



*Au service
des peuples
et des nations*

Etude qualitative sur la vulnérabilité des jeunes femmes diplômées pour l'accès à l'emploi et la promotion de projets dans les Gouvernorats de Médenine et Tataouine

Décembre 2015

Tables des matières

Acronymes et abreviations.....	3
Contexte et justification de l'enquete.....	5
I. ETAT DES LIEUX DES OPPORTUNITES DE FORMATION ET D'EMPLOI DES JEUNES EN TUNISIE CAS DES GOUVERNORATS DE MEDENINE ET TATAOUINE	8
1. INDICATEURS DE DEVELOPPEMENT DANS LES GOUVERNORATS DE MEDENINE ET TATAOUINE	8
1.1. Indicateurs éducatifs	8
1.2. Indicateurs économiques.....	10
1.3. Les investissements privés dans les gouvernorats de Médenine et Tataouine	15
2. MECANISMES D'INSERTION ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE	19
2.1. Programmes privés de formation et de promotion de l'emploi	19
2.2. Mécanismes et programmes publics d'emploi et de création d'entreprises.....	25
Programme d'Encouragement à l'Emploi (PEE).....	27
2.3. Les placements sur le marché du travail	31
2.4. La formation professionnelle	33
II. ETAT DES LIEUX DES OBSTACLES A UN MEILLEUR PLACEMENT DES JEUNES FEMMES DIPLOMEES ET UNE MEILLEURE REALISATION DES PROJETS ECONOMIQUES PROMUS PAR DES JEUNES FEMMES DIPLOMEES	35
INTRODUCTION.....	35
1. COMPORTEMENTS ET STRATEGIES DE RECHERCHE D'EMPLOI.....	36
1.1. Le comportement de mobilité	36
1.2. Rapport aux bureaux d'emploi	37
1.3. Emploi/famille.....	44
1.4. Rapport à l'entrepreneuriat.....	45
2. LES OBSTACLES STRUCTURELS.....	51
2.1. Obstacles institutionnels	51
2.2. Obstacles culturels.....	52
2.3. Obstacles économiques.....	53
III. CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS.....	56
1. CONCLUSIONS	56
2. RECOMMANDATIONS	56
ANNEXES	60
ANNEXE 1: LISTE DES TABLEAUX ET FIGURES	60
ANNEXE 2 : REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES	61
ANNEXE 3 : LISTES DES ENTRETIENS AVEC DES ACTEURS INSTITUTIONNELS ET ASSOCIATIFS	62

Acronymes et abréviations

AFD	: Agence Française de Développement
ANETI	: Agence Nationale de l'Emploi et du Travail Indépendant
AVRR	: Aide au Retour Volontaire et à la Réintégration de Suisse en Tunisie
CAIP	: Contrat d'Adaptation et d'Insertion Professionnelle
CES	: Contrat Emploi-Solidarité
CFP	: Centre de Formation Professionnelle
CHF	: Franc Suisse
CIDES	: Contrat d'Insertion des Diplômés de l'Enseignement Supérieur
CRVA	: Contrat de Réinsertion dans la Vie Active
DEPART	: Développement Economique et Plan d'Action Régional pour la création d'emplois décents pour les jeunes en Tunisie
FNE	: Fonds National de l'Emploi
GIZ	: Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
HAI	: Hilfswerk Austria International
IDEE	: Innovation, Développement Economique et Emploi
I-SEMER	: Initiative Suisse pour l'Emploi et la Micro et Petite Entreprise Rurale
IYF	: International Youth Foundation
ODS	: Office du Développement du Sud
OIM	: Organisation Internationale pour les Migrations
OIT	: Organisation Internationale du Travail
ONG	: Organisation Non Gouvernementale
ONU DI	: Organisation des Nations Unies pour le Développement Industriel
MDICI	: Ministère du développement de l'investissement et de la Coopération Internationale
MEPI	: Middle East Partnership Initiative
PAE	: Politiques Actives d'Emploi
PAMPAT	: Projet d'Accès aux Marchés des Produits Agro-alimentaires et de Terroir
PAPPE	: Programme d'Accompagnement des Promoteurs des Petites Entreprises
PEE	: Programme d'Encouragement à l'Emploi
PME	: Petites et Moyennes Entreprises

PNUD : Programme des Nations Unies pour le Développement
RNE : Répertoire National des Entreprises
RGPH : Recensement Général de la Population et de l'Habitat
SIVP : Stage d'Initiation à la Vie Professionnelle
STS : Skills to Succeed
USD : Dollar des Etats Unis

Contexte et justification de l'enquête

Malgré une forte participation des jeunes femmes diplômées en situation de chômage à différents programmes de formation, leur taux d'insertion professionnelle reste relativement faible par rapport à celui des hommes; tout comme si les femmes sont confrontées à des difficultés, voire à des obstacles dans leurs démarches d'insertion professionnelle. Ces difficultés contribuent à la création de la précarité ou son risque, et entrave l'effort d'indépendance des femmes. Il est donc essentiel de porter une attention particulière aux facteurs d'exclusion qui pèsent sur les femmes. Investir la question de l'emploi féminin en menant des travaux en profondeur, tant quantitatifs que qualitatifs, constitue en même temps un moyen de visibilisation et de reconnaissance sociale des femmes. Ceci incite à une réflexion sur une problématique peu ou mal cernée: les obstacles et les éléments de discrimination auxquels les femmes sont confrontées quant à l'accès à l'emploi. Dans ce contexte et dans le cadre du *Programme Relèvement économique & Emploi* et du Projet «*Création accélérée d'emplois et appui à l'entrepreneuriat*», une étude sur «**la vulnérabilité des jeunes femmes diplômées en situation de chômage dans les Gouvernorats de Médenine et Tataouine**» est lancée.

En fait, œuvrant dans le champ de l'intervention sociale féministe et le contexte aidant, le Centre de la Femme Arabe pour la Formation et la Recherche « CAWTAR » se trouve confronté aux limites des politiques publiques de lutte contre les inégalités de genre. C'est pourquoi, il a entrepris cette enquête exploratoire sur l'emploi des jeunes femmes diplômées dans ces deux régions réputées à faible tissu économique : Tataouine et Médenine.

L'objectif est de procéder à des diagnostics et de profiter des critiques de la recherche pour évaluer les politiques publiques et pour penser la question de l'emploi sous l'angle des inégalités de genre.

Cette étude apportera un éclairage sur les facteurs freinant ou compromettant l'intégration socio-économique des femmes qui vivent des situations d'inégalité, d'injustice et de précarité. Elle permettra aussi aux différents acteurs et intervenants politiques, économiques et sociaux de mieux tenir compte de ces facteurs d'exclusion. Cette étude invitera également à revoir, dans une perspective d'analyse différenciée selon les sexes, les politiques publiques et les programmes sociaux qui prévalent actuellement en matière d'insertion professionnelle. Une telle approche implique d'une part, que l'on puisse d'abord identifier les différents facteurs et obstacles entravant une meilleure insertion professionnelle des femmes, pour tenter ensuite d'en évaluer les impacts socio-économiques afin de rendre compte au mieux de la réalité complexe de ces femmes et des spécificités des régions étudiées.

Cette étude est menée par le Centre de la Femme Arabe pour la Formation et la Recherche « CAWTAR » et le Programme des Nations Unies pour le développement PNUD. Elle s'inscrit dans le cadre d'un plan d'action de promotion de l'insertion professionnelle des femmes diplômées dans les deux régions sus-citées (Mednine et Tataouine), justifiant un travail sur l'offre d'emploi via l'entrepreneuriat. Elle découle d'une orientation pour la facilitation de l'accès à l'emploi et la promotion de l'entrepreneuriat féminin, pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait.

Objectifs de l'enquête

Cette étude est guidée par deux objectifs généraux soit :

- La promotion de la parité hommes-femmes et
- L'autonomisation des femmes.

Cette étude contribue aussi à la lutte contre la précarité vécue ou potentielle des femmes, contre la spirale de la vulnérabilité économique et sociale qui les frappe particulièrement, en œuvrant à leur insertion socio-économique par leur autonomisation et par le renforcement de leurs capacités. Certes, la précarité n'est pas spécifique aux femmes ; La montée du chômage a distendu les liens à l'emploi et rendu plus floues les frontières entre l'activité et l'inactivité aussi bien chez les femmes que chez les hommes. Mais les inégalités en accroissent à la fois l'occurrence et le risque chez les femmes.

Cette étude vise notamment à :

- Mieux connaître les rapports aux opportunités d'emploi et promotion de projets des jeunes femmes diplômées en condition de vulnérabilité dans les gouvernorats de Médenine et Tataouine;
- Détecter les obstacles et à comprendre les causes structurelles, économiques et sociales dans leur interaction au patriarcat et aux discriminations de genre entravant un meilleur placement des jeunes femmes diplômées et une meilleure réalisation de leurs projets économiques;
- Sérier les différents besoins des femmes interrogées en termes d'offre d'emploi, de formation et leurs attentes en termes d'accompagnement, de suivi, de renforcement des capacités professionnelles et de leur autonomisation économique;
- Elaborer un plan de recommandation à mettre en œuvre, pour la promotion de l'accès à l'emploi et la promotion des projets économiques des jeunes femmes diplômées.

Méthodologie

Il s'agit d'une étude dans les gouvernorats de Médenine et de Tataouine. Une enquête sociologique de terrain sur des femmes ayant obtenu leur diplôme depuis 2010. Pour une meilleure rigueur dans l'analyse et dans la synthèse des données, l'étude est essentiellement de type qualitatif (entretiens, focus-groups), complétée par un volet quantitatif (questionnaire individuel).

La première partie de ce document concerne une analyse socio-économique de la région ainsi qu'une assimilation et une production des connaissances sur les rapports aux opportunités d'emploi et promotion de projets des jeunes femmes diplômées en condition de vulnérabilité dans les gouvernorats de Médenine et Tataouine.

L'étude a comporté deux volets:

Un volet qualitatif comportant :

5 (cinq) séances de **focus-groups** dans chaque gouvernorat afin d'identifier les spécificités de chaque région. Vu la nature de la problématique et pour faire ressortir ce qui en profondeur pourrait élucider les différents obstacles entravant l'employabilité féminine, nous avons diversifié les profils de ces femmes «cibles» tout en touchant, en guise de groupe témoin de comparaison, un groupe d'hommes pour mieux cerner les spécificités féminines en matière d'obstacles et d'employabilité. Ces groupes sont définis comme suit:

- Un groupe de jeunes femmes diplômées chômeurs,
- Un groupe de jeunes femmes entrepreneurs,
- Un groupe de jeunes femmes récemment insérées,

- Un groupe de jeunes femmes bénéficiaires des mécanismes d'emploi,
- Un groupe de jeunes hommes diplômés chômeurs,

Des **entretiens semi-directifs** menés auprès de 13 (treize) acteurs de référence au niveau des deux gouvernorats parmi les institutions publiques, le secteur privé, les organisations de la société civile professionnelles et communautaires, et notamment les associations des diplômés chômeurs, afin de recueillir plus d'informations sur l'état des lieux de la question.

Un volet quantitatif :

Afin de compléter les données qualitatives, un questionnaire a été adressé auprès de 100 femmes diplômées dont 52 choisies parmi celles qui ont participé aux focus-groups et le reste de l'échantillon était sélectionné parmi les inscrites aux bureaux de l'emploi et dont les diplômes datent de 2010.

Ce volet de l'étude sert à recueillir les informations selon les items choisis dans le questionnaire. Il sert notamment à quantifier les données recueillies par l'enquête qualitative afin de mesurer leur récurrence dans cette catégorie de femmes en fonction de critères de spécialité du diplôme, de statut matrimonial, de condition socio-économique, de région d'appartenance, de stratégie de recherche d'emploi, etc.

Echantillon

L'échantillon est constitué en procédant à un tirage au sort parmi les personnes recensées dans les bureaux d'emploi. Les critères de sélections retenus sont les suivant :

- Diplômés de 2010, afin de rencontrer des profils de jeunes en chômage certes de longue durée mais pas encore désespérés d'avoir un emploi ou de monter un projet. En évitant les jeunes ayant obtenu leur diplôme avant 2010, on réduit ainsi le risque de tomber sur des personnes ayant - pour une raison ou une autre (mariage notamment pour les femmes, migration, etc.) - abandonné la quête de l'emploi salarié ou la création d'un projet.
- Sur les cent (100) jeunes ciblés, 20% de sexe masculin, soit un groupe dans chaque gouvernorat, en guise de groupe témoin afin de pouvoir procéder à des comparaisons.
- Les profils ciblés sont proportionnellement représentatifs des différentes catégories de diplômes.
- La représentativité des délégations de chaque gouvernorat est également incontestablement souhaitable, cependant elle était difficile à atteindre, vu la difficulté de les joindre et la difficulté inhérente à leur déplacement lors de l'enquête.

L'enquête s'est déroulée entre les 15 et 19 octobre 2015

I. Etat des lieux des opportunités de formation et d'emploi des jeunes en Tunisie Cas des gouvernorats de Médenine et Tataouine

La région du Sud-est tunisien a connu une marginalisation explicite pendant des décennies et les indicateurs de développement le confirment. Les tensions sociales qu'a connues la région au lendemain du 14 janvier 2011 et même avant, en plus des retombées de la crise libyenne sur les zones frontalières et ce qu'elle implique sur le plan sécuritaire et économique ont contribué à son exclusion économique ayant privé les jeunes de la région de travail décent. Dans ce document, nous essayerons d'en aborder certains aspects.

Ainsi, nous commencerons par mettre en évidence quelques indicateurs de développement caractérisant les deux gouvernorats en question. Lesdits indicateurs renseigneront sur les spécificités démographiques, éducatives et économiques de Médenine et Tataouine. La deuxième partie du présent document décrira les politiques actives d'emploi en vigueur ainsi que les initiatives émanant de quelques organisations nationales et internationales. A ce niveau, nous présenterons toutes les initiatives mêmes celles concernant d'autres gouvernorats afin de mettre en évidence les disparités régionales dans les affectations des fonds de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle. Enfin, nous conclurons et avancerons quelques recommandations.

1. Indicateurs de développement dans les gouvernorats de Médenine et Tataouine

1.1. Indicateurs éducatifs

Selon le recensement général de la population et de l'habitat (RGPH) de 2014, le taux d'analphabétisme en Tunisie est de l'ordre de 18.8% (25% pour les femmes et 12.4% pour les hommes). Le tableau 1 révèle que le gouvernorat de Tataouine est caractérisé par des taux d'analphabétisme comparables à ceux enregistrés au niveau national avec 18.2% au total, 24.4% pour les femmes et 11% pour les hommes. A Médenine, la situation est moins dramatique avec 15.8% d'analphabètes à l'échelle du gouvernorat (21.3% pour les femmes et 9.8% pour les hommes). Cela étant, les taux enregistrés à Médenine et Tataouine ne sont pas parmi les plus dramatiques dans le pays puisque les régions du centre ouest et du nord-ouest connaissent des taux plus alarmants.

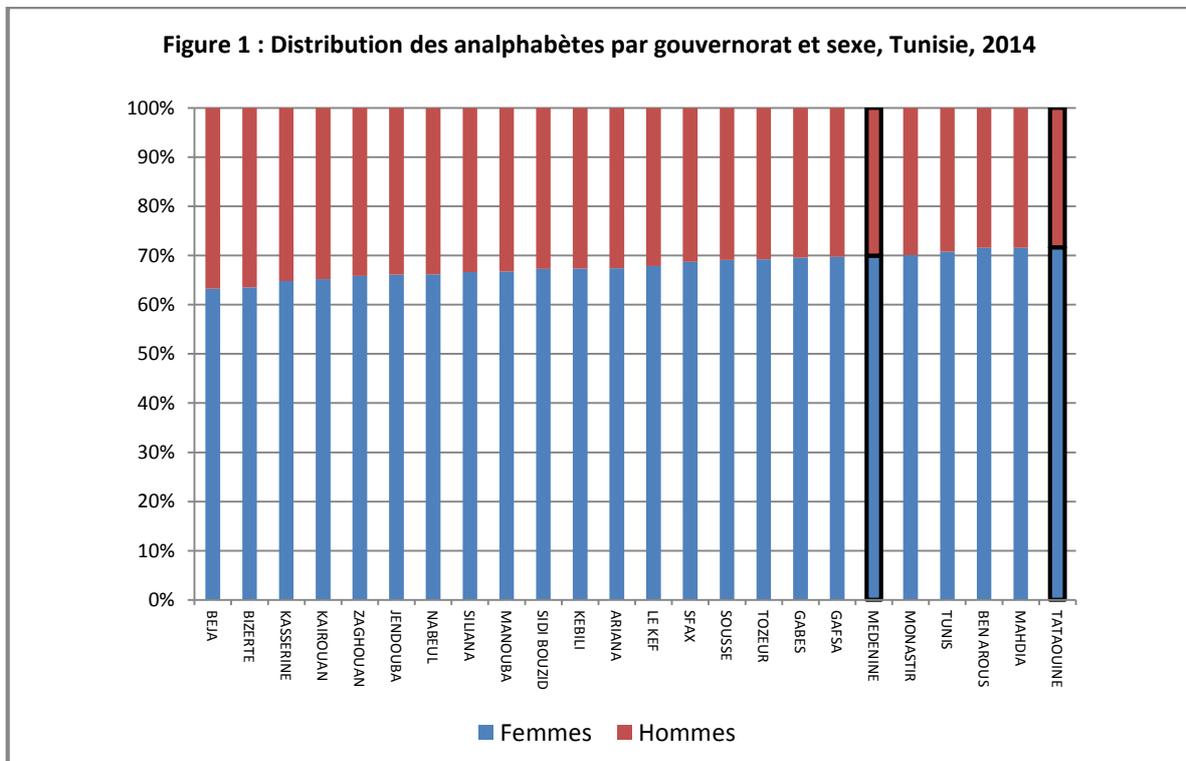
Tableau 1 : Indicateurs démographiques, éducatifs et économiques, Médenine et Tataouine, 2014

	Médenine			Tataouine		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
<u>Indicateurs démographiques :</u>						
Population en milliers :	234.2	245.3	479.5	70.9	78.5	149.4
Population du gouvernorat en % de la population totale :	4.3	4.5	4.4	1.2	1.4	1.3
<u>Indicateurs éducatifs (10 ans et plus) :</u>						
<u>Répartition par niveau éducatif (en %) :</u>						
Néant	9.8	21.3	15.8	11.0	24.4	18.2
Primaire	39.9	35.3	37.5	39.3	34.6	36.8
Secondaire	38.3	30.9	34.5	39.1	30.8	34.7
Université	10.1	10.9	10.5	9.8	9.5	9.6
<u>Indicateurs économiques (15 ans et plus) :</u>						
Taux d'activité	66.9	21.2	43.0	62.5	18.8	39.0
Les occupés (en milliers)	105.5	27.4	132.9	26.4	6.1	32.6

Les occupés en % des occupés en Tunisie	4.5	2.9	4.0	1.1	0.6	1.0
Les occupés en % des actifs du gouvernorat	91.4	68.5	85.5	81.3	54.0	74.2
Les chômeurs (en milliers)	9.9	12.6	22.5	6.1	5.2	11.3
Les chômeurs en % des chômeurs en Tunisie	3.2	4.7	3.9	2.0	1.9	2.0
Les chômeurs en % des actifs du gouvernorat	8.6	31.5	14.5	18.7	46.0	25.8
Les diplômés chômeurs (en milliers)	2.1	6.7	8.8	1.0	2.3	33.7
Les diplômés chômeurs en % des chômeurs du gouvernorat	21.5	53.1	39.2	16.3	45.3	29.7

Source : Recensement Général de la Population et de l'Habitat, 2014 : Principaux indicateurs

Afin de mettre en évidence la répartition des analphabètes par sexe, la figure 1 ci-dessous montre que ceux de Tataouine sont composés à raison de près de 73% de femmes alors que Médenine n'en compte que 70%. La proportion des femmes analphabètes la moins importante se trouve à Béja avec près de 64%, tandis que les analphabètes de la capitale se répartissent entre 71% de femmes et 29% d'hommes. Cela veut dire que la répartition des analphabètes par sexe est très hétérogène et ne répond pas obligatoirement au critère de positionnement régional. Cela étant, il est utile de rappeler que le taux important d'analphabétisme recensé dans la capitale peut être imputé à un exode rural très important des régions de l'intérieur du pays vers les grandes villes dont entre autres le grand Tunis.



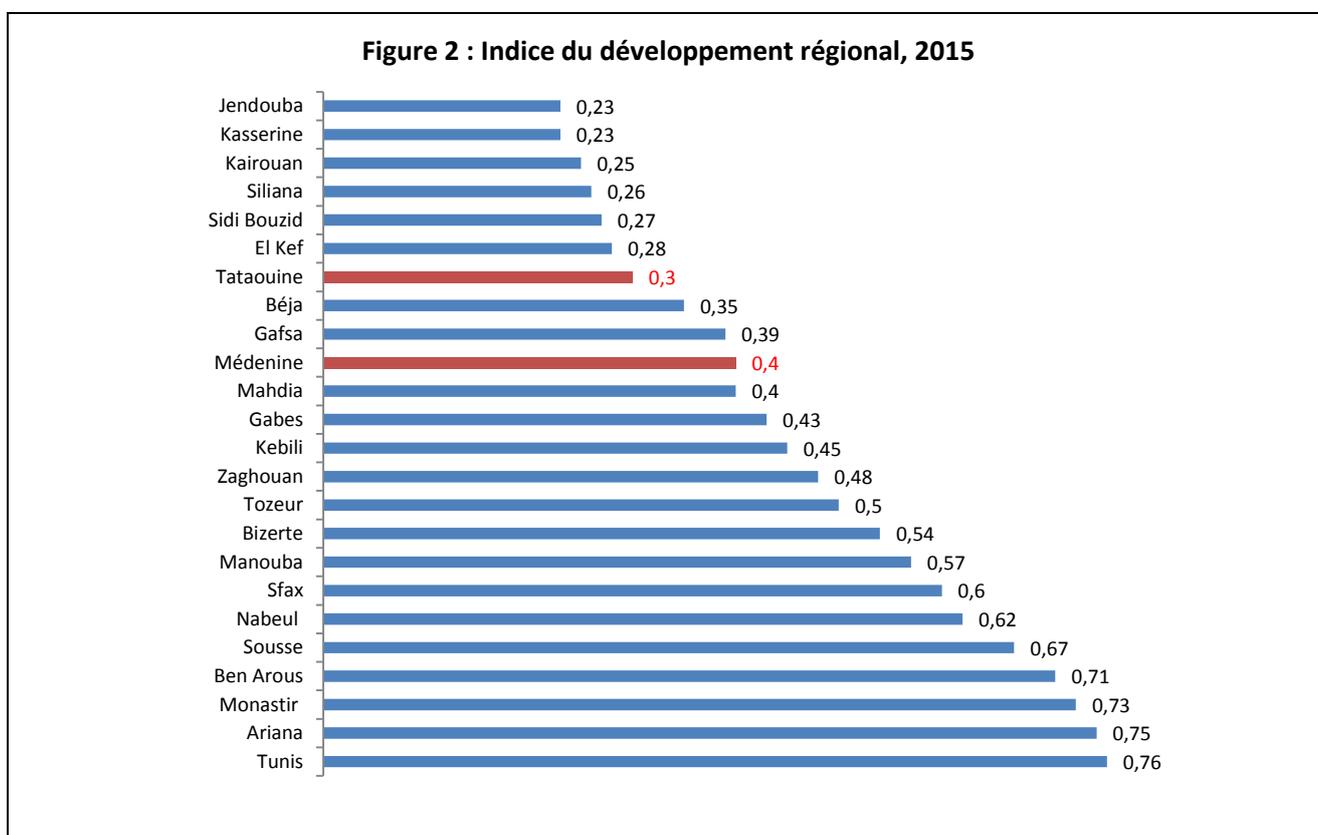
Par ailleurs, les autres niveaux éducatifs dans les deux gouvernorats obéissent, plus au moins, à la tendance nationale dans la mesure où la majeure partie de la population est concentré dans les niveaux primaires et secondaires (30 à 40% dans chaque niveau). Les diplômés de l'université ne dépassent pas 11% avec une légère avancée des filles dans le gouvernorat de Médenine.

