Organisation internationale du Travail

ADWA' Faire avancer l'Agenda du Travail décent en Afrique du Nord

ONEQ Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications

وزارة التشغيل والتكوين المهني
Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

ÉTUDE D'ÉVALUATION D'IMPACT DES PROGRAMMES D'EMPLOI KARAMA ET CSC

NOVEMBRE 2023

NOVEMBRE 2023

ÉTUDE D'ÉVALUATION D'IMPACT DES PROGRAMMES D'EMPLOI

KARAMA ET CSC

Copyright © Organisation internationale du Travail 2023
Première édition 2023

Cet ouvrage est publié en libre accès sous la licence Creative Commons Attribution 4.0 International (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.fr). Les utilisateurs sont autorisés à réutiliser, partager ou adapter la publication originale, ou à s'en servir pour créer un nouveau produit, conformément aux termes de ladite licence. Il doit être clairement indiqué que l'OIT est propriétaire de l'ouvrage original. Les utilisateurs ne sont pas autorisés à reproduire le logo de l'OIT dans le cadre de leurs travaux.

Citations – Cet ouvrage doit être cité comme suit: Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications - MEFP, Etude d'évaluation d'impact des programmes d'emploi : Karama et CSC, Genève: Bureau international du Travail, 2023.

Cette licence CC ne s'applique pas aux œuvres ne relevant pas du droit d'auteur de l'OIT incluses dans cette publication. Lorsqu'une œuvre est attribuée à un tiers, l'utilisateur de l'œuvre est seul responsable d'obtenir les autorisations nécessaires du détenteur des droits.

Tout différend auquel la présente licence pourra donner lieu et qui ne pourra pas être résolu à l'amiable sera soumis à l'arbitrage conformément au Règlement d'arbitrage de la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international (CNUDCI). Les parties sont liées par toute sentence arbitrale rendue en tant que règlement définitif du différend.

Toute question concernant les droits et licences doit être envoyée par courrier postal à l'unité des Publications de l'OIT (Droits et licences), CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: rights@ilo.org.

Etude d'évaluation d'impact des programmes d'emploi : Karama et CSC

9789220400982 (imprimé)
9789220400999(pdf Web)

Les désignations utilisées dans les publications de l'OIT, qui sont conformes à la pratique de l'Organisation des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'OIT aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.
Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que l'OIT souscrit aux opinions qui y sont exprimées.
La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable.
Pour toute information sur les publications et les produits numériques de l'OIT, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Imprimé en Tunisie 2023
Mise en page et couverture : Mehdi Jelliti, www.magma-studio.tn

SOMMAIRE

Remerciements 8
Résumé 9
Contexte et objectifs de l'étude 10

I. Présentation des programmes d'emploi Karama et CSC 11
II. Méthodologie d'évaluation 11

2.1. Comparaison entre un groupe de bénéficiaires et un groupe de non-bénéficiaires 11
2.2. Choix de la cohorte et de la procédure d'échantillonnage 12
2.3. Déroulement de l'enquête terrain 13
2.4. Principales caractéristiques des personnes enquêtées 13

III. Principaux résultats de l'évaluation du programme Karama 16

3.1. Situation professionnelle des bénéficiaires un an et demi après l'achèvement du programme 16

3.2. Analyse rétrospective du parcours professionnel des bénéficiaires du programme 18
a. Accès à l'emploi 19
b. Accompagnement des bénéficiaires et acquisition des compétences 21

3.3. Impact du programme Karama 23
a. Impact global du programme Karama 23
b. Impact du programme Karama selon le genre (Homme/Femme) 24
c. Impact du programme selon le diplôme 25
d. Impact du programme selon la région 26

IV. Principaux résultats de l'évaluation du programme CSC 28

4.1. Situation professionnelle des bénéficiaires un an et demi après l'achèvement du programme 28
4.2. Analyse rétrospective du parcours professionnel des bénéficiaires du programme 31
a. Développement de l'employabilité des bénéficiaires 31
b. Accès à l'emploi 32

4.3. Impact du programme CSC 34
a. Impact global du programme CSC 34
b. Impact du programme CSC selon le genre (Homme/Femme) 35
c. Impact du programme selon le diplôme 36
d. Impact du programme selon la région 38

V. Conclusions et recommandations 39

VI. Annexe 42

TABLEAUX

Tableau 1:
Impacts globaux du programmes karama 24

Tableau 2:
Impacts globaux du programmes CSC 35

Tableau 3 :
Résultats d'estimation d'impact du programme CSC 43

Tableau 4 :
Résultats d'estimation d'impact du programme KARAMA 44

Tableau 5:
Résultats d'estimation des indicateurs de comportement des programmes d'emploi : 45

Tableau 6 :
Impacts différentiels des programmes d'emploi, Karama et CSC selon le genre : 46

Tableau 7 :
Impacts différentiels des programmes d'emploi, Karama et CSC selon le diplôme : 47

Tableau 8 :
Impacts différentiels des programmes d'emploi, Karama et CSC selon la région : 49

Tableau 9-A :
Indicateurs d'emploi KARAMA selon les catégories 50

Tableau 10-B:
Indicateurs d'employabilité du programme KARAMA selon les catégories 50

Tableau 11-A :
Indicateurs d'emploi CSC selon les catégories 51

Tableau 12-B:
Indicateurs d'employabilité du programme CSC selon les catégories 51

GRAPHIQUES

Graphique 1: Âge moyen des bénéficiaires et des non bénéficiaires **13**

Graphique 2 : Répartition des bénéficiaires et de non bénéficiaires du programme Karam **14**

Graphique 3 : Répartition des bénéficiaires et de non bénéficiaires du programme CSC selon le diplôme **12**

Graphique 4 : Répartition des bénéficiaires Karama et des non bénéficiaires selon gouvernorat **15**

Graphique 5 : Répartition des bénéficiaires CSC et des non bénéficiaires selon le gouvernorat **15**

Graphique 6 : Situation professionnelle des bénéficiaires du programme Karama **16**

Graphique 7 : Réparation des bénéficiaires du programme Karama ayant un emploi **17**

Graphique 8 : Réparation des bénéficiaires du programme Karama ayant un emploi **18**

Graphique 9 : Taux d'emploi des bénéficiaires du programme Karama et des non-bénéficiaires **19**

Graphique 10 : Taux d'emploi salarié dans le secteur privé bénéficiaires Karama et des non-bénéficiaires au cours des différents semestres depuis décembre 2017 ..... **19**

Graphique 11 : Taux d'emploi salarié dans le secteur public des bénéficiaires Karama et des non bénéficiaires au cours des différents semestres depuis décembre 2017 ..... **20**

Graphique 12 : Taux d'emploi indépendant des bénéficiaires Karama et des non bénéficiaires au cours des différents semestres depuis décembre 2017 ..... **20**

Graphique 13 : Taux de prestation d'accompagnement pour les bénéficiaires Karama et des non bénéficiaires au cours des différents semestres depuis décembre 2017 ..... **21**

Graphique 14 : Taux de recherche d'emploi bénéficiaires Karama et des non bénéficiaires **22**

Graphique 15: Acquisition de compétence par les bénéficiaires du programme Karama **22**

Graphique 16-a: Impacts différentiels du programme Karama selon le diplôme **26**

Graphique 17-b: Impacts différentiels du programme Karama selon le diplôme **26**

Graphique 18-a : Impacts différentiels du programme Karama selon la région **27**

Graphique 19-b : Impacts différentiels du programme Karama selon la région **28**

Graphique 20: Répartition des bénéficiaires du programme CSC ayant un emploi **28**

Graphique 21: Répartition des bénéficiaires par genre **29**

Graphique 22: Répartition des bénéficiaires par diplôme **29**

Graphique 23: Répartition des bénéficiaires du programme CSC ayant un emploi **30**

Graphique 24: Répartition des bénéficiaires du programme CSC ayant un emploi **30**

Graphique 25: Taux de recherche d'emploi des bénéficiaires CSC et des non bénéficiaires au cours des différents semestres depuis décembre 2017 ..... **31**

Graphique 26: Acquisition des compétences par les bénéficiaires **32**

Graphique 27: Taux d'emploi des bénéficiaires CSC et des non bénéficiaires au cours des différents semestres depuis décembre 2017 ..... **32**

Graphique 28: Taux d'emploi salarié dans le secteur privé des bénéficiaires du CSC et des non bénéficiaires au cours des différents semestres depuis décembre 2017 ..... **33**

Graphique 29: Taux d'emploi salarié dans le secteur public des bénéficiaires du CSC et des non bénéficiaires au cours des différents semestres depuis décembre 2017 ..... **33**

Graphique 30: Taux d'emploi indépendant des bénéficiaires CSC et des non bénéficiaires au cours des différents semestres depuis décembre 2017 ..... **34**

Graphique 31-a: Impacts différentiels du programme CSC selon le diplôme **37**

Graphique 32-b: Impacts différentiels du programme CSC selon le diplôme **37**

Graphique 33-a : Impacts différentiels du programme CSC selon la région **38**

Graphique 34-b : Impacts différentiels du programme CSC selon la région **39**

REMERCIEMENTS

La présente étude a été réalisée par l'Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications (ONEQ) en étroite collaboration avec l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et l'Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant (ANETI). Elle a bénéficié d'un appui du projet ADWA financé par l'Agence Suédoise de Coopération Internationale au Développement (SIDA).

Toutes les étapes de cette étude ont été élaborées conjointement par Mme Vera Chiodi Experte de l'OIT, M. Walid Troudi, M. Mohamed kefi rahmani, Mme Imen Gharsallaoui et Mme Jihène Srioui, sous la conduite de M. Fakher Zaibi Directeur Général de l'ONEQ.

Un remerciement particulier est adressé à M. Hichem Bousaid et Mme Anissa Chhimi de l'ANETI pour leur participation active et leur apport crucial à la réalisation de cette étude.

Un vif remerciement à M. Mohamed Selim Oueslati ainsi qu'à M. Fedi Luca et à Mme Valentine Offenloch de l'OIT qui ont beaucoup aidé l'équipe à mener à bien sa mission.

Un remerciement est également adressé aux participants aux deux ateliers de présentation des premiers résultats de l'étude pour leurs remarques et suggestions qui ont certes contribué à l'enrichissement du présent rapport.

L'ONEQ et l'OIT expriment leur reconnaissance envers M. Hosni Nemsia et son équipe du bureau ISTIS pour leur travail diligent et professionnel dans la conduite des enquêtes terrain.

Finalement, l'ONEQ ainsi que l'OIT expriment leur sincère remerciement et leur profonde gratitude à monsieur Abdelkader Jemmali, Chef du Cabinet du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, pour l'importance accordée à cette étude et pour l'appui à la valorisation de ses résultats.

RÉSUMÉ

Les programmes d'emploi Karama et CSC sont deux parmi les instruments les plus importants de la politique de promotion de l'emploi en Tunisie, qui visent l'insertion professionnelle et l'amélioration de l'employabilité des diplômés de l'enseignement supérieur en quête d'emploi. Depuis leur création, ces deux programmes n'ont pas fait l'objet d'un travail d'évaluation rigoureuse, et ils sont sujettes à un grand débat quant à leur efficacité et leur raison d'être.

Cette étude, réalisée par l'Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications (ONEQ), et en collaboration avec ses partenaires l'ANETI et le BIT, vient pour apporter quelques éléments d'éclairage et essayer de répondre à certains de ces questionnements. Pour l'approche adoptée, c'était l'approche d'évaluation d'impact basée sur la méthode de double différence appliquée sur les données de l'enquête réalisée fin de l'année 2020 auprès de deux groupes : 1) Le premier groupe de bénéficiaires de ces deux programmes au cours de l'année 2018, et 2) un deuxième dit de contrôle constitué des demandeurs d'emploi éligibles à ces programmes, et qui n'en ont pas bénéficié.

Pour le programme d'emploi Karama, les résultats montrent qu'il a eu d'une façon générale, un impact négatif sur l'emploi global, alors que par contre, il a contribué positivement à la promotion de l'emploi permanent qui pourrait être associé aux emplois de qualité. Ces effets pourraient être dus au manque de ciblage aussi bien auprès des entreprises que des individus. Si le programme Karama accorde plus d'attention aux entreprises de grande taille ou installées dans les régions du Grand-Tunis, Centre-Est ou Sud-Ouest, ainsi qu'aux jeunes diplômés en licence fondamentale (LF) ou en master, on pourrait avoir vraisemblablement une efficacité meilleure.

En ce qui concerne le programme CSC, les résultats montrent qu'il a amélioré l'employabilité des bénéficiaires, sans pour autant arriver à promouvoir leur insertion professionnelle. Le programme CSC a pu faire acquérir aux jeunes une expérience professionnelle, et développer certaines compétences, surtout celles liées aux démarches de recherche d'emploi, pour qu'ils deviennent au fil du temps plus actifs et plus autonomes dans le marché du travail.

Certes, un travail d'accompagnement plus approfondi et l'opérationnalisation des formations de courte durée dans des compétences demandées dans le marché du travail, ne pourraient que rendre ces deux programmes plus adaptés aux besoins des différents intervenants, et donc plus efficaces.

CONTEXTE ET OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

Dans le cadre des missions qui lui sont assignées, l'Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications (ONEQ) a lancé, en collaboration avec le Bureau International de Travail (BIT) et l'Agence National pour l'Emploi et le Travail Indépendant (ANETI), une étude d'évaluation d'impact de deux programmes d'emploi opérationnels depuis quelques années à savoir ***le programme KARAMA*** et le ***Contrat de Service Civil (CSC)*** qui sont sujettes à une grande discussion quant à leur efficacité. Ces deux programmes d'emploi n'ont pas été soumis à aucune évaluation approfondie et rigoureuse fondée sur une méthodologie scientifique.

Cette étude vise en général à vérifier si les programmes ont réalisé les objectifs qui leur sont assignés. Elle s'attache particulièrement à évaluer leurs effets notamment sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires, l'amélioration de leur employabilité avec ses différentes facettes et le salaire perçu. En plus, l'étude cherche à analyser la situation professionnelle des bénéficiaires un an et demi après l'achèvement des programmes et à retracer leurs parcours professionnels.

En termes d'évaluation d'impact, l'étude tente à répondre à maintes questions dont particulièrement les suivantes :

- Est-ce que les programmes ont amélioré significativement l'insertion des bénéficiaires dans le marché de l'emploi. Si oui, de combien ?
- Est-ce que les programmes ont développé significativement l'employabilité des bénéficiaires. Si oui, de combien ?
- Est-ce que les programmes ont amélioré significativement la qualité des emplois occupés en termes de durabilité et du salaire perçu.

L'évaluation de deux programmes débouchera sur des recommandations susceptibles d'améliorer leur efficacité.

I. PRÉSENTATION DES PROGRAMMES D'EMPLOI KARAMA ET CSC

Qu'est-ce que la programme Karama ?

Le programme KARAMA créé au cours de l'année 2017, vise principalement à faciliter l'insertion des primo-chercheurs d'emploi diplômés de l'enseignement supérieur et en chômage depuis au moins deux ans à travers l'encouragement des entreprises du secteur privé à les recruter en leur offrant des avantages tels que i) La prise en charge, pendant deux ans, de la moitié (50%) du salaire net dans la limite de 400 DT par mois ; ii) La prise en charge des quotes-parts patronale et salariale au régime légal de sécurité sociale au titre du salaire versé, iii) Et en contrepartie, l'entreprise paye au jeune un salaire mensuel minimal de six cent (600) dinars par mois ;

Depuis sa création jusqu'à la fin de l'année 2021, environ 48 milles jeunes ont pu participer à ce programme. L'analyse de l'évolution du nombre des bénéficiaires montre une tendance à la baisse au fil des années pour enregistrer une moyenne de réalisations de près de 6000 contrats de travail signés annuellement au cours de ces deux dernières années, alors qu'elles étaient de 17000 contrats lors des deux premières années de démarrage. Cette chute pourrait s'expliquer essentiellement par le choix pris par les décideurs pour plus de rationalisation des interventions des programmes d'emploi.

Qu'est-ce que la programme Contrat de Service Civil (CSC) ?

Le programme d'emploi CSC, vise à permettre aux diplômés de l'enseignement supérieur primo-chercheurs d'emploi, de développer à travers une activité exercée dans les associations de la société civile, leurs aptitudes et compétences et d'acquérir des capacités pratiques facilitant leur intégration dans la vie active dans un emploi salarié ou Indépendant. Durant son stage de 12 mois, le jeune reçoit une indemnité sous forme de bourse de 200 DT par mois, et de 400 heures au maximum de formation dans des compétences demandées par le marché du travail. En cas de recrutement, l'association d'accueil, pourrait bénéficier d'une prise en charge de trois ans, de la quote-part patronale au régime légal de sécurité sociale au titre du salaire versé.

Au cours de la période 2018-2021, le nombre total des bénéficiaires du programme CSC était de 70 milles jeunes. Cependant, l'analyse de l'évolution des réalisations montre une tendance à la baisse au fil de ces quatre dernières années pour atteindre 12 milles contrats au cours de l'année 2021 après avoir été de 20 milles au cours de l'année 2018, soit une évolution annuelle de -15%.

II. MÉTHODOLOGIE D'ÉVALUATION

2.1. Comparaison entre un groupe de bénéficiaires et un groupe de non-bénéficiaires

Afin de répondre aux questions sur les performances des programmes d'emploi et estimer leurs effets sur le devenir professionnel des bénéficiaires, une approche basée sur une comparaison entre deux groupes est adoptée. Pour chaque programme, le premier groupe est composé de bénéficiaires et le deuxième est un groupe témoin composé de non bénéficiaires. Les deux groupes possèdent des caractéristiques similaires et ne diffèrent que par leur accès aux programmes objet de l'évaluation.

Différentes méthodes d'évaluation d'impact, basées sur des enquêtes auprès de deux groupes, sont possibles. Il n'y a pas de modèle d'évaluation unique qui conviendrait à tous les cas. La méthode considérée comme la plus rigoureuse prévoit une sélection aléatoire des bénéficiaires d'un programme, avant le lancement de celui-ci, ce qui n'est évidemment pas envisageable dans ce cas de figure puisque les programmes Karama et CSC existent déjà.

La méthode de la double différence (DD) est parmi les méthodes les plus rigoureuses pour évaluer l'impact des programmes déjà lancés. Elle a été donc adoptée dans le cadre de la présente étude.

2.2. Choix de la cohorte et de la procédure d'échantillonnage

L'ANETI dispose, grâce à son système d'informations très développé, des données fiables et constamment actualisées pour chaque demandeur d'emploi (DE), et pour chaque programme actif d'emploi (PAE). Les données sont collectées et enregistrées pour chaque DE quand celui-ci vient s'inscrire auprès des bureaux de l'emploi et du travail indépendant pour postuler un emploi ou pour bénéficier d'une prestation d'accompagnement ou d'une des mesures inscrites dans le cadre des PAE. Toutefois, ces données restent incomplètes dans la mesure où elles ne nous informent pas sur le devenir professionnel de chacun des DE inscrits, une fois qu'il termine son stage ou sa formation.

Pour ce faire, une enquête est prévue dans le cadre de la présente étude auprès d'une cohorte des bénéficiaires de deux programmes de l'année 2018. Ladite cohorte est choisie de manière à permettre de mesurer un éventuel impact de court, voire de moyen terme, de maximiser le taux de réponse aux enquêtes, minimiser le taux différentiel de réponse entre les deux groupes (limiter les biais), et enfin de minimiser l'erreur de mesure liée à la perte de mémoire concernant les activités réalisées entre les deux dates : la date X0 (avant le programme) et X1 (le moment de l'enquête, soit une période qui varie entre un an et deux ans après l'achèvement du programme).

Pour chaque programme, à partir des listes des bénéficiaires de l'ANETI, un échantillon est tiré au sort pour constituer l'échantillon du groupe bénéficiaire. Certains critères de stratifications sont retenus tels que le genre, le diplôme, la région, la date d'entrée ou de candidature dans le dispositif (mois et année). De même et pour chaque groupe de bénéficiaires, un échantillon est tiré à partir de la liste des demandeurs d'emploi pour constituer le groupe témoin.

Groupe bénéficiaire - CSC

À partir de la liste mère des bénéficiaires des programmes d'emploi, extraction des bénéficiaires CSC-cohorte 2018. Vérification du respect des critères d'éligibilité au CSC et vérification pour chaque jeune de sa participation à d'autres programmes grâce aux fichiers de l'ANETI.

Groupe bénéficiaire - Karama

À partir de la liste mère des bénéficiaires des programmes d'emploi, extraction des bénéficiaires Karama-cohorte 2018 qui ont également bénéficié du SIVP auparavant, vu que la grande majorité de cette cohorte en a bénéficié (près de 70%). Vérification du respect des critères d'éligibilité et vérification de leur participation antérieure au SIVP[1], et aux autres programmes.

Groupe témoin - CSC

À partir de la liste mère des demandeurs d'emploi, extraction des jeunes non bénéficiaires CSC cohorte 2018. Vérification du respect des critères d'éligibilité au CSC et création d'une nouvelle liste qui répond aux critères d'éligibilité, et vérification pour chaque jeune de sa participation à d'autres programmes grâce aux fichiers de l'ANETI.

Groupe témoin - Karama

À partir de la liste mère des demandeurs d'emploi, extraction des jeunes bénéficiaires du SIVP (à la même période que pour le groupe de traitement) non bénéficiaires du Karama. Vérification du respect des critères d'éligibilité (i.e. qu'ils auraient pu être des bénéficiaires Karama) et création d'une nouvelle liste qui répond aux critères d'éligibilité.

1 Stage d'Initiation à la Vie Professionnelle

Pour chaque groupe (bénéficiaires et non bénéficiaires) et pour chaque programme, un échantillon de 1500 personnes a été retenu, soit un total de 6000 personnes.

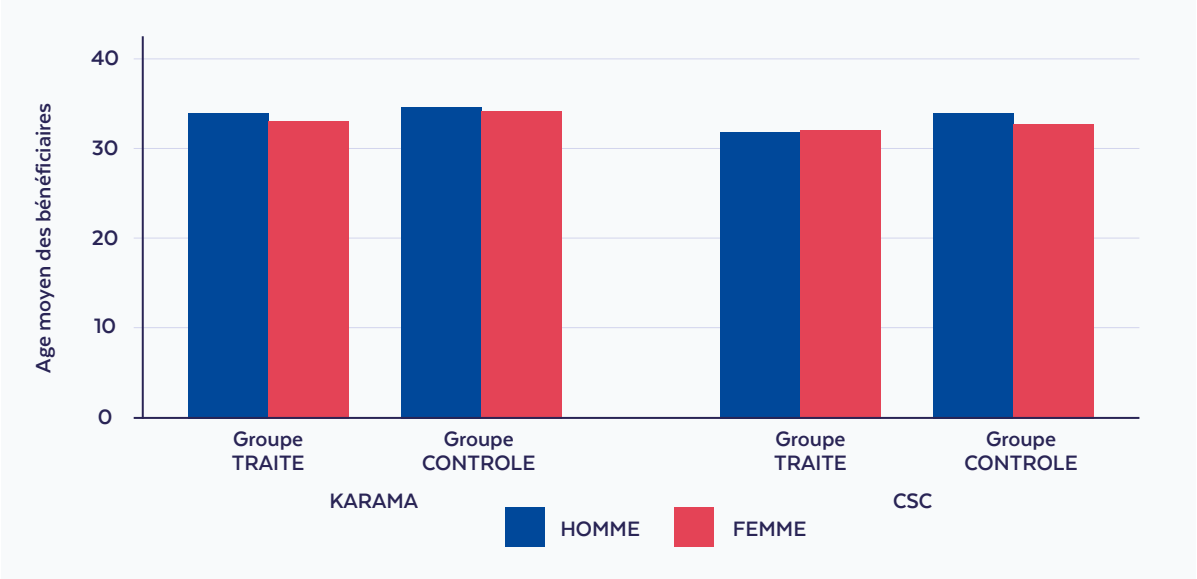
2.3. Déroulement de l'enquête terrain

L'enquête a duré 3 mois et a été réalisée par téléphone sur l'ensemble du territoire. Une étude de faisabilité à travers une enquête pilote, a permis de s'assurer que les adresses et contacts téléphoniques des bénéficiaires sont à jour et utilisables aux fins de retracer les individus. En outre, cette enquête pilote a été également utilisée pour tester le questionnaire et sa compréhension par les répondants et les enquêteurs.

