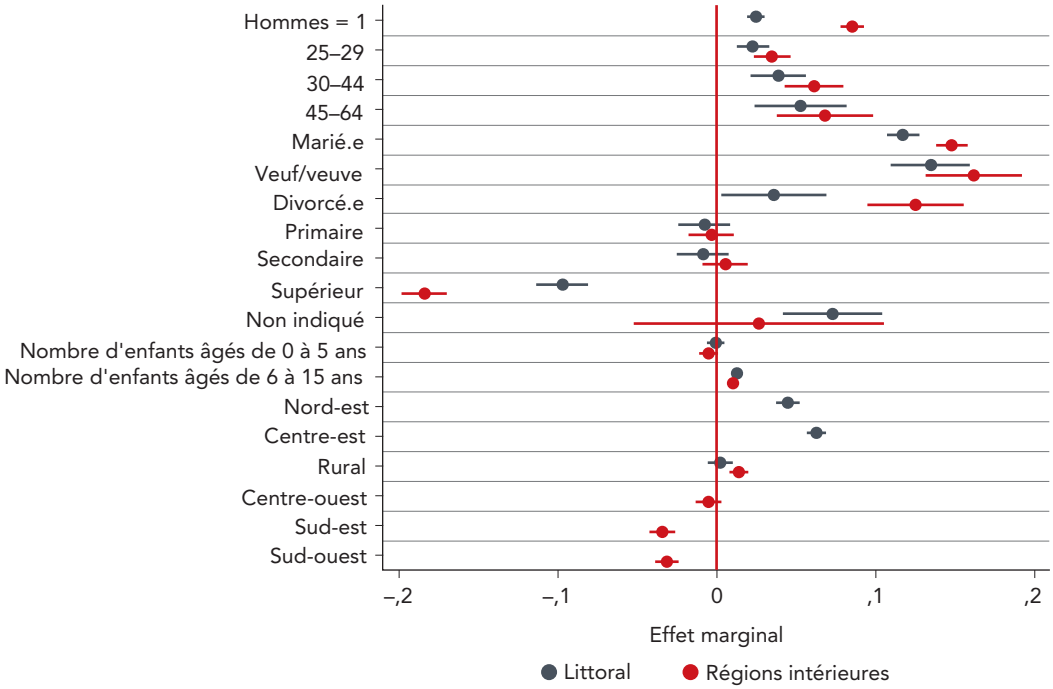
La pandémie de COVID-19, les périodes de confinements et la crise économique ont eu des effets délétères sur le marché du travail. Par rapport au premier trimestre (T1) de 2020, l'emploi a chuté de 4,5 % au T2 et, après un rebond partiel au T3, il a continué à baisser au dernier trimestre de 2020 ainsi qu'aux trois premiers trimestres de 2021 (Graphique 2.16, panel b). L'emploi total était estimé à 3,38 millions au troisième trimestre 2021, soit environ 3,8 % (ou près de 133 000 travailleurs) de moins que le niveau observé un an plus tôt. La réduction de l'emploi a été nettement plus importante en termes relatifs chez les femmes entre le premier et le deuxième trimestre de 2020. L'emploi des femmes a rebondi plus rapidement et, au troisième trimestre 2021, il a dépassé le niveau d'avant la pandémie (premier trimestre 2020). En revanche, les hommes

[15] Une régression selon le modèle probit a été estimée sur l'échantillon des individus en âge de travailler et faisant partie de la population active. La variable dépendante était égale à 1 pour les individus ayant déclaré être employés au cours de la semaine de référence. Les covariables intégrées dans le modèle sont les suivantes : un ensemble de variables muettes pour les différentes tranches d'âge, une variable muette pour les femmes, un ensemble de variables muettes pour la situation matrimoniale, un ensemble de variables muettes pour le niveau de scolarité, la région de résidence et la cohorte de naissance, et une variable muette pour le lieu de résidence en milieu urbain. En outre, le nombre d'enfants de 0 à 5 ans et de 6 à 15 ans est compris dans la spécification.

GRAPHIQUE 2.14. Corrélats de l'emploi, par sexe, 2017



GRAPHIQUE 2.15. Corrélats de l'emploi, par région (côtière ou intérieure), 2017



Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.
Remarque : Les catégories de référence sont les suivantes : 15–24 ans, célibataire, jamais scolarisé, réside dans le Grand Tunis, en zone urbaine.

GRAPHIQUE 2.16. Tendances de certains indicateurs du marché du travail, par sexe, T1 2019–T1 2021

Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

ont continué à subir des pertes d'emploi, et leur niveau d'emploi était inférieur de plus de 8 % au niveau observé au T1 2020. Depuis le 3e trimestre 2020, le rebond partiel de l'emploi a été fortement imputable à la dynamique du travail informel qui a augmenté de 2,6 % par rapport au même trimestre de 2019. Le travail informel a augmenté plus rapidement chez les femmes que chez les hommes (5,5 % contre 2,0 %, respectivement). ; Graphique 2.16, panel c). Une ventilation par secteur indique qu'entre le premier et le quatrième trimestre 2020, la plus forte réduction de l'emploi (en termes relatifs) a été enregistrée dans le secteur de l'agriculture et de la pêche (–9,8 %), suivi par le secteur manufacturier (–8,1 % ; environ 54 000 emplois perdus) et le secteur des services (–0,9 %). En revanche, les autres secteurs secondaires, principalement la construction, ont affiché une augmentation d'environ 1,8 %. Avec la réduction de l'emploi, les taux de chômage ont augmenté et, au troisième trimestre 2021, ils étaient encore supérieurs aux niveaux estimés avant la pandémie, en particulier chez les hommes (Graphique 2.16 panel d). De même, le taux de chômage des jeunes a augmenté et était estimé à 42,4 % au troisième trimestre 2021, contre 34,2 % avant la pandémie.

Les effets sur le marché du travail se sont traduits par une détérioration du niveau de vie des ménages tunisiens.[16] Les travailleurs du secteur public ont été les moins touchés par la pandémie, principalement en raison d'une réduction des heures de travail ou de retards dans le paiement des salaires (sur la base des données relatives à novembre 2020). Les travailleurs salariés formels étaient moins susceptibles d'être licenciés temporairement ou définitivement, tandis que les travailleurs informels avaient une probabilité plus élevée d'être définitivement

[16] Les données présentées ici sont basées sur des enquêtes téléphoniques auprès des ménages collectées par l'INS, en collaboration avec la Banque mondiale (5 séries réalisées entre avril et octobre 2020), et sur des enquêtes téléphoniques auprès des ménages collectées par l'INS, en collaboration avec le Forum de recherche économique (une série collectée en octobre/novembre 2020). Les données se rapportent à la population qui possède un téléphone mobile. Alfani et coll. (2021) et Krafft, Assaad et Marouani (2021) ont analysé les données collectées par l'INS et la Banque mondiale et par l'INS et le Forum de recherche économique, respectivement.

licenciés (35 %). Les employeurs et travailleurs à leur compte ont été confrontés à un certain nombre de difficultés, principalement en raison d'une baisse de la demande (76 %), d'un accès difficile aux clients en raison des restrictions de mobilité (74 %), d'un accès difficile aux fournisseurs (71 %) et d'une disponibilité limitée des facteurs de production et des augmentations de prix (75 %).[17] Bien que les agriculteurs ne représentent qu'une faible part de l'emploi total, ils ont été confrontés à de graves difficultés, notamment des réductions d'intrants et une sécheresse qui a entraîné une baisse des revenus, et 77 % d'entre eux ont connu ou s'attendaient à des récoltes moins importantes). Avec les employeurs, les travailleurs à leur compte et les travailleurs salariés informels, les agriculteurs ont enregistré une forte baisse du revenu des ménages, et seuls 18 % des personnes interrogées ont déclaré en février 2020 avoir reçu une forme d'aide publique. Les principaux mécanismes d'adaptation étaient l'épargne (50 %), le réseau social (national, 45 % ; international, 10 %), l'aide financière des banques ou d'autres prêteurs (11 %), ou la vente d'actifs (15 %). Les effets négatifs sur le marché du travail, combinés aux difficultés d'accès aux services et aux augmentations de prix, ont eu pour conséquence majeure une détérioration du niveau de vie. Environ 1 ménage tunisien sur 2 a signalé une baisse de son revenu en octobre par rapport à la période précédant la pandémie ; les proportions étaient de plus de 6 sur 10 parmi les ménages appartenant aux 40 % inférieurs. Environ 1 ménage sur 5 a déclaré qu'il y avait eu une aggravation tout au long de la pandémie, c'est-à-dire entre mai et octobre. Dans le même temps, la pandémie a accéléré la transformation numérique (encadré 2.2).

Écarts entre hommes et femmes

TAUX DE PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Il existe des arguments d'équité économique et sociale forts à l'amélioration des conditions du marché du travail chez les femmes. D'un point de vue purement économique, la faible participation des femmes constitue une sous-utilisation des ressources humaines, en particulier à la lumière des progrès considérables réalisés dans le domaine de l'enseignement, où les filles dépassent les garçons en termes de résultats scolaires. Une participation moindre des femmes contribue à une baisse des revenus et du niveau de vie et peut se traduire par des taux de pauvreté plus élevés. Le vieillissement de la population exacerbe le problème. L'augmentation de la proportion de personnes âgées et la diminution de la main-d'œuvre devront être contrebalancées par une augmentation de la participation des groupes dont le taux d'activité est faible. L'augmentation de la participation au marché du travail des femmes moins instruites, dont beaucoup font partie des pauvres et des 40 % inférieurs, pourrait également rendre la croissance plus inclusive. En outre, l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont des droits fondamentaux et des objectifs de développement capitaux, comme le prévoient les objectifs de développement durable des Nations unies. À l'échelle mondiale, les disparités entre les hommes et les femmes dans les domaines du marché du travail ont remarquablement résisté au changement, malgré les progrès réalisés dans d'autres dimensions de l'égalité des sexes (Klasen 2019a ; Banque mondiale 2011, 2014a).

Malgré certains progrès, la participation des femmes au marché du travail est faible en Tunisie par rapport aux normes internationales et par rapport aux hommes. En moyenne, la participation des femmes au marché du travail a été mesurée à environ 25 % au cours de la décennie, ce qui représente environ la moitié du taux moyen des pays de l'OCDE (51,5 %), environ 20 points de pourcentage de moins que la moyenne des pays à revenu intermédiaire (45,2 % en 2017), et environ 8 points de pourcentage de plus que la moyenne des pays de la région (18 % en 2017) (Graphique 2.17). Au fil du temps, la participation des femmes en Tunisie a augmenté. En 2017, 26,5 % des femmes en âge de travailler ont participé au marché du travail, contre 24,4 % en 2006 (Graphique 2.18). Éstimé à 41, 8 points de pourcentage en 2017, l'écart hommes-femmes quant au taux de participation au marché du travail est frappant, même s'il s'est réduit d'environ 1 point de pourcentage par rapport à 2006, en raison d'une augmentation moins prononcée du taux de participation au marché du travail des hommes par rapport à celui des femmes (+1,5 % contre +8,6 %, respectivement, entre 2006 et 2017).

La participation des femmes au marché du travail est particulièrement faible dans le centre et le sud ainsi que dans les zones rurales. La participation moyenne des femmes au marché du travail cache des disparités non négligeables entre les gouvernorats et les régions et entre les zones urbaines et rurales. Les gouvernorats du centre et du sud affichent des taux de participation des femmes nettement inférieurs. Par exemple, à Kasserine, le taux est estimé à 15,7 % contre 35,4 % à Tunis (Carte 2.1). Des différences substantielles sont observées d'une région à

[17] Les réponses renvoient aux 60 jours précédant la semaine de l'enquête.

ENCADRÉ 2.2. Plateformes numériques de travail

L'épidémie de COVID-19 et les mesures de confinement mises en place dans de nombreux pays pour contenir la propagation du virus ont accéléré une transformation numérique en cours depuis des décennies. Des millions de citoyens du monde entier sont passés à un mode de vie « en ligne ». Les enfants disposant d'un accès à internet à domicile ont pu suivre des cours en virtuel. De nombreux employés, notamment ceux exerçant des professions à rémunération forte ou moyenne, ont commencé à travailler depuis leur domicile. De nombreuses entreprises ont adopté des modèles commerciaux numériques pour poursuivre leurs activités et minimiser les pertes de revenus. Dans le même temps, la numérisation a contribué à contenir la pandémie, par exemple grâce à l'utilisation d'applications mobiles développées pour suivre et repérer les personnes infectées et leurs cas contacts. Cependant, la pandémie a également exacerbé le fossé de l'accès aux technologies numériques d'un pays à l'autre et, au sein d'un même pays, entre les ménages plus ou moins aisés.

Le taux de pénétration de la téléphonie est plus important en Tunisie que dans la plupart des pays en développement du Maghreb, à l'exception de l'Algérie. À environ 86 %, la couverture 4G est la deuxième plus vaste en Tunisie après celle du Maroc (CUA et OCDE 2021). La part des entreprises disposant d'un site web est estimée à 66 % en moyenne, avec un pic à 81 % parmi les grandes entreprises. Avec le Maroc, à 69 %, ce sont les taux les plus élevés du Maghreb (CUA et OCDE 2021). Cette part diminue avec la taille de l'entreprise. Ainsi, elle se situe entre 81 % pour les grandes entreprises et 59 % pour les petites entreprises (CUA et OCDE 2021). Cela exclut les petites unités de production informelles, dont la part disposant d'un site web est estimée à moins de 2 %. Environ 9,4 % d'entre elles déclarent utiliser internet, et une proportion similaire déclare utiliser un ordinateur (10,5 %).[a]

Outre une bonne couverture internet et un fort taux de pénétration de la téléphonie mobile, la mise à disposition de méthodes de paiement électronique, de plateforme de financement bien développées et d'infrastructures de transport adéquates est essentielle pour favoriser le développement de plateformes numériques d'échange de biens, de services et de travail. Cela pourrait contribuer à soutenir un modèle de croissance axé sur les services, dans lequel les services innovants à l'échelle de la planète, tels que les technologies de l'information et de la communication (TIC), la finance et les services spécialisés, pourraient coexister avec les travaux domestiques et les services marchands peu qualifiés pour créer davantage de perspectives d'embauche à productivité élevée pour tous. Les services d'innovation mondiaux exigent une forte intensité de main-d'œuvre qualifiée, mais ils génèrent des effets d'entraînement positifs dans d'autres secteurs, notamment l'industrie manufacturière, grâce à leurs liens et à la demande accrue induite par des revenus plus élevés (Nayyar, Hallward-Driemeier et Davies 2021). Les services peu qualifiés peuvent trouver davantage de débouchés sur des marchés plus vastes en raison des plates-formes numériques et de l'incitation à se développer sur la base du capital immatériel (Nayyar, Hallward-Driemeier et Davies, 2021).

Les plateformes numériques de travail proposent un nouveau moyen de stimuler la demande et l'offre et de développer la demande de main-d'œuvre en augmentant la taille du marché. Sur les plateformes numériques, les tâches peuvent être effectuées à distance, par exemple, dans les services juridiques et financiers, le développement de logiciels, les services de traduction, la programmation et l'analyse de données, et il n'y a aucune limite géographique à la taille du marché. Dans le cas des plateformes de travail localisé, le travail est effectué en personne dans des lieux physiques désignés par les travailleurs ; il peut s'agir, par exemple, de services de taxi, de services de livraison et de services à domicile, de services ménagers et de services de soins à la personne. Le premier type de plateformes est susceptible d'accroître les perspectives d'embauche parmi les travailleurs instruits, tandis que les plateformes de travail localisé peuvent constituer un moyen supplémentaire et plus efficace de faire correspondre l'offre et la demande de main-d'œuvre peu qualifiée. Les deux plateformes ont le potentiel de favoriser la participation au marché du travail et l'emploi des femmes.

Selon les enquêtes menées par l'Organisation internationale du travail (OIT), la majorité des travailleurs présente sur les plateformes numériques de travail sont des jeunes (de moins de 35 ans) instruits (OIT 2021). Les femmes sont également présentes sur ces plateformes, bien qu'elles n'y contribuent qu'à hauteur de 4 travailleurs sur 10 sur les plateformes numériques et à seulement 1 travailleur sur 10 sur les plateformes de travail localisé en raison de la composition par secteur des emplois sur ces plateformes (OIT 2021). Les données montrent également qu'une plus grande flexibilité, une meilleure rémunération et l'absence d'autres perspectives d'emploi sont les principaux facteurs qui poussent les travailleurs à utiliser ces plateformes numériques de travail localisé. Pratiquement tous les travailleurs trouvent leurs principales sources de revenus du travail sur ces plateformes, et ces revenus peuvent être plus élevés que dans les secteurs traditionnels, comme dans le cas des services de taxi et de livraison gérés par des applications mobiles.

Les plateformes numériques ne sont toutefois pas une panacée et les perspectives qu'elles proposent s'accompagnent souvent de défis non négligeables. La régularité du travail et des revenus, les conditions de travail, l'accès à la protection sociale, le droit à la négociation collective, la discrimination et le harcèlement sont des exemples de problèmes couramment signalés par les travailleurs actifs sur les plateformes numériques de travail (OIT 2021). En outre, la concurrence déloyale est souvent citée comme le problème le plus important soulevé par les entreprises traditionnelles, car certaines plateformes ne sont pas soumises au cadre fiscal et réglementaire classique.

(suite)

ENCADRÉ 2.2. Plateformes numériques de travail (*suite*)

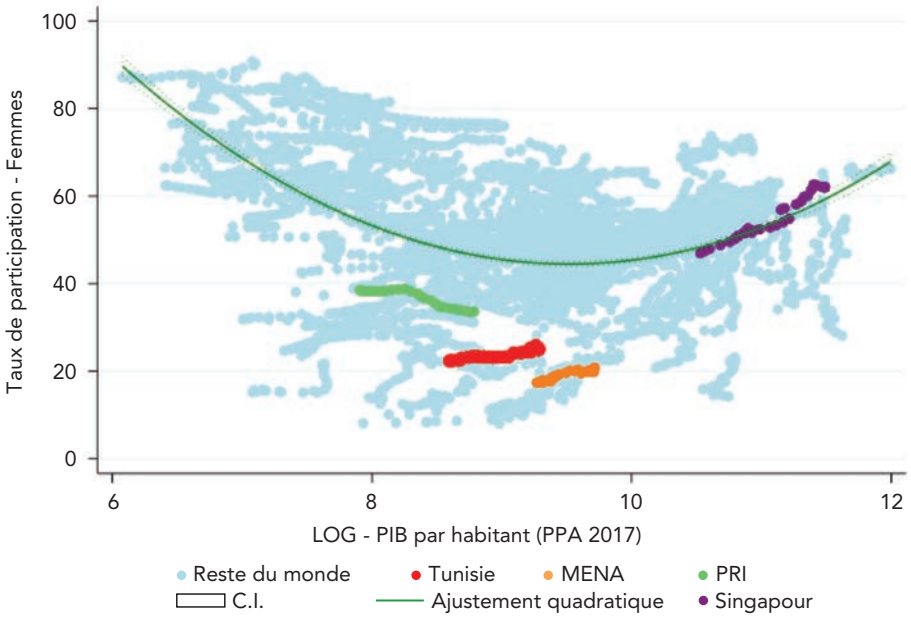
Pour tirer pleinement parti des plateformes numériques, le cadre réglementaire doit minimiser les obstacles à l'entrée sur le marché afin de contrôler le pouvoir de marché des opérateurs numériques historiques et de permettre aux nouveaux entrants de conserver leurs incitations à la concurrence (Banque mondiale 2019). En outre, dans le cas des plateformes de travail localisé qui peuvent contribuer à apporter des travailleurs issus des secteurs traditionnels, comme la main-d'œuvre peu qualifiée dans les domaines de la construction ou des services alimentaires, le degré de concurrence dans les secteurs dans lesquels les employeurs cherchent à embaucher de la main-d'œuvre par le biais de plateformes numériques est crucial. Fournir de la main-d'œuvre par le biais de plateformes numériques risque de ne pas générer des emplois en plus grand nombre ou de meilleure qualité s'il n'y a qu'une ou une poignée d'entreprises exploitant le secteur, car elles peuvent décider ses prix des produits, des services et de la main-d'œuvre qu'elles utilisent.

Certains gouvernements ont introduit avec succès des mesures réglementaires qui peuvent contribuer à améliorer les conditions de travail sur les plateformes numériques. Plusieurs d'entre eux ont étendu la sécurité sociale aux travailleurs des plateformes, y compris la couverture des frais d'assurance accident payés par les plateformes, l'extension de la sécurité sociale et la fourniture d'indemnités pour accident du travail et décès et d'indemnités de maladie et de chômage (OIT 2021).

En Tunisie, le contrat social qui, pendant des décennies, a reposé sur un vaste secteur public et les sociétés publiques pour tenir la promesse de création d'emplois a échoué. Les taux de chômage élevés chez les diplômés universitaires et le grand nombre de travailleurs employés de manière informelle avec de faibles revenus et peu de protection constituent un appel urgent à l'action. La création d'emplois ne peut pas relever de la responsabilité du secteur public et de quelques opérateurs historiques bien connectés. Une nouvelle voie pourrait tirer parti du commerce électronique, des technologies financières, des plates-formes numériques de travail et, plus généralement, de l'économie numérique pour établir un nouvel équilibre, qui permettrait d'atteindre de nouveaux marchés et de créer davantage d'emplois assortis de meilleures conditions de travail. Pourtant, la concurrence sur et hors des plateformes numériques dans les secteurs protégés et le cadre réglementaire des plateformes numériques sont essentiels pour réduire le risque de générer de nouvelles cohortes de travailleurs non protégés à faibles revenus.

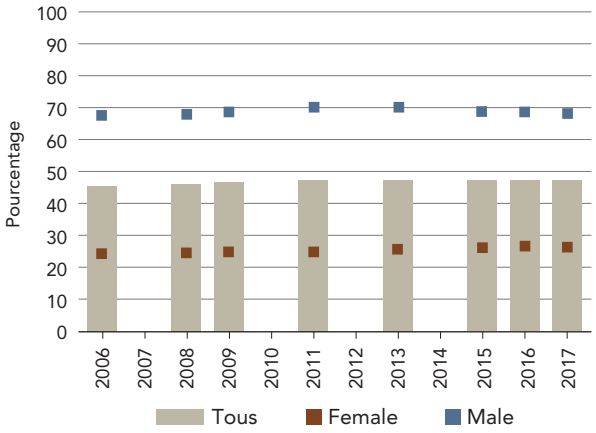
a. Chiffres basés sur l'enquête 2016 sur les activités économiques des micro-entreprises (ENAE). L'échantillon est tiré du registre des entreprises et couvre les unités de microproduction non agricoles (c'est-à-dire de moins de six employés et dont les revenus sont inférieurs à 1 million de TD par an) qui disposent d'un identifiant fiscal, opèrent dans des locaux fixes et ne tiennent pas de comptabilité précise.

GRAPHIQUE 2.17. Taux de participation des femmes au marché du travail (15 ans et plus), Tunisie et reste du monde, 1990–2019



Source : Basé sur les données des Indicateurs du développement mondial, Banque mondiale.

GRAPHIQUE 2.18. Taux de participation au marché du travail, par sexe, 2006–17



Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

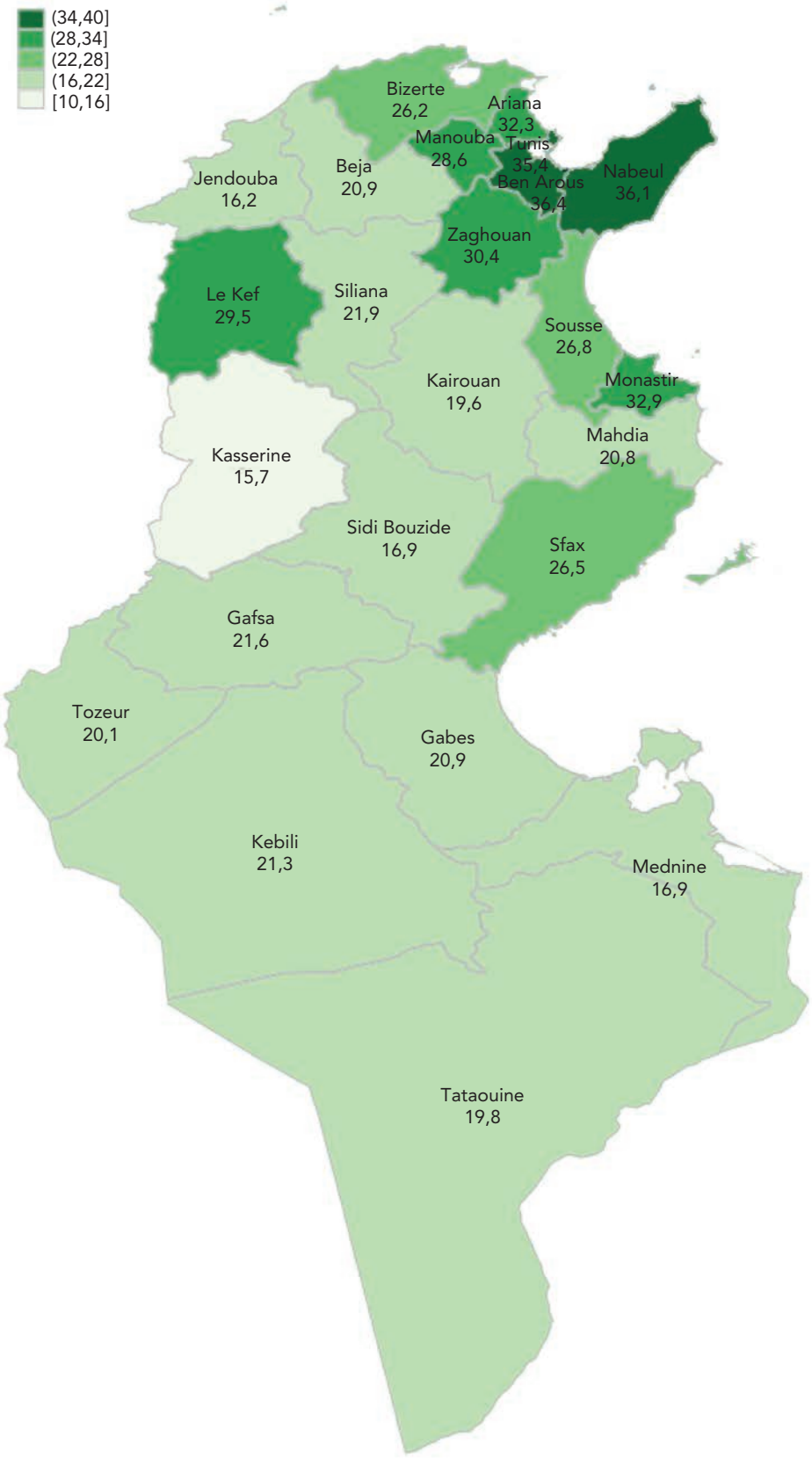
l'autre ainsi qu'entre les zones urbaines et rurales dans leur ensemble et entre les zones urbaines et rurales au sein de chaque région (Graphique 2.19). À l'échelle régionale, les écarts de participation entre les hommes et les femmes vont de 35,3 % dans le Grand Tunis à 49,4 % dans le Sud-Est. Cependant, les plus grandes différences géographiques sont détectées entre les zones urbaines et rurales. Le taux de participation moyen des femmes dans les zones rurales est de 18,3 %, contre 30,3 % dans les zones urbaines. La disparité entre les hommes et les femmes est beaucoup plus importante dans les zones rurales, avec plus de 51 points de pourcentage, que dans les zones urbaines, où il est estimé à 37,5 %. (Cela s'explique également par des taux légèrement inférieurs chez les hommes dans les zones urbaines par rapport aux zones rurales) Dans les zones rurales des régions du sud et du nord-ouest, la disparité entre les hommes et les femmes est estimée à 54–55 points de pourcentage (Graphique 2.19).

Les différences dans les caractéristiques observables des femmes sont un facteur clé pour expliquer les différences géographiques dans la participation des femmes au marché du travail, mais d'autres facteurs jouent un rôle dans certains gouvernorats. Un simple exercice visant à comprendre si la plupart des différences dans les taux de participation des femmes entre les gouvernorats sont dues aux caractéristiques des femmes plutôt qu'à d'autres facteurs, tels que les infrastructures, les institutions, la discrimination ou les normes sociales, indique qu'une grande partie des écarts peut être attribuée aux différences démographiques, notamment l'âge, la situation matrimoniale, la présence et le nombre d'enfants, et le niveau d'études (Graphique 2.18).[18] Les probabilités prédites sans composition et dans l'échantillon s'alignent parfaitement autour de la ligne de 45 degrés. En particulier, les gouvernorats où le taux de participation des femmes au marché du travail femmes est le plus faible comptent un plus grand nombre de jeunes femmes, de femmes mariées et de ménages avec des enfants de moins de 15 ans. En outre, des différences considérables dans la part des femmes diplômées de l'enseignement supérieur sont observées entre le nord et le sud du pays. Cependant, quelques gouvernorats, à savoir Beja, Bouzide, Jendouba, Kairouan, Kasserine, Sidi Mahdia et Siliana, présentent des taux de participation féminine faibles qui ne peuvent être expliqués par les caractéristiques observables des femmes. Ces gouvernorats se situent au nord et au centre du pays, et leurs caractéristiques propres, en plus des caractéristiques non observables pour les femmes, semblent jouer un rôle déterminant dans ce cas.

La disparité entre les hommes et les femmes en matière de participation des femmes au marché du travail se creuse avec l'âge et atteint son maximum chez les personnes âgées de 30 à 44 ans. Le taux de participation au marché du travail, tant chez les hommes que chez les femmes, est faible dans la tranche d'âge la plus jeune, celle des 15–24 ans, en raison de la fréquentation scolaire. Dans la tranche d'âge des 15–24 ans, environ 4 garçons sur 10 ont pris part au marché du travail en 2017, contre 2 filles sur 10 (Graphique 2.18). Cet écart est imputable à un taux de scolarisation plus élevé chez les filles, mais aussi à une part plus importante de filles qui ne suivent pas d'enseignement et ne font pas partie de la population active. L'écart se creuse dans les deux tranches d'âge suivantes, 25–29 et 30–44, où il a atteint 35 et 53 points de pourcentage en 2017, car plus de femmes ne parviennent pas à intégrer le marché du travail ou en sortent en vieillissant. Toutefois, l'écart s'est réduit au cours de la décennie grâce à des augmentations sensibles des taux de participation des femmes dans les tranches d'âge correspondantes (environ 6 et 7 points de pourcentage), tandis que la participation des hommes du même âge a diminué de près d'un point de pourcentage. La disparité entre les hommes et les femmes en matière de participation est encore plus importante parmi la population âgée de 45 à 64 ans (59 points de pourcentage en 2017) et est resté constante au fil du temps

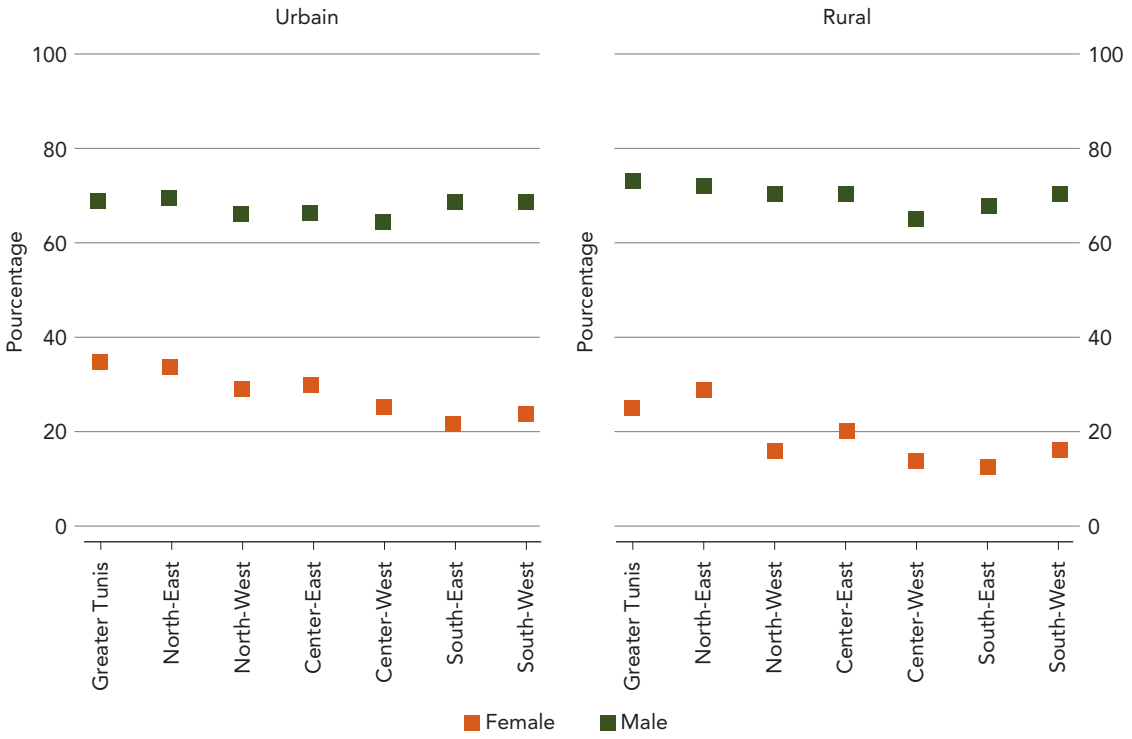
[18] L'exercice consiste à estimer des équations distinctes pour chaque gouvernorat de la probabilité de participation des femmes au marché du travail en fonction des caractéristiques individuelles, des ménages et de la situation géographique. Dans une deuxième étape, les probabilités de participation sont prédites pour chaque gouvernorat sur la base des coefficients d'estimation spécifiques à chaque gouvernorat dans l'échantillon (les caractéristiques des femmes vivant dans chaque gouvernorat) et des caractéristiques des femmes hors échantillon, c'est-à-dire dans l'ensemble du pays.

CARTE 2.1. Taux de participation des femmes au marché du travail, par gouvernorat, 2017



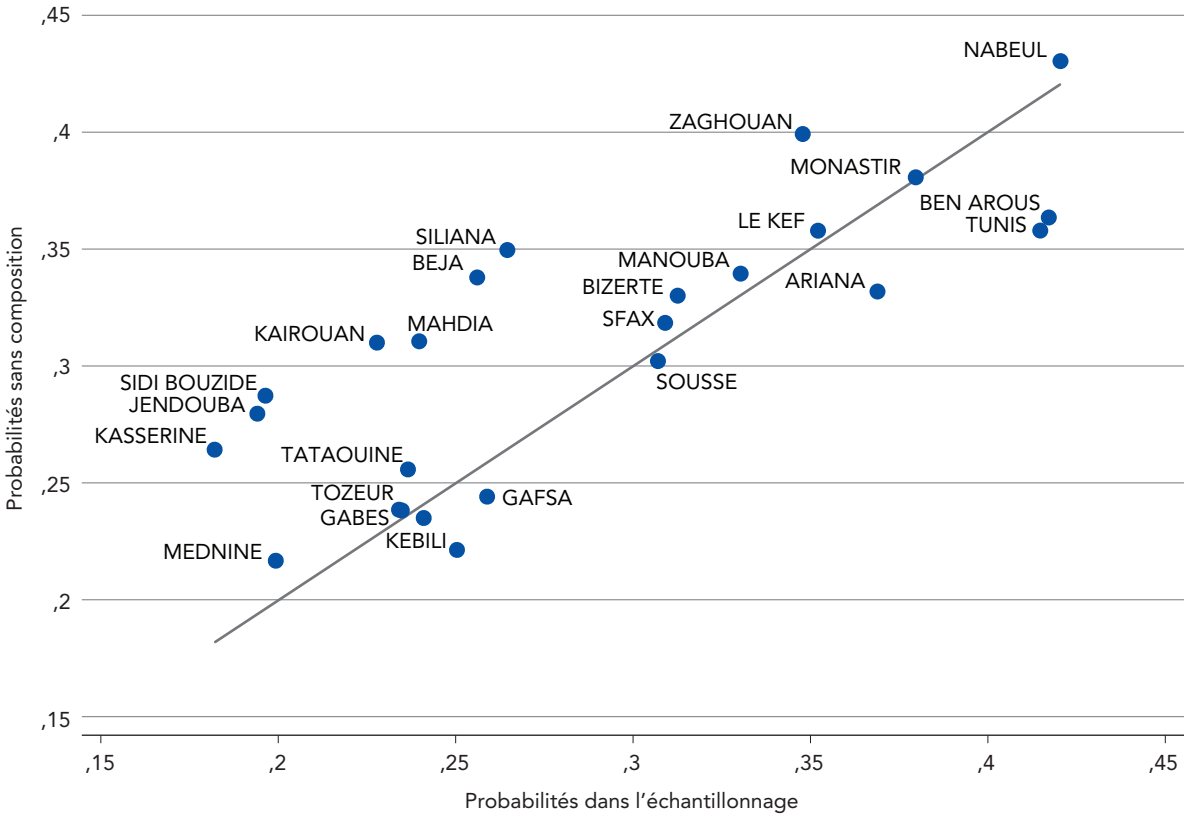
Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

GRAPHIQUE 2.19. Taux de participation des femmes au marché du travail, par région et par zones urbaines et rurales, 2017



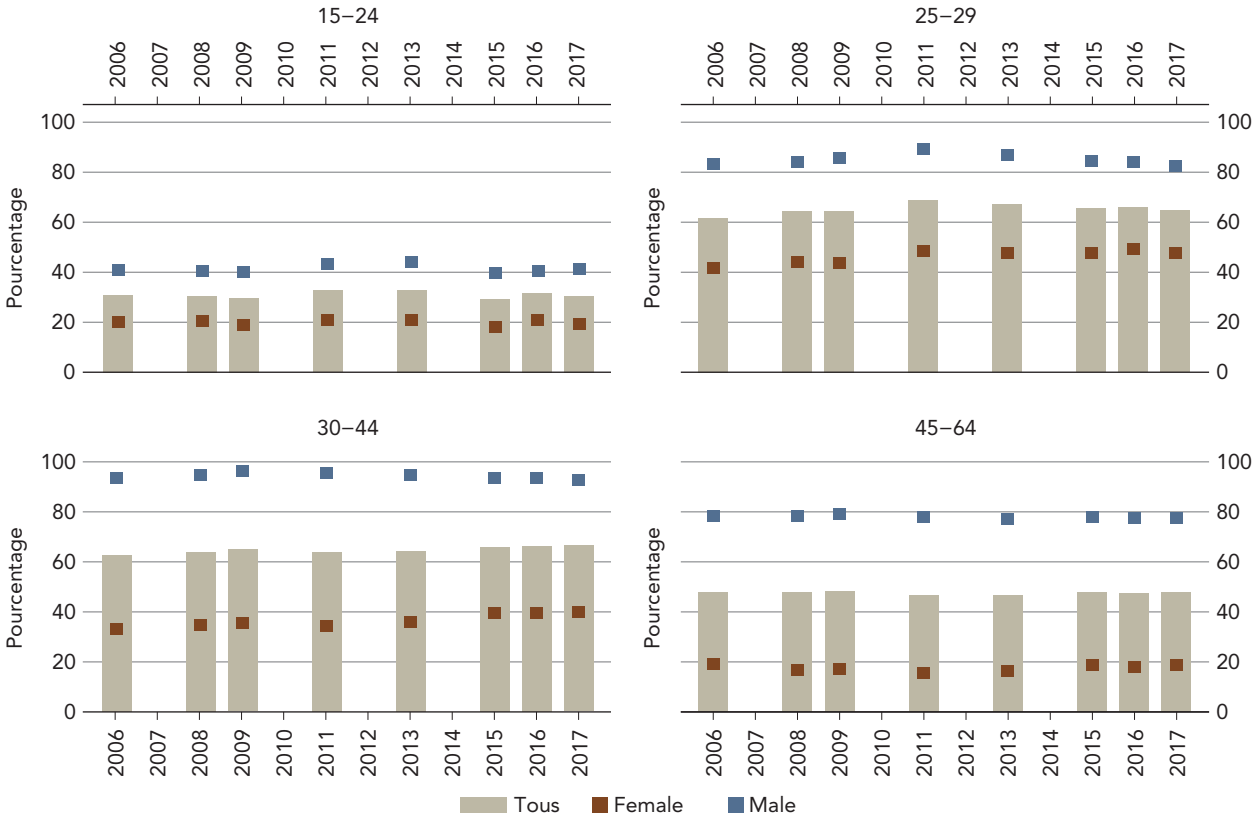
Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

GRAPHIQUE 2.20. Rôle des caractéristiques observables des femmes dans les écarts de participation des femmes au marché du travail entre les gouvernorats, 2017



Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

GRAPHIQUE 2.21. Taux de participation au marché du travail, par sexe et par tranche d'âge, 2006–17



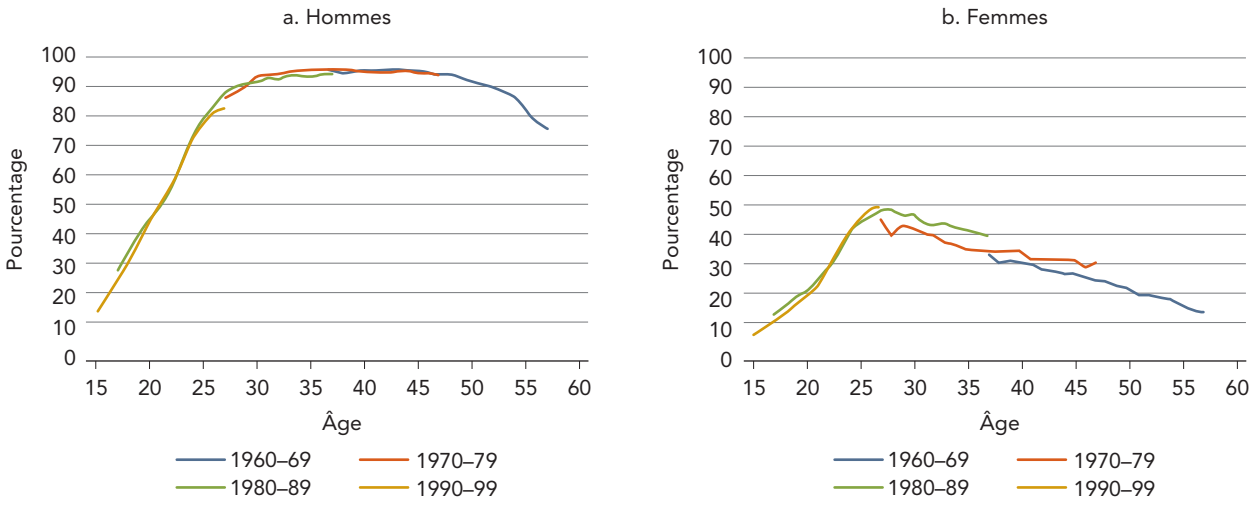
Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

en raison d'une réduction similaire de l'intégration sur le marché du travail chez les hommes et les femmes de la même tranche d'âge.

Les cohortes de femmes les plus jeunes affichent des taux de participation plus élevés que les cohortes de femmes plus âgées. Les chiffres moyens cachent d'importantes variations entre les cohortes et tout au long du cycle de vie (Graphique 2.22). Chez les femmes, les effets de cohorte et de cycle de vie sont importants, alors que les effets de cohorte ne jouent pas un grand rôle chez les hommes. Les hommes ont tendance à atteindre des taux de participation élevés, supérieurs à 90 %, et les cohortes d'hommes plus jeunes (plus âgés) augmentent (diminuent) leur participation à mesure qu'ils entrent (sortent) du marché du travail, tandis que les taux de participation des cohortes intermédiaires restent constants à des niveaux élevés (Graphique 2.22 panel a). En revanche, un examen de la participation des femmes au marché du travail à différents âges indique qu'à tout âge, les femmes nées plus récemment participent au marché du travail en plus grand nombre que les femmes des cohortes précédentes. Par exemple, environ 45 % des femmes nées dans les années 1990 participaient au marché du travail à l'âge de 25 ans, alors que moins de 40 % des femmes nées une décennie plus tôt en faisaient partie à l'âge de 25 ans (Graphique 2.22 panel a). De même, à l'âge de 35 ans, 41 % des femmes nées dans les années 1980 sont actives sur le marché du travail, alors que la part correspondante à 35 ans chez les femmes nées dans les années 1970 est de 35 %. Environ 31 % des femmes nées dans les années 1970 étaient actives sur le marché du travail à l'âge de 45 ans, contre environ 26 % des femmes nées dans les années 1960. Il ne s'agit pas d'un effet d'âge étant donné que les différentes cohortes sont comparées au même âge. Cela semble indiquer qu'un ensemble de facteurs positivement corrélés à la participation des femmes s'est amélioré au fil du temps. Le niveau d'études, les normes et les attitudes, et les conditions d'emploi sont des facteurs potentiels.

Un niveau d'études plus élevé chez les femmes concourt à une plus grande participation au marché du travail.

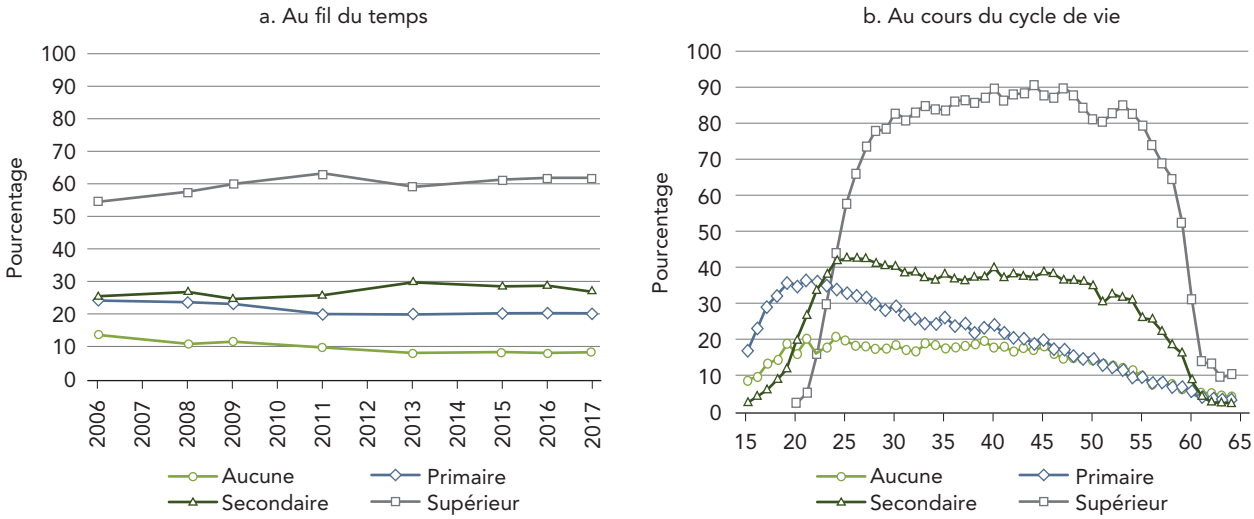
GRAPHIQUE 2.22. Taux de participation des femmes au marché du travail, par cohorte, au fil du temps et au cours du cycle de vie, 2006–17



Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

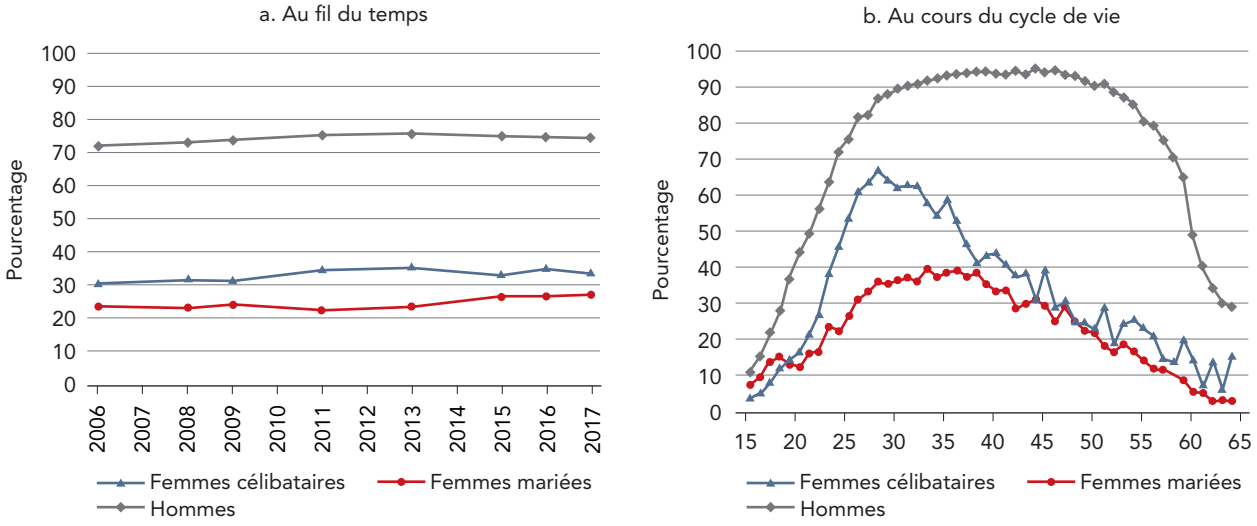
Les personnes ayant un niveau de scolarité plus élevé participent généralement en plus grand nombre au marché du travail et présentent un plus grand degré d'attachement au monde du travail. Les femmes tunisiennes ne font pas exception à la règle. (Graphique 2.23, panel a). En 2017, moins d'une femme sur 10 n'ayant pas fait d'études participait au marché du travail. En comparaison : plus de 2 femmes sur 10 ont achevé leur scolarité primaire, près de 3 femmes sur 10 ont suivi un enseignement secondaire et plus de 6 femmes sur 10 sont diplômées de l'enseignement supérieur. Cette dernière statistique est proche du taux moyen chez les hommes (68,3 %). Au cours de cette décennie, les taux de participation au marché du travail ont diminué chez les femmes n'ayant pas fait d'études ou ayant achevé uniquement leur scolarité primaire, alors qu'ils ont augmenté chez les femmes instruites, en particulier chez les femmes diplômées de l'enseignement supérieur (7 points de pourcentage). L'autre élément clé a été le changement de composition de la population en âge de travailler selon le niveau de scolarité. La part des femmes diplômées de l'enseignement supérieur dans la population féminine en âge de travailler a augmenté de plus de 8 points

GRAPHIQUE 2.23. Taux de participation des femmes au marché du travail, par niveau de scolarité, au fil du temps et au cours du cycle de vie, 2006–17



Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS

GRAPHIQUE 2.24. Taux de participation des femmes au marché du travail, par situation matrimoniale, au fil du temps et au cours du cycle de vie, 2006–17



Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

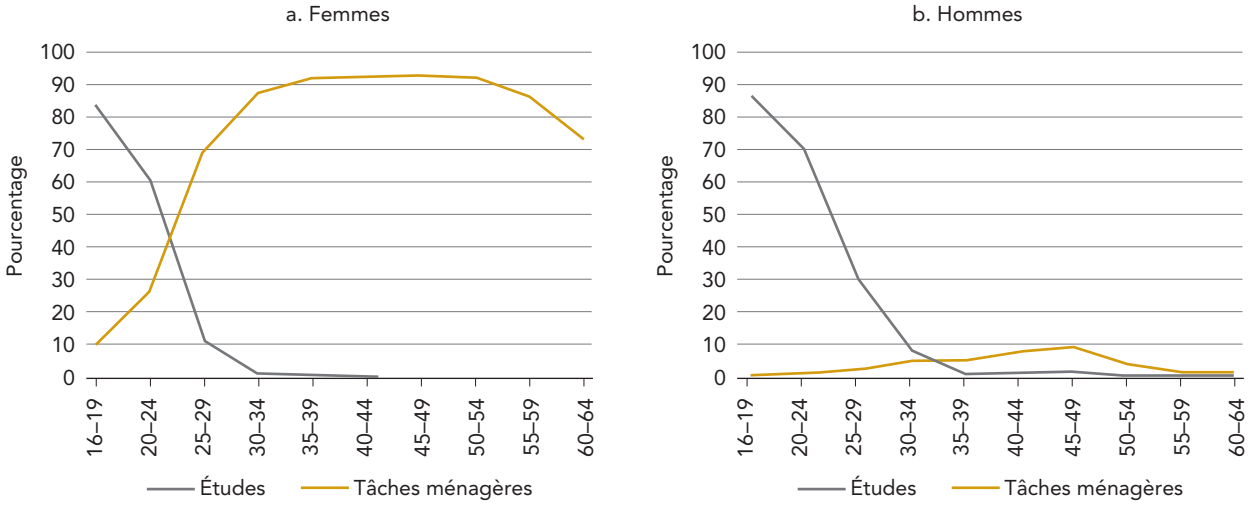
de pourcentage, passant de 8,9 % en 2006 à 17,1 % en 2017. Dans le même temps, la part des femmes n'ayant pas fait d'études a diminué, passant de 32 % à 27 %.

Un haut niveau d'études entraîne un plus fort degré d'attachement au marché du travail tout au long du cycle de vie. En plus de participer au marché du travail en moyenne presque autant que les hommes, les femmes diplômées de l'enseignement supérieur conservent un attachement envers le marché du travail tout au long du cycle de vie, ce qui est similaire à ce qui est observé chez les hommes (voir Graphique 2.23, panel b). Le lien entre enseignement supérieur et participation au marché du travail reste fort à des tranches d'âge différentes. Les femmes titulaires d'un diplôme universitaire intègrent le marché du travail plus tard que leurs homologues moins instruites, mais leur taux de participation au marché du travail augmente rapidement pour dépasser 80 % à 30 ans. Il augmente à nouveau entre 30 et 44 ans et oscille autour de 86 % en moyenne (le taux chez les hommes diplômés universitaires est de 97 % entre 30 et 44 ans). Le lien n'est toutefois pas aussi fort au niveau d'instruction inférieurs, où les femmes sont dépassées par les hommes d'au moins 30 points de pourcentage, ce qui suggère qu'un niveau d'études élevé est l'un des facteurs clés susceptibles de contribuer à combler l'écart de participation entre les hommes et les femmes.

Le mariage, la naissance d'un enfant et les responsabilités liées à l'éducation des enfants sont des facteurs clés susceptibles d'expliquer les caractéristiques de la participation des femmes au marché du travail. La situation matrimoniale des femmes peut expliquer les grandes différences dans les taux de participation des femmes au marché du travail. L'âge moyen au premier mariage est de 22,5 ans (d'après le recensement de la population de 2014), et environ 80 % des femmes sont mariées avant l'âge de 36 ans.[19] Les taux de participation des femmes célibataires et mariées ont augmenté pratiquement au même rythme au cours de la décennie. La part des femmes mariées qui participent au marché du travail reste donc inférieure d'environ 6 points de pourcentage à celle des femmes célibataires (estimée à 27,2 % et 33,5 %, respectivement, en 2017) (Graphique 2.24, panel a). L'écart entre les femmes mariées et les femmes célibataires se creuse au cours du cycle de vie, avec une augmentation plus rapide de la participation des femmes célibataires (Graphique 2.24 panel b). Cet écart se creuse au début du cycle de vie, atteignant un pic d'environ 31 points de pourcentage à la fin de la vingtaine et fluctuant entre 1 et 12 points après 40 ans. Cette tendance pourrait indiquer que le mariage, la grossesse et la garde des enfants dissuadent les femmes de (ré)intégrer le marché du travail en raison des normes sociales qui assignent typiquement aux femmes le rôle principal de pourvoyeuse de soins. Cela semble être corroboré par la principale raison pour laquelle la plupart des femmes ne s'investissent pas sur le marché du travail. La plupart des femmes inactives âgées de 25 à 29 ans et plus de 90 % des femmes de 30 ans

[19] Cela inclut les femmes divorcées ou veuves à 35 ans.

GRAPHIQUE 2.25. Raisons de ne pas travailler au cours du cycle de vie, par sexe, 2015

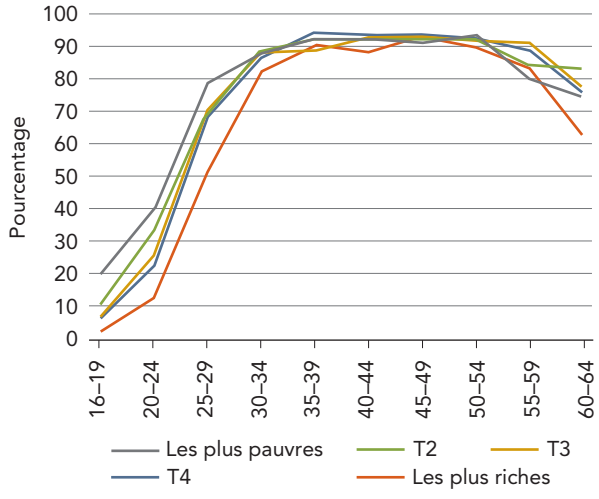


Source : Basé sur les données de l'EBCNV de 2015, INS.
Remarque : Les répondants pouvaient également indiquer d'autres raisons. La somme des réponses n'est donc pas égale à 100 %.

ou plus mentionnent la responsabilité des tâches ménagères, alors que les hommes mentionnent rarement les tâches ménagères comme raison de ne pas chercher de travail (Graphique 2.25). La part des femmes qui déclarent que les tâches ménagères sont la principale raison de ne pas travailler diffère considérablement à un jeune âge selon les quintiles des dépenses de consommation du ménage (Graphique 2.26 ; encadré 2.3). Cela s'explique en grande partie par le fait que les jeunes femmes des ménages plus riches peuvent se permettre de rester plus longtemps à l'école. La différence dans la proportion de femmes déclarant effectuer des tâches ménagères se réduit considérablement à mesure que les femmes vieillissent.

Une analyse de régression à variables multiples confirme la corrélation entre les caractéristiques observables et la participation des femmes au marché du travail. Toutes les corrélations bivariées illustrées jusqu'ici peuvent être combinées dans une analyse de régression à variables multiples de la participation au marché du travail (Graphique 2.27).[20] La participation des femmes augmente à un jeune âge, puis ralentit progressivement à un âge plus avancé. Les femmes mariées sont environ 12 % moins susceptibles d'intégrer le marché du travail que les femmes célibataires (l'effet négatif s'atténue ces dernières années), tandis que les femmes divorcées ou séparées sont relativement plus susceptibles de le faire (environ 6 % en 2017 ; là encore, l'effet s'atténue ces dernières années). Le rôle déterminant du niveau de scolarité, en particulier de l'enseignement supérieur, dans les décisions de participer au marché du travail est confirmé. Si les femmes ayant un certain niveau d'études ont plus de chances de participer

GRAPHIQUE 2.26. Part des femmes inactives indiquant les tâches ménagères comme principale raison de ne pas travailler au cours du cycle de vie, par quintile de dépenses du ménage, 2015



Source : Basé sur les données de l'EBCNV de 2015, INS.

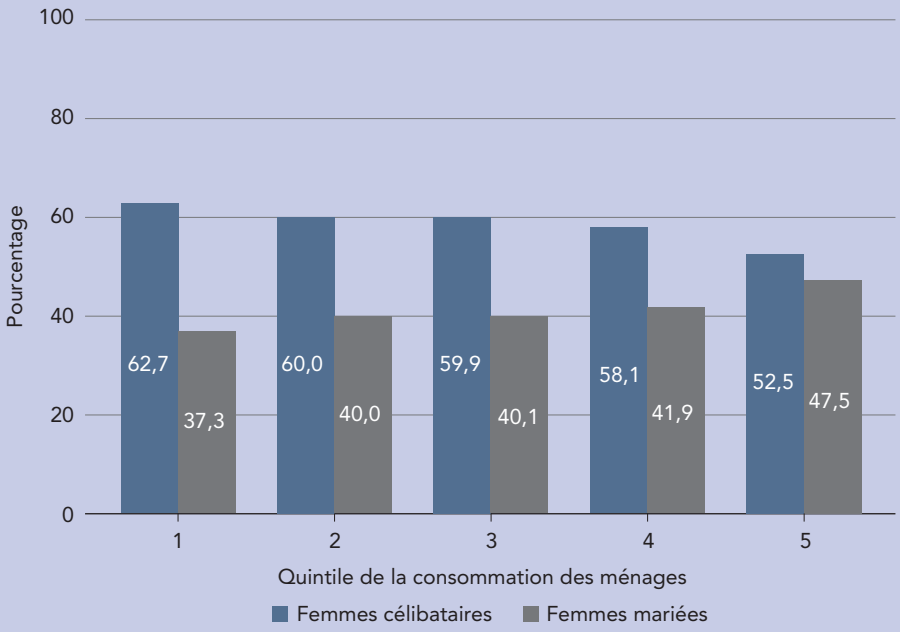
[20] Un régression selon le modèle probit est ajustée en régressant une variable muette pour la participation (en prenant la valeur de 1 si une femme participe au marché du travail et 0 dans le cas contraire) sur un ensemble de caractéristiques individuelles et de ménage, y compris un polynôme du second degré pour l'âge, des variables muettes pour l'année de la cohorte de naissance, des variables muettes pour la résidence dans chacune des régions tunisiennes, une variable muette pour les zones urbaines, des variables muettes pour la situation matrimoniale, des variables muettes pour le niveau de scolarité, la composition par âge du ménage (présence d'enfants de moins de 5 ans, présence d'enfants de 2 à 5 ans, présence d'enfants de 6 à 15 ans et présence de membres du ménage de 65 ans ou plus).

ENCADRÉ 2.3. Participation des femmes au marché du travail le long de la distribution des revenus des ménages

Près de 70 % de la population tunisienne âgée de 25 à 54 ans est mariée. La part des couples mariés a légèrement diminué, passant de 78 % en 2006 à 77 % en 2017, et la part des ménages à deux revenus parmi les couples mariés a oscillé autour de 19 % au cours de la décennie. Par conséquent, pour de nombreux travailleurs, les décisions concernant le choix d'intégrer le marché du travail et la vie active sont prises entre les conjoints d'un ménage. Le statut économique du ménage joue un rôle majeur (et est endogène) dans la décision des membres du ménage quant à leur participation au marché du travail. Par exemple, dans les ménages pauvres, l'emploi d'un membre supplémentaire peut augmenter considérablement le revenu du ménage et le faire passer au-dessus du seuil de pauvreté. En revanche, les femmes dans des ménages aisés peuvent se permettre de ne pas intégrer la vie active en raison de la prévalence d'un effet de revenu.

En Tunisie, l'enquête sur le budget des ménages de 2015 permet d'étudier les tendances de la participation des femmes au marché du travail le long de la distribution des dépenses de consommation des ménages (**Graphique B 2.3-1**).[a] Premièrement, la participation au marché du travail des femmes célibataires diminue de façon monotone le long de la distribution de la consommation. Ainsi, une plus grande part des femmes célibataires des ménages les plus pauvres participent au marché du travail (62,7 %) par rapport aux femmes des ménages plus riches (52,5 % dans le quintile supérieur). Ces chiffres incluent l'ensemble des femmes de 15 ans et plus qui sont célibataires, à l'exclusion des veuves et des femmes divorcées. Ce groupe se compose essentiellement de jeunes femmes qui vivent encore chez leurs parents : 86 % sont des femmes célibataires âgées de 15 à 34 ans, et plus de 45 % sont encore aux études. La tendance à la baisse le long de la distribution des revenus reflète probablement un effet de revenu, les jeunes femmes célibataires des ménages plus aisés pouvant se permettre de poursuivre des aspirations académiques. Ce schéma est également conforme aux entretiens qualitatifs, qui montrent que l'intégration des jeunes femmes sur le marché du travail, en particulier dans un travail considéré comme inférieur à leurs qualifications, est souvent motivée par les besoins économiques de leur ménage (Banque mondiale 2014a).

GRAPHIQUE B 2.3.1. Taux de participation des femmes au marché du travail, par situation matrimoniale et quintile des dépenses de consommation des ménages, 2015



Source : Sur la base des données de l'enquête sur le budget des ménages (EBCNV) de 2015, INS

Ensuite, les femmes mariées présentent le schéma inverse. Leur taux de participation au marché du travail augmente le long de la distribution de la consommation, passant de 37,3 % dans le premier quintile à 47,5 % dans le quintile le plus riche. S'il est difficile d'élucider les raisons d'une telle tendance, certaines hypothèses peuvent être avancées. Les femmes mariées dans les ménages les plus riches sont généralement plus instruites que les femmes vivant dans les ménages les plus pauvres et, en raison de l'appariement assortatif, elles ont également tendance à être mariées à des maris instruits.[b] Cela pourrait conduire à la prédominance de l'effet de substitution sur l'effet de revenu, le prix des loisirs étant plus élevé chez les femmes instruites.

(suite)

ENCADRÉ 2.3. Participation des femmes au marché du travail le long de la distribution des revenus des ménages *(suite)*

TABLEAU B 2.3.1. Corrélation entre le niveau de scolarité des chefs de famille et des conjoints, par quintile des dépenses de consommation des ménages, 2015

	Quintile inférieur	Niveau de scolarité du conjoint				
		Aucun(e)	Primaire	Secondaire	Supérieur	Total
Niveau d'études du chef de famille	Aucun(e)	31,0	3,6	0,8	0,1	35,4
	Primaire	22,0	22,2	5,0	0,4	49,6
	Secondaire	3,7	5,6	4,0	0,3	13,6
	Supérieur	0,3	0,5	0,4	0,3	1,4
	Total	57,0	31,9	10,1	1,0	100,0
	Quintile supérieur	**Aucun(e)**	**Primaire**	**Secondaire**	**Supérieur**	**Total**
	Aucun(e)	5,7	2,0	0,4	0,0	8,1
	Primaire	5,7	12,1	5,2	1,3	24,3
	Secondaire	2,6	10,0	19,4	5,7	37,6
	Supérieur	0,3	2,2	8,9	18,6	30,0
	Total	14,2	26,2	34,0	25,7	100,0

Source : Sur la base des données de l'enquête sur le budget des ménages (EBCNV) de 2015, INS.

Les femmes instruites ont également accès à des emplois salariés du secteur formel qui offrent plus de sécurité et de protection et donnent accès à un congé de maternité qui peut faciliter le retour à la vie active après une grossesse. La part des femmes mariées occupant un emploi salarié augmente le long de la distribution des revenus, passant de 58 % dans le quintile inférieur à 84 % dans le quintile supérieur, au détriment du travail familial non rémunéré et du travail à son compte (Tableau B 2.3-2). Parmi les travailleurs salariés, la part des femmes mariées occupant un emploi dans le secteur public varie entre 14 % dans le quintile inférieur et 63 % dans le quintile supérieur (Tableau B 2.3-2). De même, la part des femmes mariées occupant un emploi salarié formel dans le secteur privé augmente de façon monotone le long de la distribution des revenus, passant respectivement de 27 % dans le quintile inférieur, à 76 % dans le quintile supérieur de la distribution des revenus. De même, la garde d'enfants est plus abordable dans les ménages plus aisés parce que les deux parents ont des revenus du travail plus élevés que les parents du quintile le plus pauvre. La perception des normes sociales peut également être plus souple chez les couples instruits qui se sentent moins contraints par la division des rôles masculins et féminins qui attribuent à l'épouse la responsabilité des tâches ménagères et d'éducation des enfants.

TABLEAU B 2.3.2. Femmes mariées employées, par type d'emploi salarié et par quintile de dépenses de consommation du ménage, 2015

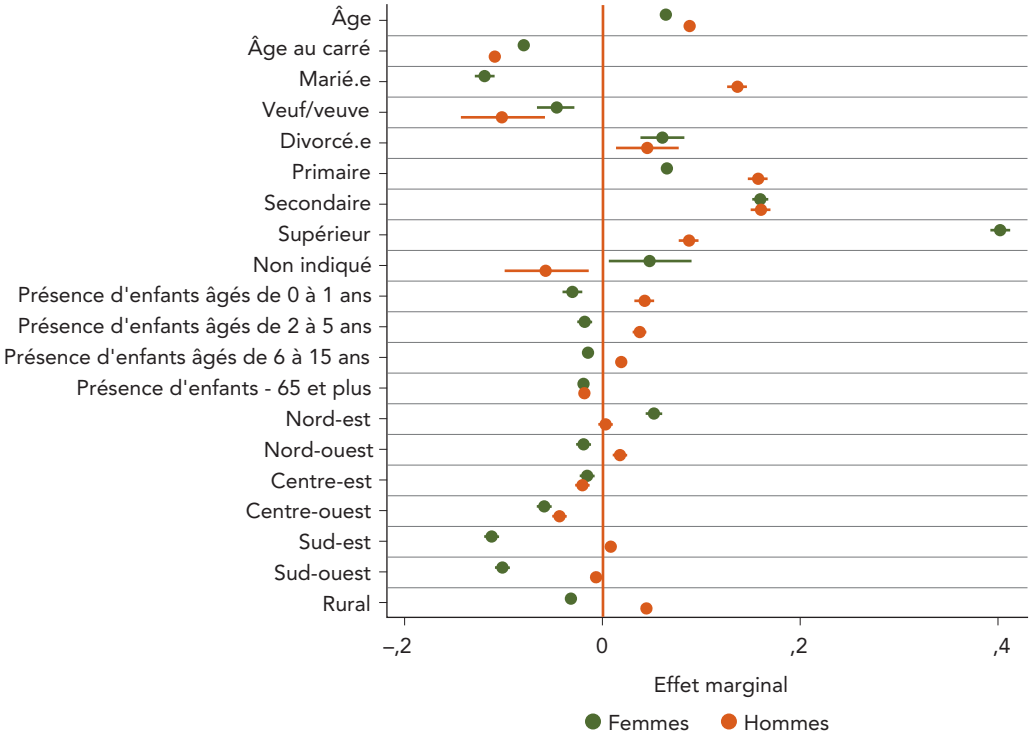
Quintile	Travail salarié	Secteur public	Emploi formel dans le secteur privé
	% de l'emploi total	% de l'emploi salarié	
1	58,2	13,7	26,7
2	64,4	21,8	40,9
3	71,8	30,9	55,1
4	75,2	45,1	64,7
5	84,4	63,4	76,3

Source : Sur la base des données de l'enquête sur le budget des ménages (EBCNV) de 2015, INS.

a. Les estimations des taux de participation des hommes et des femmes tirées de l'enquête sur le budget des ménages de 2015 et de l'Enquête Nationale sur l'Emploi de 2015 (deuxième trimestre) diffèrent dans une certaine mesure. Le taux de participation des hommes est estimé à 68 % dans l'enquête sur le budget des ménages et à 68,8 % dans l'Enquête Nationale sur l'Emploi, tandis que le taux de participation des femmes est estimé à 30,2 % dans la première et à 26 % dans la seconde.

b. Selon Fortin et Schirle (2006), l'appariement assortatif est défini comme la probabilité qu'une personne du décile du revenu du travail i soit mariée à un conjoint dans le même décile de revenu du travail, selon leur distribution de revenu du travail respective. Faute de données sur les revenus du travail dans l'enquête sur le budget des ménages et en s'appuyant sur la forte corrélation entre le niveau de scolarité et les revenus du travail au niveau individuel, le tableau B 2,3 1 montre le pourcentage de couples mariés triés selon les niveaux de scolarité du mari et de l'épouse en 2015. Le degré d'appariement assortatif est représenté par le pourcentage de couples le long de la diagonale principale.

GRAPHIQUE 2.27. Corrélats de la participation au marché du travail, par sexe, 2017



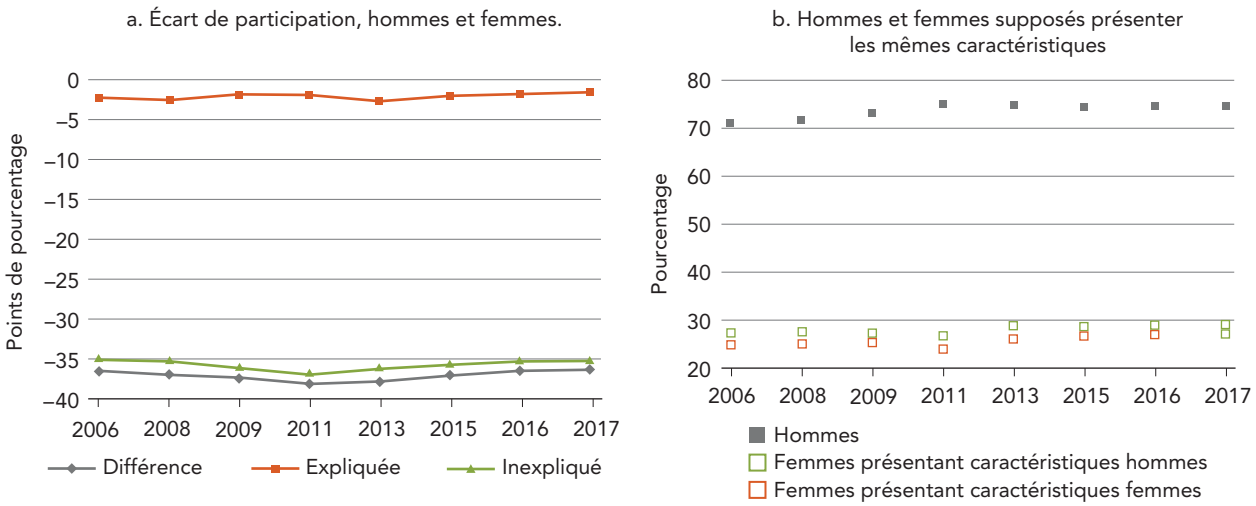
Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.
Remarque : Les catégories de référence sont les suivantes : célibataire, jamais scolarisé, région du Grand Tunis, zones urbaines.

au marché du travail qu'une femme qui n'a pas fait d'études, c'est l'enseignement supérieur qui joue le rôle le plus important. On estime que, comparé à une absence de scolarité, le fait d'avoir suivi des études supérieures était associé à une probabilité accrue de 40 % d'intégrer le marché du travail en 2017, ce qui est supérieur à l'effet estimé 10 ans plus tôt. L'effet de l'enseignement secondaire est lui aussi considérable (16 % en 2017), et il a augmenté au fil du temps. La composition du ménage est importante. La présence de jeunes enfants (de moins de 2 ans) réduit la probabilité de participation d'environ 3 %. De même, la présence d'enfants de 2 à 5 ans réduit la participation d'environ 2 %. La présence d'enfants de 6 à 15 ans a un effet négatif similaire. En revanche, la présence de personnes âgées (65 ans et plus) dans le ménage ne semble pas être un obstacle majeur à la participation des femmes sur le marché du travail la plupart des années, mais son effet est significatif et estimé à -1,3 % en 2017. Les femmes des zones rurales ainsi que les femmes de toutes les régions, à l'exception du Nord-Est, sont moins susceptibles de participer au marché du travail que les femmes des zones urbaines et du Grand Tunis.

Les caractéristiques observables laissent inexpliquée une grande partie de la disparité entre les hommes et les femmes en matière de participation au marché du travail. Cela s'explique par le fait que les caractéristiques individuelles et du ménage considérées dans l'analyse ne sont pas en mesure d'expliquer la plupart des variations observées dans la participation des femmes au marché du travail. Ceci est corroboré par une décomposition Blinder-Oaxaca de l'écart de participation entre les hommes et les femmes (Graphique 2.28 panel a).[21] La quasi-totalité de la différence entre les taux de participation — environ 36 points de pourcentage en 2017 — est due à la composante inexpliquée ; moins de 2 points de pourcentage sont imputables aux caractéristiques observables. La partie inexpliquée capte les différences dans les paramètres estimés de l'équation de participation au marché du travail des hommes et des femmes ainsi que les différences dans les variables non observables. Une grande partie des différences entre les coefficients est imputable aux facteurs démographiques et à la situation matrimoniale (annexe Graphique A 2.1), facteurs qui sont fortement corrélés à leur participation. Voir les corrélations bivariées illustrées ci-dessus. En outre, la régression ne tient pas compte de certains facteurs

[21] Le graphique A 2-1 en annexe illustre l'effet des covariables ventilées par groupes, notamment les données démographiques, la situation matrimoniale, le niveau de scolarité, la composition du ménage et le lieu de résidence.

GRAPHIQUE 2.28. Décomposition de Oaxaca-Blinder de la disparité entre les hommes et les femmes dans la participation au marché du travail et taux de participation au marché du travail contre-factuel, 2006–17



Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

importants, tels que l'offre et le coût des services de garde d'enfants et de soins aux personnes âgées dans les régions, qui pourraient expliquer une partie de la composante inexpliquée. De plus, le choix des filières d'études par les femmes peut expliquer en partie la difficulté à trouver un emploi et peut, à moyen terme, les décourager à intégrer le marché du travail. Néanmoins, l'ampleur de la composante inexpliquée pourrait également indiquer des facteurs autres que les caractéristiques socio-économiques et démographiques. Les valeurs culturelles et les normes sociales attribuent aux femmes un rôle traditionnel en tant que principales responsables des soins portés aux enfants et aux personnes âgées, des tâches ménagères et d'autres activités non marchandes, et pourraient l'emporter sur l'effet d'autonomisation de l'enseignement chez les femmes n'ayant pas suivi d'études supérieures. Un simple exercice d'économétrie montre que, même si les femmes présentaient exactement les mêmes caractéristiques que celles observées chez les hommes, notamment l'âge, le de scolarité, la situation matrimoniale, etc., le taux de participation prédit par l'analyse de régression à variables multiples augmenterait un peu, mais resterait bien inférieur à celui des hommes (Graphique 2.28 panel b).[22]

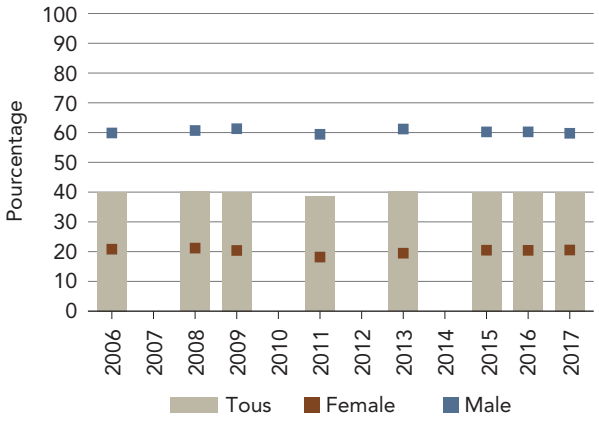
[22] Une régression selon le modèle probit est estimée en régressant la variable muette de participation sur la même série de caractéristiques décrits ci-dessus. Les coefficients estimés sont ensuite utilisés pour générer une prédiction de la probabilité que les femmes participent au marché du travail comme si elles avaient les caractéristiques des hommes. Ainsi, les taux contrefactuels de participation des femmes sont prédits en appliquant les coefficients estimés pour les femmes à la distribution des caractéristiques des hommes.

EMPLOI ET CHÔMAGE

Malgré un écart encore important entre les hommes et les femmes, l'accès des femmes à l'emploi s'est amélioré depuis 2011. En 2006–17, le taux de création d'emplois n'a pas été suffisant pour suivre l'augmentation de la population en âge de travailler, en particulier chez les femmes. Il convient toutefois d'établir une distinction majeure entre les périodes antérieure et postérieure à 2011 (Graphique 2.29). Entre 2006 et 2011, le taux de création d'emplois a été presque deux fois inférieur au taux de croissance de la population en âge de travailler, et le nombre total de femmes actives a diminué de 787 000 à 745 700. Entre 2011 et 2017, l'emploi des femmes a augmenté de plus de 20 %, soit environ trois fois le taux d'augmentation de la population féminine en âge de travailler. Chez les hommes, la croissance de l'emploi a été légèrement supérieure au taux d'accroissement de la population en âge de travailler. Par conséquent, à partir de 2011, le ratio emploi/population a augmenté de manière modeste chez les hommes et d'environ 2,5 points de pourcentage chez les femmes (de 18,1 % en 2011 à 20,5 % en 2017), et la disparité entre les hommes et les femmes s'est réduite de près de 2 points de pourcentage, tout en restant légèrement supérieure au niveau observé en 2006.

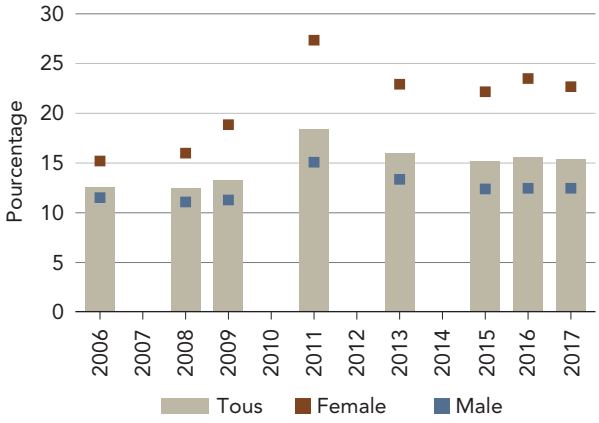
Les femmes continuent à accuser un retard par rapport aux hommes en matière d'accès à l'emploi, et les taux de chômage sont considérablement plus élevés chez les femmes que chez les hommes. En 2006, le taux de chômage des femmes était estimé à 15,1 %, contre 11,5 % pour

GRAPHIQUE 2.29. Ratios emploi/population, par sexe, 2006–17



Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

GRAPHIQUE 2.30. Taux de chômage, par sexe, 2006–17



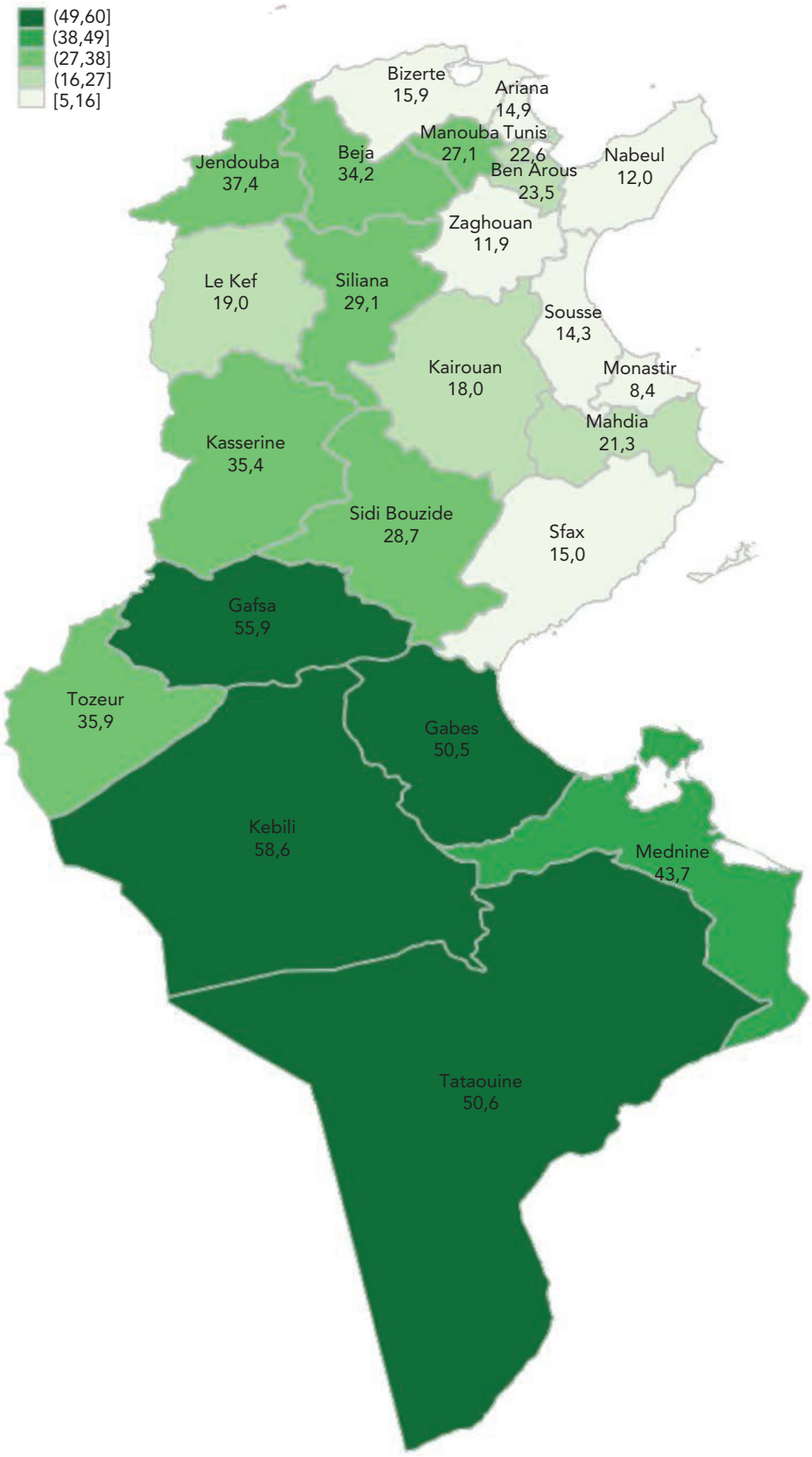
Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

les hommes, soit un écart entre les hommes et les femmes d'environ 3,6 points de pourcentage (Graphique 2.30). Ce dernier s'est développé au fil du temps et a atteint un pic de plus de 12 points de pourcentage en 2011, puis a progressivement diminué pour atteindre environ 10 points en 2017. Cette tendance est en grande partie imputable à une augmentation drastique du chômage chez les femmes entre 2006 et 2011, lorsque le nombre de chômeuses a augmenté de 100 % pour atteindre plus de 280 000 chômeuses en 2011, avant d'entamer un lent déclin par la suite. Le nombre d'hommes au chômage a augmenté de 46 % au cours de la première période, et il a diminué plus rapidement que chez les femmes par la suite (–15 % entre 2011 et 2017), contribuant ainsi à la réduction de la disparité entre les hommes et les femmes dans les taux de chômage par rapport au niveau atteint en 2011.

