

## Rapport d'enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés de licence 2010/2011

Universités de Gabes, Gafsa, Jendouba et Monastir

Coordonné par

**Julien Calmand**

Département Entrées et évolutions dans la vie active (DEEVA), Céreq

**Yusuf Kocoglu**

Laboratoire d'Economie Appliquée au Développement (Léad), Université de Toulon

**Matteo Sgarzi**

Mission relations internationales, Céreq

Céreq, 10 place de la Joliette  
BP 21321, 13 567 Marseille Cedex 02



**PROJET TEMPUS ISLAH**

*Instrument at Support of Labour Market and Higher Education*



Co-funded by the  
Tempus Programme  
of the European Union

**Janvier 2016**



## Partenaires ayant collaboré à cette enquête





## Note des auteurs

Ce rapport est le résultat d'un travail collectif conduit dans le cadre du projet Islah (Workpackage 2) qui s'est déroulé d'octobre 2012 à octobre 2015. L'enquête sur l'insertion professionnelle a été coordonnée par le Céreq en étroite collaboration avec le Consortium AlmaLaurea, chef de file du projet Islah, et la contribution de l'Université d'Aix-Marseille et de l'Agence Catalane pour la Qualité de l'Enseignement Supérieur (AQU).

Cependant, ce travail n'aurait pas été possible sans les contributions indispensables des partenaires tunisiens : le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique (MESRS), l'Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications auprès du ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi (MFPE-ONEQ) et les universités de Gafsa, Gabes, Jendouba et Monastir.

Les phases de mise en place (y compris la préparation du cahier des charges), de suivi de terrain, et d'élaboration des premiers résultats de l'enquête ont été coordonnées par l'équipe de pilotage d'enquête dirigée par le Prof. Mohammed Soltani (Univ. de Monastir), et composée de (par ordre alphabétique) :

Nabiha Bayouhdh Abbés (Univ. de Gabés), Abir Brahem (Univ. De Monastir), Julien Calmand (Céreq), Enrico Dongiovanni (AlmaLaurea), Raida Hamdi (Univ. de Gafsa), Yusuf Kocoglu (Céreq – Univ. de Toulon), Imed Lagha (MFPE-ONEQ), Imen Mahmid (Univ. de Gafsa), Hanen Rebhi (Univ de Jendouba), Lobna Saidi (MESRS), Matteo Sgarzi (Céreq), Jihen Srioui (MFPE-ONEQ), Fakher Zaibi (MFPE-ONEQ).

L'enquête est aussi le résultat d'un travail collectif intense sur le choix des indicateurs, le choix de la méthodologie d'enquête, la préparation du questionnaire, le recensement des adresses de contacts, l'échantillonnage et la pondération de la base. En plus des membres de l'équipe de pilotage, ont aussi contribué à ces différentes phases de travail (par ordre alphabétique) :

Adel Benhamed (Univ. de Gabés), Salah Boumaiza (Univ. de Jendouba), Sylvie David (Aix-Marseille Univ.), Christophe Dzikowski (Céreq), Claudia Girotti (AlmaLaurea), Mohamed Kefi Rahmeni (MFPE-ONEQ), Soumaya Khaled (Univ. de Gabés), Sonia Lazaar (Univ. de Gafsa) Katia Melnik-Olive (Aix-Marseille Univ.), Boris Menard (Céreq), Rabii Tebai (Univ. de Jendouba), Anna Prades (AQU), Isabelle Recotillet (Céreq).

La phase de terrain d'enquête (interviews téléphoniques, méthodologie CATI) a été confiée à l'Institut El Amouri (Tunis), nous remercions spécialement Kais Ben Amar, Imen Ben Ali Barnat et Mouna Nejah.



## **Sommaire complet**

### **Partie 1**

#### **Rapport d'enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés de licence 2010/2011**

*Julien Calmand, Yusuf Kocoglu, Matteo Sgarzi (Céreq)*

### **Partie 2**

#### **Annexe I : Niveau d'études et raison d'arrêt des études,**

*Hanen Rebhi, Université de Jendouba*

#### **Annexe II : Identification situation actuelle et le premier emploi**

*Jihen Srioui, Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications (ONEQ)*

#### **Annexe III : Situation actuelle en emploi, caractéristiques de l'emploi et de l'employeur**

*Imen Mahmid, Université de Gafsa*

#### **Annexe IV : Satisfaction dans l'emploi et adéquation formation/emploi**

*Nabiha Bayoudh Abbès, Université de Gabes*

#### **Annexe V : Recherche d'emploi, Analyse par Université**

*Mohammed Soltani, Abir Brahem, Université de Monastir*



Co-funded by the  
Tempus Programme  
of the European Union

*Le soutien apporté par la Commission européenne à la production de la présente publication ne vaut en rien approbation de son contenu, qui reflète uniquement le point de vue des auteurs; la Commission ne peut être tenue responsable d'une quelconque utilisation qui serait faite des informations contenues dans la présente publication*

## Table des matières

<b>Sommaire</b> .....	<b>3</b>
<b>Liste des tableaux</b> .....	<b>6</b>
<b>1 Introduction : Contexte, Intérêts et objectifs de l'enquête Islah</b> .....	<b>8</b>
1.1 Education et insertion professionnelle des jeunes en Tunisie .....	8
1.1.1 Evolution des effectifs de l'enseignement supérieur .....	8
1.1.2 Présentation des effectifs des universités publiques (2013/2014).....	9
1.1.3 Une insertion professionnelle contrariée.....	12
1.2 Origine et intérêts du projet Islah .....	14
1.2.1 Construction des indicateurs de référence et du questionnaire pour l'enquête insertion. 15	
1.2.2 Tirage de l'échantillon représentatif .....	18
1.2.3 Taille de l'échantillon.....	19
1.2.4 La réalisation du CATI.....	20
1.2.5 Pondérations .....	21
1.3 Population enquêtée dans les quatre universités.....	22
<b>2 Informations sur la licence obtenue en 2011</b> .....	<b>24</b>
2.1 Stages durant le cursus de licence .....	24
2.2 Appréciation des diplômés sur leur licence.....	27
<b>3 Reprise d'études et raison d'arrêt des études</b> .....	<b>29</b>
3.1 Poursuite d'études après la licence obtenue en 2011 ?.....	29
3.2 Niveau d'étude le plus haut obtenu ou en cours.....	31
3.3 Motivations à poursuivre les études .....	33
3.4 Motif d'arrêt des études en licence.....	34
<b>4 Accès au premier emploi et situation professionnelle actuelle</b> .....	<b>36</b>
4.1 Accès au premier emploi.....	36
4.1.1 Nombre d'employeurs depuis l'obtention de la licence en 2011.....	36
4.1.2 Accès au premier emploi .....	37
4.2 Taux d'emploi .....	41
<b>5 Caractéristiques de l'emploi actuel et de l'employeur</b> .....	<b>43</b>
5.1 Caractéristiques de l'emploi actuel : secteur et type de contrat .....	43
5.2 Caractéristiques de l'emploi actuel : salaire et durée du travail .....	47
5.3 Caractéristiques de l'emploi actuel : l'employeur, la localisation et le canal d'accès à l'emploi .....	50
5.3.1 Taille de l'entreprise et localisation géographique de l'emploi.....	50
5.3.2 Canal d'accès à l'emploi .....	54
<b>6 Satisfaction dans l'emploi et adéquation emploi-formation</b> .....	<b>56</b>
6.1 Adéquation niveau de diplôme-emploi .....	56
6.2 Eléments d'insatisfaction dans l'emploi et compétences à améliorer .....	59
<b>7 La recherche d'emploi des diplômés au chômage</b> .....	<b>64</b>
<b>8 Les diplômés inactifs</b> .....	<b>68</b>



<b>9</b>	<b>Situation personnelle et familiale des diplômés .....</b>	<b>71</b>
<b>10</b>	<b>Conclusion .....</b>	<b>75</b>

## Liste des tableaux

Tableau 1.	Nombre de diplômés par cycle et par université (secteur public).....	12
Tableau 2.	Rappel des étapes principales de la mise en place de l'enquête Islah d'insertion professionnelle....	16
Tableau 3.	Synthèse des données de contacts téléphoniques disponibles pour les quatre universités tunisiennes du projet Islah .....	17
Tableau 4.	Variables de stratification.....	18
Tableau 5.	Echantillon de l'enquête avec les hypothèses retenues.....	20
Tableau 6.	Nombre de questionnaires complétés.....	
Tableau 7.	Répartition des diplômés de licence 2011 selon le genre, la filière, l'établissement et la spécialité.....	23
Tableau 8.	Part des étudiants ayant effectué un stage durant leur licence .....	25
Tableau 9.	Utilité du stage pour trouver un emploi .....	26
Tableau 10.	Taux de satisfaction par rapport à la licence obtenue en 2011.....	28
Tableau 11.	Proportion de diplômés de licence 2011 qui ont poursuivi leurs études après la licence.....	30
Tableau 12.	Situation des étudiants ayant poursuivi leurs études après leur diplôme de licence.....	31
Tableau 13.	Dernier diplôme préparé ou en cours depuis la licence obtenu en 2011.....	32
Tableau 14.	Principale motivation à la poursuite d'études après la licence 2011.....	33
Tableau 15.	Motif d'arrêt des études en licence (plusieurs réponses possibles).....	34
Tableau 16.	Nombre d'employeurs depuis le diplôme de licence obtenu en 2011.....	37
Tableau 17.	Durée d'attente avant l'accès au premier emploi .....	38
Tableau 18.	Canaux d'accès au premier emploi.....	39
Tableau 19.	Situation professionnelle des diplômés de licence 2011 en février 2015 .....	41
Tableau 20.	Situation professionnelle des diplômés de licence 2011 en février 2015, selon le sexe et la filière.....	42
Tableau 21.	Situation en emploi par secteur publique, privé ou travail indépendant.....	44
Tableau 22.	Type de contrat de travail .....	46
Tableau 23.	Salaires nets mensuels .....	48
Tableau 24.	Temps de travail hebdomadaire .....	49
Tableau 25.	Taille de l'entreprise de l'emploi actuel.....	50
Tableau 26.	Région de l'emploi actuel.....	52
Tableau 27.	Les canaux utilisés pour avoir eu accès à l'emploi actuel .....	55
Tableau 28.	Adéquation niveau de diplôme et emploi occupé .....	56
Tableau 29.	Recherche d'un autre emploi .....	59
Tableau 30.	Taux d'insatisfaction sur les principales caractéristiques de l'emploi actuel.....	60
Tableau 31.	Pensez-vous nécessaire d'augmenter le niveau de formation dans les matières suivantes :.....	61
Tableau 32.	Date de la dernière démarche active de recherche d'emploi.....	64
Tableau 33.	Principales démarches effectuées pour rechercher un emploi.....	65
Tableau 34.	Principaux obstacles à la recherche d'un emploi .....	66
Tableau 35.	Préférences du niveau géographique pour l'accès (ou le retour) à l'emploi.....	67
Tableau 36.	Situation professionnelle des diplômés de licence 2011 en février 2015, selon le sexe et la filière.....	68
Tableau 37.	Raisons de l'inactivité .....	69
Tableau 38.	Disponibilité pour rentrer en activité en cas de disponibilité d'emploi.....	70
Tableau 39.	Lieu de résidence habituelle des diplômés .....	71
Tableau 40.	Situation familiale des diplômés.....	73
Tableau 41.	Situation des parents .....	74

## Liste des Figures

<i>Graphique 1.</i>	<i>Effectifs de l'enseignement supérieur en Tunisie (en milliers).....</i>	<i>9</i>
<i>Graphique 2.</i>	<i>Effectifs des universités publiques tunisiennes (2013/2014).....</i>	<i>10</i>
<i>Graphique 3.</i>	<i>Répartition des étudiants des universités publiques selon leur domaine d'étude (2012/2013)...</i>	<i>11</i>
<i>Graphique 4.</i>	<i>Taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur.....</i>	<i>13</i>
<i>Graphique 5.</i>	<i>Taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur selon le genre.....</i>	<i>14</i>
<i>Graphique 6.</i>	<i>Proportion de diplômés ayant effectué un ou plusieurs stages durant leur cursus de licence....</i>	<i>24</i>
<i>Graphique 7.</i>	<i>Utilité du stage au regard du parcours professionnel.....</i>	<i>27</i>
<i>Graphique 8.</i>	<i>Proportion de diplômés de licence 2011 qui ont poursuivi leurs études après la licence.....</i>	<i>29</i>
<i>Graphique 11.</i>	<i>Situation en emploi par secteur public, privé ou travail indépendant .....</i>	<i>43</i>
<i>Graphique 12.</i>	<i>Licenciés ayant déclaré ne pas avoir d'affiliation à une caisse de sécurité sociale .....</i>	<i>45</i>
<i>Graphique 13.</i>	<i>Salaire net mensuel .....</i>	<i>47</i>
<i>Graphique 14.</i>	<i>Licenciés en emploi : durée du travail hebdomadaire .....</i>	<i>49</i>
<i>Graphique 15.</i>	<i>Répartition géographique des jeunes en emploi selon l'université d'origine .....</i>	<i>53</i>
<i>Graphique 16.</i>	<i>Adéquation niveau de formation-emploi .....</i>	<i>58</i>
<i>Graphique 17.</i>	<i>Durée moyenne de la situation d'inactivité (en mois).....</i>	<i>69</i>

# 1 Introduction : Contexte, Intérêts et objectifs de l'enquête Islah

La problématique de l'insertion professionnelle des jeunes (15-24 ans) dans les pays sud méditerranéens (PM) a pris de l'ampleur depuis une dizaine d'années. Si des progrès importants et rapides ont été accomplis en termes d'accès à l'éducation de base d'abord puis à l'enseignement supérieur, le modèle de croissance économique de ces pays n'a pas été en mesure de générer des emplois en quantité suffisante pour absorber cette nouvelle génération de jeunes dotés d'un niveau d'éducation plus élevé. Le poids démographique des jeunes dans les pays du sud et de l'est de la méditerranée pose ainsi un certain nombre de défis aux dirigeants en termes d'éducation, d'insertion professionnelle mais aussi plus largement d'insertion sociale et politique.

L'attention est particulièrement portée sur les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes diplômés du supérieur (université). En effet, les programmes de politiques actives d'emplois ciblent plus spécifiquement les diplômés du supérieur. Les études d'impact des programmes d'emploi destinés aux diplômés du supérieur, menées par le Ministère de l'Emploi, ont montré qu'avec le temps et les évolutions qu'a connu le marché du travail ces programmes ne répondent plus ni aux besoins des entreprises ni aux attentes des jeunes.

L'objet de cette introduction est de faire une rapide synthèse de la situation des jeunes en termes d'éducation et d'emploi (section 1) afin de souligner la nécessité d'un dispositif de suivi des diplômés tel que celui proposé par le projet Islah (section 2). La méthodologie de l'enquête est décrite dans la section 3 avec notamment des éléments sur le tirage de l'échantillon et la pondération. Enfin, dans la section 4, nous présentons la population des universités enquêtées.

## 1.1 Education et insertion professionnelle des jeunes en Tunisie

### 1.1.1 Evolution des effectifs de l'enseignement supérieur

L'enseignement supérieur concerne près de 332 000 étudiants en 2013/2014 selon les données du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique<sup>1</sup>. Ils se répartissent entre les 198 établissements d'enseignement supérieur parmi lesquels se trouvent, entre autres, 13 universités publiques, 25 Instituts Supérieurs des Etudes Technologiques (ISET), 30 établissements placés sous la cotutelle du ministère de l'enseignement supérieur (ou un autre ministère) ou encore 47 établissements privés.

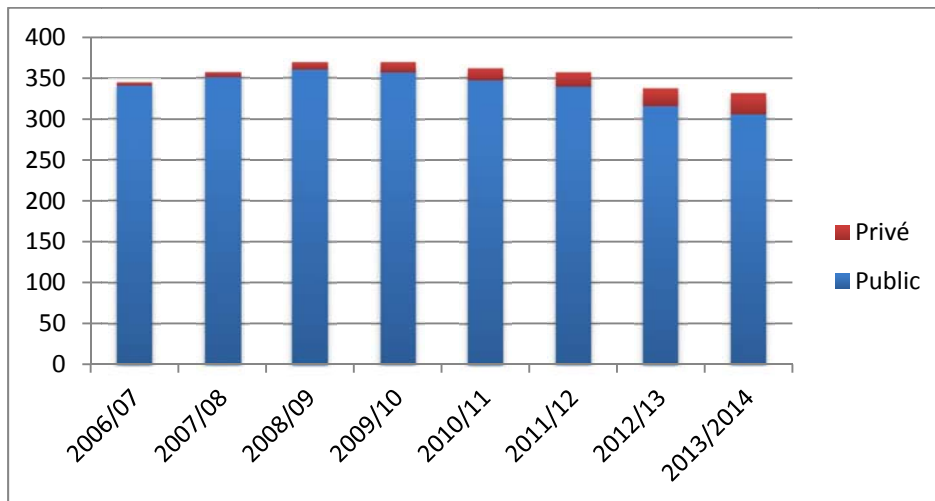
Un premier constat important à retenir dans la perspective des problématiques d'insertion professionnelle concerne le poids plus important des filles dans les effectifs de l'enseignement supérieur : elles sont largement majoritaires avec plus de 62 % des effectifs. Le second constat concerne l'évolution en deux phases distinctes des effectifs dans l'enseignement supérieur. Une première phase de forte hausse allant sur la période 1990-2009 et depuis 2010 une seconde phase marquée par le recul du nombre d'étudiants. Les effectifs de l'enseignement supérieur ont ainsi été multipliés par trois durant la première phase, passant de 100 000 au milieu des années 1990 à plus de 350 000 en 2009, et les nouveaux inscrits qui étaient 25 000 en 1995 étaient près de 100 000 en 2009. Cependant depuis 2009/2010, une baisse lente mais régulière des effectifs est observée pour atteindre

---

<sup>1</sup> Sauf indication contraire les chiffres cités dans cette section sont issus de la publication du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique (MESRS) intitulé « L'enseignement supérieur et la recherche en chiffres, Année 2013/2014 »

332 000 étudiants inscrits en 2013/2014 (Graphique 1). La baisse des effectifs ne concerne que les établissements de l'enseignement public qui ont vu leurs effectifs passer de près de 360 000 à 305 000 durant les cinq dernières années alors que dans le même temps les effectifs des établissements privés progressent régulièrement et ils ont doublé pour atteindre 26000 étudiants (malgré cela la composante du privé reste encore marginale avec 7 % des effectifs). Les commentaires qui suivent ne concerneront que les étudiants inscrits dans les établissements publics pour être en phase avec la population enquêtée.

**Graphique 1. Effectifs de l'enseignement supérieur en Tunisie (en milliers)**

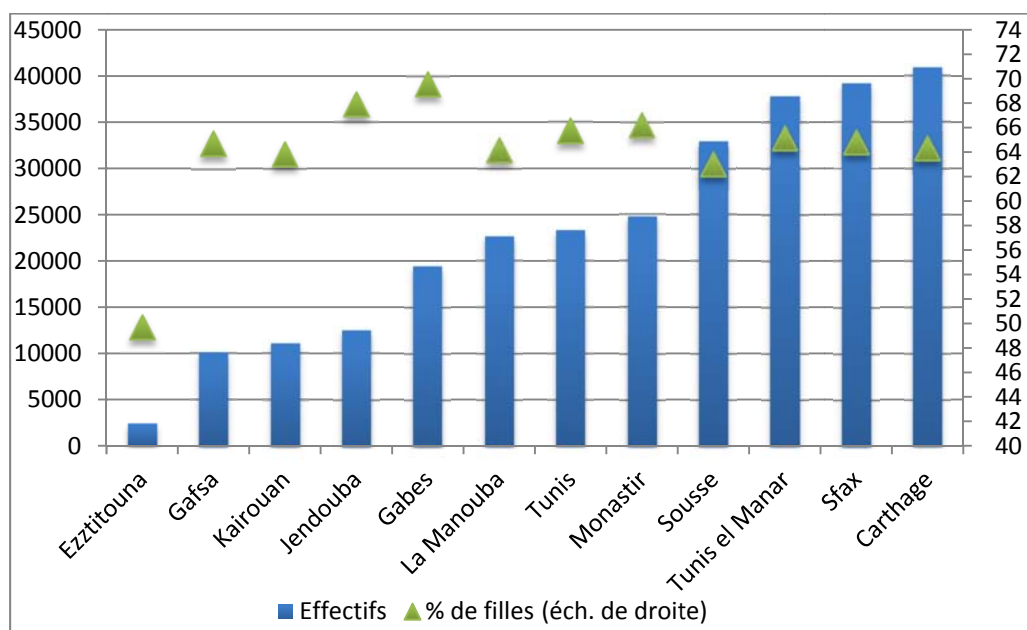


Source : MESRS, « L'enseignement supérieur et la recherche scientifique en chiffres » (diverses années)

### 1.1.2 Présentation des effectifs des universités publiques (2013/2014)

Les universités publiques tunisiennes ont des tailles comprises entre 10000 et 40000 étudiants (excepté l'université d'Ezzitouna avec un peu plus de deux mille étudiants). La plus grande université est celle de Carthage avec près de 40000 étudiants, viennent ensuite Tunis el Manar et Sfax avec un peu moins de quarante mille étudiants (Graphique 2). Parmi les quatre universités de l'enquête expérimentale Islah deux d'entre elles (Gafsa et Jendouba) sont de petite taille avec des effectifs compris entre 10 et 15 mille étudiants alors que Gabes et Monastir sont des universités de taille moyenne avec 20 à 25 mille étudiants. Le choix des universités participantes a été fait en amont de la planification de l'enquête, au moment de la préparation du projet Islah. Ce choix soutenu par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique visait à impliquer des universités rarement ou peu associées à des projets de coopération internationale. L'objectif étant d'une part de mieux connaître leur population estudiantine mais également d'améliorer l'expérience de ces universités dans la gestion et la mise en œuvre de projets européens.

**Graphique 2. Effectifs des universités publiques tunisiennes (2013/2014)**

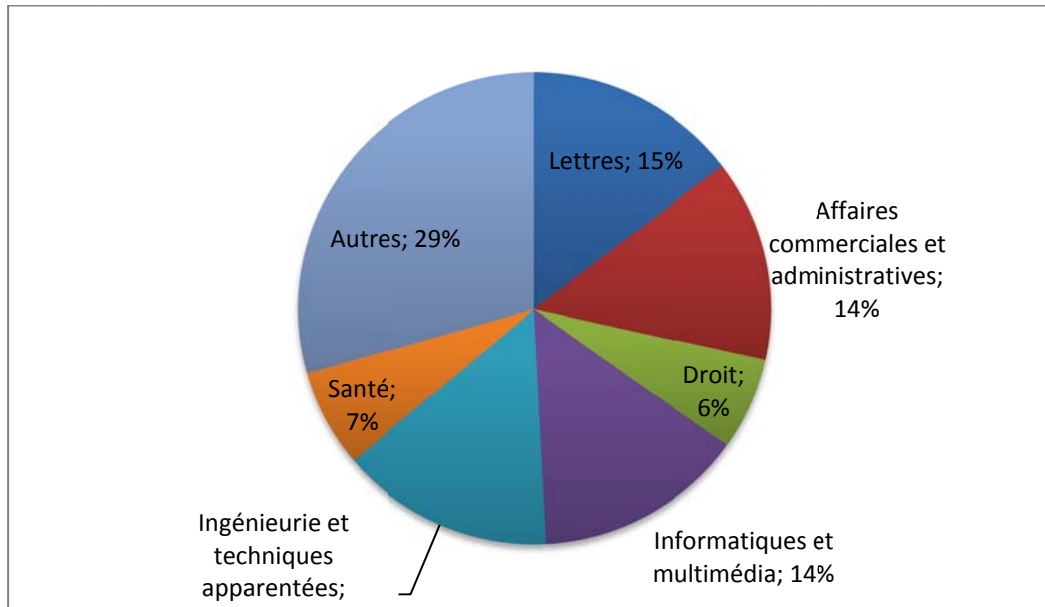


Source : MESRS : L'enseignement supérieur et la recherche scientifique en chiffres, 2013/2014

Depuis 2005, l'enseignement supérieur est organisé selon le système du LMD (sauf en médecine, architecture et ingénierie). Les étudiants du cycle de licence appliquée représentent 37 % des étudiants et ceux de licence fondamentale 30 %. Ainsi, les deux tiers des étudiants des universités sont dans le cursus de licence. Les étudiants de master et de doctorat représentent respectivement 13 % et 3 % des effectifs auxquels s'ajoutent notamment les étudiants en médecine et pharmacie (4 %) ou encore en cycle d'ingénieurs (6 %). Deux constats : tout d'abord, en licence, les filières appliquées recrutent plus d'étudiants que les filières fondamentales alors qu'en cycle master la répartition des étudiants entre les deux filières (recherche et professionnelle) est proche de 50 % ; ensuite, le cycle master constitue un filtre important dans la poursuite d'études puisque les effectifs passent de 205 000 étudiants en licence à moins de 40 000 en cycle master. A titre de comparaison, en France, les effectifs passent de 732 000 à 404 000 entre le cycle licence et le cycle master soit un ratio de 0,55 contre un ratio de 0,19 en Tunisie. En Tunisie, le mécanisme d'orientation post-bac repose sur un principe de mérite : l'affectation des candidats dans une filière bien déterminée se fait en fonction de l'ordre du mérite (le score au bac) des étudiants, en tenant compte de la priorité de leurs choix ainsi que de la capacité d'accueil de chaque filière. L'application informatique qui gère l'orientation universitaire étudie successivement les choix de chaque candidat et vérifie les conditions du score en respectant la capacité d'accueil dans chaque filière demandée. Ce mécanisme conduit à orienter les étudiants avec les scores les plus faibles vers des filières qui ne correspondent pas nécessairement à leur premier choix. Ils se trouvent dans la plupart des cas inscrits dans des licences appliquées alors qu'ils auraient préféré une licence fondamentale pour avoir plus de chances d'accéder à un master par la suite.

