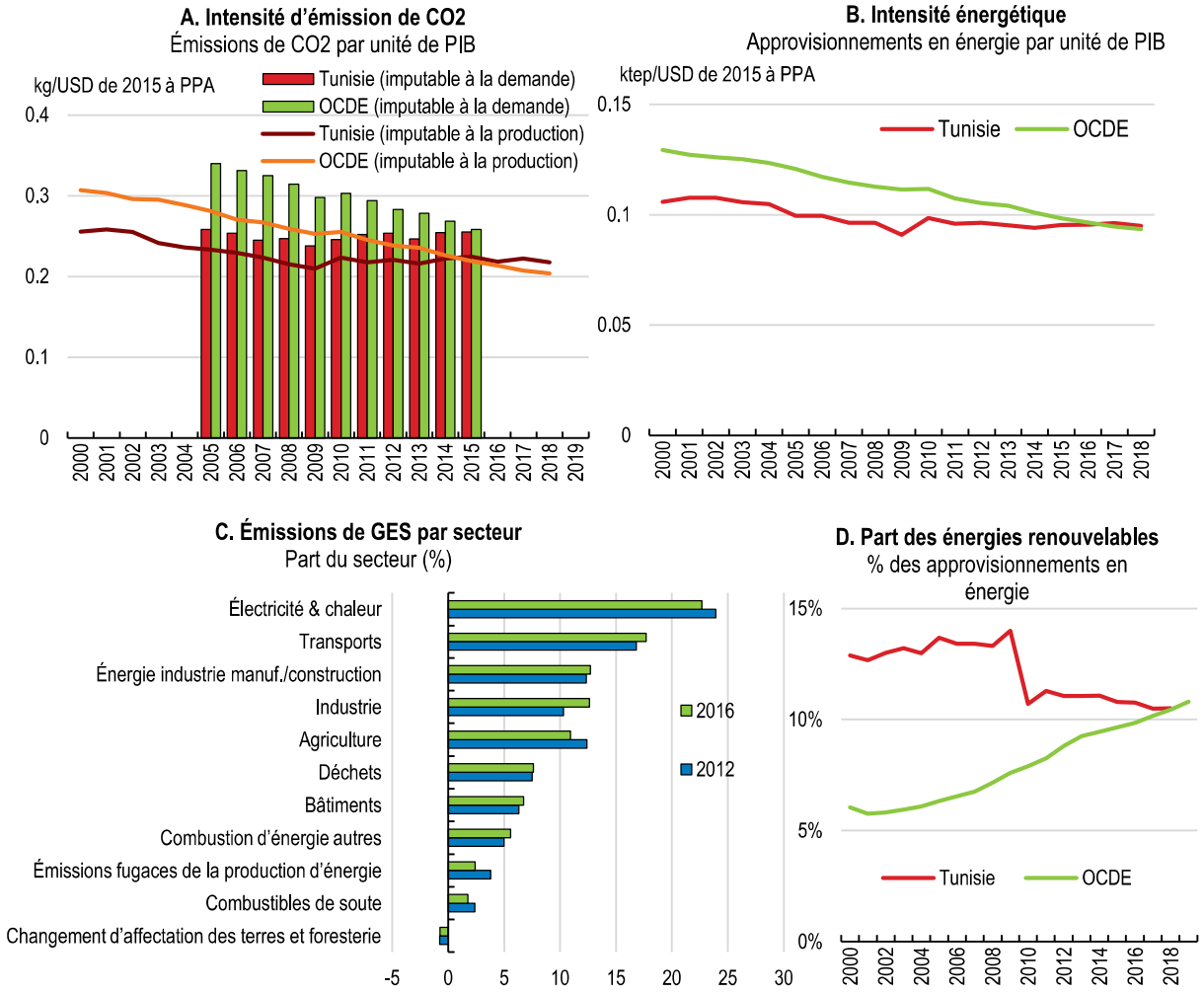
## Graphique 1.39. Les performances environnementales s'améliorent lentement




Source : OCDE, base de données sur l'environnement ; et Hannah Ritchie et Max Roser (2020), « $CO_2$ and Greenhouse Gas Emissions ». Publié en ligne sur le site OurWorldInData.org. Consulté à l'adresse : 'https://ourworldindata.org/co2-and-other-greenhouse-gas-emissions'.

StatLink https://stat.link/51r7to

Réaliser les objectifs de la croissance durable et « verte » pourrait avoir des effets de levier importants sur la productivité et l'inclusion. Au vu de ce qu'elle a accompli jusqu'à présent, la Tunisie pourrait atteindre plus rapidement ses ambitieux objectifs nationaux en recourant à un vaste ensemble de dispositions comprenant des règlementations respectueuses du jeu du marché qui encouragent l'investissement dans les énergies propres, des mesures d'ajustement des prix du carbone et des mesures de soutien aux ménages dans le besoin, du moins initialement, le temps que les comportements s'adaptent. À cet égard, les mesures de politique économique qui seront appliquées pour orienter la reprise lui donnent l'occasion d'accélérer la transformation verte.

### *La promotion des énergies renouvelables peut être renforcée en liaison avec la libéralisation du marché*

Le gouvernement ambitionne de porter la part des renouvelables dans la production d'électricité de 3 % en 2016 à 30 % en 2030. En vertu de la loi 2015-12, les entreprises privées et les particuliers peuvent utiliser la cogénération et les énergies renouvelables pour produire de l'électricité à des fins

d'autoconsommation et vendre leurs excédents de production jusqu'à hauteur de 30 %, à prix fixe et exclusivement à la STEG. Les décrets d'application de la loi et un contrat type d'achat d'électricité ont été publiés début 2017, et l'arrivée des premiers producteurs indépendants d'électricité d'origine renouvelable a été annoncée la même année. La loi de mai 2019 relative à l'amélioration du climat de l'investissement permet aux entreprises de créer des entités distinctes consacrées entièrement à la production d'électricité. En tout, 17 projets solaires et quatre projets éoliens ont été attribués à des entreprises privées. Différentes initiatives sont consacrées au financement des énergies renouvelables, de l'efficacité énergétique et des substitutions interénergétiques, dont le Fonds de transition énergétique (FTE) et le programme PROSOL-ELEC (RCREEE, 2020[81]). Cependant, en 2019 les renouvelables entraient pour 6.6 % dans la production d'électricité, ce qui est nettement en deçà de l'objectif (MEMTE, 2020[82]).

La Tunisie a connu une certaine libéralisation, mais elle devrait hâter la création d'une autorité de régulation indépendante, dont l'expérience acquise au niveau international montre qu'elle est indispensable pour assurer la transparence et l'équité des achats d'électricité auprès des producteurs. En outre, les financements nécessaires devraient être mobilisés auprès des secteurs public et privé pour permettre un fonctionnement efficace du Fonds de Transition Énergétique (IRENA, 2021[83]), le monopole public en matière de transport, de distribution et de vente au détail de l'électricité devrait au moins s'accompagner d'une séparation comptable, et un tarif d'achat devrait être fixé avant la création d'un marché de gros.

### *Il convient d'améliorer la gestion des déchets pour lutter contre la pollution de l'air et de la mer*

La production de déchets solides a augmenté avec la croissance économique, de sorte qu'il est désormais urgent de prendre des mesures adaptées et de les appliquer efficacement pour rendre l'économie plus respectueuse de l'environnement. La Tunisie a adopté dès 1996 une loi relative aux déchets et au contrôle de leur gestion et de leur élimination et créé l'Agence nationale de gestion des déchets (ANGed). Les sacs en plastique à usage unique sont interdits depuis mars 2020. Néanmoins, des améliorations sont nécessaires. Les déchets organiques sont pour la plupart collectés mélangés avec d'autres déchets, puis mis en décharge sans aucun traitement. Les huit décharges existantes sont exploitées au maximum de leur capacité et le système de recyclage Eco-lef, jadis exemplaire au sein de la région MENA, pâtit de la diminution du nombre de points de collecte (45 en 2018 contre 63 en 2010) ainsi que d'un déficit de financement et de sensibilisation du public (Chaabane, 2020[84]).

La mauvaise gestion des déchets solides, conjuguée à un contrôle défaillant des produits chimiques, est une cause majeure de pollution de l'air et de la mer. Dans la plupart des villes pour lesquelles des données de bonne qualité sur la pollution de l'air sont disponibles, des concentrations annuelles moyennes de PM10 supérieures à la valeur-guide de l'OMS de 20 µg/m$^3$ ont été enregistrées (OMS, 2015[85]). La valorisation énergétique des déchets suscite un intérêt grandissant en Tunisie, mais les incinérateurs sont peu nombreux et aucun n'assure une telle valorisation. La responsabilité pour la gestion des déchets est partagée entre les niveaux de gouvernement, y compris les collectivités locales, mais le manque de précision et clarté dans la définition des compétences respectives, ainsi que la faiblesse des ressources financières et techniques au niveau local, pénalisent les investissements. Faute d'une stratégie nationale, la valorisation des déchets souffre de défauts similaires.

Par ailleurs, le pays aurait intérêt à se doter d'un système de responsabilité élargie des producteurs (REP). L'élargissement des obligations des producteurs à l'égard des produits jusqu'au stade de leur cycle de vie situé en aval de la consommation est utile pour réduire la quantité de déchets solides grâce au recyclage des matériaux réutilisables. La REP est un moyen de transférer une partie des coûts de gestion des déchets supportés par les contribuables vers les producteurs et les consommateurs. En revanche, il ne ressort guère des données aujourd'hui disponibles qu'elle stimule l'écoconception (OCDE, 2021[86]).

## Recommandations figurant dans les Principaux éclairages sur l'action publique

| PRINCIPALES CONCLUSIONS | RECOMMANDATIONS (Principales recommandations en gras) |
|---|---|
| **Mettre les politiques macro-économiques au service d'une reprise durable** | |
| Malgré la forte accélération durant l'été, le taux de vaccination demeure inférieur à celui des pays de l'OCDE. L'accès à certaines activités est conditionné à la présentation du pass sanitaire ou d'un test négatif. | **Envisager d'étendre le pass sanitaire à la plupart des activités et à l'exercice de certaines professions. Intensifier les efforts pour mieux couvrir les zones rurales, notamment grâce aux centres mobiles de vaccination et à l'activation des acteurs locaux.** |
| Une résurgence de la pandémie de COVID-19 ne peut être exclue et des risques considérables pèsent sur les perspectives. | **Continuer d'appliquer des mesures de soutien budgétaire pour les foyers et les secteurs de l'économie les plus vulnérables jusqu'à ce que la reprise économique soit bien engagée.** |
| L'inflation pourrait s'accélérer à court terme du fait des prix élevés pour les ressources naturelles et des goulets d'étranglement dans les chaînes d'approvisionnement. | **Veiller au maintien d'une inflation modérée en consolidant l'indépendance de la Banque centrale de Tunisie et en évitant de recourir au financement monétaire du déficit budgétaire.** |
| Le ciblage explicite de l'inflation permettrait à la Banque centrale de garder l'augmentation des prix à un niveau bas, stable et prévisible et inciterait à une meilleure coordination entre la politique monétaire et la politique budgétaire. | **Afin d'adopter une politique monétaire de ciblage d'inflation, suivre une feuille de route qui comprenne une stratégie de communication transparente et crédible, la capacité de produire des prévisions d'inflation à partir de plusieurs indicateurs, y compris des enquêtes régulières sur les anticipations d'inflation, et une approche opérationnelle donnant des indications sur l'orientation future de la politique monétaire.** |
| Du fait du niveau élevé de l'endettement, il est urgent d'adopter un ensemble de mesures destinées à accroître les recettes, à maîtriser les dépenses et à ramener le ratio dette/PIB à un niveau soutenable. | **Définir, annoncer et mettre en œuvre un plan budgétaire à moyen terme qui permettra de réduire les dépenses courantes tout en ménageant une marge budgétaire pour faire face à des risques éventuels et augmenter l'investissement public dans les infrastructures.** |
| Le système fiscal est complexe et comprend de nombreux régimes spéciaux et exonérations ; le taux de recouvrement est faible et l'évasion fiscale est répandue, notamment pour le régime forfaitaire, créant des inégalités entre contribuables. | **Diminuer le nombre des régimes spéciaux et les exonérations de TVA, mieux contrôler le régime forfaitaire, soutenir l'application des règles fiscales et rédiger un code général des impôts complet.** |
| Le vieillissement de la population, l'augmentation des taux de dépendance, la générosité des taux de remplacement bruts et la morosité de la croissance ont affaibli le régime de retraite par répartition. | Les partenaires sociaux et le gouvernement devraient définir un calendrier clair pour examiner et adopter la réforme du système des retraites dans le secteur privé. Il faudrait envisager de lier les montants des retraites plus directement avec les contributions, surtout dans le secteur public, et pénaliser les départs anticipés á la retraite. |
| L'emploi et la masse salariale du secteur public sont très élevés en comparaison internationale. | **Limiter les recrutements et les promotions internes dans le secteur public ; faciliter les départs volontaires; et subordonner les ajustements des traitements au respect de critères de performance.** |
| Dans l'administration publique, il y a de la marge pour améliorer les performances opérationnelles et réduire les coûts administratifs. | Suspendre les embauches et les promotions dérogatoires et non concurrentielles, rendre la publication des postes vacants obligatoire et appliquer les principes d'uniformité, d'équité, de justice et de transparence pour renforcer les processus d'évaluation des fonctionnaires tout au long de leur vie active. |
| Les subventions énergétiques sont inefficientes, régressives et non conformes aux objectifs environnementaux. | Achever de mettre en place les infrastructures nécessaires (notamment la base de données relative aux ménages vulnérables) pour remplacer progressivement les subventions énergétiques par des mesures ciblées d'aide au revenu. |
| **Accompagner le développement du secteur financier** | |
| La protection des créanciers et des investisseurs minoritaires est faible à cause de la longueur des processus de restructuration des entreprises et des dettes, ce qui limite l'accès aux financements. | **Accélérer les processus de restructuration des dettes à travers les dispositifs extrajudiciaires de traitement de l'insolvabilité et la création de chambres spéciales dans les tribunaux chargés des affaires concernant les entreprises.** |
| L'exposition des banques au secteur public, via des titres et prêts directs, et les créances douteuses, ainsi que la capitalisation insuffisante de certaines banques publiques, empêchent de nombreuses entreprises d'accéder aux financements. | Renforcer la transparence dans le secteur bancaire grâce à une surveillance étroite, des tests de résistance réguliers, le respect d'une nomenclature appropriée des prêts et la mise en place de filets de sécurité financière efficaces. |
| Les institutions de microfinance ont connu une forte croissance dans les années 2010 mais, du fait de certaines goulots d'étranglement, peinent à collecter l'épargne et à accroître leur propre assise financière. | Permettre aux institutions de microfinance (IMF) de collecter l'épargne de leurs clients et aux banques qui les financent de se refinancer auprès de la banque centrale et envisager de recourir à d'autres moyens d'action, comme un fonds consacré au microfinancement ou encore un fonds de garantie des financements accordés aux IMF, favoriseraient un meilleur accès aux financements. |
| Envoyer de l'argent en Tunisie coûte plus cher que dans les autres pays de la région MENA et l'impact des transferts en termes de développement est inférieur à ce qu'il pourrait être. | Favoriser les transferts d'argent par téléphone mobile et les transactions transfrontalières de mobile à mobile et élargir la gamme des instruments financiers disponibles, en particulier en émettant des obligations à long terme destinées à la diaspora. |
| La concurrence et l'égalité de traitement de tous les acteurs offrant des services financiers mobiles sont des éléments indispensables à l'inclusion financière et au développement des paiements numériques. | Soumettre les services financiers proposés par la Poste tunisienne à la supervision, la surveillance et la réglementation de la BCT et mener à terme le projet de création de la Banque postale. |
| **Ouvrir l'économie et renforcer la concurrence** | |

| | |
|---|---|
| Les règles et les procédures réglementaires sont complexes, peuvent avoir des incidences économiques, notamment sur la concurrence et peuvent contribuer à la pratique de la corruption. | **Introduire l'obligation de conduire une évaluation économique ex ante (et si possible ex post) de l'impact de toute nouvelle réglementation.** |
| Les obstacles à l'importation sont élevés pour les entreprises axées sur le marché local *(onshore)*, ce qui réduit la possibilité d'accéder à des intrants et biens d'équipement de haute qualité pour ces entreprises et augmente les prix à la consommation. | **Réduire les droits de douane et les obstacles non tarifaires pour les entreprises *onshore*, en commençant par les biens d'équipement et les intrants intermédiaires.** |
| Le déficit d'infrastructures demeure important, et les procédures douanières sont aujourd'hui longues et coûteuses. | **Améliorer le cadre d'investissement dans les infrastructures et accélérer la conversion numérique des procédures douanières, y compris par la mise en place ds licences d'import-export automatiques pour tous les produits, avec des contrôles *a posteriori* transparents fondés sur des procédures d'évaluation des risques.** |
| Différents accords de libre-échange ont été récemment signés, ou bien sont en cours de discussion. Ces accords sont de portée générale (puisqu'ils couvrent des thématiques autre que le commerce extérieur) et peuvent être avantageux pour les consommateurs tunisiens. | Accélérer les négociations d'accords de libre-échange. |
| Dans des secteurs clés comme le commerce de gros et de détail et le transport de marchandises maritime et routier, le nombre élevé d'obstacles réglementaires à la concurrence freine les entrées et pèse sur la conduite des affaires. Le Conseil de la concurrence placé sous la tutelle administrative du ministère du Commerce ne dispose pas de ressources suffisantes. | Renforcer la mise en œuvre des dispositions en matière de concurrence en accroissant l'indépendance et les ressources du Conseil de la Concurrence. Retirer les dispositions anti-concurrentielles de textes légaux et administratifs. |
| **Réformer les entreprises publiques** | |
| Les entreprises publiques génèrent des risques budgétaires et financiers, les performances opérationnelles et financières de nombreuses entreprises publiques sont médiocres, la qualité de leurs services est faible et les prix sont élevés. | **Créer une agence des participations publiques, dotée de ressources suffisantes, pour évaluer les performances financières et les options de restructuration, y compris la privatisation, et renforcer les objectifs de performance.** |
| Les entreprises publiques sont présentes dans de nombreux secteurs, y compris certains où le maintien de la participation et du contrôle de l'État se justifie peu. | Adopter et appliquer une stratégie d'actionnariat public reposant sur la nature de l'activité des entreprises publiques, leur importance stratégique et leur viabilité financière. |
| Au sein des instances dirigeantes des entreprises publiques, le taux de rotation est élevé, la grande majorité des administrateurs sont des personnes issues des milieux politiques et non des personnes possédant des compétences professionnelles appropriées et pertinentes, et la gouvernance d'entreprise est médiocre. | Adopter une approche fondée sur le mérite pour les nominations aux conseils d'administration, relever le nombre minimum d'administrateurs indépendants et engager des chasseurs de têtes spécialisés pour proposer à l'État des candidats appropriés. |
| **Renforcer la bonne gouvernance et la lutte contre la corruption** | |
| L'Instance nationale de lutte contre la corruption (INLUCC) a été saisie dans de nombreuses affaires mais ses ressources humaines et financières sont insuffisantes. | **Préserver l'indépendance de l'INLUCC et la doter des ressources nécessaires.** |
| La collecte d'information sur les cas de corruption est insuffisante. Le traitement des cas de corruption est long. | Renforcer la collecte d'information et veiller à l'accélération des procédures et du traitement des dossiers. |
| Les relations entre le monde des affaires et la sphère politique sont marquées par un manque d'information et de transparence. | Obliger les représentants du monde des affaires à déclarer les financements des partis politiques et les contacts avec des représentants de l'État. |
| **Concrétiser la transition verte** | |
| Le mix énergétique de la production d'électricité repose principalement sur le gaz naturel. | **Promouvoir la transition écologique et les énergies renouvelables en encourageant les investissements et les partenariats public-privé; en ajustant le cadre réglementaire et la fiscalité sur le carbone ; en réduisant les subventions énergétiques ; et en augmentant les transferts directs aux ménages nécessiteux.** |
| La Tunisie s'est engagée à porter à 30 % d'ici 2030 la part de diverses sources d'énergie renouvelable telles que le solaire et l'éolien dans la production d'électricité, mais les progrès sont lents à cause des difficultés d'accès au réseau électrique de l'opérateur public. | Mettre en place une instance indépendante de régulation de l'électricité, pour encourager l'investissement privé et les partenariats public-privé dans les énergies renouvelables. |
| La plupart des déchets solides sont mis en décharge et les incinérateurs sont peu utilisés. Une part importante des eaux usées est rejetée dans la mer sans traitement. | Renforcer les capacités de traitement des eaux usées et les installations d'incinération des déchets solides à haut rendement énergétique, ainsi que les capacités de collecte et de valorisation énergétique des gaz de décharge. |

## Références


Adalet McGowan, M., D. Andrews et V. Millot (2017), « Insolvency Regimes, Technology Diffusion and Productivity Growth : Evidence from Firms in OECD Countries », *OECD Economics Department Working Papers*, n° 1425, OECD Publishing, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/36600267-en. [76]

Ades, A. et R. Di Tella (1999), « Rents, Competition, and Corruption », *American Economic Review*, vol. 89/4, pp. 982-993, https://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=3719 (consulté le 23 décembre 2021). [27]

AfDB (2019), *Revising Reforms in the Power Sector in Africa*, African Development Bank, Abidjan, https://www.afdb.org/sites/default/files/documents/publications/power_reforms_report_english.pdf (consulté le 23 décembre 2021). [28]

AHK (2021), *World Business Outlook*, https://www.dihk.de/resource/blob/32524/874596011b1a682731da3817d21f0433/ahk-world-business-outlook-fall-2020-data.pdf. [62]

Amiti, M. et A. Khandelwal (2013), « Import Competition and Quality Upgrading », *The Review of Economics and Statistics*, vol. 95/2, pp. 476-490, https://www.mitpressjournals.org/doi/pdf/10.1162/REST_a_00271 (consulté le 22 septembre 2018). [65]

Ayadi, L. et al. (2014), « An Attempt to Estimating Informal Trade Across Tunisia's Land Borders », *Journal of Urban Research*, https://journals.openedition.org/articulo/2549. [42]

Banks, G. (1998), « Committing to Trade Liberalisation in Australia », *Agenda*, vol. 5/2, pp. 147-164, http://press-files.anu.edu.au/downloads/press/p105231/pdf/article02.pdf (consulté le 23 décembre 2021). [23]

Banque centrale de Tunisie (2021), *Note sur l'évolution économiques et monétaires et perspectives à moyen terme*. [3]

Banque mondiale (2020), *Tunisia Economic Monitor: Rebuilding the Potential of Tunisian Firms*, World Bank, Washington DC, https://documents1.worldbank.org/curated/en/194331608565600726/pdf/Tunisia-Economic-Monitor-Rebuilding-the-Potential-of-Tunisian-Firms-Fall-2020.pdf (consulté le 17 juin 2021). [49]

Banque mondiale (2020), *Tunisia First Resilience and Recovery Emergency Development Policy Financing (P173324)*, https://projects.worldbank.org/en/projects-operations/project-detail/P173324 (consulté le 23 décembre 2021). [32]

Banque mondiale (2020), *Tunisie : Revue des Dépenses Publiques -- Un Nouveau Pacte pour la Transition*, https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/33854/149126FR.pdf?sequence=12&isAllowed=y (consulté le 23 décembre 2021). [24]

Banque mondiale (2019), *Tunisia Infrastructure Diagnostic*, https://doi.org/10.1596/35116 (consulté le 23 décembre 2021). [29]

Banque mondiale (2014), *Pour une meilleure gouvernance des entreprises publiques en Tunisie*, https://documents1.worldbank.org/curated/en/403271468108834785/pdf/768750WP0P13380ubliques000Mars02014.pdf. [31]

BERD (2020), *Survey of investor perceptions and the broadband sector 2020*, https://www.ebrd.com/cs/Satellite?c=Content&pagename=EBRD%2FContent%2FContentLayout&cid=1395292756036 (consulté le 23 décembre 2021). [48]

Bossone, B. et al. (2021), « Developing Digital Payment Services in the Middle East and North Africa: A Strategic Approach », https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/36000 (consulté le 23 décembre 2021). [87]

Bouabidi, M. (2020), « The Tunisian exchange rate regime: Is it really floating? », *International Journal of Finance & Economics*, https://doi.org/10.1002/IJFE.2394. [16]

Boughrara, A. (2007), « Can Tunisia Move to Inflation Targeting? », *The Developing Economies*, vol. 45/1, pp. 27-62, https://doi.org/10.1111/J.1746-1049.2007.00029.X. [10]

Boughzala, M. et al. (2020), *Les inégalités en Tunisie*, https://www.cairn.info/papiers-de-recherche--1000000148925-page-1.htm. [41]

BP (2021), *Statistical Review of World Energy* | *Energy economics* | *Home*, https://www.bp.com/en/global/corporate/energy-economics/statistical-review-of-world-energy.html (consulté le 23 décembre 2021). [58]

Broda, C. et D. Weinstein (2006), « Globalization and the Gains From Variety », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 121/2, pp. 541-585, https://doi.org/10.1162/qjec.2006.121.2.541. [71]

Cassimon, S. et R. Grundke (á paraître), « Improving skills and employment opportunities in Tunisia », *OECD Economics Department Working Papers*. [64]

Cassimon, S., R. Grundke et P. Kowalski (á paraître), « The opportunities associated with Tunisia's greater integration with international markets », *OECD Economics Department Working Papers*. [69]

CESAO (2014), *Arab middle class: measurement and role in driving change*, https://archive.unescwa.org/sites/www.unescwa.org/files/publications/files/e_escwa_edgd_14_2_e.pdf. [36]

Chaabane, W. (2020), *Gestion des déchets plastiques en Tunisie: vers une responsabilite partagée*, https://tn.boell.org/fr/2020/03/05/gestion-des-dechets-plastiques-en-tunisie-vers-une-responsabilite-partagee#:~:text=Gestion%20des%20d%C3%A9chets%20plastiques%20en%20Tunisie%3A%20Vers%20une%20responsabilit%C3%A9%20partag%C3%A9e,-Atlas%20du%20Plastique&te. [84]

Conseil de l'Europe (2017), *Tunisie : diagnostic du cadre anti-corruption*, https://rm.coe.int/snac-ii-publication-diagnostic-anti-corruption-programme-sud/1680792c0f. [78]

CRES (2017), *Évaluation de la performance des programmes d'assistance sociale en Tunisie*, Centre de Recherce des Études sociales, https://socialprotection.org/fr/discover/publications/%C3%A9valuation-de-la-performance-des-programmes-d%E2%80%99assistance-sociale-en-tunisie. [45]

De Loecker, J. et al. (2016), « Prices, Markups, and Trade Reform », *Econometrica*, vol. 84/2, pp. 445-510, https://doi.org/10.3982/ECTA11042. [66]

Derbali, A. et C. Eugène-Rigot (2021), « The misalignment of real effective exchange rate: Evidence from Tunisia », https://ideas.repec.org/p/gii/giihei/heidwp04-2021.html (consulté le 23 décembre 2021). [17]

Dhakouani, A., E. Znouda et C. Bouden (2020), « Impacts of Electricity Subsidies Policy on Energy Transition », *Lecture Notes in Energy*, vol. 77, pp. 65-98, https://doi.org/10.1007/978-3-030-43578-3_4. [40]

El Abassi, M. (2021), *Hearing of the BCT Governor on the economic and monetary situation, in front of the Assemblée des Représentants du Peuple (ARP)*. [18]

El Hamiani Khatat, M., N. End et R. Kolsi (2020), « Tunisia Monetary Policy Since the Arab Spring: The Fall of the Exchange Rate Anchor and Rise of Inflation Targeting », https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2020/08/21/Tunisia-Monetary-Policy-Since-the-Arab-Spring-The-Fall-of-the-Exchange-Rate-Anchor-and-Rise-49701. [11]

European Commission (2021), *Ex-post Evaluation of the impact of trade chapters of the Euro-Mediterranean*, Directorate-General for Trade,European Commission, https://doi.org/10.2781/984285. [75]

Fajgelbaum, P. et A. Khandelwal (2016), « Measuring the Unequal Gains from Trade », *The Quarterly Journal of Economics*, pp. 1113-1181, https://doi.org/10.1093/qje/qjw013. [70]

Fanizza, D. et al. (2002), « Tunisia's experience with real exchange rate targeting and the transition to a flexible exchange rate regime », *document de travail du FMI*, vol. n° 02/190, https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2002/wp02190.pdf. [15]

FCO (2019), « Continuing the United Kingdom's Trade Relationship with Tunisia Agreement establishing an association between the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland and the Republic of Tunisia ». [73]

Fitch Rating (2021), *Tunisian Banks' Near-Term Prospects Still Very Challenging*, https://www.fitchratings.com/research/banks/tunisian-banks-near-term-prospects-still-very-challenging-21-06-2021 (consulté le 23 décembre 2021). [6]

FMI (2021), *Tunisia : 2021 Article IV Consultation-Press Release; Staff Report; and Statement by the Executive Director for Tunisia*, 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 (consulté le 23 décembre 2021). [7]

Guillemette, Y. et D. Turner (2018), « The Long View: Scenarios for the World Economy to 2060 », Editions OCDE, https://doi.org/10.1787/2226583X. [21]

Gygli, S. et al. (2019), « The KOF Globalisation Index – revisited », *Review of International Organizations*, vol. 14/3, pp. 543-574, https://doi.org/10.1007/S11558-019-09344-2/TABLES/7. [56]

HAICOP (2019), « Stratégie de Management des Risques dans les Marchés Publics en Tunisie ». [79]

Hsieh, C. et P. Klenow (2009), « Misallocation and Manufacturing TFP in China », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 124/4, pp. 1403-1448, https://www.jstor.org/stable/pdf/40506263.pdf (consulté le 17 janvier 2019). [68]

INC (2019), *Premiers résultats d'une enquête sur l'endettement des ménages tunisiens*, Institut National de la Consommation. [8]

INS (2021), *Indicateurs de l'emploi et du chômage*, http://ins.tn/sites/default/files/publication/pdf/Note_ENPE_2021T1.pdf (consulté le 15 juillet 2021). [5]

IRENA (2021), *Renewable Readiness Assessment: The Republic of Tunisia*. [83]

Jahan, S. (2012), « Inflation Targeting: Holding the Line », *Finance & Development*, https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/basics/pdf/jahpan-inflation-targeting.pdf. [13]

Joumard, I., S. Dhaoui et H. Morgavi (2018), « Insertion de la Tunisie dans les chaînes de valeur mondiales et rôle des entreprises offshore », *Documents de travail du Département des Affaires économiques de l'OCDE*, n° 1478, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/546dbd75-fr. [55]

Kaufmann, D., A. Kraay et M. Mastruzzi (2010), « The Worldwide Governance Indicators : Methodology and Analytical Issues », https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/3913. [22]

Kokas, D. et al. (2020), « Impacts of COVID-19 on Household Welfare in Tunisia », https://doi.org/10.1596/1813-9450-9503. [37]

MEMTE (2020), *Conjoncture énergétique*. [82]

Ministère de l'économie, des finances et de l'appui à l'investissement (2021), *Rapport sur les entreprises publiques*. [26]

Mouelhi, R. (2020), « L'urgence d'une stratégie de relance », *L'économiste maghrébine*, https://www.leconomistemaghrebin.com/2020/05/24/desindustrialisation-lurgence-dune-strategie-de-relance-1/. [20]

OCDE (2021), *Middle East and North Africa Investment Policy Perspectives* | *OECD iLibrary*, https://www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/middle-east-and-north-africa-investment-policy-perspectives_6d84ee94-en (consulté le 23 décembre 2021). [50]

OCDE (2021), *OECD Investment Policy Reviews: Uruguay*, OECD Investment Policy Reviews, OECD Publishing, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/1135f88e-en. [30]

OCDE (2021), *The Size and Sectoral Distribution of State-Owned Enterprises* | *en* | *OECD*, https://www.oecd.org/publications/the-size-and-sectoral-distribution-of-state-owned-enterprises-9789264280663-en.htm (consulté le 23 décembre 2021). [35]

OCDE (2021), « Working Party on Resource Productivity and Waste Modulated fees for extended producer responsibility schemes (EPR) », https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=ENV/EPOC/WPRPW(2020)2/FINAL&docLanguage=En (consulté le 23 décembre 2021). [86]

OCDE (2020), *Études économiques de l'OCDE : Brésil 2020*, Editions OCDE, https://www.oecd-ilibrary.org/economics/etudes-economiques-de-l-ocde-bresil_19990839. [46]

OCDE (2020), *OECD Economic Surveys: Brazil 2020*, https://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-brazil-2020_250240ad-en;jsessionid=JkLae8rDjyURrXR0cUhE_bXx.ip-10-240-5-9 (consulté le 23 décembre 2021). [52]

OCDE (2019), *Études économiques de l'OCDE : Portugal 2019*, Editions OCDE, https://www.oecd-ilibrary.org/economics/etudes-economiques-de-l-ocde-portugal-2019-version-abregee_8b2deb06-fr (consulté le 17 février 2020). [51]

OCDE (2019), *Examens de l'OCDE pour l'évaluation de l'impact sur la concurrence Tunisie*, https://www.oecd.org/fr/pays/tunisie/examens-ocde-evaluation-concurrence-tunisie.htm#:~:text=En%202018%2D2019%2C%20l%27,qui%20peuvent%20restreindre%20la%20concurrence. [54]

OCDE (2019), *FDI Qualities Indicators: Measuring the sustainable development impacts of investment - OCDE*, Editions OCDE, https://www.oecd.org/fr/investissement/fdi-qualities-indicators.htm (consulté le 23 décembre 2021). [72]

OCDE (2018), *Études économiques de l'OCDE : Tunisie 2018: Évaluation économique*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/eco_surveys-tun-2018-fr. [25]

OCDE (2018), *Talents à l'étranger : Une revue des émigrés tunisiens*, Éditions OCDE, https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/talents-a-l-etranger_9789264308855-fr (consulté le 23 décembre 2021). [4]

OCDE (2016), *Being an Independent Regulator*, https://www.oecd.org/gov/regulatory-policy/being-an-independent-regulator-9789264255401-en.htm (consulté le 23 décembre 2021). [33]

OCDE (2015), *Les partenariats public-privé en Tunisie: Analyse des cadres juridique, institutionnel et budgétaire*, https://www.oecd.org/fr/daf/inv/politiques-investissement/PPP-Tunisie-Volume-1.pdf. [63]

OCDE (à paraître), *Études sectorielles de l'OCDE – Le secteur bancaire en Tunisie*. [9]

OCDE (à paraître), *Fostering Competition in Tunisia*, Editions OCDE. [53]

OCDE (à paraître), *Soutenir la Tunisie dans la mise en œuvre de mesures fiscales - Encourager la formalisation des entreprises, des travailleurs indépendants et des salariés*, Editions OCDE. [44]

OCDE/ATAF/CUA (2020), *Revenue Statistics in Africa 2021*, https://www.oecd.org/tax/tax-policy/revenue-statistics-in-africa-2617653x.htm (consulté le 23 décembre 2021). [43]

OMS (2015), *Climate and Health Country Profile – Tunisia 2015*, https://apps.who.int/iris/handle/10665/246121. [85]

ONAGRI (2021), *Le Tableau de Bord*, Observatoire National de l'Agriculture, http://www.onagri.nat.tn/uploads/dash-board/Tableau-de-bord.pdf. [61]

ONU-FEMMES (2017), « La Tunisie adopte une loi historique pour mettre fin à la violence envers les femmes », https://www.unwomen.org/fr/news/stories/2017/8/news-tunisia-law-on-ending-violence-against-women (consulté le 23 décembre 2021). [1]

Pavcnik, N. (2002), « Trade Liberalization, Exit, and Productivity Improvements: Evidence from Chilean Plants », *The Review of Economic Studies*, vol. 69/1, pp. 245-276, https://doi.org/10.1111/1467-937X.00205. [67]

PNUD (2021), *L'indice global de pauvreté multidimensionnelle 2021*, http://hdr.undp.org/sites/default/files/2021_mpi_report_fr.pdf. [39]

Przystupa, J. et E. Wróbel (2016), *Modelling monetary transmission in less developed emerging markets: the case of Tunisia*, https://ideas.repec.org/a/nbp/nbpbik/v47y2016i5p395-434.html (consulté le 23 décembre 2021). [12]

Rassaa, B. et al. (2020), « Le régime de l'autoproduction d'électricité à partir des énergies renouvelables en Tunisie : situation et perspectives de développement Auteurs (Par ordre alphabétique) », https://www.leaders.com.tn/uploads/FCK_files/PP_Le%20re%CC%81gime%20de%20l%27autoproduction%20ER%20en%20Tunisie%20-%20Situation%20et%20perspectives.pdf (consulté le 23 décembre 2021). [34]

Ratha, D. et al. (2021), *Resilience COVID-19 Crisis Through a Migration Lens*, https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/33634#:~:text=The%20economic%20crisis%20induced%20by,when%20viewed%20through%20amigration%20lens.&text=Migrant%20remittances%20provide%20an%20economic,to%20much%E2%80%90needed%20health%20services. (consulté le 23 décembre 2021). [77]

RCREEE (2020), « Energy Efficiency and Renewable Energy Strategies and Policies », https://www.rcreee.org/fr/node/4344 (consulté le 23 décembre 2021). [81]

Redissi, H. (2020), *La Tunisie à l'épreuve du COVID-19*, FES and Observatorie Tunisien de la Transition Démocratique. [2]

Rijkers, B. et al. (2016), « Are Politically Connected Firms More Likely to Evade Taxes? Evidence from Tunisia », *The World Bank Economic Review*, vol. 30, pp. 166-175, https://doi.org/10.1093/wber/lhw018. [47]

Rodrik, D. (2016), « Premature Deindustrialization », *Journal of Economic Growth*, vol. 21, https://drodrik.scholar.harvard.edu/files/dani-rodrik/files/premature_deindustrialization.pdf. [19]

Romelli, D. (2022), « The Political Economy of Reforms in Central Bank Design: Evidence from a New Dataset », *Economic Policy*. [14]

Rudloff, B. (2020), « A Stable Countryside for a Stable Country? The Effects of a DCFTA with the EU on Tunisian Agriculture », *Stiftung Wissenschaft Politik Research Paper*, vol. 2, https://doi.org/10.18449/2020RP02. [74]

Sammoud, I. et S. Dhaoui (2019), « The Tunisian Integration into Global Value Chains The role of offshore regime & FDI », https://www.euneighbours.eu/en/south/stay-informed/publications/emnes-working-paper-21-tunisian-integration-global-value-chains (consulté le 23 décembre 2021). [57]

Social Progress Imperative (2021), *Social Progress Index*, https://www.socialprogress.org/global-index-2021. [38]

Strauss, B., S. Kulp et A. Levermann (2015), *Mapping Choices: Carbon, Climate, and Rising Seas, Our Global Legacy*, https://sealevel.climatecentral.org/research/reports/mapping-choices-carbon-climate-and-rising-seas-our-global-legacy. [80]

U.S. Geological Survey (2021), *Phosphate Rock Statistics and Information* |, https://www.usgs.gov/centers/national-minerals-information-center/phosphate-rock-statistics-and-information (consulté le 23 décembre 2021). [60]

Wood Mackenzie (2021), « Tunisia Upstream », https://www.woodmac.com/reports/upstream-oil-and-gas-tunisia-upstream-summary-954735/. [59]

# 2 Améliorer les compétences et les perspectives d'emploi en Tunisie

Robert Grundke, OCDE

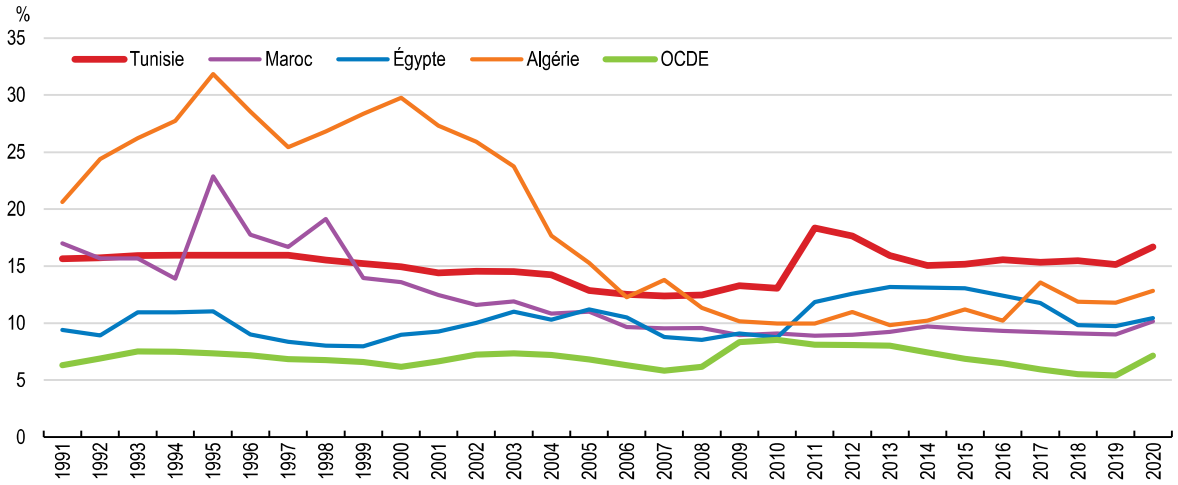
Steven Cassimon, OCDE

Les taux de chômage restent élevés, surtout chez les jeunes arrivant sur le marché du travail. Le développement de l'accès à l'éducation a permis d'accroître l'offre de main-d'œuvre hautement qualifiée, mais, dans le secteur privé, la majorité des emplois ont été créés dans des activités peu productives et à faible intensité de main-d'œuvre qualifiée, si bien que le taux de chômage est élevé parmi les diplômés de l'enseignement supérieur, particulièrement chez les femmes. En outre, les systèmes d'enseignement et de formation professionnels ne tiennent pas compte des besoins du marché du travail et ne dotent pas les travailleurs des compétences exigées par les entreprises. Les politiques et la réglementation relatives au marché du travail entravent la création d'emplois formels et ne sont pas propices à une bonne adéquation entre les offres et les demandes d'emploi. Pour renforcer la dynamique des entreprises et l'innovation, mais aussi promouvoir la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité, il est essentiel d'abaisser les obstacles réglementaires à l'entrepreneuriat et à l'entrée de nouveaux acteurs, d'accroître l'intégration internationale des entreprises et d'ajuster les impôts sur le travail. Il faut améliorer la qualité du système d'enseignement et de formation professionnels et favoriser la coopération avec le secteur privé pour mieux préparer les jeunes et les jeunes adultes aux besoins du marché du travail. Un meilleur ciblage des politiques actives du marché du travail (PAMT) et une réduction des obstacles à la mobilité de la main-d'œuvre sont indispensables pour rapprocher l'offre et la demande de travail.

## Les différentes dimensions de l'inadéquation entre offre et demande de travail en Tunisie

Depuis des décennies, l'économie tunisienne se caractérise par un niveau élevé de chômage, avec un taux qui se maintient au-dessus de 12 % depuis les années 90 (Graphique 2.1). Un large éventail de facteurs structurels complique l'ajustement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre et empêche donc de parvenir à l'équilibre sur le marché du travail. Il s'agit notamment des facteurs institutionnels qui freinent la dynamique entrepreneuriale, les investissements et la création d'emplois, des systèmes d'enseignement et de formation professionnels qui ne dotent pas les travailleurs des compétences exigées par les entreprises, et des politiques et de la réglementation relatives au marché du travail qui ne sont pas propices à une bonne adéquation entre les offres et les demandes d'emploi.

