



European Training Foundation

TUNISIE

ÉVOLUTIONS EN MATIÈRE D'ÉDUCATION,
DE FORMATION ET D'EMPLOI 2017



Traduit de l'anglais. En cas de doute quant à l'exactitude des informations ci-incluses, veuillez vous reporter à la version originale.

Le contenu de ce document relève de la seule responsabilité de l'ETF et ne reflète pas nécessairement le point de vue des institutions de l'UE.

@ Fondation européenne pour la formation, 2018
Reproduction autorisée moyennant mention de la source.

PRINCIPALES ÉVOLUTIONS EN MATIÈRE D'ÉDUCATION, DE FORMATION ET D'EMPLOI EN TUNISIE

La relance économique dans le respect de la stabilité sociale (en particulier dans les régions les plus défavorisées de l'intérieur et du sud du pays) constitue actuellement la principale préoccupation de la Tunisie. Malgré le climat politique volatile qui a conduit au changement de gouvernement de septembre 2017, la transition démocratique est considérée comme finalisée grâce au nouveau cadre institutionnel démocratique et à la Constitution entrée en vigueur en 2015. En outre, la sécurité intérieure exerce moins de pression sur les décideurs, ce qui permet de réorienter les priorités vers le développement économique.

Le plan national de développement 2016–2020 fixe une série d'objectifs qui n'ont cependant pas tous été suivis de stratégies ou de plans d'action en vue d'assurer leur mise en œuvre. Le pays s'est fixé l'ambitieux objectif économique d'atteindre un taux de croissance annuel du PIB de 5 % d'ici 2020. Toutefois, la mise en œuvre est lente (son rythme était de 1,1 % en 2016) et une forte dépréciation de la monnaie tunisienne au cours des deux dernières années s'est ajoutée à la liste des facteurs de risque. L'Union européenne (UE) soutient activement la mise en œuvre du plan et demeure le principal bailleur de fonds, avec une enveloppe annuelle de 300 millions d'euros. Un nouveau programme d'appui à l'éducation, la mobilité, la recherche et l'innovation (EMORI) a été lancé, doté d'un budget de 60 millions d'euros, et renforcera la coopération dans le cadre du programme de recherche «Horizon 2020» et du programme de mobilité des jeunes Erasmus+. Par ailleurs, un processus visant à simplifier les procédures d'obtention de visa a été engagé, ainsi que des négociations en vue d'un accord de libre-échange. La mise en œuvre du projet IRADA, préalablement approuvé, débute à l'automne 2017. Sur la base du cadre stratégique national existant, ce projet amplifiera les pratiques s'étant révélées efficaces, établira des partenariats multipartites en y associant les autorités publiques, les partenaires sociaux et la société civile, et favorisera une approche ascendante – et ce dans le cadre d'une gouvernance régionale renforcée grâce aux premières élections locales (prévues le 6 mai 2018) depuis la révolution.

Il existe de nombreuses initiatives positives visant à améliorer la situation du marché du travail mais force est de constater que les résultats sont encore insuffisants et le manque d'emplois, en particulier pour les jeunes et les femmes, engendre chômage et inactivité. La création d'emplois est considérée comme une priorité et des mesures visant à soutenir l'entrepreneuriat et les jeunes entreprises (startups) sont encouragées. Un nouveau portefeuille de secrétaire d'État à l'entrepreneuriat a été créé en 2016. Le rôle du secteur privé dans la codirection et le cofinancement des réformes est reconnu conformément à la loi relative aux contrats de partenariat public-privé adoptée en novembre 2015.

Le développement du capital humain figure au premier rang des priorités politiques et les trois ministères chargés de l'éducation, de la formation professionnelle et de l'emploi, et de l'enseignement supérieur ont défini des stratégies claires. La coordination entre ces ministères s'améliore et a permis d'obtenir un premier résultat, à savoir la législation établissant des passerelles entre l'éducation, la formation professionnelle et l'enseignement supérieur. La création d'une entité nationale pour l'apprentissage tout au long de la vie est également prévue. Le programme de réforme de la formation professionnelle s'articule autour de 14 grands projets abordant des thématiques structurelles, telles que la qualité et la pertinence de l'offre en matière de formation professionnelle, la décentralisation et le rôle des partenaires sociaux et de la société civile dans l'amélioration de l'employabilité des diplômés de la formation professionnelle. La disponibilité de ressources humaines et financières adéquates n'est néanmoins pas tout à fait claire.

Compte tenu d'un cadre institutionnel et législatif déjà dense, la priorité devrait être accordée à la mise en œuvre des stratégies nationales existantes en matière de développement du capital humain et à l'intensification des bonnes pratiques. Il importe de fonder les interventions sur une analyse, un suivi et une évaluation minutieux d'une incidence réelle. Le développement de partenariats avec de nouvelles parties prenantes issues du secteur privé, de la société civile et des régions est un élément fondamental. La coordination entre les bailleurs de fonds, en particulier ceux issus des États membres de l'UE, pourrait être renforcée, notamment au moyen d'une mise en œuvre et d'une programmation conjointes.

1. Principales caractéristiques démographiques et économiques

Les jeunes représentent une part importante de la population tunisienne. En 2016, environ 20,9 % des 11,3 millions d'habitants (INS¹) étaient âgés de 15 à 24 ans. Toutefois, contrairement à d'autres pays voisins d'Afrique du Nord et du Moyen-Orient, la Tunisie, qui compte actuellement un nombre considérable de jeunes, devrait bientôt entrer dans une phase de transition démographique, avec une structure par âge caractérisée par un taux de fécondité moindre (2,2 naissances vivantes/femme selon le PNUD) et une espérance de vie moyenne plus longue (77,0/72,3 ans pour les femmes/hommes). Cette structure démographique, ces prévisions de changement ainsi que le taux de chômage actuellement élevé chez les jeunes (35,5 % en 2015) exercent une pression considérable sur les décideurs politiques à court et moyen termes pour ce qui est de la mise en place d'un système éducatif adapté et de la création d'emplois. À plus long terme, les défis se poseront dans le domaine des dépenses liées à la santé et aux pensions.

La Tunisie est un pays à revenu moyen inférieur. Plusieurs dichotomies influent sur le potentiel de croissance économique et de création d'emplois du pays, comme les disparités intergénérationnelles, régionales et de genre. La volatilité politique constitue une difficulté supplémentaire. Le développement économique progresse très lentement: l'année 2016 a connu une croissance du PIB de 1,1 % (INS), en deçà du 1,5 % prévu et loin des 5 % annuels envisagés dans le plan national. Le secteur agricole, qui contribue à 10 % du PIB, a exercé une incidence considérable sur les résultats économiques globaux, enregistrant une chute de 8,1 % en 2016. Les secteurs de l'industrie et de la fabrication sont en baisse (28,2 % en 2015 contre 31,6 % en 2011)². L'érosion du secteur industriel a des conséquences sur le modèle économique. Une vision claire du développement économique fait cependant défaut et des secteurs économiques prioritaires n'ont pas été définis. Les services jouent un rôle de plus en plus important et constituent le principal contributeur au PIB (61,4 % en 2015).

