

JEAN-PIERRE LACHAUD [✱]

## Le marché du travail en Tunisie : structure, déséquilibres et ajustements (1)

### 1. INTRODUCTION

La Tunisie, à partir du milieu des années, 1980, la mise en oeuvre du programme de stabilisation économique et d'ajustement structurel est susceptible de modifier sensiblement le processus de transition économique et la dimension sociale du développement. Dans ces conditions, le marché du travail constitue une composante essentielle de la nouvelle dynamique sociale visant à créer de nouvelles articulations. Mais en même temps, la fécondité d'une analyse du marché du travail est étroitement dépendante de l'information disponible et de l'approche méthodologique.

Au début des années 1980, les effets mitigés en termes d'emploi et d'équilibre de la balance des paiements des politiques de substitution aux importations et de promotion des exportations, successivement mises en oeuvre au cours de la période 1960-1980, et l'apparition de nouvelles contraintes, ont incité le gouvernement à s'engager dans un programme d'investissements, davantage centrés sur les secteurs productifs à forte intensité de main d'oeuvre et orientés vers les exportations, sans toutefois négliger les secteurs plus capitalistiques. Cependant, cette nouvelle politique économique s'est heurtée à des contraintes externes et internes induisant une baisse de la croissance économique et du niveau de l'emploi, ainsi qu'une augmentation du déficit de la balance des paiements et de la dette. Cette déstabilisation relative de l'économie tunisienne explique la mise en oeuvre, en Août 1986, d'un programme d'ajustement structurel. Si, selon certaines analyses, cette politique économique a abouti à des résultats positifs (2), il importe de remarquer que la contribution productive réelle du pays, qui avait augmenté à un rythme annuel moyen de 6,5 % entre 1965 et 1980, n'a été que de 3,6 % par an au cours de la période 1980-90 (3). Par ailleurs, étant donné l'existence d'un taux élevé de croissance de la population (4), le PNB par tête n'a progressé que de 0,6 % par an, termes réels, entre 1980 et 1988 (5). Et, en dépit d'une nouvelle dynamisation de l'appareil productif en 1991, le taux de chômage global s'élève encore à plus de 15 % de la population active. Par ailleurs, la poursuite des réformes économiques va susciter une nouvelle dynamique des systèmes sociaux, génératrice de conflits ouverts ou de résistances cachées, peu propices à l'accélération de la transition économique. Ainsi, c'est dans le contexte de ce cheminement du développement et de l'évolution récente de l'environnement

macroéconomique que l'on doit situer le fonctionnement du marché du travail tunisien.

En fait, l'analyse des mécanismes du marché du travail est étroitement liée aux contraintes conceptuelles et aux options méthodologiques. En Tunisie, les informations relatives au marché du travail sont exceptionnellement développées, et une étude comparable à celle qui est présentée ne pourrait être menée dans aucun autre pays du Maghreb. En effet, depuis une quinzaine d'années, plusieurs sources statistiques permettent d'appréhender certains aspects du marché du travail urbain et rural : recensements de la population et de l'habitat - 1975, 1984 ; enquêtes emploi auprès des ménages - 1977, 1980, 1983, 1986-87, 1989 ; études diverses à partir des données précédentes ou d'informations spécifiques (6). Néanmoins, malgré la richesse de ces sources statistiques, l'examen du fonctionnement du marché du travail tunisien se heurte à plusieurs difficultés. En premier lieu, la délimitation de la population active occupée n'est pas réellement uniforme entre les diverses enquêtes. En particulier, le mode d'appréhension des "actifs marginaux" et leur inclusion ou non dans la population active occupée, accroît l'incertitude quant à l'importance réelle de cette dernière (7). En second lieu, l'appréhension du chômage comporte plusieurs interrogations : sous-estimation ou surestimation du niveau du chômage selon la délimitation de la population active ; adoption d'une définition du chômage en 1984 plus restrictive que la définition internationale et que celle qui avait été adoptée en 1975 - les chômeurs ne concernent que les personnes âgées de 18 à 59 ans, limites d'âge qui ne coïncident pas avec celles qui prévalent pour les personnes pourvues d'un emploi : absence de précision quant au critère de disponibilité pour la recherche d'un emploi. En dernier lieu, la qualité des informations est relativement inégale selon les diverses enquêtes (8). Dans ces conditions, il est probable que l'apparente continuité entre les diverses investigations empiriques ne leur confère pas un degré de comparabilité aussi élevé que ce qui est souvent affirmé (9).