Le manque de perspectives d'emploi associé une mobilité géographique limitée se traduisent par de grandes disparités entre les taux de chômage des femmes vivant à l'intérieur des terres et dans les zones côtières. On observe de grandes disparités dans les chiffres du marché du travail, aussi bien chez les hommes que chez les femmes, d'une région et d'un gouvernorat à l'autre. Cette situation s'explique par les différentes perspectives d'emploi et le développement économique limité des régions intérieures. Toutefois, les écarts géographiques de chômage chez les femmes atteignent des pics de 50 points de pourcentage (21 points de pourcentage dans le cas des hommes en 2017) dans l'ensemble des gouvernorats (Carte 2.2). Dans le gouvernorat de Monastir, situé le long de la côte (région Centre-Est), le taux de chômage est estimé à 8,4 %, contre 58,6 % dans le gouvernorat de Kebili, dans la région Sud-Ouest. Dans le cas des femmes, l'amélioration rapide des résultats scolaires se traduit par des problèmes plus graves en termes d'insertion sur le marché du travail, notamment dans les zones rurales et les régions intérieures qui offrent moins de perspectives d'emploi. Les jeunes femmes ont plus de difficultés à se déplacer vers des zones où les perspectives économiques sont florissantes et finissent par être plus contraintes que les hommes par le manque d'opportunités sur les marchés du travail locaux (encadré 2.4).

Les jeunes femmes accusent un retard par rapport aux femmes plus âgées et aux hommes en matière d'accès à l'emploi. Les ratios emploi/population sont les plus faibles en Tunisie chez les adolescentes (Graphique 2.31). Des ratios de 12,1 % et 28,0 % dans les tranches d'âge de 15 à 24 ans et de 25 à 29 ans, respectivement, par rapport aux estimations de 32,5 % dans la tranche des 30 à 44 ans et 17,8 % dans la tranche plus la plus âgée (45 à 64 ans) en 2017. La disparité entre les hommes et les femmes de 25 à 29 ans et de 30 à 44 ans a diminué de manière significative, alors qu'elle est restée pratiquement inchangée en ce qui concerne les tranches les plus jeunes et les plus âgées. Entre 2011 et 2017, l'emploi des jeunes femmes a commencé à augmenter rapidement, plus rapidement que la croissance de la population totale dans la tranche d'âge correspondante. Cette évolution s'est produite parallèlement à un déclin continu de l'emploi chez les jeunes hommes. De même, les femmes de 25 à 29 ans ont affiché le taux de chômage le plus élevé parmi toutes les tranches d'âge, par rapport aux hommes. Ainsi, les femmes de 15 à 24 ans et de 25 à 29 ans présentaient des taux de chômage de 37,9 % et 41,9 %

CARTE 2.2. Taux de chômage des femmes, par gouvernorat, 2017

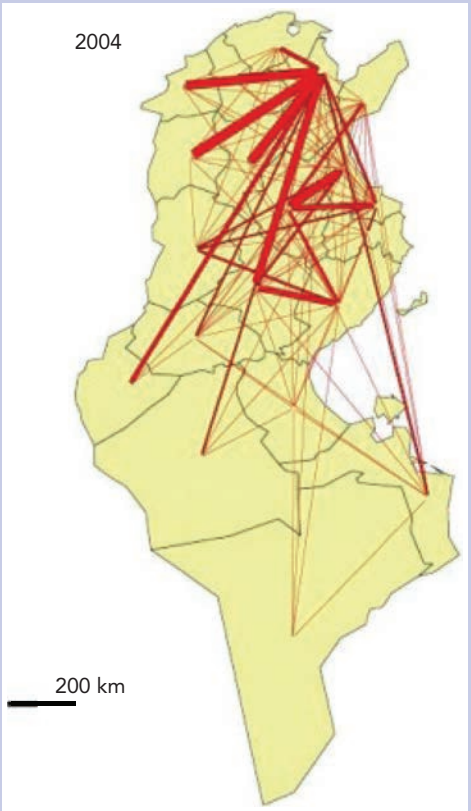


Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

ENCADRÉ 2-4. Migration interne et deux villes secondaires en Tunisie

Selon l'INS, entre 2009 et 2014, près de 690 000 individus se sont déplacés à travers les « délégations ». C'est la définition de la migration interne. Plus de 62 % des migrants internes se sont déplacés d'un gouvernorat à l'autre, effectuant des déplacements sur de longues distances. Les gouvernorats des régions côtières restent les principaux destinataires des flux de population grâce à une concentration d'investissements publics et privés, de services et d'activités économiques (**Carte B 2.4-**). Entre 2009 et 2014, le solde migratoire était positif dans le Grand Tunis, le Nord-Est et le Centre-Est et négatif dans les autres régions (Banque mondiale 2021b). La migration urbaine à urbaine est dominante. Plus de 80 % de la migration inter-gouvernorats se produit dans les zones urbaines. Le départ des zones rurales vers les villes contribue pour moins de 7 % à l'ensemble des migrations inter-gouvernorats (Banque mondiale 2021b).

CARTE B 2.4.1. Flux nets interdélégation (> 200), 1994 et 2004

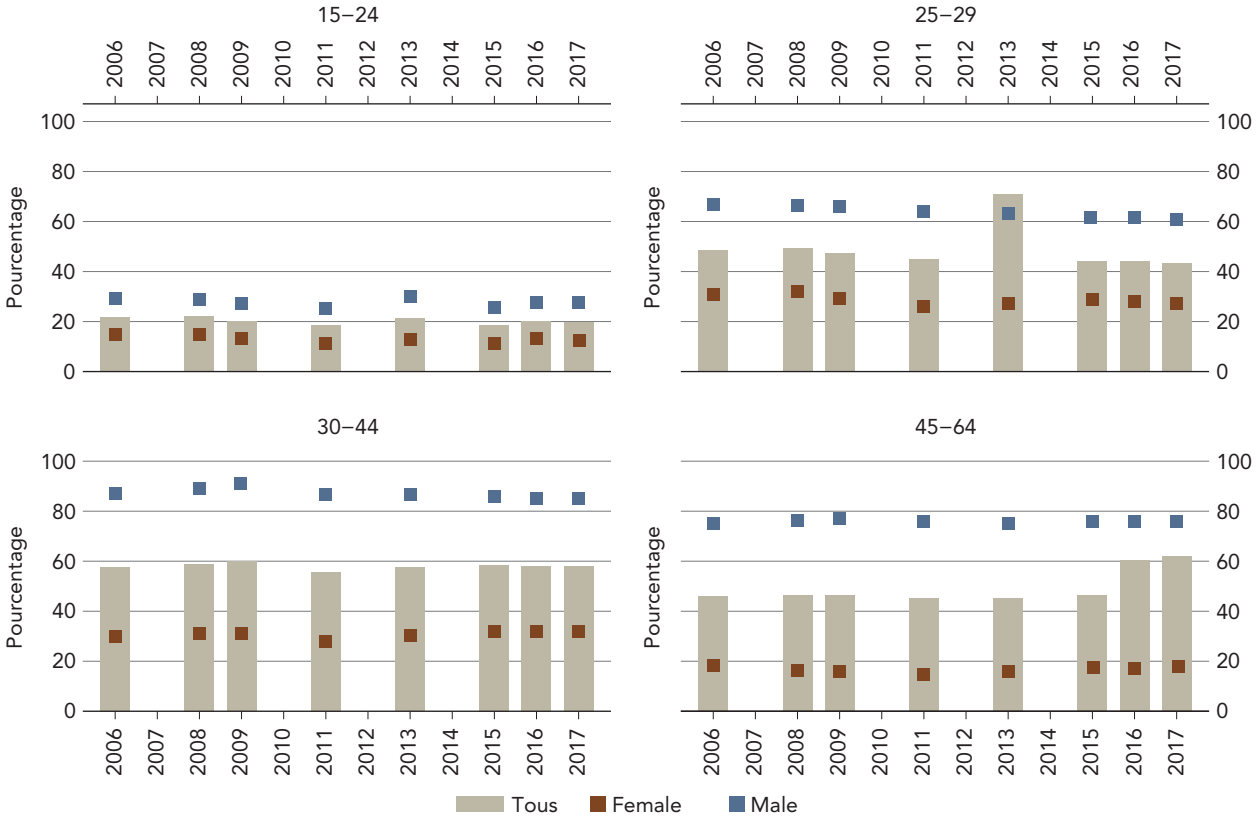


Source: Banque mondiale (2021b)

Une étude récente menée par la Banque mondiale (2021b) sur les migrations internes à Jendouba et Kairouan, deux villes secondaires situées dans les deux régions intérieures les plus pauvres de la Tunisie, fait apparaître des résultats intéressants. Les deux villes ont une structure industrielle faible, avec une prédominance de l'agriculture, et ont donc des difficultés à créer des opportunités économiques. Les deux villes sont en tête des flux d'émigration en faveur des villes côtières. Les flux ne sont pas unidirectionnels, car les villes reçoivent également d'importants afflux de migrants en provenance des zones rurales et de délégations éloignées au sein des mêmes gouvernorats. En 2009–14, la ville de Jendouba a attiré plus de 4 000 migrants, dont plus d'un sur deux provenait de zones urbaines, tandis que la ville de Kairouan a accueilli environ 10 000 migrants, dont plus de sept sur dix provenaient d'autres zones urbaines.

Sur la base de discussions de groupe, la Banque mondiale (2021b) constate que de nombreux migrants ont déménagé à Jendouba ou à Kairouan avant de pouvoir trouver un emploi, et que de meilleures perspectives d'embauche, ainsi qu'un meilleur accès aux services et à la sécurité, sont les principaux moteurs de la migration. Les migrants rencontrent cependant des difficultés pour trouver un emploi et s'appuient souvent sur des canaux informels pour trouver du travail. À Jendouba, les hommes trouvent généralement des emplois comme ouvriers dans la construction, tandis que les femmes sont plus susceptibles de travailler dans des zones agricoles irriguées hors des villes. À Kairouan, les hommes migrants trouvent des emplois de serveurs, et les femmes migrantes travaillent comme nounous, artisanes, ou dans des usines de confection ou de transformation agroalimentaire si elles ont des compétences spécialisées, compte tenu de la présence d'un secteur industriel dans la ville. La plupart des migrants sont confrontés à des conditions de travail précaires, sans protection du droit du travail ni couverture sociale. En outre, les femmes migrantes doivent supporter la double charge du travail et des soins à la famille sans pouvoir compter sur leur réseau social ou leur famille étendue.

GRAPHIQUE 2.31. Ratios emploi/population, par sexe et tranche d'âge, 2006–17



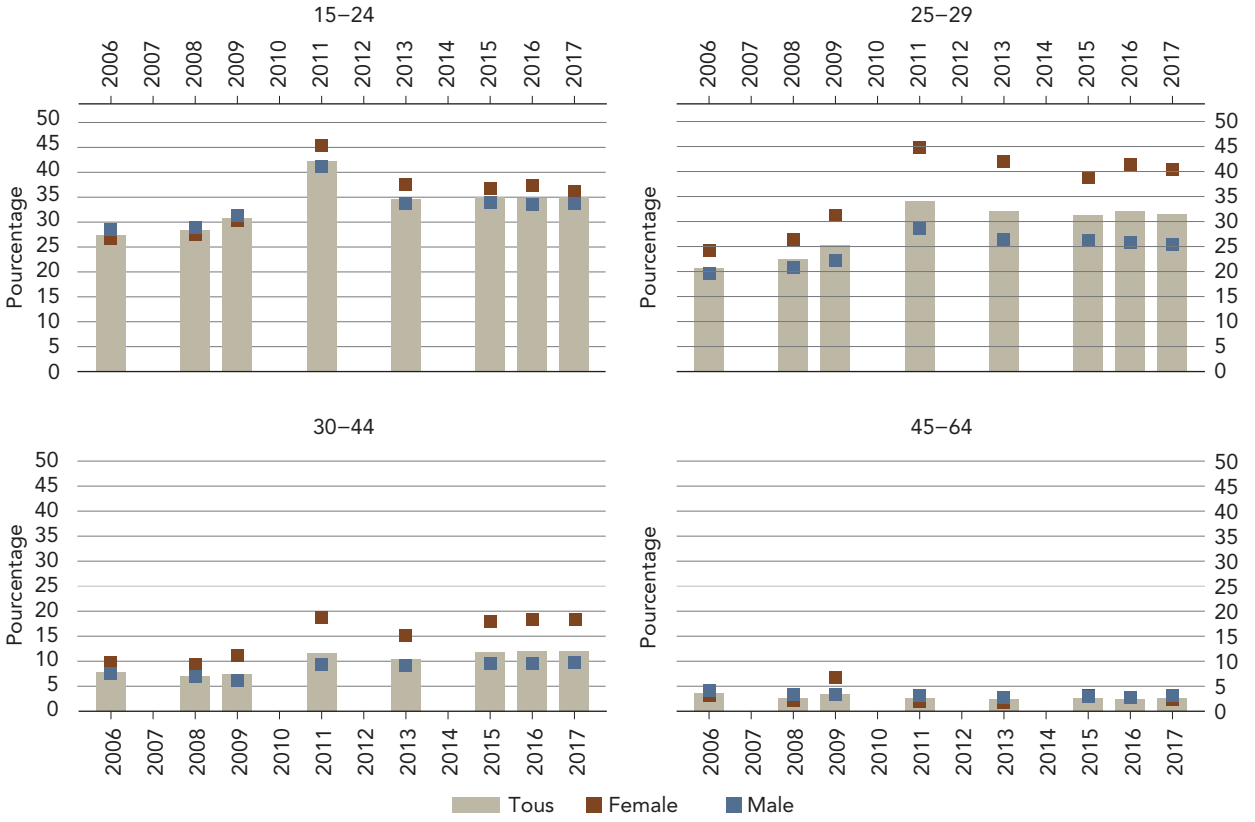
Source : Base de données de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

en 2017 (Graphique 2.32). En outre, les disparités entre les hommes et les femmes dans les tranches d'âge de 25 à 29 ans et de 30–44 ans se sont considérablement accru. Pratiquement aucune différence n'a été détectée dans les taux de chômage au sein de la tranche la plus âgée, celle des 45–64 ans ; les taux sont restés à peu près constants au cours de la décennie. En 2006–2011, le nombre de chômeurs a augmenté rapidement dans toutes les tranches d'âge et chez les hommes comme chez les femmes. À partir de 2011, le nombre de jeunes femmes au chômage a commencé à diminuer, passant de plus de 89 000 à 65 500 (15–24 ans) et de 111 500 à 99 600 (25–29 ans). En revanche, ce nombre a continué à augmenter dans les tranches des plus âgés. Une tendance similaire est observée chez les jeunes chômeurs et les hommes d'âge mûr.

Outre le fait qu'elles sont plus susceptibles de participer au marché du travail, les femmes diplômées de l'enseignement supérieur ont également plus de chances de trouver un emploi. On observe de grandes disparités dans les ratios emploi/population entre les femmes (et les hommes) à différents niveaux de scolarité (Graphique 2.33). Par exemple, en 2017, le taux d'emploi des femmes n'ayant pas fait d'études était estimé à 8,4 %, contre 19 % pour les femmes ayant achevé leur scolarité primaire et 37,7 % pour les femmes ayant obtenu un diplôme universitaire. Les taux d'emploi ont diminué à tous les niveaux de scolarité, à l'exception de l'enseignement secondaire, qui a rebondi à partir de 2011. L'écart le plus important entre les hommes et les femmes est observé chez les travailleurs ayant achevé leur scolarité primaire et secondaire, où les taux d'emploi des femmes s'élevaient respectivement à 19 % et 23 %, contre 70 % et 59 % chez les hommes. La forte augmentation de l'offre de nouvelles cohortes de femmes titulaires d'un diplôme universitaire a dépassé la capacité d'absorption de l'économie. Le taux de chômage des femmes diplômées de l'enseignement supérieur est monté en flèche, passant de 25,5 % à 41,8 % entre 2006 et 2011, pour osciller autour de 40 % par la suite (Graphique 2.34). La disparité entre les hommes et les femmes est restée constante, à environ 20 points de pourcentage.

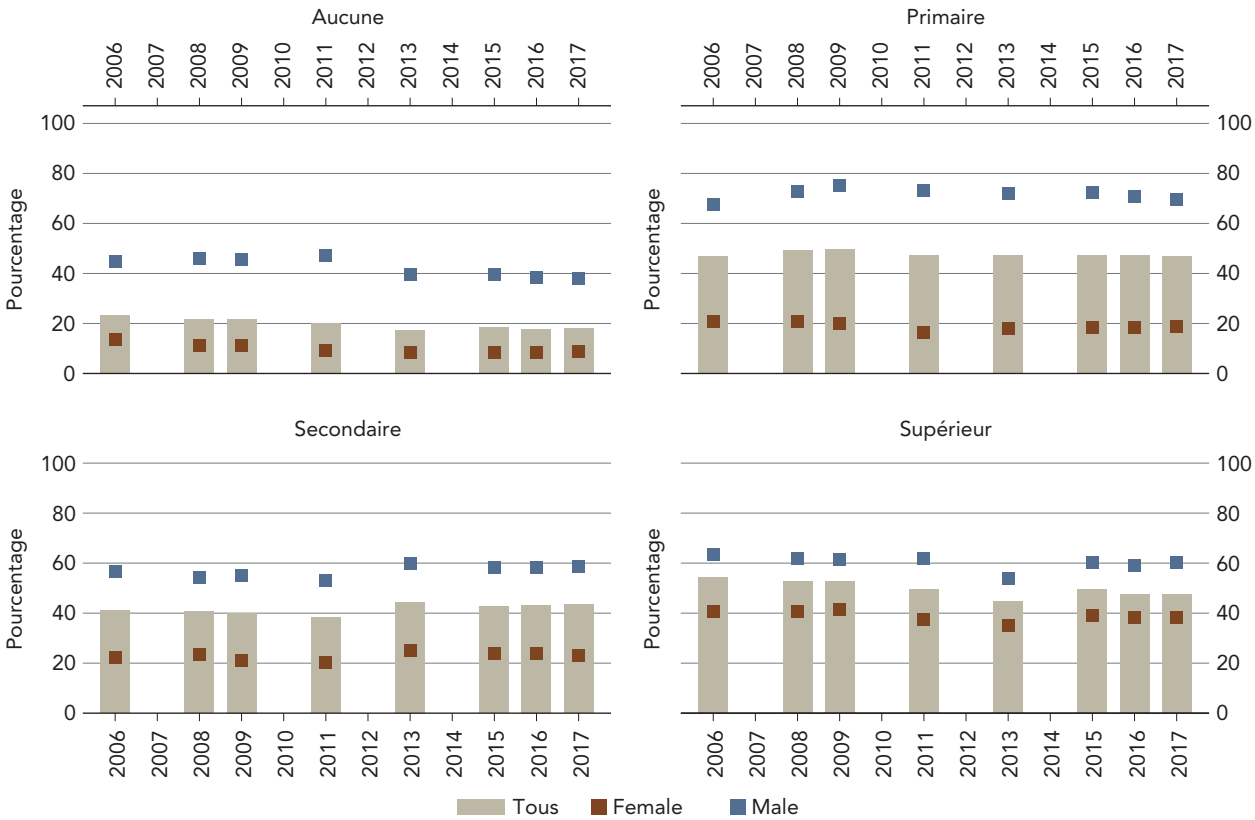
La majorité des femmes actives occupent un emploi salarié. La majorité de la population active travaille pour un salaire

GRAPHIQUE 2.32. Taux de chômage, par sexe et par tranche d'âge, 2006–17



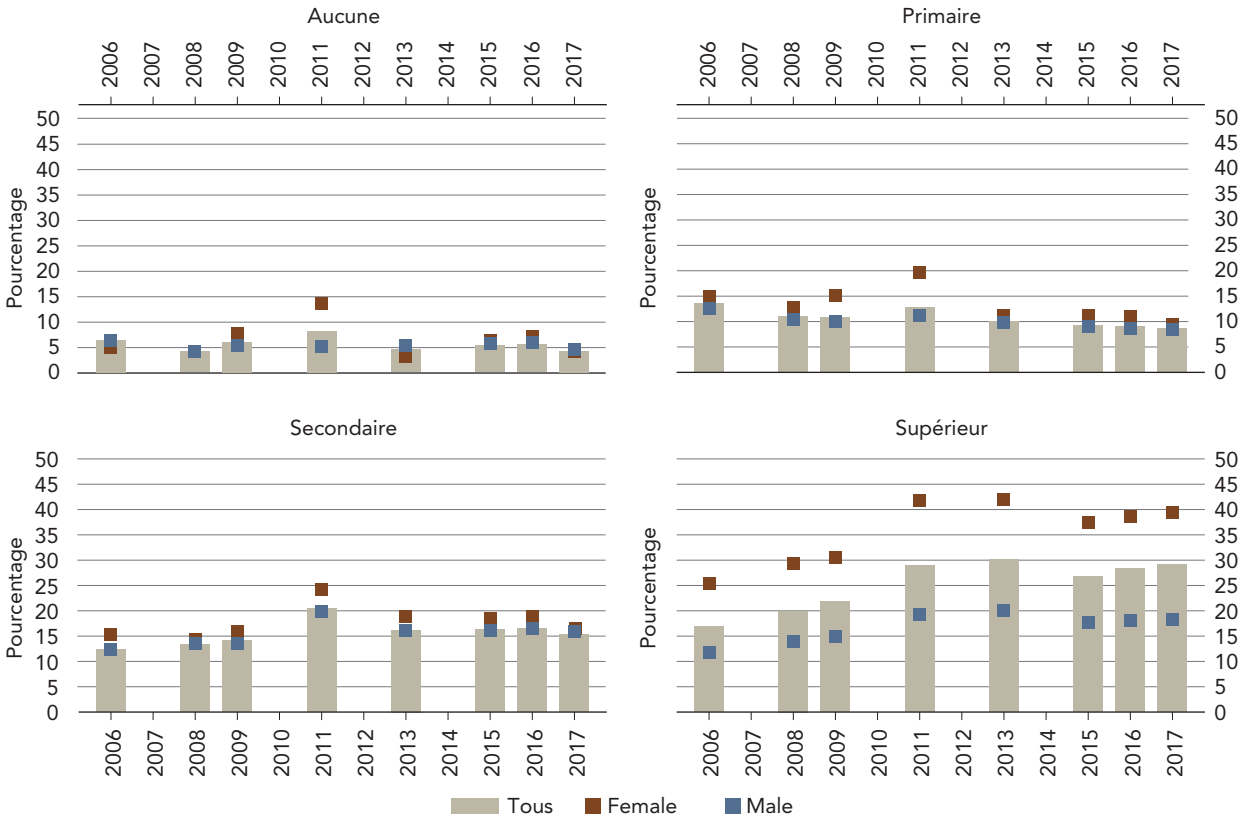
Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

GRAPHIQUE 2.33. Ratios emploi/population, par niveau de scolarité et par sexe, 2006–17



Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

GRAPHIQUE 2.34. Taux de chômage, par niveau de scolarité et par sexe, 2006–17

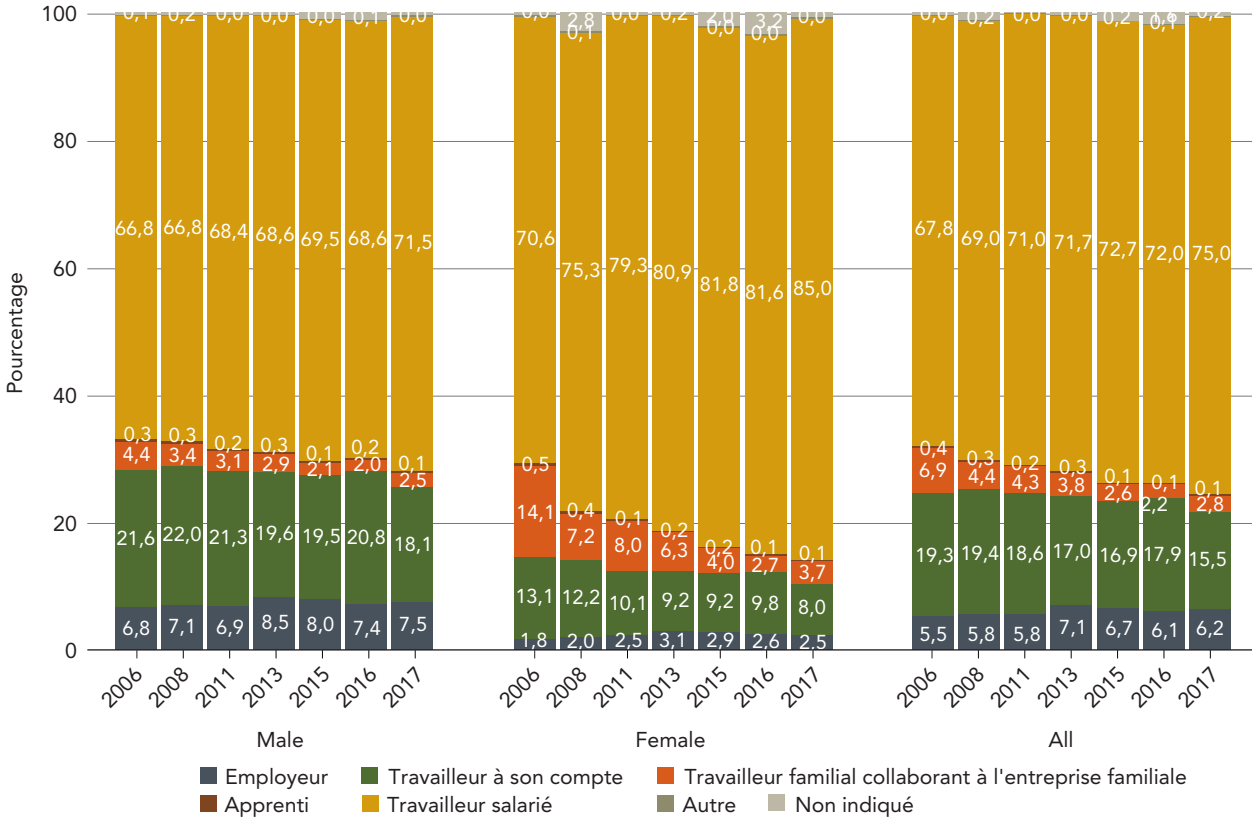


Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

en Tunisie, et l'emploi salarié a gagné en importance au fil du temps, passant de 67,8 % en 2006 à 75 % en 2017 (Graphique 2.35). Les femmes sont employées comme salariées dans une proportion encore plus importante que les hommes, 85 % en 2017, contre 71,4 % chez les hommes. La part de l'emploi salarié a augmenté à un rythme beaucoup plus rapide chez les femmes que chez les hommes au cours de la décennie ; cette évolution s'est faite au prix d'une baisse de la contribution des femmes aux tâches ménagères (3,7 % en 2017) et au travail à leur compte (8,0 % en 2017), tandis que la part des femmes employeurs a légèrement augmenté (2,5 % en 2017).

Le secteur des services emploie près de 60 % des femmes salariées et moins de 50 % des hommes salariés. En 2017, environ 6 % des femmes travaillant pour un salaire étaient employées dans l'agriculture, contre plus de 9 % chez les hommes ; ces deux parts ont augmenté au fil du temps de plus de 20 % (Graphique 2.35). Le secteur textile, qui attirait beaucoup plus de femmes que d'hommes, a supprimé des emplois et employait environ 20 % des femmes salariées en 2017, tandis que le reste du secteur secondaire (autres industries manufacturières, construction et services publics) représentait environ 15 % de l'emploi salarié des femmes (Graphique 2.36 panel b). La part des femmes salariées employées dans le secteur secondaire a diminué de plus de 15 %, tandis que celle des hommes a augmenté de 5 % grâce au rôle du secteur de la construction. La tendance inverse a été détectée dans le secteur des services sur la période 2006–17. La part des femmes salariées dans le secteur des services a augmenté de 10 %, tandis que celle des hommes a diminué d'environ 7 %. Le commerce, l'immobilier et les services spécialisés, l'administration publique et les services de santé et d'enseignement ont été les moteurs de la croissance de l'emploi salarié dans le secteur des services chez les femmes. En 2017, 32 % des femmes salariées étaient employées dans l'administration publique et dans les services de santé et d'enseignement, suivis par les autres services (8,6 %), le commerce (7,3 %) et les services immobiliers et professionnels (4,8 %). Dans le secteur des services, les hommes forment des parts plus importantes de travailleurs salariés dans le commerce, les transports et les hôtels et services de restauration.

GRAPHIQUE 2.35. Distribution des catégories d'emploi, par sexe, 2006–17



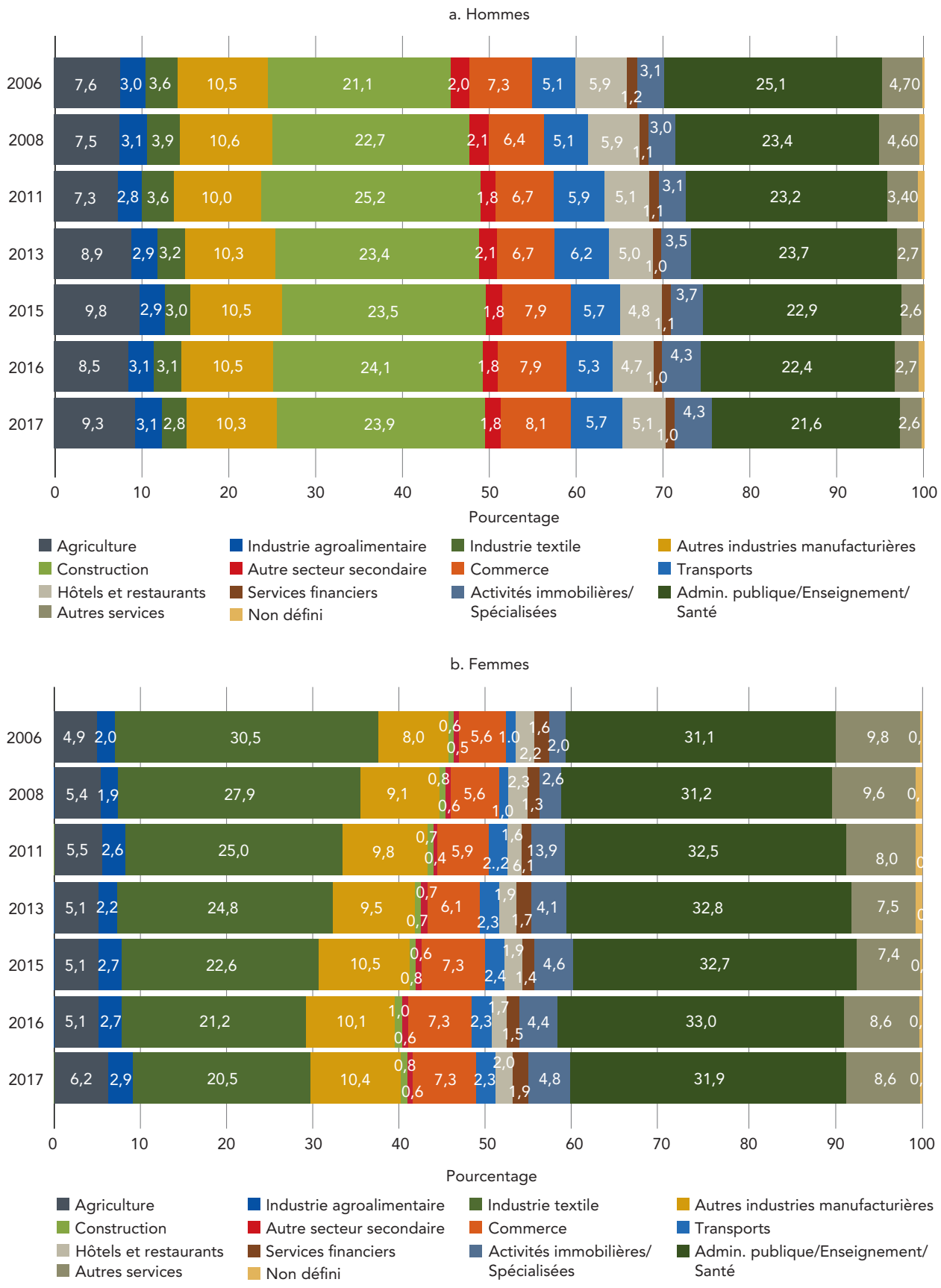
Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

Même si elle est encore en grande partie dans des emplois peu ou moyennement qualifiés du secteur privé, la part des femmes salariées dans les emplois hautement qualifiés est en augmentation.[23] Bien que la tendance soit à la baisse de la part des femmes employées pour un salaire dans des emplois peu ou moyennement qualifiés, plus de 8 femmes sur 10 exerçaient encore des métiers élémentaires ou moyennement qualifiés en 2017, respectivement 59,0 % et 22,7 % (Graphique 2.37 panel b). Parmi les femmes occupant des emplois moyennement qualifiés, la part des travailleurs des services et de la vente et des travailleurs agricoles qualifiés a augmenté, tandis que celle des employés de bureau, des artisans et des opérateurs de machines a considérablement diminué. En revanche, la part des hommes salariés occupant des emplois moyennement qualifiés a légèrement augmenté, passant de 58,5 % à 59,7 %, principalement en raison d'une augmentation du nombre de travailleurs dans les services et la vente et de travailleurs agricoles qualifiés (Graphique 2.37 panel a). La part des femmes dans les emplois hautement qualifiés, y compris les hauts fonctionnaires, le personnel professionnel et les techniciens, est passée de 10,0 % en 2006 à 18,4 % en 2017 et est considérablement plus élevée que la part chez les hommes travaillant pour un salaire (à 10,2 % en 2017, Graphique 2.37, panel a).

Environ 7 travailleuses salariées sur 10 employées dans le secteur public occupent des emplois hautement qualifiés. La part des femmes travaillant dans le secteur public et occupant des emplois hautement qualifiés est restée constante à environ 71 % en 2006–17, soit une part supérieure de plus de 30 points de pourcentage à celle des hommes (Graphique 2.37, panels c et d). L'élément clé est l'augmentation de la part des spécialistes, tandis que la part des techniciens a diminué. Sur la période 2006–17, la part des femmes dans les emplois moyennement qualifiés est passée de 21 % à 18 %, et la part des femmes dans

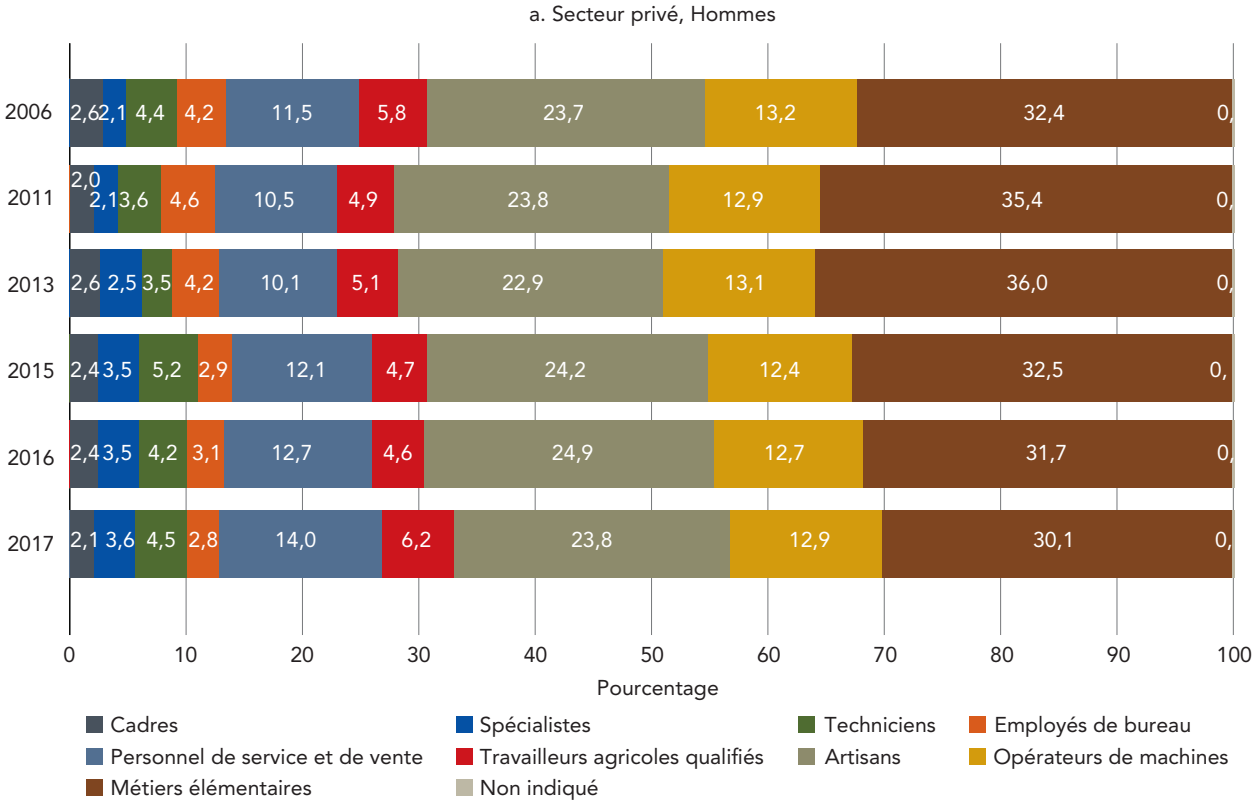
[23] Les emplois sont classés comme hautement, moyennement ou faiblement qualifiés en fonction de la profession, c'est-à-dire du type de travail effectué tel que déclaré par les travailleurs dans l'Enquête Nationale sur l'Emploi. Les emplois hautement qualifiés comprennent les cadres, les spécialistes, les techniciens ; les emplois moyennement qualifiés regroupent les employés de bureau, les travailleurs des services et de la vente, les travailleurs agricoles qualifiés, les travailleurs de l'artisanat et des métiers connexes, et les opérateurs et assembleurs d'usines et de machines ; les emplois peu qualifiés comprennent les métiers élémentaires.

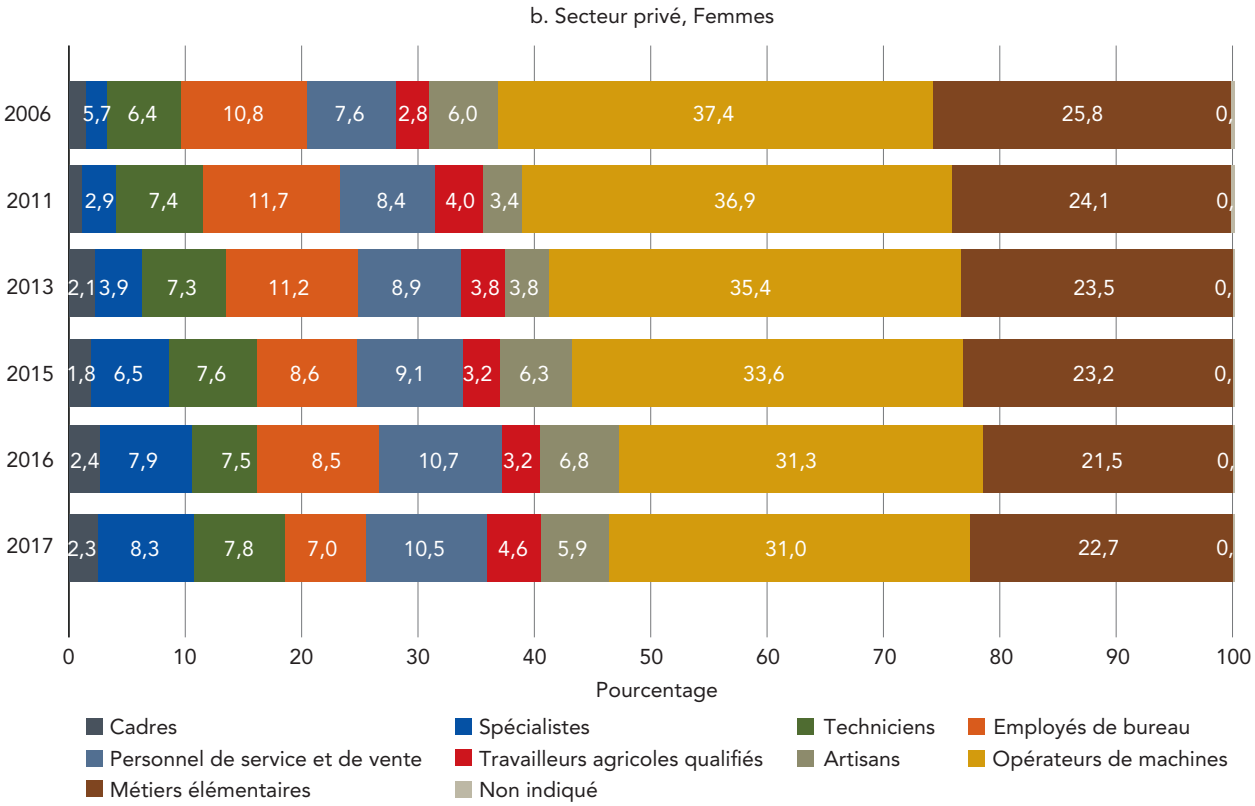
GRAPHIQUE 2.36. Distribution par secteur des travailleurs salariés, par sexe, 2006–17



Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

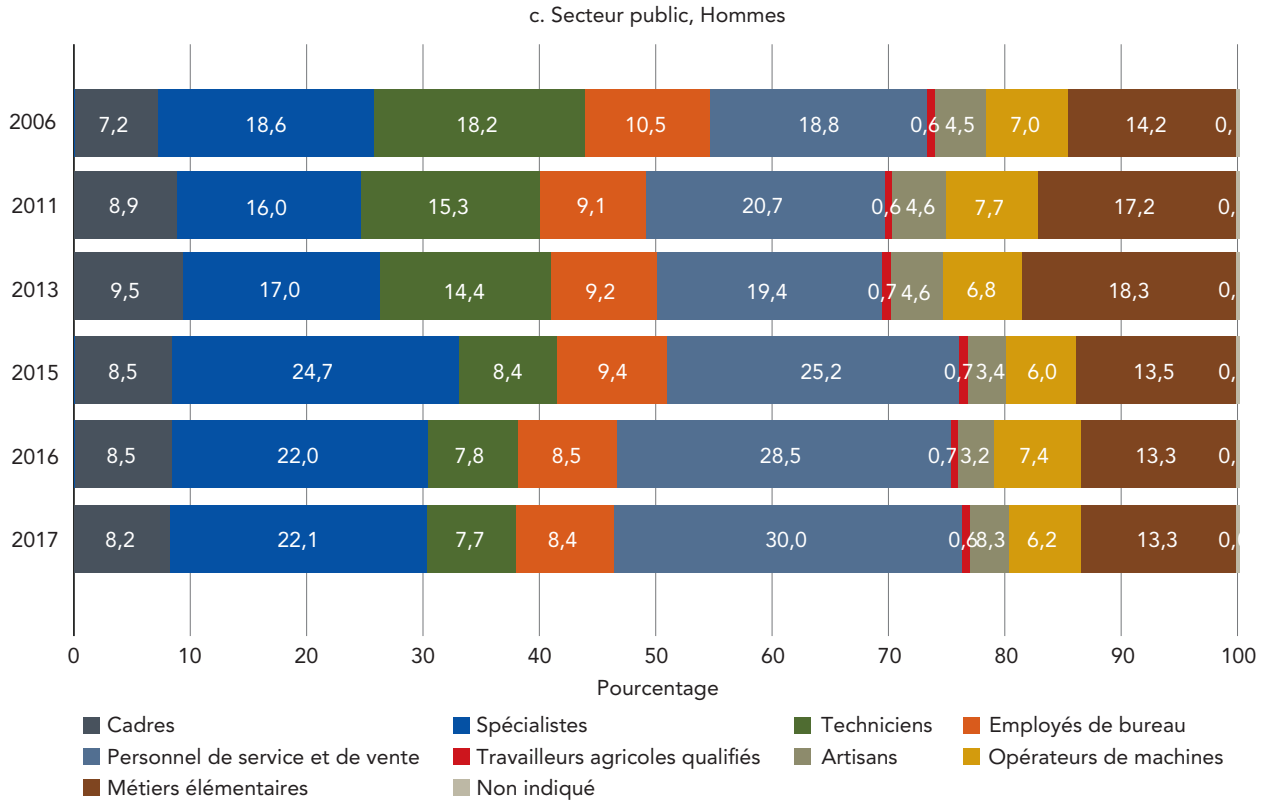
GRAPHIQUE 2.37. Distribution professionnelle des travailleurs salariés, par secteur et par sexe, 2006–17

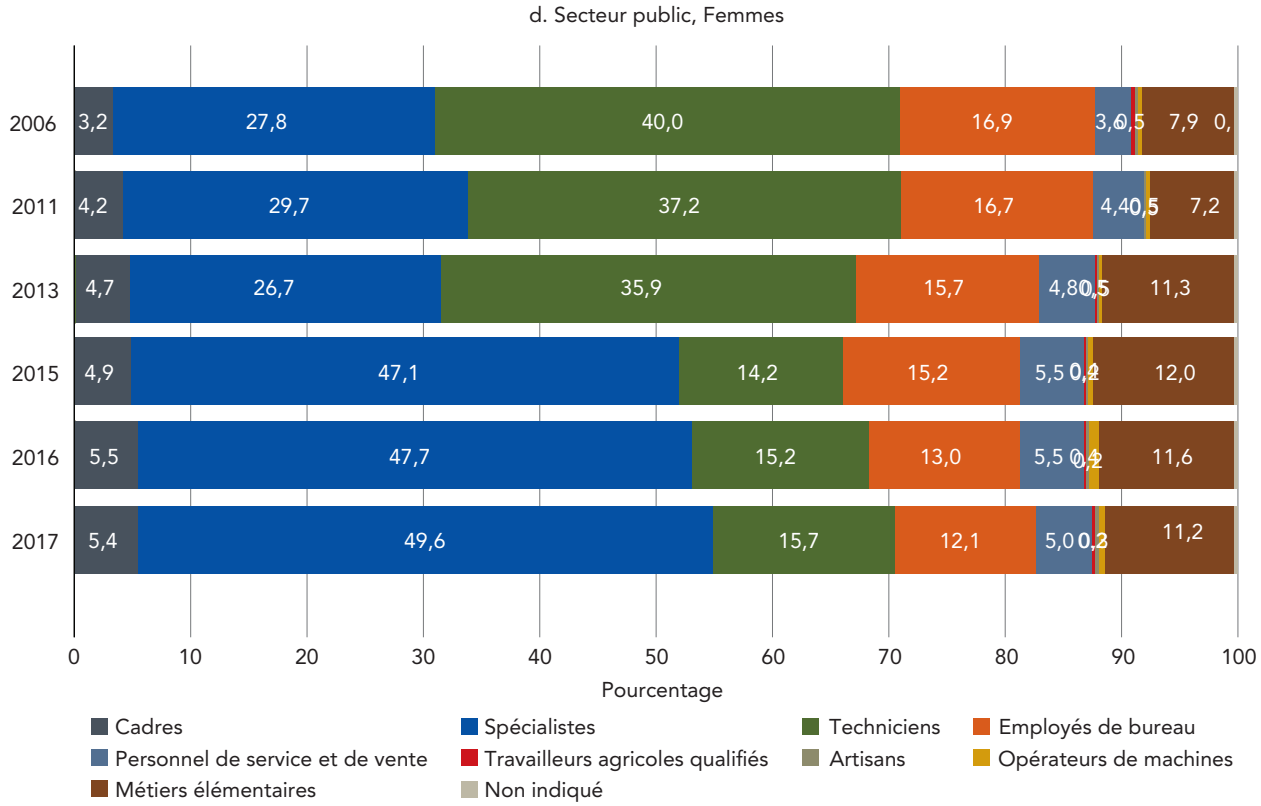




(suite)

GRAPHIQUE 2.37. Distribution professionnelle des travailleurs salariés, par secteur et par sexe, 2006–17 *(suite)*





Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

les emplois peu qualifiés est passée de 7,9 % à 11,2 %. Comme dans le secteur privé, la part des hommes occupant des emplois hautement qualifiés a diminué, passant de 44 % à 38 %, tandis que les emplois moyennement qualifiés ont gagné en importance grâce à l'augmentation de la part des travailleurs des services et de la vente, qui est passée de 8,8 % à 30 %.

Les femmes, tant dans le secteur privé que dans le secteur public, sont, en moyenne, plus instruites que les hommes. Au fil du temps, l'amélioration du niveau de scolarité de la population s'est reflétée dans la population active. Les filles dépassent désormais les garçons en termes de résultats scolaires et, en moyenne, les femmes actives sont plus instruites que les hommes actifs. Si l'on restreint l'échantillon aux salariés, qui constituent la grande majorité de la population active, plus de 20,0 % des femmes du secteur privé avaient un diplôme de l'enseignement supérieur en 2017, contre 7,8 % en 2006 ; cette part était deux fois moins importante chez les hommes (10,3 % en 2017) (Graphique 2.38, panels a et b). L'augmentation de la part des femmes diplômées de l'enseignement supérieur a correspondu à une baisse de la part des femmes actives ayant achevé leur scolarité primaire et secondaire, tandis que la part des femmes n'ayant pas fait d'études a diminué plus lentement, passant de 12,0 % à 10,7 %. Par rapport au secteur privé, la part des femmes diplômées de l'enseignement supérieur dans le secteur public était beaucoup plus élevée, estimée à 63,3 % en 2017, contre 53,6 % en 2007 (Graphique 2.38, panels c et d). Chez les hommes, cette part est restée constante au fil du temps et était estimée à 32,1 % en 2017, soit plus de 30 points de pourcentage de moins que chez les femmes.

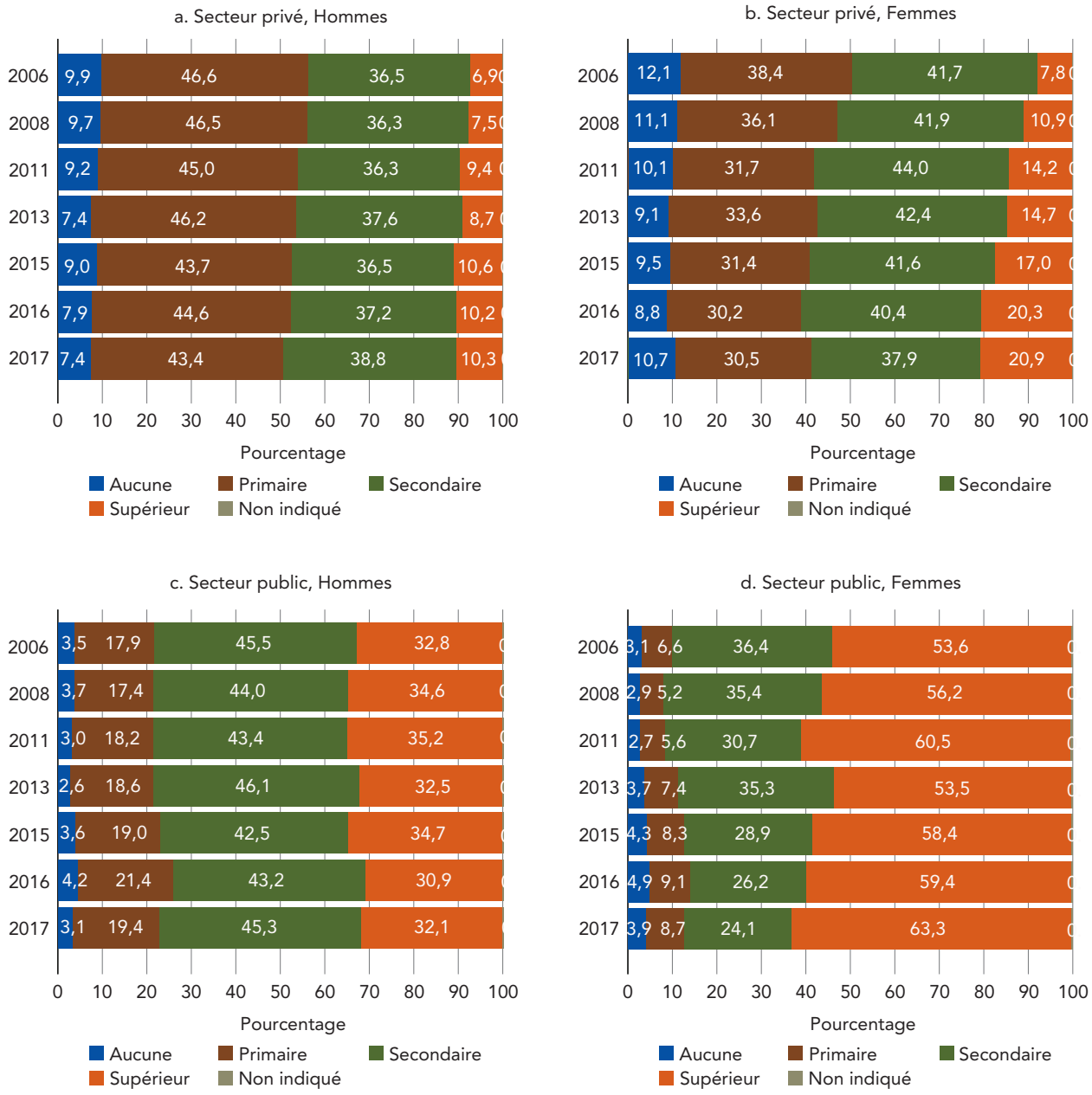
Les femmes travaillent, en moyenne, moins d'heures dans un emploi salarié que les hommes. Les femmes salariées travaillaient en moyenne environ 41 heures par semaine, contre 44 heures par semaine pour les hommes salariés (Graphique 2.39 panel a). De même, les femmes indépendantes travaillent en moyenne 38 heures par semaine, contre 46 heures pour les hommes (Graphique 2.39 panel b ; encadré 2.5). Parmi les travailleurs indépendants, les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale travaillent en moyenne peu d'heures ; les femmes travaillent en moyenne 36 heures et les hommes 42.

Les emplois salariés du secteur public et les emplois non salariés offrent une plus grande flexibilité dans les horaires de travail. Les femmes (et les hommes) travaillant dans le secteur privé travaillent en moyenne plus longtemps que leurs homologues du secteur public. Plus précisément, les femmes salariées du secteur public travaillent en moyenne 33 heures, alors que celles employées dans le secteur privé sont au travail près de 44 heures en moyenne. En outre, le secteur public offre la possibilité de travailler moins qu'à temps plein, un grand nombre de femmes travaillant environ 20 heures par semaine (Graphique 2.40). Environ 32 % des femmes travaillent entre 40 et 47 heures par semaine et 22 % 48 heures par semaine ou plus. Dans le secteur privé, la part des femmes travaillant 48 heures par semaine ou plus est considérablement plus élevée, estimée à 52 %. Les emplois non salariés offrent également la possibilité de travailler un nombre inférieur d'heures par semaine, et près d'une femme sur deux travaillant à son compte travaille moins de 40 heures (Graphique 2.39- panel b).

Contraintes liées à la participation des femmes au marché du travail

Cette section résume les contraintes qui pèsent sur la participation des femmes au marché du travail en Tunisie, sur la base d'un examen d'ouvrages spécialisés et de la documentation parallèle disponibles et de l'analyse de données, en puisant notamment dans les bases de données gérées par l'OCDE et la Banque mondiale. Le point de départ est le cadre conceptuel décrit par Chakravarty, Das et Vaillant (2017), qui distingue trois grandes catégories de contraintes : (1) les facteurs contextuels (2) les dotations, et (3) les préférences (Graphique 2.41). Les deux derniers (dotations et préférences) sont des contraintes à l'offre de travail des femmes, tandis que le premier (facteurs contextuels) comprend à la fois des contraintes du côté de la demande et de l'offre. Dans l'esprit de Pimkina et de la Flor (2020), la discussion des facteurs contextuels est étoffée par l'inclusion des forces macroéconomiques, telles que les tendances économiques plus larges et les changements structurels, qui peuvent, dans certains contextes, pousser les femmes à intégrer la population active. La notion de boucle de rétroaction dynamique fait partie intégrante de ce cadre conceptuel. Par exemple, l'évolution des traditions culturelles concernant la division des rôles masculins et féminins dans la société peut exercer une influence sur les préférences des femmes en matière d'emploi du temps et de structure familiale. De même, les changements structurels (c'est-à-dire l'évolution de la demande de main-d'œuvre selon les secteurs) peuvent inciter à investir dans les compétences ou à modifier les traditions culturelles concernant les types d'emplois considérés comme appropriés pour les femmes.

GRAPHIQUE 2.38. Distribution du niveau de scolarité des travailleurs salariés, par secteur et par sexe, 2006–17



Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

FACTEURS CONTEXTUELS

Nous commençons par présenter un examen et une discussion des facteurs contextuels, qui comprennent ici le cadre juridique, les tendances et les développements macroéconomiques, la discrimination, les traditions culturelles et les considérations de sécurité publique. Ces facteurs ont en commun que, même s'ils échappent au contrôle de l'individu, ils peuvent, en affectant les dotations et les préférences, avoir un impact direct ou indirect profond sur les décisions des femmes de participer au marché du travail.

Cadre juridique

Le cadre législatif de la Tunisie est considéré comme progressif par rapport aux normes des pays de la région. D'importants principes d'égalité des sexes sont inscrits dans la constitution nationale de 2014 (Chambers et Cummings 2014 ; Sinha 2011). Selon les données de Women, Business,

GRAPHIQUE 2.39. Distribution des travailleurs salariés et non salariés, par sexe et nombre d'heures travaillées par semaine, 2015

Source : Basé sur les données de l'EBCNV de 2015, INS.

ENCADRÉ 2.5. Travail indépendant : disparités entre les hommes et les femmes

En Tunisie, la part des travailleurs indépendants, qui comprend les employeurs, les travailleurs à leur compte et les travailleurs familiaux non rémunérés, est en baisse. Entre 2006 et 2017, la part du travail indépendant dans l'emploi total a diminué de plus de 20 %, passant de 32,0 % à 24,4 %. La transition du travail indépendant au travail salarié a été plus rapide chez les femmes que chez les hommes. La part des femmes indépendantes a diminué de moitié et était estimée à 14 % de l'emploi total des femmes en 2017, alors que cette part est deux fois plus importante chez les hommes. La diminution de la part du travail indépendant s'est produite grâce à une réduction sensible de la part des travailleurs familiaux non rémunérés et des travailleurs à leur compte, tandis que la part des employeurs a augmenté autant chez les hommes que chez les femmes. En 2017, environ 2,5 (8,0) % des femmes actives étaient employeurs (travailleuses à leur compte) par rapport à 7,5 (18,0) % des hommes. Malgré une baisse substantielle, la prévalence des travailleurs familiaux non rémunérés reste plus élevée chez les femmes que chez les hommes : 3,7 % contre 2,5 % en 2017.

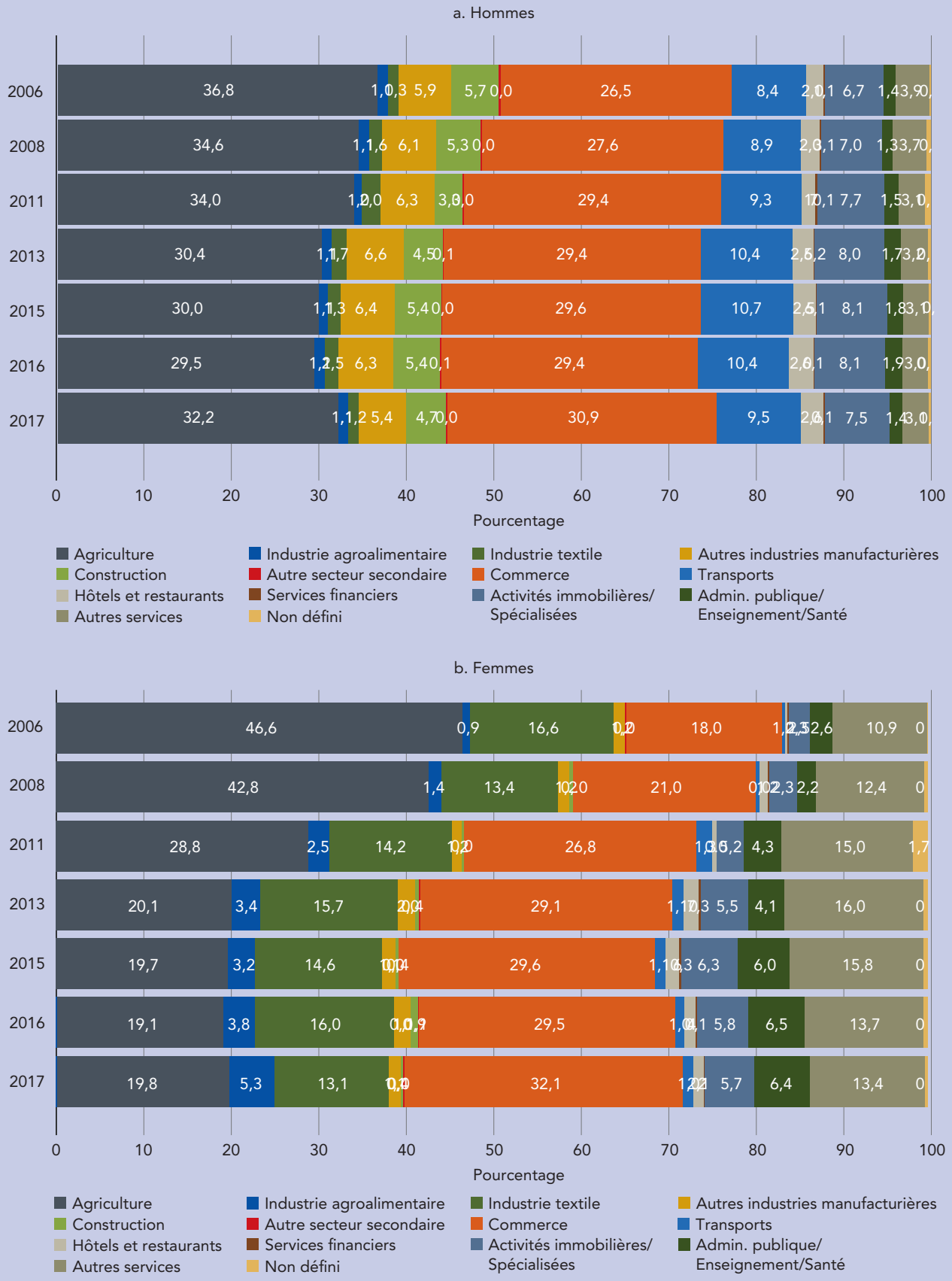
Les femmes travaillant en tant qu'employeurs et à leur compte sont passées de l'agriculture au secteur des services (**Graphique B 2.2**). En 2017, 60 % de ces femmes étaient employées dans les services, notamment dans le commerce, 20 % dans l'agriculture et 20 % dans le secteur secondaire, principalement dans le textile et la production agroalimentaire. La part des hommes employeurs et des travailleurs à leur compte dans l'agriculture a également diminué ; cette part était estimée à 32 % en 2017. Bien qu'une réaffectation similaire soit observée parmi les travailleurs familiaux non rémunérés (annexe **Graphique A 2.2**), les travailleurs familiaux non rémunérés, hommes et femmes, sont encore en grande partie employés dans l'agriculture : 74,0 % des femmes et 59,4 % des hommes en 2017. Le transfert vers le secteur des services s'est traduit principalement par une augmentation de la part des travailleurs non rémunérés dans le commerce.

Les employeurs et les travailleurs à leur compte sont répartis par niveau de scolarité de la même manière que la population active à temps plein par sexe, bien qu'il y ait de grandes différences parmi les travailleurs familiaux non rémunérés (voir annexe **Graphique A 2.3 Graphique A 2.4**). Chez les hommes, on observe une forte concentration de travailleurs ayant achevé leur scolarité primaire ou secondaire. La proportion d'hommes travailleurs familiaux non rémunérés et ayant suivi des études secondaires est passée d'environ 42 % à plus de 57 % entre 2006 et 2007, contre 35 % pour l'ensemble de la population active. Chez les femmes, si la distribution des travailleurs familiaux non rémunérés par niveau de scolarité ne diffère pas considérablement par rapport à la population active générale, 19 % des femmes occupant ce type d'emploi sont titulaires d'un diplôme universitaire. Cela montre que les travailleurs familiaux non rémunérés constituent un groupe très hétérogène.

(suite)

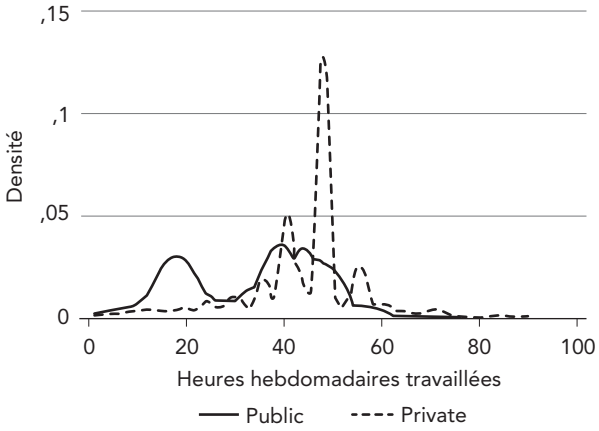
ENCADRÉ 2.5. Travail indépendant : disparités entre les hommes et les femmes *(suite)*

GRAPHIQUE B 2.2. Distribution par secteur des employeurs et des travailleurs à leur compte, par sexe, 2006-17



Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

GRAPHIQUE 2.40. Distribution des femmes salariées dans les secteurs public et privé, selon le nombre d'heures travaillées par semaine, 2015



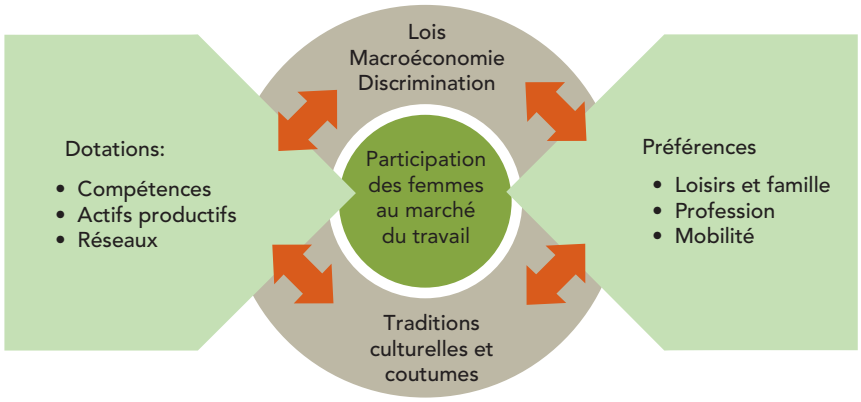
Source : Basé sur les données de l'EBCNV de 2015, INS.

and the Law 2021, la Tunisie a des lois plus équitables pour les femmes que la plupart des autres pays de la région (à l'exception de l'Arabie saoudite, de Djibouti, de Malte, du Maroc et des Émirats arabes unis) (Graphique 2.42).[24] Le score de la Tunisie s'est considérablement amélioré — passant de 58,75 à l'actuel 67,5 sur 100 en 2018 — après que le parlement tunisien a adopté en 2017 une loi historique (loi n° 2017–58) visant à éliminer la violence à l'égard des femmes et des filles (ONU Femmes 2017).[25] La loi, qui prend en compte différents types de violence (c'est-à-dire la violence physique, économique, sexuelle, politique et psychologique) et prévoit des mécanismes institutionnels pour la protection des victimes, a été amplement reconnue comme une étape importante, bien que la mise en œuvre et l'application peuvent s'avérer moins strictes que la loi elle-même (Boukhayatia 2018).

Malgré ces améliorations du cadre juridique, il existe encore plusieurs domaines de la législation qui désavantagent les opportunités économiques des femmes par rapport à celles des hommes. Le pays obtient de bons résultats pour les scores secondaires relatifs à la mobilité, au lieu de travail et à la retraite (100/100), mais des résultats nettement moins bons quant aux indicateurs relatifs à la rémunération (25/100), au mariage (60/100), à la parentalité (40/100), à l'entrepreneuriat (75/100) et au patrimoine (40/100) (Graphique 2.43). Vous trouverez ci-dessous des exemples de lois qui restreignent les opportunités économiques des femmes (voir annexe Tableau A 2.1) :

Restrictions sur le type d'emploi que les femmes peuvent exercer : Les lois actuelles restreignent le travail des femmes la nuit (Code du travail, articles 66 et 68-2) et dans

GRAPHIQUE 2.41. Cadre pour les contraintes sur la participation des femmes au marché du travail

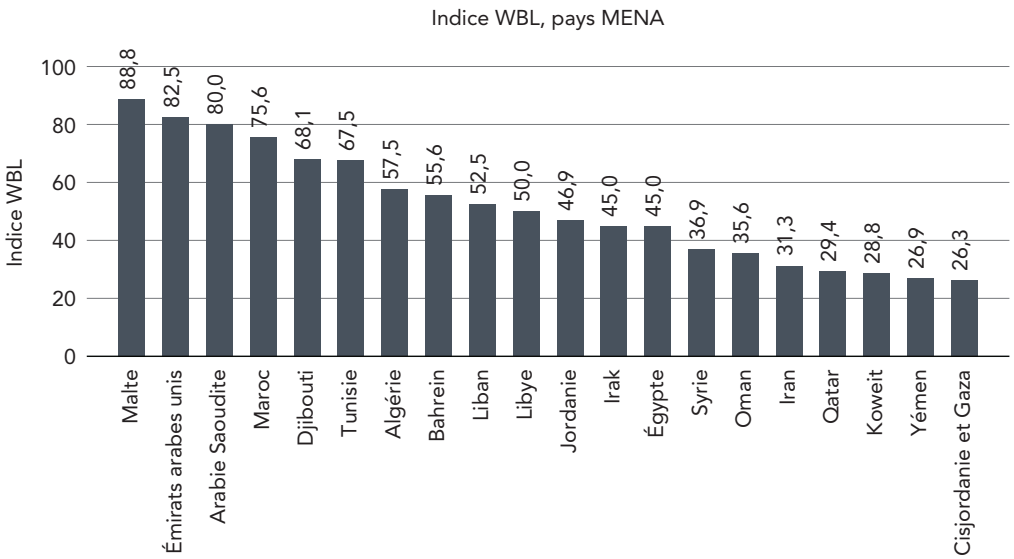


Source : Modifié sur la base de Chakravarty, Das et Vaillant 2017 ; Pimkina et de la Flor 2020.

[24] Les données comprennent un indice sur 190 économies qui est structuré autour du cycle de vie d'une femme active. Au total, 35 questions sont notées à travers huit indicateurs. Les scores dans leur ensemble sont ensuite calculés en prenant la moyenne de chaque indicateur, 0 représentant le score le plus bas et 100 le score le plus élevé possible. Les données renvoient aux lois et règlementation en vigueur dans la principale ville d'activité (Tunis dans le cas de la Tunisie) (Banque mondiale 2021c). Voir WBL (Women, Business, and the Law 2021) (tableau de bord), Banque mondiale, Washington, DC, https://wbl.worldbank.org/en/wbl.

[25] Les réformes ont conduit à des améliorations significatives des indicateurs développés à partir des questions suivantes : "Existe-t-il une législation sur le harcèlement sexuel au travail ?" "Y a-t-il des sanctions pénales ou des recours civils en cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ?" "Existe-t-il une législation traitant spécifiquement de la violence domestique" (voir annexe tableau A1).

GRAPHIQUE 2.42. Classement "Femmes, affaires et droit", Tunisie et autres pays de la région MENA



Source : Basé sur les données de la Banque mondiale 2021 c ; WBL (Women, Business, and the Law 2021) (tableau de bord), Banque mondiale, Washington, DC, https://wbl.worldbank.org/en/wbl.

le secteur primaire (agriculture, mines) (Code du travail, articles 77 et 375).[26] Alors qu'elles visent ostensiblement à protéger les femmes, le fait de leur accorder une protection spéciale est de plus en plus considéré comme dépassé et incompatible avec les principes de non-discrimination et d'égalité de traitement (OCDE 2017 ; Politakis 2001).

***Congé de maternité et protection des travailleuses enceintes* :** La Tunisie accorde aux mères environ 30 jours de congé de maternité, ce qui est nettement inférieur à la norme de 14 semaines de congé de maternité recommandée par l'Organisation internationale du travail (OIT). Dans tous les pays, la durée du congé de maternité est fortement corrélée avec l'emploi des femmes dans le secteur privé (voir Amin et Islam 2019). En outre, il n'existe pas de législation en Tunisie interdisant le licenciement des travailleuses enceintes.

Congé parental : Si la législation tunisienne prévoit 30 jours de congé de maternité et un jour de congé de paternité,

GRAPHIQUE 2.43. Les femmes, les affaires et le Droit, par domaine

Source : Basé sur les données de la Banque mondiale 2021 c ; WBL (Women, Business, and the Law 2021) (tableau de bord), Banque mondiale, Washington, DC, https://wbl.worldbank.org/en/wbl.

[26] "Tunisie : Code du travail, 1996", NATLEX (Database of National Labour, Social Security, and Related Human Rights Legislation), Organisation internationale du travail, Genève, https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/778/LabourCodeTunisia.pdf.

il n'existe pas de système de congé parental rémunéré, c'est-à-dire un congé partagé entre la mère et le père ou un droit individuel que chaque parent peut prendre indépendamment de l'autre pour s'occuper de jeunes enfants. Des données provenant d'autres pays, pour la plupart à revenu élevé, suggèrent qu'un système de congé parental bien conçu, surtout s'il comprend certains éléments pour inciter les pères à l'utiliser (par exemple, des mois bonus ou des « quotas de papas »), peut conduire à un partage plus équitable du travail rémunéré et non rémunéré entre les parents (Patnaik 2019).

Propriété des biens : Comme dans la plupart des pays de la région, les lois tunisiennes concernant l'héritage se basent sur la charia islamique et ne prévoient pas l'égalité des droits d'héritage entre les survivants (conjoints hommes et femmes ou entre les fils et les filles). En novembre 2018, le cabinet tunisien a adopté un projet de loi visant à modifier le Code du statut personnel afin d'intégrer systématiquement l'égalité des sexes en matière d'héritage. Cependant, le projet de loi, qui a été présenté au Parlement en février 2019, n'a pas réussi à recueillir le soutien nécessaire (HRW 2018 ; Tanner 2020). En outre, le régime matrimonial par défaut est la séparation des biens, et aucune loi ne reconnaît explicitement les contributions non monétaires aux biens matrimoniaux (par exemple, la contribution d'un conjoint au foyer qui s'occupe des enfants ou des tâches ménagères). Les régimes de séparation de biens, dans lesquels tous les biens sont détenus individuellement, sont généralement moins favorables aux femmes que les régimes de communauté de biens, dans lesquels la plupart des biens acquis pendant le mariage sont détenus conjointement. La communauté de biens, qui reconnaît le rôle des femmes dans l'accumulation des biens conjugaux par l'éducation des enfants et l'accomplissement d'autres travaux non rémunérés, est particulièrement importante dans les systèmes juridiques qui ne prévoient pas l'égalité des droits de succession entre hommes et femmes, car les veuves ne peuvent pas automatiquement revendiquer la propriété des biens de leur mari décédé (Deere et Doss 2006). Dans l'ensemble, les données internationales suggèrent qu'il existe une forte corrélation entre des lois plus équitables en matière de propriété et la probabilité que les femmes possèdent des terres et des logements (Gaddis, Lahoti et Swaminathan 2020).

Lois anti-discrimination : Si le code juridique tunisien interdit la discrimination dans l'emploi fondée sur le genre il n'existe pas de dispositions spécifiques imposant un travail égal pour une valeur égale afin de protéger contre la discrimination salariale. De même, il n'existe pas de lois interdisant la discrimination dans l'accès au crédit fondée sur le genre.

Facteurs macroéconomiques

Une abondance d'études académiques analyse la relation entre la croissance et le développement économiques, les changements structurels et la participation des femmes au marché du travail (par exemple, Gaddis et Klasen 2014 ; Goldin 1990, 1995 ; Klasen et coll. 2021 ; Mammen et Paxson 2000). L'examen détaillé de cette documentation dépasse l'objectif de ce chapitre, mais quatre idées clés potentiellement pertinentes pour le contexte du pays tunisien sont désormais synthétisées.

Tout d'abord, il existe des exemples de pays, notamment en Asie, où de nouvelles possibilités d'emploi dans des secteurs croissants de l'économie ont été associées à des augmentations de la participation des femmes au marché du travail (Klasen 2019b). Par exemple, il a été avancé que l'expansion de l'industrie manufacturière légère (par exemple, le textile, l'habillement, les chaussures) peut être un moteur de l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail dans certaines parties de l'Asie de l'Est et du Sud (Heath et Mobarak 2015 ; Seguino 2000). De même, certains éléments indiquent que la croissance des secteurs et professions de services a créé des possibilités d'emploi pour les femmes hautement qualifiées en Amérique latine et en Inde (Gasparini et Marchionni 2015 ; Klasen et Pieters 2015). Si les conditions sont favorables, l'augmentation de l'emploi des femmes en raison de nouvelles opportunités économiques peut déclencher un cycle vertueux d'incitations à investir dans les compétences et à retarder l'âge du mariage (voir Heath et Mobarak 2015 sur le Bangladesh). En outre, l'augmentation de l'emploi des femmes peut conduire à des niveaux plus élevés de prise de décision par les femmes au sein du ménage, ce qui pourrait remettre en question les rôles traditionnels de genre (Majlesi 2016).

Deuxièmement, malgré ces possibilités de boucles de rétroaction positives et les expériences positives de quelques pays (principalement asiatiques), l'évolution dans la participation des femmes au marché du travail qui peut être attribuée à la croissance économique et aux changements structurels sont généralement assez faibles. Gaddis et Klasen (2014) utilisent les données de 200 pays pour étudier la relation empirique entre la croissance par secteur et la participation de la main-d'œuvre féminine

entre 1980 et 2005 et simulent la part de l'évolution de la participation de la main-d'œuvre féminine sur cette période susceptible d'être liée à la croissance par secteur. Les résultats suggèrent qu'un peu moins de 10 % (c'est-à-dire 1 point de pourcentage) de l'augmentation de 11 points de pourcentage de la participation des femmes au marché du travail dans les pays de l'échantillon est liée à des changements structurels. De même, les variations du PIB global par habitant (même en tenant compte d'une relation non linéaire) expliquent peu la variation de la participation des femmes au marché du travail à l'échelle nationale, par rapport aux effets fixes du pays (Gaddis et Klasen 2014). Cela suggère qu'il existe d'importants déterminants historiques de la participation des femmes au marché du travail qui sont très persistants dans le temps et éclipsent les changements associés à la croissance et aux changements structurels (Klasen 2019b).[27] De même, la Banque mondiale (2020b) montre que les augmentations durables de la participation des femmes au marché du travail à partir de leur faible niveau de départ sont relativement rares.

Troisièmement, certaines études documentent le caractère anticyclique de la participation des femmes au marché du travail (Bhalotra et Umaña-Aponte 2010 ; Serrano et coll. 2019). De même, on a souvent constaté que l'emploi et la participation au marché du travail des femmes augmentaient en période de ralentissement économique et de récession (Sabarwal, Sinha et Buvinić 2011 ; Lim 2000).[28] L'une des explications de ce phénomène est l'effet du travailleur supplémentaire, qui renvoie à une augmentation temporaire de l'offre de travail des femmes mariées en raison d'une perte d'emploi ou de revenu de leur mari (Lundberg 1985). Dans le contexte des pays en développement, de forts effets de travailleurs ajoutés ont été documentés en Amérique latine (par exemple, Cardona-Sosa, Flórez et Zurita 2016 sur la Colombie ; Fernandes et de Felicio 2005 sur le Brésil ; Skoufias et Parker 2006 sur le Mexique). Cependant, il ne semble pas y avoir d'études sur la région MENA.[29]

Quatrièmement, et en relation avec le point précédent, la participation des femmes au marché du travail, en particulier des femmes pauvres ayant un faible niveau d'études, diminue souvent lorsque les revenus des autres membres du ménage augmentent (Klasen et coll. 2021). Cette relation, qui est conforme à la théorie standard de l'offre de main-d'œuvre, semble être l'une des principales forces à l'origine du déclin de la participation des femmes au marché du travail en Inde (Klasen et Pieters 2015). Dans l'ensemble, ces deux derniers points suggèrent que les femmes pauvres dans de nombreux pays en développement ont un faible attachement au marché du travail et se retirent volontiers si elles peuvent se le permettre sur le plan économique.

Qu'est-ce que cela implique pour la Tunisie ? La croissance économique en Tunisie a été modeste ces derniers temps, et les changements structurels ont progressé lentement. En outre, l'emploi dans les secteurs du textile et de l'habillement, qui ont été associés à une augmentation de la participation des femmes au marché du travail dans certaines régions d'Asie, a diminué ces dernières années en raison de la forte concurrence des fabricants asiatiques dont les coûts salariaux sont moins élevés. Le secteur des services pourrait offrir des possibilités de croissance de l'emploi, notamment dans le tourisme et l'économie des soins à la personne, étant donné le vieillissement de la population du pays. En outre, ces secteurs pourraient offrir des possibilités d'emploi aux femmes ayant un faible niveau d'études. Cependant, la croissance de l'emploi des femmes dans le tourisme a jusqu'à présent été limitée par la mauvaise réputation du secteur, les restrictions à la mobilité des femmes et l'insuffisance des services de soutien aux familles. L'ensemble de ces éléments suggère que la croissance et les changements structurels pourraient contribuer à accroître la participation des femmes au marché du travail dans un avenir proche, en particulier s'ils s'accompagnent d'une atténuation de certaines des autres contraintes à la participation des femmes. À moyen et long terme, l'effet de revenu attribuable à la hausse du niveau de vie associée aux gains plus élevés des hommes pourrait atténuer ces impacts positifs sur la participation des femmes au marché du travail, en particulier chez les femmes peu instruites et peu attachées au marché du travail.

Discrimination

Si les employeurs pratiquent une discrimination à l'égard des femmes, cela est susceptible de réduire à néant le potentiel d'augmentation de l'emploi des femmes en

[27] Par exemple, Alesina, Giuliano et Nunn (2013) montrent que les pratiques agricoles traditionnelles sont corrélées aux différences actuelles dans les traditions et les coutumes liées aux rôles masculins et féminins, ce qui peut expliquer certaines des différences persistantes entre les pays en matière de participation des femmes au marché du travail.

[28] La récession induite par la pandémie de COVID-19 est cependant différente. Dans de nombreux pays, l'emploi des femmes a diminué de manière disproportionnée pendant la pandémie. Un facteur explicatif possible est que les fermetures d'écoles pendant les périodes de confinement ont exercé une pression supplémentaire sur la responsabilité des tâches ménagères et d'éducation des enfants et ont renforcé les rôles et divisions traditionnelles des hommes et des femmes à la maison (Alon et coll. 2020 ; Kugler et coll. 2021).

[29] Ilkkaracan (2012) documente un effet de travailleur ajouté en Turquie.

raison de la hausse de la demande de main-d'œuvre, surtout si la discrimination se produit dans les secteurs en expansion. S'il est difficile de trouver des preuves directes de discrimination, certains éléments indiquent que des pratiques discriminatoires existent et peuvent désavantager les femmes. Kärkkäinen (2011) indique que 60 % des hôtels et 40 % des entreprises de technologies de l'information et de la communication (TIC) interrogés indiquaient leur préférence quant au sexe des candidats lors du processus de recrutement du personnel, même si cette pratique est proscrite. En outre, de nombreuses entreprises ont apparemment exprimé une préférence envers les femmes célibataires plutôt que pour les femmes mariées, car les femmes mariées étaient considérées comme plus coûteuses et moins productives, notamment pendant la maternité. Même si l'étude commence à dater, il semble plausible qu'au moins certaines de ces pratiques aient perduré. De même, la Banque mondiale (2014b) montre que plus de 60 % des jeunes femmes des zones rurales de Tunisie ont exprimé la préoccupation que les femmes étaient discriminées dans la recherche d'un emploi dans le secteur privé ; la part est plus faible dans le travail dans le secteur public (44 %), mais elle reste élevée.[30]

La discrimination peut être renforcée par l'insuffisance du recours juridique des victimes. Le code juridique tunisien ne prévoit pas de dispositions imposant un travail égal pour une valeur égale ou interdisant la discrimination fondée sur le genre en matière d'accès au crédit (Banque mondiale 2021c).