2.4. Principales caractéristiques des personnes enquêtées

▶ **Selon l'âge** : Concernant l'âge moyen des jeunes bénéficiaires et des jeunes du groupe témoin pour chaque programme et par genre, il s'agit de la trentaine et cela semble très équilibré au sein de chaque groupe.

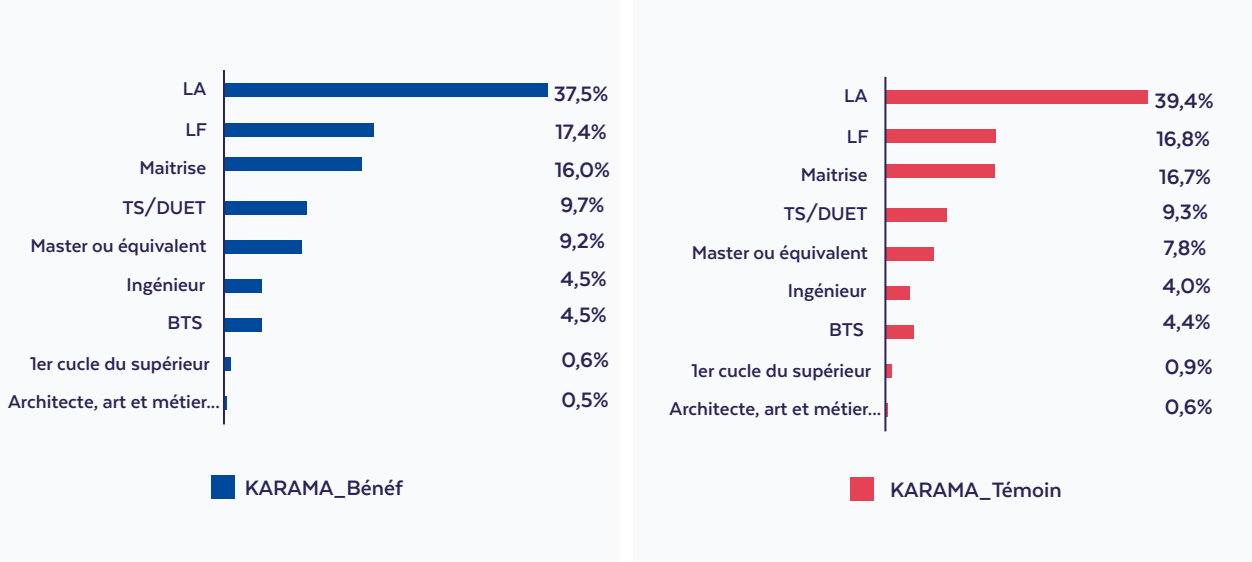
Graphique 1:
Âge moyen des bénéficiaires et des non bénéficiaires des programmes Karam et CSC



Source : ANETI-traitement ONEQ & BIT

▶ **Selon le niveau du diplôme** : La distribution selon le dernier diplôme obtenu montre que pour les deux groupes éligibles au programme Karama, les diplômes les plus fréquents sont : la licence appliquée en premier lieu et ensuite la licence fondamentale et la maîtrise. Il est à noter que des titulaires d'un brevet de technicien supérieur délivré par des établissements de formation professionnelle sont présents parmi les bénéficiaires du programme.

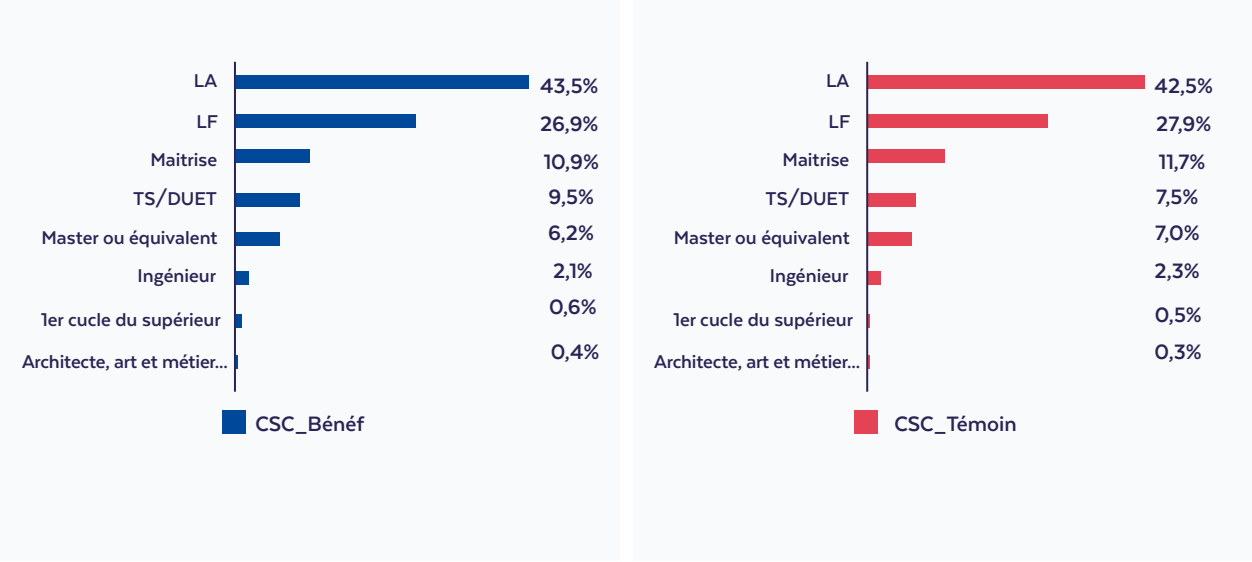
Graphique 2 :
Répartition des bénéficiaires et de non bénéficiaires du programme Karam selon le diplôme



Source : ANETI-traitement ONEQ & BIT

Concernant le programme CSC, les trois diplômes prépondérants sont les mêmes que ceux pour Karama. Cependant, il est à signaler que parmi les bénéficiaires du CSC il n'existe pas des titulaires du brevet de technicien supérieur délivré par des établissements de formation professionnelle.

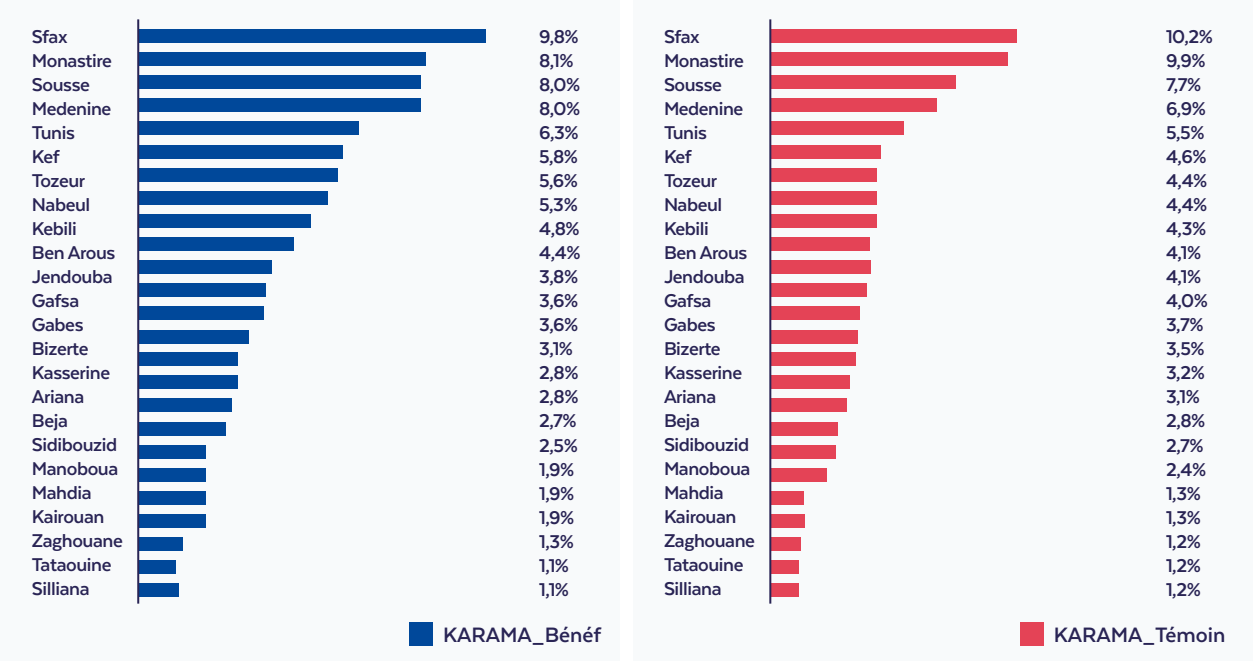
Graphique 3 :
Répartition des bénéficiaires et de non bénéficiaires du programme CSC selon le diplôme



Source : ANETI-traitement ONEQ & BIT

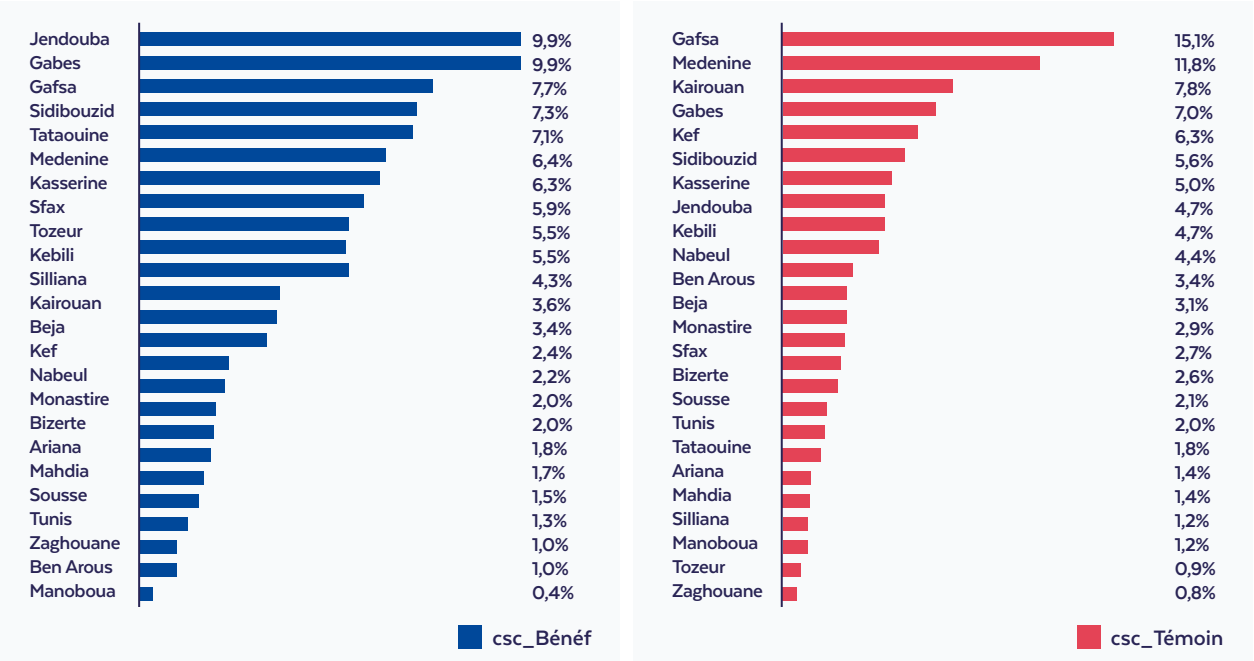
▶ **Selon la région** : la distribution selon la région fait ressortir que la plupart des bénéficiaires du programme Karama est localisée à grand Tunis et dans les régions côtières. A contrario, la plupart des bénéficiaires du CSC est localisée dans les régions de l'intérieur.

Graphique 4 :
Répartition des bénéficiaires Karama et des non bénéficiaires selon gouvernorat



Source : ANETI-traitement ONEQ & BIT

Graphique 5 :
Répartition des bénéficiaires CSC et des non bénéficiaires selon le gouvernorat



Source : ANETI-traitement ONEQ & BIT

III. PRINCIPAUX RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION DU PROGRAMME KARAMA

Cette partie est articulée autour de quatre sous-parties jugées à priori pertinentes pour apprécier les performances du programme Karama qui débouchent sur des recommandations susceptibles d'améliorer l'efficacité dudit programme. La première sous-partie porte sur la situation professionnelle des bénéficiaires, un an et demi après l'achèvement du programme en mettant l'accent sur le taux d'emploi qui est le principal objectif du programme.

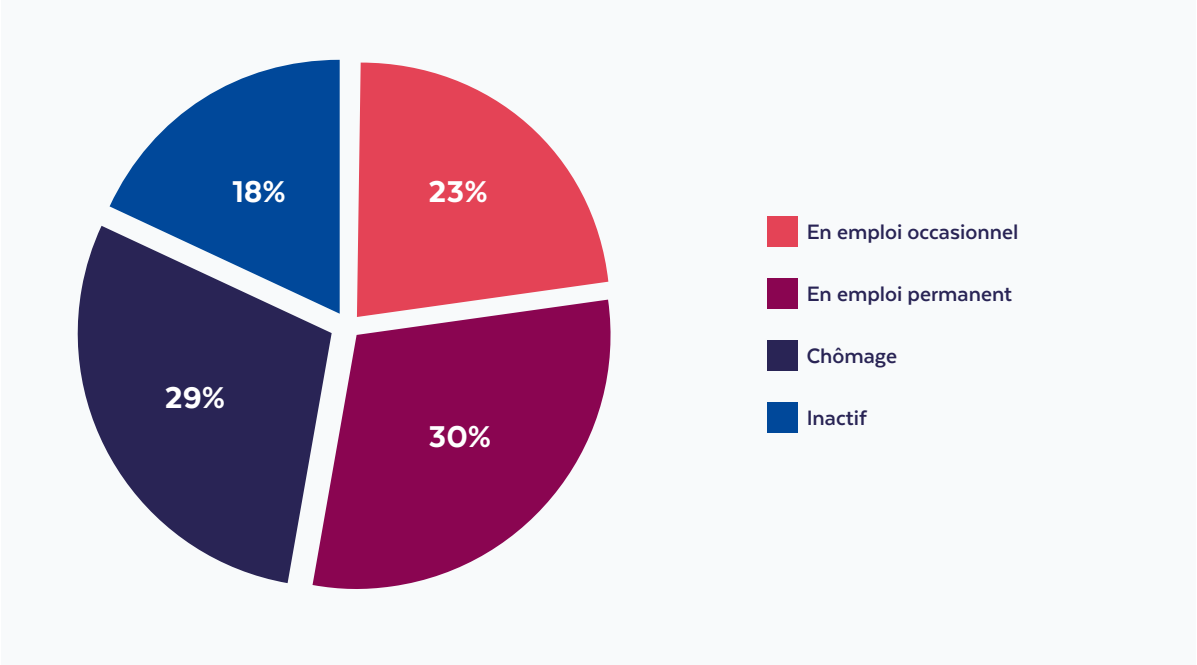
Etant donné que l'insertion dans le marché de l'emploi est souvent considérée comme un processus qui s'étale dans le temps, la deuxième sous-partie a été réservée à une analyse rétrospective de certains indicateurs relatifs aux parcours professionnels des bénéficiaires du programme basée sur une simple comparaison avec ceux d'un groupe de contrôle de non-bénéficiaires.

Si l'analyse rétrospective permet une comparaison simple mais importante de certains indicateurs mesurés auprès de bénéficiaires et des non-bénéficiaires, elle ne permet pas de cerner et mesurer d'une façon très précise l'impact (ou l'effet net) du programme notamment sur l'emploi, c'est pourquoi une troisième sous-partie est consacrée à l'analyse de l'impact estimé par l'application de la méthode de la double différence.

3.1. Situation professionnelle des bénéficiaires un an et demi après l'achèvement du programme.

Un an et demi après l'achèvement du programme Karama, un peu plus de la moitié des bénéficiaires ont un emploi. Le graphique ci-dessous montrent que **53%** des bénéficiaires dudit programme sont en emploi répartis à raison de 30% en emploi permanent et 23% en emploi non permanent. Les bénéficiaires qui sont au chômage représentent 29% dont 90% sont des hommes. Le reste étant des inactifs, ils sont de l'ordre de 18%.

Graphique 6 :
Situation professionnelle des bénéficiaires du programme Karama un an et demi après son achèvement



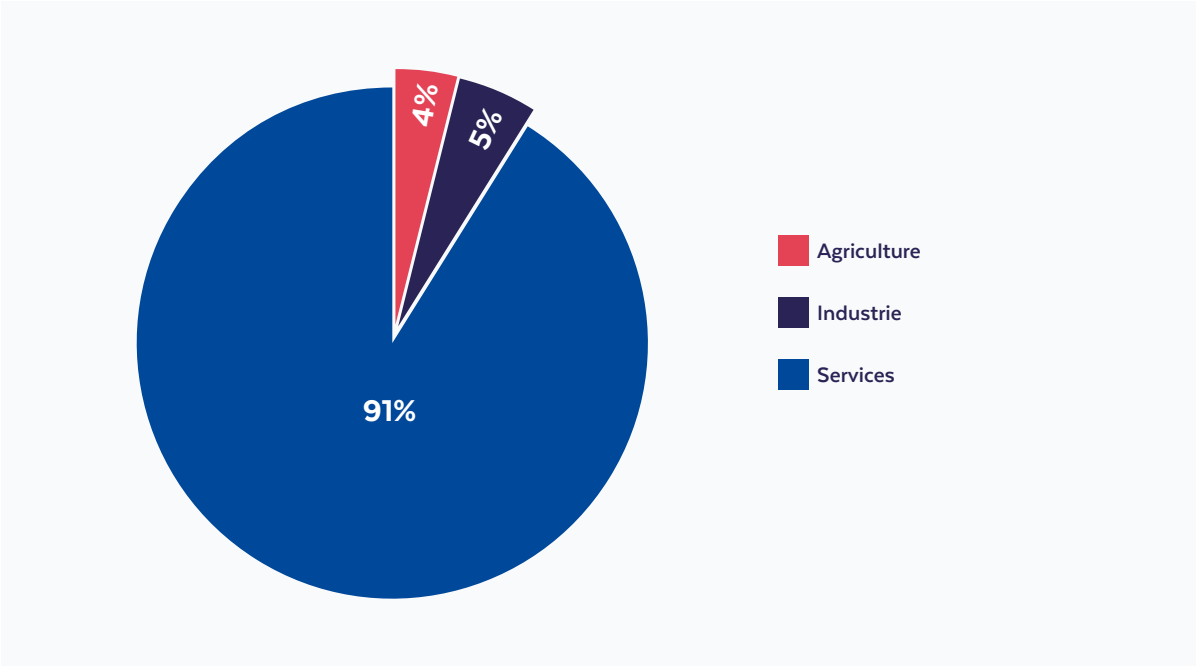
Source : enquête/ONEQ/BIT/ANETI

Au fil du temps, la situation des femmes dans le marché du travail s'est dégradée pour céder la place aux hommes. En effet, si elles représentaient ¾ de l'ensemble des demandeurs d'emploi ayant pu décrocher un contrat Karama au cours de l'année 2018, leur part dans l'emploi aura été seulement de près de 50% trois ans et demi plus tard. L'écart constaté est dû à leur faible taux d'emploi comparativement aux hommes, soit de 46% contre 80%. Ces femmes, malgré leur niveau d'éducation élevé, les opportunités d'emploi qui leur sont offertes, sont de loin plus faibles par rapport aux hommes, encore moins pour les opportunités d'emploi durable et décent. Ceci pourrait s'expliquer par les difficultés surtout celles liées à l'aspect socio-culturel, qui entravent la femme tunisienne dans sa vie professionnelle.

Les diplômes de haute qualification ou d'aspect technique sont les plus demandés par les entreprises, exception faite pour celui des études technologiques (TS/DUET) : En effet, les ingénieurs, les BTS ainsi que les diplômés en masters, sont les plus employables dans le marché du travail. Leur taux d'emploi varie entre 69% et 86%, et est le plus élevé comparativement à leurs collègues diplômés en maitrise ou en licence (appliquée et fondamentale) dont le taux variant de 38% à 58%.

La majorité écrasante des emplois occupés par les bénéficiaires du programme se trouve dans le secteur des services. Les résultats de l'enquête révèlent que 90% des bénéficiaires ayant un emploi exercent dans le secteur des services contre uniquement 5% dans le secteur des industries manufacturières.

Graphique 7 :
Réparation des bénéficiaires du programme Karama ayant un emploi un an et demi après son achèvement selon le secteur d'activité

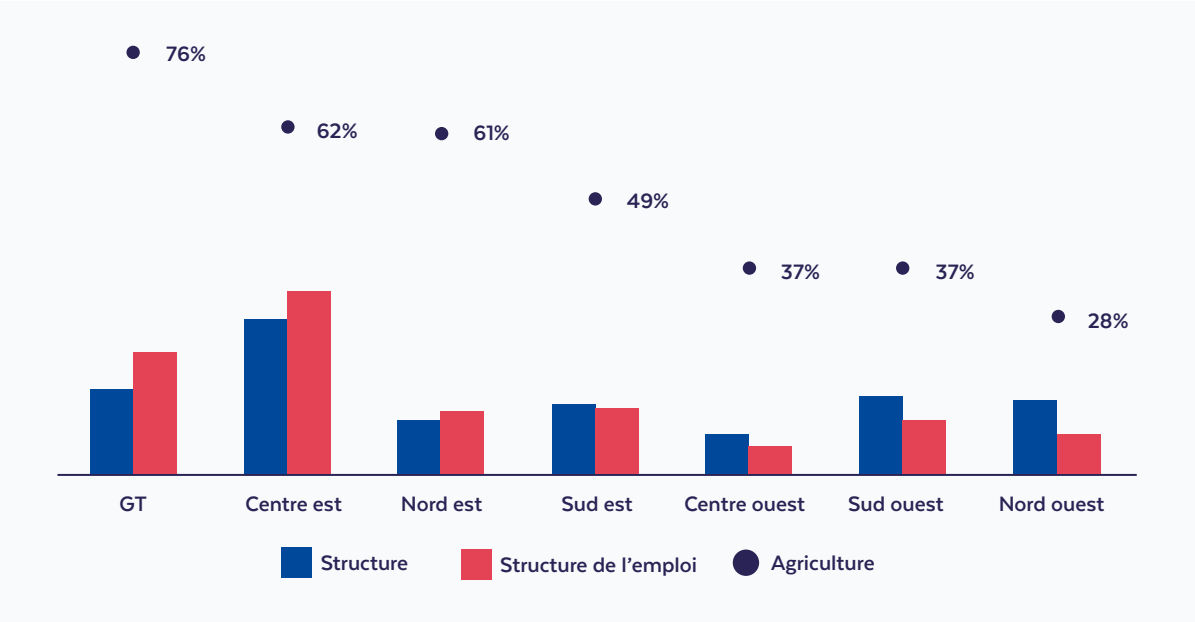


Source : enquête/ONEQ/ANETI

La majorité des emplois occupés par les bénéficiaires du programme se trouve dans les régions du littoral. Comme attendu, ces emplois sont concentrés dans les régions du littoral où le tissu économique est relativement plus développé, avec une part aux alentours de 80 %, alors qu'au départ, c-à-d, au moment de l'accès au programme, le nombre de bénéficiaires ayant pu décro-

cher un contrat Karama dans ces régions ne représente que 70%. D'ailleurs, les taux d'emploi les plus élevés qui varient de 65% à 83%, se trouvent dans les régions du GT, Nabeul, Sfax, Sousse et Mahdia, et les taux les plus faibles variant de 21% à 32%, dans la grande majorité dans les régions dont le tissu économique est moins développé, en l'occurrence la région du ***Nord-Ouest*** et du ***Centre-Ouest***. Ces dernières régions, si au départ, elles ont pu bénéficier du même quota en termes de nombre de contrats Karama que celui des régions du littoral, en partant du principe d'égalité de chance, les résultats de l'étude nous confirment que ce principe ne pourrait de toute façon, être réaliste vu que cela suppose que toutes les régions disposent des mêmes prérequis ou des tissus économiques semblables, chose qui n'est pas tout à fait vraie.