Par ailleurs, l'hétérogénéité des références théoriques et doctrinales influence profondément les axes principaux de la recherche sur le marché du travail. A cet égard, il semble que les aspects majeurs des analyses du marché du travail peuvent être appréhendés autour de deux idées (10). D'un côté, certaines études sont centrées sur les déséquilibres statiques du marché du travail, avec la préoccupation majeure de l'allocation optimale des ressources. D'un autre côté, l'analyse du marché du travail est davantage abordée sous l'angle de la dynamique de l'offre et de la demande de travail. Ces deux options méthodologiques conduisent à opérer une distinction entre le "problème de l'emploi" et le "problème du chômage". En outre, cette distinction a des implications en termes de politiques économiques. La thèse du dysfonctionnement du marché du travail conduit à accorder une attention particulière aux "politiques du marché du travail", susceptibles d'accroître l'efficacité de ce dernier. Cela signifie que des politiques visant à accroître la demande de travail et à réduire l'offre de travail pourraient avoir moins d'impact sur les conditions des individus sous-

employés que des politiques orientées vers le rehaussement de l'efficacité des marchés du travail.

Dans le contexte tunisien, les deux options méthodologiques prévalent - bien que la thèse de l'inefficacité du marché du travail soit implicitement privilégiée. Ainsi, à partir des sources statistique précédemment indiquées -seules informations disponibles et présentant un réel intérêt au début des années 1990- la présentation des études du marché du travail de ce pays peut être axée successivement autour de la structure, des déséquilibres, des dysfonctionnements et des ajustements du marché du travail.

## **2. LA STRATIFICATION DU MARCHE DU TRAVAIL**

L'analyse de la structure de l'emploi et des revenus permet d'appréhender quelques éléments inhérents à la stratification du marché du travail en Tunisie.

### **1. La structure de l'emploi :**

L'analyse selon les branches d'activité montre que la structure de l'emploi qui prévaut en Tunisie est le reflet d'une certaine transition économique. En effet, à la fin des années 1980, le secteur agricole n'est plus le principal pourvoyeur d'emplois. En 1989, la branche "agriculture et pêche" ne fournissait plus que le quart des emplois (11), alors que la part relative des branches industrielles s'élevait à 33,6 %. Néanmoins, si le développement de l'emploi industriel est inhérent au processus de développement, il importe de souligner que l'industrie est dominée par quelques activités qui jouent un rôle clé en termes d'emplois. Ainsi, en 1989, l'industrie textile absorbe 50 % de l'emploi manufacturier, tandis que le bâtiment et les travaux publics occupent 87,6 % de l'emploi non manufacturier. Parmi les autres branches d'activité, le commerce et l'administration englobent, respectivement, 8,5 % et 9 % de la main-d'oeuvre. Entre 1975 et 1989, l'emploi dans ces deux branches a été multiplié approximativement par deux.

Dans la mesure où 55,5 % des actifs sont employés dans les zones urbaines -en 1984- l'analyse de la structure de l'emploi dans ce milieu revêt un certain intérêt. A cet égard, le marché du travail urbain pourrait être organisé autour de deux systèmes productifs ayant des modalités, de fonctionnement différentes (12). D'une part, un "secteur protégé" engloberait l'administration et quelques activités monopolistiques ou à caractère public -chimie, mines, hydrocarbures, électricité, eau et transport : d'autre part, un "secteur compétitif" serait composé de petites et moyennes entreprises et regrouperait notamment les industries textiles, des matériaux de construction, mécaniques et électriques, du bâtiment, du tourisme et du commerce (tab.1). Les traits distinctifs de ces deux systèmes productifs expliqueraient l'importance relative de leur contribution à l'emploi et l'existence de segments du marché du travail spécifiques. Ainsi, le secteur protégé serait assez peu dynamique, très intensif en capital, fortement syndicalisé, distribuerait des salaires élevés - responsables en partie de la faible croissance de l'emploi - et utiliserait une main-d'oeuvre ayant un niveau de formation permettant