L'importance du secteur informel et le poids considérable des micro et petites entreprises dotées d'une faible capacité de croissance, d'innovation et de création d'emplois de qualité³ compliquent le développement. La Tunisie s'est placée à la 77^e place des 190 pays répertoriés dans l'indicateur «Doing Business» 2017 (elle était 74^e en 2016; deux classements bien différents de la 36^e position occupée en 2008). L'inefficacité de la bureaucratie publique, l'instabilité politique et la corruption⁴ constituent les trois principaux obstacles à l'environnement commercial selon l'indice de compétitivité mondiale 2016–2017, un classement dans lequel la Tunisie s'est placée 95^e sur 138 (une position bien inférieure à la 40^e place obtenue en 2011). La vaste majorité des grandes entreprises demeurent aux mains de l'État et l'administration publique reste importante. À l'avenir, le secteur privé devrait cependant générer des emplois, compte tenu de la baisse considérable des ressources publiques. Pour ce faire, il faudrait renforcer les entreprises existantes et créer de nouvelles entreprises; c'est la raison pour laquelle, à l'heure actuelle, le soutien à l'entrepreneuriat et aux nouvelles jeunes entreprises est l'une des priorités du gouvernement.

Les prévisions sont plus optimistes: la Banque centrale de Tunisie et le Fonds monétaire international (FMI) tablent sur un taux de croissance du PIB de 2,5 % en 2017 et de 3,1 % en 2018. Le rythme des réformes devrait s'accélérer et les secteurs du tourisme, de l'agriculture et des exportations devraient enregistrer des résultats positifs. La dépréciation du dinar tunisien (de 2 à 2,91 dinars pour un euro au cours des deux dernières années⁵) pourrait favoriser les exportations, et le nouveau code des investissements adopté en 2016 devrait attirer des capitaux nationaux et internationaux. Jusqu'à

¹ Institut national de la statistique, Enquête sur les forces de travail

² Banque mondiale, Indicateurs du développement dans le monde

³ La moitié des PME tunisiennes emploient moins de 20 personnes (selon <http://jica-ri.jica.go.jp/publication/assets/01%20youth%20employment%20tunisia%20boughzala.pdf>).

⁴ La Tunisie se classe 75^e sur 176 selon l'indice de perception de la corruption de Transparency International.

⁵ *Jeune Afrique*, 24 mai 2017

présent, le déclin des indices internationaux de développement s'est poursuivi. Le plan national de développement 2016–2020⁶ définit les grands travaux d'infrastructure et l'investissement dans l'innovation et les technologies comme autant de vecteurs de croissance. La réussite du plan dépend fortement de l'aptitude du pays à attirer des investissements (50 milliards d'euros). Le plan devrait générer 400 000 nouveaux emplois, notamment pour les diplômés hautement qualifiés, ce qui représente une occasion pour l'offre en matière de formation professionnelle et d'enseignement supérieur. Le régime d'échanges conclu avec l'UE⁷, le premier partenaire commercial de la Tunisie, devrait également favoriser la reprise économique, mais il convient d'en accélérer la mise en œuvre. L'établissement d'une union maghrébine pourrait constituer un levier supplémentaire pour le développement. Des dirigeants de premier plan originaires de Tunisie et du Maroc ont commencé à promouvoir cette idée, mettant en exergue le coût généré par le manque d'intégration régionale.

La Tunisie est traditionnellement un pays d'émigration – environ 6 % de sa population vit à l'étranger, principalement en Europe (83 %). Les envois de fonds contribuent de manière significative au PIB: en 2014, ils représentaient 4,8 % du PIB selon la Banque mondiale. Au cours des dernières années, la Tunisie est de plus en plus devenue un pays d'immigration, notamment pour les Libyens, et un pays de transit pour les migrants originaires d'Afrique subsaharienne désireux de rejoindre l'Europe. Les chiffres exacts relatifs aux immigrants ne sont pas disponibles mais, selon les estimations du ministère tunisien du commerce, le pays accueillerait, au total, environ 1 million de réfugiés, soit 10 % de la population du pays. D'autres sources indiquent des chiffres plus élevés, proches de 1,8 million de réfugiés⁸. La nouvelle stratégie migratoire du pays, élaborée en 2015, marque une étape importante vers une approche globale de la gestion des migrations, qui inclut également les afflux de migrants et de demandeurs d'asile. Cette stratégie est l'un des résultats du renouveau insufflé par l'accord de partenariat pour la mobilité signé avec l'UE en mars 2014 en vue d'une gestion globale des questions migratoires. La mise en œuvre de la stratégie est soutenue par le projet LEMMA, financé par l'UE. La reconnaissance des qualifications des émigrés et immigrants soulève un problème majeur qui doit être résolu pour que les systèmes d'éducation et de formation professionnelle puissent faciliter l'accès au marché du travail. Dans le cadre de son projet MISMEMS, la Fondation européenne pour la formation (ETF) a recensé des bonnes pratiques en la matière, susceptibles d'inspirer des mesures de soutien à plus grande échelle⁹.

En ce qui concerne le développement humain, la Tunisie s'est classée à la 97^e place sur 187 pays selon l'indice de développement humain 2016 du PNUD. Elle relève donc de la catégorie «développement humain élevé». Toutefois, 3,8 % de la population tunisienne sont classés comme extrêmement pauvres¹⁰. Des disparités majeures existent, notamment entre les régions intérieures et rurales et les régions septentrionales et côtières. La Tunisie est en première ligne dans la défense des droits de la femme dans les pays arabes. Les évolutions récentes à cet égard incluent une nouvelle législation contre tous les types de violence faite aux femmes (y compris les violences sexuelles), approuvée en juillet 2017, et la possibilité pour les Tunisiennes d'épouser des hommes non musulmans. Toutefois, les femmes tunisiennes font l'objet de discrimination sociale et en matière d'emploi.

⁶ Premier plan stratégique pluriannuel élaboré après la révolution

⁷ Le premier cycle de négociation visant à établir un accord de libre-échange approfondi et complet (ALEAC) entre l'UE et la Tunisie s'est tenu en avril 2016. Les discussions ont porté sur un large éventail de sujets, comme l'agriculture, les services et le développement durable. L'objectif général des négociations est de créer de nouvelles possibilités d'échange et d'investissement et de mieux intégrer l'économie tunisienne dans le marché unique européen. L'UE est le premier partenaire commercial de la Tunisie.