Traditions culturelles et coutumes

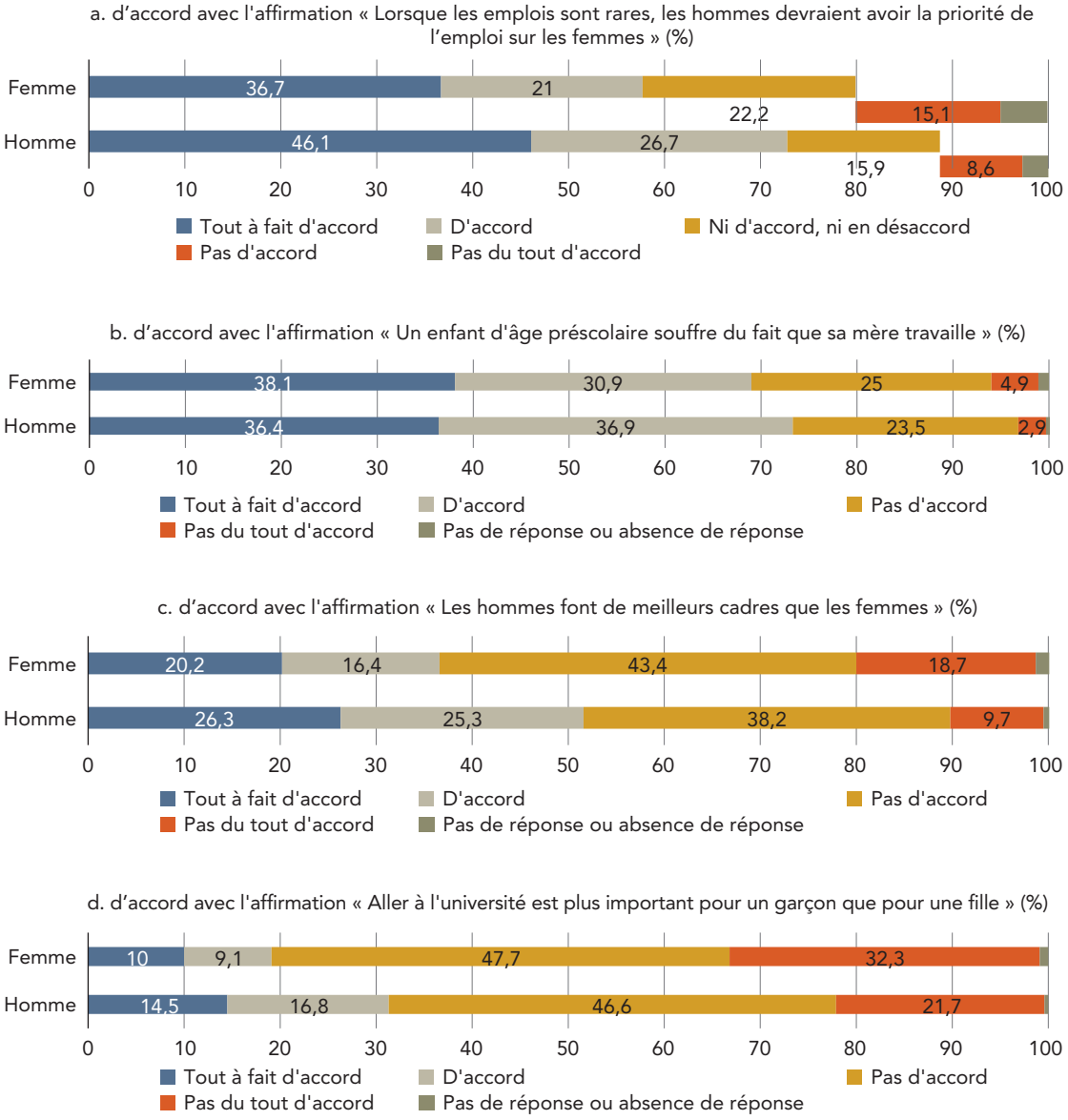
Outre les inégalités entre les hommes et les femmes dans le code juridique, les traditions culturelles et les coutumes attribuent aux hommes le rôle de soutien de famille, tandis que les femmes sont censées s'occuper des enfants e d'assurer d'autres tâches familiales non rémunérées. Selon les données de l'enquête World Values Survey 2019 en Tunisie, 58 % des femmes et 73 % des hommes sont d'accord avec l'affirmation suivante : « Lorsque les emplois sont rares, les hommes devraient avoir la priorité de l'emploi sur les femmes » (Graphique 2.44, panel a). De même, 69 % des femmes et 74 % des hommes sont d'accord avec l'affirmation selon laquelle « Un enfant d'âge préscolaire souffre du fait que sa mère travaille » (Graphique 2.44 panel b). L'accord est un peu moins marqué pour l'affirmation « Les hommes font de meilleurs cadres que les femmes », avec laquelle 37 % des femmes et 52 % des hommes sont d'accord, et pour l'affirmation « Aller à l'université est plus important pour un garçon que pour une fille », avec laquelle 19 % des femmes et 31 % des hommes sont d'accord (Graphique 2.44 panels c et d). Les résultats montrent également que, même si les opinions conservatrices sont répandues autant chez les hommes que chez les femmes, ces dernières adoptent des opinions relativement plus égalitaires.

La ventilation des résultats de l'enquête sur les valeurs mondiales montre par ailleurs que les jeunes femmes en particulier sont moins susceptibles d'être en accord avec les attitudes conservatrices concernant la division des rôles masculins et féminins. Graphique 2.45 représente les coefficients d'une analyse de régression linéaire, dans laquelle une augmentation de la variable dépendante indique des opinions davantage en faveur de l'égalité hommes femmes. Les femmes de 15 à 29 ans sont nettement plus susceptibles que les femmes plus âgées (50 ans et plus) de ne pas être en accord avec les affirmations selon lesquelles les hommes ont plus de droits à l'emploi que les femmes, les enfants d'âge préscolaire souffrent lorsque leur mère travaille et les hommes font de meilleurs cadres que les femmes. Il n'y a pas de relation significative entre l'âge d'une femme et la probabilité qu'elle soit en désaccord avec l'affirmation selon laquelle il est plus important pour un garçon d'aller à l'université que pour une fille, mais les répondants sont généralement peu en faveur de cette affirmation, en particulier la population féminine (voir Graphique 2.44 tableau d). Chez les hommes, il n'y a pas de différences d'âge significatives dans les opinions, ce qui indique que les croyances traditionnelles quant aux rôles typiquement masculins et féminins restent bien ancrées chez les jeunes hommes. Cependant, les régressions montrent que les niveaux d'études supérieures (enseignement supérieur) sont corrélés avec des attitudes moins conservatrices, un lien observé à la fois chez les hommes et les femmes, bien que les coefficients ne soient souvent que légèrement inférieurs à la marge de 5 % pour être significatives sur le plan statistique. Il n'y a pas de relation forte entre les attitudes conservatrices et le nombre d'enfants dans le ménage, sauf pour l'affirmation « aller à l'université est plus important pour un garçon que pour une fille », avec laquelle les femmes avec enfants sont plus susceptibles d'être en désaccord que les femmes sans enfants.

Si les données de l'enquête sur les valeurs mondiales montrent un avis plutôt favorable aux modèles traditionnels de division des rôles masculins et féminins, elles n'indiquent

[30] Parmi les jeunes hommes ruraux, 44 (32) pour cent perçoivent une discrimination à l'égard des femmes dans le secteur public (privé).

GRAPHIQUE 2.44. Les traditions culturelles et les coutumes privilégient la division traditionnelle des rôles masculins et féminins.

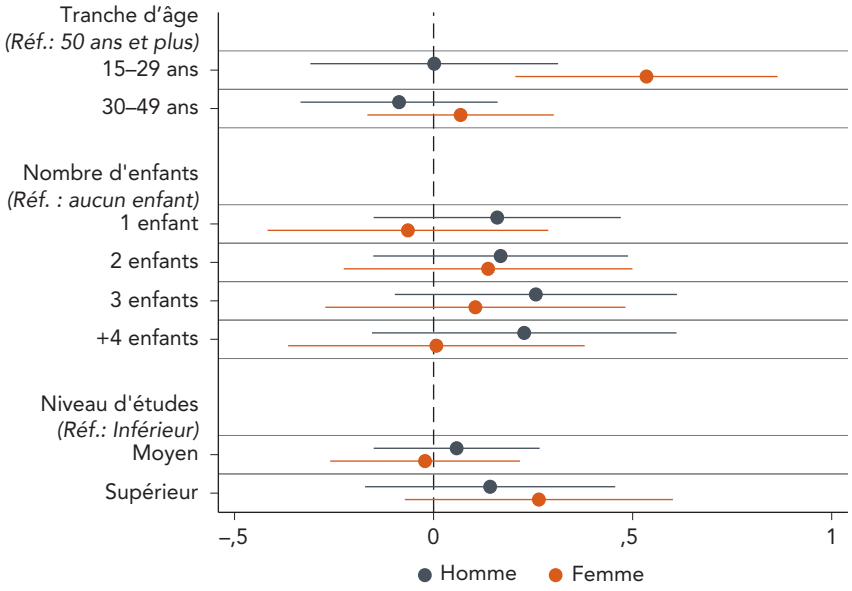


Source : Basé sur les données du WVS (World Values Survey), WVS Wave 7 (2017–2020) : Tunisie 2019 (tableau de bord), King's College, Old Aberdeen, Royaume-Uni, https://www.worldvaluessurvey.org/WVSDocumentationWV7.jsp.

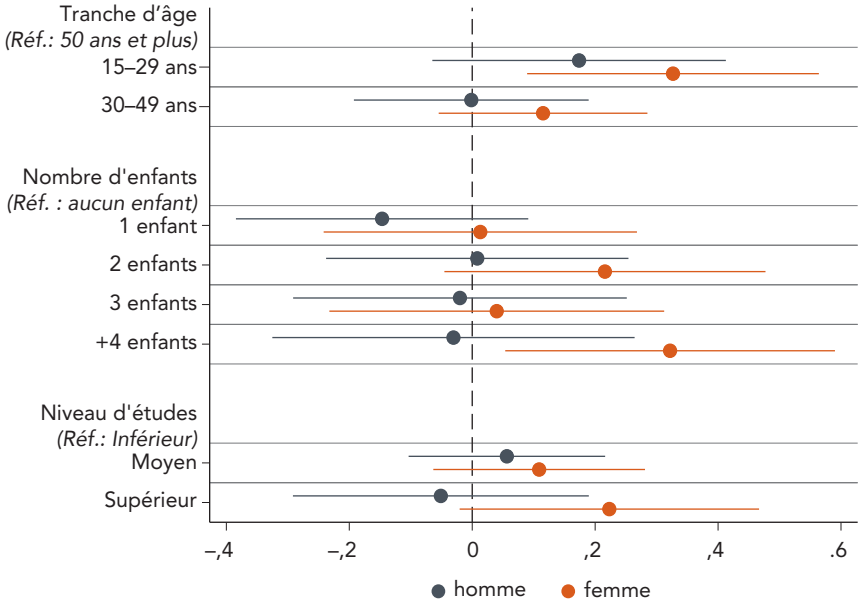
pas nécessairement que ces croyances sont mues par des normes sociales. Des études récentes menées par l'équipe des sciences comportementales de la Banque mondiale examinent si la répartition du temps des hommes et des femmes entre travail rémunéré et non rémunéré est déterminée par des normes sociales ou des traditions et coutumes culturelles (Banque mondiale 2021a). Si, familièrement, le terme de norme sociale est souvent utilisé d'une manière qui englobe les croyances individuelles et les traditions culturelles, le sens strict du terme exige de faire appel à des données empiriques et normatives de grande qualité (Bicchieri 2017). Les comportements individuels doivent être conditionnés par les croyances et les comportements des autres pour être qualifiés de norme sociale. Pour comprendre si c'est le cas en Tunisie, l'équipe a utilisé des vignettes pour évaluer dans quelle mesure les individus seraient susceptibles de modifier leurs comportements en fonction des opinions et des comportements des autres membres de la communauté. Dans l'ensemble, les résultats ne fournissent que peu de

GRAPHIQUE 2.45. Corrélats d'attitudes plus égalitaires entre les hommes et les femmes

a. En désaccord : les hommes ont plus de droits que les femmes en matière d'emploi

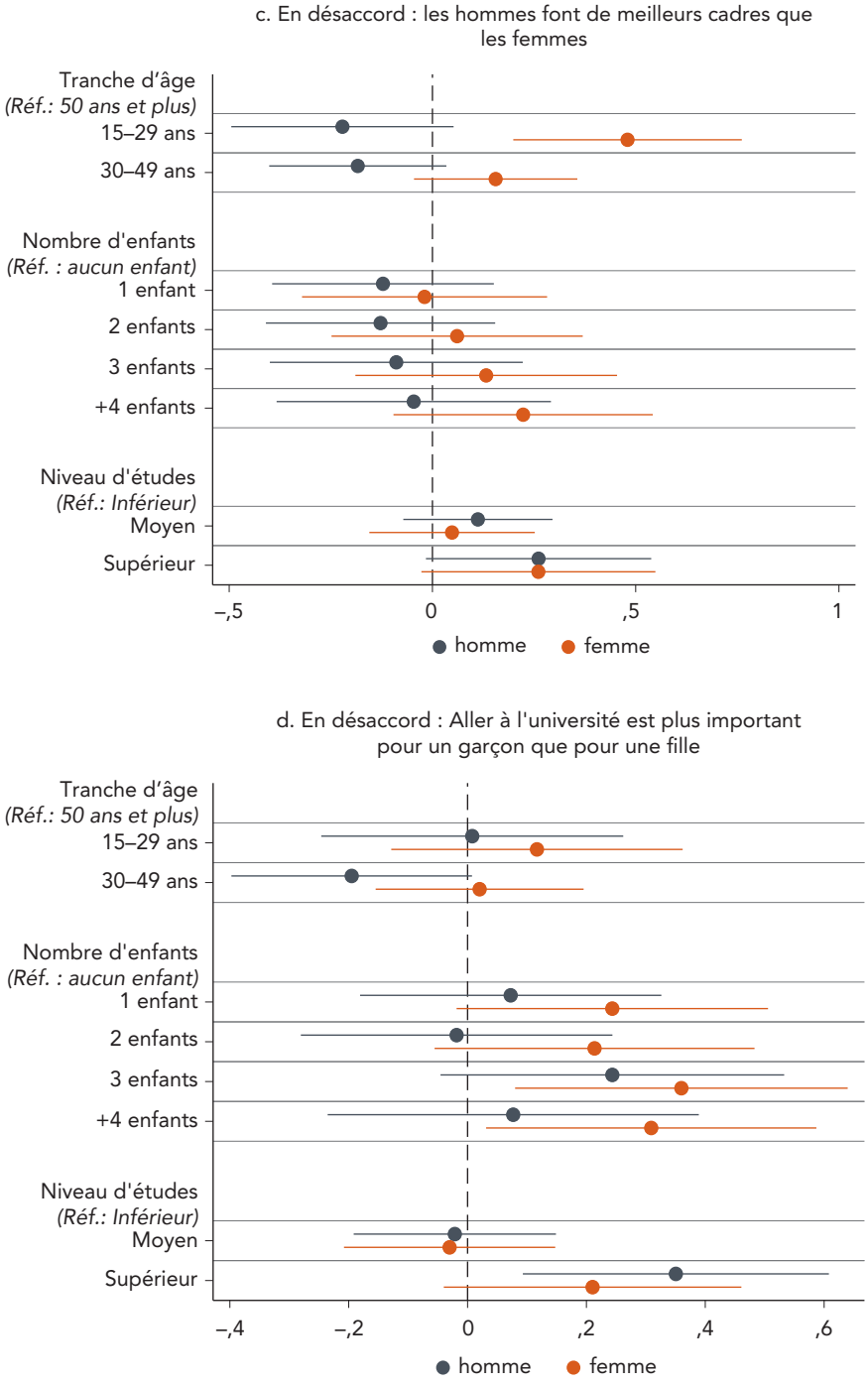


b.En désaccord : Un enfant d'âge préscolaire souffre du fait que sa mère travaille



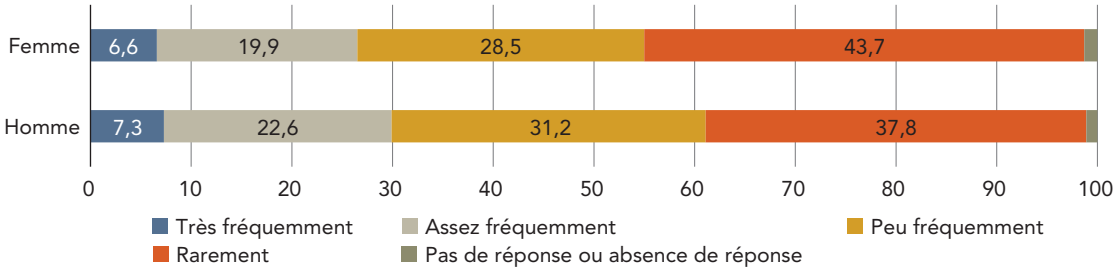
(suite)

GRAPHIQUE 2.45. Corrélats d'attitudes plus égalitaires entre les hommes et les femmes *(suite)*



Source : Basé sur les données du WVS (World Values Survey), WVS Wave 7 (2017–2020) : Tunisie 2019 (tableau de bord), King's College, Old Aberdeen, Royaume-Uni, https://www.worldvaluessurvey.org/WVSDocumentationWV7.jsp.
Remarque : Coefficients après estimation des MCO. La variable dépendante est codifiée de 1 à 5 (tout à fait d'accord, d'accord, ni d'accord, ni de désaccord, pas d'accord, pas du tout d'accord) pour la question sur la rareté des emplois et de 1 à 4 (tout à fait d'accord, d'accord, pas d'accord, pas du tout d'accord) pour toutes les autres questions. Intervalle de confiance : 95 %.

GRAPHIQUE 2.46. Fréquence autodéclarée du harcèlement sexuel dans le quartier, en % des hommes et des femmes adultes



Source : Basé sur les données du WVS (World Values Survey), WVS Wave 7 (2017–2020) : Tunisie 2019 (tableau de bord), King's College, Old Aberdeen, Royaume-Uni, https://www.worldvaluessurvey.org/WVSDocumentationWV7.jsp.

preuves de cette conditionnalité. Notamment, aussi bien les hommes que les femmes sont favorables à la participation des hommes aux travaux ménagers, ce qui suggère que les disparités observées dans la répartition de leurs emplois du temps respectifs ne sont pas motivées par une norme sociale, mais plutôt par les coutumes et les traditions.[31]

Sécurité

L'activité économique des femmes peut être restreinte par le risque de harcèlement et de violence ou dans l'espace public, qui est souvent exacerbé par le manque de transports publics sûrs (Pimkina et de la Flor 2020). Le harcèlement sexuel et les problèmes de sécurité sont parfois signalés comme des contraintes à la participation des femmes au marché du travail (Assaad et Barsoum 2019 ; Banque mondiale 2014b). Cependant, il existe peu de données quantitatives sur la prévalence de ce lien. En termes de perceptions, l'enquête World Values Survey de 2019 menée en Tunisie montre que près de 27 % des femmes et 30 % des hommes déclarent que les occurrences de harcèlement sexuel sont fréquentes dans leur communauté (Graphique 2.46).

Les données qualitatives soutiennent l'idée que le harcèlement public dans les rues, qui peut inclure des appels ou des attouchements non souhaités, est une source préoccupation importante chez les jeunes femmes, en particulier dans les transports publics, et que les problèmes de sécurité limitent la mobilité des jeunes femmes après la tombée de la nuit (Jesse 2017). Kärkkäinen (2011) documente que les préoccupations relatives au harcèlement sexuel sur le lieu de travail limitent les types d'emplois pour lesquels les femmes postulent dans l'industrie du tourisme ; de nombreuses femmes, par exemple, évitent les emplois dans les bars ou les cuisines. Ces préoccupations peuvent être amplifiées par les traditions culturelles qui considèrent les femmes comme les gardiennes des convenances sociales, de la moralité et de l'honneur de la famille. Par exemple, les emplois qui impliquent un contact direct avec des clients, des collègues ou des supérieurs masculins peuvent être considérés, à première vue, comme des menaces pour la réputation des femmes (OIT 2018b ; Jesse 2017).

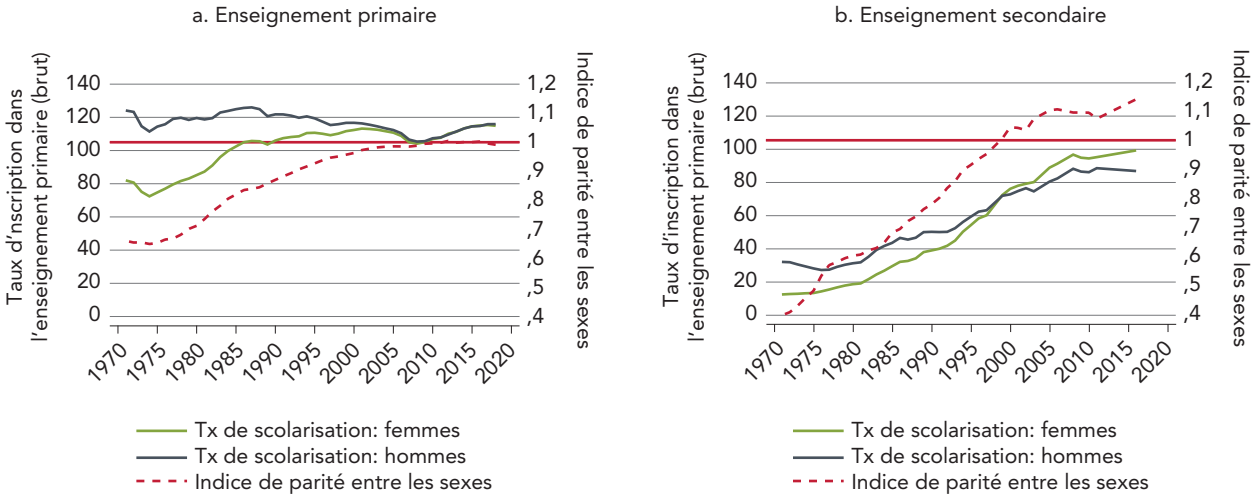
Comme dans de nombreux pays, la violence à l'égard des femmes en Tunisie, plus précisément les mauvais traitements infligés aux femmes et la violence domestique à l'égard des femmes, semble avoir augmenté pendant la pandémie de COVID-19. Selon une enquête en ligne menée en juin-juillet 2020, 37 % des femmes et 28 % des hommes ont déclaré que la violence dans leur communauté avait augmenté pendant le COVID-19 (Banque mondiale 2021a). Si cette tendance est profondément préoccupante, les conséquences à plus long terme, notamment sur le comportement des femmes sur le marché du travail, sont incertaines.

DOTATIONS

Les différences en matière de dotations humaines et physiques entre les hommes et les femmes constituent une autre contrainte potentielle à la participation des femmes au marché du travail. Le terme de dotations est considéré de manière assez large comme des dotations en capital humain (enseignement et compétences), la propriété, le contrôle et l'accès aux ressources productives (actifs, crédit), et l'accès aux réseaux et à l'information.

[31] Il faut être prudent car la composition de l'échantillon est biaisée en faveur des femmes célibataires relativement jeunes, instruites et vivant en milieu urbain. Ces femmes affichent généralement des taux élevés de participation au marché du travail et sont potentiellement moins affectées par les normes sociales et les coutumes dans leur comportement.

GRAPHIQUE 2.47. Taux bruts de scolarisation dans le primaire et le secondaire et indice de parité des sexes



Source : Basé sur les données des Indicateurs du développement mondial, Banque mondiale.

Capital humain et compétences

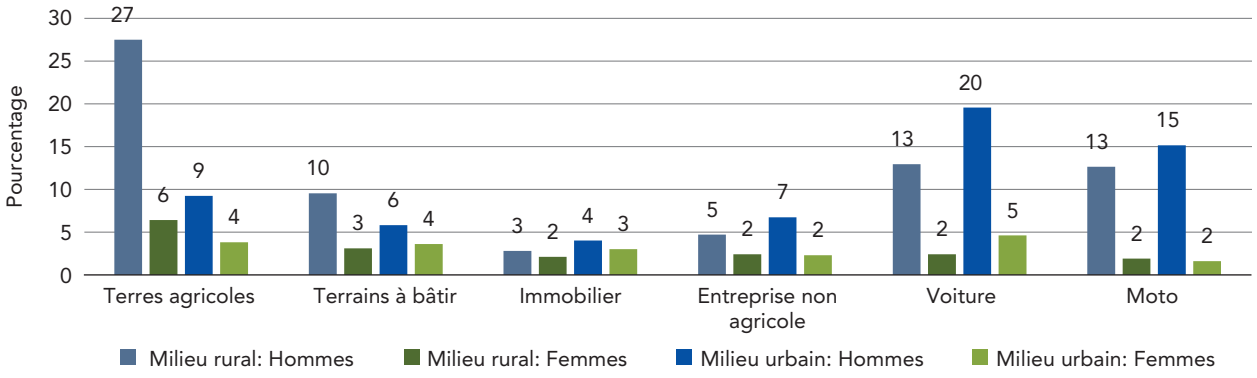
Historiquement, la Tunisie présente d'importants écarts entre hommes et femmes en matière de scolarisation et de niveau d'études. Toutefois, en raison d'une expansion impressionnante de l'accès à l'enseignement de base au cours des dernières décennies, les disparités entre les hommes et les femmes en matière de scolarisation se sont réduites au niveau du primaire et se sont même inversées au niveau du secondaire (Graphique 2.47).[32] Cela implique que les filles sont plus nombreuses que les garçons à obtenir un diplôme de l'enseignement secondaire. De même, les femmes sont nettement plus nombreuses que les hommes au niveau universitaire ; 149 femmes sont inscrites dans l'enseignement supérieur pour 100 hommes (World Development Indicators).

Les données des évaluations internationales, même si elles commencent à dater, montrent que les acquis d'apprentissage sont également meilleurs chez les adolescentes que chez les garçons. Lors de l'évaluation PISA 2012, une part nettement plus faible de filles que de garçons de 15 ans a obtenu des scores les classant dans la catégorie des élèves peu performants (en deçà du niveau de compétence 2 de PISA) dans les trois matières, lecture, mathématiques et matières scientifiques (OCDE 2015). Lors des évaluations de 2012 et 2015, les filles ont obtenu des résultats significativement meilleurs que les garçons en lecture, tandis que les garçons ont montré une performance légèrement meilleure en mathématiques, un schéma que l'on retrouve dans de nombreux pays. Il n'y a cependant pas d'écart significatif dans les performances dans les matières scientifiques entre les hommes et les femmes (Graphique 2.9). Lors de l'évaluation de 2015 en Tunisie, les étudiantes étaient plus nombreuses que les étudiants (40 % contre 29 %) à déclarer avoir des aspirations professionnelles dans le domaine des sciences (OCDE 2018). Cette constatation est cohérente avec l'observation selon laquelle, dans de nombreux pays de la région MENA, la part des femmes dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques est comparativement élevée, dépassant souvent les moyennes de l'OCDE (OCDE 2020 ; Banque mondiale 2009).

Malgré l'augmentation impressionnante du nombre de femmes scolarisées, le faible niveau d'études peut constituer un obstacle majeur à la participation au marché du travail chez les femmes âgées, qui n'ont pas bénéficié de l'élargissement de l'accès à un enseignement élémentaire au cours des deux dernières décennies. Les taux d'analphabétisme sont nettement plus faibles chez les femmes en âge de travailler que chez les hommes en âge de travailler, en particulier dans les cohortes plus âgées (voir Graphique 2.4). Les projections indiquent qu'il faudra encore environ deux décennies pour éliminer les écarts entre les hommes et les femmes quant au niveau d'études chez la population adulte (Evans, Akmal et Jakiela 2020). Comme le niveau d'instruction est lié positivement à la participation des femmes au marché du travail (voir Graphique 2.23 panel a), on peut s'attendre à ce que les

[32] Pour les individus nés après 1985, l'enseignement de base comprend l'école primaire et l'école préparatoire, pour un total de neuf années d'enseignement obligatoire (Assaad, Ghazouani et Krafft 2017).

GRAPHIQUE 2.48. Disparités entre les hommes et les femmes en matière de propriété d'actifs productifs, 2017



Source : Sur la base des données de l'OIT 2018b.
Remarque : Le graphique montre la part (%) des hommes et des femmes adultes qui déclarent posséder l'actif indiqué seul ou conjointement.

changements dans la scolarité de la population féminine en âge de travailler au cours des prochaines décennies fassent augmenter le taux de participation des femmes au marché du travail.

Outre les disparités entre les hommes et les femmes dans l'enseignement formel, certains éléments indiquent que les femmes sont désavantagées par rapport aux hommes dans l'apprentissage en milieu de travail. Par exemple, les jeunes femmes interrogées lors de discussions de groupe en 2012 ont indiqué que les préoccupations de la famille concernant la sécurité des femmes et les restrictions sociétales sur leur mobilité les empêchaient d'occuper ces emplois occasionnels et d'appoint qui aident souvent les jeunes hommes à acquérir des compétences pertinentes et une expérience du marché du travail de premier niveau (Banque mondiale 2014b).

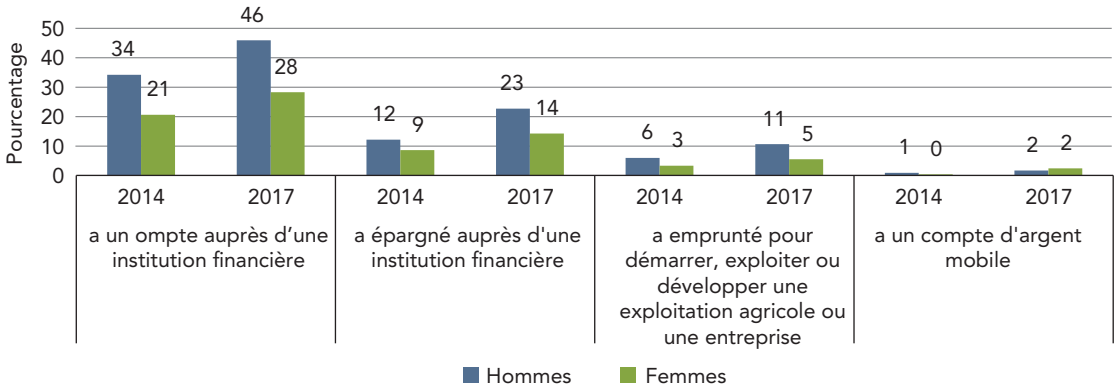
Propriété de biens et autres actifs productifs et accès au capital

Il existe des écarts importants entre les hommes et les femmes en matière de contrôle des ressources productives. Les recherches menées par l'OIT (2018b) en 2017 à l'aide de la méthodologie de l'indice d'autonomisation des femmes dans l'agriculture montrent que les femmes sont beaucoup moins susceptibles que les hommes de déclarer posséder des actifs productifs, en particulier des terres agricoles et des moyens de transport motorisés.[33] Dans les zones rurales, 27 % des hommes ont déclaré posséder des terres agricoles, contre seulement 6 % des femmes. Dans le domaine des transports, 13 % des hommes en milieu rural et 20 % des hommes en milieu urbain ont déclaré posséder une voiture, contre seulement 2 % des femmes en milieu rural et 5 % des femmes en milieu urbain (Graphique 2.48). Ces écarts, qui sont similaires pour le fait de posséder une moto, peuvent être un facteur expliquant pourquoi les femmes sont généralement moins mobiles sur le plan géographique que les hommes. Les disparités entre les hommes et les femmes en matière de propriété de terrains à bâtir, d'immobilier et d'entreprises familiales non agricoles sont moins importantes, mais favorisent également les hommes. Les disparités entre les hommes et les femmes en matière de propriété sont en partie liées aux inégalités entre les hommes et les femmes dans le système juridique qui désavantagent les femmes dans l'accumulation de biens par le mariage et l'héritage.

Les femmes sont beaucoup moins susceptibles que les hommes d'utiliser des produits financiers, tels que les comptes d'épargne, le crédit et les prêts. Ainsi, 46 % des hommes ont déclaré avoir des comptes dans des institutions financières, contre seulement 28 % des femmes (Graphique 2.49). De même, beaucoup moins de femmes que d'hommes ont épargné auprès d'institutions financières (14 % contre 23 %) ou ont emprunté pour démarrer, exploiter ou développer une entreprise (11 % contre 5 %). Les comptes d'argent mobile ne sont pas si communs en Tunisie et n'ont été mentionnés par seulement 2 % des hommes et des femmes. Rien n'indique non plus que les disparités entre les hommes et les femmes en matière d'accès au financement diminuent à mesure que l'accès généralisé s'améliore. Si l'inclusion financière était globalement plus grande en 2017 qu'en 2014, les disparités entre les hommes et les femmes l'étaient également, voire légèrement plus.

[33] Même si l'enquête est représentative au niveau national des ménages, elle a suréchantillonné les chefs de famille et les conjoints en menant des entretiens individuels. L'enquête n'est donc pas nécessairement représentative au niveau de la population.

GRAPHIQUE 2.49. Disparités entre les hommes et les femmes en matière d'accès au financement



Source : Basé sur les données de Global Findex (Base de données mondiale sur l'inclusion financière), Banque mondiale, Washington, DC, https://globalfindex.worldbank.org/#data_sec_focus.
Remarque : Le graphique montre la part (%) des hommes et des femmes de 15 ans et plus qui déclarent avoir participé à l'activité indiquée.

Les disparités entre les hommes et les femmes en matière d'accès au financement reflètent en partie les attitudes sociales et culturelles à l'égard de la division des rôles masculins et féminins dans la société, qui privilégie la présence des hommes sur le marché du travail et leurs investissements productifs en priorité sur ceux des femmes. Par exemple, 18 % des hommes ruraux et 21 % des hommes urbains déclarent être libres d'emprunter auprès d'une institution financière, contre seulement 8 % des femmes rurales et 6 % des femmes urbaines. Une évaluation récente de l'impact d'un projet de subventions en espèces ciblant les femmes pauvres dans les zones rurales de Tunisie a révélé que l'intervention n'a pas eu d'impact significatif sur le revenu des femmes, mais qu'elle a pu avoir un effet positif sur les activités génératrices de revenus des autres membres du ménage. Cela suggère que les fonds, bien qu'ostensiblement destinés aux femmes, étaient principalement utilisés pour promouvoir les activités génératrices de revenus des maris et des autres membres du ménage (Ferrah et coll. 2021). Ces traditions culturelles sont renforcées par l'absence d'une protection juridique robuste des droits des femmes, par exemple, l'absence de dispositions légales interdisant la discrimination des femmes en matière d'accès au crédit.

Réseaux

Les femmes sont désavantagées dans l'accès aux réseaux et aux informations. La part des femmes rurales qui déclarent être libres d'adhérer à des groupes divers, tels que des groupes religieux, des groupes civiques, des associations culturelles, des clubs sportifs et des partis politiques, se situe entre 32 % et 38 %, contre 53 % à 56 % chez les hommes (OIT 2018b).[34] Ces disparités entre les hommes et les femmes sont moins marquées dans les zones urbaines, mais restent observables. Il n'y a presque pas de disparités entre les hommes et les femmes dans la capacité à rejoindre des groupes parmi les jeunes, sauf dans les clubs sportifs, où les femmes continuent d'être désavantagées. Cela indique que ces contraintes affectent de manière disproportionnée les générations de femmes plus âgées, en particulier dans les zones rurales.

Cependant, même parmi les jeunes Tunisiens, l'accès aux réseaux peut désavantager les femmes à la recherche d'un emploi. Les jeunes femmes diplômées indiquent qu'elles ont peu d'occasions de se sociabiliser et de se constituer un réseau en dehors du foyer et du marché, ce qui peut les désavantager dans l'accès aux opportunités du marché du travail (Banque mondiale 2014b). De même, des entretiens avec des jeunes femmes dans les secteurs des TIC et du tourisme ont révélé que nombre d'entre elles se sentaient désavantagées par les pratiques de recrutement standard, selon lesquelles les informations sur les postes à pourvoir étaient diffusées de manière informelle ou par des contacts personnels (Kärkkäinen 2011).

Compte tenu des restrictions culturelles à la mobilité des femmes à l'extérieur du foyer, les femmes pourraient potentiellement bénéficier de l'accès aux TIC. Pour cela,

[34] Même parmi les hommes, une part importante a déclaré qu'ils n'étaient pas libres de rejoindre des groupes. Des recherches supplémentaires sont nécessaires pour clarifier les contraintes qui pèsent sur les choix des hommes dans ce contexte.

il faudrait que l'accès aux TIC soit relativement équitable pour les hommes et les femmes. Les données ne sont pas concluantes. Une proportion beaucoup plus importante de jeunes hommes que de jeunes femmes ont déclaré utiliser internet régulièrement (78 % contre 32 %, respectivement). Toutefois, il n'y a pas d'écart marqué entre les hommes et les femmes en ce qui concerne la participation aux discussions en ligne (46 % chez les hommes contre 43 % chez les femmes) ou les comptes Facebook (99 % chez les hommes contre 98 % chez les femmes), ce qui indique que la plupart des jeunes femmes ont un certain accès aux TIC, mais peut-être pas aussi régulièrement que les hommes.

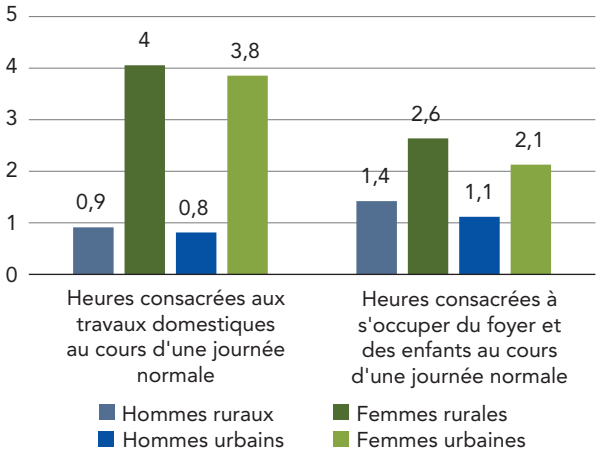
PRÉFÉRENCES ET CHOIX

Cette section traite des différences entre les hommes et les femmes dans les types d'emplois qu'ils et elles semblent préférer. Ces différences de préférences et de choix entre les hommes et les femmes ne sont manifestement pas d'origine biologique, mais découlent de traditions sociales et culturelles liées à la division des rôles masculins et féminins.

Emploi du temps et structure familiale

Les femmes célibataires sont plus susceptibles de faire partie de la population active que les femmes mariées, et l'écart se creuse tout au long du cycle de vie (voir Graphique 2.24). Cela suggère que le mariage et la maternité sont associés à la décision des femmes de quitter ou de ne pas intégrer la population active. En outre, les traditions et les coutumes attribuent aux femmes tunisiennes de nombreuses responsabilités en matière d'éducation des enfants et de tâches domestiques non rémunérées. Ainsi, les femmes consacrent beaucoup plus de temps que les hommes au travail non rémunéré. Les femmes déclarent consacrer environ 4 heures par jour aux tâches domestiques et 2,1 heures (zones urbaines) à 2,6 heures (zones rurales) supplémentaires aux soins des enfants (Graphique 2.50). Sur une semaine, cela représente un nombre d'heures supérieur à celui d'un emploi à temps plein : 42,7 heures dans les zones urbaines et 46,2 heures dans les zones rurales. À l'inverse, les hommes consacrent moins d'une heure par jour aux travaux domestiques et entre 1,1 heure (urbain) et 1,4 heure (rural) par jour à l'éducation des enfants (Graphique 2.50). Les hommes disposent donc de beaucoup plus de temps pour exercer une activité rémunérée (voir Graphique 2.39). On constate en Tunisie une grande disparité entre les hommes et les

GRAPHIQUE 2.50. Disparités entre les hommes et les femmes dans le travail non rémunéré, 2017



Source : Sur la base des données de l'OIT 2018b.
Remarque : Le graphique montre la part d'heures par jour de travail non rémunéré chez les hommes et les femmes adultes.

femmes dans le temps consacré aux tâches non rémunérées de soins aux enfants, selon les normes internationales (OIT 2018a ; Samman, Presler-Marshall et Jones 2016). Les femmes des zones rurales travaillent également de manière disproportionnée dans la production agricole pour leur propre consommation (Hanmer, Tebaldi et Verner 2017).

Il existe des preuves tangibles que la pandémie de COVID-19 a exacerbé les différences qui existaient déjà entre les hommes et les femmes en matière d'emploi du temps. Dans une enquête en ligne menée en juin-juillet 2020, 35 % des femmes mariées ont déclaré que le temps qu'elles avaient consacré aux tâches domestiques avait augmenté depuis le début de la pandémie, contre seulement 14 % des hommes mariés (Banque mondiale 2021a). Dans le domaine de la garde d'enfants, l'augmentation autodéclarée est encore plus importante : 12 % des hommes et des femmes mariés ont déclaré consacrer plus de temps à cette activité aujourd'hui qu'avant la pandémie.

Ces différences entre les hommes et les femmes dans la répartition de leur emploi du temps reflètent les traditions culturelles qui attribuent aux femmes de nombreuses tâches et responsabilités non rémunérées au sein du foyer. Deux femmes sur trois pensent qu'un enfant d'âge préscolaire souffre du fait que sa mère travaille (voir Graphique 2.44). De même, dans les données du Baromètre arabe 2018, 58 % des femmes sont d'accord avec l'affirmation selon laquelle il est préférable pour un ménage que la femme ait

la responsabilité principale de s'occuper du foyer et des enfants plutôt que l'homme.[35] Cela suggère que ces normes sont souvent intériorisées par les femmes elles-mêmes. La décision des femmes de rechercher des possibilités d'emploi à l'extérieur du ménage peut être considérée comme subversive, avec des conséquences potentiellement négatives pour les ménages et les femmes, notamment en raison de la diminution des perspectives de mariage (Banque mondiale 2014b). Dans un tel environnement, il est difficile de faire une distinction entre la division sexuelle des rôles assignés par les traditions culturelles et les coutumes et les préférences individuelles.

Un autre facteur qui peut influencer le temps que les femmes consacrent à des activités non rémunérées est la disponibilité et le caractère abordable des services de garde d'enfants. Les données internationales suggèrent fortement qu'un meilleur accès aux services de garde d'enfants (par le biais de crèches et d'écoles maternelles, de journées d'école élémentaire plus longues, etc.) permet d'augmenter de manière significative l'emploi et la participation des femmes au marché du travail (Buvinić et O'Donnell 2016 ; De Henau 2019 ; Halim, Johnson et Perova 2019 ; Mateo Díaz et Rodríguez-Chamussy 2013 ; Padilla-Romo et Cabrera-Hernández 2018). En Tunisie, la fréquentation des crèches est rare chez les enfants de 3 à 36 mois (Encadré 2-6). Parmi les enfants de 3 à 6 ans, environ un sur deux fréquente une crèche, avec des taux de fréquentation nettement plus élevés dans les ménages plus aisés que dans le quintile le plus pauvre (71 % contre 17 %). Si ce gradient de revenu peut refléter divers facteurs, notamment des attitudes plus conservatrices quant aux rôles masculins et féminins parmi les ménages les plus pauvres (souvent ruraux), il peut également indiquer que la contrainte de coût et de capacité financière limitent l'accès des ménages pauvres aux services de garde d'enfants. Les frais de garde varient considérablement d'une région à l'autre et d'un prestataire de services à l'autre, mais le tarif moyen de 140 DT représente plus de 30 % du salaire médian des femmes actives ayant achevé leur scolarité primaire. En outre, dans le secteur public, les lieux de travail de plus de 50 travailleurs sont tenus de disposer de structures d'accueil pour les enfants sur place, ce qui peut expliquer en partie la préférence des femmes envers les emplois du secteur public (Moghadam 2017).

[35] Arab Barometer Public Opinion Survey Series (base de données), Inter-university Consortium for Political and Social Research, Institute for Social Research, University of Michigan, Ann Arbor, MI, http://www.icpsr.umich.edu/icpsrweb/ICPSR/series/508.

Profession et secteur

Les préférences des femmes envers certains types d'emplois et de professions sont façonnées par la vision sociétale des types d'emplois considérés comme acceptables pour les femmes et qui leur permettraient de combiner emploi et responsabilités domestiques. Comme dans de nombreux pays de la région, les femmes en Tunisie ont une forte préférence pour les emplois du secteur public par rapport au secteur privé (Mouelhi et Goaied 2018 ; Stampini et Verdier-Chouchane 2011). Les femmes sont fortement surreprésentées dans la masse salariale du secteur public. L'emploi dans le secteur public propose généralement des conditions de travail plus favorables, notamment des horaires plus courts, une plus grande sécurité de l'emploi, une couverture sociale, des congés annuels et de maladie payés, et un meilleur accès aux services de garde d'enfants (Moghadam 2018) (voir Graphique 2.40). Ces caractéristiques permettent aux femmes de concilier plus facilement travail rémunéré et travail non rémunéré et ces considérations sont donc relativement plus importantes pour les femmes que pour les hommes (Assaad et Barsoum 2019).[36]

Même parmi les femmes célibataires, on observe une forte préférence pour les emplois du secteur public, car ils donnent un signal positif sur le marché du mariage. Krafft et Assaad (2020) montrent que l'emploi dans le secteur public accélère considérablement le mariage des femmes en Tunisie. Des données qualitatives montrent également que les ménages attendent des jeunes femmes qu'elles n'acceptent que des emplois jugés convenables, c'est-à-dire des emplois correspondant aux qualifications de la femme et de préférence dans le secteur public pour améliorer les perspectives de mariage (Banque mondiale 2014b).

Toutefois, avec l'augmentation des niveaux de scolarité des femmes, cette stratégie est mise à mal, car l'éventail des possibilités d'emploi dans le secteur public est de moins en moins en phase avec le nombre de femmes diplômées qui recherchent ces emplois. Dans la mesure où l'emploi formel ou informel dans le secteur privé et le travail indépendant ne sont pas considérés comme acceptables pour les femmes instruites, le chômage et l'inactivité peuvent rester les seules options.

[36] Feld, Nagy et Osman (2020) utilisent un plan expérimental pour obtenir des demandeurs d'emploi qu'ils évaluent divers attributs de l'emploi en Égypte. Ils montrent que les femmes sont plus sensibles aux longs trajets et qu'elles apprécient davantage les horaires de travail flexibles que les hommes. Bien que ces résultats ne concernent pas spécifiquement la Tunisie, ils soutiennent l'idée que les femmes valorisent davantage l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée que les hommes dans un contexte culturel similaire.

ENCADRÉ 2.6. Les crèches et les structures préprimaires en Tunisie

Aperçu des crèches, des jardins d'enfants et des structures préprimaires

Les enfants de 3 mois à 3 ans fréquentent des crèches. Les enfants fréquentent une structure préprimaire de 3 à 6 ans (**Tableau B 2.6**- et annexe **Tableau A 2.2**). L'enseignement préprimaire est dispensé par les organismes suivants :

- **Les écoles maternelles et les jardins d'enfants : Il s'agit d'établissements socio-éducatifs privés ou publics ou gérés par des associations spécialisées. Les institutions publiques sont des institutions municipales relevant du ministère des Affaires locales et de l'Environnement et du ministère de la Famille, de la Femme, de l'Enfance et des Personnes âgées. Les établissements privés de la petite enfance doivent s'enregistrer et obtenir un agrément auprès du ministère de la Famille, de la Femme, de l'Enfance et des Personnes âgées. Les contrôles sont effectués par des inspecteurs pour vérifier le respect des normes de santé et de sécurité.**
- **Kouttabs : Il s'agit d'institutions religieuses offrant des services d'accueil pour les enfants de 3 à 5 ans. Les kouttabs initient les enfants au Coran et leur apprennent à lire, écrire et compter. Ils sont sous l'égide du ministère des Affaires religieuses.**
- **Écoles primaires : Elles proposent des cours préparatoires avec une classe d'accueil pour les enfants de 5 à 6 ans. Elle fait partie intégrante de l'enseignement de base, mais n'est pas obligatoire. Les cours sont dispensés sous l'égide du ministère de l'Éducation et sont proposés dans les écoles primaires publiques et privées.**
- **À ce jour, la quasi-totalité des crèches et des jardins d'enfants est détenue et gérée par le secteur privé.**

Environ 1 % seulement de tous les enfants de 3 à 36 mois fréquentent les crèches.[a] Le taux de fréquentation net des enfants de 3 à 6 ans est de 51 %. Ce taux est plus élevé dans les zones urbaines (63 %) que dans les zones rurales (28 %). Ce taux est également plus élevé chez les enfants issus de ménages aisés (71 %), par rapport aux enfants vivant dans les ménages les plus pauvres (17 %). L'offre du secteur privé représente 94,0 % des jardins d'enfants, contre 5,9 % pour le secteur public.

Le taux net de scolarisation des enfants de 5 à 6 ans dans l'école primaire préparatoire (classe d'accueil) est de 90 % : 94 % dans les zones urbaines et 83 % dans les zones rurales.[b]

Accès aux jardins d'enfants publics

Le coût des jardins d'enfants publics se situe entre 25 et 45 TD par mois. Depuis 2010, un programme géré par le ministère de la Famille, de la Femme, de l'Enfance et des Personnes âgées permet aux ménages nécessiteux et à faible revenu d'inscrire leurs enfants dans des jardins d'enfants gratuitement pendant deux ans. Le nombre de bénéficiaires est d'environ 6 000 enfants par an. L'accès aux jardins d'enfants publics est décidé sur la base d'informations concernant le statut social du ménage et les bulletins de salaire des parents. Pour les ménages non nécessiteux, l'inscription se fait en fonction des places disponibles et du lieu de résidence. L'accès aux classes préparatoires publiques est gratuit.

Coût des crèches privées

Le coût des crèches privées varie selon le prestataire de services. Pour estimer un coût moyen des centres privés, une enquête auprès des crèches privées a été menée à travers les 24 gouvernorats de la Tunisie en avril 2021. Un centre a été sélectionné au hasard dans chaque gouvernorat, pour un total de 21 crèches privées.[c] Les frais mensuels sont de l'ordre de 40 à 350 DT (**Tableau B 2.6**- et annexe **Tableau A 2.3**). La moyenne est d'environ 140 TD, mais des variations considérables existent d'une région à l'autre. Les régions du nord ont les frais mensuels les plus élevés. Cela représentait environ 27 % du salaire mensuel médian en 2019. Il représentait environ 35 % du salaire mensuel médian des femmes actives ayant achevé leur scolarité primaire.

TABLEAU B 2.6.1. Centres d'accueil pour enfants et écoles préprimaires (publics et privés), par région

Région	Crèche (3 à 36 mois)	Jardin d'enfants (3 à 5 ans)	Structure préprimaire (3 à 5 ans)	Kouttab (3 à 6 ans)
Grand Tunis	139	1337	579	444
Nord-est	33	771	0	206
Nord-ouest	30	378	22	124
Centre-est	105	1322	697	384
Centre-ouest	8	479	37	151
Sud-est	27	527	306	210
Sud-ouest	18	441	0	93
Total	360	5255	1641	1612

Source : Sur la base des données du ministère des Femmes, de la Famille, de l'Enfance et des Personnes âgées et du ministère des Affaires religieuses.

(suite)

ENCADRÉ 2.6. Les crèches et les structures préprimaires en Tunisie *(suite)*

TABLEAU B 2.6.2. Frais mensuels dans les crèches privées, par région, avril 2021

Région	Le plus bas (en TD)	Le plus haut (en TD)	Moyenne (en TD)
Grand Tunis	210	350	263
Nord-est	130	320	210
Nord-ouest	80	140	100
Centre-est	90	200	165
Centre-ouest	40	120	80
Sud-est	70	110	90
Sud-ouest	40	90	65

Source : Basé sur les données collectées lors d'entretiens téléphoniques avec une crèche choisie au hasard dans chaque gouvernorat.

a. Données fournies par le ministère de la Famille, de la Femme, de l'Enfance et des Personnes âgées.
b. Sur la base des données des enquêtes par grappes à indicateurs multiples (MICS) de 2018, INS. Voir MICS (Multiple Indicator Cluster Surveys) (tableau de bord), Fonds des Nations unies pour l'enfance, New York, http://mics.unicef.org/.
c. Quelques centres n'ont pas été atteints par l'enquête.

Mobilité géographique

Il est prouvé que les femmes sont moins mobiles géographiquement que les hommes, ce qui limite encore leurs possibilités. Par exemple, les entreprises du secteur des TIC interrogées par Kärkkäinen (2011) ont indiqué que le manque de mobilité des femmes constitue un obstacle au recrutement et à la promotion des femmes au sein des entreprises. De même, les entretiens avec les femmes en personne révèlent des différences régionales dans la volonté de parcourir de longues distances, ce qui peut être un facteur contribuant aux différences d'une région à l'autre dans le taux de participation des femmes au marché du travail (Hanmer, Tebaldi et Verner 2017).

Plusieurs facteurs peuvent expliquer les différences dans la volonté des femmes et des hommes d'accepter des emplois qui exigent soit de déménager dans une autre ville, soit des temps de trajet plus longs. De nombreuses femmes évitent d'utiliser les transports publics, surtout la nuit. En outre, les femmes sont nettement moins nombreuses que les hommes à posséder un moyen de transport motorisé (voir Graphique 2.48). Les entretiens qualitatifs de la Banque mondiale (2014a) montrent que les rôles masculins et féminins sous une prime conservateur peuvent limiter la capacité des jeunes femmes à occuper un emploi qui exigerait de quitter le foyer.

Les contraintes de mobilité peuvent être particulièrement graves pour les femmes ayant un faible niveau de scolarité ou issues de milieux défavorisés. Des recherches menées en Jordanie montrent qu'il existe une corrélation négative entre la participation des femmes au marché du travail et les temps de trajet domicile-travail au niveau du district, mais uniquement chez les femmes n'ayant pas atteint le niveau d'études secondaires (Kasoolu et coll. 2019). Les études montrent que les femmes ayant un faible niveau de scolarité ont recours de manière disproportionnée aux transports publics, tandis que les femmes plus instruites sont plus susceptibles d'utiliser des transports privés, ce qui leur permet de contourner le manque de transports publics sûrs. En outre, une comparaison des temps de trajet des hommes et des femmes célibataires, un segment de la population ayant comparativement peu de responsabilités domestiques, montre que les temps de trajet des femmes sont nettement plus courts que ceux des hommes. Une explication plausible est que les préoccupations concernant le harcèlement et la sécurité dans les transports publics réduisent la volonté des femmes d'accepter des emplois qui impliquent des trajets plus longs.

Jeunes

Les jeunes représentent une part importante de la population tunisienne en âge de travailler. La population des jeunes devrait osciller autour de 21 % de la population totale et de 33 % de la population en âge de travailler (15–64 ans) au cours des deux prochaines décennies et diminuer

progressivement par la suite.[37] La part des jeunes dans la population en Tunisie est légèrement supérieure à la moyenne des pays de l'OCDE (19,1 % en 2020) et inférieure aux pays de la région (24,1 %) et aux groupes de revenus (23,7 %) de comparaison. Au cours des vingt prochaines années, les tendances démographiques atténueront quelque peu la pression exercée sur la création d'emplois par la part croissante des jeunes. Pourtant, ces tendances font de l'emploi des jeunes un défi extrêmement pertinent, en particulier à la lumière du vieillissement de la population. En 2040, environ 16 % de la population tunisienne sera âgée de 65 ans ou plus. Cette section donne un aperçu de la situation des jeunes Tunisiens sur le marché du travail. Elle porte sur les principaux indicateurs du marché du travail et sur la difficulté de la transition entre l'école et le travail chez les diplômés universitaires, fournissant ainsi des preuves des principales contraintes à l'emploi des jeunes.

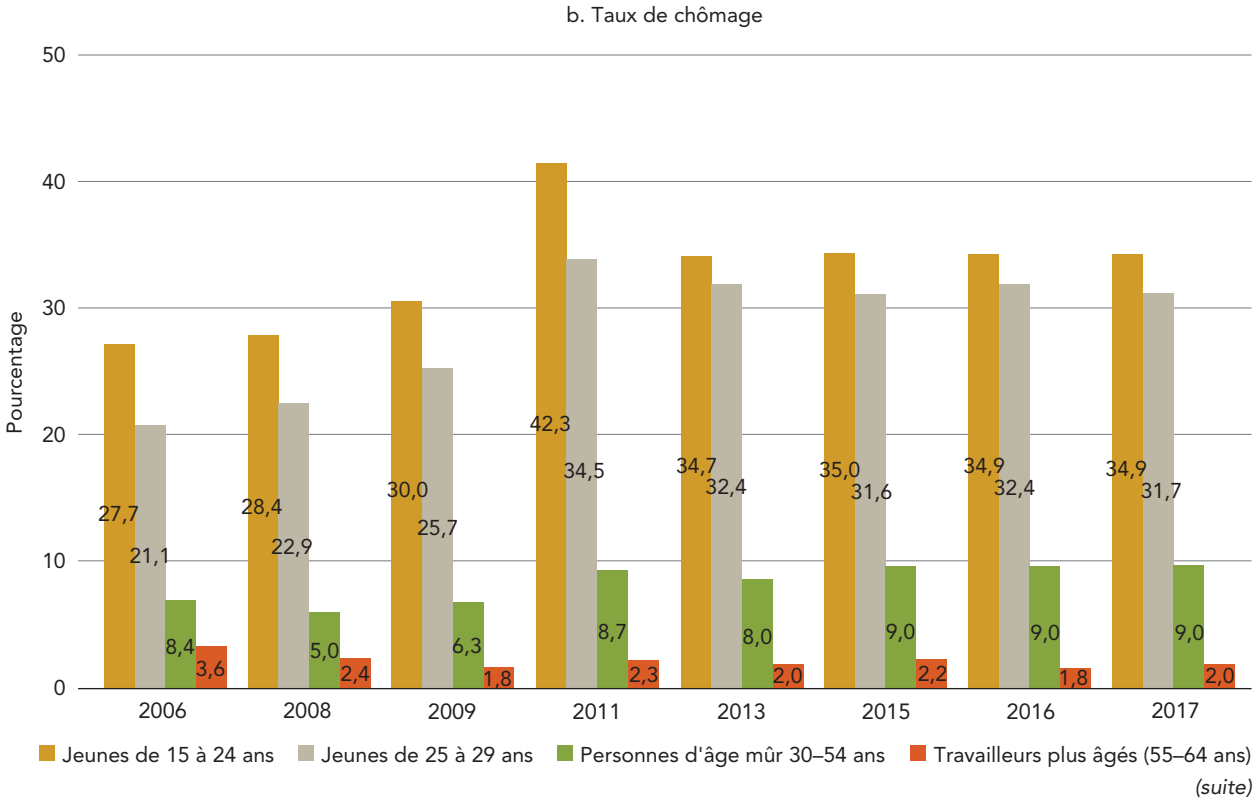
Les jeunes sont mal lotis sur le marché du travail par rapport aux personnes d'âge mûr. Premièrement, à 29,2 pour cent, le ratio emploi/population chez les jeunes est inférieur de plus de 15 points de pourcentage au niveau observé chez les travailleurs d'âge mûr (30–54 ans). Cet écart important s'explique principalement par la faiblesse des taux d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans, estimés à 19,7 % en 2017 (Graphique 2.51 panel a). Ce phénomène est en définitive imputable à l'augmentation des taux de fréquentation scolaire. Parmi les jeunes de 15 à 24 ans et de 25 à 29 ans, on estime que 46,5 % contre 5,5 %, respectivement, étaient scolarisés en 2019. À 44 % en 2017, l'écart du taux d'emploi entre les jeunes et les adultes est également considérable chez les jeunes de 25 à 29 ans. Le taux d'emploi a diminué chez les jeunes, alors qu'il a augmenté chez les travailleurs d'âge mûr et plus âgés. Deuxièmement, les jeunes font piètre figure par rapport au reste de la population en âge de travailler, y compris en matière de chômage. Environ 1 jeune sur 3 âgé de 15 à 29 ans était au chômage en 2017. Cette part a atteint un pic de 38,2 % en 2011 et oscille depuis lors autour de 33 %. Les taux de chômage sont plus élevés dans les tranches d'âge plus jeunes. Il est estimé à 34,9 pour cent chez les jeunes de 15 à 24 ans et à 31,7 pour cent chez les jeunes de 25 à 29 ans (Graphique 2.51 panel b). Ce chiffre est à comparer aux 9,0 % des travailleurs d'âge mûr et aux 2,0 % des travailleurs plus âgés. Troisièmement, à 70 %, le taux d'inactivité est élevé chez les jeunes de 15 à 24 ans en raison de la forte fréquentation scolaire.[38] Chez les jeunes de 25 à 29 ans, le taux d'inactivité est estimé à 35,5 pour cent (Graphique 2.51 panel c), contre 37,3 % et 66 % chez les travailleurs d'âge mûr et les travailleurs âgés, respectivement.

Les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, les jeunes femmes et les jeunes vivant dans les régions intérieures et les zones urbaines rencontrent davantage de difficultés pour accéder à l'emploi. Premièrement, le taux de chômage des jeunes femmes est plus élevé dans les deux tranches d'âge, 15–24 et 25–29 ans, par rapport aux jeunes hommes. La disparité entre les hommes et les femmes passe de 3,4 à plus de 15,0 points de pourcentage à mesure que les femmes vieillissent (25–29 ans) (Tableau 2.4). Ensuite, le taux de chômage des jeunes augmente avec le niveau de scolarité, passant de 16,2 % chez les jeunes de 25 à 29 ans n'ayant pas fait d'études à 51,0 % chez les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur de la même tranche d'âge. Les jeunes femmes de 25 à 29 ans titulaires d'un diplôme universitaire courent un risque de chômage encore plus grand que les jeunes hommes (57,5 % contre 40,3 %). De même, le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans était de 15,3 % s'ils n'avaient pas de certificat de scolarité, et ce taux passait à 32,4 % et 63,9 %, respectivement, s'ils avaient suivi un enseignement secondaire ou supérieur. Enfin, les jeunes vivant dans les régions les plus défavorisées du pays, à savoir le nord-ouest, le centre-ouest et le sud, sont confrontés à une probabilité de chômage plus élevée. Par exemple, parmi les jeunes de 25 à 29 ans, le taux de chômage a été estimé à 51,3 % dans la région du Sud-Ouest, 45,2 % dans la région du Sud-Est, 39,9 % dans la région du Nord-Ouest et 35,7 % dans la région du Centre-Ouest. Ces chiffres sont à comparer aux 20,9 et 22,5 % enregistrés respectivement dans les régions du Centre-Est et du Nord-Est. On constate également un écart important entre les jeunes des zones urbaines et ceux des zones rurales. Dans la tranche d'âge des 25–29 ans, les jeunes urbains ont un taux de chômage de 33,4 %, contre 27,3 % pour les jeunes ruraux. Bien que les indicateurs se soient améliorés depuis la révolution de 2011, les jeunes diplômés de l'enseignement secondaire et supérieur, et en particulier les jeunes vivant dans les régions intérieures, ont été confrontés à des taux de chômage plus élevés en 2017 qu'en 2006 (voir annexe Graphique A 2.5).

[37] World Population Prospects 2019 (database), Population Division, Department of Economic and Social Affairs, United Nations, New York, https://population.un.org/wpp/.

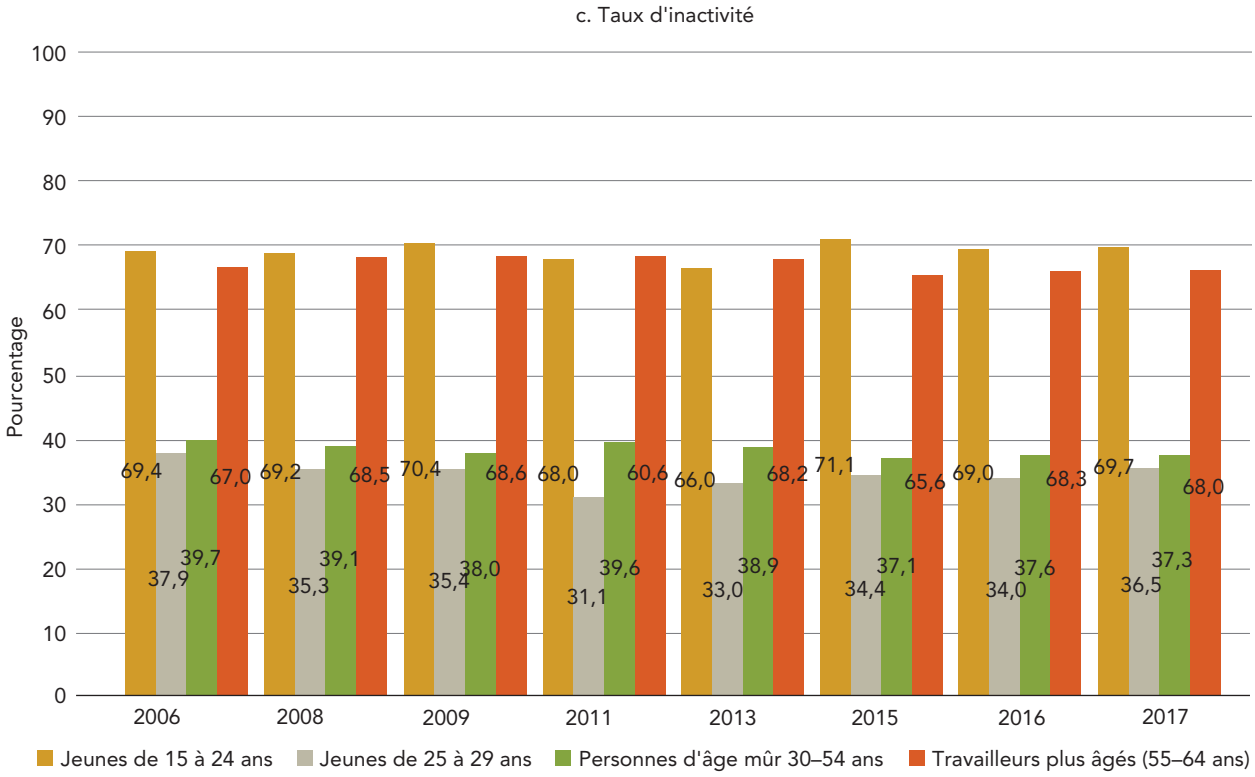
[38] L'écart important disparaît après avoir pris en compte le grand nombre de jeunes scolarisés. En 2019, les taux d'inactivité calculés chez les jeunes de 15 à 24 ans non scolarisés étaient estimés à 23 %.

GRAPHIQUE 2.51. Principaux indicateurs du marché du travail, par tranche d'âge, jeunes (15–24 ans et 25–29 ans) et adultes (30–64 ans), 2006–17



(suite)

GRAPHIQUE 2.51. Principaux indicateurs du marché du travail, par tranche d'âge, jeunes (15–24 ans et 25–29 ans) et adultes (30–64 ans), 2006–17 *(suite)*



Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

Cependant, la majorité des jeunes chômeurs sont des femmes, ont suivi au mieux des études secondaires et vivent le long de la côte ou dans des zones urbaines. Un regard sur la distribution des jeunes chômeurs par caractéristiques permet de clarifier le profil des groupes les plus importants. Outre l'incidence du chômage, cela reflète également le profil de la population jeune dans son ensemble (voir Tableau 2.4). L'incidence du chômage est plus importante chez les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur (elle a doublé au cours de la dernière décennie) et chez les jeunes des régions intérieures. D'autres groupes représentent des parts plus importantes des jeunes chômeurs. Les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur représentent environ 41 % du chômage total des jeunes : 24,2 pour cent chez les jeunes de 15 à 24 ans et 56,9 pour cent chez les jeunes de 25 à 29 ans. Les jeunes ayant un suivi au mieux des études secondaires représentent les 59 % restants. Les jeunes ayant suivi des études secondaires représentent 44,7 % (plus de 176 000 personnes) du chômage total des jeunes : 56,3 pour cent pour la tranche d'âge la plus jeune et 33,5 pour cent pour la tranche la plus âgée. De même, les jeunes des régions intérieures contribuent à environ 43,7 % du chômage total des jeunes, alors que la plus grande part se situe dans le Grand Tunis : 30,2 pour cent, soit environ 120 000 personnes. Le deuxième groupe le plus important se trouve dans le centre-est (15,3 %). Le profil est similaire dans les deux tranches d'âge. La prévalence des jeunes chômeurs urbains est en grande partie déterminée par la répartition géographique de la population des jeunes, bien que, parmi les jeunes de 25 à 29 ans, la concentration urbaine des jeunes chômeurs soit plus élevée (77 % des jeunes chômeurs urbains, contre 70 % de l'ensemble des jeunes urbains).

Près de 6 jeunes sur 10 sont au chômage depuis un an ou plus. Le taux de chômage de longue durée chez les jeunes est trop élevé. En 2015, on estimait que 58 % des jeunes de 15 à 29 ans faisaient partie des chômeurs de longue durée, c'est-à-dire à la recherche d'un emploi depuis au moins 12 mois. Le taux est plus élevé chez les jeunes femmes (62,0 %) et chez les jeunes instruits : 64,0 % chez les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur par rapport à 45,0 % chez les jeunes ayant achevé leur scolarité primaire. Les jeunes de Tunis (63,0 %), du Nord-Ouest (71,0 %) et des

TABLEAU 2.4. Taux de participation au marché du travail et taux de chômage des jeunes selon la tranche d'âge, le sexe, le niveau de scolarité, le décile des dépenses des ménages par habitant, la zone géographique et les profils des jeunes, par tranche d'âge, 2017

	Jeunes de 15 à 24 ans			Jeunes de 25 à 29 ans		
		Profil			Profil	
	Taux de chômage	Tous	Au chômage	Taux de chômage	Tous	Au chômage
Sexe						
Femmes	37,2	49,9	33,8	41,2	52,1	49,7
Hommes	33,8	50,1	66,2	25,9	47,9	50,3
Niveau de scolarité						
N'a pas fait d'études	15,3	3,5	0,8	16,2	5	0,9
Primaire	26,9	16	18,7	16,1	19,1	8,7
Secondaire	32,4	61,8	56,3	23,3	44,5	33,5
Supérieur	63,9	18,5	24,2	51	31,2	56,9
Non indiqué	12,4	0,2	0	12,1	0,1	0
Décile de la consommation des ménages par habitant - 2015						
Le plus bas	54,6	10,1	13,5	42,3	7,7	7,1
2	45,6	10,2	12,1	41,8	9,1	9,5
3	40,9	10,1	10,5	42,4	9,4	10,5
4	43,4	10,6	12,2	39	10,4	10,7
5	41,7	10,1	11,1	36,8	10,2	10,6
6	44,3	10,9	11,9	37,9	10,4	11,3
7	41,5	10,4	9,6	34,2	9,8	9,9
8	36,7	10	8	35	11,3	12
9	35,6	9,8	6,3	31,4	10,9	10,4
Le plus haut	38	7,8	4,9	24,2	10,9	7,9
Région						
Grand Tunis	46,7	23,1	29,8	33,4	26,7	30,6
Nord-est	23,9	13,5	11,2	22,5	13,5	10,5
Nord-ouest	45,8	9,4	12,5	39,9	8,3	10,4
Centre-est	20	25,7	15,2	20,9	24,4	15,4
Centre-ouest	36,7	13,6	12,2	35,7	11,8	10,6
Sud-est	46,9	9,3	12,7	45,2	9,4	12,8
Sud-ouest	50,2	5,4	6,6	51,3	5,9	9,6
Zone						
Rural	30,1	32,8	31,5	27,3	29,9	23
Urbain	37,7	67,2	68,5	33,4	70,1	77

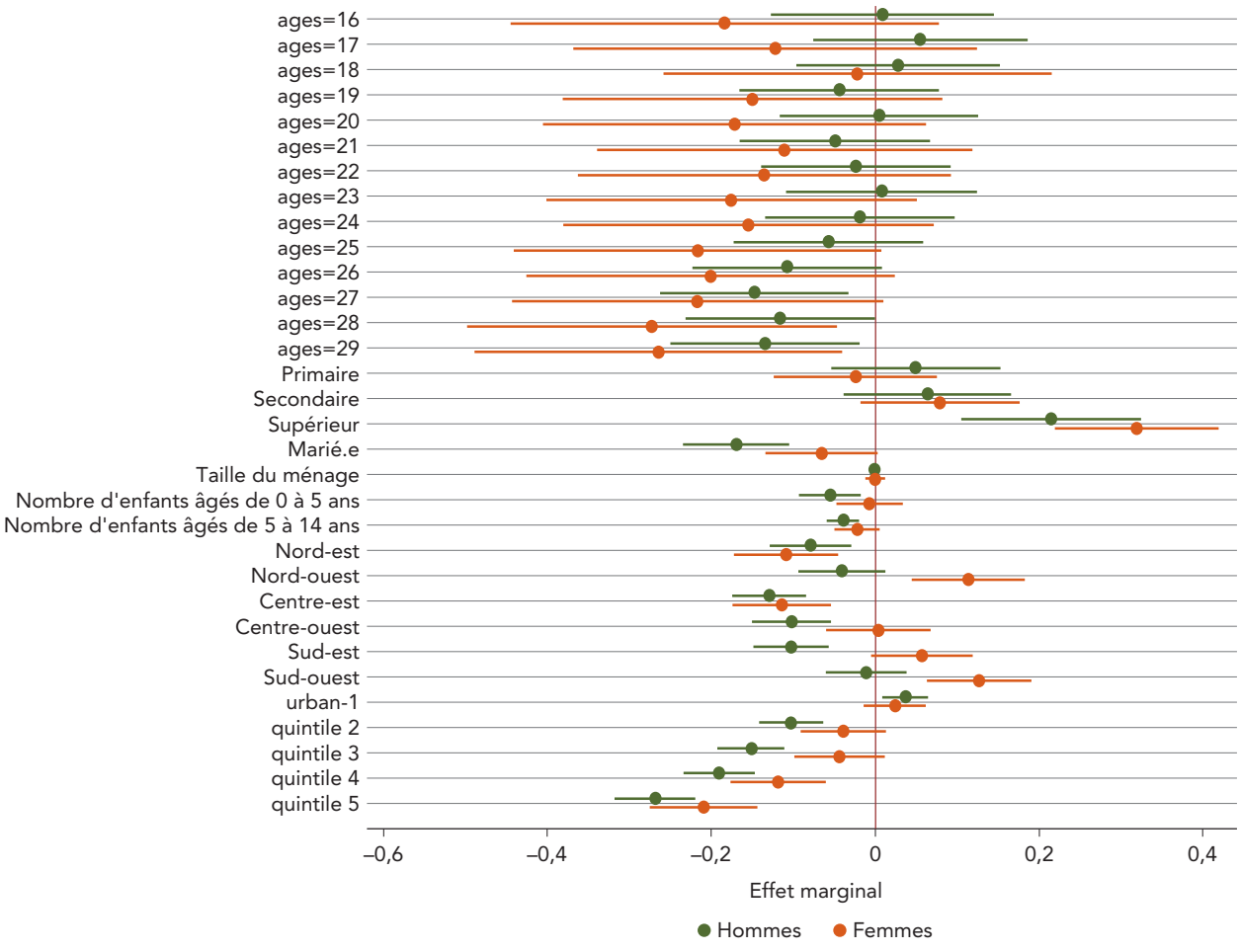
Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE) de 2017 et de l'Enquête sur le Budget des Ménages (EBCNV) de 2015, INS.

régions du Sud (74,0 % dans le Sud-Ouest et 61,5 % dans le Sud-Est) sont confrontés à des taux de chômage de longue durée plus élevés. On détecte une petite différence entre les quintiles des dépenses de consommation des ménages. En 2015, le taux de chômage de longue durée était estimé à 55 % et 56 % dans les deux quintiles inférieurs et à environ 60 % dans les trois quintiles supérieurs.

Le niveau d'études, la situation matrimoniale, la situation géographique et le revenu du ménage présentent de fortes corrélations avec la probabilité de chômage. Les tendances décrites ci-dessus sont corroborées par une analyse de régression à variables multiples estimée séparément par sexe parmi les jeunes qui participent ou non au marché du travail, c'est-à-dire qui ont un emploi ou qui sont au chômage.

En tenant compte d'un ensemble de caractéristiques des individus et des ménages, à savoir l'âge, le niveau d'études, la situation matrimoniale, la taille du ménage, le nombre d'enfants de 0 à 4 ans et de 5 à 14 ans dans le ménage, la région et la zone de résidence (milieu urbain ou rural), et le quintile de la distribution des dépenses du ménage, on obtient un sous-ensemble de caractéristiques significativement corrélées avec la probabilité de chômage (Graphique 2.52 ; voir Graphique 2.55). La probabilité de chômage est plus élevée chez les diplômés universitaires que chez les jeunes jamais scolarisés (+21,5 % chez les jeunes hommes et +31,9 % chez les jeunes femmes). Une fois que les jeunes sont actifs sur le marché du travail, c'est-à-dire qu'ils cherchent un emploi, ils sont moins susceptibles d'être au chômage s'ils sont mariés. Ce lien est plus évident chez les jeunes hommes que chez les jeunes femmes (–16,9 % contre -6,5 %, respectivement). De même, le nombre d'enfants (de 0 à 4 ans et de 5 à 14 ans) dans le ménage est associé à la probabilité que les jeunes membres du ménage recherchent un emploi ou soient employés, en particulier les jeunes hommes. Le lieu de résidence a également un impact non négligeable. Les jeunes hommes et les jeunes femmes vivant près du Grand Tunis sont moins susceptibles d'être au chômage par rapport aux jeunes des autres régions. Les jeunes des ménages plus aisés sont plus susceptibles de chercher un emploi et, lorsqu'ils s'y mettent, ils ont plus de chances de trouver un emploi que les jeunes des ménages les plus pauvres. Statistiquement, l'effet marginal de vivre dans un ménage du deuxième ou du cinquième quintile, respectivement, par rapport à vivre dans un ménage du quintile inférieur de la distribution des dépenses passe de –10,2 pour cent à –26,8 pour cent chez les jeunes hommes et varie de –3,9 pour cent à –20,9 pour cent chez les jeunes femmes.

GRAPHIQUE 2.52. Corrélats de la probabilité de chômage chez les jeunes, par sexe, 2015



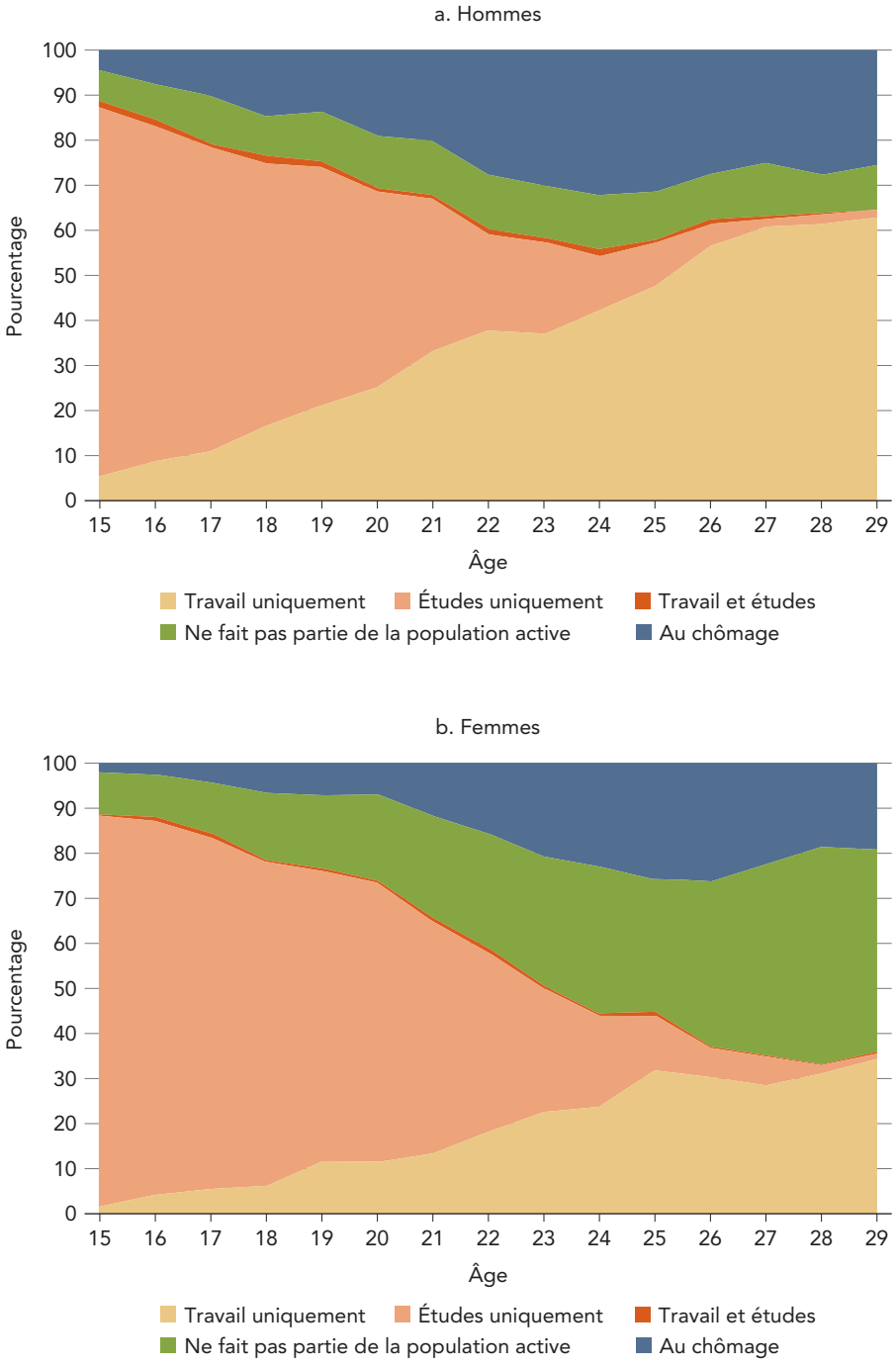
Source : Sur la base des données de l'enquête sur le budget des ménages (EBCNV) de 2015, INS.

Environ 4 jeunes sur 10 font partie du groupe des NEET : le taux de NEET est le plus élevé chez les jeunes femmes, les jeunes peu instruits, les jeunes des régions intérieures et les jeunes des ménages les plus pauvres. La part des jeunes faisant partie du groupe des NEET a oscillé autour de 40 % de la population âgée de 15 à 29 ans au cours de la décennie, un taux supérieur à la moyenne de l'OCDE (12,9 % en 2019) et à la moyenne des pays de la région et groupes de revenus de comparaison. Les taux de NEET diffèrent considérablement selon les groupes de jeunes. Le taux de NEET chez les garçons et les jeunes hommes a atteint un pic pour les jeunes de 24 ans (44 %), puis a diminué à 35 % chez les 29 ans en 2015. Chez les jeunes femmes, le taux augmente avec l'âge et culmine à 67 % à 28 ans (Graphique 2.53). En moyenne, le taux de NEET chez les jeunes femmes est estimé à 40 %, soit près de 10 points de pourcentage de plus que chez les jeunes hommes (30,7 %). Chez les jeunes hommes, le chômage est la composante la plus importante du groupe des NEET, tandis que chez les jeunes femmes, la plus grande part des NEET est représentée par les jeunes femmes qui ne sont pas scolarisées et ne s'investissent pas sur le marché du travail. Les jeunes de 25 à 29 ans et ceux qui n'ont jamais été scolarisés (66,0 %) ou qui ont fait des études primaires (54,7 %) sont plus susceptibles de ne pas suivre d'études, de ne pas avoir d'emploi et de ne pas en chercher (Graphique 2.54 panels a, b, c). Les taux de NEET sont plus élevés chez les jeunes qui résident dans le Centre-Ouest (44,7 %), le Sud-Ouest (42,4 %) et le Sud-Est (38,9 %) (Graphique 2.54 panel d). Les taux de NEET sont plus élevés dans la partie inférieure de la distribution des dépenses des ménages. Les taux de NEET passent de 41,2 (63,4) % dans le quintile inférieur à 15,6 (36) % dans le quintile supérieur chez les jeunes de 15 à 24 ans (25–29) (Graphique 2.54 panel e).

Les jeunes vivant dans les régions côtières, les jeunes ayant suivi des études secondaires et les jeunes femmes représentent les parts les plus importantes de la population faisant partie du groupe des NEET. La prévalence des NEET parmi des groupes spécifiques de jeunes ne coïncide pas avec les parts de la population faisant partie du groupe des NEET. Ce sont les femmes (56 %), les jeunes ayant suivi des études secondaires (52 %) et les jeunes des régions côtières (Grand Tunis, 20 % ; Nord-Est, 12,1 % ; et Centre-Est, 22 %) qui contribuent le plus à la faisant partie du groupe des NEET.

