

2^{ème} Colloque international
« Mondialisation, Institutions et Systèmes productifs aux pays du Maghreb »

Hammamet- Tunisie, 22- 23 juin 2006

Thème proposé :
« Le marché du travail en Tunisie entre segmentation et flexibilité »

GOUIDER Abdessalem
-Assistant-
FSEG de Sfax- UREA

Introduction

Dans le cadre de cette communication, nous tenterons d'analyser la situation du marché du travail tunisien dans un contexte national marqué par la volonté publique de s'intégrer dans l'économie mondiale. Actuellement la Tunisie est en phase de transition. L'accession au GATT en 1990 puis à l'Organisation Mondiale de Commerce (OMC) en 1995 et l'accord d'association avec l'Union Européenne (UE), également en 1995, qui prévoit l'établissement d'une zone de libre échange pour la plupart des produits industriels sur une période de douze ans, sont autant de mesures qui témoignent de cette nouvelle orientation. Réussir cette phase dépend de plusieurs facteurs qui doivent interagir pour garantir la compétitivité des entreprises nationales qui seront exposées à une concurrence forte. Il s'agit essentiellement de la qualité des investissements nationaux et étrangers, le progrès en matière d'éducation et de formation professionnelle, la qualité des investissements en matière d'infrastructure, mais surtout de la flexibilité du marché du travail et les réformes institutionnelles qui doivent en suivre.

Ce travail sera centré sur le marché du travail. Les exigences de la mondialisation plaident en faveur d'une politique de flexibilité qui accorde plus d'importance aux forces du marché. En Tunisie, comme pour la majorité des pays en développement, le marché du travail est marqué par une certaine rigidité institutionnelle. La négociation collective étant fortement centralisée. Le syndicat est plus actif dans les branches à composante publique. En outre, la politique salariale est qualifiée de « politique de disparité » puisqu'elle est à l'origine d'une segmentation entre : des secteurs économiques qui versent des salaires moyens supérieurs au salaire moyen de l'économie (électricité, mines, transport et télécommunication, etc.) et des secteurs qui versent des salaires moyens inférieurs au salaire moyen de l'économie (agriculture, bâtiment, textile, etc.).

L'objectif de cette communication est de mettre en lumière les rigidités institutionnelles qui caractérisent la structure du marché du travail tunisien. Il s'agit essentiellement d'analyser les conséquences de l'activité syndicale, des conventions collectives et de la politique salariale sur la structuration du dit marché du travail. Ces facteurs nous permettent de traiter le marché du travail en tant qu'un espace segmenté et non homogène. Une fois nous avons appréhendé la forme de segmentation du marché du travail et ses facteurs explicatifs nous nous identifions quelques mesures de politiques économiques visant une meilleure flexibilité du marché du travail. Il s'agit essentiellement de la révision du code du travail, la reconnaissance et la promotion de l'emploi indépendant, la création des PME, la privatisation etc. Cela dit, notre objectif est de savoir si le marché du travail tunisien est suffisamment flexible pour s'ajuster aux exigences d'une concurrence internationale de plus en plus forte.

I- Contexte économique général

La Tunisie a adopté en 1986 un programme d'ajustement structurel (PAS) visant une restructuration de l'économie nationale et une meilleure intégration dans l'économie mondiale. Depuis cette date, une grande liberté a été accordée au marché en tant que coordinateur des activités économiques. La ratification des accords du GATT en 1990, l'adhésion à l'OMC en 1995 et la signature de l'accord de libre échange avec l'UE en 1995 témoignent de la nouvelle orientation de l'économie tunisienne.

L'économie tunisienne peut être qualifiée d'économie de transition vu les performances réalisées depuis l'adoption du PAS tant sur le plan économique que social. Les signes de la transition sont nombreux. Le taux de croissance de PIB a atteint une moyenne de 5,5% en 2004, contre 1,7% en 2002 (alors qu'il était négatif en 1986). Le déficit budgétaire n'est que 2,3% du PIB en 2003 alors qu'il était de 5,6% durant la période 1980-1986. Le taux d'inflation a enregistré une chute brutale pour se situer actuellement entre 2,5 et 3 %, soit le même niveau que celui des pays de l'UE, principaux partenaires commerciaux de la Tunisie (contre 2,8% en 2002) alors qu'il était de 5,8% durant la période 1990-1995.

Sur le plan social, la Tunisie a réalisé des progrès notables en matière de réduction de la pauvreté. Le taux de pauvreté se situe à 4,2 % en 2000 alors qu'il était de 22 % à la fin des années 70. L'emploi demeure une priorité dans le processus de développement de la Tunisie. Les indicateurs de l'emploi et du chômage ne cessent de s'améliorer. Le taux de chômage a baissé de 1,7 % durant la période 1994- 2004 en passant de 15,6 % en 1994 à 13,9 % en 2004 (contre 15,8% en 1999). Cette amélioration notable est le résultat de certaines mesures prises ces dernières années visant d'une part, l'accélération du rythme de la croissance économique et l'amélioration de son contenu en emploi, et d'autre part, la promotion de l'investissement, l'initiative privée et l'encadrement des promoteurs.

Néanmoins, même si le chômage en Tunisie a connu des transformations dans sa structure selon la durée marquée par une baisse de la proportion des chômeurs de plus d'un an de 39,4% en 1999 à 31,4 % en 2004 (contre 40,1 % en 1994), le chômage a aussi changé de nature. Il a touché les dernières années les jeunes, les femmes et surtout les diplômés de l'enseignement supérieur. Il s'agit à cet égard, d'une inadéquation entre la formation acquise et la demande de travail des entreprises. Un problème d'employabilité se pose donc à ce niveau. En ce sens, le nombre de diplômés de l'enseignement supérieur en situation de chômage s'élève à 40000 contre 6000 en 1994¹.

