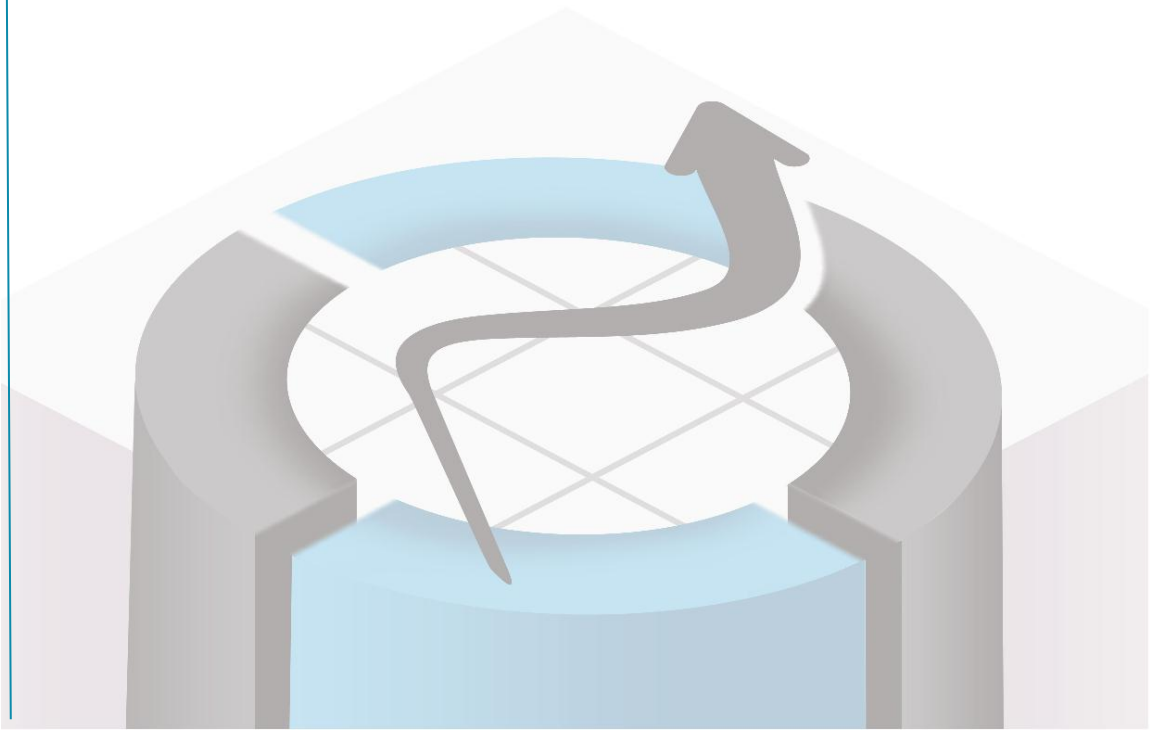
Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications
المرصد الوطني للتشغيل والمهارات

République Tunisienne
Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi

Suivi et Evaluation des Politiques Actives d'Emploi

Rapport de suivi des programmes d'emploi relatif à l'année 2013

Septembre 2014



Sommaire

Avant-propos……4

Introduction générale……5

1.Les programmes d'emploi destinés aux diplômés de l'enseignement supérieur : 69% de l'ensemble des bénéficiaires sont des femmes……8

1.1. Les nouveaux contrats signés au cours de l'année 2013 8

1.2. Les contrats terminés au cours de l'année 2013 16

2.Les programmes d'emploi destinés aux autres catégories de demandeurs d'emploi……17

2.1. Les nouveaux contrats signés au cours de l'année 2013 17

2.2. Les contrats terminés au cours de l'année 2013 19

3 Programme d'appui aux promoteurs des petites entreprises (PAPPE) ……22

3.1. Les nouvelles actions de formation démarrées au cours de l'année 2013 22

3.2. Les Sorties des bénéficiaires des actions de formation entrepreneuriale 24

4. Une nette amélioration de l'insertion professionnelle des jeunes au cours de l'année 2013 : Un taux d'emploi de 47% dans le secteur privé……26

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Evolution du nombre de contrats signés des différents programmes 7
Tableau 2 : Evolution du nombre de nouveaux contrats des programmes d'emploi destinés aux diplômés du supérieur 8
Tableau 3 : Evolution du nombre des contrats résiliés au cours de l'année 2013 16
Tableau 4 : Evolution du nombre des nouveaux bénéficiaires des programmes d'emploi CAIP et CRVA en 2013.....17
Tableau 5 : Répartition des nouveaux bénéficiaires des programmes d'emploi CAIP selon le secteur d'activité en 2013 18
Tableau 6 : Répartition des nouveaux bénéficiaires des programmes d'emploi CAIP selon la région d'implantation.....19
Tableau 7 : Evolution du nombre de contrats résiliés au cours des années 2010, 2011 et 2012 20
Tableau 8 : Evolution du nombre des nouveaux bénéficiaires des actions de formation entrepreneuriale 22
Tableau 9 : Structure des nouveaux bénéficiaires des actions de formation entrepreneuriale en 2013 23
Tableau 10 : Répartition des bénéficiaires repérés dans le fichier de la CNSS selon les programmes.....27
Tableau 11 : Répartition des bénéficiaires des mesures de micro-entreprise selon les caisses de sécurité sociale jusqu'à la fin de l'année 2013.....28

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Répartition des nouveaux contrats SIVP par gouvernorat de résidence du jeune.....13
Figure 2 : Répartition des nouveau contrats SCV par gouvernorat d'implatantion de l'association 15

LISTE DES ENCADRES

Encadré 1 : Les programmes d'emploi destinés aux diplômés de l'enseignement supérieur.....9
Encadré 2 : Situation des bénéficiaires ayant achevé leurs programmes d'emploi, il y a dix-huit mois.....20
Encadré 3 : Situation des bénéficiaires ayant achevé leurs programmes d'emploi, il y a dix-huit mois.....25

Avant-propos

Le présent rapport examine les réalisations des services publics d'emploi durant l'année 2013. Il s'agit de la troisième publication d'une série de rapports entamée par l'ONEQ en 2012. Ces rapports ont pour objectif de suivre dans le temps les réalisations des programmes d'emploi et de mettre à la disposition des décideurs, des éléments d'éclairage susceptibles de les aider dans la gestion, l'orientation et le pilotage de la politique active d'emploi, voire même la portée de la réforme de cette politique dont la mise en œuvre est prévue début 2015.

Pour aider à comprendre le fonctionnement des services publics d'emploi, le rapport commencera par donner un bref aperçu sur le contexte socio-économique qui s'y rapporte. Il se penchera ensuite sur l'analyse des réalisations et des modalités pratiques de la mise en œuvre des programmes actifs d'emploi (PAE) et se terminera par donner les contours d'efficacité de ces programmes en essayant d'appréhender l'insertion des bénéficiaires à travers l'exploitation des données des caisses de sécurité sociale.

Dans la première partie du rapport, et comme introduction générale, l'accent sera mis sur la situation du marché du travail et l'évolution des agrégats macroéconomiques au cours de l'année 2013 et les prévisions pour 2014.

Dans la seconde partie, on essayera d'analyser les réalisations des programmes d'emploi tout en se référant à la population cible. Pour ce faire et selon les critères d'admissibilité aux différents programmes, les demandeurs d'emploi sont scindés en trois catégories : les demandeurs d'emploi diplômés de l'enseignement supérieur, les demandeurs d'emploi peu qualifiés (non diplômés) et les promoteurs potentiels des petites entreprises.

Cette analyse s'articule autour de trois types indicateurs:

- **Indicateurs d'entrée** : Les nouveaux contrats signés au cours de l'année
- **Indicateurs de sortie** : les contrats terminés à terme ou avant terme au cours de l'année ;
- **Indicateurs de stocks** : Les bénéficiaires encours à la fin de l'année ;

Dans cette partie, on présentera une analyse détaillée de chacun de ces trois indicateurs en le déclinant selon les caractéristiques de la catégorie cible et selon certaines spécificités de chacune des mesures d'emploi.

Enfin on consacrera une partie au suivi de la situation professionnelle des personnes après un certain temps de fin de participation au programme, de façon à savoir si elles ont trouvé un emploi au non. L'indicateur d'insertion estimé se base sur la confrontation avec différents fichiers administratifs à savoir notamment celui de l'ANETI et celui de la CNSS.