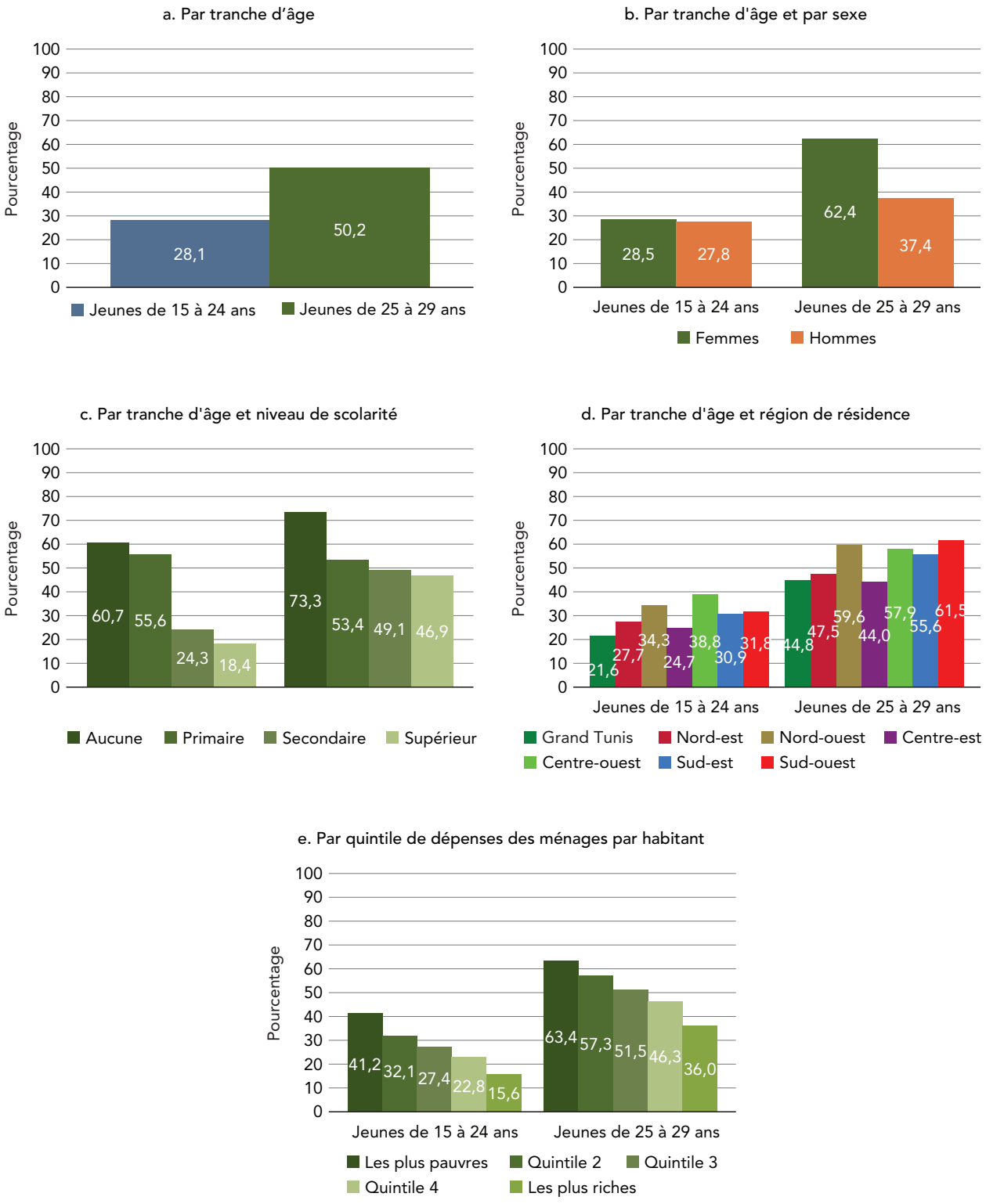
L'âge, la situation matrimoniale, le fait de résider en milieu urbain et les revenus du ménage présentent de fortes corrélations avec la probabilité de faire partie du groupe des NEET. Les tendances décrites ci-dessus sont corroborées par une analyse de régression à variables multiples estimée séparément par sexe et par niveau de scolarité (jusqu'à l'enseignement primaire vs l'enseignement secondaire ou supérieur). L'analyse a tenu compte d'un ensemble de caractéristiques des individus et des ménages, à savoir l'âge, la situation matrimoniale, le nombre d'enfants de 0 à 4 ans et de 5 à 14 ans dans le ménage, le gouvernorat et la zone de résidence (milieu urbain ou rural) et le quintile de distribution des dépenses du ménage. Elle a permis de révéler que l'âge, la situation matrimoniale, le nombre d'enfants et la position dans la distribution des revenus étaient les corrélats les plus importants de la probabilité de faire partie du groupe des NEET, avec quelques distinctions selon le sexe et le niveau d'études (Graphique 2.55). Parmi les jeunes hommes ayant suivi des études secondaires ou supérieures, l'âge est un corrélat important du statut de NEET. La probabilité de faire partie du groupe des NEET augmente de façon monotone avec l'âge jusqu'à environ 24 ans (+36 % par rapport à un jeune de 15 ans), puis commence à diminuer légèrement. Le fait d'être marié et de vivre dans un ménage avec des enfants de 5 à 14 ans réduit la probabilité de faire partie du groupe des NEET. Il en va de même pour la zone de résidence dans un ménage plus aisé par rapport aux ménages les plus pauvres (premier quintile). En revanche, chez les jeunes hommes jamais scolarisés ou n'ayant pas suivi d'enseignement primaire, l'âge ne semble jouer aucun rôle, alors que les effets négatifs de la situation matrimoniale, du nombre d'enfants et du quintile de revenu du ménage persistent. Dans le cas des jeunes femmes ayant suivi des études secondaires et supérieures, l'effet de l'âge sur la probabilité de faire partie du groupe des NEET est positif et augmente jusqu'à environ 27 ans. Les effets marginaux sont également plus importants en ce qui concerne les jeunes hommes. Contrairement aux jeunes hommes, le fait d'être marié et de vivre dans un ménage avec des enfants de 0 à 4 ans augmente les probabilités de faire partie du groupe des NEET, peut-être en raison des responsabilités familiales que les femmes assument généralement lorsqu'elles se marient et ont des enfants. Le nombre d'enfants de 5 à 14 ans a un effet négatif sur la probabilité de faire partie du groupe des NEET. Le fait de résider en milieu urbain diminue les probabilités de faire partie du groupe des NEET chez les jeunes femmes diplômées de l'enseignement supérieur. De bonnes perspectives d'embauche et la présence de services de garde d'enfants de qualité peuvent constituer un facteur d'attraction vers le marché du travail. L'effet de résider dans un autre gouvernorat que celui de Tunis est similaire. La position dans la distribution des revenus du ménage conserve son effet négatif sur les

GRAPHIQUE 2.53. Statut d'activité des jeunes, par âge et par sexe, 2015



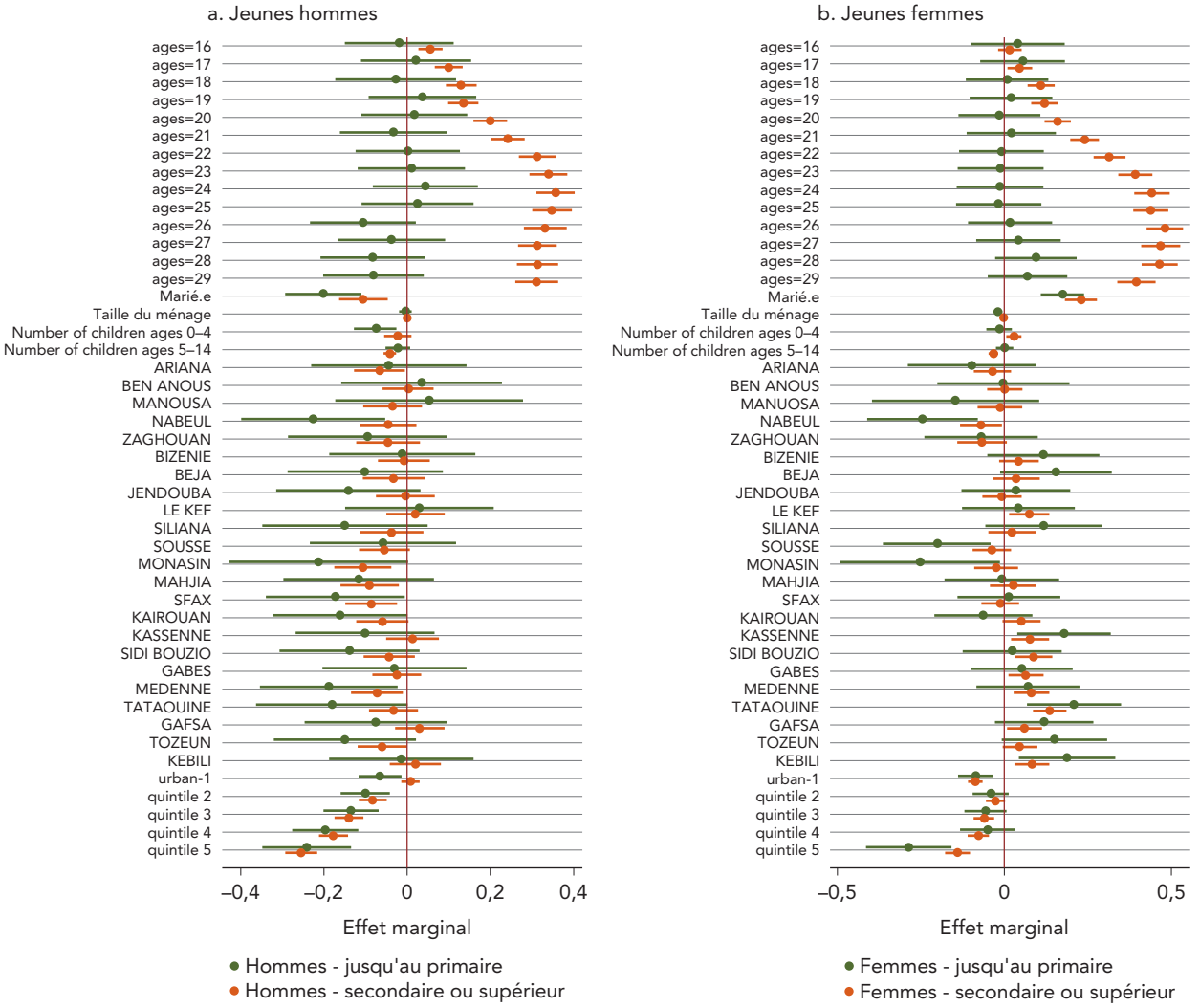
Source : Sur la base des données de l'enquête sur le budget des ménages (EBCNV) de 2015, INS.

GRAPHIQUE 2.54. Taux de NEET chez les jeunes par tranche d'âge, sexe, niveau de scolarité, région de résidence et quintile des dépenses des ménages par habitant, 2015



Source : Sur la base des données de l'enquête sur le budget des ménages (EBCNV) de 2015, INS.

GRAPHIQUE 2.55. Corrélats de la probabilité de faire partie du groupe des NEET chez les jeunes, par sexe et niveau de scolarité, 2015



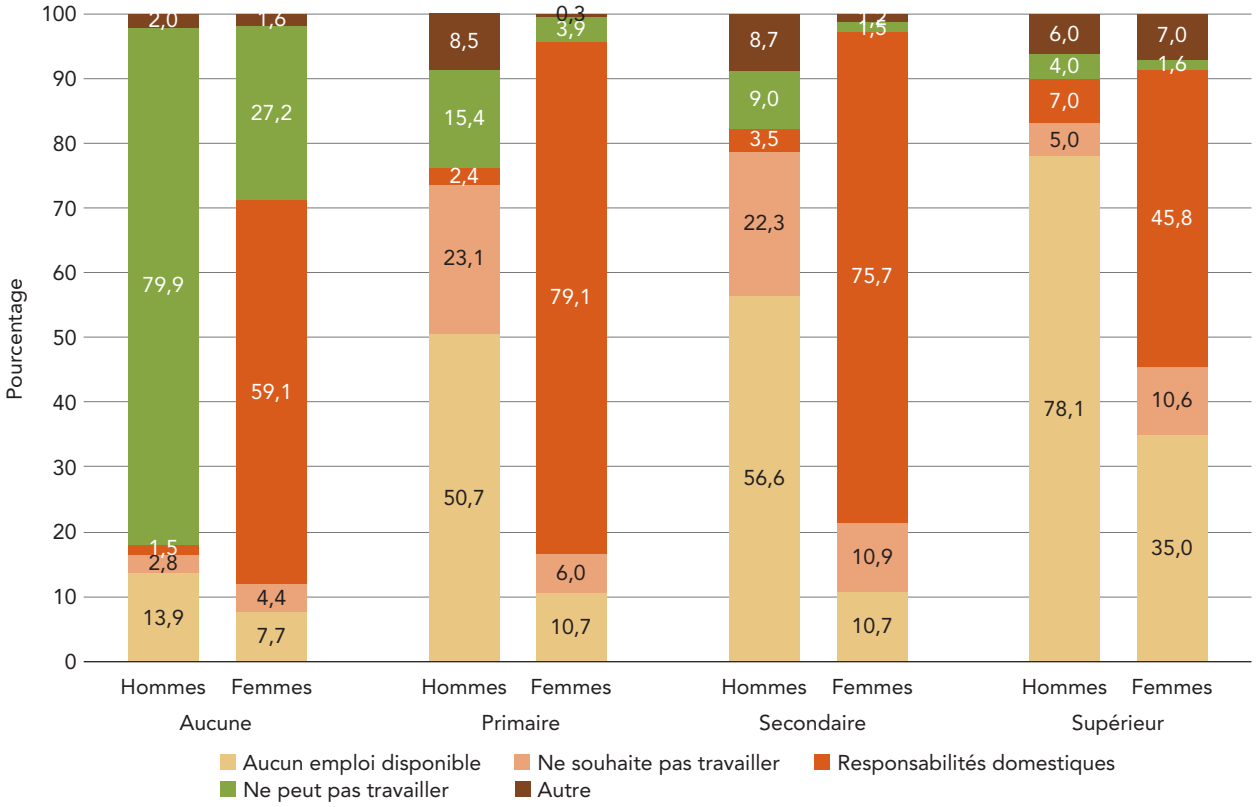
Source : Sur la base des données de l'enquête sur le budget des ménages (EBCNV) de 2015, INS.

chances de faire partie du groupe des NEET. Toutefois, l'ampleur de l'effet est considérablement plus faible, sauf pour le quintile supérieur. Parmi les jeunes femmes non scolarisées ou n'ayant reçu qu'un enseignement primaire, l'effet de l'âge disparaît, tandis que le statut marié conserve son effet positif, de même que la variable muette de résidence urbaine et son effet négatif. L'effet de la position dans la distribution des dépenses du ménage perd de son importance sauf chez les jeunes femmes du quintile supérieur. Chez les jeunes hommes, l'effet combiné de la situation matrimoniale et du quintile des dépenses du ménage indique un effet négatif du mariage sur la probabilité de faire partie du groupe des NEET à tout quintile par rapport au statut de non marié et au quintile le plus bas.[39] L'ampleur des effets augmente avec les quintiles supérieurs. Un effet négatif similaire, mais de moindre ampleur, est estimé pour les jeunes hommes célibataires. En revanche, dans le cas des jeunes femmes, l'effet estimé est négatif et d'ampleur croissante le long de la distribution pour les femmes célibataires, et positif et à peu près stable le long de la distribution pour les femmes mariées.

Les raisons autodéclarées de l'inactivité diffèrent selon le sexe et le niveau de scolarité. Environ 8 jeunes hommes sur 10 n'ayant pas été scolarisés déclarent que la principale

[39] Les estimations de l'interaction entre la situation matrimoniale et le quintile des dépenses du ménage sont disponibles sur simple demande.

GRAPHIQUE 2.56. Principale raison pour laquelle les jeunes ne sont pas sur le marché du travail et ne cherchent pas d'emploi, selon le sexe et le niveau de scolarité, 2015



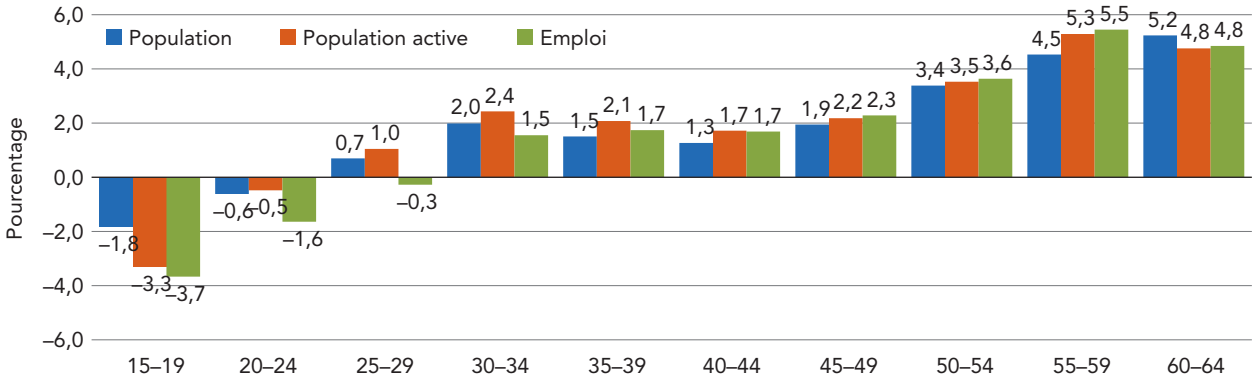
Source : Sur la base des données de l'enquête sur le budget des ménages (EBCNV) de 2015, INS.

raison pour laquelle ils ne cherchent pas d'emploi est leur incapacité à travailler. Les jeunes hommes ayant un niveau d'études plus élevé mentionnent principalement le manque d'emplois, et cette part passe de 50,7 % chez les jeunes hommes ayant achevé leur scolarité primaire à plus de 78,0 % chez les jeunes hommes diplômés de l'enseignement supérieur (Graphique 2.56). Les tâches ménagères sont un facteur clé pour plus de 70 % des jeunes femmes en moyenne, avec des pointes à 80 % chez les jeunes femmes ayant achevé leur enseignement primaire ou secondaire. Le manque d'emplois ne semble être une contrainte que pour les jeunes femmes diplômées de l'enseignement supérieur. La préférence déclarée de ne pas vouloir intégrer le marché du travail est rare chez les jeunes femmes, avec moins de 9 % ; les taux sont plus importants, avec environ 20 %, chez les jeunes femmes ayant un niveau d'études primaire ou secondaire.[40]

L'inactivité semble être liée à l'exclusion dans l'esprit des jeunes hommes peu instruits. Parmi les jeunes hommes diplômés de l'enseignement supérieur, le manque d'emplois est la principale raison de l'inactivité. Parmi les jeunes femmes titulaires d'un diplôme universitaire, la raison est une combinaison du manque d'emplois et des rôles typiquement masculins et féminins. On peut déduire trois faits à partir des données obtenues par l'analyse de régression à variables multiples et par les raisons autodéclarées de l'inactivité et du souhait de ne pas rechercher un emploi. Tout d'abord, l'âge est déterminant chez les jeunes jeunes diplômés de l'enseignement supérieur. La probabilité de faire partie du groupe des NEET augmente avec le temps, probablement en raison de la transition plus longue entre l'école et le travail, due au manque de perspectives d'emplois, en particulier chez les diplômés universitaires. Deuxièmement, les responsabilités ménagères agissent en sens inverse chez les jeunes hommes et les jeunes femmes, conformément à la division sexuelle des rôles assignés par la société aux hommes et aux femmes. Dans le cas des jeunes hommes, les responsabilités du ménage se traduisent par une motivation à obtenir un emploi pour

[40] Les normes de l'identité de genre peuvent être si bien intériorisées qu'elles font partie de la perception de soi, façonnant ainsi les préférences. Les comportements et les choix peuvent être affectés par des préoccupations relatives à l'image sociale et aux conséquences en termes de réputation d'une déviation du comportement prescrit (Bertrand 2020).

GRAPHIQUE 2.57. Évolution annualisée de la population, de la main-d'œuvre et de l'emploi, par tranche d'âge, 2006–17



Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

soutenir les membres du ménage, tandis que, dans le cas des jeunes femmes, les tâches ménagères sont la principale raison de se retirer du marché du travail et d'assumer la responsabilité de l'éducation des enfants. Troisièmement, la probabilité de faire partie du groupe des NEET n'est en aucun cas un privilège que seuls les jeunes de la classe moyenne et des classes aisées peuvent se permettre, mais plutôt un problème d'exclusion parmi les jeunes hommes peu instruits. Si elles sont mariées, les jeunes femmes ont une plus grande probabilité de faire partie du groupe des NEET, quelle que soit leur position dans la distribution des revenus. Les jeunes hommes, en revanche, intègrent le marché du travail pour subvenir aux besoins de leur famille nouvellement constituée.

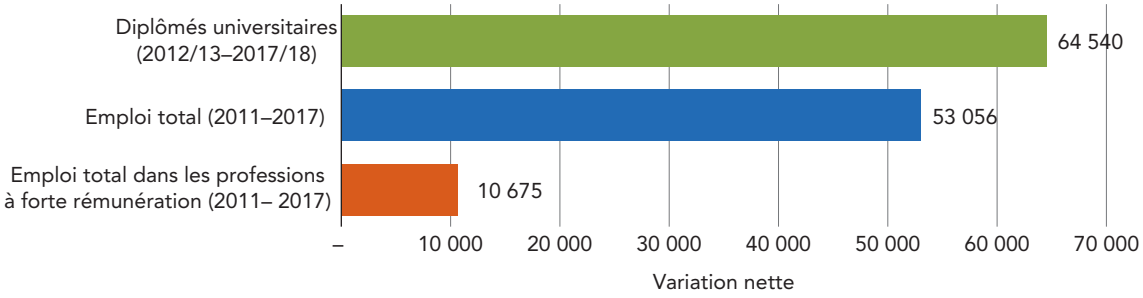
Les moteurs du chômage et de l'oisiveté des jeunes peuvent être classés en trois groupes : la demande de travail, l'offre de travail et les facteurs institutionnels. Les données relatives aux deux premiers groupes de facteurs sont présentées ci-dessous. En ce qui concerne la composante institutionnelle, cette étude se limite à un aperçu des politiques du marché du travail en vigueur, tandis que d'autres facteurs tels que les systèmes d'assurance et d'assistance sociales, les lois de protection de l'emploi, les mécanismes de fixation des salaires et les salaires minimums ne sont pas examinés.

La lenteur de la création d'emplois, en particulier dans les emplois à forte rémunération, est l'un des principaux moteurs du chômage et de l'inactivité chez les jeunes, notamment les diplômés universitaires.[41] Entre 2006 et 17, l'emploi total a augmenté à un taux annualisé moyen de 1,4 %, tandis que la population active a augmenté de 1,7 % par an (Graphique 2.57). Les jeunes de 25 à 29 ans ont été les plus touchés par la lenteur de la création d'emplois. En moyenne, leur emploi total a diminué de -0,3 pour cent par an (-13 100 au total), tandis que le nombre de ces jeunes dans la population active a augmenté à un taux annualisé d'environ 1 pour cent (68 500 au total). Le nombre de jeunes de 15 à 24 ans faisant partie de la population active a diminué, tout comme le nombre de ces jeunes ayant un emploi, grâce à des taux de scolarisation plus élevés et à une plus longue durée de la fréquentation scolaire. En revanche, chez les personnes âgées, l'économie a généré des emplois à un rythme moyen plus rapide que le taux d'expansion de la population active. Bien que le taux de création d'emplois se soit accéléré après la révolution, il n'a pas été suffisant pour absorber le grand nombre de diplômés universitaires. L'emploi ayant augmenté d'environ 53 000 postes par an en moyenne, près de 65 000 jeunes supplémentaires ont obtenu un diplôme, en moyenne, entre l'année universitaire 2012/13 et l'année universitaire 2017/18 (Graphique 2.58). Si l'on considère la composition professionnelle de l'emploi, le déficit est frappant. Entre 2011 et 2017, le nombre d'emplois à forte rémunération, y compris ceux des cadres, des spécialistes, des techniciens et assimilés, que les diplômés universitaires peuvent aspirer à obtenir, a augmenté de moins de 11 000 par an (environ 64 000 au total).

Du côté de l'offre, la qualité de l'apprentissage peut limiter la capacité des diplômés universitaires à trouver un emploi. Des progrès considérables ont été réalisés en Tunisie en matière de scolarisation et d'achèvement des études secondaires et supérieures. Les filles ont dépassé les garçons dans ces domaines. La qualité de l'apprentissage et

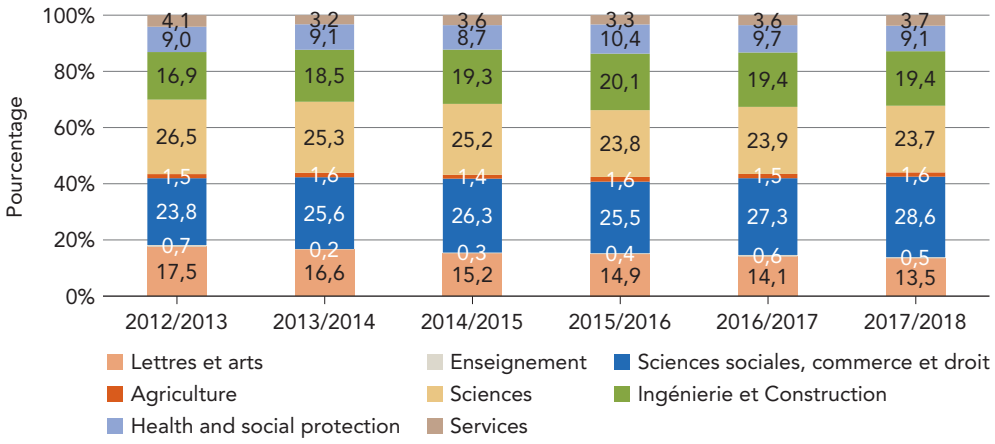
[41] Outre la croissance économique, la présence d'un secteur public qui rémunère bien est souvent mentionnée comme l'une des causes possibles des taux de chômage élevés parmi les diplômés universitaires. Le chapitre 3 fournit des données sur les écarts de salaires entre les emplois du secteur privé et du secteur public chez les diplômés universitaires, ainsi que sur la situation sur le marché du travail et les caractéristiques des ménages des diplômés universitaires qui ne travaillent pas dans l'administration publique.

GRAPHIQUE 2.58. Évolution du nombre de diplômés universitaires, d'employés et d'employés dans des professions à forte rémunération, sur la période 2011–17



Source : Sur la base des données du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique et de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), l'INS.

GRAPHIQUE 2.59. Distribution des diplômés, par domaine d'études et par année universitaire, 2012/13 – 2017/18



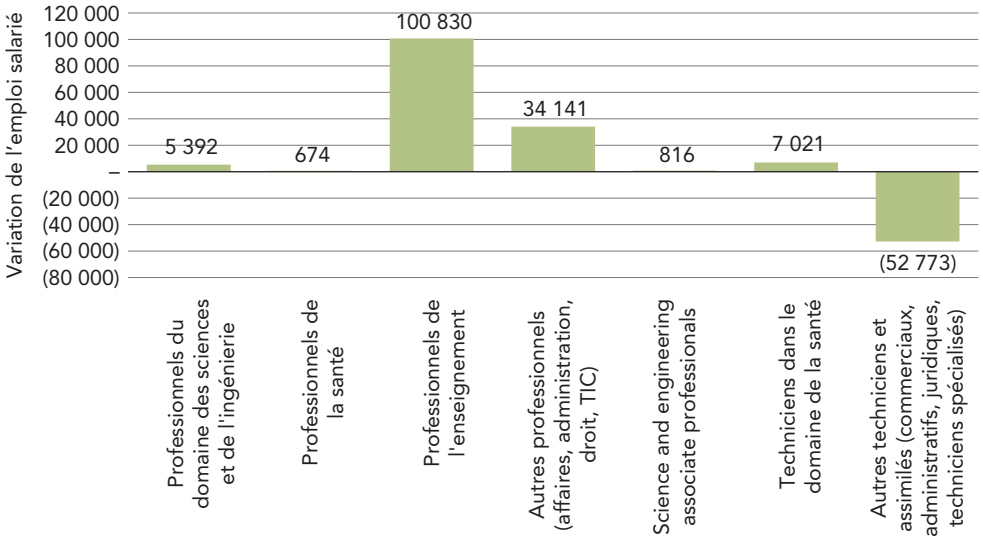
Source : Sur la base des données du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique.

la pertinence de l'enseignement sont parmi les principales raisons du manque de capacité du pays à produire des diplômés aptes à l'emploi, c'est-à-dire des personnes possédant les compétences et les qualifications nécessaires pour trouver un emploi, quel que soit leur niveau d'études. La qualité de l'apprentissage en Tunisie est inférieure à celle des pays de comparaison, par exemple en ce qui concerne les résultats aux tests mathématiques et dans les matières scientifiques (voir Graphique 2.7 Graphique 2.8).

Les diplômés universitaires ont tendance à choisir des filières qui ne correspondent pas à la demande du secteur privé. Il existe un écart important entre les compétences requises par le marché du travail et la demande des étudiants en matière d'enseignement supérieur. Environ 35,0 % des employeurs en Tunisie citent la main-d'œuvre insuffisamment instruite comme une contrainte majeure au bon fonctionnement et à la croissance des entreprises. Cette part avait augmenté par rapport aux 29,1 % de 2013 et est supérieure à la moyenne des économies de la région MENA (20,4 %).[42] Les filières d'études choisies par les diplômés universitaires ne correspondent pas aux besoins du marché du travail. Environ 4 diplômés universitaires sur 10 ont obtenu un diplôme en sciences humaines ou sociales, y compris en commerce et en droit, au cours de l'année universitaire 2017/18 (Graphique 2.59). Alors que le nombre de diplômés en sciences humaines a diminué, passant de plus de 11 500 en 2012/13 à environ 7 800 en 2017/18, le nombre de diplômés en sciences sociales a augmenté d'environ 1 000 au cours de la période (environ

[42] Données 2020 des enquêtes sur les entreprises (tableau de bord), Banque mondiale, Washington, DC, https://www.enterprisesurveys.org/.

GRAPHIQUE 2.60. Évolution du nombre de travailleurs salariés occupant des emplois à forte rémunération, par profession, 2012–17



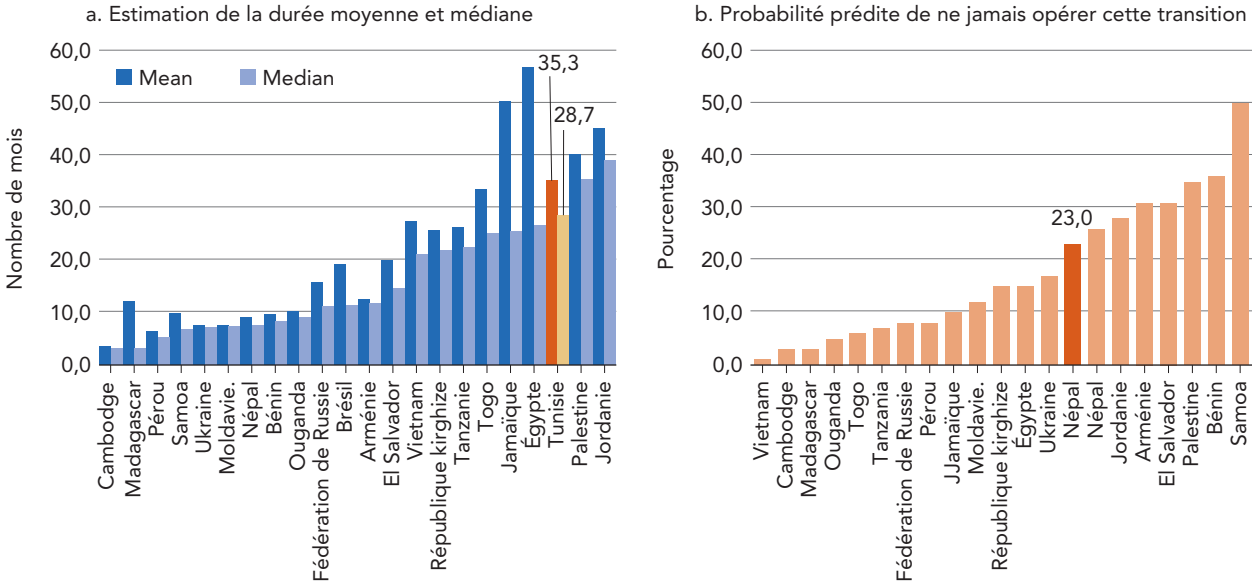
Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.
Remarque : Les emplois à forte rémunération comprennent les cadres, les spécialistes, les techniciens et assimilés. Voir la classification CITP-08, CITP (Classification internationale type des professions), Organisation internationale du travail, Genève, https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/.

16 600 en 2017/18). La part des diplômés dans le domaine scientifique a diminué à 23,7 % (environ 13 800 en 2017/18), et celle en ingénierie et construction est passée de 17 % à plus de 19 % (environ 11 300 en 2017/18).[43] En 2012–17, le nombre de travailleurs salariés occupant un poste de cadre, de spécialiste ou de technicien a augmenté d'environ 110 000, soit 21 %. Le nombre d'enseignants, en particulier ceux du primaire et du secondaire, a augmenté de plus de 100 000 (plus de 90 %). Le nombre de professionnels des TIC, du droit, des affaires sociales et dans le domaine de la culture a augmenté de 34 000, et les professions dans les domaines scientifiques et en ingénierie ont ajouté 5 000 travailleurs (+20 %) (Graphique 2.60). Le nombre de spécialistes et techniciens du domaine de la santé a augmenté d'environ 5,0 % et 14,5 %, respectivement. En revanche, le nombre de professionnels de niveau intermédiaire dans les domaines des affaires, de l'administration et du droit a diminué de plus de 50 000 (40 %). Cela signifie que les choix des jeunes ne correspondent pas parfaitement aux besoins du secteur privé. Les diplômés en sciences sociales et en droit ont plus de mal à trouver un emploi étant donné la diminution du nombre de techniciens et assimilés employés dans ces domaines. L'augmentation du nombre d'emplois salariés chez les professionnels dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la santé a été limitée. Les diplômés en sciences humaines peuvent raisonnablement s'attendre à trouver des emplois étant donné l'expansion continue de l'embauche dans le secteur public dans ce domaine. Toutefois, la hausse des embauches dans le secteur public n'est pas durable, et les embauches ont récemment diminué.

Cela contribue à allonger la transition entre l'école et le travail, et de nombreux jeunes, en particulier les jeunes femmes, décrochent. D'abord, à l'âge de 21 ans, 50 % des jeunes tunisiens de 15 à 29 ans quittent l'école. Ce résultat est similaire à celui observé dans les économies avancées, et supérieur à l'âge moyen dans les pays à revenu intermédiaire (OCDE 2015). Ensuite, peu de jeunes tunisiens combinent travail et études, moins de 1 % selon les données de l'enquête sur le budget des ménages de 2015. Cela peut contribuer à une transition moins harmonieuse entre l'école et le travail et être positivement corrélé avec une part plus importante de jeunes faisant partie du groupe des NEET et un allongement de la transition (Manacorda

[43] Les jeunes femmes ont surtout été diplômées en sciences humaines. Une proportion plus faible était scolarisée et a obtenu un diplôme dans les matières scientifiques, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques, y compris dans les domaines des statistiques, de la construction et des TIC. Voir TLMPS (Tunisia Labor Market Panel Survey 2014) (tableau de bord), Economic Research Forum, Gza, Égypte, http://www.erfdataportal.com/index.php/catalog/105/data-dictionary.

GRAPHIQUE 2.61. Durée des transitions de l'école au travail et probabilité de ne jamais passer de l'école au monde du travail, 2013



Source : D'après les données de Manacorda et coll. 2017.

et coll.). 2017). Troisièmement, la Tunisie se distingue par des temps de transitions nettement plus longs entre l'école et le premier emploi, avec une moyenne de 35 mois et une médiane de 29 mois, ce qui n'est inférieur qu'à la Jordanie et à la Cisjordanie et Gaza) (Graphique 2.61 panel a). Les transitions sont particulièrement longues chez les femmes (une médiane de 41,6 mois contre 21,2 mois chez les hommes). Quatrièmement, on s'attend à ce qu'une grande partie des jeunes ne parviennent jamais à trouver un premier emploi : 23 pour cent en moyenne en Tunisie contre 17 pour cent au Moyen-Orient et en Afrique du Nord ; cette part est disproportionnellement plus importante chez les femmes (35 pour cent contre 12 pour cent chez les hommes) (Graphique 2.61 panel b). Ces données sont particulièrement inquiétantes, car la probabilité de trouver un emploi chez les jeunes diminue à mesure que la durée de la transition augmente, tant dans les pays en développement que dans les pays avancés. Ce phénomène est connu sous le nom d'effet négatif de la dépendance sur la durée.

La division sexuelle des rôles assignés par la société aux hommes et aux femmes limite la participation des jeunes femmes au marché du travail après le mariage. Des études récentes menées par l'équipe des sciences comportementales de la Banque mondiale montrent que les hommes et les femmes ont une opinion favorable de la participation des hommes aux tâches ménagères, ce qui suggère que ces disparités dans la répartition du temps sont déterminées par les coutumes et les traditions.

La plupart des politiques du marché du travail en vigueur en Tunisie ciblent les jeunes qui ont suivi un enseignement secondaire ou supérieur, consistent en des subventions salariales et mériteraient un suivi et une évaluation plus poussés. Les examens indiquent que la grande majorité des politiques du marché du travail en vigueur du gouvernement ciblent les diplômés universitaires (Boughzala 2019). En 2018, quatre politiques ont représenté la plus grande composante des politiques du marché du travail en vigueur (voir annexe Tableau A 2.4).

- Le Stage d'initiation à la vie professionnelle a été introduit en 1987. Il a été rebaptisé "Contrat d'initiation à la vie professionnelle". Il vise à faciliter l'accès à l'emploi en aidant les jeunes à acquérir une expérience professionnelle. Il offre aux diplômés universitaires une couverture sociale, ainsi qu'une allocation minimale de 300 TD par mois, dont 50 % sont payés par le gouvernement et 50 % par les entreprises participantes qui s'engagent à embaucher au moins 50 % des jeunes qu'elles ont soutenus dans le cadre du programme.
- Le contrat d'adaptation et d'insertion professionnelle est l'analogue du contrat d'insertion dans la vie professionnelle pour les jeunes non-diplômés. Les jeunes ciblés reçoivent une allocation plus faible et ne peuvent participer plus d'une fois au programme, contrairement au cas du contrat d'insertion dans la vie professionnelle.
- Le Service civil volontaire a été introduit en 2010 pour répondre aux besoins particuliers des régions intérieures,

qui sont moins urbanisées et comptent relativement moins d'entreprises formelles.

- Le Programme d'accompagnement des promoteurs des petites entreprises promeut entrepreneuriat chez les jeunes. Les participants peuvent bénéficier d'une formation gratuite, de services d'orientation et d'accompagnement, et d'un financement. L'Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant (ANETI) et la Banque Tunisienne de Solidarité participent au programme. Ce dernier est le principal pourvoyeur de financement. Le programme est relativement petit par rapport aux autres. Il couvre moins de 4 000 jeunes par an.

Les subventions salariales offrent des possibilités d'emploi temporaire aux bénéficiaires et de la main-d'œuvre aux entreprises à moindre coût, souvent au prix d'importants effets d'aubaine et de substitution. L'objectif des subventions salariales est de stimuler la demande de main-d'œuvre en subventionnant les coûts connexes pour les entreprises. Cela peut permettre d'aider les jeunes travailleurs, dont la productivité peut être faible au départ. Comme le coût de l'embauche est réduit, les employeurs peuvent être plus enclins à employer les groupes cibles. En Tunisie, étant donné l'offre abondante de diplômés universitaires, le prix relatif de leur travail devrait être ajusté à la baisse. Cependant, l'existence de conventions salariales collectives limite le potentiel de tels ajustements, ce qui incite à embaucher les jeunes de manière informelle. Les subventions salariales peuvent jouer un rôle en rendant l'emploi formel des jeunes plus attrayant pour les employeurs. Les subventions salariales prennent plusieurs formes selon la manière dont elles sont fixées (par exemple, une réduction des cotisations de sécurité sociale ou le versement d'une fraction du salaire), qui les reçoit (travailleurs ou employeurs), qui est éligible (tous les travailleurs, les nouveaux embauchés, les personnes à la recherche d'un premier emploi, etc.) et le type de conditionnalités imposées aux employeurs (Angel-Ardinola, Nucifora et Robalino 2015). Des évaluations récentes indiquent qu'en général, les subventions salariales sont un outil efficace pour augmenter les taux d'emploi parmi les personnes éligibles, mais surtout comme moyen de fournir une expérience professionnelle à court terme plutôt qu'à un emploi permanent, en particulier parmi les chômeurs de longue durée (Card, Kluve et Weber 2018, McKenzie 2017). En outre, les subventions salariales semblent réussir à apporter un soutien aux entreprises et à les empêcher de licencier en cas de chocs temporaires. Les subventions salariales posent deux problèmes majeurs : les effets d'aubaine, c'est-à-dire le risque de subventionner des emplois qui auraient été créés de toute façon, et des effets de substitution, autrement dit l'éventualité que les employeurs remplacent les travailleurs non subventionnés par des travailleurs subventionnés. Les évaluations réalisées en Europe indiquent que les effets d'aubaine et de substitution peuvent affecter environ 90 % des emplois (Martin 2000).

Le degré de ciblage, la mesure dans laquelle les subventions affectent les nouvelles embauches, le fait qu'elles soient uniques ou qu'elles fassent partie d'un ensemble, et l'existence d'un suivi et d'une évaluation efficaces sont des éléments cruciaux pour assurer le succès des subventions salariales. En Tunisie, les nombreuses subventions salariales introduites au cours des dernières décennies ont aidé les jeunes à décrocher un premier emploi et à acquérir une expérience professionnelle. Cela a pu contribuer à atténuer l'augmentation du taux de chômage des jeunes, qui aurait pu être plus élevé sans ces subventions salariales qui leur sont destinées. Les difficultés rencontrées pour définir et faire respecter le ciblage, l'affectation des stagiaires aux tâches pertinentes au sein des entreprises et l'application des conditionnalités visant à retenir les stagiaires et les travailleurs à l'issue de la subvention jettent un doute sur l'efficacité des subventions salariales. Une évaluation du programme Contrat d'insertion dans la vie professionnelle, basée sur une étude de suivi des diplômés auprès d'un échantillon de 4 700 jeunes ayant obtenu leur diplôme en 2004 et interrogés en 2005 et 2007, permet de constater que le programme a réduit le taux de chômage des diplômés universitaires de 8 points de pourcentage, en supposant l'absence d'effets d'aubaine ou de substitution, avec un coût unitaire estimé à environ 18 000 DT (Broecke 2013). Cependant, la participation au programme sur une base volontaire, les subventions attribuées selon le principe du premier arrivé, premier servi, et l'absence de combinaison avec d'autres services, tels que la formation, le conseil et l'aide à la recherche d'emploi, soulèvent des questions quant à l'efficacité du programme à moyen terme (Broecke 2013). À l'avenir, il est essentiel que le programme cible les diplômés présentant le risque de chômage le plus élevé, que les critères d'éligibilité soient respectés avec précision et qu'un suivi adéquat des conditionnalités soit mis en œuvre, ainsi que des évaluations ex post en ayant recours à des données administratives. Des subventions salariales bien conçues, suivies et évaluées pour l'emploi dans le secteur privé peuvent financer l'emploi temporaire des jeunes et leur permettre d'acquérir une expérience professionnelle, jouant ainsi le rôle de tremplin vers un emploi plus permanent. Cela peut également contribuer à contenir les effets négatifs liés aux effets d'aubaine et

de substitution et à atténuer le coût fiscal du recrutement dans le secteur public.

De manière générale, les politiques du marché du travail en vigueur ont des effets positifs modestes, en tout cas plus modestes que ceux auxquels s'attendent généralement les bénéficiaires et les décideurs politiques. Les politiques du marché du travail en vigueur sont un instrument que les gouvernements ont adopté depuis longtemps pour intervenir sur le marché du travail dans le but de générer des possibilités d'emploi plus nombreuses et de meilleure qualité pour les travailleurs, souvent des travailleurs ayant accès à peu d'autres perspectives. Outre les subventions salariales et les travaux publics qui partagent le même objectif, ces politiques agissent généralement sur l'offre de main-d'œuvre en augmentant l'employabilité des travailleurs (programmes de formation, y compris la formation commerciale pour favoriser le travail indépendant), et sur l'adéquation entre la demande et l'offre de main-d'œuvre par le biais de programmes d'aide à la recherche d'emploi et de jumelage emploi-travailleur. Un examen des évaluations récentes des politiques du marché du travail en vigueur dans les pays en développement révèle que la formation professionnelle, les subventions salariales et les programmes d'aide à la recherche d'emploi ont des effets modestes dans la plupart des cas (McKenzie 2017). En revanche, les attentes des participants et des responsables politiques quant à l'impact de ces programmes sont généralement trop optimistes. Si les faibles effets de la plupart des programmes peuvent être attribués au fait que les marchés du travail fonctionnent finalement relativement bien, notamment dans les zones urbaines, il est également possible que d'autres contraintes limitent la création d'emplois (McKenzie 2017). Si tel est le cas, les politiques non traditionnelles en vigueur quant au marché du travail qui s'attaquent, par exemple, aux inadéquations dans les secteurs et les emplacements géographiques selon lesquelles les travailleurs se retrouvent bloqués dans des professions ou des zones qui ne répondent pas à la demande, peuvent s'avérer plus efficaces pour lutter contre le chômage.

Encourager l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP) peut être une voie prometteuse pour stimuler l'emploi des jeunes à long terme. Étant donné que la création d'emplois à forte rémunération a été faible et que le nombre de diplômés universitaires est bien supérieur à la capacité de l'économie, l'EFTP pourrait être une solution viable pour stimuler la croissance de l'emploi en Tunisie. Le nombre de diplômés de l'EFTP est considérablement inférieur au nombre de diplômés universitaires. En 2017, environ 27 500 personnes ont obtenu un diplôme de l'EFTP, et plus du double (56 279) un diplôme universitaire, même si les effectifs sont assez similaires (52 075 inscrits dans les institutions publiques d'EFTP et 57 503 dans les universités).[44] Selon la Banque mondiale (2020a), l'EFTP est perçu comme une option peu attrayante compte tenu du faible statut des collèges techniques au niveau de l'enseignement secondaire inférieur et du manque d'alternatives de qualité au niveau de l'enseignement secondaire supérieur (OCDE 2015). Dans le même temps, une étude menée par l'Observatoire national de l'emploi et des compétences (ONEQ 2017) révèle que, quatre ans après l'obtention de leur diplôme, environ 65 % des diplômés de l'EFTP étaient employés, avec toutefois un écart entre les hommes et les femmes qui favorise les hommes puisque seuls 20 % des hommes diplômés actifs étaient à la recherche d'un emploi, contre 41 % des femmes diplômées. En outre, l'étude révèle que les diplômés de l'EFTP dans les domaines des arts, de la mécanique, de la construction, des transports, de l'électricité, de la pêche et de l'aquaculture avaient plus de chances de trouver un emploi.

[44] Pour les diplômés de l'EFTP, voir ONEQ (2019) ; les informations sur les diplômés universitaires sont tirées des données du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique.

BIBLIOGRAPHIE DU CHAPITRE 2

Alesina, Alberto Francesco, Paola Giuliano et Nathan Nunn. 2013. "On the Origins of Gender Roles: Women and the Plough" *Quarterly Journal of Economics* 128 (2): 469–530.

Alfani, F., Dhrif, D., V., Molin, D., Pavelesku, et M., Ranzani. 2021. "Living Standards of Tunisian Households in the Midst of the COVID-19 Pandemic." Policy Research Working Paper 9581, World Bank, Washington, DC.

Alon, T., Coskun, S., Doepke, M., Koll, D., et Tertilt, M. 2020. "From Mancession to Shecession: Women's Employment in Regular and Pandemic Recessions." NBER Working Paper 28632, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.

Amin, M., et A. Islam. 2019. "Paid Maternity Leave and Female Employment: Evidence Using Firm-Level Survey Data for Developing Countries." Policy Research Working Paper 8715, World Bank, Washington, DC.

Angel-Ardinola, Diego F., Antonio Maria Nucifora, et David Alejandro Robalino, eds. 2015. *Labor Policy to Promote Good Jobs in Tunisia: Revisiting Labor Regulation, Social Security, and Active Labor Market Programs*. Directions in Development: Human Development Series. Washington, DC: Banque mondiale.

Assaad, R. et G. Barsoum. 2019. "Public Employment in the Middle East and North Africa." *IZA World of Labor* 2019: 463.

Assaad, R., S. Ghazouani et Caroline Krafft. 2017. "The Composition of Labor Supply and Unemployment in Tunisia." ERF Working Paper 1150, Economic Research Forum, Giza, Egypt.

CUA (Commission de l'Union africaine) et OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2021. "Africa's Development Dynamics 2021: Digital Transformation for Quality Jobs." AUC, Addis Ababa ; OECD, Paris.

Bertrand, M. 2020. "Gender in the Twenty-First Century." *AEA Papers and Proceedings* 110 (May): 1–24.

Bhalotra, S. and M. Umaña-Aponte. 2010. "The Dynamics of Women's Labour Supply in Developing Countries." IZA Discussion Paper 4879, Institute for the Study of Labor, Bonn, Germany.

Bicchieri, C. 2017. *Norms in the Wild: How to Diagnose, Measure, and Change Social Norms*. Oxford, UK: Oxford University Press.

Boughzala, M. 2019. « Marché du travail, dynamique des compétences et politiques d'emploi en Tunisie. » European Training Foundation, Turin, Italie.

Boukhayatia, Rihab. 2018. "Tunisia's Violence against Women Law Seemed Perfect on Paper: In Practice, It Hasn't Been." *Huffpost: World News*, 13 décembre 2018. https://www.huffpost.com/entry/tunisia-violence-against-women-law-58_n_5c126f7be4b002a46c14e61a.

Broecke, Stijn. 2013. "Tackling Graduate Unemployment in North Africa through Employment Subsidies: A Look at the SIVP Programme in Tunisia." *IZA Journal of Labor Policy* 2 (1): 1–19.

Buvinić, Mayra, et Megan O'Donnell. 2016. "Revisiting What Works: Women, Economic Empowerment, and Smart Design." November, Center for Global Development, Washington, DC. http://www.womeconroadmap.org/sites/default/files/CGD-Roadmap-Update_v4.pdf.

Card, David E., Jochen Kluve, et Andrea Weber. 2018. "What Works? A Meta-analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations." *Journal of the European Economic Association* 16 (3): 894–931.

Cardona-Sosa, Lina, Luz Adriana Flórez, et Leonardo Fabio Morales Zurita. 2016. "Intra-Household Labor Supply after an Unemployment Event: The Added Worker Effect." Borradores de Economía 944, Economic Studies Department, Central Bank of Colombia, Bogotá, Colombia.

Chakravarty, S., S. Das and J. Vaillant. 2017. "Gender and Youth in Sub-Saharan Africa. A Review of Constraints and Effective Interventions." Policy Research Working Paper 8245, World Bank, Washington, DC.

Chambers, V. and C. Cummings. 2014. "Building Momentum: Women's Empowerment in Tunisia." Case Study Report, Women's Empowerment, Overseas Development Institute, London.

De Henau, Jérôme. 2019. "Investigating in Free Universal Childcare in South Africa, Turkey and Uruguay: A Comparative Analysis of Cost, Short-Term Employment Effects, and Fiscal Revenue." With Debbie Budlender, Fernando Filgueira, Ipek Ilkkaracan, Kijong Kim, and Rafael Mantero. Discussion Paper 28 (Février), ONUfemmes, New York.

Deere, C. D., and C. R. Doss. 2006. "The Gender Asset Gap: What Do We Know and Why Does it Matter?" *Feminist Economics* 12 (1–2): 1–50.

Evans, D., M. Akmal, and P. Jakiela. 2020. "Gender Gaps in Education: The Long View." CGD Working Paper 523, Center for Global Development, Washington, DC.

Feld, Brian, AbdelRahman Nagy, and Adam Osman. 2020. "What Do Jobseekers Want? Estimating Reservation Wages and the Value of Job Attributes." ERF Working Paper 1414, Economic Research Forum, Giza, Egypt.

Fernandes, Reynaldo, and Fabiana de Felicio. 2005. "The Entry of the Wife into the Labor Force in Response to the Husband's Unemployment: A Study of the Added Worker Effect in Brazilian Metropolitan Areas." *Economic Development and Cultural Change* 53 (4): 887–911.

Ferrah, S., J. Gazeaud, N. Khan, E. Mvukiyehe, V. Shrotri, O. Sterck, and S. Zineb. 2021. "Enhancing Female Entrepreneurship through Cash Grants: Preliminary Evidence from a Randomized Controlled Trial in Rural Tunisia." Endline Report, March.

Fortin, N. M., and T. Schirle. 2006. "Gender Dimensions of Changes in Earnings Inequality in Canada." In *Dimensions of Inequality in Canada*, edited by David A. Green and Jonathan R. Kesselman, 307–46. Vancouver: UBC Press.

Gaddis, I., and S. Klasen. 2014. "Economic Development, Structural Change, and Women's Labor Force Participation." *Journal of Population Economics* 27: 639–81.

Gaddis, I., R. Lahoti, and H. Swaminathan. 2020. "Women's Legal Rights and Gender Gaps in Property Ownership in Developing Countries." Policy Research Working Paper 9444, World Bank, Washington, DC.

Gasparini, L., and M. Marchionni. 2015. "Bridging Gender Gaps? The Rise and Deceleration of Female Labor Force Participation in Latin America: An Overview." CEDLAS Working Paper 185, Center for Distributive, Labor, and Social Studies, La Plata, Argentina.

Goldin, C. 1990. *Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women*. New York: Oxford University Press.

Goldin C. 1995. "The U-shaped Female Labor Force Function in Economic Development and Economic History." In *Investment in Women's Human Capital*, edited by T. P. Schultz. Chicago: University of Chicago Press.

Halim, Daniel Zefanya, Hillary C. Johnson, and Elizaveta Perova. 2019. "Preschool Availability and Female Labor Force Participation: Evidence from Indonesia." Policy Research Working Paper 8915, World Bank, Washington, DC.

Hanmer, L., E. Tebaldi, and D. Verner. 2018. "Women in the Tunisian Labor Market." In *The Tunisian Labor Market in an Era of Transition*, edited by Ragui Assaad and Mongi Boughzala. Oxford, UK: Oxford University Press.

Heath, R., and A. M. Mobarak. 2015. "Manufacturing Growth and the Lives of Bangladeshi Women." *Journal of Development Economics* 115: 1–15.

HRW (Human Rights Watch). 2018. "Tunisia: Parliament Should Back Gender Equality in Inheritance." *Informations*, 4 décembre 2018. https://www.hrw.org/news/2018/12/04/tunisia-parliament-should-back-gender-equality-inheritance#.

Ilkkaracan, I. 2012. "Why So Few Women in the Labor Market in Turkey?" *Feminist Economics* 18: 1–37.

OIT (Organisation internationale du travail). 2018a. "Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work." OIT, Genève.

OIT (Organisation internationale du travail). 2018b. "Women and Youth Empowerment in Rural Tunisia. An Assessment Using the Women's Empowerment in Agriculture Index (WEIA)." Taqeem Impact Report Series 11, ILO, Geneva.

OIT (Organisation internationale du travail). 2021. "World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work." OIT, Genève.

Jesse, A. 2017. "Staring Down Street Harassment: Women's Perspectives of Street Harassment in Tunisia." Independent Study Project Collection, 2668.

Kärkkäinen, Outi, ed. 2011. "Women and Work in Tunisia: Tourism and ICT Sectors; A Case Study." European Training Foundation, Turin, Italie.

Kasoolu, Semiray, Ricardo Hausmann, Tim O'Brien, and Miguel Angel Santos. 2019. "Female Labor in Jordan: A Systematic Approach to the Exclusion Puzzle." CID Faculty Working Paper 365 (October), Center for International Development, Harvard University, Cambridge, MA.

Klasen, Stephan. 2019a. "From 'MeToo' to Boko Haram: A Survey of Levels and Trends of Gender Inequality in the World." Discussion Paper 263 (July), Courant Research Center, Georg-August-Universität, Göttingen, Germany.

Klasen, Stephan. 2019b. "What Explains Uneven Female Labor Force Participation Levels and Trends in Developing Countries?" *World Bank Research Observer* 34 (2): 161–97.

Klasen, Stephan, T. T. Ngoc Le, J. Pieters, and M. Santos Silva. 2021. "What Drives Female Labour Force Participation? Comparable Micro-Level Evidence from Eight Developing and Emerging Economies." *Journal of Development Studies* 57 (3): 417–42.

Klasen, Stephan, and Janneke Pieters. 2015. "What Explains the Stagnation of Female Labor Force Participation in Urban India?" *World Bank Economic Review* 29 (3): 449–78.

Krafft, Caroline, and Ragui Assaad. 2020. "Employment's Role in Enabling and Constraining Marriage in the Middle East and North Africa." *Demography* 57: 2297–2325.

Krafft, Caroline, Ragui Assaad, and Mohamed Ali Marouani. 2021. "The Impact of COVID-19 on Middle Eastern and North African Labor Markets: Vulnerable Workers, Small Entrepreneurs, and Farmers Bear the Brunt of the Pandemic in Morocco and Tunisia." ERF Policy Brief 55 (February), Economic Research Forum, Giza, Egypt.

Kugler, M., M. Viollaz, D. Duque, I. Gaddis, D. Newhouse, A. Palacios-Lopez, and M. Weber. 2021. "How Did the COVID-19 Crisis Affect Different Types of Workers in the Developing World?" World Bank, Washington, DC.

Lim, J.Y. 2000. "The Effects of the East Asian Crisis on the Employment of Women and Men: The Philippine Case." *World Development* 28 (7): 1285–1306.

Lundberg, S. 1985. "The Added Worker Effect." Journal of Labor Economics 3 (1, Part 1): 11–37.

Majlesi, K. 2016. "Labor Market Opportunities and Women's Decision Making Power within Households." Journal of Development Economics 119: 34–47.
Mammen, K., and C. Paxson. 2000. "Women's Work and Economic Development." *Journal of Economic Perspectives* 14 (4): 141–64.
Manacorda, Marco, Furio Camillo Rosati, Marco Ranzani, and Giuseppe Pio Dachille. 2017. "Pathways from School to Work in the Developing World." *IZA Journal of Labor and Development* 6 (1).
Martin, J. P. 2000. "What Works among Active Labour Market Policies: Evidence from OECD Countries' Experiences." *OECD Economic Studies* 30: 79–113.
Mateo Díaz, María Mercedes, and Lourdes Rodríguez-Chamussy. 2013. "Childcare and Women's Labor Participation: Evidence for Latin America and the Caribbean." IDB Technical Note IDB-TN-586, Inter-American Development Bank, Washington, DC.
McKenzie, David J. 2017. "How Effective Are Active Labor Market Policies in Developing Countries? A Critical Review of Recent Evidence." *World Bank Research Observer* 32: 127–54.
Moghadam, V. M. 2017. "Dynamics of Gender Inequality and Women's Labour-Force Participation in Tunisia: Some Key Issues." Female Employment and Dynamics of Inequality Research Network, ESRC, SOAS and GCRF.
Moghadam, V. M. 2018. "Gender Inequality and Economic Inclusion in Tunisia: Key Policy Issues." Issue Brief, September 3, Baker Institute for Public Policy, Rice University.
Mouelhi, Rim Ben Ayed, and Mohamed Goaied. 2018. "Women in the Tunisian Labor Market." In *The Tunisian Labor Market in an Era of Transition*, edited by Ragui Assaad and Mongi Boughzala. Oxford, UK: Oxford University Press.
Nayyar, Gaurav, Mary Hallward-Driemeier, and Elwyn Davies. 2021. *At Your Service? The Promise of Services-Led Development*. Washington, DC: World Bank.
OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2015. "The ABC of Gender Equality in Education: Aptitude, Behaviour, Confidence." PISA, OCDE, Paris.
OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2017. *Women's Economic Empowerment in Selected MENA Countries: The Impact of Legal Frameworks in Algeria, Egypt, Jordan, Libya, Morocco and Tunisia*. Competitiveness and Private Sector Development Series. Paris: OCDE.
OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2018. *PISA 2015: PISA Results in Focus*. Paris : OCDE. https://www.oecd.org/pisa/pisa-2015-results-in-focus.pdf.
OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2020. *Changing Laws and Breaking Barriers for Women's Economic Empowerment in Egypt, Jordan, Morocco and Tunisia*. Paris : OCDE.
ONEQ (Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications). 2017. "Étude sur l'insertion professionnelle des diplômés du dispositif national de la formation professionnelle." Novembre, ONEQ, Tunis.
ONEQ (Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications). 2019. "La formation professionnelle en chiffres 2017." Avril, ONEQ, Tunis.
Padilla-Romo, M., and F. Cabrera-Hernández. 2018. "The Effect of Children's Time in School on Mothers' Labor Supply: Evidence from Mexico's Full-Time Schools Program." Working Paper 2018–04, Haslam College of Business, Knoxville, TN.
Patnaik, A. 2019. "Reserving Time for Daddy: The Consequences of Fathers' Quotas." *Journal of Labor Economics* 37 (4): 1009–59.
Pimkina, S., and L. de la Flor. 2020. "Promoting Female Labor Force Participation." Review Note, World Bank, Washington, DC.
Politakis, G. P. 2001. "Night Work of Women in Industry: Standards and Sensibility." *International Labour Review* 140 (4): 403–28.
Sabarwal, S., N. Sinha, and Mayra Buvinić. 2011. "How Do Women Weather Economic Shocks? What We Know." Economic Premise 46, World Bank, Washington, DC.
Samman, E., E. Presler-Marshall, and N. Jones. 2016. "Women's Work: Mothers, Children, and the Global Childcare Crisis." With T. Bhatkal, C. Melamed, M. Stavropoulou, and J. Wallace. Overseas Development Institute, London.
Seguino, S. 2000. "Accounting for Gender in Asian Economic Growth." *Feminist Economics* 6 (3): 27–58.
Serrano, J., L. Gasparini, M. Marchionni, and P. Glüzmann. 2019. "Economic Cycle and Deceleration of Female Labor Force Participation in Latin America." *Journal for Labour Market Research* 53: 13.
Sinha, S. 2011. "Women's Rights: Tunisian Women in the Workplace." *Journal of International Women's Studies* 12 (3): 185–200.
Skoufias, E., and S. Parker. 2006. "Job Loss and Family Adjustments in Work and Schooling during the Mexican Peso Crisis." *Journal of Population Economics* 19 (1): 163–81.
Stampini, M., and A. Verdier-Chouchane. 2011. "Labor Market Dynamics in Tunisia: The Issue of Youth Unemployment." IZA Discussion Paper DP 5611, Institute of Labor Economics, Bonn, Germany.
Tanner, Victor. 2020. "Strengthening Women's Control over Land: Inheritance Reform in Tunisia." *DAI: Developing Alternatives*, February 20, 2020. https://dai-global-developments.com/articles/strengthening-womens-control-over-land-inheritance-reform-in-tunisia.
ONU Femmes 2017. "Tunisia Passes Historic Law to End Violence against Women and Girls." *News and Events*, 10 août 2017. https://www.unwomen.org/en/news/stories/2017/8/news-tunisia-law-on-ending-violence-against-women.
World Bank. 2009. "The Status and Progress of Women in the Middle East and North Africa." World Bank, Washington, DC.
World Bank. 2011. *World Development Report 2012: Gender Equality and Development*. Washington, DC: Banque mondiale.
Banque mondiale. 2014a. "Gender at Work: A Companion to the World Development Report on Jobs." Working paper, Report 89273 (February 20), World Bank, Washington, DC.
World Bank. 2014b. "Tunisia: Breaking the Barriers to Youth Inclusion." World Bank, Washington, DC.
World Bank. 2019. "A New Economy for the Middle East and North Africa." MENA Economic Monitor, October, World Bank, Washington, DC.
World Bank. 2020a. "The Role of Technical and Vocational Education and Training." Tunisia Skills Development for Employment, May, World Bank, Washington, DC.
World Bank. 2020b. "Women's Economic Participation in Iraq, Jordan, and Lebanon." State of the Mashreq Women Flagship 1, Report AUS0001349, World Bank, Washington, DC.
World Bank. 2021a. "Household Production and Gender Roles in the Time of COVID-19: Insight from a Rapid Online Survey in Tunisia." Internal Draft, World Bank, Washington, DC.
World Bank. 2021b. "Secondary Cities and Migrants: The Tunisian Case." Background report for the study "Migrants, Markets and Mayors – Rising Above the Employment Challenge in Africa's Secondary Cities," prepared for EFO 1505 for Cities Alliance Program, "Secondary Towns and Migrants," World Bank, Washington, DC.
World Bank. 2021c. *Women, Business, and the Law 2021*. Washington, DC: Banque mondiale. https://wbl.worldbank.org/en/wbl.

ANNEXE AU CHAPITRE 2

TABLEAU A 2.1. Aperçu de la Tunisie, Femmes, Affaires et Droit 2021

	Question	Résponse	Base Juridique
Mobilité	Une femme peut-elle choisir son lieu de résidence au même titre qu'un homme ?	Oui	Aucune restriction n'a été trouvée
	Une femme peut-elle voyager en dehors de son domicile au même titre qu'un homme ?	Oui	Aucune restriction n'a été trouvée
	Une femme peut-elle demander un passeport au même titre qu'un homme ?	Oui	Loi No. 1975-40, Arts. 8 et 13; Procédure de demande de passeport
	Une femme peut-elle voyager hors du pays au même titre qu'un homme ?	Oui	Aucune restriction n'a été trouvée
Espace de travail	Une femme peut-elle obtenir un emploi au même titre qu'un homme ?	Oui	Aucune restriction n'a été trouvée
	La loi interdit-elle la discrimination dans l'emploi fondée sur le sexe ?	Oui	Code du Travail, Art. 5 bis
	Y a-t-il une législation sur le harcèlement sexuel au travail ?	Oui	Loi organique No. 2017-58 du 11 août 2017, relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes, Art. 15(Art. 226 ter)
	Y a-t-il des sanctions pénales ou des recours civils en cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ?	Oui	*Au pénal :* Loi organique No. 2017-58 du 11 août 2017, relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes, Art. 15 (Art. 226 ter) *Au civil :* Aucune disposition en vigueur n'a été trouvée
Rémunération	La loi impose-t-elle une rémunération égale pour un travail de valeur égale ?	Non	Aucune disposition en vigueur n'a été trouvée
	Une femme peut-elle travailler de nuit au même titre qu'un homme ?	Non	Code du Travail, Arts. 66 et 68-2
	Une femme peut-elle exercer un métier jugé dangereux au même titre qu'un homme ?	Oui	Aucune restriction n'a été trouvée
	Une femme peut-elle occuper un emploi dans un milieu industriel au même titre qu'un homme ?	Non	Code du Travail, Art. 77, 375
Mariage	N'y a-t-il aucune disposition légale qui exige qu'une femme mariée obéisse à son mari ?	Oui	Aucune disposition en vigueur n'a été trouvée
	Une femme peut-elle être chef de famille au même titre qu'un homme ?	Non	Code du Statut Personnel, Art. 23
	Existe-t-il une législation traitant spécifiquement de la violence domestique ?	Oui	Loi organque No. 2017-58 du 11 août 2017, relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes
	Une femme peut-elle obtenir un jugement de divorce au même titre qu'un homme ?	Oui	Aucune restriction n'a été trouvée
	Une femme a-t-elle les mêmes droits de se remarier qu'un homme ?	Non	Code du Statut Personnel, Arts. 34 et 35

(suite)

TABLEAU A 2.1. Aperçu de la Tunisie, Femmes, Affaires et Droit 2021 *(suite)*

	Question	Réponse	Base Juridique
Parentalité	Les mères ont-elles accès à un congé payé d'au moins 14 semaines ?	Non	Code du Travail, Art. 64
	Le gouvernement paie-t-il 100 % des prestations du congé de maternité ?	Oui	Loi No. 196-3 du 14 décembre 196, Arts. 78, 82 et 88
	Les pères peuvent-ils bénéficier d'un congé payé ?	Oui	Code du Travail, Art. 122
	Existe-t-il un congé parental rémunéré ?	Non	Aucune disposition en vigueur n'a été trouvée
	Le licenciement des travailleuses enceintes est-il interdit ?	Non	Aucune disposition en vigueur n'a été trouvée
Entrepreneuriat	La loi interdit-elle la discrimination dans l'accès au crédit fondée sur le sexe ?	Non	Aucune disposition en vigueur n'a été trouvée
	Une femme peut-elle signer un contrat au même titre qu'un homme ?	Oui	Aucune restriction n'a été trouvée
	Une femme peut-elle enregistrer une entreprise au même titre qu'un homme ?	Oui	Aucune restriction n'a été trouvée
	Une femme peut-elle ouvrir un compte bancaire au même titre qu'un homme ?	Oui	Aucune restriction n'a été trouvée
Actifs	Les hommes et les femmes ont-ils les mêmes droits de propriété sur les biens immobiliers ?	Oui	Code du Statut Personnel, Arts. 23 et 24
	Les fils et les filles ont-ils les mêmes droits d'hériter des biens de leurs parents ?	Non	Code du Statut Personnel, Arts. 92, 96, 98, 103 et 104
	Les conjoints survivants de sexe féminin et masculin ont-ils les mêmes droits en matière de succession ?	Non	Code du Statut Personnel, Arts. 101 et 102
	La loi accorde-t-elle aux conjoints une autorité administrative égale sur les biens pendant le mariage ?	Oui	Code du Statut Personnel, Arts. 23 et 24
	La loi prévoit-elle l'évaluation des contributions non monétaires ?	Non	Aucune disposition en vigueur n'a été trouvée
Retraite	L'âge auquel les hommes et les femmes peuvent prendre leur retraite avec une retraite complète est-il le même ?	Oui	Femmes : Décret No. 74-499 du 27 Avril 1974, Art. 15 Hommes : Décret No. 74-499 du 27 Avril 1974, Art. 15
	L'âge auquel les hommes et les femmes peuvent prendre leur retraite avec une retraite partielle est-il le même ?	Oui	Femmes : Aucune disposition en vigueur n'a été trouvée Hommes : Aucune disposition en vigueur n'a été trouvée
	L'âge de la retraite obligatoire est-il le même pour les hommes et les femmes ?	Oui	Femmes : Aucune disposition en vigueur n'a été trouvée Hommes : Aucune disposition en vigueur n'a été trouvée
	Les périodes d'absence dues à la garde des enfants sont-elles prises en compte dans les prestations de retraite ?	Oui	Décret No. 74-499 du 27 Avril 1974, Art. 2(c)

Source : Banque mondiale (2021b)

TABLEAU A 2.2. Centres d'accueil pour enfants et écoles préprimaires (publics et privés), par gouvernorat

Région	Gouvernorat	Jardin d'enfants (3 à 5 ans)	Structure préprimaire (3 à 5 ans)	Garderie (dès 3 mois)	Kouttab (3 à 6 ans)
Grand Tunis	Tunis	485	422	69	186
	Ariana	299	s.o	29	58
	Ben Arous	372	s.o	35	113
	Manouba	181	157	6	87
Total		**1337**	**579**	**139**	**444**
Nord-est	Nabeul	409	s.o	18	118
	Zaghouan	101	s.o	s.o	40
	Bizerte	261	s.o	15	48
Total		**771**	**0**	**33**	**206**
Nord-ouest	Béja	101	s.o	24	30
	Jendouba	99	s.o	s.o	20
	El Kef	97	6	6	34
	Seliana	81	16	s.o	40
Total		**378**	**22**	**30**	**124**
Centre-est	Sousse	352	229	45	96
	Monastir	381	163	25	106
	Mahdia	147	26	3	86
	Sfax	442	279	32	96
Total		**1322**	**697**	**105**	**384**
Centre-ouest	Kairouan	177	37	s.o	68
	Kasserine	139	s.o	3	47
	Sidi Bouzid	163	s.o	5	36
Total		**479**	**37**	**8**	**151**
Sud-est	Gabes	212	124	14	45
	Mednine	293	169	13	119
	Tataouine	22	13	s.o	46
Total		**527**	**306**	**27**	**210**
Sud-ouest	Gafsa	187	s.o	8	44
	Tozeur	110	s.o	5	24
Total	Kebili	144	s.o	5	25
		441	**0**	**18**	**93**
Grand total		**5255**	**1641**	**360**	**1612**

Source : Sur la base des données du ministère des Femmes, de la Famille, de l'Enfance et des Personnes âgées et du ministère des Affaires religieuses.

TABLEAU A 2.3. Frais mensuels et d'inscription et jours/heures d'ouverture des crèches privées interrogées, par gouvernorat, avril 2021

Région	Zone	Frais mensuels + frais d'inscription	Jours/horaires d'ouverture
Grand Tunis	TUNIS	230 TD/mois + 180 TD	Du lundi au vendredi de 7 h à 18 h et le samedi de 7 h à 13 h
	TUNIS	350 TD/mois + 350 TD	Du lundi au vendredi de 7 h 30 à 18 h 30 et le samedi de 7 h à 13 h
	TUNIS	210 TD/mois + 270 TD	Du lundi au vendredi de 7 h à 18 h et le samedi de 7 h à 13 h
Nord-est	BIZERTE	130 TD/mois + 100 TD	Du lundi au vendredi de 6 h 30 à 16 h 30 et le samedi de 8 h à 13 h
	NABEUL	180 Td/mois+300 TD	Du lundi au vendredi de 7 h à 18 h
	ZAGHOUAN	320 TD/mois + 200 TD	Du lundi au vendredi de 7 h à 19 h
Nord-ouest	JENDOUBA	80 TD/mois + 150 TD	Du lundi au vendredi de 7 h à 17 h
	SILIANA	80 TD/mois + 80 TD	Du lundi au vendredi de 8 h à 17 h
	KEF	140 TD/mois + 80 TD	Du lundi au vendredi de 7 h 30 à 18 h 30
	BEJA	100 TD/mois + 50 TD	Du lundi au vendredi de 7 h à 18 h
Centre-est	SOUSSE	170 TD/mois + 100 TD	Du lundi au vendredi de 7 h à 18 h
	MONASTIR	200 TD/mois + 120 TD	Du lundi au vendredi de 7 h à 18 h et le samedi de 7 h à 13 h
	MAHDIA	90 TD/mois + 40 TD	Du lundi au vendredi de 8 h à 17 h et le samedi de 8 h à 13 h
	SFAX	200 TD/mois + 450 TD	Du lundi au vendredi de 7 h à 18 h et le samedi de 7 h à 14 h
Centre-ouest	KAIROUAN	40 TD/mois	Du lundi au vendredi de 7 h à 17 h et le samedi de 7 h à 13 h
	KASSERINE	80 TD/mois + 60 TD	Du lundi au vendredi de 8 h à 18 h
	SIDI BOUZID	120 TD/mois + 100 TD	Du lundi au vendredi de 7 h à 17 h et le samedi de 7 h à 13 h
Sud-est	MEDININE	70 TD/mois + 100 TD	Du lundi au vendredi de 8 h à 17 h
	GABES	110 TD/mois + 210 TD	Du lundi au vendredi de 7 h à 18 h et le samedi de 7 h à 13 h
	TATAOUINE	s.o	s.o
Sud-ouest	KEBILI	s.o	s.o
	GAFSA	40 TD/mois + 30 TD	Du lundi au vendredi de 7 h à 17 h
	TOZEUR	90 TD/mois	Du lundi au vendredi de 7 h à 17 h 30

Source : Sur la base des données collectées par le biais d'entretiens téléphoniques auprès d'une crèche choisie au hasard dans chaque gouvernorat.

TABLEAU A 2.4. Principales politiques du marché du travail en vigueur pour les jeunes

Nom du programme	Agence responsable	Description du programme	Population cible
Contrat d'initiation à la vie professionnelle. (Appelé « Stage d'initiation à la vie professionnelle » jusqu'en 2019)	Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant (ANETI)	Le contrat d'insertion professionnelle vise à répondre aux besoins des entreprises du secteur privé et à aider les demandeurs d'emploi à acquérir des compétences professionnelles afin de faciliter leur insertion dans la vie professionnelle. La durée du contrat est de 12 mois. Toutefois, l'ANETI peut prolonger la durée du contrat pour une période supplémentaire maximale de 12 mois. L'ANETI verse : • une indemnité mensuelle de 200 TD pour les titulaires d'un diplôme d'enseignement supérieur ou d'un BTS, • une indemnité mensuelle de 150 TD pour les autres diplômés, • une indemnité mensuelle supplémentaire de 50 TD pour les personnes handicapées, • la couverture sociale des stagiaires, • la contribution de l'employeur à la sécurité sociale. En outre, l'entreprise d'accueil est exonérée du paiement des cotisations de sécurité sociale et doit accorder au bénéficiaire une indemnité mensuelle de : • 200 TD pour un titulaire d'un diplôme d'enseignement supérieur ou d'un BTS • 150 TD pour les autres niveaux. L'entreprise ne peut accueillir de nouveaux stagiaires au titre de ce contrat que si elle a préalablement recruté au moins 50 % de l'ensemble des stagiaires ayant effectué leur stage au cours des trois dernières années précédant l'année de présentation de la nouvelle demande. Si l'entreprise n'atteint pas le taux susmentionné, elle ne peut accueillir de nouveaux stagiaires un minimum d'une année après la fin du dernier contrat.	Les primo-demandeurs d'emploi titulaires d'un diplôme universitaire ou d'un BTS (Brevet de technicien supérieur) OU Demandeurs d'emploi handicapés titulaires d'un diplôme universitaire ou d'un BTS (Brevet de technicien supérieur) OU Jeunes ayant un minimum de 7 ans d'enseignement de base (deuxième année d'école secondaire)
Contrat d'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur (CIDES)		Le Contrat d'Insertion des Diplômés de l'Enseignement Supérieur a pour objet de permettre au bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle en alternant entre une entreprise privée et une structure de formation publique ou privée, en fonction des exigences d'un poste de travail. L'ANETI prend en charge les frais suivants : • la formation des stagiaires jusqu'à un maximum de 400 heures • une indemnité mensuelle de 150 TD versée au stagiaire + une indemnité supplémentaire de 50 TD au stagiaire qui réside en dehors du gouvernorat de l'entreprise • la couverture sociale du stagiaire • une prime de recrutement fixée à 1000 TD à l'entreprise après un an de travail • la contribution de l'employeur à la sécurité sociale en cas d'embauche du stagiaire pendant les 7 premières années (à un taux dégressif) L'entreprise s'engage à • verser au stagiaire une indemnité mensuelle supplémentaire de 150 TD • embaucher le stagiaire qui a terminé son contrat de stage	Les demandeurs d'emploi titulaires d'un diplôme universitaire qui sont au chômage depuis plus de trois ans à compter de la date d'obtention de leur diplôme.