### Graphique 2.1. Le taux de chômage reste élevé

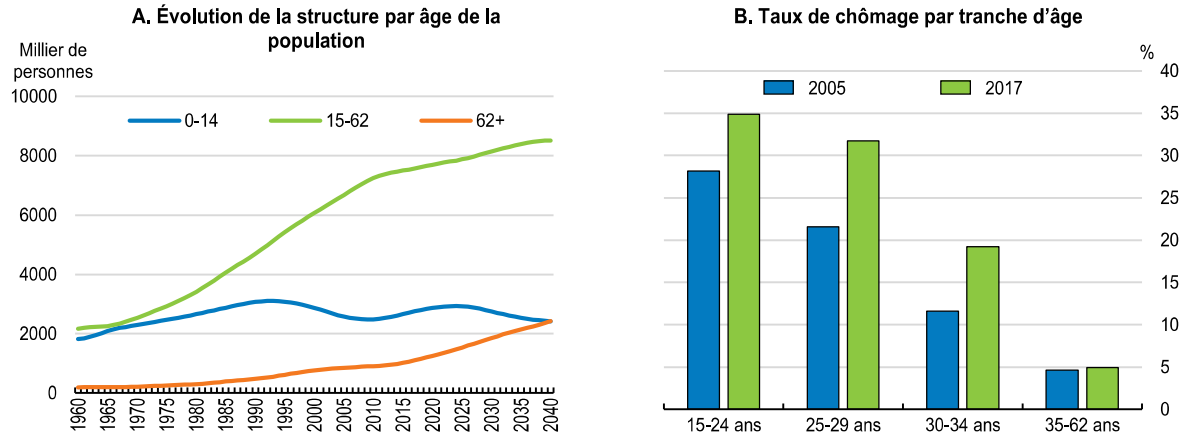



Note : Le taux de chômage correspond à la part des chômeurs dans la population active.
Source : Banque mondiale ; Organisation internationale du travail (OIT) ; Institut national de la statistique (INS) ; CEIC ; et base de données des Perspectives économiques de l'OCDE.

StatLink https://stat.link/uo4x8p

L'augmentation de la population en âge de travailler ne s'est pas accompagnée d'une hausse suffisante de la demande de main-d'œuvre, si bien que le taux de chômage est particulièrement élevé parmi les jeunes (Graphique 2.2) (Boughzala, 2019[1]). Dans cette catégorie, le taux de chômage est passé de 25 % dans les années 90 à 35 %, au début des années 2010 (ONEQ, 2013[2]). En 2018, plus de 85 % des chômeurs avaient moins de 35 ans et plus des deux tiers avaient moins de 30 ans. Il faut environ 26.5 mois aux jeunes arrivant sur le marché du travail pour décrocher leur premier contrat (Boughzala, 2019[1]). Cette période de transition s'est allongée depuis 2011, ce qui indique que l'insertion est de plus en plus difficile (calculs de l'OCDE effectués à partir de données de l'agence nationale tunisienne pour l'emploi ANETI). La pandémie a entraîné une forte baisse de la demande de main-d'œuvre, aggravant les difficultés structurelles existantes et faisant augmenter le chômage, particulièrement chez les jeunes (voir le chapitre 1).

## Graphique 2.2. Les nouveaux arrivants sur le marché du travail ont du mal à trouver un emploi



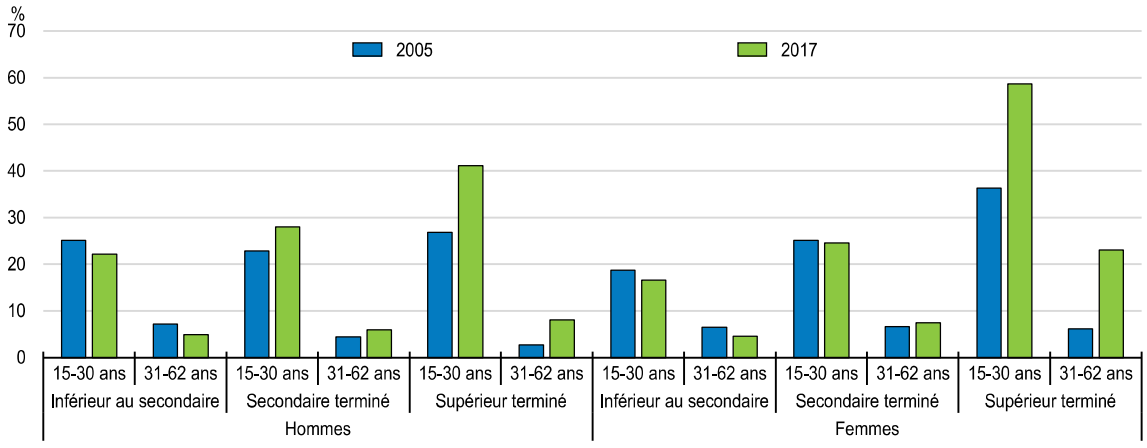

Source : Statistiques de la population mondiale des Nations Unies ; et calculs de l'OCDE d'après les données de l'enquête nationale sur la population et l'emploi (INS).

StatLink https://stat.link/69bpdw

Grâce à l'amélioration de l'accès aux études secondaires et supérieures, le niveau d'instruction des nouveaux arrivants sur le marché du travail progresse régulièrement (UNICEF et INS, 2019[3]). La part des diplômés de l'enseignement supérieur dans la population en âge de travailler a été pratiquement multipliée par quatre depuis les années 90 pour atteindre 28 % en 2017. Cependant, dans le secteur privé, la majorité des emplois ont été créés dans des activités à faible intensité de main-d'œuvre qualifiée et peu productives, si bien que l'offre croissante de main-d'œuvre hautement qualifiée a entraîné des taux de chômage particulièrement élevés parmi les diplômés de l'enseignement supérieur (Graphique 2.3) (Angel-Urdinola, Nucifora et Robalino, 2015[4]). Les femmes ayant un niveau d'éducation élevé sont particulièrement touchées, car elles représentent plus des deux tiers de cette catégorie. Les normes culturelles, qui conduisent à une faible mobilité des femmes célibataires, ainsi que les offres d'emploi proposant des salaires particulièrement bas en raison de discriminations sur le marché du travail, contribuent également au taux de chômage élevé des femmes diplômées de l'enseignement supérieur (Boughzala, 2019[1]).

## Graphique 2.3. Le chômage parmi les diplômés de l'enseignement supérieur est élevé, surtout chez les femmes

Taux de chômage en répartition par sexe, niveau de qualification et tranche d'âge, 2005 et 2017



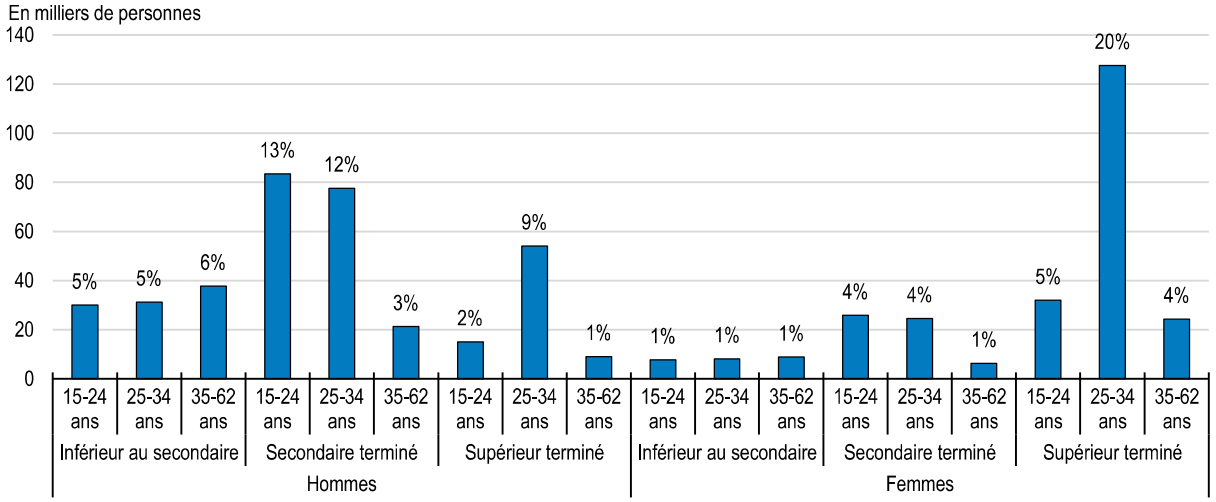

Source : Calculs de l'OCDE d'après les données de l'enquête nationale sur la population et l'emploi (INS).

StatLink https://stat.link/gnqt6r

Bien que le taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur soit bien plus élevé que celui des autres catégories, environ 60 % des chômeurs n'ont pas poursuivi d'études supérieures (Graphique 2.4). C'est particulièrement le cas des hommes jeunes qui ont quitté le système d'enseignement secondaire ou l'ont terminé avec des résultats relativement bas (Boughzala, 2019[1]). En raison de leur faible niveau de compétences techniques et non techniques et du savoir-être (*soft skills*), dont la communication et les langues, ils rencontrent de grandes difficultés à trouver un emploi formel et finissent généralement par occuper des emplois mal rémunérés dans le secteur informel, devenir chômeurs de longue durée ou participer à des programmes de travaux d'intérêt public (UNICEF, 2020[5] ; Boughzala, 2019[1]). Les jeunes hommes peu qualifiés sont particulièrement nombreux dans le secteur informel (voir ci-après). Bien que particulièrement vulnérable, ce groupe n'a, jusqu'à présent, pas bénéficié des politiques actives du marché du travail et des programmes de formation et les autorités doivent s'attacher à faciliter son insertion sur le marché du travail formel (Angel-Urdinola, Nucifora et Robalino, 2015[4]).

## Graphique 2.4. De nombreux jeunes hommes peu qualifiés sont au chômage

Nombre de chômeurs en répartition par âge, niveau de qualification et sexe, 2017 (en chiffres absolus et en pourcentage du total des chômeurs)



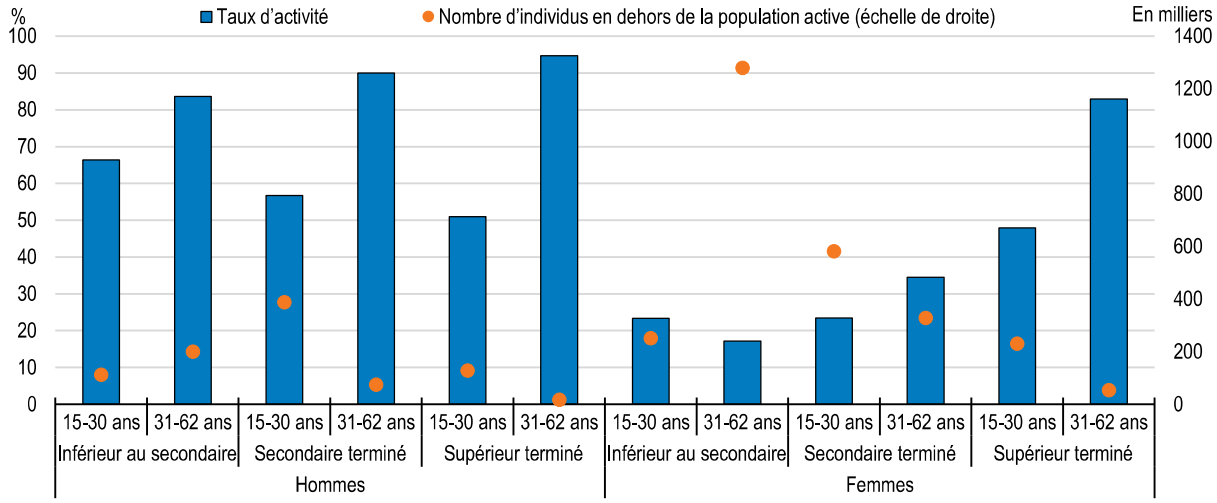

Source : Calculs de l'OCDE d'après les données de l'enquête nationale sur la population et l'emploi (INS).

StatLink https://stat.link/a7suyo

Par ailleurs, un autre groupe souffre des faiblesses structurelles du marché du travail : une part importante des jeunes ont été découragés par leur recherche d'emploi et ont quitté le marché du travail (Graphique 2.5). Bien que les raisons culturelles liées à la famille et aux tâches ménagères jouent un rôle important dans le cas des femmes, les difficultés à trouver un emploi sont la raison prédominante de la sortie du marché du travail (Boughzala, 2019[1]). Les jeunes femmes non diplômées de l'enseignement supérieur ont un taux d'activité inférieur à 25 %, alors qu'il est d'environ 50 % pour celles qui possèdent un diplôme de l'enseignement supérieur et de plus de 70 % en moyenne pour les hommes (Graphique 2.5). Plus d'un demi-million de jeunes femmes ne sont ni en emploi, ni scolarisées, ni en formation (NEET) et ne recherchent pas d'emploi (Boughzala, 2019[1]). Si on compte également les plus de 400 000 jeunes hommes au chômage, c'est plus d'un tiers de la population en âge de travailler âgée de 15 à 29 ans qui n'est ni en emploi, ni scolarisé, ni en formation (OCDE, 2015[6]) Cela a de graves conséquences pour le capital humain, la cohésion sociale et le potentiel de croissance économique du pays.

## Graphique 2.5. De nombreuses femmes non diplômées de l'enseignement supérieur sont exclues de la population active

Taux d'activité (en %) et nombre d'individus inactifs par sexe, niveau d'instruction et âge, 2017




Note : Le taux d'activité correspond à la part des travailleurs et des chômeurs dans la population en âge de travailler, par tranche d'âge.
Source : Calculs de l'OCDE d'après les données de l'enquête nationale sur la population et l'emploi (INS).

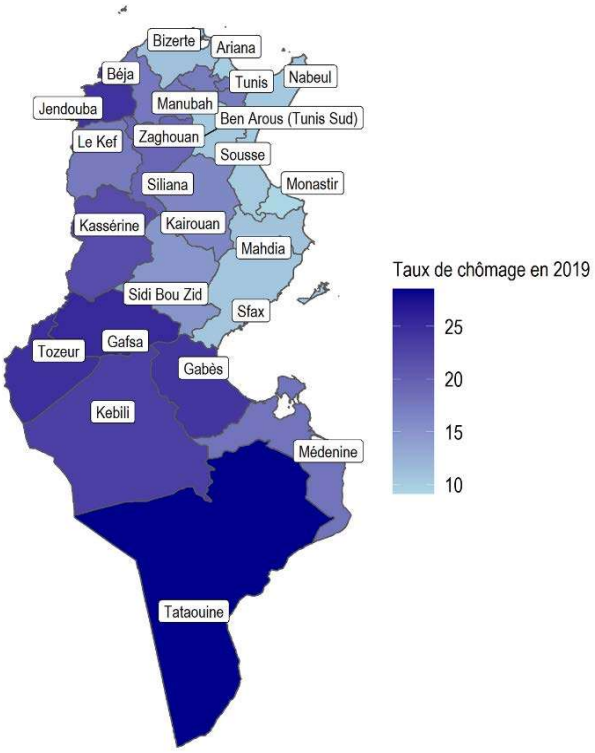
StatLink https://stat.link/al1os8

La dimension régionale est un élément clé pour comprendre le déséquilibre entre offre et demande de travail en Tunisie. Les taux de chômage vont de moins de 10 % dans certains gouvernorats côtiers à près de 30 % dans certains gouvernorats du sud (Graphique 2.6). Cette situation est principalement due à une forte concentration de l'activité économique et de la création d'emplois dans les régions côtières. Ce phénomène, qui ne date pas d'hier, est avant tout lié à la proximité au commerce maritime et aux conditions favorables à l'agriculture (Angel-Urdinola, Nucifora et Robalino, 2015[4]). Les politiques économiques du passé ont renforcé ces disparités régionales en favorisant le développement de pôles industriels et de zones d'exportation spéciales (« offshore ») près des côtes (OCDE, 2015[7]). Les politiques relatives aux infrastructures, à l'industrie et à l'innovation ont favorisé les régions littorales et il existe peu de liens économiques entre les entreprises de ces régions et celles de l'intérieur du pays (OCDE, 2018[8] ; Angel-Urdinola, Nucifora et Robalino, 2015[4]). La forte centralisation de l'État et de l'administration publique et l'adaptation insuffisante des politiques économiques et sociales aux contextes régionaux ont contribué à ces inégalités (OCDE, 2018[8]).

Les disparités régionales persistantes en matière de taux de chômage sont le signe d'une mobilité interne relativement faible de la main-d'œuvre (Graphique 2.6). Malgré les mouvements migratoires de l'intérieur vers les régions côtières et en particulier vers le Grand Tunis au cours des dernières décennies, des obstacles importants à la mobilité de la main-d'œuvre subsistent. En raison des aides au revenu limitées pour les chômeurs, nombreux d'entre eux dépendent du soutien de leur famille pour le logement et la nourriture, ce qui réduit leur rayon d'action géographique sur le marché du travail (Angel-Urdinola, Nucifora et Robalino, 2015[4]). En outre, les normes culturelles renforcent ces obstacles pour les femmes célibataires, car elles rencontrent parfois des difficultés pour voyager et vivre seules loin de leur famille (Bouchoucha, 2018[9]). Ce problème concerne non seulement les jeunes femmes moins qualifiées, mais aussi les diplômées de l'enseignement supérieur, qui doivent retourner dans leur famille immédiatement après l'obtention de leur diplôme si elles ne trouvent pas d'emploi (OCDE, 2015[6]). La hausse des prix des logements et des loyers complique la migration des régions intérieures vers les centres urbains (voir le premier chapitre). La faible qualité des infrastructures routières et des transports publics rend difficiles les trajets entre le domicile et le lieu de travail, en particulier pour les travailleurs peu

qualifiés et pauvres, qui ne peuvent pas s'acheter une voiture ou une moto. Le niveau élevé des droits de douane et d'accise ainsi que le caractère restrictif des licences d'importation et de distribution rendent ces produits plus coûteux, contribuant d'autant à la faible mobilité de la main-d'œuvre (OMC, 2016[10]).

### Graphique 2.6. Les taux de chômage varient fortement d'un gouvernorat à l'autre




Source : Institut national de la statistique de Tunisie (INS).

StatLink https://stat.link/pbzf5o

Malgré le niveau élevé du chômage, les entreprises dans les secteurs à faible intensité de qualification, comme le textile, le secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP), le tourisme et l'agriculture sont nombreuses à ne pas trouver de main-d'œuvre possédant les compétences qu'elles recherchent (Boughzala, 2019[1] ; IACE, 2019[11]). Outre les nombreux aspects spécifiques, certains facteurs contribuent aussi à ce décalage entre l'offre et la demande. Une première explication est à rechercher du côté de la concentration régionale des activités économiques qui, conjuguée à une faible mobilité inter-régionale, appauvrit l'offre de travail pour ces secteurs. Par exemple, l'industrie textile se trouve principalement dans le gouvernorat de Monastir et les activités touristiques sont avant tout situées dans les zones côtières, notamment dans la baie de Hammamet. Une deuxième explication importante tient à l'inadéquation des compétences et des qualifications résultant de la faible qualité du système d'enseignement de base, de l'enseignement et la formation professionnels (EFP) initiaux et de l'enseignement supérieur, qui ne parviennent pas à prendre en compte les compétences recherchées par le secteur privé (voir la troisième section de ce chapitre).

La troisième explication concerne les bas salaires, les conditions de travail difficiles et des pratiques en matière de ressources humaines (RH) qui laissent à désirer dans les secteurs à faible intensité de qualification et qui rendent les offres d'emploi peu attrayantes (Angel-Urdinola, Nucifora et Robalino, 2015[4]). Les salaires de réserve des diplômés de l'enseignement supérieur au chômage sont relativement élevés en raison de la connotation culturelle négative du travail d'ouvrier et de l'attrait élevé de l'emploi public, qui a fortement progressé depuis 2011. En outre, les politiques actives du marché du travail,

principalement axées sur les diplômés de l'enseignement supérieur et les régions côtières, ne réussissent pas à mieux préparer les personnes peu qualifiées et les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur de l'intérieur du pays à s'insérer sur le marché du travail formel. Les services publics de l'emploi sont insuffisamment développés et les programmes actifs et institutions du marché du travail en place ne favorisent pas la mobilité de la main-d'œuvre. Ces questions sont examinées de façon plus approfondie dans la quatrième section du présent chapitre. La deuxième section ci-dessous propose un éclairage sur la structure actuelle et future de la demande de main-d'œuvre et sur les politiques visant à améliorer les perspectives d'emploi.

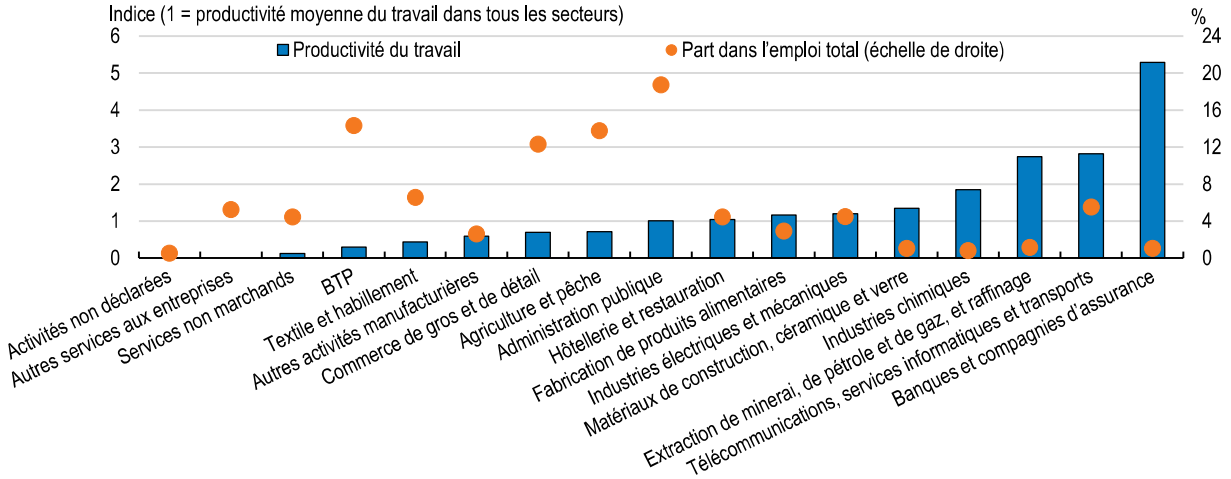
## Créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour réduire le chômage

### *La création d'emplois est particulièrement forte dans les activités peu productives*

La création nette d'emplois a été trop faible en valeur absolue pour absorber les jeunes arrivant sur le marché du travail et faire baisser le chômage et elle s'est en outre concentrée sur les activités à faible productivité, profitant surtout aux emplois peu qualifiés (Graphique 2.7) (Boughzala, 2019[1]). En comparaison avec d'autres économies de marché émergentes, la part des travailleurs dans les secteurs faiblement productifs est élevée en Tunisie car les politiques économiques ont cherché à attirer des activités à faible valeur ajoutée (Angel-Urdinola, Nucifora et Robalino, 2015[4]). Bien que l'industrie textile ait perdu des emplois, d'autres secteurs à forte intensité de main-d'œuvre peu qualifiée, tels que le commerce de détail et le BTP, ont été les principaux moteurs de la croissance de l'emploi depuis 2007 (Graphique 2.8, Graphique 2.9) (Boughzala, 2019[1]).

### Graphique 2.7. L'emploi est concentré dans les activités peu productives

Part de chaque activité dans l'emploi total et productivité du travail par activité normalisée à l'aide de la productivité moyenne du travail, 2019



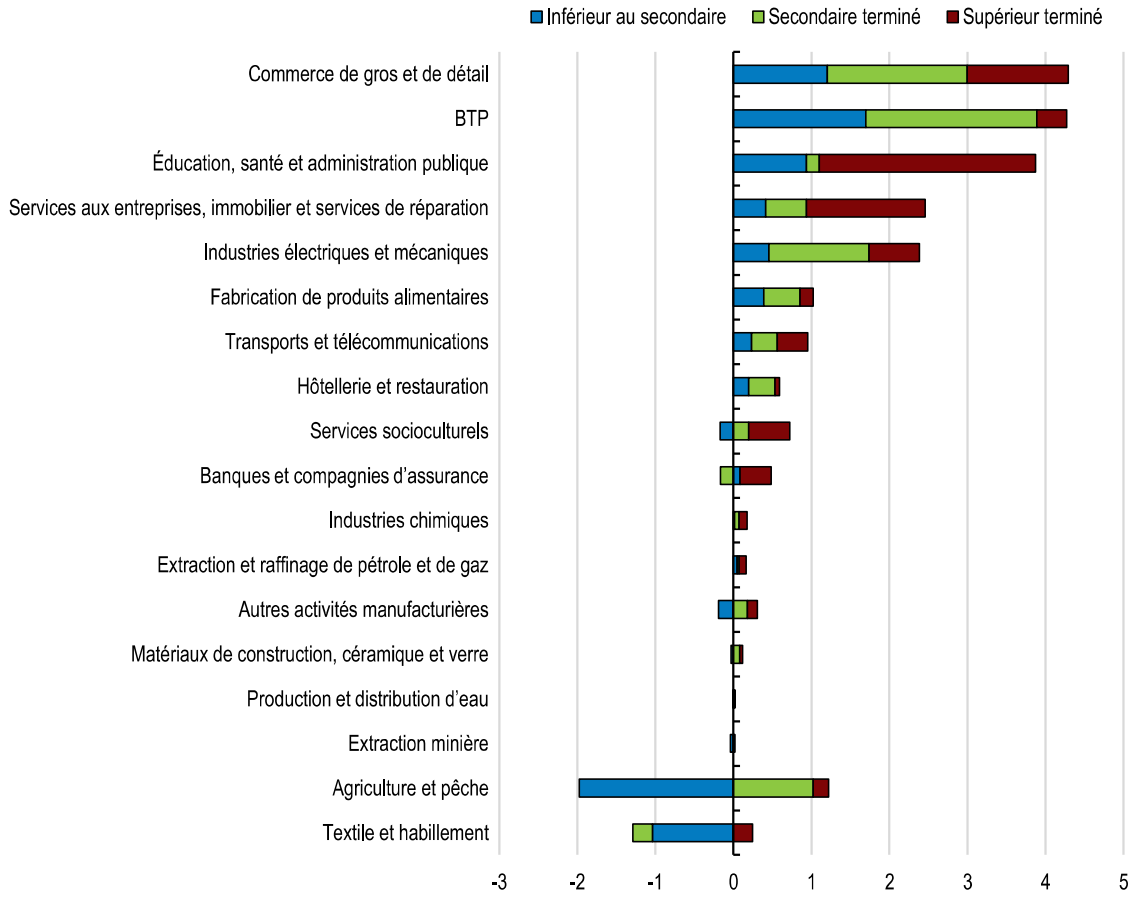

Note : Les chiffres de l'enquête sur la population et l'emploi prennent en compte le secteur formel et le secteur informel. La productivité de la main-d'œuvre correspond au PIB au coût des facteurs (en prix de 2010) divisé par le nombre total d'employés travaillant dans chaque secteur. La productivité du travail a été normalisée en divisant celle de chaque secteur par la productivité moyenne du travail dans tous les secteurs. Ainsi, un indice supérieur à 1 indique que les employés du secteur en question sont plus productifs que la moyenne. Compte tenu de l'impossibilité d'établir des correspondances entre PIB et chiffres de l'emploi pour les catégories sectorielles de l'immobilier, des réparations et des services aux entreprises, aucune estimation de la productivité du travail n'a pu être calculée.
Source : Calculs de l'OCDE d'après les données de l'enquête nationale sur la population et l'emploi (INS).

StatLink https://stat.link/b8mkfp

Toutefois, l'emploi a également progressé dans certains secteurs à forte intensité de qualification, notamment dans le secteur public, y compris l'administration publique, l'éducation et la santé, ainsi que dans les entreprises publiques, qui a absorbé la plus grande part des diplômés de l'enseignement supérieur depuis 2007 (Graphique 2.8). Les autres activités créatrices d'emplois pour de nombreux diplômés de l'enseignement supérieur sont les technologies de l'information et de la communication (TIC) et les services aux entreprises, ainsi que le commerce de gros et de détail. Bien que certains secteurs manufacturiers tels que les industries mécaniques et électriques aient recruté davantage de diplômés de l'enseignement supérieur, il n'en reste pas moins que 52 % des emplois dans ces secteurs sont occupés par des ouvriers peu qualifiés et 28 % par des ouvriers hautement qualifiés (Graphique 2.9). Autrement dit, de nombreux diplômés de l'enseignement supérieur pourraient être surqualifiés pour ces emplois et la capacité d'absorption des diplômés de l'enseignement supérieur dans ces secteurs est limitée (Cassimon et Grundke, à paraître[12]). Les contraintes budgétaires freineront toute nouvelle expansion de l'emploi public. La demande croissante de travail très qualifié doit donc provenir d'un secteur privé plus dynamique qui se développe dans des activités à plus forte valeur ajoutée (Boughzala, 2019[1] ; Angel-Urdinola, Nucifora et Robalino, 2015[4]).

## Graphique 2.8. Certaines activités à forte intensité de qualification ont créé plus d'emplois

Contribution à la croissance de l'emploi total par activité et niveau d'études, 2007-2019 (en points de pourcentage)

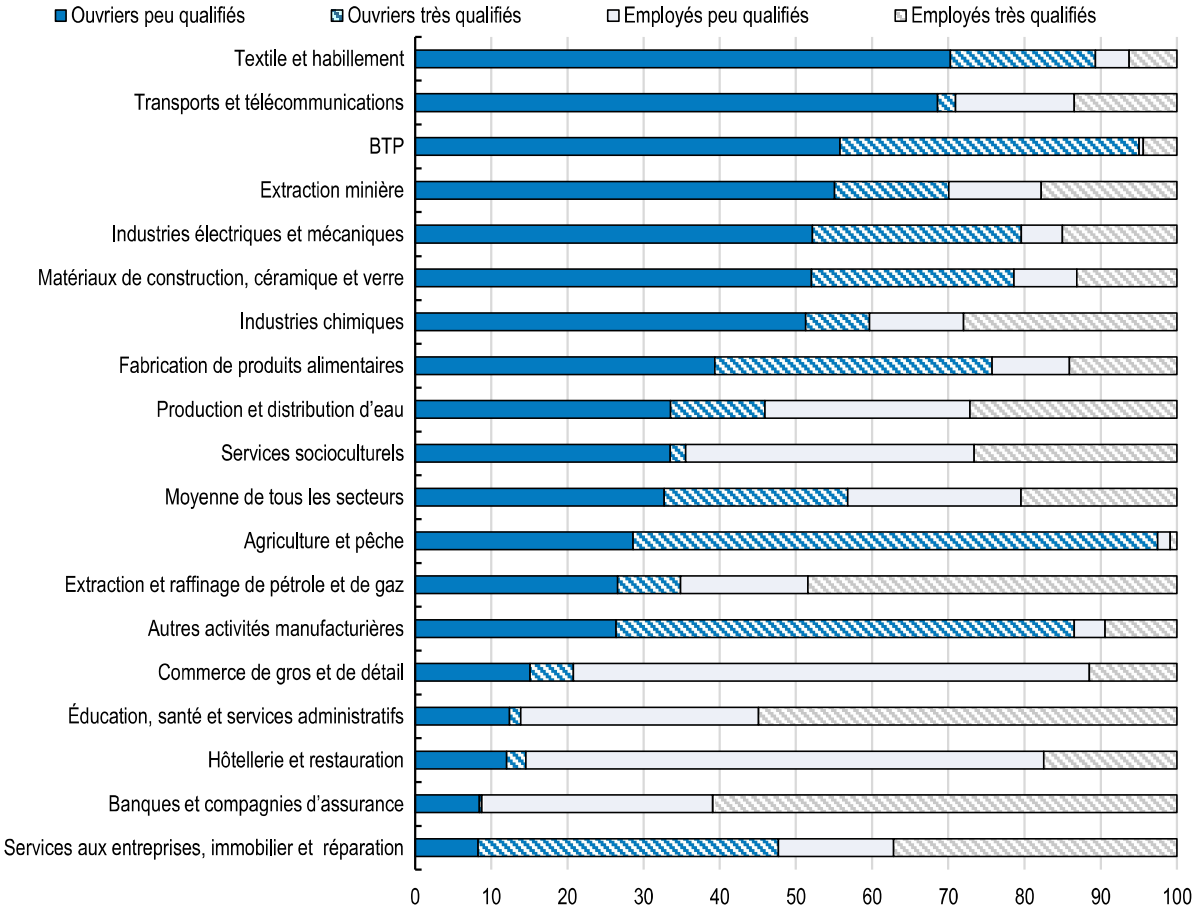



Source : Calculs de l'OCDE d'après les données de l'enquête nationale sur la population et l'emploi (INS).

StatLink https://stat.link/p5jn3c

## Graphique 2.9. De nombreuses industries manufacturières créent principalement des postes d'ouvriers peu qualifiés

Répartition des travailleurs par activité et par catégorie professionnelle, 2017 (en pourcentage)




Note : Selon la Classification internationale type des professions (CITP 08), les ouvriers peu qualifiés comprennent les conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage et les professions élémentaires. Les ouvriers très qualifiés recouvrent les travailleurs qualifiés de l'agriculture et de la pêche et les artisans et ouvriers des métiers de type artisanal, tandis que les employés peu qualifiés comprennent les employés de type administratif et ceux du secteur des services et les vendeurs des magasins et des marchés. Les employés très qualifiés comprennent les membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise, les professions intellectuelles et scientifiques et les professions intermédiaires.
Source : Calculs de l'OCDE d'après les données de l'enquête nationale sur la population et l'emploi (INS).

StatLink https://stat.link/xj1qn0

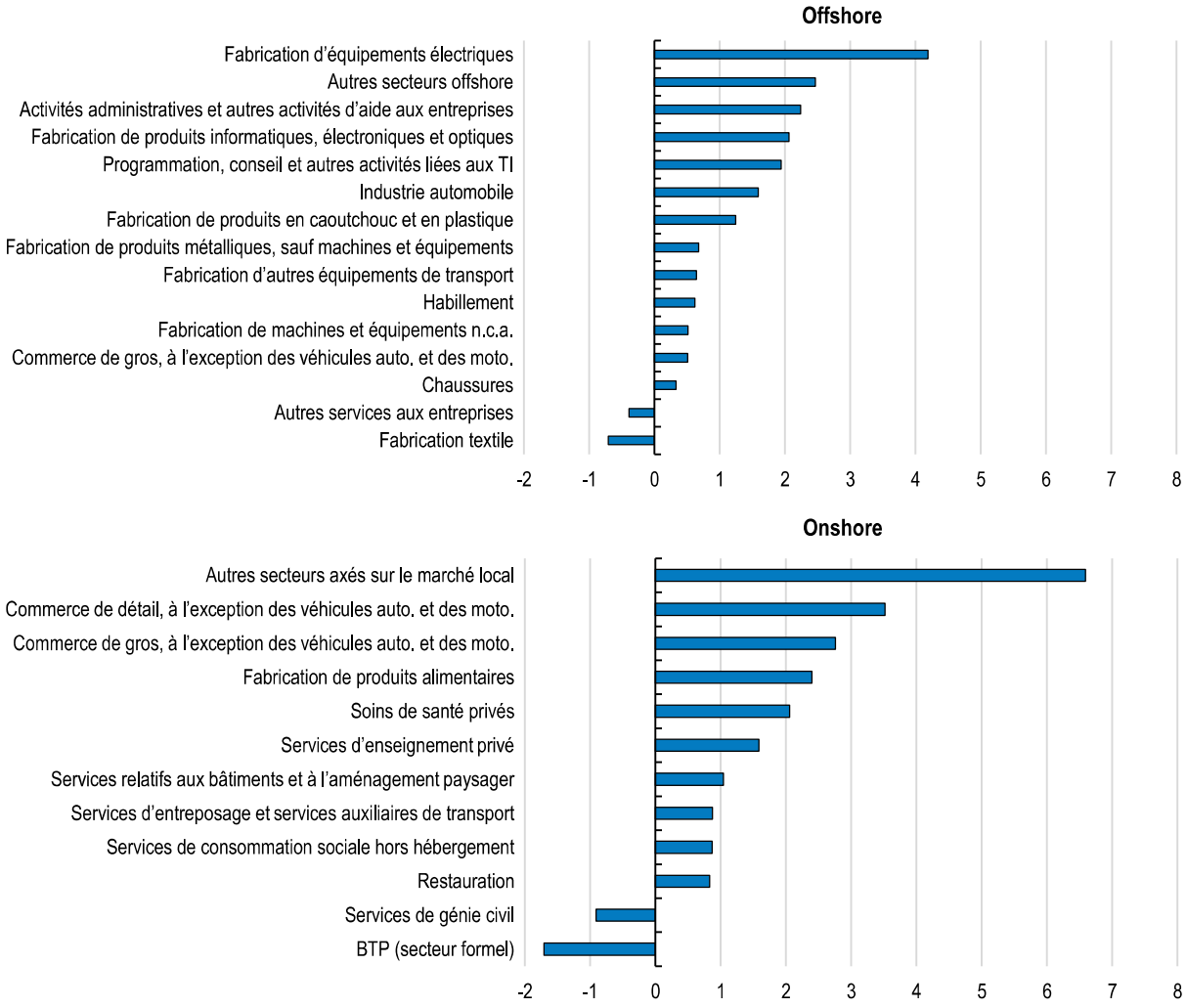
La création d'emplois formels dans le secteur privé a été dominée par les entreprises offshore, qui se consacrent principalement aux exportations et bénéficient de conditions préférentielles s'agissant de la fiscalité, des droits de douane, des démarches administratives et de l'accès aux infrastructures douanières et commerciales (Joumard, Dhaoui et Morgavi, 2018[13] ; Banque mondiale, 2020[14]). Elles rassemblent 47 % des emplois du secteur formel créés par le secteur privé de 2005 à 2019, tout en ne représentant que 4 % de toutes les entreprises immatriculées (calculs de l'OCDE effectués à partir de données au niveau de l'entreprise tirées du Répertoire National des Entreprises). L'emploi dans les entreprises offshore a augmenté de 60 % entre 2005 et 2019 et leur part dans l'emploi total du secteur privé formel est passée à 35 %. En revanche, l'emploi dans les entreprises axées sur le marché local (*onshore*), qui sont protégées de la concurrence internationale et nationale par d'importantes barrières tarifaires et non tarifaires, des obstacles administratifs à l'entrée et une mise en œuvre peu vigoureuse du droit de la concurrence, n'a augmenté que de 28 % depuis 2005 (Banque mondiale, 2020[14]). La création d'emplois formels dans les entreprises axées sur le marché local a été tirée par le commerce de gros et de détail, l'industrie agro-alimentaire, les services privés d'éducation et les soins de santé (Graphique 2.10).

Le secteur offshore est en train de s'orienter vers des activités à plus forte intensité de qualification et à plus forte valeur ajoutée, comme la fabrication d'équipements électriques et informatiques ou les services aux entreprises et liés aux TIC, qui ont été très créateurs d'emplois depuis 2005 (Graphique 2.10). L'accord d'association de 1998 avec l'Union européenne a amélioré l'accès des entreprises manufacturières à des intrants et des biens d'équipement de meilleure qualité et a ouvert des débouchés pour les produits à plus forte valeur ajoutée (Commission européenne, 2021[15]). Cela a été particulièrement bénéfique pour les industries mécaniques et électriques, dont la part dans le PIB est passée de 3 % en 2002 à 5.4 % en 2019, et dans les exportations totales de marchandises de 19 % à 47 %.

Les industries du textile et de l'habillement, qui nécessitent une main-d'œuvre peu qualifiée nombreuse et sont caractérisées par une faible productivité du travail, ont traditionnellement dominé le secteur offshore, et représentaient encore 44 % de l'emploi offshore total en 2019 (Graphique 2.7), calculs de l'OCDE à partir de données tirées du Répertoire National des Entreprises). En raison de l'élimination progressive de l'accord multifibres (AMF) et de la concurrence croissante de la Chine, leur importance a diminué, leur part dans le PIB revenant de 5.4 % en 2002 à 2.5 % en 2019, et de 49 % à 21 % dans les exportations totales de marchandises (calculs de l'OCDE à partir de données de l'INS). Or, ces industries subissent également un changement structurel au profit d'activités à plus forte valeur ajoutée, car l'emploi dans l'industrie de l'habillement et la chaussure a augmenté alors qu'il a fortement diminué dans la production de fibres textiles (Graphique 2.10). La valeur unitaire des exportations tunisiennes de textiles est parmi les plus élevées parmi les importations de l'UE (Plank et Staritz, 2014[16]).

## Graphique 2.10. Création d'emplois formels dans les entreprises offshore et les entreprises axées sur le marché local

Contribution à la croissance totale de l'emploi formel dans les entreprises offshore par rapport aux entreprises axées sur le marché local (onshore), par activité (en points de pourcentage), 2005-2019




Note : L'emploi formel dans le secteur privé a augmenté de 38 % entre 2005 et 2019. Les entreprises offshore représentaient 47 % de ces emplois et les entreprises axées sur le marché local, 53 %.
Source : Calculs de l'OCDE d'après des données tirées du Répertoire national des entreprises (RNE).

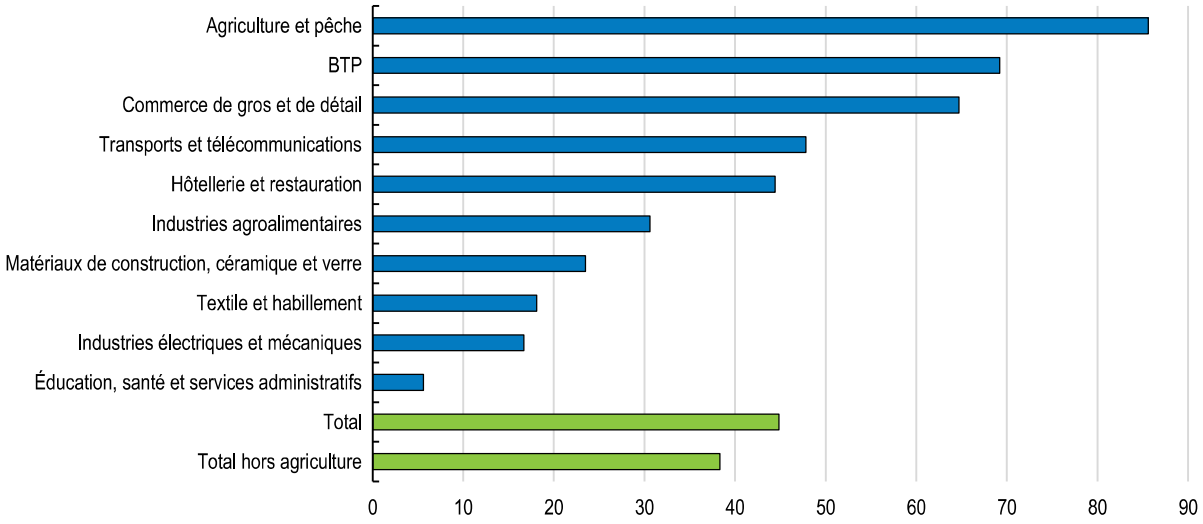
StatLink https://stat.link/elkv9h

L'emploi informel, défini comme le fait de travailler sans être inscrit à la sécurité sociale ou dans des entreprises non déclarées, a un poids croissant. Lorsque l'on compare le taux de croissance sectorielle de l'emploi à partir de données sur les entreprises (emploi formel dans le secteur privé) aux chiffres de l'enquête sur la population et l'emploi (formel et informel), il apparaît clairement qu'une part importante des emplois créés par les entreprises axées sur le marché local l'a été dans le secteur informel. En particulier, le BTP, le commerce de gros et de détail, et les hôtels et restaurants ont contribué à cette hausse (Graphique 2.8, Graphique 2.10). La part dans l'économie de l'emploi informel est passée à 45 % en 2019 (INS, 2020[17] ; CRES, 2016[18]). C'est dans l'agriculture que son taux est le plus élevé (86 %), suivie du BTP (69 %) et du commerce de gros et de détail (65 %) (Graphique 2.11). Même dans les industries

manufacturières dominées par des entreprises offshore, telles que le textile et l'habillement et les industries mécaniques et électriques, les taux d'informalité sont supérieurs à 15 %. Les emplois dans le secteur public sont pour la plupart formels, ce qui les rend très intéressants pour les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur (Boughzala, 2019[1]).