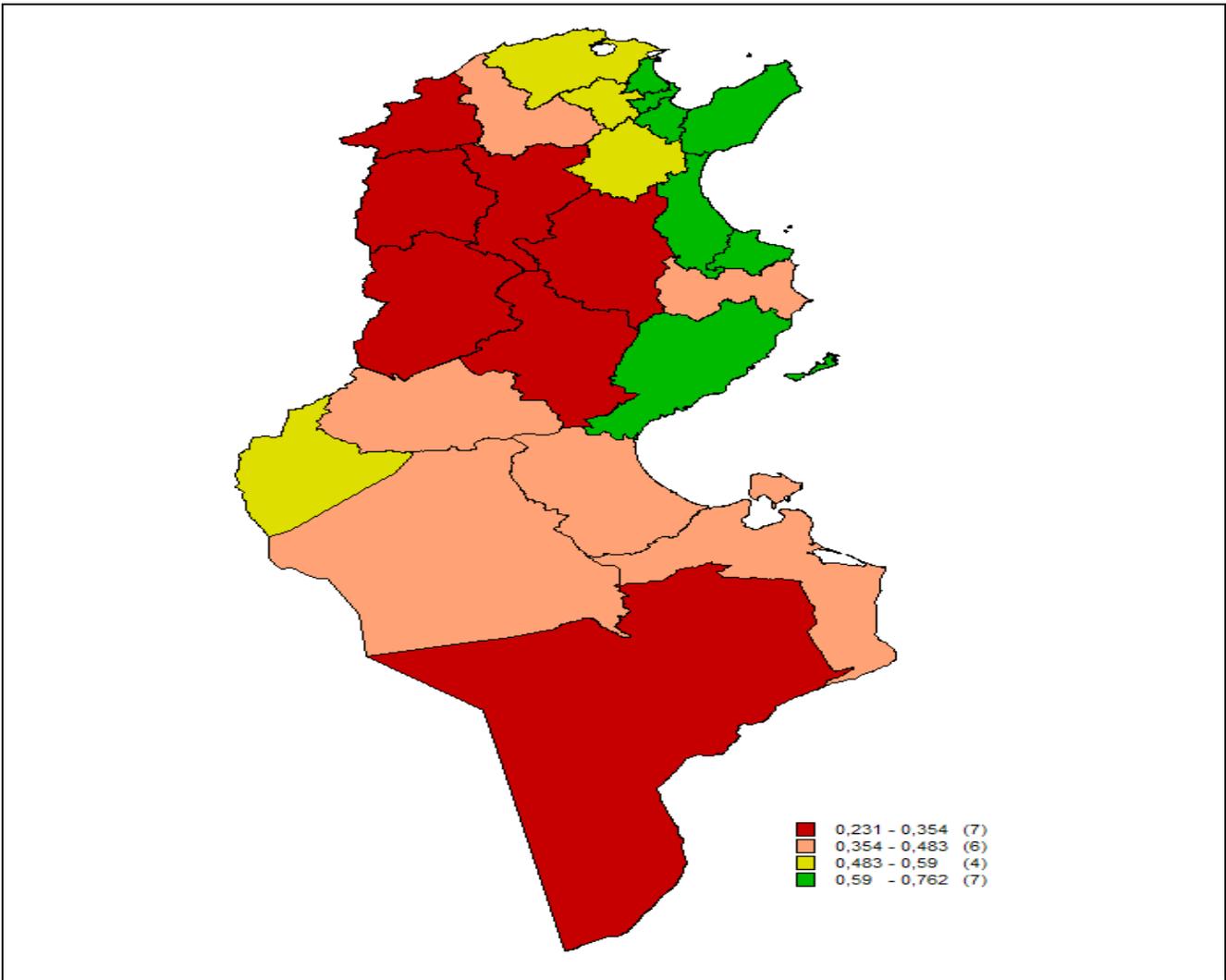
Ainsi, les tendances en terme d'indicateurs éducatifs ne sont pas tout-à-fait différentes entre le national et le régionale lorsqu'il s'agit des gouvernorats de Médenine et Tataouine. Qu'en est-il alors des indicateurs économiques ?

1.2. Indicateurs économiques

1.2.1. Indice du développement régional

L'indice du développement régional est une grandeur synthétique qui met en évidence quatre composantes. Nous y trouvons l'indicateur du niveau de vie, les indicateurs sociodémographiques, le capital humain et les indicateurs économiques du marché du travail. L'indice du développement régional, comme le montre la figure 2 ci-dessous, oscille entre 0.23 à Jendouba et 0.76 à Tunis. Il est évident de remarquer que plus l'indice est important (proche de 1), plus la région est supposée être développée et vice-versa. Nous trouvons les gouvernorats de Médenine et Tataouine au milieu avec une avancée relative pour le premier pour lequel l'indice du développement régional s'est stabilisé autour de 0.40 en 2015. Tataouine est un peu moins développé avec 0.30. Cependant, les gouvernorats les plus défavorisés sont ceux du Centre-ouest et du Nord-ouest comme le confirme la carte de la Tunisie ci-dessous (figure 2).

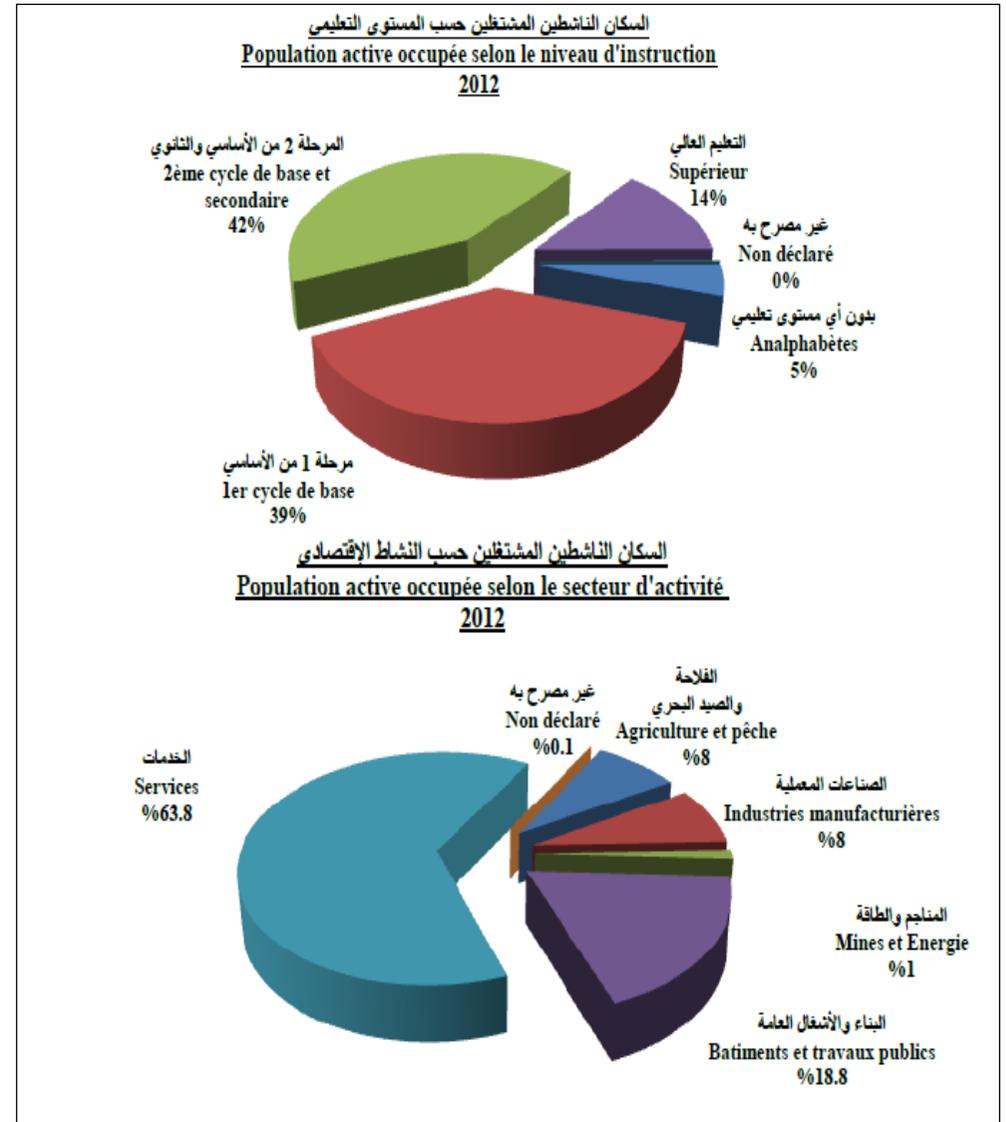




Source : Note d'orientation 2016 - 2020, Ministère du développement de l'investissement et de la coopération internationale

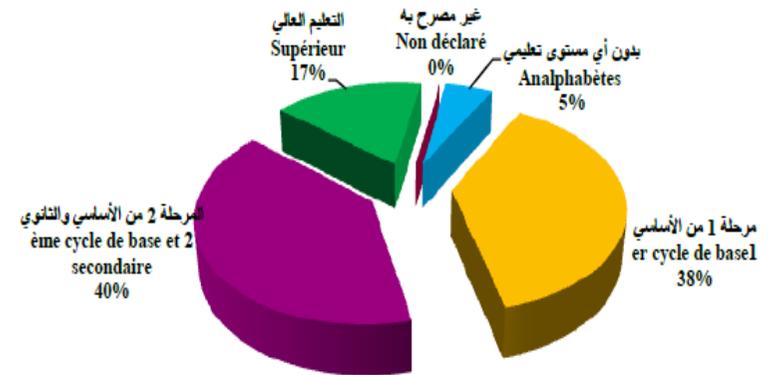
Figure 3 : Population active occupée selon le niveau d'instruction et le secteur d'activité

MÉDENINE

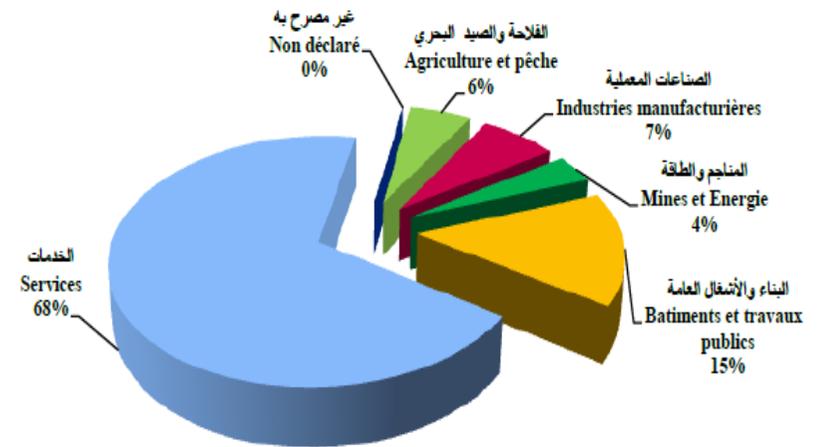


Source: Gouvernorat de Médenine en chiffres, ODS, 2014

السكان الناشطين المشتغلين حسب المستوى التعليمي 2012 *Population active occupée selon le niveau d'instruction 2012*



السكان الناشطين المشتغلين حسب النشاط الاقتصادي 2012 *Population active occupée selon le secteur d'activité 2012*



Source: Gouvernorat de Tataouine en chiffres, ODS, 2014

1.2.2. La population active

Selon le RGPH de 2014, le taux d'activité national est de 46.2%, soit 64.5% et 28.5% respectivement pour les hommes et les femmes. D'après le tableau 1, à Médenine ces taux sont respectivement 43.0%, 66.9% et 21.2%. Tandis que pour Tataouine, on a enregistré 39.0%, 62.5% et 18.8%. Ainsi, plus au moins le un cinquième des femmes sont actives dans ces deux gouvernorats, soit près de 10 points de moins par rapport au niveau national. Les taux d'activité masculins sont plutôt alignés avec le niveau national (plus au moins 2 points). Cela veut dire que les femmes sont plus vulnérables et cela est d'autant plus explicite lorsqu'il s'agit de régions défavorisées.

1.2.3. La population occupée

D'après la figure 3 ci-dessus, les actifs occupés de Médenine et Tataouine ont essentiellement un niveau secondaire ou de deuxième cycle de l'école de base (soit successivement 42% et 40%). Le reste des actifs occupés se répartissent entre universitaires et analphabètes à raison de 14 et 5% à Médenine et 17 et 5% à Tataouine. Il est vraisemblablement clair que les emplois disponibles dans ces deux gouvernorats n'exigent pas autant de diplômés universitaires que ceux disponibles sur le marché du travail. Cela a été déjà évoqué et nous le confirmons d'après la répartition des occupés selon leurs niveaux éducatifs.

Par ailleurs, la répartition des occupés selon le secteur révèle une forte concentration dans les services puisque 64% et 68% des occupés de Médenine et de Tataouine y sont employés. Le reste des actifs occupés travaillent principalement dans les bâtiments et travaux publics (19% à Médenine et 15% à Tataouine) suivi du secteur agriculture et pêche (8 et 6%) et l'industrie manufacturière (8 et 7%). Les faibles taux relatifs aux secteurs agriculture et pêche d'un côté et industrie manufacturière de l'autre peuvent expliquer la faiblesse dans l'activité féminine qui est habituellement occupée dans de tels secteurs.

1.2.4. Les chômeurs

Le taux de chômage avoisine 15% à l'échelle national et atteint 22.2% pour les femmes et 11.4% pour les hommes (RGPH, 2014). Les gouvernorats de Médenine et Tataouine connaissent de leurs côtés des situations plutôt divergentes puisque les taux de chômage à l'échelle des gouvernorats étant respectivement 14.5% et 25.8%. Médenine est caractérisé par un taux de chômage légèrement inférieur à celui enregistré dans tout le pays étant donné la part importante de la main-d'œuvre occupée dans les activités informelles qui sont très développées dans le gouvernorat et particulièrement dans ses agglomérations situées sur les frontières tuniso-libyennes (i.e. Ben Guerdane). Pour ce qui est de Tataouine, le taux de chômage est dramatique puisqu'il dépasse le taux de chômage national de 11 points. La situation est encore plus dramatique lorsqu'il s'agit du taux de chômage enregistré du côté des femmes qui est de l'ordre de 46%. Ainsi, la main-d'œuvre féminine est la première victime d'une situation économique difficile, c'est en l'occurrence ce qui apparaît dans le gouvernorat de Tataouine. Médenine à son tour a connu un taux de chômage féminin élevé mais pas aussi important que celui de Tataouine (soit 31.5%).

Le chômage touche aussi les diplômés de cette région du Sud-est d'une façon assez remarquable. En effet, les diplômés représentent près de 40% des chômeurs du gouvernorat de Médenine et

près de 30% de ceux de Tataouine. La différence existante est expliquée essentiellement par la faible proportion des diplômés de l'enseignement supérieur qui sont originaires de Tataouine par rapport à ceux de Médenine. Les femmes diplômées chômeuses ont, quant à elles, une part assez importante dans cette catégorie (53.1% à Médenine et 45.3% à Tataouine).

Ces taux, le moins que l'on puisse dire inquiétants, peuvent être expliqués par le faible investissement dont sont dotés les deux gouvernorats surtout lorsqu'il s'agit de l'investissement privé. Le paragraphe suivant s'étalera sur ce sujet.

1.3. Les investissements privés dans les gouvernorats de Médenine et Tataouine

D'après la note d'orientation 2016-2020 du Ministère du développement de l'investissement et de la coopération internationale, l'investissement privé moyen par individu entre 1992 et 2010 étant de près de 1500 dinars pour Tataouine et 4900 dinars pour Médenine. Contrairement, les investissements publics étaient plutôt favorables dans le cas du gouvernorat de Tataouine par rapport à Médenine (4360 dinars contre 3160 dinars). Il y a donc une tentative de remédier au manque d'investissement privé par le biais de l'investissement public dans le cas de Tataouine et dans une moindre mesure dans le cas de Médenine.

De son côté, le répertoire national des entreprises (RNE) met en évidence l'insuffisance des investissements privés dans ces deux gouvernorats. Les figures 4a, 4b, 4c et 4d ci-dessous montrent la mesure dans laquelle Médenine et Tataouine souffrent, quoique différemment, d'un manque d'initiatives privées susceptibles d'absorber une part de la main-d'œuvre jusque là au chômage.

Les figures 4a et 4b montrent la répartition des investissements privés dans les deux gouvernorats selon les délégations. Le graphique relatif à Médenine (4a) dévoile une situation plutôt comparable entre les différentes délégations du gouvernorat puisque en allant de Houmet essouk jusqu'à Médenine sud et Ajim, la situation se caractérise par une évolution continue du nombre d'entreprises et ce durant la période 1997-2013. A titre d'exemple, Houmet essouk a démarré en 1997 avec près de 2634 entreprises pour se retrouver avec environ 5122 en 2013. Médenine sud, quant à elle, a démarré avec un nombre réduit d'entreprises (151) pour se retrouver avec un peu plus de 1570 durant la même période. Cela étant le même scénario s'est reproduit pour presque toutes les délégations et à des intervalles plus au moins importants, à part les deux délégations de Béni Khedache et Sidi Makhoulouf qui sont considérées comme les plus défavorisées dans le gouvernorat.

S'agissant de Tataouine (4b), la situation est nettement différente avec une seule délégation ayant connu une évolution du nombre d'entreprises existantes entre 1997 et 2013 (de 2167 à 4067) à savoir la délégation de Tataouine nord. Toutes les autres, n'ont pas connu d'évolution remarquable puisque, comme apparaît sur la figure (4b), les courbes représentatives de ces délégations sont restées quasiment plates.

La figure (4c) met évidence la répartition de ces entreprises selon le nombre de salariés qu'elles embauchent. A ce niveau, nous avons exclu les indépendants pour rendre les petites valeurs visibles sur le graphique. En effet, les indépendants comptent 103 154, 20 186 et 5 459 respectivement à Tunis, Médenine et Tataouine.

Il est clair que Tunis, Sfax et Sousse accaparent une part importante d'entreprises de toutes les sortes. Médenine, par contre, se trouve dans une situation meilleure, comparée à Tataouine et d'autres gouvernorats issus de régions défavorisées comme Jendouba, Kasserine et Gafsa. Cependant, les entreprises les plus présentes sont les micro-entreprises (qui emploient moins de 6 salariés), suivi mais de loin, des petites entreprises (employant entre 6 et 49 salariés). Les moyennes et grandes entreprises sont quasi-absentes sur ces lieux.

Notre analyse, aurait pu être assez fructueuse si les statistiques sur le financement des micro-entreprises étaient disponibles à des échelles variées. En d'autres termes, les chiffres obtenus (qui nous ont été communiqués par l'Autorité de Contrôle de la Micro-finance) ne sont pas désagrégés par gouvernorats ce qui nous a empêchés d'aller plus en profondeur dans l'analyse en faisant des croisements entre les gouvernorats et les sexes des micro-entrepreneurs. De toutes les façons, les chiffres en notre possession révèlent que les microcrédits ont évolué en nombre et en valeurs durant la période 2010-2014. En effet, le nombre des microcrédits accordés qui était de l'ordre de 276 326 en 2010 est passé à 283 055 en 2014. Cela a provoqué l'accroissement des montants octroyés pour financer les microprojets entre les deux périodes pour passer successivement de 222.4 MD à 382.6 MD. Il importe de souligner que l'accroissement qui a eu lieu n'était guère monotone surtout en 2011 et 2013 où le pays passait par des périodes difficiles et instables sur les plans sécuritaire et politique.