Quatre domaines d'études captent chacun autour de 15 % des effectifs. Il s'agit des Lettres ; Affaires commerciales et administratives ; Informatique et multimédia ; et Ingénieries et techniques apparentées. Les domaines du droit et de la santé, qui se situent derrière ce quatuor, attirent deux fois moins d'étudiants avec près de 20 000 étudiants.

**Graphique 3. Répartition des étudiants des universités publiques selon leur domaine d'étude (2012/2013)**



Source : MESRS : L'enseignement supérieur et la recherche scientifique en chiffres

En 2014, plus de 61 000 étudiants ont obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur dont près de 10 000 de niveau master ou supérieur, et 51 500 de niveau licence (Tableau 1). Ainsi, les diplômés de licence représentent en moyenne 84 % des diplômés des universités publiques. Dans certaines universités, les diplômés de licence représentent la quasi-totalité des effectifs. Dans trois des quatre universités (Monastir, Jendouba et Gafsa) participant au projet Islah, les lauréats de licence représentent plus de 90 % des diplômés. Le poids important des lauréats du cycle licence dans les effectifs des diplômés des universités partenaires du projet a été un argument majeur pour cibler cette population dans l'enquête insertion professionnelle. Enfin, notons que 67 % des diplômés de licence comme de master ou plus, sont des filles, confirmant non seulement leur forte présence mais également leur réussite dans l'enseignement supérieur.

**Tableau 1. Nombre de diplômés par cycle et par université (secteur public)**

	Diplômés de niveau licence	Diplômés de niveau Master ou plus	Total	% de licence
Ezzitouna	229	115	344	67 %
Kairouan	1916	449	2365	81 %
Gafsa	2214	147	2361	94 %
Jendouba	2450	257	2707	91 %
Tunis	2955	1540	4495	66 %
La Manouba	3802	1080	4882	78 %
Gabes	3896	739	4635	84 %
Monastir	4584	431	5015	91 %
Sousse	5182	687	5869	88 %
Sfax	5691	1689	7380	77 %
Tunis el Manar	5844	1313	7157	82 %
Autres*	6159	82	6241	99 %
Carthage	6612	1313	7925	83 %
Total	51534	9842	61376	84 %

\*Virtuelle et DGET. Source : MESRS : *L'enseignement supérieur et la recherche scientifique en chiffres, 2013/2014*

### 1.1.3 Une insertion professionnelle contrariée

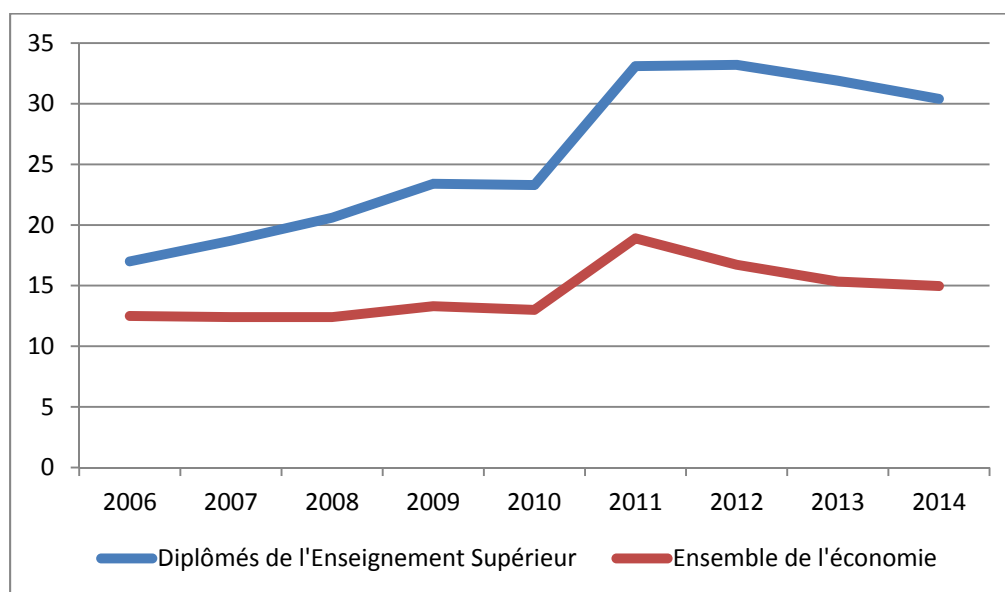
Tout comme la plupart des pays méditerranéens, la Tunisie connaît depuis les années 90 un problème important d'insertion professionnelle des jeunes (Kocoglu, 2014)<sup>2</sup> et ce problème est encore plus préoccupant pour les diplômés de l'enseignement supérieur (MFPE, Banque Mondiale 2008)<sup>3</sup>. La hausse rapide des effectifs des étudiants et donc des diplômés durant les décennies 1990 et 2000 a posé le problème de leur insertion professionnelle dans la mesure où l'économie tunisienne n'a pas été en mesure de créer au cours de la même période suffisamment d'emplois qualifiés pour absorber ces nouveaux demandeurs d'emplois. Le taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur en 2014 est de 30 %, soit le double de celui de l'ensemble de la population (Graphique 4). Après près d'une décennie de hausse, le taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur semble entamer une légère baisse depuis 2013 mais son niveau reste très élevé, notamment pour les femmes.

<sup>2</sup> Kocoglu Y. (2014) : « Formation et emploi des jeunes dans les pays méditerranéens », Etude OCEMO, MedNC, décembre.

<sup>3</sup> Ministère de la Formation professionnelle et l'Emploi-Banque Mondiale (2008), Dynamique de l'emploi et adéquation de la formation parmi les diplômés universitaires, Rapport sur l'insertion de diplômés de l'année 2004.



**Graphique 4. Taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur**

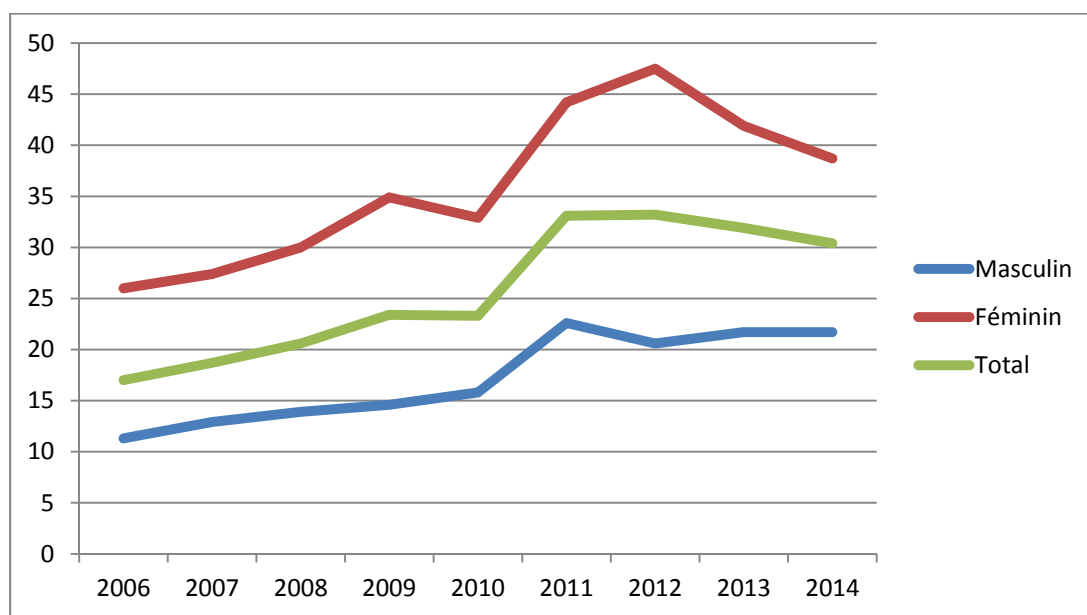


Source : INS

En Tunisie et parmi les diplômés de l'enseignement supérieur, le taux de chômage des femmes est deux fois plus élevé que celui des hommes (Graphique 5). En 2014, 40 % des femmes diplômées du supérieur étaient au chômage, cette situation concerne 20 % des hommes. Le taux d'activité des femmes étant très faible en Tunisie (autour de 25 %), les femmes diplômées du supérieur représentent près de la moitié des chômeuses. Globalement, près d'un tiers des chômeurs en Tunisie sont des diplômés du supérieur. Entre 2006 et fin 2014, le nombre de chômeurs diplômés du supérieur a été multiplié par trois pour dépasser les 220 000 (contre 70 000 en 2006). Etant donné que le marché du travail a été dans l'incapacité d'offrir un emploi qualifié aux diplômés du supérieur, ces derniers sont entrés dans la phase de chômage de longue durée (i.e durée du chômage supérieure à 1 an). La moitié des diplômés au chômage sont des chômeurs de longue durée. Le chômage de longue durée a un impact non négligeable sur la déqualification des jeunes diplômés du supérieur qui perdent une grande partie de leur capital humain acquis à l'université durant leur longue période de chômage. De plus, la durée de chômage est un signal négatif pour les employeurs et par conséquent, la probabilité de trouver un emploi en adéquation avec le niveau d'éducation diminue fortement quand elle augmente.

Face à ces difficultés, l'économie tunisienne peine à fournir les emplois qualifiés en nombre suffisant et les politiques actives d'emploi en faveur des diplômés du supérieur ont une efficacité limitée. Plus de 190 000 demandes d'emploi ont été enregistrées auprès de l'ANETI en 2012 dont 61 000 demandes émanant des diplômés du supérieur (ONEQ, 2013) pour seulement 156 000 offres d'emploi dont 61 % de stage et une minorité (20 %) de ces emplois concernaient des postes de cadres (ONEQ, 2013). On observe donc une inadéquation quantitative entre, d'une part, les emplois proposés par l'économie tunisienne et la demande d'emplois émanant des jeunes. Malgré une reprise en 2012, la création d'emploi ne suffit pas à répondre à la demande du fait du nombre important de jeunes chômeurs accumulés durant les années précédentes. Le cas des diplômés du supérieur illustre bien ce problème. En effet, l'ANETI n'a pu placer que 13 000 diplômés du supérieur soit un peu plus de 20 %.

**Graphique 5. Taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur selon le genre**



Source : INS

Dans ce contexte difficile pour l'insertion professionnelle des diplômés du supérieur, le programme européen Islah peut permettre d'apporter des éléments de compréhension des difficultés des jeunes diplômés dans la transition entre l'université et le marché du travail. L'enquête insertion menée auprès des diplômés de licence de l'année universitaire 2010-2011 apporte des éclairages sur les situations et caractéristiques des diplômés de licence avec un recul de trois années après leur diplôme. L'enquête insertion auprès des diplômés va venir enrichir et compléter les analyses plus macroéconomiques proposées jusque-là. Cette enquête pilote est réalisée auprès des diplômés de licence de 4 universités partenaires, il s'agit des universités de : Jendouba, Monastir, Gabes et Gafsa. Les sections suivantes présentent plus en détails l'origine et l'intérêt du projet Islah ainsi que la méthodologie utilisée pour effectuer l'enquête insertion.

## 1.2 Origine et intérêts du projet Islah

Le projet, issu de la longue coopération du chef de file – le Consortium AlmaLaurea - avec les partenaires européens et maghrébins du projet (Maroc et Tunisie), visait à soutenir les processus de réformes structurelles en cours dans les pays partenaires en accord avec les objectifs du programme TEMPUS de la Commission Européenne.

Ces réformes englobent deux aspects étroitement liés, en rapport avec l'insertion professionnelle des diplômés universitaires : 1) le suivi des caractéristiques des diplômés et de leurs trajectoires sur le marché du travail ; 2) l'amélioration du soutien aux ressources humaines hautement qualifiées sur le marché du travail national en accord avec les besoins de compétences des employeurs. Islah pointait sur la qualité et la pertinence de l'enseignement supérieur dans les pays partenaires par la mise en place de deux observatoires nationaux pour l'insertion professionnelle et l'employabilité (un au Maroc et un en Tunisie). Ces observatoires seraient responsables des principales activités de suivi d'intérêt national/régional et de la mise en place d'un système unifié de collecte de données sur les trajectoires

des diplômés. Ces deux observatoires nationaux s'appuieront aussi sur des antennes locales auprès des universités, elles aussi dotées de nouveaux outils de suivi et d'orientation de leurs diplômés sur le marché du travail.

Ces objectifs exigeaient la mise en place d'une enquête expérimentale sur les conditions d'emploi des diplômés. Ces enquêtes devaient réunir plusieurs conditions : être mises au point avec les partenaires du côté sud de la Méditerranée ; reposer sur une méthodologie d'enquête solide tout en étant soutenable et facile à reproduire dans le futur pour garantir la continuité de l'observation. Parallèlement, le système Islah, développé sur la base du modèle italien d'AlmaLaurea, permettra de collecter un certain nombre d'informations relatives aux données administratives des étudiants (au moment de leur enregistrement sur la plateforme web de rencontre entre offre et demande), ainsi qu'à leur profil (au moment du renseignement du questionnaire profil, qui donne une photo d'ensemble du capital humain produit chaque année par les universités). Cette base de données, opportunément exploitée par l'équipe des chercheurs en charge du développement des enquêtes, consentira de réaliser de sensibles économies d'échelle, par la réduction de la taille du questionnaire sur l'insertion des diplômés. Ce qui induit une baisse du coût relatif de l'entretien téléphonique, et par là même de maximise le taux de réponse à l'enquête.

La projet Islah au cours de ses trois années de développement a donc contribué à la mise à disposition des universités partenaires de données statistiques opportunes, fiables et complètes, ainsi que d'indicateurs effectifs, efficaces et transparents pour le suivi des diplômés durant leur formation et leur insertion sur le marché du travail. Le projet a également permis aux universités partenaires d'acquérir une expérience solide dans le suivi de leurs diplômés et la réalisation d'enquêtes insertion. Le projet a ainsi répondu aux besoins d'évaluation des performances internes et externes des universités partenaires et il a contribué à la production de documents permettant d'appuyer les processus décisionnels et le pilotage des universités.

### **1.2.1 Construction des indicateurs de référence et du questionnaire pour l'enquête insertion**

La réalisation de l'enquête insertion des diplômés s'inscrit dans le deuxième axe de travail (workpackage 2) du projet Islah, consacré au développement d'outils de monitoring et de l'assurance qualité. Dès le début du projet, un large groupe de réflexion a été lancé, rassemblant les experts et enseignants en statistique des universités marocaines et tunisiennes, de l'ONEQ (ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi), des ministères marocains et tunisiens de l'enseignement supérieur et de la recherche, ainsi que des experts d'AlmaLaurea, du Céreq, de l'université d'Aix-Marseille et de l'AQU. Ce groupe s'est réuni plusieurs fois entre avril 2013 et Février 2014 (voir Tableau ci-dessous) pour faire le point sur les enquêtes insertions destinées aux diplômés universitaires existantes en France et dans les pays concernés. A partir de ce bilan, une liste d'indicateurs à obtenir à partir de l'enquête insertion a été déterminée ainsi qu'une première version du questionnaire. L'Annexe 1 présente le tableau des indicateurs proposés par le groupe de travail du Céreq aux partenaires du projet lors du meeting WP2 à Meknès le 06 février 2014.

Le questionnaire doit répondre à trois objectifs prioritaires : *i*) coller au mieux aux problématiques des jeunes sortants de l'Enseignement Supérieur au Maroc et en Tunisie ; *ii*) balayer au mieux toutes les facettes de l'insertion à trois ans des diplômés de l'Enseignement Supérieur ; *iii*) arriver à un questionnaire intelligible et suffisamment court afin d'éviter la non réponse et de rester dans le budget du projet.

Il a été décidé de retenir, comme il est d'usage pour les enquêtes d'insertion, un questionnaire par module avec par exemple un premier module concernant les informations sur l'individu enquêté, un

second module sur son parcours de formation, un troisième module sur les suites données à sa formation de licence ; un quatrième module sur la situation à 3 ans après avoir obtenu le diplôme de licence et ensuite un module spécifique selon la situation du jeune : caractéristiques de l'emploi si le jeune est en emploi ; démarches de recherche d'emploi s'il est au chômage, raisons de l'inactivité et intentions futures si le jeune est inactif (voir le questionnaire en Annexe).

**Tableau 2. Rappel des étapes principales de la mise en place de l'enquête Islah d'insertion professionnelle**

Quand	Quoi	Où
04/2013	Lancement du WP2, réflexion sur les grandes lignes	Marseille
10/2013	Réunion de Pilotage: définition du champ de l'enquête et de la méthode de collecte	Barcelone
02/2014	Discussion sur les indicateurs et le questionnaire. Choix d'une méthode de travail partagée. Alerte sur accessibilité aux données administratives et leur diffusion	Meknès
06/2014	Validation du Questionnaire. Groupe de travail échantillonnage. Alerte sur accessibilité aux données administratives et leur diffusion	Jendouba
10/2014	Retours sur les tests du questionnaire (arabe et français) et sur l'échantillonnage Préparation des cahiers de charges pour les prestataires	Tanger
12/2014	Recrutement du prestataire ( <i>Institut El Amouri</i> ) lancement de l'enquête en Tunisie Constitution de l'équipe de pilotage d'enquête	Tunis
<b>01-03/2015</b>	<b>Phase de terrain Tunisie</b> (autorisations, formation des enquêteurs, développement de la plateforme CATI, réunions hebdomadaires avec le prestataire)	Tunisie
03/2015	Recrutement du prestataire ( <i>Atlas Nouvel Horizon</i> ) lancement de l'enquête au Maroc Constitution de l'équipe de pilotage d'enquête	Agadir
<b>04-06/2015</b>	<b>Phase de terrain Maroc</b>	Maroc
06-07/2015	Correction de la non réponse et opérations de « calage » Premiers résultats	El Jadida
09-10/2015	Préparation du Rapport	Marseille

La liste des indicateurs et le questionnaire ont été partagés avec les partenaires du projet pour avis et suggestions. À noter que lors du meeting de Jendouba (juin 2014), une grande partie des débats a porté sur le questionnaire, avec une discussion question par question entre les partenaires du projet. Nous sommes parvenus à des accords en conciliant les exigences parfois contradictoires des différents partenaires en ayant en tête les principaux objectifs de l'enquête et la contrainte budgétaire (50 000 euros pour l'ensemble de l'enquête). Du fait du caractère expérimental de l'enquête, nous n'avions que très peu d'informations et d'expérience sur le déroulement de l'opération. Aussi nous devions rester dans un cadre relativement simple pour optimiser les chances de succès de l'expérimentation. Une version finalisée du questionnaire a pu être validée lors du meeting de Jendouba en juin 2014 (Questionnaire présenté dans l'annexe 2).

Finalement, afin de maximiser le taux de réponse de l'enquête et compte tenu des indications formulées par les partenaires locaux, il a également été acté que le questionnaire serait disponible en langue française et arabe, la traduction de la version française étant assurée par des collègues marocains et tunisiens pour avoir les versions arabes les plus proches des contextes locaux. Ce questionnaire a été testé auprès d'étudiants ou jeunes diplômés par les équipes du Céreq, AMU et Université de Toulon en France et par des partenaires du projet en Tunisie et au Maroc. Ces tests ont permis d'ajuster les formulations des questions, leur enchaînement et la longueur du questionnaire sans remettre en cause sa structure générale.

Le meeting organisé en juin 2014 à Jendouba, après avoir validé les indicateurs et le questionnaire de l'enquête, a aussi été l'occasion de faire le point sur la collecte des données administratives disponibles et notamment la disponibilité des contacts téléphoniques pour effectuer l'enquête par téléphone. Il a été demandé aux partenaires de produire un effort considérable pour améliorer la disponibilité et la fiabilité des données sur les numéros de téléphone des diplômés. Côté tunisiens, les efforts ont été effectués notamment par l'utilisation des fichiers administratifs de l'agence d'emploi (l'ANETI) auprès duquel les jeunes diplômés sont tenus de s'inscrire lorsqu'ils cherchent un emploi. L'appariement des bases des universités avec celle de l'ANETI a permis d'améliorer sensiblement le nombre et la qualité (avec une mise à jour des numéros de téléphone) des données de contacts téléphoniques. Ainsi, en Tunisie nous avons obtenu 94 % de contacts téléphoniques disponibles assurant une base solide pour obtenir un taux de réponse élevé.

**Tableau 3. Synthèse des données de contacts téléphoniques disponibles pour les quatre universités tunisiennes du projet Islah**

<b>Tunisie</b>	Diplômés licence	N° de téléphone	% n° de téléphone
Université de Gafsa	3 329	3 294	99 %
Université de Gabès	4 210	4 038	96 %
Université de Jendouba	2 921	2 823	97 %
Université de Monastir	3 841	3 259	85 %
<b>Total Tunisie</b>	<b>14 301</b>	<b>13 414</b>	<b>94 %</b>

Source : universités

### 1.2.2 Tirage de l'échantillon représentatif

Enfin, lors du meeting de Jendouba, un groupe de travail chargé de définir la méthodologie de l'échantillonnage a été constitué. Une équipe composée de statisticiens et économistes appartenant aux institutions marocaines, tunisiennes, françaises et italiennes membres du projet Islah a validé la méthode de tirage de l'échantillon. Compte tenu des contraintes multiples sur ce projet, il a été décidé de privilégier une méthode de tirage relativement simple. Il s'agit d'un tirage aléatoire avec strates. L'objectif du projet Islah étant de donner aux universités partenaires un outil de suivi de leurs lauréats de licence, nous avons logiquement décidé d'effectuer un tirage représentatif **par université** en respectant les niveaux de stratification. Nous avons retenu les quatre variables de stratification suivantes : le type d'établissement au sein de l'université, le type de filière, la spécialité (selon la nomenclature CITE 97) et le genre (voir Tableau ci-dessous). Pour des raisons de simplicité opérationnelle, il a été décidé que le Céreq développe une macro Excel de tirage de l'échantillon. Cette dernière a été proposée entre octobre et novembre 2014 aux universités partenaires pour qu'elles effectuent des tests de validation. Les échanges avec les universités tunisiennes ont rapidement permis de valider la Macro Excel et chaque université a pu fournir l'échantillon nécessaire à l'enquête.

**Tableau 4. Variables de stratification**

Variables de stratification	Modalités
Établissement	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Faculté des sciences</li> <li>2. Faculté des sciences juridiques, économiques et sociales</li> <li>3. Facultés des lettres et sciences humaines</li> <li>4. Facultés polydisciplinaires</li> <li>5. Instituts supérieures ou autres écoles</li> </ol>
Type de filière	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Licence fondamentale (LF)</li> <li>2. Licence professionnelle (LA)</li> </ol>
Spécialité de la formation (Code CITE 97 entre parenthèses)	Formation des enseignants et sciences de l'éducation (CITE 14) Lettres et arts (CITE 21 & 22) Sciences sociales, Journalisme et information, Commerce et administration (CITE 31, 32 et 34) Droit (CITE 38) Science de la vie et science physique (42 et 44 CITE) Mathématique et statistique (46) Informatique (48) Ingénierie, techniques apparentées et architecture (52 à 58) Agriculture (62, 64) Santé (72, 76) Services (81 à 86)
Sexe	M ou F

### 1.2.3 Taille de l'échantillon

Dans cette section nous présentons les principales hypothèses retenues pour calculer la taille de l'échantillon par université.

#### i) Taille de l'échantillon théorique

Avec une taille de population finie, nous pouvons utiliser la formule suivante pour avoir la taille **n** de l'échantillon théorique (c'est à dire la taille d'échantillon que l'on souhaite obtenir à la fin de l'enquête) :

$$n = \frac{p(1-p)}{\frac{p(1-p)}{N} + \frac{e^2}{z^2}}$$

avec

z : le quantile d'ordre 95 % ;

p : la proportion des diplômés ayant le comportement dont on estime la précision ;

e : la marge d'erreur ;

N : la taille de la population mère.

#### ii) Taille de l'échantillon de départ

La formule suivante permet d'avoir la taille **nd** de l'échantillon de départ :

$$nd = n \times \frac{1}{\text{taux d'éligibilité}} \times \frac{1}{\text{taux de validité}} \times \frac{1}{\text{taux de réponse}}$$

avec

n : la taille de l'échantillon théorique.

Les taux d'éligibilité, de validité et de réponse doivent être estimés, par simplicité on nommera « taux de réponses effective » la combinaison des trois taux ci-dessus à savoir taux d'éligibilité, taux de validité et taux de réponse.

#### iii) Hypothèses retenues

Nous avons retenu les hypothèses standards suivantes : marge d'erreur e = 5 %, niveau de confiance z= 95 %, degré de précision p=50 % et un taux de réponse effective variant de 25 % à 33 % avec un scénario central à 30 %. Le tableau ci-dessous présente la taille de l'échantillon pour chacune des universités partenaires du projet en fonction de la taille de sa population de diplômés de licence entrant dans le champ de l'enquête.