### Graphique 2.11. L'informalité est élevée dans de nombreux secteurs

Répartition de l'emploi informel dans l'emploi total par catégorie professionnelle, 2019 (en pourcentage)




Note : L'emploi informel est défini comme le fait de travailler sans être inscrit à la sécurité sociale ou dans des entreprises non déclarées.
Source : (INS, 2020[17]).

StatLink https://stat.link/vu1csp

L'emploi informel est particulièrement fréquent chez les hommes de moins de 30 ans n'ayant pas dépassé l'enseignement secondaire. La plupart d'entre eux travaillent dans de petites entreprises informelles, perçoivent des salaires modestes, ne bénéficient pas de la sécurité sociale et souffrent de conditions de travail difficiles en raison du non-respect des normes de santé et de sécurité (Boughzala, 2019[1]). Certes, dans de nombreuses économies de marché émergentes, le travail informel peut aider les jeunes à accéder au marché du travail formel, mais les taux de transition du secteur informel vers le secteur formel sont relativement faibles en Tunisie (Angel-Urdinola, Nucifora et Robalino, 2015[4]). En outre, la part de l'emploi informel est très élevée dans les régions frontalières avec l'Algérie et la Libye, un phénomène qui vient s'ajouter à la présence d'activités de contrebande et de commerce de détail illicite (Ayadi et al., 2013[19] ; CRES, 2016[18]). L'incitation à se livrer au commerce transfrontalier illicite est grande, car les écarts de prix de nombreux biens sont importants en raison des différences considérables en matière de subventions et de fiscalité, mais aussi des barrières tarifaires et non tarifaires élevées en Tunisie (Ayadi et al., 2013[19]). En outre, les faibles capacités de répression encouragent les activités de contrebande et l'emploi informel.

Même dans le secteur formel, les conditions de travail sont souvent précaires. Plus de 40 % des jeunes occupent des emplois d'ouvrier peu qualifiés, les femmes se consacrant principalement aux activités d'assemblage dans les industries textiles, mécaniques et électriques, et les jeunes hommes occupant des postes d'ouvriers non qualifiés (Boughzala, 2019[1]). Dans plus de 55 % des cas, les contrats de travail des jeunes sont oraux et de courte durée (Boughzala, 2019[1]). La part des contrats à durée indéterminée est modeste, car de nombreuses entreprises des secteurs à faible intensité de qualification cherchent à éviter des coûts de licenciement élevés et puisent dans un vaste réservoir de jeunes chômeurs ou inactifs (Angel-Urdinola, Nucifora et Robalino, 2015[4]). Les diplômés de l'enseignement supérieur qui ont un

emploi bénéficient généralement de meilleures conditions de travail et gagnent des salaires plus élevés que les travailleurs moins qualifiés, mais ils doivent souvent accepter des emplois différents de leur domaine d'études, et sont surqualifiés. Cela concerne particulièrement ceux issus des filières techniques et des sciences humaines (Boughzala, 2019[1]).

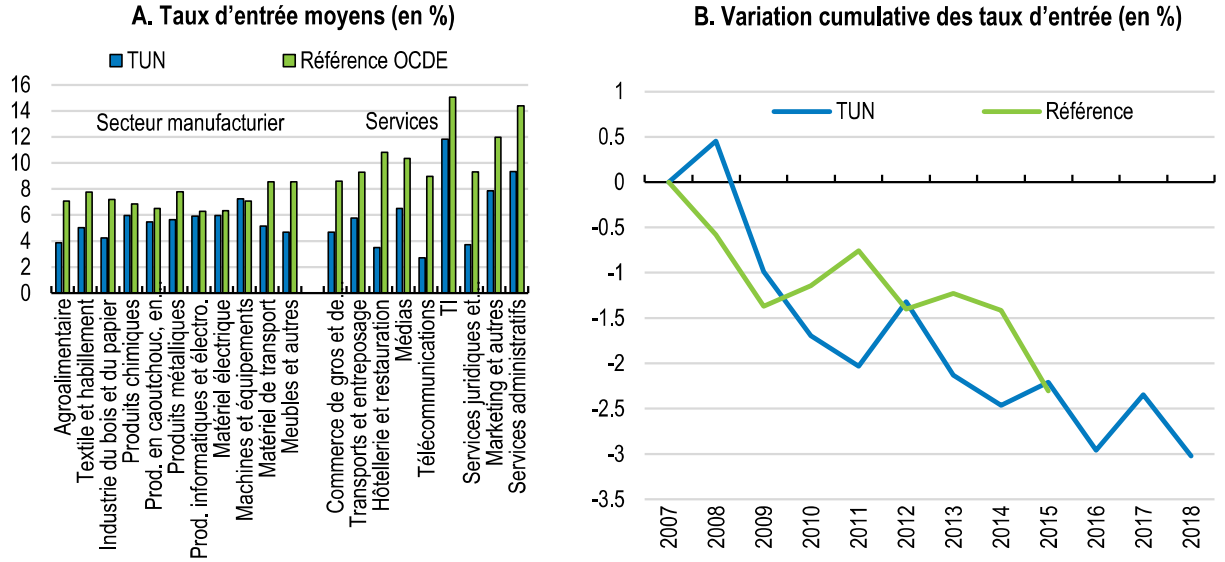
### *Améliorer l'environnement des entreprises pour accroître la productivité et créer de meilleures perspectives d'emploi*

Des réformes structurelles sont nécessaires pour dynamiser le secteur privé et favoriser le développement d'activités à plus forte valeur ajoutée, de façon à pouvoir exploiter pleinement le potentiel, en termes de croissance économique, du nombre croissant de diplômés de l'enseignement secondaire et supérieur. Seuls des gains de productivité rendront possible une augmentation des salaires réels et des niveaux de vie à long terme. Pour cela, il faut investir davantage et mieux dans le capital physique et humain, mais aussi allouer plus efficacement la main-d'œuvre et le capital à des entreprises et des secteurs plus productifs (Haltiwanger et al., 2013[20] ; Hsieh et Klenow, 2009[21]).

Les obstacles à l'entrée et des réglementations anticoncurrentielles réduisent la concurrence et affaiblisent les incitations aux entreprises en place à innover et à améliorer les processus de production (Morsy, Bassem et Selim, 2018[22]). Les régimes d'autorisation pour entrer sur un nouveau marché ou offrir un nouveau produit ou service sont nombreux et imposent des procédures opaques et longues, ce qui décourage l'esprit d'entreprise et l'investissement (Banque mondiale, 2020[14]). Le système fiscal est trop complexe en raison des différents dispositifs d'incitations et de subventions, ce qui entraîne une charge administrative élevée et décourage l'entrée sur le marché et la régularisation, en particulier pour les petites entreprises (OCDE, 2018[8]). La faiblesse du cadre de la concurrence et des pouvoirs du Conseil de la concurrence rendent plus diffcile la lutte contre les pratiques anticoncurrentielles des entreprises en place (Morsy, Bassem et Selim, 2018[22]). En outre, la prédominance des entreprises publiques s'étend aux secteurs non stratégiques. Des contrôles des prix et des subventions aux producteurs faussent le fonctionnement des marchés, entravant l'entrée de nouveaux acteurs sur le marché et la concurrence (voir le chapitre 1).

L'analyse menée pour la présente Étude révèle que les taux d'entrée sur le marché de nouvelles entreprises sont faibles par rapport aux pays de référence et ont diminué au cours de la dernière décennie, en particulier dans les secteurs protégés dominés par les entreprises axées sur le marché local (Graphique 2.12). Cette évolution a coïncidé avec une diminution de la part des entreprises qui conçoivent des produits ou processus de production innovants et qui investissent dans le capital physique et humain ou dans la recherche et développement (Graphique 2.13). La productivité du travail a reculé dans tous les secteurs. Les barrières d'entrée et la charge administrative élevées contribuent également à l'informalité, car les entreprises plus petites et moins productives ne peuvent se permettre d'employer toutes les personnes qu'il faudrait pour respecter des procédures administratives coûteuses, et optent de ce fait pour le secteur informel.

## Graphique 2.12. Les taux d'entrée des nouvelles entreprises sur les marchés sont faibles et en baisse




Note: La partie A représente les taux moyens d'entrée des entreprises sur les marchés pour chaque secteur A38 de la nomenclature utilisée dans le SCN. Le taux d'entrée est calculé en divisant le nombre des entreprises entrants dans l'année t par la moyenne du nombre des entreprises dans les années t et t-1. Les moyennes sont calculées sur la période 2007-2018 pour la Tunisie et 2007-2015 pour le groupe de pays de référence (Costa Rica, Hongrie, Lettonie et Turquie). Ce chiffre est calculé à partir des données disponibles pour les activités de fabrication et les services marchands non financiers. La partie B montre la variation cumulée des taux moyens d'entrée des entreprises (la moyenne correspond à la variation moyenne des taux d'entrée par secteur et par pays). Chaque point représente la variation cumulée en points de pourcentage depuis 2007. Les données pourraient être provisoires et différer des données officielles.
Source : OCDE, base de données DYNEMP (https://www.oecd.org/sti/dynemp.htm).

StatLink https://stat.link/oiebut

Pour favoriser la concurrence et l'innovation, et accroître la productivité ainsi que la création d'emplois dans le secteur formel, il est crucial d'abaisser les obstacles à l'entrée et d'alléger les formalités administratives liées aux obligations d'autorisation à fournir pour entrer sur un marché ou pour investir, et de réduire la complexité excessive des dispositifs d'incitations fiscales et de subventions (Banque mondiale, 2020[14]). De nombreuses formalités administratives peuvent désormais être effectuées en ligne, ce qui constitue un pas dans la bonne direction. Mais cette transition numérique doit s'accompagner d'une réduction des obligations d'autorisation préalable et de licence, avec introduction d'une règle de consentement tacite chaque fois que possible. De plus, on a vu qu'une centralisation des procédures administratives de création d'entreprise sous la forme d'un guichet unique a permis de réduire les formalités imposées aux entreprises et a facilité l'entrée sur le marché dans de nombreux pays, par exemple au Portugal ( (OCDE, 2019[23] ; OCDE, 2020[24]). Parallèlement, il convient de simplifier le système fiscal, car la complexité des nombreux régimes d'incitations et de subventions génère une lourde charge, surtout pour les petites entreprises (voir le chapitre 1). Enfin, une meilleure mise en œuvre du droit de la concurrence contribuerait à réduire le comportement anticoncurrentiel de certaines entreprises en place (voir le chapitre 1). Il faudrait pour cela veiller à garantir l'indépendance du Conseil de la concurrence et à le doter de ressources humaines suffisantes (OCDE, à paraître[25]).

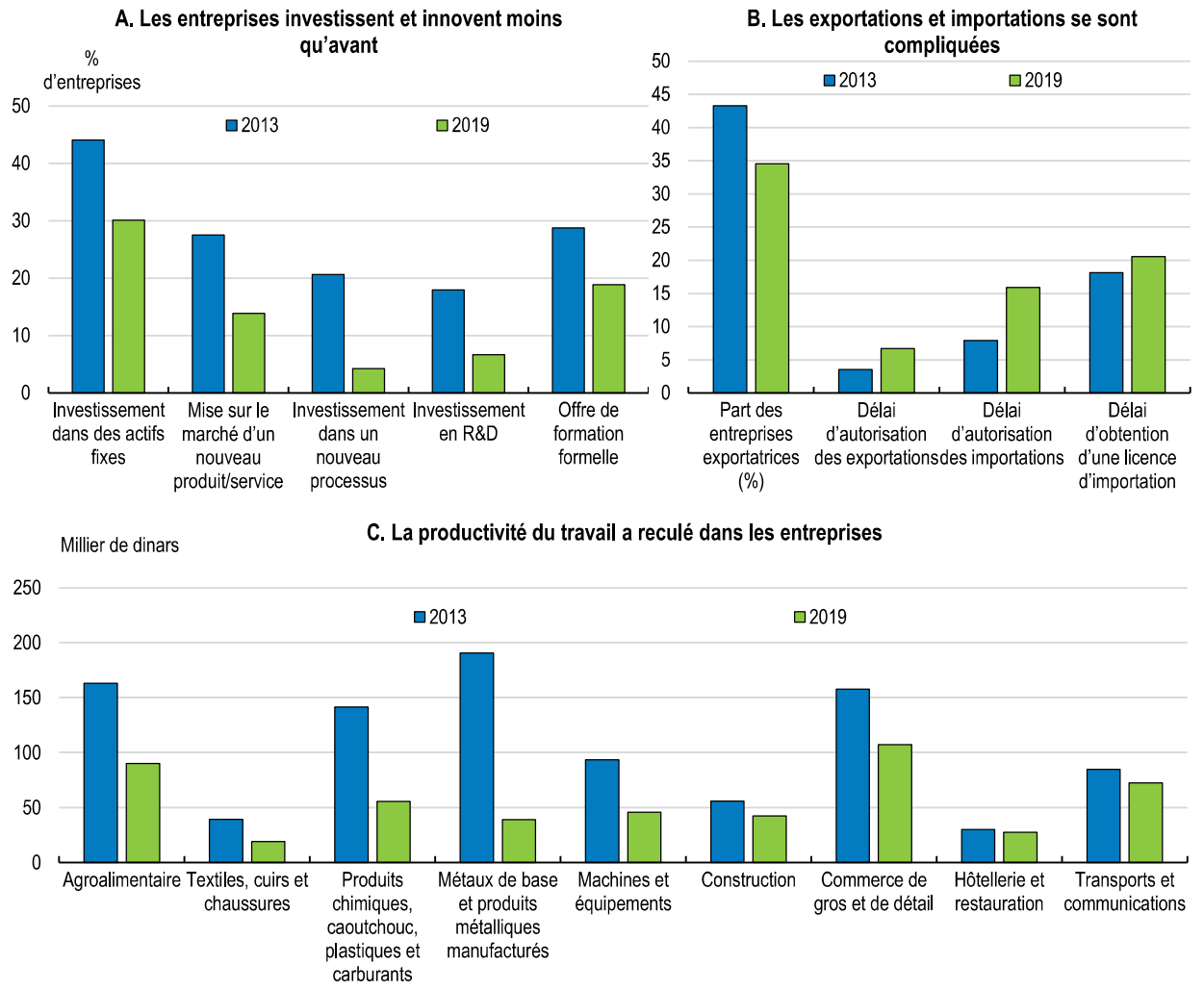
L'import-export est devenu plus compliqué pour les entreprises en Tunisie (Graphique 2.13). La faible qualité des transports et des infrastructures numériques freine l'intégration nationale et internationale de l'économie, à quoi s'ajoutent les droits de douane et obstacles non tarifaires élevés protégeant les entreprises nationales (voir le chapitre 1). En plus d'augmenter les coûts de production de toutes

entreprises, cette situation réduit les pressions concurrentielles sur les entreprises en place, diminue les incitations à innover et entrave la réaffectation des travailleurs et du capital vers des entreprises et des activités plus productives (Morsy, Bassem et Selim, 2018[22] ; Bloom, Draca et Van Reenen, 2016[26]).

En particulier, la longueur et la complexité des procédures d'obtention de licences d'importation non automatiques et de dédouanement font augmenter fortement les coûts à l'importation et sont des sources potentielles d'intervention de groupes de pression ou de corruption (Graphique 2.13) (Banque mondiale, 2020[14]). Le passage au numérique et la simplification des formalités douanières et des procédures d'autorisation constitue un progrès considérable, mais il faudrait introduire pour tous les produits un système de licences automatiques assorti de contrôles a posteriori. Les procédures de licences d'importation non automatiques et les contrôles prévus sont censés garantir la santé et la sécurité des consommateurs tunisiens. Néanmoins, le choix des produits soumis à de telles obligations est laissé à la discrétion des autorités et ne respecte pas des critères clairs fondés sur des procédures d'évaluation des risques, si bien que des motivations relevant du protectionnisme peuvent entrer en jeu (Grundke et Moser, 2019[27]). De plus, faute de reconnaissance des certificats étrangers d'évaluation de conformité et de qualité des produits, de nombreux produits importés doivent avoir un certificat tunisien d'évaluation de conformité ou faire l'objet d'une autorisation délivrée par la Tunisie, ce qui nécessite là aussi des procédures administratives longues et complexes (Commission européenne, 2019[28]). La mise en place de licences d'importation automatiques pour tous les produits, avec des contrôles a posteriori transparents fondés sur des procédures d'évaluation des risques permettrait de réduire considérablement les coûts d'importation tout en garantissant la santé et la sécurité des consommateurs (Grundke et Moser, 2019[27] ; OCDE, 2019[29]).

De la même façon, les procédures d'exportation, complexes et discrétionnaires, constituent un sérieux obstacle pour de nombreux producteurs dans les secteurs agricole et agroalimentaire (Banque mondiale, 2020[14]). Les licences d'exportation automatiques, qui sont la norme pour les entreprises offshore, ont été récemment étendues aux entreprises axées sur le marché local ayant un mécanisme de test de la qualité des produits ou un label qualité reconnus au niveau national ou international. Cependant, de nombreuses entreprises de petite taille ne sont pas en mesure de remplir cette obligation, ce qui complique leur accès aux marchés d'exportation (voir ci-dessous). Améliorer le système tunisien de test et de certification de la qualité des produits et sa reconnaissance internationale ainsi que les systèmes de contrôle des risques, et mettre en place des procédures de licences d'exportation automatiques assorties de contrôles a posteriori pour toutes les entreprises sont des mesures qui pourraient contribuer à augmenter les exportations agricoles et agroalimentaires et à créer des emplois dans les zones rurales (Rudloff, 2020[30]). Améliorer la reconnaissance mutuelle des procédures et certificats d'évaluation de conformité avec d'importants partenaires commerciaux, par exemple dans le cadre d'accords commerciaux exhaustifs, pourrait faciliter grandement les activités d'import-export des entreprises jusqu'à présent axées sur le marché local (Rudloff, 2020[30]).

## Graphique 2.13. Le dynamisme et la productivité des entreprises ont diminué

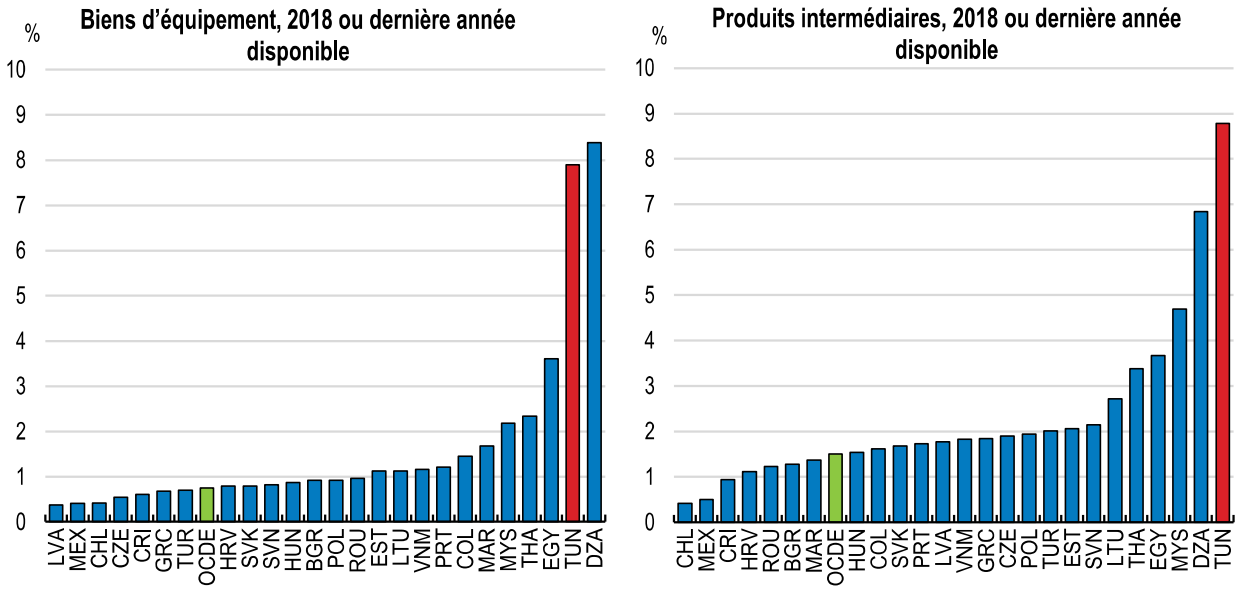



Note : La productivité de la main-d'œuvre au niveau des entreprises est calculée en divisant les chiffres d'affaires par le nombre total d'employés. Les chiffres d'affaires nominaux sont déflatés en utilisant l'indice des prix à la consommation.
Source : Banque mondiale, *enquêtes sur les entreprises pour la Tunisie*.

StatLink https://stat.link/trh5s9

Les droits de douane moyens sur les produits intermédiaires et les biens d'équipement sont élevés, ce qui augmente le prix des intrants et entrave la disponibilité de produits et de biens d'équipement de qualité (Graphique 2.14). Cela tient principalement au niveau élevé des droits de douane à l'importation de produits en provenance de Chine, car les droits de douane sur les importations manufacturières venant de l'UE ont été réduits dans le contexte des accords d'association conclus avec l'UE depuis 1998 (Commission européenne, 2021[15]). Cela étant, certaines importations de l'UE comme les véhicules à moteur et pièces détachées sont toujours soumises à des droits d'accise importants et à des quotas d'importations et font l'objet de licences d'importation ou de distribution non automatiques (OCDE, 2019[31] ; Commission européenne, 2019[28]). L'amélioration des conditions d'approvisionnement en intrants intermédiaires et en biens d'équipement réduirait les coûts de production et permettrait aux entreprises nationales d'améliorer leurs processus de production grâce à de nouvelles machines équipées de technologies plus poussées (Goldberg et al., 2009[32] ; Amiti et Konings, 2007[33]). Les analyses au niveau des entreprises menées aux fins de la présente Étude montrent qu'il existe une relation positive forte entre l'utilisation d'intrants intermédiaires importés et la productivité multifactorielle des entreprises tunisiennes (Encadré 2.1) (Cassimon et Grundke, à paraître[12]). De plus, les entreprises qui utilisent une technologie cédée en licence par une entreprise étrangère affichent une productivité multifactorielle supérieure de 5.6 %, ce qui souligne bien l'importance de la réduction des obstacles à l'importation pour faciliter la diffusion de la technologie.

## Graphique 2.14. Les droits de douane sur les biens d'équipements et les produits intermédiaires sont élevés




Note : Les droits de douane moyens sur les biens d'équipement et les produits intermédiaires pour la Tunisie portent sur 2016.
Source : Base de données WITS.

StatLink https://stat.link/bws8do

### Encadré 2.1. Analyse au niveau des entreprises : présentation synthétique

Des données sur les entreprises tunisiennes portant sur les années 2013 et 2019 et tirées des Enquêtes sur les entreprises de la Banque mondiale ont été utilisées pour estimer la productivité multifactorielle (PMF) des entreprises. Les fonctions de production spécifiques à chaque secteur ont été estimées à partir d'informations concernant les recettes, l'emploi, le capital et l'utilisation d'intrants intermédiaires (Cassimon et Grundke, à paraître[12]). Les valeurs résiduelles des fonctions de production estimées ont été utilisées comme mesure de la productivité multifactorielle, et pour rendre les estimations de PMF comparables d'un secteur à l'autre, elles ont été standardisées par la moyenne de chaque secteur. Il n'a été possible de procéder à une estimation de la PMF que pour cinq secteurs d'activité agrégés, l'échantillon ne comprenant pas d'informations suffisantes sur les entreprises des autres secteurs.

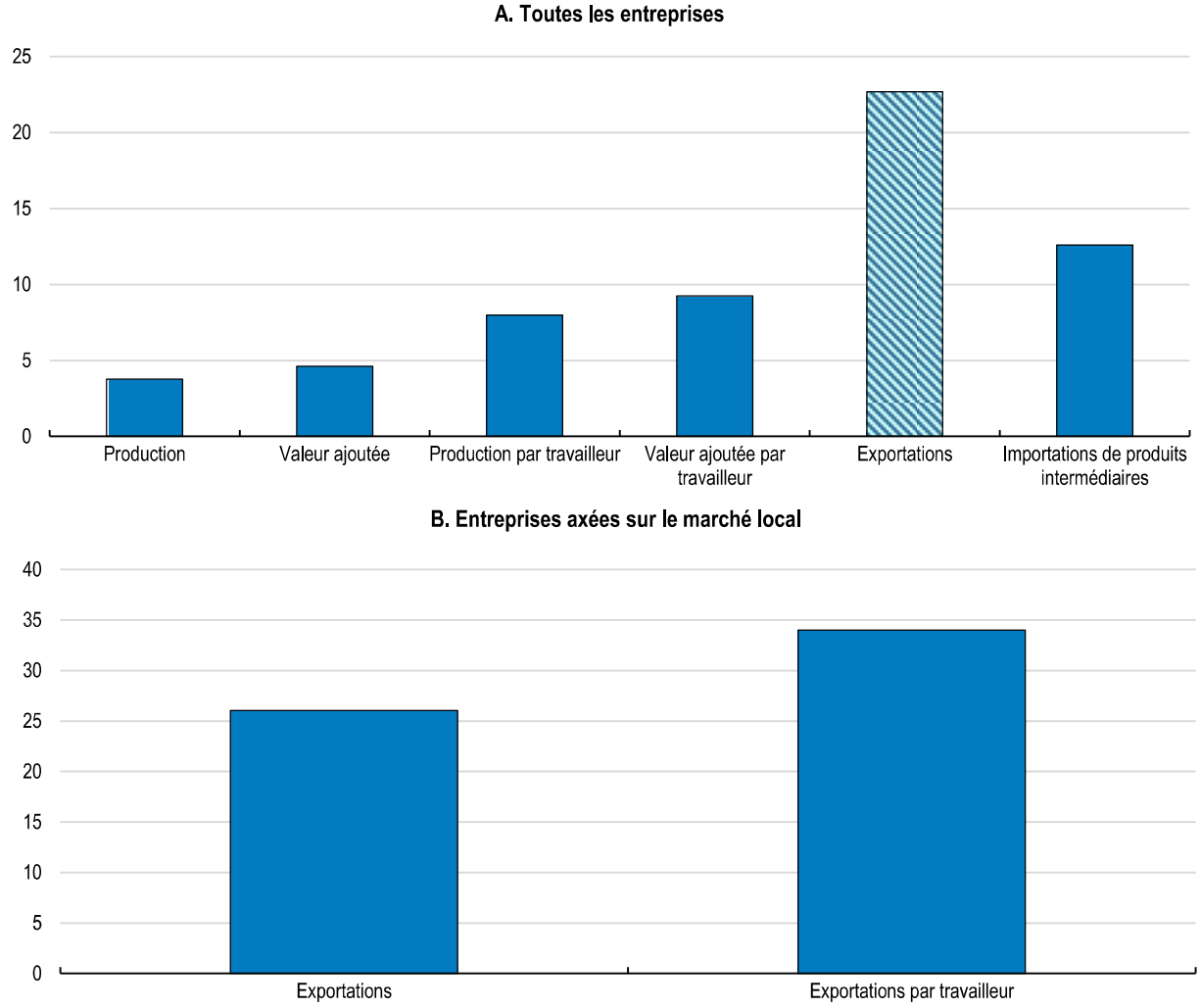
Pour étudier dans quelle mesure l'allocation des ressources entre les entreprises contribue à la productivité agrégée d'un secteur, nous avons utilisé la décomposition proposée par Olley et Pakes (1996) (Cassimon et Grundke, à paraître[12]). Pour analyser les déterminants de la productivité des entreprises en Tunisie, des régressions MCO du logarithme de la variable dépendante de PMF ont été estimées pour l'ensemble des entreprises de l'échantillon. Outre les différentes variables présentant un intérêt, ces régressions permettent de tenir compte de variables indépendantes telles que l'âge et la taille de l'entreprise, l'actionnariat étranger, les participations de l'État ou la taille de la population, du lieu dans lequel l'entreprise est implantée, ainsi que des effets fixes liés au secteur d'activité et à l'année d'observation (Cassimon et Grundke, à paraître[12]). Le stock de capital de certaines entreprises n'ayant pas pu être observé, les mêmes régressions ont été estimées en utilisant la productivité de la main-d'œuvre comme variable dépendante, et les résultats obtenus pour cet échantillon plus large d'entreprises sont très similaires (Cassimon et Grundke, à paraître[12]).

Des analyses menées à partir de données sectorielles tunisiennes révèlent qu'une réduction de 50 % des droits de douane sur les intrants augmenterait d'environ 10 % la productivité du travail mesurée par la valeur ajoutée par travailleur (Graphique 2.15). Ces gains de productivité stimuleraient les exportations, en particulier dans les entreprises jusqu'à présent axées sur le marché local, qui augmenteraient leurs exportations de plus de 25% (Graphique 2.15). Les entreprises offshore sont exemptées de droits de douane et donc cette réduction n'aurait que peu d'effet sur leurs exportations (Cassimon et Grundke, à paraître[12] ; Joumard, Dhaoui et Morgavi, 2018[13]).

Pour les entreprises axées sur le marché local, la disponibilité d'intrants et de biens d'équipement moins chers et de meilleure qualité entraînerait des gains de productivité importants et une compétitivité accrue, conditions indispensables d'une progression des salaires réels. De nombreux producteurs nationaux de produits intermédiaires réagiraient au renforcement de la concurrence étrangère en modernisant leurs processus de production et en améliorant leurs produits, et seuls les moins productifs perdraient des parts de marché (Amiti et Khandelwal, 2013[34] ; Topalova et Khandelwal, 2011[35] ; Pavcnik, 2002[36]). Dans les secteurs des services, l'arrivée de concurrents internationaux pourrait également entraîner une baisse des prix et une amélioration de la qualité, contribuant ainsi à des gains de productivité dans les secteurs manufacturiers utilisant ces services comme intrants (Hoekman et Mattoo, 2008[37] ; Arnold et al., 2015[38] ; Eppinger, 2019[39]). En outre, il est démontré que l'augmentation des activités d'importation des entreprises peut contribuer à la création de réseaux à l'étranger et à l'acquisition de connaissances sur les marchés extérieurs, facteur fondamental pour accroître les exportations (Blalock et Veloso, 2007[40] ; He et Dai, 2017[41]).

## Graphique 2.15. La réduction des droits de douane sur les intrants augmenterait la productivité et les exportations, en particulier dans les entreprises axées sur le marché local

Augmentation de l'activité économique et des exportations (en pourcentage) lorsque les droits de douane moyens sur les intrants intermédiaires sont réduits de 50 %




Note : Les simulations sont fondées sur une analyse économétrique réalisée pour la présente Étude (Cassimon et Grundke, à paraître[12]). À partir des données sectorielles tunisiennes de 2005 à 2015, le logarithme des variables de résultat est régressé sur les droits de douane moyens des intrants ainsi que sur les effets fixes du secteur et de l'année. À l'aide de ces coefficients, nous avons modélisé un équilibre partiel, dans lequel une réduction de 50 % des droits de douane des intrants est simulée à la moyenne de l'échantillon des droits de douane des intrants pour la dernière année disponible (2016). Les barres hachurées indiquent que le coefficient utilisé dans les simulations n'est pas significatif à 5 %. Les données sur la production et la valeur ajoutée ne sont pas disponibles pour les entreprises axées sur le marché local et offshore, donc les régressions de la partie A pour ces variables de résultat n'ont pas pu être estimées séparément pour les deux catégories d'entreprises.
Source : Calculs de l'OCDE d'après des données issues de la base OCDE TiVA et du RNE de l'INS.

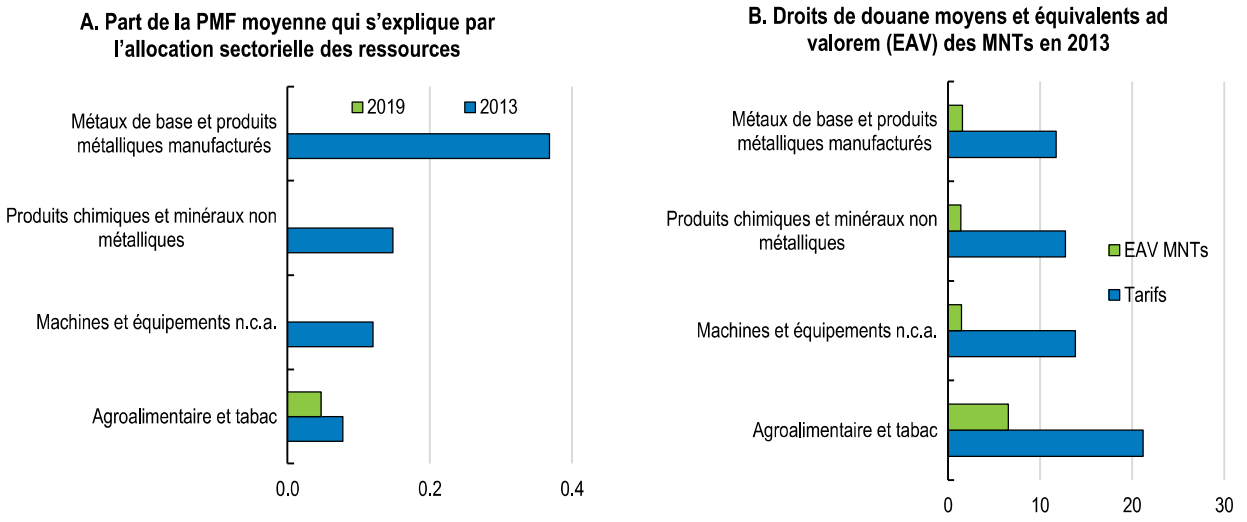
StatLink https://stat.link/uibnph

L'ouverture aux échanges commerciaux apportera des gains de productivité, d'emploi et de salaire à long terme, mais elle est susceptible de provoquer des changements structurels dans l'économie. Cette évolution est déterminante s'agissant de la productivité, mais peut être une source de défis lors de la transition. Les entreprises doivent améliorer la qualité de leurs produits et modérer leurs prix élevés, fruits d'une concurrence peu développée sur le marché national (Amiti et Khandelwal, 2013[34] ; De Loecker

et al., 2016[42]). Si cela a un effet revitalisant sur les entreprises nationales les plus productives qui profitent de nouveaux débouchés à l'export, se développent, investissent dans de nouvelles technologies et embauchent des travailleurs, certaines entreprises à faible productivité quittent le marché, libérant ainsi des ressources pour la croissance des entreprises et des secteurs plus productifs (Melitz, 2003[43] ; Pavcnik, 2002[36] ; Criscuolo, Gal et Menon, 2014[44] ; Araújo et Paz, 2014[45]). C'est précisément ce processus de réaffectation qui permettra au capital et à la main-d'œuvre de circuler vers des secteurs ou des entreprises plus productifs, où des emplois mieux rémunérés pourront être créés (Brandt, Van Biesebroeck et Zhang, 2012[46] ; Criscuolo, Gal et Menon, 2014[44]). Une fraction importante des gains de productivité obtenus dans les économies avancées peut être attribuée à ces effets de réallocation (Hsieh et Klenow, 2009[21]).

L'analyse menée pour la présente Étude à l'aide des données par entreprise pour la Tunisie concorde avec l'évidence internationale selon laquelle la protection des producteurs nationaux contre la concurrence étrangère tend à figer les structures sectorielles existantes et à entraver la réaffectation des ressources vers des entreprises et activités plus productives (Graphique 2.16,Encadré 2.1). Dans l'industrie agroalimentaire, où les droits de douane et les mesures non tarifaires (MNT) sont relativement contraignants, l'allocation des ressources entre les entreprises n'explique que 5 % de la productivité sectorielle moyenne, qui est beaucoup plus faible que dans l'industrie métallurgique, caractérisée par une protection moindre contre les importations. Autrement dit, dans la fabrication de produits alimentaires, les ressources sont bloquées dans des entreprises à faible productivité, alors qu'elles pourraient être utilisées dans des entreprises plus productives.

## Graphique 2.16. L'efficience de l'affectation des ressources est faible dans les activités très protégées




Note : La décomposition proposée par Olley et Pakes (1996) offre une mesure quantitative de la contribution de la répartition des ressources entre les entreprises à la productivité multifactorielle (PMF) par secteur. Dans cette décomposition, le terme de covariance représente l'efficience de l'allocation, soit la mesure dans laquelle les entreprises qui affichent une efficience plus élevée s'arrogent davantage de parts de marché (Olley et Pakes, 1996[47]). En raison de la taille réduite de l'échantillon, les estimations n'ont pas été possibles pour les industries du métal, de la chimie et des machines et équipements pour l'année 2019 (Cassimon et Grundke, à paraître[12]). La partie B montre les droits de douane moyens pour l'année 2013, ainsi que les équivalents ad valorem (EAV) des mesures non tarifaires (MNT) estimés pour l'année 2015 d'après (Cadot, Gourdon et van Tongeren, 2018[48]).
Source : Calculs de l'OCDE d'après les données tirées de l'enquête sur les entreprises de la Banque mondiale ; base de données WITS ; et (Cadot, Gourdon et van Tongeren, 2018[48]).

StatLink https://stat.link/veuw6d

Une exposition des secteurs protégés à davantage de concurrence nationale et internationale n'aurait pas les mêmes conséquences pour toutes les entreprises. Le renforcement de la concurrence ferait probablement sortir du marché certaines entreprises à faible productivité, mais, en même temps, la dispersion élevée de la productivité dans la fabrication de produits alimentaires fait penser qu'il s'y trouve probablement des entreprises capables de résister à la concurrence étrangère (Cassimon et Grundke, à paraître[12]). La concurrence extérieure les amènerait à moderniser leurs processus de production, à accroître la qualité de leurs produits et à créer des emplois (Pavcnik, 2002[36] ; Criscuolo, Gal et Menon, 2014[44]). Les entreprises les plus productives du secteur pourraient commencer à exporter vers des marchés de niche dans des pays développés ou d'autres pays de la région. Jusqu'à présent, la place importante du secteur informel et les faibles qualifications des travailleurs agricoles dans le segment supérieur de la chaîne d'approvisionnement ont freiné la mise en place d'une gestion moderne des chaînes d'approvisionnement. Or, davantage de pression extérieure en faveur de la mise en place de systèmes de contrôle et de certification de la qualité pourrait déboucher sur la création de nouveaux marchés à l'exportation (Maertens et Swinnen, 2009[49]), et donc sur des créations d'emplois formels dans le secteur, comme l'ont montré de récents projets pilotes dans la filière du secteur laitier.

Les processus de réaffectation déclenchés par le renforcement de la concurrence nationale et internationale obligeraient certains travailleurs à s'orienter vers des entreprises plus productives du même secteur. La formation nécessaire sera probablement moins importante que s'ils avaient été transférés vers d'autres secteurs (OCDE, 2020[50] ; Bechichi et al., 2018[51]). Néanmoins, les entreprises d'un même secteur s'appuient sur des processus de production et des technologies différents (Andrews, Criscuolo et Gal, 2015[52]). L'adoption croissante des technologies dans les entreprises proches de la frontière technologique et hautement productives modifiera les tâches et obligera les travailleurs embauchés par des entreprises plus productives à actualiser leurs compétences (Bechichi et al., 2019[53] ; Hummels et al., 2012[54] ; Hummels, Munch et Xiang, 2018[55]). Les travailleurs qui conservent leur emploi devront également mettre à jour leurs compétences en raison de la transformation numérique des processus de production (Spitz-Oener, 2006[56] ; OCDE, 2020[50]). En outre, la mondialisation rend de plus en plus nécessaire un savant mélange de compétences cognitives et socio-interactives (Grundke et al., 2018[57] ; Hummels, Munch et Xiang, 2018[55]).

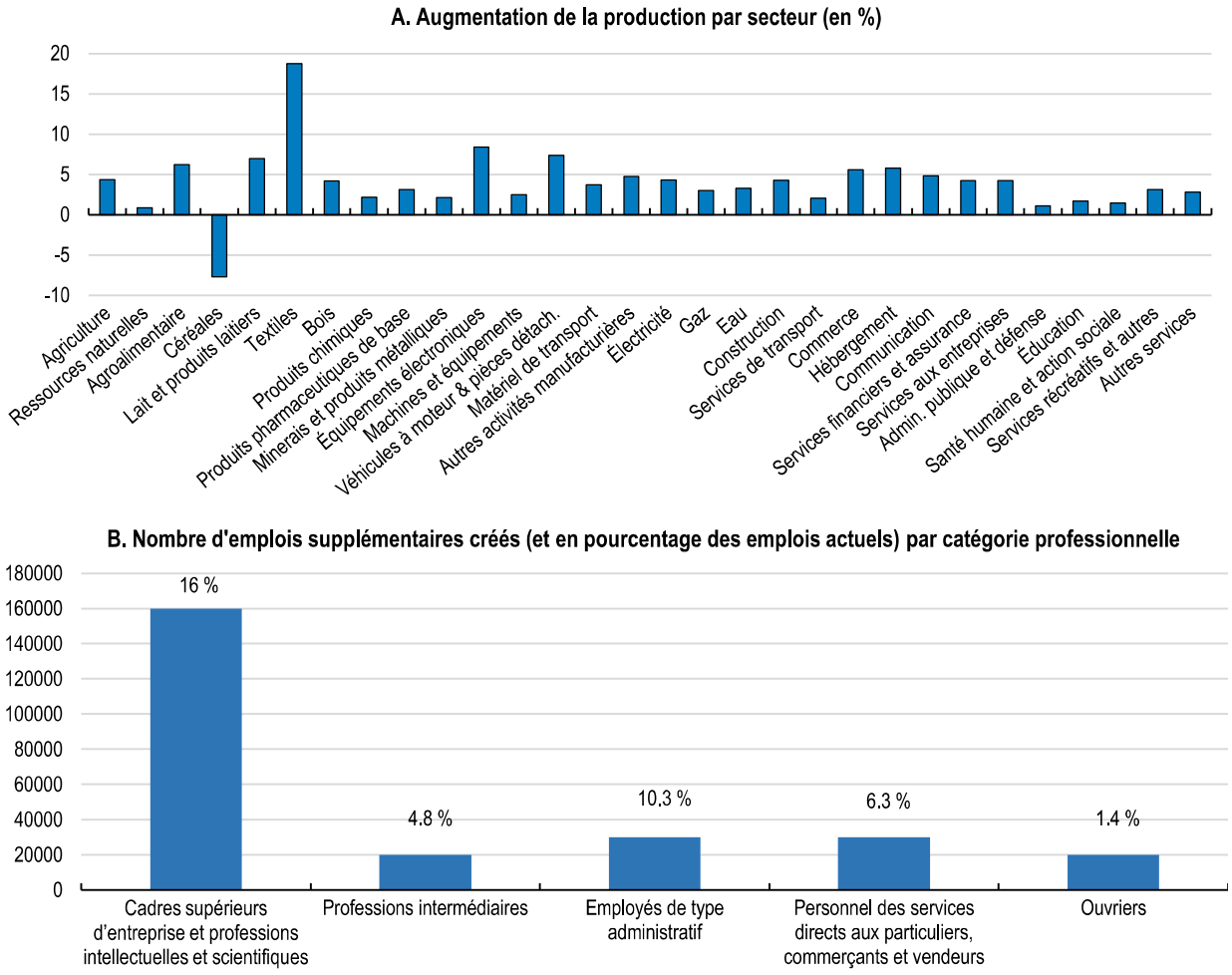
Étant donné que les dispositifs actuels de protection contre les importations varient considérablement d'un secteur à l'autre, l'ouverture au commerce international aurait des effets hétérogènes selon les secteurs (Cassimon, Grundke et Kowalski, à paraître[58]). Les simulations effectuées pour cette Étude à l'aide du modèle d'équilibre général METRO de l'OCDE montrent qu'une réduction unilatérale de 50 % des droits de douane et des mesures non tarifaires (MNT) entraînerait une expansion de la production et de l'emploi dans les secteurs des équipements électroniques, de l'automobile, de l'agriculture et de l'agroalimentaire, du textile, des TIC, des services aux entreprises et du tourisme (Graphique 2.17). Un meilleur accès aux intrants et aux biens d'équipement donnerait un coup de pouce à la productivité et à la compétitivité des exportations (Cassimon, Grundke et Kowalski, à paraître[58]). La production de céréales diminuerait, car ce secteur est actuellement fortement protégé et la Tunisie n'y a pas d'avantage comparatif. Cependant, d'autres activités agricoles et la fabrication de produits agroalimentaires se développeraient fortement et absorberaient les travailleurs ayant perdu leur emploi dans la production de céréales.