Introduction générale

1. Après avoir révisé à la baisse à deux reprises leurs prévisions des résultats de l'année 2013, les organisations internationales ont prévu une fin d'année plus confortable que son début pour se rétablir à son niveau très proche de l'année 2012. En effet, l'économie mondiale a connu une reprise pendant le deuxième semestre pour atteindre un taux de croissance de 3% pour l'année 2013 (3.1% au cours de l'année précédente). L'amélioration des résultats de la fin d'année par rapport à son début s'explique par la stabilité des cours financiers d'une manière générale à laquelle s'ajoutent, selon les rapports de la FMI, la hausse de la demande des stocks pour les pays avancés et le rebond des exportations pour les pays émergents.

2. Cependant, cette reprise mondiale n'était pas complète et solide et semblait toujours semée d'embuches. Ceci se reflète au niveau de l'indice des prix à la consommation, qui a légèrement baissé dans les pays développés de 0.2 point par rapport à l'année dernière pour marquer 1.4% en 2013. Par contre, cet indice a augmenté dans les pays en développement de 0.1 point, soit 6.1%. Ensuite, le chômage a fléchi de plus de 5 millions de chômeurs pour atteindre 202 millions en 2013. Selon les statistiques du bureau international du travail (BIT), le déficit en emploi continuera à s'aggraver pour augmenter encore de 13 millions d'ici 2018. Les analyses de cette situation retiennent que la reprise est molle et inégale de telle sorte qu'elle ne s'accompagne pas de création d'emploi. Souvent, la catégorie la plus affectée est celle des jeunes dans la mesure où ceux âgés de 15-24 ans comptent 74.5 millions de chômeurs, représentent ainsi un taux de chômage 13.1 % soit près de trois fois celui des adultes.

3. L'économie tunisienne n'est pas à l'ombre des impacts de cette crise mondiale venant atteindre sa cinquième année, sachant que ses échanges s'effectuent à concurrence de 80% avec l'Union Européenne, qui a elle-même vécu une décélération de sa croissance économique, un déficit budgétaire et un endettement élevé pour plusieurs de ses pays membres ainsi qu'un taux de chômage en croissance continue. A ce facteur externe, s'ajoute le fait que la Tunisie a connu au cours de l'année 2013 un environnement économique national encore plus instable. La phase de transition achève sa troisième année avec des fluctuations plus intenses aussi bien structurelle que conjoncturelle. Le Conseil d'Administration de la banque centrale de Tunisie, réuni le 29 janvier 2014, a prévu un taux de croissance entre 2 ,6% et 3% sur l'année écoulée ainsi inférieur au niveau attendu de 4.5%. Le taux d'inflation s'élève à 6.1% contre 5.6% un an plus tôt ainsi que des déséquilibres financiers en termes de déficit courant de 8.3% du PIB, le déficit commercial s'est encore dégradé de 1.5% par rapport à l'année dernière avec un volume de 863.2 MDT

en Janvier 2014 contre 769.6 MDT en janvier 2013. Quant aux avoirs en devises (11.602 MDT) représentent 106 jours d'importation contre 119 jours une année en avant. Le Dinar tunisien a connu un repli de 9,7% vis-à-vis de l'euro et 5,8% contre le dollar par rapport à la fin de l'année dernière. Le climat d'affaire favorisant l'incertitude a reflété un comportement d'aversion au risque chez les investisseurs dans la mesure où l'évolution des investissements mixtes montre une diminution de 9.2 % et de12. 6% pour les investissements totalement étrangers.

4. Du côté emploi, la vulnérabilité de l'économie tunisienne comme indiquée a été accompagnée d'une certaine rigidité du marché du travail restant peu ouvert au recrutement de la main d'œuvre notamment les jeunes primo-demandeurs d'emploi et les diplômés de l'enseignement supérieur. Ainsi, le taux de chômage reste élevé avec 15.7% selon les chiffres de l'Institut National de la Statistique (INS) pour le troisième trimestre 2013 et a grimpé pour les diplômés du supérieur (33.5% contre 32.7% une année auparavant). L'effort de création d'emploi a été consenti principalement par le secteur public qui a permis d'embaucher 25.6 milles personnes.

5. Pour faire face à la rigidité du marché du travail, l'Etat aurait dû faire recours à des politiques macroéconomiques expansionnistes visant l'augmentation de la demande globale afin d'inciter les entreprises à produire plus et à faire des recrutements additionnels. Toutefois, les mesures prises en 2013 contredisent ces orientations. En effet, la banque centrale (BCT) a révisé le taux d'intérêt directeur à la hausse ce qui a engendré un ralentissement de la croissance des investissements privés. Les statistiques de l'agence de promotion de l'industrie marquent une diminution des nouveaux investissements de 7.5 % par rapport à l'année 2012.
   A ceci s'ajoute l'instrument monétaire relatif à la frappe de la monnaie menée par la BCT (à concurrence de 889 MDT) sans être accompagnée d'une croissance économique significative, ce qui a favorisé l'inflation sans pour autant réduire le chômage à cause de l'augmentation des salaires nominaux finissant par la décélération des opérations de l'embauche.

6. le deuxième volet de politique macroéconomique s'est traduit au niveau des dépenses publiques dont notamment les dépenses de mise en œuvre des politiques actives d'emploi, soit encourageant directement la création d'emploi via les subventions salariales ou la promotion du travail indépendant, soit en améliorant l'employabilité des jeunes. Cette voie semble être une solution apologisée par les décideurs publics en vue de verser une dose supplémentaire de flexibilité au marché du travail privé. Le budget alloué aux programmes actifs d'emploi s'est élevé à un montant de 237 MDT au cours de 2013.

7. le but primordial attendu de ces programmes est de rendre plus flexible les mécanismes du marché du travail à travers l'allègement des coûts de recrutement des salariés et la

réduction des coûts d'implantation des projets ou des micro-entreprises. Depuis deux décennies, la législation fournit un cadre légal de statuts spécifiques en tant que contrat de stage, contrat d'emploi aidé ou d'aide au travail indépendant, notamment pour les premiers demandeurs d'emploi, au cours duquel le bénéficiaire peut s'adapter au milieu du travail, acquérir une expérience professionnelle, ou implanter son propre projet. A cet effet, l'Etat se charge de payer une indemnité au stagiaire, financer un volume déterminé d'heures de formation, payer la charge patronale et la couverture sociale, et fournir l'accompagnement aux travailleurs indépendants, etc.

8. Ces éléments multiples constituent les principales composantes des programmes actifs d'emploi. Les différentes réformes de la politique cherchent toujours la meilleure combinaison de ces éléments pouvant être appliquée dans les conditions économiques et des conditions de travail appropriées. Notant qu'une réforme des instruments et mesures de la politique d'emploi a été entreprise fin 2012 et dont la mise en œuvre est prévue début 2015.

9. Le présent rapport examinera avec détail les différents programmes actifs d'emploi tout en mettant l'accent sur les réalisations de l'année 2013. Le nombre global de demandeurs d'emploi en ayant nouvellement bénéficié atteint un peu plus de 170 mille jeunes au cours de l'année 2013, contre 135 mille au cours de l'année précédente, soit une augmentation de 25.7%.

Tableau 1 : Evolution du nombre de contrats signés des différents programmes

	L'année 2011	L'année 2012	L'année 2013	Evolution 2011-2012	Evolution 2012-2013
Nouveaux contrats signés	**112299**	**135616**	**170424**	**20.8%**	**25.7%**
Bénéficiaires en cours	**72002**	**96425**	**94989**	**33.9%**	**-1.5%**
Sortants des programmes d'emploi	**107696**	**106246**	**148681**	**-1.3%**	**39.9%**

Source : l'ANETI, calcul de l'ONEQ

1. Les programmes d'emploi destinés aux diplômés de l'enseignement supérieur : 69% de l'ensemble des bénéficiaires sont des femmes

1.1. Les nouveaux contrats signés au cours de l'année 2013

Au cours de l'année 2013 et dans le cadre des programmes d'emploi destinés aux diplômés de l'enseignement supérieur, un peu plus de 123 mille nouveaux contrats ont été signés, contre 113 mille durant l'année 2012, enregistrant ainsi une hausse de 9%. Ces contrats représentent un peu moins de 75% de l'ensemble des programmes proposés par l'ANETI, ce qui rend cette dernière beaucoup plus intéressante aux yeux des diplômés de l'enseignement supérieur par rapport à de ceux qui n'ont pas ce niveau d'études y compris les demandeurs d'emploi diplômés de la formation professionnelle.