**Tableau 5. Echantillon de l'enquête avec les hypothèses retenues**

	Population (N)	N° de téléphone disponible	Echantillon théorique attendu	Taille de l'échantillon à fournir au prestataire en fonction du taux de réponse estimé		
				0,25	0,3	0,33
Jendouba	2 921	2 823	340	1 362	1 135	1 031
Gabes	4 210	4 038	353	1 412	1 177	1 070
Monastir	3 841	3 259	350	1 401	1 167	1 061
Gafsa	3 329	3 294	345	1 381	1 151	1 046
<b>Total Tunisie</b>	<b>14 301</b>	<b>13 414</b>	<b>1 389</b>	<b>5 555</b>	<b>4 629</b>	<b>4 208</b>

iv) Hypothèses complémentaires retenues

Pour faire face au problème des petits effectifs de certaines strates de tirage, nous avons retenu l'hypothèse complémentaire suivante : si la taille de la population est inférieure à 20 alors le tirage est exhaustif. Cette hypothèse est nécessaire pour maximiser la probabilité d'avoir des réponses dans chacune des strates visées.

v) Procédure de tirage de l'échantillon

Pour effectuer le tirage de l'échantillon par université, il a été décidé de retenir un logiciel disponible dans toutes les universités sans surcoûts particuliers : Excel 2010. Les informaticiens du Céreq ont ainsi développé une macro Excel de tirage d'échantillon et mis cette macro à disposition des universités qui ont pu la tester avec leurs données administratives et effectuer le tirage de l'échantillon.

#### 1.2.4 La réalisation du CATI

L'étape de recherche et sélection d'un prestataire externe chargé d'effectuer l'enquête CATI a été lancée par la rédaction d'un cahier des charges en octobre-novembre 2014. Ce document, d'abord élaboré par le Céreq et Almalaurea à partir de leurs expériences des enquêtes insertion, a été très utilement amendé par les remarques des collègues de l'ONEQ et du ministère de l'Enseignement Supérieur tunisien. Ces deux organismes institutionnels ont une expérience riche d'enquêtes insertion effectuées en collaboration avec des prestataires externes. Aussi, leurs connaissances des aspects juridiques et des éléments techniques spécifiques au pays ont pu être pris en compte dans le cahier des charges. L'institut Al Amouri basé à Tunis a été retenu, parmi les 4 propositions reçues, comme prestataire externe pour la Tunisie, avec une proposition financière conforme aux estimations des coordinateurs du projet.

L'enquête a été effectuée sur la période février-mai 2015. Il est important de signaler qu'une première analyse des données a été effectuée fin février sur la base de la première semaine de plateau et des 177 premiers questionnaires complétés. Ce travail de correction et d'ajustement a permis d'améliorer notamment la procédure de codage des modalités de réponse, de tester les filtres et la cohérence des réponses données par les diplômés. Mais également, d'ajouter des modalités de réponses fréquentes, initialement incluses dans les réponses « autres » des questions comme par exemple les raisons familiales (mariage, enfants...) pour les motifs d'arrêts des études. Sur l'ensemble de la durée de l'enquête, une réunion hebdomadaire de travail entre le prestataire et les membres du groupe de



pilotage a permis d'améliorer en continu l'enquête pour corriger les éventuels petites anomalies résiduelles.

### 1.2.5 Pondérations

Les enquêtes menées auprès des universités de Tunisie et du Maroc présentent un taux de réponse d'environ 40 %. Le fait que les individus contactés ne participent que partiellement à l'enquête a deux conséquences sur la qualité des données. D'une part, la diminution du nombre d'individus dans les fichiers finaux entraîne une dégradation de la précision des estimations. D'autre part, comme le fait de participer à l'enquête n'est pas parfaitement aléatoire par rapport aux caractéristiques socio démographiques, les individus participant à l'enquête n'ont pas le même profil que ceux qui n'y répondent pas. Autrement dit, il y a des effets de sélection qui entraînent des biais supplémentaires dans les estimations, si celles-ci sont réalisées sur le fichier brut des répondants.

Pour avoir des données représentatives de la population des sortants des universités il est donc nécessaire de corriger de la non-réponse. Compte tenu des données disponibles, cette étape a été réalisée en attribuant aux individus des poids permettant de retrouver l'effectif total et certaines structures de la population initiale. Autrement dit, pour calculer les nouveaux poids des individus, la méthode a consisté à mettre en œuvre uniquement une méthode de calage.

Le principe du calage consiste à modifier les poids des individus pour retrouver des effectifs totaux connus par ailleurs, comme par exemple l'effectif total d'une promotion connue à partir des données administratives. Ainsi, à partir des fichiers livrés par les universités sur les sortants de licence, ont été calculés les vrais effectifs totaux correspondant aux strates formées par les croisements des variables sexe, établissement et filière. Les poids des individus ont alors été corrigés de la manière suivante : si on suppose que dans le fichier des répondants, la strate  $s$  contient  $n_s$  individus, et qu'en réalité cette strate correspond à  $N_s$  individu au niveau de l'université, les poids des individus de la strate  $s$  ont été multipliés par  $N_s/n_s$ . Il s'agit ici du cas le plus simple où les strates forment une partition de la population. Les nouveaux poids des individus sont enregistrés dans la variable PONDEF. Pour plus d'information sur la méthode de calage on peut se rapporter à la documentation : <http://www.insee.fr/fr/methodes/outils/calmar/doccalmar.pdf>

Deux objectifs sont poursuivis avec cette étape de calage : le premier est d'harmoniser les statistiques avec les informations extérieures, ici l'enregistrement du nombre de sortant au niveau de chaque université. L'autre objectif est de corriger de la non-réponse en supposant que les variables sur lesquelles les données sont calées sont aussi des variables explicatives de la non-réponse.

Pour la plupart des données il a été supposé que les variables sexe, filière et établissement étaient suffisantes pour effectuer le redressement des données. Pour corriger de la non-réponse, une méthode standard consiste dans un premier temps à modéliser les comportements de réponse des individus pour en déduire une probabilité de participer à l'enquête. Ces probabilités sont alors utilisées pour une première correction des poids des individus. Cette modélisation permet de déterminer les variables pertinentes pour corriger la non-réponse. Dans un deuxième temps les données sont ensuite calées comme cela a été présenté plus haut. Des études montrent que cette pratique est plus robuste que le simple calage sur marge, cependant il est nécessaire de disposer d'information supplémentaire sur les individus pour spécifier le modèle de non-réponse. Cette méthode a pu être mise en œuvre avec les données de l'université de Jendouba.

**Tableau 6. Nombre de questionnaires complétés**

	Jendouba	Monastir	Gafsa	Gabes
Nombre de contacts utilisés	1 020	906	1 006	1 031
Questionnaires complétés	400	386	397	406
<b>Taux de réponse</b>	<b>39 %</b>	<b>43 %</b>	<b>39 %</b>	<b>39 %</b>
Effectifs pondérés utilisé dans les analyses	2 921	3 673	3 167	3 549

### 1.3 Population enquêtée dans les quatre universités

Les quatre universités de notre échantillon ont des caractéristiques particulières en ce qui concerne la population des diplômés de licence 2011 : elle est très féminine, très orientée dans les filières appliquées, très majoritairement issus d'instituts supérieurs et non de facultés. Par conséquent les résultats de ce rapport ne peuvent pas être généralisés à l'ensemble des universités, notamment les grandes, qui couvrent une plus grande variété d'établissement et des disciplines.

La population des licenciés de 2011 se compose en grande majorité de filles, elles représentent de 65 % des diplômés de licence pour l'université de Gafsa à 74 % pour Monastir. Les quatre universités sont principalement constituées d'Instituts supérieurs, ces établissements représentent 65 % des diplômés pour Jendouba, 71 % pour Monastir, 75 % pour Gafsa et 84 % pour Gabes. Les filières suivies sont en grande majorité des filières professionnelles ou appliquées : c'est notamment le cas à Jendouba (76 %) ou Monastir (68 %), un peu moins à Gabes (63 %) et Gafsa (57 %). Enfin, nos quatre universités ne couvrent que quelques spécialités comme les lettres et arts qui représentent de 26 % des diplômés pour Monastir à 43 % pour Gafsa en passant par 29 % pour Jendouba et 32 % pour Gabes. La seconde spécialité la plus fortement représentée est l'informatique qui concerne de 18 % des diplômés à Gafsa jusqu'à 24 % à Gabes. Si la spécialité en Sciences sociales, journalisme, commerce est bien représentée à l'université de Jendouba avec 20 % des diplômés, elle est moins présente dans les autres universités (de 7 % à 12 %).

**Tableau 7. Répartition des diplômés de licence 2011 selon le genre, la filière, l'établissement et la spécialité**

		Jendouba	Monastir	Gafsa	Gabes
<b>Effectifs des diplômés de licence en 2011</b>	N	2305	3673	3187	3772
<b>Genre</b>	Femmes	72 %	74 %	65 %	68 %
	Hommes	28 %	26 %	35 %	32 %
<b>Filière</b>	Licence appliquée	76 %	68 %	57 %	63 %
	Licence fondamentale	24 %	32 %	43 %	37 %
<b>Etablissements</b>	Fac des Sciences		17 %	25 %	16 %
	Fac de droit, économie & sociale	35 %	12 %		
	Facultés des lettres et sciences humaines				
	Facultés polydisciplinaires				
	Instituts supérieures ou autres écoles	65 %	71 %	75 %	84 %
<b>Spécialités</b>	Education				
	Lettres et arts	29 %	26 %	43 %	32 %
	Sces Sociales, Journalisme, Commerce et administration	20 %	10 %	7 %	12 %
	Droit	12 %			3 %
	Scce de la vie et sce physique		25 %	16 %	8 %
	Mathématiques et Statistiques		3 %	3 %	2 %
	Informatique	21 %	20 %	18 %	24 %
	Ingénierie, techniques apparentées et architecture		1 %	10 %	10 %
	Agriculture	13 %			3 %
	Santé	4 %	11 %		2 %
Services		3 %	4 %	0 %	

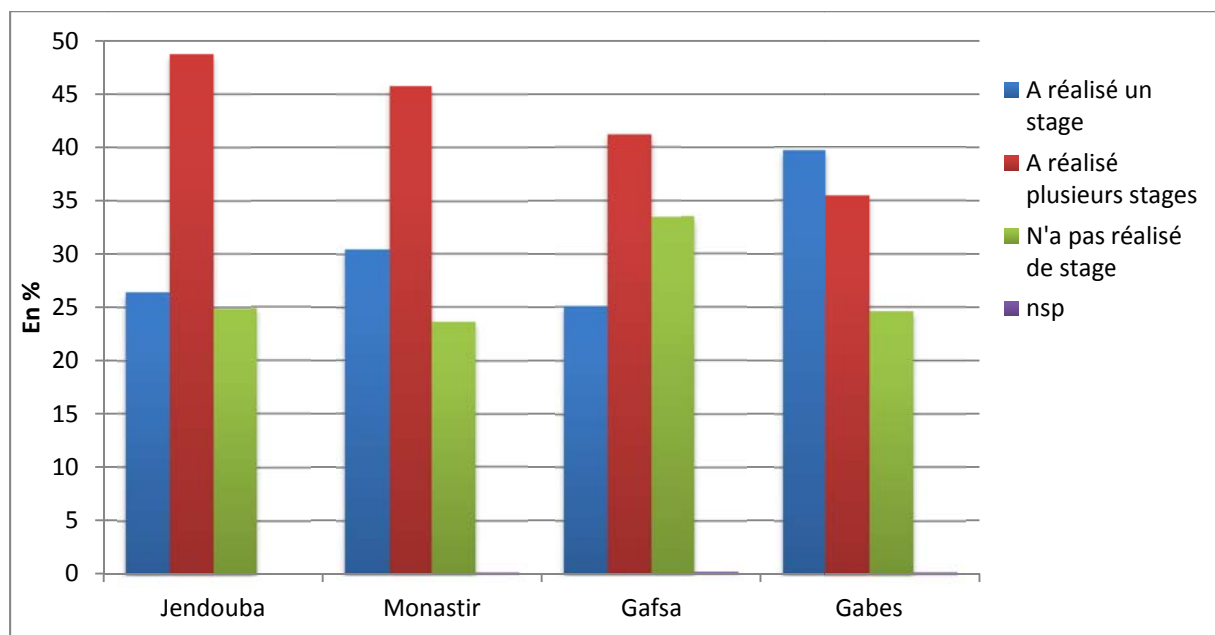
Source : Données administratives des universités

## 2 Informations sur la licence obtenue en 2011

### 2.1 Stages durant le cursus de licence

Entre deux tiers (Gafsa) et trois quarts des diplômés de licence ont effectué au moins un stage durant leur cursus de licence. Ils sont entre 35 % (Gabes) et 49 % (Jendouba) à avoir effectué plusieurs périodes de stage. Au sein de notre population, il n'y a pas de différences selon le genre quant à la réalisation du stage. En revanche et comme attendu, les diplômés de la filière professionnelle sont beaucoup plus nombreux à avoir effectué au moins un stage (entre 83 % et 95 % des étudiants). Cependant, 18 % des diplômés de licence appliquée de l'université de Jendouba n'ont pas effectué de stage durant leur cursus de licence, ce taux est de 16 % à Gafsa et 13 % à Monastir. En revanche à Gabes, ce ratio est nettement plus faible avec 5 %. Pour les diplômés de la filière générale, plus de la moitié des diplômés de licence de Gafsa (59 %) et Gabes (55 %) ont effectué au moins un stage, ils sont un peu moins nombreux à Jendouba (40 %) et à Monastir (46 %).

**Graphique 6. Proportion de diplômés ayant effectué un ou plusieurs stages durant leur cursus de licence**



Source : Enquête Islah, 2015

**Tableau 8. Part des étudiants ayant effectué un stage durant leur licence**

	Femmes	Hommes	Licence appliquée	Licence fondamentale	Ensemble
<b>Jendouba</b>					
A réalisé un stage	28,1	22,2	27,4	24,0	26,4
A réalisé plusieurs stages	46,8	53,6	54,1	36,4	48,7
N'a pas réalisé de stage	25,1	24,3	18,5	39,6	24,9
Effectifs	2 080	8 41	2 038	883	2 921
<b>Monastir</b>					
A réalisé un stage	26,8	41,0	31,8	27,5	30,5
A réalisé plusieurs stages	52,0	27,9	54,8	26,2	45,8
N'a pas réalisé de stage	21,2	30,4	13,4	45,7	23,6
Effectifs	2 720	953	2 514	1 159	3 673
<b>Gafsa</b>					
A réalisé un stage	25,9	23,6	22,3	29,1	25,1
A réalisé plusieurs stages	37,5	47,5	62,1	11,4	41,2
N'a pas réalisé de stage	36,6	28,3	15,7	59,0	33,5
Effectifs	1 986	1 181	1 863	1 304	3 167
<b>Gabes</b>					
A réalisé un stage	41,5	35,1	49,5	23,7	39,7
A réalisé plusieurs stages	34,3	38,5	44,8	20,2	35,5
N'a pas réalisé de stage	23,9	26,4	5,7	55,5	24,6
Effectifs	2 552	997	2 203	1 346	3 549

Source : *Enquête Islah, 2015*

Selon les diplômés, les universités ne leur apportent pas réellement de soutien dans la recherche de stages. Ils sont moins d'un tiers à indiquer que leur université leur a apporté une aide utile pour trouver un stage. Autrement dit, entre deux tiers et trois quarts des étudiants ont dû compter sur leurs propres moyens pour trouver un stage. A l'université de Jendouba, 47 % des hommes et seulement 27 % des femmes déclarent avoir été aidés par l'université dans la recherche du stage. Ces résultats sont les mêmes, avec des écarts moins importants, dans les universités de Gafsa (34 % des hommes et 22 % des femmes) et de Gabes (30 % des hommes et 26 % des femmes). Cependant dans l'université de Monastir, les femmes déclarent avoir été aidées davantage (27 %) que leurs homologues masculins (22 %).

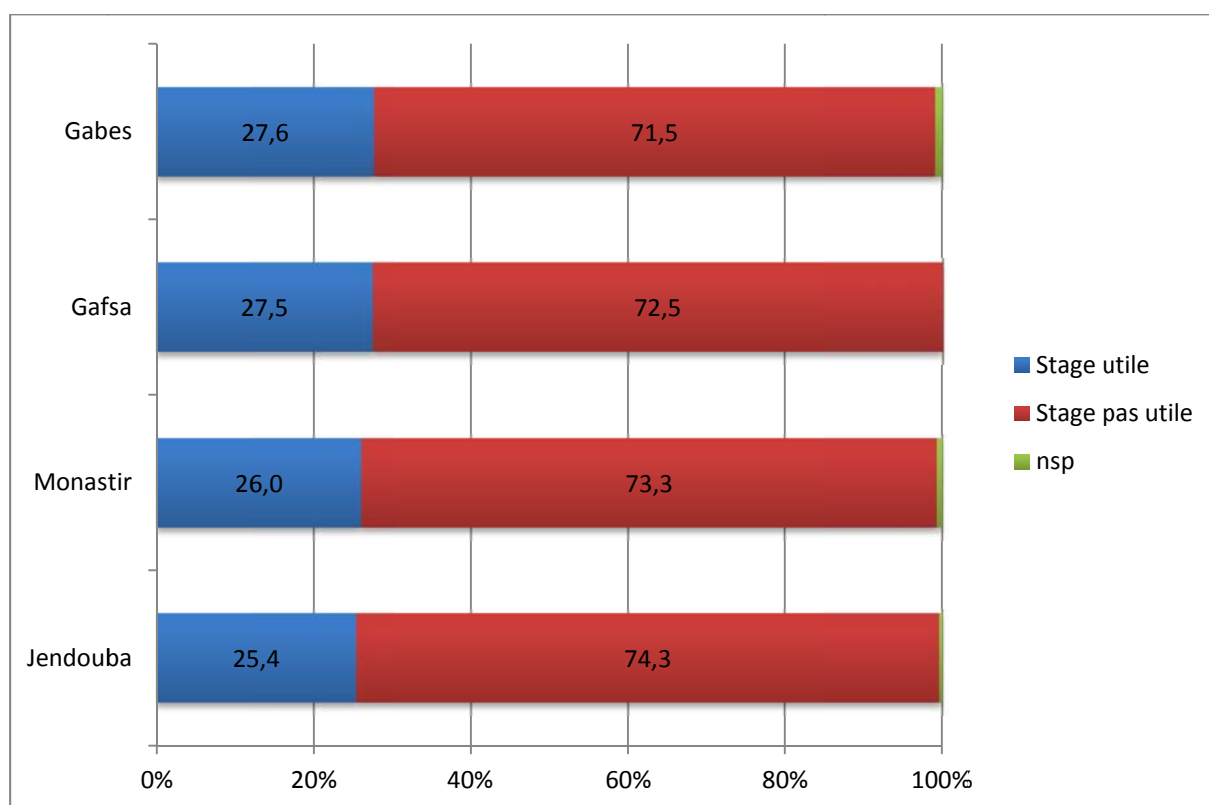
**Tableau 9. Utilité du stage pour trouver un emploi**

	Femmes	Hommes	Licence appliquée	Licence fondamentale	ENSEMBLE
<b>Jendouba</b>					
L'université a aidé à trouver le stage	27,4	47,1	29,0	45,9	33,1
Stage utile pour trouver un emploi	27,9	19,2	26,7	21,3	25,4
Stage pas utile pour trouver un emploi	71,6	80,8	73,3	77,2	74,3
Effectifs	1558	637	1662	533	2195
<b>Monastir</b>					
L'université a aidé à trouver le stage	27,7	21,9	29,6	15,1	26,3
Stage utile pour trouver un emploi	28,2	19,1	26,2	25,5	26,0
Stage pas utile pour trouver un emploi	71,4	79,5	73,4	73,0	73,3
Effectifs	2143	657	2177	623	2800
<b>Gafsa</b>					
L'université a aidé à trouver le stage	22,5	34,6	23,7	38,0	27,3
Stage utile pour trouver un emploi	24,8	31,5	30,3	19,0	27,5
Stage pas utile pour trouver un emploi	75,2	68,5	69,7	81,0	72,5
Effectifs	1260	840	1572	528	2099
<b>Gabes</b>					
L'université a aidé à trouver le stage	26,2	30,3	28,7	22,5	27,3
Stage utile pour trouver un emploi	29,5	22,7	27,4	28,4	27,6
Stage pas utile pour trouver un emploi	69,7	76,2	71,9	70,0	71,5
Effectifs	1934	734	2077	591	2668

Source : Enquête Islah, 2015

Malgré une forte appétence des jeunes tunisiens à réaliser des stages, plus de 70 % d'entre eux jugent ce type d'expérience comme inutile au regard de leur parcours professionnel (Graphique 7). Hormis pour l'université de Gafsa, dans leur ensemble, les femmes sont plus satisfaites que les hommes, quant à l'utilité des stages. Cette dernière université est une exception en ce qui concerne les écarts entre licence fondamentale et appliquée : 30 % des jeunes de la licence appliquée juge utile le stage contre seulement 19 % pour les diplômés de licence fondamentale, les autres universités ont des écarts plus faibles. Ces résultats à priori surprenant sur l'absence d'utilité des stages peut se comprendre en ayant à l'esprit les taux d'emploi très faibles des licenciés (cf. section 4) il est donc normal que beaucoup d'entre eux considèrent le stage comme inutile.

**Graphique 7. Utilité du stage au regard du parcours professionnel**



Source : Enquête Islah, 2015

## 2.2 Appréciation des diplômés sur leur licence

Ce jugement négatif sur l'utilité des stages ne se retrouve pas dans l'appréciation du cursus de licence dans son ensemble (Tableau 10). La satisfaction des diplômés de licence par rapport à leur formation est évaluée par l'enquête à travers une question indirecte « Avec du recul, si vous étiez libre de choisir à nouveau, est-ce que vous prépareriez la licence obtenue en 2011 ? ». Si la réponse est positive nous l'interprétons comme évaluation positive du diplôme par l'étudiant, et en cas de réponse négative comme l'expression d'une insatisfaction. Les résultats sont assez homogènes entre les universités : de 50 % (Monastir) à 60 % (Gafsa) des diplômés sont satisfaits de leur diplôme, ce qui implique qu'entre 40 % et la moitié des diplômés sont insatisfaits et choisiraient un autre diplôme. Les résultats sont très proches pour la filière appliquée et générale, même si dans trois universités sur quatre, les étudiants de la filière générale sont légèrement plus souvent satisfaits que les étudiants de la filière appliquée. De

même, les résultats par genre sont assez proches, avec cependant un taux d'insatisfaction légèrement plus élevé pour les garçons que pour les filles dans trois des quatre universités.

**Tableau 10. Taux de satisfaction par rapport à la licence obtenue en 2011**

	Femme	Homme	Licence appliquée	Licence fondamentale	ENSEMBLE
<b>Jendouba</b>					
Satisfaction par rapport à la licence	56,5	52,3	53,0	60,6	55,3
Insatisfaction par rapport à la licence	42,9	46,9	46,1	39,4	44,0
Effectifs	2080	841	2038	883	2921
<b>Monastir</b>					
Satisfaction par rapport à la licence	51,5	41,8	46,7	53,9	49,0
Insatisfaction par rapport à la licence	47,3	56,2	52,6	43,3	49,6
Effectifs	2720	953	2514	1159	3673
<b>Gafsa</b>					
Satisfaction par rapport à la licence	64,1	55,3	60,9	60,7	60,8
Insatisfaction par rapport à la licence	35,5	44,7	39,2	38,7	39,0
Effectifs	1986	1181	1863	1304	3167
<b>Gabes</b>					
Satisfaction par rapport à la licence	53,8	54,4	52,0	57,1	53,9
Insatisfaction par rapport à la licence	45,9	45,7	47,6	42,9	45,8
Effectifs	2552	997	2203	1346	3549

Source : *Enquête Islah, 2015*

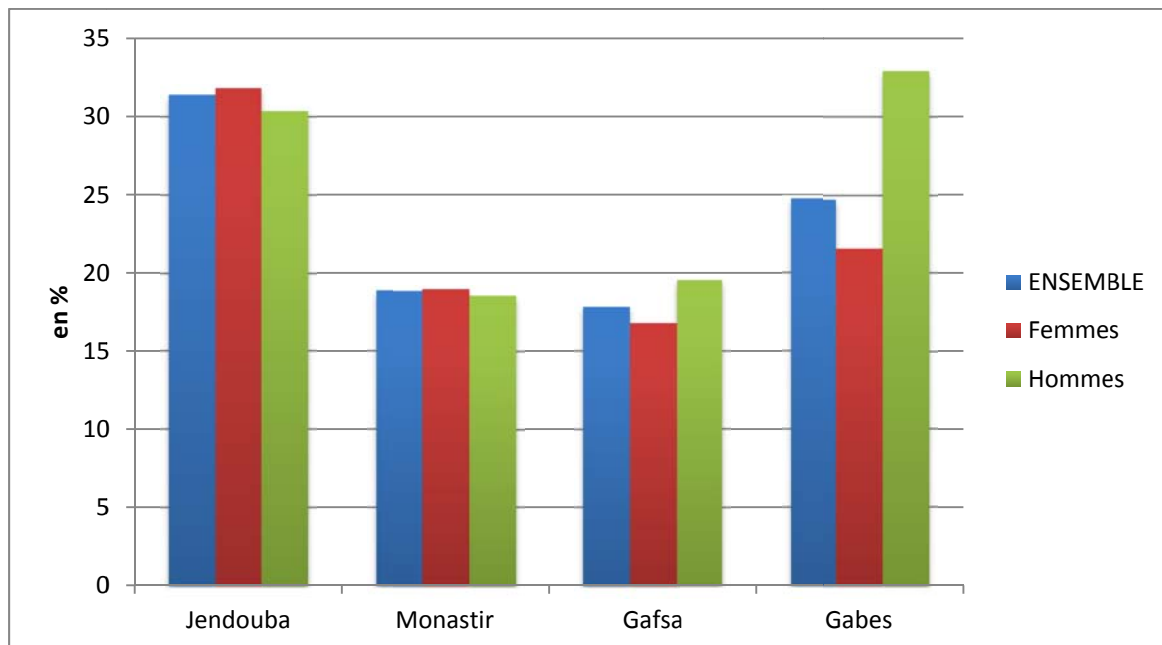


### 3 Reprise d'études et raison d'arrêt des études

#### 3.1 Poursuite d'études après la licence obtenue en 2011 ?

Près d'un tiers des diplômés de l'université de Jendouba ont poursuivi leurs études après l'obtention de leur licence en 2011, ce qui implique que près des deux tiers ont arrêté leurs études en licence. Il n'y a pas de différences significatives entre les filles et les garçons sur cet indicateur. Pour les universités de Monastir et de Gafsa, le taux de poursuite d'étude est plus faible, il est compris entre 18 % et 19 % aussi bien pour les filles que les garçons (Graphique 8). Le taux global de poursuite d'étude à l'université de Gabes est de 25 %, cette université se distinguant par un taux de poursuite d'étude nettement plus élevé pour les garçons (33 %) que pour les filles (22 %).