II- Origines de déséquilibre et forme de segmentation

1- Composante institutionnelle

« Le terme « institutions » ne désigne pas seulement la législation contenue dans le code du travail- qui limite l'organisation des travailleurs, l'embauche et le licenciement, etc.- mais également tout un ensemble d'organisations qui négocient les contrats d'emploi, d'habitudes sociales qui influencent l'accès à l'emploi et les disparités de salaires, de mécanismes de recherche d'emploi et de recrutement et de politiques salariales (législation du salaire minimal, règlement d'indexation, etc.) »².

Une des causes de l'inefficacité du marché du travail tient aux écarts entre les salaires d'équilibre du marché et ceux déterminés par des éléments institutionnels et extérieurs au marché. Les politiques salariales des gouvernements et des syndicats sont souvent perçues comme des causes de rigidité des salaires et donc de distorsions et de segmentation.

¹ En termes de pourcentage, le taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur a atteint un taux de 9,4 % en 2004 contre 1,6 % en 1994.

² Jorge Jatobà (1989), p.330

En Tunisie et comme pour la majorité des pays en développement, les distorsions sur le marché du travail sont le plus souvent générées par des facteurs institutionnels. Ces derniers représentent un handicap majeur au fonctionnement concurrentiel du marché du travail.

* L'activité syndicale

L'organisation syndicale constitue, en Tunisie, le facteur susceptible d'affecter la structure salariale. L'action syndicale se résume aux activités de deux organisations syndicales, l'Union Tunisienne de l'Agriculture et la Pêche (UTAP) et l'Union Générale des Travailleurs Tunisiens (UGTT).

Depuis l'indépendance, le mouvement syndical était plus influant dans les activités à caractère public tandis qu'il est demeuré faible dans certains secteurs et certaines régions où l'activité était à prédominance agricole. En effet, selon les données de l'Institut Nationale de la Statistique (INS), l'action syndicale a concerné 495000 salariés sur un total de 3,3 millions, soit un taux de syndicalisation de l'ordre de 15% en 2003. Néanmoins, l'action syndicale était plus importante dans les entreprises publiques comme la société de chemin de fer (67% en 1994), l'électricité, le transport, les cimenteries (70% pour la cimenterie d'Enfidha en 1994) et elle est restée faible dans les secteurs de l'agriculture, du commerce, des bâtiments, etc.

S'inscrivant dans le cadre de conventions collectives³ et du code du travail, les activités de l'UGTT conduiraient à un double dualisme :

- Le premier concerne les milieux (rural- urbain) et découle du fait que la faible concentration des salariés dans le secteur agricole et l'implantation des syndicats dans les zones urbaines font que les intérêts des travailleurs agricoles sont souvent moins défendus. La faible puissance du syndicat dans le secteur agricole a renforcé le dualisme rural- urbain en termes de salaires et de sécurité de l'emploi. En effet, vu que les traditions syndicales étaient mieux enracinées dans les activités détenues par le pouvoir public (généralement en milieu urbain), un dualisme salarial apparaît entre les secteurs public et privé.

- Le second est sectoriel (public- privé). La centralisation des négociations collectives au niveau de la branche publique est considérée comme source de déséquilibre et de distorsions sociales (Mzid N., 1995). L'influence de l'UGTT est plus importante dans les activités à composantes publiques. Ceci prend appui sur le fait que le gouvernement était et demeure le principal partenaire de l'UGTT non seulement parce qu'il est le plus grand employeur mais aussi grâce à sa fonction politique de régulation de la vie économique et sociale et de principale source de textes législatifs et réglementaires (Ennaceur M., 2000).

Pour réduire les dysfonctionnements du marché du travail, l'organisation syndicale doit étendre ses actions vers d'autres catégories de travailleurs les plus souvent exclus de toute protection, comme les travailleurs indépendants, ceux du secteur informel ainsi que les retraités.

* Négociations collectives

Dans la plupart des pays, qu'ils soient en développement ou non, les négociations salariales laissent une place primordiale aux préférences gouvernementales. L'Etat peut tout d'abord être impliqué dans la détermination salariale en participant au niveau des branches ou des secteurs par exemple. Concernant les pays en développement, ils ont choisis jusqu'à une

³ Le code du travail définit la convention collective comme étant un accord relatif aux conditions du travail conclu entre d'une part, des employeurs organisés en groupement, ou agissant individuellement, et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales (dans Mahjoubi A., 2000)

période assez récente un mode relativement centralisé des négociations qui donnent une place centrale au gouvernement (Salmon C., 2001).

En Tunisie, la négociation collective n'est pas un processus continu mais elle dépend de l'interaction entre les pouvoirs publics et les syndicats. Ceci est justifié par le fait que les activités de l'UGTT sont fortement influencées par l'Etat (Mzid M., 1995). La négociation est alors centralisée (entre centrales syndicales et l'Etat) et s'exerce au niveau national. Cette caractéristique l'empêche de définir les normes de production qui permettent l'amélioration de la productivité. De telles normes ne pourront être déterminées qu'à un niveau sectoriel (au sein de chaque entreprise). La négociation collective ignore alors les spécificités de chaque entreprise. De même, elle n'a concerné que les travailleurs permanents du secteur structuré (ou formel). Son activité demeure faible pour les travailleurs des petites entreprises privées, ceux du secteur informel et les chômeurs.