Graphique 8 :
Réparation des bénéficiaires du programme Karama ayant un emploi un an et demi après son achèvement selon la région



Source : enquête/ONEQ/ANETI

3.2. Analyse rétrospective du parcours professionnel des bénéficiaires du programme

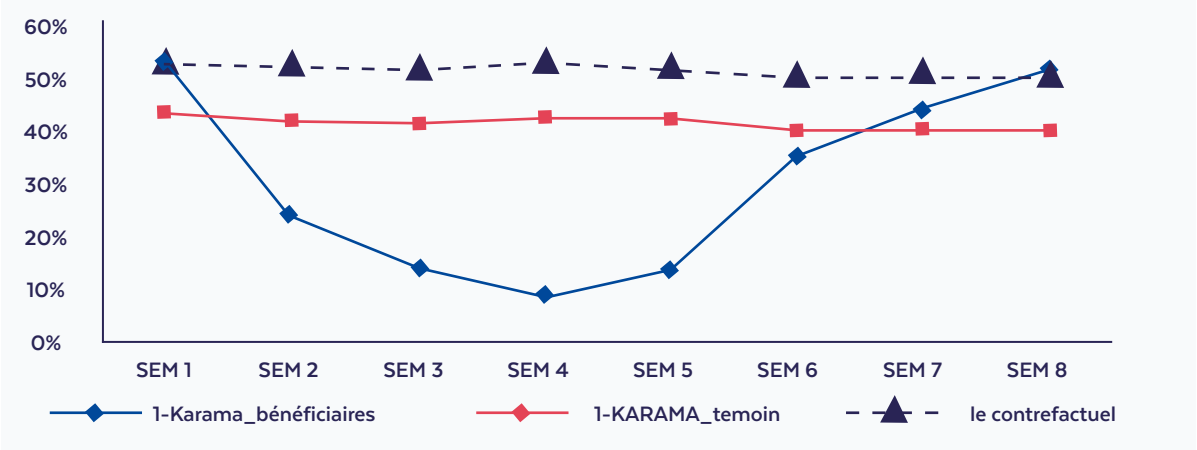
L'analyse rétrospective est basée sur un calendrier qui retrace les parcours professionnels semestriel aussi bien des bénéficiaires du programme Karama appelés dans ce qui suit « groupe traité » que des non-bénéficiaires appelés « groupe de contrôle ». Le 1er semestre correspond au semestre juste avant l'accès au programme alors que le 4ème semestre correspond à la date de son achèvement. Quant au 8ème semestre, elle coïncide avec la date de réalisation de l'enquête, soit environ un an et demi après l'achèvement du programme.

L'exploitation du calendrier susmentionné permet de calculer et de comparer plusieurs indicateurs à la fois pour le groupe traité et le groupe de contrôle. L'utilisation du groupe de contrôle permet de construire un contrefactuel qui permet d'estimer ce que l'indicateur aurait été pour le groupe traité en l'absence du programme. Les graphiques ci-dessous, présentent tout au long de la période d'observation, pour chaque indicateur (sur l'axe des ordonnées) la proportion des bénéficiaires du programme « groupe traité » (courbe bleu) des non-bénéficiaires « groupe de contrôle » (courbe rouge) et des contrefactuels (courbe pointillée). *La comparaison de la courbe bleue et celle pointillée, apporte un premier éclairage sur un éventuel impact du programme sur l'accès à l'emploi et l'acquisition des compétences.*

a. Accès à l'emploi

L'effet du programme sur l'emploi, semble a priori et visuellement, cela reste à confirmer ou à infirmer dans la sous-partie suivante, que l'impact du programme sur l'emploi global soit nul voire négatif. En effet, le graphique 9 permet de visualiser un écart négatif entre la courbe relative au taux d'emploi du groupe traité et celle du contrefactuel notamment à partir du 5ème semestre qui correspond à la date de début d'achèvement du programme.

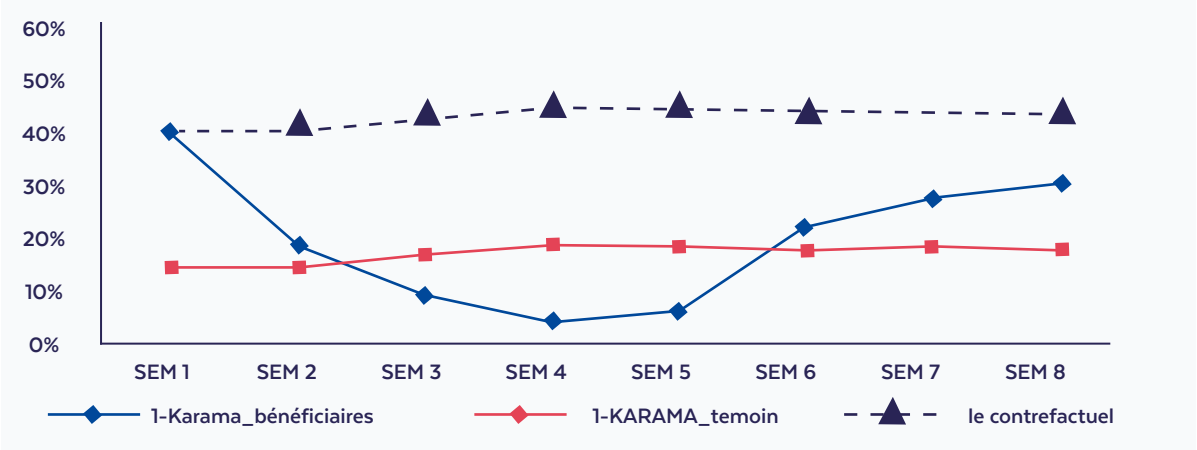
Graphique 9 :
Taux d'emploi des bénéficiaires du programme Karama et des non-bénéficiaires au cours des différents semestres depuis le 2ème semestre 2017



Source enquête ONEQ/BIT/

L'effet du programme sur l'emploi vraie selon le statut (salarié, indépendant). Concernant l'emploi salarié qui est le principal objectif du programme, ***l'effet est vraisemblablement négatif dans le secteur privé et presque nul dans le secteur public***. Le graphique 10 révèle un écart négatif prononcé entre la courbe du taux d'emploi salarié dans le secteur privé du groupe traité et celle du contrefactuel. L'écart se rétrécit progressivement au fil du temps ce qui laisse présumer que l'effet négatif du programme observé à court terme pourrait au fil du temps s'annuler et devenir même positif à long terme. Une deuxième vague d'enquêtes auprès des mêmes échantillons un an et demi après la première vague d'enquêtes permet de vérifier cette présomption.

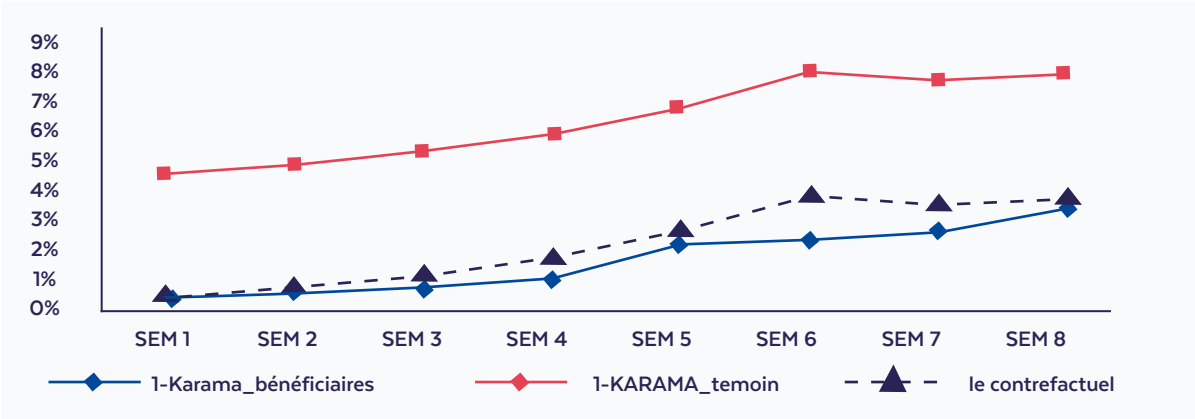
Graphique 10 :
Taux d'emploi salarié dans le secteur privé bénéficiaires Karama et des non-bénéficiaires au cours des différents semestres depuis décembre 2017



Source enquête ONEQ/BIT/ANETI

Bien que l'emploi dans le secteur public n'est pas un objectif assigné au programme qui est dédié exclusivement aux entreprises privées, une légère proportion de bénéficiaires dudit programme a pu intégrer le secteur public. Cette proportion avoisine les 2% au cours du déroulement du programme et qui sont généralement des bénéficiaires ayant renoncé au programme en raison d'une opportunité d'emploi dans le secteur public. La proportion augmente après l'achèvement du programme pour se situer à environ 3%. ***En comparaison avec la situation contrefactuelle, le programme ne semble pas influencer l'accès à l'emploi dans le secteur public***. En effet, la courbe du taux d'emploi dans le secteur public du groupe traité et du contractuel sont presque accolées.

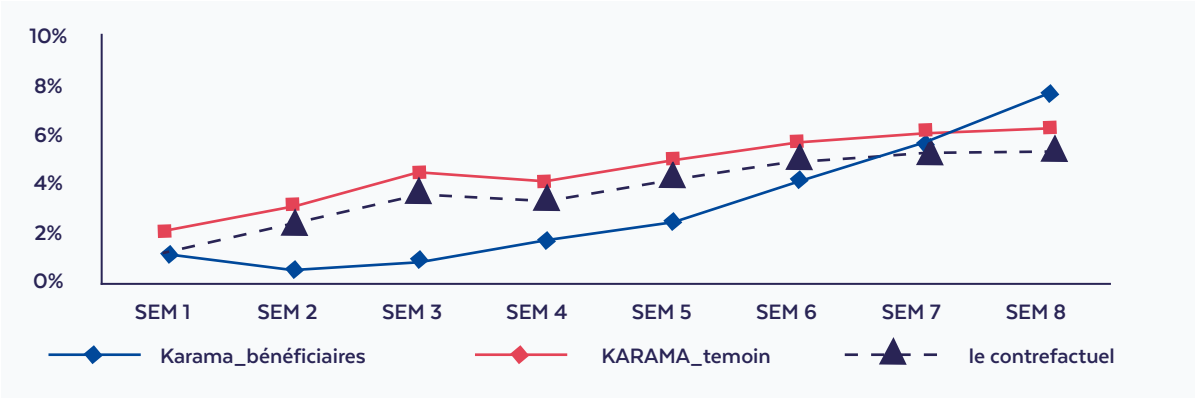
Graphique 11 :
Taux d'emploi salarié dans le secteur public des bénéficiaires Karama et des non bénéficiaires au cours des différents semestres depuis décembre 2017



Source enquête ONEQ/BIT/ANETI

Graphiquement, l'effet du programme Karama sur l'emploi indépendant serait vraisemblablement positif. Même si l'emploi indépendant n'est pas un objectif principal du programme, il ressort du graphique 12 qu'une proportion des bénéficiaires a pu s'installer à son propre compte. Cette proportion est de l'ordre de 2% juste après l'achèvement du programme et atteint près de 8% un an et demi après. La comparaison de la courbe du groupe traité avec celle du contrefactuel montrerait un écart positif en faveur du groupe de bénéficiaires à partir du 8ème semestre cad 1 an et demi après l'achèvement du programme. Ceci pourrait être dû à l'acquisition des compétences par les bénéficiaires tout au long de la période du contrat Karama.

Graphique 12 :
Taux d'emploi indépendant des bénéficiaires Karama et des non bénéficiaires au cours des différents semestres depuis décembre 2017

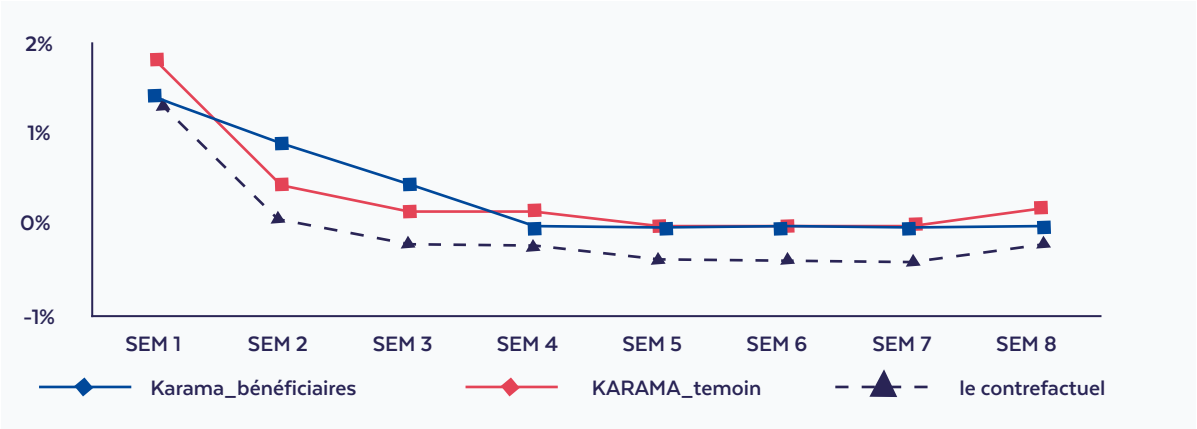


Source enquête ONEQ/BIT/BIT

b. Accompagnement des bénéficiaires et acquisition des compétences

Bien que l'accompagnement des bénéficiaires du programme Karama est quasi-absent, il semble que l'impact dudit programme sur cet aspect est significativement positif. Le graphique 13 montre qu'une très légère proportion (moins de 2%) des bénéficiaires ont été accompagnés durant les deux premiers semestres du déroulement du programme ; cette part baisse au fil du temps pour devenir presque nulle. Malgré la faible proportion des personnes ayant bénéficié d'un accompagnement, il semble que le programme Karama ait un impact significativement positif sur les services d'accompagnement rendus au profit de ses bénéficiaires. L'impact ***positif témoigne de la nécessité de renforcer l'accompagnement afin qu'il touche le maximum des bénéficiaires, qu'il soit plus personnalisé et plus approfondi durant la période du déroulement du programme et même au-delà de cette période***.

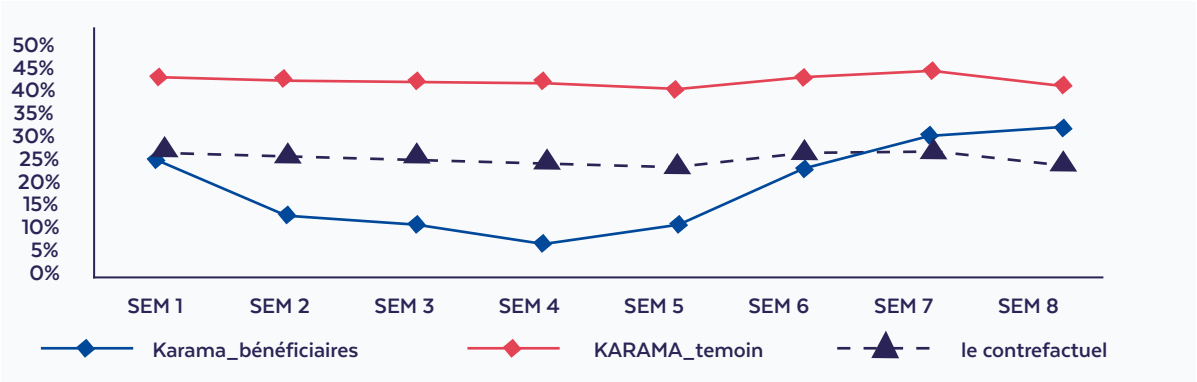
Graphique 13 :
Taux de prestation d'accompagnement pour les bénéficiaires Karama et des non bénéficiaires au cours des différents semestres depuis décembre 2017



Source enquête ONEQ/BIT/ANETI

Le programme Karama semble avoir un effet significativement positif sur la recherche active d'emploi par les bénéficiaires après son achèvement. En effet, le graphique 14 révèle que les bénéficiaires se retirent du marché du travail pendant la période du stage pour y revenir et plus fortement quand le programme s'achève. La comparaison entre la courbe du groupe traité et celle du contrefactuel, laisse présumer un impact positif du programme. ***Ce résultat, combiné à celui de la quasi-absence des prestations d'accompagnement, plaide pour plus d'accompagnement personnalisé en vue de l'insertion professionnelle durable et l'amélioration de l'efficacité du programme.***

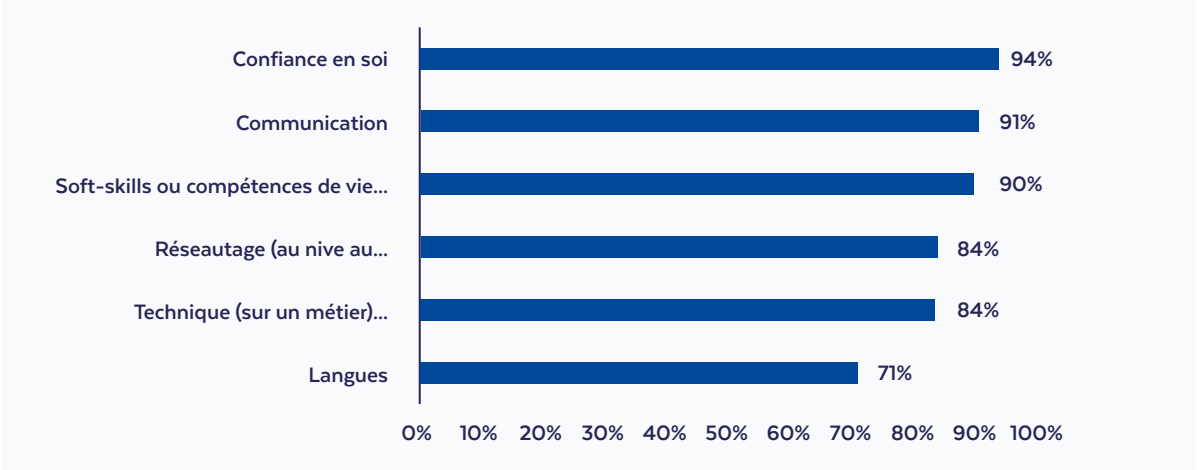
Graphique 14 :
Taux de recherche d'emploi bénéficiaires Karama et des non bénéficiaires au cours des différents semestres depuis décembre 2017



Source : enquête ONEQ/BIT/ANETI

Quant à l'acquisition compétences professionnelles, les résultats de l'enquête montrent que lors de leurs parcours professionnels, près de 90% des bénéficiaires déclarent avoir réussi à bien ***communiquer*** ainsi qu'à consolider ***une confiance en soi*** et également à développer d'autres ***soft-skills***. Outre les soft-skills, les bénéficiaires ont pu acquérir des compétences professionnelles techniques et des compétences de réseautage.

Graphique 15:
Acquisition de compétence par les bénéficiaires du programme Karama



Source : enquête ONEQ/BIT/BIT

Toutefois, une comparaison par rapport au groupe de non bénéficiaires révèle un gain relativement faible au profit des bénéficiaires, soit de 4 points de pourcentage pour tout ce qui est acquisition de compétences techniques et de 3 points de pourcentage pour les compétences de soft-skills, de confiance en soi et de réseautage.

Les niveaux de compétences en communication et en langue en particulier, restent inchangés. Les données montrent un écart non significatif entre les deux groupes.

Ceci prouve que ces compétences d'employabilité qui représentent en quelque sorte, le vecteur d'impact du programme et ses mécanismes de changement, ne se sont pas améliorées suffisamment pour pouvoir apporter les effets escomptés.

3.3. Impact du programme Karama

a. Impact global du programme Karama

L'application de la méthode de la double différence permet de vérifier et d'estimer l'impact du programme Karama sur différents aspects. Les estimations données par cette méthode présentent un grand intérêt pour connaitre l'efficacité de ce genre de politiques publiques et dans quelle mesure les objectifs qui leur sont assignés au départ, sont réalisés. En effet, elles peuvent être interprétées comme l'impact net apporté par ce programme en comparaison à une situation imaginaire où on suppose que le programme n'existe pas. Pour obtenir ces estimations, on a utilisé le modèle de régression de double différences standard, avec la commande *reg* du logiciel Stata :

$$\text{Variable d'intérêt}_i = \beta 0 + \beta 1\ \text{Traitement}_i + \beta 2\ \text{Vague}_i + \beta 3\ \text{Traitement}_i * \text{Vague}_i + \varepsilon_i \qquad (1)$$

Où ***Variable d'intérêt*** est l'indicateur de résultat pour l'individu i reflétant la première différence de sa situation dans le marché du travail avant l'intervention et après. ***Traitement*** une variable binaire représentant le fait d'avoir bénéficié ou non, et donc être du groupe de traitement ou du groupe de contrôle. ***Vague*** correspond aux périodes avant et après l'intervention.

Le coefficient correspond à la différence entre les moyennes du groupe traité et du groupe témoin avant et après l'intervention, ou autrement dit l'impact du programme. (voir Annexe 1)

Cependant et afin d'améliorer ces estimations, on a ajouté par rapport à ce modèle (1), certaines autres variables de contrôle susceptibles d'influencer sur les résultats. Parmi ces variables, on peut citer essentiellement celles qui sont en rapport avec les caractéristiques socioéconomiques des individus X_i à savoir : genre, diplôme, région,...etc.

$$\text{Variable d'intérêt}_i = \beta 0 + \beta 1\ \text{Traitement}_i + \beta 2\ \text{Vague}_i + \beta 3\ \text{Traitement}_i * \text{Vague}_i + X_i + \varepsilon_i \quad (2)$$

Le tableau 1, ci-après, présente les résultats pour les principaux indicateurs de résultats de l'étude, notamment les indicateurs d'emploi, d'emploi de qualité (emploi permanent, emploi non permanent, ...etc.), ainsi que des indicateurs d'employabilité (recherche active d'emploi, entretiens effectués, retrait du marché du ytravail,...etc.).