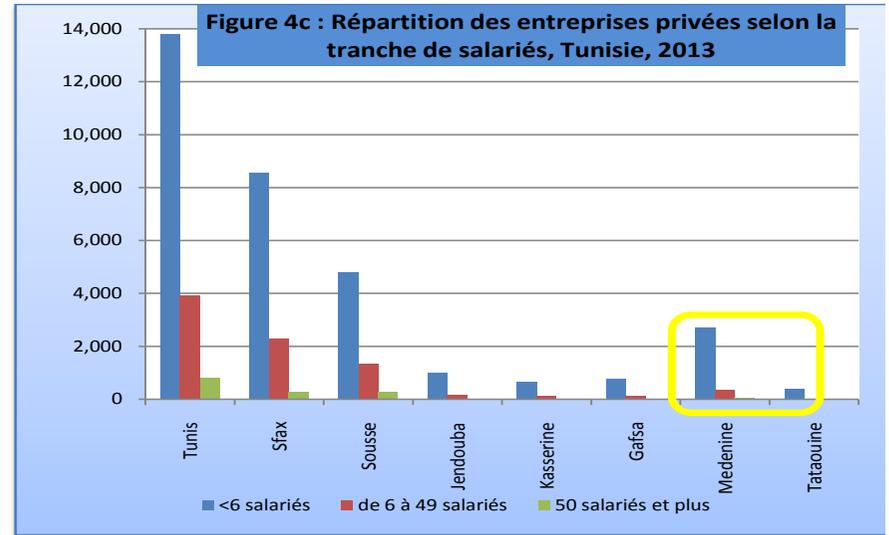
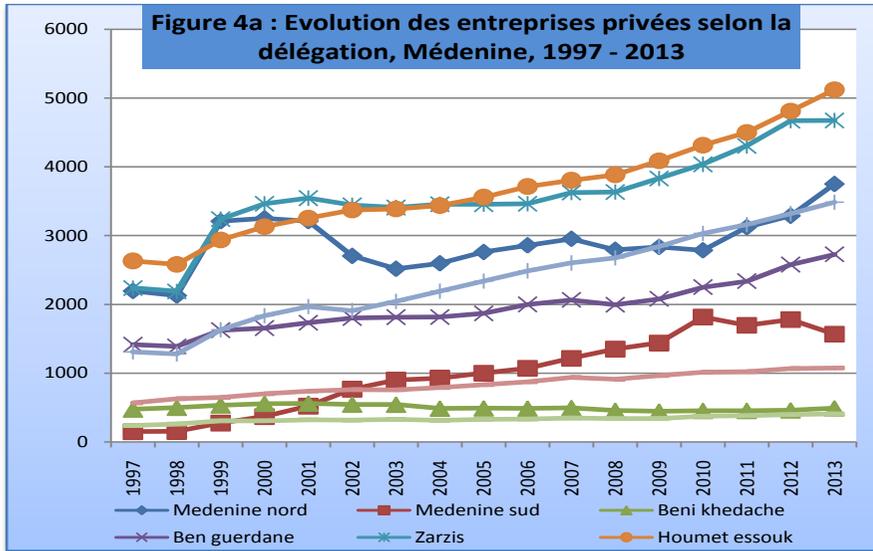
Nos données ont révélé aussi que la part des femmes dans ces microcrédits était importante puisque entre 1999 et 2014, leur part dans le nombre cumulé des microcrédits accordés était égal à 65% et dans le montant total cumulé était de 60%, sachant que durant cette même période, le nombre cumulé de microprojets et le montant cumulé des microcrédits étaient successivement de l'ordre de 2 334 417 et 2 057 MD. Il est quasiment attendu de trouver que la part des femmes est aussi importante puisqu'elles sont les plus concernées par ce genre de financement surtout dans les milieux ruraux alors que les hommes sont plutôt attirés par les projets de plus grandes envergures telles que les PME. D'autant plus que les hommes sont plus connus par leur attitude de courir le risque. Une caractéristique qui est plutôt masculine dans une société conservatrice obéissant à culture patriarcale comme la plupart des sociétés arabo-musulmanes.

Cela étant, les données disponibles et désagrégées par région révèlent que la part la plus importante dans le nombre cumulé des microcrédits accordés entre 1999 et 2014 (soit 2 334 417) revient à la région du Nord-est suivie par le Centre-ouest avec successivement 27% et 19%. La région du Sud-est, qui compte les gouvernorats de Gabes, Médenine et Tataouine, n'en accapare que 16% laissant derrière elle les régions du Nord-ouest et du Sud-ouest avec successivement 12 et 8%. Les proportions enregistrées pour ce qui est des montants alloués durant la même période (2 057 MD) suivent le même ordre avec 24% au Nord-est, 20% au Centre-ouest, 18% au Sud-est, 13% au Nord-ouest et 9% au Sud-ouest. La figure (4c) ci-dessous explique, dans une certaine mesure, cette avancée de la région du Sud-est par rapport à celles qui viennent après et ce étant donné le nombre important des entreprises comptant moins de 6 salariés dans le gouvernorat de Médenine. L'emplacement de ce gouvernorat sur les frontières tuniso-libyennes ainsi que le développement du commerce et des activités transfrontalières étaient de nature à accroître le nombre de microprojets et par conséquent de microcrédits dans la région et ce par rapport aux autres régions surtout de l'Ouest.

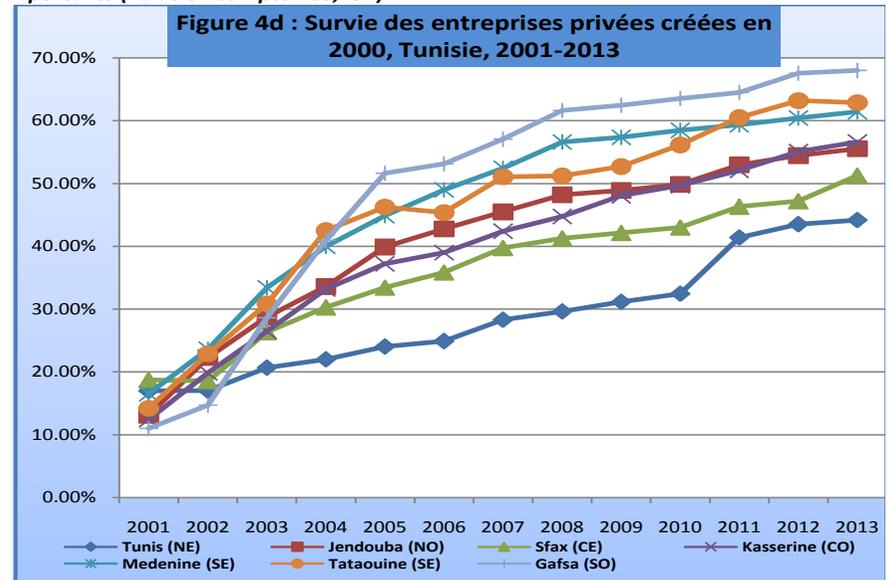
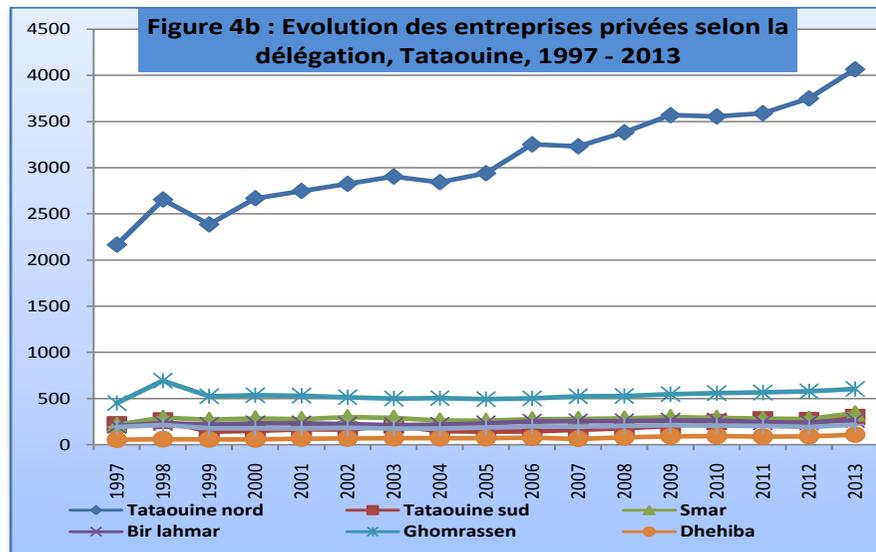
Par ailleurs et en terme relatif, pour tous 1000 habitants à Médenine, nous avons recensé 49 entreprises, y compris les indépendants, et uniquement 7 si cette catégorie est exclue. Pour

Tataouine, les choses sont plus dramatiques puisqu'après 39 entreprises par 1000 habitants, nous nous sommes retrouvés avec uniquement 3 une fois que les indépendants n'en font plus partie. Cela étant, dans les grandes villes comme Tunis, Sousse et Sfax, le nombre d'entreprises par 1000 habitants sont respectivement 115, 69 et 63 y compris les indépendants et 18, 10 et 12 sans ceux-ci. Toutefois, pour des gouvernorats d'à peu près le même niveau de développement régional, nous avons trouvé quasiment les mêmes chiffres. Pour Jendouba, Kasserine et Gafsa, le RNE a recensé 41, 32 et 33 entreprises y compris les indépendants qui ne seront que 3, 2 et 3 s'ils y sont exclus.

La faible présence des entreprises privées dans les gouvernorats de Médenine et Tataouine peut être expliquée par l'importante proportion de celles qui quittent le marché, et ce par rapport aux autres gouvernorats en l'occurrence les grandes villes du pays. Les courbes représentatives de la proportion des entreprises, créées en 2000 et ayant disparu au fil des années 2001 - 2013 (graphique (4d)), montrent que cette évolution était remarquablement importante pour des gouvernorats comme Médenine, Tataouine, Kasserine et Gafsa. Ainsi, près de 45% des entreprises créées à Médenine et Tataouine disparaissent au bout de 5 ans. En 2013, un peu plus de 60% des entreprises créées en 2000 auraient quitté le marché. Cependant, dans une grande ville comme Sfax, par exemple, moins de 35% des entreprises créées en 2000 quittent le marché 5 ans après. Cette proportion serait égale à 50% en 2013. Cela pourrait refléter, entre autres, un climat des affaires dans ces régions défavorisées qui n'est pas tout-à-fait propice pour qu'il assure la survie des entreprises privées. D'autant plus que la région du Sud-est est caractérisée par une forte mobilité de la main-d'œuvre de part et d'autre des frontières tuniso-libyennes qui fait que dans certains cas, les offres d'emploi n'arrivent pas à être satisfaites, bien que le nombre des demandes enregistrées est beaucoup plus important.



NB : Les indépendants ont été exclus du graphique étant donné leurs nombres très importants (Tunis en compte 103,154).



Source : Figures construites à partir des données du Répertoire National des Entreprises, INS, 2014

Cela étant, nous essayerons, dans ce qui suit, de mettre en évidence les efforts, à la fois public et privé, déployés en vue d'alléger le problème du chômage dans le pays en général et dans les deux gouvernorats en particulier, nous analyserons les mécanismes et politiques actives d'emploi en vigueur. Nous nous attarderons, lorsque les données le permettent, sur les programmes consacrés spécifiquement aux gouvernorats de Médenine et Tataouine.

2. Mécanismes d'insertion et de formation professionnelle

2.1. Programmes privés de formation et de promotion de l'emploi

Plusieurs organisations nationales et internationales sont impliquées dans la création d'emploi en Tunisie. Les régions défavorisées du pays ont toujours été une cible de ces programmes et initiatives. Dans ce paragraphe, nous présenterons en un premier temps les programmes destinés spécifiquement aux gouvernorats de Médenine et Tataouine pour mettre en évidence, en un deuxième temps, d'autres programmes plus globaux (nationaux ou visant les autres gouvernorats).

2.1.1. Les programmes opérant spécifiquement dans les gouvernorats de Médenine et Tataouine

Les projets du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD)¹

i) Création accélérée d'emplois et de l'entrepreneuriat à Médenine et Tataouine :

C'est un projet en cours de mise en œuvre par le PNUD, l'Office du Développement du Sud (ODS) ainsi que l'Ambassade du Japon en Tunisie. Ce projet aura pour ambition de contribuer rapidement à la résorption du chômage à **Médenine et Tataouine**, en aidant les jeunes et les femmes issues des zones les plus vulnérables à accéder au marché du travail et à créer leurs entreprises. En d'autres termes, la promotion de l'entrepreneuriat social à travers l'appui à la création d'entreprises sociales par les jeunes diplômés sans-emplois est l'objectif principal de ce programme. Le financement est assuré par le gouvernement japonais à raison de 1 245 000 dollars américains. Les institutions d'exécution sont le PNUD et l'ODS.

ii) Projet d'appui au développement économique à Médenine et Tataouine

L'objectif principal est de réduire les problèmes économiques le long de **la frontière avec la Libye**. Le bureau du PNUD en Tunisie a assuré l'exécution du projet et ce en collaboration avec l'ODS. Les ressources allouées à ce projet sont de l'ordre de 2 610 000 USD où le PNUD y participe à hauteur de 310 000 USD. Le gouvernement japonais étant le principal donateur. La durée du projet était de 20 mois (mars 2012 - décembre 2013). Parmi les réalisations du projet nous citons la stabilisation des moyens de subsistance des femmes et enfants victimes du conflit en Libye et ce par la création d'emplois. La cohésion sociale et l'amélioration de la capacité du secteur privé à créer des emplois par l'appui apporté aux PME.

Les projets de la Coopération Suisse²

¹ www.tn.undp.org

i) Le projet I-SEMER

Le projet I-SEMER (Initiative Suisse pour l'Emploi et la Micro et Petite Entreprise Rurale) est un projet étalé sur 54 mois (1^{er} juillet 2011 - 31 décembre 2015) et dont le budget alloué est de l'ordre de 8 091 000 Francs Suisse (CHF). L'objectif principal du projet étant de créer 10 000 emplois dans 4 gouvernorats appartenant aux zones défavorisées : **Médenine**, Kasserine, Sidi Bouzid et Le Kef. La phase pilote du projet a eu lieu durant la période juillet-novembre 2011 et a permis de créer 266 emplois suite au soutien obtenu par 35 entrepreneurs.

ii) Les écoles tunisiennes d'emploi de court terme

Ce programme est destiné à la région limitrophe aux frontières tuniso-libyennes à savoir les gouvernorats de **Médenine et Tataouine** qui ont subi les retombées de la crise libyenne et l'afflux des réfugiés de toutes les nationalités vers les territoires tunisiens. Tenant compte de la gravité de la situation surtout avec l'arrêt de tout échange et commerce transfrontalier, la coopération Suisse s'est engagée dans ce projet dont l'objectif principal étant de stabiliser la situation par le biais de mesures de court terme visant à la création de près de 200 emplois à plein temps au bout d'une année. La durée du projet était de 32 mois (1^{er} novembre 2011 – 30 juin 2014) et le budget qui lui a été alloué avait atteint 1 441 000 CHF.

Les projets du Middle East Partnership Initiative (MEPI)

i) Entreprises féminines durables

Ce projet est une initiative du MEPI en coordination avec l'Association Tunisienne pour la Stabilité Sociale et l'Institute of International Education. Les régions concernées par le projet sont: Zarzis (gouvernorat de **Médenine**), Gafsa, Kairouan, Sfax, Sousse et Tunis.

Sur une période de 18 mois, près de 800 femmes ont bénéficié du programme de formation, 48 nouvelles entreprises ont été créées, 76 extensions de projets existants ont eu lieu.

Les projets de l'Agence Française de Développement

i) Développer la formation professionnelle dans les métiers porteurs

C'est un projet de l'Agence Française de Développement (AFD) qui s'est étalé entre septembre 2010 et septembre 2015. Le budget alloué à ce projet était de l'ordre de 7 800 000 Euros. L'objet principal du projet étant de soutenir le développement du centre aux métiers de la construction métallique soudure à **Médenine** et de la réhabilitation d'un centre de formation en mécanique pour l'adopter aux métiers de l'aéronautique à Mghira.

² www.eda.admin.ch/countries/tunisia/fr/

Autres programmes (à titre indicatif et non exhaustif)

i) Le projet Tounes Tekhdem par Mercy Corps³

Le programme « *Tounes Tekhdem* » (La Tunisie travaille) a été lancé et piloté par l'Organisation Non Gouvernementale (ONG) et internationale Mercy Corps. Ce programme a pour objectif d'améliorer les capacités des femmes et des jeunes à devenir des entrepreneurs et à améliorer leurs compétences pour mieux répondre au marché du travail. Mercy Corps opère, dans le cadre de ce programme, dans les gouvernorats de **Médenine** et **Tataouine** en plus de Gafsa et Kasserine. 3500 jeunes bénéficiaires sont ciblés et recevront des sessions d'éducation financière et de formation dont l'objectif principal étant de développer l'esprit entrepreneurial et d'améliorer l'employabilité des jeunes. En plus, le programme vise à renforcer les capacités d'au moins 4 prestataires privés ou associatifs de soutien à l'entrepreneuriat (y compris des institutions financières), afin de les rendre plus efficaces dans leur accompagnement de jeunes entrepreneurs.

ii) Le Projet Ateliers Féminin de Tataouine par Kolna Tounes⁴

Il s'agit d'un projet financé et mis en œuvre par l'association Kolna Tounes (nous sommes tous la Tunisie) et ce pour 6 mois à partir de mars 2012. L'objectif du projet est de créer des emplois pour des femmes au foyer originaires du gouvernorat de **Tataouine**. C'est un projet modeste avec un budget de 10 000 dinars et qui a réussi à créer 7 emplois pour des femmes diplômés en couture et broderie.

iii) Le Projet STS par HAI⁵

Le projet STS (Skills to Succeed) est mis en œuvre par le Hilfswerk Austria International (HAI) pour un budget total de 3 millions d'euros. Le projet était prévu pour la période octobre 2012 – octobre 2014 et vise la création d'une dynamique économique en matière de formation professionnelle et entrepreneuriat pour l'employabilité. Le gouvernorat ciblé par le projet étant celui de **Tataouine** et plus particulièrement les délégations de Smar, Bir Lahmar, Remada, Tataouine Nord, Tataouine Sud, Dhiba, Ghomrassen. Le public cible du projet étant les jeunes chômeurs, promoteurs, entrepreneurs et ONG locaux.

2.1.2. Les programmes opérant au niveau national

Les projets du Programme des Nations Unies pour le Développement

i) Programme de génération d'emploi pour les jeunes en Tunisie

Ce projet s'était étalé sur une période de 22 mois (mars 2012 – décembre 2013) et ayant un budget de l'ordre de 1.500.000 USD dont le donateur est le gouvernement du Japon. Les gouvernorats touchés par ce projet étant : Siliana, Jendouba, Bizerte. Le bureau du PNUD en Tunisie assurera l'exécution du projet en collaboration avec l'Office du Développement du Nord-ouest et le Commissariat Général de Développement Régional.

³ <http://www.afd.fr/home/pays/mediterranee-et-moyen-orient/geo/tunisie/projets-tunisie/devt-secteur-prive/appui-insertion-jeune>

⁴ www.starttunisie.com

⁵ www.starttunisie.com

L'objectif du projet étant la promotion de l'emploi des jeunes en particulier dans le domaine de l'économie verte. Ses actions visent à renforcer les capacités des divers acteurs impliqués dans l'atténuation du taux de chômage dans les gouvernorats concernés.

Les projets du Middle East Partnership Initiative

i) Le programme « *Tunisia works* » de la Fondation Internationale pour la Jeunesse⁶

Avec le soutien du Middle East Partnership Initiative (MEPI), la Fondation Internationale pour la Jeunesse (International Youth Foundation — IYF) a mis en œuvre son programme «*Tunisia works*» étalé sur une période de deux ans à partir de 2012. *Tunisia works* vise à renforcer les capacités des organisations et institutions locales pour soutenir l'employabilité des jeunes, l'esprit d'entreprise, et les projets d'engagement civique dans les quatre gouvernorats : Bizerte, la région du grand Tunis, Béja et Jendouba. 4 400 jeunes, âgés entre 18 et 35 ans, devront bénéficier du projet et de ses actions. 60% de cet effectif sont placés en stages ou employés, ou en phase de lancement de leur propre entreprise.

ii) Mon destin est entre mes mains

C'est un projet conduit par MEPI en partenariat avec l'association «Will and Citizenship». L'objectif principal du projet étant d'appuyer les femmes rurales pour plus d'émancipation dans trois zones défavorisées du gouvernorat de Gabes : Matmata, Oudhref, Chatt Esselem.

iii) Promouvoir les opportunités d'emploi pour les jeunes en milieu rural

Le MEPI, l'Association Tunisienne de Communication et des Sciences Spatiales et le Centre d'Innovation Microsoft ont collaboré dans le cadre de ce projet dont l'objectif principal est d'améliorer les compétences entrepreneuriales d'un groupe de jeunes issus de milieux ruraux.

iv) Renforcement des capacités des femmes de Kébili

Le MEPI et l'Association Voix des Femmes sont à l'origine de ce projet destiné à 100 femmes âgées entre 18 et 40 ans. Parmi les objectifs du projet, l'autonomisation financière des femmes afin qu'elles puissent atteindre et maintenir un certain niveau de vie décente.

v) Opportunités économiques et engagement civique des jeunes tunisiens

MEPI et Education For Employment collaborent pour placer 800 jeunes sur le marché du travail en une période de 2 ans. Ce projet vise la promotion et le développement de l'entrepreneurship.

Les projets de l'Agence Française de Développement

i) Moderniser la formation professionnelle en Tunisie

Projet de l'AFD s'étalant sur la période avril 2009 – décembre 2015 avec un budget de 10 000 000 Euros.

L'objectif du projet étant de moderniser la formation professionnelle et de renforcer les relations avec les entreprises pour contribuer à la croissance de l'économie tunisienne et la réduction du chômage des jeunes. Pour cela, le projet vise à : construire un centre sectoriel de formation professionnelle à Kabaria (Grand Tunis) ; réhabiliter une autre à Menzel Bourguiba (Bizerte) et,

⁶ www.iyfnet.org

réaliser les études de faisabilité de la construction d'un centre à Médenine et la réhabilitation d'un autre à Mghira (Grand Tunis).

ii) Accompagnement des micro-entrepreneurs dans les zones rurales

Initiative AFD en partenariat avec l'Union Européenne pour financer Taysir Microfinance à hauteur de 1 605 803 Euros et s'étalant sur la période juillet 2013 – juillet 2018.

L'objectif du projet est de favoriser le développement économique et social dans les zones défavorisées du pays tout en soutenant le développement de l'emploi indépendant de petites exploitations agricoles et des très petites entreprises impliquant les citoyens les plus vulnérables.

iii) Appui aux jeunes créateurs d'entreprises

Il s'agit d'un projet de l'AFD pour une durée de 3 ans (novembre 2014 – décembre 2017) et un financement total de 1 800 000 Euros.

Ce projet a pour but de renforcer les dispositifs existants d'aide à la création d'entreprises et développer une approche coordonnée entre les acteurs publics et privés.

iv) Développer la micro-finance en milieu rural

C'est un projet de l'AFD, étalé sur une période de 3 ans (février 2013 – février 2016). Le budget qui lui a été alloué est de l'ordre de 2 000 000 Euros au profit d'Enda Inter-Arabe qui s'est fixé comme objectif d'accroître la proportion des femmes parmi les clients en milieu rural jusqu'à 65% d'ici fin 2015.

L'objectif de ce projet étant de contribuer à réduire la pauvreté en milieu rural en soutenant un système viable de micro-finance en Tunisie et donc améliorer l'accès des petits agriculteurs et des populations rurales aux services bancaires et financières. Le financement sera réalisé à hauteur de 40% dans la région du Nord-ouest (Jendouba, Beja, Siliana, El Kef) ; 40% dans la région du Centre-ouest (Kairouan, Sidi Bouzid, Kasserine) et, 20% dans la région du Nord-est (Nabeul, Bizerte, Zaghouan).