⁸ Karasapan, O., «The impact of Libyan middle-class refugees in Tunisia», *Future Development*, blog, 17 mars 2015

⁹ Voir www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/MISMEMS_Tunisia

¹⁰ Ministère du développement, de l'investissement et de la coopération internationale, 2016

2. Éducation et formation

2.1 Tendances et défis

Le développement du capital humain reste une priorité du programme politique¹¹. Trois chapitres du plan national sont consacrés à l'éducation, la formation professionnelle (FP) et l'enseignement supérieur. Chacun des trois ministères a élaboré une approche structurée pour lutter contre les principaux problèmes et bénéficier du budget de l'État consacré à la mise en œuvre des mesures. En 2014, les dépenses publiques consacrées à l'éducation représentaient 6,1 % du PIB, un niveau similaire à ceux antérieurs à la révolution. Les systèmes tunisiens d'éducation et de FP sont majoritairement publics et gratuits et garantissent l'égalité d'accès à tous les niveaux. L'offre privée s'est développée au cours des dernières années, surtout au niveau universitaire, et est promue comme un système offrant de meilleures perspectives d'emploi. Les centres de formation privés ont une tradition de plus longue date et sont actifs principalement dans les domaines liés aux affaires. Depuis l'année dernière, une attention particulière a été accordée à une gouvernance intégrée au niveau le plus élevé des ministères de l'éducation, de la formation professionnelle et de l'enseignement supérieur afin d'améliorer la promotion du développement du capital humain dans une logique d'initiatives se renforçant mutuellement et d'apprentissage tout au long de la vie. Une commission du développement du capital humain composée de représentants des trois ministères responsables s'est réunie à quelques reprises. Parmi ses premiers résultats figure une législation établissant des passerelles entre la FP et l'enseignement supérieur (qui doit à présent être mise en œuvre). Cette commission représente une avancée positive et devrait être élevée au niveau d'instance nationale pour le développement du capital humain, garantissant des échanges systématiques et un travail conjoint comme le prévoit le projet 1 de la réforme du système de FP.

La Tunisie a enregistré une amélioration considérable des taux d'alphabétisation et de scolarisation au fil des ans: le taux d'analphabétisme global est tombé à 19 % en 2015 (contre 31,7 % en 1994¹²), tandis que le taux d'alphabétisation des jeunes âgés de 15 à 24 ans a augmenté pour s'établir à 96,8 %. Les taux relatifs au niveau d'instruction de la population active s'alignent sur une courbe positive. La part de la population peu instruite a diminué, passant de 58,2 %¹³ à 56,4 %. Les niveaux d'enseignement supérieur ont progressé de 19,3 % à 22,8 %, tandis que l'enseignement de niveau moyen, et notamment la FP, a diminué de 22,3 % à 20,8 %. La proportion d'élèves de la FP dans l'enseignement secondaire a chuté davantage pour s'établir à 6,2 % en 2015 (contre 10,6 en 2011). Cela confirme le manque d'attrait de la FP, lequel s'explique principalement par la perception d'un enseignement de la seconde chance débouchant sur des emplois caractérisés par un faible statut social, et par le manque de passerelles entre la FP et l'enseignement supérieur. La détérioration de la sécurité après la révolution est également présentée dans les débats politiques comme une raison expliquant la baisse de fréquentation, particulièrement pour les filles. Des études supplémentaires et des données plus précises sur la fréquentation entre zones rurales et urbaines et entre filles et garçons contribueraient à mieux comprendre les enjeux et à envisager des réponses stratégiques possibles. Vu le manque de techniciens de niveau moyen dans les entreprises et le taux de chômage élevé chez les diplômés universitaires, la FP pourrait constituer une solution éventuelle. Par ailleurs, l'apprentissage tout au long de la vie chez la population âgée de 25 à 64 ans est pratiquement inexistant (avec un taux de 1,3 % seulement). Il est donc possible de renforcer le rôle de la FP dans le perfectionnement professionnel et la requalification. Des discussions sont en cours sur la manière de simplifier l'utilisation des mécanismes de financement existants afin d'améliorer l'accès à la FP, mais à ce stade, aucune mesure spécifique n'a été adoptée.

¹¹ Le développement du capital humain et l'égalité entre hommes et femmes sont deux thèmes qui figurent traditionnellement au premier plan des préoccupations tant des citoyens que du gouvernement tunisien.

¹² Ministère du développement, de l'investissement et de la coopération internationale, 2016

¹³ Toutes les données relatives à l'éducation proviennent de l'Institut national de la statistique.

La qualité de l'éducation est une question fondamentale. Il ressort des résultats de PISA¹⁴ 2015 que la capacité de lecture des Tunisiens connaît un déclin inquiétant: 71,6 % de résultats insuffisants, un pourcentage bien inférieur aux 59 % enregistrés en 2006 (dans l'UE, la moyenne était de 19,7 % en 2016). Les sous-performances ont également augmenté dans le domaine scientifique (65,9 %) ainsi qu'en mathématiques (74,8 % et 65,9 %, contre des taux de 22,2 % et 20,6 % dans l'UE). La faible qualité de l'éducation aux niveaux primaire et secondaire représente l'un des principaux défis en Tunisie et figure au cœur des problèmes inhérents aux systèmes de FP et d'enseignement supérieur et, dans un sens plus large, à l'établissement d'une société de la connaissance. Parmi les principaux enjeux, on retrouve le renforcement des mécanismes de sélection des enseignants et de leur formation continue, ainsi que les mauvaises conditions d'enseignement, en particulier dans les régions défavorisées.

Le phénomène des NEET (personnes ne travaillant pas et ne suivant pas d'études ni de formation) s'exacerbe chaque année, atteignant 32,4 %¹⁵ en 2016 (contre 29,5 % en 2015). Avec un taux de 51,6 % en 2015, le décrochage scolaire demeure un problème majeur chez les jeunes âgés de 18 à 24 ans. De nombreuses raisons expliquent ces tendances et le pays ne dispose pas, à ce jour, d'analyses consacrées à leurs moteurs. On observe cependant une prise de conscience grandissante de la nécessité de remédier à ce problème, notamment compte tenu des risques liés à l'instabilité sociale et à la possible radicalisation. Dans le cadre de la première mesure lancée en mars 2017, la Tunisie a présenté une nouvelle législation rendant obligatoire la scolarisation ou les stages en entreprise pour tous les jeunes jusqu'à l'âge de 18 ans. Cette législation vise à contraindre l'État à garantir l'éducation ou l'emploi. Trois projets pilotes seront bientôt mis en œuvre. En outre, il est prévu de créer une nouvelle agence axée sur le décrochage scolaire et sur des cours préparatoires potentiels destinés à intégrer à la FP les jeunes ayant quitté l'enseignement prématurément.

