

L'insertion professionnelle, problèmes, solutions et alternatives

Laroussi AMRI ⁽¹⁾

Introduction

Avant que n'apparaisse le concept d'*insertion*, les sciences sociales, (la sociologie notamment), opéraient avec le concept durkheimien d'*intégration* (Durkheim¹). Comment expliquer ce passage du concept d'intégration au concept d'insertion que l'on remarque aisément dans les études des chercheurs, et dans les rapports traitant des politiques sociales ? L'usage du concept « insertion » répond à la nécessité d'ajuster la terminologie en fonction de phénomènes nouveaux, constitués en premier, par la difficulté de trouver un emploi. En effet, cette difficulté s'est généralisée au point de devenir un phénomène chronique, marqué par les caractères classiques : il s'agit d'un *chômage de masse*, s'inscrivant dans la *longue durée*, outre le fait qu'il discrimine des populations ciblées : *les jeunes* en particulier. Ce chômage massif s'est amplifié dans des proportions grandissantes et graves à tel point qu'il devient une

⁽¹⁾ Institut Supérieur des Sciences Humaines de Tunis, Tunisie.

¹ Le terme « intégration » appartient au lexique durkheimien et plus globalement à la sociologie fonctionnaliste. Les trois principaux ouvrages de Durkheim (*De la division du travail social*, 1893, *Le suicide*, 1897 et *Les formes élémentaires de la vie religieuse*, 1912) abordent l'intégration comme un rempart à « l'anomie » (dérèglement social, dysfonctionnement, absence de cohésion).

des causes majeures de l'apparition du *travail précaire*. Ce dernier a pris des formes diverses : travail intermittent, à temps partiel, à durée déterminée, etc. Toutes ces formes ont été introduites, instituées et confortées par la révision depuis les années 1980, du Code du Travail, cadre contractuel classique, et qui avait le mérite de fournir un travail stable et permanent, assurant ainsi des revenus réguliers ; favorisant au salarié une affiliation institutionnelle qui le prémunit contre les aléas et les risques de rupture sociale (Paugam, 2014) et dotant la force de travail d'une protection sociale couvrant tous les domaines sociaux et culturels de l'intégration sociale. Le terme intégration répondait d'une exigence de cohésion sociale.

L'insertion est apparue comme phénomène qui exige recherche et examen approfondis à partir des ruptures enregistrées dans un marché du travail qui jouissait antérieurement du « plein emploi », du moins d'une capacité intégrative dans le marché du travail qui n'engendrait pas la crise. C'est surtout de l'apparition, après la deuxième guerre mondiale et les Trois Glorieuses (1945-1970) qui ont suivi, du *chômage de longue durée* qu'il s'agit, avec des signes qui témoignent d'une fracture sociale montrant par-là que ce n'est pas un phénomène conjoncturel. C'est-à-dire qu'il subsume un tarissement des sources de revenus pour la force humaine de travail, avec tout ce que cela implique : une désaffiliation institutionnelle, un manque de couverture sociale, une défaillance dans les systèmes de protection sociale, outre la faillite des systèmes de formation et d'embauche, posant gravement les problèmes de *l'efficacité interne des systèmes éducatifs* mis en place, en amont et les problèmes d'*efficacité externe*, en aval, en corrélation avec les problèmes du marché du travail et son rôle, ainsi que sa capacité à résoudre, dans les formes qu'on lui connaît, la question de *la cohésion sociale*².

² Robert Castel donne une idée précise de la distinction entre *intégration* et *insertion*, « Par politiques d'intégration, j'entends celles qui sont animées par la recherche de grands équilibres, l'homogénéisation de la société) à partir du centre. Elles procèdent par directives générales dans un cadre national... J'interpréterai ici les politiques d'insertion à partir de leurs différences, et même, en forçant un peu le trait, de leur opposition par rapport aux politiques d'intégration. Elles obéissent à une logique de discrimination positive, elles ciblent des populations particulières et des zones singulières de l'espace social, et déploient à leur intention des stratégies spécifiques... Les politiques d'insertion peuvent être comprises comme un ensemble d'entreprises de mise à niveau pour rattraper cette distance par rapport à une intégration accomplie (un cadre de vie décent, une scolarité normale, un emploi stable, etc. ». *Les métamorphoses de la question sociale*, Gallimard, folio, Essais, Paris, 1995, pp. 675-676.

C'est cet aspect structurel qui en a fait un phénomène qui transcende les frontières et les spécificités d'un seul pays. Toutes les mesures prises, à l'échelle nationale, par plusieurs pays, y compris ceux du Nord, n'ont pu le résoudre. Ni le RMI (Revenu Minimum d'Insertion, loi de 1988), ni le RSA (Revenu de Solidarité Active, loi de 2009) en France par exemple, encore moins les mesures prises dans les pays du Sud comme la Tunisie ou l'Algérie, objet de notre recherche, n'en sont venus à bout.

Définition et objet

Sonia Bouzayene citant Said Ben Sedrine (1997) écrit « L'insertion professionnelle est un processus dynamique et complexe dont le fonctionnement influe sur les capacités de développement des pays », il ne peut en être autrement tant qu'il implique, comme le dit la même chercheuse, une multiplicité d'acteurs, les banques, les entreprises, les instances étatiques, la famille, le cercle des amis, les réseaux sociaux, les conseillers et animateurs en formation et en coaching (à la recherche de l'emploi), les groupements professionnels, les collectivités locales, les associations.

L'objet des études sur l'insertion, définie ainsi dans ses grandes lignes, cible « l'analyse de la rentabilité de la formation ou tout au moins son utilité, mais également le fonctionnement particulier du marché du travail des jeunes caractérisé par la mobilité et le chômage liés aux débuts professionnels » (Abdouh, 2004).

La problématique et ses gestations chronologiques, les principales étapes

Première période 1962-1985. Entre formation et embauche, couplage et découplage

Les études sur l'insertion professionnelle sont apparues dans beaucoup de pays, dont la Tunisie et l'Algérie, objet de ce dossier, dans les années 1970, quand « la capacité de formation a commencé à dépasser celle d'embauche » (Mongi, 1992). Cette décennie correspond à la période de gestation et de naissance de la problématique de l'insertion professionnelle des diplômés

du Supérieur. Avant cela, les économies du Maghreb vivaient l'euphorie de la reconquête nationale et avaient besoin de toutes les compétences pour combler le vide laissé par le départ des cadres français (Ben Salem, 1976) suite aux indépendances nationales des trois pays du Maghreb, Tunisie, Maroc en 1956, suivis par l'Algérie en 1962. La relation entre formation et recrutement, surtout dans le secteur public, ne souffrait d'aucun dysfonctionnement majeur. On peut la considérer comme *la période du couplage réussi*.