**Graphique 8. Proportion de diplômés de licence 2011 qui ont poursuivi leurs études après la licence**



Source : Enquête Islah, 2015

Les étudiants de la filière licence fondamentale poursuivent en général plus souvent leurs études que ceux de la filière professionnelle. Pour l'université de Jendouba, 41 % des étudiants de la filière licence fondamentale ont poursuivi leurs études contre 27 % pour la filière licence appliquée. Ces ratios sont respectivement de 28 % contre 15 % pour l'université de Monastir et de 24 % contre 13 % pour l'université de Gafsa. En revanche, pour l'université de Gabes, les étudiants de la licence appliquée ont été plus nombreux à poursuivre leurs études, 27 % contre 21 % pour ceux de la filière fondamentale. Cela peut s'expliquer par une plus grande offre de masters professionnels au profit des diplômés de licences appliquées.

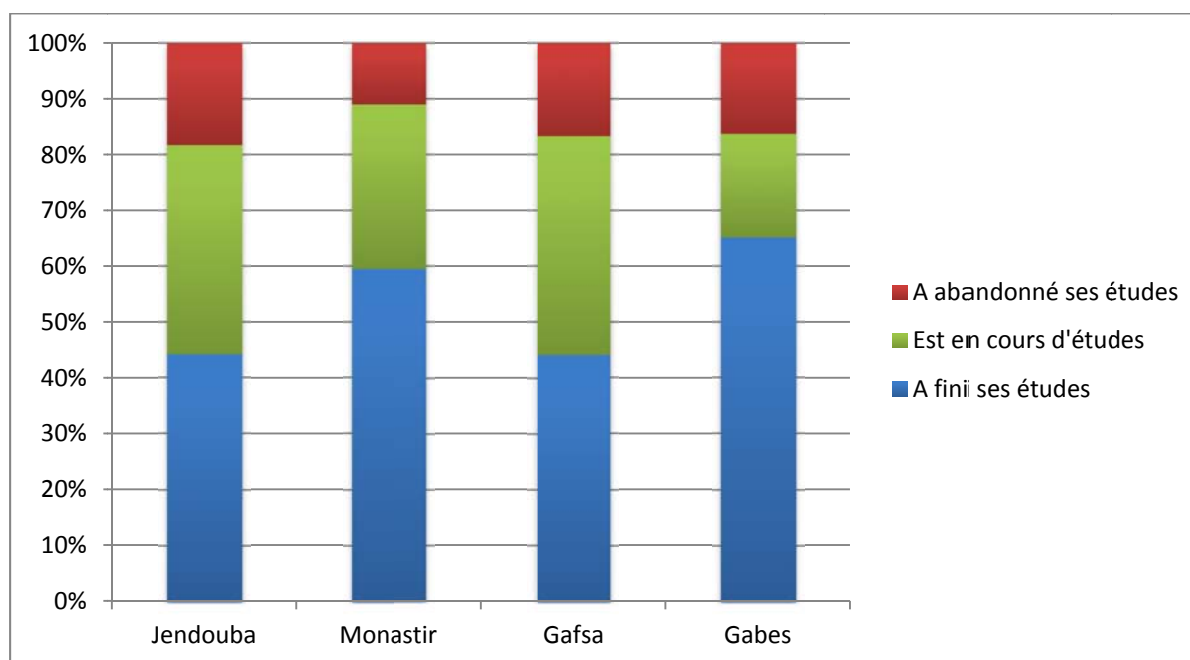
**Tableau 11. Proportion de diplômés de licence 2011 qui ont poursuivi leurs études après la licence**

	Effectifs pondérés	Total	Sexe		Filière		Spécialité		Etablissements	
			Femmes	Hommes	Licence appliquée	Licence fondam.	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Fac de Droit & Eco	Instituts Sup.
Jendouba	2921	31,41	31,83	30,37	27,28	40,94	33,96	27,04	48,82	24,11
Monastir	3673	18,87	18,98	18,56	14,87	27,56	9,04	24,91	32,81	17,9
Gafsa	3167	17,83	16,8	19,55	13,23	24,4	14,79	21,23	26,62	15,1
Gabes	3549	24,75	21,55	32,93	26,96	21,13	16,51	32,37	42,55	22,14

Source : Enquête Islah, 2015

Parmi les étudiants qui ont poursuivi leurs études après leur diplôme de licence, très peu ont abandonné avant la fin de leurs études. Le taux d'abandon est de 11 % à l'université de Monastir, de 16 % à l'université de Gafsa et Gabes et de 18 % à l'université de Jendouba. Par conséquent, entre 82 % et 89 % des étudiants ayant poursuivi leurs études ont pu valider leur diplôme ou sont encore en cours d'études.

**Graphique 9. Situation des étudiants ayant poursuivi leurs études après leur diplôme de licence**



Source : Enquête Islah, 2015

**Tableau 12. Situation des étudiants ayant poursuivi leurs études après leur diplôme de licence**

	Femmes	Hommes	Licence appliquée	Licence fondamentale	Total
<b>Jendouba</b>					
A fini ses études	51,0	26,4	46,1	41,2	44,1
A abandonné ses études	16,5	22,9	13,8	25,1	18,3
Est en cours d'études	32,5	50,7	40,1	33,7	37,6
Effectifs	662	255	556	361	918
<b>Monastir</b>					
A fini ses études	61,9	52,5	64,3	54,0	59,5
A abandonné ses études	9,4	15,8	12,7	9,0	11,0
Est en cours d'études	28,7	31,7	23,0	37,0	29,5
Effectifs	516	177	374	319	693
<b>Gafsa</b>					
A fini ses études	51,4	33,3	50,1	39,3	44,0
A abandonné ses études	16,2	17,3	13,1	19,5	16,7
Est en cours d'études	32,4	49,4	36,9	41,2	39,3
Effectifs	334	231	247	318	565
<b>Gabes</b>					
A fini ses études	64,6	66,2	68,2	58,8	65,2
A abandonné ses études	19,9	10,1	18,0	12,7	16,3
Est en cours d'études	15,5	23,7	13,8	28,5	18,6
Effectifs	550	328	594	285	878

Source : *Enquête Islah, 2015*

### 3.2 Niveau d'étude le plus haut obtenu ou en cours

Les diplômés de licence qui ont poursuivi leurs études ont en très grande majorité obtenu un master : entre 85 % (univ. de Gafsa) et 89 % (univ. Jendouba). Les diplômés de l'université de Monastir se distinguent des trois autres avec la répartition suivante : 70 % des licenciés ayant poursuivi leurs études ont obtenu un master, 18 % ont poursuivi pour un diplôme d'ingénieur et 8 % pour un doctorat. On peut noter aussi que 2 % à 4 % des licenciés ayant poursuivi leurs études ont obtenu un autre diplôme de licence, ce qui témoigne de la rareté des cas de réorientation.

**Tableau 13. Dernier diplôme préparé ou en cours depuis la licence obtenue en 2011.**

	Femmes	Hommes	Licence appliquée	Licence fondamentale	Total
<b>Jendouba</b>					
Licence fondamentale	2,3	0,0	0,0	4,2	1,7
Licence appliquée	1,2	0,0	0,0	2,2	0,9
Master recherche	31,2	29,0	16,3	52,6	30,6
Master professionnel	56,7	62,5	72,2	36,9	58,3
Diplôme national d'ingénieur	8,6	2,7	11,5	0,0	7,0
Doctorat	0,0	5,8	0,0	4,1	1,6
Autres diplômes de niveaux BAC + 5 ou autres certifications	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Effectifs	662,0	255,0	556,0	361,0	917,0
<b>Monastir</b>					
Licence fondamentale	0,0	5,6	0,0	3,1	1,4
Licence appliquée	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Master recherche	31,4	14,1	24,1	30,3	27,0
Master professionnel	46,2	32,5	60,8	21,6	42,7
Diplôme national d'ingénieur	15,0	26,5	12,6	24,2	17,9
Doctorat	5,6	15,6	0,0	17,7	8,2
Autres diplômes de niveaux BAC + 5 ou autres certifications	1,8	5,6	2,5	3,1	2,8
Effectifs	516	177	374	319	693
<b>Gafsa</b>					
Licence fondamentale	0,0	3,4	0,0	2,5	1,4
Licence appliquée	2,4	3,4	0,0	4,9	2,8
Master recherche	44,3	33,9	16,1	58,6	40,0
Master professionnel	46,5	41,2	70,0	24,4	44,3
Diplôme national d'ingénieur	6,8	7,5	10,0	4,9	7,1
Doctorat	0,0	4,1	3,9	0,0	1,7
Autres diplômes de niveaux BAC + 5 ou autres certifications	0,0	6,5	0,0	4,7	2,7
Effectifs	334	231	247	318	565
<b>Gabes</b>					
Licence fondamentale	2,9	3,6	3,2	3,2	3,2
Licence appliquée	1,3	0,0	1,2	0,0	0,8
Master recherche	21,0	12,6	2,8	49,3	17,9
Master professionnel	67,1	68,8	83,9	34,1	67,7
Diplôme national d'ingénieur	6,2	11,4	9,0	6,3	8,1
Doctorat	0,0	3,6	0,0	4,2	1,4
Autres diplômes de niveaux BAC + 5 ou autres certifications	1,5	0,0	0,0	2,9	1,0
Effectifs	550,0	328,0	594,0	285,0	878,0

Source : Enquête Islah, 2015

### 3.3 Motivations à poursuivre les études

Dans trois des quatre universités, les étudiants licenciés poursuivent leurs études avant tout pour améliorer leur situation professionnelle future. Pour les licenciés de Jendouba (62 %) et de Gabes (74 %) et dans une moindre mesure de Monastir (55 %) cette motivation devance largement les autres motifs. En revanche, les licenciés de Gafsa ont une motivation plus défensive pour expliquer leur poursuite d'étude puisqu'il s'agit en premier lieu d'éviter le chômage : ce motif est cité par 54 % d'entre eux, pour 38 % qui évoquent l'amélioration de leur situation professionnelle. La peur du chômage est malgré tout également présente dans les motivations des étudiants des autres universités puisque de 20 % à 30 % des licenciés la cite comme le principal motif de poursuite d'études. La situation défavorable sur le marché de l'emploi tunisien pèse donc sensiblement sur la stratégie d'allongement de la durée des études des jeunes.

**Tableau 14. Principale motivation à la poursuite des études après la licence 2011**

	Femme	Homme	Licence appliquée	Licence fondamentale	ENSEMBLE
<b>Jendouba</b>					
Obtenir une meilleure situation professionnelle	63,9	55,5	69,0	50,2	61,6
Faire une carrière scientifique	11,6	23,8	5,4	29,7	15,0
Eviter le chômage	24,5	20,7	25,7	20,0	23,5
Effectifs	662	255	556	361	917
<b>Monastir</b>					
Obtenir une meilleure situation professionnelle	49,6	70,2	64,8	43,2	54,9
Faire une carrière scientifique	20,9	8,9	2,5	35,7	17,8
Eviter le chômage	29,5	21,0	32,7	21,0	27,4
Effectifs	516	177	374	319	693
<b>Gafsa</b>					
Obtenir une meilleure situation professionnelle	28,1	52,2	33,5	41,4	37,9
Faire une carrière scientifique	11,8	3,3	3,1	12,3	8,3
Eviter le chômage	60,2	44,6	63,4	46,3	53,8
Effectifs	334	231	247	318	565
<b>Gabes</b>					
Obtenir une meilleure situation professionnelle	72,1	76,4	75,8	69,3	73,7
Faire une carrière scientifique	7,8	0,0	4,2	6,3	4,9
Eviter le chômage	20,1	23,6	20,0	24,3	21,4
Effectifs	550	328	594	285	878

Source : *Enquête Islah, 2015*

### 3.4 Motif d'arrêt des études en licence

Comme indiqué plus haut, entre 18 % et 31 % des diplômés de licence en 2011 ont poursuivi leurs études. Par conséquent, une grande majorité, de 69 % à 82 %, des diplômés de licence ont arrêté leurs études après leur licence de 2011. Les deux motifs le plus souvent évoqués pour expliquer cet arrêt sont le manque de ressources financières et la réponse négative reçue pour l'accès à une formation supérieure. Les étudiants de Jendouba et de Gafsa évoquent d'abord le manque de ressources financières (39 %) alors que ceux de Monastir (30 %) et de Gabes (38 %) citent en premier lieu le refus dans une formation supérieure. Nous retrouvons ainsi, ici, le poids de la sélection à l'entrée des masters comme frein à la poursuite d'études des jeunes. Loin derrière sont citées par environ 10 % des étudiants, la lassitude des études et les raisons personnelles (santé, mariage,...). Les femmes citent davantage les raisons personnelles alors que les hommes sont plus souvent concernés par la lassitude.

**Tableau 15. Motif d'arrêt des études en licence (plusieurs réponses possibles)**

	Femme	Homme	Licence appliquée	Licence fondamentale	Ensemble
<b>Jendouba</b>					
Lassé de faire des études	8,8	15,4	8,5	17,0	10,7
Raisons financières	44,3	26,9	42,3	30,5	39,2
Trouvé un emploi	5,6	9,8	7,2	5,8	6,8
Atteint le niveau d'étude souhaité	7,7	4,7	6,5	7,8	6,8
Refus dans une formation supérieure	21,2	33,5	25,0	24,4	24,8
Créer une entreprise	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Raisons personnelles	13,8	7,4	9,4	19,2	11,9
Autres raisons	1,2	0,0	1,1	0,0	0,8
Pas trouvé de master	3,6	4,7	4,8	1,4	3,9
Formation trop éloignée du domicile	1,2	0,0	1,2	0,0	0,9
Effectifs	1 418	586	1 482	525	2 003
<b>Monastir</b>					
Lassé de faire des études	6,8	26,7	12,0	12,0	12,0
Raisons financières	24,9	22,3	23,7	25,6	24,2
Trouvé un emploi	6,5	1,3	6,1	2,7	5,1
Atteint le niveau d'étude souhaité	5,9	7,1	4,9	9,6	6,2
Refus dans une formation supérieure	28,5	35,7	30,3	30,7	30,4
Créer une entreprise	0,4	2,6	0,4	2,4	1,0
Raisons personnelles	19,6	4,5	13,6	20,9	15,7
Autres raisons	0,0	0,8	0,0	0,8	0,2
Pas trouvé de master	8,8	4,9	10,4	1,1	7,8
Formation trop éloignée du domicile	5,0	0,0	5,2	0,0	3,7
Effectifs	2 204	776	2 140	840	2 980

Gafsa					
Lassé de faire des études	6,6	21,6	11,7	12,7	12,1
Raisons financières	34,6	45,9	41,3	34,5	38,8
Trouvé un emploi	2,8	5,4	4,6	2,3	3,7
Atteint le niveau d'étude souhaité	5,1	1,8	3,4	4,7	3,9
Refus dans une formation supérieure	33,3	36,3	34,7	33,9	34,4
Créer une entreprise	1,4	0,0	1,4	0,0	0,9
Raisons personnelles	18,1	1,8	11,9	12,7	12,2
Autres raisons	0,5	0,8	0,5	0,8	0,6
Pas trouvé de master	3,7	0,8	3,3	1,6	2,6
Formation trop éloignée du domicile	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Effectifs	1 653	950	1 617	986	2 603
Gabes					
Lassé de faire des études	9,4	5,4	7,7	9,3	8,4
Raisons financières	28,4	24,5	31,2	21,7	27,4
Trouvé un emploi	4,0	1,2	2,1	5,2	3,3
Atteint le niveau d'étude souhaité	5,9	7,7	8,4	3,3	6,4
Refus dans une formation supérieure	37,9	37,8	36,8	39,4	37,8
Créer une entreprise	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Raisons personnelles	16,1	26,4	18,8	18,5	18,7
Autres raisons	1,3	1,2	1,0	1,6	1,3
Pas trouvé de master	1,3	1,5	0,0	3,5	1,4
Formation trop éloignée du domicile	0,5	0,0	0,0	0,9	0,3
Effectifs	2 002	669	1 609	1 062	2 671

Source : Enquête Islah, 2015

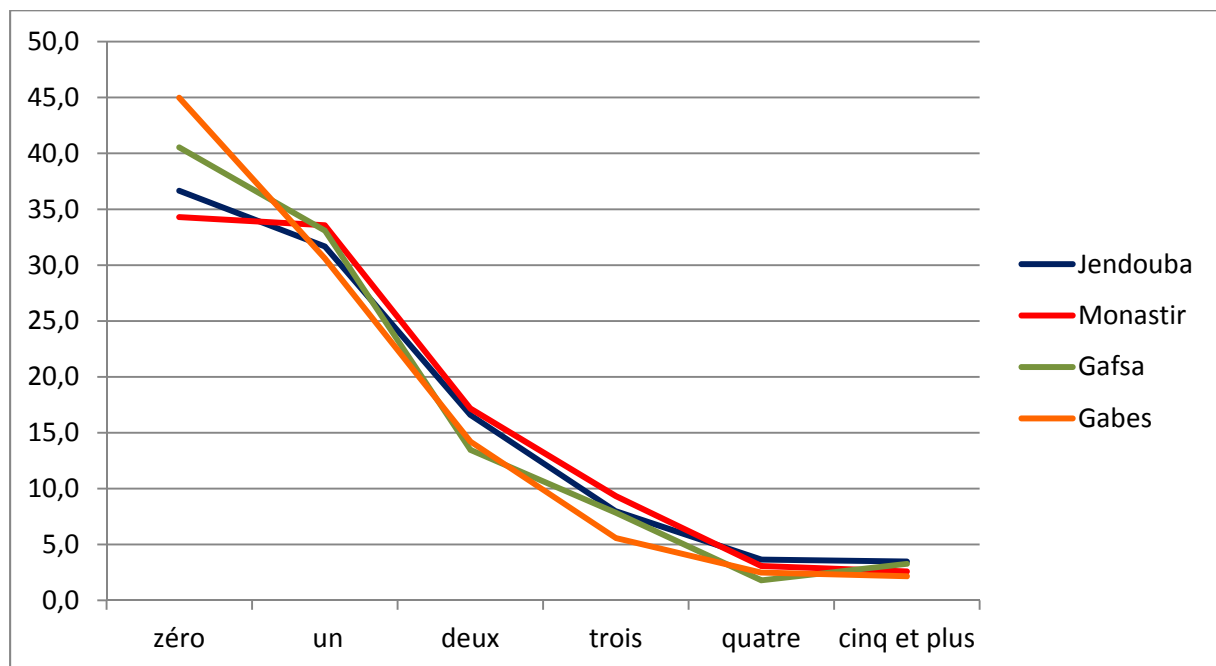
## 4 Accès au premier emploi et situation professionnelle actuelle

### 4.1 Accès au premier emploi

#### 4.1.1 Nombre d'employeurs depuis l'obtention de la licence en 2011

Entre l'obtention de leur licence en juin 2011 et la date de l'enquête février-mai 2015, soit sur une période supérieure à 40 mois, plus de 30 % des étudiants n'ont eu aucun employeur. Ce taux est de 34 % pour les diplômés de l'université de Monastir, de 37 % pour Jendouba, de 40 % pour Gafsa et de 45 % pour Gabes. Pour les diplômés des quatre universités, environ un tiers a connu un seul employeur sur cette période et environ un sixième a connu deux employeurs. Enfin entre 10 % et 15 % a connu trois employeurs ou plus. En moyenne, sauf pour les diplômés de l'université de Gabes, les hommes ont connu plus d'employeurs que les femmes. Ainsi, le nombre moyen d'employeurs pour les hommes est de 2 contre 1 pour les femmes pour les diplômés de Jendouba, le rapport est de 1,8 contre 1,2 à Monastir et de 1,4 contre 1 à Gafsa. Pour l'université de Gabes, hommes et femmes ont eu en moyenne un seul employeur. Concernant la filière, il ne semble pas y avoir de relation évidente avec le nombre d'employeurs : pour Jendouba, les diplômés de la filière générale ont eu en moyenne légèrement plus d'employeurs alors que pour Monastir c'est l'inverse tandis qu'il n'y a pas de différence pour les deux autres universités.

**Graphique 10. Nombre d'employeurs depuis l'obtention de la licence en 2011**



Source : Enquête Islah, 2015



**Tableau 16. Nombre d'employeurs depuis le diplôme de licence obtenu en 2011**

	Femme	Homme	Licence appliquée	Licence fondamentale	ENSEMBLE
<b>Jendouba</b>					
Moyenne	1,0	2,0	1,2	1,4	1,2
% avec 0 employeurs	41,6	24,3	36,7	36,5	36,7
% avec 1 employeur	33,3	27,5	33,5	27,5	31,7
% avec 2 employeurs	16,0	18,0	16,3	17,4	16,6
% avec 3 employeurs et +	9,0	30,1	13,6	18,6	15,1
Effectifs	2080	841	2038	883	2921
<b>Monastir</b>					
Moyenne	1,2	1,8	1,5	1,1	1,4
% avec 0 employeurs	37,2	26,1	30,4	42,7	34,3
% avec 1 employeur	31,8	38,5	35,1	30,2	33,6
% avec 2 employeurs	17,7	15,7	20,2	10,6	17,2
% avec 3 employeurs et +	13,3	19,7	14,2	16,6	15,0
Effectifs	2720	953	2514	1159	3673
<b>Gafsa</b>					
Moyenne	1,0	1,4	1,1	1,2	1,2
% avec 0 employeurs	40,1	41,3	42,7	37,5	39,6
% avec 1 employeur	34,5	30,7	30,0	37,6	32,0
% avec 2 employeurs	13,9	12,7	14,2	12,5	14,7
% avec 3 employeurs et +	11,5	15,2	13,2	12,5	13,7
Effectifs	1986	1181	1863	1304	3167
<b>Gabes</b>					
Moyenne	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
% avec 0 employeurs	44,7	45,8	47,4	41,1	45,0
% avec 1 employeur	29,6	33,2	29,2	32,9	30,6
% avec 2 employeurs	16,0	9,5	12,4	17,2	14,2
% avec 3 employeurs et +	9,7	11,5	11,1	8,8	10,2
Effectifs	2552	997	2203	1346	3549

Source : Enquête Islah, 2015

#### 4.1.2 Accès au premier emploi

L'accès au premier emploi est un indicateur important de la transition entre formation et emploi : plus la durée d'accès au premier emploi est longue, plus l'insertion sera difficile et moins en adéquation avec la formation en raison d'une dépréciation du capital humain initial. En moyenne, les diplômés mettent entre 9 et 11 mois à trouver leur premier emploi. La transition entre la formation et l'emploi est donc complexe et longue. Cependant, 40 % des diplômés trouvent un emploi moins de 6 mois après leur diplôme et ce taux est de 50 % pour les diplômés de Monastir. Un peu plus d'un tiers des diplômés accèdent à leur premier emploi entre 6 mois et un an après leur diplôme. Enfin, près d'un quart des étudiants, sauf pour Monastir (16 %), attendent plus d'un an avant d'accéder à leur premier emploi. Ces données ne renseignent pas la qualité de l'adéquation entre le premier emploi et la formation des diplômés.