d'acquérir sur le tas des aptitudes spécifiques ; dans ces conditions, l'intégration de cette main-d'oeuvre conduit à la constitution de marchés internes. Par contre, dans le secteur compétitif, la concurrence a nécessité une réduction des coûts salariaux et l'adoption d'un mode de gestion de la main-d'oeuvre autorisant une certaine flexibilité. En outre, les industries appartenant à ce secteur sont caractérisées par un rapport capital/travail relativement faible et stable, ce qui explique leur forte contribution à l'emploi au cours des années récentes (13).

**TABLEAU N° 1**  
**LA DIFFERENCIATION DES SYSTEMES PRODUCTIFS ET**  
**L'EMPLOI EN TUNISIE (1984-1989)**

Paramètre	1984		1989		Variation annuelle (%)
	Milliers	%	Milliers	%	
Secteur non compétitif	909,6	52,0	957,8	49,1	1,0
Secteur compétitif	841,1	48,0	991,8	50,9	3,4
Manufacturier (sauf chimie)	370,3	21,2	435,5	22,3	3,3
Bâtiment & TP	174,3	10,0	172,8	8,9	-0,2
Services (sauf transports)	296,5	16,9	383,5	19,7	5,3
Ensemble (1)	1750,7	100,0	1949,6	100,0	2,2
Secteur compétitif	841,1	48,0	991,8	50,9	3,4
Export : textile, tourisme	227,4	13,0	264,9	13,6	3,1
Marché local	613,7	35,0	726,9	37,3	3,4

(1) Nom compris les "non déclarés".

Source : A partir de Zouari-Bouattour, Zouari (1990).

Il est à remarquer que la stratification précédente recoupe largement les distinctions public/privé et formel/informel. Selon certaines analyses (14), en tenant compte de l'emploi dans la fonction publique, la part de l'Etat dans l'emploi global en Tunisie était de l'ordre de 25 % en 1989. En réalité, au début des années 1990, la part relative de l'emploi public a vraisemblablement diminué dans la mesure où l'une des orientations des nouvelles politiques macro-économiques concerne la restructuration des entreprises publiques : révision du cadre juridique, assainissement financier, désengagement de l'Etat de certaines entreprises du secteur concurrentiel et résorption du sureffectif. Par contre, l'analyse de la structure de l'emploi selon les systèmes productifs moderne et informel apparaît plus difficile en l'absence de sources statistiques adaptées (15).

L'analyse de la population active employée selon, le statut dans la profession renforce les observations précédentes, et montre que le processus de transition économique en Tunisie s'accompagne d'une progression relative du mode d'emploi salarial. Ainsi, au cours des quinze dernières années, la part relative des salariés dans la population active occupée est passée de 58,4 % à 65,9 %, ce qui correspond à un rythme de croissance annuel de 3,6 %. Cette évolution s'effectue au détriment de l'emploi indépendant, qui diminue sensiblement en valeur relative tout en progressant faiblement en valeur absolue, et de

l'apprentissage, dont l'importance relative et absolue décline (tableau 2). En fait, l'évolution structurelle des systèmes productifs explique la stratification actuelle du marché du travail : déclin relatif du secteur agricole, essor de l'industrie textile - employant 76,5 % de femmes en 1989 -développement du bâtiment - profitant au salariat masculin - et expansion des services (banques, enseignement) à l'origine de l'intensification du salariat féminin. Ainsi, en Tunisie, bien que la proportion des femmes dans la population active occupée se stabilise depuis 1975 autour de 20 %, la part relative du salariat féminin est passée de 12,8 % à 17 % entre 1975 et 1984. Naturellement, compte tenu de la croissance urbaine, le mode d'emploi salarial est surtout localisé dans les agglomérations (16).