Cette tendance « vertueuse » ne bifurquera qu'après l'échec des expériences de développement tant en Tunisie qu'en Algérie dans les années 1960 et 1970, et l'adoption sous des formes diverses, et à des rythmes plus ou moins rapides, du modèle libéral sous les conseils véhéments des instances financières internationales mais aussi des anciennes métropoles. Les chiffres expriment clairement cette nouvelle tendance qui a substitué une relation de couplage entre formation et marché de travail par une nouvelle relation, celle du découplage, qui ira en empirant pour arriver aujourd'hui à des différences quantitatives flagrantes entre effectifs formés et effectifs recrutés.

En effet, avant ces grandes métamorphoses qui ont commencé à nuire au marché de l'emploi au Maghreb, la relation entre formation et embauche était du type vertueux et les pouvoirs publics étaient le principal recruteur afin d'étoffer les administrations de l'Etat national de cadres capables de prendre la relève de l'administration coloniale. « A titre d'exemple, en 1978, le secteur public au Maroc avait recruté 437 000 jeunes. Ce chiffre tombe à 23 000 par an entre 1981 et 1985. Dans les années 1990, il n'y avait plus que 12 000 à 13 000 jeunes recrutés par an. En Tunisie, le taux de chômage des diplômés du Supérieur a été multiplié par 20 en passant de 1,6 % en 1994 à 30,9 % en 2011 » (Ghouati, 2016).

Les crises sociales que connut le Maghreb témoignèrent de ce début de désarticulation entre formation et insertion dans le marché de l'emploi. La crise qui exprima le mieux ce dysfonctionnement naissant et évoluant, car s'élargissant et s'étendant à plusieurs secteurs d'activité, est celle qui éclata en 1978 entre l'UGTT et l'Etat tunisien. Le conflit se crispa alors autour de la question salariale, car

le dysfonctionnement a commencé par se manifester au niveau de l'incapacité de l'Etat et du patronat à honorer leurs engagements salariaux vis-à-vis des travailleurs et des cadres recrutés.

Deuxième période 1985-1995. Le couplage-découplage : l'heure de vérité

Le tournant décisif sera consommé dans les années 1980, en deux volets, économique et social.

Le volet économique consista en un engagement dans le modèle libéral avec adoption et mise en œuvre du PAS depuis 1986, « les efforts en faveur du développement économique sont menés à la hussarde, au point que la mise à niveau de l'économie devient obsessionnelle » (Vermeren, 2004). La Tunisie a ainsi ratifié, dans la foulée de son adoption du PAS, l'accord avec l'OMC.

Ce volet économique se traduisit par une détérioration des conditions sociales des travailleurs. En effet la privatisation des entreprises nationales s'est soldée par la mise hors procès de production sous des formes diverses, (retraite anticipée, licenciements, etc.) de la force de travail recrutée dans le secteur public (Amri., Zghal., Makhlouf, & Dargouth, 1999) durant la période vertueuse. L'enquête que nous avons alors menée, a pu estimer à plus de 150 000 travailleurs qui ont été séparés de leurs outils de travail ou de leurs métiers dans les établissements et les entreprises étatiques. Les chiffres que nous avons recueillis (fin des années 1980, début des années 1990) provenaient des bureaux d'inspections du travail dépendant du Ministère tunisien des Affaires Sociales³. Ce n'étaient là que les premiers indices sociaux qui annoncent les futurs problèmes que rencontreront les jeunes diplômés du Supérieur quand ils vont s'orienter vers le marché de l'emploi.

³ Enquête faite dans le cadre du « bureau d'étude et de prospection sociale » et qui a produit le rapport rédigé par nos soins, en tant que synthèse d'un travail collectif (Makhlouf., Dargouth., Zghal & Amri), (1999). Intitulé *La Revue Politique Sociale et Structurelle*, Banque Mondiale, Washington.

Même le plan de mise à niveau des entreprises tunisiennes⁴ et les fonds qui y ont été injectés, fin des années 1980 et début des années 1990, plan et fonds accompagnant la politique de privatisation et les mesures d'entrée en compétitivité avec les entreprises européennes, n'ont servi qu'à « moderniser » c'est-à-dire tout simplement acheter de nouvelles machines européennes pour mécaniser davantage et réduire, de ce fait, les opportunités d'emploi.

Le volet social ne peut que s'en ressentir, au niveau des cotisations à verser aux caisses sociales et tout ce que cela implique comme affaiblissement du système de protection sociale. S. Bouzayen écrit à ce propos : « Les problèmes d'insertion professionnelle des diplômés ont pris une ampleur inquiétante depuis les années 1980. Ce phénomène n'est pas clairement et statistiquement quantifiable du fait du manque d'encadrement du marché du travail tunisien, de la carence des systèmes de protection sociale, de l'absence d'informations fiables au niveau national et de l'ampleur d'un sous-emploi invisible » (Bouzayen, p. 21).

Durant ces périodes les effectifs des étudiants augmentaient à vue d'œil et l'allure prise fut celle de la massification de l'enseignement supérieur. En cela l'Algérie et la Tunisie se rejoignent. Elles connaissent le même phénomène de massification doublée d'une féminisation dans beaucoup de filières. Cependant, cette massification ne prendra des proportions inquiétantes que durant la période suivante.

Troisième période : 1995-2018. Pénalisation des élites estudiantines et syndrome du chômage paradoxal

Pour nous intéresser aux chiffres qui commencent au début de la période que nous avons fixée, pour la Tunisie, l'effectif des étudiants est passé, pour la période allant de 2002 à 2012, en dix ans, de 226 000

⁴ Toute une campagne a été menée par le gouvernement (soutenu en cela par le syndicat des patrons tunisiens, l'UTICA) sur l'importance stratégique des plans de mise à niveau. L'argument le plus souvent présenté était de rendre les entreprises tunisiennes compétitives sur le sol européen, outre le sol national tunisien. A l'appui de cet objectif, les mêmes acteurs professionnels et politiques ont développé, en accord avec les acteurs européens, la stratégie de mise à niveau de la qualité du produit tunisien. C'est à cette période que les normes de qualité européenne ont fait leur entrée bruyante en Tunisie, après qu'elles aient été préparées par les Accords commerciaux antérieurs avec le Marché Commun en 1976, ensuite avec l'UE en 1995.

à 340 000 en 2012. Une augmentation de 50 %. L'augmentation a affecté les effectifs des diplômés du Supérieur qui ont augmenté de 160 % entre 2002 et 2011⁵.

L'heure du paradoxe a sonné. Le phénomène est même en train de s'aggraver : plus on monte dans le niveau d'instruction universitaire, moins on a la chance d'avoir un emploi, c'est le calvaire des primo demandeurs d'emploi, mais aussi la bête noire des élites estudiantines comme les docteurs et les doctorants chômeurs, parmi les diplômés du Supérieur.