- Concernant l'emploi, les résultats de l'application de la méthode de la double différence confirment ***l'impact négatif du programme sur l'emploi global.*** Ceci s'explique par l'impact négatif sur l'emploi occasionnel, qui a compensé l'impact positif sur l'emploi permanent. En effet, l'impact du programme Karama sur l'emploi global est estimé à -8 points de pourcentage, c-à-d, le passage par le programme minimise de 8 points la chance ou la probabilité d'accéder à un emploi d'une façon générale. Toutefois, le passage par le programme augmente de 8 points la chance d'accéder à un emploi permanent et la réduit de 17 points pour accéder à un emploi non permanent. ***Afin d'améliorer l'efficacité du programme en matière d'insertion professionnelle durable et décente, ce résultat souligne la nécessité de le rationaliser via un ciblage des entreprises en évitant tant que possible les offres d'emploi éphémères.***

L'importance du ciblage des entreprises s'affirme à la lumière de l'estimation de l'impact selon la taille de l'entreprise. En effet, l'estimation révèle ***un effet significativement positif du programme Karama sur l'emploi de 12 points pour les grandes entreprises***. Si le programme se déroule dans une grande entreprise, la chance d'accéder à un emploi augmente de 12 points.

- Quant au salaire, ***le programme Karama n'a pas d'impact significatif sur le salaire moyen perçu***. En d'autres termes, le salaire moyen perçu qui était de l'ordre de 775 DT en 2021, ne diffèrerait pas de celui perçu en l'absence du programme.

- Au sujet de la recherche active d'emploi, ***les estimations montrent qu'en général il n'y pas un impact significatif sur cet aspect, cependant il existe un effet significativement négatif concernant la recherche d'emploi via internet***. L'enquête permet de capturer les moyens d'investissement dans la recherche d'emploi, c'est-à-dire les canaux à travers lesquels les jeunes postulent un emploi. Dans le cas de cet indicateur, on observe un impact significativement négatif de 11 points, ce qui signifie qu'à la fin du programme les bénéficiaires utilisent moins l'Internet pour postuler aux offres d'emploi que le groupe de contrôle. Les autres canaux de recherche d'emploi sont marginaux.

TABLEAU 1:
Impacts globaux du programmes karama

Karama	Effet moyen
(%) Emploi	**-0.08
(%) Emploi permanent	***0.08
(%) Emploi non permanent	***-0.17
(%) Chômage	***0.11
(%) Recherche d'emploi	(NS) 0.06
(%) Travailleurs découragés	(NS) -0.03
(%) NEET	**0.08
(Entretiens effectues entreprise (Nombre	(NS) 1.93

Source :enquête/ONEQ/BIT/ANETI

: significatif à 10%; ** : significatif à 5% ; *: signficatif à 1% ; NS: Non significatif*

b. Impact du programme Karama selon le genre (Homme/Femme)

En Tunisie, d'une manière générale, bien que le taux de participation au marché de travail des femmes diplômées de l'enseignement supérieur soit relativement comparable à celui de leurs homologues hommes (de 79% pour les femmes ayant un niveau d'études supérieur contre 87,2% pour les hommes[2]), leur taux de chômage est nettement supérieur. Il est aux alentours de 40 % parmi les jeunes femmes, contre 20 % chez les jeunes hommes. Ces différences qui s'appliquent aussi bien aux femmes ayant un niveau d'éducation supérieur qu'à celles ayant un niveau d'éducation moindre, s'expliquent par de multiples facteurs tels que, en premier lieu, les contraintes socioéconomiques, qui incluent les obstacles institutionnels, économiques et physiques rencontrés par les femmes ainsi que la pression au regard de la conformité à leurs rôles spécifiques définis par la famille, la société ou la communauté[3].

Cependant et afin de voir si le programme Karama a pu effectivement contribuer à réduire cette discrimination dans le marché du travail, un travail d'analyse d'hétérogénéité liée au genre a été mené, et ce à l'aide du modèle suivant :

2 Selon le rapport de diagnostic 2019 pour la STRATÉGIE NATIONALE POUR L'EMPLOI.
3 Selon le rapport de diagnostic 2019 pour la STRATÉGIE NATIONALE POUR L'EMPLOI.

$$\text{Variable d'intérêt} = \beta 0 + \beta 1\ \text{Traitement} + \beta 2\ \text{Vague} + \beta\ \text{Traitement}^{*}\text{Vague} + \alpha\ \text{Traitement}^{*}\text{Vague}^{*}\text{Femme} + \varepsilon \qquad (3)$$

β est l'impact du programme pour les hommes, est l'impact total pour les femmes (***Femme*** étant une variable binaire pour les femmes incluses dans l'échantillon), et α correspond à l'impact différentiel du programme entre les hommes et les femmes (femme par rapport à l'homme). (voir Annexe 2)

Les résultats de l'étude montrent que les impacts différentiels en termes d'emploi ou de chômage sont insignifiants, ce qui veut dire que le programme Karama a impacté sans distinction et de la même façon les femmes que les hommes, et les écarts qui existent entre les deux sexes vis-à-vis du marché du travail, sont maintenus même après l'intervention.

Toutefois, il est intéressant de noter que le programme Karama a incité les jeunes hommes à travailler plus que les femmes en termes de durée de travail, parce que l'emploi, pour eux, représente la source principale de revenu.

c. Impact du programme selon le diplôme

Une grande hétérogénéité de l'impact du programme Karama selon la nature du diplôme :

Si les diplômés en licence appliquée (LA), ont bénéficié les plus du programme Karama, soit près de 40% du total de bénéficiaires, leur situation professionnelle après l'achèvement du programme s'est au contraire dégradée comparativement à leurs collègues. Leur chance de décrocher un emploi a diminué de 17%, encore moins pour les emplois permanents avec une baisse de 21%. Certains parmi eux parce qu'ils ne sont plus motivés, décident de se retirer carrément du marché du travail.

Quant aux diplômés de licence fondamentale (LF), soit 17% du total de bénéficiaires, qui viennent juste après les diplômés en licence appliquée (LA) en termes de nombre de participation au programme Karama, ils ont pu tirer profit de cette aubaine pour intégrer le marché du travail et trouver un emploi, mais les emplois qu'ils occupent, sont des emplois plutôt non permanents. ***Cette catégorie est toujours en quête d'emplois meilleurs, plus décents et de qualité qui sont encore un peu loin de sa portée***. Pour cette catégorie, les emplois non permanents pourraient servir comme tremplin vers les emplois recherchés. D'autant plus, leur recherche d'emploi est devenue plus active et plus autonome, en comptant plus sur leurs propres moyens de recherche à travers les nouvelles technologies ou des contacts directs avec les entreprises pour fixer des rendez-vous et effectuer des entretiens d'embauche.

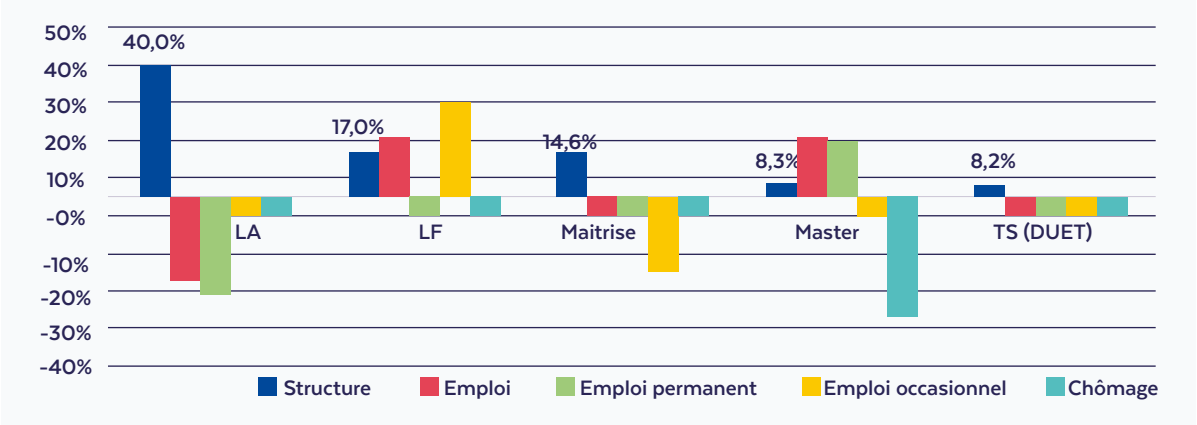
Cependant, les diplômés de master qui représentent, un peu plus de 8% de l'ensemble de bénéficiaires, ont réussi à tirer le meilleur profit de ce programme pour s'échapper au chômage et trouver des emplois de qualité. Par rapport à tous leurs collègues, la chance de diplômés en master pour décrocher un emploi s'est améliorée de 20%, et le risque de se retrouver dans le chômage a diminué de 27%. Ils sont les seuls qui ont connu une augmentation nette au niveau de leur rémunération.

Pour les maitrisards ainsi que les techniciens supérieurs, ils occupent une place intermédiaire dans le marché du travail par rapport au reste des diplômés. Les maitrisards, en particulier, préfèrent, en dépit des possibilités d'accéder à des emplois non permanents pour sauver leur gagne-pain, attendre des opportunités d'emploi plus durable.

Pour le reste de diplômes à savoir les ingénieurs, les architectes ainsi que les arts et les métiers, vu le nombre très peu d'observations, on n'a pas pu en tirer des conclusions fiables.

Graphique 16-a:
Impacts différentiels du programme Karama selon le diplôme :

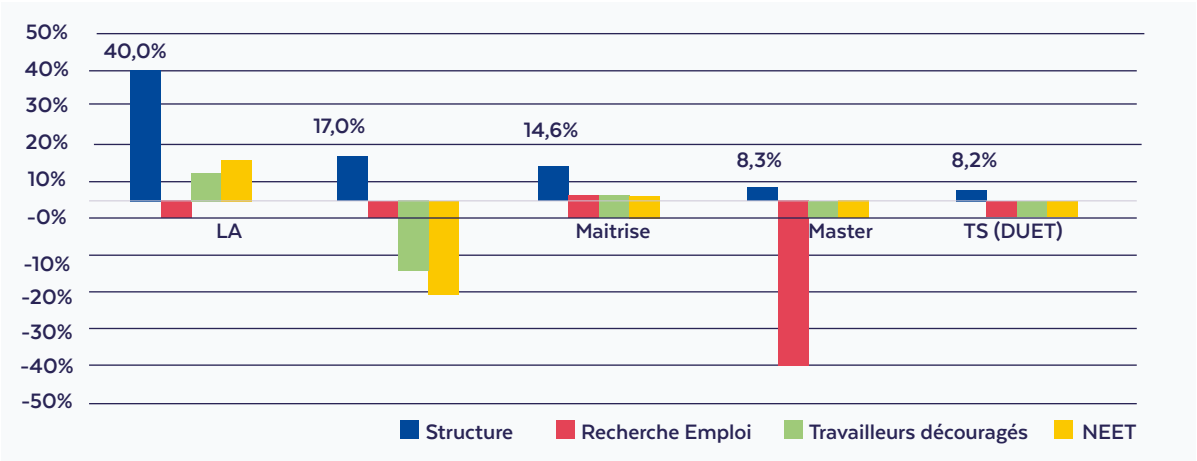
a-Indicateurs d'emploi



Source : enquête/ONEQ/BIT/ANETI

Graphique 17-b:
Impacts différentiels du programme Karama selon le diplôme :

b-Indicateurs d'employabilité



Source : enquête/ONEQ/BIT/ANETI

d. Impact du programme selon la région

D'une façon générale, si l'impact du programme Karama est négatif sur l'emploi global, il l'est aussi pour toutes les régions du pays sans aucune distinction, ce qui prouve que les disparités qui existent entre les régions en termes d'emploi, sont maintenues même avec l'intervention. Ce constat pourrait être expliqué dans une grande partie par les effets des emplois non permanents prédominants, qui n'attirent plus les bénéficiaires abstraction faite de la région à laquelle appartient le jeune bénéficiaire, après avoir vécu une expérience professionnelle due bonne et due forme durant la période du contrat du travail Karama.

Toutefois, le constat quant à l'emploi permanent en particulier, diffère d'une région à une autre. En effet, les données montrent que les bénéficiaires du ***Grand-Tunis*** en ont profité le plus, leur chance de trouver des emplois de qualité s'est améliorée de 26% par rapport à leurs collègues résidents dans d'autres régions. Les entreprises appartenant à cette région étaient plus incitées par les subventions octroyées pour recruter les jeunes dans des postes d'emplois durables.

En dépit de cette amélioration observée au niveau de la qualité des emplois occupés, on ne constate paradoxalement pas, du moins durant les deux premières années après l'achèvement du contrat Karama, une augmentation qui suit au niveau des salaires.

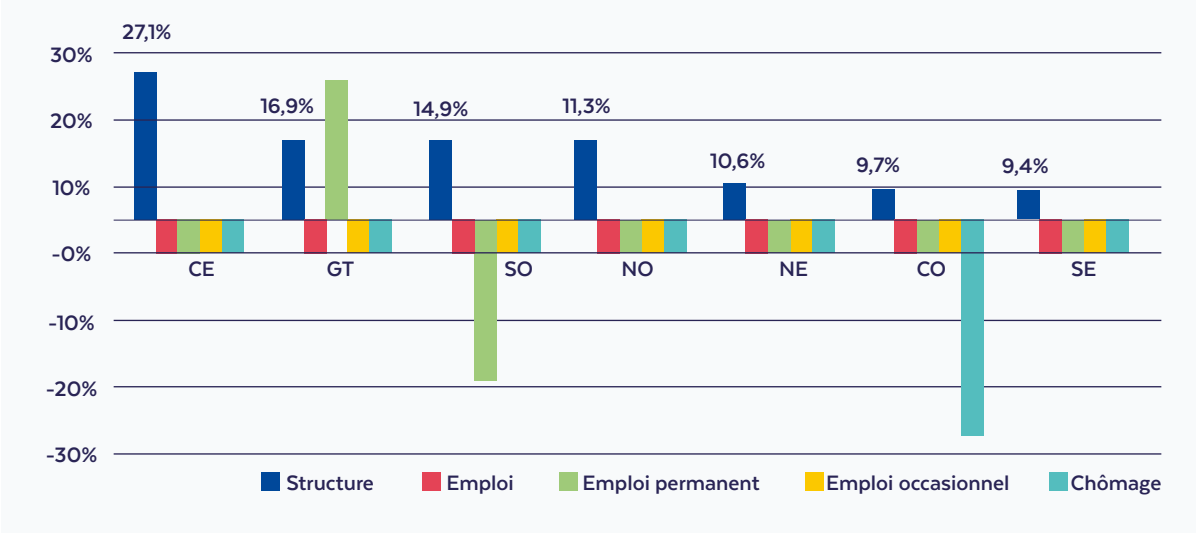
Par contre, pour les bénéficiaires résidents de la région du ***Sud-Ouest***, leur chance de trouver un emploi durable a empiré de 19% avec en parallèle une diminution des salaires perçus, et ce en comparaison avec leurs collègues issus des autres régions du pays. Ceci pourrait être expliqué par le comportement plus opportuniste des entreprises de la région du Sud-Ouest. Ces dernières voudraient juste tirer profit de cette aubaine offerte par le programme Karama, et ce peu importe le profil du jeune par rapport à leurs besoins réels. ***Un travail de rapprochement plus affiné entre les profils des demandeurs d'emploi et les postes d'emploi vacants aurait amélioré significativement l'efficacité du programme Karama.***

Les données de l'enquête ont également révélé que la situation professionnelle a empiré davantage dans certaines régions. Ceux résidant dans la région du ***Nord-Ouest***, ont connu plus de retrait du marché du travail une fois que le programme Karama a pris fin, soit +14% par rapport à leurs collègues des autres régions.

Quant à ceux qui résident dans la région du ***Centre-Ouest***, ils ont pu profiter du programme Karama pour que le risque de chômage baisse de 27% par rapport aux autres régions du pays, et leur recherche d'emploi est devenu plus effective et plus active, avec plus de contacts et de prises de rendez-vous auprès des employeurs.

Graphique 18-a :
Impacts différentiels du programme Karama selon la région :

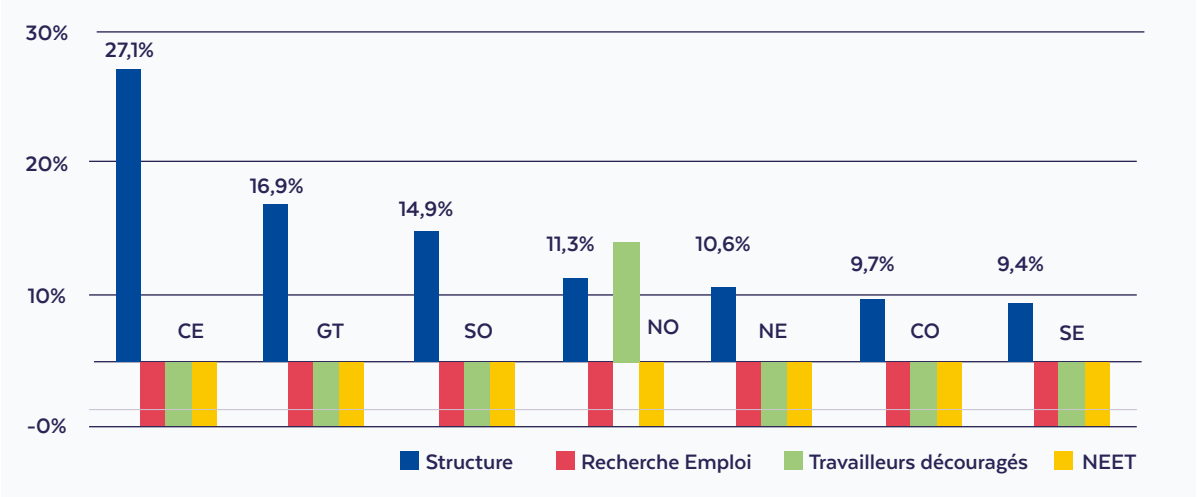
a-Indicateurs d'emploi



Source : enquête/ONEQ/BIT/ANETI

Graphique 19-b :
Impacts différentiels du programme Karama selon la région :

b-Indicateurs d'employabilité



Source : enquête/ONEQ/BIT/ANETI

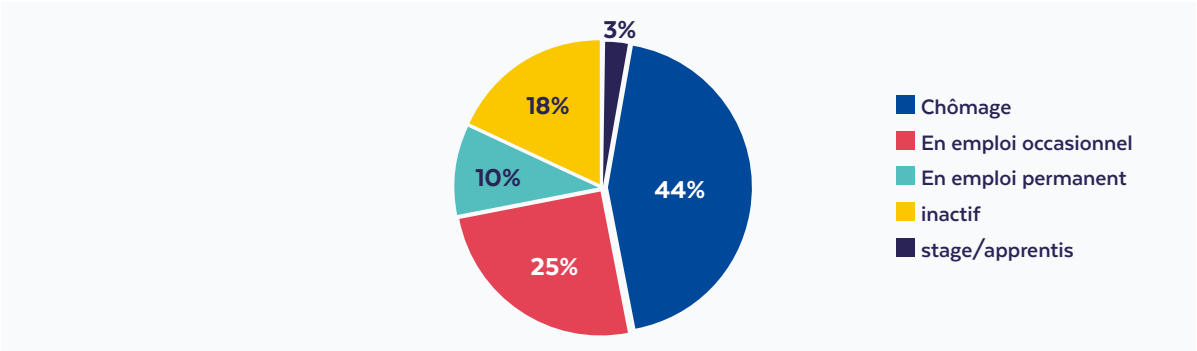
IV. PRINCIPAUX RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION DU PROGRAMME CSC

Comme pour le cas du programme Karam, les performances du programme CSC sont appréciées via l'analyse de (i) la situation professionnelle des bénéficiaires un an et demi après l'achèvement du programme, (ii) des parcours professionnels des bénéficiaires basés sur une simple comparaison avec ceux d'un groupe de contrôle de non-bénéficiaires et (iii) des résultats en termes d'impact du programme dégagés de l'application de la méthode de la double différence.

4.1. Situation professionnelle des bénéficiaires un an et demi après l'achèvement du programme

Un an et demi après l'achèvement du programme, la majorité des bénéficiaires sont au chômage ou inactifs retirés du marché de l'emploi. Il ressort du graphique qu'uniquement 38% des bénéficiaires sont en emploi contre 44% au chômage et 18% inactifs. La situation de ceux qui ont un emploi est précaire puisque seulement 10% occupent des emplois permanents et 25% ont des emplois non permanents et qui sont toujours en quête d'une meilleure opportunité d'embauche.

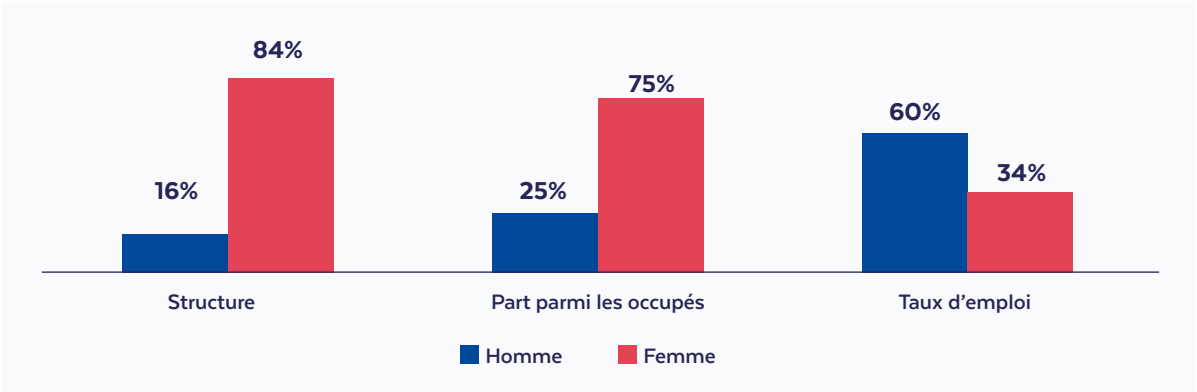
Graphique 20:
Répartition des bénéficiaires du programme CSC ayant un emploi un an et demi après son achèvement selon le statut professionnel



Source : enquête ONEQ/BIT/ANETI

Si les femmes représentaient un peu moins de 85% de l'ensemble des demandeurs d'emploi ayant pu décrocher un contrat CSC au cours de l'année 2018, leur part dans l'emploi global aura été seulement de près de 75% trois ans et demi plus tard. L'écart constaté est dû à leur faible taux d'emploi comparativement aux hommes, soit de 34% contre 60%. Ces femmes, malgré leur niveau d'éducation élevé, les opportunités d'emploi qui leur sont offertes, sont de loin plus faibles par rapport aux hommes, encore moins pour les opportunités d'emploi durable et décent. Ceci pourrait s'expliquer par les difficultés surtout celles d'aspect socio-culturel, qui entravent la femme tunisienne dans sa vie professionnelle.