Les conventions collectives impliquent, en principe, la seule confrontation des organisations syndicales et le renforcement de l'autonomie collective et par suite la diminution de l'action des pouvoirs publics. Paradoxalement, le système de négociation tunisien a conservé une structure très étatisée et l'action syndicale a demeuré essentiellement tournée vers l'Etat (Mzid N., 1995).

Malgré les tentatives de libéralisation au début des années 90 et la volonté collective d'intégrer l'économie nationale dans le marché mondial (plan d'ajustement structurel, zone de libre échange, programme de mise à niveau, etc.), l'action du gouvernement a demeuré importante. L'Etat est devenu un interlocuteur qui participe aux négociations salariales avec les organisations syndicales (Mzid N., 1995). Cet interventionnisme se manifeste selon l'auteur par le fait que la politique salariale est déterminée de façon concertée entre l'Etat et les organisations patronales et ouvrières.

En outre, Nordman C. (2001), postule que le système de rémunération tunisien est marqué par une forte centralisation qui ne tient pas compte de la capacité de chaque entreprise. Le gouvernement, les syndicats et les associations patronales veillent à sauvegarder la compétitivité internationale en incitant les négociations collectives à ne pas porter le taux d'inflation et les coûts de la main d'œuvre au-delà de ceux des pays concurrents. Le marché du travail tunisien est alors marqué par une certaine rigidité étatique.

La fixation des salaires en Tunisie se fait périodiquement au cours des négociations sectorielles encadrées par l'Etat. Elle est marquée par une forte centralisation et une quasi-uniformisation ne tenant pas compte de la réalité et de la capacité de chaque entreprise ni de la relation entre rémunération et productivité. L'entrée de la Tunisie en concurrence avec d'autres pays émergents où le coût de travail est moins élevé implique des réformes profondes dans ce domaine.

Notons à cet égard, que l'aspect institutionnel du marché du travail tunisien doit tenir compte d'une disparité salariale par branche d'activité.

* Disparités salariales

En Tunisie, la politique salariale est qualifiée de politique de disparité (Mzid N., 1995). Cette caractéristique est due en premier lieu à un pouvoir syndical plus puissant dans le secteur public. Ce dernier verse des salaires moyens supérieurs au salaire moyen de l'ensemble de l'économie. Il s'agit principalement des branches des mines, transport, hydrocarbures, etc. Au contraire, l'activité syndicale demeure moins influente dans les activités d'agriculture, des bâtiments, du textile, etc. Ces activités, à caractère privé, versent

des salaires moyens inférieurs au salaire moyen de l'ensemble de l'économie. Le tableau suivant illustre les idées avancées ci-dessus :

Tableau : Disparités salariales (salaire annuel moyen en dinars tunisien) par branche d'activité en 2000

Secteurs à salaires moyens supérieurs au salaire moyen de l'économie		Secteurs à salaires moyens inférieurs au salaire moyen de l'économie	
Secteurs	Salaires annuels moyens	Secteurs	Salaires annuels moyens
Institutions financières	13482	Industries mécaniques et électriques (IME)	4780
Mines	11464	Matér. de constructions	4726
Electricité	11402	Hôtels, café, restaurant	4288
Hydrocarbures	10542	Commerce	3727
Transport et télécom.	9455	Bâtiments	3546
Administration	8237	Textile et habillement	3363
Eau	7949	Autres services	3059
Industries agroalimentaires	6685	Industries diverses	2815
Industries chimiques	6382	Agriculture et pêche	1894
Salaires annuels moyens de l'économie	5235		

Source : nos calculs à partir des données de l'IEQ

Ce tableau montre que le salaire moyen le plus élevé (institutions financières) représente sept fois celui le plus bas (agriculture et pêche). Ceci illustre la disparité salariale entre les branches d'activité et ce en faveur de celles appartenant au secteur public. A côté du dualisme inter-branches (secteurs protégés/secteur non protégé), une segmentation interne peut être détectée au sein des travailleurs protégés (dualisme intra-branches) selon qu'il s'agit d'un secteur protégé public ou un secteur protégé privé. Ceci semble directement lié au fait que les fédérations syndicales les plus puissantes sont celles où le secteur public est largement représenté (énergie, mine, transport) et les plus faibles sont celles qui représentent essentiellement des petites unités de production non structurées (textile, construction, industries alimentaires et agricoles).

2- Segmentation du marché du travail tunisien

L'objectif de la théorie de la segmentation n'est plus de prouver la pluralité des segments sur le marché du travail mais plutôt de justifier le fonctionnement imparfaitement concurrentiel de celui-ci. En Tunisie, la segmentation du marché du travail est associée, en grande partie, à des facteurs institutionnels qui empêchent le marché de fonctionner de façon adéquate. Les distorsions et les inégalités salariales sont généralement imputées aux interventions de l'Etat et au pouvoir monopolistique des syndicats.

Dans la mesure où il n'est plus aisé d'estimer l'influence des institutions du travail sur le dualisme salarial (Rama M., 2000), la plupart des travaux empiriques se sont focalisés sur des divisions ex-ante (a priori) du marché du travail sur la base des variables relatives au capital humain ainsi que d'autres variables comme le sexe, le milieu, le rythme de travail, le secteur d'activité, la profession, etc. Cette démarche n'aboutit pas à l'identification des groupements

homogènes de travailleurs. Nous tenterons dans ce papier de surmonter cette lacune. En utilisant une méthode de classification ex-post (a posteriori), nous procédons par identifier les segments homogènes des travailleurs pour étudier ensuite leurs caractéristiques.