Les projets de la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ)

i) Le Fonds pour la formation et la promotion de l'emploi des jeunes

Il s'agit d'un projet de la GIZ et étalé sur la période 2011-2016. Les objectifs du fonds sont : l'amélioration de la formation continue en entreprise; l'adéquation entre les exigences des entreprises et les profils des chercheurs d'emploi ; l'amélioration de l'attractivité vers les métiers à fort potentiel d'employabilité ; le soutien à la création d'entreprises.

Les réalisations, jusqu'à présent, du projet sont : 20 projets bénéficiaires ; 1700 jeunes ont accédé au marché de l'emploi ; 3 entreprises ont inauguré des centres de formation dans les régions les plus défavorisées. Des exemples de projets bénéficiaires : une formation innovante pour un tourisme de qualité ; le verre soufflé ; les formations mobiles ; le textile « comme il le faut » ; le plâtre « vecteur d'emploi ».

ii) Le programme Innovation, Développement Economique et Emploi (IDEE)

Ce programme a démarré début 2015 pour une période de 3 ans. Il vise les entreprises et les établissements universitaires avec une priorité donnée aux régions de l'intérieur. Ses objectifs sont l'accélération du rythme de création d'entreprises, l'assurance de la pérennité et le développement des entreprises créées par un accompagnement post création, la réduction du chômage notamment parmi les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur et l'amélioration de la valeur ajoutée de l'industrie tunisienne. IDEE est encore au démarrage et certaines informations ne sont pas rendues publiques (i.e. quels sont les gouvernorats concernés par ses actions ?).

Autres programmes (à titre indicatif et non exhaustif)

i) Le Projet PAMPAT de l'ONUDI⁷

PAMPAT (Projet d'Accès aux Marchés des Produits Agro-alimentaires et de Terroir) est un projet financé par le Secrétariat d'Etat à l'économie du gouvernement suisse et sera mis en œuvre par l'Organisation des Nations Unies pour le Développement Industriel (ONUDI). Ce projet, dont le budget s'élève à 5 millions de francs suisses, vise à améliorer la performance, l'accès aux marchés et les conditions socio-économiques des filières de l'harissa, de la figue de Djebba et la figue de barbarie. Bien que ce projet ne soit pas spécifique à une région donnée, il accorde, néanmoins, une attention particulière à l'appui de jeunes entrepreneurs, aux femmes et aux producteurs des zones défavorisées de l'intérieur du pays.

ii) Le Projet AVRR Suisse par l'OIM⁸

Le Projet d'Aide au Retour Volontaire et à la Réintégration de Suisse en Tunisie (AVRR Suisse) est financé par le Secrétariat d'Etat aux Migrations de la Suisse et mis en œuvre par l'Organisation Internationale pour les Migrations (OIM) depuis juillet 2012. Ce projet a permis de soutenir 722 migrants tunisiens de retour au pays et ce en créant 526 nouveaux projets sur le territoire tunisien. 60% de ces projets sont agricoles, 14% d'épicerie et 6% de pêche. Le reste des projets créés sont de différents types (confection, construction, commerce de proximité, etc.).

Le projet AVRR Suisse de l'OIM a permis de créer, jusqu'au 11 septembre 2015, 921 emplois dont une centaine pour les femmes. Le gouvernorat le plus touché étant celui de Sfax suivi des zones rurales vu qu'une part importante des migrants y est originaire.

iii) Le Projet DEPART par l'OIT⁹

Le projet Développement Economique et Plan d'Action Régional pour la création d'emplois décents pour les jeunes en Tunisie (DEPART) mis en œuvre par l'Organisation Internationale du Travail. Le projet, dont le financement est assuré par le Royaume des Pays Bas pour un montant total de 1 080 777USD, s'était étalé sur 18 mois à compter de janvier 2013. Les gouvernorats bénéficiaires sont Gafsa, El kef et Ariana. Le projet devrait développer des perspectives meilleures pour les jeunes hommes et femmes diplômés, sous-qualifiés, chômeurs, etc. pour trouver un emploi décent.

⁷ www.unido.org/pampat-tunisie.html

⁸ www.tunisia.iom.int

⁹ www.starttunisie.com

2.2. Mécanismes et programmes publics d'emploi et de création d'entreprises

Les politiques actives d'emploi (PAE) opérant en Tunisie visent l'insertion de tous les jeunes sur le marché du travail, qu'ils soient diplômés ou non. Pour cela, nous présenterons dans ce paragraphe, les PAE administrées par l'Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant (ANETI) et relevant du secteur public.

Le tableau 2 ci-dessous donne une présentation explicite de tous les programmes d'insertion professionnelle pour lesquels seront explicités les objectifs ainsi que d'autres caractéristiques comme la durée du programme, le type de bénéficiaires et les avantages qu'ils peuvent en tirer. Le nombre de bénéficiaires ventilé par sexe figurera dans le même tableau uniquement pour certains programmes (statistiques non disponibles pour d'autres).

S'agissant des bénéficiaires originaires des gouvernorats de Médenine et Tataouine ayant eu des contrats sous l'une des PAE, il apparaît, d'après le tableau 3 ci-dessous, que les nouveaux contrats signés à Tataouine représentent une proportion infiniment faible par rapport à ceux signés dans tout le territoire du pays. En effet, cette proportion n'a même pas excédée 1% en 2014 tandis qu'elle est de 3% à Médenine. Quoiqu'elle soit, à première vue, révélatrice d'une marginalisation assez poussée du gouvernorat, cette proportion ne doit pas caché une hétérogénéité de la distribution des contrats selon le type de la politique utilisée.

Tableau 2 : Description des programmes d'insertion professionnelle délivrés par les services publics

Programme	Objectifs	Type de bénéficiaires	Bénéficiaires(2014)	Durée	Avantages
<u>Stage d'initiation à la vie professionnelle (SIVP)</u>	<ul style="list-style-type: none"> Assister les stagiaires à acquérir les compétences nécessaires leur permettant de mieux intégrer le marché du travail. Du côté des employeurs, il s'agit d'une assistance financière visant à les aider à recruter du personnel qualifié au moindre coût. 	<p>Ils doivent être :</p> <ul style="list-style-type: none"> de nationalité tunisienne primo-demandeurs d'emploi titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou d'un diplôme équivalent, depuis au moins six mois inscrits auprès d'un bureau de l'emploi et du travail indépendant 	65 668 bénéficiaires avec un taux de féminisation de l'ordre de 66,1%	La durée initiale du stage étant fixée à 12 mois, avec une possibilité de la rallonger de 12 mois additionnels	<ul style="list-style-type: none"> L'ANETI paye une allocation mensuelle de 150 Dinars Tunisiens (DT) au stagiaire qui aura reçu, en plus, une indemnité de la part de son employeur qui ne doit pas être inférieure à 150 DT. En outre, les stagiaires sont en mesure de bénéficier de sessions de formation complémentaires après l'accord de l'entreprise d'accueil. C'est l'ANETI qui prend en charge le coût de formation du stagiaire plafonné à 900 DT dans une limite maximale de 200 heures durant la durée du contrat.
<u>Contrat d'Insertion des Diplômés de l'Enseignement Supérieur (CIDES)</u>	Permettre aux diplômés de l'enseignement supérieur d'acquérir les qualifications professionnelles en alternance entre une entreprise privée et une structure de formation publique ou privée	<p>Les bénéficiaires doivent être :</p> <ul style="list-style-type: none"> de nationalité tunisienne titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou d'un diplôme équivalent en chômage pendant une période ayant excédé trois années à partir de la date d'obtention de leurs diplômes inscrits auprès d'un bureau de l'emploi et du travail indépendant 	120 bénéficiaires où les filles sont majoritaires avec 66,66% de l'effectif total	Une année et ce conformément à un programme de formation spécifique arrêté à cet effet entre l'entreprise d'accueil, le stagiaire et l'ANETI	<ul style="list-style-type: none"> L'ANETI paye une allocation mensuelle de 150 Dinars Tunisiens (DT) au stagiaire L'ANETI indemnise les stagiaires qui résident hors du gouvernorat où est implantée l'entreprise d'accueil par un montant plafonné à 50 DT pendant toute la durée du contrat. L'ANETI prend en charge la formation du stagiaire à hauteur de 1800 DT dans une limite maximale de 400 heures durant toute la durée du contrat. Le stagiaire reçoit, en plus, une rémunération de la part de son employeur qui ne doit pas être inférieure à 150 DT.
<u>Le Contrat Emploi-Solidarité (CES)</u>	Faciliter l'insertion des différentes catégories des demandeurs d'emplois dans la vie active	Toutes les catégories des demandeurs d'emploi peuvent en bénéficier, sous réserve que le stagiaire soit inscrit auprès d'un bureau d'emploi		<ul style="list-style-type: none"> Trois ans dans le cas de jeunes diplômés de l'enseignement supérieur ou équivalent. Une année pour ceux ayant un niveau inférieur 	<ul style="list-style-type: none"> Une indemnité mensuelle comprise entre 150 et 250 DT pendant une période maximale de trois ans pour les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur ou ayant des diplômes équivalents Une indemnité mensuelle ne dépassant pas 130 DT pendant une période maximale d'une année pour les jeunes dont le niveau d'instruction ne dépassant pas le baccalauréat Une indemnité mensuelle ne dépassant pas 300 DT pendant une durée maximale d'une année pour les encadreurs opérant dans le cadre de ce programme

<p><u>Le programme de prise en charge par le Fonds National de l'Emploi (FNE) de la contribution patronale au régime légal de sécurité sociale</u></p>	<p>Encourager le secteur privé à recruter les diplômés de l'enseignement supérieur en vue d'améliorer le taux d'encadrement des entreprises</p>	<p>Les entreprises qui :</p> <ul style="list-style-type: none"> • exercent des activités à haute valeur ajoutée et à fort contenu de savoir • ne sont pas installées dans les zones d'encouragement au développement • ne doivent pas avoir dépassé trois années depuis leur entrée en activité. <p>Les recrues qui sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • nouvellement placés dans l'entreprise • de nationalité tunisienne • primo demandeurs d'emploi • diplômés de l'enseignement supérieur. 		<p>La prise en charge est prévue pour une période de sept ans</p>	<p>Le FNE prend en charge la contribution patronale au régime légal de sécurité sociale relative aux salaires versés au titre des nouveaux recrutements des primo demandeurs d'emploi titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur.</p> <p>Le taux de la prise en charge est fixé comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 100% la première et la deuxième année • 85% la troisième année • 70% la quatrième année • 55% la cinquième année • 40% la sixième année • 25% la septième année
<p><u>Programme d'Encouragement à l'Emploi (PEE)</u></p>	<p>Aider les demandeurs d'emploi, diplômés de l'enseignement supérieur, à identifier et à élaborer leur projet professionnel en vue de leur insertion sur le marché du travail</p>	<p>A l'exception des diplômes nationaux de doctorat, en médecine dentaire, pharmacie, médecine vétérinaire, le diplôme national d'ingénieur (excepté les spécialités agricoles) et d'architecture, tous les autres diplômes sont concernés par ce programme.</p> <p>En plus, les diplômés des Centres de Formation Professionnelle titulaires d'un Brevet de Technicien Supérieur homologué</p> <p>En 2014, de nouvelles conditions sont introduites : La réduction de l'âge du candidat (de 28 à 26 ans). L'élimination de la condition d'inscription régulière auprès d'un bureau de l'emploi et du travail indépendant pendant une période d'au moins 3 mois</p>	<p>39 125 bénéficiaires dont 71,2% femmes</p>	<p>12 mois non renouvelables.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • la couverture sociale du stagiaire durant la période de son stage, • une indemnité mensuelle comprise entre 100 et 200 DT durant cette même période. • une deuxième indemnité d'insertion de 600 DT est octroyée au bénéficiaire recruté par une entreprise privée pendant le premier semestre du contrat de stage.
<p><u>Programme d'Accompagnement des Promoteurs des Petites Entreprises (PAPPE)</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Assister les jeunes entrepreneurs dans l'identification de l'idée de leur projet et l'élaboration de son plan d'affaire • Accompagner les promoteurs 	<p>Tout individu désirant créer une entreprise y compris les jeunes diplômés.</p>		<p>Les stages pratiques relatifs au programme sont d'une année</p>	<ul style="list-style-type: none"> • une indemnité mensuelle d'un montant de 150 DT pour les titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur et de 80 DT pour les autres niveaux d'enseignement et de formation. • l'Etat prend en charge certains coûts de formation et d'assistance technique selon un barème bien

	des petites entreprises dans la gestion de leurs projets ainsi que dans les domaines techniques nécessaires à leurs créations				déterminé
Contrat d'Adaptation et d'Insertion Professionnelle (CAIP)	Permettre au bénéficiaire d'acquérir des qualifications professionnelles conformes aux exigences d'une offre d'emploi présentée par une entreprise privée et qui n'a pas été satisfaite	<ul style="list-style-type: none"> • Les demandeurs d'emploi non titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur. • Les inscrits auprès d'un bureau de l'emploi et du travail indépendant 	36 780 où les filles sont majoritaires avec 67,8%	Une période maximale de 12 mois	<p>L'ANETI prend en charge:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le coût de la formation du stagiaire plafonné à 700 DT dans une limite maximale de 400 heures durant la durée du contrat. • Le paiement d'une indemnité mensuelle d'un montant de 100 DT au stagiaire, et ce durant toute la durée du contrat. <p>L'entreprise octroie obligatoirement au stagiaire une indemnité complémentaire mensuelle durant toute la durée du contrat dont le montant ne peut être inférieur à 50 DT</p>
Contrat de Réinsertion dans la Vie Active (CRVA)	Permettre aux travailleurs ayant perdu leurs emplois d'acquérir de nouvelles compétences conformes aux exigences d'un poste d'emploi préalablement identifié au sein d'une entreprise privée	<p>Les travailleurs ayant perdu leur emploi, tels que :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des travailleurs permanents ayant perdu leur emploi pour des motifs économiques ou techniques ou suite à la fermeture définitive, subite et illégale des entreprises qui les employaient; ou bien, • des travailleurs non permanents ayant perdu leur emploi pour des motifs économiques ou techniques ou suite à la fermeture définitive, subite et illégale des entreprises qui les employaient et ayant exercé durant une période minimale de trois années au sein de la même entreprise qui a procédé à leur licenciement. 	482 stagiaires ont bénéficié du CRVA en 2014. Les filles sont majoritaires avec 82,15%	Une durée maximale de 12 mois	<p>L'ANETI prend en charge:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les dépenses d'adaptation des bénéficiaires dans la limite maximale de 200 heures, • Le coût de la formation du stagiaire plafonné à 900 DT dans la limite maximale de 200 heures durant la durée du contrat. • Une indemnité mensuelle dont le montant est de 200 DT durant toute la durée du contrat • Une couverture sociale. <p>L'entreprise d'accueil verse au stagiaire une indemnité complémentaire mensuelle durant la durée du contrat dont le montant ne peut être inférieur à 50 DT.</p>

Tableau 3 : Répartition des stagiaires selon le type de programme d'insertion professionnelle, Tataouine et Médenine, 2014 et Janvier-Juin 2015

	Tataouine											
	SIVP		CIDES		CAIP		CRVA		SCV		TOTAL	
	6 mois 2015	2014										
Nouveaux contrats	101	173	11	15	55	116	0	0	111	295	278	599
Contrats en cours	162	148	20	15	100	88	0	0	326	243	608	494
Contrats achevés	64	112	3	8	20	57	0	0	15	450	102	627
Contrats résiliés	22	34	3	2	23	42	0	0	12	51	60	129
Stagiaires insérés	38	24	2	2	24	35	0	0	1	0	65	61
	Médenine											
	SIVP		CIDES		CAIP		CRVA		SCV		TOTAL	
	6 mois 2015	2014										
Nouveaux contrats	860	1847	0	0	475	1035	0	0	493	704	1828	3586
Contrats en cours	1414	1458	0	0	714	821	0	0	709	606	2837	2885
Contrats achevés	682	1120	0	3	444	578	0	0	365	727	1491	2428
Contrats résiliés	220	546	0	1	136	332	0	0	25	135	381	1014

Stagiaires insérés	194	293	0	5	262	403	0	0	0	0	456	701
Total nouveaux contrats (national)		65668		120		36780		482		14966		118016
% Tataouine		0.3%		12.5%		0.3%		0.0%		2.0%		0.5%
% Médenine		2.8%		0.0%		2.8%		0.0%		4.7%		3.0%

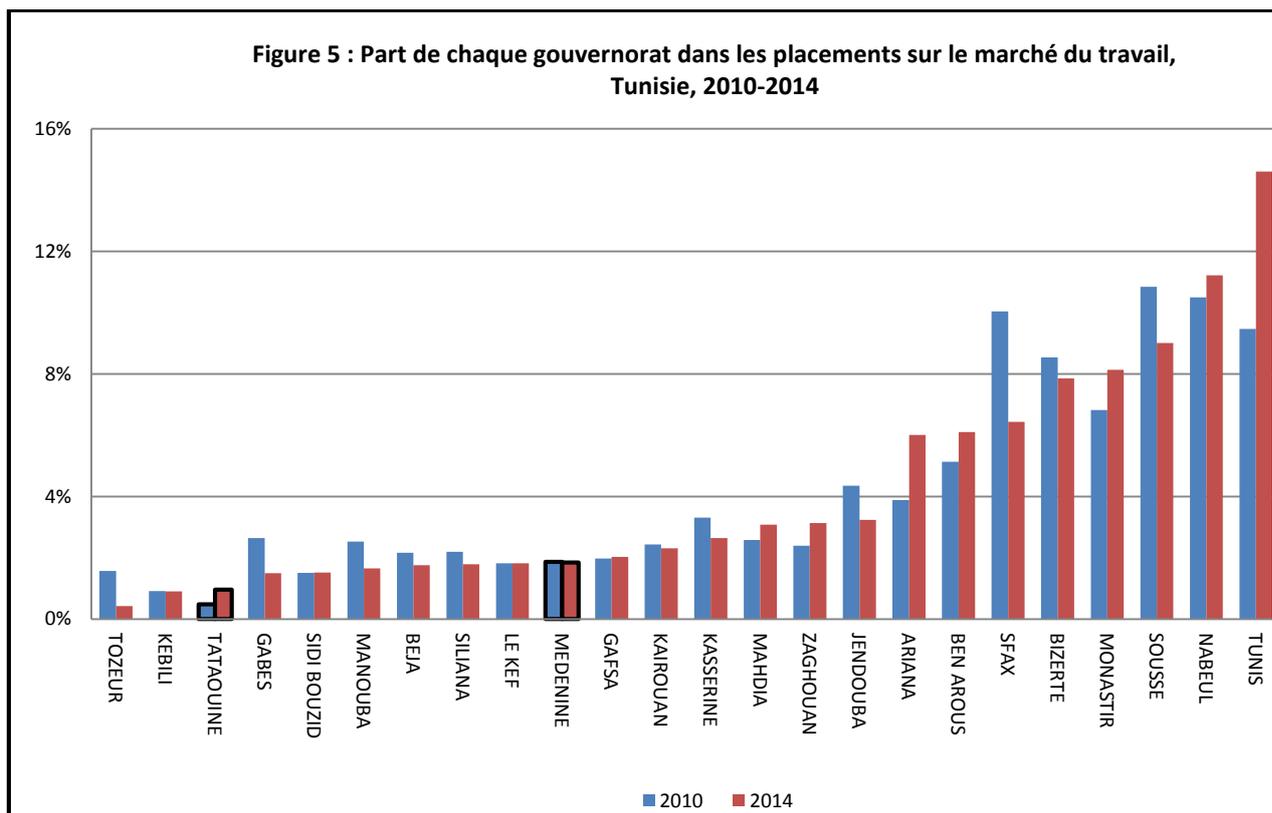
Source : Agence Nationale d'Emploi et du Travail Indépendant

Les contrats SIVP signés en Tunisie en 2014 représentent 55% de la totalité des contrats signés, tous programmes confondus. La part du gouvernorat de Tataouine n'est que de 0.3% alors que celle de Médenine est presque 10 fois plus importante. Contrairement, les nouveaux signataires du contrat CIDES représentent 12.5% pour Tataouine et 0% pour Médenine et ce par rapport au nombre total de contrats signés à l'échelle nationale. Bien qu'il soit relativement important, ce taux doit être analysé avec prudence puisque le nombre de contrats CIDES à l'échelle nationale est lui-même négligeable (120 contrats en 2014).

Ainsi, ce qu'il faut retenir du tableau 3, c'est tout simplement les parts respectives des gouvernorats de Tataouine et Médenine dans le nombre total de contrats signés à l'échelle nationale et qui n'ont pas excédé, successivement, 1 et 3%, toujours en 2014. Pour ce qui est des stagiaires insérés à la fin de leurs contrats, il a été noté qu'à Tataouine, leur nombre n'était que de 61 en 2014 avec une amélioration explicite attendue en 2015 puisque les statistiques montrent que sur les 6 premiers mois de l'année le nombre d'insérés a atteint 65 stagiaires. Pour le gouvernorat de Médenine, le nombre est nettement plus important avec successivement 701 et 456. Le même constat est valable pour ce qui est des résultats attendus à la fin de l'année de 2015. Cela va de pair avec l'amélioration des indicateurs du marché du travail enregistré en 2015, surtout en termes de taux de chômage. Afin d'étendre notre analyse au-delà des PAE, nous nous attarderons, dans le paragraphe suivant, sur l'évolution des placements globaux faits sur le marché du travail tunisien selon les gouvernorats.

2.3. Les placements sur le marché du travail

Afin de permettre une analyse plus détaillée du marché du travail dans les gouvernorats de Tataouine et Médenine, Il a été utile d'analyser les placements ayant eu lieu dans le pays en 2010 et 2014. La figure 5 ci-dessous montre les placements par gouvernorat.



Il est remarquablement clair que le gouvernorat de Tataouine est situé en fin de fil avec près de 1% des placements survenus dans le pays en 2014. Pire encore, ce taux était à sa moitié en 2010. La situation de Médenine, quoiqu'elle soit un peu meilleure, mais elle reflète une position aussi fragile avec uniquement 2% des placements à l'échelle nationale et ce pour les deux années.