En Algérie, selon l'étude de Nasr Eddine Hammouda et Razika Medjoub⁶, « malgré les efforts déployés par l'Etat, afin d'absorber le chômage, et notamment le chômage des diplômés de l'enseignement supérieur, ce dernier reste le plus élevé. Il a même connu une augmentation en septembre 2014 par rapport au mois d'Avril 2014, en atteignant un taux de 16,4 %, avec des disparités significatives selon le sexe (22,1 % contre 10,9 chez les hommes). Cette difficulté de l'insertion des diplômés sur le marché du travail ne représente pas une spécificité algérienne. Ce malaise perdure dans toute la région du Moyen Orient et l'Afrique du nord (MENA). En effet, le rapport de l'organisation internationale du travail (OIT) sur les tendances mondiales de l'emploi des jeunes 2013, a indiqué que le chômage des jeunes ayant un niveau scolaire supérieur dans la région MENA et qui reflète un problème structurel, demeure parmi les taux les plus élevés au monde : Egypte 18,9 % et Maroc 17,4 % en 2013 ».

En Tunisie, « l'évolution du taux de chômage par niveau d'instruction, sur la période 2005-2010, montre une tendance générale vers la baisse pour les différents niveaux, à l'exception du Supérieur. En effet, le taux de chômage des jeunes ayant un niveau supérieur a augmenté de 8,9 points en passant de 14 % en 2005 à 22,9 % en 2010. Cette hausse s'est amplifiée davantage en 2011 pour passer à 29,2 %. Le taux de chômage varie en fonction du type de diplôme et du domaine de spécialisation. Les techniciens supérieurs (sans compter les BTS de la formation professionnelle)

⁵ OIT, ONEQ, AECID, *Analyse du système éducatif tunisien*, 2013, Tunis.

⁶ Cf. *infra*.

semblent être la catégorie la plus touchée (Ben-Ameur, 2012). Le nombre total de chômeurs diplômés de l'enseignement supérieur est passé de 55 800 en 2005 à 202 300 en 2011. La proportion des techniciens supérieurs dans l'ensemble des chômeurs diplômés de l'enseignement supérieur a connu une augmentation continue, passant de 32,1 % en 2005 à 43,1 % en 2011. A leur tour, les maîtrisards sont de plus en plus exposés au chômage. Les chômeurs, maîtrisards en sciences exactes (Math, Physique, Chimie, ...) en termes d'effectifs des chômeurs. Leur proportion a augmenté de 15,2 % en 2005 à 18,2 % en 2011. La proportion des maîtrisards en sciences économiques, gestion et droit a diminué de 26,3 % en 2005 à 15,2 % en 2011.

Pour la catégorie « autres diplômes » (Médecine, Pharmacie, Ingénieur, ...), leur proportion est restée relativement stable durant la période 2005-2011 (environ de 7 % de l'ensemble des chômeurs de diplômés de l'enseignement supérieur). Une autre étude sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur de 2004 montre les taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur 3 ans et demi après l'obtention du diplôme. Les ingénieurs, et en particulier les ingénieurs en informatique et télécommunication, sont les moins affectés par le chômage. En effet, le taux de chômage des ingénieurs en informatique et télécommunication est de 3 % contre un taux de chômage de 10 % pour l'ensemble des diplômés d'ingénieurs toutes spécialités confondues. Concernant les techniciens supérieurs, la filière « Télécom et multimédia » est la mieux employable avec un taux de chômage de 22 %. A contrario, la filière « Agriculture et industrie agro-alimentaire » est la plus touchée par le chômage (taux de chômage de 47 %). Pour le cas des maîtrisards, l'étude montre que les filières de « science de la vie », de « droit », de « sciences humaines », de « gestion », « d'économie » et de « langue arabe » sont les plus touchées, le taux de chômage pour ces filières variant entre 43 % et 56 %. Au contraire, les spécialités dans le domaine de l'informatique (les maîtrisards) sont les moins exposées au chômage (taux de chômage est de 14 %). Etant signalé que le taux de chômage pour l'ensemble des maîtrisards est de l'ordre de

32 %⁷. Les données disponibles à l'Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant (ANETI) en Tunisie montrent que la nature de la demande d'emplois est loin d'être parfaitement satisfaite par les qualifications de l'offre. En 2012, plus de 61 000 diplômés de l'enseignement supérieur sont nouvellement inscrits à l'ANETI. En face, le placement en emploi des diplômés était de l'ordre de 12 895. Il existe donc un déséquilibre quantitatif structurel. L'économie tunisienne ne crée pas un volume d'emploi suffisant pour absorber la demande additionnelle annuelle d'emploi »⁸.

Pour échapper au goulot d'étranglement repéré à un certain moment au niveau des certificats de fin d'études et de Maîtrise (4 ans de Supérieur, que le système LMD viendra par la suite réduire à trois ans, sanctionnés par la Licence), les étudiants et étudiantes rebutés devant un marché d'emploi fermé ont pensé qu'ils auraient plus de chance en poussant davantage les études pour obtenir le doctorat.

Mais la crise a atteint des proportions inattendues, touchant de plein fouet les doctorants et les titulaires du doctorat⁹ qui souffrent « massivement » d'une absence d'insertion professionnelle. En 2017, les chiffres indiquent 3292 doctorants chômeurs¹⁰. Ces chiffres sont cités dans une rencontre-débat portant sur le thème du chômage des docteurs et des doctorants, débat entre ces derniers et le Secrétaire d'Etat auprès du MESRS de Tunisie. Selon le Secrétaire d'Etat, Khalil Amiri, il y a 1000 doctorants sortant de l'université tunisienne chaque année. Une augmentation surprenante quand on sait qu'entre 2010 et 2015, il y a eu 4578 docteurs sortants selon la doctorante en biologie Wided Kelmani, participante active à cette rencontre-débat.

⁷ Ministère de l'Emploi et de l'Insertion Professionnelle des Jeunes et Banque mondiale (2009), « Dynamique de l'emploi et adéquation de la formation parmi les diplômés universitaires », Juillet 2009.

⁸ Source : « Analyse du système éducatif tunisien », *Rapport OIT-AECID-ONEQ* (dépendant du Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi), p. 9.

⁹ Déjà, bien avant l'apparition du phénomène chômage des docteurs et le mouvement de protestation qui l'accompagne », les protestations ont trouvé un cadre de lutte et de revendication, incarné dans l'UDC (Union des Diplômés Chômeurs) qui est une organisation active et qui mobilise les diplômés du Supérieur sur les questions qui les concernent.

¹⁰ Ces chiffres proviennent d'une rencontre débat portant sur le thème du chômage des docteurs et des doctorants entre ceux-ci et le Secrétaire d'Etat auprès du MESRS de Tunisie, daté du 10 avril 2017.

Les chiffres sont très élevés : en 2017, il y a 11 117 inscrits en études doctorales.