**TABLEAU N° 2**  
**DISTRIBUTION DE LA POPULATION ACTIVE OCCUPEE PAR STATUT**  
**DANS LA PROFESSION EN TUNISIE (1975-89)**

Statut	1975		1986		Variation (%)
	Milliers	%	Milliers	%	
Salarié	798,0	58,4	1304,0	65,9	3,6
Indépendant/ patron (1)	403,4	29,5	463,0	23,4	1,0
Aide – familial	111,0	8,1	175,0	8,8	3,3
Apprenti	33,7	2,5	20,7	1,0	-3,4
Autres / non déclarés	20,5	1,5	16,0	0,8	-1,8
Ensemble	1366,6	100,0	1978,7	100,0	2,7

(1) L'enquête de 1989 ne sépare pas les "patrons" des "indépendants".  
Source : Kriaa, Bouaziz, Trabelsi (1990).

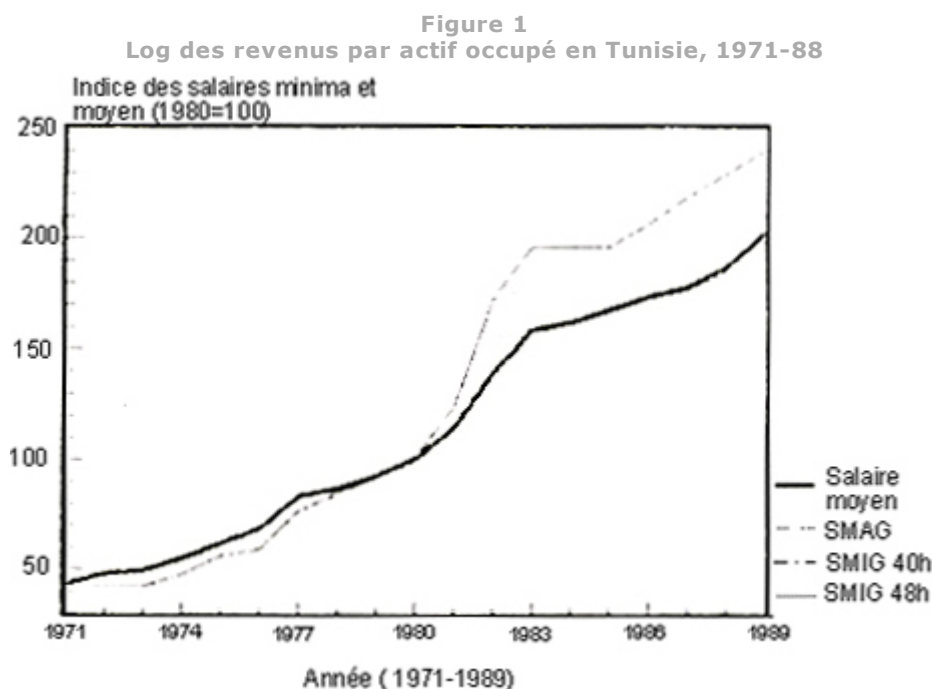
Naturellement, la progression de l'emploi salarial s'accompagne d'une élévation du niveau de formation. En effet, alors qu'en 1975, 83,9 % des actifs occupés avaient au plus le niveau d'instruction primaire, cette proportion s'est abaissée à 69,4 % en 1989. Mais ce sont les femmes qui ont davantage rehaussé leur niveau d'instruction et de formation. En 1989, 56,6 % avaient au plus le niveau primaire, contre 84,6 %, en 1975 ; pour les hommes, les pourcentages sont, respectivement, de 73,7 % et 83,7 %. Les écarts de formation selon le sexe sont encore plus marqués au niveau de l'enseignement supérieur. Toutefois, si la progression du salariat des femmes s'inscrit dans le contexte d'une augmentation de leur capital humain, il importe de mettre en évidence deux éléments de relativisation. D'une part, il existe des écarts importants selon le sexe en termes de formation entre le milieu urbain et le milieu rural. D'autre part, compte tenu du rôle attribué aux femmes dans la société tunisienne, les formations professionnelles et techniques sont surtout suivies par les hommes (17). Cette différenciation d'accès à l'emploi est assez nette dans les entreprises publiques financières, où 84,4 % des femmes sont des employées de bureau, tandis que 15,6 % exercent une activité d'encadrement.