(suite)

TABLEAU A 2.4. Principales politiques du marché du travail en vigueur pour les jeunes *(suite)*

Nom du programme	Agence responsable	Description du programme	Population cible
Contrat d'adaptation et d'insertion professionnelle (CAIP)	ANETI	L'objectif est de permettre au bénéficiaire d'acquérir des qualifications professionnelles conformes aux exigences d'une offre d'emploi proposée par une entreprise privée et qui n'a pas été satisfaite en raison d'une indisponibilité de la main-d'œuvre. L'ANETI couvre : • une indemnité mensuelle de 100 TD au stagiaire, • la couverture sociale du stagiaire, • le coût de la formation dans la limite de 400 heures. L'entreprise : • verse au stagiaire une indemnité mensuelle de 50 DT, • recrute le bénéficiaire qui aura achevé son contrat de formation.	Demandeurs d'emploi sans diplôme universitaire
Service civil volontaire (SCV)	ANETI	Le contrat de service civil a pour objectif de permettre aux diplômés de l'enseignement supérieur, primo-demandeurs d'emploi, d'exercer une activité au sein d'associations et d'organisations professionnelles pour développer leurs aptitudes et compétences et acquérir des capacités pratiques. La durée du contrat est de 12 mois. L'association peut exceptionnellement prolonger la durée du contrat pour une période supplémentaire maximale de 12 mois. L'ANETI couvre : • une indemnité mensuelle de 200 TD, • une indemnité mensuelle supplémentaire de 50 TD pour les personnes handicapées, • la couverture sociale des stagiaires, • le coût de la formation dans la limite de 400 heures, • la contribution de l'employeur à la sécurité sociale.	Les personnes à la recherche d'un premier emploi qui sont titulaires d'un diplôme universitaire ou d'un diplôme équivalent et qui sont au chômage depuis plus de 12 mois à compter de la date d'obtention du diplôme.
Programme d'accompagnement des promoteurs des petites entreprises (PAPPE)	ANETI et Banque tunisienne de solidarité	Ce programme permet au promoteur de trouver une idée de projet, de développer l'étude de projet et le plan d'affaires associé et d'assurer le soutien nécessaire à l'entrepreneur pour réussir son projet. L'ANETI couvre : • une bourse d'un montant maximal de 200 TD pour un stage en entreprise (pour une période de 3 mois, renouvelable une fois), • le coût des séances d'adaptation au poste d'une durée maximale de 200 heures, • le coût des séances de gestion jusqu'à un maximum de 120 heures, • les coûts des séances d'adaptation technique jusqu'à un maximum de 400 heures, • les frais d'assistance technique jusqu'à un maximum de 12 jours.	Tout entrepreneur

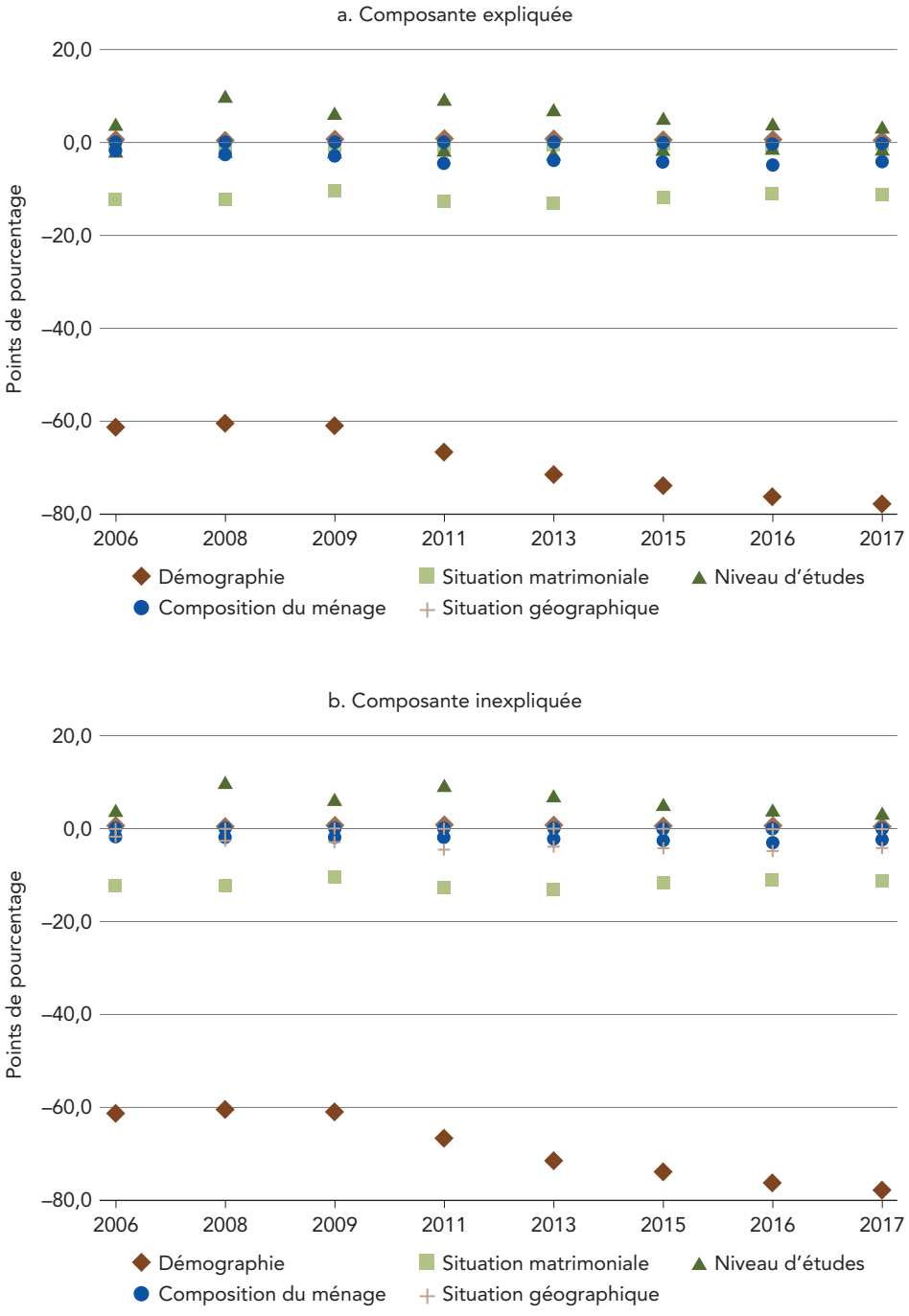
(suite)

TABLEAU A 2.4. Principales politiques du marché du travail en vigueur pour les jeunes *(suite)*

Nom du programme	Agence responsable	Description du programme	Population cible
Le programme « contrat-dignité », KARAMA	ANETI	Le programme KARAMA vise à encourager les entreprises du secteur privé à recruter des personnes à la recherche d'un premier emploi diplômées de l'enseignement supérieur et à améliorer l'encadrement. Le demandeur d'emploi bénéficie d'un salaire mensuel minimum de 600 TD versé par l'entreprise pendant 24 mois au maximum. L'entreprise bénéficie : • d'un soutien financier versé par le fonds national de l'emploi, pendant deux ans à compter de la date de recrutement, à hauteur de 50 % du salaire net et dans la limite de 400 DT par mois. • de la prise en charge financière par le fonds national de l'emploi, pendant deux ans à compter de la date d'embauche, de la part patronale des cotisations à la sécurité sociale.	Les personnes à la recherche d'un premier emploi titulaires d'un diplôme universitaire ou d'un brevet de technicien supérieur (BTS) OU Demandeurs d'emploi handicapés titulaires d'un diplôme universitaire ou d'un BTS
Programme d'action d'adaptation pour l'amélioration de l'employabilité	ANETI	Ce programme consiste à organiser des séances de formation au profit des demandeurs d'emploi afin d'améliorer leur employabilité et de faciliter leur intégration dans les entreprises où le travail exige une formation complémentaire ou d'adaptation au poste. • Au bénéficiaire : L'ANETI verse pendant la période de formation une indemnité mensuelle de : • 200 TD pour les diplômés de l'enseignement supérieur ou de diplômes équivalents ou les titulaires d'un brevet de technicien supérieur (BTS), • 150 TD pour tous les autres niveaux, • 50 TD pour les personnes handicapées, • les cotisations à la sécurité sociale. • À l'entreprise : L'ANETI paie : • le coût de la formation ou d'adaptation au poste pour une durée maximale de 6 mois et jusqu'à 600 heures par bénéficiaire, • le coût de la formation aux compétences non techniques jusqu'à 60 heures par bénéficiaire, • le coût de la certification linguistique pour chaque bénéficiaire jusqu'à 400 DT, • le coût de la certification dans le domaine des TIC ou d'autres spécialisations techniques est plafonné à 1 000 TD.	Les demandeurs d'emploi ayant un minimum de 7 ans d'enseignement de base (deuxième année d'école secondaire)

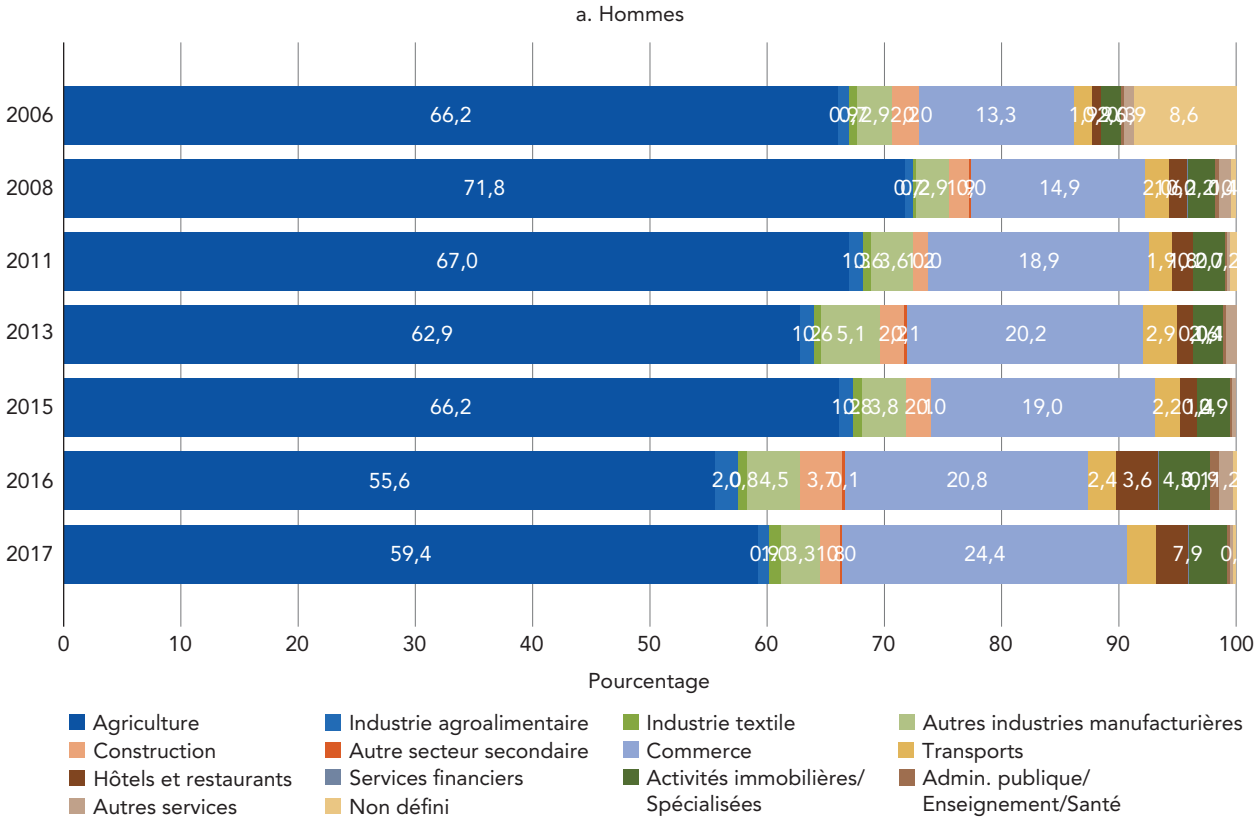
Remarque : Un primo-demandeur d'emploi est défini comme (a) un individu qui n'a pas occupé un emploi pendant une période continue de plus de 24 mois après l'obtention du dernier diplôme ; (b) un individu qui n'a pas occupé un emploi pendant plus de 36 mois de manière discontinue après l'obtention du dernier diplôme.

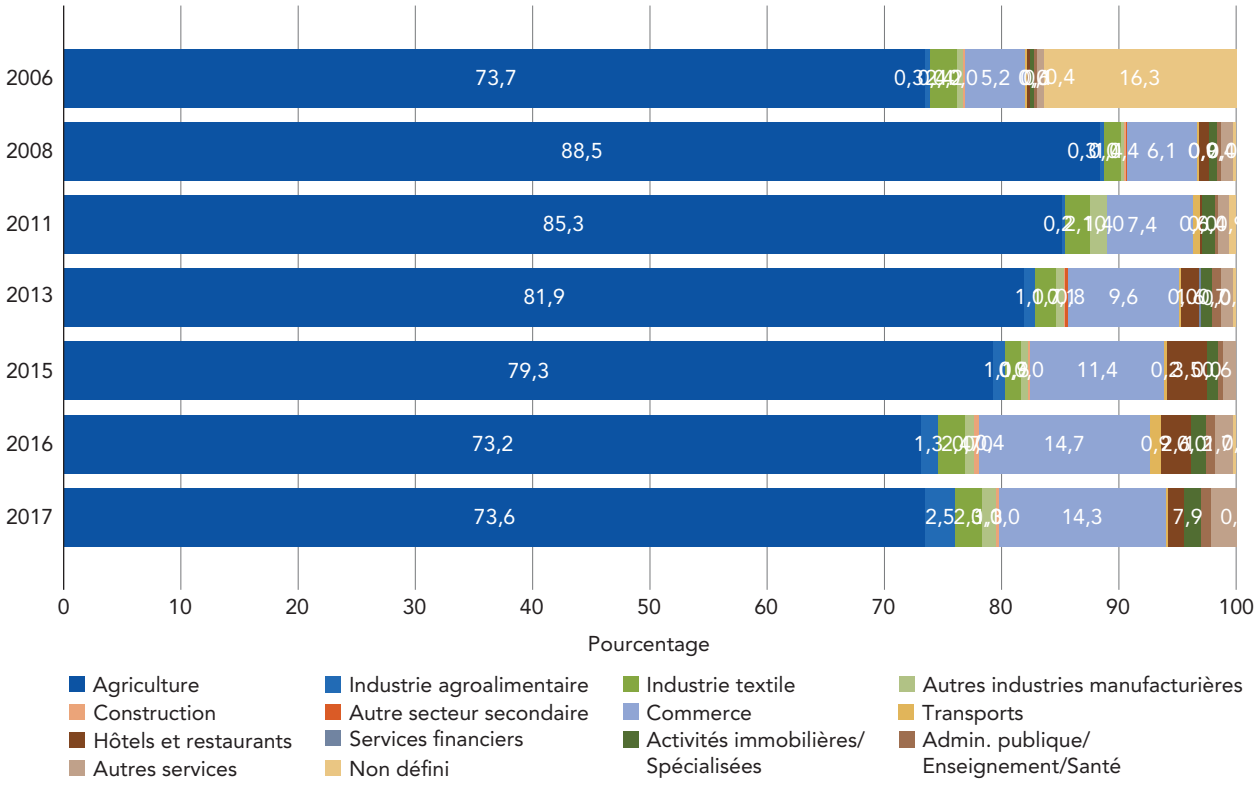
GRAPHIQUE A 2.1. Décomposition détaillée Oaxaca-Blinder de la disparité entre les hommes et les femmes dans la participation au marché du travail, par année, 2006–17



Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

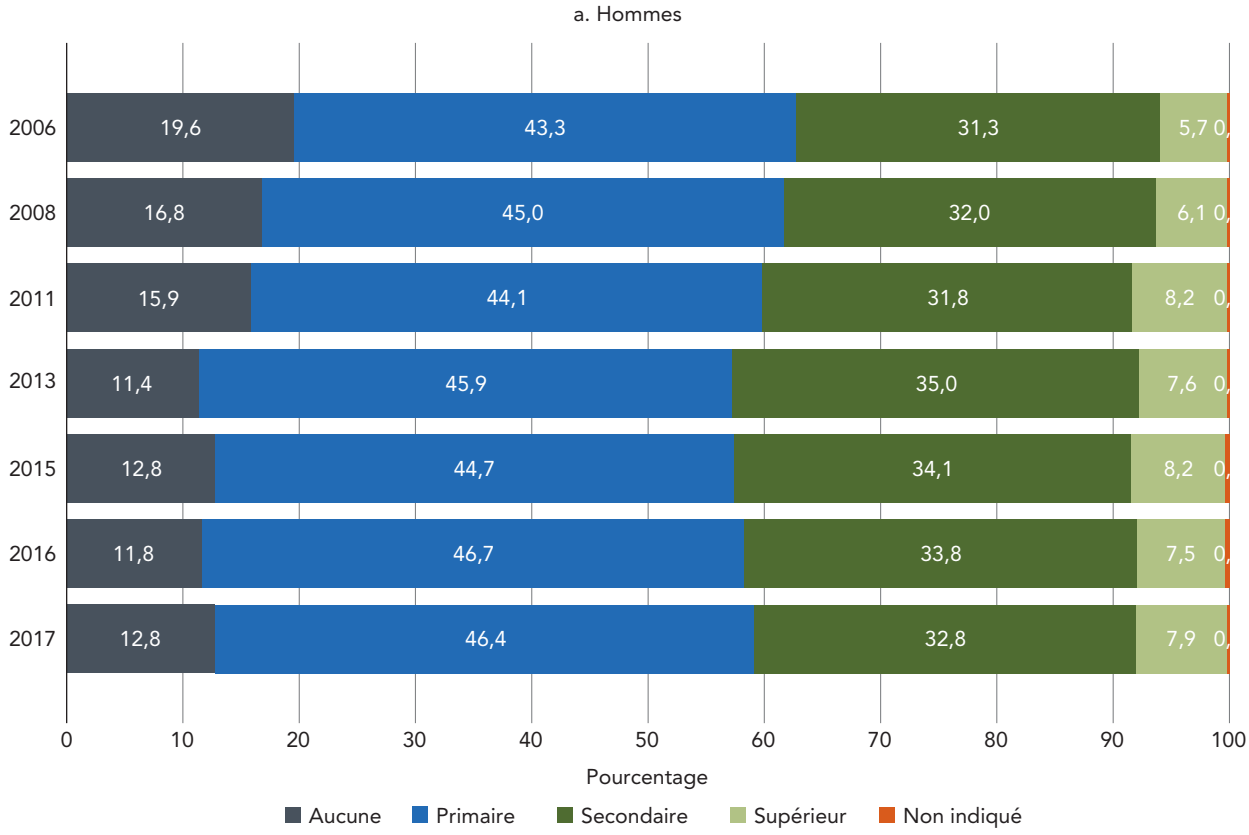
GRAPHIQUE A 2.2. Distribution par secteur des travailleurs familiaux non rémunérés, par sexe, 2006–17

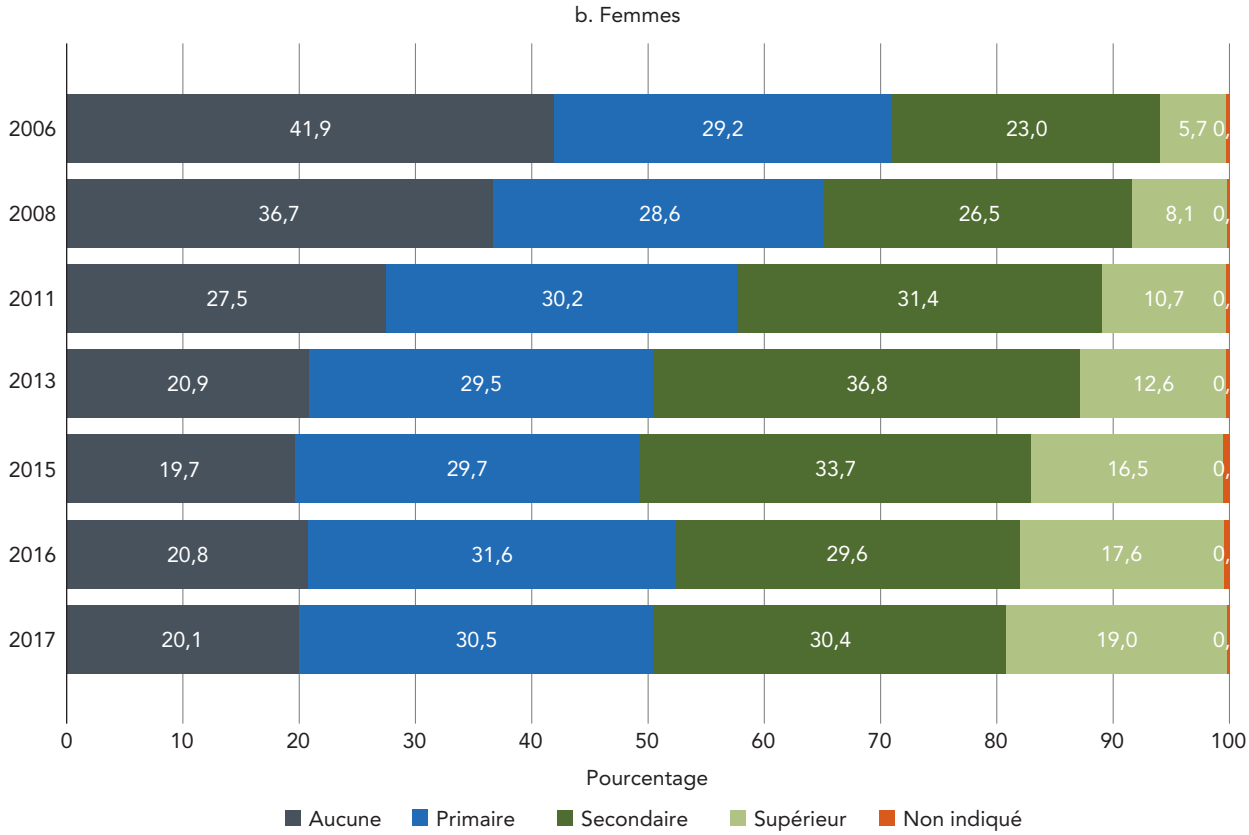




Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

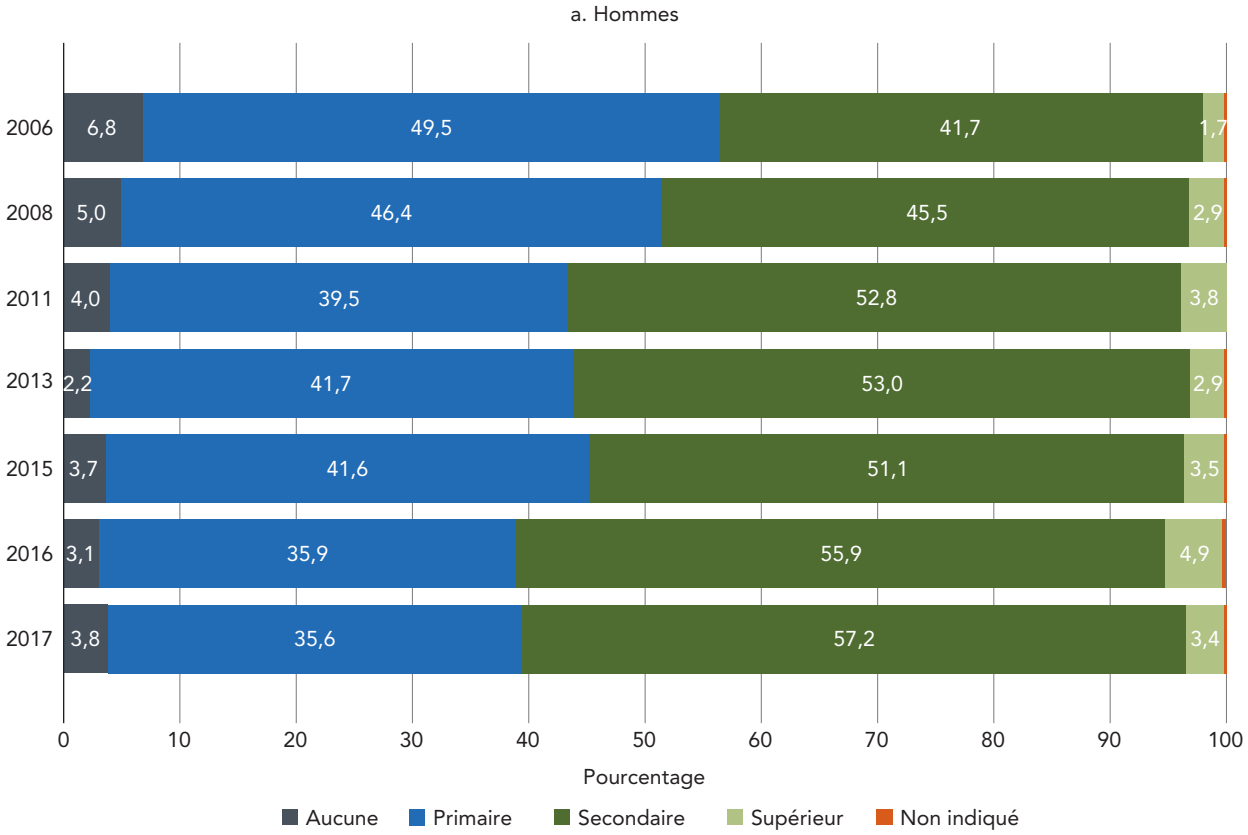
GRAPHIQUE A 2.3. Distribution du niveau de scolarité des employeurs et des travailleurs à leur compte, par sexe, 2006–17

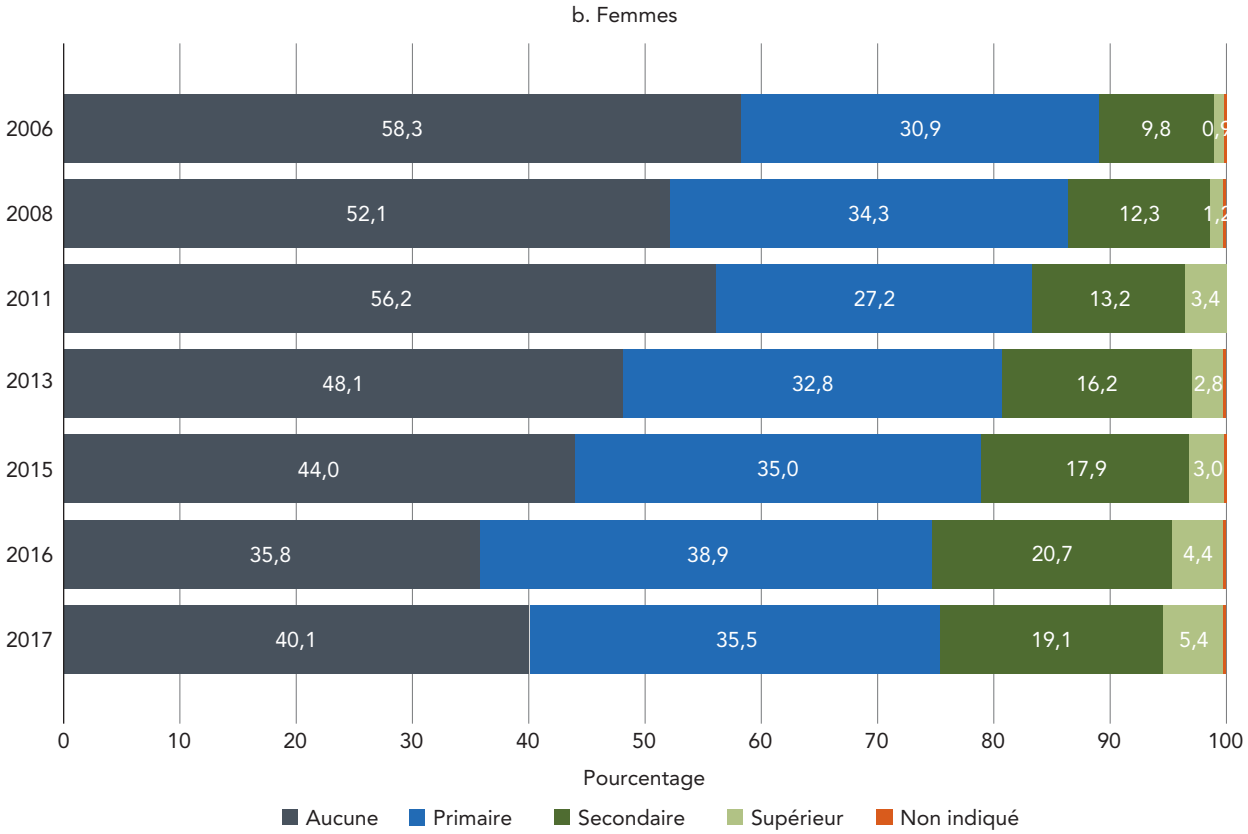




Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

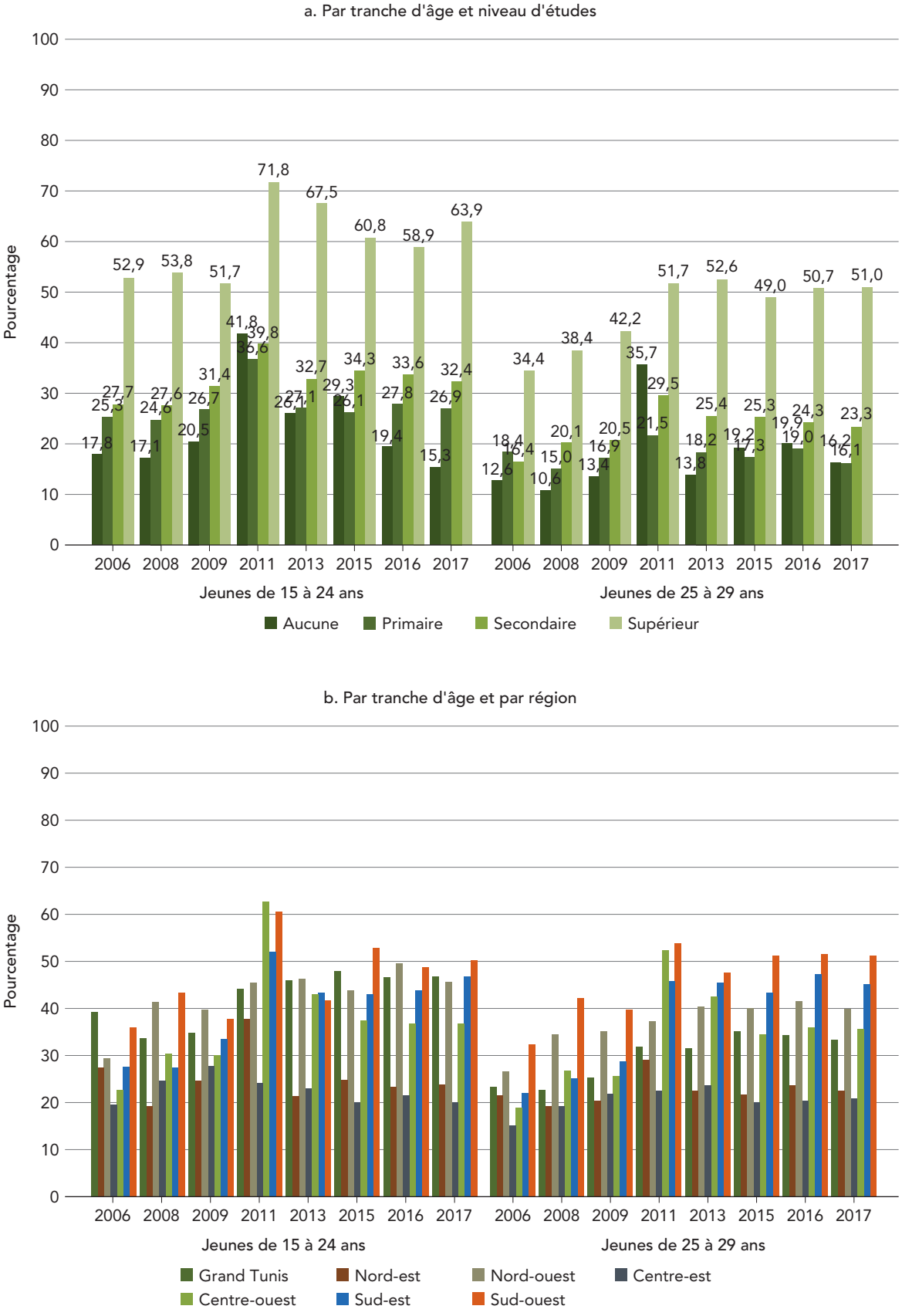
GRAPHIQUE A 2.4. Distribution du niveau de scolarité des travailleurs familiaux non rémunérés, par sexe, 2006–17





Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

GRAPHIQUE A 2.5. Taux de chômage chez les jeunes, par année, tranche d'âge, niveau d'études et région, 2006–17



Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

CHAPITRE

3

Niveau d'emploi et de rémunération

POINTS CLÉS

- On observe un écart considérable entre les travailleurs du secteur public et les travailleurs formels et informels du secteur privé.
- Plus de 1,5 million de travailleurs sont employés de manière informelle, et le taux d'informalité est estimé à environ 44 %.
- Les profils des travailleurs du secteur public, du secteur formel et du secteur informel indiquent une sélection non négligeable dans les trois segments ; les travailleurs vulnérables sont plus exposés à l'informalité.
- En plus d'un certain nombre d'avantages, le secteur public paie, en moyenne, deux fois le salaire horaire payé par le secteur privé, et une partie importante de l'écart provient de différences dans les caractéristiques observables.
- Les travailleurs informels sont payés en moyenne environ 16 % de moins par heure travaillée que leurs homologues du secteur formel, et cet écart est en grande partie imputable à des différences dans les caractéristiques observables.
- Plus de 50 % des diplômés universitaires qui ne travaillent pas dans l'administration publique sont soit au chômage, soit inactifs. La plupart des inactifs sont de jeunes femmes mariées vivant dans des ménages aisés, tandis que la majorité des chômeurs sont de jeunes hommes vivant chez leurs parents.
- Les avantages non monétaires et la sécurité de l'emploi offerts par les emplois du secteur public peuvent contribuer aux taux élevés de périodes sans emploi (chômage et inactivité) observés chez les diplômés universitaires.
- La division sexuelle des rôles assignés par la société est renforcée par un écart de rémunération entre hommes et femmes considérable dans le secteur privé. Les femmes sont payées, en moyenne, 0,82 dollar pour chaque dollar versé aux hommes par heure travaillée, et la plupart des écarts de rémunération sont attribuables à une structure salariale différente ou à des caractéristiques non observées qui rendraient, en moyenne, les hommes plus productifs que les femmes.
- Dans le secteur public, en revanche, les femmes gagnent, en moyenne, environ un tiers de plus que les hommes par heure travaillée, et une grande partie de la prime salariale est attribuable aux caractéristiques plus productives des femmes.
- Les retombées économiques de l'éducation sont considérables : l'enseignement supérieur engendre une prime d'environ 26 % par heure travaillée par rapport à un enseignement secondaire chez les travailleurs salariés.
- Les retombées économiques de l'enseignement supérieur dans le secteur privé ont commencé à diminuer parce que la demande de travailleurs instruits a été faible. En revanche, les retombées économiques de l'enseignement supérieur sont considérablement plus élevées et en augmentation dans le secteur public.

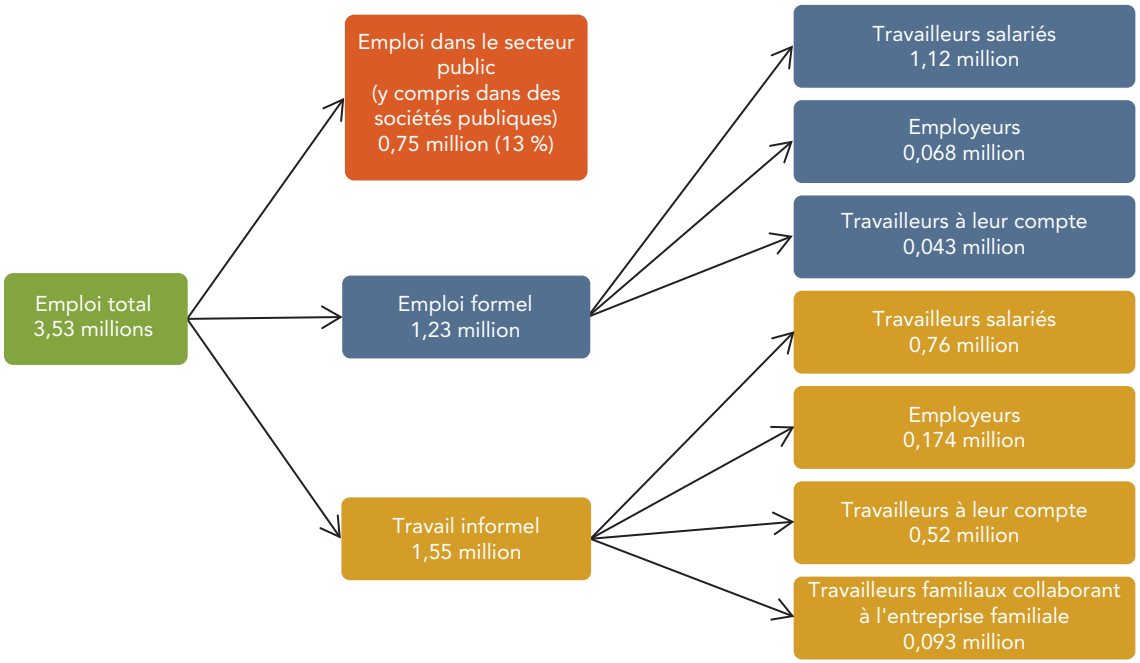
Le chapitre 2 propose une vue d'ensemble des tendances démographiques et montre que sur le plan démographique, la fenêtre de tir est réduit, mais atteignable, et que la qualité de l'apprentissage accuse toujours en retard par rapport aux pays de comparaison, malgré des progrès significatifs en matière de scolarisation. Le chapitre décrit les tendances récentes des indicateurs du marché du travail et souligne la sous-exploitation du capital humain ; seuls 50 % des Tunisiens en âge de travailler participent au marché du travail. Il se concentre sur deux groupes qui rencontrent des difficultés particulières pour accéder au marché du travail, à savoir les femmes et les jeunes. Il documente les modestes améliorations enregistrées au cours de la dernière décennie, qui sont principalement attribuables aux jeunes cohortes de femmes et aux progrès réalisés en matière de niveaux d'études de la population en âge de travailler. La faiblesse de la demande de main-d'œuvre, les comportements traditionnels et l'insuffisance des services de garde d'enfants sont autant d'obstacles à l'intégration des femmes sur le marché du travail. Environ 4 jeunes de 15 à 29 ans sur 10 font partie du groupe des NEET, et 1 jeune sur 3 est au chômage. Alors que les taux d'inactivité sont plus élevés chez les jeunes hommes et femmes peu instruits et semblent être attribuables à l'exclusion, les taux de chômage sont élevés chez les diplômés universitaires et semblent être en grande partie attribuables à la lenteur de la création d'emplois.

Ce chapitre se concentre sur l'une des dimensions les plus pertinentes qui caractérisent le marché du travail tunisien, à savoir la distinction entre le secteur public, l'emploi formel et l'emploi informel. Le chapitre (1) étudie en quoi les caractéristiques individuelles sont corrélées à la probabilité de différents types d'emploi (2) fournit une vue d'ensemble des tendances récentes des salaires et des écarts salariaux conditionnels selon un certain nombre de dimensions (hommes/femmes, public/privé, emploi formel/informel), et (3) illustre la façon dont les salariés ayant des caractéristiques différentes, en particulier des filières de formation différentes, bénéficient du marché du travail.

Secteur public, emploi formel et informel

Environ 21 % de la population active travaille dans l'administration publique ou dans une société publique. En 2019, environ 750 000 travailleurs étaient employés dans l'administration publique ou dans des sociétés publiques, selon les données de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (Graphique 3.1). En 2019, plus de 650 000 personnes étaient employées dans l'administration publique, et environ 95 000 dans des sociétés publiques. Cela représentait environ 21 % de l'emploi total.

GRAPHIQUE 3.1. Composition de l'emploi, 2019



Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

Les embauches dans le secteur public ont augmenté à la suite de la révolution de 2011 et, avec les augmentations de salaires, elles absorbent une grande partie des recettes fiscales. Pour répondre au défi de l'insécurité et des revendications sociales qui ont suivi la révolution de 2011, les embauches dans le secteur public ont considérablement augmenté avec la loi de 2012 favorisant l'accès à l'administration publique des personnes blessées pendant la révolution et couvertes par l'amnistie de 2011 (Brockmeyer, Khatrouch et Raballand 2015 ; INS 2017 ; OCDE 2018) (encadré 3.1).

ENCADRÉ 3.1. Service civil : Mécanismes d'embauche et de rémunération

Le secteur public en Tunisie comprend les administrations centrales et régionales, les autorités locales et les sociétés publiques. Les employés du secteur public sont régis par l'un des sept régimes d'emploi suivants : le régime général des employés publics des institutions centrales et locales de l'État à caractère administratif (**le Statut général de la fonction publique**) et six régimes distincts pour les magistrats, les membres du tribunal administratif, les membres de la Cour des comptes, les forces de sécurité intérieure, les militaires et les agents des douanes (Brockmeyer, Khatrouch et Raballand 2015). En outre, un régime distinct régit l'emploi dans les sociétés publiques.

La fonction publique générale comprend les employés publics des institutions centrales et locales de l'État à vocation administrative. Elle couvre la plupart des employés de la fonction publique. Les fonctionnaires sont répartis en **fonctionnaires, ouvriers** et **personnel temporaire**.

Procédures d'embauche

Les sept régimes sont divisés en environ 130 groupes ou corps professionnels (par exemple, enseignants, inspecteurs des finances, ingénieurs, etc.) Dans chaque groupe, les employés sont classés en fonction de leur niveau de scolarité et sont recrutés dans l'une des quatre catégories suivantes : A, B, C ou D. La catégorie A est la plus élevée et comprend trois sous-catégories (A1, A2, A3). La catégorie A requiert au moins un certain niveau d'études universitaires (catégorie A1, une maîtrise ; catégorie A2, une licence ; et catégorie A3, deux années d'études universitaires). La catégorie B requiert un diplôme d'études secondaires. La catégorie C requiert un certain niveau d'études secondaires (quatre ans après l'école primaire). La catégorie D requiert un enseignement primaire. Les **ouvriers** sont classés dans des unités allant de 1 à 3 en fonction de leur niveau de scolarité. Le système se fonde sur l'ancienneté de carrière. Un employé est recruté à un grade spécifique qui correspond à sa formation. Le travailleur reçoit des augmentations de salaire basées sur l'ancienneté et est titularisé dans un court délai (Boutar 2018).

Les fonctionnaires sont recrutés par le biais de procédures de recrutement par **concours** qui se fondent sur des tests ou sur les antécédents (sélection sur dossier).[a] Les détails de chaque procédure sont déterminés par le statut spécifique et les critères d'éligibilité et incluent généralement le diplôme exact requis plutôt que le niveau d'études minimum. Environ la moitié des postes des catégories A, B et C sont pourvus par recrutement externe, et l'autre moitié par promotion interne. Le nombre de postes est négocié entre chaque ministère et le ministère des Finances sur la base du budget annuel affecté.[b] Les ouvriers sont recrutés en utilisant une version simplifiée du système de recrutement des fonctionnaires. Les travailleurs sont embauchés à des postes permanents par le biais de tests ou d'examens professionnels. Les travailleurs temporaires sont recrutés par nomination directe sur une base révocable pour une période déterminée, soit pour occuper un poste à pourvoir dû à un manque de personnel permanent, soit pour remplacer un membre du personnel. Les travailleurs contractuels sont recrutés par contrat pour effectuer des projets spécifiques pendant une période déterminée.

L'amnistie générale de 2011 et plusieurs dispositions exceptionnelles en 2012 ont été approuvées pour permettre le recrutement direct, en plus de la régularisation des travailleurs contractuels et temporaires en 2012 et 2013 (Brockmeyer, Khatrouch, et Raballand 2015). Ces dispositions ont entraîné une augmentation sensible du recrutement, qui a plus que doublé entre 2010 et 2011 et s'est maintenu à un niveau élevé jusqu'en 2013 (**Graphique B 3.1.1**).

Promotions

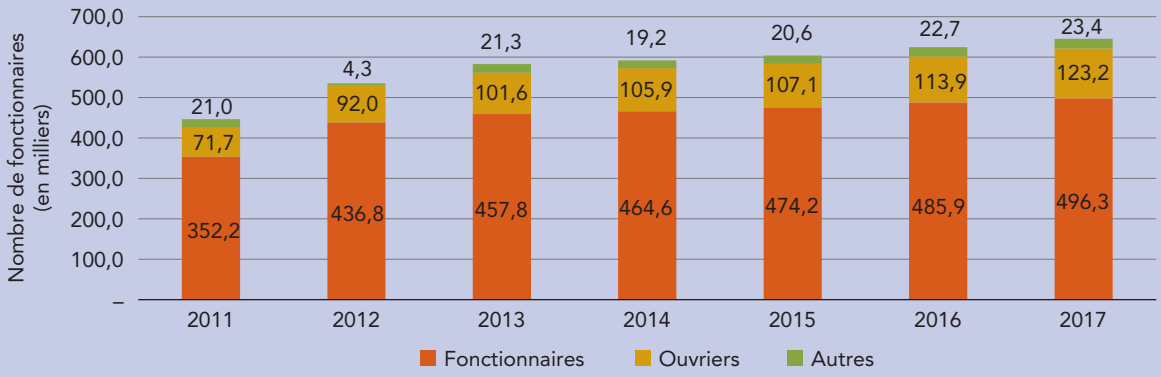
Les fonctionnaires peuvent obtenir une promotion de trois manières (Boutar 2018). La première consiste à réussir un cycle de formation continue. La seconde consiste en une procédure de recrutement par **concours interne** ; seuls les employés ayant cinq ans d'ancienneté dans leur grade actuel sont éligibles à cette catégorie de promotion. Le troisième repose sur un système de points et est utilisé pour 10 % des fonctionnaires ayant un minimum de 10 ans d'ancienneté dans leur grade actuel ; il s'agit d'une option de promotion de dernier recours qui n'est proposée qu'une seule fois dans la carrière d'un employé.

Évaluation

Les fonctionnaires sont évalués selon un double système de notation qui comprend une note professionnelle annuelle et une note de performance trimestrielle liée à une prime versée, en plus du salaire (Brockmeyer, Khatrouch et Raballand 2015). La note professionnelle est la somme de 5 notes sur 20 pour les critères suivants : qualité du travail, quantité de travail, relations interpersonnelles et comportement, assiduité et persévérance. Le superviseur immédiat de l'employé doit mener

(suite)

GRAPHIQUE B 3.1.1. Évolution du nombre de fonctionnaires, par catégorie, 2011–17



Source : Basé sur les données de l'INS de 2017 et 2019.

cette évaluation. La notation professionnelle n'est généralement ni transparente ni objective, car il n'existe pas de buts ou d'objectifs sur lesquels la notation pourrait se fonder, et aucun critère d'évaluation de la quantité et de la qualité du travail n'est fixé. En outre, la majorité des fonctionnaires obtiennent des notes comprises entre 95 et 100, ce qui rend impossible la distinction entre les employés dont le rendement est faible ou élevé. De même, dans le cadre de l'évaluation de la prime de rendement, la plupart des employés reçoivent la note la plus élevée possible, sauf s'ils ont été absents, sont arrivés en retard au travail ou ont pris un congé de maladie. La prime de rendement est considérée comme une rémunération fixe supplémentaire parce que les superviseurs ne veulent pas risquer de traiter des requêtes, de subir des griefs et des conflits internes en différenciant les grades. La politique de rémunération a donc été révisée pour inclure une part de deux tiers de la prime de performance en tant que partie fixe des salaires mensuels d'un certain nombre de groupes professionnels.

Les superviseurs ont également la possibilité de sanctionner les employés dont le rendement est faible. Les sanctions du premier degré comprennent le blâme et la réprimande. Les sanctions du second degré, qui doivent être prononcées par une commission disciplinaire, comprennent un retard d'un an dans l'avancement, une suspension temporaire, un transfert avec changement de lieu de résidence ou un licenciement. Brockmeyer, Khatrouch et Raballand (2015) montrent que, outre l'avertissement et la réprimande, les sanctions de second degré sont rares.

Rémunération et avantages

La rémunération des fonctionnaires comprend un salaire de base et un certain nombre d'indemnités, comprenant des indemnités classiques, des indemnités propres à un corps professionnel et des indemnités spéciales, en plus d'une prime de rendement trimestrielle. Les employés occupant des postes de direction reçoivent des indemnités de direction. La prime de rendement représente une petite fraction de la rémunération totale et n'est affectée que par l'assiduité et non par la qualité du travail. Chaque corps professionnel dispose d'une grille salariale, composée de deux types d'augmentation du salaire de base : une augmentation basée sur l'ancienneté et une augmentation basée sur la promotion. L'augmentation basée sur l'ancienneté est automatique, et le taux et la fréquence d'augmentation sont déterminés par la loi. En général, il y a une augmentation chaque année pendant les quatre premières années et tous les deux ans par la suite. Les indemnités spécifiques par groupe professionnel sont vastes et compliquent la réaffectation du personnel entre les groupes professionnels ou les ministères, car cela pourrait impliquer une perte monétaire importante pour l'employé. Une promotion s'accompagne d'une augmentation en fonction de la nature de la promotion, mais le niveau d'ancienneté est remis au premier seuil.

Les fonctionnaires ont droit à un large éventail de congés annuels, notamment le congé administratif, le congé pour raisons de santé, le congé de formation, le congé sans solde et le congé pour création d'entreprise. En outre, les femmes bénéficient d'un congé de maternité de deux mois à plein salaire et peuvent bénéficier d'un congé postnatal à demi-salaire d'une durée maximale de quatre mois. Les femmes ayant des enfants à charge de moins de 16 ans peuvent demander un régime spécial de travail à temps partiel à deux tiers du salaire à temps plein. La durée du régime est fixée à trois ans tant que les conditions sont remplies et peut être renouvelée deux fois au cours de la carrière administrative de l'agent et dans les mêmes conditions. Les fonctionnaires bénéficiant du régime spécial de travail à temps partiel conservent tous leurs droits en matière d'avancement, de promotion, de congés et de sécurité sociale. Les fonctionnaires bénéficient également d'horaires flexibles, jusqu'à une demi-heure avant ou après l'heure de prise de fonctions, et les employés ayant un ou plusieurs enfants à charge de moins de 16 ans bénéficient d'une flexibilité allant jusqu'à une heure et demie, sous réserve d'une compensation le jour même.

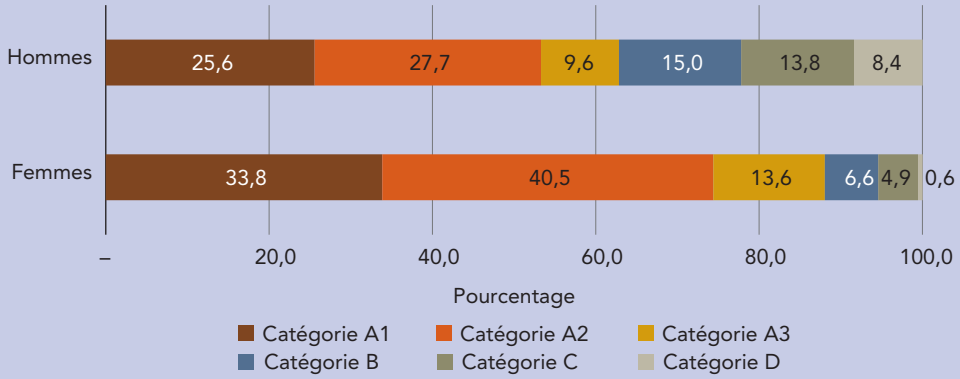
Les données de l'Enquête Nationale sur l'Emploi de 2019 confirment que les travailleurs du secteur public bénéficient d'avantages non monétaires auxquels la plupart des travailleurs du secteur privé n'ont pas accès. Près de 88 % des travailleurs du secteur public ont un contrat à durée indéterminée, contre 61 % des salariés du secteur formel et 22 % des travailleurs du secteur informel. Parmi ces derniers, près d'un sur deux (45,6 %) n'avait pas de contrat. De même, pratiquement tous les travailleurs du secteur public avaient un emploi régulier permanent en 2019, contre environ 87,0 % des travailleurs salariés formels et 55,0 % des travailleurs salariés informels. Parmi ces derniers, environ 4 travailleurs sur 10 avaient un emploi temporaire ou occasionnel, et environ 5 % avaient un emploi saisonnier.

(suite)

ENCADRÉ 3.1. Service civil : Mécanismes d'embauche et de rémunération *(suite)*

Par rapport au secteur privé, la fonction publique est un employeur plus favorable aux femmes. En 2017, la part des femmes dans le secteur privé était d'environ 24 %, contre 36 % dans la fonction publique. Bien que la part globale des femmes dans la fonction publique ait diminué d'environ 3,5 points de pourcentage entre 2011 et 2017, leur part dans les trois premières catégories (A1, A2 et A3) est restée constante ou a augmenté (à environ 50 %) en 2017. Au sein du groupe des fonctionnaires, les femmes étaient en grande partie employées dans les deux catégories supérieures (A1 et A2) en 2017 ; près de 75 % des femmes appartenaient à la catégorie A1 et A2, contre environ 53 % des hommes (**Graphique B 3.1.2**).

GRAPHIQUE B 3.1.2. Distribution des fonctionnaires, par sexe et par catégorie, 2017



Source : Sur la base des données de l'INS 2019.

Source : L'encadré s'appuie sur Boutar 2018 ; Brockmeyer, Khatrouch et Raballand 2015 ; ONU Femmes 2017.
a. La procédure de sélection s'applique aux postes des catégories A, B et C, tandis que le recrutement pour les postes de la catégorie D se fait uniquement en externe.
b. Le recrutement direct n'est autorisé que pour les étudiants des écoles agréées, telles que l'École nationale d'administration.

En 2012, le nombre de fonctionnaires a augmenté de plus de 88 000 (près de 20 %) par rapport à 2011 et, entre 2011 et 2017, son nombre a augmenté de près de 200 000 (45 % sur l'ensemble de la période et une moyenne de 1,9 % par an) (INS 2017, 2019). L'augmentation du nombre de fonctionnaires, conjuguée aux hausses de salaires, a entraîné une croissance de la masse salariale, qui est passée d'environ 11,9 % du produit intérieur brut (PIB) en 2011 à 14,6 % en 2019 et à 17,6 % en 2020 selon les estimations. Selon le Fonds monétaire international (FMI 2021), la majeure partie de l'élargissement de la masse salariale est imputable aux augmentations de salaires, y compris les augmentations de salaires entre 2016 et 2018, une augmentation supplémentaire des salaires convenue en 2019 et livrée en trois tranches sur la période 2019–20 pour un total de 1,5 % du PIB, et un pic supplémentaire équivalent à 0,3 % du PIB convenu en 2020. Cette masse salariale pléthorique exclut d'autres dépenses publiques. En 2020, elle a consommé environ 75 % des recettes fiscales, et elle représentait près de trois fois l'ampleur des investissements publics et près de six fois le montant des dépenses publiques consacrées aux programmes sociaux (FMI 2021).

Environ 44 % des personnes employées occupent des emplois informels. En 2019, près de 2,8 millions de travailleurs étaient employés dans le secteur privé et, parmi eux, environ 1,6 million étaient des travailleurs informels (voir Graphique 3.1). En 2019, le taux d'informalité était estimé à 43,9 % dans l'ensemble et à 55,7 % chez les travailleurs du secteur privé. À 87,7 %, le taux est considérablement plus élevé chez les travailleurs non salariés que chez les travailleurs salariés (29,0 %). En 2019, 1 travailleur informel sur 2 était un salarié (49 %), suivi des travailleurs à leur compte (33 %), des employeurs (11 %) et des travailleurs familiaux non rémunérés (6 %) (voir Graphique 3.1).

Les groupes vulnérables sont plus exposés à l'informalité et ont moins de chances d'être employés dans le secteur public ou dans des emplois formels du secteur privé. Afin de déterminer si les travailleurs formels et informels, qu'ils soient salariés ou non, présentent des caractéristiques observables différentes, un profil de la population active selon des caractéristiques démographiques, géographiques, liées à l'emploi et au niveau du ménage est fourni pour l'année 2019 (Tableau 3.1). Des profils distincts sont

TABLEAU 3.1. Distribution des travailleurs du secteur public, formels et informels, par caractéristiques individuelles et du ménage, 2019

Indicateur	Salariés du secteur public	Travailleurs salariés formels	Travailleurs salariés informels	Travailleurs formels non salariés	Travailleurs informels non salariés
Sexe					
Femmes	32,4	33,6	23,0	17,7	15,7
Hommes	67,6	66,4	77,0	82,3	84,3
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Groupe d'âge					
15–24	3,1	10,0	21,1	2,4	8,3
25–34	21,0	28,8	29,2	17,1	17,7
35–44	34,1	31,3	24,6	33,5	25,9
45–54	29,0	20,1	15,2	24,3	23,6
55–64	12,1	8,7	8,5	16,8	17,7
65 ans et plus	0,8	1,1	1,5	5,9	6,8
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Lien avec le chef de famille					
Chef	56,3	51,7	43,8	72,0	65,7
Conjoint.e	24,0	17,8	8,1	11,9	9,4
Enfants	18,1	26,9	44,2	14,8	23,3
Petits-enfants	0,1	0,3	0,5	0,1	0,2
Fils/fille par alliance	0,3	0,5	0,3	0,2	0,3
Parents/beaux-parents	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1
Autres parents	0,8	1,6	2,0	0,7	1,0
Autres proches	0,2	1,2	1,1	0,2	0,2
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Situation matrimoniale					
Célibataire	20,6	31,3	48,7	18,1	25,3
Marié.e	76,5	66,5	48,8	79,2	71,5
Veuf/veuve	1,2	0,9	1,2	1,4	1,8
Divorcé.e	1,8	1,4	1,3	1,3	1,4
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Niveau de scolarité					
N'a pas fait d'études	4,6	5,6	11,5	3,4	14,3
Primaire	15,6	34,3	43,0	29,1	45,5
Secondaire	34,4	38,5	38,5	36,8	33,7
Supérieur	45,4	21,6	7,0	30,7	6,5
Non indiqué	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(suite)

TABLEAU 3.1. Distribution des travailleurs du secteur public, formels et informels, par caractéristiques individuelles et du ménage, 2019 *(suite)*

Indicateur	Salariés du secteur public	Travailleurs salariés formels	Travailleurs salariés informels	Travailleurs formels non salariés	Travailleurs informels non salariés
Décile de la consommation des ménages par habitant, 2015					
Décile le plus bas	3,1	4,3	12,8	2,9	10,1
2	4,7	7,3	12,0	5,8	11,1
3	5,6	8,4	13,1	7,3	11,1
4	7,1	9,1	11,4	7,7	11,9
5	8,4	9,8	11,6	9,5	10,0
6	9,5	10,7	10,4	10,3	10,1
7	11,3	11,7	8,5	11,2	11,0
8	12,8	12,1	8,7	12,9	9,5
9	16,6	12,9	6,9	14,5	8,7
Décile le plus élevé	21,0	13,7	4,8	17,8	6,6
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE) de 2019 et de l'Enquête sur le Budget des Ménages (EBCNV) de 2015, INS.
Remarque : Les *statistiques* sont basées sur les données du deuxième trimestre de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE) 2019. Les statistiques par décile de la consommation des ménages par habitant se basent sur l'Enquête sur le Budget des Ménages (EBM) 2015 et renvoient à la population active âgée de 18 ans et plus, en raison d'une question que les répondants pouvaient sauter selon leur âge dans la question sur l'affiliation à la sécurité sociale.

présentés pour le secteur public, les travailleurs salariés formels et informels, et les travailleurs non salariés formels et informels, y compris les employeurs, les travailleurs à leur compte et les travailleurs familiaux non rémunérés.

- **Sexe**. Dans la distribution globale de la population active par sexe (26,4 % de femmes), une plus grande partie des femmes sont employées dans le secteur public (32,4 %) et dans le secteur privé formel (33,6 %). Ce chiffre est à comparer aux 23,0 % des travailleurs salariés informels et aux parts encore plus faibles des travailleurs non salariés formels et informels (17,7 % et 15,7 %, respectivement). Parmi les travailleurs non salariés, la disparité entre les hommes et les femmes est considérablement plus faible en ce qui concerne le statut formel et s'explique davantage par la part plus faible de femmes à la tête de leur propre entreprise plutôt que de travailler pour un salaire.
- **Âge**. Les jeunes de 15 à 24 ans sont plus susceptibles de travailler de manière informelle contre salaire par rapport aux travailleurs d'âge mûr, mais moins susceptibles d'être des travailleurs non salariés formels ou informels. La part des jeunes parmi les salariés du secteur public est inférieure à celle des autres tranches d'âge, sauf pour les travailleurs de 65 ans ou plus qui, à cet âge, sont retraités de la fonction publique. Les travailleurs de 65 ans et plus viennent gonfler les emplois non salariés, et plutôt dans les emplois de l'informel, que dans les emplois salariés. Environ 6,0 % et 6,8 % des travailleurs non salariés formels et informels, respectivement, ont 65 ans ou plus, contre environ 1 % des travailleurs salariés (0,8 % des travailleurs salariés du secteur public et 1,1 % et 1,5 % des travailleurs salariés formels et informels du secteur privé, respectivement). Les travailleurs de 25 à 64 ans représentent l'écrasante majorité des emplois du secteur public (96,1 %), des emplois salariés formels (88,9 %) et des emplois salariés informels (environ 77,4 %). Ces parts atteignent 91,6 pour cent et 84,9 pour cent parmi les emplois non salariaux formels et informels, respectivement. Ce modèle de cycle de vie est en partie attribuable à la composition de l'emploi par type au cours du cycle de vie et à la variation de l'incidence de l'informalité entre les types d'emploi. Les taux d'informalité en Tunisie sont plus élevés parmi les travailleurs non salariés, qui comprennent les employeurs, les travailleurs à leur compte et les travailleurs familiaux non rémunérés. Les jeunes et les travailleurs âgés sont surreprésentés dans les types d'emploi présentant un risque plus élevé d'informalité ; ainsi, une grande partie des travailleurs familiaux non rémunérés sont jeunes, tandis que de nombreux employeurs et travailleurs à leur compte ont 65 ans ou plus.
- **Enseignement.** Le niveau de scolarité est la clé de l'accès aux emplois du secteur public. Près d'un travailleur sur deux (45,4 %) employé dans le secteur public est

titulaire d'un diplôme universitaire, contre 21,6 % des salariés du secteur formel et 7,0 % des salariés du secteur informel. Les travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur contribuent également à une part importante de l'emploi non salarié formel (30,7 %), mais seulement 6,5 % de l'emploi non salarié informel. Plus d'un travailleur sur deux dans l'emploi informel n'a jamais été scolarisé ou a seulement achevé sa scolarité primaire : 54,6 pour cent dans le cas de l'emploi salarié et 59,8 pour cent dans le cas de l'emploi non salarié. La part des travailleurs ayant suivi des études secondaires ne diffère pas sensiblement d'un groupe à l'autre.

- **Situation matrimoniale.** Les différences dans la composition de l'emploi entre les groupes selon la situation matrimoniale sont en grande partie attribuables à la distribution de l'emploi par âge. La part des travailleurs célibataires est plus importante dans l'emploi salarié informel (48,7 %) que dans l'emploi salarié formel (31,3 %) et du secteur public (20,6 %) ou dans l'emploi non salarié formel (18,1 %), ce qui reflète l'âge plus jeune des travailleurs dans ces types d'emploi. En revanche, la part des travailleurs célibataires dans l'emploi formel non salarié est la plus faible, à 18,1 %, ce qui reflète la faible part des jeunes de 15 à 24 ans dans ce groupe.
- **Lien avec le chef de famille.** La composition de l'emploi par rapport au chef de ménage dans les différents groupes reflète en grande partie la répartition par sexe et la pyramide des âges de chaque groupe. En particulier la part des conjoints, pratiquement tous des femmes, est plus faible chez les travailleurs informels salariés (8,1 %) et non salariés (9,4 %), par rapport aux travailleurs formels salariés (17,8 %), formels non salariés (11,9 %) et du secteur public (24 %). Les jeunes de 15 à 24 ans représentent 44,2 % de l'emploi salarié informel, contre 26,9 %, 18,1 % et 14,8 % de l'emploi salarié formel, de l'emploi non salarié formel et de l'emploi dans le secteur public, respectivement.
- **Revenu des ménages.** Plus d'un travailleur du secteur public sur deux et un travailleur salarié ou non salarié du secteur formel sur deux font partie d'un ménage appartenant aux quatre déciles supérieurs (61,7 pour cent, 50,4 pour cent et 56,5 pour cent, respectivement).[45] Seuls environ 20,5 % des travailleurs salariés du secteur public, 29 % des travailleurs salariés du secteur formel et 23,7 % des travailleurs non salariés du secteur formel vivent dans des ménages faisant partie des 40 % inférieurs. Les travailleurs informels ne sont cependant pas tous moins bien lotis, notamment dans le cas des travailleurs informels non salariés. La distribution des travailleurs non salariés informels entre les déciles est à peu près égale jusqu'au 8e décile ; ensuite, la part diminue modestement pour atteindre un minimum de 6,6 % dans le décile le plus élevé. Cependant, pour saisir les implications en termes de revenu dans des emplois formels et informels, la dimension du ménage est révélatrice. À part les ménages dont aucun membre ne travaille, qui, en Tunisie, représentaient environ 22 pour cent de l'ensemble des ménages en 2015, les ménages peuvent avoir des membres employés de manière formelle ou informelle, et les ménages dont plus d'un membre travaille peuvent présenter un certain degré de formalité ou d'informalité. En excluant les ménages dont aucun membre ne travaille, les ménages ont donc été classés comme étant entièrement formels, entièrement informels ou mixtes. Environ 56 % des ménages étaient entièrement formels, 26,8 % entièrement informels et 16,8 % mixtes. Par rapport à un taux de pauvreté de 15,1 pour cent au niveau national, le taux de pauvreté des ménages entièrement formels était considérablement plus bas, à 9,5 pour cent, et le taux des ménages mixtes était estimé à 12,4 pour cent. Les ménages entièrement informels étaient nettement plus susceptibles d'être pauvres (26,7 %).

Les emplois du secteur public, formel et informel présentent des caractéristiques distinctes

- **Situation géographique.** Environ 72 % de la population active se trouve en milieu urbain (Tableau 3.2). En comparaison, 82,3 % des travailleurs du secteur public, environ 80 % des travailleurs salariés formels et 85,8 % des travailleurs non salariés formels. En revanche, l'emploi informel est réparti plus équitablement entre les zones urbaines et rurales ; les parts rurales atteignent 62,5 pour cent et 58,5 pour cent de l'emploi informel salarié et non salarié, respectivement. La distribution régionale de l'emploi indique qu'environ 1 travailleur salarié du secteur public sur 3, 1 travailleur salarié du secteur privé formel sur 3 et environ 45 % des travailleurs non salariés formels habitent dans le Grand Tunis. La part correspondante est d'environ 20 pour cent dans le cas des travailleurs informels salariés et non salariés. Les travailleurs salariés formels se trouvent

[45] La distribution des travailleurs le long de la distribution de la consommation par habitant est basée sur les données de l'enquête sur le budget des ménages de 2015, contrairement au reste de l'analyse, qui s'appuie sur l'Enquête Nationale sur l'Emploi de 2019. De plus, en raison d'un manque d'informations dans l'enquête sur le budget des ménages, la définition de l'emploi informel ne prend en compte que les travailleurs affiliés à la sécurité sociale plutôt que la définition officielle introduite par l'INS dans l'Enquête Nationale sur l'Emploi de 2019 qui prend en compte l'accès aux congés payés et aux congés maladie dans les cas où l'accès à la sécurité sociale n'est pas déclaré par les répondants.

TABLEAU 3.2. Distribution des travailleurs du secteur public, formels et informels, par caractéristiques du travail, 2019

Indicateur	Salariés du secteur public	Travailleurs salariés formels	Travailleurs salariés informels	Travailleurs formels non salariés	Travailleurs informels non salariés
Région					
Grand Tunis	31,9	33,2	19,8	45,1	19,5
Nord-est	11,5	20,0	16,1	9,1	14,4
Nord-ouest	11,4	4,8	9,9	7,3	14,3
Centre-est	18,9	31,2	26,6	25,7	24,4
Centre-ouest	10,3	4,0	13,0	4,6	15,3
Sud-est	8,4	5,1	10,1	6,0	7,1
Sud-ouest	7,7	1,8	4,6	2,2	5,1
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Milieu					
Rural	17,7	20,6	37,5	14,2	41,5
Urbain	82,3	79,4	62,5	85,8	58,5
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Industrie					
Agriculture	1,5	5,1	16,5	4,7	36,2
Secteur minier	0,9	0,8	0,1	0,2	0,0
Secteur manufacturier	2,4	40,5	12,5	14,0	9,2
Services publics	3,4	0,4	0,2	0,4	0,6
Construction	0,6	13,9	39,4	5,8	6,8
Commerce/réparation	1,3	11,3	11,6	33,8	29,5
Transports et stockage	6,0	3,8	2,4	8,0	7,3
Hébergement et services de restauration	0,5	6,9	6,6	5,0	2,4
Information et communication	1,4	2,7	0,5	1,4	0,6
Activités financières, d'assurance et immobilières	1,7	2,1	0,3	1,2	0,3
Activités professionnelles, scientifiques et techniques	0,5	1,9	0,6	8,7	1,0
Services administratifs et d'assistance	0,9	2,8	1,2	2,1	0,4
Administration publique et défense, sécurité sociale	36,9	1,0	0,3	0,4	0,2
Éducation, santé et action sociale	40,3	4,3	2,6	8,9	1,2
Activités des ménages en tant qu'employeurs	0,0	0,9	2,7	0,2	0,2
Autres services	1,7	1,7	2,6	5,2	4,1
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Profession					
Cadre	7,3	3,7	0,3	22,7	4,4
Spécialistes	32,2	7,7	1,9	14,2	1,7
Techniciens et assimilés	9,6	8,0	1,9	4,2	1,2
Travailleurs administratifs et employés de bureau	10,5	6,3	1,8	0,5	0,2
Personnel de service et de vente	22,0	11,8	15,0	28,9	26,0
Travailleurs agricoles qualifiés	0,8	2,7	9,0	4,1	32,7
Artisans et travailleurs dans des métiers connexes	2,1	15,6	21,2	15,3	17,8
Opérateurs d'installations et de machines, et monteurs	4,6	25,9	7,6	8,6	8,4
Métiers élémentaires	11,0	18,2	41,3	1,5	7,5
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(suite)

TABLEAU 3.2. Distribution des travailleurs du secteur public, formels et informels, par caractéristiques du travail, 2019 *(suite)*

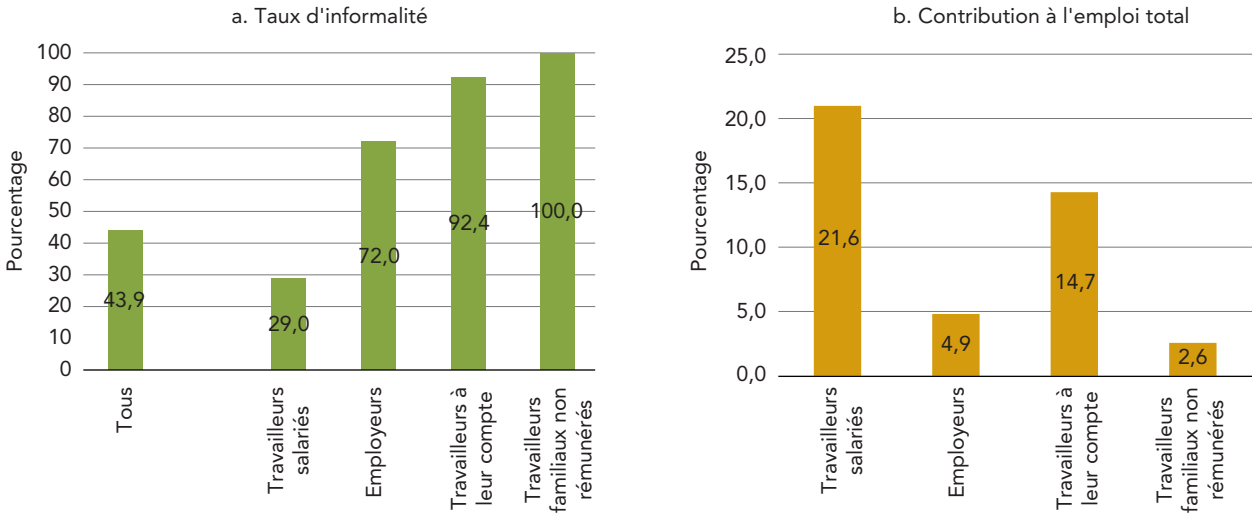
Indicateur	Salariés du secteur public	Travailleurs salariés formels	Travailleurs salariés informels	Travailleurs formels non salariés	Travailleurs informels non salariés
Type de contrat					
Contrat à durée déterminée	7,7	24,8	26,1		
Contrat à durée indéterminée	85,7	57,5	20,1		
Sans contrat	5,8	17,2	52,7		
Non indiqué	0,8	0,4	1,2		
	100,0	100,0	100,0		
Taille de l'entreprise					
1–5	5,7	24,9	64,8	75,7	89,0
6–9	3,2	6,5	10,4	5,7	3,5
10–49	37,5	21,1	12,0	9,2	2,2
+ de 50	44,6	38,6	7,1	3,6	0,5
Non indiqué	9,0	8,9	5,8	5,8	4,8
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE) 2019, INS.
Remarque : Les *statistiques* sont basées sur les données du deuxième trimestre de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE) 2019.

en grande partie dans les zones les plus développées du pays (plus de 84 %), à savoir le Nord-Est et le Centre-Est, y compris le Grand Tunis. En revanche, la part des travailleurs informels situés dans ces zones est d'environ 60 pour cent (62,5 pour cent parmi les travailleurs informels salariés et 58,5 pour cent parmi les travailleurs informels non salariés), et leur présence est importante dans les régions de l'ouest et du sud de la Tunisie.

- **Industrie.** La plupart des travailleurs du secteur public sont des fonctionnaires employés dans l'administration publique ou dans les soins de santé, l'enseignement et les services sociaux (77,2 %). Certains sont employés dans des sociétés publiques de transport, de services publics, manufacturières, d'agriculture et d'exploitation minière. On note des différences dans la contribution à l'emploi formel et informel dans les divers secteurs industriels. L'agriculture, la construction et le commerce sont les principaux contributeurs à l'emploi informel. L'industrie manufacturière représente plus de 40 % de l'emploi salarié formel, tandis que le commerce représente plus d'un tiers de l'emploi non salarié formel. La construction et l'agriculture représentent la part la plus importante de l'emploi informel. La construction domine l'emploi salarié informel avec une part de 39,4 %. L'agriculture, avec 36,2 %, et le commerce, avec 29,5 %, sont les principaux contributeurs à l'emploi informel non salarié. La contribution de secteurs tels que les services de TIC, la finance, les assurances et les activités immobilières, les activités professionnelles, scientifiques et techniques et les services administratifs et de soutien est environ deux fois plus importante dans l'emploi formel que dans l'emploi informel.
- **Profession.** Conformément à leur niveau scolarité, la grande majorité des travailleurs informels sont actifs dans des professions à rémunération moyenne ou faible, qui représentent également environ 51,0 % des travailleurs du secteur public, 58,9 % des travailleurs non salariés formels et 80,0 % des travailleurs salariés informels. Plus de 4 travailleurs salariés informels sur 10 sont employés dans des métiers élémentaires ; 21,2 % sont employés comme artisans et commerçants ; et 15,0 % comme travailleurs des services et de la vente. Dans le cas des travailleurs non salariés informels, la plus grande part est constituée de travailleurs agricoles qualifiés, suivis des travailleurs des services et de la vente et des artisans et commerçants. Environ 7,0 (4,1) pour cent des travailleurs informels non salariés (salariés) sont des cadres, des professionnels ou des techniciens, contre 49,0 pour cent des travailleurs du secteur public, 41,0 pour cent des travailleurs formels non salariés et 19,4 pour cent des travailleurs formels salariés. La part relativement importante des opérateurs et assembleurs d'usines et de machines parmi les travailleurs formels (25,9 pour cent) est en grande partie attribuable au

GRAPHIQUE 3.2. Taux d'informalité et contribution à l'emploi total, par type d'emploi, 2019



Source: Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

nombre considérable de travailleurs formels employés dans le secteur manufacturier.

- **Type de contrat.** La part des travailleurs sous contrat à durée indéterminée est nettement plus importante parmi les travailleurs du secteur public (plus de 85 %) que parmi les travailleurs salariés du secteur formel (57,5 %) et les travailleurs salariés du secteur informel (20,1 %). Les contrats à durée déterminée sont plus fréquents chez les salariés du secteur formel (24,8 %) et les travailleurs du secteur informel (26,1 %) que chez les travailleurs du secteur public (7,7 %). Les travailleurs informels sont plus exposés à la menace de la perte d'emploi. Plus d'un sur deux n'a pas de contrat. La part correspondante est estimée à 17,2 pour cent chez les travailleurs du secteur formel et à 5,8 pour cent chez les travailleurs du secteur public.
- **Taille de l'entreprise.** Les travailleurs informels, salariés et non salariés, sont généralement employés dans des microentreprises. Près de 65 % des travailleurs salariés informels et 89 % des travailleurs non salariés informels sont employés dans des entreprises de moins de six salariés, contre 24,9 % des travailleurs salariés formels et moins de 6 % des travailleurs du secteur public. La plupart des travailleurs formels non salariés sont actifs dans des micro-entreprises, ce qui est en partie une conséquence de la part importante de travailleurs à leur compte dans ce groupe. La part des travailleurs salariés dans les petites entreprises (six à neuf employés) est légèrement plus importante dans le cas des travailleurs informels par rapport aux travailleurs formels (10,4 % contre 6,5 %). Environ 19,0 % des salariés du secteur informel sont employés dans des entreprises comptant chacune plus de neuf employés, alors que les proportions sont de 59,7 % et 82,1 % parmi les salariés du secteur formel et du secteur public, respectivement.

Les travailleurs à leur compte présentent le taux d'informalité le plus élevé ; pourtant, l'emploi salarié informel est celui qui contribue le plus à l'emploi total. À 29,0 pour cent, les taux d'informalité sont considérablement plus bas que la moyenne (43,9 pour cent) parmi les travailleurs salariés, et ils sont beaucoup plus élevés parmi les employeurs et les travailleurs à leur compte (Graphique 3.2 panel a).[46] Cependant, en raison du grand nombre de travailleurs salariés en Tunisie, la contribution des employés informels à l'emploi total est la plus importante, avec 21,6 pour cent, suivie par 14,7 pour cent de travailleurs à leur compte, 4,9 pour cent d'employeurs et 2,6 pour cent de travailleurs familiaux non rémunérés (Graphique 3.2 panel b).

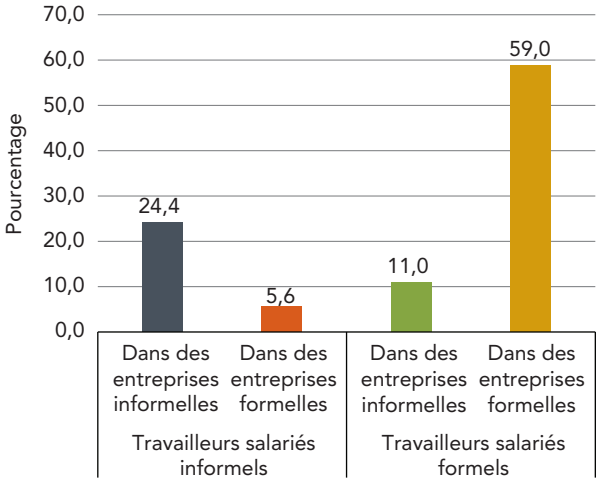
La plupart des employés formels travaillent dans des unités de production formelles. En combinant le concept de formalité au niveau des travailleurs salariés avec celui de formalité au niveau des unités économiques qui les emploient, on constate que le chevauchement entre le statut de formalité des travailleurs salariés et des entreprises est élevé. Dans l'ensemble, 59,0 pour cent des salariés du

[46] Le taux d'informalité parmi les travailleurs familiaux non rémunérés est, par définition, de 100 %.

secteur formel sont actifs dans des entreprises formelles ; seuls 11,0 pour cent des salariés du secteur formel sont employés dans des entreprises informelles (Graphique 3.3). Les travailleurs salariés informels dans les entreprises informelles contribuent pour environ 24,0 % à l'emploi salarié total, tandis que les travailleurs salariés informels dans les entreprises formelles ne contribuent que pour environ 5,6 %.

Les taux d'informalité sont hétérogènes selon les caractéristiques des travailleurs et les types d'emploi. Parmi les travailleurs salariés, les taux d'informalité sont plus élevés chez les hommes que chez les femmes (32,9 pour cent contre 22,8 pour cent), chez les jeunes de 15 à 25 ans (55,6 pour cent), chez les travailleurs jamais scolarisés (48,8 pour cent) ou ayant achevé leur scolarité primaire (40,7 pour cent), et chez les travailleurs qui vivent dans des ménages situés dans les trois déciles inférieurs de la distribution de la consommation (68,7 pour cent, 53,8 pour cent et 51,8 pour cent respectivement) (Tableau 3.3). Les taux d'informalité sont généralement plus élevés dans les emplois non salariés que parmi les travailleurs salariés. Il existe des différences importantes selon les caractéristiques des travailleurs. Premièrement, les femmes et les hommes employés comme travailleurs non salariés ne présentent pas de taux d'informalité très différents (84 % contre 82 %). Deuxièmement, les jeunes travailleurs non salariés affichent des taux d'informalité plus élevés que les autres tranches d'âge, bien que l'écart soit plus faible par rapport à l'emploi salarié. Troisièmement, pratiquement tous les travailleurs non salariés qui n'ont pas été scolarisés sont informels (95,5 %), et les taux d'informalité sont également élevés parmi les travailleurs ayant achevé leur scolarité primaire (88,9 %) et secondaire (82,4 %). La différence est grande en ce qui concerne le taux d'informalité entre les travailleurs salariés et non salariés titulaires d'un diplôme universitaire (8,6 % contre 52,1 %). Les taux d'informalité sont les plus élevés au bas de la distribution des revenus, mais, contrairement à ce qui se passe dans le cas de l'emploi salarié, les travailleurs non salariés au sommet de la distribution présentent des taux d'informalité élevés, estimés à 42,9 pour cent, 38,8 pour cent et 27,5 pour cent dans les 8e, 9e et 10e déciles. Une telle tendance pourrait indiquer que l'informalité parmi les travailleurs non salariés, en particulier les employeurs et les travailleurs à leur compte, est davantage un choix qu'une option de dernier recours.

GRAPHIQUE 3.3. Distribution des emplois salariés, selon le statut formel des travailleurs et des entreprises, 2019



Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

Les taux d'informalité diffèrent selon les caractéristiques de l'emploi, en particulier dans l'emploi salarié. Les taux d'informalité parmi les travailleurs salariés sont plus élevés dans le Nord-Ouest, le Centre-Ouest et le Sud-Est (de 35,9 % à 45,8 %) et dans les zones rurales (45,2 %), l'agriculture (66 %), la construction (66,5 %) et les services ménagers (68,6 %) (Tableau 3.4). Cela se reflète dans les taux d'informalité par profession. Les travailleurs agricoles qualifiés, les travailleurs exerçant des métiers élémentaires et les artisans et commerçants affichent les taux d'informalité les plus élevés parmi les travailleurs salariés. Les travailleurs salariés sans contrat (64,1 %) et les travailleurs dans des microentreprises (61,8 %) et des petites entreprises (46,3 %) affichent des taux d'informalité considérablement plus élevés que la moyenne (43,9 %) des travailleurs salariés. Les travailleurs non salariés présentent des taux d'informalité plus élevés que les travailleurs salariés, et ces taux sont particulièrement élevés dans les zones rurales, dans l'agriculture, la construction, les services ménagers, le commerce et les transports, ainsi que parmi les travailleurs exerçant des professions à salaire moyen et faible et dans les microentreprises et les petites entreprises.