En 2017, devant cette situation alarmante et en l'absence d'une perspective claire, les doctorants et docteurs au chômage ont organisé une marche sur l'ARP le 13 mars 2017, sans parler des remous qu'ont connu, pour les mêmes raisons, les universités de Bizerte, Monastir et Gabès.

Tout ce qu'a pu leur offrir le Secrétaire d'Etat auprès du MESRS, c'est de proposer un soutien annuel aux entreprises qui embauchent les docteurs et doctorants durant une année renouvelable à hauteur de 80 % du salaire. L'enveloppe est plafonnée à 5 millions de dinars¹¹. Cela rappelle les SIVP qui ont déjà montré leur faillite, ils consistent en fait à financer l'employeur qui, de toute façon, doit opérer un recrutement, du moment que son entreprise l'exige.

En 2021, date de reprise de cet article, la situation a empiré en comparaison avec les données de 2017. Selon Anissa Sghaier, un des membres coordinateurs de l'Union des docteurs au chômage il y aurait en 2020 entre 3500 et 4500 docteurs au chômage en Tunisie. Constituant 69 % des titulaires de doctorat. Ces chiffres sont appelés à augmenter sensiblement les années à venir. Pour l'année universitaire 2018-2019, on a recensé 11629 étudiants déjà inscrits au doctorat, outre ceux qui ont été diplômés cette année même et qui sont au nombre de 2359.

En 2020 et début 2021, ces milliers de docteurs chômeurs se sont organisés pour pouvoir prendre la parole, faire entendre leur voix, et son passé à l'action par l'organisation de *sit in*, par la participation à des manifestations de rue et par l'auto-organisation dans le cadre de ce qu'ils ont appelé l'Union des docteurs et doctorants au chômage. Pour ne citer qu'une action toute récente : ils ont organisé un *sit in* au siège du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique depuis le mois de juillet dernier (2020) pour réclamer l'emploi¹². A la fin de l'année 2020, ils se sont affiliés à la centrale syndicale (UGTT, Union Générale des Travailleurs de Tunisie) qui

¹¹ Source : *Bab Net Tunisie*, (journal électronique), du 10 avril 2017.

¹² Source, *le Journal La Presse*, Tunis, 19 nov. 2020.

a hébergé leur revendications et ouvert pour eux une voie de lutte syndicale pour faire valoir leurs droits.

Devant la détérioration des termes de l'enseignement, en amont, et du marché du travail en aval, (exprimées sous forme d'« efficacité interne » et d'« efficacité externe »), quelles furent les réactions des pouvoirs publics ? Car il s'agit bien d'un fléau.

Les politiques publiques de l'emploi des jeunes en Tunisie

Le volant chômage est d'abord endémique pour les jeunes du Secondaire, véritable défi pour l'Etat. Face à cet état des lieux, constitué, dans son premier volet, d'un besoin objectif et chiffré d'emplois et, dans son deuxième volet, d'une conversion de ce besoin objectif en un mouvement social massif, revendicatif et même révolutionnaire, les pouvoirs publics ont développé un discours axé sur l'espoir et l'optimisme, mais aucune mesure concrète n'a été, à ce jour, concluante. Selon le Ministre de la Formation Professionnelle et de l'Emploi, 50 000 emplois vont être générés par le système appelé « Foursati » (« mon opportunité ») au cours de l'année 2016, et qui devrait atteindre les 125 000 emplois en 2017. Il s'agit d'établir le bilan des compétences du demandeur d'emploi, dès le Secondaire, d'instruire son dossier et de l'accompagner dans le projet qu'il envisage réaliser, en tenant compte des gisements d'emploi se trouvant dans sa région surtout quand elle est classée prioritaire. Il s'agit d'un accompagnement touchant la formation et une sorte de coaching instruit par les capacités du candidat, ses qualifications et les possibilités sérieuses qui s'offrent à lui. L'objectif est de résorber « les déchets » générés par la rupture scolaire dans un système dont le taux d'efficacité interne, en termes d'expertise confirmée par les études de la Banque Mondiale durant des décades en Tunisie, reste faible. Selon le même Ministère, plusieurs mécanismes devaient être mobilisés à cet effet, dont celui des SIVP (Stage d'Insertion à la Vie Professionnelle), à l'exclusion des autres mécanismes jugés peu efficaces (mécanismes n° 16 etc.). Le mérite de ces propositions officielles, à défaut d'en saisir l'applicabilité sur le terrain effectif du chômage du jeune actif (qui vient de sortir du Secondaire) mais sans emploi en Tunisie, consiste à inscrire les jeunes dans l'une des dynamiques vertueuses et qui sont : soit la formation professionnelle,

soit l'enseignement/éducation, sinon troisième possibilité, toute forme d'employabilité, lui épargnant ainsi de se trouver à la marge des cycles sociaux non vertueux. Un deuxième mérite réside dans le souci d'implication des entreprises employeuses (sans que cela soit de la formation duale selon la formule promue par les Allemands et les Suisses pour réduire le chômage) dans le cycle de formation/insertion, dans l'emploi des jeunes en stage et régularisation, au bout de quelques années, de leur situation.

La philosophie économique de l'Etat tunisien est d'inspiration foncièrement libérale : c'est la relance des investissements dans les cycles de développement qui devrait permettre d'assurer des taux de croissance qui eux permettent de créer des emplois. En effet, la base de calcul rejoint les propositions qui lient l'emploi des jeunes à la croissance économique du pays, un point de croissance (estimé en gros en termes monétaires en Tunisie à 1000 million de DT) générerait, selon ces hypothèses, 50 000 emplois stables. Le Ministre de la Formation Professionnelle et de l'Emploi (M. Zied Ladhari, 2015-2016) ne fait que le répéter à longueur de journée sur les plateaux de télévision et dans tout media pour appuyer une propagande dont les axes reposent sur ces choix libéraux.

Or, les pronostics les plus réalistes, formulés déjà en 2015, n'ont pas prévu une croissance économique supérieure à un point seulement, pour 2016, pour arriver probablement à 2 points ou 2,5 points pour 2017. En 2019-2020, les 600 000 chômeurs se sont vus augmenter entre temps par de nouvelles demandes d'emplois générées par le système scolaire et éducatif décrit ci-dessus. Malgré les points faibles de cette proportion, elle a le mérite de faire bouger les données vers une solution lente. On peut espérer que cette proposition quitte l'état d'inertie qui a marqué la période de 2011 à 2020, inertie qui a fait naître chez les jeunes un désespoir de se faire employer, état d'esprit préparant l'émeute et parfois la révolte organisée.

Propositions des élites de l'intérieur de la conception libérale et néo-libérale

Plusieurs propositions ont vu le jour, dont les plus importantes relèvent, soit de l'expertise gestionnaire du chômage structurel, soit des propositions implicites contenues dans la nouvelle Constitution

tunisienne et que l'on peut déceler à travers les lignes des différentes clauses et des différentes lois grâce à une lecture orientée selon les principes du développement local (et ses implications).