**Tableau 17. Durée d'attente avant l'accès au premier emploi**

	Femme	Homme	Licence appliquée	Licence fondamentale	ENSEMBLE
<b>Jendouba</b>					
Médiane (nbre de mois)	8,0	6,0	6,0	12,0	8,0
Moyenne (nbre de mois)	11,7	10,2	10,4	13,0	11,2
en emploi avant la fin des études	1,1	5,7	1,0	6,5	2,7
de 0 à 5 mois	37,3	40,3	42,8	28,1	38,3
entre 6 mois et 1 an	34,5	33,8	33,2	36,6	34,3
entre 1 an et 2 ans	17,9	12,2	15,8	16,2	16,0
plus de 2 ans	9,2	6,9	6,6	12,6	8,4
Effectifs	1 214	636	1 290	561	1 850
<b>Monastir</b>					
Médiane (nbre de mois)	6,0	4,0	6,0	6,0	6,0
Moyenne (nbre de mois)	9,1	7,4	8,4	9,2	8,6
en emploi avant la fin des études	6,5	5,6	7,5	3,0	6,2
de 0 à 5 mois	42,3	52,8	44,6	47,2	45,4
entre 6 mois et 1 an	39,0	51,4	41,4	45,7	32,1
entre 1 an et 2 ans	34,8	25,6	31,1	34,9	12,3
plus de 2 ans	12,4	12,2	13,6	9,1	3,6
Effectifs	1 709	705	1 749	665	2 414
<b>Gafsa</b>					
Médiane (nbre de mois)	12,0	8,0	6,0	12,0	8,0
Moyenne (nbre de mois)	11,9	9,3	9,8	12,5	11,0
en emploi avant la fin des études	0,6	1,1	0,7	0,9	0,8
de 0 à 5 mois	35,5	41,3	39,5	35,2	37,7
entre 6 mois et 1 an	36,0	41,0	39,2	36,1	37,9
entre 1 an et 2 ans	19,4	13,2	19,2	14,4	17,1
plus de 2 ans	8,5	2,2	1,4	12,5	6,2
Effectifs	1 190	693	1 069	815	1 883
<b>Gabes</b>					
Médiane (nbre de mois)	7,0	7,0	9,0	6,0	7,0
Moyenne (nbre de mois)	10,6	12,1	11,8	9,9	11,0
en emploi avant la fin des études	1,8	6,5	2,2	4,5	3,1
de 0 à 5 mois	37,7	36,7	35,1	40,9	37,4
entre 6 mois et 1 an	36,3	31,1	33,5	36,7	34,8
entre 1 an et 2 ans	17,5	16,2	19,8	13,4	17,2
plus de 2 ans	5,4	9,6	8,0	4,5	6,6
Effectifs	1 412	541	1 159	794	1 953

Source : Enquête Islah, 2015

Les diplômés considèrent quasiment à l'unanimité que leur université ne les a pas du tout aidés à obtenir leur premier emploi. Ceux-ci ont obtenu leur premier emploi principalement par deux canaux d'importance équivalente dans trois des quatre universités. Il s'agit d'une part des démarches spontanées et d'autre part des réseaux personnels, chacun représentant environ 40 % des réponses. Pour les diplômés de l'université de Gabes, le recours aux réseaux personnels arrive nettement devant les démarches spontanées avec 44 % des cas contre 31 %. À noter que le recours aux Bureaux d'emploi pour obtenir le premier emploi n'est cité que par 8 à 10 % des diplômés dans trois des quatre universités et dans la quatrième (Gafsa) ce taux est de 18 %. Ce résultat pose la question de l'efficacité de ces bureaux d'emploi pour les diplômés de l'enseignement supérieur. Enfin, une partie importante des diplômés a bénéficié d'un programme public d'aide à l'emploi des jeunes. Cela concerne 38 % des diplômés de Jendouba et près d'un diplômé sur deux dans les trois autres universités. Il est néanmoins à ce stade difficile de conclure sur l'efficacité ou l'utilité des programmes publics d'aide à l'emploi des jeunes, il faudrait notamment connaître le devenir de ces jeunes et les effets d'aubaine très présents dans ce type de politique active d'emploi.

**Tableau 18. Canaux d'accès au premier emploi**

	Femme	Homme	Licence appliquée	Licence fondamentale	ENSEMBLE
<b>Jendouba</b>					
L'université n'a pas aidé à obtenir le premier emploi	96,9	97,8	97,2	97,3	97,2
L'université a aidé un peu ou beaucoup à obtenir le premier emploi	3,1	2,2	2,8	2,7	2,8
Démarche spontanée auprès de l'établissement	41,2	41,3	39,2	45,9	41,3
Stage ou autre formation post-diplôme	2,7	0,0	2,0	1,3	1,8
Réponse à une annonce d'offre d'emploi	11,2	4,3	8,3	9,9	8,8
Par des proches, des amis ou le réseau des anciens	38,2	45,7	40,5	41,5	40,8
Bureaux de l'emploi	10,5	4,4	10,2	4,2	8,4
Une agence d'intérim ou un cabinet de recrutement	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Participation à des concours publics	1,9	3,3	3,4	0,0	2,4
A bénéficié d'un emploi aidé au premier emploi	41,6	31,7	41,5	30,7	38,2
Autres	1,9	1,1	2,3	0,0	1,6
Effectifs	1 214	636	1 290	561	1 850
<b>Monastir</b>					
L'université n'a pas aidé à obtenir le premier emploi	97,2	100,0	97,3	100,0	98,0
L'université a aidé un peu ou beaucoup à obtenir le premier emploi	2,8	0,0	2,7	0,0	2,0

Démarche spontanée auprès de l'établissement	46,5	30,0	44,6	33,9	41,7
Stage ou autre formation post-diplôme	2,8	4,1	3,3	3,0	3,2
Réponse à une annonce d'offre d'emploi	7,3	12,1	5,9	16,0	8,7
Par des proches, des amis ou le réseau des anciens	37,1	50,5	40,9	41,3	41,0
Bureaux de l'emploi	12,4	0,9	9,0	9,2	9,0
Une agence d'intérim ou un cabinet de recrutement	0,5	0,0	0,5	0,0	0,4
Participation à des concours publics	0,0	1,4	0,6	0,0	0,4
Autres	1,1	1,4	1,1	1,5	1,2
A bénéficié d'un emploi aidé au premier emploi	56,7	41,8	55,7	43,5	52,3
Effectifs	1 709	705	1 749	665	2 414
<b>Gafsa</b>					
L'université n'a pas aidé à obtenir le premier emploi	97,5	96,2	94,7	100,0	97,0
L'université a aidé un peu ou beaucoup à obtenir le premier emploi	2,5	3,8	5,3	0,0	3,0
Démarche spontanée auprès de l'établissement	42,4	41,7	45,2	38,2	42,2
Stage ou autre formation post-diplôme	0,6	1,4	1,6	0,0	0,9
Réponse à une annonce d'offre d'emploi	7,9	4,7	5,2	8,6	6,7
Par des proches, des amis ou le réseau des anciens	34,8	46,6	38,6	39,8	39,1
Bureaux de l'emploi	27,0	3,6	19,2	17,2	18,4
Une agence d'intérim ou un cabinet de recrutement	0,6	0,0	0,7	0,0	0,4
Participation à des concours publics	0,7	4,9	3,2	1,0	2,2
Autres	0,0	1,1	0,0	0,9	0,4
A bénéficié d'un emploi aidé au premier emploi	66,3	42,1	56,1	59,2	57,4
Effectifs	1 190	693	1 069	815	1 883
<b>Gabes</b>					
L'université n'a pas aidé à obtenir le premier emploi	100,0	98,5	99,3	100,0	99,6
L'université a aidé un peu ou beaucoup à obtenir le premier emploi	0,0	1,5	0,7	0,0	0,4
Démarche spontanée auprès de l'établissement	30,7	32,9	36,9	23,1	31,3
Stage ou autre formation post-diplôme	4,2	2,2	4,5	2,3	3,6
Réponse à une annonce d'offre d'emploi	12,2	9,9	9,4	14,6	11,5
Par des proches, des amis ou le réseau des anciens	44,0	44,4	40,9	48,7	44,1
Bureaux de l'emploi	8,2	11,3	10,6	6,7	9,1

Une agence d'intérim ou un cabinet de recrutement	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Participation à des concours publics	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Autres	3,0	0,0	2,2	2,3	2,2
A bénéficié d'un emploi aidé au premier emploi	49,4	43,1	51,2	42,5	47,7
Effectifs	1 412	541	1 159	794	1 953

Source : Enquête Islah, 2015

## 4.2 Taux d'emploi

Le taux d'emploi à la date de l'enquête (février-mai 2015) des diplômés de licence de 2011 est de 23 % pour l'université de Gafsa, 26 % pour Gabes, 30 % pour Jendouba et de 35 % pour Monastir. Entre 5 % et 8 % des diplômés sont inactifs, chiffre relativement faible étant donné le taux d'activité très faible des femmes en Tunisie (25 %). Entre 57 % et 70 % des diplômés de licence de 2011 sont en recherche d'emploi en février 2015. Entre 5 % et 12 % sont également en cours d'études et parmi ces derniers, une grande majorité est en situation de recherche active d'emploi et seulement une très faible minorité cumule emploi et études ou est inactif.

**Tableau 19. Situation professionnelle des diplômés de licence 2011 en février 2015**

	Effectifs pondérés	En emploi	En recherche d'emploi	Inactif	En cours d'études
Jendouba	2 921	30 %	66 %	5 %	12 %
Monastir	3 673	35 %	57 %	8 %	6 %
Gafsa	3 167	23 %	72 %	6 %	7 %
Gabes	3 549	26 %	69 %	5 %	5 %

Source : Enquête Islah, 2015

Les hommes sont, quelle que soit l'université, plus souvent en emploi que les femmes : 36 % contre 26 % pour les diplômés de Jendouba ; 43 % contre 32 % pour Monastir, 25 % contre 21 % pour Gafsa, l'écart est moins significatif pour Gabes 28 % contre 25 %. À noter que le taux d'inactivité des femmes est très faible allant de 4 % pour les diplômées de Gabes à 9 % pour les diplômées de Monastir et il est semblable à celui des hommes pour les diplômés de trois universités sur quatre. Seules les diplômées de l'université de Gafsa ont un taux d'inactivité sensiblement plus élevé que celui de leurs homologues masculins (7,4 % contre 2,8 %)

**Tableau 20. Situation professionnelle des diplômés de licence 2011 en février 2015, selon le sexe et la filière**

	Femmes	Hommes	Lic. Appliquée	Lic. Fondamentale	Ensemble
<b>Jendouba</b>					
En emploi	26,9	36,3	32,4	23,3	29,6
En recherche d'emploi	68,4	59,1	62,8	72,4	65,7
Inactif	4,7	4,7	4,8	4,3	4,7
Effectifs	2 080	841	2 038	883	2 921
<b>Monastir</b>					
En emploi	31,8	43,0	36,0	31,8	34,7
En recherche d'emploi	59,6	50,4	56,6	58,5	57,4
Inactif	8,7	6,7	7,4	9,7	8,1
Effectifs	2 720	953	2 514	1 159	3 673
<b>Gafsa</b>					
En emploi	21,2	25,0	22,5	22,7	22,6
En recherche d'emploi	71,5	72,3	73,7	69,0	71,8
Inactif	7,4	2,8	3,8	8,3	5,6
Effectifs	1 986	1 181	1 863	1 304	3 167
<b>Gabes</b>					
En emploi	25,3	27,8	24,8	28,0	26,0
En recherche d'emploi	70,6	66,2	73,3	62,8	69,3
Inactif	4,1	6,0	1,9	9,1	4,6
Effectifs	2 552	997	2 203	1 346	3 549

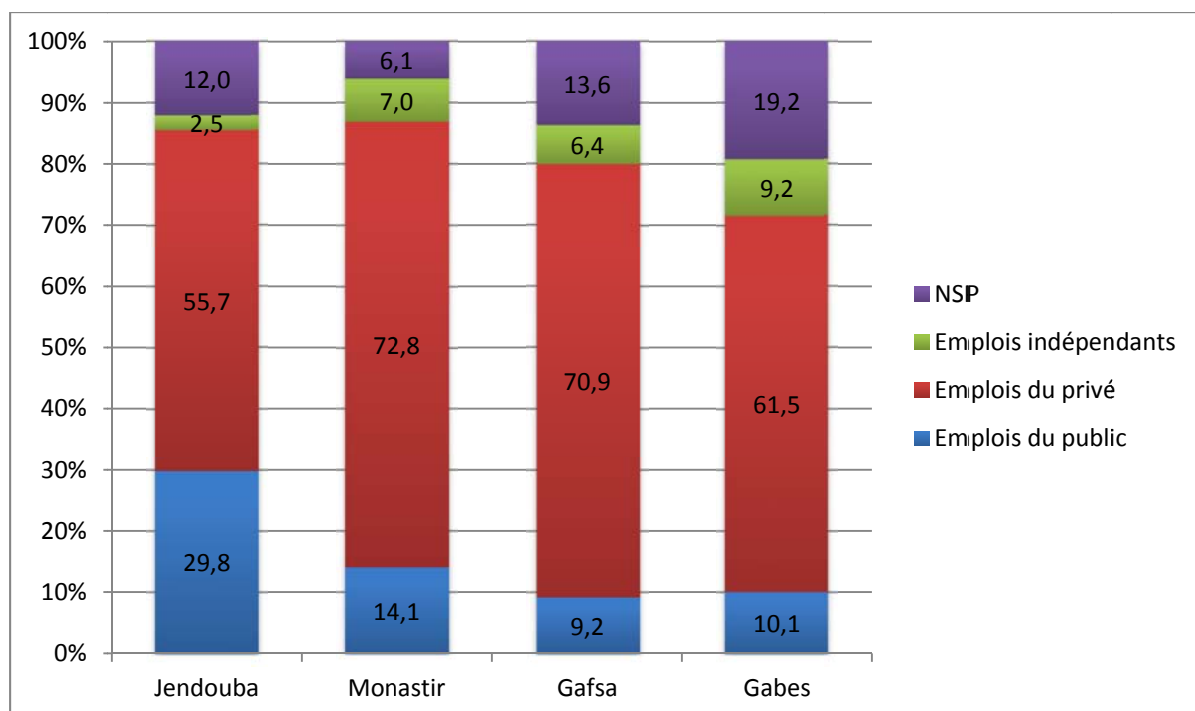
Source : Enquête Islah, 2015

## 5 Caractéristiques de l'emploi actuel et de l'employeur

### 5.1 Caractéristiques de l'emploi actuel : secteur et type de contrat

Les jeunes licenciés qui déclarent être en emploi au moment de l'enquête (février-mai 2015) sont pour la plupart employés dans le secteur privé. Le ratio va de 56 % pour les diplômés de Jendouba à 73 % pour ceux de Monastir. La part de jeunes travaillant dans le secteur public n'est pas homogène pour les diplômés des quatre universités : elle est autour de 10 % pour Gafsa et Gabes, s'élève à 14 % pour Monastir et surtout atteint 30 % pour les diplômés de Jendouba. Ces différences dans le taux d'emploi public selon les universités peuvent en partie s'expliquer par la composition du tissu économique régional : Jendouba et les régions voisines restent les moins développées, la plupart des diplômés en emploi sont donc plutôt des fonctionnaires du public. Ces résultats doivent être croisés avec la situation du marché du travail dans le lieu d'obtention de la licence. Le débouché de l'emploi indépendant est très peu répandu au sein de notre population, ce qui peut s'expliquer par le fait que notre population est constituée de très jeunes individus (21 à 24 ans en moyenne) et que la création d'une activité indépendante nécessite généralement une expérience professionnelle et du capital.

**Graphique 11. Situation en emploi par secteur public, privé ou travail indépendant**



Source : Enquête Islah, 2015

Des différences en termes de répartition par genre sont visibles. Les hommes sont plus représentés dans le secteur public parmi les sortants de l'université de Jendouba (37 % contre 26 %) et de Gafsa (14 % contre 5,6 %) et moins représentés dans les universités de Monastir (12 % contre 15 %) et de Gabes (6 % contre le 12 %). En revanche, il n'y a pas de différence dans la distribution des emplois publics ou privés selon le type de licence.

**Tableau 21. Situation en emploi par secteur public, privé ou travail indépendant**

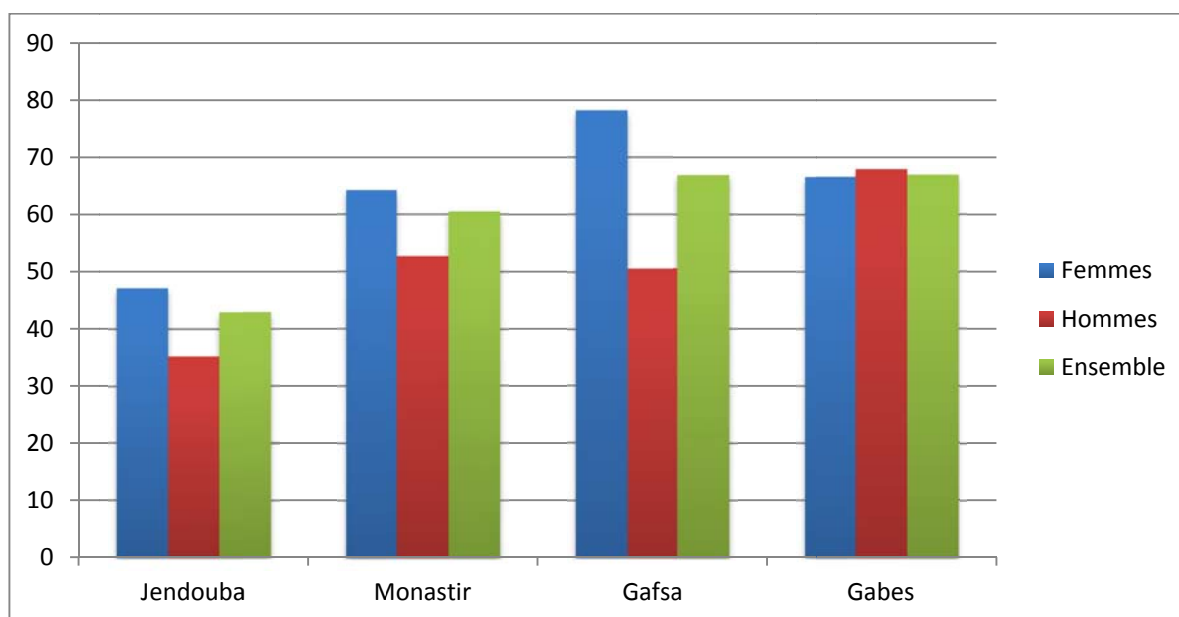
	Femmes	Hommes	Licence appliquée	Licence fondamentale	Total
<b>Jendouba</b>					
Emplois du public	25,9	37,1	34,5	15,0	29,8
Emplois du privé	63,2	42,0	55,9	55,0	55,7
Emplois indépendants	0,0	6,9	2,1	3,6	2,5
Effectifs	560	305	660	205	865
<b>Monastir</b>					
Emplois du public	14,6	11,8	11,4	19,3	13,7
Emplois du privé	80,1	56,4	74,1	68,5	72,5
Emplois indépendants	4,3	17,8	8,2	9,7	8,6
Effectifs	864	400	896	368	1265
<b>Gafsa</b>					
Emplois du public	5,6	14,3	8,1	10,6	9,2
Emplois du privé	80,0	57,8	68,9	73,7	70,9
Emplois indépendants	7,2	5,1	9,0	2,6	6,4
Effectifs	421	295	420	296	716
<b>Gabes</b>					
Emplois du public	11,8	6,0	12,2	7,0	10,1
Emplois du privé	65,7	51,8	56,7	68,4	61,5
Emplois indépendants	10,6	6,0	9,1	9,4	9,2
Effectifs	646	277	546	378	923

\* pourcentages de colonne, les différences représentent d'absence d'opinion ou de non réponses;  
Source : Enquête Islah, 2015

Pour essayer d'apprécier la part du travail informel parmi les jeunes qui déclarent être en emploi à la date de l'enquête une question sur l'affiliation (ou non) à une caisse de sécurité sociale dans le cadre de l'emploi actuel a été introduite. Ceux qui déclarent ne pas être affiliés à un dispositif de sécurité sociale travaillent probablement de manière informelle. Pour trois universités sur quatre (sauf Jendouba) plus de la moitié des sortants en emploi en 2015 ne sont pas affiliés à une caisse de sécurité sociale. Le travail informel ainsi défini, concerne alors les deux tiers des diplômés des universités de Gabes et de Gafsa, suivent ensuite ceux de Monastir avec 60 %, enfin, les diplômés de Jendouba sont un peu moins concernés avec 43 % d'emplois informels. Ce dernier résultat est cohérent dans la mesure où les diplômés de Jendouba ont la proportion d'emplois dans le secteur public la plus élevée (près de 30 %). Les femmes sont plus concernées que les hommes par les emplois informels, ce résultat est vérifié dans 3 universités sur 4 (Jendouba, Monastir et Gafsa).



**Graphique 12. Licenciés ayant déclaré ne pas avoir d'affiliation à une caisse de sécurité sociale**



Source : Enquête Islah, 2015

Un contrôle de cohérence a été effectué entre les déclarations d'affiliation à une caisse de sécurité sociale et l'emploi dans le secteur public. À priori, les emplois dans le secteur public devraient être entièrement « formels » et donc la totalité des jeunes employés dans ce secteur devrait répondre positivement à la question sur l'affiliation à une caisse de sécurité sociale. En effet, 96 % des jeunes travaillant dans le secteur public ont répondu positivement à cette question, ce qui conforte la solidité de cet indicateur pour signaler la part du travail informel parmi les jeunes en emploi.

Cependant, le caractère informel des autres types de contrat de travail reste à vérifier. Ainsi, la part de diplômés qui déclarent n'avoir pas de contrat écrit (et donc étant dans l'informel) varie de 13,7 % pour les diplômés de l'université de Jendouba à 24 % à l'université de Gabes (Tableau 22). Il est intéressant de noter que les hommes sont plus touchés par l'absence de contrat écrit sauf pour les licenciés de Gabes.

Les licenciés de l'université de Gabes déclarent plus souvent ne pas être inscrits à la sécurité sociale que les diplômés des autres universités, ils sont aussi plus souvent employés sur des contrats de travail de forme orale, cette modalité concerne plus souvent les femmes. Pour les autres universités, il y a une contradiction apparente entre une absence plus marquée d'inscription aux caisses de sécurité sociale et une faible présence de contrats de travail en forme orale, ce qui laisse à penser que même en présence de contrats de travail écrits, les cotisations sociales peuvent être absentes.

L'université de Gabes semble aussi présenter une spécificité par rapport à la dichotomie entre licences fondamentales et appliquées. Les diplômés des licences appliquées de cette université sont plus affectés par l'absence de contrats de travail écrits (31 % contre 14 % pour les diplômés de licences fondamentales), alors que pour les autres universités le rapport s'inverse et même avec des proportions différentes. Une explication possible est que les diplômés en licence appliquée vont plus souvent sur le marché du travail que leurs collègues de licences fondamentales. Et en deuxième lieu, la part de recrutement par les très petites entreprises (moins de 10 salariés, section 5.3) est nettement plus élevée que dans les autres universités ce qui conduirait à un recours moins fréquent des contrats structurés.

**Tableau 22. Type de contrat de travail**

	Femme	Homme	Licence appliquée	Licence fondamentale	Ensemble
<b>Jendouba</b>					
Pas de contrat de travail	11,1	18,6	11,1	22,2	13,7
Un CDD écrit autre que saisonnier	48,4	29,6	48,1	21,5	41,8
Un CDI écrit	4,6	2,3	4,9	0,0	3,8
Fonctionnaire du secteur public	13,0	23,4	20,6	3,9	16,7
Indépendant	1,4	6,9	2,1	7,6	3,4
Une convention de stage ou d'apprentissage	21,5	19,2	13,2	44,8	20,7
Autre	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Effectifs	560	305	660	205	865
<b>Monastir</b>					
Pas de contrat de travail	18,0	21,8	19,0	19,9	19,2
Un CDD écrit autre que saisonnier	49,1	23,4	40,3	42,3	40,9
Un CDI écrit	7,6	8,0	7,2	8,9	7,7
Fonctionnaire du secteur public	3,6	9,5	5,2	6,2	5,5
Indépendant	6,4	13,8	10,3	5,2	8,8
Une convention de stage ou d'apprentissage	14,2	18,8	16,0	14,9	15,7
Autre	1,1	4,8	2,1	2,7	2,3
Effectifs	864	400	896	368	1265
<b>Gafsa</b>					
Pas de contrat de travail	16,5	22,6	15,8	23,6	19,0
Un CDD écrit autre que saisonnier	36,0	19,6	35,1	20,9	29,2
Un CDI écrit	8,9	6,5	13,5	0,0	7,9
Fonctionnaire du secteur public	1,9	11,6	8,1	2,7	5,9
Indépendant	7,2	10,9	11,3	5,2	8,7
Une convention de stage ou d'apprentissage	29,5	25,6	14,0	47,6	27,9
Autre	0,0	3,3	2,3	0,0	1,3
Effectifs	421	295	420	296	716
<b>Gabes</b>					
Pas de contrat de travail	24,7	22,3	30,9	14,0	24,0
Un CDD écrit autre que saisonnier	30,5	41,8	29,4	40,5	33,9
Un CDI écrit	5,7	0,0	0,0	9,8	4,0
Fonctionnaire du secteur public	6,4	0,0	7,6	0,0	4,5
Indépendant	7,9	3,0	6,1	7,0	6,5
Une convention de stage ou d'apprentissage	24,7	33,0	26,1	28,7	27,2
Autre	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Effectifs	646	277	546	378	923

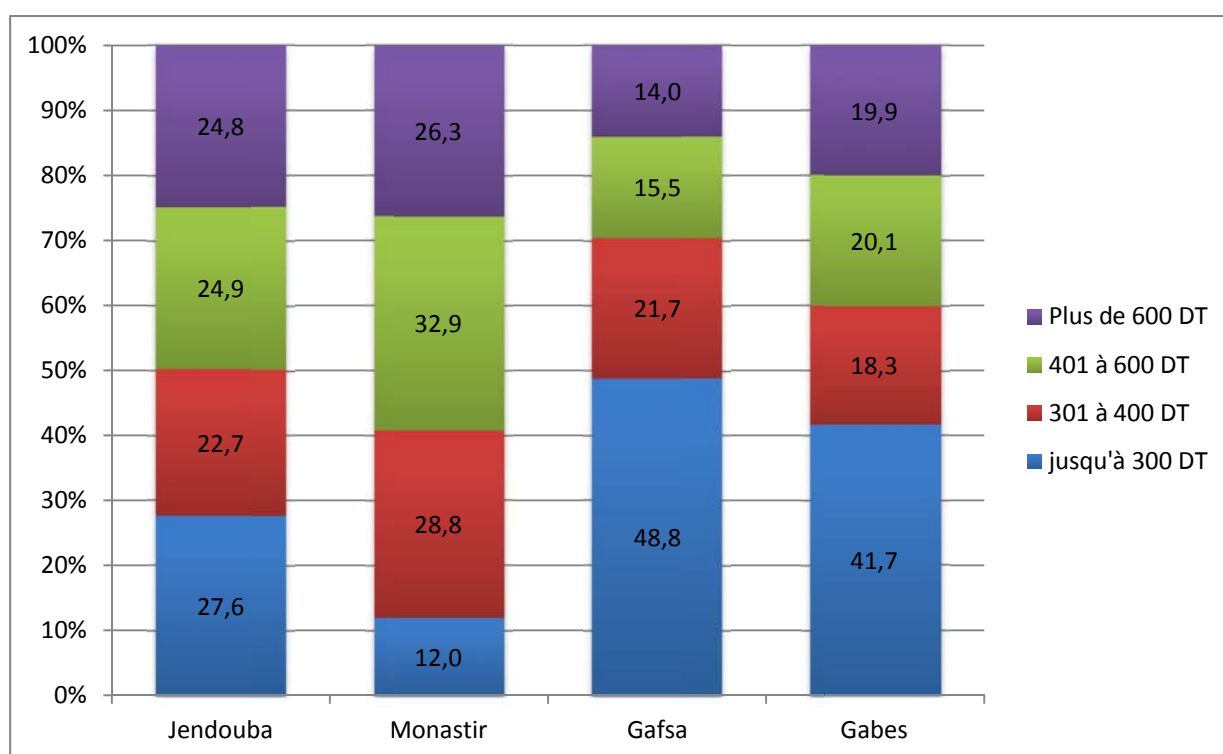
Source : Enquête Islah, 2015

## 5.2 Caractéristiques de l'emploi actuel : salaire et durée du travail

L'analyse des rémunérations des jeunes en emploi montre que celles-ci sont très faibles. Plus de la moitié des jeunes en emploi issus de Gafsa et Gabes touchent moins de 400 DT nets par mois (70 % à Gafsa, 60 % à Gabes). Dans les autres universités, la répartition est un peu plus équilibrée même si les bas salaires sont très répandus (50 % des diplômés en emploi issus de l'université de Jendouba et 41 % de l'université de Monastir ne gagnent pas plus que 400 DT nets par mois).