Signalons que les approches économétriques traditionnelles ne peuvent appréhender la dimension du dualisme que difficilement. Elles ont été confrontées à des ambiguïtés qui n'ont pas été toutes élevées. En effet, les premières tentatives de tester la dualité sur le marché du travail ont été fondées sur des estimations des fonctions salariales. La plupart des travaux se sont focalisés sur l'application de la méthode des moindres carrés sur deux sous échantillons d'une population et à tester l'égalité des deux fonctions de gains. Le dualisme implique le rejet de l'hypothèse nulle. La présence d'un biais de sélection peut néanmoins, rendre l'estimateur des moindres carrés non convergent (Cain, 1976).

Outre les critiques adressées à l'estimation des fonctions de gains⁴, la division du marché du travail est généralement faite à partir de critères prédéfinis : il s'agit d'une stratification a priori qui n'aboutit pas à l'identification des segments véritablement homogènes. Or, la segmentation doit être opérée à posteriori car la dualisation du marché du travail a priori introduit des biais dans l'identification même des segments. L'analyse du dualisme est donc partielle dans la mesure où elle repose sur des a priori.

Il importe alors de chercher une autre procédure qui peut mettre en évidence des groupes relativement homogènes tout en étant différenciés les uns des autres. La méthode des clusters répond à cette fin. Cette procédure a été utilisée par Wasmer, Perelman et Rodriguès (2000) pour tester la dualité des marchés du travail aux Etats Unis et en Belgique. L'objectif central de l'analyse en clusters est d'obtenir à la fois une homogénéité interne maximale et une hétérogénéité externe maximale des segments constitués. Par ailleurs, l'importance de cette méthode découle du fait qu'elle détecte les points de similarité à l'intérieur des groupes et de dissimilitude inter- groupes (Elaynaoui K., 1995).

*** Description de la méthode d'analyse et des données utilisées**

La procédure utilisée tente d'identifier les classes d'observation (ou de variables) relativement homogènes basées sur des caractéristiques sélectionnées en utilisant un algorithme qui affecte au départ chaque observation (ou variable) dans une classe séparée, puis il combine les classes jusqu'à ce qu'il n'en reste qu'une. L'algorithme utilisé⁵ repose sur un critère centroïde ce qui implique qu'un cas est relié au groupe dont le centre est le plus proche de ce cas. Pour classifier les cas nous utiliserons les distances Euclidiennes⁶.

⁴ Les estimations des fonctions de gains soulèvent plusieurs lacunes (Hanchane et Joutard, 1997) qui risquent de fausser les conclusions dégagées : les fonctions de gains reposent sur des formes fonctionnelles restrictives de la relation « formation- salaire » : l'équation de gain de Mincer ; la division du marché du travail entre secteur primaire et secteur secondaire peut être source de biais lorsque, au moins, l'un des deux secteurs est hétérogène ; l'existence des barrières à l'entrée de certains segments, caractéristique fondamentale de la segmentation, n'est pas généralement testée.

⁵ L'algorithme sous-jacent à la procédure de Quick- Clusters peut être décrit de la manière suivante : Les k premiers cas, k étant le nombre de groupes requis, sont sélectionnés comme centres provisoires des groupes. Par la suite, ils sont mis à jour par un processus itératif : un cas remplace un centre si sa plus petite distance à un centre est supérieure à la distance entre les deux centres les plus proches. Un cas se substitue aussi à un centre si le plus petit écart entre ce cas et un centre est plus grand que la plus petite distance entre ce centre et tous les autres centres. Dans tous les cas de figure, c'est le centre le plus proche du cas qui est remplacé. Le processus d'assignation des cas et de détermination des centres est répété jusqu'à ce qu'il n'y ait plus aucun changement dans les centres des groupes (Elaynaoui K., 1995, p. XIX).

⁶ La distance Euclidienne entre deux groupes X et Y, calculée par la commande Quick- clusters SPSS, est égale à la racine carrée de la somme carrée de la différence des deux valeurs.

Le principe de la méthode se résume comme suit : à partir d'un ensemble d'observations au sein duquel de fortes disparités apparaissent, il est possible de regrouper celle-ci en catégories plus homogènes pour des critères fixés au départ. L'identification des groupes s'effectue en comparant la distance de chaque cas avec l'élément le plus proche des différents groupes pour lequel la distance calculée est la plus faible. Lorsqu'un nouvel élément est incorporé à un groupe, une autre comparaison débute.

Dans notre travail, les variables introduites pour la constitution des groupes sont : le milieu, le genre, le rythme de travail, le mode de paiement, le niveau d'instruction, le secteur d'activité et la profession. Toutes ces variables sont de nature dichotomique.

Les données statistiques utilisées sont issues de l'enquête population emploi menée par l'INS en 1999. Cette enquête qui s'inscrivait dans le cadre des travaux préparatoires au dixième plan de développement économique et social (2002-2006), visait à fournir les statistiques nécessaires sur la population tunisienne qui permettent de dégager les différents indicateurs démographiques et socio-économiques. L'enquête a concerné 125000 ménages dont l'âge est supérieur à 15 ans à la date de l'enquête, couvrant l'ensemble du territoire national et les personnes des deux sexes. Les informations recueillies correspondent à celles d'un recensement.