Les deux tiers des bénéficiaires de ces programmes destinés aux diplômés de l'enseignement supérieur, sont des femmes ce qui reflète approximativement la structure des sortants diplômés de l'enseignement supérieur chaque année ainsi que celle des nouveaux inscrits à l'ANETI.

Tableau 2 : Evolution du nombre de nouveaux contrats des programmes d'emploi destinés aux diplômés du supérieur

	Année 2011	Année 2012	Année 2013	Evolution 2012-2013
SYRAE	203133	17550	0	-3.5%
PEE	0	21050	37267	
SIVP	45018	55723	62924	13%
CIDES	1018	276	100	-64%
SCV	6719	18120	22688	25%
PC50	248	303	214	-29%
Ensemble	256136	113022	123193	9%

Source : Données de l'ANETI

Encadré 1: Les programmes d'emploi destinés aux diplômés de l'enseignement supérieur

PEE : Le programme d'encouragement à l'emploi vise les demandeurs d'emploi titulaires depuis au moins deux ans d'un diplôme universitaire final ou d'un brevet technicien supérieur, âgés de vingt- huit (28) ans au moins, et régulièrement inscrits l'emploi et du travail indépendant depuis au moins une année, en vue de les encourager à s'inscrire dans une dynamique de travail, et ce notamment par l'acquisition de qualifications complémentaires et d'habilités pratiques visant à améliorer leur employabilité et à faciliter leur insertion dans la vie professionnelle dans un emploi salarié ou un travail indépendant.

Ils sont appelés, à cet effet, à suivre des sessions d'adaptation complémentaire de courte et des stages pratiques en milieu professionnel ou à la réalisation de programmes de développement à caractère économique ou social d'utilité publique.

L'agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant octroie au bénéficiaire du PEE et durant une période maximale d'une année une indemnité mensuelle dont le montant est égal à deux cent **200 dinars** durant le premier semestre de la période du contrat de stage, et à cent cinquante (150) dinars durant le deuxième semestre de la période du contrat de stage.

****

SIVP : Le stage d'initiation à la vie professionnelle a pour objet d'aider le bénéficiaire à acquérir des compétences professionnelles afin de faciliter son insertion dans la vie active.

Peuvent bénéficier d'un stage d'initiation à la vie professionnelle les primo-demandeurs d'emploi de nationalité tunisienne, titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou d'un diplôme équivalent obtenu depuis au moins six mois.

Les stages d'initiation à la vie professionnelle se déroulent au sein des entreprises privées. Toutefois, ces stages peuvent être organisés au sein du secteur public.

La durée du stage d'initiation à la vie professionnelle ne peut dépasser une année. Toutefois, le ministre de la formation professionnelle et de l'emploi peut, à titre exceptionnel, proroger la durée du stage pour une période supplémentaire au sein de la même entreprise d'accueil, ou autoriser un deuxième stage au sein d'une autre entreprise. La durée globale du stage d'initiation à la vie professionnelle ne peut en aucun cas dépasser **24 mois**.

L'agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant octroie au stagiaire durant toute la durée du contrat une indemnité mensuelle dont le montant est de **150 dinars**.

En outre, l'entreprise d'accueil octroie obligatoirement au stagiaire une indemnité complémentaire mensuelle durant toute la durée du contrat dont le montant est fixé à un minimum de cent cinquante dinars.

Les stagiaires bénéficiaires du stage d'initiation à la vie professionnelle peuvent être admis à poursuivre des sessions de formation complémentaire durant la période de stage, et ce en accord avec l'entreprise d'accueil.

L'agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant organise les sessions de formation complémentaire au sein de l'entreprise d'accueil ou auprès d'une structure de formation publique ou privée; elle prend en charge le coût de formation dans une limite maximale de 200 heures.

L'entreprise ne peut accueillir à nouveau des stagiaires dans le cadre du stage d'initiation à la vie professionnelle que si elle a préalablement recruté au moins 50% de l'ensemble des stagiaires ayant achevé leurs stages durant les trois dernières années précédant l'année de dépôt de la nouvelle demande.

****

CIDES : Le contrat d'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur a pour objet de permettre au bénéficiaire d'acquérir des qualifications professionnelles en alternance entre une entreprise privée et une structure de formation publique ou privée, et ce conformément aux exigences d'un poste d'emploi pour lequel l'entreprise s'engage à le recruter.

Peuvent bénéficier dudit contrat les demandeurs d'emploi de nationalité tunisienne, titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou d'un diplôme équivalent et dont la période de chômage excède trois années à compter de la date d'obtention du diplôme concerné. **Le contrat est conclu pour une période maximale d'une année sur la base d'un programme de formation spécifique arrêté à cet effet entre l'entreprise d'accueil, le stagiaire et l'agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant**. Le programme de formation spécifique peut être réalisé soit au sein de l'entreprise d'accueil soit dans une structure de formation publique ou privée. L'agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant prend en charge le coût de la formation des stagiaires dans la limite maximale de 400 heures durant toute la durée du contrat.

L'agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant octroie au stagiaire, durant toute la durée du contrat, une indemnité mensuelle dont le montant est de **150 dinars**.

Elle octroie en outre au stagiaire qui réside hors du gouvernorat d'implantation de l'entreprise d'accueil, une indemnité mensuelle supplémentaire dont le montant ne dépasse pas cinquante dinars, et ce pendant toute la durée du contrat.

L'entreprise octroie obligatoirement au stagiaire une indemnité complémentaire mensuelle durant toute la durée du contrat dont le montant est **au minimum de 150 dinars**.

L'entreprise s'engage à recruter le bénéficiaire qui a achevé le contrat dans le cadre du contrat d'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur. Toutefois, l'entreprise qui ne satisfait pas à ces dispositions ne peut bénéficier à nouveau du contrat d'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur qu'après écoulement d'au moins deux années consécutives à compter de la fin du dernier contrat dont elle a bénéficié.

L'entreprise qui procède au recrutement du stagiaire bénéficie d'une prime de recrutement d'un montant égal à mille dinars ; cette prime est servie après une année de travail effectif à compter de la date de recrutement. L'entreprise désirant bénéficier de cet avantage est tenue de déposer une demande auprès du bureau de l'emploi et du travail indépendant territorialement compétent conformément au modèle disponible à cet effet, appuyée du contrat de travail du jeune concerné et des justificatifs de paiement des salaires durant la période susmentionnée au paragraphe précédent.

L'entreprise du secteur privé bénéficie également de la prise en charge par le fonds national de l'emploi de la contribution patronale au régime légal de sécurité sociale, et ce durant une période de sept ans. Ce bénéfice a pris fin en décembre 2011.

****

SCV : Le programme du service civil volontaire vise à permettre aux diplômés de l'enseignement supérieur primo-demandeurs d'emploi, d'accomplir à titre volontaire des stages dans des travaux d'intérêt général en vue d'acquérir des capacités pratiques et des attitudes professionnelles, et à les faire bénéficier d'un accompagnement personnalisé facilitant leur insertion dans la vie active dans un emploi salarié ou dans un travail indépendant.

Ces stages sont supervisés par des associations ou par des organisations professionnelles, et ce sur la base de conventions conclues à cet effet avec le ministère de la formation professionnelle et de l'emploi. La gestion de ce programme est confiée à l'Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant. La durée maximale du stage, dans le cadre du programme du service civil volontaire, est fixée à 24 mois.

L'association ou l'organisation professionnelle arrête, de concert avec l'Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant et le bénéficiaire, le contenu détaillé du stage. Elle veille, en outre, au suivi du bénéficiaire durant toute la période du stage.

Le stagiaire est tenu d'assister à des séances d'accompagnement organisées périodiquement à cet effet par l'agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant.

Il est aussi tenu d'adresser à l'association ou à l'organisation professionnelle et l'Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant, et à la fin de chaque trimestre, un rapport comportant des indications sur le déroulement du stage, et ce conformément au modèle disponible à cet effet auprès des bureaux de l'emploi et du travail indépendant.

Une indemnité mensuelle de **200 dinars** est octroyée au stagiaire durant toute la période de stage.

Le fonds national de l'emploi peut prendre en charge une partie ne dépassant pas 60% des dépenses du transport public urbain au profit des bénéficiaires du programme, et ce dans le cadre d'une convention conclue à cet effet entre le ministère de la formation professionnelle et de l'emploi et le ministère du transport.