La comparaison salariale entre hommes et femmes est presque toujours en faveur des premiers. Les hommes sont les plus représentés dans les tranches supérieures (au-dessus de 600 DT, Tableau 23). Ils sont 39 % contre 17 % pour les femmes dans ces tranches pour les diplômés de Jendouba, 39 % contre 16 % à Monastir, 26 % contre 5 % à Gafsa. Gabes représente encore une fois une exception : les femmes sont plus représentées dans cette tranche supérieure de salaire (23,5 % contre 11,5 %), une explication possible peut être liée à la forte présence des femmes diplômées de l'Ecole Nationale d'Ingénieurs de Gabes. En principe, les salaires plus élevés (plus de 600 DT) sont attribués aux ingénieurs. Cependant les hommes sont plus nombreux à être inscrits dans la classe de salaire entre 401 et 600 DT (25,3 % contre 17,9 %).

**Graphique 13. Salaire net mensuel**



Source : Enquête Islah, 2015

**Tableau 23. Salaire net mensuel**

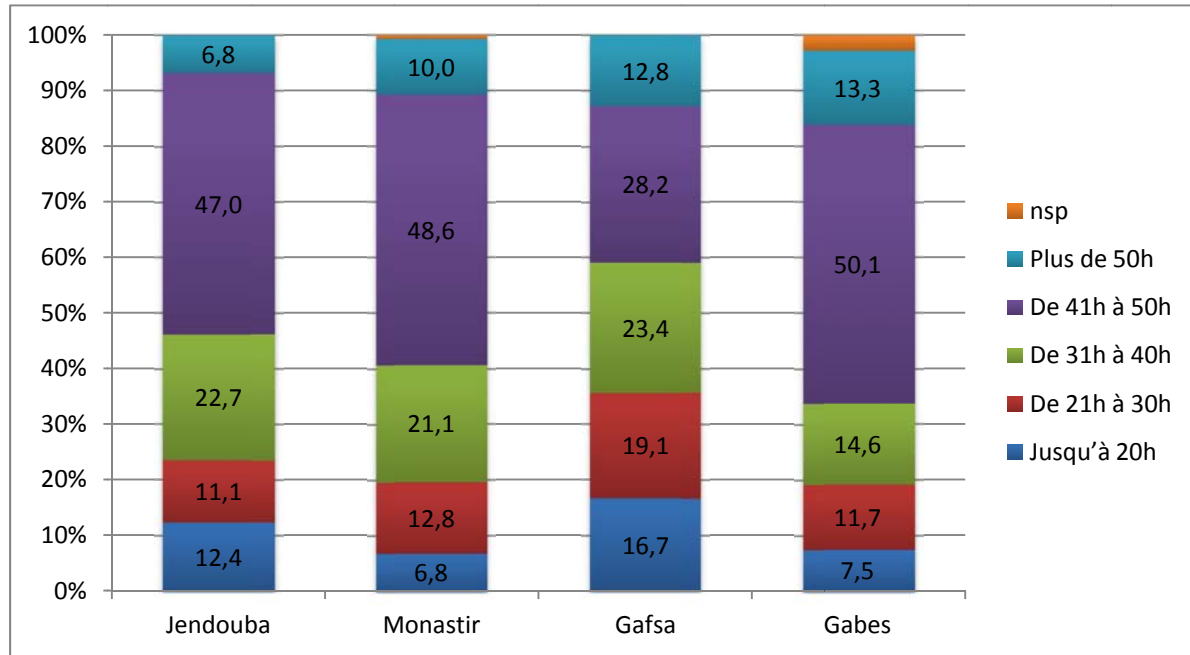
	Femmes	Hommes	Lic. Appliquée	Lic. Fondamentale	Ensemble
<b>Jendouba</b>					
jusqu'à 300 DT	33,5	16,8	21,0	48,7	27,6
De 301 à 400 DT	28,7	11,5	24,0	18,4	22,7
De 401 à 600 DT	20,9	32,4	24,7	25,8	24,9
Plus de 600 DT	17,0	39,2	30,3	7,0	24,8
Effectifs	560	305	660	205	865
<b>Monastir</b>					
jusqu'à 300 DT	15,8	13,7	12,4	21,7	15,1
De 301 à 400 DT	37,3	14,2	31,3	26,4	29,9
De 401 à 600 DT	30,6	33,0	34,5	23,8	31,4
Plus de 600 DT	16,3	39,1	21,8	28,2	23,6
Effectifs	864	400	896	368	1265
<b>Gafsa</b>					
jusqu'à 300 DT	72,9	14,3	44,0	55,5	48,8
De 301 à 400 DT	10,9	37,1	18,6	26,2	21,7
De 401 à 600 DT	10,8	22,2	15,3	15,8	15,5
Plus de 600 DT	5,4	26,4	22,1	2,6	14,0
Effectifs	421	295	420	296	716
<b>Gabes</b>					
jusqu'à 300 DT	41,5	42,0	36,8	48,8	41,7
De 301 à 400 DT	17,1	21,2	24,1	9,9	18,3
De 401 à 600 DT	17,9	25,3	15,9	26,3	20,1
Plus de 600 DT	23,5	11,5	23,2	15,1	19,9
Effectifs	646	277	546	378	923

Source : Enquête Islah, 2015

Comme complément de l'analyse sur les salaires, la durée du travail (Graphique 14 et Tableau 24) indique que les jeunes diplômés tunisiens en emploi travaillent beaucoup. En fixant à 40 heures la durée normale d'une semaine de travail à temps plein, force est de constater que les enquêtés déclarent très souvent des durées hebdomadaires bien plus importantes. 47 % des diplômés à Jendouba, de 49 % à Monastir, de 28 % à Gafsa et de 50 % à Gabes, déclarent travailler entre 41 et 50 heures par semaine. Une part non négligeable des jeunes déclare travailler plus de 50 heures (entre 6,8 % et 13,3 %).

De plus, les femmes qui déclarent travailler jusqu'à 50 heures sont très nombreuses parmi les diplômés de l'université de Jendouba (50 % contre 41 %), de l'université de Monastir (58 % contre 28 %), de Gafsa (32 % contre 22 %).

**Graphique 14. Diplômés de licence en emploi : durée du travail hebdomadaire**



Source : Enquête Islah, 2015

**Tableau 24. Temps de travail hebdomadaire**

	Femmes	Hommes	Lic. Appliquée	Lic. Fondamentale	Ensemble
<b>Jendouba</b>					
Jusqu'à 20h	16,6	4,6	6,7	30,7	12,4
De 21h à 30h	11,9	9,7	6,4	26,2	11,1
De 31h à 40h	18,6	30,3	26,4	10,8	22,7
De 41h à 50h	50,3	41,0	57,2	14,4	47,0
Plus de 50h	2,6	14,4	3,3	18,0	6,8
Effectifs	560	305	660	205	865
<b>Monastir</b>					
Jusqu'à 20h	5,7	9,1	5,3	10,2	6,8
De 21h à 30h	9,2	20,3	11,6	15,7	12,8
De 31h à 40h	21,4	20,4	11,4	45,0	21,1
De 41h à 50h	58,3	28,2	59,1	23,0	48,6
Plus de 50h	4,3	22,0	11,6	6,2	10,0
Effectifs	864	400	896	368	1265
<b>Gafsa</b>					
Jusqu'à 20h	16,5	16,9	13,5	21,1	16,7
De 21h à 30h	18,3	20,1	14,0	26,3	19,1
De 31h à 40h	25,5	20,3	21,2	26,5	23,4
De 41h à 50h	32,4	22,1	42,4	8,0	28,2
Plus de 50h	7,3	20,6	9,0	18,2	12,8
Effectifs	421	295	420	296	716

	Gabes				
Jusqu'à 20h	7,0	8,7	1,5	16,1	7,5
De 21h à 30h	12,9	9,0	13,5	9,2	11,7
De 31h à 40h	12,0	20,5	21,3	4,9	14,6
De 41h à 50h	50,7	48,5	47,8	53,2	50,1
Plus de 50h	13,3	13,3	14,4	11,8	13,3
Effectifs	646	277	546	378	923

Source : Enquête Islah, 2015

### 5.3 Caractéristiques de l'emploi actuel : l'employeur, la localisation et le canal d'accès à l'emploi

#### 5.3.1 Taille de l'entreprise et localisation géographique de l'emploi

Au moment de l'enquête, la plupart des jeunes diplômés de licence de 2011 en emploi travaillent dans des entreprises de petite taille (moins de 10 salariés). Cette concentration est plus accentuée parmi les diplômés de l'université de Gabes (62,7 %) suivie par ordre décroissant des universités de Gafsa (49,6 %), Monastir (45,7 %) et Jendouba (32,1 %). Dans le cas de l'université de Jendouba nous remarquons une concentration des sortants de licence fondamentale dans les petites entreprises (45 % contre 24 %) et des sortants de licences appliquées dans les entreprises de plus de 200 salariés (20,7 % contre 7,1 %). Néanmoins cette tendance ne se confirme pas pour les diplômés des trois autres universités examinées.

**Tableau 25. Taille de l'entreprise de l'emploi actuel**

	Femmes	Hommes	Lic. Appliquée	Lic. Fondamentale	Ensemble
<b>Jendouba</b>					
moins de 10 salariés	35,6	25,6	28,1	45,0	32,1
de 10 à 50 salariés	28,3	19,0	23,5	29,9	25,0
de 50 à 200 salariés	22,8	27,8	27,8	14,0	24,5
plus de 200 salariés	11,9	27,6	20,7	7,1	17,5
Ne sait pas	1,4	0,0	0,0	3,9	0,9
Effectifs	560	305	660	205	865
<b>Monastir</b>					
moins de 10 salariés	43,9	49,5	43,8	50,4	45,7
de 10 à 50 salariés	18,7	13,8	16,7	18,2	17,1
de 50 à 200 salariés	24,3	14,1	23,9	14,0	21,0
plus de 200 salariés	13,1	18,0	14,6	14,9	14,7
Ne sait pas	0,0	4,6	1,1	2,5	1,5
Effectifs	864	400	896	368	1265

Gafsa					
moins de 10 salariés	50,8	47,9	49,5	49,8	49,6
de 10 à 50 salariés	16,4	28,8	21,7	21,2	21,5
de 50 à 200 salariés	18,2	11,0	14,8	15,8	15,3
plus de 200 salariés	12,8	6,5	11,7	8,0	10,2
Ne sait pas	1,8	5,8	2,3	5,2	3,5
Effectifs	421	295	420	296	716
Gabes					
moins de 10 salariés	64,9	57,5	64,6	60,0	62,7
de 10 à 50 salariés	16,3	33,8	23,3	19,2	21,6
de 50 à 200 salariés	10,7	3,0	6,1	11,8	8,4
plus de 200 salariés	3,9	0,0	4,6	0,0	2,7
Ne sait pas	4,2	5,7	1,5	9,1	4,6
Effectifs	646	277	546	378	923

Source : Enquête *Islah*, 2015

Une attention spécifique a été portée à la distribution sur le territoire national des jeunes en emploi pour analyser la mobilité géographique, le degré d'enracinement des diplômés sur le territoire de l'université d'origine et la répartition territoriale entre emplois dans le secteur public et privé.

Les diplômés de l'université de Jendouba sont ceux qui travaillent le plus dans le public mais aussi dans la région du Grand Tunis. Nous nous sommes donc posé la question d'une possible liaison entre l'emploi dans la fonction publique et l'emploi dans la région du Grand Tunis. Les croisements effectués montrent qu'il n'y a pas de relation directe entre les deux variables. Les diplômés de Jendouba n'occupent pas plus un emploi du secteur public dans la région du Grand Tunis. En fait, les fonctionnaires publics issus de l'université de Jendouba travaillent un peu partout dans le pays (Tableau 26) même si l'émigration de Jendouba vers Grand Tunis est importante.

L'attractivité pour la capitale est forte pour les diplômés en emploi issus des universités de Monastir (11,7 % des licenciés en emploi) et de Gafsa (21,1 %), même si pour cette dernière les régions du centre du pays exercent aussi une certaine attractivité. Comme le montre la carte des emplois par université, lorsque les diplômés en emploi changent de région, c'est généralement pour aller dans la région voisine ou dans la région de Grand Tunis (Graphique 15).

Les diplômés des universités de Gabes et de Monastir présentent le plus fort taux d'enracinement territorial, ainsi près de 66 % des licenciés en emploi issus de ces deux universités sont localisés dans la région d'origine de leur université c'est à dire le Sud-Est pour Gabes et le Centre-Est pour Monastir. Le taux de mobilité géographique est assez faible, seuls un tiers des diplômés en emploi ayant quitté la région d'origine de leur université<sup>4</sup>. Ce taux atteint près de 50 % pour les diplômés de Gafsa en emploi, et est en revanche nettement plus élevé pour les diplômés de Jendouba avec près de 60 % des diplômés en emploi qui ont quitté cette région qui, comme observé précédemment, présente un marché du travail plus étroit avec moins d'opportunités d'insertion professionnelle.

<sup>4</sup> Cette mobilité géographique peut refléter en partie un possible retour dans la région d'origine de la famille du diplômé si celui-ci a quitté sa région pour suivre ses études supérieures.

**Tableau 26. Région de l'emploi actuel**

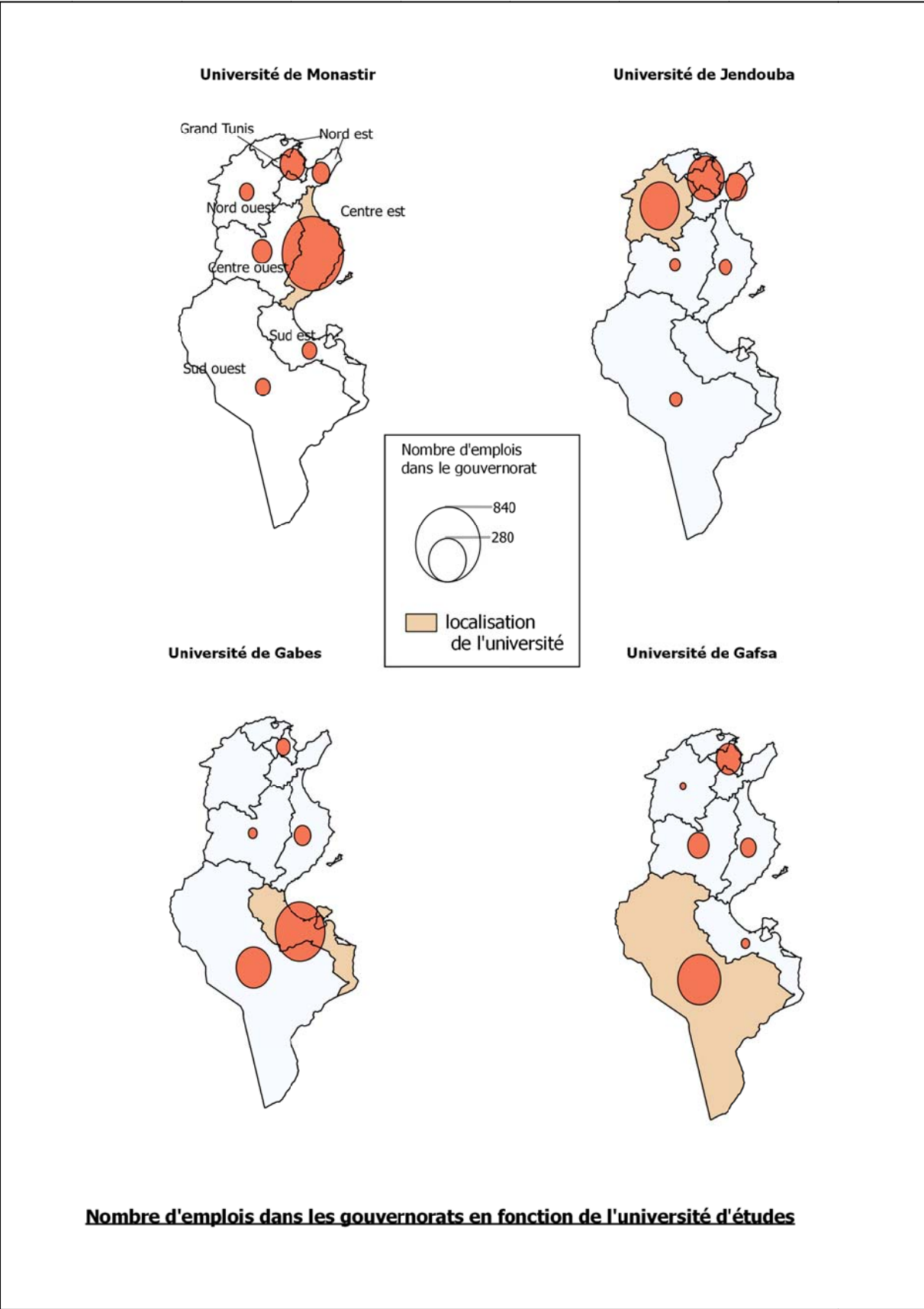
	Femmes	Hommes	Licence appliquée	Licence fondamentale	Ensemble	% emplois dans le secteur public
<b>Jendouba</b>						
Grand Tunis	31,5	44,0	36,9	32,7	35,9	26,87
Nord est	17,9	4,5	13,6	11,8	13,2	0
Nord ouest (*)	38,1	44,2	43,8	28,9	40,3	43,63
Centre est	4,0	4,9	0,9	15,1	4,3	21,80
Centre ouest	2,9	2,5	1,3	7,6	2,8	35,08
Sud est						
Sud ouest	5,5	0,0	3,5	3,9	3,6	19,50
Effectifs	560	305	660	205	865	258 (29,8 %)
<b>Monastir</b>						
Grand Tunis	7,7	20,1	9,4	17,4	11,7	6,20
Nord est	6,0	4,0	2,2	13,2	5,3	28,79
Nord ouest	2,1	6,8	4,1	2,5	3,6	39,82
Centre est (*)	71,1	54,4	74,1	45,1	65,7	10,52
Centre ouest	7,6	4,5	5,1	10,3	6,6	11,79
Sud est	2,1	6,1	4,1	1,8	3,4	0
Sud ouest	3,3	4,0	1,0	9,8	3,6	63,69
Effectifs	864	409	905	368	1274	174 (13,7 %)
<b>Gafsa</b>						
Grand Tunis	18,1	25,4	21,2	21,0	21,1	0
Nord est						
Nord ouest	0,0	2,7	0,0	2,6	1,1	0
Centre est	9,1	5,8	7,7	7,9	7,8	0
Centre ouest	11,0	18,2	16,3	10,6	13,9	7,91
Sud est	3,6	5,8	5,9	2,6	4,5	52,78
Sud ouest (*)	58,2	42,2	49,0	55,3	51,6	10,98
Effectifs	421	295	420	296	716	65 (9,15 %)
<b>Gabes</b>						
Grand Tunis	5,2	4,3	8,3	0,0	4,9	0
Nord est						
Nord ouest						
Centre est	7,9	3,7	6,1	7,5	6,7	0
Centre ouest	2,7	0,0	1,5	2,4	1,9	0
Sud est (*)	66,8	65,9	64,6	69,3	66,5	12,41
Sud ouest	17,5	26,2	19,6	20,8	20,1	8,96
Effectifs	646	277	546	378	923	93 (10,1 %)

Source : Enquête Islah, 2015

(\*) indique la région de l'université.



**Graphique 15. Répartition géographique des jeunes en emploi selon l'université d'origine**



### 5.3.2 Canal d'accès à l'emploi

La candidature spontanée est le canal privilégié des jeunes pour accéder à l'emploi. Dans trois universités sur quatre, une grande majorité des jeunes a eu recours à une candidature spontanée (36 % des licenciés à Jendouba, 49 % à Monastir et 52 % à Gafsa). Pour les sortants de l'université de Gabes le recours à des proches, des amis ou des anciens de la fac est la façon la plus courante pour obtenir un travail (40 %) tandis que la démarche personnelle reste la deuxième option la plus courante (27 %). Par ailleurs, le soutien de proches est la deuxième stratégie la plus fréquente pour les licenciés de Jendouba (24,6 %), Monastir (22,4 %) et Gafsa (28 %). Les données tunisiennes montrent que les diplômés tunisiens n'utilisent que très rarement les bureaux publics de l'emploi pour accéder au marché du travail, ils sont entre 15,6 % (Jendouba) et 9,1 % (Monastir). Plus étonnant, le stage n'apparaît pas non plus comme un tremplin vers l'emploi (entre 7,1 % pour Jendouba et 2,2 % pour Gafsa). Ce résultat confirme l'analyse effectuée précédemment sur la faible utilité des stages pour les jeunes (voir chapitre 2.1), alors qu'il est censé favoriser la transition entre formation initiale et emploi. Dans les universités, les services de soutien et d'orientation sont pour le moment inexistant, il n'existe pas d'interface au sein des établissements permettant de relier la formation initiale et le marché du travail.

Ce constat montre l'utilité de la mise en place du modèle *hub & spoke* des observatoires Islah, comme outil de rencontre entre offre et demande sur le marché du travail, tant au niveau local qu'au niveau national. D'autant plus que les résultats des focus groupes organisés par les universités partenaires du projet avec les entreprises du territoire, dans le cadre du projet, ont confirmé l'utilité de la création d'une plateforme web gérée par les universités. Elle mettrait en contact direct les diplômés avec les entreprises offrant des possibilités de stage et d'emploi et devrait constituer à moyen/long terme une alternative efficace d'accès à l'emploi.

**Tableau 27. Les canaux utilisés pour avoir eu accès à l'emploi actuel**

	Femme	Homme	Licence appliquée	Licence fondamentale	Ensemble
<b>Jendouba</b>					
Démarche spontanée	32,6	42,0	34,3	41,0	35,9
Renseignement auprès de l'université	1,5	0,0	1,3	0,0	1,0
Stage ou autre formation post-diplôme	8,4	4,8	7,1	7,1	7,1
Journaux, internet ou des réseaux sociaux	8,7	4,7	6,0	11,3	7,3
Proches, des amis ou le réseau des anciens	24,0	25,6	22,9	29,8	24,6
Bureaux de l'emploi	20,3	7,0	19,3	3,6	15,6
Ag. d'intérim ou un cabinet de recrutement	1,5	2,2	2,3	0,0	1,8
Autres	1,5	4,7	3,5	0,0	2,6
Projet personnel	0,0	4,5	2,1	0,0	1,6
Effectifs	560	305	660	205	865
<b>Monastir</b>					
Démarche spontanée	56,1	33,9	52,0	41,5	48,9
Renseignement auprès de l'université	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Stage ou autre formation post-diplôme	4,6	9,3	5,4	7,9	6,1
Journaux, internet ou des réseaux sociaux	4,6	4,5	1,1	13,1	4,6
Proches, des amis ou le réseau des anciens	20,4	26,7	19,8	28,8	22,4
Bureaux de l'emploi	12,3	2,4	11,4	3,5	9,1
Ag. d'intérim ou un cabinet de recrutement	1,1	0,0	1,0	0,0	0,7
Autres	0,0	4,7	2,1	0,0	1,5
Projet personnel	3,2	13,9	6,1	7,9	6,6
Effectifs	864	400	896	368	1265
<b>Gafsa</b>					
Démarche spontanée	45,6	61,2	47,9	57,9	52,0
Renseignement auprès de l'université	1,8	0,0	1,8	0,0	1,1
Stage ou autre formation post-diplôme	3,7	0,0	0,0	5,3	2,2
Journaux, internet ou des réseaux sociaux	7,3	2,6	5,4	5,3	5,4
Proches, des amis ou le réseau des anciens	32,5	21,5	27,4	28,8	28,0
Bureaux de l'emploi	14,4	3,3	14,8	2,6	9,8
Ag. d'intérim ou un cabinet de recrutement	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Autres	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Projet personnel	7,2	5,1	9,0	2,6	6,4
Effectifs	421	295	420	296	716
<b>Gabes</b>					
Démarche spontanée	28,3	24,0	25,9	28,6	27,0
Renseignement auprès de l'université	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Stage ou autre formation post-diplôme	4,2	0,0	1,5	4,9	2,9
Journaux, internet ou des réseaux sociaux	3,9	10,9	8,3	2,7	6,0
Proches, des amis ou le réseau des anciens	37,1	46,1	41,1	38,0	39,8
Bureaux de l'emploi	10,6	12,9	10,7	12,2	11,3
Ag. d'intérim ou un cabinet de recrutement	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Autres	4,2	0,0	1,5	4,9	2,9
Projet personnel	9,5	0,0	4,6	9,7	6,7
Effectifs	646	277	546	378	923

Source : Enquête Islah, 2015

## 6 Satisfaction dans l'emploi et adéquation emploi-formation

### 6.1 Adéquation niveau de diplôme-emploi

Près de la moitié des diplômés en emploi jugent que leur niveau de diplôme est supérieur au niveau attendu pour leur poste de travail. Ce taux de non adéquation entre le niveau de diplôme et l'emploi occupé, que l'on peut qualifier de taux de déclassement, est proche de 45 % pour les diplômés de Jendouba et de Monastir et proche de 55 % pour ceux de Gafsa et de Gabes (Graphique 16). Il semble que les diplômés de licence générale (sauf pour Gabes) sont plus souvent concernés par le déclassement que les diplômés de licence appliquée. Il n'y a en revanche pas de résultat robuste sur la différence entre les hommes et les femmes. Pour deux universités (Jendouba et Monastir), les hommes sont plus concernés par la sous qualification de leur emploi, les femmes étant plus touchées pour Gabes et Gafsa 0). En lien avec ce déclassement, les diplômés indiquent souvent une forte sous-utilisation de leurs compétences. Ainsi, près de 70 % des diplômés de Jendouba en emploi estiment que leurs compétences sont peu ou pas utilisées. Ce taux s'élève à 75 % pour les diplômés de Gabes et à près de 80 % pour ceux de Gafsa. Seuls les diplômés de Monastir semblent utiliser plus souvent leurs compétences puisque ce ratio est de 53 %. Ce sentiment de déclassement des diplômés en emploi viendrait en partie expliquer les faibles niveaux de salaires constatés précédemment. Une part non négligeable des jeunes diplômés de licence en emploi reçoit de faibles rémunérations car leur emploi nécessite peu de qualifications.