Mais, en même temps, le développement du mode d'emploi salarial a eu deux conséquences. Premièrement, la vulnérabilité sur le marché du travail s'est accrue. Ainsi, le recours à une flexibilité accrue dans la

gestion de la main-d'oeuvre, le développement des marchés internes dans les secteurs concurrentiels, l'importance relative du salariat informel -plus du tiers de l'emploi- et des activités non localisées -plus de la moitié de l'emploi informel urbain- et l'existence d'un fort sous-emploi (18), suggèrent la permanence ou l'émergence de modes d'emploi précaires. Deuxièmement, la transition économique a accentué la différenciation des processus d'insertion sur le marché du travail. Dans le secteur protégé, la main-d'oeuvre qualifiée est relativement plus importante que dans le secteur concurrentiel. Par exemple, en 1984, le premier englobait 77,3 % des sortants de l'université, et les diplômés de l'enseignement supérieur représentaient 14 % de l'emploi - 0,3 % à 1,5 % selon les branches d'activité dans le secteur concurrentiel en 1984. La structure de l'emploi du secteur protégé s'explique pour des raisons techniques, économiques - intensité capitaliste élevée, taille relativement grande des unités de production, caractère public des entreprises - et politiques, tandis que dans le secteur concurrentiel, la faible taille des entreprises, la production de moindre qualité pour le marché local, et la nécessité de réduire les coûts du travail constituent les principaux facteurs à l'origine d'une main-d'oeuvre qualifiée minoritaire. Dans le contexte de l'ajustement structurel, ce processus d'accès à l'emploi différencié suscite un vif intérêt pour appréhender les aspects majeurs du fonctionnement du marché du travail.

## 2. La structure des revenus :

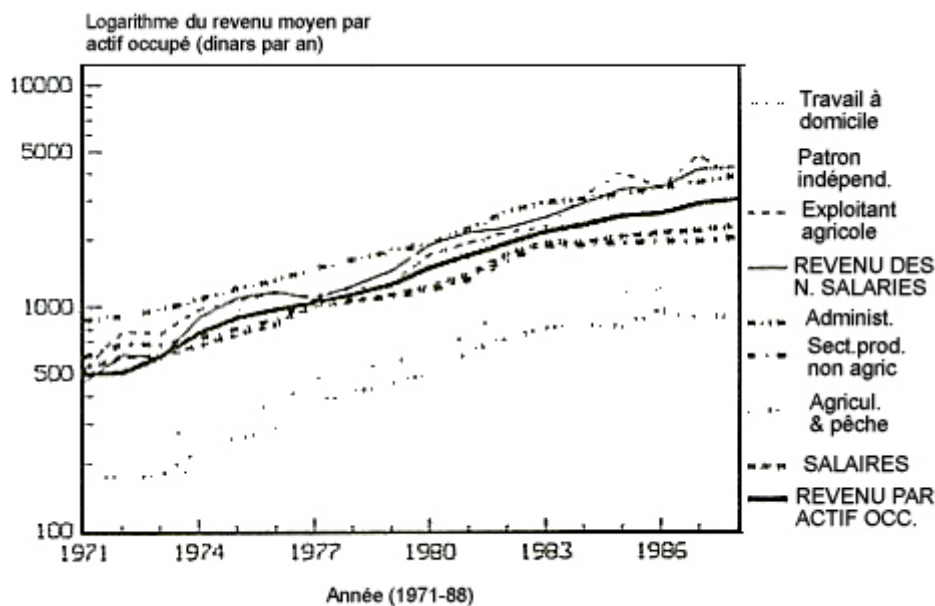
Malgré le caractère fragmentaire de l'information, quelques observations peuvent être formulées quant aux disparités de revenus, ainsi que sur certains aspects des déterminants des salaires.