La transition de l'école à la vie professionnelle est particulièrement difficile pour les jeunes. L'amélioration du niveau d'instruction ne s'est pas toujours traduite par un bon accès au marché du travail. Cette situation est due, d'une part, à l'incapacité du marché du travail tunisien à créer des emplois à forte valeur ajoutée et, d'autre part, au fait que le système éducatif n'a pas suffisamment répondu aux besoins du secteur privé ni à l'évolution du marché du travail. En ce qui concerne la FP et l'enseignement supérieur, cette situation s'explique en partie par le manque de participation des partenaires sociaux dans les mécanismes de gouvernance, ce qui se traduit par des difficultés à analyser les besoins des employeurs. La capacité des partenaires sociaux à contribuer au dialogue en matière de réformes est également limitée et sera abordée dans le cadre de la réforme de la FP (projet 10) grâce à la mise en place d'unités de développement des compétences au sein des principales organisations de partenaires sociaux.

Une faible culture de collecte et de partage des données influe négativement sur l'analyse des systèmes d'éducation et de formation. Trois projets prévus dans le cadre de la réforme du système de FP visent à combler ce manque, notamment en renforçant le système de contrôle des besoins du marché du travail (projet 4), un système d'information intégré sur la FP et l'emploi (projet 11) et un système de suivi pour mesurer les performances en matière de FP (projet 12). Il s'agit d'importantes avancées vers l'amélioration de la qualité et de la pertinence de la FP. L'ETF appuie la collecte et l'analyse des données au moyen du processus de Turin et d'un soutien direct au projet 12.

2.2 Politique en matière d'éducation et de formation et cadre institutionnel

Un nouveau projet de développement du capital humain est en cours d'élaboration. Le secteur de l'enseignement et de la formation initiaux est de loin le plus présent, à la fois en matière de pensée stratégique et d'offres. L'apprentissage tout au long de la vie, en revanche, doit encore être développé.

¹⁴ Programme international pour le suivi des acquis des élèves (OCDE)

¹⁵ Processus de Turin 2016–17, rapport de la Tunisie

Les questions relatives à l'éducation et à la formation relèvent distinctement de trois ministères: éducation, enseignement supérieur, formation professionnelle et emploi. La FP est dispensée par plusieurs ministères, notamment le ministère de la formation professionnelle et de l'emploi, du tourisme, de l'agriculture, de la santé et de l'armée. Par ailleurs, des centres de formation privés sont opérationnels en Tunisie. Conformément au plan 2016–2020, les principaux objectifs en matière d'éducation et de FP incluent l'amélioration de la collecte et de l'analyse des données et le renforcement de la fonction de suivi et d'évaluation; l'augmentation de l'attrait de la FP; le soutien de l'évolution professionnelle des formateurs; la participation des parties prenantes régionales; et le développement de l'esprit d'entreprise dans le système d'éducation et de FP. La mise en œuvre de la réforme s'articule autour de 14 projets, chacun soutenu par une équipe et des ressources financières et chapeauté par une unité de gestion du projet.

La réforme de la FP s'effectue lentement en raison des ressources humaines et matérielles limitées et de la volatilité politique (depuis la révolution, chaque année voit arriver son lot de nouveaux ministres). Deux nouvelles entités sont prévues: une agence consacrée à l'orientation professionnelle (en vue de renforcer l'attrait de la FP) et un centre de préparation à la FP (afin d'intégrer les jeunes déscolarisés). La création de nouvelles fonctions au sein des institutions existantes est préférable à la mise en place de nouvelles institutions, notamment dans un contexte de restriction des fonds publics et de faible capacité de développement économique.

À ce jour, seuls les projets financés par des bailleurs de fonds ont appuyé le renforcement des capacités des partenaires sociaux dans le domaine de l'éducation et de la formation. La réforme de la FP prévoit l'établissement d'«unités de formation et d'employabilité» permanentes au sein de la structure des partenaires sociaux.

La réorganisation du cadre national de certification est devenue prioritaire pour le pays¹⁶. C'est la création d'un partenariat coopératif entre les autorités publiques et les partenaires sociaux qui, à l'heure actuelle, semble poser le plus problème. L'ETF facilite le dialogue entre les différentes parties et fournit des conseils relatifs au contenu pour la définition des actions prioritaires. Des certifications plus transparentes et transférables favoriseraient la mobilité professionnelle et géographique.

Le projet de nouvelle constitution de 2014 définit le processus de décentralisation comme une base essentielle à la nouvelle organisation et distribution des compétences en Tunisie, ce qui supposerait également de disposer d'une administration plus efficace et proche des citoyens. Conformément à cette philosophie, la décentralisation progressive des fonctions de la FP est en cours. Cette approche innovante vise à améliorer l'employabilité des jeunes en se rapprochant des besoins du marché du travail et des postes vacants au niveau local. Jusqu'à présent, le soutien de l'ETF et d'autres bailleurs de fonds à cet égard s'est avéré efficace dans les régions pilotes. Les acteurs régionaux de ces régions pilotes se sont bien adaptés et ont assumé leurs responsabilités dans le cycle de la FP en identifiant les besoins en matière de compétences pour l'offre de formation et la transition vers le marché du travail. Le programme IRADA, financé par l'UE, renforcera les plateformes régionales multipartites afin d'orienter le développement du capital humain en fonction des besoins du marché du travail dans huit gouvernorats. Il pilotera également l'amélioration de l'offre de FP au moyen d'une approche ascendante dans laquelle les centres de formation et les entreprises façonneront leurs propres programmes d'études et modalités de formation. S'il s'avère efficace, le programme IRADA servira de modèle de décentralisation de la FP reproductible dans les autres gouvernorats.

La mise en œuvre de la réforme de la FP et la future stratégie pour l'entrepreneuriat devraient être une priorité pour le développement des compétences. Les 14 projets forment un cadre solide et bien structuré en vue des réformes après quelques années de forte instabilité post-révolution. Ce cadre repose sur un niveau élevé d'appropriation par les autorités tunisiennes et de soutien de la part des

¹⁶ Malgré la législation de 2009, le cadre n'a pas encore été établi.

partenaires sociaux. Les bailleurs de fonds internationaux pourraient faciliter la mise en œuvre des réformes en présentant des méthodes innovantes pour utiliser les ressources humaines et financières de manière efficace et en soutenant l'amplification des bonnes pratiques s'étant avérées efficaces au niveau du système, telles que les contrats de partenariat public-privé au sein des centres de formation et les projets de promotion de l'entrepreneuriat.