L'ouverture aux échanges commerciaux entraînerait une forte augmentation de la demande de main-d'œuvre et une diminution du chômage (Graphique 2.17). En particulier, la demande de main-d'œuvre hautement qualifiée augmentarait fortement, car 160 000 emplois additionels seraient creés pour les cadres et les professions intellectuelles et scientifiques, une augmentation de 16% des postes pour cette categorie. L'emploi des cadres administratifs et du personnel des services directs augmenterait de 30 000 unités pour chaque categorie, tandis que pour les techniciens, les professions intermédiaires et les ouvriers l'augmentation serait de 20 000 emplois chaqun. De nombreux chômeurs devraient ainsi rémplir des emplois nouvellement creés dans des secteurs et des professions où ils n'ont aucune expérience (Cassimon, Grundke et Kowalski, à paraître[58]). Cette nécessaire réaffectation de la main-d'œuvre vers

les secteurs en expansion nécessitera des investissements substantiels dans la reconversion des travailleurs, car les exigences en matière de compétences et le contenu des tâches diffèrent considérablement entre les secteurs et les professions (Bechichi et al., 2019[53]). En repérant les secteurs et les professions où les besoins de formation seront importants, il devient plus facile de cibler correctement les politiques de formation et d'éducation. En outre, il est souhaitable de recenser les secteurs et les professions présentant un potentiel de création d'emplois particulièrement élevé pour ainsi mieux orienter le contenu des formations.

### Graphique 2.17. L'ouverture aux échanges commerciaux aurait des effets hétérogènes selon les secteurs et entraînerait une réduction du chômage

Simulation par le modèle METRO de l'OCDE d'une diminution de 50 % des mesures tarifaires et non tarifaires




Note : Les simulations prennent en compte le taux de chômage élevé de la Tunisie et partent du principe que les salaires sont fixes et que la demande croissante de travail est satisfaite par l'offre existante, y compris le réservoir de chômeurs. Une réduction de 50 % des mesures tarifaires et non tarifaires (MNT) est décrétée.

Source : Calculs de l'OCDE effectués à l'aide du modèle METRO de l'OCDE (Cassimon, Grundke et Kowalski, à paraître[58]).

StatLink https://stat.link/n3vawr

Les TIC et les services aux entreprises, qui sont des activités à forte valeur ajoutée, peuvent créer des emplois de bonne qualité pour un grand nombre de diplômés de l'enseignement supérieur (Encadré 2.2). L'allègement des restrictions pesant sur le commerce des services par la conclusion d'accords commerciaux bilatéraux ou régionaux, notamment avec des partenaires africains, mais aussi avec l'UE,

pourrait constituer un levier d'action important pour accroître encore les exportations de services et la demande de main-d'œuvre hautement qualifiée. Par ailleurs, la création d'emplois formels dans les entreprises offshore a concerné presque exclusivement les régions côtières jusqu'à présent, car les politiques industrielles et les coûts commerciaux moins élevés y ont attiré les investissements directs étrangers (OCDE, 2015[7] ; Banque mondiale, 2020[14]). Investir dans les infrastructures numériques des régions de l'intérieur et y attirer des activités liées aux TIC et aux services aux entreprises pourrait contribuer à réduire le taux de chômage élevé des diplômés de l'enseignement supérieur dans ces régions.

### Encadré 2.2. Il existe un gisement considérable de création d'emplois de qualité dans les services liés aux TIC en Tunisie

Les services liés aux technologies de l'information et de la communication (TIC) ont contribué de manière importante à la création d'emplois depuis le début des années 2000, en particulier pour les diplômés de l'enseignement supérieur (Graphique 2.8, Graphique 2.10). Le nombre d'emplois formels dans les services informatiques s'est hissé de 2 400 en 2007 à 24 000 en 2019 (calculs de l'OCDE fondés sur des données tirées du Répertoire national des entreprises). La grande majorité de ces emplois (78 %) a été créée dans des entreprises totalement exportatrices (dites « offshore »), qui exportent principalement vers le marché européen. La productivité du travail est plus élevée que dans d'autres secteurs (Graphique 2.7) et les exportations ont fortement augmenté, puisqu'elles représentaient environ 10 % des exportations totales de services en 2018 (d'après les statistiques de la balance des paiements publiées par la Banque centrale de Tunisie).

L'avantage comparatif de la Tunisie réside dans la proximité du marché européen et la disponibilité d'une abondante main-d'œuvre jeune ayant un niveau de qualification élevé. En outre, l'infrastructure numérique s'est nettement améliorée au cours des dernières années, ce qui s'est traduit par une hausse du taux de pénétration des services d'accès fixe et mobile à internet à 71 % et 78 %, respectivement, en 2019 (UNESCO, 2021[59]). Néanmoins, l'accès haut débit à internet reste problématique dans de nombreuses régions de l'intérieur du pays, où le taux de chômage des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur est élevé (Graphique 2.3, Graphique 2.6). Il est crucial d'améliorer l'infrastructure numérique et de réduire les coûts d'accès à internet, en renforçant la concurrence sur les marchés des télécommunications (Graphique 2.12), pour exploiter le potentiel de création d'emplois des services liés aux TIC dans les régions de l'intérieur.

Outre l'infrastructure numérique, d'autres dimensions des conditions cadre doivent s'améliorer. Pour les entreprises axées sur le marché local (dites « onshore »), qui ne bénéficient pas des exemptions de droits de douane, des exonérations fiscales et des procédures douanières simplifiées prévues pour les entreprises offshore, l'importation d'équipements liés aux TIC reste relativement coûteuse (Graphique 2.14). Améliorer l'accès aux produits intermédiaires et aux biens d'équipement en réduisant de moitié les droits de douane et les mesures non tarifaires se traduirait par une augmentation de la production et la valeur ajoutée de l'ordre de 5 % dans les services liés aux TIC, et une augmentation de l'emploi de l'ordre de 7% (Graphique 2.17). Cela ouvrirait des perspectives de création de postes correspondant essentiellement à des emplois intellectuels à forte intensité de compétences, tels que les postes de cadres, de professions intellectuelles et scientifiques et de professions intermédiaires, mais aussi à des postes d'employés de type administratif et du secteur des services (Cassimon, Grundke et Kowalski, à paraître[58]).

En outre, il est crucial de réduire les obstacles à l'entrée sur les marchés, en allégeant les obligations d'autorisation préalable ainsi que les charges administratives, et en simplifiant le système de prélèvements et de subventions, pour favoriser le jeu de la concurrence, l'innovation et la création d'emplois. Il est particulièrement important de renforcer la concurrence dans le secteur des télécommunications, dans la mesure où le développement des services liés aux TIC passe par l'amélioration de l'accès à internet et la réduction de son coût (Graphique 2.12). La loi de 2018 relative

aux startups améliore les conditions cadre des jeunes entreprises de services liés aux TIC, dans la mesure où elle allège les charges administratives, facilite les opérations en devises et prévoit l'octroi d'une bourse aux fondateurs de startups pendant leur première année d'activité. Cette loi a cependant aussi mis en place de nouvelles incitations fiscales spécifiques, qui risquent d'accentuer encore la complexité du système d'imposition. Améliorer l'accès aux financements des jeunes entreprises innovantes constitue un autre enjeu essentiel, qui concerne également les jeunes entreprises d'autres secteurs et qui est abordé dans le premier chapitre de ce rapport.

De nombreuses entreprises du secteur des services liés aux TIC déplorent par ailleurs régulièrement leurs difficultés à trouver des travailleurs ayant les compétences requises, alors même que le chômage est élevé parmi les diplômés des domaines d'études correspondants (UNESCO, 2021[59] ; IFC et UTICA, 2017[60]). Cela entrave le développement du secteur et s'explique par l'émigration des diplômés les plus qualifiés vers l'Europe, ainsi que par les carences structurelles du système d'enseignement et de formation, qui sont examinées dans la troisième partie de ce chapitre.

L'agriculture et la production agroalimentaire jouent aussi un rôle essentiel dans la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité dans les zones rurales. C'est pourquoi des accords commerciaux exhaustifs sont indispensables pour ouvrir aux produits agricoles de nouveaux marchés à l'exportation, mais ils doivent être accompagnés par des améliorations, au plan national, de la gestion des chaînes d'approvisionnement et de l'assurance qualité au moyen de procédures de traçage, de test et de certification (Encadré 2.3, voir aussi ci-dessus) (Commission européenne, 2019[28] ; Commission européenne, 2021[15] ; Rudloff, 2020[30]). Le niveau élevé de l'informalité et les faibles qualifications des travailleurs agricoles dans le segment supérieur des chaînes d'approvisionnement ont jusqu'ici rendu difficile l'assurance qualité, et nombreuses sont les entreprises qui ont du mal à accéder à des marchés étrangers du fait de l'absence de certificats reconnus d'évaluation de conformité (Rudloff, 2020[30]). Les analyses au niveau des entreprises menées pour la présente Étude montrent que les entreprises tunisiennes qui possèdent une certification de qualité reconnue au niveau international pour leurs produits affichent en moyenne une productivité multifactorielle supérieure de 2.2 % à celle des entreprises qui ne la possèdent pas (Encadré 2.1) (Cassimon et Grundke, à paraître[12]). Améliorer la gestion de la chaîne d'approvisionnement et les procédures nationales de contrôle qualité et de certification suppose une coordination et une coopération étroites entre les différentes parties prenantes (Encadré 2.3).

Pour que la Tunisie puisse exploiter pleinement son potentiel agricole, il est également indispensable de réduire les facteurs de distorsion des marchés comme l'encadrement des prix, les subventions et les régimes de licences de distribution et d'exportation, afin de mettre en place des incitations adéquates en direction des producteurs de produits agricoles et agroalimentaires (OCDE, 2019[31] ; Rudloff, 2020[30]). Il est également indispensable d'améliorer le fonctionnement des marchés fonciers et de réduire la part des terres arables non utilisées pour inciter l'entrée des entreprises et à créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité dans les zones rurales.

### Encadré 2.3. Montée en gamme des chaînes de valeur agricoles en Tunisie : le cas de l'huile d'olive

La production d'olives et d'huile d'olive, très répandue dans tout le bassin méditerranéen, a un rôle social, économique et environnemental très important en Tunisie. Les oliveraies représentent un tiers du total des terres arables du pays, les oléiculteurs sont plus de 300 000 et on estime qu'un million de personnes dépendent de ce secteur. Longtemps un gros exportateur d'huile d'olive en vrac, la Tunisie s'est récemment imposée comme exportateur d'huile d'olive extra-vierge de marque et d'huile certifiée bio, remportant des prix dans des compétitions prestigieuses comme BIOL.

Une bonne coordination dans toute la chaîne de valeur a été fondamentale pour cette montée en gamme en termes de qualité, d'efficacité et de compétitivité. Les olives fraîchement cueillies doivent être traitées dans un délai maximum de 24 heures et tout dommage, même mineur, causé aux olives au moment de la récolte ou toute situation les empêchant de « respirer » pendant leur transport risque de provoquer des réactions enzymatiques qui réduisent les propriétés antioxydantes et ont des conséquences négatives sur les arômes. Les oléicultures ne possédant pas leurs propres pressoirs doivent mettre en place une logistique et organiser le transport pour assurer un traitement rapide. Entre autres difficultés techniques, il a fallu améliorer la gestion des oliveraies et les techniques d'irrigation et de récolte, mais aussi organiser les systèmes de presse et d'extraction pour garantir la traçabilité et mettre en place des systèmes de certification de qualité pour répondre aux exigences des acheteurs internationaux et de la grande distribution. Des innovations telles que des systèmes souterrains d'irrigation au goutte à goutte donnent de très bons résultats, en termes de rendement comme de qualité tout en réduisant considérablement les pressions sur les réserves d'eau.

La BERD et la FAO ont fait en sorte de faciliter le dialogue public-privé pour élaborer une vision commune et une feuille de route entre les acteurs du secteur. Un consortium pour la qualité a été créé et des campagnes promotionnelles et commerciales ont été menées en Asie et sur le continent américain. La BERD et la FAO aident un groupe de PME à obtenir des certifications de sécurité alimentaire de haut niveau comme celle du British Retail Consortium (BRC). Ces efforts doivent être encore renforcés et pour cela, il est nécessaire de continuer à accompagner les nombreuses PME qui sont encore loin d'atteindre les normes du BRC.

La campagne 2019/20 a donné des résultats record, la Tunisie ayant produit selon les estimations 350 000 tonnes d'huile d'olive, soit une multiplication par 2.5 de sa production annuelle. Même avant la pandémie, qui a coïncidé avec une baisse de production qui était retombée à 140 000 tonnes pour des raisons liées au cycle de vie des oliviers, de graves déséquilibres existaient sur les marchés, avec une offre excédentaire, des chutes de prix sur le marché national et à l'exportation et des difficultés d'accès aux financements. La crise a exacerbé ces vulnérabilités. Des mécanismes financiers comme l'affacturage permettraient d'améliorer le soutien à la trésorerie, tandis qu'une meilleure inclusion financière permettrait aux petites entreprises d'accéder au crédit. La Tunisie est de loin le plus gros fournisseur de l'UE, avec une part de marché de 85 % en volume sur la période octobre 2020-mars 2021. Le quota d'importations en franchise de droits de douane négocié dans le cadre de l'Accord de libre-échange complet et approfondi (ALECA) de 1998 a été totalement consommé et la Tunisie a demandé qu'il soit réévalué pour être porté de 56 700 tonnes à 100 000 tonnes (Commission européenne, 2019[28]). En 2020, les exportations à destination des États-Unis ont été multipliées par sept en raison des mesures commerciales de rétorsion concernant l'huile d'olive espagnole.

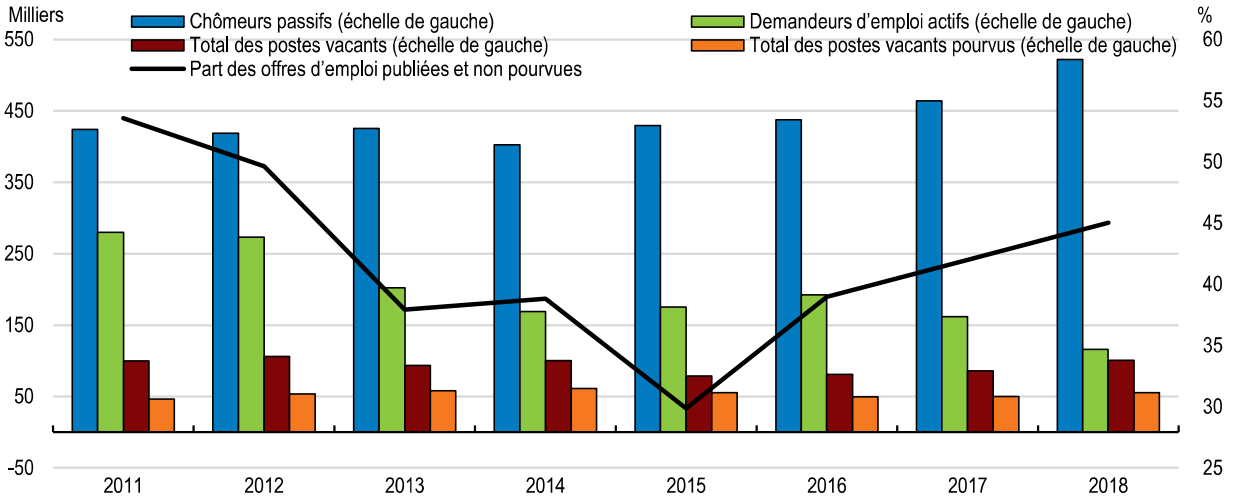
En résumé, les progrès considérables accomplis au cours de la dernière décennie pour assurer la montée en gamme du secteur tunisien de l'huile d'olive montrent bien qu'il est important d'aider les acteurs concernés à s'engager et à se coordonner tout au long de la chaîne de valeur. Sur le long terme, la transition permettant de passer de l'exportation de produits en vrac à faible valeur ajoutée à celle de produits de plus haute qualité nécessite des efforts supplémentaires sur le plan de la sécurité alimentaire et de la certification de qualité, et de ce point de vue, des accords commerciaux plus larges avec les principaux marchés à l'export auraient des avantages certains, de même que l'adoption de pratiques durables de pression et de production (Rudloff, 2020[30]).

Source : BERD, CE, FAO, FranceAgriMer, OCDE et Onagri.

## Réduire l'inadéquation des compétences et améliorer l'offre de travail

Bien que les taux de chômage soient élevés, une part importante et croissante des offres publiées par le service public de l'emploi ne peut pas être satisfaite (Graphique 2.18). Les entreprises des secteurs à faible intensité de qualification, tels que le textile et l'habillement, le BTP, le tourisme et l'agriculture, sont nombreuses à ne pas trouver de main-d'œuvre possédant les compétences qu'elles recherchent (Boughzala, 2019[1] ; IACE, 2019[11]). Cela est d'autant plus surprenant que le nombre de diplômés sans emploi dans les programmes d' éducation et formation professionnelle (EFP) initiaux liés à ces secteurs est plus élevé que dans les autres programmes d'EFP (ONEQ, 2017[61]). Le même phénomène est observé pour les travailleurs plus qualifiés. De nombreuses entreprises, notamment dans le secteur des TIC et des services aux entreprises, ainsi que dans le secteur manufacturier, se plaignent de ne pas trouver de diplômés de l'enseignement supérieur suffisamment qualifiés dans le domaine des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STEM). Cependant, en 2018, 65 % des diplômés de l'enseignement supérieur au chômage détenaient au moins un diplôme technique de trois ans dans ce domaine et 30 % étaient même titulaires d'un master (Boughzala, 2019[1] ; IACE, 2019[11]). Il est également difficile pour les entreprises de recruter des candidats possédant l'ensemble des compétences requises pour pourvoir les autres postes d'employés vacants, notamment dans la gestion d'entreprise.

### Graphique 2.18. Malgré un chômage élevé, de nombreux postes vacants ne peuvent être pourvus




Note : Les données sur les demandeurs d'emploi actifs et les postes vacants proviennent du système d'information de l'agence publique pour l'emploi (ANETI) et ne comprennent pas les chômeurs qui ne sont pas en recherche active selon cette agence. Si les demandeurs d'emploi ne se sont pas rendus à l'ANETI depuis plus de 2 mois, ils sont automatiquement radiés de la base de données. Les chômeurs passifs correspondent à la différence entre le nombre total de chômeurs indiqué par l'enquête sur la population et l'emploi et le nombre de demandeurs d'emploi actifs inscrits à l'ANETI.
Source : ANETI et enquête nationale sur la population et l'emploi pour la Tunisie.

StatLink https://stat.link/4qs0pr

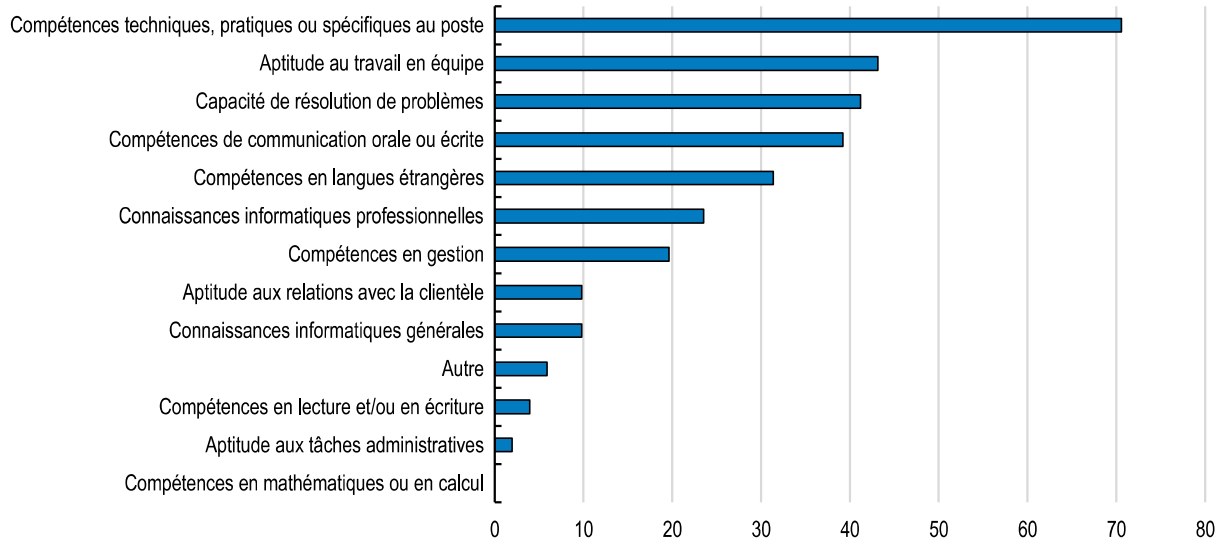
Les difficultés de recrutement de travailleurs possédant les compétences adéquates sont dues à la faiblesse de la qualité et des résultats des systèmes d'enseignement de base et des programmes d'EFP initiaux. Les taux de décrochage dans l'enseignement secondaire sont élevés et seuls les élèves les plus en difficulté et ceux qui abandonnent leurs études choisissent les programmes d'EFP initiaux (UNICEF et INS, 2019[3]). En conséquence, de nombreux diplômés de l'EFP ne possèdent pas de compétences techniques et non techniques et le savoir-être (soft skills) de base et ne sont pas en mesure de lire, d'écrire et de communiquer correctement (UNICEF, 2020[5]). L'inadéquation des compétences et des qualifications sur le marché du travail s'explique également par la faible capacité des programmes d'EFP et du système

d'enseignement supérieur à prendre en compte les besoins en compétences du secteur privé. De nombreux programmes d'études sont dépassés et les établissements d'enseignement n'apportent pas aux étudiants les connaissances techniques, les outils et les soft skills exigés par les entreprises, ce qui est particulièrement problématique pour les diplômés en STEM (Angel-Urdinola, Nucifora et Robalino, 2015[4]). Par ailleurs, les élèves du deuxième cycle de l'enseignement de base ne sont pas informés correctement sur les tendances du marché du travail ni orientés dans leurs choix éducatifs. Souvent, ils se tournent donc vers des programmes d'EFP et des disciplines de l'enseignement supérieur pour lesquels la demande de main-d'œuvre est relativement faible (Boughzala, 2019[1]).

Outre les compétences techniques et professionnelles, de nombreux candidats manquent de soft skills fondamentales, comme le confirme une enquête en ligne que nous avons menée auprès de grandes entreprises nationales et étrangères en Tunisie pour la préparation de ce rapport (Graphique 2.19, Encadré 2.4). De nombreuses entreprises trouvent difficilement des candidats ayant un niveau suffisant de compétences en matière de communication orale et écrite, de travail en équipe et de résolution des problèmes et des conflits. Les compétences en langues étrangères sont également rares parmi les candidats. Cela constitue un problème épineux pour les entreprises davantage intégrées aux chaînes de valeur mondiales, qui doivent communiquer avec des fournisseurs et des clients étrangers (Grundke et al., 2017[62]). Ce type de soft skills fait également défaut à de nombreux employés en poste et constitue donc le cœur de la formation professionnelle continue dans les grandes entreprises (Cassimon et Grundke, à paraître[12]). En outre, les entreprises consacrent de nombreuses heures de formation à parfaire les compétences en gestion et en informatique de leurs employés.

## Graphique 2.19. Les entreprises trouvent difficilement des candidats dont les compétences techniques et soft skills sont suffisantes

Pourcentage d'entreprises plaçant la compétence mentionnée parmi les trois compétences les plus difficiles à trouver chez les candidats (en %), 2019




Source : Enquête sur les compétences demandées par les entreprises réalisée par l'OCDE pour la préparation de ce rapport (Encadré 2.4).

StatLink https://stat.link/5r6w7k

### Encadré 2.4. Enquête en ligne sur les compétences recherchées par les employeurs en Tunisie

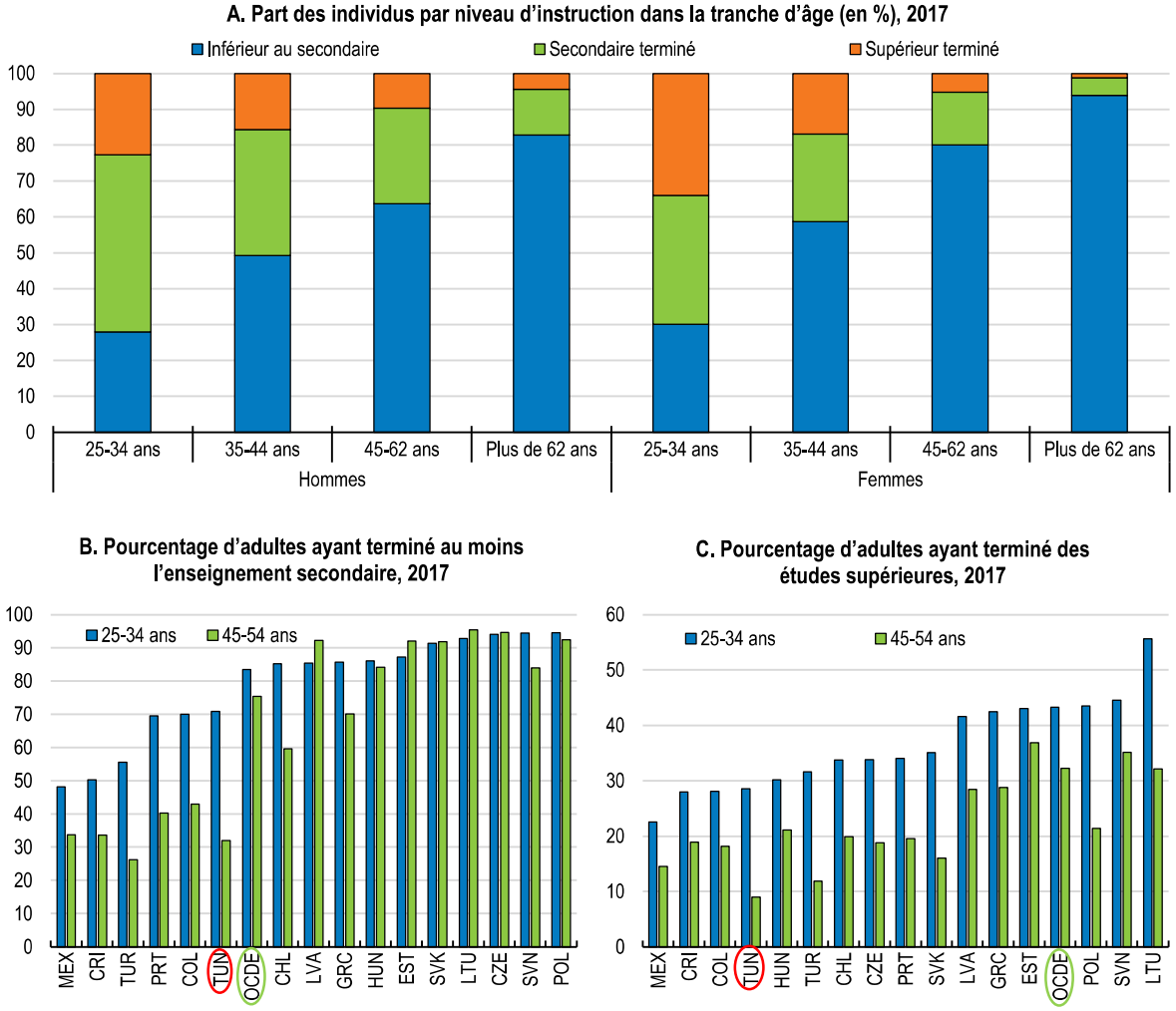
Afin de recueillir des informations sur les compétences demandées et sur les activités de formation et de recrutement des entreprises, une enquête en ligne a été réalisée auprès de 86 entreprises présentes en Tunisie au printemps 2021 pour la préparation de ce rapport (Cassimon et Grundke, à paraître[12]). Le questionnaire a été élaboré en étroite collaboration avec la Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales (ELS) de l'OCDE, qui a créé un module supplémentaire sur les déficits de compétences pour l'enquête sur la formation professionnelle continue (CVTS) de l'UE. Le questionnaire a été adapté au contexte tunisien, grâce à une étude pilote auprès d'entreprises et d'experts tunisiens. Toutes les questions se réfèrent á l'année 2019. Les chambres de commerce d'Allemagne, de France et d'Italie ainsi que l'agence de coopération internationale allemande pour le développement (GIZ) ont autorisé la diffusion de l'enquête en ligne auprès de leurs réseaux d'entreprises. Les entreprises de l'échantillon appartiennent à 12 secteurs économiques et à 6 gouvernorats de la Tunisie (Cassimon et Grundke, à paraître[12]).

L'enquête en ligne a été complétée par une série de 12 entretiens qualitatifs avec des entreprises de quatre secteurs cibles : les services liés aux TIC, l'automobile, le tourisme et l'agriculture. Les entretiens ont duré une heure en moyenne et se sont concentrés sur des questions relatives aux compétences recherchées, aux pratiques de formation et de recrutement, mais aussi sur le climat des affaires et sur les politiques et institutions du marché du travail.

### *Améliorer la qualité de l'enseignement de base*

Pour doter les nouveaux arrivants sur le marché du travail des compétences cognitives et soft skills de base suffisantes, l'élargissement de l'accès à l'enseignement de base ne suffit pas : des progrès importants sont nécessaires sur le plan de la qualité. La Tunisie a fortement développé l'accès à l'éducation depuis les années 1980, en y consacrant davantage de dépenses, notamment avec l'embauche d'enseignants et l'expansion des infrastructures scolaires (Angel-Urdinola, Nucifora et Robalino, 2015[4]). Les taux bruts de scolarisation dans l'enseignement secondaire sont passés de 45 % au début des années 1990 à 92 % en 2018, et, pour l'enseignement supérieur, de 8 à 32 % respectivement (UNICEF, 2020[5] ; Banque mondiale, 2021[63]). Le niveau d'éducation de la jeune génération s'est considérablement amélioré, en particulier pour les femmes (Graphique 2.20). La part des 25-34 ans qui ont terminé l'enseignement secondaire ou l'enseignement supérieur n'est pas loin de la moyenne des pays de l'OCDE, et l'augmentation du niveau d'éducation par rapport à la génération précédente a été la plus prononcée parmi les pays de l'échantillon (Graphique 2.20).

## Graphique 2.20. Le niveau d'éducation de la jeune génération s'est considérablement amélioré, en particulier pour les femmes

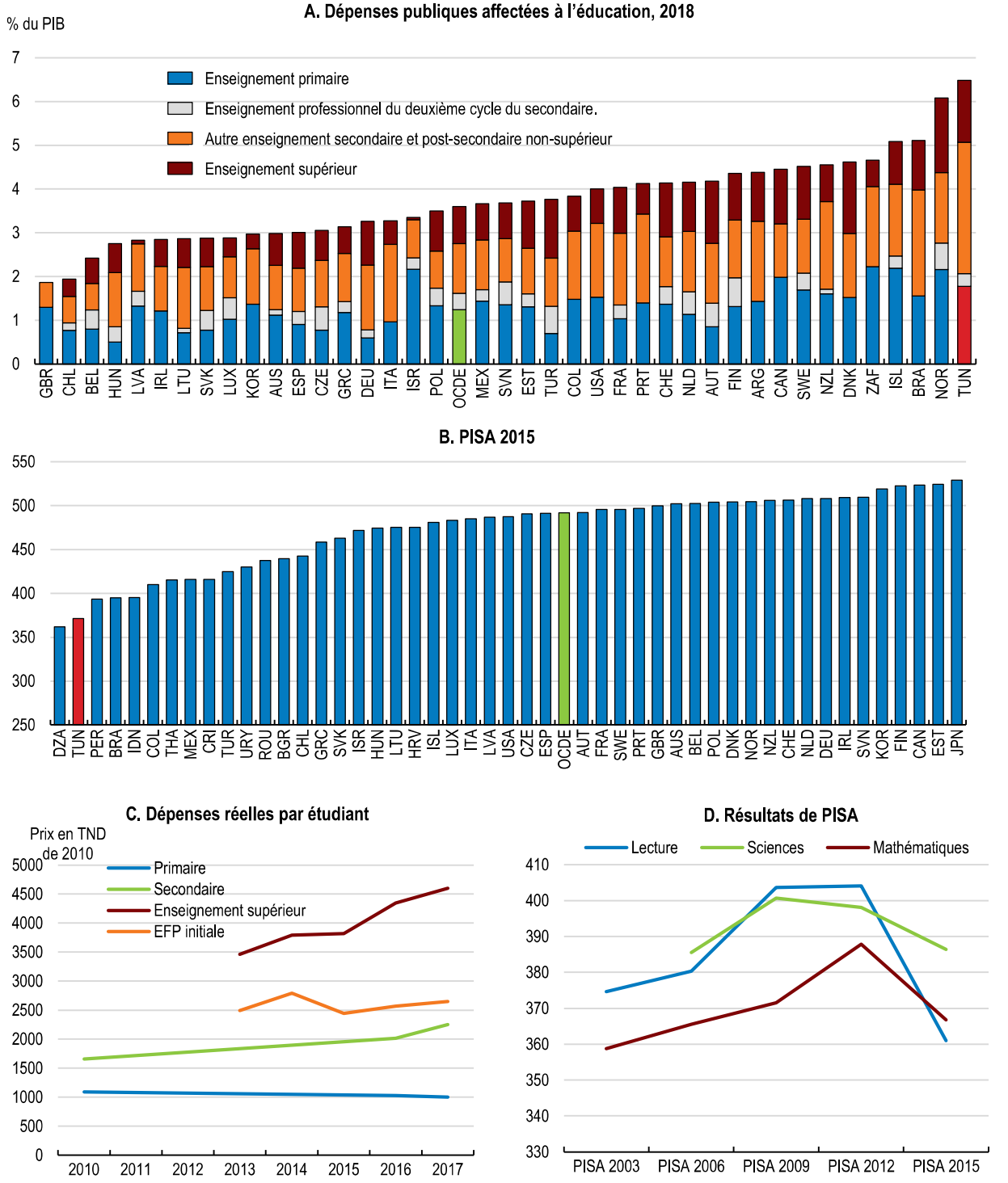



Source : Calculs de l'OCDE d'après les données de l'enquête sur la population et l'emploi de l'INS ; OCDE (2020), *Regards sur l'éducation*.

StatLink https://stat.link/sm450g

Cependant, bien que les dépenses publiques consacrées à l'éducation soient relativement élevées à l'échelle internationale, les résultats scolaires sont faibles et se sont même dégradés (Graphique 2.21). En 2015, les résultats moyens des élèves tunisiens dans le cadre du Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA) de l'OCDE étaient parmi les plus bas des pays participants et avaient empiré par rapport à 2012. L'écart entre la moyenne des résultats des pays de l'OCDE et ceux de la Tunisie équivaut à environ 3 années de scolarité (UNICEF, 2020[5]). Ils sont particulièrement faibles en ce qui concerne la lecture et les compétences en communication : plus de 70 % des élèves n'étaient pas en mesure de comprendre correctement des textes courts à la syntaxe simple (UNICEF, 2020[5]). En outre, les résultats moyens en calcul et dans les sciences sont également faibles (OCDE, 2016[64]).

## Graphique 2.21. Les dépenses d'éducation sont élevées, mais les résultats scolaires sont faibles



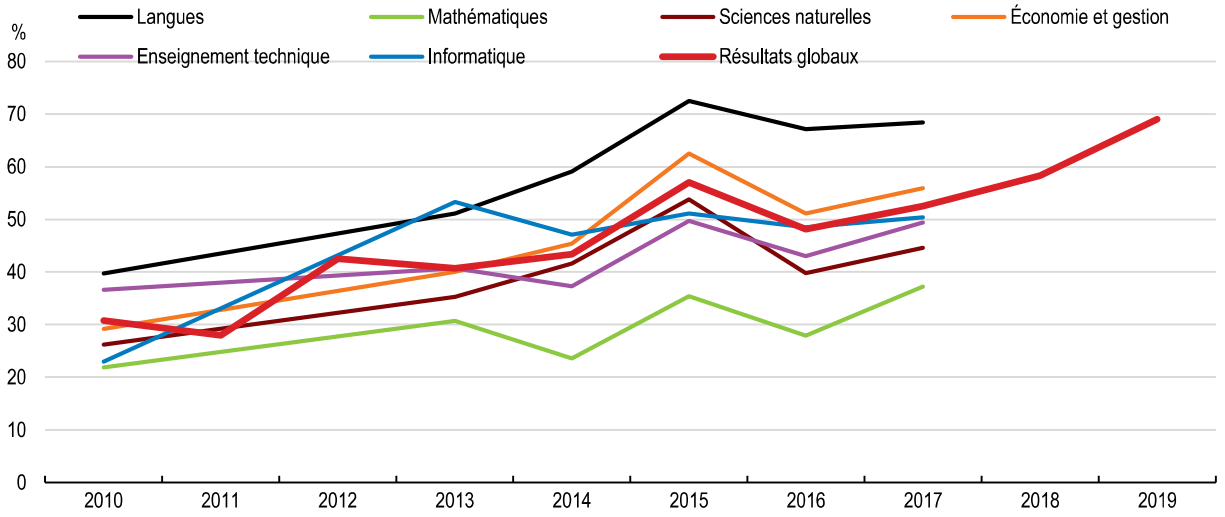

Note : Dans le Panel A, les données pour la Tunisie datent de 2017.
Source : OCDE (2020), *Regards sur l'éducation* ; OCDE (2015), *Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA)* ; ministère de l'Éducation de la Tunisie.

StatLink https://stat.link/rwpi9e

Un autre indicateur de la faiblesse de l'éducation de base est le nombre élevé d'étudiants qui échouent chaque année à l'examen final de l'enseignement secondaire. De 2010 à 2019, leur part est passée de 30 à 70 %, si bien que les résultats ont baissé dans toutes les filières de l'enseignement secondaire (Graphique 2.22). Si on exclut les étudiants qui repassent l'examen, environ 51 % des inscrits n'ont pas terminé l'enseignement secondaire et 26 % n'ont même pas terminé l'enseignement de base (UNICEF et INS, 2019[3]). Plus de 10 % des élèves abandonnent l'enseignement secondaire chaque année et environ 20 % doivent redoubler une classe, les garçons étant davantage concernés que les filles (données du ministère de l'Éducation).

## Graphique 2.22. La part d'élèves échouant à l'examen final de l'enseignement secondaire a augmenté

La part d'élèves échouant à l'examen final de l'enseignement secondaire par filière d'enseignement secondaire (en pourcentage)




Note : Les résultats par filière manquent pour 2011, 2012, 2018 et 2019, et une interpolation linéaire a été utilisée dans le graphique pour les années 2011 et 2012. Les résultats globaux de l'examen de l'enseignement secondaire étaient disponibles pour toutes les années de 2010 à 2019 (UNICEF, 2020[5]).
Source : Ministère de l'Éducation, Évolution des résultats du baccalauréat ; et (UNICEF, 2020[5]).

StatLink https://stat.link/t9kwge

Les faibles résultats des étudiants sont fortement liés à la mauvaise affectation des ressources et à la faible qualité de l'enseignement. La forte croissance de la population jeune depuis les années 1990, qui s'ajoute à l'augmentation des taux de scolarisation, a soumis le système éducatif à d'énormes pressions (UNICEF, 2020[5]). Bien que de nombreux enseignants aient été embauchés depuis 2011, le recrutement n'a pas été porté sur les matières ou les régions où la pénurie d'enseignants est la plus marquée. La moyenne d'élèves par enseignant est relativement basse en comparaison avec d'autres pays, mais elle varie largement d'une région à l'autre, et de nombreuses écoles de zones reculées ont des difficultés à assurer des cours pour toutes les filières de l'enseignement secondaire en raison de la pénurie d'enseignants (UNICEF, 2020[5] ; OCDE, 2016[64]).

Nombre des nouveaux enseignants n'ont pas suivi une formation pédagogique en bonne et due forme, car les critères de recrutement ont été assouplis depuis 2011 et de nombreux diplômés de disciplines proches titulaires d'un simple master obtenu en un an peuvent devenir enseignants dans le secteur public (UNICEF, 2020[5] ; UNICEF et INS, 2019[3]). Le manque de compétences pédagogiques est également lié à la détérioration de la qualité de la formation initiale et continue des enseignants, en raison du manque

de formateurs et de programmes d'études dépassés. Entre 2007 et 2016, le système de formation des formateurs d'enseignants a été suspendu (UNICEF, 2020[5]). De nombreux enseignants âgés et très qualifiés prendront leur retraite au cours des prochaines années. Par conséquent, la priorité devrait être donnée à la formation adéquate des jeunes enseignants déjà recrutés, notamment aux méthodes pédagogiques, et à l'amélioration de la formation initiale des enseignants et de la qualité du recrutement.

Le système d'évaluation des enseignants n'incite pas à la performance (UNICEF, 2020[5]). En liant l'évaluation des enseignants et les primes existantes à une amélioration des résultats aux examens annuels nationaux des élèves du cycle primaire et secondaire de l'enseignement de base ainsi que de l'enseignement secondaire, on pourrait inciter les enseignants à participer à des formations supplémentaires et à améliorer leurs méthodes pédagogiques. (OCDE, 2020[65]). De même, les salaires et les primes devraient être modulés pour encourager la mutation des enseignants performants vers les écoles des régions défavorisées confrontées à des difficultés, où les taux de décrochage sont plus élevés et les résultats des élèves moins bons. Il serait aussi souhaitable d'utiliser un système de recrutement, d'évaluation et d'affectation qui classe les candidats en fonction de plusieurs critères de performance afin d'améliorer l'adéquation entre les compétences des enseignants et les différents postes proposés. Les besoins en compétences pour les postes d'enseignants varient considérablement selon les types d'écoles et selon le milieu socioéconomique des enfants. En sélectionnant davantage d'étudiants issus de zones défavorisées pour la carrière d'enseignant, on pourrait également faciliter leur affectation dans des établissements difficiles après l'obtention du diplôme.