Les microdéterminants de la probabilité d'emploi dans des catégories spécifiques suggèrent un accès inégal à des emplois de qualité dans le secteur public et à des emplois formels selon l'âge, le sexe, le niveau de scolarité et la situation géographique. Graphique 3.4, les panels a-f illustrent les effets marginaux d'un certain nombre de covariables dérivées de l'estimation d'une régression logit multinomiale quant aux déterminants du travail dans l'une

TABLEAU 3.3. Emploi informel, par type et contribution et par caractéristiques des individus et des ménages, 2019

Indicateur	Travailleurs salariés		Travailleurs non salariés	
	Taux d'informalité	Contribution à l'emploi total	Taux d'informalité	Contribution à l'emploi total
Sexe				
Femmes	22,8	30,1	82,0	16,0
Hommes	32,9	69,9	84,0	84,0
Groupe d'âge				
15–24	55,6	11,3	94,6	7,3
25–34	32,7	26,7	84,2	17,6
35–44	24,4	30,1	79,9	27,1
45–54	21,5	21,2	83,3	23,7
55–64	26,3	9,6	84,4	17,5
65 ans et plus	38,8	1,1	85,5	6,7
Niveau de scolarité				
N'a pas fait d'études	48,8	7,1	95,5	12,5
Primaire	40,7	31,5	88,9	42,8
Secondaire	30,8	37,3	82,4	34,2
Supérieur	8,6	24,0	52,1	10,4
Non indiqué	18,5	0,1	88,4	0,1
Décile de la consommation des ménages par habitant, 2015				
Décile le plus bas	68,7	12,8	77,8	9,9
2	53,8	11,9	67,2	11,2
3	51,8	13,0	61,3	11,1
4	44,5	11,4	61,9	11,8
5	41,6	11,5	52,6	10,1
6	36,5	10,3	50,5	10,1
7	29	8,4	50,2	11,1
8	28,2	8,7	42,9	9,5
9	21,4	7,1	38,8	8,7
Décile le plus élevé	13,7	5,0	27,5	6,5

Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE) de 2019 et de l'Enquête sur le Budget des Ménages (EBCNV) de 2015, INS.
Remarque : Les *statistiques* sont basées sur les données du deuxième trimestre de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE) 2019. Les *statistiques* par décile de la consommation des ménages par habitant basées sur l'enquête sur le budget des ménages (EBM) 2015 se rapportent à la population active âgée de 18 ans et plus en raison d'un modèle de saut basé sur l'âge concernant la question sur l'affiliation à la sécurité sociale.

des huit catégories suivantes : travail salarié dans le secteur public, travail salarié formel, travail salarié informel, employeur formel ou informel, travailleur à leur compte formel ou informel et travailleur familial non rémunéré. L'âge présente une forte corrélation avec le fait de travailler comme salarié dans le secteur public et dans le secteur privé formel ou informel. Par exemple, les travailleurs de 25 à 29 ans ont une probabilité de 4,2 % plus élevée de travailler dans le secteur public par rapport aux jeunes de 15 à 24 ans et une probabilité de 1,3 % plus élevée de travailler comme salariés dans le secteur privé. Les chances deviennent toutefois négatives chez les travailleurs plus âgés dans le cas des employés du secteur formel. Les femmes ont une probabilité plus élevée de travailler dans le secteur public (3,2 %) et le secteur privé en tant que salariées formelles (9,2 %) ou travailleuses familiales non rémunérées (1,2 %) par rapport aux hommes, tandis que les femmes ont moins de chances de travailler en tant que non salariées ou salariées dans l'informel (–1,7 %). Le fait d'avoir un niveau d'études plus élevé est positivement corrélé avec la probabilité d'emploi en tant que salarié formel dans le secteur public ou privé, et négativement avec la probabilité d'emploi en tant que salarié du secteur informel. Les travailleurs titulaires d'un diplôme

TABLEAU 3.4. Part de l'emploi informel, par type et contribution et par caractéristiques de l'emploi, 2019

Indicateur	Travailleurs salariés		Travailleurs non salariés	
	Taux d'informalité	Contribution à l'emploi salarié	Taux d'informalité	Contribution à l'emploi non salarié
Région				
Grand Tunis	20,5	28,8	68,9	23,7
Nord-est	29,3	16,4	89,0	13,5
Nord-ouest	35,9	8,2	91,0	13,1
Centre-est	30,2	26,3	83,0	24,6
Centre-ouest	45,8	8,5	94,4	13,6
Sud-est	40,0	7,6	86,0	6,9
Sud-ouest	31,8	4,3	92,1	4,6
Milieu				
Rural	45,2	24,8	93,7	37,1
Urbain	24,8	75,2	77,8	62,9
Industrie				
Agriculture	66,0	7,4	97,6	31,0
Secteur minier	5,8	0,7	57,4	0,1
Secteur manufacturier	17,7	21,2	77,2	10,0
Services publics	4,9	1,2	88,2	0,6
Construction	66,5	17,7	85,7	6,7
Commerce/réparation	40,5	8,5	81,7	30,2
Transports et Entreposage	17,7	4,0	82,3	7,4
Hébergement et services de restauration	39,7	4,9	71,2	2,8
Information et communication	9,0	1,6	68,3	0,7
Activités financières, d'assurance et immobilières	5,8	1,4	55,7	0,5
Activités professionnelles, scientifiques et techniques	16,0	1,1	37,2	2,2
Services administratifs et d'assistance	20,6	1,8	50,0	0,7
Administration publique et défense, sécurité sociale	0,9	11,1	65,6	0,2
Éducation, santé et action sociale	5,5	14,2	41,0	2,5
Activités des ménages en tant qu'employeurs	68,6	1,2	85,7	0,2
Autres services	39,0	2,0	80,3	4,3
Profession				
Cadres	2,2	3,7	49,9	7,4
Spécialistes	4,4	13,0	38,1	3,7
Techniciens et assimilés	8,4	6,6	59,8	1,7
Travailleurs administratifs et employés de bureau	8,6	6,1	65,2	0,2
Personnel de service et de vente	28,5	15,7	82,2	26,5
Travailleurs agricoles qualifiés	67,1	4,0	97,6	28,1
Artisans et travailleurs dans des métiers connexes	47,3	13,4	85,7	17,4
Opérateurs d'installations et de machines, et monteurs	15,8	14,3	83,4	8,4
Métiers élémentaires	53,6	23,0	96,2	6,5

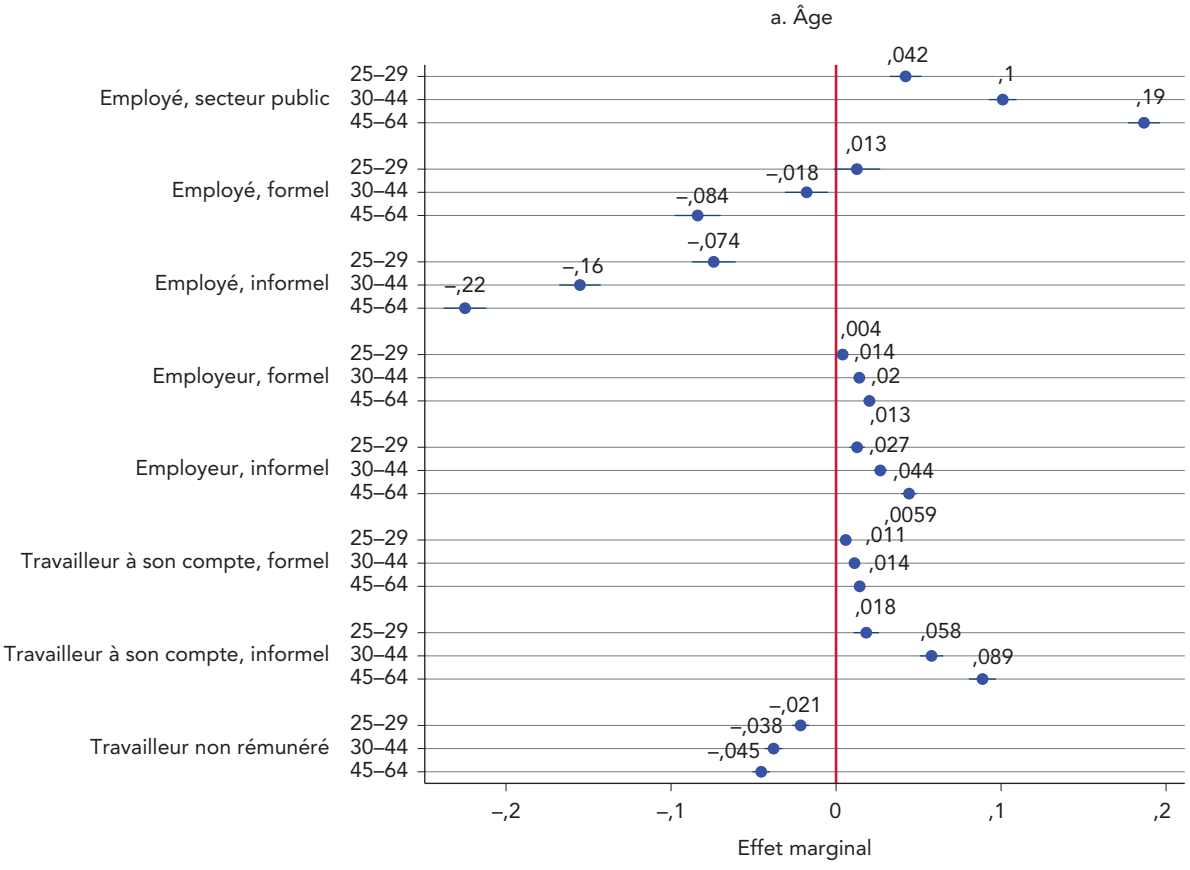
(suite)

TABLEAU 3.4. Part de l'emploi informel, par type et contribution et par caractéristiques de l'emploi, 2019 *(suite)*

Indicateur	Travailleurs salariés		Travailleurs non salariés	
	Taux d'informalité	Contribution à l'emploi salarié	Taux d'informalité	Contribution à l'emploi non salarié
Type de contrat				
Contrat à durée déterminée	38,4	20,3		
Contrat à durée indéterminée	11,0	54,4		
Sans contrat	64,1	24,5		
Non indiqué	46,3	0,8		
Taille de l'entreprise				
1–5	61,8	31,3	85,8	86,9
6–9	46,3	6,7	75,7	3,9
10–49	15,5	23,1	55,4	3,4
+ de 50	6,8	30,9	39,8	1,0
Non indiqué	21,6	8,0	80,9	5,0

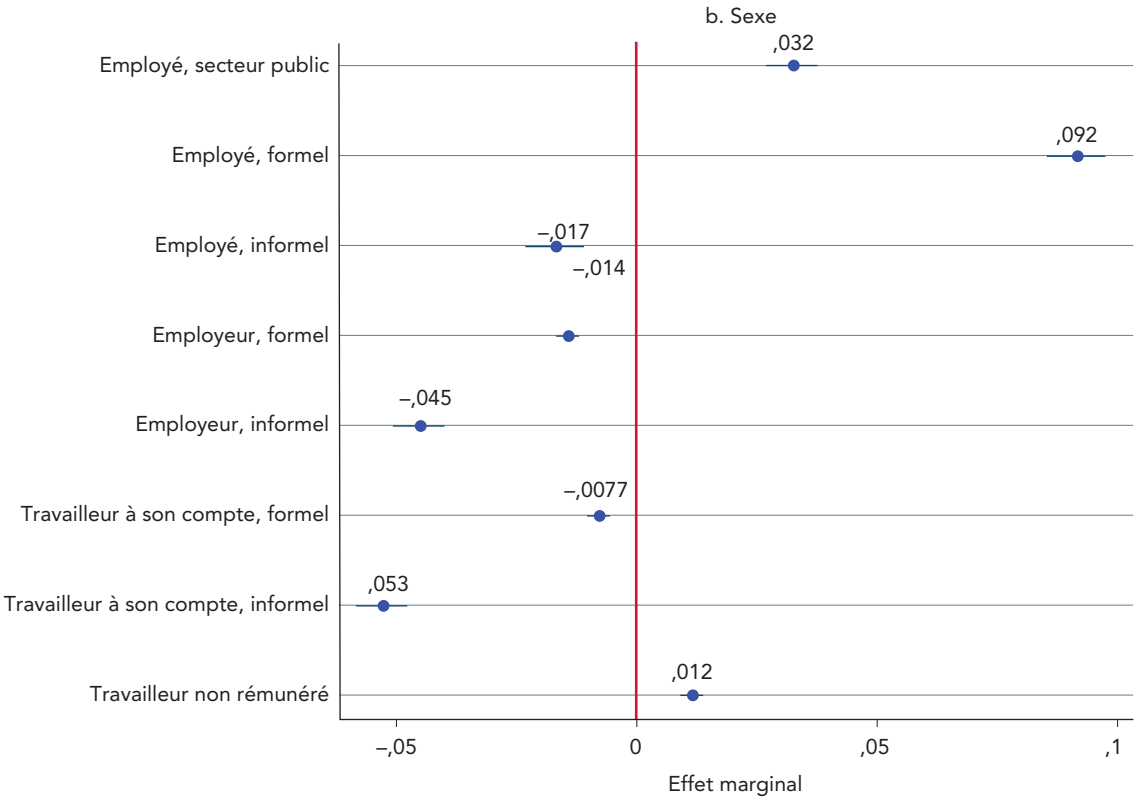
Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE) 2019, INS.
Remarque : Les *statistiques* sont basées sur les données du deuxième trimestre de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE) 2019.

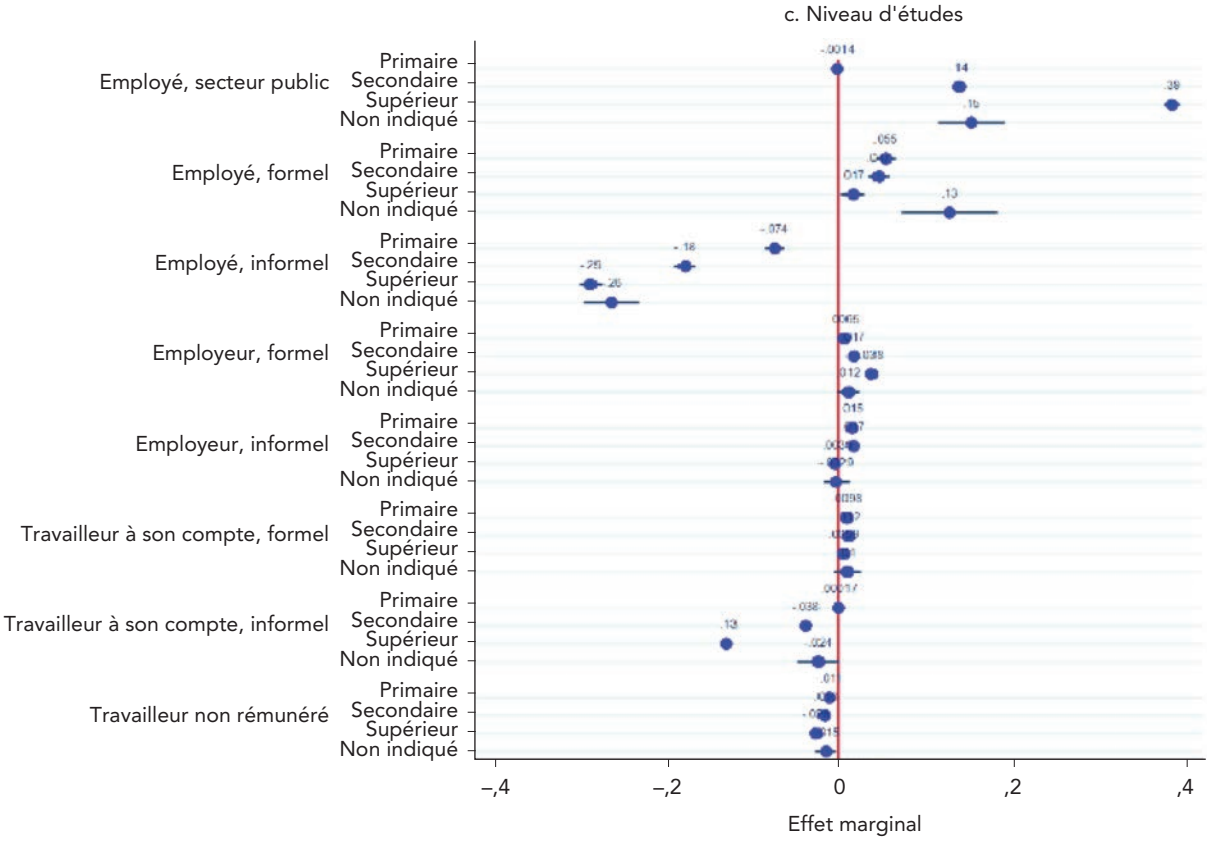
GRAPHIQUE 3.4. Effet marginal de certaines covariables sur la probabilité d'un type d'emploi spécifique, 2019



(suite)

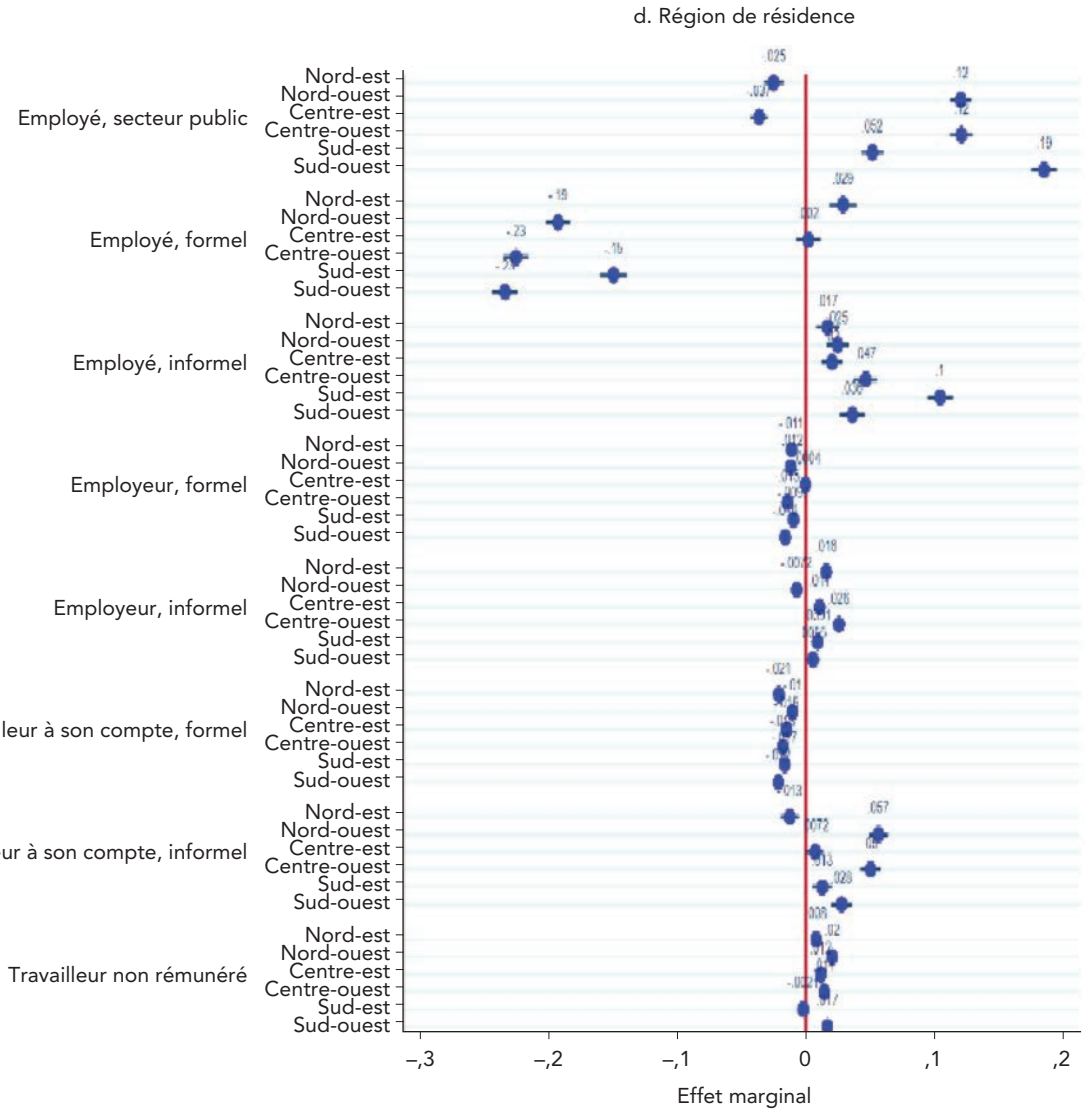
GRAPHIQUE 3.4. Effet marginal de certaines covariables sur la probabilité d'un type d'emploi spécifique, 2019 *(suite)*





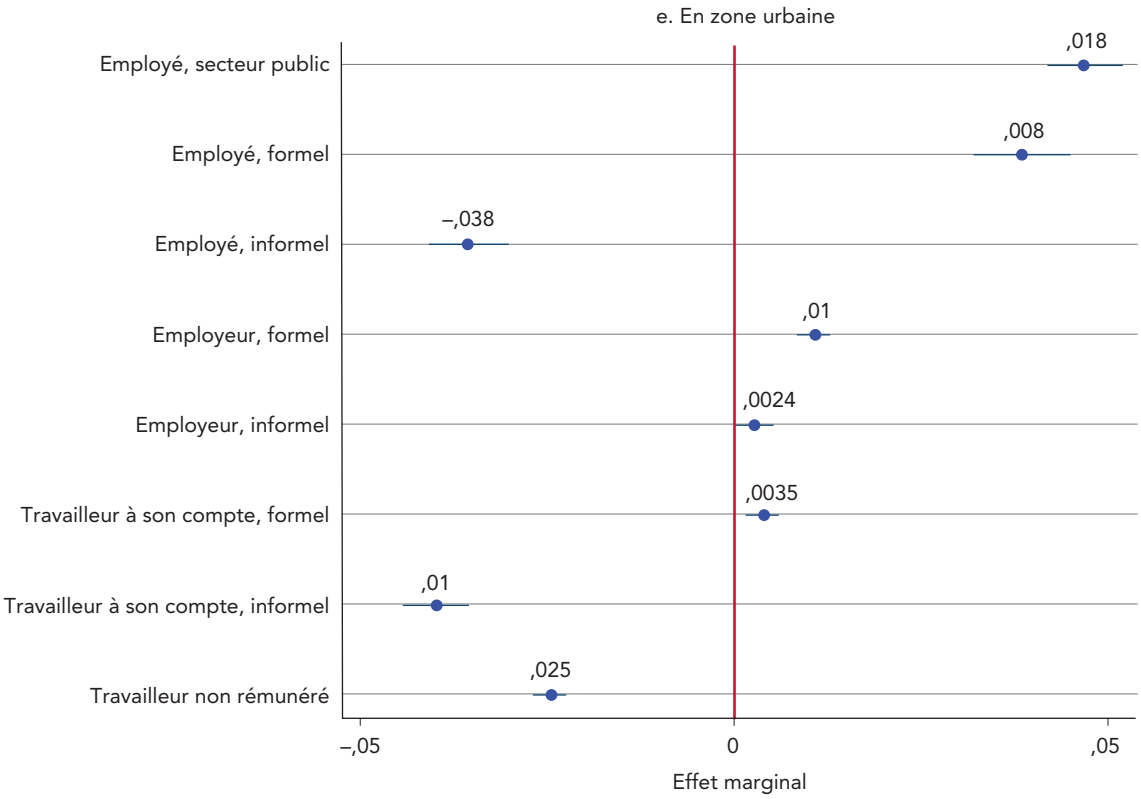
(suite)

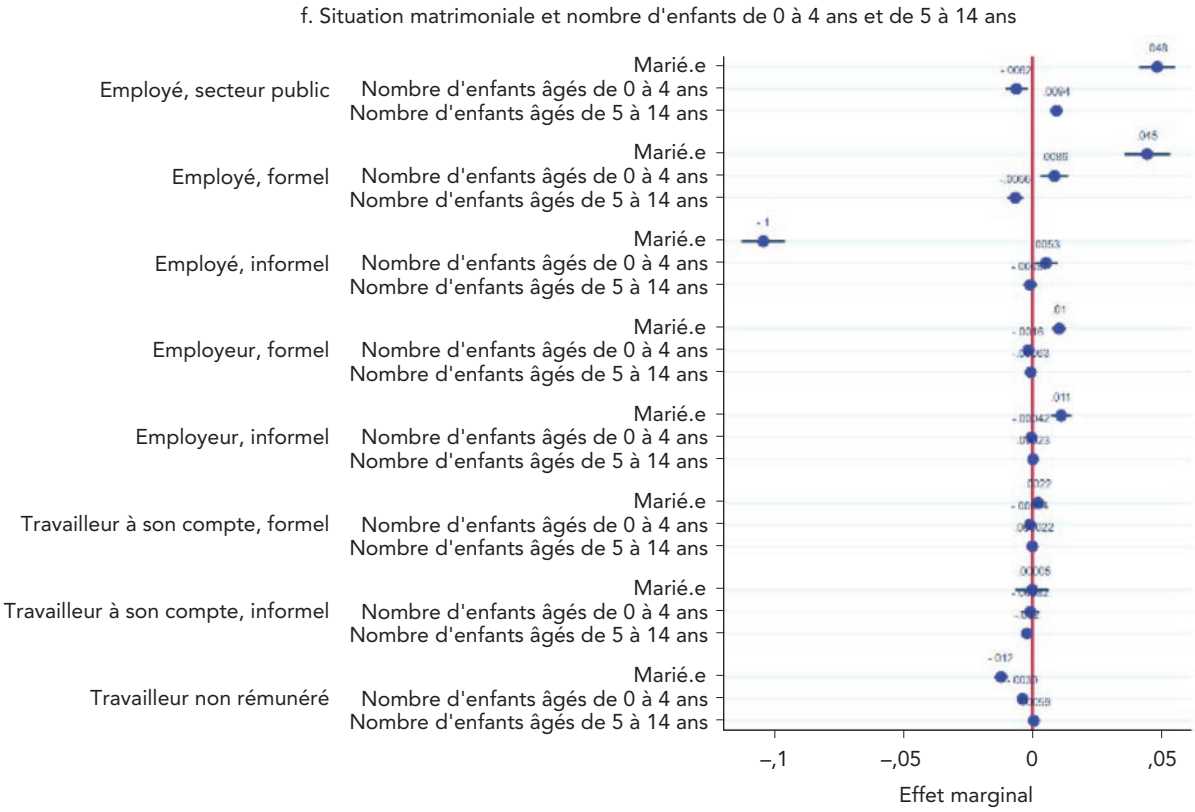
GRAPHIQUE 3.4. Effet marginal de certaines covariables sur la probabilité d'un type d'emploi spécifique, 2019 *(suite)*



(suite)

GRAPHIQUE 3.4. Effet marginal de certaines covariables sur la probabilité d'un type d'emploi spécifique, 2019 *(suite)*





Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.
Remarque : Les catégories de référence sont les suivantes : 15–25 ans ; hommes ; jamais scolarisé ; Grand Tunis ; zones rurales ; non mariés.

universitaire ont une probabilité de 39,0 % plus élevée de travailler dans le secteur public que les travailleurs n'ayant pas fait d'études. La corrélation avec la probabilité de travailler dans un emploi non salarié est insignifiante sur le plan économique. La situation géographique en termes de région ou de zone urbaine ou rurale est importante. Le fait de résider dans une zone urbaine augmente la probabilité de travailler comme salarié du secteur public (4,6 %) ou du secteur privé formel (3,8 %) et est associé à une probabilité plus faible de travailler comme travailleur informel à son compte (–4 %) ou comme travailleur familial non rémunéré (–2,5 %). La probabilité d'occuper un emploi salarié formel dans le secteur privé est associée négativement dans l'ensemble des régions, à l'exception du Nord-Est par rapport au Grand Tunis. C'est le contraire qui se produit dans le cas des travailleurs salariés informels du Grand Tunis par rapport à toutes les autres régions. La régression tient compte également les données démographiques du ménage, à savoir la situation matrimoniale et le nombre d'enfants de 0 à 4 ans et de 5 à 14 ans dans le ménage, dans le but de saisir l'effet de dispositions de travail plus favorables au ménage et plus flexibles dans le cas d'emplois salariés formels dans les secteurs public et privé. La situation matrimoniale semble être positivement associée à l'emploi salarié formel dans les secteurs public et privé.

Tendances salariales, écarts salariaux et retombées économiques de l'éducation

Cette section tire parti des données sur les salaires recueillies par l'Institut national de la statistique (INS) dans le cadre de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE) et illustre en quoi les travailleurs bénéficient du marché du travail et quelles caractéristiques individuelles sont corrélées aux salaires. Bien qu'aucune information sur les revenus du travail ne soit disponible pour les travailleurs et les employeurs à leur compte, les salaires constituent la principale source de revenus du travail pour la majorité de la population, car plus de 3 travailleurs sur 4 en Tunisie travaillent pour un salaire. Cette section (1) présente les tendances récentes des salaires au niveau global et par caractéristiques des travailleurs et des emplois ; (2) étudie l'existence et les corrélations des écarts de rémunération entre hommes et femmes dans les secteurs privé et public, des écarts de rémunération entre travailleurs salariés dans les secteurs public et privé, et des écarts de rémunération entre travailleurs salariés formels et informels dans le secteur privé ; et (3) analyse les corrélats de rémunération, en particulier les retombées économiques de l'éducation.[47]

ÉVOLUTION DES SALAIRES

Entre 2012 et 2019, les salaires mensuels moyens n'ont pas considérablement augmenté et, en 2019, le salaire mensuel moyen a été estimé à environ 600 TD. En 2012, le salaire mensuel moyen était estimé à environ 583 TD. Il est passé à environ 644 TD en 2017. Depuis 2017, la tendance à la hausse des salaires s'est inversée et le salaire mensuel moyen a diminué de plus de 3 % par an. En 2019, la moyenne s'est établie à environ 598 TD par mois (Graphique 3.5 panel a). Une tendance similaire est observée pour les salaires horaires moyens. En 2012, un salarié gagnait, en moyenne, 3,5 TD par heure travaillée. Cela a augmenté jusqu'à environ 4 TD en 2017, puis a diminué jusqu'à 3,7 TD en 2019 (Graphique 3.5 panel b). Sur la période 2012–19, le taux de croissance annualisé du salaire horaire moyen a été plus élevé que celui du salaire mensuel (environ 0,8 % contre 0,4 %) en raison d'une baisse du nombre moyen d'heures de travail, qui est passé d'environ 45,3 heures par semaine en 2012 à 43,1 heures par semaine en 2019.

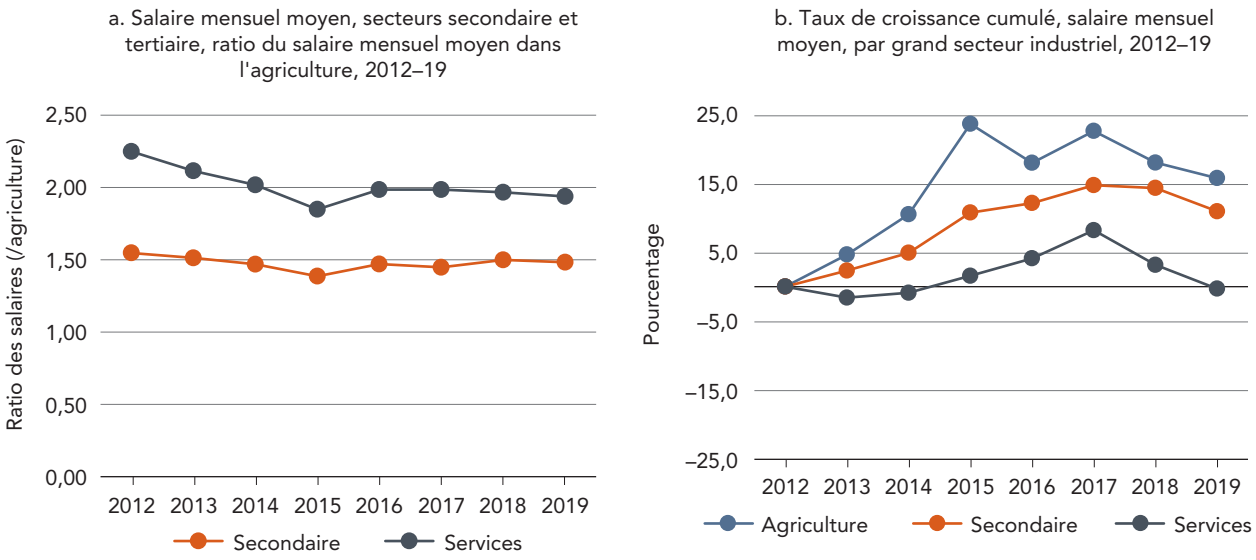
[47] Les statistiques salariales présentées dans ce chapitre renvoient aux salaires mensuels et horaires exprimés en prix au cours de 2019 pour les salariés de 15 à 64 ans. Les salaires ne comprennent pas les primes et les avantages en nature. Comme les travailleurs sont autorisés à déclarer leur dernier salaire selon une période de référence de leur choix, les salaires sont d'abord convertis en valeurs mensuelles, c'est à dire la période de référence la plus couramment utilisée dans l'enquête. Les salaires déclarés à la semaine ou à la journée sont convertis en valeurs mensuelles en multipliant les valeurs hebdomadaires et quotidiennes par le nombre de semaines et de jours travaillés au cours du mois précédent, respectivement. Lorsque les données sur les semaines et les jours travaillés sont absentes, les valeurs salariales sont multipliées par 4,33 (nombre de semaines dans un mois) et 22 (nombre de jours de travail dans un mois), respectivement. Cela signifie que l'on suppose que les travailleurs ont travaillé à temps plein au cours du mois précédent. En outre, moins de 0,05 % des travailleurs salariés, à l'exception de 2014 (4,4 %) et 2019 (0,5 %), déclarent leur dernier salaire selon une unité de temps inconnue. Le montant du salaire déclaré a été utilisé sans appliquer de facteur de conversion dans ce cas. Les salaires horaires ont été calculés en divisant les valeurs salariales mensuelles par le nombre d'heures travaillées la semaine précédant l'entretien, multiplié par 4,33. La question concernant le nombre d'heures travaillées par semaine renvoie à tous les emplois dans tous les cycles d'enquête jusqu'en 2018 et à l'emploi principal uniquement à partir du cycle 2019 de l'enquête. Pour des raisons de comparabilité, les travailleurs salariés exerçant deux emplois ont été exclus de l'analyse. Cela conduit à l'exclusion de moins de 0,5 % des travailleurs salariés chaque année. Toutes les valeurs de salaire horaire qui s'écartent de plus (ou moins) de 3 écarts types de la moyenne pour chaque année d'enquête sont identifiées comme des valeurs aberrantes et sont exclues de l'analyse. Les statistiques salariales se basent sur les salaires parmi la population des travailleurs salariés qui déclarent leur salaire au cours de l'enquête. La part des travailleurs salariés qui n'ont pas répondu à la question concernant le montant du salaire est passée d'environ 25 % en 2012 à environ 53 % en 2019.

GRAPHIQUE 3.5. Évolution des salaires mensuels et horaires réels, valeurs moyennes et médianes, 2012–19

Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

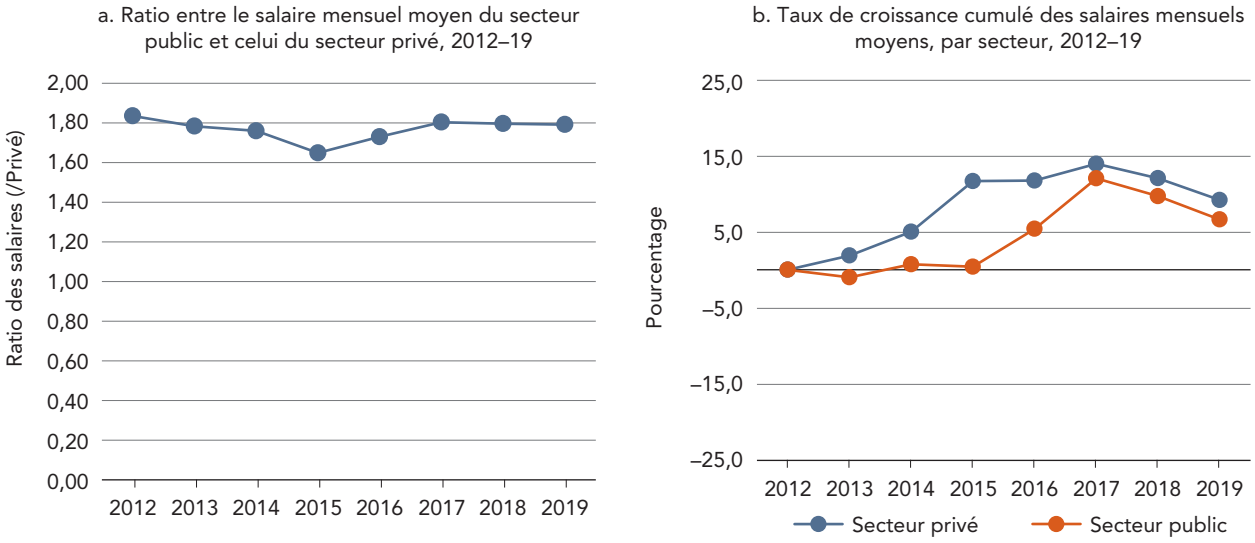
Les secteurs secondaire et des services paient, en moyenne, davantage que l'agriculture, mais l'écart salarial par secteur s'est réduit au fil du temps. En 2012, le salaire mensuel moyen était environ 54 % plus élevé dans le secteur secondaire que dans l'agriculture, et le secteur des services payait plus de deux fois plus que l'agriculture (123 %) (Graphique 3.6 panel a). Entre 2012 et 2015, l'écart salarial entre les secteurs a considérablement diminué et, depuis lors, il s'est élargi de façon modeste. En 2019, l'écart salarial était estimé à environ 48 % dans le secteur secondaire et à environ 93 % dans le secteur des services. La dynamique observée dans l'écart salarial est le sous-produit de deux facteurs. Le salaire mensuel moyen dans l'agriculture a augmenté plus rapidement jusqu'en 2017 et a ensuite moins diminué que dans les deux autres secteurs. Sur l'ensemble de la période (2012–19), les salariés agricoles ont connu un gain cumulé de leurs salaires moyens d'environ 16 %, tandis que les salariés du secteur secondaire ont affiché une hausse cumulée d'environ 11 %. En revanche, le salaire mensuel moyen dans le secteur des services est resté pratiquement au niveau de 2012 (Graphique 3.6, panel b).

GRAPHIQUE 3.6. Évolution des salaires mensuels moyens réels, par grand secteur industriel, 2012–19



Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

GRAPHIQUE 3.7. Évolution des salaires mensuels moyens réels, par secteur, 2012–19



Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

Les travailleurs dans l'administration publique et dans les sociétés publiques sont payés, en moyenne, davantage que les travailleurs du secteur privé et ont enregistré des augmentations de salaire plus importantes au fil du temps. Les salaires mensuels moyens des travailleurs ont été environ 1,8 fois plus élevés dans l'administration publique et les sociétés publiques que dans le secteur privé (Graphique 3.7 panel a). Après un ralentissement au lendemain de la révolution de 2011, les salaires mensuels moyens dans l'administration et les sociétés publiques ont commencé à augmenter rapidement jusqu'en 2017. Sur la période 2018–19, les salaires moyens ont diminué dans les secteurs privé et public (Graphique 3.7, panel b). L'augmentation globale des salaires mensuels moyens a été d'environ 9,2 % dans le secteur privé et d'environ 6,7 % dans l'administration et les sociétés publiques.

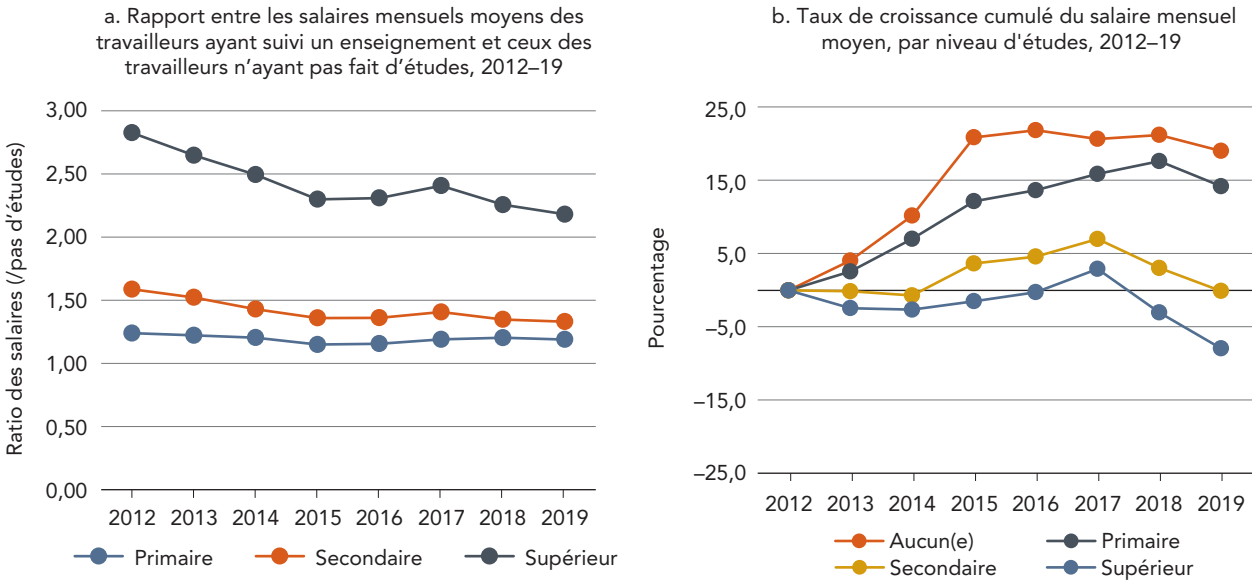
La prime salariale des travailleurs titulaires d'un diplôme universitaire a considérablement diminué. Comme prévu, le salaire mensuel moyen augmente avec le niveau de scolarité atteint par les travailleurs. Par exemple, en 2012, un travailleur ayant suivi des études supérieures a gagné, en moyenne, près de 2,8 fois le montant gagné par un travailleur n'ayant pas fait d'études, tandis qu'un travailleur ayant suivi des études secondaires a gagné environ 1,6 fois le montant gagné par un travailleur n'ayant pas fait d'études (Graphique 3.8 panel a). La dynamique salariale diffère considérablement selon le niveau d'études des travailleurs. Si les travailleurs qui n'ont jamais fait d'études ou qui ont achevé leur scolarité primaire ont d'abord obtenu des gains importants puis, plus récemment, des réductions modestes de leur salaire mensuel ; les travailleurs ayant suivi des études secondaires et, surtout, les travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur ont enregistré des gains modestes puis, plus récemment, des réductions importantes de leur salaire mensuel (Graphique 3.8 panel b). Le salaire mensuel moyen des travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur était inférieur de 8 % en 2019 par rapport à 2012. Les travailleurs ayant suivi des études secondaires ont bénéficié d'une augmentation des salaires moyens jusqu'en 2017, mais celle-ci a ensuite été annulée. Les travailleurs ayant achevé leur scolarité primaire ont bénéficié d'une augmentation cumulée de 14 pour cent, et les travailleurs n'ayant pas fait d'études ont bénéficié d'une croissance cumulée de plus de 19 pour cent. Ces tendances sont cohérentes avec un marché du travail caractérisé par une abondance de personnes ayant un niveau d'études secondaire et supérieure qui ne peuvent être absorbées en raison d'un manque de demande pour ce type de travailleurs, et beaucoup d'entre eux se retrouvent au chômage.[48]

ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE HOMMES ET FEMMES

Les disparités entre les hommes et les femmes quant à la participation au marché du travail sont en partie le sous-produit d'un processus de négociation entre les conjoints,

[48] Le reste du chapitre souligne que les retombées économiques de l'enseignement supérieur, en tenant compte des autres caractéristiques observables des travailleurs, ont diminué au fil du temps.

GRAPHIQUE 3.8. Évolution du salaire mensuel moyen réel, par niveau de scolarité, 2012–19



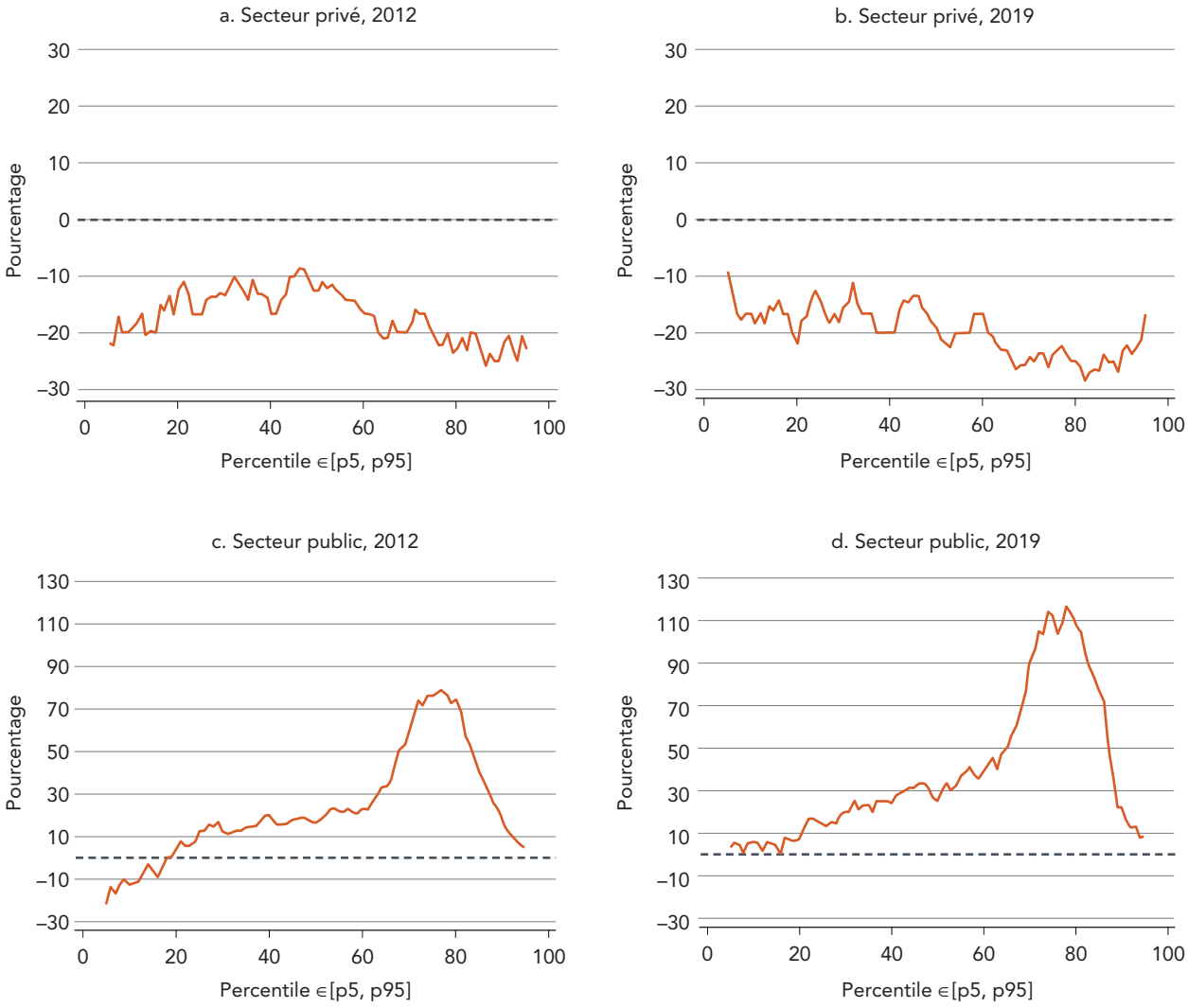
Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

dans lequel les disparités salariales et d'autres facteurs déterminent le pouvoir de négociation des hommes et des femmes au sein du ménage. Cette section examine l'existence d'écarts de rémunération entre hommes et femmes limitant ainsi l'analyse à la population des travailleurs salariés, qui, dans le cas de la Tunisie, représente environ 75 pour cent de la population active et plus de 85 pour cent des femmes actives. En Tunisie, les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'occuper un emploi salarié dans le secteur public (voir Tableau 3.1). Il existe des différences importantes dans le niveau d'études et la distribution entre les professions des hommes et des femmes qui travaillent dans les secteurs privé et public (voir chapitre 2). Par exemple, les femmes employées comme salariées sont, en moyenne, plus instruites que les hommes, et la proportion de femmes ayant suivi un enseignement supérieur est beaucoup plus élevée dans le secteur public que dans le secteur privé. La part des femmes ayant suivi un enseignement supérieur dans le secteur public a également augmenté au fil du temps. Chez les hommes, la part correspondante est restée constante dans le temps et est estimée être inférieure d'environ 30 points de pourcentage à celle des femmes. Dans le secteur privé, les femmes occupent principalement des emplois peu ou moyennement qualifiés, tandis que dans le secteur public, la plupart des femmes occupent des emplois hautement qualifiés. Pour tenir compte de ces différences considérables, l'analyse des écarts de rémunération entre hommes et femmes est menée séparément pour les salariés du secteur privé et ceux du secteur public.

Dans le secteur privé, les femmes gagnent, en moyenne, 0,83 dollar de l'heure pour 1 dollar de l'heure pour les hommes, et l'écart se creuse le long de la distribution des salaires. L'écart salarial inconditionnel entre hommes et femmes, qui permet de saisir les différences salariales sans tenir compte des différences de caractéristiques dans la masse d'hommes et de femmes actifs, indique qu'en moyenne en Tunisie en 2019, une femme travaillant dans le secteur privé gagnait environ 16 pour cent de moins par heure travaillée qu'un homme. L'écart salarial inconditionnel entre hommes et femmes dans les salaires horaires a augmenté le long de la distribution des salaires horaires, passant d'environ –16 pour cent parmi les 20 salaires les plus bas à environ –24 pour cent parmi les 20 salaires les plus hauts en 2019 (Graphique 3.9 panel b). En 2012, l'écart de rémunération entre hommes et femmes présentait une forme en U inversé, avec un minimum estimé à –13 % autour de la médiane (Graphique 3.9 panel a).

Dans le secteur public, les femmes gagnent, en moyenne, 46 % de plus que les hommes par heure de travail, et l'écart est plus de deux fois plus grand parmi les hauts revenus. Les femmes employées dans le secteur public ont gagné environ 9 % de plus par mois que les hommes en 2019. L'écart en faveur des femmes est amélioré - il était de 5 % en 2012. La différence inconditionnelle est considérablement plus importante pour le salaire horaire. Dans le secteur public en 2019, les femmes gagnaient

GRAPHIQUE 3.9. Écart inconditionnel du salaire horaire entre hommes et femmes, par quantile et par secteur, 2012 et 2019



Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

environ 46 % de plus que les hommes, et l'écart s'était creusé par rapport à 26 % en 2012. L'écart plus important entre les salaires horaires et les salaires mensuels est imputable aux différences dans le temps de travail. Les femmes employées dans le secteur public travaillent, en moyenne, moins d'heures que les hommes. L'écart se creuse le long de la distribution, et la prime en faveur des femmes s'est accrue au fil du temps (voir Graphique 3.9 panels c et d). En 2019, l'écart salarial inconditionnel entre hommes et femmes en matière de salaire horaire variait d'environ 3 % au 5e percentile à environ 25 % à la médiane. Il a culminé à plus de 110 % aux alentours du 75e percentile. Il est tombé à environ 80 % chez les travailleurs du 85e percentile.

En tenant compte de caractéristiques observables, l'analyse révèle qu'en 2019, les femmes employées dans le secteur privé ont gagné, en moyenne, environ 18,5 % de moins que les hommes par heure travaillée ; dans le secteur public, les femmes ont gagné 33 % de plus que les hommes par heure travaillée. Compte tenu des différences notables entre certaines caractéristiques des hommes et des femmes employés dans les secteurs public et privé, à savoir le niveau d'études et la profession, l'écart salarial inconditionnel n'est pas un bon indicateur de l'ampleur de la discrimination sur le marché du travail. Les femmes et les hommes qui travaillent dans le secteur public ou le secteur privé présentent un ensemble de caractéristiques qui les rendent plus ou moins productifs. Les écarts de

GRAPHIQUE 3.10. Décomposition de Oaxaca-Blinder : écart moyen de salaire horaire entre hommes et femmes, par secteur et caractéristiques, 2012–19

Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

salaire horaire conditionnels entre les hommes et les femmes, c'est-à-dire les écarts de salaire horaire obtenus après avoir tenu compte d'un ensemble de caractéristiques des travailleurs et estimés au moyen d'équations de salaire, sont rapportés en Graphique 3.10.[49] Les résultats indiquent que les femmes du secteur privé reçoivent un salaire horaire nettement inférieur à celui des hommes. L'écart a été estimé à environ 18,5 % en 2019, en moyenne, et a oscillé autour de ce niveau au fil du temps. Dans le secteur public, les femmes ont reçu une prime de salaire horaire d'environ 33 % en 2019, contre environ 18 % en 2012.

Une grande partie de l'écart moyen entre les hommes et les femmes dans le secteur public s'explique par les différences de caractéristiques des hommes et des femmes. Les estimations issues d'une double décomposition Blinder-Oaxaca indiquent dans quelle mesure les différences observées dans les salaires horaires entre les hommes et les femmes sont imputables à des différences dans les caractéristiques observables des deux groupes, c'est-à-dire la composante expliquée, et à des caractéristiques non observées ou à des traitements différents des hommes et des femmes, c'est-à-dire la composante inexpliquée

[49] Les régressions tiennent compte d'un polynôme du second degré pour l'âge, et de variables muettes individuelles pour les cohortes d'année de naissance, le niveau de scolarité, la région et la zone (résidence en milieu urbain ou rural), la profession, la branche et le secteur d'activité, autrement dit le domaine d'emploi dans le secteur public (administration publique, sociétés publiques) et dans le secteur privé (entreprise privée tunisienne ou étrangère ou mixte, entreprise familiale privée, etc.), le type de contrat (à durée déterminée, à durée indéterminée ou sans contrat) et l'affiliation à la sécurité sociale (Caisse nationale de sécurité sociale, autre ou sans affiliation).

(Graphique 3.10, panels a et b).[50] Dans le secteur public, les composantes expliquées et inexpliquées fonctionnent en sens inverse. Les différences de caractéristiques observables exercent un effet positif sur l'écart de salaire horaire entre les hommes et les femmes qui le renforce en faveur des femmes. Parmi les caractéristiques observables, le fait que les femmes dans le secteur public soient plus instruites que les hommes et qu'elles occupent des emplois à forte rémunération (cadres et spécialistes), fait pencher l'écart en faveur des femmes (Graphique 3.10 panel d). Ceci est conforme aux faits stylisés présentés au chapitre 2, selon lesquels les femmes dans le secteur public sont relativement plus concentrées dans les professions à forte rémunération et ont, en moyenne, un niveau d'études plus élevé. Le creusement de l'écart entre les hommes et les femmes au fil du temps est en grande partie imputable à l'amélioration de ces caractéristiques chez les femmes employées dans le secteur public par rapport aux hommes. En revanche, la composante inexpliquée a un effet négatif sur le salaire horaire, mais cet effet est modeste. Cette composante est associée à une structure salariale différente ou à des caractéristiques non observées qui rendraient, en moyenne, les hommes plus productifs que les femmes.

Dans le secteur privé, l'écart de rémunération entre hommes et femmes est en grande partie inexpliqué. Dans le secteur privé également, les deux composantes (expliquée et inexpliquée) vont dans des directions opposées la plupart des années (Graphique 3.10, panel b). La plus grande part de la différence de salaire horaire est attribuable à la composante inexpliquée qui exerce un effet négatif important sur la disparité entre les hommes et les femmes. Bien que la composante expliquée fasse passer la disparité entre les hommes et les femmes en zone positive la plupart des années, sa contribution est relativement faible et l'écart global entre les hommes et les femmes est négatif. Parmi les caractéristiques observables, les différences de niveau de scolarité et de profession contribuent positivement, tandis que les différences démographiques, en particulier une plus grande proportion d'hommes actifs dans les zones rurales et à des âges supérieurs à 45 ans, exercent un effet négatif important sur l'écart salarial.

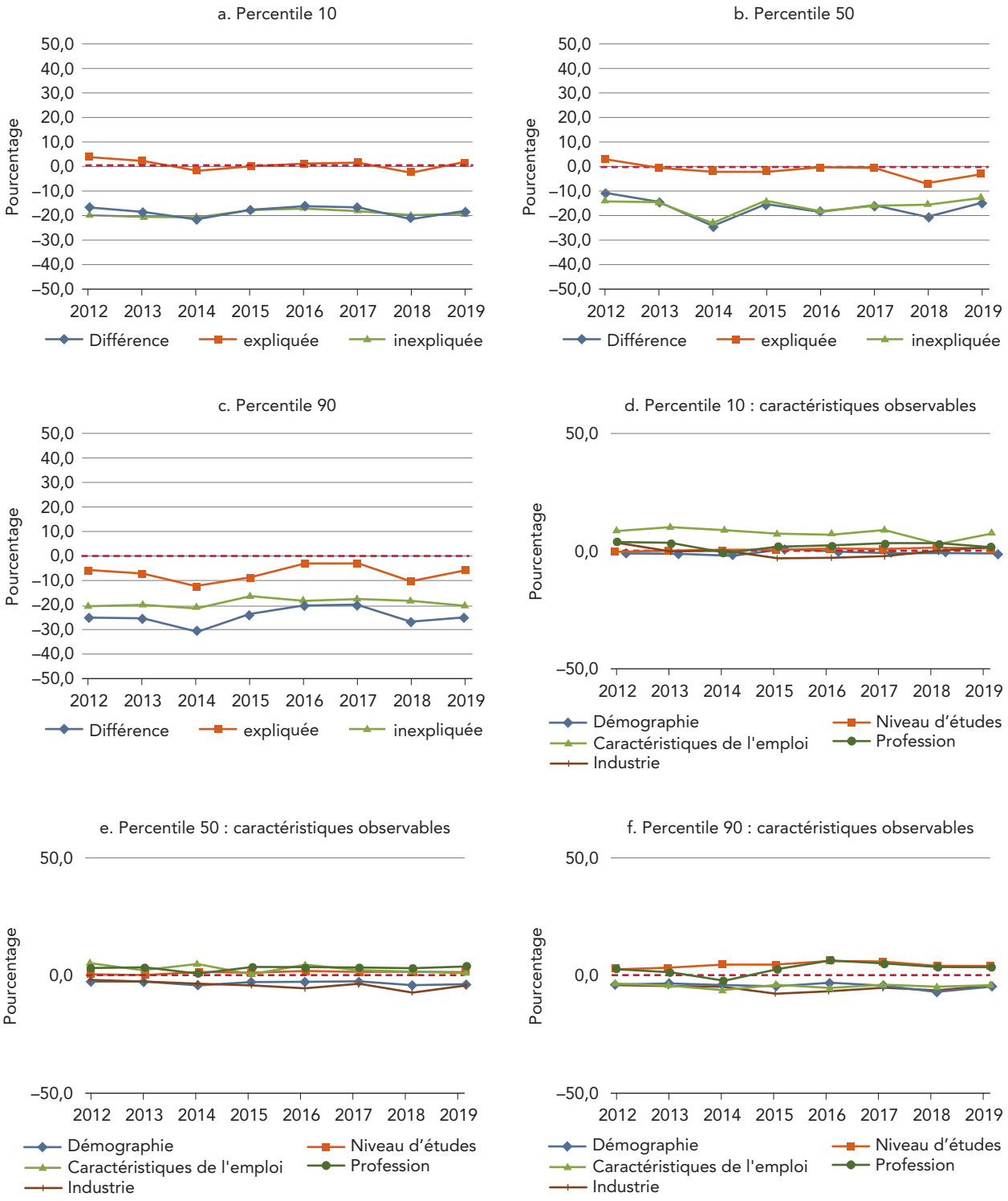
Dans le secteur privé, l'écart de salaire horaire conditionnel entre les hommes et les femmes passe d'environ –16 % en bas de l'échelle à plus de –25 % en haut de l'échelle.[51] Dans le secteur privé, la grande majorité de la différence de salaire horaire entre les hommes et les femmes est concentrée dans la moitié supérieure de la distribution (Graphique 3.11 panels a, b et c). Il était estimé à –15,6 % au 10e centile, –14,7 % à la médiane et –24,9 % au 90e centile en 2019. En 2012–19, il a diminué dans la partie inférieure et augmenté dans la partie médiane, tandis qu'il est resté à peu près constant dans la partie supérieure. Les résultats de la décomposition de ce secteur montrent que les composantes expliquées et inexpliquées opèrent dans des directions opposées à la base, alors qu'elles poussent toutes deux la disparité entre les hommes et les femmes en territoire négatif à la médiane, en particulier ces dernières années, et au sommet (Graphique 3.11 panels d, e et f). La composante inexpliquée contribue le plus à la disparité entre les hommes et les femmes tout au long de la distribution et particulièrement au bas de l'échelle. Les caractéristiques de l'emploi, suivies de la profession et du niveau de scolarité, sont les principaux facteurs de l'effet en faveur des femmes de la composante expliquée en bas de l'échelle. Au milieu et au sommet de la distribution, les différences entre les hommes et les femmes dans les caractéristiques de l'emploi, le secteur industriel et les différences démographiques font pencher la disparité entre les hommes et les femmes en faveur des hommes, et l'effet positif que jouent le niveau de scolarité et la profession est trop modeste pour annuler l'effet des autres caractéristiques.

Dans le secteur public, les disparités entre les hommes et les femmes sont les plus faibles aux extrémités de la distribution et augmentent au milieu, selon un modèle en U inversé. En 2019, au 10e centile, l'écart de salaire horaire conditionnel était estimé à environ 6 %, en territoire positif par rapport à 2012 (–9,6 %), à environ 36,0 % au niveau de la médiane (contre 17,8 % en 2012) et à environ 20,4 % au 90e centile (similaire à l'écart observé en 2012, 19,2 %) (voir Graphique 3.12, panels a, b et c). Au bas de l'échelle et à la médiane, les deux composantes

[50] La décomposition de Blinder-Oaxaca est utilisée pour évaluer dans quelle mesure les différences de salaires horaires entre les hommes et les femmes sont imputables à des différences dans les caractéristiques observées et non observées des deux groupes. L'effet associé à la première différence constitue la composante expliquée du différentiel, également appelée effet de caractéristiques, de composition ou de dotation, en ce sens qu'elle reflète la partie du différentiel associée aux différences de groupe dans les attributs individuels observables (par exemple, le niveau de scolarité, le secteur d'activité, l'industrie, la profession). L'effet lié à la deuxième différence est appelé la composante inexpliquée. Il s'agit de la partie de l'écart salarial qui résulte de l'évaluation différenciée des caractéristiques des femmes et des hommes sur le marché du travail, en raison de différences dans les caractéristiques non observables ou de structures de rémunération inégales entre les deux groupes.

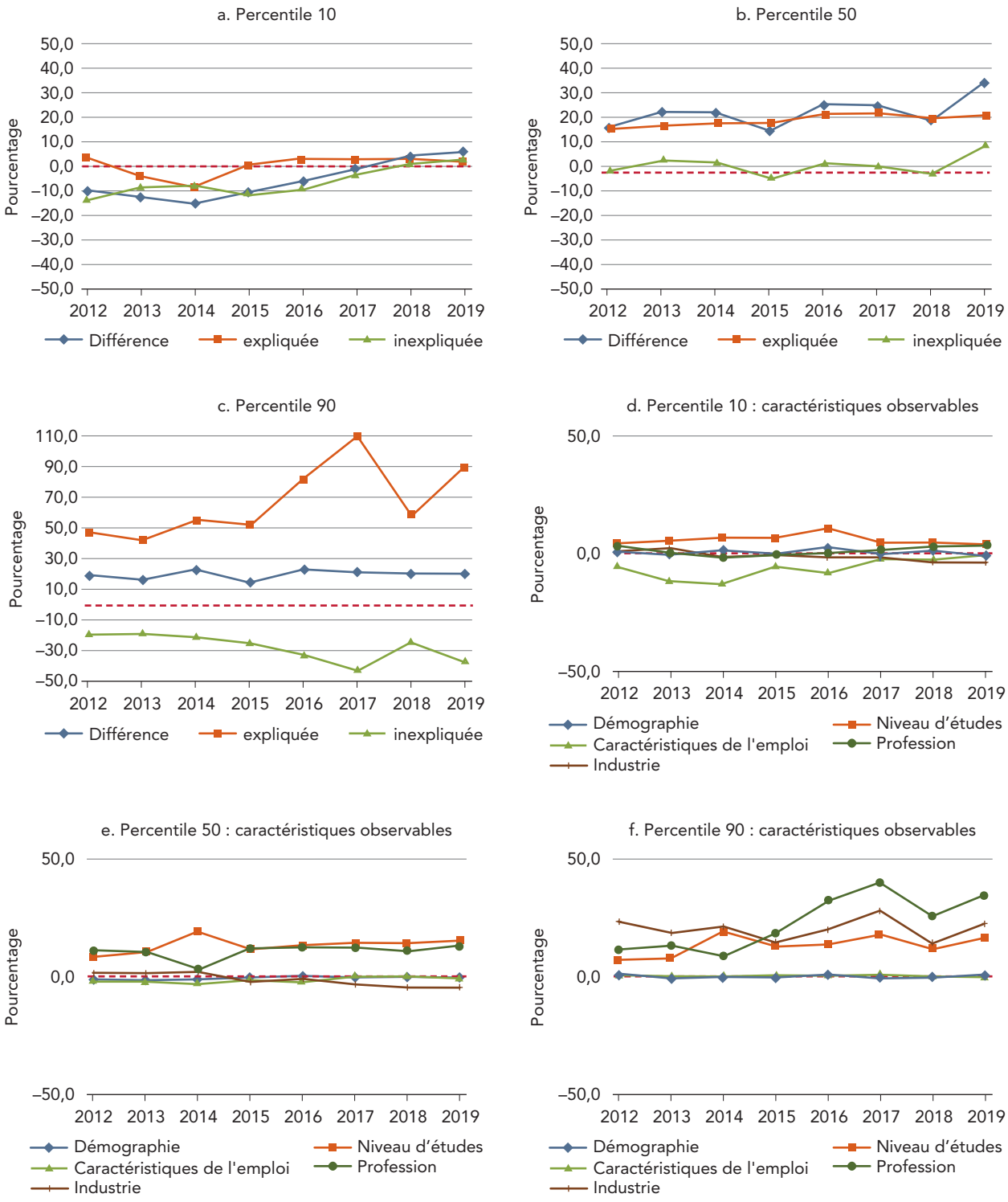
[51] Pour décortiquer la disparité entre les hommes et les femmes le long de la distribution, une régression quantile inconditionnelle est estimée à des percentiles sélectionnés à l'aide de la commande rifreg dans Stata.

GRAPHIQUE 3.11. Décomposition de Oaxaca-Blinder : écart de salaire horaire entre hommes et femmes aux percentiles sélectionnés, secteur privé, 2012–19



Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

GRAPHIQUE 3.12. Décomposition de Oaxaca-Blinder : écart de salaire horaire entre hommes et femmes aux percentiles sélectionnés, secteur public, 201 219



Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

exercent un effet positif (en faveur des femmes) sur l'écart de rémunération entre hommes et femmes. Pendant ce temps, au sommet, la composante inexpliquée joue un effet négatif, mais l'ampleur de l'effet n'est pas suffisamment importante pour annuler l'effet positif des caractéristiques observables pour les femmes. En outre, au sommet et à la édiane, la composante expliquée joue le rôle majeur, et, dans la tranche inférieure de la distribution, la composante inexpliquée contribue à 60 % de l'écart de rémunération entre hommes et femmes. Comme dans le cas de la moyenne, les différences de niveau de scolarité et de profession sont les principaux moteurs de l'effet positif de la composante expliquée à chacun des percentiles sélectionnés, et les différences de composition du secteur d'activité exercent un effet positif uniquement au sommet (Graphique 3.12 panels d, e et f).

Dans l'ensemble, ces résultats suggèrent que, dans le secteur privé, l'écart salarial en faveur des hommes est, dans une certaine mesure, imputable à des différences systématiques dans les emplois auxquels les femmes ont accès, et que le niveau d'études plus élevé des femmes ne suffit pas à compenser ces obstacles. Le principal facteur à l'origine de l'écart de rémunération entre hommes et femmes dans le secteur privé reste toutefois lié à des différences de caractéristiques non observables ou à la structure de rémunération, autrement dit à une structure de rémunération inégale en défaveur des femmes. En revanche, les femmes du secteur public bénéficient d'une prime salariale par rapport aux hommes grâce aux dotations nettement plus productives des femmes et même si la composante inexpliquée joue en faveur des hommes au sommet de la distribution.

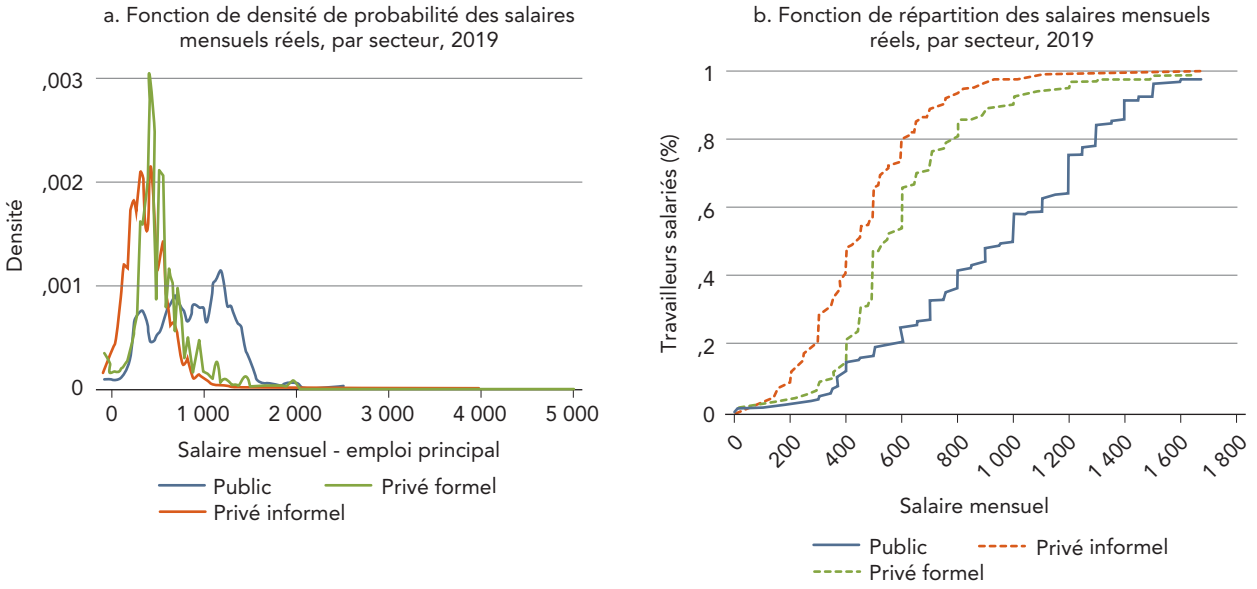
Les bas salaires des femmes dans le secteur privé peuvent réduire les incitations des femmes à rejoindre la population active. Les femmes continueront probablement à assumer la majeure partie de la charge du ménage dans les tâches ménagères et les soins à la famille en raison de la division sexuelle des rôles assignés par la société aux hommes et aux femmes (Banque mondiale 2021a). Ces activités entrent en concurrence avec le temps que les femmes consacrent au travail sur le marché de l'emploi. L'écart salarial est susceptible d'empêcher certaines femmes d'entrer sur le marché du travail ou de les pousser à rechercher des carrières moins compétitives, moins rémunératrices et offrant une plus grande flexibilité au travail. La réduction et l'élimination de l'écart de rémunération entre hommes et femmes dans le secteur privé peuvent aider à accroître la participation des femmes et contribuer à promouvoir une croissance inclusive et à réaliser le plein potentiel de l'économie, en particulier chez les femmes peu instruites. Par ailleurs, la ségrégation professionnelle et la division sexuelle des rôles assignés par la société aux hommes et aux femmes peuvent contribuer à creuser l'écart de rémunération entre hommes et femmes. Les données du dernier cycle effectué de l'Enquête Nationale sur l'Emploi montrent qu'en 2017, les femmes et les hommes avaient tendance à travailler dans des secteurs différents de l'économie. L'industrie manufacturière (textiles, produits mécaniques et équipements électriques), le commerce et les services sociaux et culturels sont les trois principaux secteurs d'emploi des femmes dans le secteur privé, tandis que la construction, l'agriculture et le commerce dominent chez les hommes dans le secteur privé. Les différences entre les hommes et les femmes dans le travail dans le secteur industriel, la profession et la taille de l'entreprise contribuent à creuser l'écart de rémunération.

DISPARITÉS SALARIALES ENTRE LES SECTEURS

Les travailleurs employés dans les secteurs public et privé présentent des caractéristiques observables différentes, tout comme les travailleurs formels et informels employés dans le secteur privé. Cette section étudie l'existence d'écarts salariaux entre les travailleurs salariés du secteur public et du secteur privé et l'existence d'écarts salariaux entre les travailleurs formels et informels conditionnés par un ensemble de caractéristiques individuelles et professionnelles observables.

Les travailleurs du secteur privé formel (informel) ont gagné, en moyenne, 0,65 $ (0,50 $) pour 1,00 $ gagné par les travailleurs du secteur public en 2019. Les écarts de salaires moyens inconditionnels entre les salariés du secteur public et ceux du secteur privé étaient considérables et, dans le secteur privé, entre les salariés du secteur formel et ceux du secteur informel. La densité des salaires mensuels des salariés employés dans le secteur public a été déplacée vers la droite de la densité des salaires mensuels des travailleurs du secteur privé, et il n'y a qu'un chevauchement partiel (Graphique 3.13- panel a). Une plus grande proportion de travailleurs du secteur public recevaient donc des salaires élevés par rapport aux travailleurs du secteur privé. En revanche, la fonction de densité des travailleurs formels et informels du secteur privé montre un chevauchement important. La densité des salaires des travailleurs informels s'est légèrement déplacée vers la gauche de la densité des travailleurs formels. Une part plus importante des travailleurs salariés informels gagne de faibles salaires par rapport aux travailleurs salariés formels. Le salaire mensuel médian

GRAPHIQUE 3.13. Fonctions de densité de probabilité et de répartition des salaires mensuels réels, par secteur, 2019



Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.
Remarque : Les fonctions de répartition sont tronquées au 99e centile.

des travailleurs du secteur public est d'environ 1 000 TD, contre environ 540 TD et 435 TD pour les salariés du secteur formel et informel, respectivement. Les grandes différences sont évidentes si l'on examine les fonctions de distribution cumulative, qui indiquent la proportion de travailleurs salariés dont les salaires tombent en dessous d'un niveau donné, illustrées dans le Graphique 3.13 panel b. Par exemple, moins de 25 pour cent des salariés du secteur public ont un salaire de 600 DT ou moins, alors que le pourcentage est d'environ 67 pour cent et 80 pour cent dans le cas des salariés du secteur formel et informel.

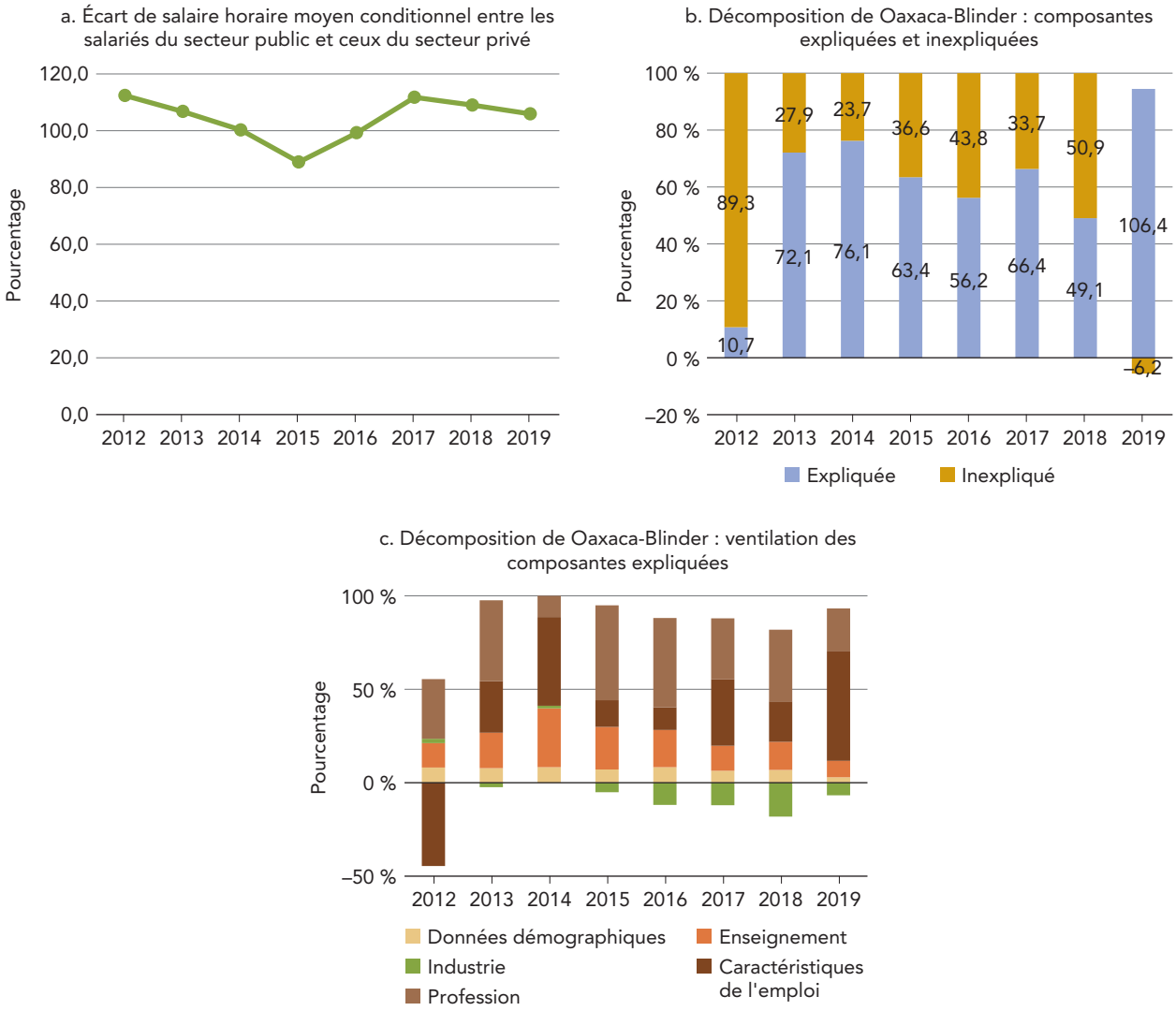
ÉCARTS SALARIAUX CONDITIONNELS ENTRE LES TRAVAILLEURS DU SECTEUR PUBLIC ET CEUX DU SECTEUR PRIVÉ

En 2019, conditionné aux caractéristiques observables, les salariés employés dans le secteur public ont gagné, en moyenne, plus de deux fois plus que les salariés du secteur privé par heure travaillée. Il existe des différences considérables entre les travailleurs salariés employés dans les secteurs public et privé, notamment en ce qui concerne le sexe, l'âge, le niveau de scolarité, la situation géographique, l'industrie et la profession. Il est donc crucial d'étudier l'existence d'écarts salariaux tout en tenant compte des caractéristiques observables. Les écarts de salaire horaire conditionnels sont estimés au moyen d'équations de salaire et sont indiqués dans le tableau suivant Graphique 3.14, panel a.[52] Les résultats indiquent qu'en 2019, les travailleurs salariés du secteur public ont été payés, en moyenne, plus de deux fois le montant payé par heure travaillée aux travailleurs du secteur privé. L'écart salarial horaire estimé entre le secteur public et le secteur privé est passé d'environ 112 % en 2012 à 89 % en 2015, puis a augmenté pour atteindre environ 106 % en 2016–19.

Une majeure partie de l'écart moyen des salaires horaires entre le secteur public et le secteur privé s'explique par les différences de caractéristiques des salariés employés dans les deux secteurs. Les estimations issues d'une double décomposition de Oaxaca-Blinder indiquent que la composante expliquée contribue pour toutes les années, sauf 2012, à hauteur de 50 % ou plus à l'écart estimé (Graphique 3.14 panel b). Les différences de caractéristiques observables exercent un effet positif sur l'écart de salaire horaire qui le renforce en faveur des travailleurs du secteur public. Parmi les caractéristiques observables, le type de profession et les autres caractéristiques de l'emploi

[52] Les régressions tiennent compte d'un polynôme du second degré pour l'âge, et de variables muettes individuelles pour les cohortes d'année de naissance, le niveau de scolarité, la région et la zone (résidence en milieu urbain ou rural), la profession, la branche et le secteur d'activité, autrement dit le domaine d'emploi dans le secteur public (administration publique, sociétés publiques) et dans le secteur privé (entreprise privée tunisienne ou étrangère ou mixte, entreprise familiale privée, etc.), le type de contrat (à durée déterminée, à durée indéterminée ou sans contrat) et l'affiliation à la sécurité sociale (Caisse nationale de sécurité sociale, autre ou sans affiliation).

GRAPHIQUE 3.14. Décomposition de Oaxaca-Blinder : écart de salaire horaire moyen, salariés des secteurs public et privé, 2012–19



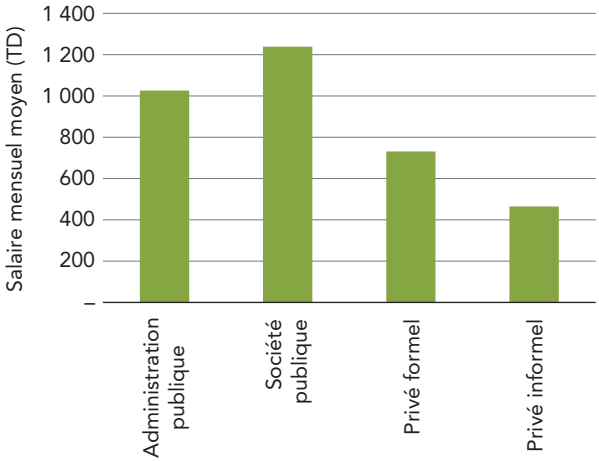
Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

semblent jouer le rôle le plus important, suivis par le niveau de scolarité (Graphique 3.14 panel c). On constate également des caractéristiques non observables ou une prime salariale en faveur des travailleurs du secteur public.

JEUNES DIPLÔMÉS UNIVERSITAIRES : CHÔMAGE ET PRIME SALARIALE DANS LE SECTEUR PUBLIC

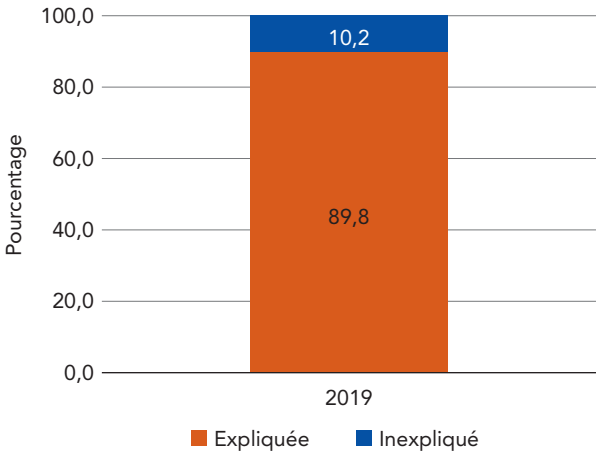
En 2019, le salaire mensuel moyen d'un jeune de 25 à 34 ans, titulaire d'un diplôme universitaire et employé dans l'administration publique était estimé à environ 1 030 TD, ce qui se compare à environ 1 244 TD dans le cas des sociétés publiques et à 734 TD et 466 TD dans le cas d'un employé formel et informel du secteur privé, respectivement (Graphique 3.15). Un diplômé universitaire peut donc s'attendre à gagner, en moyenne, environ 40 % de plus en tant que fonctionnaire qu'un employé formel du secteur privé et 1,2 fois le montant t que gagnent les employés informels. L'écart entre les salaires horaires était encore plus important, car les employés du secteur public ont tendance à travailler moins longtemps que les employés du secteur privé. Le salaire horaire moyen d'un diplômé universitaire de 25 à 34 ans a été estimé à environ 8,0 TD dans l'administration publique et à 3,8 TD et 2,7 TD en tant qu'employé formel et informel dans le secteur privé, respectivement. Cela s'ajoute aux indemnités, à la sécurité

GRAPHIQUE 3.15. Écart salarial mensuel moyen inconditionnel, par secteur, tranche d'âge des 25–34 ans diplômés de l'enseignement supérieur, 2019



Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

GRAPHIQUE 3.16. Décomposition de Oaxaca-Blinder : écart de salaire horaire moyen entre les salariés de 25 à 34 ans titulaires d'un diplôme universitaire et employés dans le secteur public et le secteur privé, 2019



Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

de l'emploi et aux politiques de congés plus favorables que le secteur public offre (voir Encadré 3.1).

Parmi les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, le secteur public paie, en moyenne, environ 120 % de plus par heure travaillée que le secteur privé. Étant donné que les travailleurs employés dans le secteur public et le secteur privé diffèrent considérablement en termes de caractéristiques observables, les écarts salariaux conditionnels sont un meilleur indicateur pour savoir si le travail dans le secteur public propose un salaire horaire plus élevé que le travail dans le secteur privé. En 2019, les salariés de 25 à 34 ans titulaires d'un diplôme universitaire et employés dans le secteur public, qui comprend l'administration publique et les sociétés publiques, ont été payés, en moyenne, environ 120 % de plus par heure travaillée par rapport aux travailleurs du secteur privé. Ce chiffre est légèrement supérieur à l'écart moyen estimé parmi tous les travailleurs salariés (estimé à 106 % en 2019).

Cet écart est en grande partie imputable à des différences dans les caractéristiques observables. La double décomposition de Oaxaca-Blinder de l'écart de salaire horaire conditionnel indique qu'environ 90 % de la différence est imputable à des différences dans les caractéristiques observées. Les caractéristiques qui comptent le plus pour expliquer l'écart salarial sont la profession, le type de contrat, le lieu de travail et l'accès à la sécurité sociale. Ainsi, les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur ont plus de chances d'accéder à des emplois présentant des caractéristiques spécifiques positivement corrélées aux salaires dans le secteur public par rapport au secteur privé. Bien qu'il existe également des caractéristiques non observables et une prime salariale en faveur des travailleurs salariés du secteur public, cette composante contribue à hauteur de 10 % environ à l'écart salarial (Graphique 3.16). Cela soulève la question de savoir si les attentes d'un salaire plus élevé en tant que fonctionnaire, en grande partie attribuables aux caractéristiques des emplois concernés, font augmenter le salaire d'acceptation des jeunes diplômés universitaires et les incitent à postuler un emploi dans le secteur public en attendant.[53] La question est donc de savoir ce que pourraient faire les jeunes ayant obtenu le même niveau d'études que les fonctionnaires.

Près d'un jeune de 25–34 ans sur deux employé dans l'administration publique en 2015 a obtenu un certificat d'études supérieures. Parmi eux, 17,2 pour cent avaient un diplôme en sciences humaines, contre 12,5 pour cent dans le secteur privé, suivis par 16,2 pour cent ayant un

[53] Il est difficile de fournir des preuves directes concernant la durée de l'attente pour décrocher un emploi dans l'administration publique, car il faudrait des données sur le nombre de demandes d'emploi et les postes à pourvoir pour pouvoir construire des mesures de l'ampleur de la « file d'attente » comme nombre de candidats par offre d'emploi. Un exemple en est l'étude de Krueger (1988), qui constate que le taux de candidature aux emplois au fédéral aux États-Unis augmente à mesure que le ratio entre les revenus du gouvernement et ceux du secteur privé s'accroît, bien que ce taux ne soit pas lié au niveau relatif des avantages sociaux.

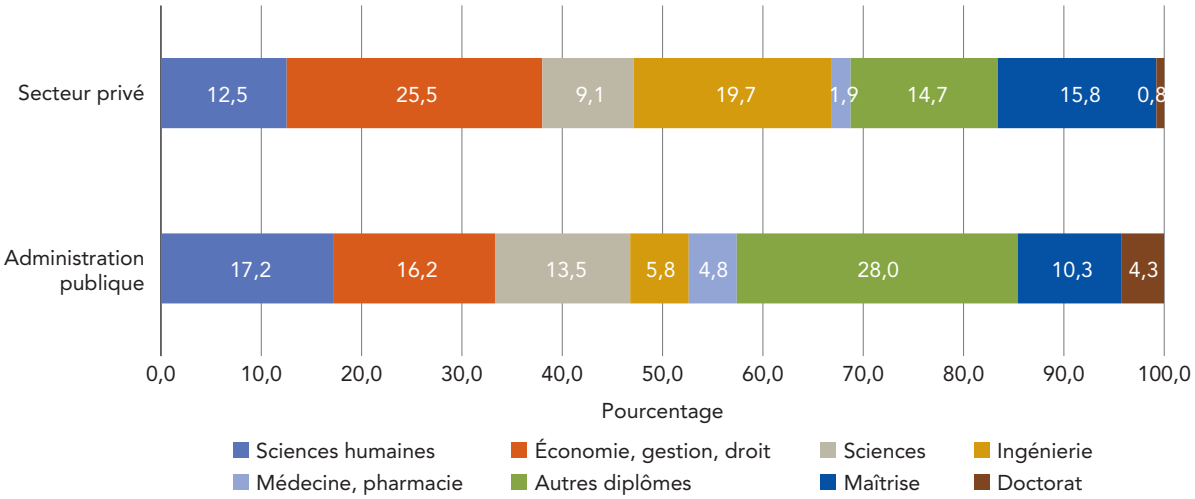
diplôme en économie, en gestion ou en droit, ce qui est nettement inférieur au même groupe (25,5 pour cent) dans le secteur privé (Graphique 3.17). La part des ingénieurs, à 5,8 %, était trois fois plus faible dans l'administration publique que dans le secteur privé (19,7 %), tandis que la part des jeunes ayant un diplôme en médecine ou en pharmacie était environ deux fois plus importante dans l'administration publique que dans le secteur privé (4,8 % contre 1,9 %). La part des jeunes titulaires d'une maîtrise était estimée à 10,3 % dans l'administration publique et à 15,8 % dans le secteur privé, tandis que la part des employés titulaires d'un doctorat était environ quatre fois plus importante dans l'administration publique (4,3 % contre 0,8 %).