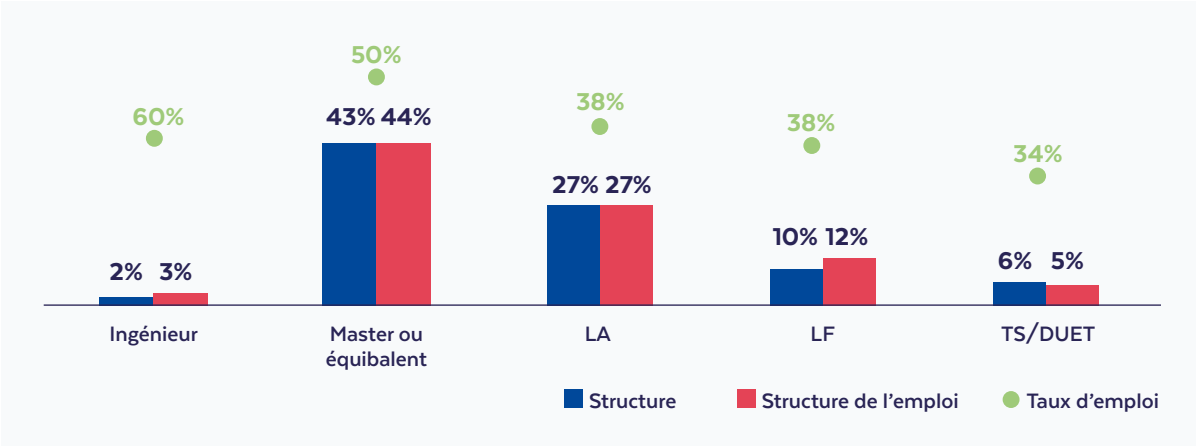
Graphique 21:
Répartition des bénéficiaires par genre (Taux d'emploi et structure de l'emploi par genre)



Source : enquête ONEQ/BIT/ANETI

Les diplômes de haute qualification ou d'aspect technique sont les plus demandés par les entreprises, exception faite pour ceux des études technologiques (TS/DUET) : En effet, les ingénieurs ainsi que les diplômés en masters, sont les plus employables dans le marché du travail. Leur taux d'emploi varie entre 50% et 70%, et est le plus élevé comparativement à leurs collègues diplômés en maitrise ou en licence (appliquée et fondamentale) dont les taux d'emploi sont inférieurs à 40% pour atteindre 25% pour le cas des maitrisards.

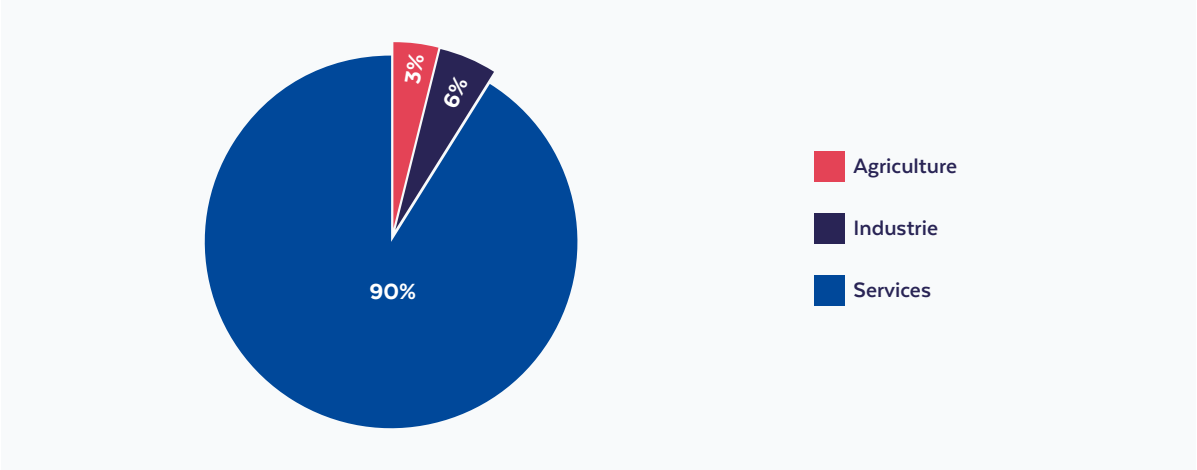
Graphique 22:
Répartition des bénéficiaires par diplôme (Taux d'emploi et structure de l'emploi par genre)



Source : enquête ONEQ/BIT/ANETI

La majorité des emplois occupés par les bénéficiaires proviennent du secteur des services. En effet, ce secteur accapare 90% des emplois contre 6% et 4% pour les secteurs respectivement industriel et agricole.

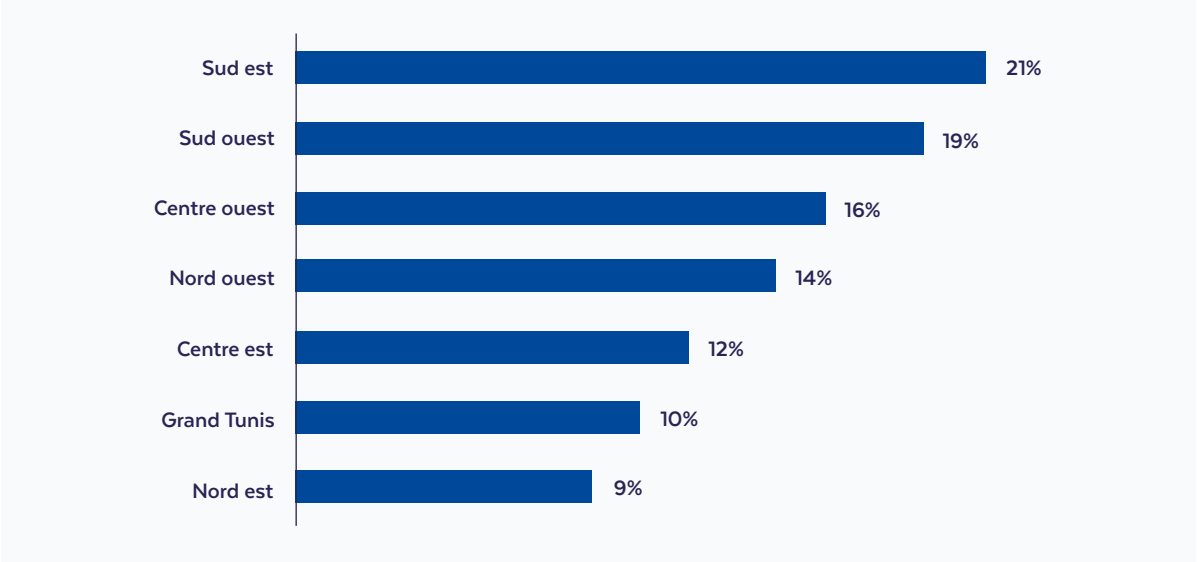
Graphique 23:
Répartition des bénéficiaires du programme CSC ayant un emploi (un an et demi après son achèvement selon le secteur d'activité)



Source : enquête ONEQ/BIT/ANETI

Les emplois occupés par les bénéficiaires du programme CSC sont majoritairement localisés dans le sud et les zones de l'ouest. La région du sud retient 40% des emplois avec 21% dans son Est et 19% dans son Ouest. Les autres zones de l'Ouest retiennent 16% (centre-Ouest) et 14% (Nord-Ouest).

Graphique 24:
Répartition des bénéficiaires du programme CSC ayant un emploi (un an et demi après son achèvement selon la région)



Source : enquête ONEQ/BIT/ANETI

4.2. Analyse rétrospective du parcours professionnel des bénéficiaires du programme

A l'instar du programme Karama, l'analyse rétrospective relative au programme CSC est basée sur un calendrier qui retrace les parcours professionnels semestriel aussi bien des bénéficiaires dudit programme appelés dans ce qui suit « groupe traité » que des non-bénéficiaires appelés « groupe de contrôle ». Le 1er semestre correspond au semestre juste avant l'accès au programme alors que le 4ème semestre correspond à la date de début de son achèvement. Quant au 8ème semestre, elle coïncide avec la date de réalisation de l'enquête, soit environ un an et demi après l'achèvement du programme.

L'exploitation du calendrier susmentionné permet de calculer et de comparer plusieurs indicateurs à la fois pour le groupe traité et le groupe de contrôle. L'utilisation du groupe de contrôle permet de construire un contrefactuel qui permet d'estimer ce que l'indicateur aurait été pour le groupe traité en l'absence du programme. Les graphiques suivants présentent, tout au long de la période d'observation, pour chaque indicateur de l'axe vertical la proportion des bénéficiaires du programme « groupe traité » (courbe bleu) des non-bénéficiaires « groupe de contrôle » (courbe rouge) et des contrefactuels (courbe pointillée). La comparaison de la courbe bleue et celle pointillée apporte un premier éclairage sur un éventuel impact du programme sur le développement de l'employabilité qui est le principal objectif du programme CSC et l'accès à l'emploi.

a. Développement de l'employabilité des bénéficiaires

Dans le cadre du développement de l'employabilité de ses bénéficiaires, le programme CSC vise à développer leurs aptitudes et à leur conférer des capacités pratiques facilitant leur intégration dans la vie active. Dans ce qui suit, le développement de l'employabilité est apprécié via le développement des attitudes de recherche active d'emploi ainsi que le développement des compétences transversales (soft skills) et pratiques.

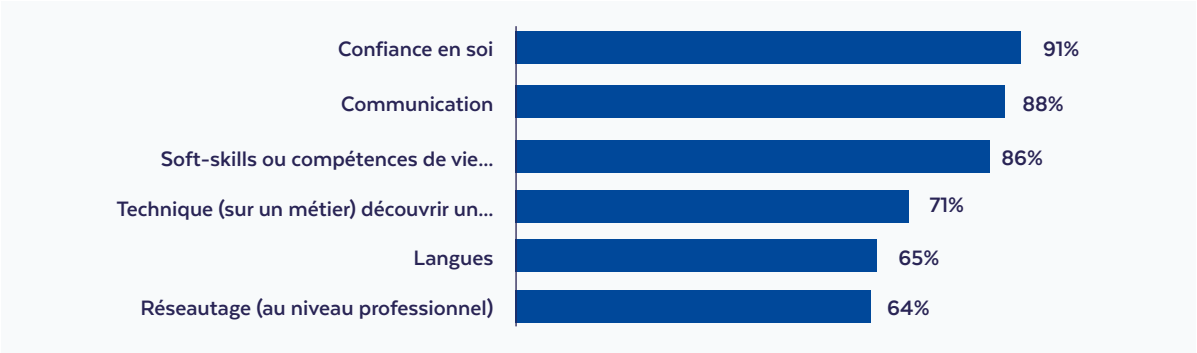
Concernant le développement des attitudes de recherche active d'emploi, le programme CSC semble insuffler une dynamique positive en matière de recherche active d'emploi. Le graphique montre qu'après l'achèvement du programme, les bénéficiaires deviennent plus actifs sur le marché de l'emploi soit pour décrocher un emploi s'ils sont au chômage ou pour trouver un emploi meilleur s'ils sont occupés. En d'autres termes, en l'absence du programme, les bénéficiaires auraient été moins actifs. La recherche active d'emploi impulsée par le programme se fait moyennant différents canaux dont le plus important à priori est le contact direct des entreprises.

Graphique 25:
Taux de recherche d'emploi des bénéficiaires CSC et des non bénéficiaires au cours des différents semestres depuis décembre 2017

Source : enquête ONEQ/BIT/ANETI

Par rapport au développement des compétences, les résultats de l›étude montrent que tout au long du leurs parcours professionnels, les bénéficiaires ont déclaré qu'ils pu acquérir certaines compétences de soft-skills, particulièrement celles liées à « la confiance en soi » avec une part de 91% des bénéficiaires et à « la communication » avec 88%. En plus, 71% ont déclaré avoir acquis professionnelles des compétences techniques, et 64% parmi eux ont pu tisser un réseau professionnel.

Graphique 26:
Acquisition des compétences par les bénéficiaires

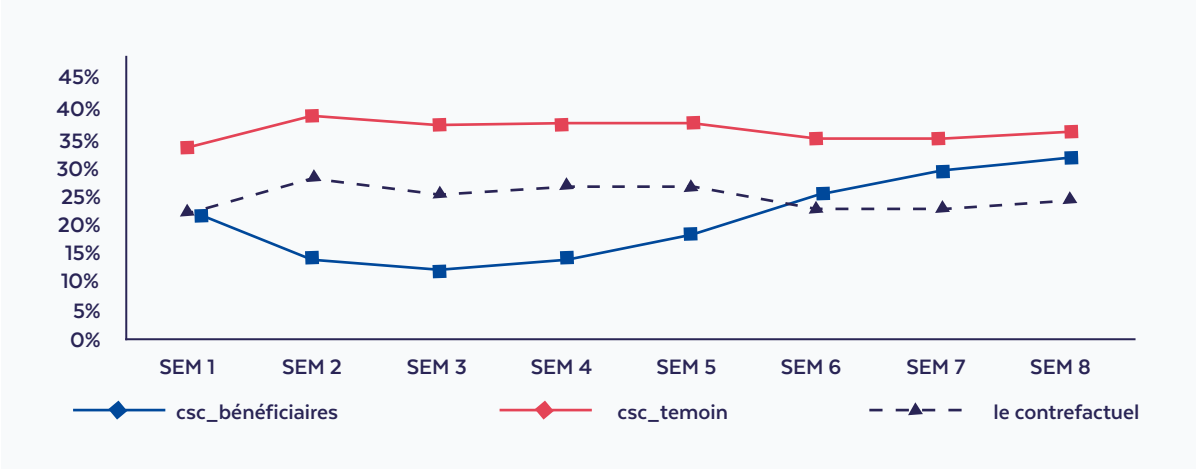


Source : enquête ONEQ/BIT/ANETI

b. Accès à l'emploi

Graphiquement, le programme CSC semble avoir un impact positif sur l'emploi global. En effet, selon le graphique 17 la courbe du groupe traité est en dessus de celle du contrefactuel. L'écart entre les deux courbes se creuse au fil du temps notamment après l'achèvement du programme. *L'éventuel impact positif pourrait être dû à l'effet de l'emploi non permanent qui constitue le mode d'emploi prédominant pour les bénéficiaires du programme mis en exergue dans l'analyse précédente relative à la situation professionnelle des bénéficiaires un an et demi après l'achèvement du programme*. La sous-partie relative à l'évaluation d'impact permettra de vérifier cette hypothèse.

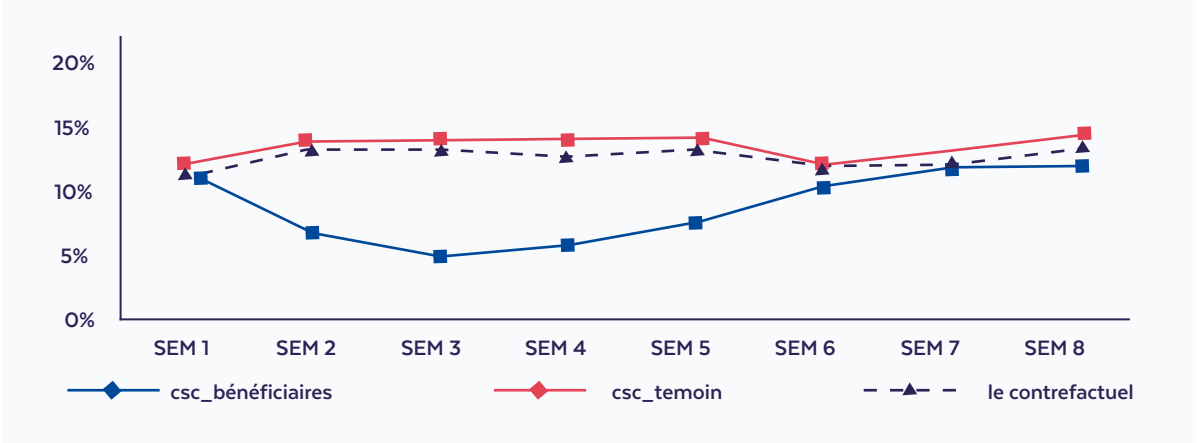
Graphique 27:
Taux d'emploi des bénéficiaires CSC et des non bénéficiaires au cours des différents semestres depuis décembre 2017



Source : enquête ONEQ/BIT/ANETI

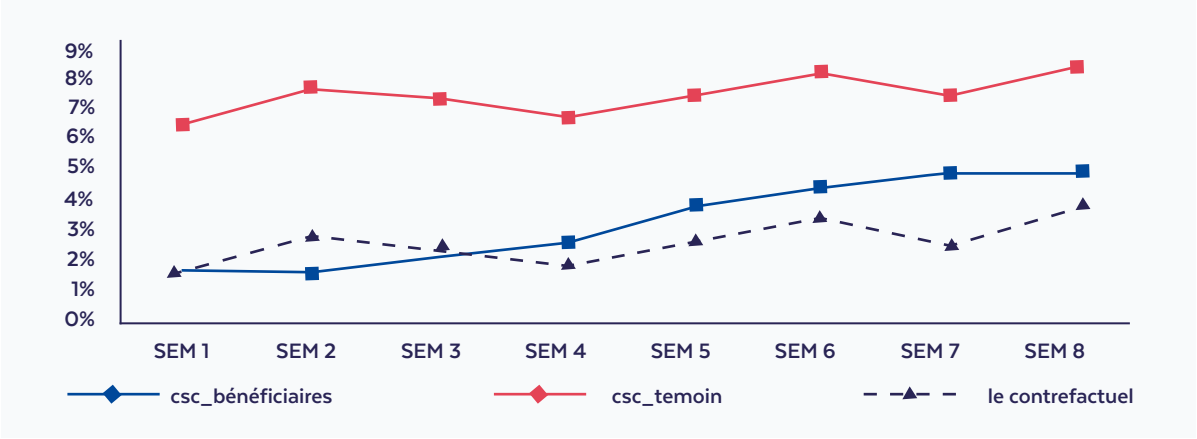
En examinant le parcours professionnel selon le statut, il semble que le programme CSC a un effet négatif sur l'emploi salarié dans le secteur privé alors que son effet sur l'emploi salarié dans le secteur public est vraisemblablement nul. En effet, le graphique montre que la courbe du groupe traité se situe au-dessous de celle du contrefactuel. A contrario, selon graphique les deux courbes sont pratiquement juxtaposées.

Graphique 28:
Taux d'emploi salarié dans le secteur privé des bénéficiaires du CSC et des non bénéficiaires au cours des différents semestres depuis décembre 2017



Source : enquête ONEQ/BIT/ANET

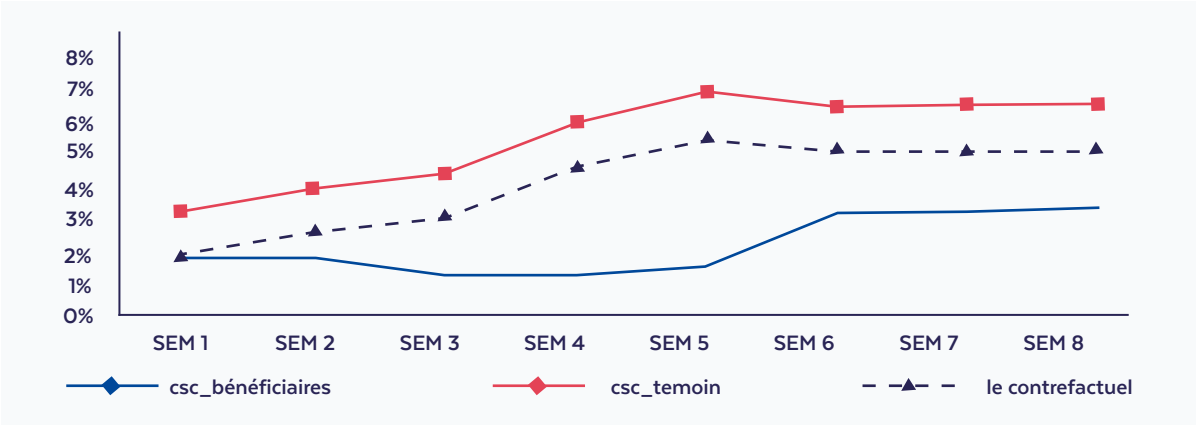
Graphique 29:
Taux d'emploi salarié dans le secteur public des bénéficiaires du CSC et des non bénéficiaires au cours des différents semestres depuis décembre 2017



Source : enquête ONEQ/BIT/ANET

L'effet du programme CSC sur l'emploi indépendant s'avère à priori négatif. La promotion de l'emploi indépendant n'est pas un objectif assigné audit programme, c'est pourquoi une légère proportion de ses bénéficiaires n'ayant pas dépassé 4% a pu s'installer à son propre compte au fil du temps. Cette proportion pourrait être plus élevé en l'absence du programme.

Graphique 30:
Taux d'emploi indépendant des bénéficiaires CSC et des non bénéficiaires au cours des différents semestres depuis décembre 2017



Source : enquête ONEQ/BIT/ANETI

4.3. Impact du programme CSC

a. Impact global du programme CSC

Comme pour le cas du programme karama, la méthode de la double différence ainsi que les modèles d'estimations ont été appliqués pour évaluer l'impact du programme CSC selon les différents aspects dont notamment ceux liés à l'employabilité, à l'emploi et au salaire.

Le tableau 2, ci-après, présente les résultats pour les principaux indicateurs de résultats de l'étude, notamment les indicateurs de recherche active d'emploi (entretiens effectués, retrait du marché du travail..., etc.) ainsi que des indicateurs d'emploi et de qualité d'emploi (permanent ou non permanent,...etc.).

- ***Concernant l'employabilité, les résultats confirment l'impact positif du programme révélé sur différentes facettes de l'employabilité***. D'abord, le programme stimule significativement une participation plus active sur le marché de l'emploi. Ainsi, le taux de recherche d'emploi des bénéficiaires du programme est significativement supérieur de 10 points à leur taux s'ils n'avaient pas bénéficié du programme. La dynamique positive de recherche active d'emploi insufflée aux bénéficiaires est attestée également par la proportion des bénéficiaires découragées qui est significativement inférieure de 6 points en comparaison avec leur proportion s'ils n'avaient pas passé par le programme. En plus, les bénéficiaires multiplient et diversifient les canaux de recherche d'emploi dont en particulier « le contact direct des entreprises » et « la participation à des entretiens d'embauche». Par ailleurs, les bénéficiaires ont pu cumuler une expérience professionnelle relativement longue et nettement significative. En effet, la proportion des bénéficiaires ayant acquis une expérience professionnelle de deux ans et plus est supérieure de 18 points par rapport à leur proportion s'ils n'avaient pas bénéficié du programme.

Outre les facettes de l'employabilité susmentionnées, le programme CSC permet aux bénéficiaires une meilleure connaissance des difficultés et de la réalité du marché de l'emploi. Un résultat très intéressant est celui de la **moindre certitude quant au métier** qu'ils envisagent d'entreprendre. Cette attitude peut être perçue comme un *principe de réalité* qui peut être un effet direct du programme du fait que les jeunes comprennent et réfléchissent en conséquence beaucoup plus et plus profondément sur la difficulté de l'insertion dans le marché du travail. Ce ***principe de réalité*** qui intègre ces difficultés, va agir justement sur la certitude. Ils sont moins certains car ils ont davantage des doutes sur leur parcours et ils remettent en cause leur projet professionnel afin de l'affiner de manière plus réaliste au contexte « réel » qu'ils saisissent mieux maintenant.

Ceci est un effet que la littérature a déjà exploré, un certain découragement suite à un contact plus étroit (et plus d'information) avec le marché du travail, un certain découragement certes provisoire.