****

Cependant, l'évolution globale enregistrée ne s'affiche pas dans les mêmes proportions à travers les différents programmes

Le PEE, évolution quasiment stable :

Le nombre des nouveaux bénéficiaires PEE a passé de 21000 à 37300 jeunes bénéficiaires entre 2012 et 2013, pour enregistrer une hausse de 77% et. Cette hausse est expliquée en partie par la révision des critères d'éligibilité qui a diminué l'âge d'admissibilité de 28 à 26 ans.

PEE est en faveur des chômeurs de longue durée. La grande majorité des bénéficiaires du programme d'encouragement à l'emploi, soit près de 90%, sont des demandeurs d'emploi dont la durée de chômage dépasse les trois ans, et 6% parmi eux, soit l'équivalent de 2500 jeunes sont des chômeurs dont la durée dépasse les 10 ans.

Le nombre des bénéficiaires du programme SIVP, **quant à lui, ne cesse de continuer d'accroitre d'une année à l'autre. En 2013, on a enregistré un nouveau pic en termes de nouveau contrats signés, qui est de l'ordre** 63 mille contrats, contre 55 mille en 2012, soit **une augmentation de 13%**

Le SIVP demeure le programme le plus sollicité par les demandeurs d'emploi diplômés du supérieur pour faire leur entrée dans la vie active. En effet, le nombre des participants à ce programme représente plus de la moitié de l'ensemble des bénéficiaires des différents programmes d'emploi.

Pour l'emploi des diplômés de l'enseignement supérieur dans le secteur privé, le programme SIVP reste un passage presque obligatoire et inéluctable pour l'entreprise d'un côté, vu les avantages qu'il octroie en sa faveur, et le SIVP est utilisé comme un outil de sélection des candidats qui précède le recrutement. D'un autre côté, le SIVP représente pour les demandeurs d'emploi un moyen pour contourner le chômage et réduire la durée d'attente avant l'insertion[1].

L'évolution des nouveaux contrats SIVP entre 2012 et 2013 varie selon les gouvernorats : Il est à signaler que l'augmentation a touché tous les gouvernorats exceptés ceux de Tunis et Zaghouan dont le nombre de nouveaux contrats SIVP signés a connu une légère baisse de 5% entre 2012 et 2013. Cette augmentation a été très prononcée en particulier à Sidi Bouzid

[1] Extrait de l'étude sur l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur de l'année 2004

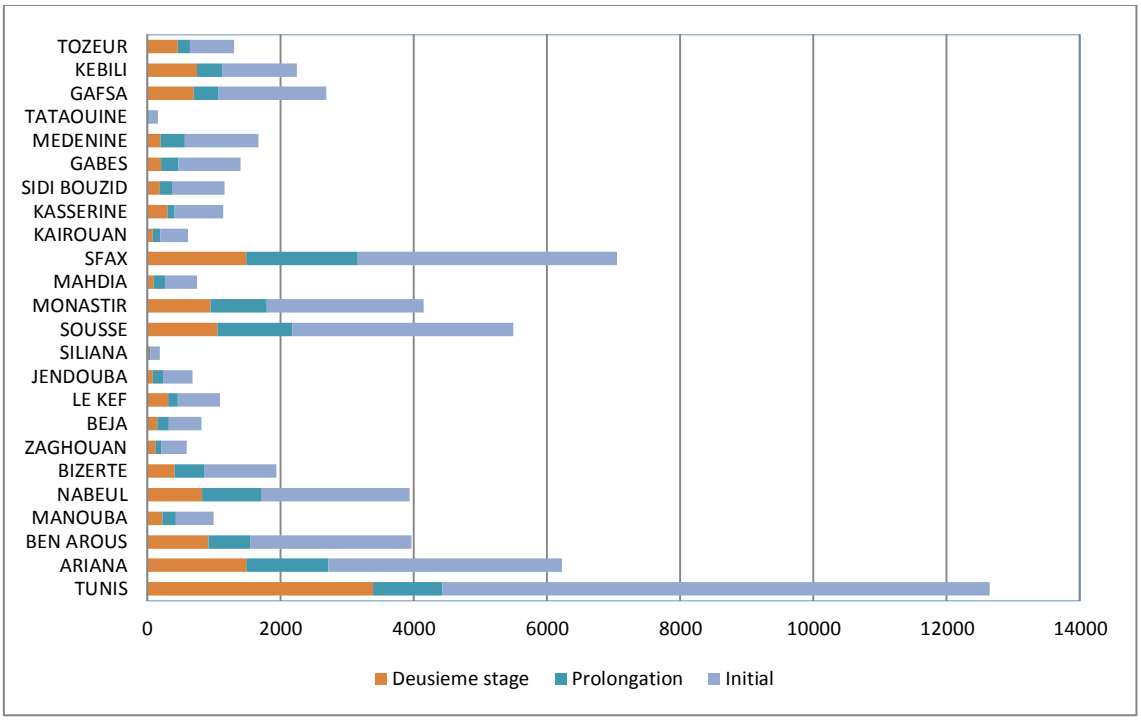
(77,8%), Tataouine (55,3%) et Jendouba (48%) pour lesquels les bureaux d'emploi reprennent petit à petit l'activité d'avant la révolution.

En outre, non seulement les diplômés du supérieur sont nombreux à bénéficier de ces programmes, mais ils le font souvent à plusieurs reprises**.** En témoignent les types de contrats SIVP signés en 2013. En effet, **40% des contrats SIVP signés sont des contrats de renouvellement (de prolongation ou de deuxième stage).** A priori, une durée de douze mois de stage n'a pas pu suffire du moins pour 40% des cas pour aboutir à une insertion professionnelle. Il semblerait que certains demandeurs d'emploi nécessitent encore plus de temps pour s'adapter au mieux aux conditions du travail et satisfaire par conséquent aux attentes des employeurs.

Ceci pourrait représenter des défaillances dans la conception de ce programme qui devrait être améliorée. Le recours au renouvellement de contrat augmentera la durée de bénéfice, et donc accroîtra les coûts ce qui fait diminuer le rendement des budgets alloués à ce programme et son efficacité. Il y a lieu de rappeler que Le renouvellement n'était possible à l'origine que pendant six mois (Décret n° 2009-349 du 9 février 2009), mais il a été étendu à une année en vertu du décret n° 2011-98 du 11 janvier 2011.

A ceci s'ajoute la possibilité donnée aux diplômés de supérieur de bénéficier de l'ensemble des programmes d'emploi. Un simple calcul montre d'ailleurs que les diplômés du supérieur pourraient bénéficier de cinq programmes différents ci-dessus indiqués pendant une période qui pourrait atteindre huit ans, et ce sans compter ni l'instrument de l'exonération des charges patronales offert à l'entreprise, ni les mesures de promotion du travail indépendant. Alors que dans le cas des autres catégories des non diplômés de l'enseignement supérieur, trois programmes seulement existent, et le temps cumulé pendant lequel un individu peut en bénéficier est de 24 mois.

Figure 1: Répartition des nouveaux contrats SIVP par gouvernorat de résidence du jeune



Source : Données de l'ANETI

Près de deux tiers de l'ensemble des entreprises bénéficiaires du SIVP sont des entreprises appartenant au secteur tertiaire, ce qui affecte certaines spécialités de diplômes. La répartition des nouveaux contrats SIVP signés en 2013 montre que les entreprises de commerce ont bénéficié de 16.4% des nouveaux contrats, suivi des services dédiés aux entreprises 12%, des services de santé 8.6%, et des services d'éducation 7.5%. L'analyse de profil des jeunes bénéficiaires accueillis par ces entreprises montre que les diplômés en gestion, sciences et techniques, et lettres et sciences humaines sont prépondérants.

Alors que les entreprises du secteur des industries manufacturières accaparent à elles-seules un peu moins de un quart de l'ensemble de bénéficiaires durant l'année 2013 dont la majorité appartient aux industries mécaniques et électriques, aux industries de textiles et habillement et à un degré moindre aux industries alimentaires. Celles-ci sollicitent plutôt les jeunes possédant des diplômes de certaines spécialités, en particulier les spécialités sciences et techniques, les spécialités de BTS ainsi que la gestion et agriculture et pêche.