Dans le premier type on peut citer les propositions de M Radhi Meddeb (économiste) ou bien celle de M Mansour Moalla (Ex Ministre de l'économie et des finances sous l'ère de Bourguiba essentiellement).

La proposition de M. Meddeb contient une composante principale. Il s'agit de doter chacune des régions frontalières dont le besoin en emploi est pressant, d'une caisse d'emploi (une banque régionale pour l'emploi), dont le capital de départ est estimé à 10 millions de DT à puiser dans la Caisse des Dépôts dont les moyens peuvent répondre à une telle exigence.

Selon M Mansour Moalla, trois années suffisent pour embaucher les 600 000 chômeurs, et ce, en consacrant 20 à 21 000 dinars tunisiens pour chaque emploi à créer soit une manne financière de 4 000 millions de DT chaque année pour 200 000 emplois. Pour les trois années cela fera 12 000 millions de dinars Tunisiens sur un budget économique triennal propre à l'Etat tunisien de 90 000 millions de DT (le budget annuel de l'Etat tunisien est de 30 000 millions de DT). Il s'agit en fait de consacrer 10 à 12 % du budget de l'Etat chaque année durant trois ans (2016-2019 inclus) pour que les entreprises du secteur privé et public viennent à bout du stock de chômage existant en 2016. Pratiquement une entreprise de 20 employés doit créer un emploi par année, en accord avec l'Etat qui participe principalement à subventionner l'opération à raison d'un salaire de 500 DT par mois la première année, 600 DT la deuxième année et 700 DT la troisième année afin de tenir compte de la cherté de la vie. La participation de l'entreprise pouvant être déduite de la déclaration des impôts, ce qui suppose la participation de la communauté nationale.

Propositions à la marge extérieure du système libéral et néo-libéral

La mise en valeur des richesses locales, statut du local dans la Constitution

La Constitution prévoit le recours à la décentralisation et indique que le pouvoir local peut être une réalité. Ces indications, sont de nature, si la volonté politique le veut, à créer les conditions de faire de l'emploi une affaire locale et non plus une affaire en majeure partie dévolue à l'Etat. Le croisement du pouvoir local avec les problématiques sociales et particulièrement, pour aujourd'hui, la question de l'emploi, est salutaire à la seule et incontournable condition toutefois de donner au pouvoir local tous les moyens d'assumer son rôle, moyens financiers à prélever des activités économique puisées sur le sol même du local, mobilisation des ressources propres du local (richesse régionale en hydraulique, en potentiel agricole, en transactions commerciales, etc.). Un vrai pouvoir local est capable de résoudre en grande partie les problèmes du chômage des jeunes à condition d'assurer, outre l'assiette financière, les conditions démocratiques de participation et d'implication des acteurs régionaux et locaux et particulièrement les acteurs économiques. Mais parions que les diplômés du Supérieur ne seront pas enthousiastes pour cette proposition, à moins de prévoir une campagne et une formation supplémentaires pour ce genre de créneaux.

Devant les Diplômés du Supérieur l'Etat présente ces perspectives de résorption du chômage, même si elles s'adressent à tous les chômeurs. Ce sont des propositions ciblées. Elles sont incarnées dans les programmes de promotion de l'emploi initiés par le MFPE et ses organismes dont essentiellement l'ANETI ; Ces programmes d'insertion professionnelle sont :

Les Stages d'Initiation à la Vie Professionnelle (SIVP), les Contrat d'Insertion des Diplômés de l'Enseignement Supérieur (CIDES), les Contrat d'Adaptation et d'Insertion professionnelle (CAIP), les Contrats de Réinsertion dans la Vie Active (CRVA), le Programme d'Accompagnement des Promoteurs des Petites Entreprises (PAPPE), le Programme du Service Civil Volontaire (SCV) ; Prise en Charge par

l'Etat d'une part de 50 % des salaires, Programme d'Encouragement à l'Emploi (PEE)¹³.

A côté de ces programmes, des mécanismes d'insertion ont été conçus et c'est l'ANETI qui est l'organisme chargé de mettre en œuvre ces mécanismes et de les mettre à portée des jeunes chômeurs, dont essentiellement les diplômés du Supérieur.

L'objectif déclaré de toutes ces propositions consiste à améliorer les conditions de l'emploi et de l'employabilité, en termes d'efficacité externe, c'est-à-dire en aval, C'est la tâche à laquelle s'est attelé le Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi, en premier, laissant les questions de l'efficacité interne du ressort, du MESRS.

Le front de l'efficacité interne : formules, techniques et réformes majeures

Plusieurs formules disponibles à l'échelle internationale ont été essayées à des degrés divers, les une sont restées à un stade purement expérimental (l'Approches Par Compétences, ou la Formation Duale), les autres ont été adoptées et tout le système éducatif en fut imprégné, comme c'est le cas de l'Ecole de Base.

Avant d'adopter la réforme majeure introduite dans le système éducatif tunisien, et particulièrement dans l'enseignement supérieur et qui consiste dans l'adoption du LMD, plusieurs formules et techniques ont été essayées à plus ou moins large échelle dans les pays du Maghreb, dont l'Algérie et la Tunisie. Parmi ces techniques ou formules, nous passerons en revue rapidement, à titre informatif les trois les plus importantes, la formation duale, (ou la formation en alternance), les APC, et l'Ecole de Base. Dans l'adoption de ces techniques et formules, les raisons ne manquaient pas.

C'est l'inadéquation entre la formation reçue à l'université ou l'école et les milieux d'embauche, les entreprises en l'occurrence, qui a conforté l'idée de promouvoir *la formation duale* d'autant plus qu'elle a fait ses

¹³ « Ce sont des programmes indemnisés et visant à permettre aux jeunes demandeurs d'emploi de connaître la vie professionnelle et d'acquérir des qualifications en vue d'une insertion dans le marché du travail ».

preuves, en Suisse, et s'est diffusée par la suite, à nos jours, dans plusieurs pays, notamment africains¹⁴.

Selon les experts et les praticiens de cette technique qui articule théorie et pratique et qui allie formation et insertion au travail « Le système dual de formation professionnelle qui prévaut en Suisse¹⁵ permet aux jeunes, finissant leur scolarité obligatoire, de prendre pied dans le monde du travail et assure la relève en formant des professionnels et des cadres dirigeants qualifiés. Il est orienté vers le marché du travail et intégré au système éducatif » (Berberat, 2014).

C'est un système qui a été puisé dans les traditions professionnelles des corporations qui voulaient assurer la formation aux nouvelles recrues en leur transmettant le savoir des maîtres artisans. Il a été largement diffusé dans les pays du sud (africains en l'occurrence) après qu'il ait eu le succès qu'on lui connaît en Allemagne, sa terre de naissance, d'élection et de prédilection.