Il est vrai que des gouvernorats comme Kébili, Tozeur, Siliana, Béja et bien d'autres ne sont pas mieux placés pour n'en parler que de Tataouine et Médenine. C'est pour cela que ce paragraphe s'est voulu général pour donner à ce problème de déséquilibre dans les placements son ampleur. Ledit déséquilibre apparaît surtout lorsqu'on regarde la moitié de droite du graphique où des gouvernorats comme Tunis, Nabeul et Sousse ont eu une part importante dans les placements survenus en 2010 et 2014 dépassant 8% (le maximum a été enregistré au profit de Tunis en 2014 avec près de 15%). Ensuite viennent les gouvernorats comme Ariana, Ben Arous, Sfax, Monastir et Bizerte avec des taux compris entre 4 et 8%.

Les gouvernorats du Nord et du Sahel sont donc beaucoup mieux placés pour bénéficier d'un taux de placement nettement meilleur que les autres gouvernorats situés dans le sud et l'ouest du pays. C'est en tout cas la tendance attendue du fait d'une présence et une concentration explicites du tissu industriel et d'une infrastructure logistique et commerciale favorisant l'emploi.

Le tableau 4 ci-dessous présente les détails des placements ainsi que les offres et les demandes d'emplois dans les deux gouvernorats de Médenine et Tataouine enregistrés en 2014. Il apparaît que les cadres demandeurs d'emploi à Médenine sont assez nombreux comparés à ceux de Tataouine (18436 contre 5907). Cependant, les offres d'emploi sont

plutôt orientées vers les autres catégories de main-d'œuvre et le décalage est très important lorsqu'il s'agit du gouvernorat de Médenine où la direction régionale de l'emploi a enregistré 374 offres d'emploi pour les cadres contre 1459 offres pour les autres catégories. C'est d'ailleurs ce qui explique l'importance du nombre des nouveaux contrats SIVP enregistrés à Médenine en 2014 comme nous l'avons déjà souligné.

Tableau 4 : Données du marché de travail, Médenine et Tataouine, 2014

	Demande d'emploi			Offre d'emploi			Placements		
	Cadres	Autres	Total	Cadres	Autres	Total	Cadres	Autres	Total
Médenine	18436	17075	35511	374	1459	1833	557	580	1137
Tataouine	5907	15140	21047	237	373	610	238	378	616

Source : ODS, 2014

Le tableau 4 révèle aussi un fait important sur le marché du travail à savoir un décalage entre le nombre de placements et le nombre d'offres d'emploi. A Médenine, les offres d'emploi ont atteint 1833 postes tandis que les placements n'ont touché que 1137 soit 62%. Bien que ce constat soit inversé pour Tataouine (610 offres contre 616 placements), mais la différence est tellement faible que cela n'affectera en rien la fiabilité de notre déduction. En effet, une bonne partie des offres d'emploi n'a pas été satisfaite à Médenine et cela nous renvoie vers l'efficacité du système de formation et son adaptation aux exigences du marché du travail dans le pays. Il s'agit là du problème éternel de l'adéquation entre la formation et l'emploi. Quel est donc le dispositif de formation professionnelle mis au service des jeunes en vue de les former et les préparer à la vie professionnelle ? Dans quelle mesure ledit dispositif leur fournit les compétences requises par le marché du travail ?

2.4. La formation professionnelle

Comme dans les autres gouvernorats du pays, des centres de formation professionnelle (CFP) sont répartis partout dans les gouvernorats de Médenine et Tataouine. Ces centres relèvent soit du secteur public soit d'opérateurs privés.

2.4.1. La formation professionnelle dans le secteur public

Le secteur public, par l'intermédiaire de l'Agence Tunisienne de la Formation Professionnelle, gère le dispositif de formation professionnelle dans le pays. Le tableau 5 montre que dans les gouvernorats de Médenine et Tataouine, nous avons recensé respectivement 6 et 3 CFP contenant 110 et 32 formateurs. La formation est assurée dans des spécialités plutôt technique relevant des domaines tels que le touristique, énergétique, mécanique, textile et habillement, etc., ou l'agricole et l'artisanal. Le nombre d'inscrits en 2014 n'a pas excédé 1434 à Médenine et 808 à Tataouine.

Le fait d'avoir un nombre d'inscrits inférieur à la capacité d'accueil, révèle dans une certaine mesure la réticence des jeunes quant aux cycles de formation assurés par les CFP. Tel est le cas de Médenine où la capacité d'accueil des 6 CFP est 1780 jeunes.

Tableau 5 : Les CFP à Médenine et Tataouine, 2014

		Nombre de CFP	Nombre de formateurs	Nombre d'élèves	Capacité d'accueil
Médenine	CFP publics	6	110	1434	1780

	CFP privés	31	204	1160	2150
Tataouine	CFP publics	3	32	808	-
	CFP privés	7	43	246	-

Source : ODS, 2014

2.4.2. La formation professionnelle dans le secteur privé

La formation professionnelle assurée par les centres privés est aussi présente dans les gouvernorats de Médenine et Tataouine. D'après le tableau 5 ci-dessus, nous sommes en présence de 31 centres privés à Médenine. Tataouine en compte 7. Le nombre de formateurs étant respectivement 204 et 43 pour un nombre d'élèves de l'ordre de 1160 et 246.

Il importe de souligner que le taux d'encadrement (nombre de formateurs divisé par le nombre d'élèves) dans les centres privés est presque le même à Médenine et Tataouine, soit 17.5%. Les centres publics ont, par contre, des taux d'encadrement nettement plus faibles, soit respectivement, 7.6 et 4%. De tels taux d'encadrement ainsi qu'une infrastructure (équipements et locaux) jugée par les professionnels et les élèves eux-mêmes dépassée et, dans certains cas, quasiment amortie, ne peuvent pas être efficaces pour promouvoir l'emploi dans une région défavorisée comme le Sud-est et particulièrement des gouvernorats comme Médenine et Tataouine.

II. Etat des lieux des obstacles à un meilleur placement des jeunes femmes diplômées et une meilleure réalisation des projets économiques promus par des jeunes femmes diplômées

Introduction

Le taux de chômage en Tunisie a connu une légère hausse entre le premier et le deuxième trimestre de 2015 atteignant 15.2% alors qu'il était à 15% (INS). Il est estimé selon la même source à **12.4%** pour les hommes, et de **22.2%** pour les femmes. Le Sud-Est et le Sud-Ouest sont les régions les plus touchées par le chômage avec respectivement **22.2%** et **26.1%** de chômeurs. Le gouvernorat de Tataouine est le plus touché avec **30%** de chômeurs avec une forte disparité régionale (le gouvernorat de Monastir, le moins touché avec 6.4% de personnes sans emploi.)

Le taux de chômage des diplômés du supérieur a atteint **28,6% en 2015** dont la plupart sont des diplômés chômeurs **femmes**. En effet, les femmes diplômées du supérieur sont nettement plus affectées par le chômage que les hommes: **43.5%** contre **20.9%** en 2013. Le taux de chômage des femmes demeure élevé dans le Sud-Ouest (**54.5%**), le Sud-Est (**48.3%**) et le Centre-Ouest (**45.9%**). Dans tous les gouvernorats sans exception, les femmes diplômées sont les plus exposées au chômage. La femme ayant terminé ses études supérieures a - statistiquement - plus de ½ de chance de rester sans emploi. Cette situation s'est accentuée après la révolution de 2011.

Sachant que les 2/3 des diplômés de l'enseignement supérieur sont des femmes, le paradoxe est que leur taux de participation à la population active est de **26%** seulement contre plus de **70%** pour les hommes. Devant ce constat des différences chiffrées, révélatrices de disparité et d'inégalité selon le genre, on s'interroge inévitablement sur les raisons justifiant ce taux de chômage significativement élevé chez les femmes diplômées.

Certains pourraient penser au fait que les femmes chômeuses ne cherchent pas du travail, ce qui n'est sûrement pas plausible, puisque le calcul du taux de chômage tient compte des personnes inoccupées qui cherchent activement de l'emploi. Le chômage résulte certes, de la confrontation entre la demande et l'offre de travail. En Tunisie, la chute de l'activité économique ces dernières années a provoqué un ralentissement sensible, voire un arrêt dans certains secteurs, de la création d'emplois.

Peut-on s'attendre à un retrait spontané d'un certain nombre de femmes sous l'effet de la faiblesse de l'activité économique? S'agit-il d'une flexion conjoncturelle qui deviendrait, par l'usure du temps et du quotidien domestique, irréversible et amènerait certaines femmes diplômées à quitter définitivement le marché ?

Là aussi, il semble délicat de statuer sur la validité de cette hypothèse. Il faudrait à notre sens considérer qu'il s'agit d'un phénomène plus profond de constructions sociales genrées qui déterminent des manières distinctes dans le comportement et les stratégies d'activité.

En fait, le constat des inégalités constitue le bien-fondé de base légitimant la nécessité d'une lecture genrée de ces disparités en matière d'emploi pour en comprendre les mécanismes, tant individuels, sociaux que culturels. Si ce n'est en utilisant la variable «sexe» qui figure

dans certaines données, les analyses en matière de chômage restent habituellement et pour la plupart dans un discours au masculin qui neutralise les femmes. En effet, considérer le sexe comme une simple variable statistique fait oublier les femmes comme catégorie sociale dans sa dimension sexuée. Une telle lecture ne permet pas d'appréhender et de prendre en compte la façon dont les hommes et les femmes agissent de façon généralement différente reflétant leur position différente dans la société. Ce faisant, nous avons eu recours dans cette étude à l'analyse genre pour étudier le phénomène de disparité et d'inégalité vis-à-vis de l'accès à l'emploi.

Trois axes généraux ont guidé l'analyse des résultats de l'enquête:

- Axe1: Comportements et /ou stratégies de recherche d'emploi
- Axe2: Obstacles et/ou difficultés dans la recherche d'emploi
- Axe3: Suggestions et recommandations

Ces trois axes vont faire office de plan général de ce rapport.

1. Comportements et stratégies de recherche d'emploi

Hormis quelques rares cas d'attitude passive, la majorité des femmes enquêtées semblent avoir un comportement relativement actif pour chercher un emploi, néanmoins, elles restent obstinées à chercher un «emploi sécurisant» dans la fonction publique et particulièrement dans l'enseignement. Elles sont moins enclines à vouloir travailler dans le secteur privé ce qui diminue évidemment les chances de trouver un emploi et creuse encore les inégalités entre les sexes.

1.1. Le comportement de mobilité

A la question si elles accepteraient de s'éloigner de la famille pour un emploi, les réponses de la majorité des femmes interrogées ne se sont pas avérées exceptionnellement surprenantes. Rares sont celles qui se sont montrées réellement mobiles géographiquement parlant. Il y a un coût symbolique à quitter sa région et sa famille. Les femmes le feraient, disent-elles, si elles trouvent un travail dans la fonction publique.

En fait, la capacité à se projeter ailleurs est certes affaire d'histoire et de caractéristiques individuelles mais aussi affaire d'hommes. Le comportement de mobilité spatiale est sans conteste la résultante d'un arbitrage coûts/bénéfices. Ainsi la disposition à la mobilité, considérée comme l'un des forts atouts de l'employabilité, reste différencié selon qu'on est homme ou femme et révèle des logiques différentes selon le sexe. Une plus grande propension à la mobilité chez les hommes est probablement due à l'absence de contraintes familiales et à des libertés d'agir, généralement mieux tolérées pour les hommes. La mobilité spatiale dote les hommes d'une opportunité, presque exclusive, d'insertion professionnelle. Les freins de la mobilité géographique chez les hommes s'avèrent essentiellement des freins financiers (logement, transport, etc.), pour les femmes les freins sont aussi bien d'ordre financier que d'ordre socio-culturel.

En comparant les réponses des femmes et des hommes enquêtés, un comportement différencié par rapport à la mobilité apparaît clairement en fonction du genre. Il ne fait aucun

doute que les déterminants de la mobilité sont différenciés. Les femmes ont montré des attitudes plus conservatrices et moins affranchies quant à la mobilité pour un emploi. Pour la plupart, un jeu de rationalisation et de calcul coût/bénéfice intervient pour trouver les raisons de ne pas vouloir s'éloigner de chez soi en cas d'offre d'emploi; vu donc d'un prisme de la dépense et non de l'opportunité. Pour les femmes mariées, la question de la mobilité est quasiment exclue.

Pourquoi vouloir rester dans une région poussant au chômage?

A cette question, le premier argument des femmes est, et de loin, le refus de s'éloigner de sa famille. Elles n'acceptent pas un emploi au prix de leurs attaches familiales. La prise en compte des contraintes de la distance et de celle des infrastructures de transport pourrait certainement relativiser ces constats, toutefois, toutes choses égales par ailleurs, les femmes restent moins disposées que les hommes pour aller travailler loin de chez elles.

Pour les femmes c'est la dimension culturelle, affective, relationnelle conservatrice qui prime dans l'appréhension de travailler loin de la famille. En fait, selon plusieurs d'entre elles, la difficulté provient des représentations (mauvaise image) de leur entourage quant à une fille vivant seule loin de sa famille: une attitude plus défensive chez les filles où l'institution familiale joue un rôle important dans la stratégie de recherche d'emploi. Face à cette réticence il faudrait s'interroger sur un modèle explicatif des liens entre l'évolution de la mobilité spatiale des femmes et leur accessibilité aux emplois. On suppose donc ici qu'il y a un manque à gagner c'est-à-dire qu'une plus grande mobilité des femmes et une meilleure accessibilité géographique des emplois favoriseraient une meilleure participation des femmes au marché du travail. Ceci pourrait contribuer à la diminution des inégalités entre les sexes vis-à-vis de l'emploi. Ces résultats invitent à un approfondissement en fonction des réalités familiales et des implications masculines et féminines dans la famille.

1.2. Rapport aux bureaux d'emploi

1.2.1 Stratégie conservatrice

Contrairement à ce qu'une approche «culturaliste» laisserait entendre, ces jeunes femmes tiennent ardemment au travail. Mais une fois aux bureaux d'emploi, leur choix de prédilection reste le concours dans la fonction publique (Elles sont 61% filles contre 44% à donner la priorité de leur stratégie à l'inscription régulière aux bureaux d'emploi), ou une formation rémunérée. Il en découle pour les femmes une polarisation des comportements, à savoir l'obstination à chercher non seulement le modèle salarial, mais l'emploi dans le secteur public et essentiellement dans l'enseignement. Il en résulte nécessairement une réduction des chances en terme de probabilité pour les femmes à trouver un emploi.

La stratégie conservatrice du comportement féminin a consisté en une attitude de passivité voire parfois de retrait en matière de recherche d'emploi surtout chez les femmes mariées. En revanche, même si elle est choisie par les femmes elles-mêmes, cette attitude de retrait ou de non-activité reste un facteur de vulnérabilité potentielle, vu la plus grande dépendance financière du conjoint, source possible de difficulté en cas de séparation. Le socle de cette attitude est constitué par le modèle conservateur de la notion de ménage où l'homme doit travailler et la femme peut travailler. Il faut toujours réaffirmer que l'emploi des femmes est une condition de leur indépendance et de leur autonomie, Il est un élément fondamental de l'égalité, facteur de progrès et de justice sociale.

Ceci dit, et malgré les difficultés rencontrées, le travail reste pour ces femmes un objectif dans leur projet de vie, mais assujéti pour beaucoup d'entre elles aux choix de vie familiale et donc relégué au second plan surtout dans cette conjoncture de crise où elle se sentent concurrentes aux hommes.

Il est à noter aussi que sous différentes formes récurrentes, le retour des femmes à la sphère familiale constitue la référence implicite ou explicite de nombreuses de nos enquêtées. Ce qui est un facteur supplémentaire de précarisation sociale.

1.2.2. Comportement contrasté

Les comportements des femmes s'avèrent assez contrastés en fonction du statut matrimonial: d'un côté, se trouvent des femmes qui renoncent à l'activité professionnelle provisoirement voire définitivement à l'arrivée des enfants. D'un autre côté, celles qui se battent défiant un certain «familialisme» risquent d'être jugées masculines et marginalisées en se démarquant en quelque sorte des normes de la féminité, ce qui d'après quelques répondantes réduit leur chance de se marier et de fonder une famille: le cas de Melle K offre la meilleure illustration. Une doctorante qui a surmonté tous les obstacles pour décrocher un emploi malgré plusieurs entraves de plusieurs ordres. Cependant, et en racontant le bilan de sa vie, elle culpabilise et attribue son célibat prolongé à sa détermination et à sa force de caractère: comportement désapprouvé et reproché chez une femme. «*Les hommes ont peur de moi (..), je fais fuir les hommes...*», dit-elle avec une certaine résignation.

Encadré.1: le cas d'O.K

Le type idéal d'un parcours d'employabilité réussi : d'une femme mobile et autonome

Mademoiselle O.K âgée de 39 ans a eu son duel en informatique de gestion à Mahdia puis préféré aller à Tunis et non pas à une autre université proche de Tataouine - question de qualité de la formation, pour elle – pour compléter son cursus universitaire par une maîtrise, un DEA et à présent, une thèse en marketing. *"Cette mobilité était, il est vrai facilitée par la réussite en bac de mon frère affecté à Tunis. Ainsi, ma mère et moi l'avions accompagné: histoire de gérer également des affaires de mon père travailleur à l'étranger mais propriétaire d'une boutique de vêtements à la Médina. J'ai appris depuis Tunis par les journaux que le Centre de l'emploi et de la formation professionnelle à Tataouine irait organiser au mois de décembre 2013 un concours destiné aux détenteurs de maîtrise et ce, pour le recrutement d'un fonctionnaire. En 2014, j'ai eu le poste et depuis, je me suis installée à Tataouine.*

Sauf que, entre temps, c'est à dire entre 2004, date de l'obtention de la maîtrise et 2014, date de l'embauche, j'ai bataillé pour arracher des formations (test de sélection en 2007 puis formation organisée par le bureau de l'emploi, dans le cadre du programme AMIDEAST en informatique et en commerce durant 7 mois, sanctionnée par un diplôme international), et surtout un emploi à Tataouine. Le passage par Tunis me permettait d'être informée de tout et à temps et c'est ainsi aussi que je me suis imposée au jury de sélection du bureau de l'emploi et fut donc recrutée.

Bien sûr, avant le recrutement, j'étais tentée par autres choses y compris l'entreprendre. Mais soulignons d'abord que le climat n'est pas favorable à Tataouine: par exemple, l'argent n'y manque pas mais les riches préfèrent le mettre dans le béton et l'immobilier. Pour ma part, j'ai dès mon arrivée à Tunis essayé d'améliorer la gestion de la boutique de sous-vêtement, dirigée jusque-là par un homme non connaisseur des abc du marketing. A l'époque, (entre 2004 et 2007), le nombre des filles voilées (donc conservatrices) a sensiblement augmenté et simultanément l'on a remarqué - mon flair de spécialiste en marketing aidant - que le nombre des mariées a suivi. Et il serait indélicat et même contre-productif qu'un homme s'occupe de la vente de sous-vêtements à des jeunes filles de ce profil!

J'ai dû malgré ce succès quitter la boutique car le virus de la recherche m'habitait encore. J'ai repris les études de DEA (titre assez significatif: les phénomènes de la grégarité dans les comportements de consommation) mais en même temps - puisque j'étais revenue à Tataouine - entrepris une démarche d'entrepreneuriat: Comme les parcelles fertiles léguées par mon grand-père à Bir Aamir (situé à 50 km vers le sud de Tataouine) produisait des pêches et des pommes de terre de bonne qualité, j'ai eu l'idée de monter un projet de congélation de ses produits. Aussitôt je passai à l'acte et suivis une formation CEFÉ.

Mais la soutenance avec succès du mémoire a ouvert la voie au doctorat et m'a mise devant un choix entre le projet de commerce et marketing agricole et la thèse. Et j'ai choisi celle-ci, sans pour autant renoncer au travail, chose faite comme souligné plus haut, je suis à présent fonctionnaire au bureau de l'emploi à Tataouine.

La morale de l'histoire est que, entre 2010 et 2010, j'ai fait énormément de formation et sillonné tous les champs de la vie associative: il n'est point d'emploi sans mettre ses compétences personnelles à l'épreuve! Le diplômé et la spécialité ne sont plus suffisants! (chercher les informations, mise à jour des connaissances, savoir parler, avoir confiance en soi, etc.

La révolution nous a offert des opportunités inédites pour sortir du cloisonnement communautaire: quand les flux des réfugiés traversaient le poste de Dhiba sur la frontière libyenne, j'étais là à soulager une femme qui allait à tout moment accoucher, offrir de l'empathie à des êtres humains fuyant la mort et déstabilisés, entrer en contact avec "Médecins sans frontières (c'est ainsi que j'ai fait la connaissance de médecins libanais et espagnols), le Croissant Rouge, la Croix Rouge et participé à l'encadrement des réfugiés affluant depuis la Libye. Cette action de volontariat m'a initiée à la prise de parole dans les espaces publics et dans les chaînes de radio puis élargi mes réseaux de connaissances et conduite à l'association Mourakiboun (des élections entre 2011 et 2014) dont je suis à présent la coordinatrice régionale.

Je dois avouer que cette liberté de bouger et d'initiative m'a été offerte par la longue absence de mon père en France et de mon frère aîné qui l'y a rejoint. Ma formation et mobilité entre Tataouine et Tunis ont également renforcé cette liberté, mais en contre partie, "fait fuir les hommes" qui "ont peur d'une femme aussi forte et confiante"!

Etant célibataires, les femmes chômeuses continuent à cumuler les diplômes et à suivre les formations et les stages proposés dans leurs régions, histoire de réussir, en attendant les offres d'emploi et/ou les offres de mariage. Pour beaucoup, ceci pourrait augmenter leur réseau social et pourrait par conséquent améliorer leur employabilité. Les hommes par contre, sont moins enclins à suivre des formations ou à cumuler les diplômes; la plupart d'entre eux choisit le secteur informel jugé plus facile et plus rémunérateur.

Ce faisant, en mettant en avant des conditions, telle que la flexibilité horaire, le travail dans le secteur public, le refus de la mobilité, le refus de la compétition avec les hommes, ces femmes seraient de ce fait en décalage avec les attentes latentes de l'entreprise, et ne pourraient donc pas accéder à l'emploi au même titre que les hommes.