Les programmes CIDES et PC50 fonctionnent avec un rythme lent : le nombre de nouveaux contrats CIDES signés ne cesse de régresser d'une année à l'autre pour enregistrer à partir 2012, un taux de -64%. Ceci s'explique en partie par la suppression des subventions complémentaires accordées aux entreprises d'accueil. A l'origine, le CIDES prévoyait des subventions, une prime de recrutement de mille Dinars Tunisiens pour l'entreprise d'accueil, ainsi que l'exonération de la contribution patronale au régime légal de sécurité sociale pour une durée de sept ans à compter à partir de la date de recrutement. Certains de ces avantages ont été supprimés à partir de 2012 et depuis, le nombre de bénéficiaires du programme a nettement reculé, et s'est établi à moins de 300 en 2012 et 100 contrats en 2013.

D'un autre côté le manque d'attirance de ce programme pourrait s'expliquer par l'absence de complémentarité entre les différents programmes. Contrairement au SIVP, les entreprises s'engagent à embaucher les bénéficiaires à l'issue du contrat CIDES. C'est pourquoi les entreprises préfèrent le recours au SIVP. Il est à noter que le programme CIDES est octroyé aux entreprises sur la base d'un programme de formation spécifique arrêté entre l'entreprise d'accueil, le stagiaire et le bureau d'emploi, sauf que cette condition n'est pas toujours respectée. Une formation dans la limite de 300 heures pourrait certainement améliorer l'employabilité des jeunes demandeurs d'emploi, et surtout lorsqu'il s'agit des chômeurs de longue durée.

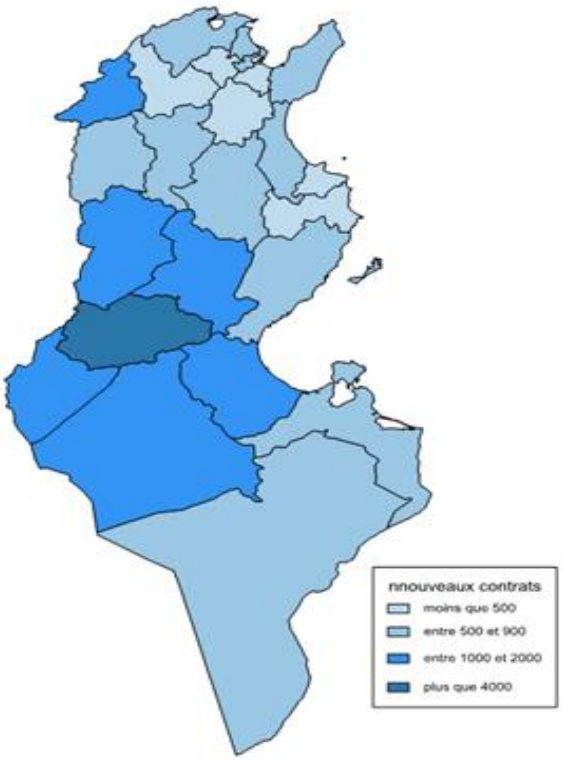
En ce qui concerne le programme PC50: C'était à partir de l'année 2010 où le nombre de nouveaux contrats PC50 a connu une forte baisse pour passer de 13600 contrats en 2009 à moins de 200 contrats en 2010. Cette chute est due aux mesures prises dès lors dans le but de mieux rationnaliser et mieux cibler le programme vers les entreprises qui en ont plus besoin tout en révisant les critères d'octroi ou les critères d'éligibilité tels que la zone d'implantation de l'entreprise, la nature de son activité économique et le jeune à recruter qu'il soit un primo-demandeur. Ce programme a été annoncé comme provisoire et, à moins qu'il ne soit renouvelé, il arrivera à échéance fin 2014 avec la mise en œuvre de la nouvelle réforme. Seuls 300 diplômés en ont bénéficié en 2012 et 200 contrats signés en 2013.

Une hausse de 25% des nouveaux contrats SCV signés. Le nombre des contrats SCV signés a passé de 18 mille à 23 mille nouveaux contrats entre 2012 et 2013. Ceci peut être expliqué, d'une part, par l'accroissement du nombre des associations engagées effectivement dans des activités civiles importantes nécessitant de recruter plus des jeunes cadres. D'autre part, la conviction accrue de la part des jeunes diplômés de s'occuper des activités de volontariat dans un milieu associatif comme alternative importante pour sortir de la situation de chômage, et en particulier ceux qui rencontrent plus de difficultés dans le marché de l'emploi.
Ce programme accueille particulièrement les spécialités les plus défavorisées sur le marché de travail et les zones où le secteur privé est moins développé. En 2013, les bénéficiaires sont majoritairement des diplômés en gestion/comptabilité (16.8%) et en langues étrangères (15%) . L'objectif recherché par ce programme étant de permettre aux jeunes d'acquérir une expérience dans des organisations non gouvernementales et la bourse prévue dans le cadre de ce programme, est perçue par les jeunes bénéficiaires comme une indemnité de chômage.

Les bénéficiaires de SCV sont principalement les chômeurs de longue durée : 58% des jeunes ayant signé un nouveau contrat SCV en 2013 sont diplômés depuis plus que 3 ans. Ceci reste valable aussi bien pour les femmes que pour les hommes.

Le SCV, programme destiné plutôt aux femmes. La répartition des bénéficiaires de nouveaux contrats SCV en 2013 montre que les femmes en bénéficient plus que les hommes, soit 17.4 mille femmes contre 5.3 mille hommes au cours de l'année 2013. Ceci prouve encore une fois que les femmes sont plus défavorisées sur le marché du travail.

Figure 2: Répartition des nouveaux contrats SCV par gouvernorat d'implatantion de l'association



SCV programme à succès dans les régions de l'intérieur. Une forte concentration d'associations accueillant des jeunes à travers le programme SCV est constatée dans les régions de l'intérieur notamment la région du sud-ouest, pour accaparer plus de 46% de l'ensemble des contrats signés. Les associations de gouvernorat de Gafsa procurent seules 20% de total nouveau contrat SCV signés en 2013. Ceci peut être expliqué en partie par les mesures d'ordre politique pour apaiser les tensions sociales et répondre aux revendications incessantes de la catégorie des chômeurs dans les régions de l'intérieur caractérisées par un tissu économique défavorable tout en encourageant les associations à accueillir plus de jeunes.

1.2. Les contrats terminés au cours de l'année 2013

Au cours de l'année 2013, près de 100 mille contrats ont été terminés dont près de 27.3 mille résiliés avant terme, ce qui représente 27,2% de l'ensemble des contrats terminés.

Certains programmes sont exposés beaucoup plus que d'autres au risque de résiliation des contrats. Ce risque est plus prononcé pour le programme SIVP, et ne cesse d'augmenter au fil des années pour enregistrer un taux de résiliation de 35,5% au cours de l'année 2013, contre 32,6% une année auparavant. A un degré moindre, on trouve le programme d'emploi CIDES dont le risque de résiliation des contrats a été de près de 24% au cours de l'année 2013.

Tableau 3 : Evolution du nombre des contrats résiliés au cours de l'année 2013

	Année 2012		Année 2013	
	résiliés	% résiliation	résiliés	% résiliation
PEE/SYRAE	24801	15,6%	3828	16%
SIVP	14375	32,6%	13174	35,5%
CIDES	117	15,2%	57	23,8%
SCV	2037	26,5%	2731	15,3%
PC50	16	6,1%	12	5,2%
Ensemble	41346	19,6%	27303	27,2%

Source : Données de l'ANETI

Le risque de résiliation des contrats PC50 et du SCV a diminué entre 2012 et 2013. Le taux de résiliation des contrats étant de 5,2% pour PC50 et 15,3% pour le SCV.

C'est la région du Grand Tunis qui affiche le taux de résiliation le plus élevé qui est de l'ordre de 33%.

La résiliation observée qu'on estime préoccupante, pourrait s'expliquer par l'insuffisance de l'opération de suivi des bénéficiaires vu que leur nombre est de plus en plus important, ce qui dépasse de loin les moyens humains et matériels dont dispose l'Agence Nationale pour l'emploi et le travail indépendant.

2. Les programmes d'emploi destinés aux autres catégories de demandeurs d'emploi

2.1. Les nouveaux contrats signés au cours de l'année 2013

Au cours de l'année 2013, et dans le cadre des programmes d'emploi CAIP et CRVA destinés à la catégorie des demandeurs d'emploi non diplômés de l'enseignement supérieur, 37100 nouveaux contrats ont été signés, contre 40800 au cours de l'année 2012, enregistrant ainsi une baisse de 9.1%. Cette baisse concerne uniquement le nombre des contrats du programme CAIP qui est passé de 40500 en 2012 à 36600 contrats en 2013.