3. Marché du travail et emploi

3.1 Tendances et défis

Les emplois de qualité médiocre, la faible création d'emplois et le taux de chômage élevé, en particulier chez les jeunes (les diplômés et les femmes) figurent parmi les préoccupations premières des autorités tunisiennes. Au cours des derniers mois, des manifestations exigeant la création de plus d'emplois se sont déroulées de façon récurrente à Tunis et dans les régions défavorisées de Gafsa et de Tataouine.

La participation au marché du travail reste très faible (47,2 % en 2016) et enregistre un écart entre hommes et femmes particulièrement important, à savoir 41,9 % (26,6 % pour les femmes contre 68,5 % pour les hommes). Malgré ce résultat, le taux d'activité chez les femmes a augmenté par rapport aux niveaux de 2011. Selon l'étude réalisée par l'Organisation internationale du travail (OIT)¹⁷, l'écart entre hommes et femmes diffère en fonction de l'âge et de la ville d'origine. Les disparités entre les jeunes femmes et les jeunes hommes sont faibles dans les zones urbaines dynamiques mais plus accentuées dans les régions et les zones rurales moins dynamiques. Les jeunes femmes qui vivent dans le nord ou dans les régions intérieures du centre du pays sont plus exposées au risque de chômage, tandis que celles vivant dans les régions méridionales sont plus souvent classées comme ne participant pas au marché du travail. S'il s'est affaibli au cours des dernières années (15,6 % en 2016 contre 18,3 % en 2011), le chômage reste un défi de taille. L'évolution positive concerne à la fois les hommes (12,4 %) et les femmes (23,5 %), ces dernières étant toutefois concernées dans une plus large mesure. La géographie influence également la courbe du chômage et des différences importantes existent entre les régions: de 9,9 % dans le centre et l'est du pays à 26,2 % dans le sud-est¹⁸.

Les jeunes sont davantage victimes du chômage que la population adulte. En effet, 35,5 % des 15–24 ans sont sans emploi, ce qui témoigne de leurs difficultés à accéder au marché du travail. Le chômage des diplômés constitue une caractéristique majeure du marché du travail tunisien. Ce phénomène s'explique principalement par la faible demande de personnel qualifié (de qualité) et par la préférence des employeurs pour une main-d'œuvre peu qualifiée et à faible coût, au vu du faible niveau technologique de la plupart des petites et moyennes entreprises (PME). La faible qualité des emplois créés par l'économie nationale, souvent au sein du secteur informel, frustre les jeunes diplômés, qui préfèrent généralement rester inactifs en attendant de décrocher un emploi dans le secteur formel (en 2015, 29,6 % des diplômés étaient sans emploi depuis plus de deux ans)¹⁹. Cette situation évolue dans les services, un secteur dans lequel les besoins en compétences plus élevées peuvent aussi entraîner une hausse de la qualité des emplois²⁰.

L'emploi informel est fréquent (selon certaines sources, il représente 50 % des emplois) et entrave la réalisation de progrès vers la qualité. Selon le FMI, le secteur informel représentait 30 % du PIB en 2012 et constitue une source d'emplois précaires, caractérisés par de longues heures de travail, de faibles revenus (voire la non-rémunération des travailleurs familiaux, qui sont généralement des

¹⁷ «Labour market entry in Tunisia: The gender gap», *Work4Youth publication series*, n° 31, Bureau international du travail, 2015

¹⁸ Processus de Turin 2016–17, rapport de la Tunisie

¹⁹ Ibid.

²⁰ Par exemple les secteurs des télécommunications, bancaire, des assurances, de la santé et de l'éducation.

femmes), le manque de protection sociale et en fin de compte une dépréciation du capital humain. De plus, le travail indépendant représente près d'un tiers du taux d'emploi global (26,7 % en 2015), contre 31,5 % en 2010 et 26,7 % en 2015.

La majorité des emplois, à savoir 51,7 %, relèvent du secteur des services, qui détient le meilleur taux de productivité, suivi par l'industrie (33,2 %, secteur de la construction compris) et l'agriculture (14,7 %), qui enregistre le plus faible taux de productivité. La capacité de création d'emplois du secteur public décline, étant donné que l'État affronte de graves difficultés financières. Il reste toutefois un secteur très attractif pour les jeunes, car il fournit des emplois sûrs et (relativement) bien rémunérés.

Les inquiétudes concernant les compétences de la main-d'œuvre sont en hausse. On observe côte-à-côte des taux de chômage élevés et des postes vacants. Selon l'Observatoire national de l'emploi et des qualifications (ONEQ), près de 29 000 postes étaient disponibles en 2015, dont 24 000 pendant plus d'un an. D'après 31 % des entreprises, cela s'explique par l'inadéquation des compétences disponibles. Tout comme les lacunes en matière d'informations sur les résultats de l'enseignement doivent être comblées, les informations relatives aux tendances du marché du travail doivent être renforcées. Il convient d'améliorer la collecte, l'analyse et le partage des données, notamment en renforçant la capacité des organismes de contrôle existants tels que l'ONEQ. La création d'un système de prévision des compétences permettrait d'améliorer la planification de l'adaptation du système de formation professionnelle aux besoins du marché du travail. À cette fin, il convient d'élaborer une approche plus systématique.

3.2 Politique de l'emploi et cadre institutionnel

Les questions relatives à l'emploi relèvent du ministère de la formation professionnelle et de l'emploi, qui est chargé d'élaborer les priorités politiques et les orientations stratégiques. L'Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant (ANETI) est la principale instance de mise en œuvre des politiques de l'emploi en Tunisie. Il s'agit d'un organisme public et non administratif dépendant du ministère de la formation professionnelle et de l'emploi. La mission de l'ANETI est relativement large et inclut la mise en place de mesures actives en ce qui concerne le marché du travail, notamment un soutien au travail indépendant et à l'entrepreneuriat. Les jeunes, les migrants et les personnes ayant des besoins particuliers figurent parmi les groupes cibles. L'information, l'intermédiation et l'orientation sont les principales tâches des bureaux du pays. Les conseillers de l'ANETI soutiennent les demandeurs d'emploi de trois manières «traditionnelles»: en publiant les demandes et les offres d'emploi, en soutenant les stages et l'accès au marché du travail et en promouvant le travail indépendant. En janvier 2016, l'ANETI a lancé le nouveau programme Forsati (Ma chance) qui offre un soutien personnalisé aux demandeurs d'emploi afin de définir et de réaliser leurs projets professionnels. Le programme vise à proposer des formations en langues, en technologies informatiques, en communications, en compétences pratiques ou dans d'autres spécialisations techniques. Le programme Forsati se fonde principalement sur l'idée de renforcer les compétences et les qualifications en fonction des besoins du marché du travail, qu'il soit question de décrocher un emploi ou de se lancer comme indépendant, en Tunisie ou à l'étranger. Au total, 85 000 bénéficiaires potentiels se sont déjà inscrits au programme, le but étant d'atteindre 120 000 bénéficiaires avant la fin de l'année 2017. L'accompagnement personnalisé proposé aux demandeurs d'emploi et leur participation active à la conception et à l'exécution de leur projet professionnel caractérisent ce nouveau programme, lequel devrait être proposé dans toutes les régions du pays. Les autorités régionales y prennent également part afin que les perspectives d'emploi soient détectées et créées conformément aux priorités de développement stratégique spécifiques à chaque région. La mise en œuvre du programme a témoigné de la faible capacité de l'ANETI, et en particulier de son personnel, à exécuter le programme. L'OIT a mis en œuvre plusieurs activités de formation à petite échelle dans quelques régions pilotes.