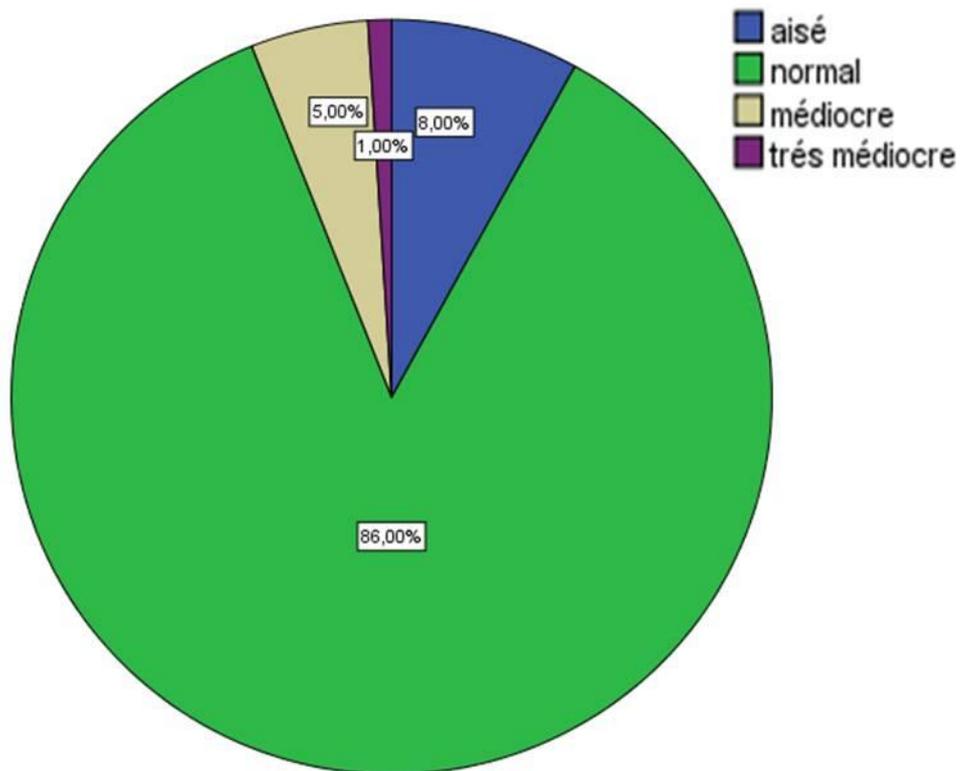
1.2.3. Comportement actif

Les femmes paraissent avoir un comportement plus actif que les hommes dans la recherche d'emploi dans une démarche réglementaire, autrement dit dans le secteur formel. Elles s'inscrivent et pointent plus régulièrement que les hommes dans les bureaux d'emploi. Elles consultent les offres d'emploi dans les journaux, dans les sites internet, dans les réseaux sociaux; elles cherchent plus que les hommes l'information. Elles suivent les formations et cumulent les diplômes pour augmenter leurs chances d'employabilité. Anticipant sur la crise et sur la faiblesse du tissu économique de la région, les hommes quant à eux, semblent perdre confiance en l'efficacité des structures d'emploi et se sentent évidemment plus contraints à travailler que les femmes, ce qui explique que la plupart d'entre eux trouve l'alternative de travailler dans le secteur informel malgré son caractère instable, risqué et précaire.

1.2.4. Comportement passif/ défensif

Malgré la pauvreté en termes économiques ou monétaires, les solidarités familiales constituent un fondement de la cohésion sociale et sont vécues pour la plupart comme un élément central de la non vulnérabilité dans ces régions. En effet, étant prises en charge par leurs familles, plusieurs des femmes enquêtées ne se sentent pas particulièrement vulnérables et ne manifestent pas le besoin incessant de travailler. Elles attendent les concours publics (CAPES, etc.) et le recrutement dans la fonction publique. La conséquence de cette attitude est une stagnation du niveau de l'emploi féminin, bénéficiant nécessairement à la population masculine. Contrairement aux idées reçues que ces régions sont vulnérables, les femmes n'ont pas manifesté explicitement ce sentiment. Comme le montrent les graphiques ci-dessus, elles sont en majorité propriétaires d'un logement et ne se considèrent pas en état de pauvreté manifeste. Il faut certes, relativiser ce constat, sachant que la plupart d'entre elles sont célibataires et donc prises en charge par leurs familles. En outre, n'ayant pas intériorisé l'indépendance économique, ces femmes considèrent consciemment ou non, que financièrement elles dépendraient de leur famille ou de leur maris: une attitude conformiste reflétant le statut de la femme dans la société: la précarité résulte en fait, et le plus souvent, du cumul de difficultés professionnelles mais aussi culturelles.

Figure 6 : Niveau de vie de la famille

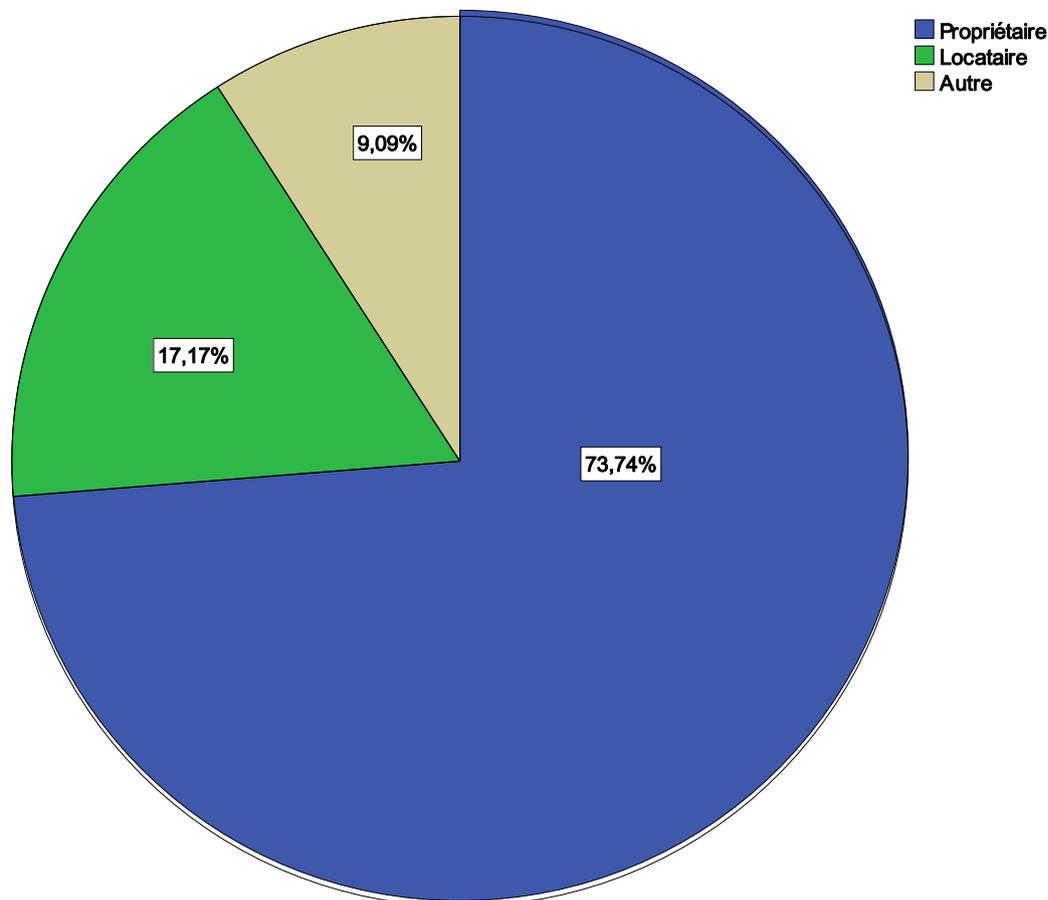


Ce graphique fait apparaître des données qui semblent contraires à l'idée que les jeunes filles de cette région connaissent des conditions de précarité. La majorité d'entre elles déclare un niveau de vie familial jugé normal (86%) contre 6% seulement le considère médiocre et 73% d'entre elles héberge chez leurs parents ou maris propriétaires d'un logement (graphique ci-dessous).

Ce «petit bonheur» peut-il engendrer leur épanouissement ? N'est-il pas le synonyme d'oisiveté et de «dépendance»?

Ceci nous conduit à interroger autrement la notion de précarité chez ces femmes dans une dimension perceptive.

Figure 7: Statut foncier de l'habitat



Devant cet état des choses, l'indicateur qu'est le taux de chômage n'est donc plus suffisant pour saisir et appréhender à lui seul une réalité socioéconomique beaucoup plus complexe.

En fait, la possibilité de sortir des inégalités de genre réside surtout dans la difficulté à reconnaître et à identifier cette inégalité. Il faut donc se pencher sur le problème de la reconnaissance de la vulnérabilité des femmes, sur l'identification des coûts sociaux et sur l'impact sur leur autonomie. Pour remédier à ces barrières culturelles, il faudrait éventuellement redéfinir sur le plan cognitif les notions d'indépendance et d'autonomie et l'affirmation de soi chez ces femmes. Il faudrait aussi rétablir chez elles la perception d'être en mesure de contrôler leur propre vie et de reconquérir le pouvoir personnel et la possibilité de construire leur indépendance.

1.2.5. Rôle des ONG : Nouvelle donne

Nous avons constaté que le tissu associatif est assez présent dans ces régions surtout après la révolution de 2011. Beaucoup de nos enquêtées ont bénéficié de l'expérience associative

et en ont tiré profit en terme d'expérience professionnelle et d'employabilité. En effet, plusieurs acteurs internationaux sont présents pour appuyer le développement socioéconomique de la région. D'ailleurs, la quasi-totalité de ceux et de celles qui ont pu avoir accès à un emploi (d'une manière discontinue), l'ont eu à travers des associations financées par des bailleurs de fonds étrangers.

Pour beaucoup de femmes (jeunes filles), le bénévolat, l'associatif, les petits boulots, l'acceptation des petits salaires, travailler sans contrat...restent un moyen, voire une opportunité d'avoir une expérience professionnelle et donc une stratégie pour améliorer leur chance de trouver un travail. Il reste à souligner que le volontariat apporte des compétences à bas coût et c'est essentiellement les femmes qui acceptent de le faire. Les femmes en sont consciente et le justifie par l'idée que le salaire des femmes reste un salaire d'appoint, un complément pour la famille. Au fait, pendant des siècles les sociétés ont fonctionné sur le modèle de l'homme pourvoyeur de sources financières et que les femmes n'ont pas besoin de travailler. Il y a une sorte de consensus général qui consiste à dire que cela n'est pas si grave d'accepter un bas salaire pour les femmes; pourtant de plus en plus diplômées et de plus en plus compétentes: un stéréotype tenace et bien ancré, les femmes ont intériorisé l'inégalité salariale, notamment dans la conjoncture de crise.

Encadré.2

Le type idéal de l' « emploi associatif » qui dure

Partant de la définition de l'Employabilité, contrairement à celle de l'Emploi à CDI en fonction publique et en rapport intime avec la spécialité de formation universitaire, comme disposition à multiplier les formations complémentaires, à exercer en CDD, de nombreux métiers pas nécessairement dans la spécialité, le cas de L.A peut nous servir de type idéal de ce qu'est une insertion professionnelle même si elle demeure, de par sa culture, habitée par l'idéal de l'Emploi. L.A est en effet, une jeune femme de Tataouine qui participe régulièrement depuis qu'elle a obtenu en 2010 sa licence en Sciences de la vie et de la terre, au CAPES. Mais c'était jusqu'ici en vain. Elle a, entre temps, fait du volontariat au sein de la section locale d'une ONG internationale trois ans durant. Ecoutons là: *«C'était, il est vrai, du bénévolat sans contre partie matérielle, mais très enrichissant comme expérience : on bougeait, s'amusait et surtout construisait des réseaux de relations. C'est ainsi que j'ai ensuite signé un contrat avec l'Association Développement Sans frontière (A.D.S.F) pour une période d'une année et demie contre 200 dinars par mois, puis participé à de multiples formations. L'expérience la plus récente consistait en un contrat de 18 mois au sein de l'association «Mercy Corps». On m'a offert un salaire mensuel de 800 dinars, et il y a une forte chance de reconduire ce contrat pour trois ans supplémentaires.*

Je ne pouvais pas espérer mieux comme opportunités de gain, d'expérience et d'épanouissement mais comme il s'agit à chaque fois de contrat provisoire, j'ai à un certain moment envisagé de créer un projet qui soit compatible avec ma formation universitaire de base. J'étais même passée à l'acte et la pépinière d'entreprises de Tataouine a consenti à héberger mon projet et me faire bénéficier de nombreuses formations complémentaires assurées par des experts venant de Djerba, Sfax et Tunis. Et si les personnels de la pépinière m'ont encouragée, c'est parce qu'ils ont trouvé l'idée de «plantes biologiques» innovante et porteuse.

Sauf que je n'étais pas très enthousiaste et ai aussitôt renoncé au projet: l'idée de refaire le CAPES me travaillait toujours d'autant plus qu'un nouvel évènement était survenu: je m'étais entre temps mariée et ai eu des enfants. En tout cas, je suis à présent à l'aise et satisfaite dans l'association et garderai mon poste aussi longtemps que possible. En parallèle je ne lâcherai pas prise et participerai régulièrement au CAPES dans l'espoir d'arracher un emploi dans l'enseignement. Autrement, je réfléchirai au terme du contrat avec l'association à un projet surtout que ma famille, mon mari particulièrement, ne verra pas d'inconvénient et m'aidera sans doute.»

1.3. Emploi/famille

Ce qui retient l'attention n'est pas seulement la différence entre comportements féminins et comportements masculins en matière d'activité, mais aussi les différences observées entre les femmes elles-mêmes, en fonction du cycle de vie familial, selon que l'interviewée est mariée ou célibataire, selon qu'elle a des enfants ou non. Certaines femmes mariées reconnaissent que le mariage et les enfants constituent pour elles un frein et limite éventuellement leur liberté de saisir toutes les opportunités d'emploi offertes. La flexibilité de l'organisation du temps de travail, reste un déterminant essentiel de recherche d'emploi chez les femmes en général et les femmes mariées en particulier. Ce qui explique leur enclin, voire leur détermination à chercher un travail salarié dans la fonction publique, mieux encore dans l'enseignement considéré régulier, protégé et plus adapté au statut de mère et d'épouse afin de pouvoir concilier entre vie professionnelle et vie familiale. En fait, le statut matrimonial exige chez les femmes plus que chez les hommes d'envisager des modèles de régulation des comportements de recherche d'emploi en prenant en compte les relations emploi-famille. En

réalité, le lien des femmes à l'emploi est déterminé par le fait qu'elles assument toujours en grande partie la responsabilité d'articuler tâches professionnelles et familiales. La relation au marché du travail et la relation à la famille sont intimement liées.

Au fait, l'égalité en emploi dépend des conditions de pré-emploi qui affectent l'accès au marché du travail, à savoir les responsabilités familiales qui obligent souvent les femmes à limiter leur choix d'activité et à vouloir impérativement travailler près de leur domicile et à chercher des horaires flexibles, voire à temps partiel. C'est pourquoi d'ailleurs, elles préfèrent travailler dans le secteur des services publics qui offre de meilleures conditions de travail et de conciliation emploi/famille.

Notons aussi que la stabilité de la relation emploi/famille est recherchée tant par les demandeurs d'emploi (femmes et hommes) que par les institutions d'emploi; expliquant entre autres l'attitude implicite de vouloir octroyer la priorité aux hommes face à la pénurie d'emplois suscitée par la crise. L'idée est ancrée que l'autonomie financière n'est pas indispensable à une femme, puisque derrière elle, il y a toujours un homme – son père ou son mari – pour subvenir à ses besoins. On bute encore sur ces inégalités, et il semble aussi difficile dans ces régions conservatrices de trouver des leviers en dépit des lois. Dans ce sens, l'analyse des inégalités et celle de leur fonctionnement ne peuvent être menées sans la prise en compte des mécanismes de la discrimination entre les femmes et les hommes dans la société, et de la façon dont ils déterminent les formes de la précarité pour les femmes. Les caractéristiques de l'emploi des femmes résultent ainsi de l'interaction de nombreux facteurs; l'égalité d'accès à l'emploi certes, mais aussi les inégalités hors du marché du travail.

1.4. Rapport à l'entrepreneuriat

Il ressort des réponses des enquêtés un manque de comportement entrepreneurial manifeste chez les jeunes (hommes et femmes). Les jeunes ne se sont pas montrés entrepreneurs dans ces régions. On les entend dire «...*un petit projet ne peut pas marcher ici...*», «*trop de compétition...*» ou encore «...*le budget octroyé n'est pas suffisant pour se lancer dans un projet porteur...*». La culture entrepreneuriale étant assimilée aussi à un environnement propice à l'émergence de l'entrepreneuriat et des valeurs entrepreneuriales, on comprend donc cette réticence et cette appréhension.

Les femmes semblent dans leurs déclarations valoriser l'entrepreneuriat autant que les hommes et pourtant elles sont moins nombreuses à avoir l'intention de se lancer dans l'aventure. Les freins subsistant encore dans l'entrepreneuriat féminin sont essentiellement liés aux représentations. Le comportement entrepreneurial reste pour l'essentiel un comportement plutôt masculin, surtout dans le secteur informel, associé souvent à la prise de risque. L'intériorisation des contraintes et des risques liés à la création d'entreprise (peur d'échouer, le sentiment d'être incapable d'entreprendre, etc.) renforce l'aversion au risque chez les femmes: une attitude retrouvée chez beaucoup d'enquêtées. La femme ne colle pas à la représentation que l'on se fait du modèle de l'entrepreneur. Tout comme si, être une femme accroît la probabilité d'avoir peur d'échouer ou de ne pas se sentir capable d'entreprendre. D'ailleurs, selon les acteurs locaux, il y a une spécificité féminine dans les demandes de financement pour créer son entreprise: les femmes appréhendent plus que les hommes l'idée de crédit. Et si elles décident de le faire, elles demandent un montant plus faible que les hommes pour se mettre à leur compte. Les femmes sont donc plus nombreuses que les hommes à se lancer dans l'aventure

avec un petit crédit ou des petits moyens, ce qui n'aide pas à la réussite et à la pérennisation du projet. Le cas échéant et le modèle patriarcal aidant, elles se heurtent à un manque de soutien et à une difficulté à convaincre leur entourage du bien fondé de leur démarche et le manque de confiance en elles.

Encadré .3

Le type idéal d'un projet "porteur mais pas féminin"

R.S a eu son diplôme licence de géographie en 2010, spécialité qu'elle n'a jamais choisie (c'était l'un des derniers choix de filières dont elle ne se souvenait guère de l'avoir inscrit sur la liste du formulaire d'orientation universitaire).

«Compte tenu de la faiblesse du tissu économique à Médenine et des faibles possibilités d'avoir un emploi salarié, j'ai envisagé la mise en place d'une idée assez originale et qui n'est pas loin de la formation universitaire que j'ai reçue : cultiver la plante de « loofah » fortement demandée par l'industrie cosmétique. Pour ce faire, j'étais voir l'APIA et l'ODS où l'on a apprécié mon idée et m'ont beaucoup aidé à la conception du projet et à la modalité de son financement (qui s'élève selon les estimations à 120.000 dinars), surtout que la famille dispose d'une parcelle de terre et le degré de salinité de l'eau semble encourageant.

Quand j'ai exposé le projet en famille, celle-ci m'avait formellement encouragée, mais j'ai senti que mon père a pitié pour moi et ne souhaitait pas en fait m'engager dans une aventure trop risquée d'autant plus qu'à Médenine le marché est très restreint.

Serait-ce parce qu'elle est de sexe féminin? Le père aurait-il agi de la même façon si elle avait été un garçon? A cette double question, R.S n'a pas été catégorique, mais en tout cas la réticence du père lui semblait mue moins par une considération de genre que de parent.

«Bref, conclut-elle, je me suis contentée dans un premier temps, d'un modeste emploi salarié dans une garderie scolaire, contre 150 dinars par mois pour une durée de travail allant de 7:00 à 19 :00, puis suis partie fonder ma propre garderie scolaire. A présent ça va et adieu loofah!

Cependant, nous avons rencontré quelques jeunes femmes fort enthousiastes qui veulent s'affranchir et aller de l'avant en donnant le mieux d'elles mêmes. Elles ont formulé l'idée de leur propres projets, comme par exemple un projet de collecte et de traitement de laine de mouton et de chameaux (Tataouine), un projet d'aménagement des grottes (non protégées) en sites touristiques culturels (Tataouine), ou aussi le projet de culture de plantes médicinales, etc. Toutefois, rares sont les projets qui ont abouti, faute de moyens financiers, peur d'une forte concurrence, peur du risque ou aussi peur de ne pouvoir assumer un crédit pour des raisons religieuses ou familiales. Faute de mieux ces femmes acceptent des sous-emplois peu rémunérés les laissant dans des situations de dépendance et de vulnérabilité. Les seuls projets qui ont réussi sont ceux qui s'adaptent le mieux à la donne de la région: proximité, peu de qualification, faible coût d'investissement.

Encadré.4

Le type idéal d'une entreprise réussie dans un domaine inexploré à Médenine : la couture

Kh. M, diplômée de 2010 en design de production à l'Institut Supérieur des Métiers de la Mode à Monastir. Ma spécialité est donc Modéliste mais avant de me lancer dans un projet personnel, j'ai suivi une formation en C.E.F.E. Ce fut fait en février 2015 et je suis depuis la propriétaire d'un atelier de couture avec l'aide de trois jeunes filles salariées. Ce n'est qu'un début et le chemin est encore long, car afin de diversifier nos produits, nous aurons besoin d'un « Nom » d'une marque connue (ce qu'on appelle une griffe), surtout que la concurrence dans le domaine de la couture est très rude et les couturières sont très nombreuses à Médenine.

C'est pourquoi nous devons chercher un partenaire puissant ayant une marque, chose assez difficile à Médenine qui n'a pas encore les traditions entrepreneuriales dans ce domaine quoique la quasi-totalité des décrocheuses de l'enseignement se dirige vers la formation de couture, et pratiquement les salles des écoles de formation privée sont archi comblées de jeunes filles demandeuses de formation dans ce domaine. Ainsi pour supporter la concurrence et arracher un partenariat à l'instar des entreprises de Sfax et du Sahel, nous sommes tenues de travailler sur la qualité et faire en sorte que notre « produit » soit connu.

Le paradoxe entre d'un côté, la forte demande en formation et prédisposition à travailler dans ce domaine et de l'autre côté, l'indifférence des hommes d'affaires par rapport à une opportunité qui semble intéressante, Kh l'explique ainsi :

-Ici dans le Sud, nous n'avons pas le sens du risque, et puis, une entreprise de confection ce n'est pas facile à créer. Le terme couture est simple en lui-même mais ça demande beaucoup d'argent.