Le nombre des bénéficiaires du programme d'emploi CRVA destiné aux travailleurs ayant perdu leur emploi pour des motifs économiques ou techniques ne dépasse pas les 450 personnes au cours de l'année 2013, enregistrant une hausse de 25.6% par rapport à l'année précédente, soit une nette amélioration par rapport à 2010 et 2011..

Tableau 4 : Evolution du nombre des nouveaux bénéficiaires des programmes d'emploi CAIP et CRVA en 2013

	L'année 2011	L'année 2012	L'année 2013	Evolution 2011-2012	Evolution 2012-2013
CAIP	37629	40458	36645	**7.5%**	**-9.4%**
CRVA	621	359	451	**-42.2%**	**25.6%**
Ensemble	**38250**	**40817**	**37096**	**6.7%**	**-9.1%**

Source : Données de l'ANETI

Les deux tiers des bénéficiaires du programme CAIP sont des femmes, et la majorité des contrats sont conclus dans les entreprises du secteur de l'industrie manufacturière avec une part de 65% et particulièrement l'industrie du textile et habillement (81%), suivi du commerce où la femme représentait 58% des bénéficiaires .

Tableau 5 : Répartition des nouveaux bénéficiaires des programmes d'emploi CAIP selon le secteur d'activité en 2013

	Femme	Homme	Ensemble
AGRICULTURE ET PECHE	406	245	651
BATIMENT ET T.P	295	517	812
MINES ET ENERGIE	62	135	197
INDUS MANUFACT (HORS TEXTILE)	5628	5128	10756
TEXTILE ET HABILLEMENT	6667	1553	8220
CUIR ET CHAUSSURES	743	248	991
COMMERCE	2733	1978	4711
EDUCATION	679	112	791
SANTE ET ACTION SOCIALE	57	11	68
SERVICES FOURNIS PRINCIPALEMENT AUX	399	224	623
SERVICES PERSONNELS	1		1
TOURISME	331	555	886
TRANSPORT	282	262	544
Autres	5826	1568	7394
Total	24109	12536	36645

Source : Données de l'ANETI

L'analyse montre une grande disparité régionale. En effet, au cours de l'année 2013, un peu moins de la moitié des bénéficiaires sont accueillis dans des établissements implantés dans sept gouvernorats en l'occurrence Sfax, Kasserine, Gafsa, Tunis, Nabeul, Bizerte et Sousse. Alors que dans les sept gouvernorats les moins lotis à savoir Tataouine, Gabès, Médenine, Kébili, Siliana, Jendouba et Mahdia, les entreprises n'accueillent que 13.1% de l'ensemble des bénéficiaires.

Par ailleurs, il est à noter que les femmes sont beaucoup plus représentées dans les entreprises implantées dans les régions de l'intérieur que dans les régions du littoral. Cela pourrait s'expliquer par le fait que dans les régions de l'intérieur, en particulier les régions de Gafsa et Kasserine, les entreprises du secteur du textile et de l'habillement qui recrutent le plus de femmes stagiaires- sont les plus répandues.

Les hommes bénéficiaires du programme CAIP, quant à eux, sont plutôt dans les grandes villes, accueillis par les entreprises du secteur des industries manufacturières, hors textile et habillement, et du secteur du commerce de gros.

Tableau 6 : Répartition des nouveaux bénéficiaires des programmes d'emploi CAIP selon la région d'implantation

	Femme	Homme	Ensemble	part des femmes
TUNIS	1862	1550	3412	**55%**
ARIANA	740	461	1201	**62%**
BEN AROUS	1063	865	1928	**55%**
MANOUBA	482	236	718	**67%**
NABEUL	1324	1039	2363	**56%**
ZAGHOUAN	915	490	1405	**65%**
BIZERTE	1081	576	1657	**65%**
BEJA	987	411	1398	**71%**
JENDOUBA	409	109	518	**79%**
LE KEF	1259	317	1576	**80%**
SILIANA	284	54	338	**84%**
KAIROUAN	461	231	692	**67%**
KASSERINE	2042	715	2757	**74%**
SIDI BOUZID	718	284	1002	**72%**
SOUSSE	1647	1334	2981	**55%**
MONASTIR	1033	676	1709	**60%**
MAHDIA	563	179	742	**76%**
SFAX	2269	1854	4123	**55%**
GAFSA	2089	415	2504	**83%**
TOZEUR	1196	231	1427	**84%**
KEBILI	644	137	781	**82%**
GABES	279	84	363	**77%**
MEDENINE	698	254	952	**73%**
TATAOUINE	64	34	98	**65%**
Total	24109	12536	36645	**66%**

Source : Données de l'ANETI

2.2. Les contrats terminés au cours de l'année 2013

Au cours de l'année 2013, 38200 jeunes ont achevé leurs contrats CAIP, dont 53% ont mené leurs contrat à terme et le reste soit 47% ont rompu leurs contrats. Bien qu'il ait diminué par rapport à 2012 (50%), le phénomène de résiliation des contrats demeure inquiétant..

Tableau 7 : Evolution du nombre de contrats résiliés au cours des années 2011, 2012 et et 2013

	L'année 2011	L'année 2012	L'année 2013	Evolution 2011-2012	Evolution 2012-2013
CAIP	16263	20257	17678	**24.6%**	**-12.7%**
CRVA	182	101	108	**-44.5%**	**6.9%**
Ensemble	**16445**	**20358**	17786	**23.8%**	**-12.6%**

Source : Données de l'ANETI

Bien qu'elles soient plus nombreuses à signer des contrats CAIP en 2013, les femmes affichent des taux de résiliation moins élevés (45%, contre 50% pour les hommes). Le secteur du textile et de l'habillement, est plus touché par ce phénomène (61% pour les femmes et 51% pour les hommes).

Encadré 2: Les programmes d'emploi destinés aux non diplômés de l'enseignement supérieur

CAIP : Le contrat d'adaptation et d'insertion professionnelle a pour objet de permettre au demandeur d'emploi non titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur d'acquérir des qualifications professionnelles conformes aux exigences d'une offre d'emploi présentée par une entreprise privée et qui n'a pas été satisfaite compte tenu de l'indisponibilité de la main d'œuvre requise sur le marché de l'emploi.

L'entreprise peut bénéficier des contrats d'adaptation et d'insertion professionnelle à titre individuel ou dans le cadre de conventions avec les centres techniques, les fédérations professionnelles, ainsi qu'avec les chambres de commerce et d'industrie, les ordres et les associations professionnelles. L'agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant prend en charge, conformément à un programme de formation spécifique convenu avec l'entreprise concernée ou avec l'un des organismes mentionnés plus haut, le coût de la formation, et ce dans une limite maximale de 400 heures.

Le programme de formation spécifique peut être réalisé au sein de l'entreprise d'accueil ou dans une structure de formation publique ou privée.

Le contrat d'adaptation et d'insertion professionnelle est conclu entre l'entreprise d'accueil et le stagiaire et ce pour une période maximale de 12 mois.

L'agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant octroie au stagiaire, et durant toute la durée du contrat, une indemnité mensuelle d'un montant de 100 dinars.

En outre, l'entreprise octroie obligatoirement au stagiaire une indemnité complémentaire mensuelle durant toute la durée du contrat dont le montant est au minimum de 50 dinars.

L'entreprise d'accueil s'engage à recruter les bénéficiaires des contrats d'adaptation et d'insertion professionnelle qui ont achevé la formation. L'entreprise qui n'a pas inséré les stagiaires, ne peut prétendre à de nouveaux contrats d'adaptation et d'insertion professionnelle qu'après écoulement d'au moins deux années consécutives à compter de la date de la fin du dernier contrat dont elle a bénéficié.

****

CRVA : Le contrat de réinsertion dans la vie active a pour objet de permettre au travailleur ayant perdu son emploi d'acquérir de nouvelles compétences conformes aux exigences d'un poste d'emploi préalablement identifié au sein d'une entreprise privée.

Peuvent bénéficier dudit contrat les demandeurs d'emploi dont:

- les travailleurs permanents ayant perdu leur emploi pour des motifs économiques ou techniques ou suite à la fermeture définitive, subite et illégale des entreprises qui les employaient,

- les travailleurs non permanents ayant perdu leur emploi pour des motifs économiques ou techniques ou suite à la fermeture définitive, subite et illégale des entreprises qui les employaient et ayant exercé durant une période minimale de trois années au sein de la même entreprise qui a procédé à leur licenciement.