Moins d'un diplômé universitaire sur deux ne travaillant pas comme fonctionnaire est employé, et environ un sur quatre occupe un emploi salarié formel dans une société publique ou dans le secteur privé. Environ 46 % des jeunes de 25 à 34 ans titulaires d'un diplôme universitaire et ne travaillant pas comme fonctionnaires avaient un emploi en 2015. De ce groupe, près de 55 % étaient employés dans des sociétés publiques (17 %) ou de façon formelle dans le secteur privé (38 %) (Graphique 3.18 panel a). Environ 29,2 % étaient des employés informels, et le reste était réparti de manière à peu près égale entre les employeurs et les travailleurs à leur compte, plus un résiduel de 1,8 % de travailleurs familiaux non rémunérés. Il est difficile de savoir si certains des jeunes ne travaillant pas pour l'administration publique considéraient leur emploi comme une solution temporaire en attendant de décrocher leur emploi de rêve dans le secteur public ou bien comme une bonne solution adéquate. La distribution par quintile des dépenses des ménages par habitant indique que la part des travailleurs informels, en particulier les employés informels et les travailleurs familiaux non rémunérés, est considérablement plus importante dans la tranche inférieure de la distribution (Graphique 3.18 panel b). Il n'est pas exclu qu'une partie des jeunes qui appartiennent à des ménages moins aisés travaillent dans le secteur privé, en attendant de pouvoir accéder à un emploi dans l'administration publique.

Les autres sont soit au chômage, soit inactifs, et leur incidence est plus importante dans la tranche inférieure de la distribution. Parmi les diplômés universitaires qui n'étaient pas employés dans l'administration publique en 2015, environ 46 % avaient un emploi ailleurs, et les 54 % restants étaient soit au chômage (39,6 %), soit inactifs (13,9 %) (Graphique 3.19). Les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur appartiennent principalement à la classe moyenne et supérieure et, par conséquent, la distribution des jeunes chômeurs et inactifs est également orientée vers la partie moyenne et l'extrémité supérieure de la distribution. Le taux de jeunes chômeurs ou inactifs, par quintile de la distribution des dépenses des ménages par habitant, a diminué d'environ 72 pour cent dans le quintile le plus bas à environ 40 pour cent dans le quintile le plus haut.

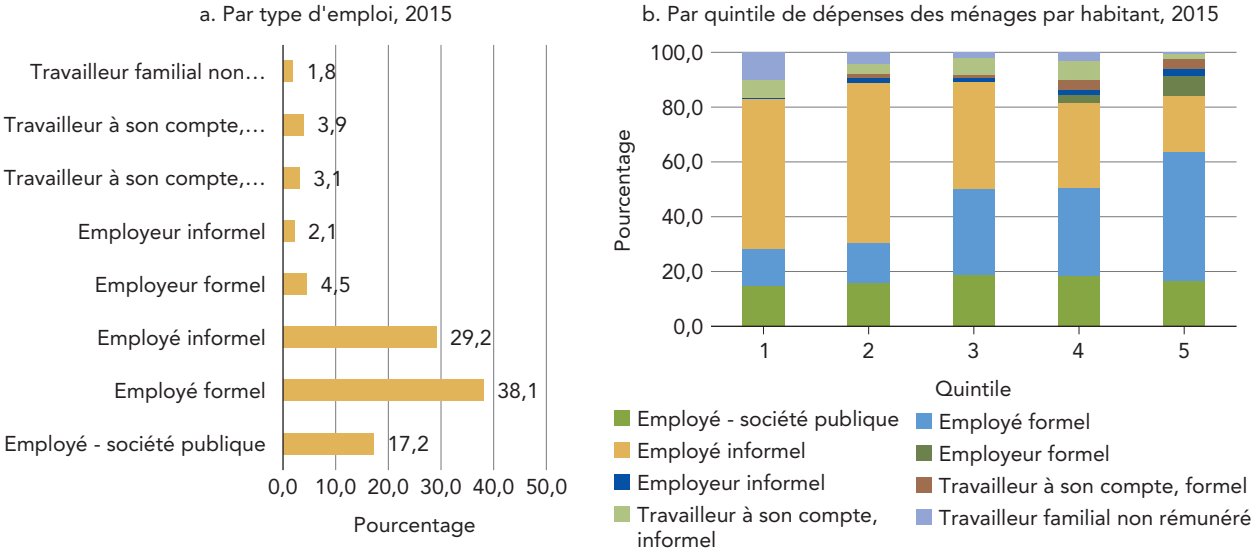
Les diplômés universitaires au chômage ou inactifs vivent chez leurs parents ou, dans le cas des femmes, sont mariés à

GRAPHIQUE 3.17. Jeunes de 25 à 34 ans diplômés de l'enseignement supérieur, employés dans l'administration publique et dans le secteur privé, par type de diplôme, 2015



Source : Sur la base des données de l'Enquête sur le Budget des Ménages (EBM) de 2015, INS.

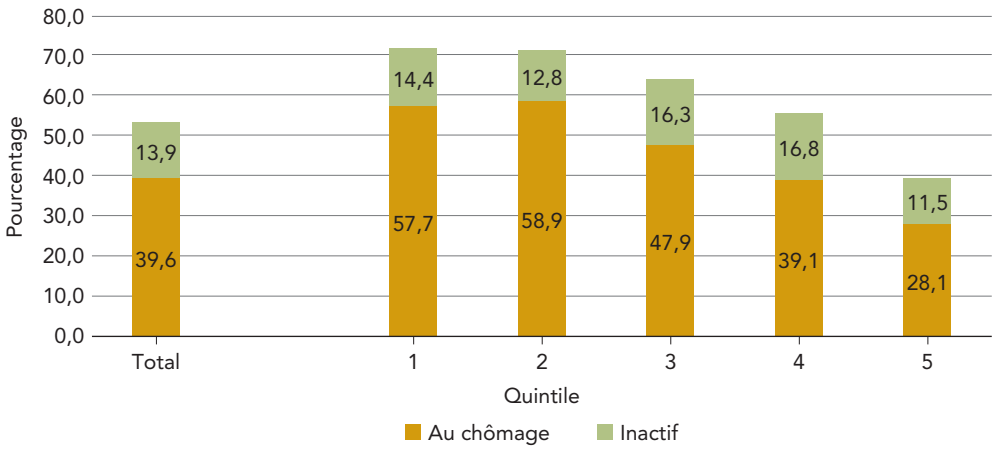
GRAPHIQUE 3.18. Profils des jeunes de 25 à 34 ans diplômés de l'enseignement supérieur, employés en dehors de l'administration publique, par type d'emploi et quintile de dépenses des ménages par habitant, 2015



Source : Sur la base des données de l'Enquête sur le Budget des Ménages (EBM) de 2015, INS.

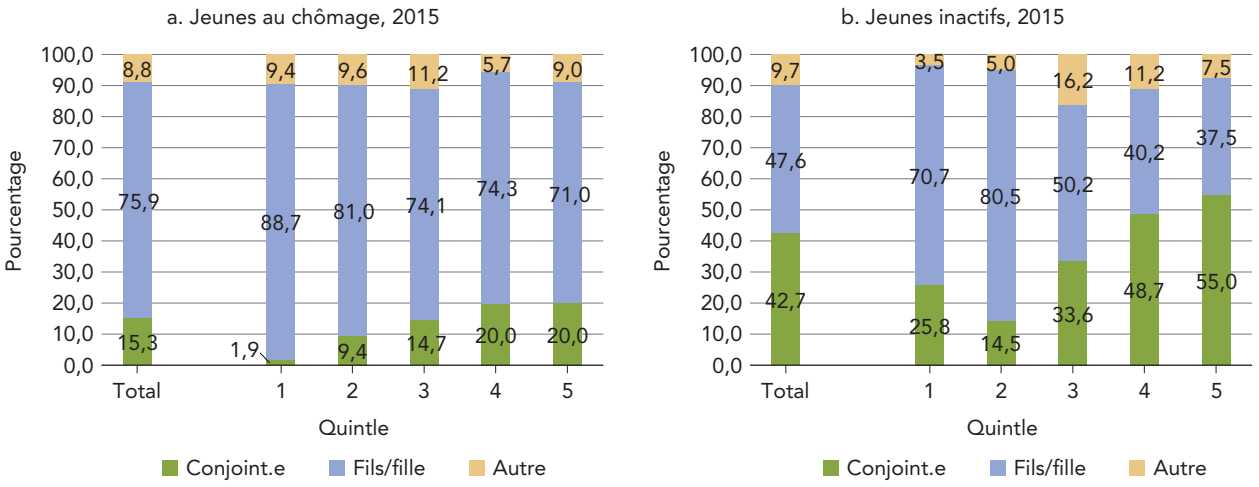
un homme qui travaille. La majorité des jeunes chômeurs vivent avec leur ménage d'origine (environ 76 %), et la part diminue progressivement du bas de l'échelle (88,7 %) au haut de l'échelle (71,0 %) en faveur des conjoints (Graphique 3.20 panel a). La masse de jeunes inactifs est répartie de façon plus égale entre ceux qui vivent chez leurs parents (47,6 %) et ceux qui vivent avec leur conjoint (42,7 %) (Graphique 3.20, panel b). Cela est attribuable en grande partie par la composition par âge et sexe de la masse de jeunes inactifs diplômés de l'enseignement supérieur, qui comprend une part plus importante de femmes, en particulier des femmes au début de la trentaine parmi la masse de jeunes chômeurs. La part des conjoints culmine au sommet de la distribution : 55,0 pour cent par rapport à 25,8 pour cent dans le quintile inférieur, tandis que la part des enfants évolue dans le sens opposé, passant de 70,7 pour cent à 37,5 pour cent (Graphique 3.20 panel b). La plupart des jeunes chômeurs se plaignent du manque

GRAPHIQUE 3.19. Part des jeunes chômeurs et inactifs de 25 à 34 ans diplômés de l'enseignement supérieur, par quintile des dépenses des ménages par habitant, 2015



Source : Sur la base des données de l'Enquête sur le Budget des Ménages (EBM) de 2015, INS.

GRAPHIQUE 3.20. Distribution des jeunes chômeurs et inactifs de 25 à 34 ans diplômés de l'enseignement supérieur, par quintile des dépenses des ménages par habitant et par rapport au chef de ménage, 2015

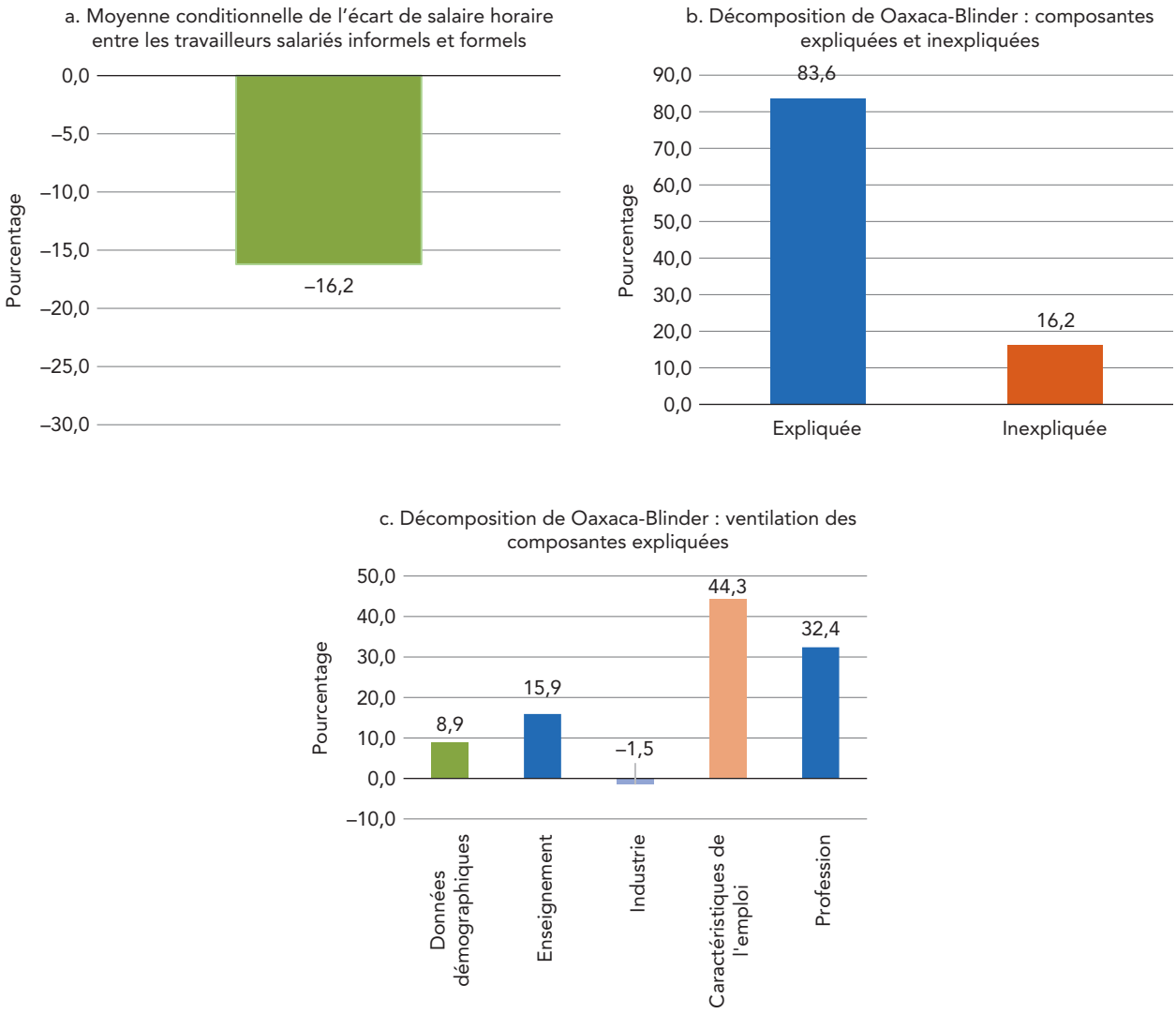


Source : Sur la base des données de l'enquête sur le budget des ménages (EMNVB) de 2015, INS.

d'emplois, tandis que les jeunes inactifs déclarent que les tâches ménagères sont la raison pour laquelle ils et elles ne s'investissent pas sur le marché du travail. Cela peut être lié au fait que les femmes ont tendance à assumer la plus grande partie de la charge des responsabilités ménagères lorsqu'elles se marient. La grande majorité des jeunes chômeurs et inactifs n'ont jamais travaillé auparavant (plus de 78 % et 71 %, respectivement), et ceux qui ont travaillé dans le passé ne l'ont fait que pour de courtes périodes, généralement jusqu'à six mois au cours de l'année précédant l'enquête.

La création d'emplois adéquats en quantité limitée dans le secteur privé, la division sexuelle des rôles assignés par la société aux hommes et aux femmes et une prime salariale importante dans le secteur public sont des causes plausibles du taux élevé de périodes sans emploi observé chez les diplômés universitaires. Les données à notre disposition ne permettent pas de répondre de manière définitive à la question de savoir pourquoi plus d'un diplômé universitaire de 25 à 34 ans sur 2 est à la recherche d'un emploi ou inactif. Néanmoins, les éléments illustrés ci-dessus permettent de corroborer certaines hypothèses. Premièrement, les jeunes inactifs titulaires d'un diplôme universitaire sont principalement des femmes de 20 à 30 ans, mariées à des hommes qui travaillent, appartenant à la classe moyenne et vivant dans des ménages aisés. Le statut d'inactivité est probablement attribuable au rôle que les femmes jouent dans le ménage lorsqu'elles se marient, ainsi qu'à la création limitée d'emplois adéquats dans le secteur privé pour les diplômés universitaires. Deuxièmement, les diplômés sans emploi sont en grande partie des jeunes hommes vivant chez leurs parents, l'incidence est considérable dans la tranche inférieure de la distribution. Cela peut indiquer que la principale raison des taux de chômage élevés est la rareté des emplois adéquats dans le secteur privé, ainsi que l'espoir d'accéder à des emplois à forte rémunération dans le secteur public. La plus grande incidence du chômage à la base de la distribution peut s'expliquer par l'emploi des membres du ménage dans l'administration publique. Les estimations d'une régression multinomiale indiquent qu'après avoir tenu compte d'autres caractéristiques, l'emploi des membres du ménage de 35 ans ou plus dans le secteur public est positivement corrélé avec la probabilité que les diplômés universitaires travaillent dans l'administration publique. Les explications possibles de ces effets peuvent inclure des facteurs d'attraction et de répulsion. Dans le premier cas, la présence d'un fonctionnaire dans le ménage peut inciter davantage à participer aux concours. Dans le second cas, la présence d'un membre du ménage employé dans le secteur public peut augmenter les chances d'être embauché dans le secteur public grâce à un effet de réseau. Sur la base d'entretiens qualitatifs, Brockmeyer, Khatrouch et Raballand (2015) affirment qu'avant la révolution de 2011, le système de recrutement de la fonction publique fonctionnait bien, malgré des interférences occasionnelles en faveur de candidats bénéficiant du soutien du parti politique dominant ; le système s'est détérioré par la suite. L'amnistie générale de 2011 et les dispositions exceptionnelles adoptées en 2011/12, qui ont permis le recrutement direct, ainsi que la régularisation des travailleurs contractuels et temporaires entre 2011 et 2014 peuvent avoir contribué à favoriser les candidats ayant de « bonnes relations » plutôt

GRAPHIQUE 3.21. Décomposition de Oaxaca-Blinder : écart de salaire horaire moyen entre les salariés formels et informels, secteur privé, 2019



Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

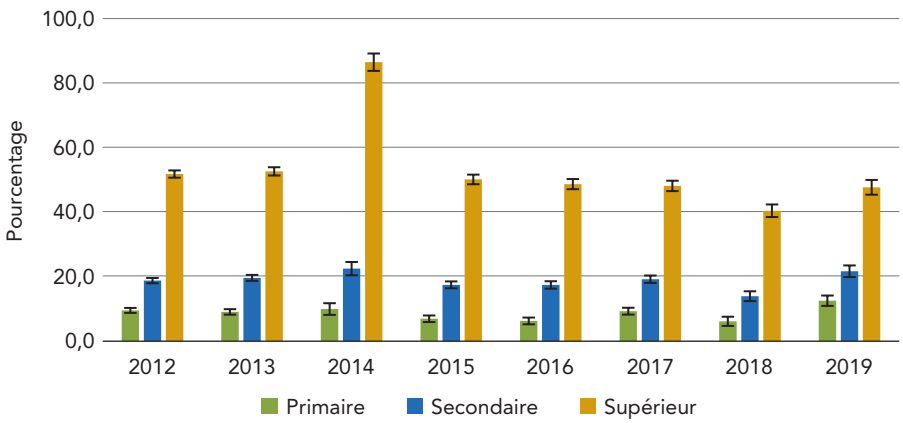
que les candidats qualifiés. Les données de l'enquête QoG Expert Survey indiquent qu'il n'y a pas eu d'amélioration de l'indicateur de recrutement méritocratique en Tunisie entre 2013 et 2019.[54]

[54] L'enquête QoG Expert Survey est une enquête menée auprès de 1 294 experts du secteur public dans 159 pays. L'enquête interroge les experts sur la structure et le comportement de l'administration publique, comme les pratiques d'embauche, la politisation, la professionnalisation et l'impartialité. Un indicateur permet de savoir si les fonctionnaires sont nommés et évalués selon des critères professionnels. Le score de la Tunisie est resté constant à 50 au fil du temps. Une note de 50 est obtenue si l'une des conditions suivantes s'applique : (a) tous les fonctionnaires ne sont pas nommés en raison de leurs mérites, (b) toutes les personnes nommées ne sont pas exemptes de conflits d'intérêts, et (c) les évaluations des performances ne sont pas toujours fondées sur des critères standard. Voir l'enquête QoG Expert Survey (Quality of Government Expert Survey), Quality of Government Institute, Université de Göteborg, Göteborg, Suède, https://www.gu.se/en/quality-government/qog-data/data-downloads/qog-expert-survey.

ÉCARTS SALARIAUX CONDITIONNELS ENTRE LES TRAVAILLEURS FORMELS ET INFORMELS DU SECTEUR PRIVÉ

En 2019, les travailleurs salariés formels ont gagné, en moyenne, 16 % de plus que les travailleurs salariés informels par heure travaillée, et plus de 80 % de la différence s'explique par des caractéristiques observables. L'écart conditionnel entre les salaires horaires formels et informels a été estimé à 16,2 pour cent, en moyenne, en 2019 (Graphique 3.21 panel a). Environ 84 % de la différence est attribuable à des différences dans les caractéristiques observables (Graphique 3.21 panel b). Les travailleurs salariés formels présentent des caractéristiques positivement corrélées aux salaires meilleures que celles des travailleurs

GRAPHIQUE 3.22. Retombées économiques de l'éducation, travailleurs salariés de 15 à 64 ans, 2012, 2015 et 2019



Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

salariés informels. Les caractéristiques de l'emploi (le lieu de travail, le type de contrat et la taille de l'entreprise), le type de profession, ainsi que le niveau de scolarité, expliquent ensemble plus de 90 % de la composante expliquée. (Graphique 3.21, panel c). La composante inexpliquée agit dans la même direction que les caractéristiques observables, c'est-à-dire en faveur des travailleurs salariés formels. En outre, si l'on considère que les travailleurs informels ne paient pas d'impôts sur leurs salaires, l'écart salarial inexpliqué pourrait être encore plus faible dans la moitié supérieure de la distribution des salaires. Le système d'impôt sur le revenu des personnes physiques prévoit une exemption d'imposition jusqu'à 5 000 TD par an, ce qui correspond à environ 417 TD par mois (légèrement inférieur au salaire médian des travailleurs salariés informels).[55]

RETOMBÉES ÉCONOMIQUES DE L'ÉDUCATION ET AUTRES CORRÉLATS DES SALAIRES

Ce paragraphe décrit les corrélats des salaires et documente les retombées économiques de l'éducation globalement et séparément dans les secteurs public et privé et par sexe.[56]

Les retombées économiques de l'éducation, en particulier pour l'enseignement supérieur, sont appréciables et n'augmentent pas de façon monotone avec le niveau d'études. En 2019, les travailleurs ayant achevé leur scolarité primaire ont bénéficié d'une prime d'environ 12,6 % par heure travaillée par rapport aux travailleurs jamais scolarisés (Graphique 3.22). L'enseignement secondaire a donné lieu à une prime supplémentaire d'environ 9,1 % (21,7 % – 12,6 %) par rapport à l'enseignement primaire, et l'enseignement supérieur à une prime supplémentaire de 26,1 % (47,8 % – 21,7 %) par rapport à l'enseignement secondaire. Cela est cohérent avec les preuves existantes dans les pays en développement (Psacharopoulos et Patrinos 2018), bien que l'incrément de l'enseignement secondaire à l'enseignement supérieur soit assez important dans le cas de la Tunisie et contraste avec le manque de données dans les études antérieures sur la Tunisie en ce sens que les retombées économiques de l'éducation n'augmentent pas de façon monotone avec le niveau d'études (Limam et Ben Hafaiedh 2017 ; Zouari-Bouatour 1987 ; Zouari-Bouatour, Boudhraa et Zouari 2014).

Entre 2012 et 2019, les retombées économiques de l'enseignement primaire ont augmenté, tandis que ceux de l'enseignement supérieur ont diminué. Une tendance importante observée est que les retombées économiques de l'enseignement supérieur ont diminué au fil du temps. En 2012, les retombées économiques de l'enseignement supérieur par rapport à l'enseignement secondaire étaient estimées à environ 33 % et ont progressivement diminué pour atteindre 26 % en 2019. La prime associée à l'enseignement secondaire, qui s'ajoute à celle de

[55] La tranche de revenu suivante, entre 5 000 et 20 000 TD par an, est imposée à un taux de 26 %.

[56] Les retombées estimées dans ce paragraphe sont une mesure approximative des retombées économiques de la scolarisation sur le secteur privé. Certaines catégories regroupent plus d'un certificat d'études ou diplôme. En effet, l'enseignement supérieur comprend plusieurs niveaux d'études tels que la licence, la maîtrise et le doctorat. Pour ces raisons, les retombées économiques de suivre une année supplémentaire d'études ne sont pas fournis. Mais nous présentons plutôt dans cette analyse une mesure approximative des retombées économiques corrélées aux différents niveaux d'études.

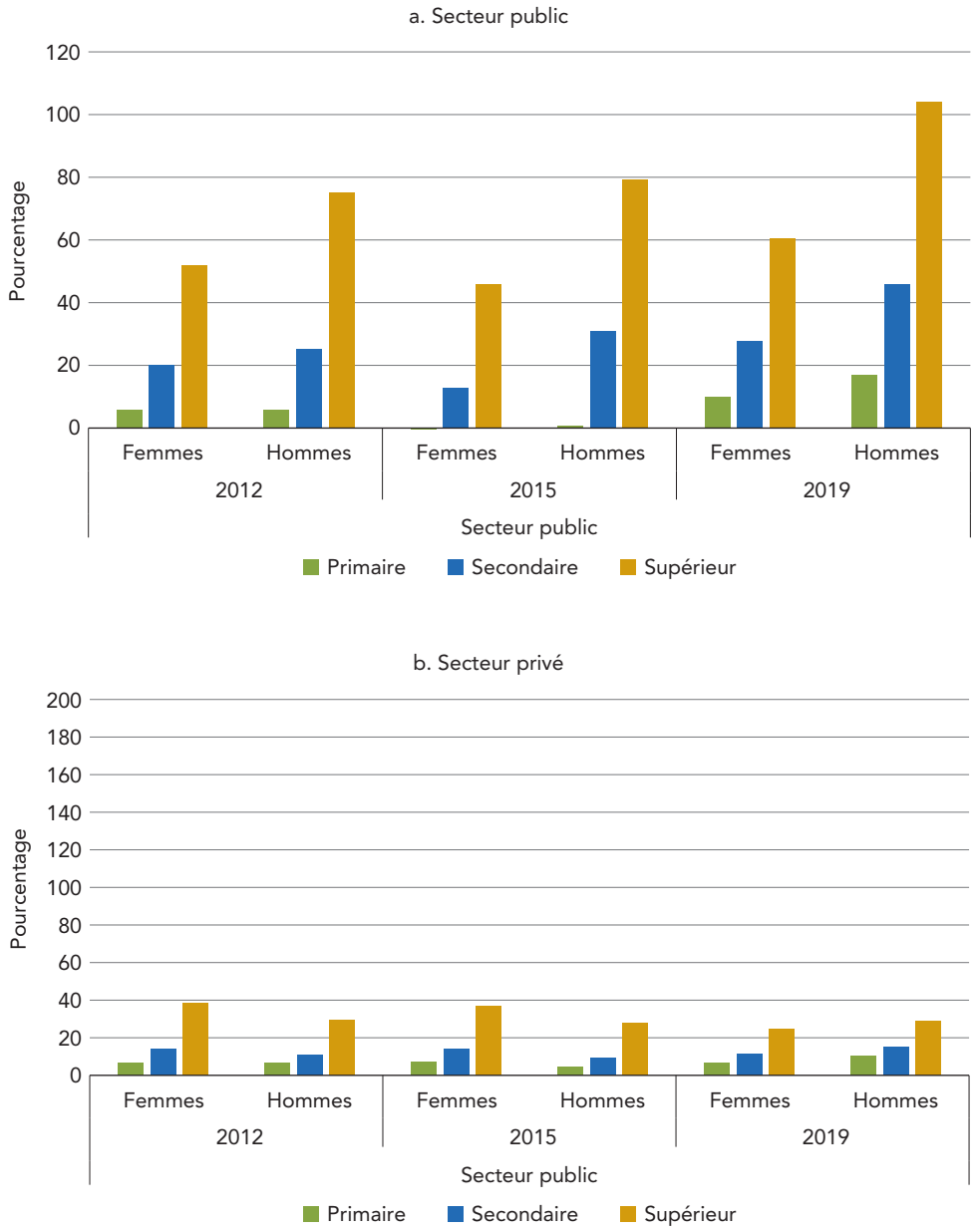
l'enseignement primaire, a oscillé autour de 9 % au cours de la période. En revanche, les retombées économiques de l'enseignement primaire ont augmenté au fil du temps, passant de 9,6 % à 12,6 %. Cela semble correspondre à une offre croissante de personnes en âge de travailler ayant un diplôme universitaire qui ne s'accompagne pas d'une croissance aussi importante de la demande pour ce type de niveau d'études, en particulier dans le secteur privé. Une autre explication de la baisse des retombées économiques de l'enseignement supérieur concerne les changements dans la composition des emplois d'un groupe de diplômés à l'autre. Si l'offre de diplômés universitaires augmente et que la demande ne suit pas, certains diplômés seraient susceptibles de chercher des emplois exigeant un niveau de compétence inférieur à leurs qualifications, contribuant ainsi à une baisse des retombées économiques de l'enseignement supérieur. Marouani et Minh (2021) constatent que la part des emplois moyennement et faiblement qualifiés occupés par des travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur a augmenté au détriment des emplois hautement qualifiés. L'hypothèse d'une évolution technologique axée sur les compétences et d'une modification du contenu des tâches des professions sous l'effet de la révolution des technologies de l'information pourrait alimenter cette explication. L'évolution technologique permet de remplacer les travailleurs effectuant des tâches répétitives et peut également créer de nouvelles fonctions exigeant une combinaison de technologies et de travailleurs hautement qualifiés capables d'effectuer des tâches abstraites. En Tunisie, l'employé moyen effectue moins de tâches interpersonnelles et analytiques non routinières par rapport au salarié moyen en Allemagne (Banque mondiale 2021b). En 2017, l'intensité moyenne des tâches routinières était inférieure au niveau observé en 2000, ce qui contraste avec les tendances observées dans les économies développées (Marouani et Minh 2021).

Par rapport au secteur privé, les retombées économiques de l'enseignement supérieur sont environ trois fois plus élevées dans le secteur public, où elles ont également augmenté au fil du temps. Les estimations montrent de grandes différences dans les retombées économiques de l'éducation par heure travaillée entre les secteurs public et privé (). Les retombées de l'enseignement primaire ne sont pas très différentes entre les deux secteurs. En 2019, les travailleurs ayant achevé leur scolarité primaire, en moyenne, environ 11 % de plus que les travailleurs jamais scolarisés, alors que, dans le secteur public, la prime à l'enseignement primaire a été estimée à environ 13 %. Les retombées économiques de l'enseignement secondaire sont considérablement plus élevées dans le secteur public. En 2019, un salarié ayant suivi des études secondaires dans le secteur public a gagné environ 27 % de plus qu'un salarié ayant achevé leur scolarité primaire par heure travaillée, ce qui se compare à une prime d'environ 5,4 % dans le secteur privé. La prime a également augmenté au fil du temps dans le secteur public, passant de 20,8 % par rapport aux personnes ayant achevé leur scolarité primaire, en 2012. De même, les retombées économiques de l'enseignement supérieur dans le secteur public étaient environ deux fois plus élevées par rapport au secteur privé en 2012, et cette prime a augmenté au fil du temps et elle était environ trois fois plus élevée en 2019, selon les estimations. Les salariés du secteur public ont bénéficié d'une prime d'environ 46 % par rapport aux salariés ayant suivi des études secondaires par heure travaillée, contre environ 14,4 % dans le secteur privé. Des différences aussi importantes dans les retombées économiques de l'enseignement supérieur contribuent probablement, avec la stabilité de l'emploi, la couverture sociale et d'autres avantages, à l'attrait des emplois du secteur public auprès des diplômés universitaires.

Les retombées économiques de l'éducation augmentent de façon monotone avec le niveau d'études dans le secteur public. Le schéma identifié au niveau global, selon lequel les retombées économiques de l'éducation suivent une courbe en U, ne se vérifie pas dans les secteurs public et privé. Dans le secteur privé, la tendance détectée au niveau global est respectée, et l'avantage de l'enseignement secondaire par rapport au primaire est inférieur à l'avantage du primaire par rapport au fait de ne pas avoir fait d'études. En revanche, dans le secteur public, les retombées économiques de l'éducation augmentent avec le niveau d'études, ce qui est cohérent avec les résultats des études précédentes sur la Tunisie. En d'autres termes, les avantages d'avoir suivi une scolarité supplémentaire sont plus élevés au niveau de l'enseignement supérieur.

Les retombées économiques de l'éducation sont plus élevées chez les hommes que chez les femmes dans le secteur public. Dans le secteur public, les retombées économiques de l'éducation sont plus élevées pour les hommes que pour les femmes et l'écart augmente de façon monotone avec le niveau de scolarité (Graphique 3.23). Par exemple, en 2019, les femmes diplômées de l'enseignement supérieur ont bénéficié d'une prime de 32,6 % par heure travaillée par rapport aux femmes ayant suivi des études secondaires. Dans le cas des hommes, la prime correspondante est estimée à environ 58,0 %, ce qui signifie un écart de près de 26 points de pourcentage en faveur des hommes. De même, les femmes ayant suivi des études secondaires ont bénéficié

GRAPHIQUE 3.23. Retombées économiques de l'éducation, par secteur et par sexe, salariés âgés de 15 à 64 ans, 2012–19

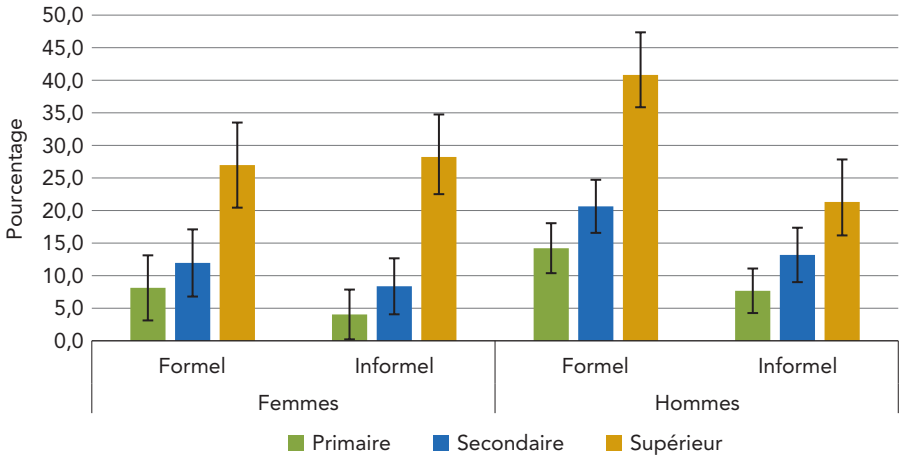


Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

d'une prime d'environ 18 % par rapport aux femmes ayant achevé leur scolarité primaire, alors que dans le cas des hommes, la prime était supérieure de plus de 10 points de pourcentage. La différence entre les hommes et les femmes dans la prime salariale associée à un enseignement primaire par rapport au fait de n'avoir pas fait d'études est estimée à environ 7 points de pourcentage en 2019. Au fil du temps, la disparité entre les hommes et les femmes en matière de retombées économiques de l'éducation semble s'être creusée. Dans le cas du secteur privé, les différences des retombées économiques de l'éducation entre les hommes et les femmes sont en faveur des femmes et se sont réduites au fil du temps (Graphique 3.23).

Les travailleuses du secteur informel profitent de retombées économiques de l'éducation plus élevées que les travailleuses

GRAPHIQUE 3.24. Retombées économiques de l'éducation chez les travailleurs salariés formels et informels du secteur privé, de 15 à 64 ans, par sexe, 2019

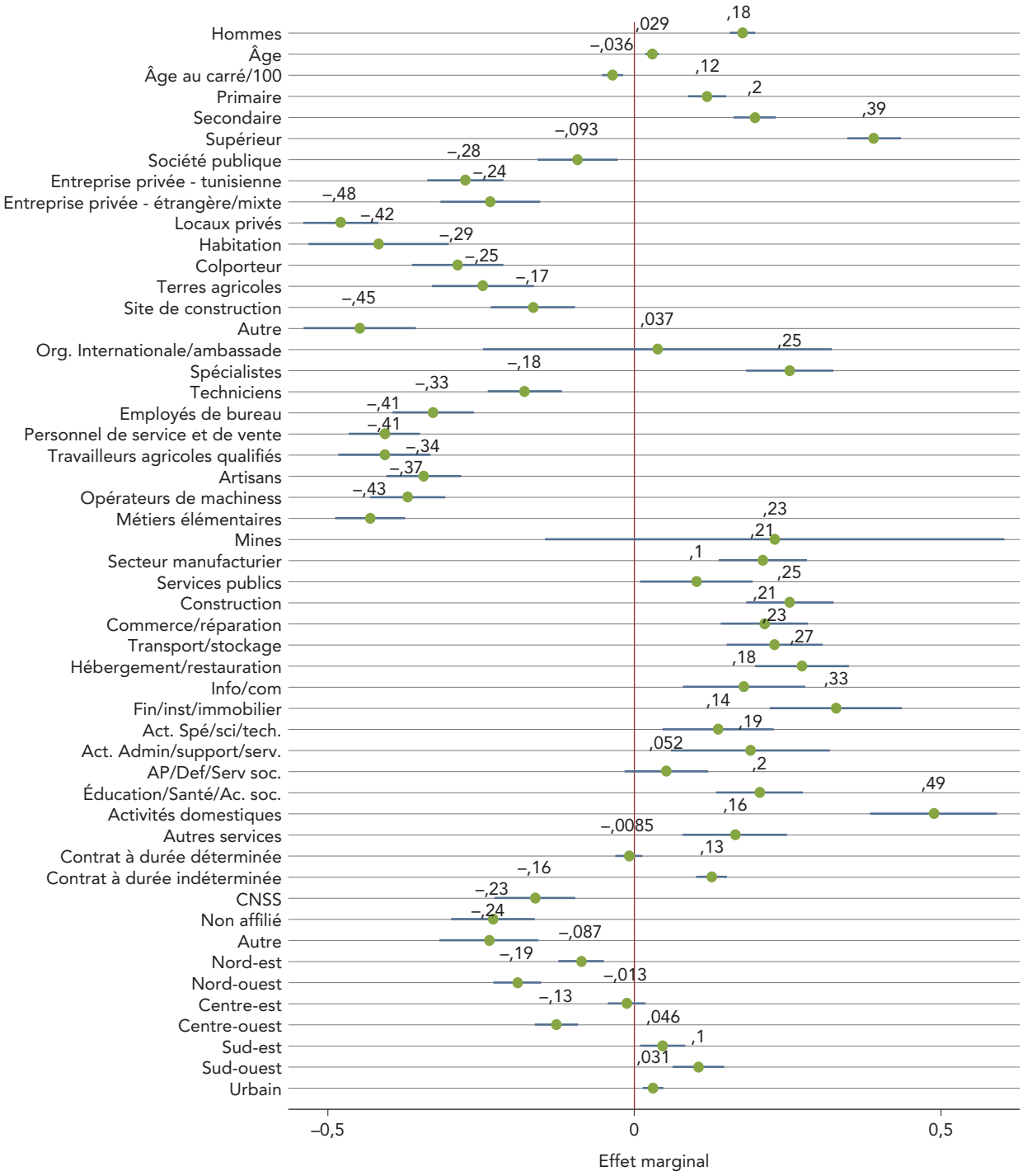


Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

du secteur formel. Tout d'abord, le modèle en forme de U observé dans le secteur privé se maintient aussi bien chez les salariés formels que les informels à partir de 2019 (Graphique 3.24). Deuxièmement, on détecte une tendance différente entre les travailleurs formels et informels selon le sexe. Dans le cas des hommes, les retombées économiques de l'éducation sont plus élevées chez les travailleurs du secteur formel que chez ceux du secteur informel. Par exemple, en 2019, les retombées économiques de l'enseignement primaire par rapport au fait de n'avoir pas fait d'études se traduisaient en une différence d'environ 14,0 % par heure travaillée dans le cas d'un homme salarié du secteur formel et de 7,7 % dans le cas d'un homme travaillant dans le secteur informel. La différence est considérablement plus faible dans le cas de l'enseignement secondaire (0,9 point de pourcentage en faveur des travailleurs formels) et se creuse au niveau de l'enseignement supérieur (12,1 points de pourcentage en faveur des travailleurs formels). On détecte le schéma inverse chez les femmes, avec des retombées économiques de l'éducation plus élevées chez les travailleurs informels, sauf pour l'enseignement primaire. En outre, la différence dans le taux de rendement entre le formel et l'informel est plus faible dans le cas des femmes, à environ –0,5 point de pourcentage dans l'enseignement secondaire et à –4,8 points de pourcentage dans l'enseignement supérieur. Troisièmement, les retombées économiques de l'éducation sont plus élevées chez les hommes que chez les femmes, quel que soit le niveau de scolarité, à l'exception des travailleurs informels diplômés de l'enseignement supérieur. Parmi ces derniers, un écart d'environ 11,7 points de pourcentage est estimé en faveur des femmes.

D'autres corrélations importantes dans les salaires horaires renvoient au secteur industriel, au grade professionnel, au type de contrat et à la situation géographique. Graphique 3.25 illustre les coefficients estimés d'une régression du logarithme du salaire horaire sur un ensemble de caractéristiques individuelles et professionnelles. Le secteur d'emploi a des effets considérables sur les salaires horaires lorsque l'on tient compte des variables du capital humain et d'une série de caractéristiques sur l'emploi. En 2019, par exemple, les écarts de salaires d'un secteur à l'autre atteignaient 39 % dans les services financiers, l'assurance et l'immobilier, 31,5 % dans l'hébergement et la restauration, 28,8 % dans la construction, 25,7 % dans l'exploitation minière et les carrières, 25,7 % dans les transports, 23,6 % dans le commerce et 23,2 % dans l'industrie manufacturière. De même, le type de profession des travailleurs a alimenté de grandes disparités dans les salaires horaires. Par rapport aux cadres, les spécialistes et techniciens et assimilés ont gagné près de 29 % de plus par heure travaillée en 2019, tandis que les travailleurs employés dans toutes les autres professions ont gagné entre 16 % et 35 % de moins que les cadres par heure de travail. Par exemple, les travailleurs exerçant des métiers élémentaires gagnaient environ 35 % de moins que les cadres, les opérateurs de machines environ 31 % de moins et les artisans environ 29 % de moins que les cadres. Le lieu de travail, y compris dans l'administration publique,

GRAPHIQUE 3.25. Corrélats des salaires horaires, travailleurs salariés de 15 à 64 ans, 2019



Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

les sociétés publiques, les entreprises privées, le logement des travailleurs, etc. a également un effet non négligeable sur les salaires horaires. Par exemple, les salariés employés dans une entreprise privée gagnaient entre 21 % et 24 % de moins par heure travaillée, selon que l'entreprise appartenait à des Tunisiens ou qu'elle était à capitaux mixtes étrangers et locaux, que le même travailleur employé dans l'administration publique. Un contrat à durée indéterminée fait augmenter le salaire horaire de 13,3 %, par rapport à une absence de contrat, et le manque d'accès à la sécurité sociale alimente également à cette pénalité. Les effets marginaux de la situation géographique sur le salaire horaire sont également considérables : le fait de vivre dans les zones urbaines fait augmenter le salaire horaire d'environ 3 pour cent, et le fait de vivre dans les régions du nord ou du centre a un effet négatif de 1 pour cent à 17 pour cent sur le salaire horaire par rapport aux travailleurs du Grand Tunis, tandis que les travailleurs des régions du sud bénéficient d'une prime salariale de 4,7 pour cent (sud-est) à 11 pour cent (sud-ouest).

BIBLIOGRAPHIE DU CHAPITRE 3

Boutar, L. 2018. "Performance in the Civil Service Incentive Structure: A Case Study of Tunisia." Wharton Research Scholars 163, https://repository.upenn.edu/wharton_research_scholars/163.

Brockmeyer, A., M., Khatrouch, and G., Raballand. 2015. "Public Sector Size and Performance Management: A Case-Study of Post-Revolution Tunisia." Policy Research Working Paper. 7159, World Bank, Washington, DC.

FMI (Fonds monétaire international). 2021. "Article IV Consultation : Communiqué de presse ; rapport du personnel ; et déclaration du directeur exécutif pour la Tunisie" Rapport pays 2021/044 (février), Washington, DC. https://www.imf.org/en/Publications/CR/Issues/2021/02/26/Tunisia-2020-Article-IV-Consultation-Press-Release-Staff-Report-and-Statement-by-the-50128.

INS (Institut Nationale des Statistiques). 2017. « Caractéristiques des Agents de la Fonction Publique et Leurs Salaires 2011–2015. » Édition 2017.

INS (Institut National de la Statistique). 2019. « Caractéristiques des Agents de la Fonction Publique et Leurs Salaires 2013–2017. » Édition 2019.

Krueger, Alan B. 1988. "The Determinants of Queues for Federal Jobs." *ILR Review* 41 (4): 567–81.

Limam, I., and A. B. Hafaiedh. 2017. "Education, Earnings, and Returns to Schooling in Tunisia." Economic Research Forum Working Paper 1162.

Marouani, A. A., and P. L. Minh. 2021. "Inequality and Occupational Change in Times of Revolution: The Tunisian Perspective" Document de travail 2021–06.

OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2018. Études économiques de l'OCDE : Tunisie OCDE, Paris.

Psacharopoulos, G. et H.A., Patrinos. 2018. "Returns to Investment in Education: A Decennial Review of the Global Literature." Policy Research Working Paper 8402, World Bank, Washington, DC.

ONU Femmes 2017. Présence des femmes dans la fonction publique et accès aux postes de décision en Tunisie." Décembre.

World Bank. 2021a. "Household Production and Gender Roles in the Time of COVID-19: Insight from a Rapid Online Survey in Tunisia." Internal draft, World Bank, Washington, DC.

World Bank. 2021b. *Transforming Markets for More and Better Jobs in MENA*. Washington, DC: World Bank.

Zouari-Bouatour, S. 1987. « Capital Humain et Salaires : le Cas de la Tunisie. » Imprimerie Officielle de la République Tunisienne, Tunis, Tunisia.

Zouari-Bouatour, S., L., Boudhraa, et S. Zouari. 2014. "Evolution of Rates of Return to Schooling in Tunisia: 1980–1999." *Eurasian Journal of Social Sciences* 2 (3): 28–47.

CHAPITRE

4

Création d'emplois : Transformation des secteurs, de l'espace et des entreprises

ÉLÉMENTS CLÉS

- Le processus de transformation structurelle s'est poursuivi lentement au cours de la dernière décennie.
- Les domaines de la construction, l'agroalimentaire et la fabrication de biens mécaniques et électriques pour le secteur secondaire, ainsi que les activités immobilières, le commerce et les transports pour le secteur des services ont été les fers de lance de la création d'emplois.
- La transformation structurelle ne s'est pas accompagnée d'une grande mutation spatiale des activités économiques et des possibilités d'emploi qui restent concentrées dans les régions côtières de la Tunisie.
- Le paysage économique est dominé par les microentreprises : les entreprises de moins de six employés représentent plus de 98 % des entreprises, dont la majorité sont des structures unipersonnelles, et près de 50 % de l'emploi total.
- Les petites entreprises créent le plus d'emplois grâce à une entrée considérable sur le marché, mais elles sont aussi plus susceptibles de se retirer du marché, car la mobilité des entreprises est limitée.
- La relation entre la taille de l'entreprise et la performance est faible, et la productivité moyenne n'augmente pas avec l'âge de l'entreprise et elle diminue même chez les entreprises plus anciennes.
- L'environnement économique s'est détérioré et est devenu moins propice à l'investissement dans le capital humain et physique et dans l'innovation, lesquels sont essentiels à la création d'emplois.

L'amélioration de la croissance de la productivité et la création d'emplois sont des défis de première importance pour de nombreux pays. La productivité est un moteur essentiel de la croissance et est indispensable à l'amélioration du niveau de vie par l'augmentation des revenus, en particulier chez les 40 % inférieurs, pour lesquels les revenus sont la principale source de revenus. La croissance de la productivité du travail peut être obtenue de deux manières principales : (1) au sein des secteurs économiques, par l'accumulation de capital, les avancées technologiques ou l'amélioration de l'affectation des ressources entre les usines, et (2) par le déplacement de la main-d'œuvre des secteurs à faible productivité vers les secteurs à plus forte productivité. À mesure que les économies se développent, la réaffectation de la main-d'œuvre entre les secteurs, autrement dit la transformation structurelle, devient de moins en moins importante dans l'accroissement de la productivité du travail. La promotion de la croissance de la productivité est le principal canal et le principal moteur.[57]

Le processus de transformation structurelle entraîne un transfert de la main-d'œuvre de l'agriculture vers le secteur secondaire et les services. Il s'accompagne également d'un processus de transformation spatiale, car les emplois dans l'industrie manufacturière et les services sont généralement concentrés dans les zones urbaines et alentour. Dans certains pays, cette évolution s'accompagne d'une urbanisation et d'une agglomération rapides, tandis que dans d'autres, le processus implique un déplacement spatial vers des villes secondaires. En Tunisie, l'avantage naturel que constitue l'accès au littoral de la Méditerranée et la proximité de l'Europe, premier marché d'exportation de la Tunisie, a conduit à une concentration des activités économiques et de la population dans les zones côtières, en particulier dans les régions du Nord-Est et du Centre-Est, y compris le Grand Tunis. Selon la Banque mondiale (2014), plus de 92 % des entreprises industrielles se situent à moins d'une heure de route des villes de Tunis, Sfax et Sousse.

L'augmentation de la productivité au sein des secteurs exige une transformation au niveau des entreprises, ce qui implique un passage à une production de biens et de services plus sophistiquée et à plus forte valeur ajoutée, ainsi qu'une transition des entreprises informelles en entreprises formelles. Les entreprises dynamiques et à forte croissance sont importantes pour la création d'emplois et la croissance de la productivité qui peuvent se traduire par des améliorations réparties du niveau de vie grâce à des emplois de meilleure qualité. Pour cela, il faut un environnement commercial favorable, dans lequel la main-d'œuvre et le capital sont affectés aux entreprises les plus productives et utilisés de la manière la plus efficace, avec les meilleures technologies disponibles pour produire des biens à forte valeur ajoutée.

Ce chapitre évalue les canaux de création d'emplois en se concentrant sur deux transformations principales : (1) la transformation structurelle et spatiale, avec une analyse des variations dans les modèles des secteurs et de la situation géographique de l'emploi, et (2) la transformation du paysage des entreprises privées, avec une attention particulière aux changements dans la structure des entreprises, la productivité et l'environnement des affaires.

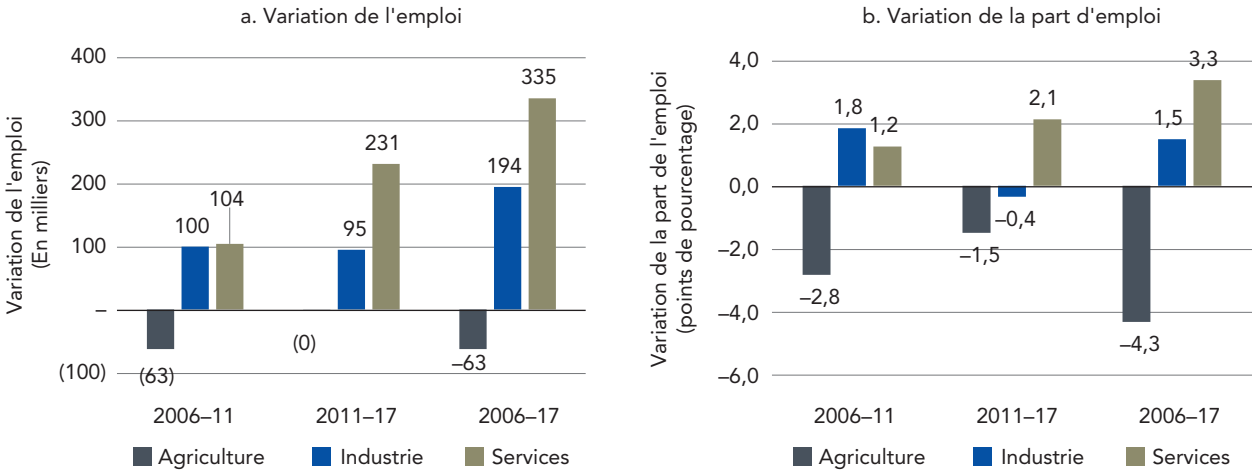
Transformation structurelle et spatiale

Au cours de la décennie 2006–2017, le processus de transformation structurelle a suivi une progression lente. La transformation structurelle a progressé à un rythme légèrement inférieur à la moyenne des autres pays à revenu intermédiaire.[58] En 2006, l'agriculture représentait 19,0 pour cent de l'emploi total ; cette part a diminué à 14,8 pour cent (-4,3 points) en 2017 (Graphique 4.1, panel b). Le déplacement de la main-d'œuvre hors de l'agriculture s'est concentré sur la période 2006–11, avec la perte d'environ 63 000 emplois dans ce secteur. La main-d'œuvre s'est déplacée vers les secteurs secondaires ainsi que vers le secteur des services, avec une accélération entre 2011 et 2017. La part d'emploi du secteur des services a augmenté de plus de 3 points de pourcentage sur la période 2006–17 pour atteindre 51,7 % en 2017. Les secteurs secondaires ont enregistré une hausse de leur part entre 2006 et 2011 et une légère baisse par la suite. Dans l'ensemble, environ 195 000 emplois ont été créés dans les secteurs secondaires et plus de 334 000 dans le

[57] Les écarts de productivité abordés dans cette étude renvoient à la productivité moyenne. Toutefois, les écarts de productivité marginale sont importants et devraient diminuer à mesure que les économies se développent. La productivité marginale du travail est égale à la productivité moyenne, multipliée par la part des facteurs de production dans l'hypothèse d'une fonction de production Cobb-Douglas. Les comparaisons de la productivité moyenne du travail n'ont donc de sens qu'en l'absence de différences majeures dans les parts de travail entre les secteurs.

[58] L'évolution moyenne de l'emploi agricole dans les pays à revenu intermédiaire sur la période 2006–17 a été de -6 points de pourcentage, tandis que l'évolution moyenne dans les secteurs secondaire et tertiaire a été de +0,6 et +5,4 points de pourcentage, respectivement (sur la base des données des Indicateurs du développement mondial, estimations modélisées de l'emploi de l'OIT).

GRAPHIQUE 4.1. Évolution de l'emploi et des parts d'emploi, par secteur, 2006–17

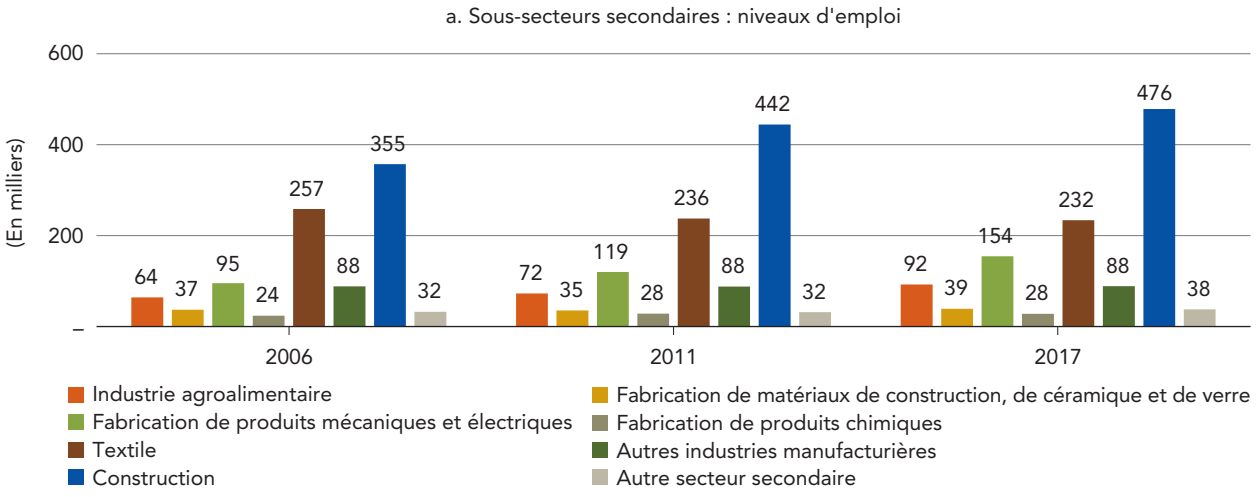


Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

secteur des services, dont près de 70 % entre 2011 et 2017 (Graphique 4.1 panel a).

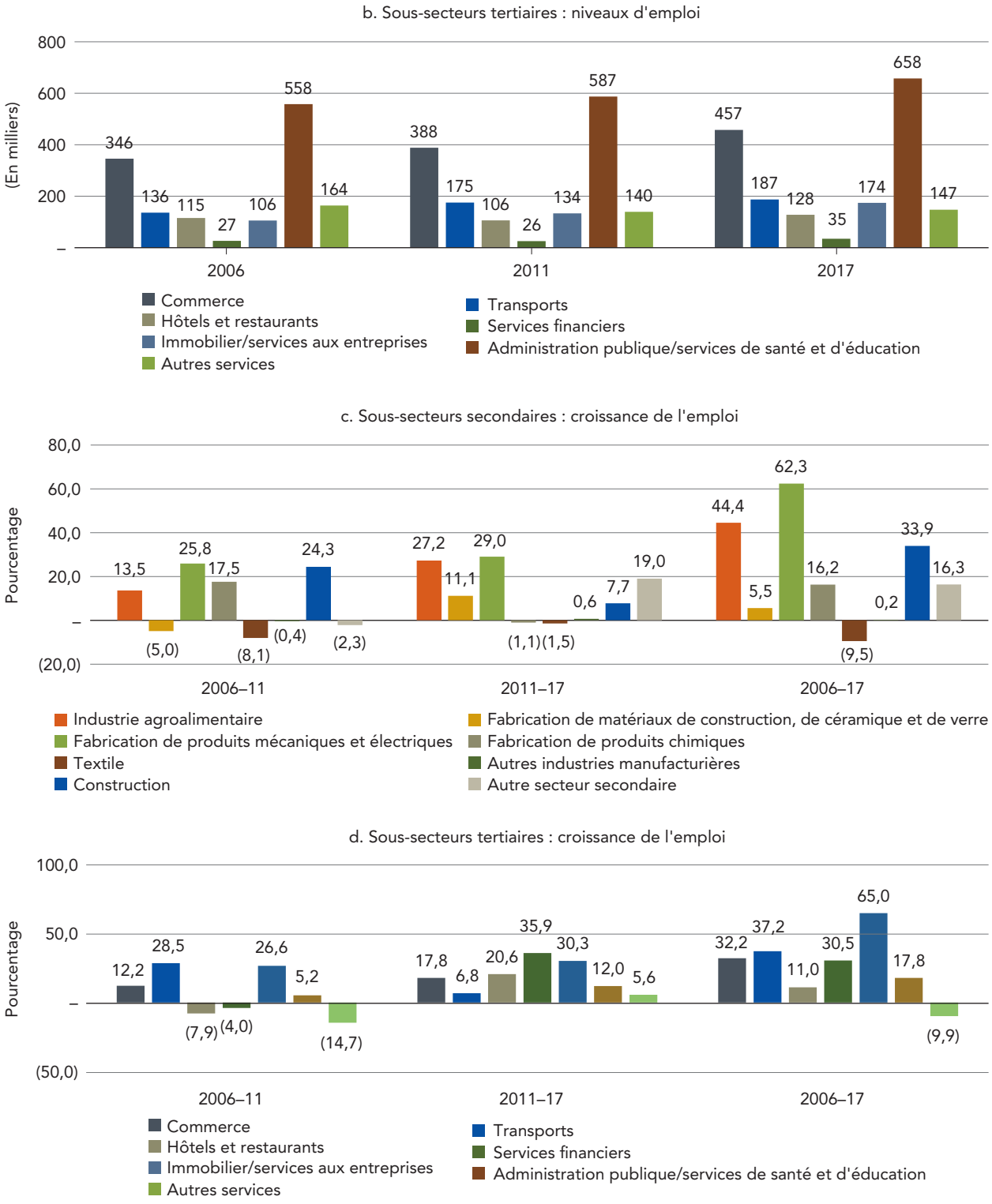
La construction, ainsi que l'agroalimentaire et la fabrication de produits mécaniques et électriques, ont été le moteur de la croissance de l'emploi dans les secteurs secondaires. Si le textile continue de contribuer à la plus grande part de l'emploi dans l'industrie manufacturière, son importance relative a diminué. Entre 2006 et 2017, le secteur a perdu environ 25 000 travailleurs (Graphique 4.2 panel a). Il s'agit là de la conséquence à long terme de la fin des Accords multifibres de 1994, de l'adhésion de la Chine à l'Organisation mondiale du commerce, de la montée en puissance de la Chine en tant que fabricant de produits d'exportation et des pressions exercées sur les exportations de produits de basse technologie d'autres pays. Cela soulève des questions quant aux emplois des femmes peu qualifiées, qui sont employées de manière disproportionnée dans le secteur du textile. Le déclin de l'emploi dans le secteur du textile s'est toutefois ralenti depuis 2011 (Graphique 4.2 panel c). Parallèlement, l'emploi dans l'agroalimentaire et la fabrication de produits mécaniques et électriques a augmenté, contribuant à 87 000 emplois supplémentaires, soit plus de trois fois le nombre de travailleurs licenciés dans le secteur textile. La croissance de l'emploi dans les nouveaux secteurs manufacturiers a été stimulée par la diversification et la sophistication des exportations tunisiennes, notamment les produits mécaniques et électriques connexes à un niveau

GRAPHIQUE 4.2. Niveaux d'emploi et croissance de l'emploi, par sous-secteurs secondaire et tertiaire, 2006–17



(suite)

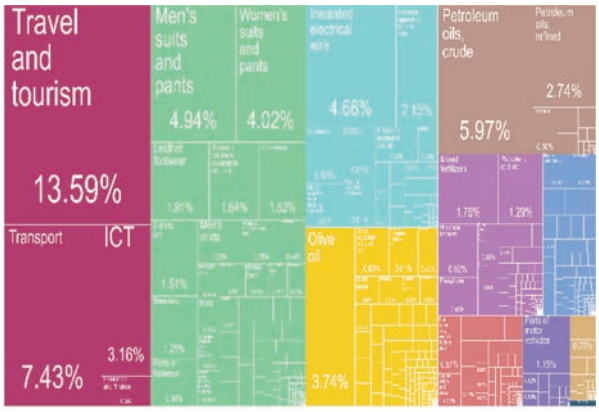
GRAPHIQUE 4.2. Niveaux d'emploi et croissance de l'emploi, par sous-secteurs secondaire et tertiaire, 2006–17 *(suite)*



Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

GRAPHIQUE 4.3. Composition par secteur des exportations, Tunisie, 2006 et 2018

a. 2006



b. 2018

Source : Atlas of Economic Complexity (dashboard), Growth Lab, Center for International Development, Harvard University, Cambridge, MA, https://atlas.cid.harvard.edu/.

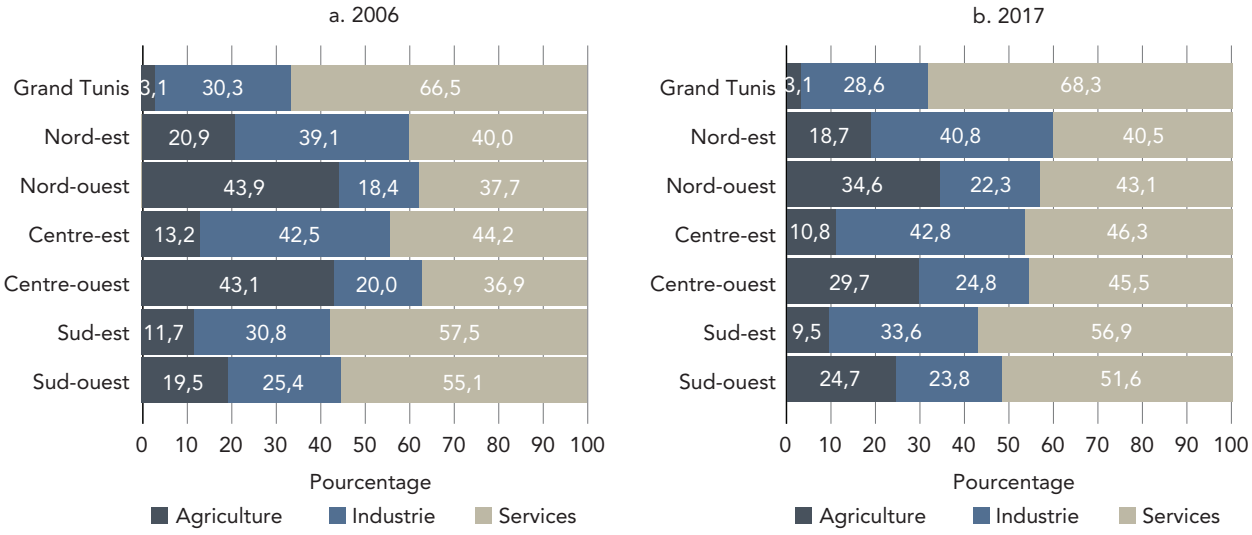
d'intensité technologique moyen (Ghali et Nabli 2020 ; Joumard, Dhaoui et Morgavi 2018 Graphique 4.2). La construction a créé des emplois à un rythme rapide, et la part de l'emploi est passée de 12 % à 14 % entre 2006 et 2017, avec l'ajout d'environ 20 000 travailleurs par an. Le rythme de création d'emplois dans le secteur de la construction s'essoufflé depuis la révolution.

Dans le secteur des services, la création d'emplois a été plus rapide dans les activités immobilières, le commerce et les transports. Au sein du secteur des services, le commerce et l'administration publique, ainsi que les services de santé et d'éducation, emploient la plus grande partie des travailleurs (voir Graphique 4.2, panel b). En 2017, la part de l'emploi dans le commerce était estimée à environ 13,2 %, et la part de l'emploi dans l'administration publique et les services de santé et d'éducation atteignait 19 %. Cependant, l'emploi a augmenté à un rythme plus rapide dans les services immobiliers, le commerce et les transports (Graphique 4.2 panel d) : une croissance cumulée de 65 % dans les services immobiliers et de plus de 34 % dans le commerce et les transports entre 2006 et 2017. À lui seul, le commerce a ajouté plus de 18 000 travailleurs par an, ce qui le place en deuxième position derrière le secteur de la construction.

La transformation structurelle de l'économie s'est déroulée de manière inégale d'une région à l'autre. Bien que le processus de transformation structurelle se soit poursuivi, en moyenne, à un rythme lent au cours de la décennie, certaines régions ont réalisé des progrès plus importants que d'autres. En particulier, les régions du Nord-Ouest et du Centre-Ouest, qui ont commencé avec une part plus importante d'emplois agricoles en 2006, ont pu progresser plus rapidement que les autres dans la réaffectation de la main-d'œuvre hors du secteur de l'agriculture (Graphique 4.4 panels a et b). Dans les deux régions, l'augmentation de la part de l'emploi non agricole a été plus importante dans le secteur des services que dans les secteurs secondaires. L'emploi dans le secteur des services est passé de 37,7 % à 43,1 % dans la région Nord-Ouest et de 36,9 % à 45,5 % dans la région Centre-Ouest. En 2017, le Grand Tunis, le Sud-Est et le Sud-Ouest composaient la plus grande part d'emplois dans le secteur des services, tandis que le Nord-Ouest et le Centre-Ouest avaient la plus grande part d'emplois agricoles, malgré les progrès réalisés au cours de la décennie. Une ventilation par secteur plus détaillée nous permet d'indiquer que la composition du secteur des services est quelque peu différente entre les trois zones présentant la plus grande part des services en 2017. Dans le Grand Tunis, les services bancaires et d'assurance, les activités immobilières et les services sociaux et culturels jouent un rôle plus important que dans les régions du sud. Dans le Sud-Ouest, le secteur privé contribue nettement moins à l'emploi dans les services et la part de l'emploi dans l'administration publique, l'éducation et les services de santé est nettement plus importante (28,9 %) par rapport aux deux autres zones (Grand Tunis et Sud-Est).

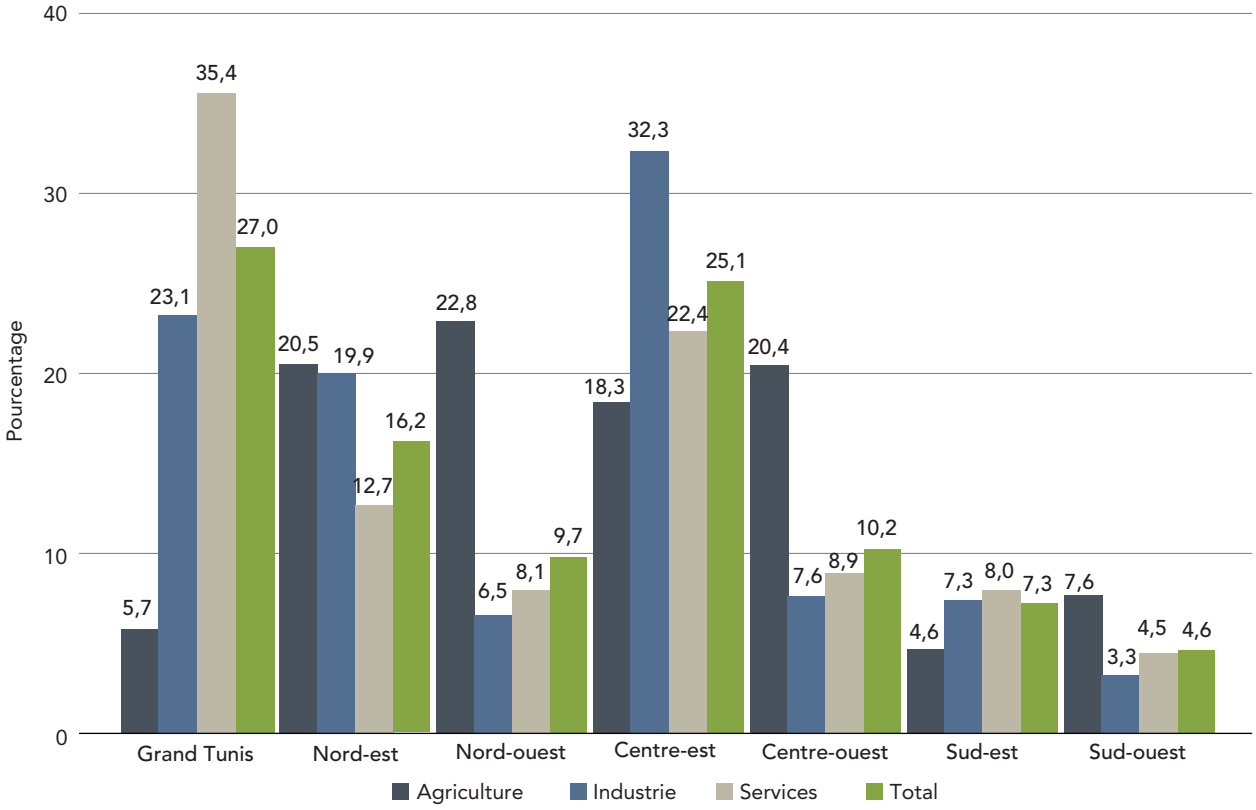
L'emploi dans le secteur des services est concentré dans le Grand Tunis et dans les régions côtières. Le Grand Tunis, comprenant les gouvernorats de l'Ariana, de Ben Arous, de la Manouba et de Tunis, contribue pour plus de 35 % à l'emploi total du secteur des services, suivi du Centre-Est avec 22,4 % et du Nord-Est avec 12,7 % (Graphique 4.5).

GRAPHIQUE 4.4. Distribution de l'emploi au niveau régional, par secteur, 2006 et 2017



Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

GRAPHIQUE 4.5. Part de l'emploi par secteur, par région, 2017



Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

De même, l'emploi dans l'industrie est considérable dans les régions côtières, principalement en raison des coûts de transport et de l'accès aux ports pour les exportations : 23,2 pour cent dans le Grand Tunis, 19,9 pour cent dans le Nord-Est et 32,3 pour cent dans le Centre-Est. En revanche, l'emploi agricole est concentré dans les régions intérieures, notamment dans le Nord-Ouest et le Centre-Ouest (22,8 % et 20,4 %, respectivement), bien qu'une part importante soit située dans le Nord-Est.

Au cours de la décennie, la création d'emplois s'est produite de manière disproportionnée dans les régions côtières. Entre 2006 et 2017, le Grand Tunis a ajouté à lui seul plus de 220 000 personnes employées, soit près de 50 % de tous les emplois générés dans le pays (Graphique 4.6 panel a). Le Nord-Est et le Centre-Est suivent avec environ 110 000 et 97 000 employés, respectivement, contribuant à 24,4 % et 21,5 % du total des emplois créés entre 2006 et 2017. Le Nord-Ouest s'est distingué par une contribution négative à la croissance de l'emploi, avec une perte de plus de 36 000 emplois, tandis que le reste des régions a contribué entre 2 % et 6 % du total des emplois ajoutés entre 2006 et 2017. Ceci est évident dans les taux de croissance annualisés régionaux de l'emploi (Graphique 4.6 panel b). Le Grand Tunis et le Nord-Est ont affiché des taux de croissance de l'emploi de 2,5 % et 2 % par an, respectivement. Le Nord-Ouest a supprimé des emplois à un taux annuel de 0,9 %, et le Centre-Est a créé des emplois à un taux similaire à celui des régions du Sud.

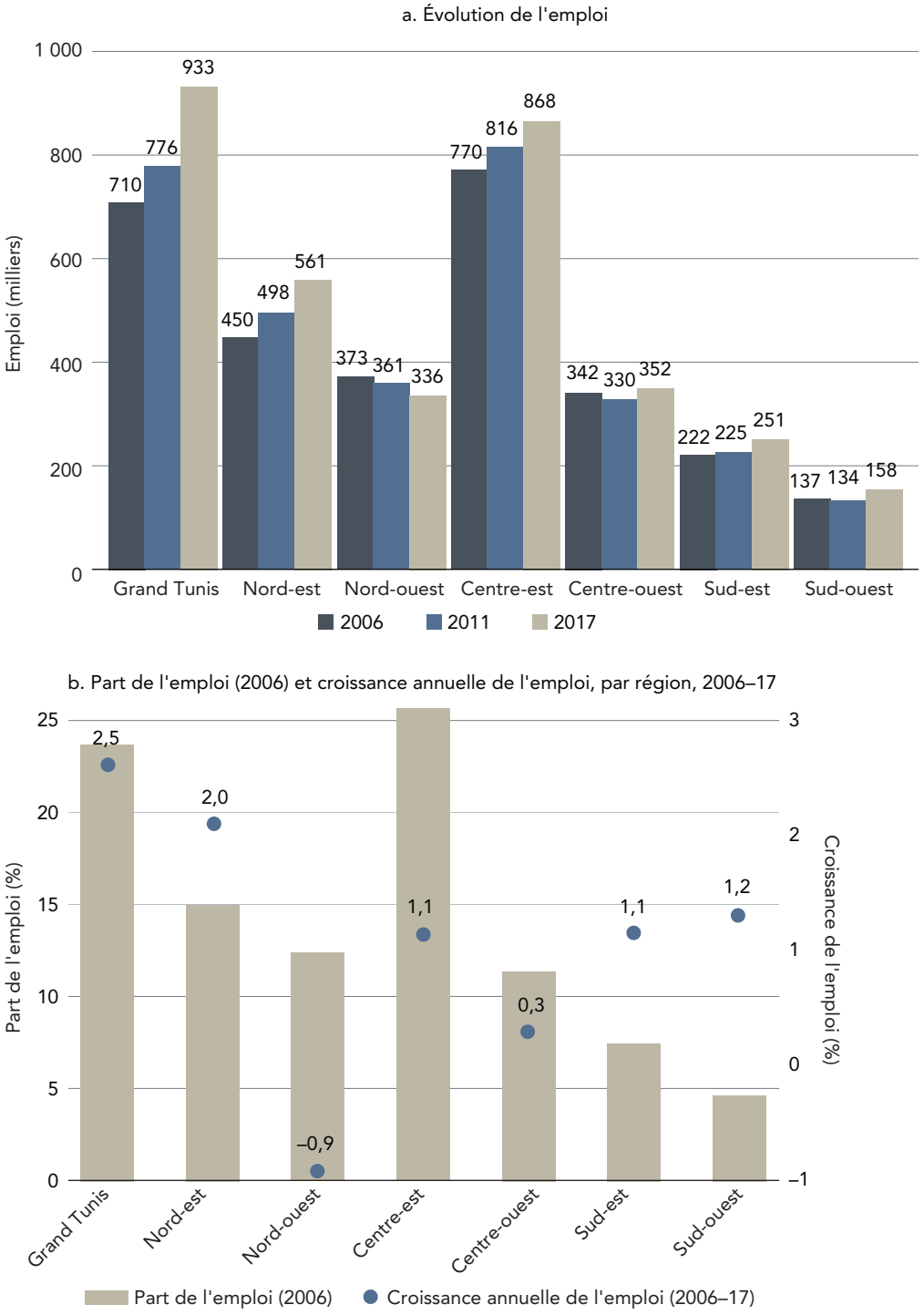
Les emplois salariés, en particulier ceux du secteur public et du secteur formel, sont également concentrés dans les zones côtières. Les emplois de haute qualité, y compris ceux du secteur public et les emplois salariés formels, sont concentrés dans le Grand Tunis et les régions côtières. La probabilité d'occuper différents types d'emplois est donc fortement corrélée à la région de résidence (Graphique 4.7 panels a et b). Les estimations tiennent compte des caractéristiques des travailleurs et indiquent que la probabilité d'être employé en tant que salarié dans les secteurs non agricoles est plus élevée dans le Grand Tunis par rapport à toutes les autres régions, bien que les travailleurs du Nord-Est, du Centre-Est et du Sud-Est aient plus de chances d'être employés en tant que salariés par rapport à leurs homologues des autres régions. Le travail dans l'agriculture, en tant que salarié ou indépendant, est plus fréquent dans les régions occidentales, de même que la probabilité d'être un travailleur familial collaborant à l'entreprise familiale. Les emplois salariés formels du secteur privé sont plus susceptibles d'apparaître dans le Grand Tunis ; les travailleurs sont plus susceptibles d'être employés dans le secteur public s'ils résident dans les régions du Nord-Ouest, du Centre-Ouest ou du Sud par rapport au Grand Tunis. Travailler dans un emploi non salarié ou comme employé informel est généralement plus probable en dehors du Grand Tunis (à l'exception du Nord-Est, du Nord-Ouest et du Sud-Ouest dans le cas des employés informels).

La concentration de l'emploi dans les régions côtières a contribué à façonner les modèles de migration interne. Selon la Banque mondiale (2021a), les tendances historiques de la migration interne persistent dans le temps, et les zones côtières de la Tunisie absorbent la plus grande partie des migrants. Les gouvernorats situés le long de la frontière maritime orientale, dont Ariana (40 100), Ben Arous (26 600), Manouba (8 500), Medenine (2 700), Monastir (11 900), Nabeul (12 800), Sfax (9 600) et Sousse (19 200), ont eu un solde migratoire positif entre 2009 et 2014. Bien que le gouvernorat de Tunis ait connu un solde migratoire négatif, plus d'un migrant sur deux vivant à Tunis s'est déplacé vers les gouvernorats voisins qui font partie du Grand Tunis. Comme illustré dans le Tableau 4.1 les migrants se déplacent des régions de l'ouest et du sud vers le Grand Tunis, le nord-est et le centre-est (Banque mondiale 2021a). Le solde négatif le plus important est détecté dans le Centre-Ouest, avec environ -44 400 entre 2009 et 2014.

Des schémas géographiques similaires caractérisent le paysage des entreprises ; les entreprises enregistrées du secteur privé sont de plus en plus regroupées dans l'est de la Tunisie.[59] En 2003, le Grand Tunis et le Centre-Est représentaient plus de 55 % de toutes les entreprises enregistrées en Tunisie (Graphique 4.8). Le Nord-Est a suivi avec une part de 13,2 %, et toutes les autres régions ont contribué à moins de 10 % chacune, la part la plus faible étant celle du Sud-Ouest (4,7 %). Entre 2003 et 2019, le taux de croissance annualisé moyen du nombre d'entreprises enregistrées a été environ deux fois plus élevé dans le Grand Tunis et le Centre-Est, par rapport aux régions du Sud (Graphique 4.8). Par exemple, dans le Grand Tunis, le nombre d'entreprises enregistrées a augmenté à un taux d'environ 4,1 % par an, en moyenne, contre environ 2 % dans le Nord-Ouest et le Sud-Ouest.

[59] L'INS tient un répertoire national des entreprises qui fournit une liste de toutes les entreprises du secteur privé enregistrées auprès de l'autorité fiscale, ainsi que le nombre de salariés enregistrés auprès de l'Institut national de sécurité sociale.

GRAPHIQUE 4.6. Évolution de l'emploi, des parts d'emploi et des taux de croissance, par région, 2006–17



Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

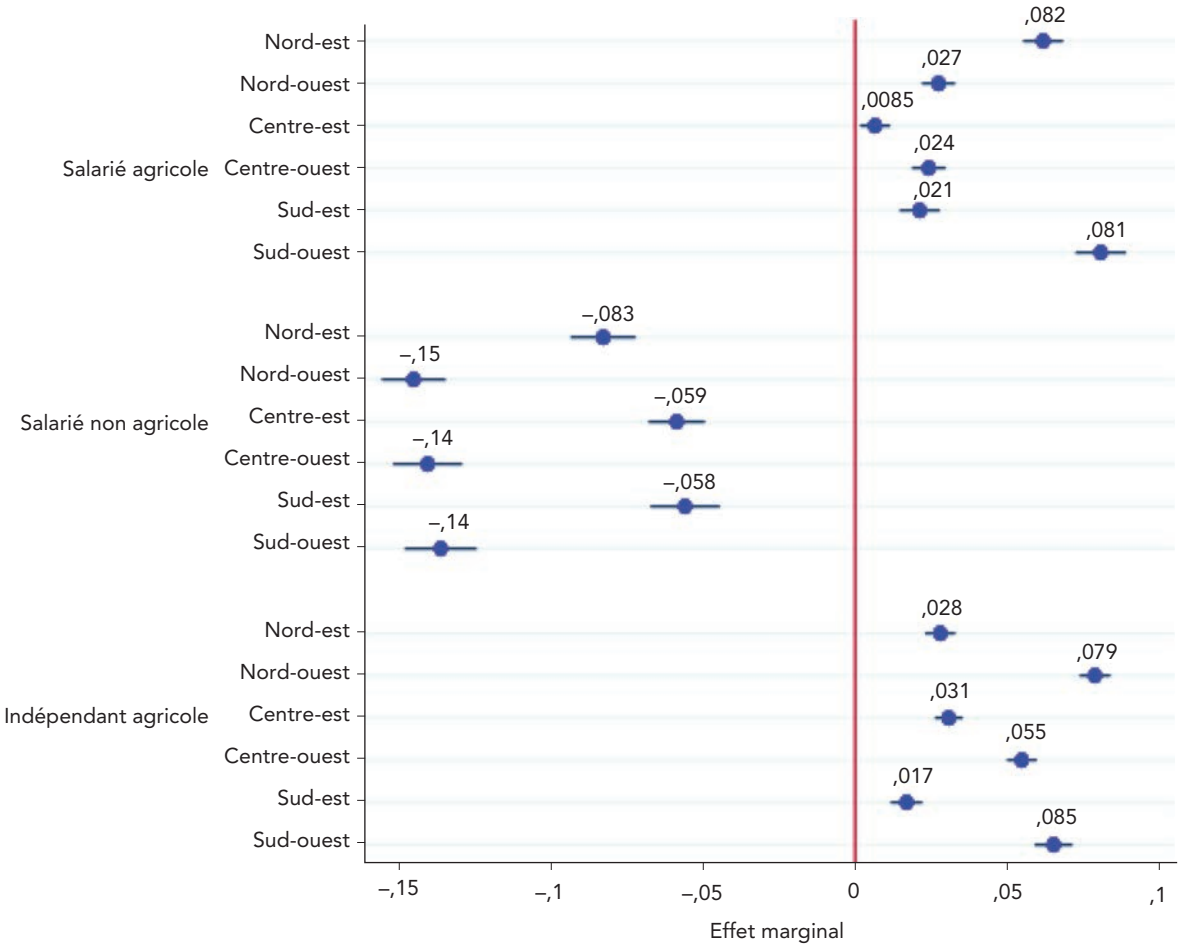
Le Sud-Est a enregistré une augmentation considérable de 3,8 % par an, en moyenne. Par conséquent, plus de 15 ans plus tard, le paysage était encore plus regroupé sur le plan spatial. Plus de 60 % des entreprises enregistrées étaient situées dans le Grand Tunis et le Centre-Est. Le Nord-Est est resté stable avec une part d'environ 13 %. Toutes les autres régions ont enregistré une baisse de leur part.

La densité des entreprises confirme la concentration géographique des entreprises enregistrées. Compte tenu des différences de taille de la population dans les zones géographiques, un indicateur capable de saisir la concentration des entreprises par rapport à la population résidant dans la même zone permet de fournir un meilleur aperçu du paysage des entreprises. La densité des entreprises enregistrées pour 1 000 personnes confirme que le nord et l'est de la Tunisie présentent la plus forte concentration d'entreprises enregistrées, les gouvernorats de Tunis (179), de l'Ariana (120), de Sousse (116), de Ben Arous (111) et de Sfax (110) étant en tête du classement en 2019 (Carte 4.1). En revanche, le Nord-Ouest et le Centre-Ouest sont à la traîne, avec une moyenne d'environ 60 entreprises enregistrées pour 1 000 résidents.