Suite aux défauts enregistrés à l'encontre de l'enseignement classique qui donnait à connaître sans aucune portée opérationnelle et pratique de cette connaissance, anomalie qui a été considérée, pour un temps, à l'origine de la non professionnalisation des sortants de l'École (dont les diplômés du Supérieur), les recherches, notamment en Sciences de l'Éducation, en Sociologie des Professions, en Gestion des Ressources Humaines (GRH), ont abouti, pour résoudre le problème, à la nécessité de se focaliser sur trois champs, 1. Les connaissances (le savoir), 2. L'habileté (le savoir-faire), 3. Les attitudes (le comportement) ; pour produire un acteur capable de résoudre les problèmes de la profession (métier ou toute autre activité) ou de la vie (toute situation quelle qu'elle soit, familiale, sociale ou autre). A l'image du body building c'est un *mental and behavior building* dont il est question, destiné à remplir des tâches (classiques ou nouvelles) grâce à la mobilité et aux capacités d'adaptation.

A des degrés divers les pays du Maghreb ont connu, peu ou prou, la mode des APC, sans qu'elle ait été généralisée outre mesure. Car on s'est vite rendu compte que le talon d'Achille ne se trouve pas nécessairement dans le cursus d'enseignement, mais pourrait très bien se trouver davantage dans le

¹⁴ Le Burkina Faso, le Bénin, la Côte d'Ivoire, le Sénégal, le Burundi, etc.

¹⁵ La Suisse est un pays qui a une tradition dans cet essai de combiner théorie et pratique, déjà en 1924 les horlogeries de Genève ont adopté ce système, mais en 19 l'école du Commerce de Berne aussi

marché de l'emploi qui semble de plus en plus peu qualifié et peu habilité, dans sa nature et sa forme actuelles d'absorber plus de compétences qu'il ne le fait et qu'il a une limite objective, une ligne rouge qu'on ne peut franchir, qu'on pourrait appeler seuil ou ligne de non franchissement objectif. Cette critique vaut d'ailleurs pour toute autre formule qui vise à améliorer l'efficacité interne, c'est à dire à concentrer les efforts d'amélioration au niveau de l'amont.

Les solutions proposées, ainsi que les programmes adoptés par les pouvoirs publics ont tenté d'apporter des réponses sur deux fronts conjoints.

1. Celui de faciliter l'accès à l'emploi aux diplômés du Supérieur par divers moyens, qu'ils soient juridiques, ou institutionnels, à rendre opérationnels sur le terrain direct du marché du travail, une fois le diplômé quitte l'université et affronte la question de l'emploi

2. Celui de l'amélioration des taux internes d'efficacité, dans le système d'éducation, remontant parfois aux cycles d'enseignement primaire et secondaire, dans un essai d'améliorer l'enseignement de sorte qu'il devienne performant au regard des employeurs publics et privés, c'est-à-dire accroître les chances d'employabilité à partir de la formation reçue dont doivent bénéficier les sortants de l'université titulaires d'un diplôme d'enseignement supérieur.

Le résultat c'est qu'en 2019, (et même durant l'année 2020 et le début de 2021, lors de la reprise de cet article) les effectifs des chômeurs ne cessent d'augmenter, particulièrement pour les diplômés chômeurs.

Toutes ces techniques et ces formules¹⁶ versaient dans le souci adéquatisme qui a été la bête noire de toutes les tentatives d'amélioration des rapports défectueux entre formation et emploi. Cependant, la réforme LMD n'est pas à ce jour mise sur la sellette, pourtant depuis son adoption en 2007, les termes de l'employabilité des sortants de l'université ne se sont pas améliorés. En quoi consistait-elle ?

- « Le modèle éducatif tunisien est fondé sur la gratuité des études et un accès non sélectif »¹⁷. Toutefois, des problèmes surgissent qui mettent

¹⁶ Celles mentionnées et d'autres encore qu'on n'a pas mentionnées pour ne pas alourdir l'exposé sachant qu'on n'a rien perdu car elles procèdent toutes d'un même défaut celui, essentiel à notre avis, de considérer l'amont et l'aval comme deux segments séparés, traités de façon autonome l'un par rapport à l'autre, par des ministères respectivement jaloux de leurs prérogatives, etc.

¹⁷ Analyse du système éducatif tunisien, p. 35.

ces exigences en difficulté, telle que la massification, ses corollaires, le fort taux de chômage des diplômés du Supérieur. A ces contraintes viennent s'ajouter les paramètres historiques de base, en effet, le système éducatif tunisien a été fortement inspiré du système français. La réforme qui a été adoptée en 2006-2007, appelée LMD, s'inscrit dans cet ensemble de facteurs. Les autorités tunisiennes parlent de la nécessité de « la convergence avec le système européen » pour des raisons précises¹⁸, mais aussi en tant qu'orientation globale qui a été de tout temps confortée par les politiques de rapprochement économique social et culturel avec l'Union Européenne.

Seulement, là où le bât blesse, c'est que la réforme du système éducatif ne suffit pas, tant que les problèmes structurels du marché de l'emploi, incapable de par sa nature, ses modes de fonctionnement et sa gestion d'y faire face, ne sont pas traités. Et même, le système européen lui-même bat de l'aile et souffre de plusieurs anomalies.

L'adéquationnisme qui a été jusqu'à maintenant l'approche d'inspiration des réformes entreprises, que ce soit en Europe ou dans les pays qui lui font écho, comme la Tunisie, n'a pas pu résoudre le problème de la « saturation » du marché du travail, en termes de besoins, « saturation » tant qu'il trouve satisfaction dans les nouvelles technologies qui chaque jour, apportent leur lot de solutions aux problèmes de gestion, et de fonctionnement. Même les travaux de manutention sont aujourd'hui traités par des machines, des robots, des automatismes et des techniques qui font de moins en moins appel à la maîtrise humaine.

On peut dire que l'adéquationnisme a profité de la floraison de formules diverses tendant à articuler formation éducation avec le marché du travail pour une meilleure professionnalisation à la sortie de l'Ecole, à ses trois niveaux (secondaire, professionnel et universitaire). Mais, en Tunisie et en Algérie, c'est un adéquationnisme aligné sur l'adéquationnisme européen, sans en avoir les moyens, sans les contextes scientifiques et cognitifs en vigueur, sans les processus cumulatifs qui y ont conduit, en Europe.

¹⁸ Dans l'étude sur l'analyse du système éducatif tunisien, on peut lire ceci « Pour assurer la valeur scientifique des diplômes tunisiens et tout ce qu'ils recouvrent comme compétences, la loi insiste sur la nécessité d'adopter le système LMD (Licence, Master Doctorat) ainsi que la technique de l'accréditation qui doit émaner d'un organisme indépendant et répondre aux critères de qualité requise...p. 33.

C'est un peu l'adage du crapaud qui veut devenir gros comme la vache. Quelle conclusion tirer, quelles pistes de réflexion proposer ?