Le contrat de réinsertion dans la vie active est conclu entre l'entreprise et le demandeur d'emploi concerné pour une durée maximale d'une année.

L'agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant prend en charge, selon un programme préétabli avec l'entreprise d'accueil, les dépenses d'adaptation des bénéficiaires, et ce dans la limite maximale de 200 heures.

L'agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant octroie au bénéficiaire et durant toute la durée du contrat, une indemnité mensuelle dont le montant est de 200 dinars.

En outre, l'entreprise d'accueil octroie obligatoirement au stagiaire une indemnité complémentaire mensuelle durant toute la durée du contrat dont le montant est au minimum de 50 dinars.

L'entreprise d'accueil s'engage à recruter les bénéficiaires qui ont achevé leurs contrats de réinsertion dans la vie active. L'entreprise qui ne satisfait pas à cette condition, ne peut bénéficier à nouveau du contrat de réinsertion dans la vie active qu'après écoulement d'au moins deux années consécutives à compter de la fin du dernier contrat dont elle a bénéficié.

****

3.Programme d'appui aux promoteurs des petites entreprises (PAPPE) au cours de l'année 2013

3.1. Les nouvelles actions de formation démarrées au cours de l'année 2013

Le nombre de bénéficiaires des différentes mesures de promotion du travail indépendant ne cesse de baisser d'une année à une autre. En effet, une baisse de 13.2% est enregistrée au cours de l'année 2013, pour que le nombre de bénéficiaires passe de près 11700 jeunes en 2012 à près de 10100. Cette baisse a touché beaucoup plus les hommes que les femmes, soit respectivement de -20.7% et -8.5%.

Tableau 8 : Evolution du nombre des nouveaux bénéficiaires des actions de formation entrepreneuriale

	Année 2013	Année 2012	Année 2011	Evolution 2011-2012	Evolution 2012-2013
BOURSE D'ACCOMPAGNEMENT	1301	1348	1855	**-27.3%**	**-3.5%**
CEFE	5270	6080	6209	**-2.1%**	**-13.3%**
CREE	0	243	290	**-16.2%**	**-100.0%**
FORMATION EN GESTION	427	297	296	**0.3%**	**43.8%**
FORMATION GERME	340	478	460	**3.9%**	**-28.9%**
FORMATION TECHNIQUE	467	508	456	**11.4%**	**-8.1%**
MORAINE	1662	2061	1867	**10.4%**	**-19.4%**
Stage pratique en entreprises (SPE)	660	651	650	**0.2%**	**1.4%**
Ensemble	**10127**	**11666**	**12083**	**-3.5%**	**-13.2%**

Source : Données de l'ANETI

La baisse enregistrée en 2013 provient essentiellement de la baisse du nombre des bénéficiaires des actions CEFE qui accaparent à elles seules un peu plus de la moitié de l'ensemble des bénéficiaires. Certes, la situation économique et sociale relativement morose et instable que vit le pays depuis la révolution, n'encouragerait nullement les jeunes désirant installer leurs propres projets à y investir. La baisse observée au niveau de nombre de bénéficiaires des actions MORAINE et CREE confirme bien ce désistement de la part de la population des jeunes promoteurs potentiels.

Tous niveaux confondus, les femmes participent beaucoup plus que les hommes dans les actions de formation entrepreneuriale. Un peu plus de 6400 femmes ont pu en bénéficier, contre 3700 pour les hommes, représentant ainsi un peu plus de 63% de l'ensemble des

bénéficiaires des mesures PAPPE. Les écarts entre les femmes et les hommes sont plus prononcés dans les premières phases d'accompagnement pour la création d'entreprises à savoir les actions de formation Moraine, les stages pratiques en entreprises et la formation technique, actions où leurs parts dépassent 70% pour atteindre 85%. Au début du processus, les jeunes femmes accorderaient une grande importance au travail indépendant, car elles seraient conscientes des défis de l'emploi d'une façon générale et des défis spécifiques de l'emploi de la femme plus particulièrement.

Cependant, bien que les femmes soient plus nombreuses à participer à des activités de formation à la création d'entreprises, elles sont moins nombreuses à recevoir une bourse pour monter un projet (en d'autres termes, les femmes sont moins susceptibles de parvenir à réaliser leur projet d'entreprise).

Il faudrait mener davantage de recherches pour déterminer les véritables raisons pour lesquelles l'entrepreneuriat féminin est moins fréquent, et aider les pouvoirs publics à prendre des décisions qui reposent sur des données probantes. En effet, les obstacles pourraient être complexes, et s'ils ne sont pas bien cernés, il sera difficile d'élaborer des politiques efficaces.

Tableau 9 : Structure des nouveaux bénéficiaires des actions de formation entrepreneuriale en 2013

	Homme	Femme	Total
BOURSE D'ACCOMPAGNEMENT	17.0%	10.4%	12.8%
CEFE	54.4%	50.6%	52.0%
CREE	-	-	-
FORMATION EN GESTION	4.9%	3.8%	4.2%
FORMATION GERME	4.9%	2.5%	3.4%
FORMATION TECHNIQUE	3.2%	5.4%	4.6%
MORAINE	2.7%	8.9%	6.7%
SPE	13.0%	18.3%	16.3%
Ensemble	100.0%	100.0%	100.0%

Source : Données de l'ANETI

L'analyse selon les niveaux d'éducation des bénéficiaires révèle que près deux sur trois jeunes ont un niveau supérieur. En effet, près de 6600 jeunes ayant un niveau supérieur bénéficient des différentes mesures de promotion du travail indépendant, particulièrement des actions de CEFE (73%), Bourse d'accompagnement (68%), formation MORAINE (67%) et à un degré

moindre la formation GERME (63%). Par contre, les actions de formation technique, les stages pratiques en entreprises et de formation en gestion intéressent moins cette catégorie, avec des parts respectives de 21%, 36% et 43%.

L'analyse par région montre une forte concentration des bénéficiaires des différentes sessions de formation entrepreneuriale dans les gouvernorats de Tunis, Sousse, Monastir, Gafsa et Tozeur qui accaparent eux seuls près de 40%. A un degré moindre, on trouve les gouvernorats de Nabeul, Sfax et Médenine avec une part de chacun dépassant 6%. Le nombre des postes d'emploi et de stages dans ces régions dépasse de loin les postes de formation entrepreneuriale.

Par contre, certains autres gouvernorats tels que notamment Béjà, Zaghouan, Mahdia, Kasserine, Sidi Bouzid et Tatouine n'y ont pratiquement pas recours. Certains jeunes de ces régions sembleraient préférer attendre des opportunités de travail en tant que salariés. En effet, le nombre des postes d'emploi et de stages dans chacune de ces régions est 20 fois plus grand que celui du nombre des postes de formation entrepreneuriale.

3.2. Les Sorties des bénéficiaires des actions de formation entrepreneuriale

Au cours de l'année 2013, un peu plus de 10 mille jeunes bénéficiaires des différents instruments du travail indépendant ont terminé leur formation, contre près de 12 mille une année auparavant, soit une baisse de 15.8%. Une petite minorité des bénéficiaires les ont terminés avant terme, soit un peu moins de 500 jeunes, enregistrant une part d'abandon de 6.6%. L'abandon des différentes sessions de formation entrepreneuriale, est généralement faible. Cela est dû essentiellement à la courte durée de formation qui ne dépasse pas deux ou trois semaines, exception faite de la mesure relative à la bourse d'accompagnement dont la durée peut atteindre douze mois.

Cependant, les jeunes inscrits dans les cycles de formation MORAINE ainsi que les jeunes bénéficiaires des stages pratiques en entreprises (SPE), abandonnent plus souvent que les autres leurs postes de formation avec des parts respectives de 9.5% et 16.7%. Les cycles de formation MORAINE en particulier- qui permettent aux jeunes désireux d'installer leurs propres projets de se doter d'outils et de méthodes pour identifier une ou plusieurs idées réalisables dans une première étape, de les évaluer et de préparer des plans d'affaires dans une seconde étape- ne sont pas toujours achevés à terme. Une bonne partie des bénéficiaires (9.5%), semblerait décider au moment opportun leur devenir professionnel en choisissant un parcours professionnel autre que celui de la voie entrepreneuriale.