L'ONEQ est une institution spécialisée qui soutient la prise de décisions en matière d'emploi et de compétences. Sa mission principale consiste à recueillir des données statistiques sur le marché du

travail, à analyser les données concernant l'emploi et les compétences en utilisant des indicateurs pertinents, et à publier des rapports réguliers sur les tendances du marché de l'emploi. Grâce à la nouvelle réforme de la formation professionnelle, la capacité de l'ONEQ à soutenir la prévision en matière de compétences (projet 4) sera renforcée.

En décembre 2012, le ministère de la formation professionnelle et de l'emploi a adopté la stratégie nationale en matière d'emploi 2013–2017; celle-ci n'a cependant jamais été mise en œuvre. Des mesures spécifiques d'appui à l'emploi sont prévues dans le plan de développement national 2016–2020.

Traditionnellement, les politiques de la Tunisie en matière d'emploi sont axées sur des mesures actives. Après la révolution, une série d'initiatives ont été annoncées et mentionnées dans un décret²¹. Elles incluent un chèque d'appui à la recherche d'emploi; un fonds pour l'emploi afin d'encourager les entreprises du secteur privé à recruter les primo-demandeurs d'emploi; un programme d'appui aux promoteurs de petites entreprises; et un programme de partenariat avec les régions pour promouvoir l'emploi et faciliter l'insertion des diverses catégories de demandeurs d'emploi dans la vie active en soutenant les initiatives régionales ou locales en faveur de la création d'emplois. Des mesures financières devraient compléter l'appui à la formation et en renforcer l'attrait pour les bénéficiaires potentiels. Toutefois, les données et informations complètes sur les progrès et les incidences de la mise en œuvre des diverses initiatives ne sont pas rendues publiques. Les mesures relatives au marché du travail semblent néanmoins avoir une incidence limitée sur le marché du travail, ainsi que le démontrent les faibles performances en matière d'emploi. La capacité limitée de l'ANETI à remplir les fonctions qui lui incombent en tant que service public de l'emploi, et en particulier en tant qu'intermédiaire, constitue l'une des principales entraves²². La résolution des problèmes de gouvernance au sein des parties prenantes institutionnelles et le développement de partenariats avec les partenaires sociaux et la société civile constituent des étapes importantes vers l'amélioration de l'efficacité des politiques relatives à l'emploi. Il convient de fonder la conception des mesures relatives au marché du travail sur un meilleur ciblage et d'accorder une attention particulière au suivi et à l'évaluation de ces mesures.

L'entrepreneuriat est actuellement perçu comme prioritaire au niveau stratégique, ainsi que le démontrent la stratégie nationale pour l'entrepreneuriat, adoptée à la fin de l'année 2016, et le projet de loi «Startup» visant à créer un environnement favorable aux entreprises innovantes. Une nouvelle autorité, le secrétaire d'État à l'entrepreneuriat, a été instituée au sein du ministère de la formation professionnelle et de l'emploi. Cette décision découle de l'urgence de définir de nouvelles approches stratégiques aux fins de la création d'emplois, compte tenu de la situation dramatique qui touche en particulier les jeunes et de la capacité limitée de l'État à garantir des emplois à l'avenir. Une nouvelle stratégie pour le développement de l'entrepreneuriat était prévue pour la fin de l'année 2017. Les enseignements du projet de l'ETF visant à favoriser l'esprit d'entreprise grâce au système de formation professionnelle contribueront à la stratégie.

Le dialogue social et la participation des partenaires sociaux à la conception et à la mise en œuvre de la politique de l'emploi demeurent limités. Le dialogue tripartite instauré par le contrat social entre l'État, les grandes organisations patronales et les syndicats constitue la principale plateforme de dialogue social et certaines mesures pilotes sont actuellement testées. Toutefois, l'intervention des partenaires sociaux se fait généralement à la fin du processus décisionnel et sur une base purement consultative.

²¹ Décret n° 2012-2369 du 16 octobre 2012 «fixant les programmes du Fonds national de l'emploi, les conditions et les modalités de leur bénéfice».

²² OCDE, *Série «Politiques meilleures»: Tunisie*, 2015

ANNEXES

Annexe statistique – Tunisie

Cette annexe présente les données annuelles de 2011 et de 2016 ou de la dernière année disponible.

Indicateur		2011	2016	
1	Population totale (en milliers)	10 674,4 ⁽¹⁾	11 305,5 ⁽¹⁾	
2	Taille relative de la population des jeunes (groupe d'âge des 15–24 ans) (%)	28,8 ⁽¹⁾	20,9 ⁽¹⁾	
3	Taux de dépendance des jeunes (%)	33,5	34,2	
4	Taux de dépendance des personnes âgées (%)	10,8	11,3	
5	Indice de compétitivité mondiale	Rang	40	95
		Note	4,5	3,9
6	Taux de croissance du PIB (%)	-2,4	1,2	
7	PIB par habitant, PPA (dollar international courant)	10 120,7	11 598,5	
8	PIB par secteur (%)	Valeur ajoutée de l'agriculture	9,1	10,4 (2015)
		Valeur ajoutée de l'industrie	31,6	28,2 (2015)
		Valeur ajoutée des services	59,3	61,4 (2015)
9	Indice numérique de pauvreté à 2 dollars par jour (PPA) (%)	D.M.	D.M.	
10	Indice d'inégalité de Gini (%)	D.M.	D.M.	
11	Niveau d'éducation de la population active (âgée de 25 à 64 ans) (%) ⁽²⁾	Faible	58,2	56,4 (2015)
		Moyen	22,3	20,8 (2015)
		Élevé	19,3	22,8 (2015)
12	Taux bruts d'inscription dans l'enseignement secondaire (%)	92,1	88,2 (2015)	
13	Part des élèves de l'EFP dans l'enseignement secondaire (%)	14,0	6,2 (2015)	
14	Taux bruts d'inscription dans l'enseignement secondaire supérieur (%)	76,9	77,9 (2015)	
15	Part des élèves de l'EFP dans l'enseignement secondaire supérieur (%)	10,6	9,6 (2015)	
16	Mauvais résultats en lecture, mathématiques et sciences – PISA (%)	Lecture	50,2 (2009)	71,6 (2015)
		Mathématiques	73,6 (2009)	74,8 (2015)
		Sciences	53,7 (2009)	65,9 (2015)
17	Participation à la formation/l'apprentissage tout au long de la vie (groupe d'âge des 25–64 ans) selon le sexe (%)	Total	1,3	1,3 (2015)
		Hommes	1,3	1,2 (2015)
		Femmes	1,4	1,5 (2015)
18	Jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation (groupe d'âge des 18–24 ans) selon le sexe ⁽³⁾	Total	51,0	51,6 (2015)
		Hommes	55,4	57,0 (2015)
		Femmes	46,5	46,2 (2015)
19	Taux d'activité (des plus de 15 ans) selon le sexe (%)	Total	47,2	47,2
		Hommes	70,1	68,5
		Femmes	24,9	26,6