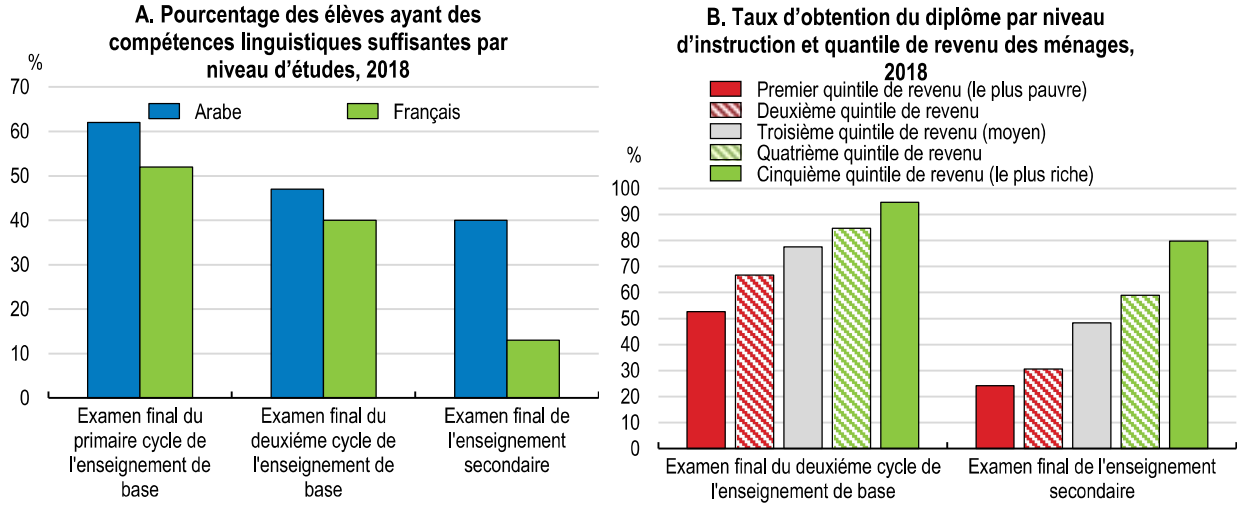
La dégradation des infrastructures scolaires a nui au cadre d'apprentissage, réduit le choix de filières d'enseignement dans les écoles secondaires et contribué à des taux de décrochage élevés (UNICEF, 2020[5]). Les dépenses publiques en infrastructures scolaires ont diminué au cours de la dernière décennie. Les fortes hausses de salaire et les embauches supplémentaires ont exercé une pression sur le budget de l'éducation, portant la part des salaires dans les coûts à plus de 95 % en 2019 (UNICEF, 2020[5]). Environ 70 % des écoles ne sont pas raccordées au réseau d'assainissement (Benstead, 2021[66]) De nombreux établissements ne disposent pas de laboratoires et d'équipements fonctionnels pour les matières techniques, les sciences naturelles et l'informatique, ce qui oblige de nombreux élèves à choisir une filière de langues ou de gestion d'entreprise et pèse sur leur motivation et leurs résultats (UNICEF et INS, 2019[3]). Cela explique en partie les résultats particulièrement mauvais des élèves de ces filières à l'examen national de l'enseignement secondaire (Graphique 2.22). En outre, de nombreux ménages à faibles revenus n'ont pas suffisamment accès à Internet, et les possibilités d'apprentissage en ligne sont limitées dans de nombreuses écoles (Benstead, 2021[66]). Les TIC et les compétences associées joueront un rôle croissant tout au long de leur vie et il est donc crucial d'améliorer l'infrastructure correspondante dans les écoles et que tous les enfants puissent en profiter (OCDE, 2020[50]).

En raison des contraintes budgétaires et du niveau déjà élevé des dépenses d'éducation (Graphique 2.21), l'amélioration des infrastructures éducatives n'est possible qu'en augmentant l'efficience des dépenses et en réduisant la masse salariale publique. La moyenne d'élèves par enseignant relativement basse montre qu'il est possible de procéder à des ajustements, qui devraient s'accompagner d'une meilleure répartition des enseignants entre les écoles et les matières. Cependant, le dialogue entre les syndicats d'enseignants et le gouvernement sur la réforme de l'éducation est actuellement dans une impasse. Ce conflit a eu de nombreuses répercussions pour les enfants : les écoles sont restées fermées pendant plusieurs mois en 2018 en raison de grèves (UNICEF et INS, 2019[3]). Il est prioritaire de relancer le dialogue et de trouver des solutions pour améliorer l'infrastructure éducative et la qualité de l'enseignement, et d'achever la réforme en cours. Les associations de parents d'élèves devraient participer plus activement à ce processus pour représenter les intérêts de leurs enfants (UNICEF, 2020[5]).

Le changement de la langue d'enseignement entre l'enseignement de base et l'enseignement secondaire entraîne une forte baisse des résultats, en particulier pour les enfants issus de milieux défavorisés. Dans l'enseignement de base, qui dure 9 ans, toutes les matières sont enseignées en arabe, qui est la langue parlée au quotidien, notamment par les familles. Cependant, dans le secondaire, on passe au français

pour toutes les matières, ce qui sème la confusion et entraîne une forte baisse des résultats pour de nombreux élèves, non seulement en langues, mais aussi en mathématiques et en sciences (Graphique 2.23) (UNICEF, 2020[5]). Les élèves issus de foyers à faibles revenus souffrent le plus de ce changement, car ils ont moins la possibilité de parler le français avec leur famille et de suivre des cours particuliers (Graphique 2.24). Des élèves issus du quantile de familles à plus bas revenu, environ 53 % ont terminé l'enseignement de base, mais seulement 24 %, l'enseignement secondaire (Graphique 2.23). Une meilleure continuité entre l'enseignement primaire et secondaire grâce à l'utilisation d'une seule langue d'enseignement serait particulièrement bénéfique aux enfants issus de familles à faibles revenus, mais risquerait de diminuer les compétences en langue de français chez les diplômés de l'enseignement secondaire (Angrist et Lavy, 1997[67]). Cela pourrait avoir des effets négatifs sur leur insertion sur le marché du travail. Pour faciliter la transition entre l'enseignement de base et l'enseignement secondaire, il faudrait assurer aux élèves un apprentissage de qualité de langues dès le plus jeune âge, particulièrement pour les enfants issus de milieux défavorisés.

### Graphique 2.23. Le changement de la langue d'enseignement entre l'enseignement de base et secondaire entraîne une forte baisse des résultats, en particulier pour les enfants issus de milieux défavorisés



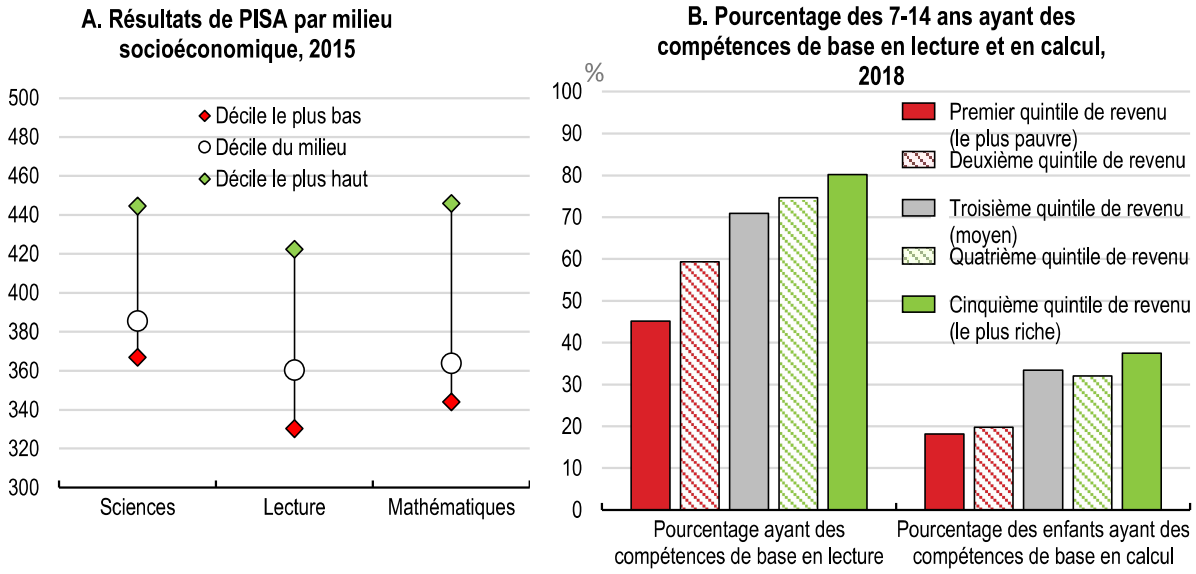

Source : UNICEF (2020) ; UNICEF et INS (2019).

StatLink https://stat.link/4u3atc

Les normes d'apprentissage, les programmes d'études et les méthodes d'enseignement associées en primaire et en secondaire sont dépassés et doivent être révisés (UNICEF, 2020[5]). L'accent est mis sur le contenu académique et la préparation aux études universitaires. Le travail d'équipe, les compétences de communication et de présentation et d'autres soft skills rendues plus importantes par la mondialisation et les technologies numériques, ne sont pas suffisamment mis en avant (Grundke et al., 2018[57] ; OCDE, 2020[50]). Le Brésil a récemment revu ses normes et ses programmes d'apprentissage pour l'enseignement préélémentaire, primaire et secondaire et y a ajouté une formation aux compétences du 21e siècle, notamment de nombreuses compétences cognitives et socio-émotionnelles, suivant en cela les meilleures pratiques internationales (OCDE, 2020[65]). Il est nécessaire de combiner des normes et des programmes d'apprentissage modernes et moins académiques avec de nouvelles méthodes d'enseignement pour favoriser le travail en groupe et l'initiative personnelle. Cela permettrait non seulement d'aider les enfants des ménages à faibles revenus, qui peuvent alors s'impliquer davantage, notamment en travaillant avec leurs camarades de classe, mais aussi de contribuer au développement des compétences entrepreneuriales qui font actuellement défaut à de nombreux diplômés (UNICEF, 2020[5] ; IACE, 2019[11]).

Il est essentiel d'encourager l'esprit d'entreprise chez les jeunes Tunisiens pour améliorer la dynamique entrepreneuriale et créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité. Pour cela, il faut commencer tôt dans le système d'enseignement de base, car les compétences cognitives et soft skills de base s'acquièrent dès les premières années (Heckman et Mosso, 2014[68] ; Heckman, Pinto et Savelyev, 2013[69]).

## Graphique 2.24. Les résultats des élèves sont fortement liés au milieu socioéconomique




Source : OCDE, PISA 2015 ; et UNICEF et INS (2019).

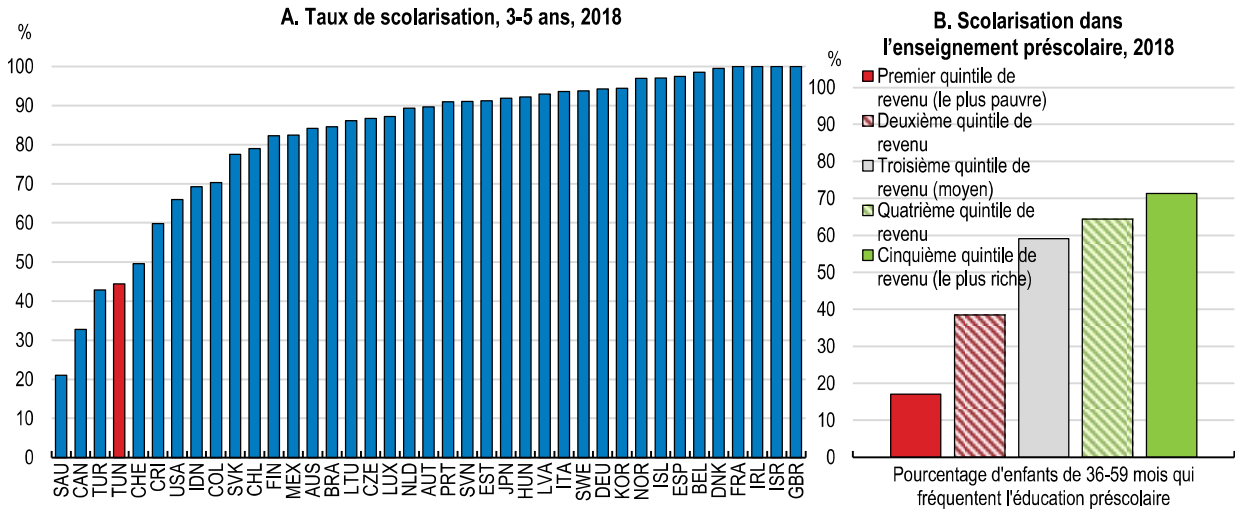
StatLink https://stat.link/3unosl

Outre la qualité de l'enseignement, le milieu socioéconomique et une éducation satisfaisante dès la petite enfance sont des facteurs déterminants des résultats scolaires dans tous les pays (Graphique 2.24) (OCDE, 2019[70] ; Heckman et Mosso, 2014[68]). Bien que l'accès à l'enseignement préscolaire soit passé de 16 % en 2000 à 44 % en 2018 en Tunisie, son niveau reste inférieur à celui d'autres pays, notamment pour les enfants issus de familles à faibles revenus (Graphique 2.25). Il concerne seulement 17 % des familles pauvres ayant des enfants âgés de 3 à 5 ans, contre 71 % des familles plus aisées (UNICEF, 2020[5]). Par ailleurs, les taux de scolarisation varient fortement d'un gouvernorat à l'autre. Les dépenses consacrées à l'enseignement secondaire et supérieur étant relativement élevées par rapport à d'autres pays, une meilleure efficience des dépenses et la réaffectation des ressources à l'enseignement préscolaire afin d'élargir l'accès des enfants issus de ménages à faibles revenus pourraient avoir des retombées sociales importantes (Graphique 2.21). Cela aiderait aussi à augmenter la participation des femmes au marché du travail, car le manque de crèches et la faible couverture de l'éducation préscolaire renforcent les facteurs culturels qui empêchent les femmes avec des jeunes enfants de participer au marché du travail.

L'alimentation, et l'accès à l'eau potable et à des soins de qualité dès le plus jeune âge jouent un rôle crucial pour le développement des compétences cognitives et sociales (Heckman, Pinto et Savelyev, 2013[69] ; Heckman et al., 2010[71]). Ainsi, il ne suffit pas de faciliter l'accès à l'éducation préscolaire pour les enfants issus de ménages à faibles revenus. Il faut aussi redoubler d'efforts pour éradiquer l'extrême pauvreté, accroître l'accès à des soins de santé universels et améliorer les services d'approvisionnement en eau et d'assainissement au niveau collectif, et notamment dans les écoles (UNICEF, 2020[5] ; Benstead, 2021[66]). Consacrer davantage de ressources au nouveau programme social de transfert électronique de fonds, il est possible d'améliorer la disponibilité des aliments et des soins de santé pour de nombreux

enfants pauvres. Les aliments pourraient également être fournis directement dans les écoles pour garantir la qualité de la nutrition, mais il faudrait pour cela améliorer les infrastructures scolaires. À terme, le programme social de transfert d'argent pourrait également être partiellement lié à l'inscription dans l'enseignement préscolaire ou aux visites à domicile des enseignants qui évaluent les pratiques éducatives des parents. Lors de l'attribution des rares places dans les structures d'éducation préscolaire, il faudrait accorder la préférence aux ménages à faible revenu et aux familles monoparentales.

## Graphique 2.25. L'accès à l'enseignement préscolaire est faible, en particulier parmi les familles à faibles revenus




Source : OCDE, *Regards sur l'éducation 2020*; UNICEF (2020); UNICEF et INS (2019).

StatLink https://stat.link/ou6pd5

Un meilleur accès à l'enseignement préscolaire pour les pauvres est le principal facteur susceptible de favoriser l'égalité des chances entre tous les enfants, mais il convient aussi de s'attaquer à d'autres faiblesses structurelles du système éducatif de base qui favorisent les enfants de familles plus riches ayant un niveau d'instruction plus élevé (Benstead, 2021[66]). La double structure du système public d'enseignement secondaire inférieur et supérieur avec 46 écoles d'élite, accessibles grâce à un examen général après l'enseignement primaire et offrant environ 3000 places par an, accentue la polarisation sociale et affaiblit l'environnement d'apprentissage des autres élèves (UNICEF, 2020[5]). Séparer les meilleurs élèves de leurs camarades réduit considérablement les résultats de certains, en particulier ceux des élèves ayant des compétences moyennes (Burke et Sass, 2013[72]). Les enfants des foyers plus riches ont accès à des cours privés coûteux pour se préparer aux examens d'entrée et ont donc plus de chances d'accéder à ces écoles d'élite, où ils bénéficient d'un enseignement et d'équipements de meilleure qualité, et de l'émulation de leurs pairs (Benstead, 2021[66]). Dans les autres écoles aussi, la capacité des familles à payer des leçons privées augmente les chances d'obtenir de meilleurs résultats aux examens. Il s'agit parfois de paiements directs en espèces (UNICEF, 2020[5] ; Benstead, 2021[66]).

L'amélioration de la qualité de l'enseignement dans toutes les écoles publiques, le renforcement de l'éthique de travail des enseignants et un soutien ciblé aux élèves défavorisés permettraient de réduire le décrochage, d'améliorer les perspectives offertes à tous les élèves et de faire en sorte que le système éducatif puisse contribuer à accroître la mobilité sociale. Il faudrait pour cela notamment étoffer le programme « école de la deuxième chance », qui permet aux jeunes décrocheurs de redoubler pendant le secondaire ou l'EFP jusqu'à l'âge de 20 ans grâce à un soutien pédagogique et financier plus ciblé. Cependant, pour empêcher les élèves de décrocher en premier lieu, il est crucial de fournir un soutien pédagogique et psychologique ciblé aux élèves à risque lorsqu'ils fréquentent encore l'école. Un nouveau

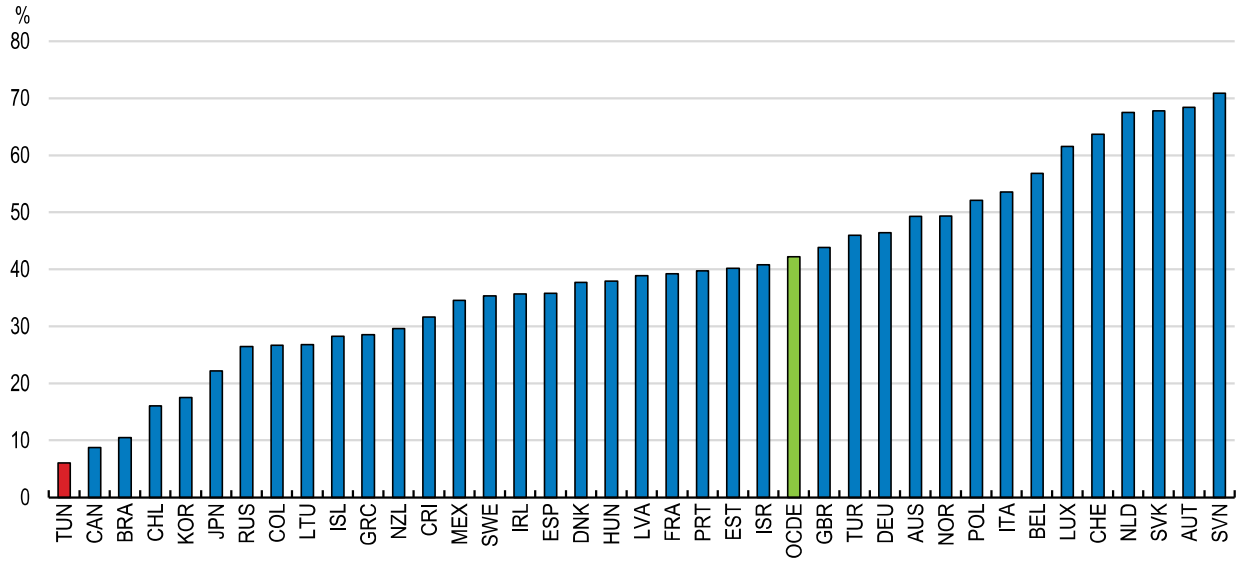
projet gouvernemental a mis au point des indicateurs permettant d'identifier les élèves en risque de décrochage, ce qui devrait être utilisé pour mieux cibler le soutien à ces élèves.

### *Améliorer la qualité et l'attrait du système d'enseignement et de formation professionnels (EFP) initiaux*

La faible qualité et le manque d'attrait du système d'EFP initiaux contribuent à expliquer les taux élevés de décrochage dans l'enseignement secondaire général. Après avoir terminé l'enseignement de base, de nombreux étudiants ne choisissent pas la voie de l'EFP initiaux, bien qu'un programme d'études comprenant des matières plus pratiques leur conviendrait mieux et offrirait de meilleures perspectives d'emploi que le programme plus académique de l'enseignement secondaire général (Graphique 2.26) (OCDE, 2016[73]). Cette situation est liée à des goulets d'étranglement dans les infrastructures, qui empêchent les étudiants de choisir des filières d'enseignement technique, à des informations insuffisantes sur les tendances du marché du travail, les postes vacants et les besoins en compétences des entreprises, et à une culture qui valorise d'avantage les emplois de bureau que les emplois d'ouvrier. Depuis de nombreuses décennies, l'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur garantit un emploi sûr et bien rémunéré en Tunisie, en particulier dans le secteur public, ce qui explique que de nombreux parents déconseillent encore à leurs enfants de choisir une formation professionnelle ou d'accepter un emploi d'ouvrier (Boughzala, 2019[1] ; OCDE, 2015[6]).

#### Graphique 2.26. La part des élèves du secondaire supérieur dans le système d'enseignement et de formation professionnels initiaux est faible

Part des élèves du secondaire supérieur dans les programmes d'EFP initiaux, 2018




Source : OCDE (2020), *Regards sur l'éducation* et (Boughzala, 2019[1]).

StatLink https://stat.link/nt51e0

Il est essentiel de mieux informer les étudiants et leurs parents, mais aussi les travailleurs et les chômeurs adultes, sur les perspectives d'emploi et de salaire, sur les compétences demandées par les entreprises et sur les programmes d'EFP disponibles, leur contenu et leur qualité (OCDE, 2016[74]) (ONEQ, 2017[61] ; Fouarge et al., 2020[75]). Pour cela, on pourrait mettre en place une plateforme en ligne regroupant des informations régionales sur les postes vacants et les compétences demandées par les entreprises locales, présentées selon une classification détaillée des professions et mises en regard du nombre de chômeurs

par niveau d'instruction et domaine d'études ou profession (OCDE, 2021[76]). Il faudrait également proposer des informations à propos du contenu et de la qualité des programmes d'EFP et de formation universitaire existants, et de la situation des anciens diplômés sur le marché du travail (Fouarge et al., 2020[75]). Ce système informatique devrait être complété par des services personnalisés de conseil aux étudiants du deuxième cycle de l'enseignement de base, mais aussi aux travailleurs et aux chômeurs, afin de mieux les accompagner dans leur orientation, leurs possibilités de formation et leurs perspectives de carrière (OCDE, 2021[76] ; OCDE, 2016[74]). Des représentants de l'agence nationale pour l'emploi se rendent de temps en temps dans les écoles pour présenter brièvement les tendances du marché du travail. Toutefois, cela reste insuffisant compte tenu du manque criant de personnel de l'agence et de l'absence d'un système informatique ouvert au public qui montre les tendances du marché du travail et les évaluations des programmes d'EFP et de formation universitaire existants (Banque mondiale, 2021[77]).

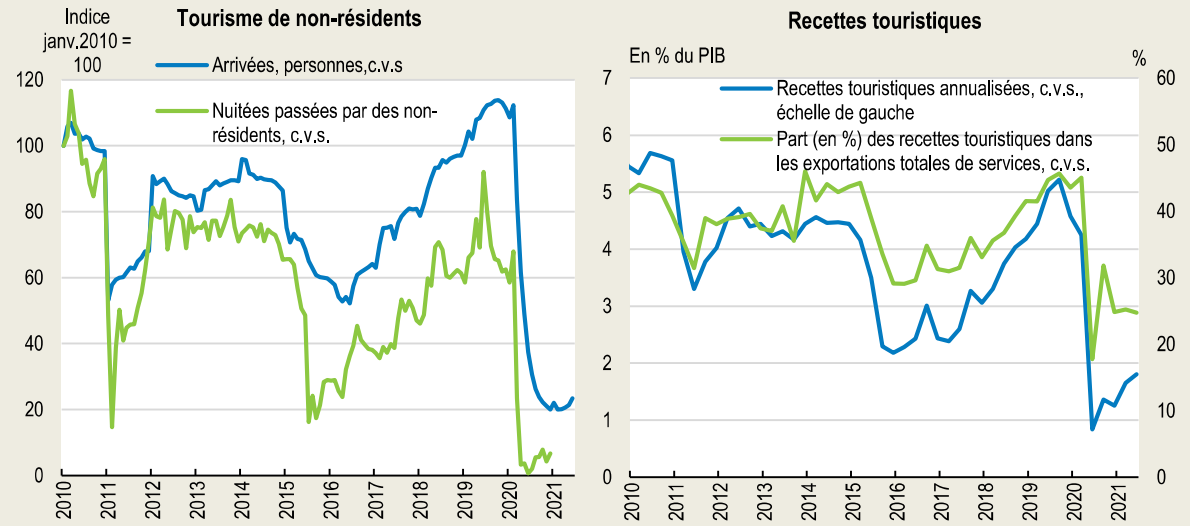
Les entreprises doivent contribuer davantage à promouvoir et à rendre plus attrayants les emplois des ouvriers et des employés peu qualifiés. Compte tenu des conditions de travail difficiles, des bas salaires et des mauvaises pratiques en matière de gestion des ressources humaines (RH), il n'est guère surprenant que les entreprises des secteurs du textile et de l'habillement, du BTP, du tourisme et de l'agriculture aient du mal à pourvoir les emplois vacants (Encadré 2.5) (Angel-Urdinola, Nucifora et Robalino, 2015[4] ; Boughzala, 2019[1]). Dans les entreprises, de nombreux services de RH s'occupent exclusivement des aspects administratifs et ne disposent pas de stratégies globales pour la formation et le perfectionnement professionnel des employés. Pour de nombreux ouvriers, les seules possibilités de formation portent sur les normes de santé et de sécurité. En raison de grilles salariales rigides et d'évolutions de carrière plutôt réservées aux diplômés, à l'instar de ce qui se passe dans le secteur public, les ouvriers ont peu de perspectives de perfectionnement professionnel dans de nombreuses entreprises, ce qui réduit fortement l'attrait de l'EFP initiaux et de ce type d'emploi (Angel-Urdinola, Nucifora et Robalino, 2015[4]).

### Encadré 2.5. Exploiter le potentiel du secteur du tourisme

La Tunisie jouit d'un net avantage comparatif dans le tourisme, grâce à ses longues plages de sable, à la richesse de son patrimoine culturel et à la diversité de ses paysages. Elle est proche de l'Europe et bénéficie d'un climat doux, qui lui permet d'avoir une saison touristique plus longue que dans les pays du sud de l'Europe. Le tourisme est un secteur important de l'économie tunisienne. En 2019, il a représenté 45 % des exportations de services (ou 13 % des exportations totales), et donné lieu à de volumineuses entrées de devises (Graphique 2.27). Il représente environ 130 000 emplois directs, et près de quatre fois plus lorsqu'on y ajoute les créations indirectes d'emplois correspondant aux fournisseurs et aux services complémentaires (Boughzala, 2019[1]).

Lorsque la pandémie de COVID-19 a débuté, l'activité touristique venait juste de se redresser après une période difficile consécutive aux attentats terroristes de 2015, puisque les arrivées de touristes avaient battu de nouveaux records en 2018 (8 millions) et 2019 (9 millions), nettement supérieurs au précédent pic de 7 millions qui avait été atteint en 2010 (Graphique 2.27). Néanmoins les recettes touristiques totales et le nombre de nuitées passées par des non-résidents en Tunisie n'ont pas retrouvé leurs niveaux d'avant 2015, ce qui indique une réorientation structurelle vers des activités à plus faible valeur ajoutée. En outre, l'origine des arrivées de touristes a évolué, l'Europe ayant perdu du terrain au profit des pays voisins d'Afrique du Nord ainsi que de la Russie. Le taux d'occupation des hôtels et les recettes par lit sont restés nettement inférieurs à leurs niveaux de 2010.

## Graphique 2.27. Les arrivées de touristes s'étaient redressées avant la pandémie, mais pas les recettes




Source : CEIC, BCT, and INS.

StatLink https://stat.link/1cy2sv

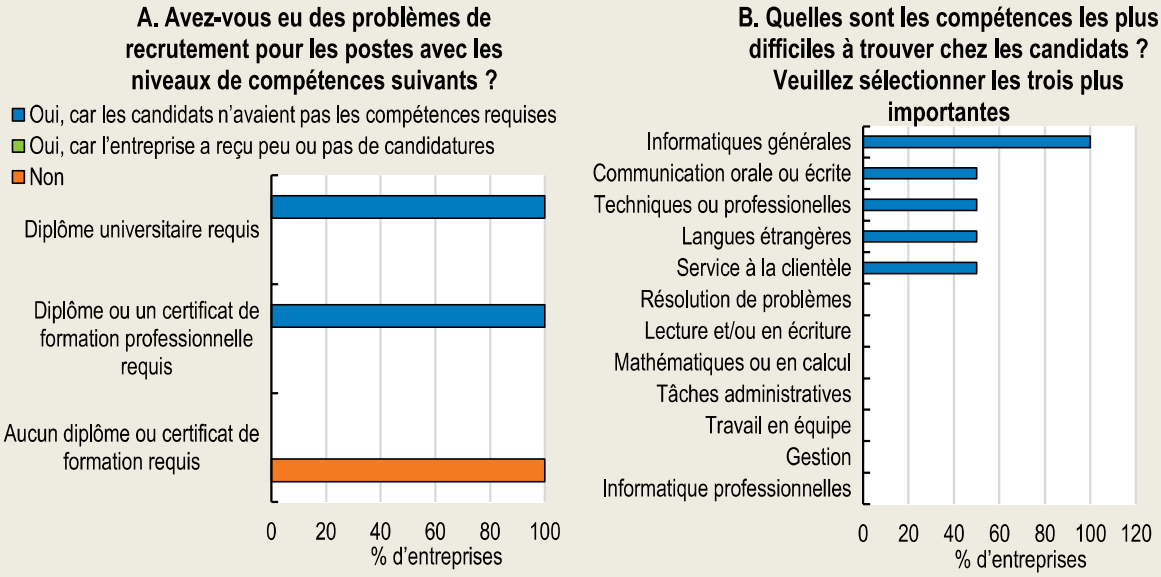
Divers facteurs structurels limitent le potentiel du secteur du tourisme tunisien. La proportion de prêts non performants y est particulièrement élevée, ce qui complique l'accès aux financements nécessaires pour investir dans des projets innovants et rénover une infrastructure vieillissante (Boughzala, 2019[1]). Au fil des ans, les banques du secteur public ont accordé des conditions préférentielles aux entreprises touristiques en place (qui ont souvent de bonnes relations politiques) et allongé les délais de remboursement de leurs prêts, différant la nécessaire restructuration de ces entreprises (OCDE, 2018[8]). L'accès aux financements et l'entrée sur le marché sont difficiles pour les jeunes entreprises innovantes, qui pâtissent également de la complexité des régimes d'autorisation et de la lourdeur des charges administratives (Graphique 2.12).

La faiblesse des pressions concurrentielles a entravé l'innovation parmi les entreprises en place. Des pratiques dépassées de gestion des ressources humaines, en particulier, réduisent l'attrait exercé par le secteur sur les jeunes arrivant sur le marché du travail, et expliquent en partie pourquoi de nombreuses entreprises indiquent avoir des difficultés à recruter des travailleurs possédant les compétences requises (Graphique 2.28). La diminution de la valeur ajoutée produite et de la productivité du travail maintient les salaires à un bas niveau, et de nombreuses entreprises n'investissent pas suffisamment dans la formation, et n'offrent pas des possibilités de développement professionnel suffisantes, ni des conditions de travail attrayantes (Boughzala, 2019[1]). De plus, les activités touristiques sont très concentrées dans les régions côtières, où les taux de chômage sont plus bas, et il est plus compliqué de recruter du personnel originaire de gouvernorats éloignés, compte tenu de la faible mobilité de la main-d'œuvre et du niveau élevé des loyers.

Un autre facteur important expliquant les difficultés de recrutement des entreprises de tourisme réside dans l'insuffisance des compétences informatiques et soft skills des diplômés du système d'enseignement et de formation professionnels (EFP), en particulier en matière de communication, de langues étrangères et d'interactions avec la clientèle (Graphique 2.28) (OECD, 2021[78]). Comme dans d'autres secteurs, la coopération entre les établissements publics de formation professionnelle initiale

et le secteur privé est faible, et de nombreux programmes sont datés (Boughzala, 2019[1]). En outre, les programmes d'EFP ne sont pas adaptés à la saisonnalité de l'activité touristique et les périodes de stages intégrées dans ces programmes sont trop courtes, ce qui réduit les possibilités de formation en cours d'emploi offertes aux élèves et étudiants.

### Graphique 2.28. De nombreux diplômés du système d'enseignement et de formation professionnels (EFP) dans les domaines liés au tourisme ont des compétences informatiques et soft skills insuffisantes




Source: Enquête sur les compétences demandées par les entreprises réalisée par l'OCDE pour la préparation de ce rapport ; les données se réfèrent á l'année 2019 (Encadré 2.4).

StatLink https://stat.link/s2joqv

Outre les difficultés d'accès des entreprises à leurs facteurs de production (capital et travail), des droits de douane élevés et des mesures non tarifaires restrictives compliquent l'accès des hôtels et des restaurants à des intrants importants. Il s'agit principalement de produits alimentaires et agricoles, mais aussi d'équipements et de matériaux de construction. Améliorer l'accès aux produits intermédiaires et aux biens d'équipement en réduisant de 50 % les droits de douane et les mesures non tarifaires se traduirait par une augmentation de la production, de l'emploi et de la valeur ajoutée de l'ordre de 6 % dans les services d'hébergement et de restauration (Graphique 2.17). Cela ouvrirait des perspectives de création de postes correspondant essentiellement à des emplois caractérisés par un niveau de qualification faible à moyen, tels que des postes d'employés de type administratif et du secteur des services, mais aussi à des emplois de serveur, d'agent de nettoyage ou autres (Cassimon, Grundke et Kowalski, à paraître[58]).

Concrétiser ce potentiel et mettre l'accent sur le développement d'autres formes de tourisme à plus forte valeur ajoutée, telles que le tourisme d'aventure, le tourisme durable ou le tourisme de bien-être, dans des régions sous-développées jusqu'ici, devrait être une priorité, étant donné que cela pourrait offrir de nombreuses possibilités d'emplois aux jeunes chômeurs. Néanmoins, pour libérer ce potentiel considérable, il est crucial de réduire les obstacles à l'entrée sur le marché, de renforcer la concurrence et de stimuler l'innovation. En outre, cela passe non seulement par un renforcement de la coordination

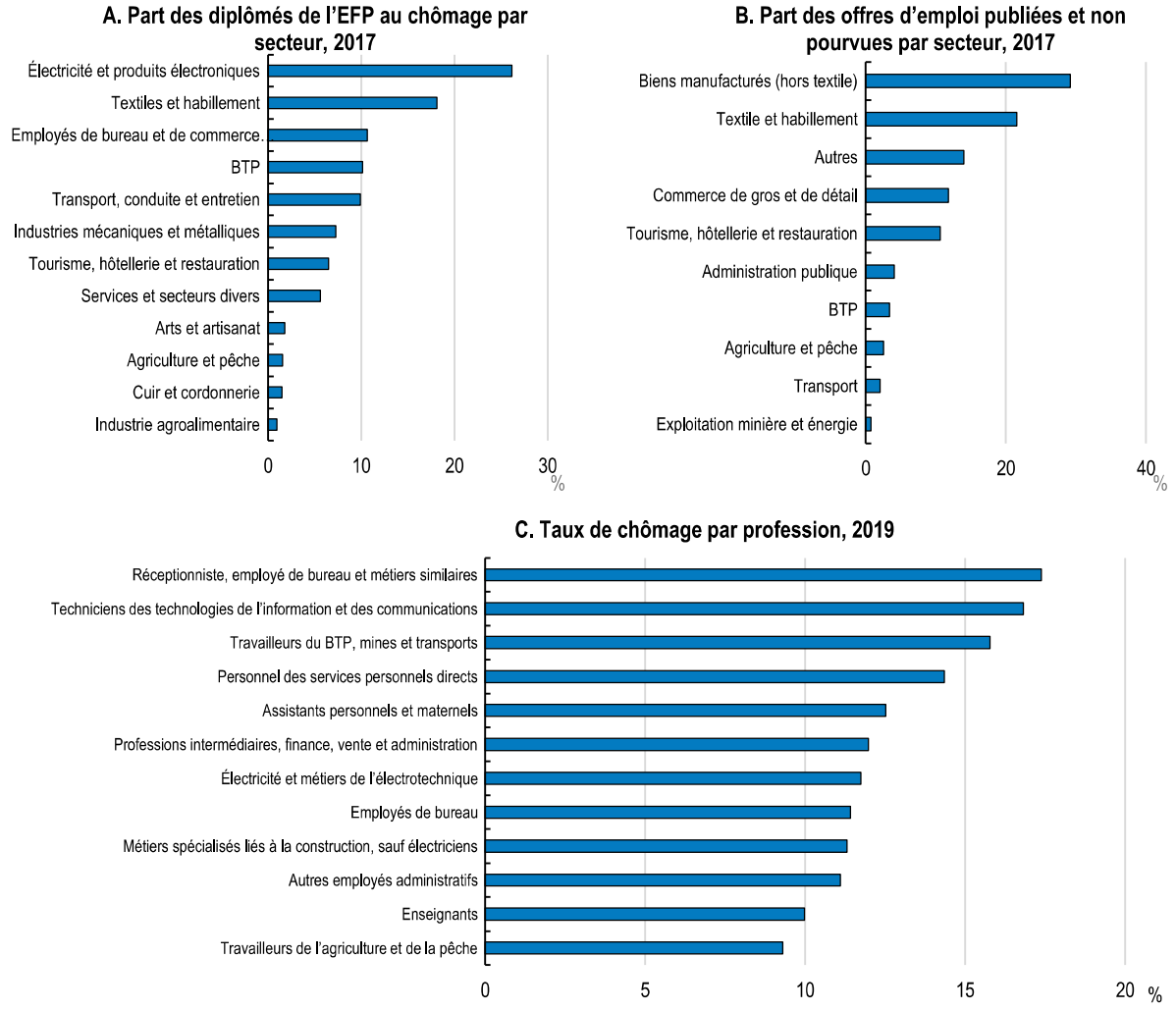
entre les entreprises et les établissements d'enseignement et de formation destiné à améliorer les compétences de la main-d'œuvre, mais aussi par un renforcement de la coordination entre les entreprises permettant d'améliorer la gouvernance du secteur et d'élaborer une vision commune et une stratégie de marque internationale axée sur des activités à plus forte valeur ajoutée (Boughzala, 2019[1] ; OECD, 2020[79]).

Il existe des exemples positifs d'entreprises ayant adopté leurs propres systèmes d'incitations et stratégies d'évolution professionnelle. Dans l'industrie automobile, certaines entreprises permettent à des ouvriers ambitieux et compétents d'accéder progressivement à des postes d'employé, voire à des postes de direction sans avoir à posséder le diplôme officiel correspondant, long à obtenir. Cela peut rendre l'EFP initiaux et les emplois d'ouvrier plus attrayants pour les jeunes sortant de l'enseignement de base. Les expériences concluantes doivent être partagées entre les entreprises et les associations professionnelles. De plus, les entreprises devraient aider les ouvriers prometteurs à poursuivre des études formelles dans le domaine qui les intéresse, en finançant une partie de l'investissement nécessaire. Dans cette optique, il faudrait faciliter l'accès des diplômés de l'EFP initiaux aux formations de l'enseignement supérieur, notamment, ainsi que la validation des connaissances acquises, de façon à abaisser la durée et le coût des études (Boughzala, 2019[1] ; Arfa et al., 2018[80]). De plus, une culture d'entreprise positive peut aussi contribuer à rendre plus attrayants les programmes d'EFP initiaux et les emplois d'ouvrier (OCDE, 2018[81] ; OCDE, 2010[82]).

La faible qualité de nombreux programmes d'EFP initiaux les rend moins attirants pour les élèves de l'enseignement de base (Arfa et al., 2018[80]). Bien qu'il n'existe pas d'évaluations complètes des actuels programmes d'EFP initiaux, de nombreuses entreprises regrettent qu'ils n'aident pas à acquérir les compétences techniques et soft skills nécessaires à l'exercice d'une fonction (IACE, 2019[11]). Ainsi, de nombreux titulaires d'un diplôme technique sanctionnant deux ans d'études sont au chômage, alors que les entreprises ont des difficultés à pourvoir les postes vacants dans les professions concernées (Graphique 2.29) (Boughzala, 2019[1]). C'est notamment le cas dans des domaines tels que celui des équipements électriques, la mécatronique, l'informatique, les emplois de bureau, mais aussi le textile et l'habillement, le BTP et le tourisme (ONEQ, 2017[61] ; Boughzala, 2019[1]). En outre, pour certaines professions, comme les ouvriers de la câblerie, les programmes d'EFP initiaux n'existent pas du tout, alors que l'industrie emploie plus de 80 000 personnes et existe en Tunisie depuis des décennies (Arfa et al., 2018[80]).

L'enseignement et la formation professionnels initiaux sont en majorité dispensées gratuitement par des instituts de formation publics. La plupart des instituts de formation publics sont gérés par l'Agence tunisienne de la formation professionnelle (ATFP), qui compte plus de 10 000 instructeurs et employés administratifs. Il assure un enseignement et une formation professionnels initiaux pour presque tous les secteurs, à l'exception de l'agriculture, du tourisme et de la santé, qui sont gérés par des organismes spécialisés. Le manque de coopération entre le système public de formation et les entreprises est principalement dû à la faiblesse de la structure organisationnelle de l'ATFP, notamment au manque de coopération et de coordination avec d'autres organismes compétents, à l'insuffisance des systèmes de suivi des tendances du marché du travail et des besoins en compétences des entreprises, et à l'absence d'une culture d'analyse d'impact et de mobilisation des parties prenantes (Arfa et al., 2018[80] ; Banque mondiale, 2021[77]). Un meilleur ciblage des systèmes informatiques et de la communication avec les associations sectorielles contribuerait à améliorer la coordination et donc à mieux adapter les programmes et les cursus d'EFP initiaux aux besoins des entreprises.

## Graphique 2.29. Le chômage des diplômés de l'EFP et des professions correspondantes est élevé, alors même que les entreprises ont des difficultés à pourvoir les postes vacants dans ces domaines




Source : (ONEQ, 2017[61]) ; système d'information ANETI ; et INS.

StatLink https://stat.link/ysg3p8

Une meilleure adéquation entre les effectifs de l'EFP initiaux par matière et les besoins en compétences des entreprises au niveau local augmenterait les perspectives d'emploi des diplômés de l'EFP, car les structures de production régionales sont très diverses et la mobilité de la main-d'œuvre est peu élevée (OCDE, 2020[65]). Il manque des informations sur l'offre régionale de places en EFP initiaux par matière ainsi qu'une évaluation de ces programmes et des compétences demandées par les entreprises locales (Arfa et al., 2018[80]). L'éventail des domaines d'études proposés par les instituts de formation régionaux est principalement déterminé par la capacité du système et ne correspond pas suffisamment aux besoins de l'économie locale (OCDE, 2015[7]). Il faudrait commencer par renforcer la coopération et la coordination entre l'ATFP et les représentants du secteur privé local. Parallèlement, la mise en place de systèmes informatiques adaptant l'offre de places d'EFP initiaux en fonction des compétences demandées par les entreprises locales permettrait d'améliorer considérablement l'efficacité et l'attrait du système public d'EFP initiaux. (OCDE, 2020[65]).

Une concurrence accrue des instituts privés d'EFP initiaux pourrait aussi pousser à mieux adapter les programmes et cursus. Seuls 19 % des étudiants en EFP initiaux sont inscrits dans des instituts privés, qui spécialisent dans les professions de services (travail de bureau, vente et tourisme), mais très peu dans l'industrie manufacturière ou les services informatiques et commerciaux (ONEQ, 2019[83]). Le ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi supervise les instituts privés d'EFP et décide, avec d'autres organismes publics, de la reconnaissance officielle du diplôme d'EFP initiaux. Cette procédure administrative est compliquée et chronophage : la reconnaissance des diplômes et des programmes d'études correspondants peut prendre jusqu'à trois ans. Autrement dit, les cursus à forte technicité risquent d'être déjà dépassés lorsqu'ils sont homologués. Ce sont seulement 56 % des étudiants des instituts privés d'EFP qui reçoivent un diplôme officiellement reconnu par le ministère (UNICEF, 2020[5]). Il est essentiel de faciliter la modification des programmes d'études existants et la reconnaissance de nouveaux programmes dans les instituts d'EFP publics et privés afin de mieux adapter l'EFP initiaux à l'évolution constante des besoins en compétences des entreprises et d'accroître l'employabilité des diplômés.