-Mais il n'y a pas que ça : le plus difficile c'est la commercialisation. Comparée à d'autres régions qui attirent des investissements dans ce domaine, Médenine n'a pas les moyens de rivaliser. D'abord, la majorité des entreprises du Sahel est formée de sous-traitants, en second lieu, les donneurs d'ordre n'accepteraient pas de venir à Médenine. Et pour causes : l'infrastructure incomparable avec celle des villes du Sahel. Quand j'ai fait des Stages dans des entreprises à Monastir, le transport est très fluide : une commande prête la matinée, elle sera transportée le jour même au port et le lendemain reçue à sa destination en Europe.

Ceci étant, je ne désespère pas puisque les saisons hautes nous permettent de compenser les moments difficiles de la basse saison et mes salariées touchent régulièrement leurs salaires.

Certaines mesures stigmatisantes relevant des préjugés, empêcheraient les femmes de se lancer dans des projets. En effet, selon quelques répondantes, il y aurait même une attitude discriminatoire non manifeste de la part des institutions de crédit qui n'encouragent pas assez les femmes et ne croient pas en leur projets, les jugeant pas assez porteurs, ou trop risqués pour elles ou aussi ne croyant pas tout court à leur capacité de le réussir. Là encore on voit que la possibilité de sortir des inégalités de genre reste limitée par la difficulté à reconnaître cette inégalité, tellement elle est intériorisée par tous les acteurs et peut paraître anodine : un manque de conscientisation réelle.

Pour les hommes comme pour les femmes, l'accès au financement reste un frein pour tous les porteurs de projet. Selon les répondants au questionnaire, ce facteur reste le premier obstacle (49%) devant le manque des idées novatrices (18%) et la faiblesse du marché local (16%) (*Graphique ci-dessous*). Les facteurs identifiés associés à ce problème d'accès au mécanisme de financement sont principalement:

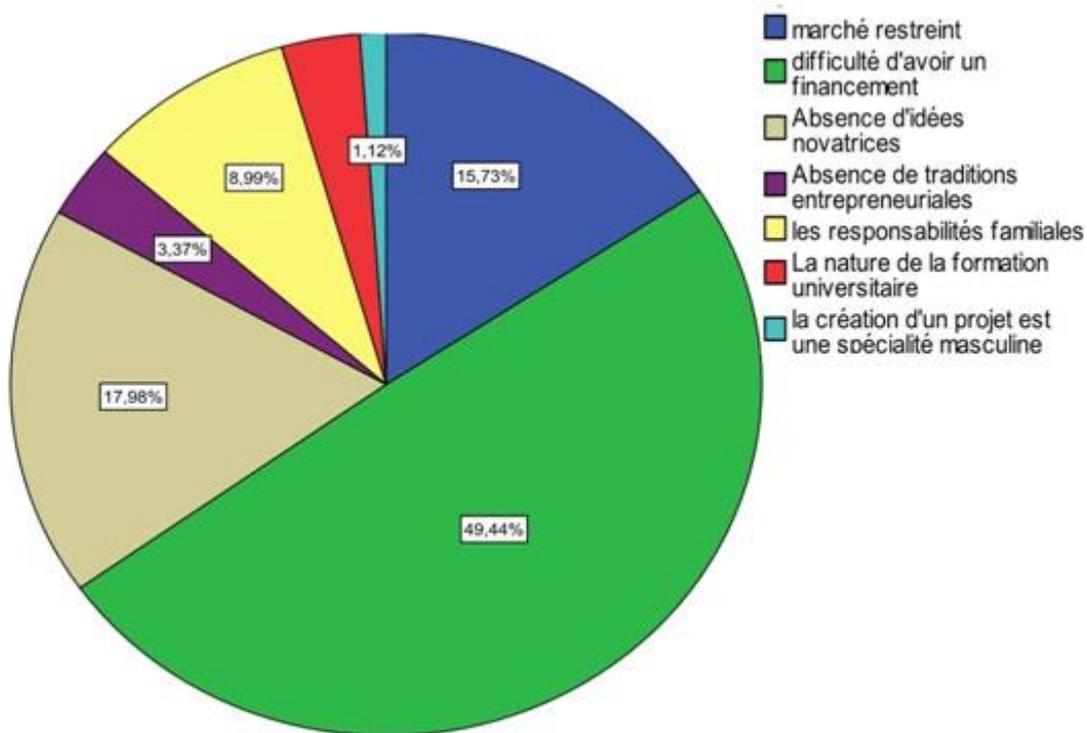
- La nature redondante et peu novatrice du projet (selon les responsables locaux),
- L'exigence de la concordance entre la spécialité du diplôme et la nature du projet,
- L'exigence d'autofinancement,

- Le refus de financement pour les projets commerciaux.

Ces conditions ont amené la plupart des répondantes à estimer que le manque de financement figure parmi les principaux problèmes auxquels les entrepreneurs potentiels doivent faire face. A ce niveau, l'analyse révèle en réalité l'existence de facteurs autres qu'institutionnels limitatifs; il existe une sorte d'autocensure entravant ces femmes à entreprendre: une crainte de ne pouvoir rembourser la dette, une réticence personnelle vis-à-vis du crédit ou aussi une appréhension d'un marché limité et concurrentiel. Les femmes cherchent et préfèrent plutôt le don, l'aide financière, c'est la nostalgie de l'Etat/providence dans sa dimension d'assistance.

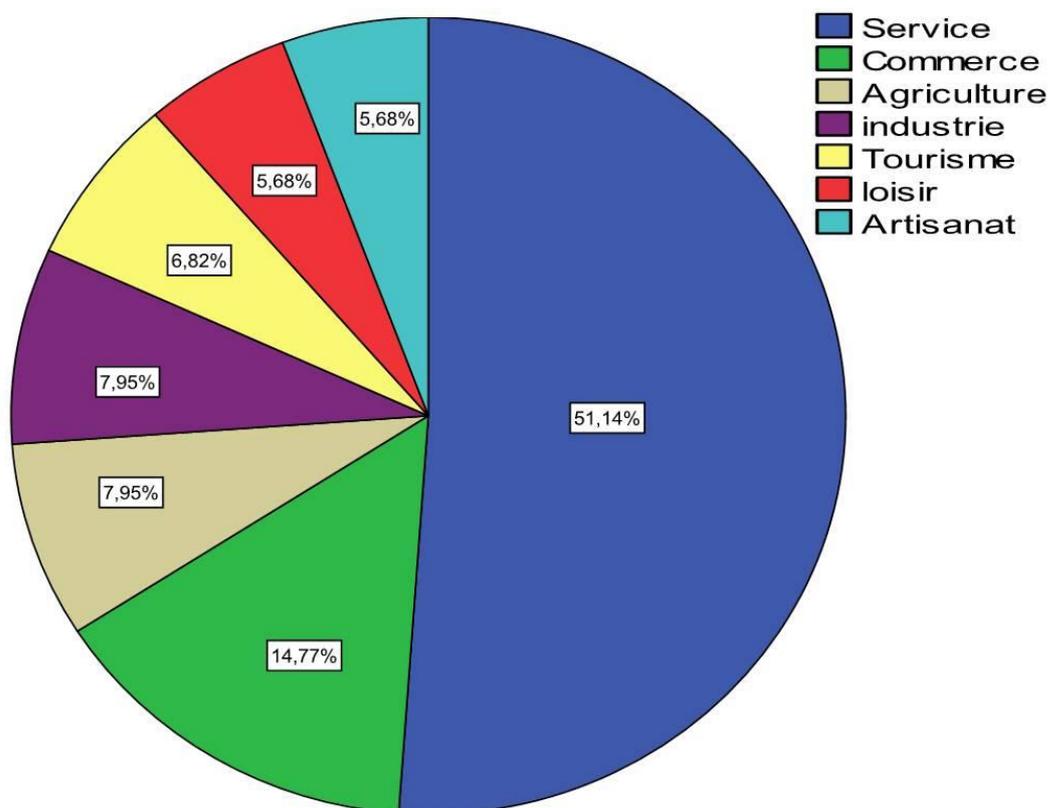
«Quand il s'agit d'un don, elles sont nombreuses à s'inscrire et à proposer des idées/projets» dit un responsable de la BTS de Médenine.

Figure 8: majeure difficulté devant la création d'un projet



Les formations offertes en entrepreneuriat à l'université sont tardives et s'avèrent pratiquement sans effet. Les structures comme les centres d'affaires et les pépinières d'entreprises chargées de l'accompagnement, du coaching des jeunes et de l'hébergement de leurs projets paraissent jusque-là sans résultat sensible et donc, d'aucun effet d'entraînement. Les crédits accordés par la BTS sont le plus souvent investis dans des projets redondants et en panne d'imagination, dans des branches saturées (jardins d'enfants, garderies, etc.). Il a été constaté que celles qui se sont lancées dans un projet, ne sont pas arrivées à assurer sa pérennité à cause de l'insuffisance des moyens financiers ou aussi à cause d'une forte concurrence, rendant le projet peu ou non rentable. Le taux de survie des projets reste très faible. La majorité des femmes s'orientent spontanément vers des secteurs «traditionnellement féminins», et fortement concurrentiels.

Figure 9: création de projets par domaine



Les femmes ont tendance à imputer le peu d'intérêt à l'entrepreneuriat à l'absence de financement (32%) et au faible tissu économique dans la région (23%). Au manque d'idées novatrices, s'ajoute une attitude trop prudente quant aux crédits, soit pour des raisons culturelles soit pour des raisons personnelles «...*mon père ne m'a pas encouragée à aller chercher un financement bancaire pour un projet agricole pourtant porteur..* » expliquait une jeune diplômée originaire de Béni Khedech.

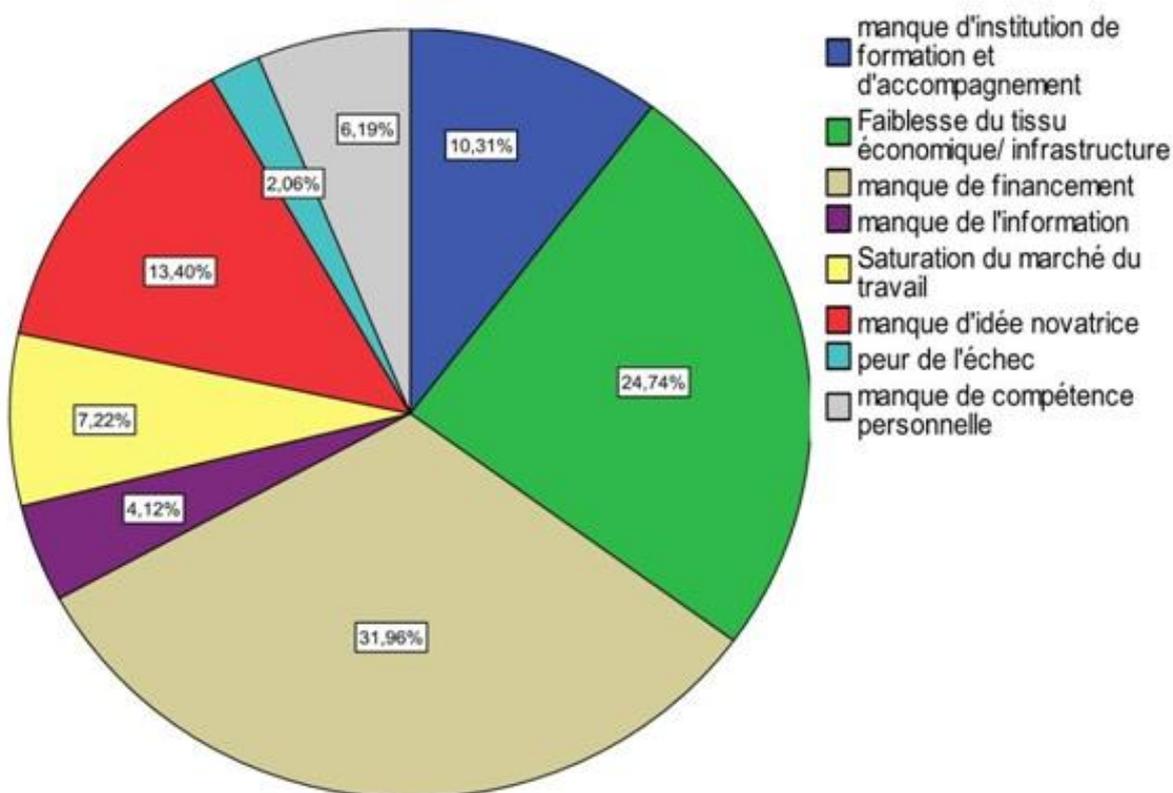
Encadré.5

Le type idéal d'un projet «féminin»: une garderie scolaire

S.S diplômée de droit en 2010 a, en vue de développer son employabilité, multiplié les cycles de formation (langue française, informatique, création d'entreprise). Etant à Sousse où travaille son mari, elle a d'abord accepté un emploi dans une société de meuble en tant que secrétaire dans le service juridique. Mais en réalité, elle envisage monter un projet :

« J'ai accepté ce modeste emploi non pas parce que je suis une femme, mais parce que je voulais avoir de l'expérience qui me servirait de base au cas où je décide d'ouvrir un bureau de "conseiller juridique". Chose que je n'ai pourtant pas faite. Une fois à Médenine, j'ai été par mes efforts personnels (ni bureau d'emploi ni des connaissances), embauchée dans une garderie scolaire mais pas pour longtemps puisque la rémunération était très modeste. Certes l'idée d'avoir un emploi dans la fonction publique ne me quitte pas mais j'ai décidé de me concentrer sur un projet facile à réaliser: une garderie scolaire. En attendant sa réalisation, je donne à domicile des cours privés à un effectif allant de 5 à 10 élèves du primaire.»

Figure 10: Maillon manquant



Sachant que les deux gouvernorats de l'étude (Médenine et Tataouine) sont deux régions à fort taux d'émigration, et à fort niveaux d'économie informelle cachant la réalité sociale qui les sous-tende, on s'est posé la question sur la nature de mobilisation de ces capitaux et leur placement. On a relevé que ces ressources financières (non négligeables dans ces

régions) sont investies surtout dans le secteur de l'immobilier qui reste comme nous le savons à faible valeur ajoutée en emploi et en employabilité. Il est donc à souligner que dans cette période de crise, l'argent de l'immigration et de l'économie informelle donne certes, un moyen de subsistance dans ces régions, toutefois il n'est pas dépensé dans l'économie réelle et n'est donc pas générateur d'emploi. En effet, la migration à visée entrepreneuriale reste un phénomène exceptionnel dans la région, on assiste plutôt à une culture de la «rente viagère». Cette culture est d'ailleurs transmise aux jeunes, et elle est visible dans leur attitude à vouloir investir dans l'immobilier, profitable exclusivement - par la «nature» des choses - au genre masculin, sachant qu'ils seront les exclusifs dépositaires de ce patrimoine. Les filles en sont pratiquement exclues.

«Si j'ai de l'argent, je construis des «garages» et je les loue», déclare un de nos enquêtés (homme)

2. Les obstacles structurels

La conjoncture politique et économique par laquelle passe la Tunisie ces dernières années a bien évidemment des répercussions directes sur l'emploi en général et sur l'emploi féminin en particulier. Les opportunités potentielles des régions dites défavorisées semblent être faiblement exploitées en raison des difficultés structurelles auxquelles sont confrontées les régions de cette étude (Médénine, Tataouine).

Dans ce contexte, il faut observer que les faibles conditions économiques de ces régions contribuent à perpétuer cet état de déficit de croissance et d'emploi. Les obstacles sont principalement de trois ordres: institutionnel, culturel et économique. Ils jouent un rôle spécifique et peuvent entraîner des décalages entre les genres. La femme est handicapante certes, mais elle reste encadrée dans un modèle de développement général de ces régions à faible tissu économique qui engendre des effets plus ou moins comparables chez les deux sexes quoiqu'à des degrés variables.

2.1. Obstacles institutionnels

Une altération manifeste du climat de confiance règne chez les jeunes de ces deux régions du fait de l'absence/déficit de transparence du processus d'aide à l'emploi, disent-elles. Un «bureaucratisme » dissuasif par-delà la lenteur et la complexité des procédures, et un certain «favoritisme» des institutions d'emploi ou d'octroi de crédit restent pour la plupart des enquêtées une grande entrave à trouver un emploi.

De leur côté, les acteurs institutionnels font état d'incompréhension de la culture d'employabilité chez ces jeunes: attachement à la fonction publique et absence du sens de l'entrepreneuriat *«...malgré le nombre important d'institutions prêtes à financer des idées porteuses ...»*, dit le directeur de la BTS.

Les jeunes semblent frustrés et résignés à leur sort: *«...On ne se préoccupe pas assez des jeunes de notre région, nous sommes les laissés pour compte »* déclare un bon nombre d'enquêtés.

En outre, l'action des agents locaux de la politique de l'emploi est limitée par les difficultés liées au contexte socio-économique. Dans cette perspective, ces agents viennent évidemment en aide aux demandeurs d'emploi, mais ils se heurtent à plusieurs problèmes sur lesquels ils ont parfois peu ou pas d'influence, de sorte que le critère d'égalité entre les sexes peut apparaître secondaire, voire inconséquent et non prioritaire.

Dans ce contexte il faut souligner la complexité de l'approche : il ne s'agit pas seulement de diversifier les offres de choix pour les femmes au même titre que les hommes pour atteindre l'équité, c'est beaucoup plus complexe que ça, si on cherche l'efficacité. Cela nécessite en fait, un travail plus profond et plus volontariste avec les agents locaux de l'emploi, afin que puissent évoluer leurs propres représentations. Il faudrait aussi travailler sur la capacité de ces acteurs à planifier des actions et des services intégrés de protection et d'autonomisation, en mesure de reconnaître et contester l'inégalité de genre.

2.2. Obstacles culturels

Autant l'idée assez répandue que le taux des femmes diplômées (dépassant les 60% à l'Université), demandeuses de formation et d'emploi (études CAWTAR et PNUD) est élogieuse, autant cette idée est mystificatrice d'une inégalité sexuelle de fait: spécialités dans des filières non employables, acceptation d'emploi à rémunération dérisoire que les jeunes hommes n'accepteraient pas, faible propension à la création de projet «apanage plutôt des hommes ».

Le secteur des services, l'éducation, la santé et l'administration – pourtant secteurs saturés-, continuent d'être les domaines de prédilection des femmes. Ce choix, d'apparence libre, reste implicitement discriminatoire. Il est légitimé par des stéréotypes et un discours social couramment associés au travail féminin.

Le niveau de diplôme des femmes s'est rapproché certes de celui des hommes et l'a dépassé même pour les jeunes générations et dans plusieurs filières; cependant, les femmes s'orientent encore vers des filières moins valorisées sur le marché du travail rendant plus difficile leur insertion professionnelle.

Beaucoup de nos enquêtées sont de formation littéraire. Constatation assez révélatrice quant à ses conséquences en matière d'accès à l'emploi, sachant que ces filières sont difficilement employables. Il apparaît ainsi que ce sont les filières de formation à «employabilité plus immédiate» qui sont privilégiées par les garçons. De ce fait, et faute de mieux, beaucoup d'enquêtées déclarent avoir accepté des emplois peu rémunérés et des petits emplois (sous-emploi) à temps partiel. Là aussi, le facteur genre est à l'œuvre, sachant que le travail des femmes est encore considéré par plusieurs, une façon de renforcer les moyens d'existence des familles.

S'agissant du revenu, les femmes sont davantage susceptibles à accepter un emploi à bas salaire, considérant que leur salaire reste un salaire d'appoint, une idée qui marque encore les esprits. L'idée de l'autonomie économique n'est pas assez intériorisée chez ces jeunes femmes. La négociation salariale semble aussi, selon plusieurs enquêtées, un comportement plutôt masculin parce que les hommes doivent revendiquer des salaires décents pour subvenir aux besoins de la famille. Ces jeunes femmes acceptent les petits salaires, histoire d'avoir un argent de poche suffisant pour une fille vivant chez ses parents - disent-elles - en attendant qu'elles soient prises en charge par le mari. L'idée prévalait que la femme dépend de son père puis de son mari, donc qu'elle sera toujours soutenue. Les femmes se contentent plus facilement de ce qu'elles trouvent, c'est qu'elles n'ont pas les mêmes références que les hommes. De la norme sociale qu'est le mariage, on a fait une norme économique généralisée et légitimée, alors même que de nombreuses femmes ne

vivent que de leur salaire. De ce fait, les femmes continuent d'être défavorisées du point de vue de l'accès à de hauts niveaux de revenu. Au fait, même si ces femmes ne rencontrent pas de vrais obstacles réglementaires à l'emploi et à l'égalité de salaire, la somme des rétentions sociales et culturelles continue à jouer considérablement en leur défaveur. Paradoxalement, malgré les évolutions de la loi, malgré les évolutions dans les mentalités, le travail féminin conserve encore un statut « d'appoint ». Le rôle traditionnel de mère et d'épouse prime en termes de représentations sociales, ce qui explique chez les femmes, le choix des domaines professionnels compatibles avec ces rôles et diminuerait de fait les possibilités et les opportunités d'emploi.