**Tableau 28. Adéquation niveau de diplôme et emploi occupé**

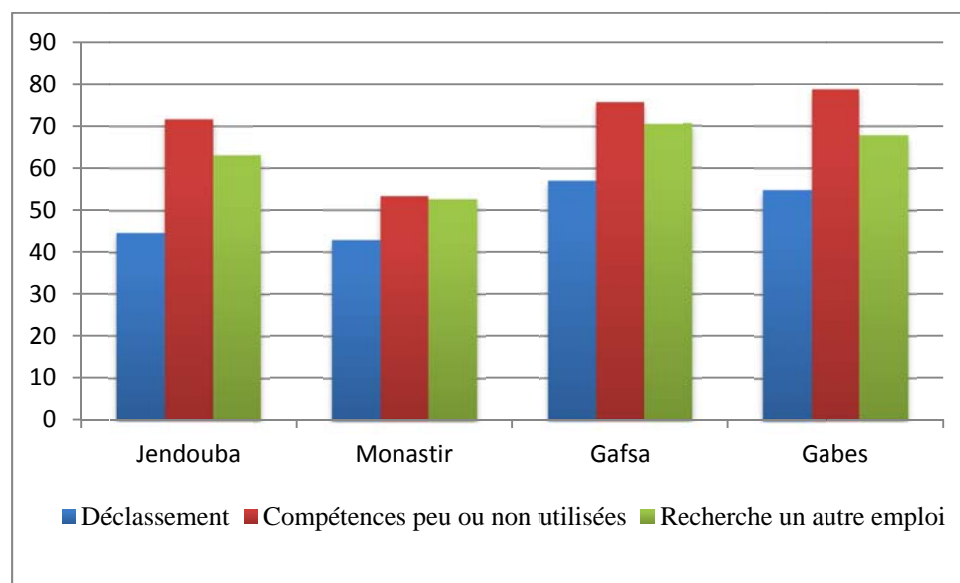
	Femmes	Hommes	Licence appliquée	Licence fondamentale	ENSEMBLE
<b>Jendouba</b>					
Niveau de diplôme le plus approprié à l'emploi actuel					
Bac ou inférieur	27,2	30,4	26,9	32,9	28,3
Inférieur à la licence	10,3	18,7	11,7	18,3	13,3
La licence	56,4	46,2	55,2	45,2	52,8
Supérieur à la licence	6,1	4,7	6,2	3,6	5,6
Plus haut diplôme supérieur au niveau attendu	43,6	46,7	42,7	51,1	44,7
Plus haut diplôme inférieur au niveau attendu	1,5	2,3	2,3	0	1,8
Plus haut diplôme égal au niveau attendu	49,3	39,4	47,1	41,7	45,8
Utilisation des compétences : Oui	32,3	21,1	26,5	34,2	28,3
Utilisation des compétences : Peu	34	27,9	33,6	26,2	31,9
Utilisation des compétences : Non	33,7	51	39,9	39,6	39,8
Effectifs	560	305	660	205	865

Monastir					
Niveau de diplôme le plus approprié à l'emploi actuel					
Bac ou inférieur	20,2	29,7	22,1	26,2	23,3
Inférieur à la licence	11,7	19,6	13,6	15,8	14,2
La licence	59,2	36,8	56	42,2	52
Supérieur à la licence	8,9	11,6	7,3	15,8	9,8
Plus haut diplôme supérieur au niveau attendu pour l'emploi	35,3	58,9	39,9	50,1	42,9
Plus haut diplôme inférieur au niveau attendu pour l'emploi	3,2	7,1	5,2	2,7	4,5
Plus haut diplôme égal au niveau attendu pour l'emploi	61,5	29,4	52,8	47,2	51,2
Utilisation des compétences : Oui	53,1	31,1	51,6	32,3	46
Utilisation des compétences : Peu	17,7	27,5	17,8	28,5	20,9
Utilisation des compétences : Non	29,2	39,2	29,6	39,3	32,4
Effectifs	864	400	896	368	1265
Gafsa					
Niveau de diplôme le plus approprié à l'emploi actuel					
Bac ou inférieur	43,7	33,6	37,8	42	39,5
Inférieur à la licence	18	14,3	20,7	10,5	16,5
La licence	32,9	49,5	37,9	42,2	39,7
Supérieur à la licence	5,4	2,6	3,6	5,3	4,3
Plus haut diplôme supérieur au niveau attendu	61,8	50,5	56,7	57,8	57,1
Plus haut diplôme inférieur au niveau attendu	1,8	0	1,8	0	1,1
Plus haut diplôme égal au niveau attendu	30,9	43,7	35,7	36,9	36,2
Utilisation des compétences : Oui	20,1	30,1	17,1	34,2	24,2
Utilisation des compétences : Peu	30,7	20,8	32,4	18,5	26,7
Utilisation des compétences : Non	49,2	49,1	50,5	47,3	49,1
Effectifs	421	295	420	296	716

Gabes					
Niveau de diplôme le plus approprié à l'emploi actuel					
Bac ou inférieur	42,2	40,9	49,3	30,9	41,8
Inférieur à la licence	11,9	3	12,2	4,9	9,2
La licence	40,7	50,1	30,9	61,8	43,5
Supérieur à la licence	5,3	6	7,6	2,4	5,5
Plus haut diplôme supérieur au niveau attendu	56,9	49,9	64,6	40,7	54,8
Plus haut diplôme inférieur au niveau attendu	2,7	0	1,5	2,4	1,9
Plus haut diplôme égal au niveau attendu	39,1	35,6	26,5	54,7	38
Utilisation des compétences : Oui	24,3	13,9	15,6	29,2	21,2
Utilisation des compétences : Peu	30,6	36,8	33,3	31,3	32,5
Utilisation des compétences : Non	45,1	49,3	51,1	39,5	46,3
Effectifs	646	277	546	378	923

Source : Enquête Islah, 2015

**Graphique 16. Adéquation niveau de formation-emploi**



Déclassement : lorsque le plus haut diplôme du jeune est supérieur au niveau requis pour l'emploi occupé.

Compétences peu ou pas utilisées : Compétences peu utilisées + Compétences non utilisées

Source : Enquête Islah, 2015

Le déclassement ajouté à une utilisation faible ou nulle des compétences peut conduire à une insatisfaction des jeunes par rapport à l'emploi occupé. Un moyen de signaler cette insatisfaction est d'émettre le désir de changer d'emploi. Plus d'un diplômé sur deux en emploi recherche activement un autre emploi. Pour Monastir ce taux est de 53 %, passe à 63 % pour les diplômés de Jendouba et atteint près de 70 % pour Gabes et Gafsa. Ces taux élevés traduisent une insatisfaction importante des diplômés dans leur emploi actuel, en lien notamment avec le déclassement et la faible utilisation de

leurs compétences (Graphique 16). Outre le problème de déclassement, cette insatisfaction peut provenir de différentes caractéristiques de leur emploi comme les conditions de travail, le salaire, l'intégration dans l'entreprise, le secteur d'activité, etc.

**Tableau 29. Recherche d'un autre emploi**

	Femmes	Hommes	Licence appliquée	Licence fondamentale	ENSEMBLE
<b>Jendouba</b>					
Recherche actuellement un autre emploi	66,9	56,3	55,2	88,8	63,1
Effectifs	560	305	660	205	865
<b>Monastir</b>					
Recherche actuellement un autre emploi	51	56,2	51,4	55,8	52,6
Effectifs	864	400	896	368	1265
<b>Gafsa</b>					
Recherche actuellement un autre emploi	76,3	62,4	70,2	71,1	70,6
Effectifs	421	295	420	296	716
<b>Gabes</b>					
Recherche actuellement un autre emploi	58,5	89,7	70,4	64,2	67,9
Effectifs	646	277	546	378	923

Source : Enquête *Islah*, 2015

## 6.2 Eléments d'insatisfaction dans l'emploi et compétences à améliorer

Les principaux éléments d'insatisfaction cités par les diplômés concernent les possibilités de promotion et le salaire. En effet, plus de la moitié des diplômés en emploi se déclare « pas du tout satisfait » des perspectives de promotion ainsi que du salaire. Les diplômés de Monastir se distinguent avec seulement un tiers des diplômés en emploi se déclarant non satisfait des leurs perspectives de promotion et de salaire. L'adéquation entre l'emploi et la formation est la deuxième source d'insatisfaction la plus souvent citée, elle concerne selon les universités entre 21 % (Monastir) et 37 % (Gafsa) des diplômés en emploi. A l'inverse, l'intégration dans l'entreprise ou les relations avec l'employeur ne semblent pas être des sources d'insatisfaction.

**Tableau 30. Taux d'insatisfaction sur les principales caractéristiques de l'emploi actuel**

	Femmes	Hommes	Licence appliquée	Licence fondamentale	ENSEMBLE
<b>Jendouba</b>					
Adéquation entre poste de travail et formation : Pas du tout	28,1	42	32,1	36	33
Condition de travail : Pas du tout	21,5	23,3	19,9	29,3	22,1
Degré d'intégration dans l'entreprise : Pas du tout	12	0	9	3,9	7,8
Relation avec l'employeur : Pas du tout	8,2	9,2	10	3,9	8,5
Applications des connaissances théoriques et pratiques dans votre emploi : Pas du tout	20,6	33	21,5	36,2	25
Possibilité de promotion : Pas du tout	54,1	46,9	43,2	78,5	51,5
Salaire : Pas du tout	59,3	53,6	56,9	58,7	57,3
Effectifs	560	305	660	205	865
<b>Monastir</b>					
Adéquation entre poste de travail et formation : Pas du tout	15,4	34,1	23,1	17,2	21,4
Condition de travail : Pas du tout	8,8	20,9	12,6	12,8	12,7
Degré d'intégration dans l'entreprise : Pas du tout	5,4	4,5	5,1	5	5,1
Relation avec l'employeur : Pas du tout	3,3	4,6	4,2	2,5	3,7
Applications des connaissances théoriques et pratiques dans votre emploi : Pas du tout	17,9	27,1	19,9	23,4	20,9
Possibilité de promotion : Pas du tout	39,8	28,8	37,5	33,3	36,3
Salaire : Pas du tout	29,9	35,8	31,3	33	31,8
Effectifs	864	400	896	368	1265
<b>Gafsa</b>					
Adéquation entre poste de travail et formation : Pas du tout	41,7	30,9	39,6	34,1	37,3
Condition de travail : Pas du tout	27,2	28,6	30,6	23,7	27,8
Degré d'intégration dans l'entreprise : Pas du tout	14,5	14,3	13,5	15,8	14,4
Relation avec l'employeur : Pas du tout	7,3	11,7	8,1	10,5	9,1
Applications des connaissances théoriques et pratiques dans votre emploi : Pas du tout	34,5	19,4	29,7	26,3	28,3
Possibilité de promotion : Pas du tout	58,2	42,7	53,1	49,9	51,8
Salaire: Pas du tout	63,8	39,6	50,8	58,1	53,8
Effectifs	421	295	420	296	716



Gabes					
Adéquation entre poste de travail et formation : Pas du tout	26,9	49,3	32,6	35	33,6
Condition de travail : Pas du tout	26,2	19,9	27,8	19,3	24,3
Degré d'intégration dans l'entreprise: Pas du tout	6,5	11,7	9,1	6,6	8,1
Relation avec l'employeur: Pas du tout	4	0	3	2,4	2,8
Applications des connaissances théoriques et pratiques dans votre emploi: Pas du tout	28,7	21,7	31,7	19,2	26,6
Possibilité de promotion: Pas du tout	54,9	62,5	53,9	61,9	57,2
Salaire: Pas du tout	38,5	62,5	48,5	41,7	45,7
Effectifs	646	277	546	378	923

Source : Enquête Islah, 2015

Les réponses sont données sous forme de note allant de 1 (Pas du tout) à 5 (Tout à fait). Ici ne sont données que les réponses « Pas du tout ».

Lorsqu'on demande aux diplômés pour quelles connaissances il serait souhaitable que les universités augmentent le niveau de formation, il n'y a pas de consensus. Les diplômés en emploi n'identifient donc pas un point particulier que les universités pourraient développer en priorité pour aider les jeunes à occuper leur emploi. Nous pouvons seulement présenter quelques tendances comme par exemple le fait que l'informatique et l'anglais recueillent souvent la note 1 (Pas du tout) alors que les connaissances pratiques et le français sont souvent cités avec la note 5 (Tout à fait) mais le score de ces réponses ne dépasse pas 30 % des diplômés en emploi.

**Tableau 31. Pensez-vous nécessaire d'augmenter le niveau de formation dans les matières suivantes :**

	Femmes	Hommes	Licence appliquée	Licence fondamentale	Ensemble
Jendouba					
Informatiques : Pas du tout	46,3	46,8	46	48	46,4
Informatiques : Tout à fait	15,3	16,2	17,1	11,1	15,7
Anglais : Pas du tout	52	70,2	58,4	58,4	58,4
Anglais : Tout à fait	9,2	9,5	8,8	11,1	9,3
Français: Pas du tout	35,2	32,9	36,1	29,1	34,4
Français: Tout à fait	25,9	7,1	18,2	22,8	19,2
Savoirs théoriques : Pas du tout	30,3	35,2	32,9	29,2	32
Savoirs théoriques : Tout à fait	14,4	11,8	10,4	23,3	13,5
Connaissances pratiques: Pas du tout	28,7	28,3	28,3	29,6	28,6
Connaissances pratiques: Tout à fait	20,7	25,5	22,3	23	22,4
Management: Pas du tout	36,9	39,4	40,4	29,3	37,8
Management: Tout à fait	13,8	9,5	10,3	18,6	12,2
Effectifs	560	305	660	205	865

Monastir					
Informatiques : Pas du tout	37,1	25,8	37,4	23,7	33,5
Informatiques : Tout à fait	21,5	21,9	17,9	30,7	21,6
Anglais : Pas du tout	54	35,3	46,8	50,9	48
Anglais : Tout à fait	6,7	7,2	4,1	13,5	6,8
Français: Pas du tout	10,9	18,1	13,6	12,3	13,2
Français: Tout à fait	30,6	27,4	32,3	22,9	29,6
Savoirs théoriques : Pas du tout	14,8	20,5	14,8	21,2	16,7
Savoirs théoriques : Tout à fait	18,4	9,1	18,7	7,5	15,4
Connaissances pratiques: Pas du tout	14,8	14,2	12,7	19,4	14,6
Connaissances pratiques: Tout à fait	29,7	24,8	33,2	15,6	28,1
Management: Pas du tout	22,3	32,1	23	31,4	25,4
Management: Tout à fait	17,5	11,1	18,9	7,1	15,5
Effectifs	864	400	896	368	1265
Gabes					
Informatiques : Pas du tout	34,6	28,5	30,6	34,2	32,1
Informatiques : Tout à fait	25,5	18,3	23,5	21,2	22,5
Anglais : Pas du tout	58	50,7	58,5	50,1	55
Anglais : Tout à fait	14,7	13	14,5	13,2	14
Français: Pas du tout	25,4	39,5	36,5	23,7	31,2
Français: Tout à fait	32,9	15	21,2	31,8	25,6
Savoirs théoriques : Pas du tout	30,7	38,8	41,4	23,6	34
Savoirs théoriques : Tout à fait	25,6	8,5	13	26,5	18,6
Connaissances pratiques: Pas du tout	28,8	24,6	36,8	13,2	27,1
Connaissances pratiques: Tout à fait	38,5	20,1	21,2	44,8	30,9
Management: Pas du tout	29,2	24	22	34,3	27
Management: Tout à fait	32,7	12,3	26,6	21,1	24,3
Effectifs	421	295	420	296	716

Gafsa					
Informatiques : Pas du tout	44,2	45,2	45,4	43,2	44,5
Informatiques : Tout à fait	19,6	6	16,5	14,2	15,5
Anglais : Pas du tout	51,7	72,3	63,5	49,7	57,9
Anglais : Tout à fait	7,8	9,7	10,6	5,1	8,4
Français: Pas du tout	30,5	44,7	38,5	29,4	34,8
Français: Tout à fait	18,3	9,7	18	12,3	15,7
Savoirs théoriques : Pas du tout	26	35,5	42,4	9,3	28,9
Savoirs théoriques : Tout à fait	15,7	10,9	13,5	15,4	14,3
Connaissances pratiques: Pas du tout	19,5	29,5	31,7	9,2	22,5
Connaissances pratiques: Tout à fait	26,4	13,9	22,6	22,7	22,6
Management: Pas du tout	31,9	39,6	38,1	28,7	34,3
Management: Tout à fait	17,1	13,3	17,2	14,2	15,9
Effectifs	646	277	546	378	923

Source : Enquête Islah, 2015

Les réponses sont données sous forme de note allant de 1 (Pas du tout) à 5 (Tout à fait). Ici ne sont données que les réponses « Pas du tout » et « Tout à fait ».

## 7 La recherche d'emploi des diplômés au chômage

Comme constaté dans les chapitres précédents, les diplômés de licence souffrent en Tunisie d'une grande précarité sur le marché du travail qui se traduit aussi par une forte proportion de jeunes au chômage (plus de la moitié de diplômés interviewé en 2015).

Cette situation est d'autant plus préoccupante qu'elle se caractérise par un chômage de longue durée. Comme indiqué précédemment, la plus grande partie des jeunes n'ont jamais connu de situation d'emploi depuis 2011. Cela concerne entre 45 % (Gabes) et 37 % (Jendouba) des jeunes. En moyenne, les jeunes en recherche d'emploi en 2015 déclarent être dans cette situation depuis 21,4 mois pour les diplômés de Jendouba, 22,7 mois à Monastir, 23,9 mois à Gafsa et 25,4 mois à Gabes.

**Tableau 32. Date de la dernière démarche active de recherche d'emploi**

	Femmes	Hommes	Lic. Appliquée	Lic. Fondamentale	Ensemble
<b>Jendouba</b>					
depuis 1 mois	67,9	66,4	66,2	70,1	67,5
entre 1 et 3 mois	12,8	15,6	15,6	9,5	13,6
plus de 3 mois	19,3	15,1	17,7	19,3	18,2
Effectifs	1422	497	1280	639	1919
<b>Monastir</b>					
depuis 1 mois	65,0	82,6	70,7	65,4	69,0
entre 1 et 3 mois	15,4	10,1	12,5	17,7	14,2
plus de 3 mois	17,9	7,4	16,1	14,0	15,5
Effectifs	1620	489	1431	678	2109
<b>Gafsa</b>					
depuis 1 mois	77,3	66,1	73,6	72,3	73,1
entre 1 et 3 mois	12,9	19,9	19,4	9,5	15,5
plus de 3 mois	9,8	13,0	6,9	17,3	11,0
Effectifs	1419	854	1374	900	2273
<b>Gabes</b>					
depuis 1 mois	76,6	74	73,9	79,7	75,9
entre 1 et 3 mois	11,7	16,2	14,7	9,4	12,9
plus de 3 mois	11,7	9,7	11,3	10,9	11,2
Effectifs	1801	660	1615	846	2461

\* pourcentages de colonne, les différences représentent de absence d'opinion ou de non réponses;

Source : Enquête Islah, 2015

La totalité de diplômés au chômage issus des quatre universités analysées a effectué au moins une démarche active de recherche d'emploi. Quel type de recherche d'emploi les jeunes au chômage ont-ils le plus fréquemment effectuées ? L'inscription aux bureaux publics d'emploi est massive, cependant comme nous l'avons vu dans les chapitres précédents, cette démarche est rarement couronnée de succès pour obtenir un emploi. L'emploi public est un débouché privilégié pour la plupart de jeunes en cette période d'insertion difficile, la participation aux concours est donc très forte (légèrement plus prononcée pour les sortants de licence appliquée). Ainsi, plus de 70 % des

demandeurs d'emploi diplômés de Jendouba ont passé un concours public et ce taux dépasse même les 80 % dans les trois autres universités.

**Tableau 33. Principales démarches effectuées pour rechercher un emploi**

	Femme	Homme	Licence appliquée	Licence fondamentale	Ensemble
<b>Jendouba</b>					
Enregistrement aux bureaux d'emploi	87,2	69,5	86,4	75,1	82,6
Agences d'intérim, cabinets de recrutement	1,7	1,4	1,2	2,4	1,6
Candidature à des concours	73,6	66,5	79,1	57,2	71,8
Contacté des autorités publiques locales, régionales ou nationales	5,4	12,7	7,3	7,3	7,3
démarches pour créer une entreprise	0,6	0	0,7	0	0,4
Autres	1,4	4,1	2,5	1,3	2,1
Effectifs	1422	497	1280	639	1919
<b>Monastir</b>					
Enregistrement aux bureaux d'emploi	90,7	94,2	93,3	87,7	91,5
Agences d'intérim, cabinets de recrutement	1,2	4,1	1,3	2,9	1,8
Candidature à des concours	83,8	88,1	84,6	85,2	84,8
Contacté des autorités publiques locales, régionales ou nationales	9,7	4	12,4	0	8,4
démarches pour créer une entreprise	0	0	0	0	0
Autres	0,6	0	0,7	0	0,4
Effectifs	1620	489	1431	678	2109
<b>Gafsa</b>					
Enregistrement aux bureaux d'emploi	93,9	86,4	92	89,7	91,1
Agences d'intérim, cabinets de recrutement	0	2,9	1,8	0	1,1
Candidature à des concours	82,2	77,1	84,2	74,3	80,3
Contacté des autorités publiques locales, régionales ou nationales	6,5	7,3	2,9	12,8	6,8
démarches pour créer une entreprise	0,5	2,1	1,9	0	1,1
Autres	0,6	0	0	0,9	0,3
Effectifs	1419	854	1374	900	2273
<b>Gabes</b>					
Enregistrement aux bureaux d'emploi	96,8	95,6	96,4	96,6	96,5
Agences d'intérim, cabinets de recrutement	1,4	5,9	0,5	6,6	2,6
Candidature à des concours	78,8	86,3	85,4	72,1	80,8
Contacté des autorités publiques locales, régionales ou nationales	15,4	1,5	10,3	14,4	11,7
démarches pour créer une entreprise	0	12,1	1	7,4	3,2
Autres	0,5	0	0,5	0	0,3
Effectifs	1801	660	1615	846	2461

\* Réponses multiples possibles; Source : Enquête Islah, 2015

Le manque d'offres d'emploi dans le domaine visé est le principal obstacle identifié par les jeunes pour accéder à l'emploi. Parmi les diplômés de Jendouba, plus de la moitié des licenciés (51,4 %) déclare cet obstacle comme principale source de difficulté, les femmes le citant plus souvent que les hommes (55,8 % contre 38,7 % des hommes). Ce résultat est semblable pour les diplômés de Monastir (53,9 %) avec toujours un écart entre hommes et femmes (56,2 % des femmes et 46,1 % des hommes) et de

Gafsa (59 % pour l'ensemble; 68,6 % des femmes et 43,2 % des hommes). L'université de Gabes présente une tendance opposée entre femmes (53,4 %) et hommes (56,9 %) ; dans l'ensemble sur cette université, 54,3 % des jeunes au chômage déclarent le manque d'opportunité comme principal obstacle. Les lacunes de leur formation ou de leurs compétences spécifiques (langues, informatiques etc.) ne sont que rarement citées : cela concerne respectivement 11 % et 15 % pour les diplômés de Jendouba, 5 % et 11 % pour Monastir, 8 % et 13 % pour Gabes et moins de 10 % pour Gafsa. De même le coût de la mobilité géographique n'est cité que par une minorité de diplômés (13 % à 17 % selon l'université). En conclusion, selon les jeunes au chômage, leurs difficultés d'accès à l'emploi seraient principalement liées à la faible dynamique de création d'emplois qualifiés en Tunisie ; les éventuels déficits en formation passent au second plan.