Une participation plus active des entreprises et des associations d'entreprises est nécessaire pour faire correspondre les formations existantes sur le lieu de travail et le contenu des cours d'EFP. Bien que plus de 80 % des étudiants en EFP initiaux suivent actuellement des programmes comprenant un stage en entreprise, la communication et la coordination entre les instructeurs des instituts de formation et les superviseurs dans les entreprises sont insuffisantes (Arfa et al., 2018[80]). En effet, le cadre juridique de l'emploi des apprentis et l'articulation avec les instituts d'EFP doivent être améliorés, tout comme la formation pédagogique et la mobilisation des superviseurs des apprentis dans les entreprises. De nombreux apprentis ne suivent pas de cours d'EFP, sont employés de manière informelle et ne reçoivent pas de diplôme officiel à la fin de leur apprentissage (Arfa et al., 2018[80] ; Boughzala, 2019[11]). De nombreuses entreprises ne voient pas dans les programmes d'EFP initiaux une possibilité de formation de leurs futurs employés, surtout parce qu'elles craignent de perdre leur investissement dans la formation si les diplômés partent travailler ailleurs. Par conséquent, lorsqu'on cherche à améliorer l'attractivité des filières d'EFP initiaux, il faut également changer les mentalités dans les associations d'entreprises et dans les entreprises pour résoudre le problème de la nature de bien public lié à la formation des jeunes travailleurs (OCDE, 2015[7] ; OCDE, 2010[82]).

Seule une petite partie des élèves du deuxième cycle de l'enseignement de base choisit une filière d'EFP initiaux. Pourtant, les taux de décrochage y sont élevés (environ 30 % en 2017) (Arfa et al., 2018[80]). Cette situation est liée à la sélection négative des élèves les plus faibles dans les filières techniques du deuxième cycle d'enseignement de base (« collèges techniques »), celle-ci étant renforcée par le dispositif institutionnel consistant à affecter automatiquement les décrocheurs de la filière d'enseignement général à la filière EFP du deuxiéme cycle de l' enseignement de base. De nombreux étudiants qui intègrent l'EFP initiaux ont des compétences cognitives et soft skills de base très rudimentaires et peinent donc à suivre les cours (UNICEF, 2020[5]). Les taux de décrochage sont particulièrement élevés en première année d'EFP (Arfa et al., 2018[80]). Intégrer les filières techniques dans la filière générale du deuxième cycle d'enseignement de base et éviter une séparation trop précoce entre les deux formes de scolarité réduiraient la sélection négative et pourraient renforcer l'attrait de l'enseignement professionnel supérieur pour les étudiants moyens.

La faible qualité de l'enseignement et la dégradation des infrastructures pèsent sur la qualité de l'EFP et sont à l'origine de taux de décrochage élevés (Arfa et al., 2018[80]). De nombreux enseignants de l'EFP n'ont aucune formation technique et n'ont pas travaillé dans le secteur privé, car leur affectation en EFP initiaux s'explique principalement par le nombre important de chômeurs diplômés de l'enseignement supérieur qui, ayant une formation en sciences humaines, attendent un emploi dans le secteur public (Arfa et al., 2018[80] ; Angel-Urdinola, Nucifora et Robalino, 2015[4]). Ainsi, nombre d'entre eux ont intériorisé la connotation négative de l'EFP et du travail d'ouvrier, ce qui ne contribue pas à motiver les jeunes étudiants qui leur sont confiés. De plus, comme dans l'enseignement de base, beaucoup de ces enseignants ont des compétences pédagogiques faibles en raison de critères d'embauche vagues et de

la faible qualité de leur formation initiale. Un barème complet d'évaluation et une formation continue ciblée des enseignants font défaut. Par ailleurs, les primes existantes ne sont pas liées aux résultats des élèves et n'incitent donc pas les enseignants à progresser (Arfa et al., 2018[80]). De nombreux programmes sont dépassés et n'offrent pas une formation suffisante en matière de soft skills, notamment en ce qui concerne les compétences de communication et de présentation ainsi que le travail en équipe, d'où une employabilité bien moindre des diplômés de l'EFP (OCDE, 2015[7]).

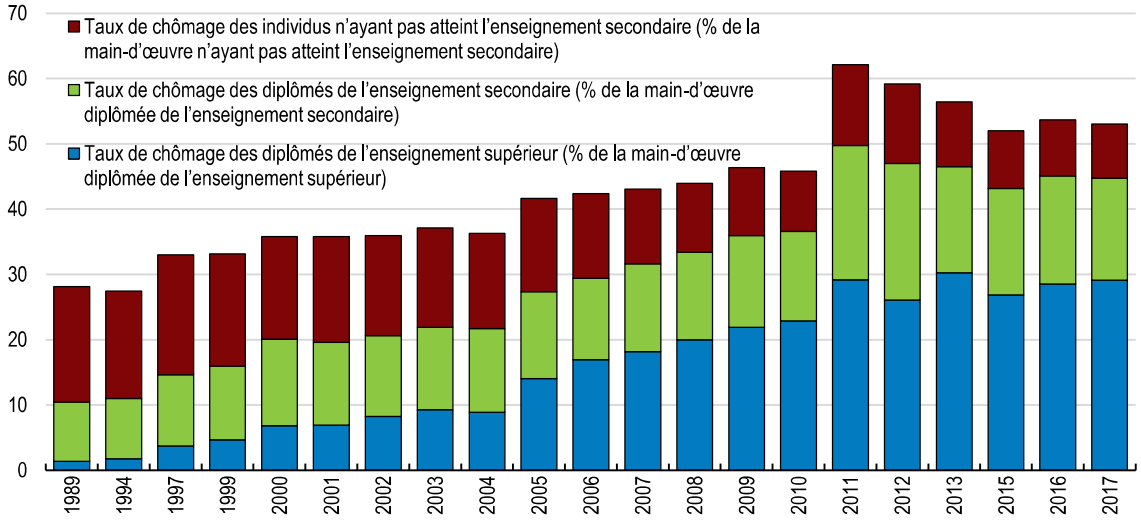
En raison de l'augmentation de la masse salariale (Graphique 2.21) et des dépenses relativement faibles consacrées à l'EFP par rapport aux autres niveaux d'enseignement, l'investissement public a fortement diminué et les infrastructures de nombreux centres de formation sont en très mauvais état (Arfa et al., 2018[80]). La présence d'équipements de formation obsolètes vient s'ajouter aux programmes peu adaptés aux besoins de compétences des entreprises, car les étudiants ne peuvent pas se former et s'entrainer sur les machines et la technologie utilisés par les entreprises. En outre, les conditions de logement des étudiants de l'EFP sont problématiques, en particulier en deuxième année, car les aides au logement ne sont pas disponibles pour tous les étudiants. C'est une des principales raisons du décrochage, car de nombreux étudiants de l'intérieur du pays ne peuvent pas se permettre de payer des loyers élevés dans les villes où se trouvent de nombreux instituts d'EFP (Arfa et al., 2018[80]). En augmentant l'efficience des dépenses dans l'enseignement supérieur et en réaffectant des ressources aux programmes d'EFP initiaux, on pourrait en améliorer la qualité et l'attrait, réduire les taux de décrochage et mettre à disposition des entreprises un plus grand réservoir de diplômés possédant les bonnes compétences (Graphique 2.21) (OCDE, 2015[6]).

La limitation de l'âge de l'apprentissage empêche les élèves décrocheurs de l'enseignement secondaire mais aussi les adultes qui souhaiteraient se recycler ou changer de métier d'accéder à certaines parties de l'EFP initiaux (BIT, 2013[84] ; Arfa et al., 2018[80]). En effet, seuls sont actuellement admis des étudiants âgés de moins de 20 ans, alors que dans de nombreux autres pays, l'âge-limite d'entrée en apprentissage est bien plus élevé (OCDE, 2019[85] ; OCDE, 2015[6]). L'enseignement de base pour les adultes étant inexistant, de nombreux jeunes décrocheurs ne se voient offrir aucune autre solution pour améliorer leurs compétences de base et techniques. En outre, les formalités administratives et le manque de reconnaissance des acquis empêchent également les étudiants quittant l'enseignement supérieur qui ont compris qu'une formation plus pratique leur conviendrait mieux d'entrer dans le programme d'EFP initiaux et de s'engager dans une profession d'ouvrier (Angel-Urdinola, Nucifora et Robalino, 2015[4]). Cela est d'autant plus préjudiciable que ces étudiants ont généralement des compétences cognitives et sociales moyennes plus élevées, puisqu'ils sont allés jusqu'au bout de l'enseignement secondaire général, et qu'ils pourraient contribuer à un meilleur cadre d'apprentissage dans les classes d'EFP initiaux. En outre, ces candidats seraient idéaux pour les entreprises, car ils ont plus d'expérience et sont plus motivés pour exploiter à leur avantage les cours d'EFP afin d'améliorer leur employabilité.

### *Renforcer l'enseignement supérieur*

Depuis les années 90, l'élargissement de l'accès à l'éducation a été le plus notable dans l'enseignement supérieur (Graphique 2.20). Les taux bruts de scolarisation sont passés de 8 % au début des années 90 à 32 % en 2018, et sont environ 50 % plus élevés pour les femmes que pour les hommes (Boughzala, 2019[1]). Le nombre d'étudiants dans les universités publiques a plus que triplé, passant d'environ 100 000 au début des années 90 à plus de 300 000 dans les années 2010, grâce à d'importants investissements publics dans les infrastructures éducatives et à l'embauche de personnel enseignant (Angel-Urdinola, Nucifora et Robalino, 2015[4]). Toutefois, l'augmentation du nombre de diplômés de l'enseignement supérieur a entraîné une hausse du chômage, car la création d'emplois s'est concentrée dans des activités à faible intensité de qualification et peu recherchées par les diplômés de l'enseignement supérieur (Graphique 2.30, Graphique 2.7, Graphique 2.8).

## Graphique 2.30. Le chômage parmi les diplômés de l'enseignement supérieur a fortement augmenté depuis les années 90

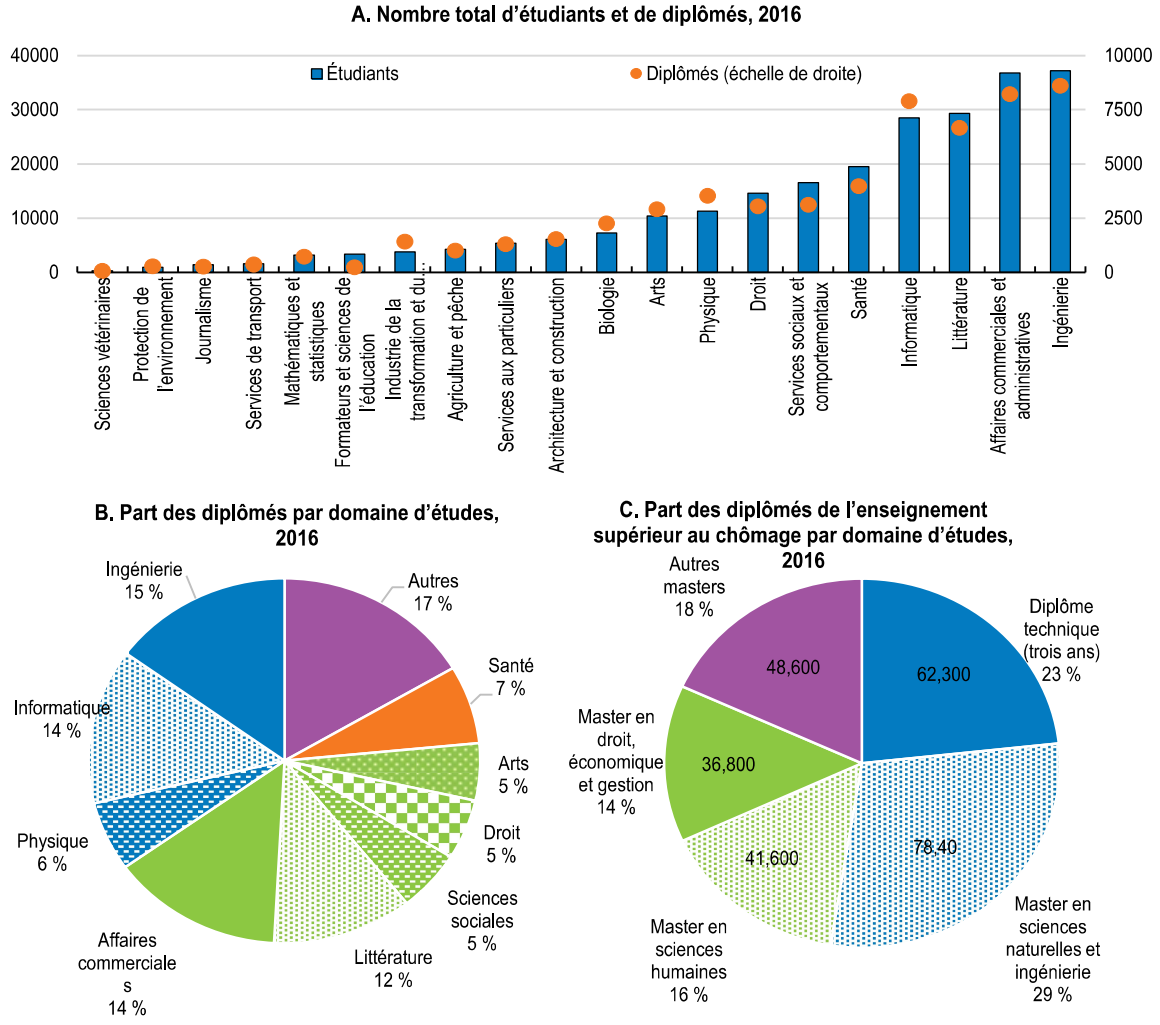



Note : Les données pour les années 1990-1993, 1995, 1996, 1998 et 2014 sont manquantes.
Source : CEIC.

StatLink https://stat.link/jdif0b

Dans le même temps, de nombreuses entreprises de secteurs à plus forte valeur ajoutée, tels que les services informatiques, les services aux entreprises, les produits pharmaceutiques et les activités manufacturières à forte intensité technologique se plaignent de ne pas trouver suffisamment de diplômés de l'enseignement supérieur possédant les compétences dont elles ont besoin (IACE, 2019[11] ; Boughzala, 2019[1]). Cela est d'autant plus surprenant que la majorité des étudiants de l'enseignement supérieur sont diplômés dans les disciplines STEM et que le taux de chômage parmi eux est élevé (Graphique 2.31). Ainsi, environ 30 % des diplômés de l'enseignement supérieur au chômage sont titulaires d'un master en STEM et plus de 20 % sont titulaires d'un brevet de technicien supérieur (BTS) qui sanctionne trois ans d'études. Le taux de chômage des informaticiens est de 17 %, l'un des plus élevés de toutes les professions (Graphique 2.29). Bien que certains des diplômés titulaires d'un master STEM s'inscrivent au chômage afin d'obtenir les documents nécessaires à la migration vers l'Europe, la majeure partie d'entre eux ne possède pas les compétences requises pour les emplois intellectuels hautement qualifiés dans le secteur privé (Boughzala, 2019[1]).

## Graphique 2.31. De nombreux jeunes suivent des études supérieures en STEM et souffrent d'un taux de chômage élevé

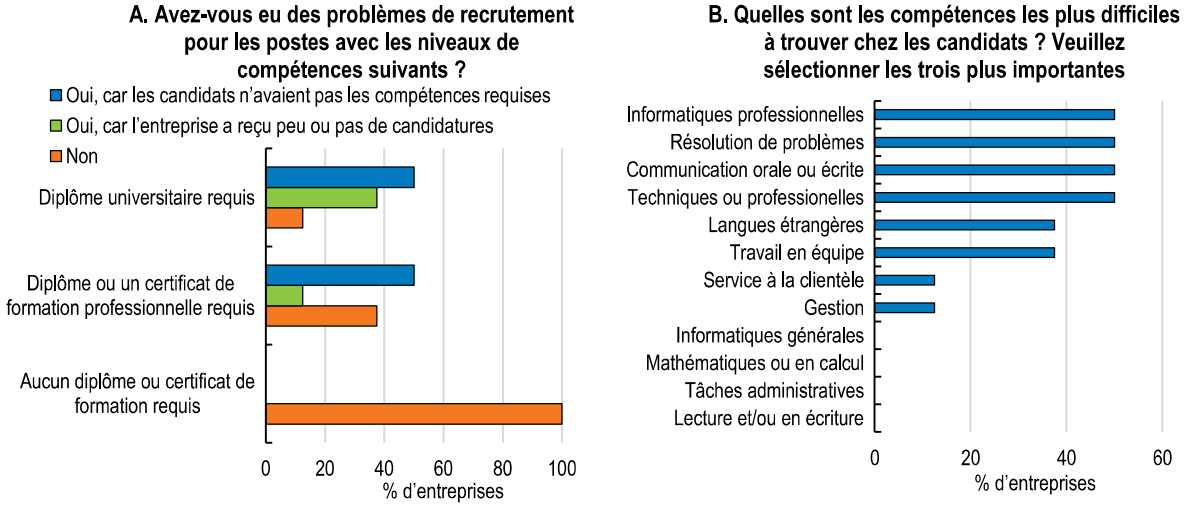



Source : (Boughzala, 2019[1]).

StatLink https://stat.link/xgifby

Il existe d'importantes inadéquations entre les compétences que les diplômés obtiennent à l'université et les compétences requises pour les emplois intellectuels hautement qualifiés du secteur privé. La moitié des entreprises du secteur des services de TIC ont des difficultés à pourvoir les postes vacants pour les emplois intellectuels nécessitant un diplôme de l'enseignement supérieur, parce que les candidats ne sont pas suffisamment qualifiés pour le poste (Graphique 2.32) (UNESCO, 2021[59]). Les candidats manquent notamment de compétences techniques et informatiques précises et on peut donc en conclure que les programmes universitaires ne prennent pas en compte les technologies et outils de pointe utilisés dans les entreprises de services TIC. Nombre d'entre elles doivent assurer une formation technique supplémentaire coûteuse aux nouvelles recrues avant de les intégrer aux processus de production (IFC et UTICA, 2017[60]). En outre, de nombreux candidats manquent également de soft skills essentielles telles que la communication et les langues étrangères, l'aptitude à travailler en équipe et des capacités de résolution des problèmes et des conflits (Graphique 2.32). C'est également le cas dans de nombreuses entreprises manufacturières, qui ont des difficultés à pourvoir des postes de cadres qualifiés (Encadré 2.6).

## Graphique 2.32. De nombreux diplômés en TIC sont dépourvus des compétences techniques et soft skills requises par les entreprises




Source : Enquête sur les compétences demandées par les entreprises réalisée par l'OCDE pour la préparation de ce rapport ; les données se réfèrent á l'année 2019 (Encadré 2.4).

StatLink https://stat.link/7tn1cd

Le système d'enseignement public ne dote pas les diplômés d'un niveau suffisant de soft skills qui sont essentielles à la mondialisation et à la conversion numérique des processus de production (Graphique 2.19, Graphique 2.32) (Grundke et al., 2017[62] ; OCDE, 2020[50]). Par rapport aux autres pays, les élèves de 15 ans affichent des compétences de base en lecture et en écriture particulièrement faibles (Graphique 2.24). Les problèmes structurels du système d'éducation de base (voir ci-dessus) sont à l'origine des mauvais résultats concernant les soft skills. Étant donné que la transformation numérique ajoutée à une intégration plus poussée dans l'économie mondiale sont susceptibles de favoriser la création d'emplois de qualité et d'augmenter le niveau de vie, il est prioritaire de réformer le système éducatif de base pour doter tous les étudiants de compétences cognitives et non techniques satisfaisantes. C'est notamment le cas des services de TIC, qui recèlent un gros potentiel de création d'emplois à forte intensité de qualification à l'intérieur du pays. Une offre croissante de diplômés possédant les compétences adéquates pourrait attirer davantage d'entreprises étrangères et favoriser le positionnement de jeunes entreprises nationales (Encadré 2.2).

## Encadré 2.6. L'industrie automobile offre un potentiel considérable en matière d'innovation et de création d'emplois

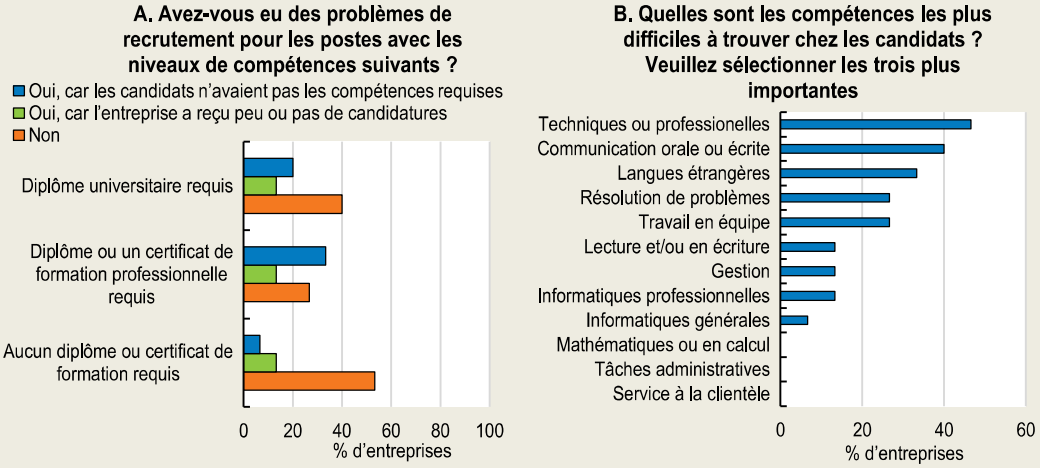
Depuis le début des années 2000, l'industrie automobile est devenue un moteur important de la croissance de l'emploi et des exportations en Tunisie. En 2019, elle employait plus de 90 000 travailleurs dans plus de 260 entreprises nationales et internationales, et sa production et ses exportations ont augmenté de 12 % par an environ au cours de la période 2007-2017 (TAA, 2020[86]). Le secteur automobile est localisé principalement dans quatre agglomérations du Nord-Est et recouvre un large éventail d'activités différentes correspondant à l'ensemble des maillons de la chaîne de valeur, notamment aux composants électriques et électroniques, aux câbles, aux moteurs et composants de moteur, aux autres composants mécaniques, aux plastiques et caoutchouc, aux textiles et cuirs, à l'assemblage des véhicules, ainsi qu'aux systèmes logiciels et à la conception. Les activités liées à l'industrie automobile ont représenté environ 4 % du PIB en 2019 (TIA, 2020[87]).

Cette réussite exemplaire a été permise par l'accord d'association de 1998 conclu avec l'Union européenne (UE), qui a nettement amélioré l'accès des entreprises manufacturières à des intrants et des biens d'équipement de meilleure qualité et a ouvert des débouchés pour des produits à plus forte valeur ajoutée (Commission européenne, 2021[15]). Plus de 65 % des entreprises liées au secteur automobile sont des sociétés offshore, qui sont essentiellement des filiales d'entreprises françaises, allemandes et italiennes et exportent vers l'UE. Néanmoins, 35 % sont des entreprises tunisiennes onshore, qui ont quasiment multiplié leurs exportations par cinq entre 2013 et 2019, ce qui représente une augmentation supérieure à celle enregistrée par les entreprises offshore (calculs de l'OCDE fondés sur des données tirées du Répertoire national des entreprises). Cela illustre le potentiel considérable que représente pour les entreprises locales un renforcement de leur intégration internationale.

Les droits de douane appliqués aux produits intermédiaires et aux biens d'équipement en provenance de pays non membres de l'UE restent élevés, et des mesures non tarifaires entravent l'accès aux importations de toutes origines (OMC, 2016[10] ; Commission européenne, 2019[28]). Réduire de 50 % les droits de douane et les mesures non tarifaires se traduirait par une augmentation de la production, de l'emploi et de la valeur ajoutée dans l'industrie automobile de plus de 8% (Graphique 2.17). Cela ouvrirait en particulier des perspectives de création de postes correspondant à des emplois moyennement ou hautement qualifiés, tels que les professions intermédiaires et de cadres moyens (Cassimon, Grundke et Kowalski, à paraître[58]).

Néanmoins, l'intégration internationale croissante de l'économie tunisienne doit s'accompagner d'une amélioration du système d'enseignement et de formation professionnels (EFP) ainsi que de l'enseignement supérieur. De nombreuses entreprises du secteur automobile ont du mal à trouver des travailleurs dotés des compétences requises, en particulier pour des emplois à moyenne et forte intensité de compétences (Graphique 2.33) (TAA, 2020[86]). De nombreux candidats n'ont pas un niveau suffisant de compétences techniques et soft skills, notamment en matière de communication, de langues étrangères, de travail en équipe et de résolution de problèmes. Comme dans d'autres secteurs économiques (et comme cela est indiqué dans d'autres parties de ce chapitre), cela tient à des problèmes structurels dans l'enseignement de base ainsi qu'à un manque de coordination et de coopération entre les établissements d'EFP, les universités et les entreprises. Des enjeux cruciaux résident à cet égard dans l'adaptation des programmes et des méthodes d'enseignement aux besoins de compétences du secteur privé et l'amélioration des dispositifs de formation en cours d'emploi. Dans l'industrie automobile, la proportion d'entreprises indiquant que les cours d'EFP disponibles ne correspondent pas aux besoins de compétences de leurs effectifs est supérieure à 50 %, et nettement plus élevée que dans d'autres secteurs (calculs de l'OCDE fondés sur des données par entreprise, voir Encadré 2.4). Par conséquent, la nécessité d'améliorer la coopération entre les établissements publics d'EFP et les entreprises privées est particulièrement forte dans le secteur automobile.

## Graphique 2.33. Les entreprises du secteur automobile ont du mal à trouver des travailleurs dotés des compétences requises




Source : Enquête sur les compétences demandées par les entreprises réalisée par l'OCDE pour la préparation de ce rapport ; les données se réfèrent á l'année 2019 (Encadré 2.4).

StatLink https://stat.link/ik58wg

Malgré ces problèmes, il existe des exemples très encourageants qui illustrent le potentiel de l'enseignement supérieur et du système d'innovation tunisiens et leur coopération avec le secteur privé. Telnet, une entreprise multinationale technologique tunisienne qui joue un rôle central dans le secteur automobile, a récemment lancé un satellite, qui a été conçu et construit par des ingénieurs locaux et s'inscrit dans le cadre d'un projet plus vaste visant à développer l'internet des objets en Tunisie. Les titulaires de diplômes d'ingénieur obtenus dans les meilleures universités tunisiennes sont hautement qualifiés, mais ils décident souvent d'émigrer vers l'UE pour être mieux rémunérés, ce qui accentue les pénuries de compétences locales (Boughzala, 2019[1] ; UNESCO, 2021[59]). La principale solution aux problèmes actuels de pénurie de compétences consiste à améliorer la qualité de l'enseignement dispensé en dehors des établissements d'élite du système éducatif et à renforcer la coopération avec le secteur privé. Plusieurs grandes entreprises du secteur automobile ont récemment commencé à coopérer avec des universités pour mettre en place des programmes de formation d'ingénieurs et d'autres travailleurs intellectuels hautement qualifiés, intégrant de longues périodes de formation en cours d'emploi et adaptant le contenu des programmes aux besoins de compétences des entreprises.

La pandémie de COVID-19 et les perturbations des chaînes d'approvisionnement mondiales qui en ont résulté ont conduit les entreprises et les décideurs publics européens à réévaluer les avantages que présenterait la relocalisation ou la délocalisation dans un pays plus proche de l'UE d'activités essentielles, notamment pour l'automobile et la microélectronique (Eurofound, 2021[88]). Cela offre une excellente occasion à la Tunisie de renforcer encore son intégration dans les chaînes de valeur mondiales, ainsi que de faire monter en gamme et diversifier ses activités exportatrices. Cela exige cependant que les autorités prennent rapidement des mesures audacieuses pour réduire les obstacles aux échanges et les charges administratives actuels, améliorer les infrastructures et les procédures douanières, et simplifier l'accès aux financements pour les entreprises locales. L'accélération de la transformation écologique et numérique pose cependant des problèmes de taille au secteur automobile tunisien, dans la mesure où ses entreprises doivent s'adapter aux nouvelles évolutions de la production concernant l'électromobilité et l'industrie 4.0. Il sera essentiel d'améliorer les compétences de la main d'œuvre et de renforcer l'innovation, par exemple en réduisant les obstacles à l'entrée sur le marché et en renforçant la concurrence, tout en améliorant la coordination entre les entreprises, les universités et les instituts de recherche, pour tirer parti des possibilités offertes dans les temps à venir.

Le système public d'enseignement supérieur semble méconnaître les attentes du secteur privé et les besoins du marché du travail, à l'instar du système d'EFP initiaux (Angel-Urdinola, Nucifora et Robalino, 2015[4]). La coopération entre les universités, le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et le secteur privé est inexistante en raison de l'absence d'une culture d'évaluation d'impact et d'implication des parties prenantes (Arfa et al., 2018[80] ; Angel-Urdinola, Nucifora et Robalino, 2015[4]). De nombreuses entreprises se plaignent qu'en plus du décalage entre les cursus universitaires et les compétences dont elles ont besoin, certains profils n'existent pas du tout. Ainsi, il n'y a aucune filière spécifique pour les responsables des achats dans les écoles de commerce ou les ingénieurs spécialisés dans la fabrication du caoutchouc. Le renforcement des échanges d'informations, de la coordination et de la coopération avec le secteur privé est essentiel pour que le système d'enseignement supérieur réponde mieux aux besoins du marché du travail. Des évaluations systématiques des programmes d'études existants et de l'employabilité des diplômés font défaut. Il existe bien des enquêtes auprès des anciens élèves, mais elles ne sont pas systématiquement utilisées pour informer les universités et les étudiants potentiels du décalage entre les compétences existantes et ce qui est demandé ou de la situation des anciens diplômés sur le marché du travail.

Une participation plus active des entreprises est nécessaire pour que le développement des compétences dans l'enseignement supérieur soit davantage axé sur la demande (Angel-Urdinola, Nucifora et Robalino, 2015[4]). Il s'agit d'une coopération et d'une coordination plus poussées dans la conception de nouveaux programmes et des cursus, mais aussi dans la recherche et développement et dans l'imbrication entre programmes d'éducation formelle et formation sur le lieu de travail. Les analyses au niveau des entreprises menées aux fins de la présente Étude montrent que les entreprises qui investissent dans la recherche-développement ont une productivité multifactorielle supérieure de 3 % à celle des autres (Encadré 2.1) (Cassimon et Grundke, à paraître[12]). Renforcer la coopération entre les établissements de recherche publics et le secteur privé pourrait dans une large mesure améliorer les capacités d'innovation, mieux doter les diplômés des compétences attendues par les entreprises et accroître la productivité des entreprises tunisiennes.

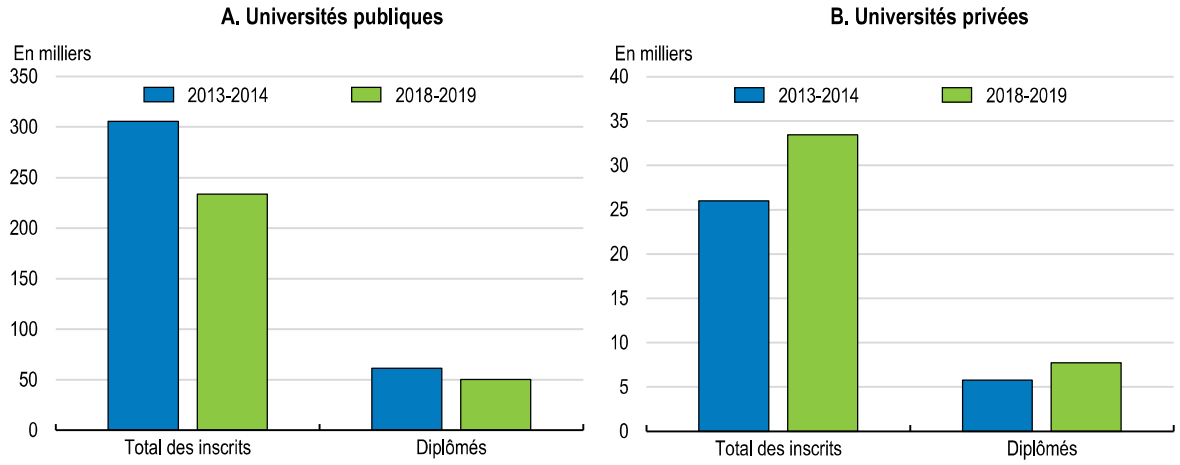
L'adaptation du contenu des cours aux nouvelles technologies, l'ajout de cours aux programmes ou la mise en place de nouveaux programmes et diplômes implique un travail administratif considérable qui peut parfois demander jusqu'à trois ans, ce qui est trop long surtout pour les sujets techniques, car certaines technologies peuvent déjà être dépassées au bout de trois ans. Pour que les programmes et cursus existants répondent mieux aux besoins en compétences des entreprises, il convient de rationaliser ces procédures et d'assouplir les cursus en réduisant le nombre d'heures pour les matières obligatoires de base. Toutefois, comme la multiplication des nouveaux diplômes et certificats peut également fausser les signaux sur le marché du travail et accroître l'inadéquation des compétences, la mise en place de nouveaux programmes et diplômes devrait être limitée et complétée par un système complet d'évaluation et de certification de la qualité des diplômes de l'enseignement supérieur dans les universités publiques et privées. Il serait ainsi possible d'accompagner les diplômés du secondaire dans leurs choix de carrière et de mettre en place les bons mécanismes d'incitations afin que les universités publiques améliorent leurs programmes.

La mise en place de la formation en milieu professionnel dans l'enseignement supérieur peut contribuer à réduire l'inadéquation des compétences, car elle permet aux étudiants de se familiariser avec les technologies de pointe et les méthodes de travail des entreprises. Cependant, cette intégration n'est pas suffisamment encadrée. Les entreprises ne sont pas autorisées à proposer des contrats de travail à long terme aux étudiants, ce qui leur laisse comme seule option des stages à court terme. Cela les empêche d'investir dans la formation, car elles craignent de n'avoir aucun retour lorsque les diplômés partiront travailler ailleurs. Une plus grande flexibilité concernant les contrats de travail des étudiants de l'enseignement supérieur doit cependant être complétée par un engagement plus fort des associations sectorielles d'entreprises afin de résoudre les problèmes de coordination des investissements des entreprises individuelles dans la formation des jeunes travailleurs (OCDE, 2015[7] ; OCDE, 2010[82]).

La qualité de l'enseignement supérieur peut également jouer un rôle déterminant en réduisant les inadéquations en matière de soft skills, et compenser en partie les faiblesses structurelles de l'éducation de base. De nombreuses entreprises rapportent que les diplômés des universités privées sont plus compétents en matière de communication et de présentation, et de travail en équipe, alors même que les étudiants obtenant les meilleures notes aux examens du lycée trouvent place dans les universités publiques (IACE, 2019[11]). En effet, les programmes d'études et les évaluations mettent davantage l'accent sur les soft skills, notamment en y consacrant davantage d'heures de cours et en utilisant des méthodes pédagogiques modernes. En outre, les universités privées sont également plus à l'écoute des besoins en compétences techniques des entreprises. Nombre d'entre elles ont récemment commencé à développer avec des entreprises des programmes d'études de trois à cinq ans comportant des éléments de formation sur le lieu de travail. Les étudiants peuvent ainsi se familiariser avec les technologies de pointe et les méthodes de travail des entreprises. Tout ceci pourrait expliquer en partie l'attrait croissant des universités privées, comme l'indique l'augmentation de leur nombre d'étudiants et de diplômés (Graphique 2.34).

## Graphique 2.34. L'enseignement supérieur public a perdu de son attrait

Nombre d'étudiants inscrits et de diplômés des universités publiques et privées




Source : Ministère de l'Éducation de Tunisie.

StatLink https://stat.link/rwsnuv

Le décalage entre les compétences enseignées et les besoins du marché du travail est également lié à la mauvaise répartition des étudiants dans les domaines d'études. En effet, plus de 40 % des étudiants obtiennent un diplôme en sciences humaines, en droit ou en gestion d'entreprise et en économie, et environ 30 % des diplômés de l'enseignement supérieur sans emploi sont titulaires d'un master dans ces domaines (Graphique 2.31). Depuis 2011, nombre d'entre eux ont été embauchés par le secteur public, notamment dans l'administration publique et le système éducatif, et beaucoup de chômeurs et d'étudiants actuels fondent toujours leurs espoirs sur ce débouché (Angel-Urdinola, Nucifora et Robalino, 2015[4] ; Boughzala, 2019[1]). Ce phénomène est principalement dû aux salaires élevés et aux avantages sociaux, ainsi qu'aux contrats à long terme. Toutefois, en raison de difficultés budgétaires, il est peu probable que le rythme des embauches et des hausses de salaire du secteur public se poursuive. Bien que l'enseignement privé se développe, il ne peut absorber que partiellement ces diplômés de l'enseignement supérieur, et le chômage des enseignants et des diplômés en sciences humaines restera élevé (Graphique 2.34, Graphique 2.10, Graphique 2.29).

Il est essentiel de mieux informer les élèves du secondaire sur le contenu et la qualité des programmes d'enseignement supérieur et sur la situation des diplômés sur le marché du travail, afin d'améliorer l'orientation des étudiants. Cela inciterait aussi les universités à améliorer la qualité de leurs programmes et à les adapter aux besoins des entreprises. Peu d'informations sont disponibles à propos de la situation des anciens diplômés sur le marché du travail. Certaines universités ont mis en place des services de conseil personnalisés, mais ceux-ci doivent être complétés par une plateforme d'information sur la qualité des programmes d'études complète et accessible au public (Banque mondiale, 2021[77]). En outre, la réduction de l'écart important entre les salaires du secteur public et ceux du privé pour les nouveaux arrivants sur le marché du travail est essentielle pour favoriser l'esprit d'entreprise et promouvoir les domaines d'études qui préparent à une carrière dans le secteur privé. Cet écart, en tenant compte des emplois dans les entreprises d'État, a atteint 35 % en 2018 (Angel-Urdinola, Nucifora et Robalino, 2015[4] ; Banque mondiale, 2021[77]).

Les dépenses consacrées à l'enseignement supérieur sont élevées et leur niveau par étudiant a augmenté depuis 2013, mais les contraintes d'offre conduisent de nombreux étudiants à choisir les sciences humaines, le droit ou la gestion d'entreprise et l'économie (Graphique 2.21). De nombreuses universités régionales ne proposent pas de gamme complète de programmes en raison d'un manque d'équipements et d'enseignants spécialisés. Les étudiants du secondaire qui ne peuvent pas payer les loyers élevés des grandes villes choisissent d'étudier plus près de leur famille, ce qui limite leurs choix. En outre, l'absence de critères d'entrée dans les filières des sciences humaines, du droit et de la gestion d'entreprise et de l'économie contribue à l'afflux d'étudiants. Une meilleure répartition des ressources entre les différents domaines d'études en fonction des besoins actuels et futurs du marché du travail et l'adaptation des conditions d'entrée en conséquence pourraient accroître l'efficience des dépenses (Banque mondiale, 2021[77]). Il serait également souhaitable d'appuyer les étudiants qualifiés les plus pauvres de l'intérieur du pays afin d'accroître leur mobilité.

### *Améliorer les politiques d'enseignement et de formation professionnels continus*

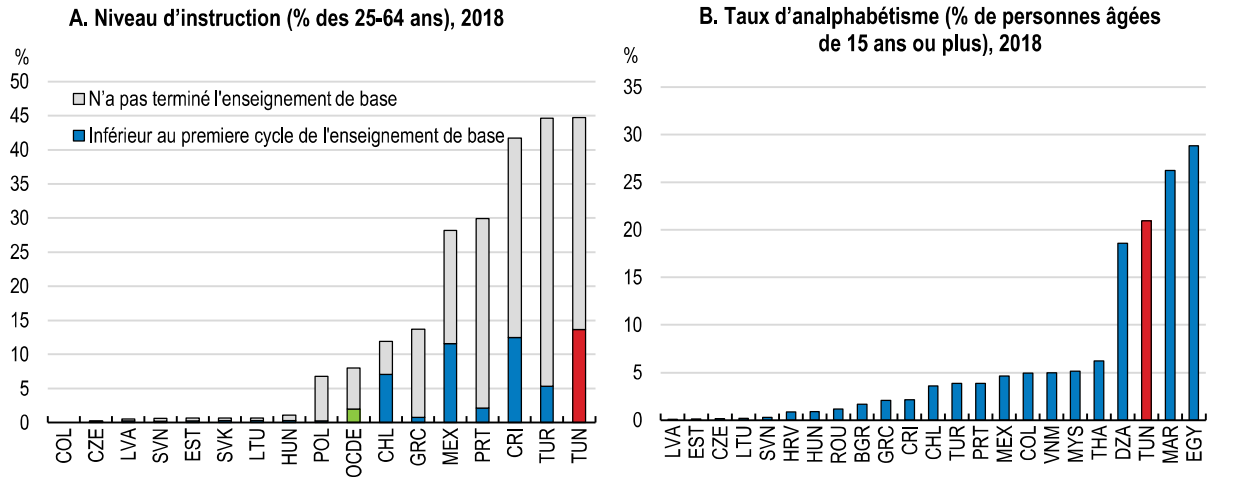
Les dépenses publiques dans les politiques d'enseignement et de formation professionnels continus (EFPC), qui s'élèvent à 0.1 % du PIB, sont légèrement inférieures à la moyenne de l'OCDE et sont financées au moyen d'une taxe de formation prélevée sur la masse salariale des entreprises (OCDE, 2015[6]). Pour financer leurs activités d'EFPC, les entreprises peuvent récupérer jusqu'à 60 % de leurs versements au titre de la taxe de formation par le biais d'une plateforme en ligne. Ces dernières années, l'amélioration considérable des procédures administratives d'enregistrement et d'approbation des activités de formation et des remboursements fiscaux correspondants a encouragé l'investissement dans la formation des travailleurs. Les entreprises peuvent choisir librement leurs prestataires de formation, ce qui a renforcé la concurrence et élargi l'offre de formation, notamment de la part des prestataires privés. Les recettes restantes de la taxe de formation sont utilisées pour financer l'enseignement et la formation professionnelle initiaux et soutenir les activités de formation des petites entreprises par le biais de subventions spécifiques.

Ces incitations fiscales sont exclusivement destinées aux entreprises, et ce sont elles qui décident du contenu de la formation et des travailleurs qui en bénéficient. Cela garantit l'adéquation entre le contenu de la formation et les besoins en compétences des entreprises. Toutefois, les entreprises choisissent les travailleurs dont la formation offrira le rendement marginal le plus élevé, mais il ne s'agit pas nécessairement des travailleurs peu qualifiés qui auraient le plus besoin d'être formés pour se préparer aux changements structurels qu'entraîneront la transformation numérique et la mondialisation des processus de production (OCDE, 2019[85] ; OCDE, 2020[50]). En outre, les travailleurs du secteur informel, les chômeurs et la population inactive sont exclus de ces subventions à la formation. Bien que l'agence publique pour l'emploi propose aux chômeurs officiellement inscrits des formations assorties de subventions salariales s'ils trouvent un nouvel emploi, seuls 17 % environ de tous les chômeurs sont

inscrits et il leur faut en moyenne environ 26 mois pour trouver un nouvel emploi et bénéficier des subventions à la formation (Boughzala, 2019[1]).