Le gap est très grand entre la réalité d'un côté et de l'autre, les propositions de solutions avancées par les pouvoirs publics. Il y a même à craindre que le problème ne soit insoluble dans les termes actuels des données. L'on ne peut s'empêcher de se demander si la question ne dépasse pas un système éducatif et un marché de travail, particuliers, et que cela touche un ordre transfrontalier, au-delà des souverainetés nationales. Plusieurs études¹⁹ ont fait un lien direct ou indirect avec un système d'enseignement qui s'internationalise et dont l'une des dernières inventions majeures a consisté dans le processus de Bologne, ou système LMD (Licence, Master, Doctorat). Une hypothèse est à creuser, c'est l'hypothèse d'une nouvelle division internationale dont le pivot gravite autour des enjeux de l'École (primaire, secondaire et Supérieur), sans occulter les centres de formation et toute source d'acquisition des connaissances, des qualifications et des compétences, dont, bien entendu, les nouvelles technologies de communication, comme prolongement de ce phénomène universel. Les pays du Nord auront à former des diplômés qui poussent très loin leurs études car ils peuvent trouver l'emploi qui convient à cette volonté d'aller loin dans les études supérieures, tandis que les étudiants de pays du sud doivent se contenter de poursuivre leurs études dans les limites d'un marché de travail classique et peu pénétré des traditions d'innovation entrepreneuriale. La fuite des cerveaux qui migrent du sud vers le nord serait un prétexte empirique pour démontrer la pertinence supposée de ces assertions.

Conclusion

Anthropologiquement parlant, l'insertion professionnelle, dans les termes précis qui se sont manifestés dans les sociétés actuelles à tendances libérales et néo-libérales, en l'occurrence dans les deux pays du Maghreb, objets de ce dossier, l'Algérie et la Tunisie (et le schéma peut s'étendre aux pays de MENA, et même à tous les régimes qui ont suivi la voie libérale et néo-libérale), est le propre de sociétés

¹⁹ Ahmed Ghouati par exemple. Voir référence *supra*.

qui ont décrété une distinction entre deux temps sociaux, d'une part celui de l'apprentissage et d'acquisition de la science, enseignée dans les écoles et les universités, devançant dans le temps celui du travail, d'autre part. On a aussi décrété que le premier est théoriquement au service du deuxième, dans un rapport fondé sur la segmentation des deux temps. La segmentation suppose deux unités séparées, ce qui est le cas de l'enseignement-formation (en amont), déconnecté des besoins du marché du travail (en aval). Après avoir décrété ces principes qui relèvent des choix libéraux et néo libéraux (prédominance du marché des produits et des marchandises et assujettissement des institutions au service de ce marché, en amont, c'est à dire le savoir, et en aval, le marché de l'emploi et la mobilisation des ressources humaines et toutes autres ressources dont a besoin le fonctionnement du marché, en tant qu'espace d'échange, (ventes et achats) et d'accumulation financière du capital.

On a beau confectionner en amont, des approches de secours, élaborées parfois sous la pression de l'urgence, comme les approches adéquationnistes, les formations duales, l'approche par compétences, et en aval les programmes les plus divers d'insertion professionnelle dotés de mécanismes et de mode pragmatiques et opérationnels afin de rapprocher l'emploi du détenteur de diplômes ; le problème persiste et il y a lieu de dire qu'il persistera tant que cette séparation segmentaire continue et s'aggrave, entre acquisition de savoir et de compétences d'un côté et travail, de l'autre.

Une reformulation même des termes de la problématique est à proposer, pour cela une révision de type épistémologique est souhaitée pour se demander ce que recouvrent des termes comme « amont » et « aval », comme « efficacité interne » et « efficacité externe », et se demander s'il ne serait pas plus opportun de les troquer contre d'autres termes qui rendent à la création de la valeur et de la richesse par le travail un statut réel avant qu'il ne soit bafoué par la travestissement capitaliste et son intrusion tonitruante dans le monde de l'éducation et dans l'aire du travail, devenue « marché du travail ».

Avant l'avènement du capitalisme, les activités des hommes et femmes en société, pour subvenir à leurs besoins en toute chose, étaient encadrées. La vie en société était le cadre de ces activités et non la recherche du profit ni l'accumulation du capital.

Ces activités parce que inscrites dans le social, étaient encadrées et n'étaient pas constituées de segments séparés. En parfaite rupture avec les nouvelles doctrines d'économie politique qui ont fait de l'activité économique une monade philosophique, ayant un statut à part, détaché du social. Ces doctrines ont accordé le même statut de segment séparé aux catégories de travail et de création de la richesse²⁰. Ce fut le début de l'anarchie qui prévaut aujourd'hui dans les deux « segments » celui de la formation (ou enseignement dispensé à l'école, le lycée, la faculté), celui du travail (ou emploi dispensé dans l'entreprise, le bureau, le chantier, etc.)

Des lueurs d'espoir, des voies d'alternatives

Dès qu'on rapproche l'enseignement/formation (appelé « amont ») des lieux de travail (appelé « aval »), autrement dit dès qu'on ne sépare plus les deux segments, on entrevoit une lueur d'espoir, celle de la résorption du problème. On a proposé des formules de rapprochement territorial et cela a donné des résultats encourageants, c'est le cas des SPL (Systèmes de Production Localisées²¹). Mais osera-t-on avancer davantage dans cette voie de rapprochement entre les deux activités pour qu'elles s'encastrent et ne restent pas seulement au niveau territorial. Le travailleur deviendra-t-il enseignant ? L'enseignant apprendra-t-il de son travail ? ces deux questions indiquent la voie royale de l'encastrement. Mais dans les conditions actuelles du système libéral et néo-libéral, ces propositions ont-elles une chance d'être entendues ? Une autre question (subsidaire celle-là) est à poser, pourraient-elles être appliquées, sinon, quelles conditions préalables devraient être réunies ?

²⁰ Une réflexion approfondie sur *l'encastrement* comme concept fécond pour les pays du sud, que l'on pourra appliquer au monde du travail est une tâche des plus urgentes pour se libérer des conceptions libérales et néo libérales et pour repenser les schémas classiques de la relation traditionnelle entre travail et formation (ou enseignement), entre sphère de la formation et sphère de l'emploi.

²¹ Les SPL se développent dans un espace conçu pour héberger un réseau d'interdépendances entre unités productives ayant des activités similaires, complémentaires et qui se partagent le travail. Ce sont des unités de production ou de services, des organismes de formation, des centres de transfert et de veille technologique, etc. Cf. DATAR, « Les systèmes productifs locaux », La documentation française, Paris, 2002.