Indicateur		2011	2016	
20	Taux d'emploi (des plus de 15 ans) selon le sexe (%)	Total	38,5	39,8
		Hommes	59,6	60,0
		Femmes	18,1	20,4
21	Taux de chômage (des plus de 15 ans) selon le sexe (%)	Total	18,3	15,6
		Hommes	15,0	12,4
		Femmes	27,4	23,5
22	Taux de chômage (des plus de 15 ans) selon le niveau d'instruction (%)	Faible ⁽⁴⁾	12,4	8,8 (2015)
		Moyen	20,6	16,3 (2015)
		Élevé	29,2	26,8 (2015)
23	Taux de chômage des jeunes (15–24 ans) selon le sexe (%)	Total	42,3	35,5 (2015)
		Hommes	40,8	34,0 (2015)
		Femmes	45,5	33,5 (2015)
24	Proportion des chômeurs de longue durée par rapport au nombre total de chômeurs (de plus de 15 ans) (%)	39,5	D.M.	
25	Taux de chômage (des plus de 15 ans) de longue durée (%)	5,8	D.M.	
26	Incidence du travail indépendant (%)	28,8	26,7 (2015)	
27	Part des salariés dans le secteur public (%)	D.M.	D.M.	
28	Emploi par secteur (%)	Agriculture	16,2	14,7
		Industrie	33,5	33,2
		Services	49,6	51,7
29	Emploi dans le secteur informel	D.M.	D.M.	
30	Proportion de personnes âgées de 15 à 24 ans ne travaillant pas et ne suivant pas d'études ni de formation (NEET), selon le sexe (%)	Total	28,6	29,1 (2015)
		Hommes	24,0	25,3 (2015)
		Femmes	33,6	32,8 (2015)
31	Dépenses publiques consacrées à l'éducation (en % du PIB)	6,5	6,1 (2014)	
32	Dépenses publiques consacrées à l'éducation (en % des dépenses publiques totales)	24,4 (2010)	20,6 (2012)	
33	Pénurie de compétences (%)	S.O.	9,5 (2013)	
34	Part des PME dans le PIB (%)	D.M.	D.M.	
35	Part des PME dans l'emploi (%)	59 (2012)	D.M.	

Dernière mise à jour: 1er septembre 2017

Sources:

Indicateurs 1, 2, 11, 19, 20, 21, 22, 23, 28, 30, 31 – Institut national de la statistique (INS)

Indicateurs 3, 4, 6, 7, 8 – Banque mondiale, Indicateurs du développement mondial

Indicateur 5 – Forum économique mondial

Indicateurs 11, 16, 33 – OCDE

Indicateurs 12, 13, 14, 15, 32 – Institut de statistique de l'Unesco (ISU)

Indicateurs 24, 25, 30 – ILOSTAT

Indicateur 26 – Eurostat

Indicateur 35 – OCDE, Commission européenne, ETF (2014), Indice relatif à la politique concernant les PME

Légende:

S.O. = sans objet

D.M. = données manquantes

Remarques:

Les données relatives au marché du travail se rapportent au deuxième trimestre de l'année.

⁽¹⁾ Estimations

⁽²⁾ Classification utilisée pour l'indicateur 11 (CITE 97); faible = CITE 0–2 (inclut les personnes non scolarisées), moyen = CITE 3–4, élevé = CITE 5–6

⁽³⁾ Données provisoires, fiabilité faible

⁽⁴⁾ CITE 0–1 (n'inclut pas les personnes non scolarisées)