- ***Si le programme CSC développe significativement l'employabilité, il favorise cependant la précarité des emplois***. Les résultats font ressortir que le programme n'a pas d'impact significatif, ni sur l'emploi total, ni sur l'emploi permanent, mais par contre, il a prouvé un gain positif en faveur de l'emploi non permanent, estimé de 6 points de pourcentage. L'analyse de la stabilité des emplois occupés confirme la précarité puisque le passage par le programme diminue de 21 points la chance de ses bénéficiaires d'occuper un emploi régulier.

- ***Quant au salaire moyen perçu, le programme n'a pas d'impact significatif***. En d'autres termes, le salaire moyen perçu par les bénéficiaires après l'achèvement du programme qui était de l'ordre de 492 DT fin de l'année 2021, ne diffèrerait pas de ce qu'ils auraient perçu s'ils n'avaient pas bénéficié du programme.

Tableau 2:
Impacts globaux du programmes CSC

CSC	Effet moyen
Emploi	(NS)-0.02
Emploi permanent	(NS) -0.01
Emploi non permanent	*+0.06
Chômage	**+0.08
Recherche d'emploi	***+0.10
Travailleurs découragés	**-0.06
NEET	(NS)0.02
Entretiens effectues entreprise	**8.03

Source : enquête/ONEQ/BIT/ANETI

: significatif à 10%; ** : significatif à 5% ; *: significatif à 1% ; NS: Non significatif*

b. Impact du programme CSC selon le genre (Homme/Femme)

En ce qui concerne l'hétérogénéité de l'effet du programme CSC liée au genre, les estimations montrent que les impacts différentiels en termes d'employabilité, d'emploi ou de chômage sont statistiquement non significatifs, ce qui veut dire que le programme CSC a impacté sans distinction et de la même façon les femmes que les hommes, et les écarts qui existent déjà entre les deux sexes vis-à-vis du marché du travail, sont restés inchangés même après l'intervention.

Par voie de conséquence, si le programme CSC n'a pas eu d'effet sur l'emploi global, c'est qu'il l'est aussi chez les femmes ainsi que chez les hommes. Leurs taux d'emploi respectifs auraient atteint les mêmes niveaux même en l'absence du programme, soit de 34% et 60%.

Pour la dynamique positive dans le marché du travail générée par le programme dans la mesure où on observe plus de tentatives recherche d'emploi et moins de retrait de la vie active, on l'a observée également et avec la même ampleur aussi bien chez les femmes que chez les hommes.

c. Impact du programme selon le diplôme

Une grande hétérogénéité de l'impact du programme CSC selon la nature du diplôme :

Les diplômés en licence appliquée (LA), représentant la catégorie des diplômés qui a bénéficié le plus du programme CSC, soit près de 44% du total, ont connu une amélioration de leur situation professionnelle dans la mesure où leur chômage a baissé considérablement soit de 17 points par rapport à leurs collègues titulaires d'autres diplômes. On constate également une amélioration au niveau de la qualité des postes d'emploi qu'ils ont pu occuper, leur chance de décrocher un emploi permanent dans les grandes entreprises est plus élevé que celle de leurs collègues, soit un surplus de 8%. Tout cela a pu contribuer à apaiser la tension sur le marché du travail que pourraient exercer ces diplômés en licence appliquée (LA) pour que le pourcentage de recherche d'emploi parmi eux, baisse de 20% par rapport à leurs collègues.

Quant aux diplômés de licence fondamentale (LF), qui représentent 28% du total de bénéficiaires du CSC, et qui viennent juste après les diplômés en licence appliquée (LA) en termes de nombre de participation, ils sont toujours en quête d'emploi, permanent ou non permanent. Leur recherche d'emploi est devenue plus active et plus autonome, en comptant plus sur leurs propres moyens à travers les différents canaux de recherche d'emploi. Et généralement, leur situation dans le marché du travail est caractérisée par un niveau de difficultés plutôt intermédiaire par rapport à celle de leurs homologues bénéficiaires du programme CSC.

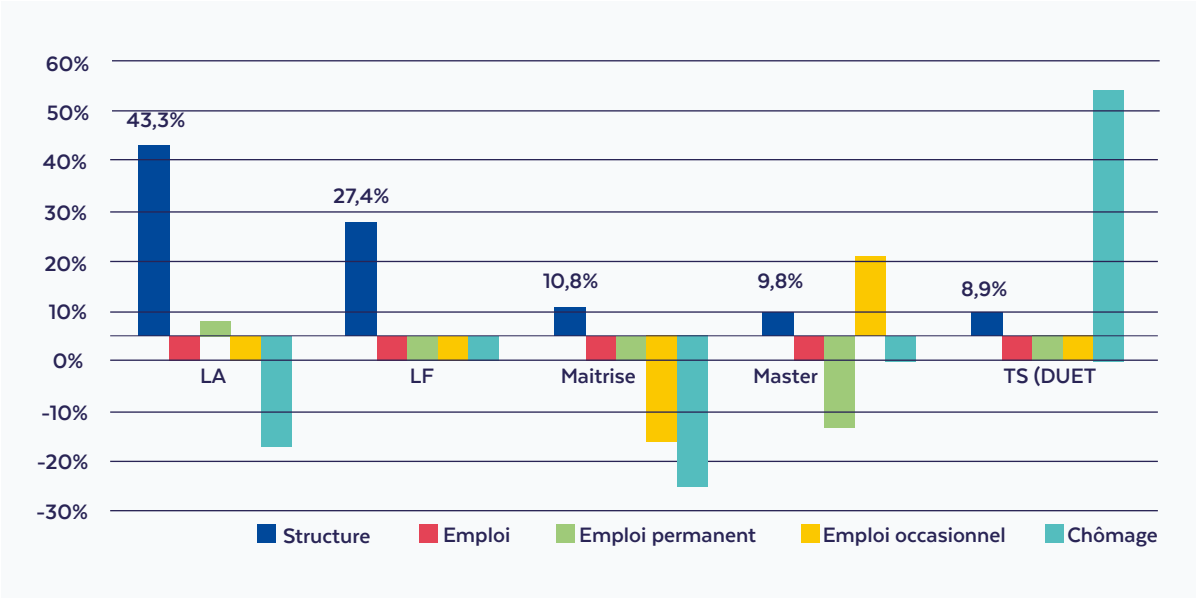
Pour les maitrisards, qui représentent 11% du total de bénéficiaires du CSC, les résultats montrent que leur chance d'embauche ne s'est pas améliorée, voire se dégrader pour les emplois non permanents, et même si leur taux de chômage a baissé, c'est parce qu'ils ont choisi de ne plus chercher d'emploi pour se retirer au fil du temps du marché du travail.

Cependant, les diplômés de master qui représentent, un peu plus de 10% de l'ensemble de bénéficiaires, sont caractérisés paradoxalement par deux positions extrêmes en comparaison avec leurs collègues : S'ils sont les plus susceptibles de trouver un emploi non permanent, leur chance pour un emploi permanent est la moindre. Alors qu'en ce qui concerne les compétences d'employabilité, en termes d'expérience professionnelle acquise ou de leur autonomie dans le marché du travail, on ne voit pas des effets spécifiques en leur faveur.

Pour les techniciens supérieurs qui représentent 8.9% de l'ensemble des bénéficiaires, si le programme CSC ne les a pas relativement impactés en termes d'emploi, il les a incités par contre, pour faire plus d'effort de recherche d'emploi et de sortir d'une situation d'inactivité et de retrait vers une autre plus active et plus dynamique, ce qui a rendu leur chômage relativement plus accentué. En effet, le taux d'emploi de cette catégorie de bénéficiaires était de l'ordre de 34%, similaire par rapport à leurs homologues de non bénéficiaires, alors que le pourcentage de ceux qui sont à la recherche d'emploi était une fois et demi plus élevé.

Graphique 31-a:
Impacts différentiels du programme CSC selon le diplôme :

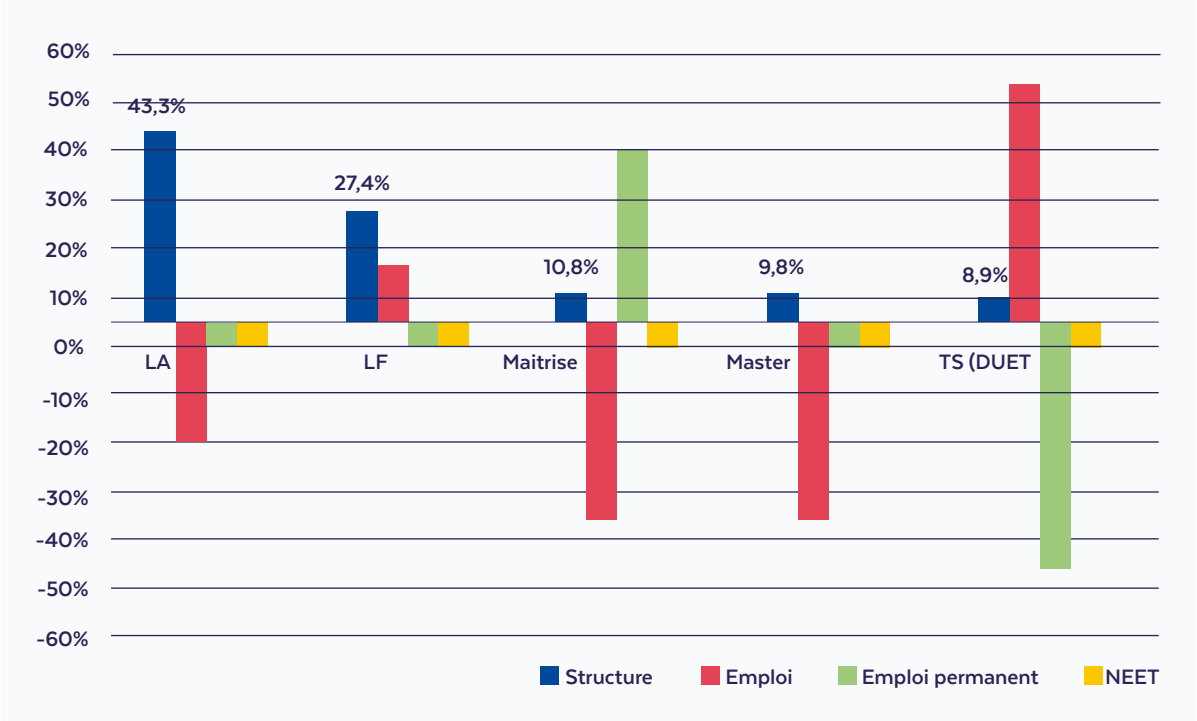
a-Indicateurs d'emploi



Source : enquête/ONEQ/BIT/ANETI

Graphique 32-b:
Impacts différentiels du programme CSC selon le diplôme :

b-Indicateurs d'employabilité



Source : enquête/ONEQ/BIT/ANETI

d. Impact du programme selon la région

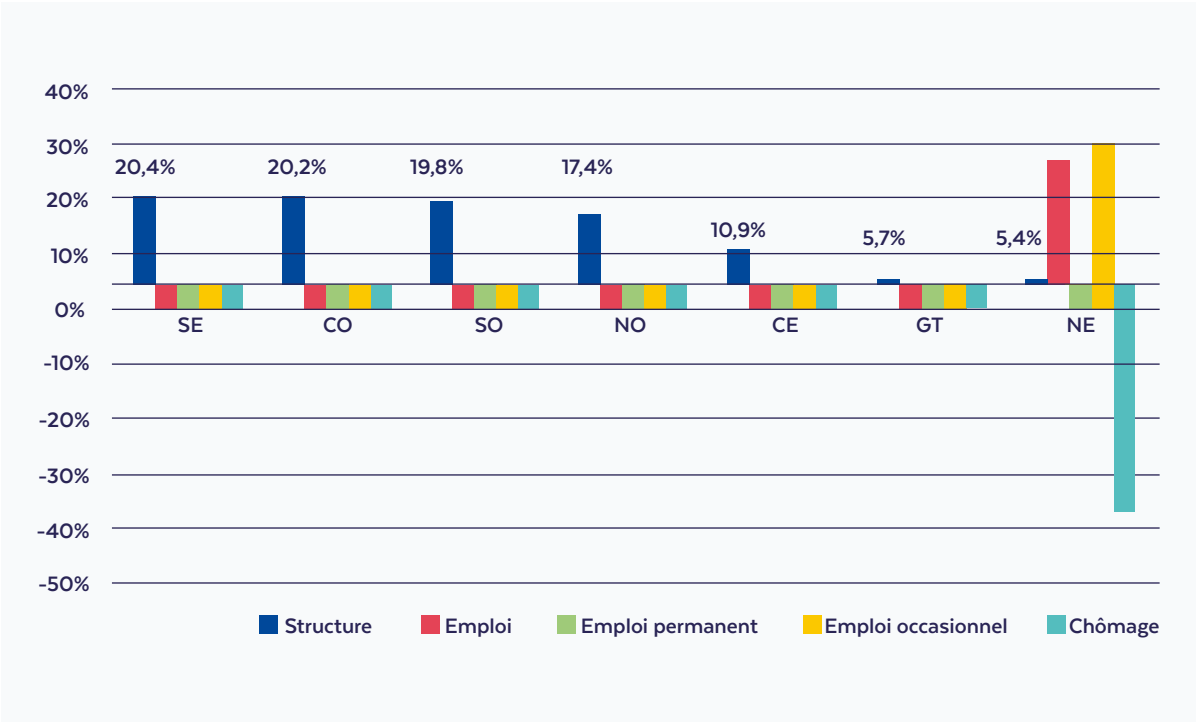
L'analyse de données selon les régions montre que d'une façon générale, les indicateurs d'impact ne diffèrent pas d'une région à une autre, exception faite pour la région du ***Nord-Est***, où les données montrent une amélioration de la situation professionnelle de ses bénéficiaires en comparaison avec leurs homologues résidents des autres régions du pays. Les bénéficiaires originaires de la région Nord-Est ont connu un surplus de 27% en termes d'emploi et une réduction plus nette de chômage, de 30%. L'indicateur relatif au NEET a été également plus impacté pour baisser de 29%.

Pour ce qui concerne ***les régions de l'intérieur*** qui se caractérisent par une forte concentration des bénéficiaires du programme CSC dû comme déjà mentionné ci-dessus, au développement de son tissu associatif, on n'observe aucun impact supplémentaire ou spécifique significatif ni en termes d'emploi, ni en termes d'amélioration d'employabilité. Dans ces régions et avec le programme CSC, l'emploi reste globalement inchangé, le chômage augmente de la même façon que les autres régions, y compris celles du littoral. Cette augmentation de chômage constaté s'explique par la participation plus active dans le marché du travail que le programme a pu susciter aux jeunes pour une recherche d'emploi, ne serait-ce qu'un emploi non permanent. Et parce qu'ils connaissent plus qu'avant les difficultés de l'insertion dans leurs régions où le tissu économique est relativement faible, ces jeunes n'ont pas les prétentions de trouver d'opportunités d'emploi meilleur.

Il est à noter que dans la région du Nord-Ouest plus particulièrement, les jeunes bénéficiaires, sous l'effet du programme CSC, ont connu la participation dans le marché du travail la plus élevée, soit de +12% par rapport à tout le reste des régions du pays.

Graphique 33-a :
Impacts différentiels du programme CSC selon la région :

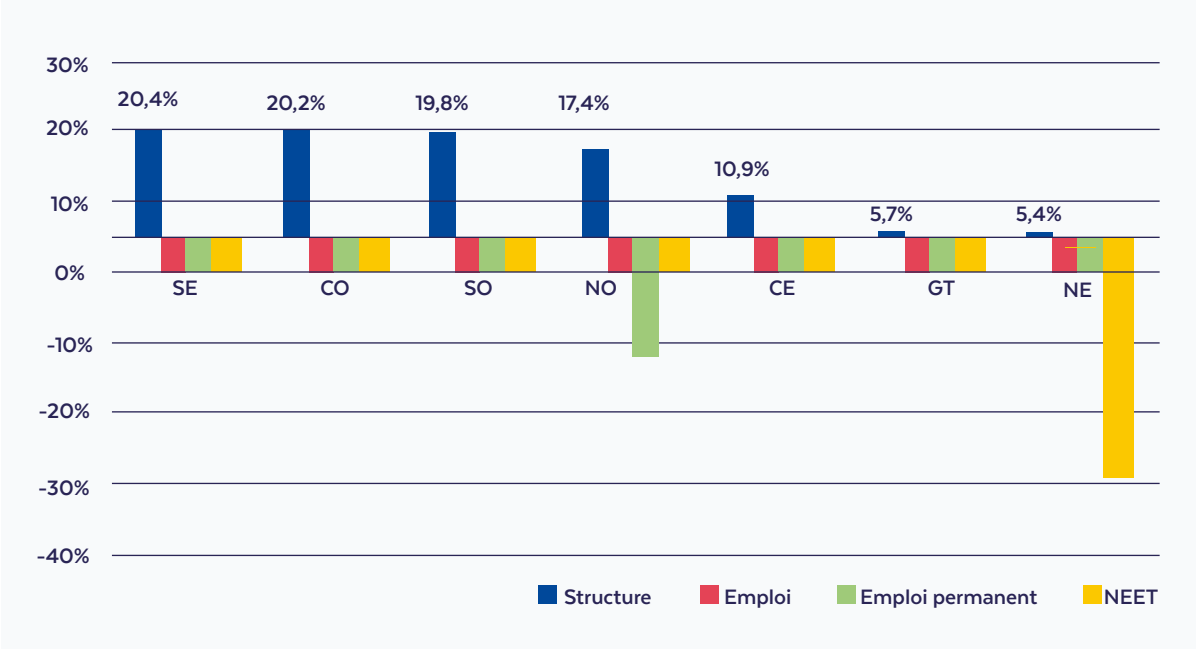
a-Indicateurs d'emploi



Source : enquête/ONEQ/BIT/ANETI

Graphique 34-b :
Impacts différentiels du programme CSC selon la région :

b-Indicateurs d'employabilité



Source : enquête/ONEQ/BIT/ANETI

V. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Pour les deux programmes d'emploi Karama et CSC, les analyses de la situation des bénéficiaires un an et demi après l'achèvement du programme et de leurs parcours professionnels ainsi que l'évaluation d'impact basée sur la méthode de la double différence, ont permis de mettre en exergue certains constats sur leurs performances et d'esquisser certaines recommandations.

▶ Programme Karama

Bien que le programme Karama a un impact significativement négatif sur l'emploi total lequel est tiré par son impact négatif sur l'emploi non permanent, il a un impact significativement positif sur l'emploi permanent. Par ailleurs, il est nettement efficace en termes d'emploi lorsque les entreprises bénéficiaires sont de grande taille. Ces constats plaident pour une rationalisation du programme surtout qu'il coûte très cher pour l'Etat et pour la collectivité. La rationalisation peut être envisagée via ***un ciblage des entreprises*** en fonction de leurs tailles et de la nature de offres d'emploi proposées en évitant autant que possible les offres éphémères, et ce afin de répondre au mieux à leurs besoins réels qui présentent de bonnes possibilités de rétention en emploi au-delà de la durée du programme.

La rationalisation pourrait également se faire selon ***le profil des demandeurs d'emploi***. Le programme Karama tel que conçu et géré, aurait pu être plus efficace, s'il était octroyé plus aux diplômés en licence fondamentale (LF) et en master, et moins à ceux en licence appliquée (LA). Ces derniers qui représentent, eux seuls, 40% du total des bénéficiaires, à cause du programme, ont perdu beaucoup plus que leurs collègues des opportunités d'emploi pour se retrouver au chômage et décider par la suite de se retirer carrément de la vie active.

Pour les jeunes résidant dans la région du ***Sud-Ouest***, et qui représentent 15% de l'ensemble des bénéficiaires, le programme Karama ne les a pas beaucoup aidés. Au contraire, il les a pénalisés pour perdre davantage des opportunités d'emploi aussi bien non permanent que permanent. Alors que pour ceux qui appartiennent aux régions du ***Grand-Tunis*** et du ***Centre-Ouest***, ils ont pu tirer profit du programme pour décrocher des emplois permanents et échapper au chômage.

En ce qui les compétences acquises permettant une amélioration d'employabilité, qui pourraient servir comme vecteur d'impact du programme Karama, on ne constate globalement pas un effet significatif. Les demandeurs d'emploi ne bénéficient pas lors du déroulement du programme, pratiquement d'aucun accompagnement, ni de formation. Ceci suggère le besoin de compléter le programme Karama par ***une prestation (ou plan) d'accompagnement dans le milieu du travail,*** qui sera assuré par un employé expérimenté de l'entreprise d'accueil, si possible ou par un coach externe, et ce dans le but d'une insertion durable en emploi une fois que la période du programme prend fin. Cet accompagnement est établi en fonction (i) des besoins spécifiques du bénéficiaire et (ii) de la nature et la complexité du poste d'emploi. Les prestations d'accompagnement de type classique n'aboutissant pas à de véritables projets professionnels et non fondés sur de plans d'actions clairs, resteront insuffisantes si elles ne sont pas complétées par ***un traitement personnalisé***.

Cet accompagnement pourrait prévoir, des sessions de ***formation complémentaire ou d'appoint de courte durée*** qui visent à faire acquérir et à mettre à niveau ***les compétences liées à l'emploi*** à exercer.

D'autant plus, si l'on considère que le programme Karama est un mécanisme de rapprochement entre l'offre et la demande, donc, un mécanisme plutôt d'emploi que d'employabilité, il serait plus judicieux que ceux qui vont y accéder, aient déjà un minimum de compétences requises, en particulier celles de ***softskills***. Ceci ne pourrait que rendre plus efficace l'intervention publique.

▶ Programme CSC

Le programme CSC améliore significativement l'employabilité des bénéficiaires. Cependant, lui seul ne favorise pas une insertion stable et durable sur le marché de l'emploi. En termes d'employabilité, les bénéficiaires acquièrent une expérience professionnelle significative, développent des softskills et des compétences techniques et deviennent plus actifs en matière de recherche d'emploi et de diversification des canaux de recherche. Malgré l'amélioration significative des dimensions de l'employabilité citées ci-avant, les bénéficiaires du programme CSC n'accèdent significativement qu'à des emplois non permanents. En conséquence, leur insertion professionnelle n'est pas stable et durable et ils risquent de se retrouver au chômage. ***Ainsi et afin de rendre le programme CSC plus performant en termes d'insertion professionnelle,*** il est suggéré qu'il soit inscrit désormais, comme composante importante d'employabilité de tout un processus d'accompagnement qui mène à l'insertion professionnelle. Ce programme, qui représente un mécanisme de traitement de l'offre du travail, pour qu'il puisse réaliser l'objectif ultime qui est l'emploi décent et durable, devrait être complété par d'autres types de mécanismes qui traitent plutôt le rapprochement offre/demande.

Il est également suggéré de rationaliser davantage ce programme à travers un plus de ciblage aussi bien des associations d'accueil que des demandeurs d'emploi.

Les associations installées dans la région du ***Nord-Est***, et à un moindre degré celles appartenant à la région du ***Nord-Ouest*** ont montré certaines performances par rapport au devenir professionnel des stagiaires qu'elles accueillent. Une réallocation du budget consacré à ce programme en faveur de ces régions ne peut qu'améliorer l'efficacité de l'intervention publique.

Et les associations qui présentent des plans d'accompagnement ne peuvent qu'à contribuer à rendre le programme CSC plus efficace. Ces plans d'accompagnement devraient tenir en considération les exigences du poste de stage promettant d'offrir des possibilités de faire acquérir aux jeunes une ***expérience professionnelle demandée dans le marché de l'emploi***, et développer leurs compétences, surtout celles en Soft-Skills.