Le principe de sondage retenu est celui d'un découpage en strates. Chaque strate contient un échantillon entre 80 et 100 ménages. L'enquête donne pour chaque individu les informations sur le milieu, le sexe, l'âge, le niveau d'instruction, etc. En outre, elle renseigne sur le secteur d'activité, le mode de paiement ainsi que le salaire correspondant.

Dans notre analyse en clusters, les données utilisées sont relatives à 5979 actifs occupés bénéficiant tous d'un régime salarial.

*** Présentation des résultats et interprétation**

La procédure de classification en nuée dynamique du logiciel SPSS (Quick Cluster) nous a permis de dégager trois groupes relativement homogènes⁷. La procédure statistique de croisement entre les groupes constitués et les variables sélectionnées au départ fait révéler les

⁷ Notons que des tentatives de classification en 2, 3 et 4 groupes ont été réalisées. Cependant, la classification en trois groupes s'est avérée la plus pertinente de point de vue statistique (analyse de la variance : tables ANOVA)

Modalités	Secteur I			Secteur II			Secteur III			Total	
	effectifs	%	% du total	effectifs	%	% du total	effectifs	%	% du total	effectifs	%
Age	394	14,4	6,6	163	17,5	2,7	420	18,1	7	977	16,3
<25ans	2016	73,9	33,7	641	68,9	10,72	1626	70,0	27,19	4283	71,6
entre 25 et 49 ans	317	11,6	5,3	126	13,5	2,1	275	11,8	4,6	718	12,0
49 ans et plus	2727	100	45,6	930	100	15,52	2321	100	38,8	5978	100
Total											
Valeur de Khi deux : 685,797			Degré de liberté : 2						signification : 0,000		
Etat matrimonial											
Célibataire	1013	37,14	16,94	337	36,2	5,63	888	38,24	14,85	2238	37,4
Marié	1671	61,3	27,95	584	62,8	9,76	1392	60,0	23,28	3647	61,0
Divorcé	11	0,4	0,18	4	0,4	0,00	26	1,11	0,43	41	0,7
Vœuf	32	1,2	0,53	5	0,6	0,00	16	0,69	0,26	53	0,9
Total	2727	100	45,6	930	100	15,55	2322	100	38,8	5979	100
Valeur de Khi deux : 17,053			Degré de liberté : 6						signification : 0,009		

Le secteur I emploie 45,6% de l'effectif total des travailleurs (soit 2727 salariés) dont 85,3% sont localisés en milieu urbain. Ces employés exercent le plus souvent des activités financières (23%) et des professions intellectuelles (12,8%). Il s'agit notamment des employés administratifs (16,9%). Ce groupe de salariés bénéficie d'une stabilité de l'emploi dans la mesure où la quasi-totalité (99%) des travailleurs exercent des activités permanentes et reçoivent en conséquence une rémunération mensuelle (97,6%). En matière de formation, ce secteur embauche une main d'œuvre qualifiée ce qui est expliqué par le poids relativement important des employés ayant un niveau d'instruction secondaire (74%) et ceux ayant un niveau d'étude supérieur (25,3%). Ceci révèle l'importance de l'investissement éducatif et renvoie aux efforts publics dans le financement de l'investissement en capital humain.

Ce segment peut être qualifié de secteur primaire protégé puisqu'il est marqué par un poids important du statut public. A ce niveau, l'administration publique est le secteur le plus dominant puisqu'il embauche 29,3% des occupés de ce segment.

Le secteur II emploie 15,6% des travailleurs (soit 930 salariés). L'activité principale de ce secteur émane essentiellement du commerce (69,6%), de l'artisanat (16,3%) et des activités agricoles (19,5%). La majorité de sa main d'œuvre réside en milieu rural (58,7%). Généralement, ce secteur utilise une technologie traditionnelle ce qui illustre l'importance de la part de la main d'œuvre non qualifiée (79,2%) dans ses employés. Par ailleurs, les travailleurs de ce secteur n'ont qu'un niveau faible d'instruction (57,2% ont un niveau primaire et 30,2% n'ont aucun niveau). Les activités qui dominent dans ce secteur sont à caractère saisonnier dans lesquelles le statut journalier est fréquent (75,2%).

Le segment secondaire peut être qualifié de non protégé étant donné que l'activité publique est quasi absente (l'administration publique n'emploie que 0,1% de la main d'œuvre de ce secteur). Il s'agit donc d'un secteur secondaire purement concurrentiel.

Le secteur III embauche 38,8% de la main d'œuvre (soit 2322 salariés) dont 69,6% résident en milieu urbain. Il peut être qualifié d'un secteur intermédiaire puisqu'il présente, à la fois, certaines caractéristiques du segment primaire et d'autres du segment secondaire. D'une part, ce secteur enregistre l'importance de l'activité agricole (35,1%) et du commerce (17,6%). Les catégories socio-professionnelles (ou professions) dominantes étant celles des travailleurs non qualifiés (35,4%) et des agents d'exécution (25,9%). D'autre part, ce secteur offre une forte stabilité

d'emploi (97,5% des travailleurs exercent des activités permanentes) et de rémunération (92,8% des travailleurs bénéficient d'un mode de paiement mensuel). De point de vue de la formation, ce secteur enregistre l'importance des employés ayant un niveau primaire, soit 78,6%. L'intervention des pouvoirs publics reste très faible. L'administration publique n'emploie que 1,7% de la main d'œuvre de ce secteur.

En résumé, l'analyse en clusters nous a permis de dégager trois segments qui restituent le marché du travail tunisien : un secteur primaire protégé, un segment intermédiaire relativement protégé et un secteur secondaire purement concurrentiel.