Un élargissement des politiques d'EFPC et de formation des adultes permettant de faire une plus grande place aux travailleurs peu qualifiés et informels pourrait présenter des avantages sociaux et économiques considérables. La part des adultes qui n'ont pas achevé l' enseignement de base est plus importante que dans les pays de l'OCDE (Graphique 2.35). Bien que la Tunisie fasse mieux que certains de ses homologues régionaux, plus de 20 % de la population adulte tunisienne ne sait ni lire ni écrire. Non seulement cette situation pose un grave problème social, mais elle explique aussi en partie la faible productivité de nombreuses entreprises. L'adoption de nouvelles technologies et de nouveaux processus de production tout comme le respect des normes de qualité des produits, conditions souvent nécessaires pour accéder aux marchés d'exportation, s'avèrent très difficiles dès lors qu'une grande partie de la main-d'œuvre ouvrière ne dispose pas des compétences élémentaires indispensables pour suivre des cours d'EFPC. Par conséquent, il est crucial pour le pays de se doter d'un système éducatif de base pour les adultes, offrant la possibilité de suivre intégralement le deuxième cycle d'enseignement de base, afin de préparer la population à la transformation numérique et à la mondialisation croissantes des processus de production. Pour soutenir cet effort, il importe d'accroître l'efficacité des dépenses engagées ailleurs dans le système éducatif afin de libérer des ressources financières et des enseignants, parallèlement aux réformes budgétaires clés évoquées dans le premier chapitre (Graphique 2.21).

## Graphique 2.35. La part des adultes sans compétences de base est élevée




Note : Les données portent sur l'année 2018 ou la dernière année pour laquelle des données sont disponibles.
Source : OCDE, Regards sur l'éducation 2021 ; INS, Enquêtes sur la population active ; et Banque mondiale, Indicateurs du développement dans le monde.

StatLink https://stat.link/a1wtve

Il convient d'accroître les possibilités de formation pour les adultes peu qualifiés, sans emploi, en emploi informel ou inactifs ayant des compétences de base suffisantes pour suivre une formation. Actuellement, la capacité des infrastructures publiques de formation directement accessibles par les travailleurs est modeste, avec seulement 9 000 inscriptions en 2016 (ONEQ, 2019[83]). L'attribution directe de chèques-formation est une stratégie qui s'est avérée efficace dans de nombreux pays pour accroître l'accès des personnes défavorisées à la formation (Encadré 2.7). Cette allocation pourrait se fonder sur des données administratives, comme le registre des ménages pauvres utilisé pour administrer le programme de transferts monétaires (AMEN), ce qui réduirait les coûts d'inscription et d'information. Associés à un système transparent de certification de la qualité des établissements de formation, ces chèques amélioreraient la concurrence entre les prestataires de formation (OCDE, 2018[89]). Ils pourraient être

utilisés pour choisir des cours dans un catalogue de formation spécifique à la région, tenant compte des demandes de compétences du secteur privé local, et devraient être associés à des conseils d'orientation professionnelle de haute qualité (Grundke et al., 2021[90]). Une autre option serait d'attribuer aux travailleurs défavorisés une certaine part des places offertes dans les cours demandés par les entreprises dans le cadre du système actuel de prélèvements obligatoires pour la formation, une solution déjà expérimentée avec succès à Singapour (Encadré 2.7).

### Encadré 2.7. Axer la formation professionnelle sur les travailleurs vulnérables : l'expérience de plusieurs pays

Le fait que ces chèques soient utilisés pour suivre des formations en adéquation avec les besoins en compétences du marché du travail est un facteur important dans la réussite de ce type de programmes. Des infrastructures d'information et d'orientation professionnelle efficaces contribuent à accroître le taux d'utilisation des chèques, et certains pays établissent même un lien entre la distribution des chèques et les résultats de l'orientation professionnelle.

En Corée, les chômeurs doivent assister à des séances préalables d'orientation professionnelle pour pouvoir accéder au Compte de développement des compétences professionnelles (OCDE, 2019[91]). En Belgique, les adultes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur ne peuvent accéder aux chèques-formation que si des conseillers d'orientation conviennent qu'une formation leur est nécessaire. Certains pays limitent l'utilisation des chèques à une liste de formations agréées. En Estonie, par exemple, les chèques ne peuvent être utilisés que par des personnes qui s'inscrivent à une formation dans le domaine des TIC ou qui a été approuvée du fait qu'elle renforce d'autres compétences qui font défaut sur le marché du travail (OCDE, 2019[85]). En Autriche et en Grèce, les chèques sont accessibles aux salariés et aux chômeurs qui souhaitent renforcer leurs compétences numériques, tandis qu'en Israël, ils ne sont utilisables que pour développer des compétences dans des logiciels comme Real Time ou Java ou dans le développement d'applications.

Pour réduire les coûts administratifs que représente l'adaptation des formations à la demande du marché du travail, certains pays ont fait le choix d'attribuer des chèques directement aux entreprises, qui pouvaient décider du contenu de la formation et sélectionner les travailleurs susceptibles d'en tirer le meilleur parti (OCDE, 2020[50]). À Singapour, l'octroi de tels chèques a été subordonné à l'inclusion de travailleurs peu qualifiés, informels ou sans emploi afin qu'ils puissent bénéficier d'une formation offrant directement les compétences recherchées par les entreprises. Toutefois, l'expérience des fonds de formation en Italie et en Malaisie montre que les anticipations des employeurs concernant les futurs besoins en compétences ne sont pas toujours très pertinentes puisqu'une grande partie des fonds sont utilisés pour financer des formations liées à la sécurité et à la santé tandis que la part investie dans les formations en TIC reste minime (OCDE, 2020[92]).

En liant l'attribution de chèques-formation à des services d'orientation professionnelle et de placement, on pourrait améliorer le rapport coût-efficacité des programmes de formation (Encadré 2.7). L'accès aux cours pourrait être subordonné à des conseils d'orientation professionnelle et à une évaluation des connaissances préalables nécessaires afin d'améliorer l'adéquation entre les compétences et l'expérience des stagiaires et le contenu de la formation (Encadré 2.7). Les services d'orientation pourraient fournir des renseignements plus précis sur les possibilités de formation et aider les personnes intéressées à trouver le programme qui leur convient. La mise en place de mesures incitatives encourageant l'offre de cours du soir, à temps partiel ou à distance et d'une subvention individuelle spécifique liée au revenu ou au lieu de vie du travailleur faciliterait la participation des travailleurs défavorisés vivant dans des régions éloignées. Pendant la pandémie, l'offre de formations en ligne a augmenté, mais cet essor doit s'accompagner d'une amélioration de l'accès à l'internet, en particulier pour les personnes défavorisées.

Les obligations à impact social ou de développement pourraient être une solution pour financer l'offre de formation aux personnes défavorisées (OCDE, 2020[65] ; CGD, 2021[93]). Ces accords de partenariat public-privé accorderaient une grande autonomie aux prestataires dans la conception des cours et de leur contenu, mais leur rémunération dépendrait de la réalisation des objectifs fixés concernant, par exemple, le taux d'emploi futur des participants à la formation. Le succès de tels dispositifs dépend de la manière dont les contrats sont conçus (OCDE, 2016[94]). En particulier, la définition et la mesure des résultats sociaux ainsi que la sélection des groupes cibles et des groupes de contrôle pour évaluer si les objectifs ont été atteints sont des tâches complexes qui entraînent des coûts de transaction et des risques importants pour le secteur public. Jusqu'à présent, les preuves empiriques de l'efficacité des obligations à impact social sont mitigées et les gouvernements doivent rester prudents lorsqu'ils envisagent de fournir des services sociaux spécifiques uniquement via ce type de dispositifs (OCDE, 2016[94]). Néanmoins, à côté des formes traditionnelles de prestation de services sociaux publics, les obligations à impact social peuvent alimenter une culture du suivi et de l'évaluation des services sociaux, culture qui fait actuellement défaut en Tunisie.

Comme dans l'enseignement et la formation professionnelle initiaux et le système d'enseignement supérieur, les instituts de formation publics qui dispensent des cours d'EFPC fonctionnent de manière isolée et sont déconnectés du secteur privé et des besoins du marché du travail (Banque mondiale, 2021[77]). Le contenu de nombreux cours est obsolète et l'offre n'est pas adaptée à la demande de formation, notamment dans les régions intérieures. Il est crucial d'améliorer l'évaluation de l'impact et le contrôle de la qualité des programmes en renforçant la coordination avec les entreprises et les anciens stagiaires. Pour proposer des cours plus adaptés, il y aurait lieu de recueillir les demandes de formation des entreprises locales par le biais d'une plateforme électronique associée à un système d'anticipation des compétences axé sur les besoins en compétences des marchés du travail locaux. Cette démarche pourrait s'inspirer de l'expérience d'un certain nombre d'entreprises tunisiennes, qui ont mis en place une plateforme de ce type pour informer les prestataires de formation publics et privés des besoins de formation spécifiques de leurs usines, suivre les besoins de formation de leurs employés et évaluer l'impact des programmes de formation. Au Brésil, dans l'État de São Paulo, le prestataire de formation paraétatique SENAI a mis en place un système régional d'anticipation des compétences associé à une évaluation d'impact complète et à un processus de mise à jour du contenu des programmes de formation dans le respect des meilleures pratiques internationales (OCDE, 2018[89] ; Grundke et al., 2021[90]).

Grâce à l'amélioration des procédures administratives d'approbation des subventions pour les programmes de formation et à la possibilité pour les entreprises de choisir librement leurs prestataires, l'offre de prestataires de formation privés a fortement augmenté (Banque mondiale, 2021[77]). Jusqu'à présent, il n'existe pas de registre complet ni d'évaluation des prestataires privés d'EFPC, ce qui augmente les coûts d'information pour les entreprises et les travailleurs en quête d'une formation. Une évaluation complète des prestataires et des programmes de formation existants, associée à un système de certification crédible, réduirait l'asymétrie de l'information et inciterait les prestataires de formation à améliorer la qualité de leurs programmes. Les travailleurs seraient par ailleurs davantage incités à se former (Angel-Urdinola, Nucifora et Robalino, 2015[4]).

Le renforcement des compétences de gestion et d'organisation dans les petites et moyennes entreprises peut être très efficace pour accroître les investissements dans le capital humain et la formation des travailleurs sur le terrain (Angel-Urdinola, Nucifora et Robalino, 2015[4] ; Bloom et Reenen, 2010[95]), et pourrait aussi augmenter de manière significative la productivité des entreprises tunisiennes et contribuer à réduire l'activité informelle. De nombreuses petites et moyennes entreprises en Tunisie souffrent de pratiques de gestion inefficaces et d'un sous-investissement dans le capital humain que représente leur personnel (Angel-Urdinola, Nucifora et Robalino, 2015[4]). Depuis 2013, la part des entreprises proposant des formations formelles a considérablement diminué (Graphique 2.13). Les analyses au niveau des entreprises menées aux fins de la présente Étude montrent que l'existence de programmes de formation continue à l'intention des travailleurs est associée à une hausse de 3 % de la productivité multifactorielle

des entreprises tunisiennes (Encadré 2.1) (Cassimon et Grundke, à paraître[12]). Subventionner des formations ciblées pour les dirigeants de petites entreprises peut être une bonne stratégie pour améliorer la gestion des ressources humaines et préparer les entreprises peu productives à la hausse de la concurrence nationale et internationale (Dutz, 2018[96]).

## Améliorer les politiques du marché du travail et l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre

### *Renforcer l'efficacité des politiques actives du marché du travail*

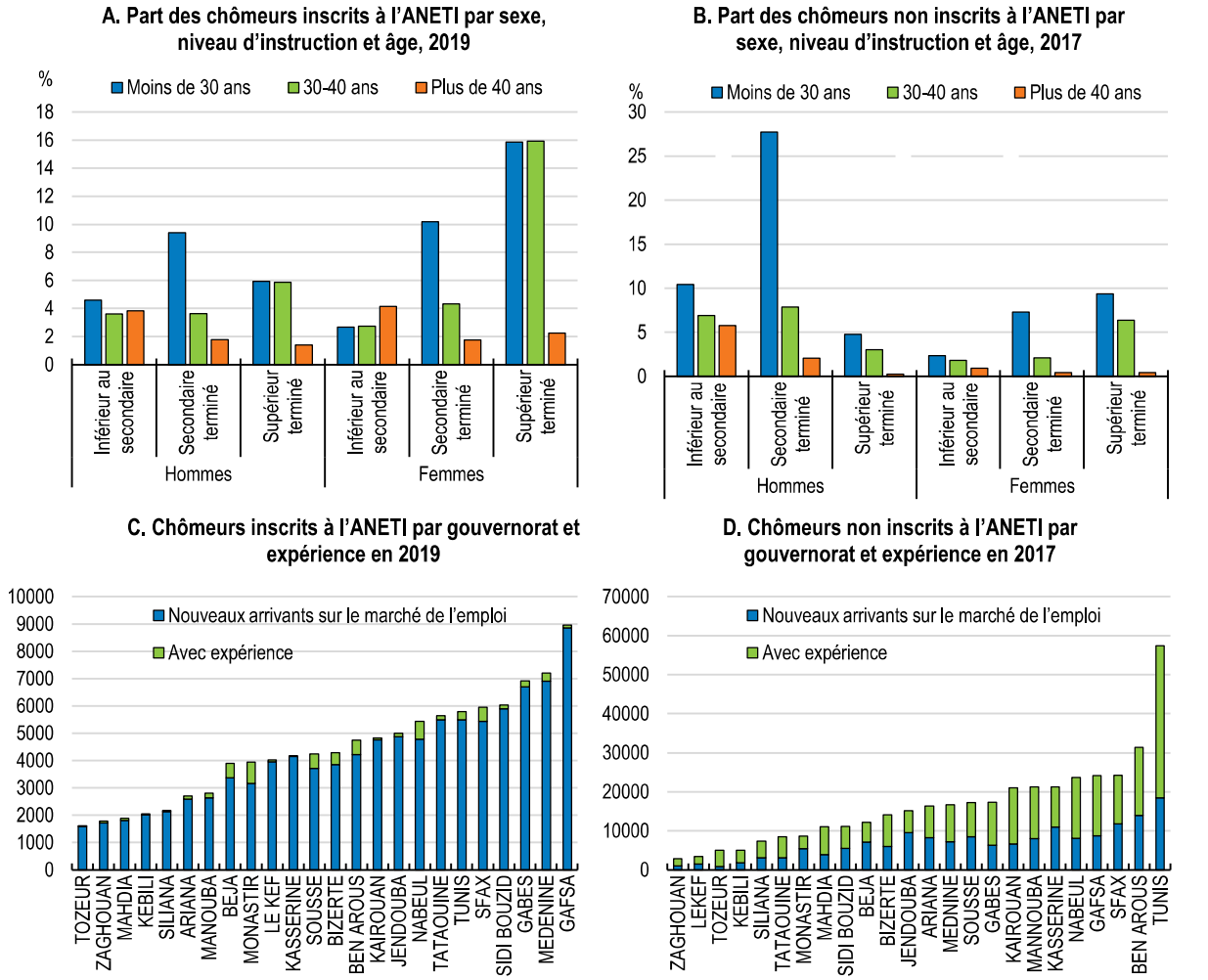
Bien que les dépenses consacrées aux politiques actives du marché du travail, qui représentaient 0.9 % du PIB en 2017, soient nettement supérieures à la moyenne de l'OCDE (0.5 % du PIB), la conception et la mise en œuvre de ces politiques sont peu efficaces en raison d'un manque de coordination et d'évaluation des impacts (Banque mondiale, 2021[77]). La structure de gouvernance est très fragmentée, plusieurs ministères, agences et une banque publique se partageant la responsabilité de différents types de programmes, et il n'existe aucun processus d'examen approfondi portant sur l'ensemble des programmes et sur leurs impacts.

L'agence publique pour l'emploi (ANETI) gère les subventions salariales et à la formation pour les chômeurs, les services de placement ainsi que certains programmes visant à promouvoir l'entrepreneuriat et le travail indépendant, le montant total de ces dépenses représentant environ 0.5 % du PIB (Banque mondiale, 2021[77]). Les programmes de travaux d'intérêt public, notamment les travaux de construction, mais aussi un large éventail de services communautaires comme le nettoyage des espaces publics, sont gérés par le ministère du Développement régional, les communautés locales et des entreprises publiques, et leur coût est estimé à environ 0.2 % du PIB. La promotion de l'entrepreneuriat et la distribution de microcrédits sont principalement gérées par une banque publique dotée d'un budget d'environ 0.2 % du PIB, mais les programmes s'adressant aux femmes dans les zones reculées ou aux jeunes sont administrés par d'autres ministères. En outre, la loi sur l'investissement de 2016 a introduit des subventions supplémentaires aux salaires et à la formation qui ne relèvent pas des programmes de l'ANETI et sont gérées par l'agence de promotion de l'investissement et le ministère de l'Industrie. Le regroupement des programmes ainsi qu'une meilleure coordination permettraient d'assurer un suivi et une évaluation d'impact cohérents et d'améliorer l'efficacité de l'allocation des ressources et l'efficience des dépenses engagées dans le cadre des programmes actifs du marché du travail.

Seuls 17 % environ des chômeurs sont inscrits à l'agence publique pour l'emploi, l'ANETI, et la plupart d'entre eux sont de jeunes diplômés de l'enseignement supérieur qui n'ont jamais travaillé auparavant (Graphique 2.36). Nombreux sont les chômeurs qui ne sont pas inscrits, en particulier les jeunes hommes sans diplôme de l'enseignement supérieur et les chômeurs ayant une expérience professionnelle, car la principale incitation à s'inscrire à l'ANETI est d'accéder au bénéfice des subventions salariales et à la formation (Banque mondiale, 2021[77]). Ces subventions sont surtout destinées aux chômeurs diplômés de l'enseignement supérieur, pour leur permettre d'acquérir une première expérience professionnelle et faciliter leur insertion sur le marché du travail formel (Banque mondiale, 2021[77] ; Angel-Urdinola, Nucifora et Robalino, 2015[4]). Pour pouvoir bénéficier de ces subventions, les chômeurs doivent s'inscrire et se présenter régulièrement à leur antenne ANETI.

Le fait qu'un si grand nombre de chômeurs ne s'inscrivent pas à l'ANETI est révélateur d'un dysfonctionnement des services publics de placement (Graphique 2.36) (Banque mondiale, 2021[77]). La grande majorité des chômeurs effectuent leur recherche d'emploi en s'appuyant sur leur réseau personnel et familial, en envoyant des candidatures au hasard ou en s'adressant à des employeurs proches de leur communauté (IACE, 2019[11]). Cette situation entraîne de nombreux problèmes d'efficacité, les postes n'étant pas correctement pourvus, ce qui contribue à la faible productivité des entreprises. Elle génère par ailleurs une grande frustration chez les demandeurs d'emploi qualifiés, qui ne trouvent pas d'emploi faute de contacts personnels adéquats (IACE, 2019[11] ; OCDE, 2015[6]).

## Graphique 2.36. Les subventions salariales et les services de l'emploi s'adressent principalement aux jeunes diplômés de l'enseignement supérieur sans expérience professionnelle




Note : Les données relatives aux chômeurs inscrits à l'ANETI proviennent de l'agence publique pour l'emploi ANETI, qui recueille des informations sur la situation socioéconomique des chômeurs déclarés. Les données relatives aux chômeurs non inscrits à l'ANETI proviennent des microdonnées de l'Enquête sur la population active, qui ne sont disponibles que jusqu'en 2017. Les statistiques sont fondées sur les réponses individuelles des chômeurs interrogés pour savoir s'ils sont inscrits ou non à l'ANETI.
Source : ANETI, Indicateurs DEFM ; et INS, Enquête sur la population active.

StatLink https://stat.link/f4th7k

L'amélioration des services de placement est cruciale pour réduire le chômage structurel et accroître la productivité grâce à une attribution plus adéquate des postes. Les services de placement de l'ANETI souffrent d'un manque important de personnel et font face à une charge administrative élevée, de nombreux conseillers en insertion professionnelle consacrant la majeure partie de leur temps à la gestion des contrats de subventions aux salaires et n'ayant pas les qualifications nécessaires à l'exercice des services d'orientation professionnelle personalisés (Banque mondiale, 2021[77] ; OCDE, 2015[6]). En outre, le système informatique peine à faire coïncider les profils exigés pour les postes à pourvoir et les compétences et capacités des demandeurs d'emploi en raison de l'absence d'évaluations détaillées des exigences en matière de compétences professionnelles et de la qualité et du contenu des certificats d'enseignement (Banque mondiale, 2021[77]). Il est essentiel d'améliorer la coordination et l'échange de données entre les ministères et les agences afin de mettre en place l'infrastructure statistique nécessaire

au suivi des tendances du marché du travail ainsi qu'à une meilleure information des parties prenantes, qu'il s'agisse des entreprises, des étudiants, des travailleurs ou des instituts d'enseignement et de formation, en ce qui concerne l'offre et les besoins de compétences sur le marché du travail. Il faudrait pour cela introduire un code individuel d'identification unique qui permettrait de connecter différentes bases de données et de suivre et d'évaluer les retombées des politiques actives du marché du travail et des programmes d'enseignement et de formation sur les résultats obtenus par les individus sur le marché du travail.

Pour améliorer les services publics de placement, il conviendrait d'augmenter les ressources et de réaffecter celles qui sont consacrées à des programmes de subventions salariales coûteux et inefficaces au profit des services de l'emploi et de la prestation de services de formation et d'enseignement pour adultes, en élargissant l'accès à ces services aux chômeurs possédant une expérience professionnelle et aux nouveaux arrivants sur le marché du travail ayant peu de qualifications. Les conseillers en insertion professionnelle devraient disposer d'un accès complet aux dossiers de formation et au parcours professionnel de chaque demandeur d'emploi afin de pouvoir établir une meilleure correspondance entre les profils et les demandes de compétences des entreprises et adapter l'offre de formation aux besoins individuels (Encadré 2.7). Ceci suppose également d'améliorer la formation et les incitations de ces conseillers, dont les performances devraient être mesurées en fonction des résultats à plus long terme de leurs clients sur le marché du travail, ainsi qu'une réaffectation des tâches administratives aux employés de bureau (OCDE, 2015[6]). L'amélioration et l'extension du système de certification des compétences professionnelles et de validation des acquis, en particulier pour les travailleurs informels, contribueraient à accroître l'employabilité des travailleurs peu qualifiés et encourageraient les investissements dans la formation (Dutz, 2018[96]). En outre, le partage des bases de données et l'implication de prestataires privés de services de placement et de conseil, qui seraient rémunérés en fonction de leurs performances, pourraient compléter les améliorations apportées au niveau de l'ANETI (OCDE, 2020[65]). Le fait de favoriser la concurrence en admettant des prestataires privés pourrait également aider à faire coïncider l'offre et la demande sur le marché du travail car, actuellement, les services privés de placement sont interdits et seules des entreprises sélectionnées sont habilitées à opérer dans le cadre d'autorisations discrétionnaires (Banque mondiale, 2021[77] ; OCDE, 2015[6]).

Les subventions salariales et à la formation n'ont pas vraiment permis d'accroître l'employabilité des chômeurs, car la sélection des candidats n'est pas fondée sur leurs besoins individuels et la conditionnalité contractuelle n'a pas été correctement suivie et appliquée (Angel-Urdinola, Nucifora et Robalino, 2015[4]). Bien que la plupart des contrats imposent aux entreprises de fournir une formation aux travailleurs subventionnés ou de les garder pendant un certain temps, les informations nécessaires pour suivre et faire respecter ces conditions ne sont pas disponibles. Aucun système informatique n'a été mis en place pour collecter ces informations et les contraintes de capacité empêchent les conseillers en insertion professionnelle d'assurer le suivi des entreprises et des nouveaux arrivants sur le marché du travail (OCDE, 2015[6]). Pour la plupart des programmes, les taux d'insertion des participants sont faibles et les contrats sont en grande partie résiliés avant terme (Banque mondiale, 2021[77]). En outre, les formalités administratives de remboursement des coûts engagés pour des formations en entreprise sont lourdes, ce qui empêche de nombreuses entreprises d'offrir des formations à de jeunes arrivants sur le marché du travail. Le nombre de programmes de subventions salariales et d'aides à la formation a diminué depuis 2019, et davantage de programmes sont désormais accessibles aux nouveaux entrants peu qualifiés, un pas important pour améliorer leurs chances d'intégrer le marché du travail formel. Toutefois, les travailleurs qui se retrouvent au chômage plus tard dans leur vie ne peuvent toujours pas bénéficier de la plupart de ces politiques d'activation, et la sélection des candidats reste indépendante de la durée du chômage. En outre, les programmes existants ne font toujours pas l'objet d'un suivi et d'une évaluation d'impact complets et continus.

La faible efficacité des subventions salariales est aussi liée au manque d'incitation des entreprises à investir dans la formation. Elles utilisent les subventions salariales pour réduire les coûts unitaires de

main-d'œuvre, ne fournissent pas de formation et licencient souvent les travailleurs lorsque le versement des subventions arrive à terme (Angel-Urdinola, Nucifora et Robalino, 2015[4]). La plupart des offres d'emploi publiées par l'ANETI émanent d'entreprises exerçant des activités à faible productivité qui proposent des emplois ouvriers peu rémunérés et peu qualifiés, insuffisamment attrayants pour bon nombre des diplômés de l'enseignement supérieur inscrits à l'ANETI (Graphique 2.29) (Boughzala, 2019[1]). La plupart des offres d'emploi pour des postes de bureau hautement qualifiés sont publiées non pas par l'ANETI, mais sur les réseaux sociaux, les réseaux universitaires ou par les quelques services de placement en ligne qui ont été autorisés à entrer sur le marché (Boughzala, 2019[1]). Pour accroître l'efficacité des programmes de subventions salariales, des efforts sont nécessaires pour améliorer l'adéquation entre le profil des travailleurs d'une part et les compétences requises et la nature du travail proposé dans les offres subventionnées d'autre part. Il convient également de renforcer le dialogue avec le secteur privé afin de convaincre les entreprises de publier via l'ANETI des offres d'emplois de bureau plus qualifiés, ou au moins de l'informer de la nature des postes vacants et des qualifications dont elles ont besoin pour améliorer les conseils dispensés aux personnes à la recherche d'un emploi (OCDE, 2015[6]).

Les prétentions salariales élevées des diplômés de l'enseignement supérieur contribuent à expliquer pourquoi ils sont plus de trois sur quatre inscrits à l'ANETI à être au chômage depuis plus de 24 mois, alors que 45 % des offres d'emploi n'ont pas trouvé preneur (Graphique 2.18). Si les salaires demandés sont aussi élevés, c'est en raison des connotations culturelles négatives du travail d'ouvrier et du fort pouvoir d'attraction qu'exerce le secteur public en matière d'emploi (Banque mondiale, 2021[77]). Les salaires dans le secteur public et les entreprises d'État sont en effet supérieurs de plus de 35 % à ceux du secteur privé et sont assortis de généreuses prestations de sécurité sociale (OCDE, 2018[8]). Le recrutement dans certains organismes du secteur public, y compris les entreprises d'État, donne la priorité aux diplômés de l'enseignement supérieur sans emploi et inscrits à l'ANETI en tant que nouveaux arrivants sur le marché du travail, essentiellement du fait des pressions exercées par l'Union des diplômés chômeurs (OCDE, 2015[7] ; Marzouk, 2020[97]) Cette situation génère un phénomène de file d'attente puisque de nombreux diplômés de l'enseignement supérieur, notamment en sciences humaines, droit et économie, choisissent de s'inscrire au chômage dans l'attente d'un emploi dans le secteur public avec le soutien de leur famille ou d'un travail dans le secteur informel (Angel-Urdinola, Nucifora et Robalino, 2015[4] ; Boughzala, 2019[1]). Ce phénomène est particulièrement prononcé dans les gouvernorats du sud abritant de grandes entreprises publiques, caractérisées par un chômage élevé, de forts taux d'inscription à l'ANETI et un secteur informel très développé, mais où, dans le même temps, les salaires journaliers pour des emplois simples dans le secteur privé sont deux fois plus élevés que dans les gouvernorats affichant un taux de chômage très faible, comme celle de Monastir (Graphique 2.36) (Angel-Urdinola, Nucifora et Robalino, 2015[4]). De plus, s'inscrire à l'ANETI est souvent une démarche administrative obligatoire pour les diplômés de l'enseignement supérieur au chômage qui souhaitent obtenir un visa pour aller travailler à l'étranger (Boughzala, 2019[1]).

Il est essentiel de faire évoluer les mentalités culturelles pour que ce phénomène de file d'attente pour obtenir un emploi dans le secteur public cède la place à une culture de l'entrepreneuriat. Il importe à cette fin de réduire l'écart des salaires entre le secteur public et le secteur privé tout en indiquant clairement que le fait d'être un chômeur entrant sur le marché du travail n'est pas un critère valable pour prétendre à un poste dans le secteur public et que le recrutement public est amené à ralentir fortement au cours des prochaines années en raison de la faible marge de manœuvre budgétaire (OCDE, 2015[7] ; Marzouk, 2020[98]). Les processus de recrutement public devraient être ouverts à tous les candidats, y compris aux travailleurs expérimentés du secteur privé, ce qui est actuellement impossible par les strictes limites d'âge, qui sont de 35 ou 45 ans selon les postes, et le recrutement devrait être exclusivement fondé sur les performances à des tests et entretiens standardisés.

En outre, il faut développer une culture de l'entrepreneuriat, ce qui implique une réforme de l'éducation de base afin d'améliorer la qualité de l'enseignement et d'instaurer des normes d'apprentissage et des

programmes d'études qui mettent l'accent sur les compétences entrepreneuriales et soft skills. Mais surtout, des améliorations considérables de l'environnement des entreprises s'imposent pour faciliter l'entrée sur le marché de nouvelles start-ups et permettre le développement de produits et services innovants. Les programmes destinés aux chômeurs qui visent à stimuler l'entrepreneuriat et à leur permettre d'accéder au crédit peuvent soutenir ce processus, mais il faudrait qu'ils soient mieux ciblés afin améliorer l'efficacité des dépenses (Banque mondiale, 2021[77]). Réussir en tant qu'entrepreneur nécessite des connaissances implicites et une expérience des marchés et des processus de production, ce qui n'est souvent pas le cas des nouveaux arrivants sur le marché du travail (Banque mondiale, 2020[14] ; Morsy, Bassem et Selim, 2018[22] ; Boughzala, 2019[1]).

L'absence de programmes complets d'assurance et d'assistance chômage entrave la mobilité interrégionale et explique en partie la grande hétérogénéité des taux de chômage entre les gouvernorats (Angel-Urdinola, Nucifora et Robalino, 2015[4]). Les jeunes chômeurs, en particulier les femmes, ne peuvent souvent compter que sur le soutien de leur famille pour se loger et se nourrir, ce qui limite fortement leur rayon d'action géographique pour la recherche d'un emploi. En outre, dans le passé, de nombreux programmes de subventions salariales ont en réalité fait implicitement office de mesures passives du marché du travail du fait du manque de suivi et d'application des mesures d'activation et de formation, de nombreux chômeurs ne s'inscrivant que pour toucher la prestation mensuelle (BIT, 2019[99] ; Banque mondiale, 2021[77]). Il en va de même pour les programmes de travaux publics, qui proposent des activités très peu qualifiées, souvent dépourvues d'éléments d'activation. Comme ces programmes concernent une région précise, ils empêchent les chômeurs inscrits de se déplacer dans d'autres régions pour trouver du travail. La réaffectation des ressources de ces politiques d'activation inefficaces à la création d'un régime général d'aide au revenu pour les chômeurs, dont l'accès serait subordonné aux efforts de recherche d'emploi et à l'acceptation des offres d'emploi, contribuerait à accroître la mobilité régionale de la main-d'œuvre (OCDE, 2011[100] ; BIT, 2019[99] ; OCDE, 2015[7]). Toutefois, ceci doit s'accompagner de services de placement et de conseil plus efficaces, opérant à l'échelle nationale et fournissant une aide à la mobilité et des subventions au logement pour faciliter la réaffectation (OCDE, 2005[101]). Il est également essentiel d'améliorer les infrastructures de transport et l'accès à des logements abordables pour favoriser la mobilité régionale de la main-d'œuvre (OCDE, 2018[8]).

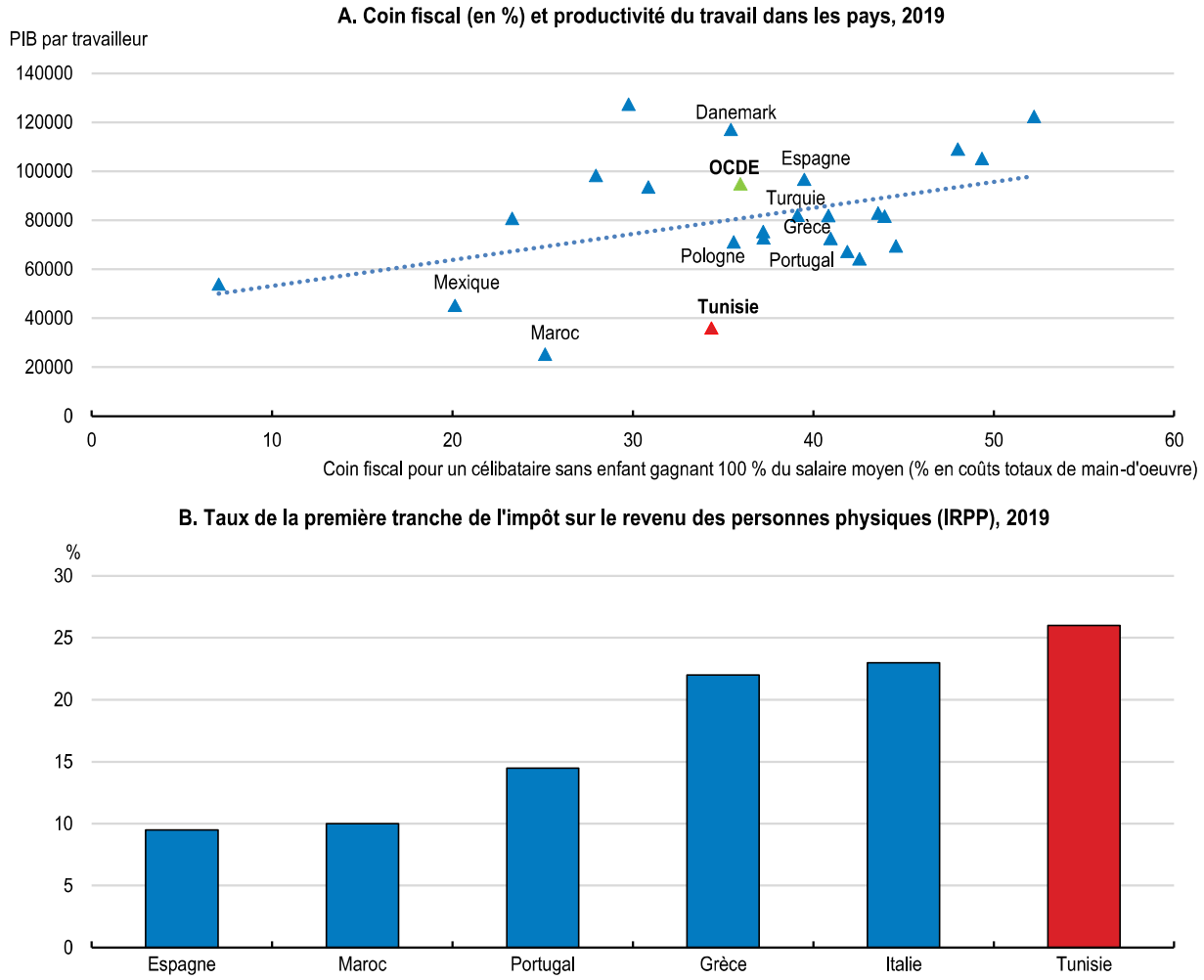
### *Ajuster la fiscalité et la réglementation du travail pour augmenter la création d'emplois formels et la productivité*

Le coin fiscal sur le travail est légèrement inférieur à la moyenne des pays de l'OCDE, mais relativement élevé si on le compare à la faible productivité du travail en Tunisie (Graphique 2.37). La progressivité relativement forte de l'impôt sur le revenu pour les revenues faibles réduit les incitations à régulariser les emplois informels, particulièrement pour les travailleurs peu qualifiés (Graphique 2.37) (OCDE, à paraître[102]). Abaisser le taux de la première tranche et relever le montant de l'abattement autorisé accroîtrait les incitations à la création d'emplois dans le secteur formel et à la régularisation des emplois informels ; ces mesures pourraient être financées par une amélioration du recouvrement de l'impôt (Rocha, Ulyssea et Rachter, 2018[103] ; OCDE, à paraître[102]).

Les taux des cotisations de sécurité sociale sont similaires à ceux de pays comparables, mais comprennent des prélèvements salariaux supplémentaires qui pourraient être redirigés vers les recettes fiscales générales pour permettre une extension du régime actuel d'aides aux chômeurs (OCDE, à paraître[102]). Les cotisations de sécurité sociale comprennent les cotisations au système de santé et de retraite, aux allocations familiales et aux allocations logement et à la formation, une taxe pour la formation ainsi que des cotisations à un régime rudimentaire d'assistance chômage. L'assistance chômage est financée par une taxe de 0.9 % sur les salaires, mais seuls 6 % des travailleurs formels licenciés bénéficient de ces prestations (Angel-Urdinola, Nucifora et Robalino, 2015[4]). Étendre la couverture du régime actuel d'assistance chômage permettrait non seulement d'augmenter la mobilité de la main-

d'œuvre, mais aussi de rendre l'emploi formel plus attractif. Cette extension pourrait être financée par des hausses légères des taux de cotisation et par des mesures consistant à faire financer les allocations familiales et les allocations logement par les recettes fiscales générales, à améliorer le recouvrement de l'impôt et à réduire les déductions au titre de l'impôt sur le revenu, de la taxe sur les plus-values et de la TVA, qui ont un effet régressif (FMI, 2021[104] ; OCDE, à paraître[102] ; BIT, 2019[99]). Augmenter l'efficacité des dépenses dans le système de santé et mieux aligner les prestations de retraite sur les cotisations contribuerait à éviter des hausses futures des taux de cotisation (OCDE, 2018[8]).

## Graphique 2.37. Le coin fiscal sur le travail est relativement élevé pour les travailleurs peu qualifiés, ce qui réduit les incitations à la régularisation des emplois informels




Note : Panel A, le PIB par travailleur est le produit intérieur brut (PIB) divisé par le total des emplois dans l'économie, exprimé en dollars internationaux constants de 2017 (parité pouvoir d'achat). Pour l'Organisation internationale du travail, le total des emplois dans l'économie comprend les personnes en âge de travailler ayant été en activité récemment et celles en temps partiel. Dans la mesure où le numérateur (PIB) sous-estime la valeur ajoutée produite par le secteur informel, le ratio pour la Tunisie devrait être légèrement supérieur au chiffre présenté ici. Toutefois, ce raisonnement est, dans une certaine mesure, valable pour tous les pays présentés sur ce graphique, mais la valeur de cette sous-estimation varie en fonction de la taille des secteurs informels des pays. Le coin fiscal est la part des coûts totaux de main-d'œuvre prélevée en IRPP, cotisations salariale et patronale, et autres impôts sur la main d'œuvre à laquelle sont déduites les prestations sociales. Dans le cas de la Tunisie, la contribution sociale de solidarité est également prise en compte. La TFP prise en compte dans le coin fiscal est de 1.53 % de la masse salariale (moyenne pondérée de la répartition de l'emploi entre secteur manufacturier et autres secteurs). Dans le Panel B, les données pour le Maroc datent de 2017.
Source : OCDE (2020), Base de données des impôts sur les salaires; et ILO (2020): production par travailleur.

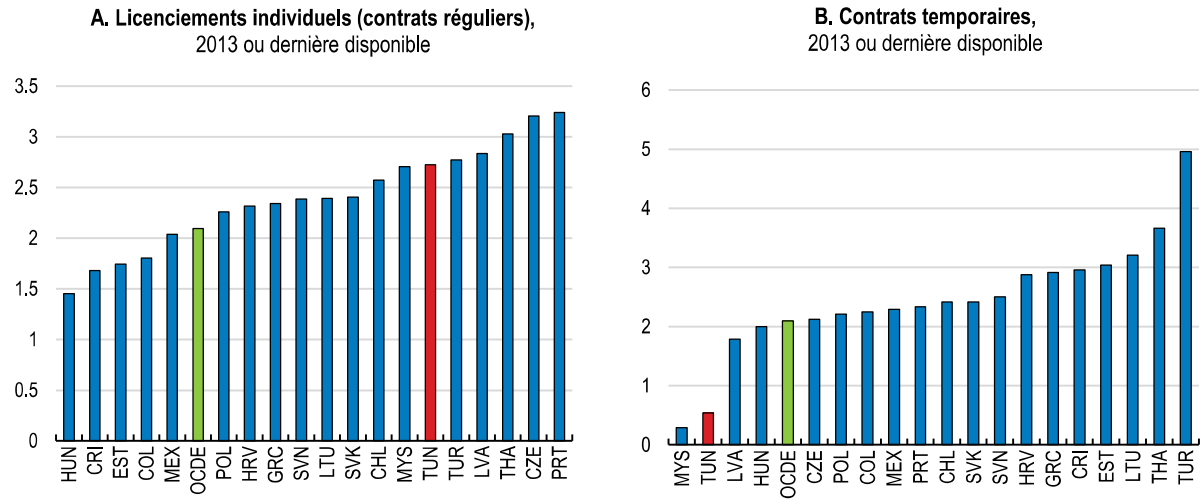
StatLink https://stat.link/2mo49l

La forte fragmentation du système de sécurité sociale limite la mobilité de la main-d'œuvre entre les secteurs et les entreprises ainsi que la sortie du chômage. Il existe différents régimes en fonction du secteur et du statut professionnel, par exemple pour les fonctionnaires, les travailleurs agricoles, les services professionnels, les travailleurs non salariés et les travailleurs faiblement rémunérés, entre autres, et les règles et les taux de cotisation appliqués sont très différents. L'absence d'accords de transférabilité entre les différents régimes décourage par ailleurs fortement le changement d'emploi (Angel-Urdinola, Nucifora et Robalino, 2015[4]). De nombreuses professions de services bien rémunérées, comme les architectes, les avocats et d'autres acteurs professionnels des services, relèvent du régime des non-salariés et sont soumis à des taux de cotisation très faibles. L'introduction d'un système universel instaurant des taux de cotisation progressifs pourrait améliorer la mobilité de la main-d'œuvre et augmenter les recettes de la sécurité sociale, tout en incitant les travailleurs faiblement rémunérés à rejoindre le secteur formel.

Les conventions collectives sur les salaires, qui établissent des planchers salariaux en fonction de la profession, du niveau d'éducation et de l'ancienneté des travailleurs dans environ 70 secteurs, entravent la création d'emplois formels et réduisent les incitations à l'amélioration de la productivité. Les grilles de salaires sont fixées au niveau national, alors que le coût de la vie peut être inférieur dans les régions de l'intérieur. Les grandes entreprises dominent ces négociations salariales, qui aboutissent à des planchers salariaux inabordables pour de nombreux concurrents plus petits et moins productifs, avec pour conséquence une augmentation de l'activité informelle et une réduction de la concurrence (Angel-Urdinola, Nucifora et Robalino, 2015[4]). Les salaires de départ pour les diplômés de l'enseignement supérieur sont environ 40 % supérieurs au salaire minimum sectoriel, et souvent supérieurs aux salaires moyens, ce qui réduit la demande de diplômés de l'enseignement supérieur sans expérience professionnelle, leur productivité moyenne étant encore faible. En outre, pour de nombreuses petites entreprises, l'échelle collective des salaires, qui est complexe, devient contraignante, car elles ne peuvent pas se permettre d'augmenter les salaires au-delà des planchers salariaux négociés. Elles sont ainsi dans l'impossibilité de récompenser leurs employés plus productifs que leurs homologues professionnels ayant la même ancienneté et le même niveau d'instruction. De leur côté, les travailleurs sont peu enclins à suivre des formations qui n'aboutissent pas à un diplôme d'enseignement officiel pris en compte dans l'échelle collective des salaires. Il est essentiel de donner aux petites entreprises plus de flexibilité dans la fixation des salaires et d'adapter les conventions collectives salariales aux conditions économiques pour augmenter la création d'emplois formels et encourager l'amélioration de la productivité.