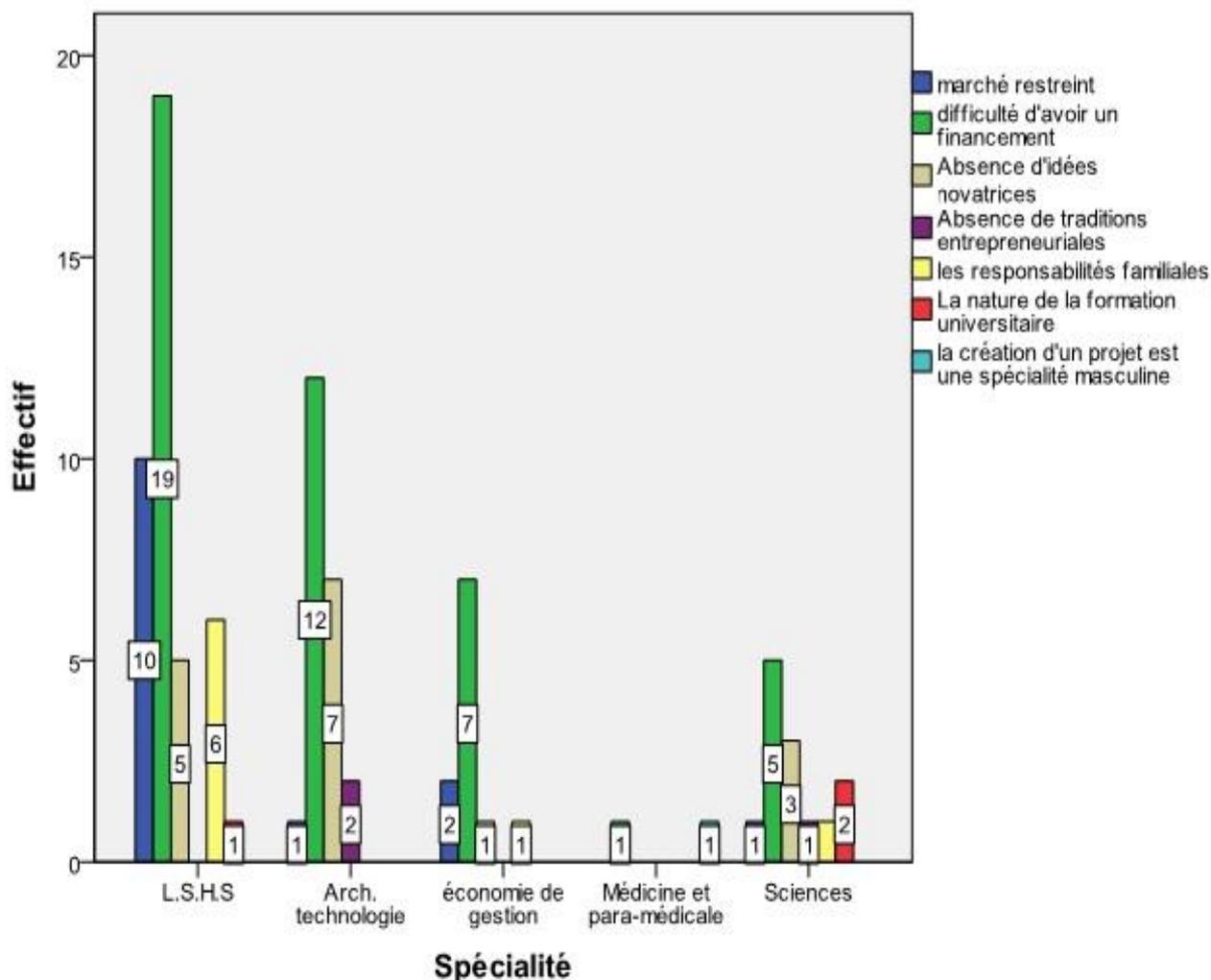
2.3. Obstacles économiques

Les acteurs institutionnels mettent l'accent sur une flagrante inadéquation entre les « out put » de la formation universitaire et les besoins économiques du pays. Les compétences demandées par les entreprises locales ne correspondent pas nécessairement à l'offre du système d'éducation et de formation. Si ces femmes sont nettement plus touchées par le chômage que les hommes, ce n'est pas seulement parce qu'à diplôme égal, elles s'insèrent moins bien dans le marché du travail, mais aussi en raison de l'orientation de leur quasi-totalité vers des diplômes moins demandés par les entreprises.

De plus, les profils les plus demandés dans les offres d'emploi ne sont pas nécessairement des personnes avec un niveau d'études élevé alors qu'une part assez importante des demandes est représentée de diplômés de l'enseignement supérieur dont nos enquêtées. Selon les responsables locaux, les emplois créés par les investissements dans la région restent assez limités et ne permettent pas de contenir la demande additionnelle d'emploi. Les entreprises dans ces régions sont en majorité des micro-entreprises, dans le secteur du commerce, n'employant qu'un nombre très réduit de diplômés. Les investissements privés dans ces régions demeurent assez timides avec des possibilités d'emplois limités alors que les mesures d'austérité semblent toucher davantage les femmes et creusent encore les inégalités.

L'environnement n'est pas non plus « encourageant » du fait de la « médiocrité » des infrastructures dans ces régions. En effet, les acteurs associatifs, les responsables locaux ainsi que les diplômées se lamentent de l'absence d'une infrastructure (de l'Etat) qui serait à même de créer un tissu économique favorable à l'entrepreneuriat.

Figure 11: Majeure difficulté devant la création d'un projet par spécialité



En croisant les variables spécialité des études et premier obstacle entravant la création d'entreprise, il y a lieu de souligner que la difficulté d'avoir un financement est pratiquement l'obstacle majeur commun à toutes les spécialités. Reste à dire cependant que l'obstacle «marché restreint», est pratiquement l'entrave exclusive ou presque des diplômées en sciences humaines (graphique ci-dessus). Ce qui est de nature à expliquer leur faible propension à la création d'entreprise et leur forte affluence aux différentes formes de formation.

Selon les données recueillies dans les régions, la majorité des bénéficiaires des SIVP (Stage d'Initiation à la Vie Professionnelle) ont été placées dans le secteur privé ayant eu un contrat de courte durée (CDD) et plusieurs de celles qui ont pu travailler, l'ont fait en absence d'un contrat ou bénéficiant de subventions salariales. Ceci montre en l'occurrence, que la

stabilisation des diplômées du supérieur dans l'emploi reste très faible dans ces régions, ce qui par conséquent favorise la précarité.

Elles sont nombreuses aussi à avoir dénoncé l'exploitation du secteur privé d'où leur faible envie d'y travailler. Cependant, la saturation du secteur public les porte souvent à accepter un emploi dans le privé comme une alternative provisoire et souvent de courte durée. Plusieurs d'entre elles disent avoir été contraintes de suivre des trajectoires de «sous-emploi» et donc sous payées dans ce secteur (éducatrice dans des garderies d'enfants, secrétaire chez une avocate ou chez un médecin, vendeuse...). Elles sont plus qualifiées que ne l'exige l'emploi offert, d'où le sentiment de dégradation de l'estime de soi, de frustration et d'injustice chez la plupart d'entre elles. Ceci a conduit quelques-unes à vouloir se retirer du marché du travail par le découragement.

Ce faisant, si l'emploi et le chômage sont des notions assez bien établies, il n'en est pas de même du sous-emploi et de l'instabilité professionnelle qui touche plutôt les femmes. Les femmes diplômées du supérieur s'avèrent doublement frappées par le chômage.

La précarité est une réalité qui touche les femmes et les hommes dans ces régions, mais il faut bien constater que l'emploi féminin croît à l'ombre du chômage et de la vulnérabilité.

Effectivement, soit que les femmes n'arrivent pas à accéder à un emploi et si elles y arrivent c'est le plus souvent dans des emplois précaires et sous-payés. Tous ces facteurs socioculturels et socio-économiques entravant la création d'entreprise paraissent donc étroitement liés entre eux. Leur combinaison détermine les décisions de ces jeunes cherchant du travail ou porteurs de projets.

III. Conclusion et recommandations

1. Conclusions

Le déséquilibre régional en Tunisie est encore explicite même 5 ans après une révolution qui s'est voulue sauveuse d'une tyrannie sans précédent ayant donné lieu à cette injustice intra-régionale. Les indicateurs relatifs aux gouvernorats de Médenine et Tataouine révèlent un analphabétisme important et une montée incessante de chômage qui s'est aggravée du côté des diplômés et des femmes. Ce chômage quoiqu'il soit du, principalement, à l'inadéquation entre la formation et l'emploi, il est aussi la conséquence d'un tissu industriel très limité qui n'arrive pas à absorber une main-d'œuvre accrue.

Vu la situation socio-économique critique voire grave en Tunisie, qui se mesure par l'explosion de la demande d'emploi et l'augmentation sans précédent du taux de chômage et une baisse sensible de l'investissement dans les domaines à haute intensité de main d'œuvre, il est à craindre que la situation empire davantage pour les femmes si on réoriente les normes culturelles et sociétales vers un mode plus conservateur dans un sens régressif. Cela affectera en premier le travail des femmes, encore entaché comme nous l'avons vu de beaucoup de préjugés fort ancrés dans les représentations. D'où la tentation toujours possible à privilégier et à légitimer dans les pratiques la priorité des hommes dans l'emploi en situation de crise. Le processus d'insertion professionnelle est un processus transversal. Il doit englober évidemment le renforcement des capacités, mais aussi une conscientisation réelle quant à la reconnaissance des inégalités de genre. Il s'agit donc d'ouvrir de nouvelles pistes qui n'excluent pas forcément les leviers existants.

Afin de remédier à une telle disparité, les pouvoirs publics ont essayé, depuis longtemps, d'adopter des politiques actives d'emploi. Lesdites politiques ont pour objectifs d'améliorer et de promouvoir l'employabilité des jeunes sur le marché du travail d'un côté, et d'encourager ceux qui désirent s'installer pour leur propre compte et rentrer dans le monde entrepreneurial de l'autre. Ces efforts n'ont pas été les seuls puisque beaucoup d'autres organisations essentiellement internationales y ont contribué. Les initiatives de ces organisations ont été parfois destinées à la population en général, parfois à un groupe bien déterminé. Le groupe peut être soit des femmes, soit des jeunes ou aussi des habitants d'une même région. Médenine et Tataouine, par rapport aux autres gouvernorats n'ont pas été les plus gâtés en termes de projets dévoués à la promotion de l'emploi et ce malgré leur faible potentiel d'employabilité d'une part, et la situation alarmante dont ils souffrent d'autre part. Cela veut dire qu'il faudrait adopter d'autres alternatives propres à cette région afin que les politiques et programmes existants puissent être plus fructueux et aient des résultats satisfaisants.

2. Recommandations

Notre analyse a révélé que la multitude des actions et des acteurs/intervenants dans le domaine de la promotion de l'emploi dans les régions essentiellement défavorisées n'était pas aussi fiable que ce qu'aurait pu être le cas si les dites actions avaient été synchronisées. En d'autres termes, il est vrai que les efforts engagés dans le domaine sont multiples et très variés mais il n'est pas toujours évident de pouvoir couvrir toutes les régions en mettant l'accent sur les plus nécessiteuses parmi elles.

Dans un contexte socio-économique difficile, la question d'égalité se heurte encore à des obstacles sociaux forts où persistent certaines résistances au changement dans les représentations du travail féminin. Une stratégie de sensibilisation aux inégalités est salutaire pour conscientiser les acteurs à une intégration effective de la prise en compte des inégalités entre les sexes dans le secteur de l'emploi.

Les recommandations peuvent être à long terme et à court et moyen termes et touchant l'institutionnel, le culturel et l'économique

1.1. Recommandation pour le long terme

1. Une refonte du système éducatif et de la formation depuis le préscolaire jusqu'à l'université qui :
 - Mettrait l'accent sur l'idée de multi compétence dès le jeune âge afin de répondre à l'exigence incontournable d'employabilité valable aussi bien pour les filles que pour les garçons;
 - Mettrait un terme au système d'orientation universitaire défavorable aux filles, élogieux en terme de taux réussite mais réellement déclassant en terme d'employabilité.
 - L'introduction de cours de création d'entreprise dès le secondaire visant à développer les compétences entrepreneuriales de la jeune génération.
2. Une stratégie de développement régional fondée sur deux priorités:
 - Un réseau routier et internet décloisonnant les gouvernorats du Sud et de l'Ouest du pays, rendant la mobilité des femmes moins risquée et les opportunités de travail plus accessibles,
 - Un comité de réflexion régional sur la mise en valeur des potentialités naturelles régionales et locales et les possibilités d'implication des ressources humaines en tenant compte des spécificités économiques de la région, et aussi des spécificités culturelles facilitant l'intégration des femmes, notamment dans le secteur quaternaire.

1.2- Recommandation à court et moyen terme

1. Orienter les fonds provenant de l'immigration et de l'informel (assez important dans ces deux régions) dans des projets locaux autres que ceux de l'immobilier n'ayant aucune valeur ajoutée en emploi,
2. Renforcer la coordination entre les différents intervenants et acteurs dans leurs programmes de promotion de l'emploi. Cela pourrait favoriser les régions là où le problème du chômage est senti beaucoup plus qu'ailleurs et ce, en répartissant les initiatives proportionnellement à la gravité de la situation.
3. Mettre en place une batterie de PAE pour les secteurs qui ne cessent de prouver leur potentiel dans le développement économique des deux gouvernorats de Médénine et de Tataouine.

4. Lancer une campagne de tourisme hivernal et culturel expérientiel dans les gouvernorats du Sud,

Ainsi, on aura neutralisé un tant soit peu les obstacles au travail féminin (l'éloignement, l'engagement conjugal et la prise de risque): des activités de proximité, à horaire flexible et conciliable avec les responsabilités familiales et à financement « solidaire ».

Pour ce faire:

Côté gouvernemental

- Revoir les tâches et les missions des centres d'affaires et des pépinières dans un sens de «business angels» plutôt que de « formations complémentaires»
- Créer un centre de recherche dans le Sud (tel le CERES dans les années soixante) dont le rôle serait d'identifier les opportunités de financement et d'emploi aux décideurs régionaux et locaux (associations, centres d'affaires, pépinières, entreprises, jeunes entrepreneurs, détenteurs de capital provenant de l'immigration et de l'informel, etc.)
- Se doter d'un programme de sondage périodique afin de jauger l'opinion publique sur les entreprises, les entrepreneurs et l'entrepreneuriat féminin en particulier
- Intégrer la perspective «genre» dans des projets pour l'emploi afin de visualiser les enjeux sexués de la politique de l'emploi. Ceci permettrait éventuellement de modifier réellement les représentations et les pratiques des agents du service public de l'emploi.
- Sexuer les outils statistiques et les données pour mieux cerner l'entrepreneuriat féminin.

Côté associatif et non gouvernemental

S'agissant de deux gouvernorats présentant des spécificités économiques et culturelles, la promotion de l'emploi et de la création d'entreprise au féminin devrait prendre en considération la donne du communautarisme encore vivace. Celle-ci, tout en continuant à entretenir les atouts régionaux (la migration et l'économie informelle), contribue, souvent à l'insu des gens, au freinage de l'accès de la femme à l'emploi et à l'entrepreneuriat.

Afin de faire profiter les jeunes femmes diplômées des atouts entretenus par le communautarisme et d'en limiter les «effets pervers» sur leur insertion professionnelle et épanouissement personnel, nous suggérons sur la base des idées qui ont émergé du travail de terrain réalisé de :

- Multiplier autant que faire se peut, les actions associatives, notamment dans les délégations situées loin du chef-lieu des gouvernorats: en dépit du modeste et ponctuel revenu qu'elles offrent, ces actions ont le mérite d'entretenir le lien entre la jeune diplômée et le marché de l'emploi. Et ce, en lui assurant des opportunités de mobilité et de nouvelles rencontres et connaissances qui finissent souvent par la doter d'un savoir être favorisant une sorte d'employabilité particulière: certaines

interviewées sont devenues, à force d'enchaîner les projets, des «habituées» - pour ne pas dire des salariées - du travail associatif.

- La réticence et souvent la difficulté, voire même la crainte de s'engager dans la voie du crédit bancaire – y compris celui de la BTS – manifestées par les jeunes diplômées souhaitant monter des projets pourraient être, tout au moins en partie, jugulées par des initiatives telle que celle du fonds *Abnaou Tataouine Bil Mahjar (Enfants de Tataouine l'étranger ou IÂMAR, fondé sur le principe « 20 euros de 1000 personnes contribuables»*), entreprise par des acteurs en Tunisie et à l'étranger, originaires de Tataouine.
- Cette initiative pionnière et à caractère solidaire a un double avantage: canaliser l'Épargne de la migration et de l'informel, via l'«affinité communautaire», vers des placements régionaux et locaux; faire profiter les jeunes femmes «privées» de la mobilité pour les raisons qu'on avait énumérées de possibilités d'emploi ou de financement à faible risque de leur projet.
- Outre le mode d'épargne et de financement solidaire de projets, ladite initiative a lancé l'idée d'un comité de réflexion sur des projets régionaux et locaux réalisables. Lors de nos échanges, à Médenine comme à Tataouine, avec les jeunes femmes en chômage, des idées de projets dans ce sens et surtout «à vocation féminine» n'ont pas manqué: lavage et filage de la laine des moutons importée en grande quantité depuis la Libye, plantation de la loofah (ou autres plantes) à des fins cosmétique et pharmaceutique, salle de sport pour femmes, théâtre pour enfants, atelier de couture destiné aux jeunes filles décrocheuses des différents cycles de l'enseignement, élevage de cheptel ovin/caprins/chameaux, etc.
- L'idée serait donc d'associer, autour des instances de développement régionales et locales, des synergies politiques institutionnelles et associatives et des compétences en création d'entreprise et en sociologie rurale afin de lancer ce qui est convenu de nommer une «institution financière régionale » collectant l'épargne de la migration et de l'informel puis de le placer dans des projets de proximité à «vocation féminine», dans l'attente des mesures structurelles décloisonnant ces régions et facilitant, sans risque, la mobilité des jeunes diplômées en quête d'emploi ou d'opportunités d'investissement.
- Ainsi le rôle du *comité de réflexion régional* conjugué à celui de l'«*institution financière régionale*» serait moins de former une jeune femme diplômée tel un centre d'affaires ou d'héberger son entreprise telle une pépinière que de l'accompagner à mettre en place et de financer une idée déjà explorée. Ce rôle de relais fut expérimenté non sans succès entre les années soixante et soixante-dix quand l'Etat tunisien a légué (privatisé) des entreprises publiques à d'anciens fonctionnaires de ces mêmes entreprises. Cette étape de *relais* est, à notre sens, inévitable pour assurer chez les jeunes diplômés, femmes en particulier, le passage de la culture de stabilité et de carrière dans la fonction publique à la culture de mobilité, d'employabilité dans la « cité par projets » pour emprunter l'expression de Luc Boltanski (*le nouvel esprit du capitalisme*, 1999) et le statut de « travailleur en solo» selon l'heureuse appellation de Denis Ettighoffer (*L'entreprise virtuelle*, 2001).

ANNEXES

Annexe 1: Liste des tableaux et figures

- **Tableau 1** : Indicateurs démographiques, éducatifs et économiques, Médenine et Tataouine, 2014
- **Tableau 2**: Description des programmes d'insertion professionnelle délivrés par les services publics
- **Tableau 3**: Répartition des stagiaires selon le type de programme d'insertion professionnelle, Tataouine et Médenine, 2014 et Janvier-Juin 2015
- **Tableau 4**: Données du marché de travail, Médenine et Tataouine, 2014
- **Tableau 5**: Les CFP à Médenine et Tataouine, 2014

Listes des figures

- **Figure 1**: Distribution des analphabètes par gouvernorat et sexe, Tunisie, 2014
- **Figure 2**: Indice du développement régional, 2015
- **Figure 3**: Population active occupée selon le niveau d'instruction et le secteur d'activité
- **Figure 4a**: Evolution des entreprises privées selon la délégation, Médenine, 1997 - 2013
- **Figure 4b**: Evolution des entreprises privées selon la délégation, Tataouine, 1997 - 2013
- **Figure 4c**: Répartition des entreprises privées selon la tranche de salariés, Tunisie, 2013
- **Figure 4d**: Survie des entreprises privées créées en 2000, Tunisie, 2001-2013
- **Figure 5**: Part de chaque gouvernorat dans les placements sur le marché du travail, Tunisie, 2010-2014
- **Figure 6**: Niveau de vie de la famille
- **Figure 7**: Statut foncier de l'habitat
- **Figure 8**: majeure difficulté devant la création d'un projet
- **Figure 9**: création de projets par domaine
- **Figure 10**: Maillon manquant
- **Figure 11**: Majeure difficulté devant la création d'un projet par spécialité

Annexe 2 : Références bibliographiques

- **Institut National de la Statistique.** 2014. « Statistiques issues du répertoire national des entreprises »
- **Ministère du Développement, de l'Investissement et de la Coopération Internationale.** 2015. « Note d'orientation du plan de développement 2016-2020.
(URL : http://www.mdc.gov.tn/images/consultant/Note_d_Orientation_2016_2020.pdf)
- **Ministère du Développement, de l'Investissement et de la Coopération Internationale. Office de Développement du Sud.** 2014. « Gouvernorat de Médenine en chiffres »
(URL : <http://www.ods.nat.tn/upload/CHIFMEDNINE.pdf>)
- **Ministère du Développement, de l'Investissement et de la Coopération Internationale. Office de Développement du Sud.** 2014. « Gouvernorat de Tataouine en chiffres »
(URL : <http://www.ods.nat.tn/upload/CHIFTATAOUINE.pdf>)

Site web consultés:

PNUD Tunisie	: www.tn.undp.org
MDICI	: www.mdc.gov.tn
ANETI	: www.emploi.nat.tn
Institut National de la Statistique	: www.ins.nat.tn
Ministère des affaires sociales	: www.social.gov.tn
AFD	: www.carte.afd.fr/afd/fr/pays/tunisie/
MEPI	: http://www.medregion.mepi.state.gov/tunisia.html
ODS	: http://www.ods.nat.tn/fr/index.php?id=32
GIZ	: https://www.giz.de/en/worldwide/22600.html
	http://emplois-sudest.com/

Annexe 3 : Listes des entretiens avec des acteurs institutionnels et associatifs

Institution/organisation	Date	lieu
Responsable de L'Agence de la Promotion de l'Industrie et de l'innovation (A.P.I.I)	16-10-2015	APII, Mednine
Responsable de L'Espace Entreprendre (E.E)	16-10-2015	E.E, Mednine
Représentant de L'Union des Diplômés Chômeurs (U.D.C)	16-10-2015	U.D.C, Mednine
Responsable de la Direction Régionale de la Formation Professionnelle et de l'Emploi (DRFPE)	16-10-2015	DRFPE, Mednine
Directeur régional, Office de Développement du Sud (O.D.S)	16-10-2015	O.D.S, Mednine
Directeur du Bureau de l'Emploi et du travail indépendant	16-10-2015	D.R. E, Mednine
Directeur Général de la Banque Tunisienne de Solidarité (BTS)	16-10-2015	B.T.S, Mednine

Listes des entretiens avec acteurs institutionnels et associatifs à Tataouine

Institution/organisation	Date	lieu
Responsable de la création des projets, Office de Développement du Sud (O.D.S)	17-10-2015	O.D.S, Tataouine
Responsable de l'Agence de Promotion de l'Investissement Agricole (APIA)	20-10-2015	(APIA), Tataouine
Représentant de L'Association des diplômés de la Formation professionnelle (A.D.F.P)	19-10-2015	(A.D.F.P), Tataouine
Responsable de la Banque de Financement des PME (B.F.P.M.E)	20-10-2015	(B.F.P.M.E), Tataouine
Représentant de L'Association des diplômés Chômeurs (A.D.C)	20-10-2015	(A.D.C), Tataouine
Représentante de la Direction du Centre Régional de le la santé reproductrice (D.C.R.S.R)	20-10-2015	(D.C.R.S.R), Tataouine