Quant au ciblage des demandeurs d'emploi, le programme CSC, aurait pu être plus efficace, s'il était octroyé ***moins aux maitrisards*** et ***aux techniciens supérieur***s. Après l'intervention, les maitrisards sont devenus moins actifs dans leur recherche d'emploi pour choisir au final de se retirer carrément du marché du travail. Pour les techniciens supérieurs, il faut bien doser, car si leur chance d'emploi demeure faible, on constate quand même une certaine dynamique de leur part dans le marché du travail avec une forte participation dans la vie active.

Pour les diplômés en master, ils ont profité des avantages du programme beaucoup plus que leurs collègues en termes d'emplois non permanents, alors qu'ils sont, par contre, les plus grands perdants en termes d'emploi durable et de qualité. Pour tout ce qui est amélioration d'employabilité, en termes d'expérience professionnelle acquise ou de leur autonomie dans le marché du travail, on ne voit pas des effets spécifiques en leur faveur.

En ce qui concerne les plans d'accompagnement proposés et établis en concertation avec les services publics d'emploi juste avant l'accès au stage, ils pourraient être inscrits dans le cadre de concrétisation de tout un programme d'accompagnement plus large, tel que celui de Forsati ou tout autre programme ou projet de coopération ;

Ces plans pourraient inclure des sessions de ***formation de courte durée*** qui reste un maillon faible des politiques actives d'emploi, en termes d'opérationnalisation. En effet, bien que les textes et les lois existent en l'occurrence l'article n°21 du décret gouvernemental n542-2019° du 28 mai 2019 relatif aux programmes du fonds national de l'emploi, qui prévoit la possibilité de prise en charge du coût de la formation dans la limite de 400 heure pour chaque bénéficiaire, les services de l'emploi trouvent du mal, pour une raison ou une autre, à le mettre en œuvre.

La mise en place d'une unité chargée de ce genre de formation au sein des bureaux d'emploi et du travail indépendant ayant pour mission principale : d'organiser des sessions de formation de courte durée au profit des demandeurs d'emploi et en concertation avec les principales parties prenantes, semble être indispensable pour pouvoir l'institutionnaliser et l'opérationnaliser et ne peut que faciliter davantage la tâche.

VI. ANNEXE

ANNEXE 1 : MÉTHODES ET RÉSULTATS D'ESTIMATION UTILISANT L'APPROCHE DES DOUBLES DIFFÉRENCES

Dans chaque tableau et pour chaque programme, la première et la deuxième colonne donnent la valeur moyenne dans le groupe de traitement et le groupe de contrôle pour chaque variable de résultat avant l'entrée au programme (pour rappel, il s'agit d'une question rétrospective), ainsi que l'écart-type du groupe contrôle.

Il existe ensuite trois types de comparaisons utilisant l'approche des doubles différences et chacune d'entre elles est rapportée dans un bloc composé de trois colonnes.

Pour chaque comparaison, la colonne « coeff. » **ou β** correspond à la différence entre les moyennes du groupe traité et du groupe témoin (la valeur correspondante et l'écart type ne sont pas rapportés, par souci de concision).

La signification est indiquée à 1\% (***), 5\% (**) et 10\% (*) dans la première colonne de chaque bloc (le point manquant est sans signification, et pour l'instant le nombre d'étoiles est représenté par un nombre de 4 chiffres). Le nombre d'observations est finalement reporté sous « Obs ».

Le nombre d'observations est différent d'une variable de résultat à l'autre car les répondants peuvent varier pour chaque variable, ou simplement ne pas s'appliquer.

Si le coefficient est positif et significatif, cela signifie que les moyennes dans le groupe d'intervention sont plus élevées que celles du groupe de contrôle ; si le coefficient est négatif et significatif, les moyennes dans les groupes d'intervention sont plus basses que celles du groupe de contrôle.

Il existe trois modèles. Le premier modèle inclut la variable de traitement comme une interaction ainsi que les variables (traitement/contrôle et période ou vague avant/après) en niveaux, comme une estimation en double différence.

Nous estimons l'effet du traitement en utilisant une régression de double différences standard, avec la commande *reg* du logiciel Stata :

Variable d'intérêt = $\beta 0 + \beta 1$ Traitement + $\beta 2$ Vague + β Traitement * Vague + ε (1)

Le deuxième modèle ajoute une variable dummy pour le gouvernorat et une dummy indiquant si le jeune fait partie de la liste (aléatoire) de remplacement.

Le troisième modèle ajoute le nombre de tentatives pour appeler les jeunes et des variables d'ordre personnel (âge, genre, vit seul.e, utilise transport public).

ANNEXE 1 :

Tableau 3 :
Résultats d'estimation d'impact du programme CSC

Variable	Traitement	Contôle	Dév.St.	Modèle 1	Signif.	Obs	Modèle 2	Signif.	Obs	Modèle 3	Signif.	Obs
Contrat Service Civil - CSC												
	Tr	Co	DS	Cfl	Sig	Ob	Cf2	Sig	Ob	Cf3	Sig	Ob
Situation dans le marché de travail												
Emploi	0.39	0.37	0.48	-0.02		1376	-0.02		1374	-0.02		1374
Emploi permanent	0.02	0.07	0.25	-0.01		1376	-0.00		1374	-0.00		1374
Emploi occasional	0.25	0.27	0.44	0.06	1111	1376	0.06	2222	1374	0.07	2222	1374
Stage	0.22	0.24	0.43	0.01		1376	0.01		1374	0.01		1374
Emploi régulier	0.34	0.37	0.48	-0.21	3333	297	-0.20	2222	297	-0.21	3333	297
Chômage	0.47	0.50	0.50	0.08	2222	1376	0.08	2222	1374	0.08	2222	1374
Recherche un emploi	0.71	0.69	0.46	0.10	3333	1376	0.10	3333	1374	0.10	3333	1374
Travailleur.se découragé.e	0.14	0.14	0.34	-0.06	2222	1376	-0.06	2222	1374	-0.06	2222	1374
En emploi et pauvre	0.22	0.16	0.37	-0.03		1376	-0.03		1374	-0.02		1374
Longue durée prevue de bemploi	0.88	0.89	0.31	-0.06	1111	522	-0.06		521	-0.05	.	521
Ni emploi études formation	0.61	0.63	0.48	0.02		1376	0.02		1374	0.01		1374
Expérience prof 2a ns	0.36	0.46	0.50	0.18	3333	1142	0.18	3333	1140	0.18	3333	1140
Perçu cause chômage expé	0.17	0.23	0.42	0.03		1376	0.03		1374	0.03	.	1374
Perçu cause chômage opport	0.60	0.52	0.50	-0.04		1376	-0.04		1374	-0.05		1374
Perçu cause chômage salaire	0.13	0.17	0.37	0.03		1376	0.03		1374	0.03		1374
Démarches d'emploi												
Cherche autr empl convient mieux	0.72	0.83	0.38	0.07		265	0.07		265	0.05		265
Moyen postuler via internet	0.33	0.35	0.48	-0.03		882	-0.02		881	-0.03		881
Entreprises contactées	56.25	67.20	43.00	10.31	2222	882	10.29	2222	881	10.13	2222	881
RDV pris avec l'entreprise	29.98	39.04	47.32	4.29		882	4.72		881	4.84		881
Entretiens effectués entreprise	23.37	37.03	46.95	8.03	2222	882	8.46	2222	881	8.66	3333	881
Certitude sur métier envisagé	0.31	0.29	0.45	-0.08	1111	882	-0.08	1111	881	-0.07	1111	881
Caractéristiques de l'entreprise												
Secteur d'activité Adm publique	0.77	0.59	0.49	-0.12	2222	522	-0.11	1111	521	-0.12	2222	521
Travaille grande entreprise	0.37	0.44	0.50	0.01		522	0.01	.	521	0.00		521
Status fiscal de l'entreprise	0.03	0.05	0.22	0.00		522	0.00		521	0.00		521
Salaires et heures travaillées												
Salaire moyen percu	284.15	397.20	292.77	-60.82		440	73.01		439	-77.13		439
+36 Heures travaillées par sema	0.44	0.63	0.48	0.22	3333	522	0.21	3333	521	0.21	3333	521
Sous-emploi -40hr semaine	0.74	0.56	0.50	-0.06		522	-0.06		521	-0.06		521
Revenus												
Revenus familiales insuffisants	0.51	0.45	0.50	-0.05		1376	-0.05		1374	-0.05		1374
Aide famille Source revenus	0.39	0.25	0.43	-0.06	1111	1376	-0.06	1111	1374	-0.06	1111	1374
Emploi Source revenus	0.23	0.27	0.45	0.01		1376	0.01		1374	0.01		1374
Conjoint Source revenus	0.27	0.35	0.48	0.07	1111	1376	0.07	1111	1374	0.06	1111	1374
Envoi de fonds	0.01	0.01	0.09	0.01		1376	0.01		1374	0.01		1374
A mis argent de côté	0.12	0.05	0.22	-0.04	1111	1376	-0.04	1111	1374	-0.04	1111	1374
Problèmes d'argent	0.36	0.28	0.45	-0.04		1376	-0.04		1374	-0.04		1374
Crédit	0.04	0.04	0.19	0.02		1376	0.02		1374	0.02		1374

Tableau 4 :
Résultats d'estimation d'impact du programme KARAMA

	Contrat Karama ou contrat diginité											
	Tr	Co	DS	Cf 1	Sig	Ob	Cf2	Sig	Ob	Cf3	Sig	Ob
Situation dans le marché de travail												
Emploi	0.70	0.49	0.50	0.08-	2222	1322	0.08-	2222	1319	0.08-	2222	1319
Emploi permanent	0.10	0.08	0.27	0.08	3333	1322	0.08	3333	1319	0.08	3333	1319
Emploi occasional	0.57	0.36	0.48	0.17-	3333	1322	0.16-	3333	1319	0.16-	3333	1319
Stage	0.18	0.24	0.43	0.01		1322	0.02		1319	0.02		1319
Emploi régulier	0.43	0.43	0.50	0.01-		254	0.02		254	0.02		254
Chômage	0.23	0.42	0.49	0.11	3333	1322	0.11	3333	1319	0.11	3333	1319
Recherche un emploi	0.52	0.68	0.47	0.06		1322	0.06		1319	0.06		1319
Travailleur.se découragé.e	0.07	0.09	0.28	0.03-		1322	0.03-		1319	0.03-		1319
En emploi et pauvre	0.22	0.19	0.40	0.02-		1322	0.02-		1319	0.02-		1319
Longue durée prevue de l'emploi	0.95	0.95	0.22	0.03		698	0.03		697	0.03		696
Ni emploi études formation	0.30	0.51	0.50	0.08	2222	1322	0.08	2222	1319	0.08	2222	1319
Expérience prof 2a ns	0.63	0.57	0.50	0.04		1140	0.04		1138	0.04		1137
Perçu cause chômage expé	0.20	0.25	0.43	0.00-		1322	0.00-		1319	0.00-		1319
Perçu cause chômage opport	0.50	0.40	0.49	0.06		1322	0.06		1319	0.06	1111	1319
Perçu cause chômage salaire	0.19	0.21	0.41	0.05-		1322	0.05-		1319	0.05-		1319
Cherche autr empl convient mieux	0.77	0.77	0.42	0.05-		263	0.04-		263	0.04-		263
Moyen postuler via internet	0.45	0.39	0.49	0.11-	2222	700	0.11-	2222	699	0.11-	2222	699
Entreprises contactées	58.93	64.63	43.57	7.03-	.	699	6.40-	.	698	6.19-	.	698
RDV pris avec l'entreprise	36.46	41.88	47.52	2.09		699	2.21		698	2.56	.	698
Entretiens effectués entreprise	34.45	38.73	46.79	1.93	.	699	2.06		698	2.41	.	698
Certitude sur métier envisagé	0.35	0.32	0.47	0.04	.	700	0.03	.	699	0.03	.	699
Secteur d'activité Adm publique	0.80	0.68	0.47	0.04	.	698	0.04	.	697	0.04	.	696
Travaille grande entreprise	0.40	0.54	0.50	0.12	2222	698	0.12	2222	697	0.12	2222	696
Status fiscal de l'entreprise	0.10	0.10	0.30	0.03-		698	0.02-		697	0.02-		696
Salaire moyen percu	464.50	424.05	228.32	10.52-		603	21.35-		602	23.53-		602
36+ Heures travaillées par sema	0.76	0.69	0.46	0.01		698	0.01-		697	0.00-		696
Sous-emploi 40-hr semaine	0.56	0.53	0.50	0.05-		698	0.04-		697	0.04-		696
Revenus familiales insuffisants	0.35	0.43	0.50	0.03-		1322	0.03-		1319	0.03-		1319
Aide famille Source revenus	0.16	0.21	0.41	0.04		1322	0.04		1319	0.04		1319
Emploi Source revenus	0.52	0.38	0.48	0.05-		1322	0.05-		1319	0.05-		1319
Conjoint Source revenus	0.25	0.30	0.46	0.01	.	1322	0.01		1319	0.01	.	1319
Envoi de fonds	0.01	0.01	0.10	0.00	.	1322	0.00	.	1319	0.00	.	1319
A mis argent de côté	0.16	0.09	0.29	0.05-	2222	1322	0.05-	2222	1319	0.05-	2222	1318
Problèmes d'argent	0.26	0.24	0.43	0.04-	.	1322	0.04-	.	1319	0.04-		1319
Crédit	0.06	0.04	0.21	0.01-	.	1322	0.01-		1319	0.01-		1319
Variable de contrôle												
Gouvernorat							Oui			Oui		
Personnelles										Oui		
Poids										Oui		
Nombre tentavies										Oui		

Tableau 5:
Résultats d'estimation des indicateurs de comportement des programmes d'emploi :
CSC et KARAMA

	CSCT	CSCC	KART	KARC
Compétence communication	0,88	0,88	0,91	0,91
Compétence confiance soi	0,91	0,93	0,94	0,91
Compétence Réseautage	0,64	0,73	0,84	0,81
Compétence technique	0,71	0,74	0,84	0,80
Compétencesoft skill	0,85	0,86	0,90	0,87
Compétence Langue	0,65	0,69	0,71	0,71
Avenir pro optimiste	0,50	0,49	0,55	0,50
Avenir pro inquiétant	0,45	0,48	0,39	0,47
Prudence confiance interperso	0,88	0,86	0,84	0,87
Satisfaction vie	6,44	6,45	6,69	6,54
Confiance dans systéme d›éduca	0,51	0,42	0,44	0,42
Confiance dans police	0,80	0,81	0,84	0,79
Confiance dans systéme santé	0,60	0,54	0,59	0,54
Confiance dans média	0,34	0,35	0,39	0,33
Confiance dans loi et justice	0,62	0,60	0,65	0,58
Confiance dans ›administration	0,38	0,34	0,39	0,35
Confiance dans gouvernement	0,42	0,44	0,50	0,47
Confiance dans partis politiques	0,06	0,05	0,06	0,07
Total d'indicateurs confiance da	3,72	3,56	3,85	3,54
Indicateur composite confiance d	0,47	0,45	0,48	0,44

ANNEXE 2 : ANALYSE EN TRIPLE DIFFÉRENCES POUR LES EFFETS HÉTÉROGÈNES (GENRE, DIPLÔME ET RÉGION)

Dans chaque tableau et pour chaque programme, la première colonne donne le Coeff. **Cf1** qui correspond différence entre les moyennes du groupe traite et du groupe témoin pour chacune des trois dimensions : 1/ genre -homme =1 par rapport valeur par défaut d'être une femme =0-, 2/ pour chaque diplôme -le niveau concerne vis a vis le reste des diplômes. Cinq catégories de diplômes (LA LF Maitrise Master DUET) ont été prises en compte car le reste des catégories ont très peu d'observations (mois de 5 pour cent). et 3/ pour chaque région -la région concernée vis a vis les reste des régions. Grand-Tunis est GT, Nord-Est est NE, Nord-Ouest NE, Centre-Est CE, Centre-Ouest CO, Sud-Est SE, Sud-Ouest SO. La deuxième colonne donne la signification qui est indiquée (***), 5% (**) et 10% (*), et le point manquant est sans signification. Le nombre d'observations est finalement reporte sous Obs. Le nombre d'observations est différent d'une variable de résultat autre car les répondants peuvent varier pour chaque variable.

Tableau 6 :
Impacts différentiels des programmes d'emploi, Karama et CSC selon le genre :

Karama
Hommes par rapport aux Femmes

	Cfl	Sig	Ob
Emploi	0,08		1319
Emploi permanent	0,11		1319
Emploi occasional	-0,01		1319
Stage	-0,06		1319
Emploi cumulé +lan	0,04		254
Chémage	-0,12		1319
Recherche un emploi	0,02		1319
Travailleur.se découragé.e	0,04		1319
En emploi et pauvre	0,04		1319
Longue durée prevue de l'emploi	-0,03		697
Ni emploi études formation	-0,08		1319
Expérience prof 2ans	-0,02		1138
Percu cause chomage expé	0,00		1319
Percu cause ch6mage opport	-0,03		1319
Percu cause chomagesalaire	-0).02		1319
Cherche autr empl convient mieux	0,10		263
Moyen postuler via internet	0,03		699
Entreprises contactées	9,68		698
RDVpris avec l'entreprise	9,82		698
Entretiens effectués entreprise	12,17		698
Certitude sur métier envisagé	-0,10		699
Secteur d'activité Adm publique	0,09		697
Travaille grande entreprise	-0,12	:	697
Status fiscal de l'entreprise	-0,15	1111	697
Salaire moyen percu	-190,42	:	602
+36 Heures travaillées par sema	0,22	2222	697
Sous-emploi -40hr semaine	-0,05		697
Revenusfamiliales insuffisants	-0,01		1319
Aide famille Source revenus	-0,04	.	1319
Emploi Source revenus	0,14	1111	1319
Conjoint Source revenus	-0,03		1319
Envoi de fonds	0,01		1319
A mis argent de coté	-0,07		1319
Problémes d'argent	0,09		1319
Crédit	-0,03		1319

CSC
Hommes par rapport aux Femmes

	Cfl	**Sig**	**Ob**
Emploi	0,05	-	1374
Emploi permanent	0,03	-	1374
Emploi occasional	0,02	-	1374
Stage	0,03	-	1374
Emploi cumulé +lan	0,01	-	297
Chémage	-0,04	-	1374
Recherche un emploi	-0,15	-	1374
Travailleur.se découragé.e	-0,01	-	1374
En emploi et pauvre	0,13	-	1374
Longue durée prevue de l'emploi	-0,04	-	521
Ni emploi études formation	-0,04	-	1374
Expérience prof 2ans	0,03	-	1140
Percu cause chomage expé	-0,04	-	1374
Percu cause ch6mage opport	-0,01	-	1374
Percu cause chomagesalaire	0,02	-	1374
Cherche autr empl convient mieux	0,15	-	265
Moyen postuler via internet	0,01	-	881
Entreprises contactées	-15,97	-	881
RDVpris avec l'entreprise	1,51	-	881
Entretiens effectués entreprise	-2,53	-	881
Certitude sur métier envisagé	0,08	-	881
Secteur d'activité Adm publique	0,00	-	521
Travaille grande entreprise	0,12	-	521
Status fiscal de l'entreprise	-0,07	-	521
Salaire moyen percu	-221,46	-	439
+36 Heures travaillées par sema	-0,10	-	521
Sous-emploi -40hr semaine	-0,15	-	521
Revenusfamiliales insuffisants	0,03	-	1374
Aide famille Source revenus	-0,06	.	1374
Emploi Source revenus	0,08	-	1374
Conjoint Source revenus	-0,04	-	1374
Envoi de fonds	-0,02	-	1374
A mis argent de coté	0,09	-	1374
Problémes d'argent	-0,06	-	1374
Crédit	0,03	-	1374

Tableau 7 :
Impacts différentiels des programmes d'emploi, Karama et CSC selon le diplôme :

Karama

Emploi	LA	Sig	Ob	LF	Sig	Ob	MAit	Sig	Ob	Mast	Sig	Ob	TSDUET	Sig	Ob
Emploi	-0.17	**	1319	0.21	**	1319	-0.07	*	1319	0.21		1319	-0.05	.	1319
Emploi permanent	-0.21	***	1319	-0.07		1319	0.09		1319	0.20	**	1319	0.00		1319
Emploi occasional	0.02	.	1319	0.30	***	1319	-0.15	*	1319	-0.02	.	1319	-0.05		1319
Stage	.003	.	1319	-0.16	**	1319	0.06		1319	0.04	.	1319	-0.02	.	1319
Emploi cumule +1an	0.09	.	254	0.19		254	0.06		254	0.04	.	254	-0.21	.	254
Chomage	0.06	.	1319	-0.07		1319	0.03		1319	-0.27	**	1319	0.04	.	1319
Recherche un emploi	0.09	.	1319	0.00		1319	0.09		1319	-0.40	***	1319	-0.16	.	1319
Travailleur.se decourage.e	0.12	**	1319	-0.14	**	1319	0.03		1319	0.06	.	1319	0.02		1319
En emploi et pauvre	-0.07	.	1319	0.10		1319	0.07		1319	0.01	.	1319	-0.03	.	1319
Longue duree prevue de l'emploi	0.13	***	697	-0.11	**	697	0.01		697	-0.08	.	697	0.04		697
Ni emploi etudes formation	0.16	**	1319	-0.21	**	1319	0.06		1319	-0.15		1319	0.06	.	1319
Experience prof 2 Ans	-0.02	.	1138	0.20	**	1138	-0.09		1138	-0.18	.	1138	-0.04	.	1138
Perause chomage expe	0.07	.	1319	-0.02		1319	-0.13		1319	0.12	.	1319	-0.08	.	1319
Perause chomage opport	-0.16	**	1319	-0.05	.	1319	0.04	.	1319	-0.03	.	1319	0.21	*	1319
Perause chomage salaire	0.07	.	1319	0.03	.	1319	0.12	.	1319	0.02	.	1319	-0.19	* *	1319
Cherche autre empl convient mieux	-0.01	.	263	-0.06	.	263	0.10	.	263	-0.17	.	263	0.33	.	263
Moyen postuler via internet	-0.21	*	699	0.30	**	699	002		699	0.20	.	699	-0.09		699
Entreprises contactees	-0.93		698	7.64		698	-1		698	2		698	8.81		698
RDV pris avec l'entreprise	648		698	16.84	*	698	-1		698	-1		698	-9.69		698
Entretiens effectues entreprise	5.24	*	698	19.07	*	698	-14.66	.	698	-18.62	.	698	-15.67	.	698
Certitude sur metier envisage	-0.02	*	699	-0.03	.	699	-0.03	.	699	-0.03	.	699	0.04	.	699
Secteur d'activite Adm publique	-0.01	.	697	0.06	.	697	0.02		697	0.00	.	697	-0.11		697
Travaille grande entreprise	-0.08	.	697	-0.14	.	697	0.10		697	0.07	.	697	0.14		697
Status fiscal de l'entreprise	-0.04	.	697	0.07	.	697	0.04		697	0.09		697	0.06		697
Salaire moyen percu	127.48	.	602	-141.90	.	602	-105.27		602	243.51	*	602	-113.74	.	602
+ 36 heures travailles par sema	-0.09	.	697	0.11	.	697	0.13		697	-004	.	697	-0.13		697
Sous-emploi -40hr semaine	-0.03	.	697	-0.02	.	697	0.13		697	-023	.	697	-0.07		697
Revenus familiales insuffisants	-0.03	.	1319	0.06	.	1319	0.03		1319	0.00	.	1319	-0.10		1319
Aide famille Source revenus	0.12	**	1319	-0.03	.	1319	-0.09		1319	0.03	.	1319	-0.09		1319
Emploi Source revenus	-0.07	.	1319	0.06	.	1319	-0.10		1319	0.10	.	1319	0.12		1319
Conjoint Source revenus	0.01	.	1319	-0.04	.	1319	0.08		1319	-0.06	.	1319	-0.03		1319
Envoi de fonds	0.02	*	1319	0.01	.	1319	-0.01		1319	-0.04	.	1319	-0.02	.	1319
A mis Argent de cote	0.07	.	1319	-0.06	.	1319	0.01		1319	0.00		1319	-0.03	.	1319
Problemes d'argent	-0.03		1319	-0.03	.	1319	-0.11		1319	0.04	.	1319	0.21	*	1319
Crédit	-0.07	*	1319	-0.03	.	1319	0.02		1319	0.09	.	1319	0.02	.	1319