Les grandes différences entre les contrats permanents et les contrats temporaires sur le plan de la protection de l'emploi augmentent la rotation des travailleurs et instaurent une dualité sur le marché du travail (Graphique 2.38) (OCDE, 2015[7]). Les entreprises hésitent à embaucher en contrat à durée indéterminée, car les licenciements pour motif économique sont interdits, et les licenciements pour compression d'effectifs ou pour faute sont compliqués et entraînent des coûts élevés en cas de litige (Angel-Urdinola, Nucifora et Robalino, 2015[4]). À l'inverse, les contrats temporaires, qui peuvent être prolongés jusqu'à quatre ans, n'entraînent presque aucun coût de licenciement pour les employeurs, qui peuvent licencier sans préavis ni indemnité. Cette disparité réglementaire augmente fortement la rotation de la main-d'œuvre, car de nombreuses entreprises embauchent des travailleurs sous contrat temporaire et les licencient au bout de quatre ans (Graphique 2.39) (Stampini et Verdier-Chouchane, 2011[105]). Bien qu'il existe des dispositions juridiques empêchant les entreprises de pourvoir un même poste tous les quatre ans, elles sont très peu appliquées faute d'inspections du travail. Plus de 55 % des jeunes travailleurs sont sous contrat temporaire, et il s'agit même souvent de contrats verbaux (Boughzala, 2019[1]). Les contrats temporaires ne donnent droit à aucune prestation de sécurité sociale et les salaires sont en moyenne 25 % inférieurs à ceux des contrats à durée indéterminée, en fonction du niveau d'instruction, du sexe, du secteur et de l'expérience des travailleurs (Angel-Urdinola, Nucifora et Robalino, 2015[4]). Les taux de conversion des contrats temporaires en contrats à durée indéterminée sont faibles.

## Graphique 2.38. La protection de l'emploi est élevée pour les travailleurs du secteur formel, mais pas s'ils sont sous contrat temporaire



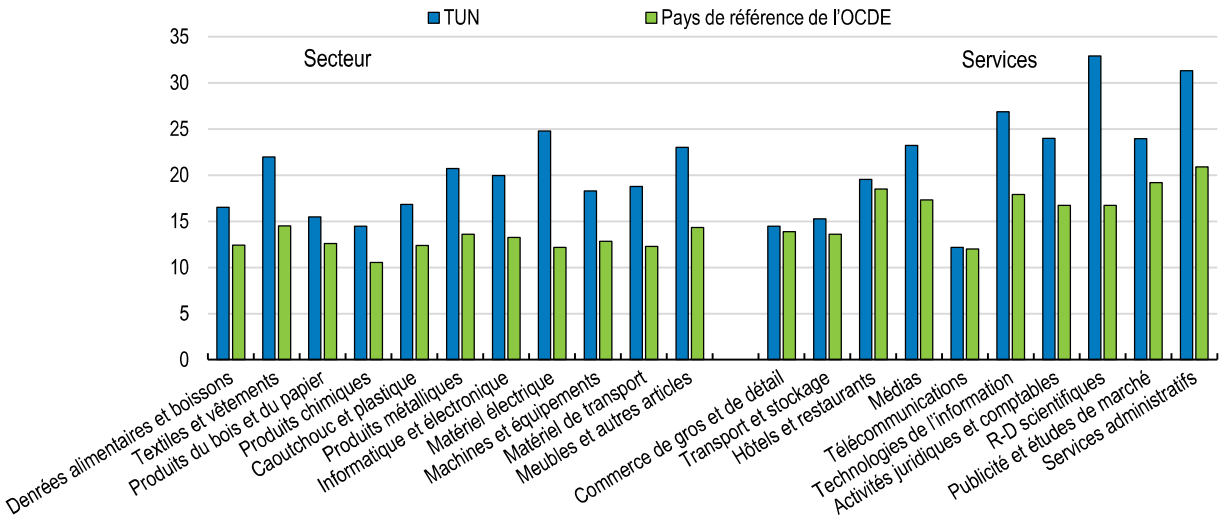

Source : Base de données de l'OCDE sur la protection de l'emploi.

StatLink https://stat.link/ztibv7

La rotation élevée des travailleurs sous contrat temporaire réduit les incitations à la formation et contribue à une faible productivité (Graphique 2.39). Les retours sur investissements dans le capital humain spécifiques à l'entreprise sont faibles pour les travailleurs, et les entreprises ne sont pas incitées à fournir une formation générale car elles n'en tirent aucun rendement (OCDE, 2015[7]). Par ailleurs, les coûts élevés de licenciement des salariés sous contrat à durée indéterminée peuvent également réduire les incitations en faveur de l'amélioration de la productivité et aboutir à des appariements moins productifs entre travailleurs et entreprises. Par conséquent, il importe de réduire l'écart important en matière de protection de l'emploi qui existe entre les contrats à durée indéterminée et les contrats temporaires afin de diminuer la rotation des travailleurs et d'encourager la formation et l'amélioration de la productivité. Les contrats à durée indéterminée devraient permettre les licenciements pour des raisons économiques ou technologiques, tout en renforçant les contrôles et les sanctions en cas de licenciement abusif. Formuler une définition juridique précise des licenciements abusifs est indispensable pour réduire les risques d'ambiguïté et les coûts des procédures juridiques qu'ils entraînent, comme l'ont montré par exemple les réformes récentes du code du travail en Italie et en France (Silva, Almeida et Strokova, 2015[106] ; OCDE, 2020[65] ; Bellan, 2018[107]). Il conviendrait que les contrats temporaires prévoient des périodes de préavis et des indemnités en cas de licenciement, et les prestations de sécurité sociale devraient être équivalentes à celles qu'offrent les contrats à durée indéterminée. En outre, ces changements dans la législation sur la protection de l'emploi doivent s'accompagner d'un régime complet d'aide au revenu pour les chômeurs, qu'ils aient été licenciés alors qu'ils étaient titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat temporaire (BIT, 2019[99]).

## Graphique 2.39. La rotation des emplois est élevée dans de nombreux secteurs

Taux de redistribution des emplois (en %) en Tunisie et dans les pays de l'OCDE




Note : Les données pour la Tunisie correspondent à des moyennes sur la période 2007-2018, et les données pour les pays de référence de l'OCDE sont des moyennes sur la période 2007-2015. Les pays de référence de l'OCDE sont l'Autriche, la Belgique, le Canada, l'Espagne, la Finlande, la France, la Hongrie, l'Italie, le Japon, la Lettonie, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, le Portugal, la Suède et la Turquie.
Source : Base de données DynEmp de l'OCDE (https://www.oecd.org/sti/dynemp.htm).

StatLink https://stat.link/mav8gh

| PRINCIPALES CONCLUSIONS | RECOMMANDATIONS |
|---|---|
| **Favoriser la création d'emploi plus nombreux et de meilleure qualité** | |
| Les entreprises axées sur le marché local (*onshore*) sont soumises à de nombreux mécanismes d'autorisation pour entrer sur un nouveau marché ou offrir des nouveaux produits et services. Les procédures opaques et longues découragent l'entrepreneuriat et l'investissement. | **Réduire les autorisations préalables pour les entrées sur le marché et l'investissement, tout en maintenant des contrôles a posteriori transparents pour assurer le respect des règles. Appliquer une règle de consentement tacite et mettre en place des guichets uniques chaque fois que possible.** |
| La complexité des incitations fiscales et des mécanismes de subventions alourdit les procédures administratives, particulièrement pour les petites entreprises. | **Procéder à un examen complet des subventions et incitations fiscales existantes et à une évaluation de leur impact, et simplifier le système fiscal.** |
| La fiscalité sur les revenus du travail est élevée pour les travailleurs peu qualifiés, ce qui réduit les incitations à la création d'emplois et à l'intégration des travailleurs informels dans le secteur formel. | Réduire le taux d'imposition de la première tranche de revenu et relever l'abattement autorisé, et parallèlement, renforcer le recouvrement de l'impôt. |
| Les négociations salariales dans le secteur privé sont conduites au niveau sectoriel. Elles prévoient un système complexe de planchers salariaux en fonction des professions, des niveaux d'études et de l'ancienneté des travailleurs dans environ 70 secteurs. Dans la mesure où les négociations sont dominées par les grandes entreprises, les planchers salariaux sont fixés à des niveaux qui ne prennent pas en compte la productivité plus faible et les contraintes des petites et moyennes entreprises (PME). Cela alimente l'emploi informel, complique la mise en place d'incitations à la performance, et réduit les incitations des travailleurs à s'impliquer dans la formation professionnelle. | Accorder aux PME davantage de souplesse dans la fixation des salaires, et adapter les négociations salariales collectives aux conditions économiques, y compris sectorielles. |
| Les différences importantes qui existent au niveau de la protection de l'emploi entre les contrats à durée indéterminée et les contrats temporaires augmentent le taux de rotation des travailleurs et réduisent les incitations à la formation, contribuant ainsi à la faiblesse de la productivité. | Renforcer la protection de l'emploi et augmenter les prestations de sécurité sociale des contrats temporaires, développer les inspections du travail et autoriser les licenciements économiques pour les contrats permanents. |
| **Améliorer les résultats de l'enseignement et de la formation professionnels pour tous** | |
| L'accès à l'éducation préscolaire et aux crèches est peu développé, notamment pour les ménages à faible revenu et dans les régions de l'intérieur. Cela affecte la participation des femmes au marché du travail et le développement des compétences des jeunes. | **Accroître l'efficacité des dépenses d'éducation dans les autres parties du système éducatif pour financer l'expansion de l'acces á l'éducation préscolaire, en donnant la priorité aux ménages à faible revenu et aux familles monoparentales.** |
| Beaucoup de nouveaux enseignants manquent d'une formation pédagogique. La qualité de la formation initiale et continue des enseignants est faible, à cause du manque d'enseignants formateurs et du contenu dépassé des programmes. | **Améliorer la sélection et la formation initiale et continue des enseignants dans l'éducation et la formation professionnelle, avec une attention particulière aux compétences pédagogiques.** |
| Le système d'évaluation et de primes salariales des enseignants incite peu à améliorer la qualité de l'enseignement. | Lier l'évaluation des enseignants et le système actuel de primes à des améliorations des résultats obtenus par leurs étudiants aux examens annuels nationaux, et développer les mesures incitant les enseignants à participer à des formations supplémentaires. |
| Le changement de langue d'enseignement entre l'enseignement de base et secondaire provoque une forte baisse des résultats, notamment pour les enfants de familles défavorisées. | Réduire les obstacles à la transition entre l'enseignement de base et l'enseignement secondaire, particulièrement en fournissant aux élèves un apprentissage de qualité de langues dès le plus jeune âge, spécialement pour les enfants issus de milieux défavorisés. |
| Dans l'enseignement de base et secondaire, les normes et programmes d'enseignement et les méthodes pédagogiques qui leur sont associées sont dépassés et tournés surtout vers les contenus purement académiques, sans que l'accent ne soit mis sur les compétences non techniques et de savoir-être (soft skills) et entrepreneuriales. | Associer des normes et programmes d'enseignement modernes et moins académiques à de nouvelles méthodes pédagogiques de façon à favoriser le travail de groupe et l'initiative individuelle, notamment les compétences non techniques et de savoir-être (soft skills) et entrepreneuriales. |
| Les fortes augmentations de salaires et les nombreuses embauches ont mis sous tension le budget de l'éducation et réduit les investissements dans une infrastructure scolaire en déclin, contribuant ainsi à des taux d'abandon élevés, particulièrement dans les régions rurales. | Libérer des ressources par des gains d'efficacité de la dépense pour améliorer les équipements matériels et informatiques dans les établissements scolaires et les instituts de formation professionnelle. |
| Une part importante des adultes n'a pas achevé sa scolarité dans le premier ou deuxième cycle d'enseignement de base et rencontre des difficultés pour lire ou écrire. | Offrir une éducation de base aux adultes n'ayant pas achevé leur scolarité. |
| Dans l'enseignement et la formation professionnels (EFP) initiaux et l'enseignement supérieur, les programmes sont souvent dépassés et mal adaptés aux besoins de compétences des employeurs. | Mettre en place des mécanismes complets d'évaluation d'impact et de certification de qualité pour l'EFP et l'enseignement supérieur, et mieux aligner le contenu des programmes sur les besoins des employeurs. |

| | |
|---|---|
| Dans le secondaire, les élèves ne reçoivent pas suffisamment d'informations sur les tendances du marché du travail, les compétences recherchées par les entreprises et le contenu ainsi que la qualité des programmes d'EFP et d'enseignement supérieur, ce qui biaise leurs choix de filières d'enseignement. | Mieux informer les élèves du secondaire et les adultes des perspectives d'emploi et de rémunération pour chacune des filières de l'enseignement supérieur et de l'EFP. |
| À cause de l'absence d'une culture d'évaluation d'impact et faute d'implication des parties prenantes, le système d'EFP initiaux et les universités ne prennent pas en compte les besoins en compétences des marchés du travail locaux. | Améliorer la coopération entre les entreprises, les instituts d'EFP et les universités, y compris au niveau local. |
| La limitation de l'âge d'entrée dans les programmes d'apprentissage empêche les élèves décrocheurs du secondaire et les adultes peu qualifiés d'intégrer certaines parties de cette filière pour accroître leurs compétences de base et techniques. | Relever l'âge-limite permettant d'accéder à toutes les filières d'EFP initiaux. |
| Bien que de nombreux programmes d'EFP initiaux prévoient une formation sur le lieu de travail, la coordination entre les enseignants et les superviseurs en entreprise est insuffisante, du fait d'un cadre juridique peu développé et du manque de formation pédagogique et d'engagement des professionnels concernés. Peu de programmes universitaires contiennent une formation en milieu professionnel. | Lier plus étroitement les filières d'EFP formels et les programmes universitaires avec la formation en milieu professionnel en améliorant le cadre juridique, et promouvoir une participation plus active des entreprises notamment grâce à des campagnes d'information et la promotion de la coopération entre les entreprises concernant le développement des compétences. |
| Les aides à la formation ne ciblent pas les personnes qui en ont le plus besoin et il n'existe pas d'évaluation de l'impact des programmes existants en faveur des chômeurs inscrits. | Introduire des chèques-formation pour les travailleurs peu qualifiés, les chômeurs et les travailleurs informels, et lier les subventions accordées aux prestataires de formation aux résultats obtenus en matière d'emploi. |
| La validation des acquis non formels et formels est peu développée, ce qui empêche d'accéder à des filières d'EFP initiaux ou d'EFP continue et fait obstacle à l'emploi, en particulier pour les travailleurs du secteur informel. | Renforcer et rendre plus opérationnels les mécanismes de validation et de certification des acquis, et adapter les exigences des filières d'EFP initiaux aux connaissances préalables. |
| **Améliorer les politiques du marché du travail et accroître la mobilité de la main-d'œuvre** | |
| Bien que les dépenses consacrées aux programmes actifs du marché du travail soient relativement élevées, leur gouvernance est très fragmentée, elles sont mal ciblées et les résultats sont modestes. | **Centraliser la gouvernance des programmes d'activation du marché du travail ;** y compris les aides aux travaux publics et à l'entrepreneuriat, **augmenter l'efficience des dépenses en ciblant mieux les personnes qui en ont le plus besoin ; et améliorer les évaluations d'impact des programmes.** |
| Le nombre des agents des services de placement de l'ANETI est insuffisant, et les conseillers pour l'emploi doivent supporter de lourdes charges administratives. L'information sur les offres et demandes d'emploi au niveau régional n'est pas accessible dans les autres régions. | Améliorer les services publics de l'emploi en consacrant davantage de ressources aux services de conseil personnalisés, en réduisant les tâches administratives, en améliorant la formation des conseillers, en combinant conseils et aide à la formation et en améliorant la communication et coordination entre régions. |
| Il y a une mauvaise adéquation entre les compétences recherchées dans les offres d'emploi et celles des demandeurs d'emploi, du fait de l'absence d'évaluation détaillée des besoins en compétences professionnelles et de la qualité et du contenu des diplômes ou certificats d'enseignement et de la formation professionnelle. | Mettre en place un code d'identification individuel unique pour favoriser l'échange de données entre les ministères et améliorer le système informatique pour évaluer les résultats des programmes de formation et d'enseignement sur le marché du travail pour mieux faire coïncider les compétences demandées dans les offres d'emploi avec les qualifications des demandeurs d'emploi. |
| Plus de 80% des chômeurs ne sont pas inscrits à l'agence publique pour l'emploi, en raison des contraintes de capacité significatives, et utilisent leur réseau personnel pour chercher un emploi. Les services de placement privés se heurtent à des difficultés juridiques pour exercer leurs activités. | **Favoriser davantage la concurrence de prestataires privés de services d'emploi et envisager de sous-traiter certaines tâches à des prestataires privés en utilisant des contrats d'incitation fondés sur les résultats.** |
| Le système de sécurité sociale est très fragmenté, et il n'existe pas d'accords de transférabilité des droits entre les régimes, ce qui réduit la mobilité de la main-d'œuvre entre les secteurs et entre les entreprises. | Réduire la fragmentation du système de sécurité sociale et mettre en place un système universel assorti de taux de cotisation progressifs. |
| Compte tenu de l'insuffisance d'assistance chômage, de nombreux chômeurs – en particulier les femmes -- sont conduits à compter sur leur famille ou sur des programmes locaux d'aide au revenu ou de travaux publics, ce qui réduit la mobilité de la main-d'œuvre. | Élargir la couverture du mécanisme existant d'assistance chômage et renforcer les incitations et les services d'accompagnement à la recherche d'emploi et à la formation. |
| Les diplômés de l'enseignement supérieur sont nombreux à préférer rester au chômage en attendant de trouver un emploi dans le secteur public. Cela est lié à l'attractivité des salaires et des prestations sociales, ainsi qu'aux critères d'embauche qui favorisent les chômeurs de longue durée et défavorisent les employés expérimentés du secteur privé. | Réduire les facteurs incitant les nouveaux arrivants sur le marché du travail à attendre un emploi dans le secteur public, en ouvrant les procédures de recrutement de la fonction publique à tous les candidats, y compris les travailleurs expérimentés du secteur privé, en basant les recrutements exclusivement sur des tests de performance normalisés et en réduisant les écarts de salaires entre le secteur et les entreprises publiques et le secteur privé. |

## Références


Alaoui, H. et R. Springborg (dir. pub.) (2021), *The Impact of Poverty and Corruption on Educational Quality in Tunisia*, Lynne Rienner Publishing, Boulder USA. [66]

Amiti, M. et A. Khandelwal (2013), « Import Competition and Quality Upgrading », *The Review of Economics and Statistics*, vol. 95/2, pp. 476-490, https://www.mitpressjournals.org/doi/pdf/10.1162/REST_a_00271 (consulté le 22 septembre 2018). [34]

Amiti, M. et J. Konings (2007), « Trade Liberalization, Intermediate Inputs, and Productivity: Evidence from Indonesia », *American Economic Review*, vol. 97/5, pp. 1611-1638, https://doi.org/10.1257/aer.97.5.1611. [33]

Andrews, D., C. Criscuolo et P. Gal (2015), « Frontier firms, technology diffusion and public policy: Micro evidence from OECD countries ». [52]

Angel-Urdinola, D., A. Nucifora et D. Robalino (2015), *Labor Policy to Promote Good Jobs in Tunisia: Revisiting Labor Regulation, Social Security, and Active Labor Market Programs*, Banque mondiale, https://doi.org/10.1596/978-1-4648-0271-3. [4]

Angrist, J. et V. Lavy (1997), « The Effect of a Change in Language of Instruction on the Returns to Schooling in Morocco », *Journal of Labor Economics*, vol. 15/1, pp. 48-76. [67]

Araújo, B. et L. Paz (2014), « The effects of exporting on wages: An evaluation using the 1999 Brazilian exchange rate devaluation », *Journal of Development Economics*, vol. 111, pp. 1-16, https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2014.07.005. [45]

Arfa, A. et al. (2018), *La réforme de la formation professionnelle en quête d'une concrétisation*, Institut Tunisien de la Compétitivité et des Études Quantitatives (ITCEQ), Tunis, http://www.itceq.tn/files/emploi/reforme-de-la-formation-professionnelle.pdf (consulté le 27 juin 2021). [80]

Arnold, J. et al. (2015), « Services Reform and Manufacturing Performance: Evidence from India », *The Economic Journal*, vol. 126/590, pp. 1-39, https://doi.org/10.1111/ecoj.12206. [38]

Ayadi, L. et al. (2013), *Estimating Informal Trade across Tunisia's Land Borders*, Banque mondiale, Washington D.C., http://econ.worldbank.org. (consulté le 18 juin 2021). [19]

Banque mondiale (2021), *Indicateurs du développement dans le monde*, https://databank.banquemondiale.org/reports.aspx?source=world-development-indicators. [63]

Banque mondiale (2021), *Youth Employment In Tunisia: Concept Note for Activities Under the New Window, Better Employment Policies*, Banque mondiale, https://documents.worldbank.org/pt/publication/documents-reports/documentdetail/368251622210279606/youth-employment-in-tunisia-concept-note-for-activities-under-the-new-window-better-employment-policies. [77]

Banque mondiale (2020), *Tunisia Economic Monitor: Rebuilding the Potential of Tunisian Firms*, Banque mondiale, Washington D.C., https://documents1.worldbank.org/curated/en/194331608565600726/pdf/Tunisia-Economic-Monitor-Rebuilding-the-Potential-of-Tunisian-Firms-Fall-2020.pdf (consulté le 17 juin 2021). [14]

Banque mondiale (2016), *Brazil Systematic Country Diagnostic: Retaking the path to Inclusion, Growth and Sustainability*, Groupe de la Banque mondiale. [114]

Bechichi, N. et al. (2018), « Moving between jobs: an analysis of occupation distances and skill needs », *OECD Science, Technology and Industry Policy Papers*, n° 52, OCDE, Paris, http://www.oecd.org/going-digital (consulté le 27 septembre 2018). [51]

Bechichi, N. et al. (2019), « Occupational mobility, skills and training needs », http://www.oecd.org/going-digital. (consulté le 26 janvier 2020). [53]

Bellan, M. (2018), « Pourquoi les recours aux prud'hommes chutent », *Les Echos*, https://www.lesechos.fr/economie-france/social/pourquoi-les-recours-aux-prudhommes-chutent-138568. [107]

Bernard, A. et al. (2007), « Firms in International Trade », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 21/3, pp. 105-130, https://doi.org/10.1257/jep.21.3.105. [113]

BIT (2019), *Tunisie : Étude de faisabilité d'un fonds perte d'emploi (options et coûts)*, Organisation internationale du Travail, https://www.social-protection.org/gimi/gess/RessourcePDF.action;jsessionid=67Hr7bj8uHfcK1NlhZ-K1t-atIfCuIFmZN30KBmqcr0h7cxceFP9!539423187?id=56782 (consulté le 6 juillet 2021). [99]

BIT (2013), *L'amélioration de l'apprentissage informel en Tunisie*, Organisation internationale du Travail, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/presentation/wcms_218821.pdf. [84]

Blalock, G. et F. Veloso (2007), « Imports, Productivity Growth, and Supply Chain Learning », *World Development*, vol. 35/7, pp. 1 134–1151, https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2006.10.009. [40]

Bloom, N., M. Draca et J. Van Reenen (2016), « Trade induced technical change? The impact of chinese imports on innovation, IT and productivity », *Review of Economic Studies*, vol. 83/1, pp. 87-117, https://doi.org/10.1093/restud/rdv039. [26]

Bloom, N. et J. Reenen (2010), « Why do management practices differ across firms and countries? », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 24/1, pp. 203-224, https://doi.org/10.1257/jep.24.1.203. [95]

Bosch, M. et R. Campos-Vazquez (2014), « The Trade-Offs of Welfare Policies in Labor Markets with Informal Jobs: The Case of the « Seguro Popular » Program in Mexico », *American Economic Journal: Economic Policy*, vol. 6/4, pp. 71-99, https://doi.org/10.1257/pol.6.4.71. [112]

Bouchoucha, I. (2018), « The Migration of Women in Tunisia: Between Tradition and Modernity », dans *Gender and Mobility in Africa*, Springer International Publishing, Cham, https://doi.org/10.1007/978-3-319-65783-7_3. [9]

Boughzala, M. (2019), *Marché du travail, dynamique des compétences et politiques d'emploi en Tunisie*, Fondation européenne pour la formation, https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2019-08/labour_market_tunisia_fr.pdf (consulté le 14 juin 2021). [1]

Brandt, L., J. Van Biesebroeck et Y. Zhang (2012), « Creative accounting or creative destruction? Firm-level productivity growth in Chinese manufacturing », *Journal of Development Economics*, vol. 97/2, pp. 339-351, https://doi.org/10.1016/J.JDEVECO.2011.02.002. [46]

Burke, M. et T. Sass (2013), « Classroom Peer Effects and Student Achievement », *Journal of Labor Economics*, vol. 31/1, pp. 51-82, https://doi.org/10.1086/666653. [72]

Bustos, P. (2011), « Trade Liberalization, Exports, and Technology Upgrading: Evidence on the Impact of MERCOSUR on Argentinian Firms », *American Economic Review*, vol. 101, pp. 304-340, https://doi.org/10.1257/aer.101.1.304. [111]

Cadot, O., J. Gourdon et F. van Tongeren (2018), « Estimating Ad Valorem Equivalents of Non-Tariff Measures: Combining Price-Based and Quantity-Based Approaches », *OECD Trade Policy Papers*, n° 215, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/f3cd5bdc-en. [48]

Cassimon, S. et R. Grundke (à paraître), « Improving skills and employment opportunities in Tunisia », *OECD Economics Department Working Papers*. [12]

Cassimon, S., R. Grundke et P. Kowalski (à paraître), « The opportunities associated with Tunisia's greater integration with international markets », *OECD Economics Department Working Papers*. [58]

CGD (2021), *Investing in Social Outcomes: Development Impact Bonds*, https://www.cgdev.org/page/investing-social-outcomes-development-impact-bonds-0. [93]

Commission européenne (2021), *Ex-post Evaluation of the impact of trade chapters of the Euro-Mediterranean Association Agreements with six partners: Algeria, Egypt, Jordan, Lebanon, Morocco and Tunisia*, Commission européenne - Direction générale du commerce, https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fab9bddd-9106-11eb-b85c-01aa75ed71a1. [15]

Commission européenne (2019), *Rapport du Sous-Comité UE-Tunisie « Commerce, industrie et services et du Sous-Comité UE-Tunisie »Marché intérieur«* , https://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2019/october/tradoc_158410.pdf. [28]

CRES (2016), *Protection sociale et économie informelle en Tunisie - Défis de la transition vers l'économie formelle*, Centre des Recherches et d'Études Sociales, http://www.cres.tn/uploads/tx_wdbiblio/Secteur_informel_Tunisie.pdf. [18]

Criscuolo, C., P. Gal et C. Menon (2014), « The Dynamics of Employment Growth: New Evidence from 18 Countries », *OECD Science, Technology and Industry Policy Papers*, n° 14, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/5jz417hj6hg6-en. [44]

De Loecker, J. et al. (2016), « Prices, Markups, and Trade Reform », *Econometrica*, vol. 84/2, pp. 445-510, https://doi.org/10.3982/ECTA11042. [42]

Dutz, M. (2018), *Jobs and Growth: Brazil's Productivity Agenda*, Banque mondiale, https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1320-7. [96]

Eppinger, P. (2019), « Service offshoring and firm employment », *Journal of International Economics*, vol. 117, pp. 209-228, https://doi.org/10.1016/j.jinteco.2019.01.007. [39]

Eurofound (2021), *European Reshoring Monitor*, https://reshoring.eurofound.europa.eu/. [88]

FMI (2021), *Tunisia: 2021 Article IV Consultation*, Fonds monétaire international, 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. [104]

Fouarge, D. et al. (2020), « Do labour market opportunities affect VET students' educational choice? Evidence from stated choice and field experiments », https://www.oecd.org/els/emp/OECD-ELS-Seminars-Fouarge.pdf. [75]

Garcia-Marin, A. et N. Voigtländer (2019), « Exporting and Plant-Level Efficiency Gains: It's in the Measure », *Journal of Political Economy*, vol. 127/4, pp. 1777-1825, https://doi.org/10.1086/701607. [110]

Goldberg, P. et al. (2009), « Trade Liberalization and New Imported Inputs », *American Economic Review*, vol. 99/2, pp. 494-500, https://doi.org/10.1257/aer.99.2.494. [32]

Grundke, R. et al. (2021), « Improving skills to harness the benefits of a more open economy in Brazil », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 1661, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/222c1741-en. [90]

Grundke, R. et al. (2017), « Skills and global value chains: A characterisation », *OECD Science, Technology and Industry Working Papers*, n° 2017/05, https://dx.doi.org/10.1787/cdb5de9b-en. [62]

Grundke, R. et al. (2018), « Which skills for the digital era? Returns to skills analysis », *OECD Science, Technology and Industry Working Papers*, n° 2018/09, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/9a9479b5-en. [57]

Grundke, R. et C. Moser (2019), « Hidden protectionism? Evidence from non-tariff barriers to trade in the United States », *Journal of International Economics*, vol. 117, pp. 143-157, https://doi.org/10.1016/j.jinteco.2018.12.007. [27]

Haltiwanger, J. et al. (2013), « Cross-Country Differences in Productivity: The Role of Allocation and Selection », *American Economic Review*, vol. 103/1, pp. 305-334, https://doi.org/10.1257/aer.103.1.305. [20]

Heckman, J. et al. (2010), « The Rate of Return to the High/Scope Perry Preschool Program », *Journal of Political Economy*, vol. 94/1-2, pp. 114-128. [71]

Heckman, J. et S. Mosso (2014), « The Economics of Human Development and Social Mobility », *Annual Review of Economics*, vol. 6, pp. 689-733, https://doi.org/10.1146/annurev-economics-080213-040753. [68]

Heckman, J., R. Pinto et P. Savelyev (2013), « Understanding the mechanisms through which an influential early childhood program boosted adult outcomes », *American Economic Review*, vol. 103/6, pp. 2052-2086, https://doi.org/10.1257/aer.103.6.2052. [69]

He, Z. et M. Dai (2017), « Learning by Importing », Columbia University, http://www.columbia.edu/~zh2178/Learning%20by%20Importing.pdf (consulté le 22 septembre 2018). [41]

Hoekman, B. et A. Mattoo (2008), *Services Trade And Growth*, Banque mondiale, https://doi.org/10.1596/1813-9450-4461. [37]

Hsieh, C. et P. Klenow (2009), « Misallocation and Manufacturing TFP in China », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 124/4, pp. 1403-1448, https://www.jstor.org/stable/pdf/40506263.pdf (consulté le 17 janvier 2019). [21]

Hummels, D. et al. (2012), « Offshoring, Transition, and Training: Evidence from Danish Matched Worker-Firm Data », *American Economic Review*, vol. 103/2, pp. 424-428, https://doi.org/10.1257/aer.102.3.424. [54]

Hummels, D., J. Munch et C. Xiang (2018), *Offshoring and labor markets*, American Economic Association, https://doi.org/10.1257/jel.20161150. [55]

IACE (2019), *Rapport National de l'Emploi*, Institut Arabe des Chefs d'entreprise, https://iace.tn/docs/?limit=15&q=emploi&catid=0&theme=default. [11]

IBGE (2016), *Pesquisa nacional de saúde do escolar 2015*, Instituto Brasileiro de Geografia e Estadisticas. [109]

IFC et UTICA (2017), *Evaluation des écarts de compétences dans le secteur des TIC en Tunisie*, http://www.digitaltalent.tn/u_p_l_d/etudes/evaluation-des-ecarts-de-competences-dans-le-secteur-des-tic-en-tunisie_sommaire_1_025668900150488704659b2c1063eb78.pdf. [60]

INS (2020), *Indicateurs sur l'emploi informel 2019*, Institut National de Statistiques Tunisie, http://ins.tn/publication/indicateurs-sur-lemploi-informel-2019. [17]

Joumard, I., S. Dhaoui et H. Morgavi (2018), « Insertion de la Tunisie dans les chaines de valeur mondiales et role des entreprises offshore », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 1478, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/546dbd75-fr. [13]

Maertens, M. et J. Swinnen (2009), « Trade, Standards, and Poverty: Evidence from Senegal », *World Development*, vol. 37/1, pp. 161-178, https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2008.04.006. [49]

Marzouk, H. (2020), « ARP : Initiative législative pour embaucher les anciens chômeurs », *Economiste Maghrebin*, https://www.leconomistemaghrebin.com/2020/06/18/arp-initiative-legislative-embaucher-anciens-chomeurs/. [98]

Marzouk, H. (2020), « ARP : Initiative législative pour embaucher les anciens chômeurs », *Economiste Maghrebin*, https://www.leconomistemaghrebin.com/2020/06/18/arp-initiative-legislative-embaucher-anciens-chomeurs/. [97]

Melitz, M. (2003), *The Impact of Trade on Intra-Industry Reallocations and Aggregate Industry Productivity*, https://www.jstor.org/stable/pdf/1555536.pdf?refreqid=excelsior%3Ae3382ca8aee44f583882d975e0cdb85e (consulté le 22 septembre 2018). [43]

Morsy, H., K. Bassem et R. Selim (2018), *Tunisia Diagnostic paper: Assessing Progress and Challenges in Unlocking the Private Sector's Potential and Developing a Sustainable Market Economy*, Banque européenne pour la reconstruction et le développement, https://www.ebrd.com/documents/strategy-and-policy-coordination/tunisia.pdf?blobnocache=true. [22]

OCDE (2021), *Career Guidance for Adults in a Changing World of Work*, Getting Skills Right, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/9a94bfad-en. [76]

OCDE (2020), *OECD Economic Survey of Brazil*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/250240ad-en. [24]

OCDE (2020), *OECD Economic Surveys: Brazil*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/250240ad-en. [65]

OCDE (2020), *OECD Economic Surveys: Malaysia 2019*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/e544ad44-fr. [92]

OCDE (2020), *Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2019 : Prospérer dans un monde numérique*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/a0e29ca9-fr. [50]

OCDE (2020), *Regards sur l'éducation 2020 : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/7adde83a-fr. [115]

OCDE (2019), *Examens de l'OCDE pour l'évaluation de l'impact sur la concurrence : Tunisie*, Éditions OCDE, Paris, https://www.oecd.org/daf/competition/ca-tunisia-review-2019-fr.pdf. [31]

OCDE (2019), *Financial Incentives to Promote Adult Learning in Australia*, Getting Skills Right, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/c79badcc-en. [91]

OCDE (2019), *Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems*, Getting Skills Right, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/9789264311756-en. [85]

OCDE (2019), *OECD Economic Surveys: Portugal*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/eco_surveys-prt-2019-en (consulté le 17 février 2020). [23]

OCDE (2019), *OECD Economic Surveys: Argentina 2019*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/0c7f002c-en. [29]

OCDE (2019), *PISA 2018 Results (Volume II): Where All Students Can Succeed*, PISA, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/b5fd1b8f-en. [70]

OCDE (2018), *Études économiques de l'OCDE - Tunisie 2018 : Évaluation économique*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/eco_surveys-tun-2018-fr. [8]

OCDE (2018), *Getting Skills Right: Brazil*, Getting Skills Right, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/9789264309838-en. [89]

OCDE (2018), *L'apprentissage et l'alternance en sept questions : Leçons des expériences internationales*, Examens de l'OCDE sur l'éducation et la formation professionnelles, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/9789264307513-fr. [81]

OCDE (2018), *OECD Economic Surveys: Brazil*. [108]

OCDE (2017), *Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2017 : Compétences et chaînes de valeur mondiales*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/9789264203433-fr. [116]

OCDE (2016), *Getting Skills Right: Assessing and Anticipating Changing Skill Needs*, Getting Skills Right, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/9789264252073-en. [74]

OCDE (2016), *Low-Performing Students: Why They Fall Behind and How To Help Them Succeed*, PISA, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/9789264250246-en. [73]

OCDE (2016), *Résultats du PISA 2015 (Volume I) : L'excellence et l'équité dans l'éducation*, PISA, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/9789264267534-fr. [64]

OCDE (2016), *Understanding social impact bonds*, OCDE, Paris, http://www.oecd.org/cfe/leed/UnderstandingSIBsLux-WorkingPaper.pdf (consulté le 19 février 2020). [94]

OCDE (2015), *Investir dans la jeunesse en Tunisie : Renforcer l'employabilité des jeunes pendant la transition vers une économie verte*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/9789264228290-fr. [6]

OCDE (2015), *Tunisia: A reform agenda to support competitiveness and inclusive growth*, Éditions OCDE, Paris, https://www.oecd.org/countries/tunisia/Tunisia-a-reform-agenda-to-support-competitiveness-and-inclusive-growth.pdf (consulté le 28 juin 2021). [7]

OCDE (2011), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2011*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2011-fr. [100]

OCDE (2010), *Formation et emploi : relever le défi de la réussite*, Examens de l'OCDE sur l'éducation et la formation professionnelles, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/9789264087491-fr. [82]

OCDE (2005), *Les échanges et l'ajustement structurel : Les enjeux de la mondialisation*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/9789264010994-fr. [101]

OCDE (à paraître), *Competition Assessment Tunisia*, Éditions OCDE, Paris. [25]

OCDE (à paraître), *Soutenir la Tunisie dans la mise en œuvre de mesures fiscales*, Éditions OCDE, Paris. [102]

OECD (2021), *OECD Tourism Trends and Policies 2020*, OECD Publishing Paris, https://www.oecd.org/cfe/tourism/2020-Tourism-Brochure.pdf. [78]

OECD (2020), « Mitigating the impact of COVID-19 on tourism and supporting recovery », *OECD Tourism Papers*, n° 2020/03, OECD Publishing, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/47045bae-en. [79]

Olley, G. et A. Pakes (1996), « The Dynamics of Productivity in the Telecommunications Equipment Industry », *Econometric*, vol. 64/6, pp. 1263-1297, https://www.jstor.org/stable/pdf/2171831.pdf?refreqid=excelsior%3A0e474c9384e818e114e409d9172a6487 (consulté le 17 janvier 2019). [47]

OMC (2016), *Examen des politiques commerciales : Tunisie*, Organisation mondiale du commerce, https://www.wto.org/french/tratop_f/tpr_f/s341_f.pdf. [10]

ONEQ (2019), *La formation professionnelle en chiffres 2017*, Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications, http://www.emploi.tn/uploads/pdf/ONEQ/FP2017_VF.pdf (consulté le 27 juin 2021). [83]

ONEQ (2017), *Etude sur l'insertion professionnelle des diplômés du dispositif national de la formation professionnelle*, Observatoire Nationale de l'Emploi et des Qualifications, http://www.emploi.nat.tn/ckeditor/ckfinder/userfiles/files/Rapport_dip_fp.pdf. [61]

ONEQ (2013), *Le marché du Travail en Tunisie*, Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications, http://www.emploi.tn/uploads/pdf/ONEQ/2013_Rapport_sur_le_marche_du_travail.pdf (consulté le 11 juin 2021). [2]

Pavcnik, N. (2002), « Trade Liberalization, Exit, and Productivity Improvements: Evidence from Chilean Plants », *The Review of Economic Studies*, vol. 69/1, pp. 245-276, https://doi.org/10.1111/1467-937X.00205. [36]

Plank, L. et C. Staritz (2014), « Global Competition, Institutional Context, and Regional Production Networks: Up-and Downgrading Experiences in Romania's Apparel Industry », *ÖFSE Working Paper*, vol. 50, https://www.econstor.eu/bitstream/10419/104631/1/805462295.pdf (consulté le 9 juillet 2021). [16]

Rocha, R., G. Ulyssea et L. Rachter (2018), « Do lower taxes reduce informality? Evidence from Brazil », *Journal of Development Economics*, vol. 134, pp. 28-49, https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2018.04.003. [103]

Rudloff, B. (2020), « A Stable Countryside for a Stable Country? The Effects of a DCFTA with the EU on Tunisian Agriculture », *Stiftung Wissenschaft Politik Research Papers*, https://doi.org/10.18449/2020RP02. [30]

Silva, J., R. Almeida et V. Strokova (2015), *Sustaining Employment and Wage Gains in Brazil: A Skills and Jobs Agenda*, The World Bank, https://doi.org/10.1596/978-1-4648-0644-5. [106]

Spitz-Oener, A. (2006), « Technical Change, Job Tasks, and Rising Educational Demands: Looking outside the Wage Structure », *Journal of Labor Economics*, vol. 24/2, pp. 235-270, https://doi.org/10.1086/499972. [56]

Stampini, M. et A. Verdier-Chouchane (2011), « Labor Market Dynamics in Tunisia: The Issue of Youth Unemployment », *Review of Middle East Economics and Finance*, vol. 7/2, pp. 1-35, https://doi.org/10.2202/1 475-3693.1394. [105]

TAA (2020), *Présentation du Pacte pour l'Industrie Automobile en Tunisie et des résultats de l'enquête impact COVID-19*, https://taa.tn/wp-content/uploads/2020/12/20200723-TAA-Pr%C3%A9sentation-AG-TAA-Jeudi-23-Juillet.pdf. [86]

TIA (2020), *Automotive Sector Representation*, Tunisian Investment Authority, https://tia.gov.tn/storage/app/media/TUNISIA%20VALUE%20PROPOSITION/TIA%20TUNISIA%20AUTOMOTIVE%20SECTOR.pdf. [87]

Topalova, P. et A. Khandelwal (2011), « Trade Liberalization and firm productivity: The case of India », *The Review of Economics and Statistics*, vol. 93/3, pp. 995-1009, https://doi.org/10.1162/REST_a_00095. [35]

UNESCO (2021), *Talents TIC en Tunisie - l'adéquation entre l'offre et la demande*, https://en.ichei.org/Uploads/Download/2021-10-13/61667cfbd9c78.pdf. [59]

UNICEF (2020), *Analyse de la situation des enfants en Tunisie 2020*, UNICEF, https://www.unicef.org/tunisia/media/2986/file/SITAN-11-2020.pdf (consulté le 15 juin 2021). [5]

UNICEF et INS (2019), *Tunisie : Enquête par grappes à indicateurs multiples (MICS)*, le Ministère du Développement de l'Investissement et de la Coopération Internationale (MDICI)., https://washdata.org/report/tunisia-2018-mics-report. [3]

## Études économiques de l'OCDE

# TUNISIE

Les Tunisiens sont confrontés à la pire crise depuis une génération, conséquence du COVID-19, frappant une économie qui ralentissait déjà. Les politiques macroéconomiques ont limité la gravité de la récession, mais la pandémie a exacerbé les faiblesses structurelles, en particulier le faible taux d'investissement et de création d'emplois, le chômage élevé et l'informalité, l'inadéquation entre la demande et l'offre de compétences et l'émigration des professionnels hautement qualifiés. Les enfants, qui ont été privés d'école pendant une longue période, devront faire face à de vrais défis pour reprendre une vie normale. La deuxième Étude économique de l'OCDE fait le point sur les progrès réalisés depuis 2018 et émet des recommandations dans des domaines politiques clés tels que les dépenses publiques, les entreprises publiques, l'emploi, l'éducation, la formation professionnelle, le commerce, la fiscalité et l'environnement des affaires. La mise en œuvre de telles réformes produirait un dividende de croissance important et mettrait la dette publique sur une trajectoire plus soutenable. Mais si des mesures courageuses ne sont pas prises rapidement, la crise aura un effet durable sur le potentiel de la Tunisie à reprendre son processus de convergence des revenus.

**CHAPITRES SPÉCIAUX : EMPLOI ET COMPÉTENCES**

**Volume 2022/1**
**Avril 2022**

**IMPRIMÉ ISBN 978-92-64-69264-0**
**PDF ISBN 978-92-64-58157-9**

**ISSN 0304-3363**
**ABONNEMENT 2022**
**(18 NUMÉROS)**

9 789264 692640