**Tableau 34. Principaux obstacles à la recherche d'un emploi**

	Femme	Homme	Licence appliquée	Licence fondamentale	Ensemble
<b>Jendouba</b>					
Mobilité géographique coûteuse	12	17,8	12,7	15,1	13,5
Une formation insuffisante ou non adaptée	9,5	14,3	9,8	12,7	10,8
Manque d'offres d'emploi dans votre domaine	55,8	38,7	53,4	47,2	51,4
Manque de capacités spécifiques : langues, informatiques, management...	13,6	17,8	17,1	9,8	14,7
Effectifs	1422	497	1280	639	1919
<b>Monastir</b>					
Mobilité géographique coûteuse	12,6	13,4	12,1	14,4	12,8
Une formation insuffisante ou non adaptée	5,0	5,9	5,5	4,7	5,2
Manque d'offres d'emploi dans votre domaine	56,2	46,1	53,0	55,9	53,9
Manque de capacités spécifiques : langues, informatiques, management...	13,2	4,0	15,7	1,5	11,1
Effectifs	1620	489	1431	678	2109
<b>Gafsa</b>					
Mobilité géographique coûteuse	13	24,8	18,7	15,6	17,5
Une formation insuffisante ou non adaptée	6,4	7,4	10,1	1,8	6,8
Manque d'offres d'emploi dans votre domaine	68,6	43,2	55,3	64,8	59,0
Manque de capacités spécifiques : langues, informatiques, management...	2,8	9,9	2,4	10,1	5,5
Effectifs	1419	854	1374	900	2273
<b>Gabes</b>					
Mobilité géographique coûteuse	11,5	16,2	12,9	12,5	12,8
Une formation insuffisante ou non adaptée	6,4	12	9,5	4,7	7,9
Manque d'offres d'emploi dans votre domaine	53,4	56,9	55,9	51,4	54,3
Manque de capacités spécifiques : langues, informatiques, management...	15,1	5,9	10,0	17,5	12,6
Effectifs	1801	660	1615	846	2461

\* pourcentages de colonne, les différences représentent de absence d'opinion ou de non réponses;

Source : Enquête Islah, 2015

Nous avons demandé aux jeunes diplômés en situation de chômage quelle était leur préférence en termes de zones géographiques (niveau régional, national ou international) pour occuper un emploi. Premier constat : moins de 10 % préférerait travailler à l'international, l'envie d'émigrer ne concerne donc qu'une petite minorité de diplômés au chômage. Ensuite, selon l'université d'origine nous observons deux situations opposées. D'un côté, les diplômés au chômage issus des universités de Monastir et de Gabes ont une nette préférence pour le niveau régional par rapport au niveau national (près 56 % contre près de 32 %). D'un autre côté, les diplômés issus de Gafsa et dans une moindre mesure ceux issus de Jendouba ont eu une préférence pour un emploi au niveau national. Les premiers semblent plus attachés à leur région que les seconds. Cependant, avoir une préférence pour le niveau régional ne signifie pas que le diplômé au chômage refusera une mobilité géographique si un emploi lui était proposé. En effet, comme vu précédemment, le coût de la mobilité comme frein à l'emploi est cité à peu près dans les mêmes proportions (13 % à 17 %) par les diplômés des quatre universités.

**Tableau 35. Préférences du niveau géographique pour l'accès (ou le retour) à l'emploi**

	Femme	Homme	Licence appliquée	Licence fondamentale	Ensemble
<b>Jendouba</b>					
Préfère travailler au niveau régional	49,5	23,1	43,8	40,4	42,7
Préfère travailler au niveau national	41,3	52,3	42,9	46,8	44,2
Préfère travailler au niveau international	6,7	18,6	10	9,4	9,8
Effectifs	1422	497	1280	639	1919
<b>Monastir</b>					
Préfère travailler au niveau régional	61,4	38,1	56,1	56	56,1
Préfère travailler au niveau national	27,5	40,8	29,7	32,2	30,5
Préfère travailler au niveau international	9,9	9,3	10,1	8,9	9,7
Effectifs	1620	489	1431	678	2109
<b>Gafsa</b>					
Préfère travailler au niveau régional	41,7	26,8	33,2	40,6	36,1
Préfère travailler au niveau national	44,1	60,1	59,2	36,2	50,1
Préfère travailler au niveau international	3,8	9,9	5,1	7,7	6,1
Effectifs	1419	854	1374	900	2273
<b>Gabes</b>					
Préfère travailler au niveau régional	57,9	55,7	57,5	57	57,3
Préfère travailler au niveau national	30,7	36,5	32,2	32,5	32,3
Préfère travailler au niveau international	5,1	7,8	6,2	5,2	5,8
Effectifs	1801	660	1615	846	2461

\* pourcentages de colonne, les différences représentent de absence d'opinion ou de non réponses;

Source : Enquête Islah, 2015

## 8 Les diplômés inactifs

Parmi les participants à l'enquête *Islah*, l'inactivité est un phénomène assez marginal (entre 5 % et 8 % des licenciés diplômés en 2011). En dehors des difficultés auxquelles ces jeunes doivent faire face pour décrocher un emploi, peu d'entre eux déclarent ne pas être en recherche d'emploi au moment de l'interrogation. Le faible nombre de diplômés concernés par l'inactivité implique d'avoir une grande prudence dans l'interprétation des résultats. Comme indiqué précédemment, dans trois universités sur quatre le taux d'inactivité des femmes est proche de celui des hommes, seules les diplômées de Gafsa affichent un taux d'inactivité plus élevé que celui des hommes (7,4 % contre 2,8 %). Concernant la filière, si pour les diplômés de Jendouba et de Monastir il n'y pas de différences, pour ceux issus de Gabes et de Gafsa, on note que les diplômés de licence fondamentale sont plus souvent en situation d'inactivité que leurs homologues diplômés de licence appliquée.

**Tableau 36. Situation professionnelle des diplômés de licence 2011 en février 2015, selon le sexe et la filière**

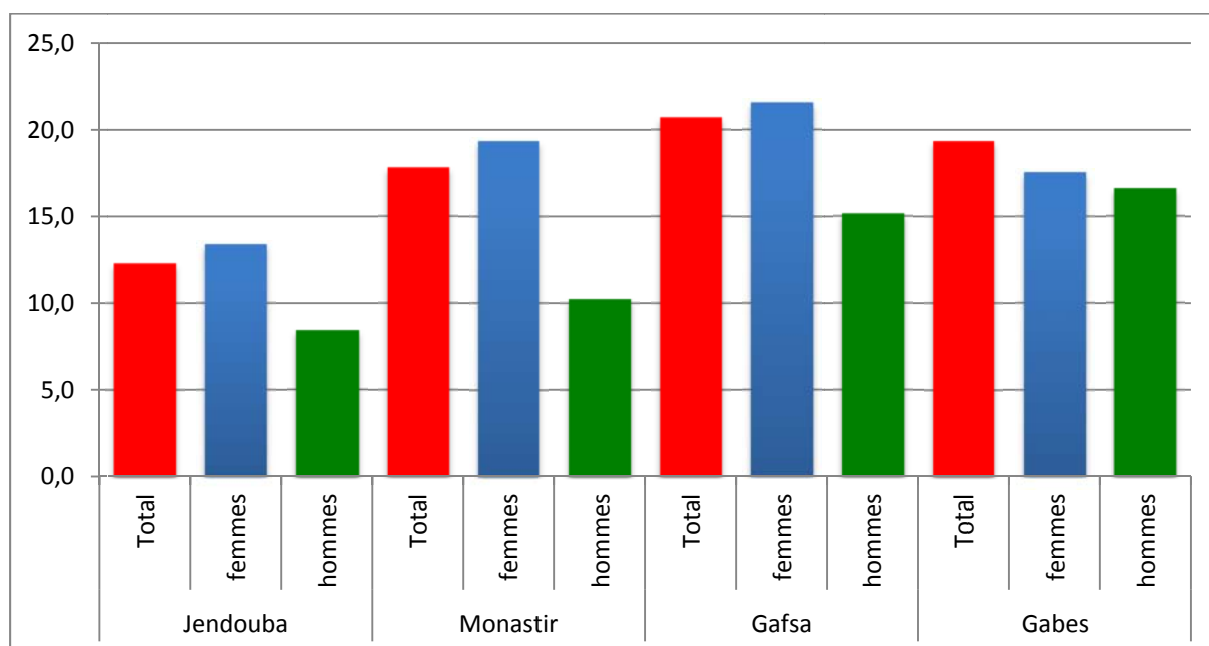
	Femmes	Hommes	Lic. Appliquée	Lic. Fondamentale	Ensemble
<b>Jendouba</b>					
Taux d'Inactif dans l'ensemble des diplômés	4,7	4,7	4,8	4,3	4,7
Effectifs	97	39	98	38	136
<b>Monastir</b>					
Inactif	8,7	6,7	7,4	9,7	8,1
Effectifs	236	63	187	112	299
<b>Gafsa</b>					
Inactif	7,4	2,8	3,8	8,3	5,6
Effectifs	146	33	70	109	179
<b>Gabes</b>					
Inactif	4,1	6,0	1,9	9,1	4,6
Effectifs	105	60	42	123	165

Source : *Enquête Islah, 2015*

Comme pour les situations de chômage, l'inactif de longue durée est importante. En moyenne, les diplômés de Jendouba sont inactifs depuis 12,3 mois et cette durée est la plus longue pour les diplômés de Gafsa avec 20,7 mois (Graphique 17). Ces chiffres indiquent bien que ce statut d'inactif est structurel pour celles et ceux qui l'ont choisi. On note par ailleurs que globalement, la durée moyenne d'inactivité est plus longue pour les femmes que pour les hommes.



**Graphique 17. Durée moyenne de la situation d'inactivité (en mois)**



\* Moyennes calculés sur un nombre réduit d'effectifs (136 Jendouba ; 299 Monastir, 179 Gafsa, 165 Gabes)  
 Source : Enquête Islah, 2015

Les raisons de l'inactivité (Tableau 37) sont diverses. Les raisons familiales sont les plus souvent déclarées pour les sortants de Jendouba (44 %) suivies des reprises d'étude (30 %). Idem pour Monastir, où les raisons de santé et l'attente des résultats de concours viennent compléter les déclarations. La perte d'espoir de trouver un emploi concerne 21 % des diplômés de Gafsa et 26 % de ceux de Gabes, ces taux sont très largement supérieurs à ceux observés pour les diplômés de Jendouba (6 %) ou de Monastir (10 %). Pour les diplômés de Gabes, le découragement constitue d'ailleurs le premier motif de l'inactivité chez les diplômés de licence.

**Tableau 37. Raisons de l'inactivité**

	Jendouba	Monastir	Gafsa	Gabes
Raison Familiale	44,4	28,3	25,8	15,2
Raison de Santé	0,0	9,3	4,4	5,5
Cherche à reprendre des études	4,5	8,6	17,1	16,4
En cours d'études	29,9	25,3	8,7	21,1
Perdu espoir de trouver un emploi	6,2	9,6	21,4	26,3
Attente de résultats de concours	4,4	9,6	4,2	5,1
Attente de commencer une activité indépendante	5,6	3,1	5,4	0,0
Pas envie ou pas besoin de travailler	5,0	6,2	4,4	0,0
Autres	0,0	0,0	4,4	0,0
Effectifs	136	299	179	165

Source : Enquête Islah, 2015. Le total peut différer de 100 % en raison des non réponses. Le montant des effectifs ne permet pas des analyses désagrégées par sexe et typologie de licence.

Au-delà des raisons de l'inactivité, la distribution des réponses sur la disponibilité à occuper un emploi nous apporte des informations complémentaires très intéressantes. L'inactivité est beaucoup plus structurelle chez les diplômés de Jendouba et de Monastir, respectivement 38 % et 32 % de ces diplômés se déclarent indisponibles à l'emploi. Au contraire, pour les diplômés de Gafsa et Gabes, l'inactivité est plus en lien avec le manque d'opportunités concrètes d'emploi au point que la grande majorité d'entre eux serait disposée à occuper un emploi tout de suite, ou dans un délai de deux semaines.

**Tableau 38. Disponibilité pour rentrer en activité en cas de disponibilité d'emploi**

	Jendouba	Monastir	Gafsa	Gabes
Oui, tout de suite	55,0	59,0	87,0	58,0
Dans un délai de 2 semaines	6,2	9,3	0,0	37,3
Non	38,4	32,0	12,9	5,0
Effectifs	136	299	179	165

*Source : Enquête Islah, 2015. Le total peut différer de 100% en raison des non réponses. Le montant des effectifs ne permet pas des analyses désagrégées par sexe et typologie de licence.*

## 9 Situation personnelle et familiale des diplômés

Le lieu de résidence des diplômés nous donne une indication sur leur degré de mobilité géographique. Globalement, les diplômés résident majoritairement dans la région de leur université. C'est le cas de près de 60 % des diplômés de Jendouba et de Monastir. Ce résultat implique un taux de mobilité inter-régional de 40 %. Le taux de mobilité régional est plus faible dans les deux autres universités puisqu'il est seulement de 36 % pour Gafsa et de 24 % pour Gabes. Lorsqu'ils changent de région, les diplômés privilégient souvent une région voisine de celle de leur université. À noter que les étudiants de Jendouba qui changent de région privilégient très fortement la région du Grand Tunis. La filière ne joue pas de rôle important sur la mobilité géographique alors que le genre semble avoir un impact pour les diplômés de Monastir et de Gafsa où les filles ont eu une moindre mobilité géographique.

**Tableau 39. Lieu de résidence habituelle des diplômés**

	Femmes	Hommes	Licence appliquée	Licence fondamentale	ENSEMBLE
<b>Jendouba</b>					
Grand Tunis	21,8	25,53	21,89	25,13	22,87
Nord est	9,27	7,52	9,49	7,1	8,77
Nord ouest (*)	59,2	57,7	60,27	55,31	58,77
Centre est	2,18	3,39	2,11	3,51	2,53
Centre ouest	3,98	2,6	2,82	5,33	3,58
Sud est	1,61	2,44	2,25	0,91	1,85
Sud ouest	1,97	0,82	1,17	2,73	1,64
Effectifs	2080	841	2038	883	2921
<b>Monastir</b>					
Grand Tunis	6,79	9,38	7,17	8,1	7,46
Nord est	5,86	4,1	4,55	7,27	5,41
Nord ouest	4,28	5,97	5,24	3,56	4,71
Centre est (*)	61,79	48,16	60,23	53,97	58,25
Centre ouest	7,03	6,93	6,04	9,1	7
Sud est	8,23	13,06	10,03	8,28	9,48
Sud ouest	6,03	12,4	6,75	9,71	7,68
Effectifs	2720	953	2514	1159	3673

Gafsa					
Grand Tunis	9,27	8,56	10,31	7,13	9
Nord est	0,78	2,26	1,43	1,18	1,33
Nord ouest	0	2,28	1,03	0,6	0,85
Centre est	4,25	3,7	3,96	4,16	4,04
Centre ouest	10,87	28,54	15,98	19,57	17,46
Sud est	4,24	3,04	4,35	3	3,79
Sud ouest (*)	70,6	51,62	62,94	64,36	63,52
Effectifs	1986	1181	1863	1304	3167
Gabes					
Grand Tunis	5,29	2,92	4,69	4,53	4,63
Nord est	1	0,83	1,13	0,67	0,96
Nord ouest	0,33	0,83	0,75	0	0,47
Centre est	4,35	4,74	3,4	6,19	4,46
Centre ouest	0,65	2,41	1,13	1,17	1,15
Sud est (*)	74,19	76,44	74,35	75,59	74,82
Sud ouest	14,19	11,82	14,55	11,85	13,52
Effectifs	2552	997	2203	1346	3549

Source : Enquête Islah, 2015

(\*) indique la région de l'université.

Près de quatre ans après leur licence, la grande majorité des jeunes est célibataire. C'est le cas de près de 80 % des diplômés de Jendouba et Gafsa et de près de 70 % de ceux de Monastir et Gabes. Les écarts selon le genre sont très importants. En effet, pour les diplômés de Jendouba, 27 % des femmes sont mariées contre seulement 5 % des hommes. L'écart est tout aussi important pour les diplômés de Monastir (41 % contre 5 %) ou de Gafsa (31 % contre 2 %). En revanche si pour les diplômés de Gabes, les femmes sont toujours plus souvent mariées, l'écart avec les hommes est moins important (29 % contre 24 %) et dans ce cas, l'écart d'âge entre hommes et femmes au moment du mariage est moins fort qu'ailleurs. Ces écarts entre hommes et femmes s'expliquent par l'écart d'âge relativement important entre les hommes et les femmes au moment du mariage en Tunisie car qu'il incombe généralement à l'homme d'avoir les moyens financiers de faire vivre sa future famille avant de se marier. Etant donné les difficultés d'insertion, l'autonomie financière est assez tardive pour les hommes. En relation avec le résultat observé sur la situation conjugale, les femmes ont donc plus souvent des enfants que les hommes. Pour les diplômées de Jendouba, une femme sur neuf a au moins un enfant, ce taux est de 17 % pour Gafsa, 20 % pour Gabes et atteint même 27 % pour Monastir. Pour les hommes ce taux ne dépasse pas 2 % pour les diplômés de trois universités et atteint 16 % pour les diplômés de Gabes. Ces situations familiales très différentes entre les hommes et les femmes peuvent avoir des conséquences importantes sur le comportement des diplômés sur le marché du travail, notamment en présence d'enfants en bas âge.

**Tableau 40. Situation familiale des diplômés**

	Femme	Homme	Licence appliquée	Licence fondamentale	ENSEMBLE
<b>Jendouba</b>					
Célibataire	73	93,2	80,5	75	78,8
Marié	27,0	5,1	19,2	24,1	20,7
A des enfants	11,9	0,9	6,9	12,9	8,8
Effectifs	2080	841	2038	883	2921
<b>Monastir</b>					
Célibataire	59	95,3	66,8	70,7	68,1
Marié	41,5	4,7	33,2	29,3	31,9
A des enfants	26,9	2,1	22,1	16,9	20,4
Effectifs	2720	953	2514	1159	3673
<b>Gafsa</b>					
Célibataire	69	97,9	82	77,3	80
Marié	30,6	2,1	18	22,7	20
A des enfants	17,4	1,3	9,4	14,4	11,4
Effectifs	1986	1181	1863	1304	3167
<b>Gabes</b>					
Célibataire	71	74,9	71,4	73,2	72,1
Marié	29,1	23,9	28,1	26,8	27,6
A des enfants	19,6	16,4	19,0	18,3	18,7
Effectifs	2552	997	2203	1346	3549

Source : *Enquête Islah, 2015*

Globalement, les mères des diplômés ont un niveau d'éducation primaire ou moins (taux de 75 % à 90 % selon l'université) et elles sont sans emploi (entre 80 % et 90 % des cas). Pour le père, la situation est moins tranchée, entre 50 % et 70 % ont niveau d'éducation du primaire ou moins, entre 20 % et 35 % ont un niveau secondaire et entre 5 % et 13 % ont un niveau supérieur. Concernant la situation professionnelle, entre un tiers et 40 % des pères sont en emploi et entre 18 % et 25 % sont sans emploi. À noter une proportion importante de pères en retraite avec près de 30 % des cas. Ces statistiques permettent de bien mesurer les gains en termes d'éducation, notamment pour les femmes, entre la génération des parents et les diplômés actuels.

**Tableau 41. Situation des parents**

	Niveau d'étude			Situation professionnelle		
	Primaire ou moins	Secondaire	Supérieur	En emploi	Non emploi	Autres*
	Jendouba					
Mère	80,56	13,5	2,89	7,1	87,66	5,24
Père	63,38	23,88	9,66	34,75	17,72	47,53
	Monastir					
Mère	74,78	18,75	5,7	12,09	79,14	8,77
Père	50,01	35,61	12,92	44,64	15,22	40,14
	Gafsa					
Mère	90,06	8,11	1,28	3,22	91,66	5,12
Père	70,46	23,82	4,92	32,64	25,49	41,87
	Gabes					
Mère	84,01	12,58	2,92	4,61	91,71	3,68
Père	66,42	21,48	11,35	40,56	17,73	41,71

Source : *Enquête Islah, 2015*

\* Comprends principalement les parents en retraite et dans une moindre mesure un parent décédé.

La corrélation entre les origines familiales et sociales et les conditions d'accès sur le marché du travail est une thématiques qui mériteraient une analyse plus approfondie. Il serait notamment nécessaire de creuser tous les facteurs déterminants de l'insertion professionnelle au regard de certaines caractéristiques de la population. A titre d'exemple : la corrélation entre gains intergénérationnels d'éducation et conditions d'insertion, qualité du poste de travail, salaire, et plus généralement tous les effets possibles de mobilité sociale ascendante Ce rapport étant uniquement consacré à une présentation de données descriptives, les analyses économétriques ou les traitements multivariés des données sont renvoyées à de futures publications.

## 10 Conclusion

L'enquête insertion professionnelle menée auprès des diplômés de licence 2011 des quatre universités tunisiennes partenaires du projet Islah a livré plusieurs enseignements intéressants. Cette expérimentation a tout d'abord permis de mettre en place une structure d'enquête et de suivi des diplômés souple et d'un coût maîtrisé pour permettre aux universités d'inscrire ce travail dans la durée. Un élément important de la bonne réussite de l'enquête concerne la disponibilité et la qualité des données de contacts téléphoniques des diplômés. Les universités doivent fournir un effort plus soutenu et plus rigoureux dans le recensement et le suivi des coordonnées de leurs étudiants. Elles doivent surtout nouer des partenariats plus étroits avec les organismes publics chargés de l'insertion des jeunes comme l'ANETI, afin de pouvoir effectuer sans difficultés majeures, ni coûts supplémentaires, une mise à jour des coordonnées des diplômés.

La méthodologie statistique mobilisée s'est révélée être adaptée aux problématiques soulevées par le suivi de l'insertion professionnelle des diplômés de licence. L'enquête elle-même a souligné leurs difficultés d'insertion. En effet, quatre ans après leur diplôme une minorité de jeunes est en emploi (25 % à 30 % selon l'université) et à l'inverse une forte majorité est toujours en recherche d'emploi (de 60 % à 70 % selon l'université). Le tableau se noircit encore plus lorsqu'on s'intéresse à la situation des jeunes diplômés en emploi. L'enquête montre que pour une durée du travail relativement élevée, leurs salaires sont à l'inverse relativement faibles, ce qui est une des principales causes de leur insatisfaction au travail. D'ailleurs, beaucoup estiment que leurs compétences sont sous utilisées et qu'ils occupent un emploi qui nécessite un diplôme inférieur à leur niveau.

Concernant les chômeurs, l'enquête a mis en avant la difficile entrée sur le marché du travail puisque entre 37 % et 45 % (selon l'université) des jeunes diplômés de licence n'ont pas connu d'épisode d'emploi entre juin 2011 et début 2015. Les jeunes sont touchés par un chômage de longue durée, la durée de la période de chômage variant en moyenne entre 21 mois et 25 mois selon l'université d'origine. Ce chômage de longue durée est très préjudiciable pour les jeunes qui voient leur capital humain se déprécier fortement et donc les chances d'obtenir un emploi en adéquation avec leur formation tendre vers zéro. La majorité des jeunes en situation de chômage considèrent que s'ils ne parviennent pas à trouver un emploi, c'est principalement en raison du manque d'offre d'emplois qualifiés. Ils ne soulignent pas de manière tranchée une compétence ou une formation que l'université devrait développer pour améliorer leurs chances d'insertion professionnelle.

L'enquête a aussi mis en lumière la problématique des stages. En effet, si une très grande majorité des diplômés de licence ont effectué au moins un stage durant la formation, ils considèrent dans l'ensemble que ces stages ne sont pas ou très peu utiles pour leur insertion professionnelle. Ce constat doit interroger les universités sur leurs actions pour faciliter la transition entre formation et marché du travail d'autant que, selon les diplômés, les services des universités ne sont pas très actifs dans le soutien aux étudiants pour trouver un stage ou un emploi.

Le rapport permet de souligner d'autres résultats importants qu'il conviendra d'affiner notamment en détaillant l'analyse par des traitements statistiques et économétriques plus poussés afin de tenir compte des caractéristiques des diplômés et de croiser simultanément plusieurs variables d'intérêts (genre, nature du diplôme, établissement, etc.).

Dans la perspective d'améliorer une prochaine enquête insertion menée par les universités, il conviendra de tenir compte des enseignements de cette expérimentation. Le volet du questionnaire

consacré aux jeunes en recherche d'emploi devrait être beaucoup plus développé, étant donné le poids important des diplômés en situation de chômage. Il serait notamment utile de poser plus de questions directes sur leur possibilité/souhait de mobilité géographique pour trouver un emploi ; sur les actions menées pour rechercher un emploi ; sur leurs ressources financières ; sur leur besoin de formations complémentaires ou continue afin de tenir leurs compétences à jour. Un autre volet du questionnaire qui mériterait d'être développé concerne les stages effectués durant la formation et le retour des étudiants sur les modalités des stages afin de comprendre pourquoi ils ne jouent pas un rôle plus important dans la transition université-emploi. De même, le volet de l'enquête concernant les activités d'accompagnement de l'université des étudiants vers le marché du travail devrait être plus étoffé afin d'identifier les besoins et les attentes des jeunes.



**Les annexes au rapport sont disponibles en téléchargement  
sur le site de projet:  
<http://www.islah-project.net/>**



*Partenaires ayant collaboré à cette enquête*