L'estimation de l'équation de gain standard à la Mincer (1974) prouve que la valorisation du capital humain dépend du segment d'appartenance du salarié. A cet égard, une meilleure rentabilité du nombre d'années de scolarité et de l'expérience de l'individu est enregistrée dans le secteur protégé justifiant les efforts publics en matière d'investissement en capital humain.

Notons que pour valider l'hypothèse de la segmentation du marché du travail il faut que la mobilité entre les différents segments soit imparfaite. Cependant, l'absence des données sur les profils des salariés nous empêche de tester une telle hypothèse. L'existence de barrières à l'entrée à certains segments requière donc une validation empirique. Ainsi, toute tentative de pallier à cette lacune est susceptible d'enrichir notre analyse.

III- Tendances à la flexibilité

La notion de flexibilité du marché du travail recouvre un ensemble de pratiques diverses dont le point commun est de modifier l'une ou l'autre des conditions du rapport salarial : fixation des salaires, nature des contrats, statut des personnels, temps du travail, etc. Ainsi, un marché du travail « flexible » doit permettre à une économie d'absorber rapidement un choc macroéconomique défavorable, et donc de retrouver rapidement un taux de chômage faible.

Outre les rigidités institutionnelles mentionnées ci-dessus, le marché du travail tunisien est caractérisé par l'importance du salariat. En effet, l'analyse de la distribution de la population occupée par statut dans la profession montre que la proportion des salariés se situe toujours à un niveau supérieur à 2/3 des actifs occupés, soit 76,1% e la population active occupée en 2004 contre 68,4% en 1999 alors que la part des patrons et des indépendants s'est située aux environs de 23 % de la population active occupée en 2004. La part de l'emploi salarié dans l'emploi total est passé de 50,08 % en 1971 à 70,93 % en 2004.

Etant donné cette caractéristique, le rôle des institutions reste crucial afin de promouvoir l'emploi indépendant. En ce sens, les réformes économiques et le renforcement des institutions de l'économie du marché ont été basés en grande partie sur la promotion et la consolidation des micro-entreprises.

1- Promotion des micro- entreprises

La stratégie de développement industriel, en Tunisie, est basée sur la promotion et le développement des petites et moyennes entreprises. Le rôle des micro- entreprises et du secteur informel dans la croissance économique est incontestable. En effet, le secteur des micro- entreprises constitue une opportunité d'adaptation qui permet une plus grande flexibilité pour faire face à un marché concurrentiel.

La pénurie d'emploi dans le secteur structuré (ou formel) de l'économie tunisienne ainsi que l'accroissement rapide du nombre de demandeurs d'emploi ont favorisé l'essor d'un secteur non

structuré⁸ (ou informel). Ce secteur est d'importance majeure en terme d'emploi. Il est considéré comme un amortisseur de l'exode rural. En effet, selon l'enquête nationale des activités économiques de 1997 (ENAE), ce secteur offre 18% de l'emploi total et contribue par 25% du PIB. De même, il participe aux efforts d'investissement avec un taux de 15%. L'emploi informel représente près de 50% de l'emploi non agricole et offre 30% des nouveaux postes créés.

Par ailleurs, le secteur informel en Tunisie joue un rôle important dans l'atténuation du chômage. L'importance de l'emploi informel est justifiée par le développement du secteur des micro-entreprises. Ces dernières représentent, selon les statistiques de l'INS, 15 à 20% du PIB et 48,3% de l'emploi informel en 1999.

La reconnaissance et la promotion des activités informelles sont matérialisées par l'instauration des dispositifs d'appui qui visent à promouvoir le secteur non structuré et à l'associer aux autres secteurs organisés de l'économie. Parmi ces dispositifs :

-Les programmes régionaux de développement (PRD) : ils accordent des prêts et des subventions pour la création des projets et la consolidation des projets existants. Entre 1997 et 2000, les crédits réservés étaient de l'ordre de 272 millions de dinars permettant d'assurer la formation à près de 28000 jeunes et aider 5400 personnes à la création des projets.

-Le programme de développement rural intégré (PDRI) : il a pour objet la promotion de l'emploi en milieu rural. Il intervient dans le domaine de l'agriculture, de la pêche et des petits métiers. Les crédits réservés pour la période (1993– 2000) s'élèvent à 200 millions de dinars ayant permis de créer près de 36000 postes d'emploi dans les petits métiers et la pêche et consolider 6352 exploitants agricoles.

-Le programme de développement urbain intégré (PDUI) : il intervient spécifiquement en milieu urbain par le renforcement de l'infrastructure et des équipements collectifs ainsi que par la création des postes d'emploi permanents. Pour le IX ème plan du développement (1997-2001), le budget réservé était de l'ordre de 50 millions de dinars pour la réalisation des projets permanents.

Ces programmes justifient l'essor du secteur informel qui constitue, à l'heure actuel, une solution efficace à la saturation du marché du travail national. La raison d'être de ces programmes est de permettre à des personnes souvent écartées de l'emploi salarié, de pouvoir acquérir une expérience en entreprise. Mais la majorité des entreprises tunisiennes, surtout les PME, souffrent des problèmes de financement à moyen et à long terme à des taux raisonnables. Les prêts bancaires sont en fait disponibles seulement pour les entreprises de grande taille. La plupart des PME doivent faire face à des taux d'intérêt nominal de 10 à 11 %, ce qui, avec un taux d'inflation de 3 %, correspond à des taux d'intérêt réel de 7 à 8 % (Abbate, 2001). Ainsi, les petites et moyennes entreprises tunisiennes ont besoin de consolider leurs structures financières et renforcer leurs fonds propres pour pouvoir faire face aux changements et aléas de la conjoncture internationale et garantir ainsi leurs pérennité.