CSC

Emploi	LA	Sig	Ob	LF	Sig	Ob	MAit	Sig	Ob	Mast	Sig	Ob	TSDUET	Sig	Ob
Emploi	0,10		1374	-0,07		1374	-0,15	.	1374	-0,03	.	1374	0,08	.	1374
Emploi permanent	0,08	;	1374	-0.06	.	1374	-0,01	.	1374	-0,13	*	1374	0,03	.	1374
Emploi occasional	-0.01		1374	-0.05	.	1374	-0,16	*	1374	0,21	*	1374	0,07	.	1374
Stage	0,07		1374	0,04	.	1374	-0,08	.	1374	-0,08	.	1374	0,06	.	1374
Emploi cumule +1an	-0.14		297	0,16		297	0,22	.	297	-0,03	.	297	0,43	.	297
Chomage	-0,17	***	1374	0,11		1374	-0,25	* *	1374	0,03	.	1374	0,54	**	1374
Recherche un emploi	-0.20	***	1374	0,17	***	1374	-0,36	* * *	1374	-0,03	.	1374	0,54	***	1374
Travailleur.se decourage.e	0,07		1374	-0.04		1374	0,40	* * *	1374	0,00	.	1374	-0,46	***	1374
En emploi et pauvre	0,12	***	1374	0,02		1374	-0,11	.	1374	-0.12	.	1374	-0,20	*	1374
Longue duree prevue de l'emploi	-0.09		521	0,04		521	-0,02	.	521	-0.01	.	521	0,12	*	521
Ni emploi etudes formation	-0.08		1374	0,05		1374	0,14	.	1374	0,03	.	1374	0,08	.	1374
Experience prof 2 Ans	-0.09		1140	-0.02		1140	-0,21	.	1140	0,14	.	1140	0,47	***	1140
Perause chomage expe	-0,03		1374	-0.06		1374	0,13	.	1374	0,01	.	1374	0,09	.	1374
Perause chomage opport	0,11		1374	-0,09		1374	-0,15	.	1374	0,12	.	1374	0,16	.	1374
Perause chomage salaire	-0.06		1374	0,08		1374	0,10	*	1374	-0,16	*	1374	0,04	.	1374
Cherche autre empl convient mieux	0,21		265	-0.36	**	265	0,04	.	265	0,15	.	265	-0,13	.	265
Moyen postuler via internet	0,05		881	-0.33	***	881	0,18	.	881	-0,00	.	881	0,13	.	881
Entreprises contactees	-2,29		881	0,95		881	-17,93	.	881	-14,37	.	881	19,54	.	881
RDV pris avec l'entreprise	-5,26		881	-7,43		881	-11,65	.	881	-2,05	.	881	54,92	***	881
Entretiens effectues entreprise	-8,77		881	-5,09		881	-10,01	.	881	-6,10	.	881	51,76	***	881
Certitude sur metier envisage	-0.44		881	0,03		881	0,12	.	881	-0,15	.	881	0,14	.	881
Secteur d'activite Adm publique	-0.02		521	-0,09		521	0,04	.	521	0,32	.	521	0,21	.	521
Travaille grande entreprise	0,26	**	521	0,11		521	-0,43	**	521	-0.30	.	521	0,32	.	521
Status fiscal de l'entreprise	-0.09	*	521	0,08		521	0,06	.	521	0,06	.	521	0,03	.	521
Salaire moyen percu	-121,28	.	439	71,65		439	95,13	.	439	69.54	.	439	41,09	.	439
+ 36 heures travailles par sema	-0.09	.	521	-0.05		521	0,10	.	521	0,23	.	521	0,08	.	521
Sous-emploi -40hr semaine	-0.07		521	0,11		521	-0,08	.	521	0,19	.	521	0,05	.	521
Revenus familiales insuffisants	0,05		1374	-0,00		1374	-0,11	.	1374	0,02	.	1374	-0,00	.	1374
Aide famille Source revenus	-0.04		1374	-0,00		1374	0,11	.	1374	-0,02	.	1374	0,18	.	1374
Emploi Source revenus	-0.02		1374	0,01		1374	-0,08	.	1374	-0,02	.	1374	0,02	.	1374
Conjoint Source revenus	-0.03		1374	0,02		1374	-0,02	.	1374	0,09	.	1374	-0,04	.	1374
Envoi de fonds	0,01		1374	-0,01		1374	0,03	.	1374	-0.01	.	1374	-0,03	.	1374
A mis Argent de cote	0,07	;	1374	0,0		1374	-0,06	.	1374	-0,07	.	1374	-0,03	.	1374
Problemes d'argent	0,01		1374	-0,01		1374	-0,04	.	1374	0,07	.	1374	-0,01	.	1374
Crédit	0,03		1374	0,02		1374	-0,08	.	1374	0,02	.	1374	-0,05	.	1374

Tableau 8 :
Impacts différentiels des programmes d'emploi, Karama et CSC selon la région :

Karama

	GT	Sig	Ob	NE	Sig	Ob	NO	Sig	Ob	CE	Sig	Ob	CO	Sig	Ob	SE	Sig	Ob	SO	Sig	Ob
Emploi	0.12	.	1322	0.01	.	1322	-0.06	.	1322	0.03	.	1322	0.13	.	1322	-0.10	.	1322	-0.08	.	1322
Emploi permanent	0.26	***	1322	0.10	.	1322	-0.10	.	1322	-0.00	.	1322	-0.11	.	1322	-0.03	.	1322	-0.19	***	1322
Emploi occasional	-0.13	.	1322	-0.07	.	1322	0.02	.	1322	0.03	.	1322	0.15	.	1322	-0.04	.	1322	0.15	.	1322
Stage	-0.09	.	1322	0.10	.	1322	-0.03	.	1322	0.05	.	1322	-0.03	.	1322	-0.03	.	1322	0.03	.	1322
Emploi cumule +1an	0.09	.	254	-0.03	.	254	0.25	.	254	0.09	.	254	0.02	.	254	-0.55	*	254	0.04	.	254
Chomage	-0.03	.	1322	0.06	.	1322	-0.08	.	1322	0.05	.	1322	-0.27	*	1322	0.18	.	1322	-0.02	.	1322
Recherche un emploi	-0.03	.	1322	0.05	.	1322	-0.11	.	1322	-0.00	.	1322	0.02	.	1322	0.08	.	1322	0.02	.	1322
Travailleur.se decourage.e	-0.09	.	1322	-0.08	.	1322	0.14	*	1322	-0.08	.	1322	0.14	.	1322	-0.08	.	1322	0.10	.	1322
En emploi et pauvre	0.08	.	1322	0.01	.	1322	-0.04	.	1322	0.02	.	1322	0.22	**	1322	-0.08	.	1322	-0.14	*	1322
Longue duree prevue de l'emploi	0.01	.	698	0.08	.	698	0.01	.	698	-0.01	.	698	0.05	.	698	0.03	.	698	-0.16	*	698
Ni emploi etudes formation	-0.13	.	1322	-0.07	.	1322	0.06	.	1322	-0.01	.	1322	-0.11	.	1322	0.12	.	1322	0.07	.	1322
Experience prof 2ans	0.02	.	1140	-0.11	.	1140	-0.03	.	1140	0.11	.	1140	0.00	.	1140	-0.14	.	1140	0.02	.	1140
Perause chomage expe	-0.09	.	1322	0.02	.	1322	0.06	.	1322	0.05	.	1322	0.12	.	1322	-0.01	.	1322	-0.08	.	1322
Perause chomage opport	-0.01	.	1322	0.04	.	1322	-0.10	.	1322	-0.02	.	1322	-0.06	.	1322	0.04	.	1322	0.08	.	1322
Perause chomage salaire	0.06	.	1322	0.05	.	1322	0.03	.	1322	-0.01	.	1322	-0.08	.	1322	-0.07	.	1322	-0.00	.	1322
Cherche autr empl convient mieux	-0.40	**	263	-0.14	.	263	0.34	**	263	-0.27	.	263	0.72	*	263	0.29	.	263	0.22	.	263
Moyen postuler via internet	-0.02	.	700	0.27	.	700	-0.07	.	700	-0.05	.	700	0.10	.	700	0.05	.	700	-0.08	.	700
Entreprises contactees	-9.96	.	699	23.45	.	699	2.75	.	699	3.00	.	699	-31.06	*	699	-8.88	.	699	10.36	.	699
RDV pris avec l'entreprise	-16.63	.	699	-8.69	.	699	6.61	.	699	19.21	**	699	-27.79	**	699	-15.59	.	699	15.14	.	699
Entretiens effectues entreprise	-16.59	.	699	-7.97	.	699	5.31	.	699	17.23	*	699	-20.69	.	699	-13.24	.	699	14.35	.	699
Certitude sur metier envisage	-0.03	.	700	0.06	.	700	-0.15	.	700	0.08	.	700	0.12	.	700	0.14	.	700	-0.12	.	700
Secteur d'activite Adm publique	0.09	.	698	-0.17	.	698	-0.17	.	698	0.02	.	698	-0.06	.	698	0.10	.	698	0.07	.	698
Travaille grande entreprise	-0.03	.	698	-0.08	.	698	-0.13	.	698	-0.04	.	698	0.04	.	698	0.12	.	698	0.04	.	698
Status fiscal de l'entreprise	-0.16	*	698	0.05	.	698	-0.06	.	698	0.03	.	698	0.03	.	698	0.08	.	698	0.11	.	698
Salaire moyen percu	41.29	.	603	39.74	.	603	-88.94	.	603	-38.61	.	603	-108.74	.	603	93.45	.	603	-182.91	*	603
+36 Heures travaillees par sema	0.04	.	698	-0.04	.	698	-0.05	.	698	0.00	.	698	-0.10	.	698	-0.02	.	698	0.07	.	698
Sous-emploi -40hr semaine	-0.01	.	698	-0.05	.	698	-0.16	.	698	0.05	.	698	0.32	.	698	0.05	.	698	-0.16	.	698
Revenus familiales insuffisants	0.09	.	1322	0.02	.	1322	-0.13	.	1322	-0.02	.	1322	0.07	.	1322	-0.04	.	1322	0.03	.	1322
Aide famille Source revenus	-0.03	.	1322	-0.05	.	1322	-0.02	.	1322	-0.12	**	1322	-0.07	.	1322	0.20	**	1322	0.12	.	1322
Emploi Source revenus	0.08	.	1322	-0.00	.	1322	0.05	.	1322	0.09	.	1322	0.04	.	1322	-0.25	**	1322	-0.06	.	1322
Conjoint Source revenus	-0.06	.	1322	0.04	.	1322	0.01	.	1322	-0.02	.	1322	0.07	.	1322	0.01	.	1322	0.00	.	1322
Envoi de fonds	-0.00	.	1322	-0.02	.	1322	-0.00	.	1322	0.00	.	1322	-0.00	.	1322	0.01	.	1322	-0.01	.	1322
A mis argent de cote	-0.06	.	1322	0.05	.	1322	0.05	.	1322	-0.02	.	1322	-0.04	.	1322	-0.04	.	1322	0.05	.	1322
Problemes d'argent	-0.01	.	1322	0.02	.	1322	-0.08	.	1322	-0.03	.	1322	0.23	*	1322	-0.01	.	1322	-0.01	.	1322
Credit	0.03	.	1322	-0.06	.	1322	-0.02	.	1322	0.02	.	1322	-0.01	.	1322	0.02	.	1322	-0.00	.	1322

CSC

	GT	Sig	Ob	NE	Sig	Ob	NO	Sig	Ob	CE	Sig	Ob	CO	Sig	Ob	SE	Sig	Ob	SO	Sig	Ob
Emploi	0.24	.	1376	0.27	*	1376	0.09	.	1376	-0.02	.	1376	-0.11	.	1376	-0.05	.	1376	-0.07	.	1376
Emploi permanent	0.03	.	1376	-0.04	.	1376	0.04	.	1376	0.05	.	1376	-0.04	.	1376	-0.01	.	1376	0.02	.	1376
Emploi occasional	0.14	.	1376	0.30	**	1376	0.04	.	1376	-0.13	.	1376	-0.09	.	1376	-0.03	.	1376	-0.05	.	1376
Stage	-0.07	.	1376	-0.14	.	1376	0.05	.	1376	0.02	.	1376	-0.02	.	1376	0.04	.	1376	-0.01	.	1376
Emploi cumule +1an	0.31	.	297	-0.28	.	297	-0.13	.	297	-0.64	**	297	-0.02	.	297	0.15	.	297	0.15	.	297
Chomage	-0.17	.	1376	-0.37	**	1376	0.03	.	1376	-0.04	.	1376	0.05	.	1376	0.08	.	1376	0.04	.	1376
Recherche un emploi	-0.16	.	1376	-0.18	.	1376	0.07	.	1376	-0.09	.	1376	0.08	.	1376	0.00	.	1376	0.02	.	1376
Travailleur.se decourage.e	-0.07	.	1376	0.10	.	1376	-0.12	*	1376	0.06	.	1376	0.06	.	1376	-0.03	.	1376	0.03	.	1376
En emploi et pauvre	0.13	.	1376	0.16	.	1376	0.04	.	1376	0.07	.	1376	-0.10	.	1376	-0.06	.	1376	-0.02	.	1376
Longue duree prevue de l'emploi	0.11	.	522	0.06	.	522	-0.08	.	522	0.19	.	522	0.05	.	522	-0.02	.	522	-0.14	.	522
Ni emploi etudes formation	-0.23	.	1376	-0.29	**	1376	-0.09	.	1376	0.02	.	1376	0.08	.	1376	0.06	.	1376	0.09	.	1376
Experience prof 2ans	0.18	.	1142	-0.14	.	1142	-0.00	.	1142	0.13	.	1142	-0.08	.	1142	0.09	.	1142	-0.09	.	1142
Perause chomage expe	0.10	.	1376	-0.05	.	1376	-0.04	.	1376	-0.08	.	1376	0.06	.	1376	0.06	.	1376	-0.07	.	1376
Perause chomage opport	0.08	.	1376	0.10	.	1376	0.04	.	1376	0.14	.	1376	-0.15	.	1376	-0.09	.	1376	0.09	.	1376
Perause chomage salaire	-0.00	.	1376	-0.08	.	1376	0.04	.	1376	-0.03	.	1376	0.04	.	1376	-0.02	.	1376	-0.01	.	1376
Cherche autr empl convient mieux	0.46	*	265	0.34	.	265	-0.04	.	265	0.04	.	265	-0.07	.	265	-0.14	.	265	-0.13	.	265
Moyen postuler via internet	-0.02	.	882	-0.10	.	882	-0.13	.	882	0.07	.	882	0.04	.	882	0.11	.	882	-0.04	.	882
Entreprises contactees	-38.37	**	882	5.99	.	882	13.26	.	882	15.76	.	882	-16.03	.	882	-0.19	.	882	5.08	.	882
RDV pris avec l'entreprise	-15.09	.	882	3.03	.	882	-3.43	.	882	15.98	.	882	-10.26	.	882	3.27	.	882	4.19	.	882
Entretiens effectues entreprise	-12.76	.	882	-4.86	.	882	-3.24	.	882	12.93	.	882	-8.41	.	882	2.55	.	882	6.23	.	882
Certitude sur metier envisage	0.17	.	882	0.21	.	882	0.06	.	882	-0.10	.	882	-0.13	.	882	-0.07	.	882	0.06	.	882
Secteur d'activite Adm publique	0.26	.	522	-0.48	**	522	-0.12	.	522	0.10	.	522	0.01	.	522	-0.00	.	522	0.09	.	522
Travaille grande entreprise	0.07	.	522	-0.10	.	522	-0.25	.	522	0.31	.	522	-0.11	.	522	-0.06	.	522	0.28	*	522
Status fiscal de l'entreprise	0.15	.	522	-0.05	.	522	0.00	.	522	0.02	.	522	-0.12	.	522	0.04	.	522	0.04	.	522
Salaire moyen percu	317.67	*	440	-242.80	.	440	105.02	.	440	-91.12	.	440	-103.72	.	440	55.81	.	440	-54.47	.	440
+36 Heures travaillees par sema	0.38	*	522	0.12	.	522	0.20	.	522	-0.03	.	522	-0.25	.	522	0.03	.	522	-0.14	.	522
Sous-emploi -40hr semaine	0.11	.	522	0.18	.	522	-0.20	.	522	0.13	.	522	-0.00	.	522	-0.13	.	522	0.08	.	522
Revenus familiales insuffisants	0.04	.	1376	-0.04	.	1376	-0.05	.	1376	-0.02	.	1376	0.03	.	1376	0.07	.	1376	-0.04	.	1376
Aide famille Source revenus	-0.07	.	1376	-0.13	.	1376	-0.04	.	1376	-0.06	.	1376	0.17	*	1376	0.05	.	1376	-0.06	.	1376
Emploi Source revenus	0.20	.	1376	0.26	*	1376	-0.00	.	1376	-0.05	.	1376	-0.12	.	1376	-0.07	.	1376	0.06	.	1376
Conjoint Source revenus	-0.14	.	1376	-0.08	.	1376	0.01	.	1376	0.07	.	1376	-0.03	.	1376	0.02	.	1376	0.01	.	1376
Envoi de fonds	-0.01	.	1376	0.02	.	1376	-0.01	.	1376	-0.01	.	1376	-0.00	.	1376	0.00	.	1376	0.01	.	1376
A mis argent de cote	0.13	*	1376	-0.02	.	1376	-0.07	.	1376	-0.08	.	1376	-0.01	.	1376	0.03	.	1376	0.06	.	1376
Problemes d'argent	0.04	.	1376	0.02	.	1376	-0.05	.	1376	-0.16	.	1376	0.00	.	1376	0.01	.	1376	0.08	.	1376
Credit	-0.02	.	1376	-0.01	.	1376	0.01	.	1376	0.03	.	1376	-0.01	.	1376	-0.05	.	1376	0.04	.	1376

ANNEXE 2 : I- HÉTÉROGÉNÉITÉ DES EFFETS DU PROGRAMME KARAMA SELON LES CATÉGORIES

Tableau 9-A :
Indicateurs d'emploi KARAMA selon les catégories

Karama	Structure	Emploi	Emploi permanent	Emploi non permanent	Chômage
LA	40.0%	-17%	-21%	0%	0%
CE	27.1%	0%	0%	0%	0%
Homme	25.0%	0%	0%	0%	0%
LF	17.0%	21%	0%	30%	0%
GT	16.9%	0%	26%	0%	0%
SO	14.9%	0%	-19%	0%	0%
Maitrise	14.6%	0%	0%	-15%	0%
NO	11.3%	0%	0%	0%	0%
NE	10.6%	0%	0%	0%	0%
CO	9.7%	0%	0%	0%	-27%
SE	9.4%	0%	0%	0%	0%
Master	8.3%	21%	20%	0%	-27%
TS(DUET)	8.2%	0%	0%	0%	0%
Total	Impact total	0%	0%	6%	8%

Tableau 10-B:
Indicateurs d'employabilité du programme KARAMA selon les catégories

Karama	Structure	Recherche d'emploi	Travailleurs découragés	NEET	Entretiens effectues entreprise
LA	40.0%	0%	12%	16%	0
CE	27.1%	0%	0%	0%	0
Homme	25.0%	0%	0%	0%	0
LF	17.0%	0%	-14%	-21%	19
GT	16.9%	0%	0%	0%	0
SO	14.9%	0%	0%	0%	0
Maitrise	14.6%	0%	0%	0%	0
NO	11.3%	0%	14%	0%	17
NE	10.6%	0%	0%	0%	0
CO	9.7%	0%	0%	0%	0
SE	9.4%	0%	0%	0%	0
Master	8.3%	-40%	0%	0%	0
TS(DUET)	8.2%	0%	0%	0%	0
Total	Impact total	0%	0%	6%	8%

ANNEXE 2 : II- HÉTÉROGÉNÉITÉ DES EFFETS DU PROGRAMME CSC SELON LES CATÉGORIES

Tableau 11-A :
Indicateurs d'emploi CSC selon les catégories

CSC	Structure	Emploi	Emploi permanent	Emploi non permanent	Chômage
LA	43.3%	0%	8%	0%	-17%
LF	27.4%	0%	0%	0%	0%
SE	20.4%	0%	0%	0%	0%
CO	20.2%	0%	0%	0%	0%
SO	19.8%	0%	0%	0%	0%
NO	17.4%	0%	0%	0%	0%
Homme	15.0%	0%	0%	0%	0%
CE	10.9%	0%	0%	0%	0%
Maitrise	10.8%	0%	0%	-16%	-25%
Master	9.8%	0%	-13%	21%	0%
TS(DUET)	8.9%	0%	0%	0%	54%
GT	5.7%	0%	0%	0%	0%
NE	5.4%	27%	0%	30%	-37%
Total	Impact total	0%	0%	6%	8%

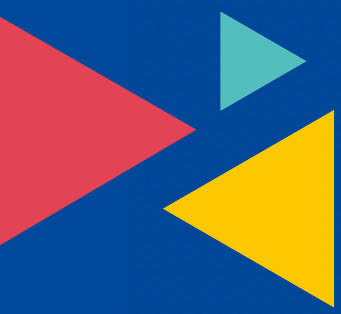
Tableau 12-B:
Indicateurs d'employabilité du programme CSC selon les catégories

CSC	Structure	Recherche d'emploi	Travailleurs découragés	NEET	Entretiens effectues entreprise
LA	43.3%	-20%	0%	0%	0
LF	27.4%	17%	0%	0%	0
SE	20.4%	0%	0%	0%	0
CO	20.2%	0%	0%	0%	0
SO	19.8%	0%	0%	0%	0
NO	17.4%	0%	-12%	0%	0
Homme	15.0%	0%	0%	0%	0
CE	10.9%	0%	0%	0%	0
Maitrise	10.8%	-36%	40%	0%	0
Master	9.8%	0%	0%	0%	0
TS(DUET)	8.9%	54%	-46%	0%	55
GT	5.7%	0%	0%	0%	0
NE	5.4%	0%	0%	-29%	0%
Total	Impact total	10%	-6%	0%	8%

L'impression du présent document, a été réalisée dans le cadre du projet ADWA' « **Advancing Decent Work Agenda in North Africa** », financé par l'Agence suédoise de coopération internationale pour le développement (Sida)

ADWA'
Faire avancer l'Agenda du Travail décent en Afrique du Nord

Sweden
Sverige



ilo.org

International Labour Organization

Email : Adwa@ilo.org
Adresse : Immeuble Premium, Avenue de l'Euro, Les berges du lac II, Tunis.