Définition des indicateurs

	Description	Définition
1	Population totale (en milliers)	La population totale est le nombre de résidents habituels dans un pays donné au 1er janvier d'une année donnée. Lorsqu'aucune information n'est disponible sur la population habituellement résidente, les résidents légaux ou inscrits peuvent être pris en compte.
2	Taille relative de la population des jeunes (groupe d'âge des 15–24 ans) (%)	Ratio de la population jeune (âgée de 15 à 24 ans) par rapport à la population en âge de travailler (généralement âgée de 15 à 64 ans ou de 15 à 74 ans).
3	Taux de dépendance des jeunes (%)	Ratio des jeunes à charge (personnes de moins de 15 ans) par rapport à la population en âge de travailler (entre 15 et 64 ans).
4	Taux de dépendance des personnes âgées (%)	Ratio des personnes âgées (personnes de plus de 64 ans) par rapport à la population en âge de travailler (entre 15 et 64 ans).
5	Indice de compétitivité mondiale	L'indice de compétitivité mondiale évalue le niveau général de la compétitivité en décrivant les moteurs de la productivité et de la prospérité des pays. L'indice attribue une note allant de 1 à 7, 7 étant le meilleur résultat.
6	Taux de croissance du PIB (%)	Taux de croissance annuel en pourcentage du PIB aux prix du marché en devise locale constante.
7	PIB par habitant (PPA) (dollar international courant)	Valeur réelle de tous les biens et services finaux produits dans un pays durant une période donnée (PIB), divisée par la population totale et convertie en dollars internationaux en utilisant les taux de conversion à parité de pouvoir d'achat (PPA).
8	PIB par secteur (%)	Part de la valeur ajoutée de l'agriculture, de l'industrie et des services.
9	Indice numérique de pauvreté à 2 dollars par jour (PPA) (%)	Pourcentage de la population vivant avec moins de 2 dollars par jour aux prix internationaux de 2005.
10	Indice d'inégalité de Gini (%)	L'indice de Gini mesure à quel point la distribution des revenus (ou des dépenses de consommation, dans certains cas) parmi les personnes ou les ménages d'une économie s'écarte d'une égalité parfaite. Une valeur de 0 indique l'égalité totale et une valeur de 100 une inégalité maximale.
11	Niveau d'instruction de la population adulte (25 à 64 ans ou plus de 15 ans) (%)	Le niveau d'instruction se réfère au niveau d'études le plus élevé atteint par les individus, exprimé en pourcentage de toutes les personnes de ce groupe d'âge.
12	Taux bruts d'inscription dans l'enseignement secondaire (%)	Nombre d'élèves scolarisés, à un niveau d'études donné, quel que soit leur âge, en pourcentage de la population d'âge scolaire officielle correspondant au même niveau d'études.
13	Part des élèves de l'EFPP dans l'enseignement secondaire (%)	Proportion d'élèves de l'EFPP dans l'enseignement secondaire par rapport au nombre total d'élèves de l'enseignement secondaire (général et professionnel).
14	Taux bruts d'inscription dans l'enseignement secondaire supérieur (%)	Nombre d'élèves scolarisés, à un niveau d'études donné, quel que soit leur âge, en pourcentage de la population d'âge scolaire officielle correspondant au même niveau d'études.
15	Part des élèves de l'EFPP dans l'enseignement secondaire supérieur (%)	Proportion d'élèves de l'EFPP dans l'enseignement secondaire supérieur par rapport au nombre total d'élèves de l'enseignement secondaire supérieur (général et professionnel).
16	Mauvais résultats en lecture, mathématiques et sciences – PISA (%)	Part des jeunes âgés de 15 ans qui ne réussissent pas à atteindre le niveau 2 en lecture, mathématiques et sciences.
17	Participation à la formation/l'apprentissage tout au long de la vie (groupe d'âge des 25–64 ans) par sexe (%)	Part des personnes âgées de 25 à 64 ans qui ont déclaré avoir suivi un enseignement ou une formation au cours des quatre semaines précédant l'enquête sur les forces de travail.
18	Jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation (groupe d'âge des 18–24 ans) par sexe (%)	Pourcentage de la population âgée de 18 à 24 ans ayant au maximum achevé l'enseignement secondaire inférieur et n'ayant suivi aucun enseignement ni aucune formation au cours des quatre semaines précédant l'enquête sur les forces de travail. L'enseignement secondaire inférieur correspond aux niveaux 0–3C de la CITE 1997 pour les données jusqu'en 2013 et aux niveaux 0–2 de la CITE 2011 pour les données depuis 2014.

	Description	Définition
19	Taux d'activité (des plus de 15 ans) selon le sexe (%)	Les taux d'activité représentent la population active en pourcentage de la population en âge de travailler.
20	Taux d'emploi (des plus de 15 ans) selon le sexe (%)	Le taux d'emploi représente la population exerçant un emploi en pourcentage de la population en âge de travailler.
21	Taux de chômage (des plus de 15 ans) selon le sexe (%)	Le taux de chômage représente le nombre de chômeurs en pourcentage de la main-d'œuvre.
22	Taux de chômage (des plus de 15 ans) selon le niveau d'instruction (%)	Les niveaux d'études font référence au niveau d'instruction le plus élevé achevé avec fruit. Trois niveaux sont pris en considération: faible (niveaux 0–2 de la CITE), moyen (niveaux 3–4 de la CITE) et élevé (niveaux 5–6 de la CITE 1997 et niveaux 5–8 de la CITE 2011).
23	Taux de chômage des jeunes (15 à 24 ans) selon le sexe (%)	Le taux de chômage des jeunes représente le nombre de jeunes chômeurs âgés de 15 à 24 ans en pourcentage de la main-d'œuvre âgée de 15 à 24 ans.
24	Proportion des chômeurs de longue durée par rapport au nombre total de chômeurs (de plus de 15 ans) (%)	Nombre de chômeurs âgés de plus de 15 ans qui sont des chômeurs de longue durée (12 mois ou plus) en pourcentage du nombre total de chômeurs de plus de 15 ans.
25	Taux de chômage (des plus de 15 ans) de longue durée (%)	Nombre de chômeurs âgés de plus de 15 ans qui sont des chômeurs de longue durée (12 mois ou plus) en pourcentage de la main-d'œuvre de plus de 15 ans.
26	Incidence du travail indépendant (%)	Part des travailleurs indépendants en pourcentage de l'emploi total. Les travailleurs indépendants comprennent les employeurs, les travailleurs à leur propre compte, les membres de coopératives de producteurs et les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale.
27	Part des salariés dans le secteur public (%)	Part des salariés dans le secteur public en pourcentage de l'emploi total.
28	Emploi par secteur (%)	Part des salariés dans l'agriculture, l'industrie et les services.
29	Emploi dans le secteur informel	Part des salariés du secteur informel dans l'emploi non agricole total.
30	Proportion de personnes âgées de 15 à 24 ans ne travaillant pas et ne suivant pas d'études ni de formation (NEET) (%)	Pourcentage de la population d'un groupe d'âge et d'un sexe donnés qui ne travaille pas et ne suit pas d'études ni de formation continue.
31	Dépenses publiques consacrées à l'éducation (en % du PIB)	Dépenses publiques consacrées à l'éducation exprimées en pourcentage du PIB. En général, le secteur public finance l'éducation soit en soutenant directement les dépenses courantes ou en capital des établissements d'enseignement, soit en soutenant les élèves et leurs familles avec des bourses ou des prêts publics, ainsi qu'en attribuant des subventions à des entreprises privées ou des organisations sans but lucratif pour des activités éducatives. Les deux types de transactions sont compris dans les dépenses publiques totales pour l'éducation.
32	Dépenses publiques consacrées à l'éducation (en % des dépenses publiques totales)	Dépenses publiques consacrées à l'éducation exprimées en pourcentage des dépenses publiques totales. En général, le secteur public finance l'éducation soit en soutenant directement les dépenses courantes ou en capital des établissements d'enseignement, soit en soutenant les élèves et leurs familles avec des bourses ou des prêts publics, ainsi qu'en attribuant des subventions à des entreprises privées ou des organisations sans but lucratif pour des activités éducatives. Les deux types de transactions sont compris dans les dépenses publiques totales pour l'éducation.
33	Pénurie de compétences (%)	Pourcentage d'entreprises qui considèrent une main-d'œuvre insuffisamment qualifiée comme une contrainte majeure.
34	Part des PME dans le PIB (%)	Part de la valeur ajoutée des petites et moyennes entreprises.
35	Part des PME dans l'emploi (%)	Part des salariés des petites et moyennes entreprises.



WWW.ETF.EUROPA.EU