2- Réformes institutionnelles et renforcement de l'économie du marché

Etant donné que les institutions façonnent la manière dont les travailleurs participent au marché du travail et au processus de production, elles doivent favoriser la productivité, la croissance et des schémas plus équitables de distribution (Hayter S., 2002). Dans ce cadre, une politique d'insertion socio-économique a été mise en place au début des années 90 afin de réduire les inégalités sur le marché du travail tunisien. Cette politique s'articule autour de deux axes : la génération des sources de revenu et la mise en place d'un filet de protection sociale qui couvre particulièrement la population dépourvue des moyens de financement.

⁸ Le secteur non structuré ou informel rassemble l'ensemble des activités prises en charge par des unités de production de petite taille (moins de 10 employés) sur un marché où règne une forte concurrence.

En outre et afin d'adapter la législation du travail aux impératifs de l'évolution économique et sociale de la Tunisie et aux contraintes de la libéralisation du commerce international et de la mondialisation, le code du travail a connu deux importantes réformes en 1994 et en 1996. Ces réformes ont porté surtout sur les contrats à durée déterminée et sur les procédures de licenciement. Le contrat à durée déterminée est réglementé et sa durée est portée à quatre ans. Pour les licenciements, les réformes ont permis de raccourcir les délais de traitement des dossiers par les commissions de contrôle des licenciements, de préciser le concept de faute professionnelle et d'introduire la notion de gratification de fin de service (Abbate, 2001).

Des modifications importantes ont été alors introduites dans la législation du travail dans le sens d'une plus grande flexibilité, ainsi que dans la politique des salaires et des prix, alors que de nouvelles incitations et de nouveaux instruments pour la promotion de l'emploi et de la formation professionnelle ont été créés par le gouvernement pour faire face à la pression des jeunes sur le marché de l'emploi et à la demande accrue des entreprises en main d'œuvre qualifiée.

Ces nouvelles mesures sont destinées à favoriser aussi bien l'investissement générateur d'emplois salariés que l'auto-emploi à travers l'aide à l'installation de travailleurs indépendants et l'accès au crédit pour la création de micro-entreprises ce qui consolide la place du secteur tertiaire et des travailleurs indépendants dans la population active.

Si la Tunisie a privilégié la reconversion (réinsertion) et la formation professionnelle comme instrument de flexibilité du marché du travail, le cadre réglementaire en vigueur reste encore contraignant pour les entreprises et peut handicaper leur capacité à s'adapter à un contexte plus compétitif, les coûts de la flexibilité de la main d'œuvre restant élevés (Abbate, 2001). Actuellement le taux de chômage demeure élevé malgré un taux de croissance économique acceptable. L'arrivée de 80.000 nouveaux demandeurs d'emplois par an à l'avenir nécessitera un taux de croissance annuel de l'ordre de 5,7% pour stabiliser le taux de chômage à son niveau présent. En outre, on assiste actuellement à des changements spécifiques concernant la structuration de la demande d'emploi : l'entrée en masse de la femme sur le marché du travail, la croissance de l'effectif des diplômés de l'enseignement supérieur, etc.

Les réformes institutionnelles visant une plus grande flexibilité de l'emploi n'impliquent pas alors l'éviction totale de l'Etat. En effet, le bon fonctionnement du marché du travail ne se mesure pas seulement au taux de chômage mais aussi à sa capacité à assurer l'appariement des offres et des demandes d'emploi. A cet égard l'Etat peut renforcer l'économie du marché en veillant à ce que l'offre de la main d'œuvre soit parfaitement adaptée aux besoins des entreprises et ce à travers la mise en place des centres de formation et la réforme du système éducatif. Ceci aura des répercussions positives en matière d'employabilité.

Par ailleurs, Les politiques du marché du travail sont appelées à relever les défis suivants : (i) faciliter la création d'emplois pour les nouveaux venus sur le marché du travail et la promotion de l'emploi autonome, (ii) réduire les coûts des ajustements et de la concurrence pour les travailleurs par le biais des programmes efficaces du marché du travail, (iii) décentralisation des négociations collectives portant sur les salaires et les conditions du travail, (iv) création des centres de formation afin d'améliorer l'appariement entre l'offre et la demande du travail.

Notons que même si la tendance à la mondialisation préconise le retrait de l'Etat, ce dernier doit toujours être présent. Il doit jouer le rôle d'intermédiaire sur le marché du travail. Le renforcement de l'économie du marché ne peut pas se faire à travers le désengagement définitif des pouvoirs publics mais plutôt en termes de redistribution des tâches : l'Etat qui était assimilé à une institution créatrice d'emploi et amortisseur de chômage, occupe aujourd'hui un nouveau rôle ; il aide directement (subventions accordées aux PME, exonérations fiscales, etc.) et indirectement

(sous- traitance de la production publique par les entreprises privés) à la création d'emploi dans le secteur privé. Il ne s'agit pas alors d'évincer l'Etat mais plutôt d'améliorer ses fonctions administratives, légales et réglementaires.

La réalisation d'un programme massif de privatisation témoigne de la volonté du gouvernement de favoriser le développement de l'économie du marché. Entre 1987 et 1997, la privatisation a concerné principalement des entreprises de petite taille dans le secteur du tourisme (50 %), suivi du secteur mécanique et chimique (21 %) et du secteur alimentaire (10 %). Les privatisations dans le secteur des banques et des assurances ont été très limitées.