Les microentreprises et les grandes entreprises enregistrées sont regroupées le long du littoral nord-est de la Tunisie ; les microentreprises sont plus répandues dans les régions intérieures. Premièrement, le panorama des entreprises est dominé par les micro et petites entreprises (Carte 4.2 panels a et b). La part des entreprises de moins de six employés est supérieure à 96 % dans tous les gouvernorats, avec des pointes à 99 %. Deuxièmement, la distribution

GRAPHIQUE 4.7. Effet de la situation géographique sur la probabilité d'occuper différents types d'emplois, effets marginaux

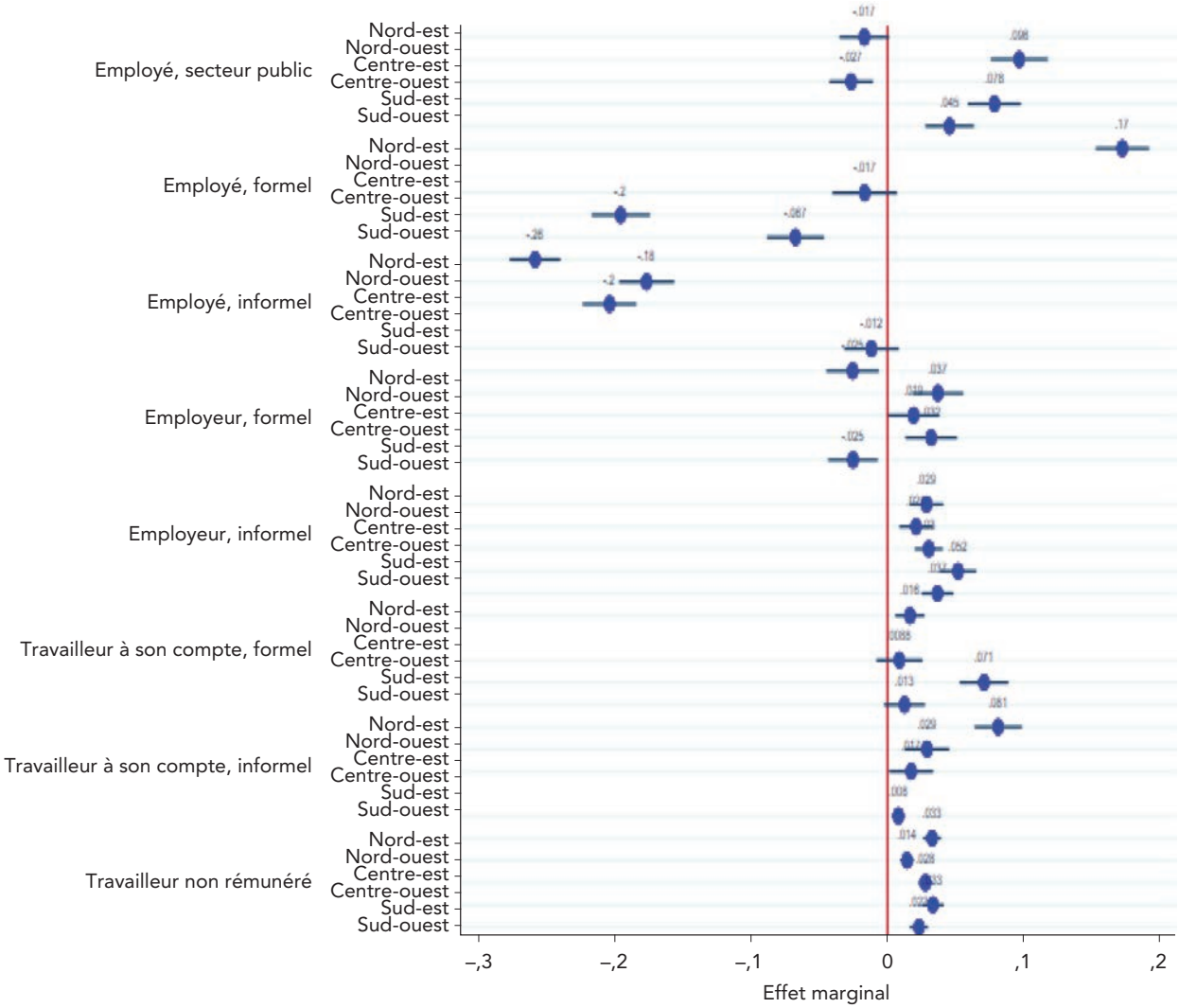
a. Types d'emploi : salarié agricole, salarié non agricole, indépendant agricole, indépendant non agricole, travailleur familial non rémunéré, 2017



(suite)

GRAPHIQUE 4.7. Effet de la situation géographique sur la probabilité d'occuper différents types d'emplois, effets marginaux *(suite)*

b. Types d'emploi : employé public, employé formel, employé informel, employeur, travailleur à son compte, travailleur familial non rémunéré, 2015



Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE) de 2017 et de l'Enquête sur le Budget des Ménages de 2015, INS.

TABLEAU 4.1. Évolution des soldes migratoires, par région, 1989–2014

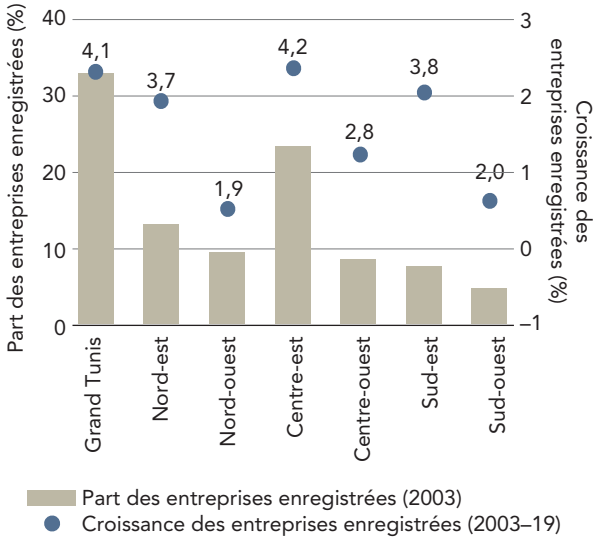
	1989–1994	1999–2004	2009–2014
Grand Tunis	44 380	57 396	47 788
Nord-est	–265	3 407	5 708
Nord-ouest	–33 332	–42 384	–38 112
Centre-est	17 314	47 757	37 496
Centre-ouest	–22 221	–53 965	–44 382
Sud-est	–2 537	–2 126	–1 965
Sud-ouest	–3 338	–10 085	–6 532

Source : Banque mondiale 2021a.

géographique des entreprises enregistrées ne montre pas de grandes différences entre les microentreprises (moins de six employés) et les grandes entreprises (six employés ou plus). Troisièmement, dans le Nord-Est et le Centre-Est, le ratio entre les entreprises non micro et les micro-entreprises est plus élevé que dans le reste du pays. En 2019, on comptait environ 3,5 entreprises « non micro » pour 100 microentreprises, alors que, dans le reste du pays, le ratio se situait entre 1,1 et 1,7 pour 100.

La structure de la situation géographique des entreprises diffère selon les secteurs. La majeure partie des entreprises enregistrées opèrent dans le secteur des services dans toutes

GRAPHIQUE 4.8. Distribution et taux de croissance des entreprises enregistrées, par région, 2003–19



Source : Sur la base des données du Registre national des entreprises (RNE), de l'INS.

les régions (en moyenne, une part d'environ 80 % ou plus), tandis que l'industrie manufacturière contribue entre 8 % et 15 % (Tableau 4.2). Dans le secteur des services, il existe des différences d'une région à l'autre. En particulier, le Nord-Est abrite davantage de services à haute valeur ajoutée, notamment l'information et la communication, les activités financières et d'assurance, l'immobilier et les activités de services spécialisés, scientifiques et techniques. En revanche, le centre-est possède un avantage comparatif dans l'industrie manufacturière, et les autres régions accueillent des secteurs traditionnels, notamment le commerce et les activités de transport.

Le clivage entre les régions côtières et intérieures se traduit par des disparités de niveau de vie importantes qui persistent d'une région à l'autre, malgré des progrès considérables dans la réduction de la pauvreté. Un aperçu des résultats en matière de pauvreté au niveau des délégations est fourni à la Carte4.3 : les taux d'incidence de la pauvreté les plus élevés se trouvent dans les zones rurales de la Tunisie et dans les régions intérieures du pays, selon les estimations. Par exemple, en 2015, un taux de pauvreté de 53,5 % a été estimé à Hassi Ferid dans le Centre-Ouest, suivi par Djedeliane (53,1 %) et El Ayoun (50,1 %) dans la même région. Les zones côtières présentaient, en moyenne, des taux d'incidence de la pauvreté plus faibles : 11,9 pour cent dans le Nord-Est et 11,7 pour cent dans le Centre-Est, bien que quelques poches de pauvreté soient présentes dans les zones rurales de ces régions. De même, ces mêmes régions présentaient des taux de chômage plus faibles grâce à une plus forte concentration des activités économiques.

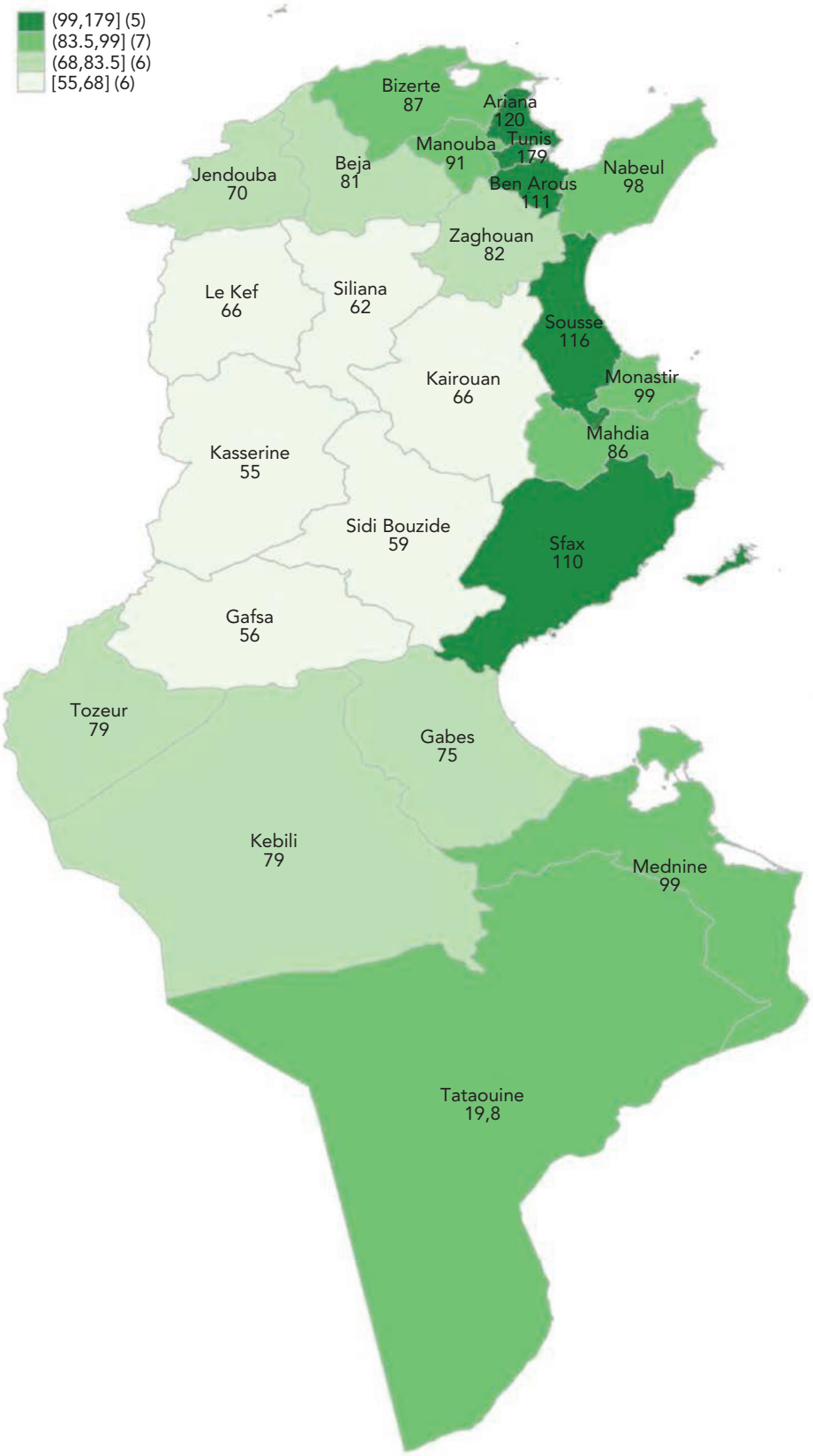
Transformation et productivité des entreprises

Les microentreprises dominent le panorama des entreprises. Fournir un aperçu complet des entreprises en activité en Tunisie n'est pas chose aisée.[60] En 2019, sur plus de 780 000 entreprises enregistrées auprès de l'administration fiscale, environ 87 % étaient des entreprises unipersonnelles, c'est-à-dire des travailleurs à leur compte ou des unités de microproduction sans employés formels. Dans l'ensemble, environ 97 % des entreprises enregistrées comptaient moins de 6 employés formels ; 2,3 % étaient des petites entreprises (entre 6 et 49 employés) ; 0,3 % étaient des entreprises de taille moyenne (entre 50 et 199 employés), et les 0,1 % restants étaient des entreprises comptant 200 employés formels ou plus. L'encadré 4.1 présente un profil des sociétés publiques. Sur la période 2003–19, la distribution des entreprises enregistrées n'a pas changé de manière significative, bien qu'une augmentation de la part des microentreprises de 96,5 % en 2003 à 97,2 % en 2019 ait été enregistrée. Cela s'explique par la croissance rapide du nombre de travailleurs indépendants enregistrés, qui est passé d'environ 373 500 (85,2 %) en 2003 à plus de 679 700 (86,9 %) en 2019, ce qui peut s'expliquer en partie par le faible coût de l'enregistrement et les pénalités en cas de non-respect, en plus du régime fiscal spécial (régime forfaitaire) pour les microentreprises (Rijkers et coll. 2014).[61] La part des petites, moyennes et grandes entreprises a légèrement diminué en raison

[60] Le registre national des entreprises est une excellente source d'informations sur le nombre d'entreprises formelles en activité en Tunisie et sur le profil de la main-d'œuvre formelle. Pourtant, aucune information n'est disponible sur le nombre d'unités de production informelles, y compris les petites entreprises non constituées en société et les entreprises familiales non enregistrées auprès de l'administration fiscale. Tous les cinq ans, l'INS mène une enquête sur les microentreprises en utilisant le registre des entreprises comme base de sondage. L'enquête porte sur les unités de production enregistrées auprès de l'administration fiscale qui emploient moins de six travailleurs salariés et qui présentent un chiffre d'affaires annuel inférieur à un seuil déterminé (1 million de TD en 2016). L'enquête fournit des informations sur le secteur informel, qui est défini comme l'ensemble des unités de production qui ne tiennent pas de comptabilité formelle, mais qui sont enregistrées auprès de l'administration fiscale. Par ailleurs, l'enquête trimestrielle sur la population active fournit des informations sur le nombre total de travailleurs dans le pays, y compris les employés formels et informels, les entreprises familiales formelles et informelles et les travailleurs à leur compte. La combinaison de ces sources d'information permet d'obtenir un aperçu plus précis de la distribution des entreprises par taille.

[61] D'après l'enquête sur les microentreprises de 2016, environ 65 % des microentreprises non agricoles enregistrées ne tenaient pas de comptes formels.

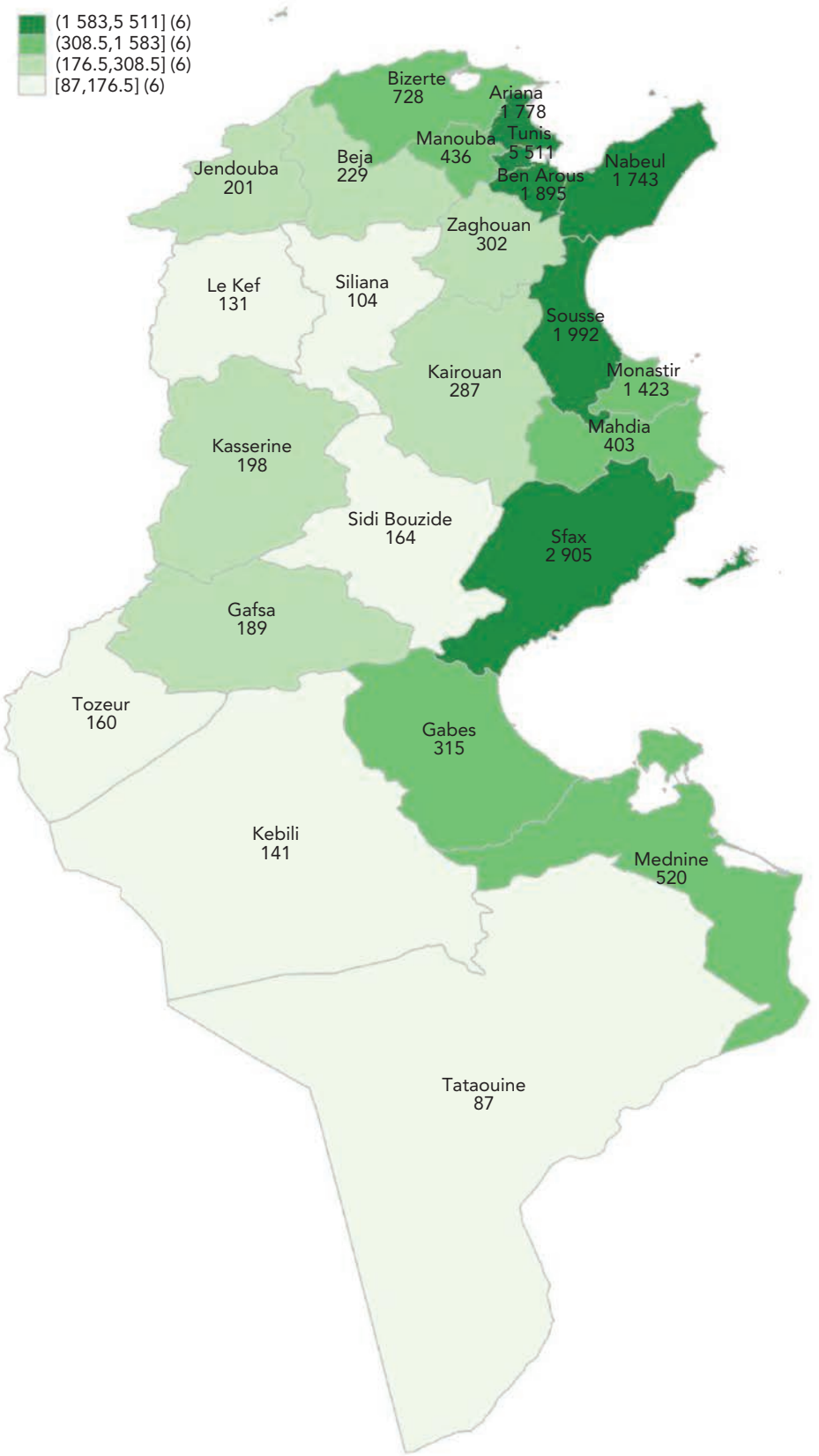
CARTE 4.1. Densité des entreprises enregistrées (nombre d'entreprises pour 1 000 personnes), par gouvernorat, 2019



Source : Sur la base des données du Registre national des entreprises (RNE), de l'INS.

CARTE 4.2. Distribution des entreprises enregistrées, par taille et par délégation, 2019

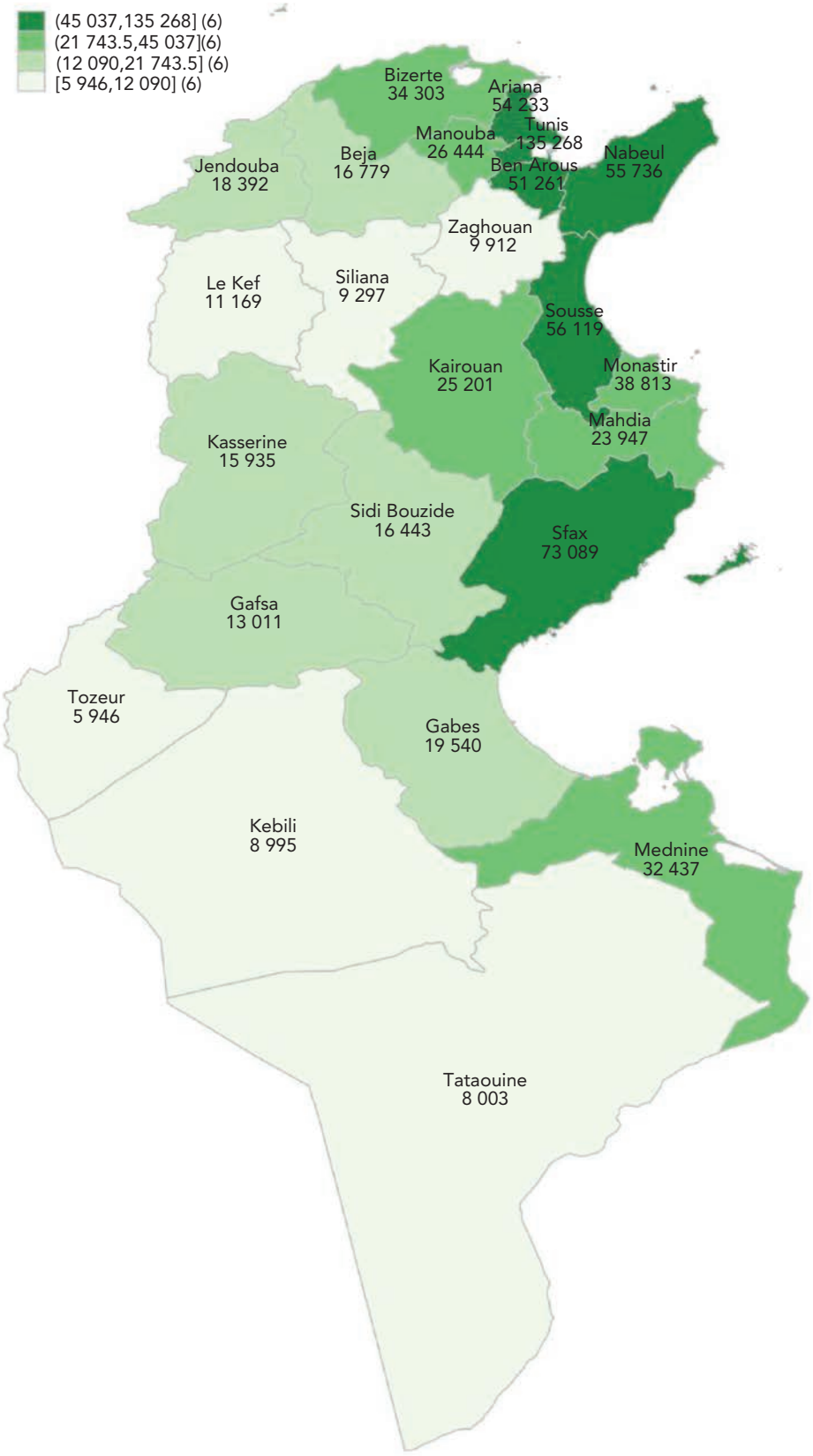
a. Firms with six or more employees, by governorate



(suite)

CARTE 4.2. Distribution des entreprises enregistrées, par taille et par délégation, 2019 *(suite)*

b. Entreprises de moins de six salariés, par gouvernorat



Source : Sur la base des données du Registre national des entreprises (RNE), de l'INS.

TABLEAU 4.2. Distribution des entreprises enregistrées au niveau régional, par secteur d'activité, 2019

	Nord-est	Nord-ouest	Centre-est	Centre-ouest	Sud-est	Sud-ouest
Agriculture	0,6	1,0	0,6	1,1	0,5	1,1
Secteur manufacturier	10,8	7,9	14,9	8,8	10,4	10,2
Industrie alimentaire	1,8	2,1	2,1	2,3	2,3	2,6
Textile	2,0	1,4	3,4	1,4	1,8	2,4
Industrie chimique et pharmaceutique	0,4	0,2	0,5	0,2	0,2	0,2
Fabrication de produits informatiques, électroniques, optiques et électriques	0,3	0,1	0,3	0,1	0,1	0,0
Autres industries manufacturières	6,3	4,2	8,4	4,8	6,1	5,0
Construction	5,0	4,9	6,1	5,6	6,5	6,8
Commerce	39,0	46,8	41,1	45,1	42,9	46,6
Transports et Entreposage	11,5	18,4	13,6	21,4	16,4	13,2
Hébergement et services de restauration	6,1	6,9	4,5	5,1	6,0	5,1
Information et communication	2,8	1,0	1,5	1,0	1,2	1,1
Activités financières et d'assurance	0,4	0,1	0,2	0,1	0,2	0,1
Activités immobilières	1,0	0,3	0,4	0,1	0,6	0,1
Activités de services spécialisés, scientifiques et techniques	9,5	3,0	5,3	3,0	3,4	3,0
Services administratifs et d'assistance	3,6	1,5	2,3	1,0	2,2	2,6
Enseignement/Services sociaux et de santé	4,5	3,0	4,6	3,5	4,4	4,8
Réparation d'ordinateurs et d'autres biens personnels et domestiques	0,9	0,8	0,9	0,7	0,9	0,7
Autres services personnels	3,0	3,4	2,7	2,6	3,1	3,0
Autres services	1,4	1,1	1,2	0,9	1,3	1,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Sur la base des données du Registre national des entreprises (RNE), de l'INS.

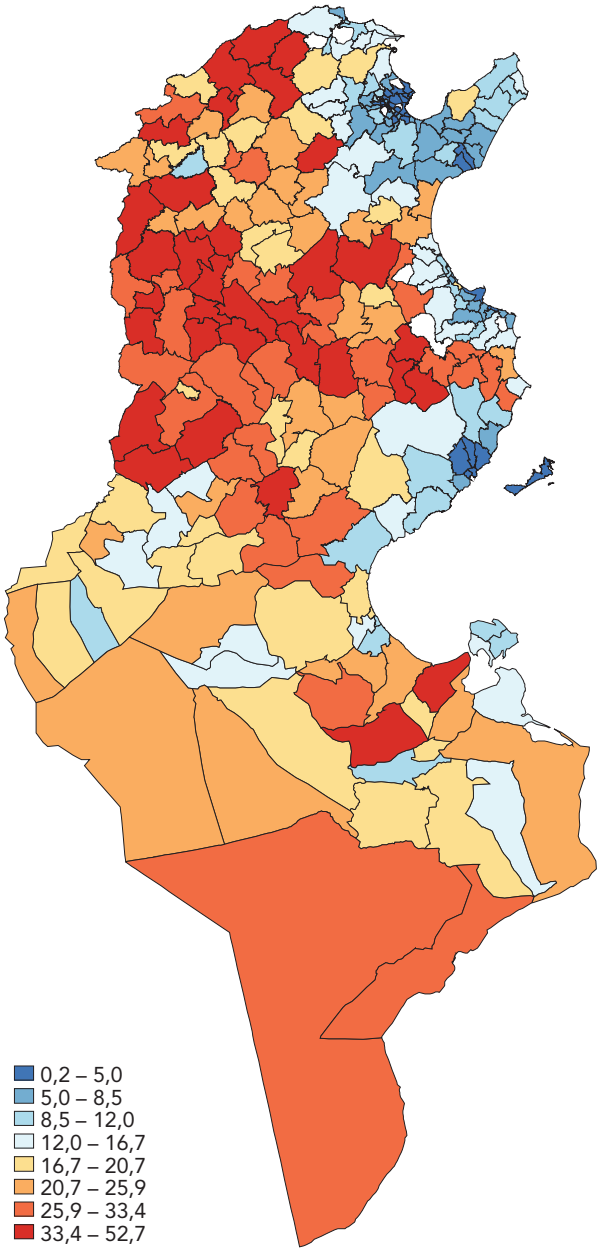
de la croissance moins rapide de leur nombre par rapport aux microentreprises (Graphique 4.9). En outre, près de 520 000 travailleurs à leur compte informels étaient estimés comme actifs en 2019 selon les données de l'Enquête Nationale sur l'Emploi. Cela signifie que la distribution des entreprises est encore plus déformée vers la gauche, avec plus de 98 % des entreprises appartenant à la catégorie des microentreprises. Aucune information n'est disponible sur les entreprises qui opèrent sans s'enregistrer auprès de l'autorité fiscale.

Les microentreprises contribuent à près de 50 % de l'emploi. total En termes d'emploi, la contribution des entreprises de différentes tailles est considérablement différente de l'aperçu fourni jusqu'à présent (Graphique 4.10). Premièrement, bien que les entreprises moyennes et grandes représentent une petite part des unités de production, elles ont représenté environ 25 % de l'emploi (et 27 % de l'emploi salarié) en 2019. Ensuite, les petites entreprises ont contribué à environ 22,3 % de l'emploi total (et 23,5 % de l'emploi salarié), et les microentreprises à environ 45,8 % de l'emploi total (et 41,8 % de l'emploi salarié).[62] Globalement, près d'un travailleur sur deux est employé dans des entreprises de moins de 10 travailleurs. Ce schéma, dans lequel la plupart des entreprises sont petites et les moyennes et où les grandes entreprises contribuent à une part importante de l'emploi, n'est pas unique à la Tunisie.

Plus d'une grande entreprise enregistrée sur deux opère dans le secteur manufacturier. En 2019, parmi les entreprises enregistrées employant 100 salariés ou plus, 56 % étaient des entreprises manufacturières (Graphique 4.11). Avec 23,7 %, la fabrication de textiles était le secteur comptant le plus grand nombre de grandes entreprises, suivi des fabricants de produits informatiques, électroniques et optiques (6,5 %) et des fabricants de produits alimentaires

[62] La distribution de l'emploi par taille d'entreprise est basée sur les informations auto-déclarées par les répondants lors de l'Enquête Nationale sur l'Emploi de 2019.

CARTE 4.3. Taux d'incidence de la pauvreté, par délégation, 2015



Source : Banque mondiale et INS 2020.

(6,3 %). En dehors du secteur manufacturier, les entreprises en activité dans le secteur de l'hébergement et de la restauration, les entreprises fournissant des services administratifs et de soutien et les entreprises marchandes ont contribué respectivement à 8,2 %, 7,5 % et 6,9 % de toutes les grandes entreprises enregistrées. Cependant, au sein de l'industrie manufacturière, les microentreprises (entreprises de moins de 10 employés) représentaient la plus grande part (93,6 %) des entreprises en activité dans ce secteur. Ce n'est que dans deux sous-secteurs, à savoir la construction automobile et la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques, que les grandes entreprises enregistrées ont contribué de manière considérable (12,9 % et 10,4 %, respectivement) au nombre total d'entreprises en activité dans le sous-secteur.

ENCADRÉ 4.1. Sociétés publiques

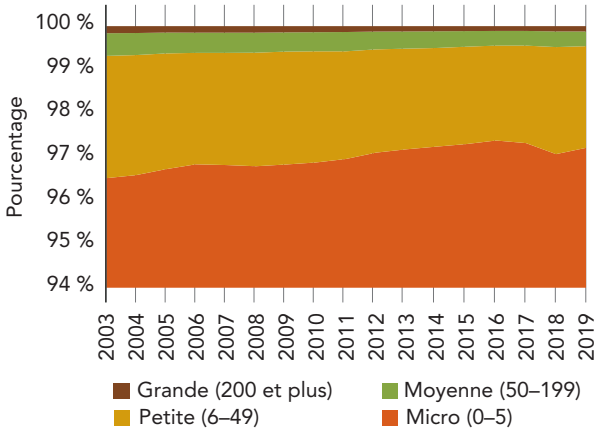
Les sociétés publiques sont une caractéristique essentielle des économies de la région MENA, et la Tunisie ne fait pas exception à la règle. Les sociétés publiques sont enracinées dans l'ensemble des sociétés héritées des régimes coloniaux et des politiques qui ont suivi au lendemain de l'indépendance (FMI 2021).

Selon la Banque mondiale (2021 c), 195 sociétés publiques sont enregistrées dans les statistiques officielles, pour des revenus totaux en 2018 équivalant à environ 20 % du PIB et employant environ 190 000 travailleurs. Les sociétés publiques sont présentes dans 40 des 44 secteurs et sous-secteurs officiels, ce qui est bien supérieur à la moyenne des autres pays (entre 22 dans les économies développées et 26 dans les pays en développement). Les sociétés publiques opèrent à la fois dans les secteurs des infrastructures et des autres secteurs, et le contrôle du gouvernement est souvent indirect. La plupart des grandes sociétés publiques tunisiennes sont fortement endettées et enregistrent des pertes. En 2018, 21 des 31 plus grandes sociétés publiques ont enregistré des pertes supérieures à 6 milliards de TD, soit 6 % du PIB. Les 10 autres ont réalisé des bénéfices et ont contribué à 88 et 75 pour cent de l'ensemble des revenus et des emplois des sociétés publiques, respectivement (Banque mondiale 2021c).

En Tunisie, la plupart des sociétés publiques opèrent dans des secteurs commerciaux (17 des 31 plus grandes sociétés publiques), bien qu'il n'y ait aucune justification économique à la propriété de l'État dans les secteurs commerciaux, par exemple l'industrie manufacturière et la construction, car les marchés sont contestables et les entreprises privées peuvent fournir des biens ou des services plus efficacement. En Tunisie, les sociétés publiques à vocation commerciale bénéficient d'un soutien de l'État sous forme de subventions et font donc une concurrence déloyale aux opérateurs privés ; elles sont également protégées de la concurrence par la réglementation, les secteurs dans lesquels elles opèrent étant soumis à des limites sur les investissements directs étrangers ou à des contrôles de prix (Banque mondiale 2021c).

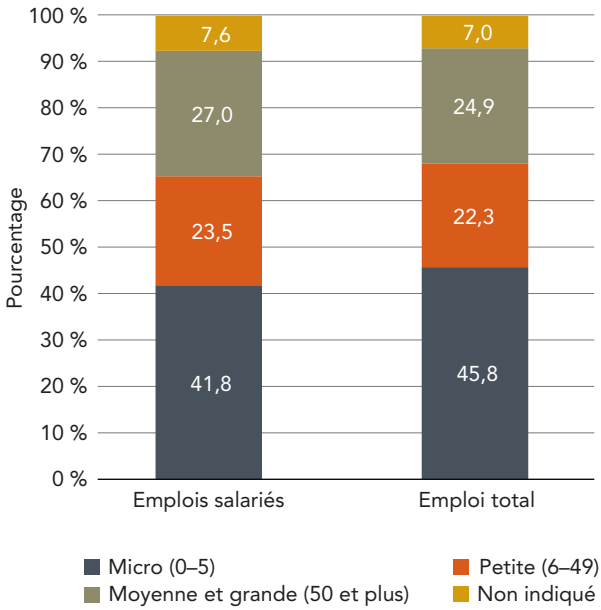
Environ un travailleur salarié formel du secteur privé sur trois est employé dans des entreprises offshore, et près de 90 % des employés du secteur offshore sont employés dans des moyennes et grandes entreprises. Au cours de la décennie, la part des entreprises offshore, c'est-à-dire celles qui produisent pour le marché d'exportation, est passée de 2,9 % en 2009 à 4 % en 2019 (31 060 unités). La part d'emploi des entreprises offshore a également augmenté,

GRAPHIQUE 4.9. Tendances dans la distribution des entreprises enregistrées du secteur privé, 2003–19



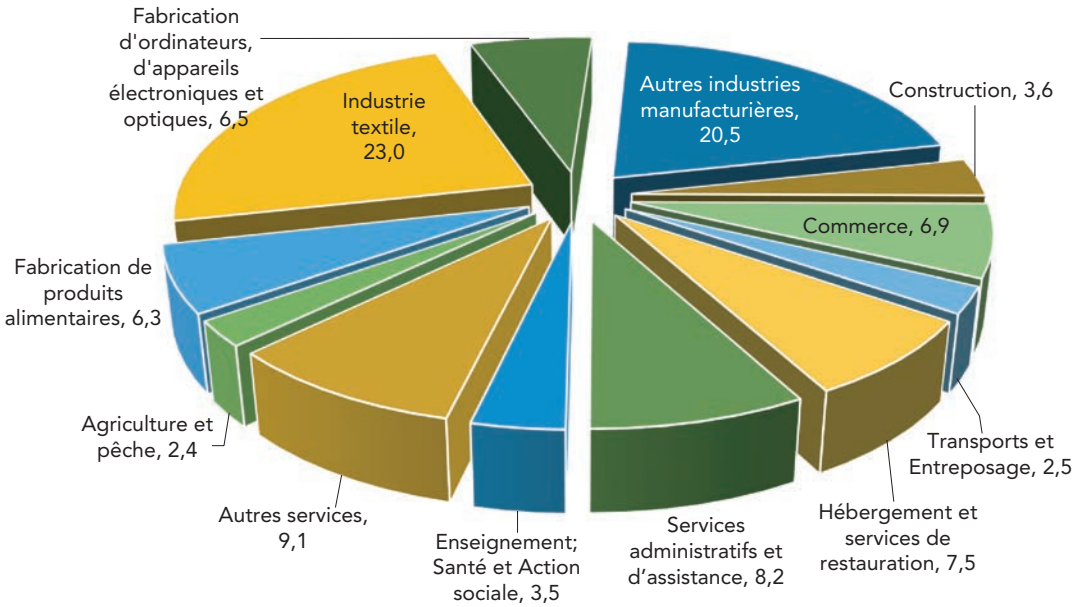
Source : Sur la base des données du Registre national des entreprises (RNE), de l'INS.

GRAPHIQUE 4.10. Distribution des salaires et de l'emploi global, selon la taille de l'entreprise, 2019



Source : Sur la base des données tirées de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENPE), INS.

GRAPHIQUE 4.11. Distribution des entreprises enregistrées comptant 100 travailleurs salariés formels ou plus, par secteur, 2019



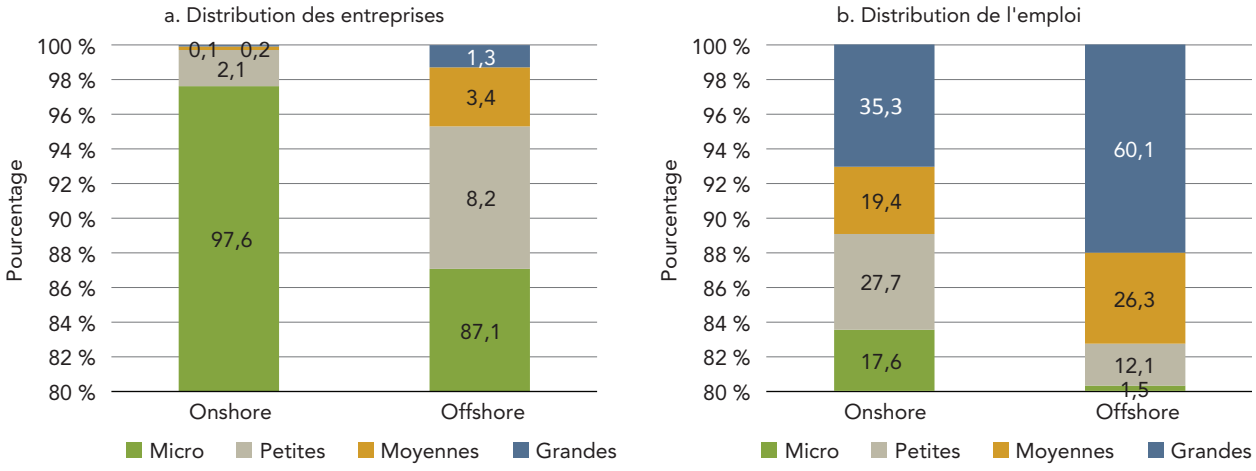
Source : Sur la base des données du Registre national des entreprises (RNE), de l'INS.

passant de 32,8 % à 34,7 % sur la période, contribuant à un total d'environ 397 200 employés formels en 2019. Comme pour les entreprises onshore, les entreprises offshore sont principalement des microentreprises. Environ 87 % des entreprises offshore sont des microentreprises et 8,2 % sont des petites entreprises (Graphique 3.4 panel a). Les moyennes et grandes entreprises représentent environ 3,4 % et 1,3 % des unités de production du secteur offshore. Par rapport à la distribution des entreprises onshore, la part des entreprises offshore est plus importante dans la catégorie des moyennes et grandes entreprises. Plus de 86 % des employés formels du secteur offshore sont employés dans des grandes et moyennes entreprises, contre environ 54,7 % dans le secteur onshore (Graphique 3.4 panel b). Dans le but de faciliter l'intégration des entreprises en activité pour le marché intérieur et le marché d'exportation, le régime fiscal préférentiel pour le secteur offshore a été supprimé pour les entreprises nouvellement établies en janvier 2019 (Banque mondiale 2021c). En janvier 2021, la réforme a été étendue à toutes les entreprises offshore qui paient désormais entre 10 et 25 % d'impôt sur les sociétés, avec des effets transitoires potentiellement négatifs sur la compétitivité et les marges bénéficiaires des entreprises offshore existantes (Banque mondiale 2021c).

Les tendances récentes indiquent un approfondissement des modèles structurels dans les entreprises et la composition de l'emploi. Depuis 2011, les gains relatifs en matière de création d'emplois des entreprises enregistrées se sont produits dans les extrémités de la distribution de la taille des entreprises. La part de l'emploi a augmenté de 1,7 point de pourcentage parmi les microentreprises et de 2,4 points de pourcentage parmi les grandes entreprises (Graphique 4.13). En revanche, les entreprises situées au milieu de la distribution des tailles ont affiché soit une contribution négative à la création d'emplois formels (–4,5 points de pourcentage dans le cas des entreprises moyennes), soit une modeste contribution positive dans le cas des petites entreprises (0,4 point de pourcentage).

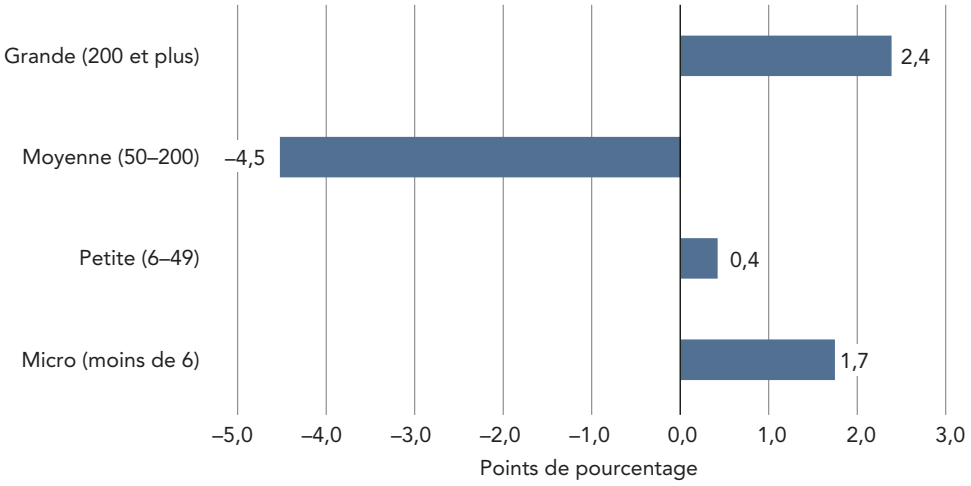
Ce sont les petites entreprises qui créent le plus d'emplois, mais cela est dû à l'entrée de nouvelles entreprises, et la plupart d'entre elles sont petites. Des travaux antérieurs basés sur les données du registre des entreprises couvrant la période 1997–2010 indiquent que la création totale d'emplois a été en grande partie déterminée par l'entrée d'entreprises (Rijkers et coll. 2014). Pratiquement tous les nouveaux emplois nets ont été créés par les entreprises entrantes, et en particulier par des entreprises unipersonnelles, c'est-à-dire des travailleurs à leur compte. Après leur entrée, ces entreprises affichent une croissance modeste. Les données récentes du registre national des entreprises vont dans le même sens : la part des entreprises entrantes est nettement plus importante parmi les microentreprises (moins de 6 employés formels) que parmi les petites, moyennes et grandes entreprises. Par exemple, en 2019, environ 9 % des entreprises de moins de 6 employés se sont inscrites au registre par rapport à l'ensemble des entreprises de

GRAPHIQUE 4.12. Distribution des entreprises enregistrées et de l'emploi formel, par régime (onshore/offshore) et taille des entreprises, 2019



Source : Sur la base des données du Registre national des entreprises (RNE), de l'INS.

GRAPHIQUE 4.13. Évolution de la contribution à la création d'emplois salariés formels, par taille parmi les entreprises enregistrées, 2011–19



Source : Sur la base des données du Registre national des entreprises (RNE), de l'INS.

cette taille, contre 1 % et 0,4 % respectivement pour les entreprises de 6 à 49 employés et les entreprises de 50 employés formels ou plus (Graphique 4.14 panel a).

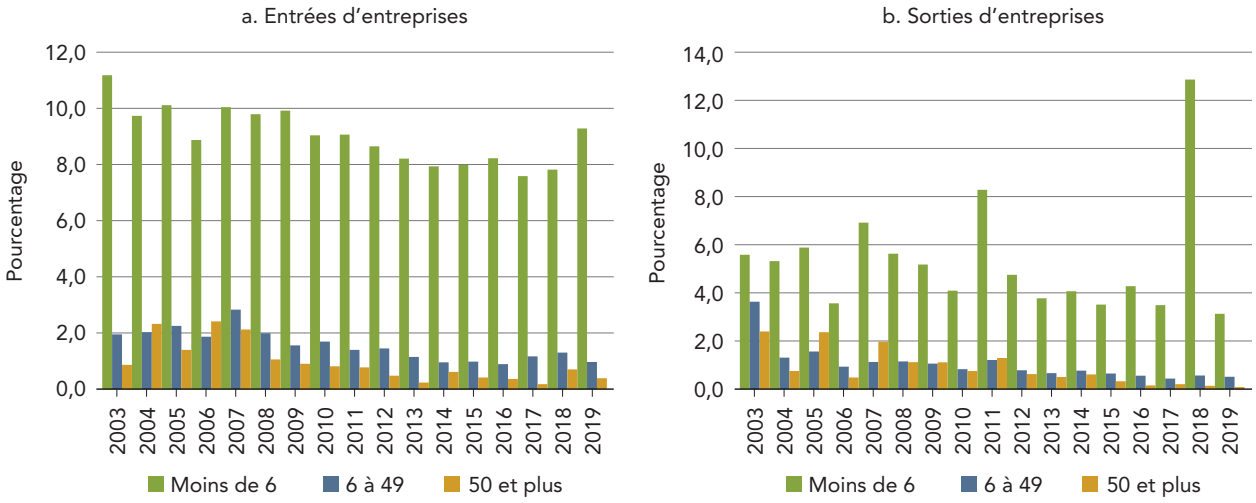
La mobilité des entreprises est limitée, et les petites entreprises sont plus susceptibles de fermer. La majorité des entreprises enregistrées ne se développent pas, même sur le long terme (une période de 14 ans, 1997–2010). Par exemple, moins de 4 % et seulement 2 % de toutes les entreprises comptant entre 10 et 49 employés en 1996 employaient entre 50 et 99 ou plus de 100 travailleurs en 2010, respectivement (Rijkers et coll. 2014). Les tables de transition établies à partir des données du cycle 2020 des enquêtes sur les entreprises confirment cette tendance.[63] Entre 2016 et 2020, la quasi-totalité des entreprises de taille moyenne et grande n'a pas connu de croissance, tandis que 1,2 % des petites entreprises ont réussi à se transformer en grandes entreprises. Si l'on considère la période écoulée depuis le début des activités de chaque entreprise, seul environ 1 % des petites entreprises sont devenues de grandes entreprises, alors qu'environ 22 % des entreprises initialement petites ont franchi le seuil pour devenir des entreprises de taille moyenne (Tableau 4.3).[64] Les petites entreprises sont plus susceptibles de fermer. Entre 7 % et 8 % des entreprises de moins de six travailleurs quittent le marché après un an (en moyenne sur 1996–2010), contre 1,6 % à 3,8 % des moyennes et grandes entreprises (Rijkers et coll. 2014). De même, sur une longue période, près d'un travailleur indépendant enregistré auprès de l'administration fiscale sur 6 en 1996 a quitté le marché après 14 ans, contre moins de 20 % des entreprises de 1 000 employés ou plus (Rijkers et coll. 2014). Des données récentes confirment ces résultats : la part des entreprises qui sortent du marché est considérablement plus importante dans les entreprises de moins de six travailleurs que dans les entreprises plus grandes (voir Graphique 4.14, panel b).

Le processus de « destruction créatrice » est faible, ce qui suggère la présence de distorsions. Des études antérieures

[63] Les matrices relatives à la taille des structures au moment de l'enquête sur les entreprises (2020) sont établies à l'aide de données précédentes, trois années fiscales auparavant (2016), et au moment de la création de l'entreprise. Les entreprises qui sont entrées ou sorties pendant cette période ne peuvent pas être comptabilisées. Voir les Enquêtes sur les entreprises (tableau de bord), Banque mondiale, Washington, DC, https://www.enterprisesurveys.org/.

[64] La taille de l'entreprise et son âge sont corrélés. C'est pourquoi des tables de transition distinctes par âge de l'entreprise (en 2016) permettraient de fournir des informations de bien meilleure qualité. Cependant, la petite taille de l'échantillon ne permet pas d'estimer des transitions statistiquement significatives par tranche d'âge. Les petites et jeunes entreprises (entre 1 et 9 ans en 2016) sont plus susceptibles de devenir des entreprises de taille moyenne (11,2 % ont fait la transition entre petite et moyenne taille en 2016–20) par rapport aux entreprises d'âge moyen (1 % accomplit la même transition) et aux entreprises plus anciennes (4,5 % deviennent des entreprises de taille moyenne). En 2016, les entreprises de taille moyenne ont eu tendance à maintenir leur taille, et seules quelques-unes, relativement peu nombreuses, sont parvenues à s'agrandir (respectivement 2 % et 3 % des entreprises de taille moyenne d'âge moyen et plus anciennes).

GRAPHIQUE 4.14. Part des entreprises enregistrées qui entrent et sortent, par taille et par année, 2003–19



Source : Sur la base des données du Registre national des entreprises (RNE), de l'INS.

TABLEAU 4.3. Tables de transition des entreprises formelles, toutes tailles confondues

	Taille en 2019			
	Micro et petites (1–19)	Moyennes (20– 99)	Grandes (100 et plus)	Total
Taille au départ				
Micro et petites (1–19)	76,8	22,2	1,0	100,0
Moyennes (20–99)	7,5	59,9	32,6	100,0
Grandes (100 et plus)	1,0	13,0	86,0	100,0
Taille en 2016				
Micro et petites (1–19)	91,4	7,5	1,2	100,0
Moyennes (20–99)	2,0	96,2	1,9	100,0
Grandes (100 et plus)	0,0	2,2	97,8	100,0

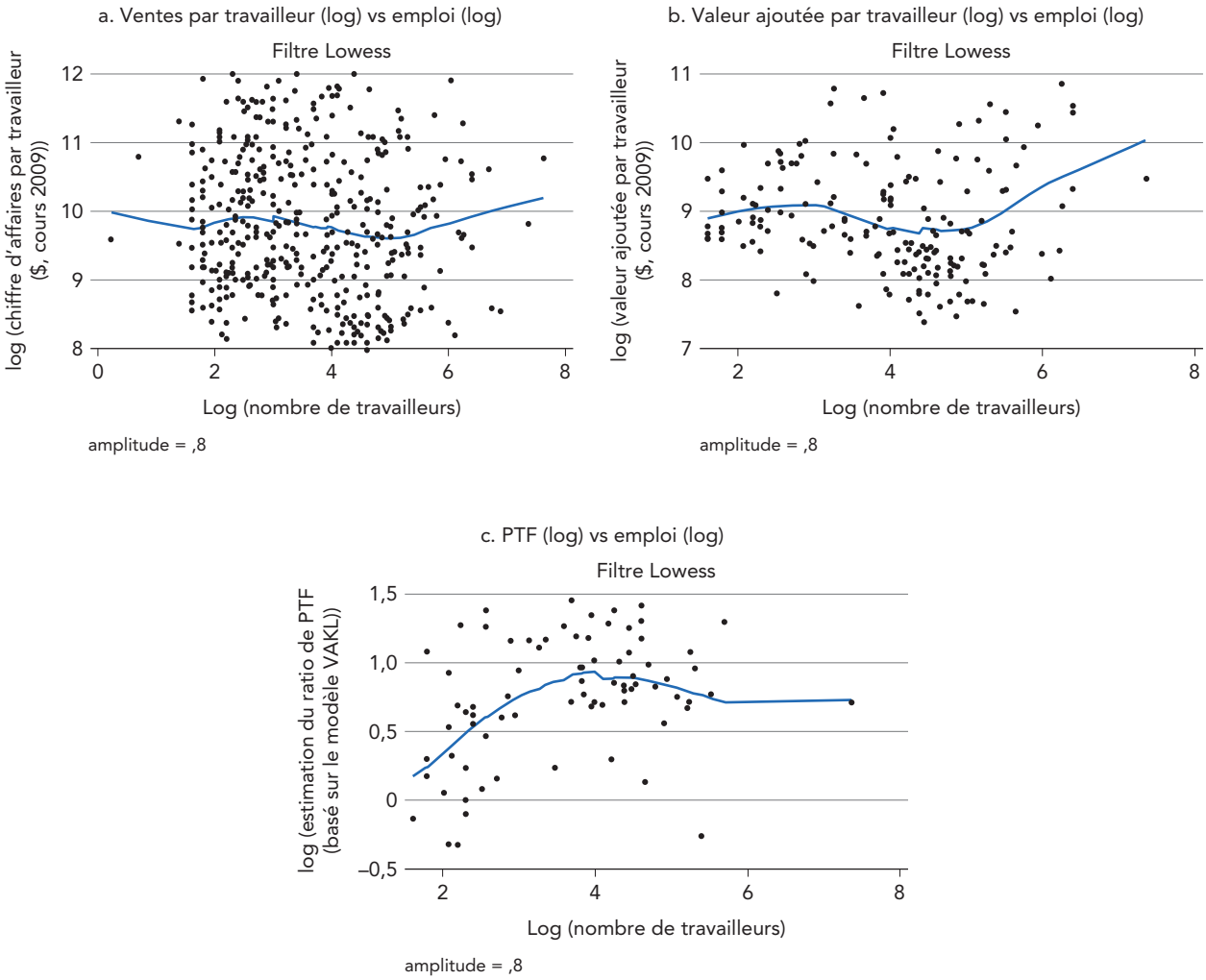
Source : Basé sur les données de l'enquête sur les entreprises, Banque mondiale.

menées à l'aide du registre national des entreprises de Tunisie indiquent que l'efficacité de l'affectation des ressources, comprise comme la relation entre la taille et la performance, est faible. En outre, la productivité moyenne n'augmente pas rapidement avec l'âge de l'entreprise et elle diminue même parmi les entreprises établies depuis plus de quatre ans (Rijkers et coll.). 2014). Selon la Banque mondiale (2021a), il existe peu de corrélation entre divers indicateurs de performance des entreprises et le fait qu'une entreprise soit sortie ou non du marché dans six pays de la région MENA, dont la Tunisie.[65] En utilisant les données récentes des enquêtes sur les entreprises, la corrélation entre la taille et les différentes mesures de la productivité n'est pas linéaire (Graphique 4.15 panel a-c).[66] La productivité, mesurée par les ventes par travailleur et la valeur ajoutée par travailleur, semble être plus élevée dans les grandes entreprises (400 travailleurs et plus) par

[65] En utilisant la composante de panel des cycles 2013 et 2020 des enquêtes sur les entreprises, les taux de sortie sont définis de deux manières : si la cessation d'activité de l'entreprise a été confirmée (définition stricte) ou si l'entreprise était injoignable (définition large).

[66] Les enquêtes sur les entreprises permettent de collecter des données qui permettent de calculer la productivité du travail, du capital et la productivité totale des facteurs (PTF) de manière comparable dans un grand nombre de pays. Les estimations de la PTF sont basées sur les revenus, les ventes étant mesurées en monnaie locale et non en unités physiques, et l'efficacité de la production ne peut donc pas être séparée des effets des prix. La variation des prix peut être décomposée en différences de prix des intrants, en différences de pouvoir de marché, et en différences de qualité et autres facteurs affectant la demande du produit. Ce qui suit se fonde sur la productivité basée sur les revenus et peut potentiellement mêler la concentration croissante du marché et les gains d'efficacité. La PTF saisit la partie de la production qui n'est pas expliquée par la quantité facteurs de production utilisés (voir Francis et Karalashvili 2021). La productivité du travail est définie soit par les ventes par travailleur, soit par la valeur ajoutée par travailleur et indique l'efficacité avec laquelle la main-d'œuvre

GRAPHIQUE 4.15. Corrélation entre les mesures de la productivité et la taille des entreprises, 2020



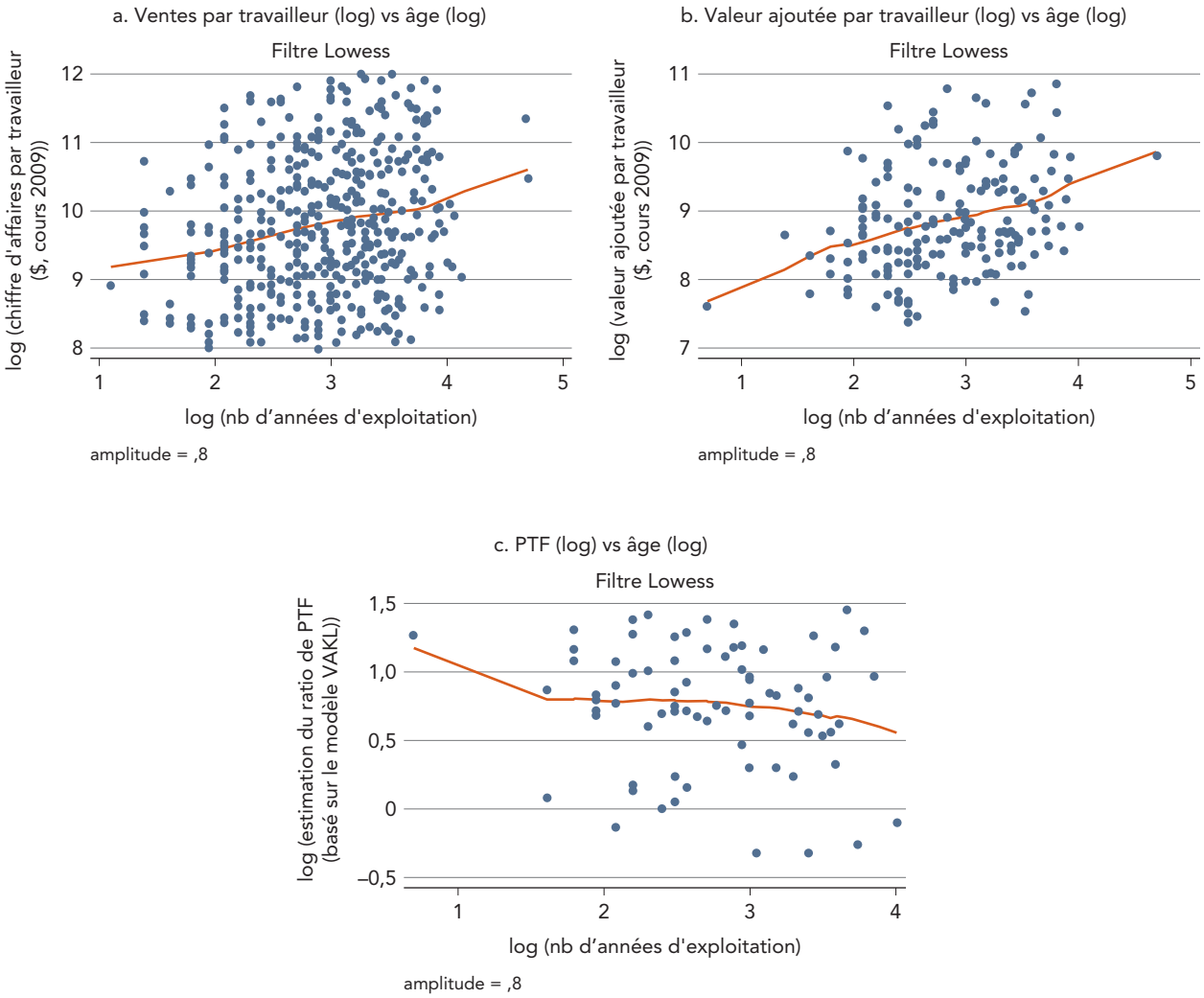
Source : Basé sur les données des enquêtes sur les entreprises (tableau de bord), Banque mondiale, Washington, DC, https://www.enterprisesurveys.org/.
Remarque : Les observations dont la productivité est inférieure au 5e percentile et supérieure au 95e percentile sont éliminées de l'échantillon.

rapport aux microentreprises et aux petites et moyennes entreprises. Dans le cas de la PTF, la relation non linéaire présente une forme de U inversé, où la PTF augmente à partir des microentreprises aux petites entreprises, puis diminue modestement parmi les entreprises de plus de 50 travailleurs. Une analyse de régression (annexe Tableau A 4.1) indique l'existence d'une relation linéaire positive entre les ventes par travailleur et la taille et d'une relation non linéaire entre la valeur ajoutée par travailleur ou la PTF et la taille, les mesures de la productivité augmentant avec la taille à un rythme décroissant.

La productivité augmente avec l'âge de l'entreprise et est plus élevée chez les fabricants de produits alimentaires que dans les autres secteurs (à l'exception de la PTF). Graphique 4.16 illustre les corrélations bivariées entre différentes mesures de la productivité et l'ancienneté de l'entreprise. Les entreprises plus anciennes sont plus productives en termes de ventes par travailleur ou de valeur ajoutée par travailleur que les jeunes entreprises. Cependant, les mesures de la PTF semblent être plus élevées

est utilisée dans la production. Cependant, les variations de la productivité du travail résultent des effets combinés de multiples causes, notamment l'évolution technologique et l'accumulation de capital, ainsi que la capacité des travailleurs et l'intensité de leurs efforts. Il est donc difficile d'isoler la contribution de chaque variable. Les écarts importants de productivité du travail entre les secteurs pourraient laisser penser qu'il serait possible d'atteindre l'efficacité en réaffectant les travailleurs dans ce qui semble être des secteurs à plus forte croissance de productivité. Dans la mesure où ces différences sont attribuables aux rentes d'entreprise, l'analyse plaide en faveur d'une réaffectation de la main-d'œuvre vers les secteurs les plus concentrés et les plus faussés de l'économie, par opposition aux secteurs les plus productifs. La valeur ajoutée par travailleur et la PTF ne sont calculées que pour les entreprises manufacturières, alors que les ventes par travailleur sont une mesure disponible pour toutes les entreprises visées dans l'enquête. La relation illustrée au Figure 4.15 panel a, ne change pas si l'on restreint l'échantillon aux entreprises manufacturières.

GRAPHIQUE 4.16. Corrélation entre les mesures de la productivité et l'ancienneté de l'entreprise, 2020



Source : Basé sur les données des enquêtes sur les entreprises (tableau de bord), Banque mondiale, Washington, DC, https://www.enterprisesurveys.org/.
Remarque : Les observations dont la productivité est inférieure au 5e percentile et supérieure au 95e percentile sont éliminées de l'échantillon.

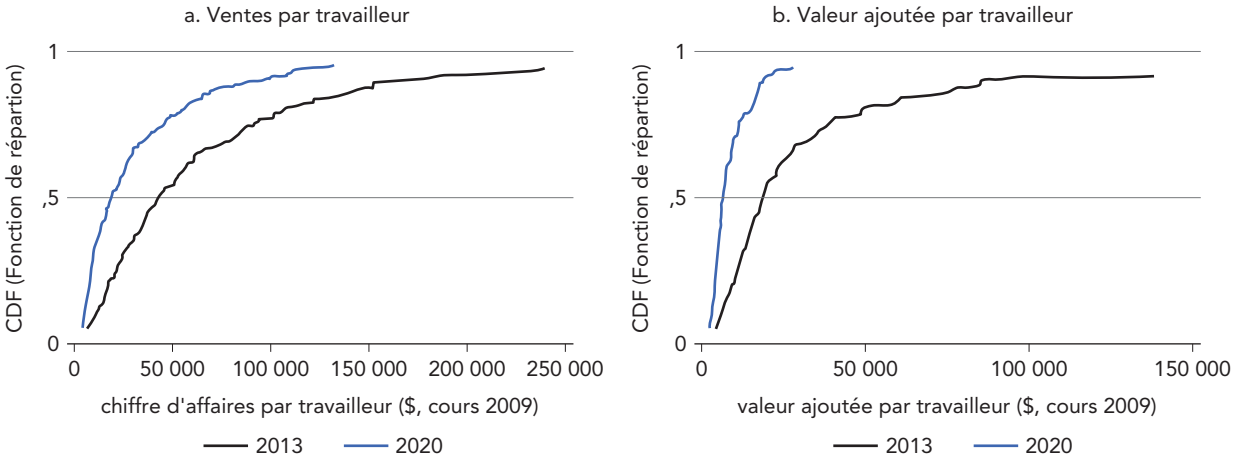
parmi les jeunes entreprises et diminuer légèrement parmi les entreprises plus anciennes (Graphique 4.16 panel c). Une analyse de régression confirme la relation entre la productivité et l'ancienneté ; la situation géographique et le statut d'exportateur ne semblent pas être significativement corrélés avec les mesures de productivité, alors que les entreprises détenues par des étrangers sont moins productives par rapport à celles détenues par des Tunisiens (annexe Tableau A 4.1).

Aucun écart de productivité n'est détecté entre les entreprises formelles gérées par des hommes et celles gérées par des femmes. Conformément aux données existantes sur la région MENA, aucun écart de productivité statistiquement et économiquement significatif n'est détecté entre les entreprises formelles gérées par des hommes et celles gérées par des femmes en Tunisie, en utilisant les données de l'enquête sur les entreprises du cycle 2020 (BERD, BEI et Banque mondiale 2016 ; Islam et coll. 2020 ; Banque mondiale 2021b) On constate toutefois une légère augmentation de la gestion (de 8,5 % à 10,4 %) et de la propriété (de 2,7 % à 7,7 %) des entreprises formelles par les femmes entre 2013 et 2020.

La productivité du travail a diminué au fil du temps, en particulier dans le secteur manufacturier.[67] Entre 2013 et 2020, la productivité moyenne du travail, mesurée par la valeur ajoutée par travailleur, est passée de 40 767 dollars

[67] Les données tirées des enquêtes sur les entreprises de 2013 et 2020 peuvent être affectées par l'incertitude politique qui a suivi la révolution de Jasmin mais aussi par l'effet de la pandémie de COVID-19 et du confinement imposé dans le pays. Les statistiques doivent donc être interprétées avec prudence.

GRAPHIQUE 4.17. Fonctions de distribution cumulatives des ventes par travailleur et de la valeur ajoutée par travailleur au fil du temps, 2013 et 2020



Source : Basé sur les données des enquêtes sur les entreprises (tableau de bord), Banque mondiale, Washington, DC, https://www.enterprisesurveys.org/.
Remarque : Les fonctions de distribution cumulatives sont tronquées aux 5e et 95e percentiles.

à 22 013 dollars en 2020 (prix de 2009), soit une réduction annualisée d'environ 8,4 %.[68] La réduction estimée des valeurs moyennes est détectée sur l'ensemble de la distribution de la productivité. Elle s'élargit autour du milieu de la distribution et atteint son maximum dans le cas de la valeur ajoutée par travailleur (Graphique 4.17). Cette baisse est imputable à une réduction plus importante des ventes annuelles par rapport aux coûts des matières premières et des biens intermédiaires et au niveau d'emploi. À l'exception de l'industrie textile, les entreprises en activité dans le secteur manufacturier ont enregistré la plus forte baisse du niveau de productivité, de même que les entreprises employant 100 salariés ou plus et les entreprises créées moins de cinq ans avant l'enquête (Tableau 4.4).

La pandémie de COVID-19 a exacerbé la tendance à la baisse de la productivité. Selon l'enquête Business Pulse, plus de 80 % des entreprises ont enregistré une réduction de leur chiffre d'affaires annuel en juillet 2020 par rapport au mois d'avril de la même année.[69] Les entreprises plus anciennes semblent avoir été plus touchées par le ralentissement économique que les entreprises plus jeunes, alors que les entreprises chimiques et pharmaceutiques ont enregistré une augmentation de leurs ventes. La réduction des flux de trésorerie et les difficultés d'accès au crédit

[68] Les ventes par travailleur ont diminué en moyenne de 77 127 $ en 2013 à 40 897 $ en 2019.
[69] COVID-19 Business Pulse Survey Dashboard, Banque mondiale, Washington, DC, https://www.worldbank.org/en/data/interactive/2021/01/19/covid-19-business-pulse-survey-dashboard.

TABLEAU 4.4. Taux de croissance annualisé de la productivité moyenne, par type d'entreprise et mesure de la productivité, 2013–20

Type d'entreprise	Ventes par travailleur	Valeur ajoutée par travailleur	PTF
Global	−8,7	−8,4	−4,3
Industrie			
Fabrication de produits alimentaires	−13,2	−20,5	−5,6
Industrie textile	1,7	12,4	−6,2
Autres industries manufacturières	−14,7	−13,9	−1,5
Construction	−9,6		
Commerce	−7,7		
Hôtels et restaurants	−5,9		
Autres services	−4,1		
Taille			
Micro et petites (1–19)	−8,2	−17,7	−4,6
Moyennes (20– 99)	−8,2	−0,9	−3,5
Grandes (100 et plus)	−12,2	−17,9	−4,8
Âge			
< 5 ans	−26,8	−33,1	−3,3
6–14 ans	−8,8	2,6	0,1
15 ans et plus	−7,3	−14,7	−5,5
Statut d'exportation			
Exportateur	−10,0	−6,6	−5,1
Non-exportateur	−7,9	−16,3	−2,8

Source : Basé sur les données des enquêtes sur les entreprises (tableau de bord), Banque mondiale, Washington, DC, https://www.enterprisesurveys.org/.

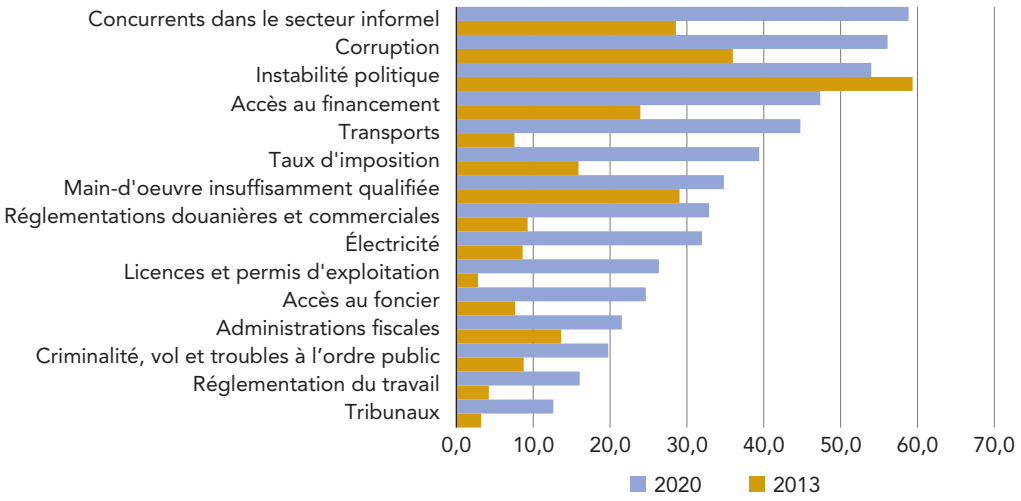
sont les principales raisons invoquées par les entreprises pour expliquer la baisse de leur activité. Les plus fortes réductions de trésorerie signalées par les entreprises ont été observées dans les secteurs de l'hébergement et de la restauration, des transports et de l'entreposage, ainsi que de la fabrication d'articles mécaniques et électriques.

En outre, l'environnement des entreprises s'est détérioré ; une part croissante d'entre elles font état d'obstacles majeurs ou graves dans leur exploitation au quotidien. Les entreprises saisies dans le cycle 2019 de l'enquête sur les entreprises signalent, en moyenne, une détérioration de l'environnement des affaires dans toutes les composantes, à l'exception de l'instabilité politique, ce qui n'est pas surprenant si l'on considère que le cycle d'enquête précédent (2013) a été mené au lendemain de la révolution de 2011 (Graphique 4.18). L'augmentation de la part des entreprises déclarant que les contraintes suivantes sont majeures ou graves est particulièrement frappante : transport (+37 points de pourcentage), concurrence du secteur informel (+30 points de pourcentage), licences et permis d'exploitation (+23,5 points de pourcentage), réglementations douanières et commerciales (+23,6 points de pourcentage), accès au financement (+23,4 points de pourcentage) et électricité (+23,3 points de pourcentage). Les trois principaux obstacles en 2020 étaient la concurrence du secteur informel, la corruption et l'instabilité politique. Plus d'une entreprise sur deux a mentionné chacun de ces problèmes comme des obstacles graves ou majeurs.

Les entreprises sont moins nombreuses à investir dans le capital humain et physique et dans l'innovation. Selon Kim et Loyaza (2019), l'innovation, de même que l'enseignement, l'efficacité du marché, les infrastructures et les institutions font partie des déterminants les plus importants de la croissance de la PTF. La part des entreprises ayant investi dans le capital physique au cours de l'exercice précédent l'enquête a diminué de 44 % à 31 % entre 2013 et 2020 ; de même, la part des entreprises proposant une formation formelle aux travailleurs s'est contractée de 10 points et était estimée à environ 19 % en 2020 (Graphique 4.19). Ghali et Nabli (2020) documentent l'émergence de poches d'innovation qui ont conduit à des exportations plus sophistiquées au fil du temps, notamment dans les secteurs mécanique, électrique et pharmaceutique. Pourtant, la part des entreprises investissant dans la recherche et le développement a diminué de 18 % à 7 % entre 2013 et 2020, tout comme la part des entreprises investissant dans de nouveaux produits ou services (de 28 % à 14 %) ou dans de nouveaux processus (de 35 % à 4 %) (Graphique 4.19).

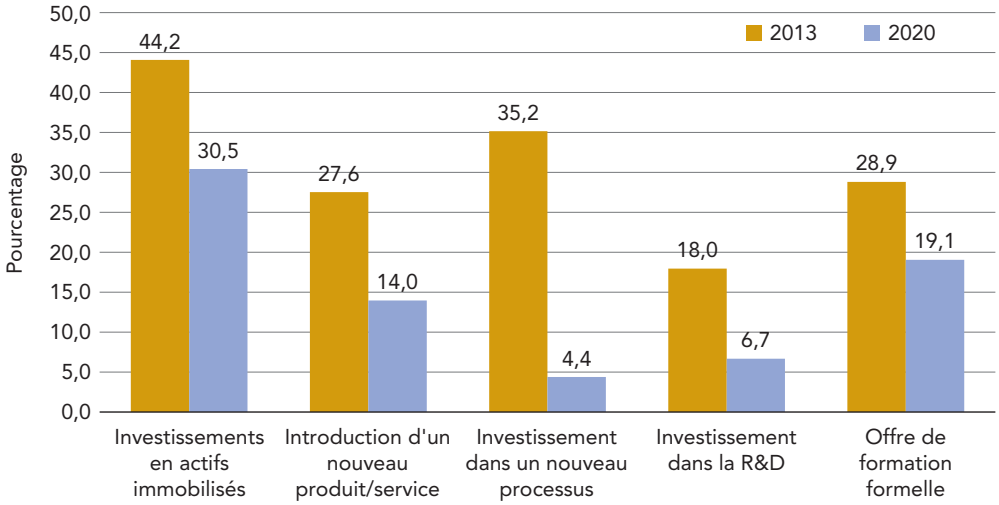
Le copinage et les connexions politiques restent une caractéristique distinctive du paysage du secteur privé tunisien. Les connexions politiques compromettent la contestabilité du marché et la concurrence loyale de plusieurs façons. Par exemple, les entreprises politiquement « connectées » sont en mesure de bénéficier d'un accès plus facile au crédit et à des secteurs comportant normalement des barrières ou dans lesquels l'existence de privilèges peut

GRAPHIQUE 4.18. Part des entreprises qui considèrent que plusieurs contraintes liées à l'environnement des entreprises sont majeures ou graves, 2013 et 2020



Source : Basé sur les données des enquêtes sur les entreprises (tableau de bord), Banque mondiale, Washington, DC, https://www.enterprisesurveys.org/.

GRAPHIQUE 4.19. Part des entreprises qui investissent dans le capital humain et physique et qui innovent, 2013 et 2020



Source : Basé sur les données des enquêtes sur les entreprises (tableau de bord), Banque mondiale, Washington, DC, https://www.enterprisesurveys.org/.

dissuader la concurrence des entreprises ne bénéficiant pas de ces mêmes « connexions ». En Tunisie, on constate que les entreprises politiquement connectées ont abusé des réglementations d'entrée pour leur propre bénéfice et sont plus susceptibles d'éviter de devoir s'acquitter des droits d'importation (Rijkers, Baghdadi et Raballand 2017 ; Rijkers, Freund et Nucifora 2017). Environ 28 % des entreprises formelles déclarent avoir un lien politique en Tunisie, un chiffre considérablement plus élevé que la moyenne des pays de la région MENA et des pays à revenu intermédiaire.[70] La Banque mondiale (2021b) estime que les entreprises politiquement connectées dans la région MENA sont plus susceptibles que les entreprises des autres régions de faire partie d'une organisation commerciale et d'avoir accès à des financements externes.

[70] Le cycle 2020 de l'enquête sur les entreprises en Tunisie comprenait une question qui demandait aux répondants ce qui suit : "Le propriétaire, le PDG, le directeur général ou l'un des membres du conseil d'administration de cette entreprise a-t-il déjà été élu ou nommé à un poste politique dans ce pays ?" Il s'agit là de la définition stricte des connexions politiques utilisée dans l'analyse.

BIBLIOGRAPHIE DU CHAPITRE 4

BERD (Banque européenne pour la reconstruction et le développement), BEI (Banque européenne d'investissement) et Banque mondiale. 2016. *What's Holding Back the Private Sector in MENA? Lessons from the Enterprise Survey*. Washington, DC: World Bank.

Francis, D. C., and N., Karalashvili. 2021. "Firm Level Productivity Estimates: Methodological Note." 26 avril.

Ghali, S., and M. K. Nabli. 2020. "Export Diversification and Sophistication and Industrial Policy in Tunisia." ERF Working Paper 1415, Economic Research Forum, Giza, Egypt.

FMI (Fonds monétaire international). 2021. "State-Owned Enterprises in Middle-East, North Africa, and Central Asia: Size, Role, Performance, and Challenges." DP/2021/19, IMF, Washington, DC.

Islam, Asif, Isis Gaddis, Amparo Palacios-López, and Mohammad Amin. 2020. "The Labor Productivity Gap between Formal Businesses Run by Women and Men." *Feminist Economics* 26 (4): 228–58.

Joumard, I., S. Dhaoui, and H. Morgavi. 2018. "Tunisia's Inclusion in Global Value Chains and the Role of Offshore Companies." Document de travail 1478 du département économique de l'OCDE, Organisation de coopération et de développement économiques, Paris.

Kim, Y. E., and N. V. Loayza. 2019. "Productivity Growth: Patterns and Determinants across the World." Policy Research Working Paper 8852, World Bank, Washington, DC.

Rijkers, Bob Martinus Johannes, Hassen Arouri, Caroline L. Freund, and Antonio Maria Nucifora. 2014. "Which Firms Create the Most Jobs in Developing Countries? Evidence from Tunisia." *Labour Economics* 31 (December): 84–102.

Rijkers, Bob Martinus Johannes, Leila Baghdadi, and Gaël Raballand. 2017. "Political Connections and Tariff Evasion: Evidence from Tunisia." *World Bank Economic Review* 31 (2): 459–82.

Rijkers, Bob Martinus Johannes, Caroline L. Freund, and Antonio Maria Nucifora. 2017. "All in the Family: State Capture in Tunisia." *Journal of Development Economics* 124 (January): 41–59.

World Bank. 2014. "Tunisia Urbanization Review: Reclaiming the Glory of Carthage." 7159, World Bank, Washington, DC.

World Bank. 2021a. "Secondary Cities and Migrants: The Tunisian Case." Background report for the study "Migrants, Markets and Mayors: Rising above the Employment Challenge in Africa's Secondary Cities," World Bank, Washington, DC.

World Bank. 2021b. *Transforming Markets for More and Better Jobs in MENA*. Washington, DC: World Bank.

World Bank. 2021c. "Tunisia Country Private Sector Diagnostic. Moving toward a More Competitive, Inclusive, and Resilient Private Sector." World Bank, Washington, DC.

Banque mondiale et INS (Institut National de la Statistique). 2020. *Carte de la pauvreté en Tunisie*. Février Tunis : INS et Banque mondiale

ANNEXE AU CHAPITRE 4

TABLEAU A 4.1 : Estimations des caractéristiques au niveau des entreprises et des mesures de la productivité, 2013 et 2020

	2013	2020	2013	2020	2013	2020
	Ventes par travailleur		Valeur ajoutée par travailleur		PTF	
Secteur de l'entreprise						
Industrie textile	−1,848***	−1,206***	−1,404***	−1,119***	0,137	0,119
	(0,210)	(0,201)	(0,226)	(0,195)	(0,136)	(0,211)
Autres industries manufacturières	−0,716***	−0,371**	−0,580***	−0,319*	0,011	0,368*
	(0,173)	(0,184)	(0,183)	(0,177)	(0,115)	(0,185)
Construction	−0,726***	−0,013				
	(0,256)	(0,248)				
Commerce	−0,261	0,524***				
	(0,183)	(0,174)				
Hôtels et restaurants	−1,546***	−0,420*				
	(0,220)	(0,228)				
Autres services	−0,884***	−0,063				
	(0,190)	(0,204)				
Taille de l'entreprise						
Emploi (logarithme de)	0,127	0,344*	−0,256	0,621**	−0,079	0,886***
	(0,163)	(0,190)	(0,278)	(0,288)	(0,160)	(0,329)
Emploi au carré (logarithme de)	−0,018	−0,037	0,030	−0,081**	0,010	−0,097**
	(0,022)	(0,025)	(0,034)	(0,037)	(0,020)	(0,040)
Âge de l'entreprise						
6–14 ans	−0,144	0,799***	−0,374*	1,260***	0,024	−0,103
	(0,152)	(0,241)	(0,224)	(0,355)	(0,136)	(0,345)
15 ans et plus	−0,188	0,988***	−0,415**	1,241***	0,213*	−0,019
	(0,142)	(0,232)	(0,206)	(0,345)	(0,119)	(0,327)
Situation géographique de l'entreprise						
Sfax	0,365***	−0,063	0,176	−0,389**	−0,326**	−0,024
	(0,137)	(0,105)	(0,232)	(0,174)	(0,135)	(0,177)
Nord-est	−0,259**	−0,265*	−0,386*	−0,829***	−0,502***	0,133
	(0,118)	(0,158)	(0,228)	(0,242)	(0,134)	(0,214)
Côte Sud/Sud-Ouest	−0,086	−0,247	−0,451**	−0,463*	−0,306**	−0,269
	(0,126)	(0,164)	(0,223)	(0,276)	(0,132)	(0,416)
Intérieur	−0,077		0,225		−0,170	
	(0,195)		(0,332)		(0,194)	
Entreprise à capitaux étrangers	−0,171	0,003	−0,271	−0,520***	0,172	−0,468***
	(0,135)	(0,159)	(0,206)	(0,168)	(0,118)	(0,163)
Entreprise exportatrice	−0,013	−0,029	−0,232	−0,150	−0,076	0,289
	(0,096)	(0,124)	(0,147)	(0,148)	(0,085)	(0,176)
Prix constants	11,771***	8,651***	12,474***	8,810***	1,147***	−0,783
	(0,439)	(0,558)	(0,700)	(0,802)	(0,406)	(0,898)
Observations	544	483	239	197	228	84
R-squared	0,248	0,277	0,303	0,272	0,129	0,275

Remarque : Catégorie de référence : entreprises en activité dans la fabrication de produits alimentaires ; entreprises créées moins de 6 ans avant le déploiement de l'enquête ; entreprises situées à Tunis ; entreprises appartenant à des Tunisiens ; entreprises non exportatrices.
Écarts-type entre parenthèses : *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

GROUPE DE LA BANQUE MONDIALE