Encadré 3 : Le programme d'appui aux promoteurs des petites entreprises

PAPPE : Programme d'Appui aux Promoteurs des Petites Entreprises : Il a pour objet de promouvoir le travail indépendant et développer l'esprit entrepreneurial à travers un ensemble d'actions complémentaires et cohérentes qui commence de l'idée de projet à installer jusqu'à sa concrétisation. Ce programme comprend :

-L'aide à l'identification de l'idée du projet.

-L'aide à l'élaboration de l'étude du projet et du plan d'affaires y afférent.

-L'adaptation en matière de gestion des entreprises dans les domaines techniques nécessaires à la création du projet.

-L'accompagnement des promoteurs des petites entreprises.

-La prise en charge partielle de la contrepartie de services dévolus aux structures publiques et rendus par de petites entreprises.

- l'aide au financement de la création de petites entreprises.

L'Etat prend en charge :

-Le coût afférent à l'organisation de sessions d'adaptation (**MORAINE, CEFE, CREE**) d'une durée maximale de 200 heures.

-Les coûts de sessions d'adaptation en gestion dans la limite maximale de 120 heures (**Formation en gestion**, **GERME**).

-Les coûts de sessions d'adaptation complémentaire technique (**Formation technique**) dans la limite maximale de 400 heures.

-Les coûts de **l'assistance technique** dans la limite maximale de 12 jours d'expertise.

Les bénéficiaires de ce programme peuvent :

-Etre accueillis dans des **stages pratiques en entreprises (** SPE) d'une durée maximale d'une année.

- une prime au titre de financement de création de petites entreprises, avec un montant maximum ne pouvant pas dépasser cinq mille (5000) dinars.

-Recevoir une indemnité mensuelle (**Bourse d'accompagnement**) d'un montant de 200 dinars pour les titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur et de 100 dinars pour les autres niveaux d'enseignement et de formation.

****

4. Une nette amélioration de l'insertion professionnelle des jeunes au cours de l'année 2013 : Un taux d'emploi de 47% dans le secteur privé

Durant l'année 2012, près de 68 mille jeunes ont achevé les prestations servies par les bureaux de l'emploi et du travail indépendant, pour la promotion de l'emploi salarié ainsi ou le développement du travail indépendant.

L'exploitation des données de la caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) permet de repérer ceux qui ont bénéficié des cotisations sociales une période après l'achèvement des prestations. Si on se réfère uniquement aux contrats non résiliés, **dix-huit mois en moyenne après la date d'achèvement des programmes d'emploi,** 32 mille jeunes sur les 68 milles qui ont bénéficié d'une prestation ANETI , ont été repérés dans le fichier des cotisations sociales, soit l'équivalent d'un **taux d'emploi global dans le secteur privé de 47%.** Les performances de ces prestations sont loin d'être identiques pour les deux sexes. Les données administratives montrent un apport plus élevé pour les hommes que pour les femmes. Le taux d'emploi dans le secteur privé est de 58% pour les hommes, contre 40% pour les femmes, **ce qui confirme que les hommes s'insèrent mieux que les femmes dans le marché du travail.** En comparaison avec l'année précédente, la situation professionnelle des jeunes après leur passage par les programmes d'emploi a enregistré une nette amélioration. En effet, le taux d'emploi a augmenté de 5 points de pourcentage. Cette amélioration provient grâce à la performance des différentes mesures notamment **SIVP**, **CIDES** ainsi que toutes les mesures du PAPPE à l'exception de la bourse d'accompagnement dont la performance a pratiquement stagné par rapport à l'année précédente.

Toutefois, malgré le recul observé de la performance du programme **CAIP** d'une année à l'autre, le taux d'emploi des jeunes ayant participé à ce programme demeure le plus élevés, soit 50% au cours de l'année 2013. Il semble que ce programme inciterait l'entreprise économique à recruter cette catégorie de main d'œuvre moyennement qualifiée, mais avec un turnover plus ou moins élevé.

Par contre le programme d'emploi **SCV** qui est destiné aux diplômés du supérieur pour effectuer des stages dans le milieu associatif, malgré l'amélioration de sa performance en matière d'insertion professionnelle, le taux d'emploi de bénéficiaires dans le secteur privé reste faible, soit 10%. Les bénéficiaires du SCV semblent être une catégorie rencontrant plus de difficultés pour décrocher un emploi salarié dans le secteur privé. Cette catégorie se trouverait devant deux choix : soit poursuivre le chemin avec les programmes d'emploi autant que possible, soit attendre une opportunité du travail dans le secteur public.

Tableau 10 : Répartition des bénéficiaires repérés dans le fichier de la CNSS selon les programmes

Instrument	Bénéficiaires	Affiliés CNSS	Taux d'emploi
SIVP	**29781**	**16947**	**57%**
CIDES	**652**	**335**	**51%**
CAIP	**19724**	**9931**	**50%**
CRVA	**512**	**176**	**34%**
SCV	**5636**	**579**	**10%**
Total	**56305**	**27968**	**50%**

Sources : ANETI, CNSS

Parmi les bénéficiaires des différentes mesures de promotion de la micro-entreprise ayant achevé leur formation ou leur accompagnement, qui sont près de 11800 jeunes, 4000 jeunes ont pu être repérés dans le fichier des déclarations de la caisse nationale de sécurité sociale, enregistrant ainsi un **taux d'emploi global de 34%,** dix-huit mois en moyenne, après la date d'achèvement des prestations.

Toutefois, si on se limite à ceux qui ont créé leurs propres projets, vu que ces mesures sont dédiées à la promotion du travail indépendant, on trouve un peu moins de 2000 jeunes déclarés dans le régime des non salariés dans les fichiers de la sécurité sociale, soit un **taux d'installation de 17%** dix-huit mois après la date d'achèvement des prestations.

Ce sont les bénéficiaires des actions de formation **GERME** et de la **formation en gestion** qui représentent les taux d'installation les plus élevés, soit respectivement de **67%** et **45%.** Ceci pourrait être expliqué tout d'abord par le fait que ces formations se déroulent après le montage du projet et ensuite par les nombres de bénéficiaires qui sont relativement moins importants que ceux des autres mesures, ce qui permet de mieux cibler et d'assurer davantage les opérations de suivi et de contrôle.

En seconde position, viennent les bénéficiaires de bourse d'accompagnement qui enregistrent un taux d'installation de **plus de 30%.** Ce taux aurait pu être plus élevé vu que cette mesure en particulier est destinée aux promoteurs dont les projets sont acceptés par les financeurs (obtention d'accord de financement). Cela pourrait être expliqué par le fait qu'une grande partie de ces projets n'arrive pas pour une raison ou une autre, à entrer effectivement en activité pour que les promoteurs puissent payer leurs cotisations sociales durant les premières années d'installation.

En revanche, les jeunes promoteurs bénéficiaires des autres prestations à l'exception de SPE, à savoir MORAINE, CREE, CEFE et Formation Technique présentent des taux d'installation compris entre 10% et 20%, et ce dix-huit mois après la date d'achèvement de ces prestations. Ces derniers auraient besoin d'une période relativement plus longue, pour pouvoir monter leurs projets vu que ces mesures sont globalement organisées durant la phase qui précède la création du projet. Avec la complexité des procédures administratives associée aux coûts

qu'elle peut engendrer entretemps, ça pourrait retarder davantage le montage de leurs projets, voire même les pousser à renoncer à l'idée de création.

En ce qui concerne la mesure du SPE, on y enregistre le taux d'installation le plus faible qui ne dépassent pas les 5%. Il semble que les bénéficiaires de cette mesure n'auraient pas la chance ni de monter des projets, ni de trouver un emploi salarié. D'ailleurs, leur taux d'emploi global figure parmi les plus faibles.

Tableau 11 : Répartition des bénéficiaires des mesures de micro-entreprise selon les caisses de sécurité sociale jusqu'à la fin de l'année 2013

Instrument	Bénéficiaires	Affiliés CNSS	Affiliés CNSS-indépendant	Taux d'emploi	Taux d'installation
BOURSE D'ACCOMPAGNEMENT	1658	656	521	40%	31%
CEFE	6085	1914	725	31%	12%
CREE	254	88	48	35%	19%
FORMATION EN GESTION	242	138	109	57%	45%
FORMATION GERME	464	347	310	75%	67%
FORMATION TECHNIQUE	467	87	40	19%	9%
Moraine	2060	704	163	34%	8%
SPE	555	38	27	7%	5%
Total	11785	3972	1943	34%	16.5%

Sources : ANETI, CNSS