Pour faire très simple et comprimer cette *voie de recherche salutaire* pour toute résolution radicale des problèmes du chômage et de l'insertion, usons du symbole et de l'adage. Il n'y a pas mieux que cet adage : « c'est en forgeant qu'on devient forgeron ». Le forgeron, pour apprendre son métier, pour être tel, n'as pas besoin qu'on lui crée une école ni qu'il expose des diplômes à des bureaux d'emploi, pour demander qu'on lui donne à travailler. Après avoir brigué le feu, il le met au service de la communauté en libre-service, *free*, sur la voie publique. Toute sa compétence, tout son savoir, toute la reconnaissance que les autres lui doivent est là flamboyante et incontournable, acceptée, souhaitée et sollicitée par les autres, mais surtout vécue, en toute spontanéité du social. Vécue par lui et par tous de plein gré dans une société qui s'assume, dans des liens compacts dans la fusion de ses membres, de façon organique.

En attendant cet éveil salutaire et quasi définitif, que proposer pour une insertion professionnelle à plus ou moins court terme, si ce n'est la refonte totale des orientations actuelles de l'enseignement du primaire au supérieur, en fonction des exigences locales du développement des régions et des localités, avec préalable, celui d'inventorier les besoins des locaux par eux, c'est-à-dire par les populations locales elles-mêmes encadrées par leurs élites, afin de recenser les niches de travail qui attendent la formation qui lui soit idoine. Ce n'est pas l'enseignement qui prime, tel un impératif catégorique, ce sont les besoins du « marché local et régional du travail » qui décident de la voie à suivre. Aussi simple que cela. Mais dans l'embrouillamini créée par l'ampleur de la lutte que se livrent les acteurs les plus divers (intérieurs et extérieurs) autour du système éducatif et du marché de l'emploi, simultanément, (deux pièces stratégiques de tout développement national), le simple devient très difficile à atteindre.

Abréviations

AECID : Agence Espagnole pour la Coopération Internationale pour le Développement

ANETI : Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant

ARP : Assemblée des Représentants du Peuple

BM : Banque Mondiale

APC : Approche Par Compétence

- CERES : Centre d'Etudes et de Recherches Economiques et Sociales
CREAD Centre de Recherches en Economie Appliquée pour le Développement
EB : Ecole de Base
FD : Formation Duale
LMD / Licence, Master, Doctorat
MENA : Middle East North Africa
MESRS : Ministère de l'Enseignement et de la Recherche Scientifique
MFPE : Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi
OIT : Organisation Internationale du Travail
ONEQ : Observatoire National des Emploi et des Qualifications (dépendant du Ministère tunisien, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, MEFP)
RMI : Revenu Minimum d'Insertion
RSA : Revenu de Solidarité Active
SIVP : Stage d'Insertion à la Vie Professionnelle
UE : Union Européenne
UDC : Union des Diplômés Chômeurs
UGTT : Union Générale des Travailleurs de Tunisie
UTICA : Union Tunisienne pour l'Industrie, le Commerce et l'Artisanat

Bibliographie

Abdouh, M. (2004, juin). Economie sociale, emploi et développement local. [Colloque International] *la question de l'emploi en Afrique du Nord, tendances récentes et perspectives*. Alger : CREAD.

Laroussi, A. *Rapport de mission Banque Mondiale : synthèse de l'enquête du groupe de recherche comprenant Zghal, A. Darghouth, A., & Makhlouf, E. (1999).* (dans le cadre du Cabinet de Prospection Sociale, dirigé par Aziza Darghouth, Tunis), portant sur *la Revue de Politique Sociale et Structurelle*.

Amri, L., Ben Sedrine, S., Amami, M., & Nsiri, A. (2009, Avril). La précarité de l'emploi en Tunisie et ses impacts sur les travailleurs- Résultats d'une enquête dans le Grand Tunis. *Publications du Département des Etudes et de la Documentation de l'UGTT*, coll. « Opinions Syndicales », UGTT, avec la soutien de la Fondation Friedrich Ebert Stiftung, Tunis.

Ben Aneur, M. (2012). Le Chômage des jeunes déterminants et caractéristiques. Document de travail, Institut Tunisien de la Compétitivité et des Études Quantitatives.

Bennaceur, B. (coor.), (2009, 29 et 30 avril). L'approche par compétences, situations, Problèmes et Apprentissage. Dans *Les Cahiers du Crasc*, [Actes du Colloque National]. Organisé par le Centre National de Recherche en Anthropologie Sociale et Culturelle (CRASC) et la Direction de l'Éducation de la Wilaya d'Oran, Lycée Lotfi, Oran.

Ben-Salem, L. (1976). Développement et problèmes de cadres, le cas de la Tunisie. Un exemple, les cadres supérieurs de l'économie tunisienne. *Cahiers du CERES*, Série sociologique, (3). Tunis.

Ben Sedrine (Said), (1997). Entrée des jeunes dans la vie active, *RTS du Travail*, premier semestre, (12), *Actes du Colloque Insertion professionnelle des diplômés. Travail et Développement*.

Berberat, D. (2014). *La formation duale, système de formation professionnelle suisse. Projet de rapport*, Ottawa-Canada.

Bousnina, A. (2013). *Le chômage des diplômés du Supérieur*. Paris : L'Harmattan.

Bouzayan, S. Les problèmes d'insertion professionnelle des diplômés tunisiens de l'enseignement supérieur. Diagnostics d'une exclusion. [Séminaire] « *la question sociale dans le monde arabe*, (dir.) de Longueness, E. Université Lyon 2, Institut D'études Politiques de Lyon.

Castel, R. (1995). (*Les métamorphoses de la question sociale*, Paris : Gallimard, folio, Essais.

Ghouati, A. (2016). L'insertion professionnelle des diplômés au Maghreb. *Quel(s) effet(s) de la professionnalisation des formations, employabilité et insertion des diplômés*, du 30-6 au 1-7 2016 à Clermont Ferrand, Ecole Universitaire de Management, Université d'Auvergne.

Ministère de l'Emploi et de l'Insertion Professionnelle des Jeunes et Banque mondiale, (2009, Juillet). *Dynamique de l'emploi et adéquation de la formation parmi les diplômés universitaires*.

Mongi, B. (1992). *L'université et les transformations sociales*.

OIT, ONEQ, AECID, (2013). *Analyse du système éducatif tunisien*, Tunis.

Paugam, S. (2014). *L'intégration inégale. Force, fragilité et ruptures des liens sociaux*. Coll. « Le lien social ». Paris : PUF, Coll. « Le lien social ».

République Tunisienne, document conjoint de la Banque Mondiale et du MFPE de Tunisie, intitulé : (2012, Juin). « Formation entrepreneuriale et travail indépendant parmi les diplômés universitaires de Tunisie (Résultats de l'évaluation d'impact du concours « Meilleurs plans d'affaires » « Entreprendre et gagner ».

Vermeren, P. (2004). *Maghreb : la démocratie impossible ?* Paris : Fayard.

Bab Net Tunisie, (journal électronique), du 10 avril 2017.

Le Journal La Presse, (19 novembre 2020). Tunis.