Le programme de privatisation s'est accentué à partir de 1998 : quatre cimenteries ont été rachetées par des investisseurs étrangers pour 725 millions de dinars entre 1998 et 2000. En 2000, le gouvernement a publié une liste de 40 entreprises à privatiser, dont deux dans le secteur financier.

Pourtant, malgré l'accélération de ce programme, l'Etat tunisien est encore très présent dans l'activité productive à travers 120 entreprises publiques représentant 20 % de la valeur ajoutée totale.

L'ouverture croissance de l'économie tunisienne à l'extérieur aura certes des répercussions considérables sur les entreprises nationales et donc sur le niveau d'emploi. Les entreprises devront s'adapter au nouveau contexte en faisant face à une concurrence étrangère accrue occasionnée par la libéralisation du commerce. Dans ce cadre, un programme de mise à niveau a été initié en 1995 par le gouvernement tunisien ayant pour objectif de renforcer la capacité concurrentielle des entreprises. Ce programme a eu des retombés positifs en matière de réduction du chômage. En effet, dans les entreprises participant au programme, l'emploi a progressé de 21% de 1996 à 1999.

Il revient encore à l'Etat de favoriser le progrès du secteur de l'éducation et de la formation professionnelle, accélérer le programme de mise à niveau des entreprises, améliorer la qualité des infrastructures, etc. De telles mesures sont susceptibles d'atténuer les tensions sur le marché du travail. De point de vue social, il s'agira de consolider les dispositifs d'insertion et de lutte contre la pauvreté, afin de préserver les catégories les plus vulnérables des effets négatifs de l'ouverture.

Conclusion

En Tunisie, l'amélioration des indicateurs économiques est le résultat d'une gestion macroéconomique saine depuis l'adoption et la mise en œuvre à partir de 1986 du programme d'ajustement structurel.

Les mesures de politiques économiques adoptées, montrent que le gouvernement croie, à raison, que l'ouverture à l'extérieur est porteuse de croissance économique plus rapide. Les réformes institutionnelles se font dans le cadre d'une complémentarité et de partenariat entre le secteur public et le secteur privé.

Bien entendue, la complexité d'un marché du travail segmenté laisse se poser la question sur les instruments que devraient entreprendre les décideurs de politiques économiques en vu de limiter les emplois précaires et réduire la vulnérabilité des travailleurs. Les politiques préconisées doivent opter pour la réduction des différentiels de salaires entre les secteurs de l'économie, l'augmentation de la part relative des emplois stables et notamment la décentralisation des négociations portant sur les conditions du travail et la fixation des salaires.

Malgré certaines rigidités institutionnelles, les signes de transition de l'économie tunisienne sont nombreux. Les efforts du gouvernement en matière de flexibilisation du marché sont incontestables. Pourtant, des mesures d'accompagnement⁹ sont préconisées pour consolider et renforcer l'économie du marché. Il s'agit notamment d'améliorer l'appariement entre l'offre et la

⁹ Le dernier instrument d'envergure institué en 1999, le fond national de l'emploi, devra jouer un rôle plus actif pour atténuer le chômage des jeunes diplômés.

demande de l'emploi dans le but d'une meilleure gestion de l'effectif des travailleurs qualifiés émergeant de l'enseignement supérieur.

Bibliographie

- & Abbate F. (2001), « l'intégration de la Tunisie dans l'économie mondiale : Opportunités et défis », Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement.
- & Cain G., (1976), « The challenge of Labor Market Theories to Orthodox Theory: A survey », *Journal of Economic Literature*, Vol.14, n°04, December.
- & El Aynaoui K., (1995), « Pauvreté et stratification du marché du travail au Maroc : éléments d'analyse ». Document de travail du CED n°8, Université Montesquieu- Bordeaux IV- France.
- & Ennaceur M., (2000), « Les syndicats et la mondialisation : le cas de la Tunisie », Document de travail. Institut National d'Etudes Sociales, Genève.
- & Hayter S., (2000), « Négociations collectives et égalité de revenus dans un monde en intégration », Document de travail, Département de l'intégration des politiques.
- & Mahjoubi A. (2000), « Les conventions collectives », Edition C.L.E, Tunisie.
- & Mzid N., (1995), « La liberté syndicale en droit tunisien », Thèse pour le doctorat d'Etat en droit, Université de Tunis III.
- & Nordman C. (2001), « Formation du capital humain et diffusion du savoir dans l'entreprise. Analyse économétriques sur données appariées marocaines et tunisiennes », Thèse pour le doctorat en Sciences Economiques, Université de Paris I. Panthéon- Sorbone.
- & Perelman S., Rodriguez J. et Wasmer E., (2000), « Dimensions du dualisme sur le marché du travail », 14^{ème} congrès des Economistes belges de Langue française, Liège 25/ 08/ 2000.
- & Rama M., (2000), « Déséquilibre salarial dans les pays de la zone CFA : les politiques d'emploi sont-elles responsables ? », *Revue d'Economie du développement*, n° 04.
- & Rapport National sur les Objectifs du Millénaires pour le Développement, Nations Unis, 2004.
- & La Tunisie et les objectifs internationaux du développement, Etude et Rapport sur le développement, Nations Unis (2002)
- & Politiques pour les entreprises dans la Région méditerranéenne (2003), Centre For Administrative Innovation in the Euro- Mediterranean Region (C.A.I.MED.).