La figure 1 indique la structure et l'évolution des divers types de revenus par actif occupé au cours de la période 1971-88. On constate qu'en 1988 les revenus par actif occupé sont deux fois plus élevés pour les gains non-salariaux que pour les salaires. Cet écart est dû en grande

partie à l'importance relative des revenus des travailleurs indépendants. En ce qui concerne les salaires, c'est dans le secteur administratif que les gains par actif occupé sont les plus importants. A cet égard, les salaires du secteur productif non agricole sont comparables à la moyenne des salaires, tandis que les salariés agricoles sont faiblement rémunérés. En effet, dans le secteur rural, compte tenu du faible niveau de qualification, le niveau des salaires est assez proche du salaire minimum (SMAG) (19). Les taux de croissance relatifs des revenus par actif occupé peuvent être appréhendés à partir de la figure 1. Toutefois, certains éléments d'analyse suggèrent que la progression plus rapide des revenus non-salariaux par employé pourrait être également due en partie à la moindre augmentation relative du niveau des salaires.

FIGURE 2  
EVOLUTION DES SALAIRES NOMINAUX MINIMA ET MOYEN EN TUNISIE,  
1971-89



Par ailleurs, l'examen des revenus suggère deux observations additionnelles. Premièrement, il existe des disparités salariales sensibles entre les diverses branches d'activité. Le secteur public - hydro-carbures, mines, électricité, administration, etc. - verse des salaires moyens plus élevés que le niveau du salaire moyen de l'ensemble de l'économie alors que l'inverse prévaut en ce qui concerne le secteur privé. Deuxièmement, la comparaison entre les salaires fixés institutionnellement et les salaires du marché montre, qu'au cours de la période 1971-89, les premiers ont progressé plus rapidement que les seconds (figure 2). En effet, entre 1971 et 1989, les divers salaires minima ont été multipliés environ par 5,7 tandis que le salaire moyen était multiplié par 4,6. Toutefois, comme l'indique la figure 2, c'est surtout à partir de 1980 que la progression des salaires institutionnels a été plus rapide. Selon certaines analyses, ce changement quant au prix relatif du travail aurait contribué à expliquer la moindre progression de l'emploi agricole et industriel (20).

A partir de données issues d'un échantillon de 7561 salariés, relatif à l'enquête emploi auprès des ménages de 1980, quelques estimations

de fonctions de gains (21) permettent d'appréhender certains aspects de la différenciation des salaires. En ce qui concerne les déterminants des salaires selon le sexe, on note que le modèle du capital humain s'applique mieux pour les femmes. En outre, on observe que le salaire moyen des femmes est inférieur de 12 % à celui des hommes, bien que la scolarité des premières soit plus importante. Par ailleurs, les taux de rendement marginaux de l'éducation et de l'expérience professionnelle sont plus élevés pour les femmes que pour les hommes. Ainsi, contrairement à certaines conclusions, les facteurs du capital humain semblent jouer un rôle important dans la détermination des gains des femmes, et les profils âge-gains ne sont pas systématiquement défavorables à ces dernières, notamment lorsqu'elles ont largement investi en formation. Le fait que les salaires moyens des femmes soient inférieurs à ceux des hommes pourrait être dû à deux éléments : le caractère précaire de certains emplois occupés par les femmes, notamment dans le textile ; l'existence d'une relative discrimination sur le marché du travail de la part des employeurs. Toutefois, le modèle auquel il est fait référence est trop rudimentaire pour se prononcer sur ce point. Lorsque l'échantillon est différencié selon les fonctionnaires de l'Etat et les salariés des entreprises, on constate que le salaire moyen du secteur administratif est plus élevé - de 43,5 % - que celui du secteur productif (22) ; ce résultat doit être relié au fait que le taux de rendement marginal de l'instruction est deux fois plus élevé dans le secteur administratif. Dans ce contexte, il pourrait être intéressant d'examiner dans quelle mesure, au cours des années récentes, le flux des diplômés a contribué à modifier ces écarts de rémunération.

### **3. LES DESEQUILIBRES DU MARCHE DU TRAVAIL**

En Tunisie, le fonctionnement du marché du travail semble mettre en évidence deux types de déséquilibres majeurs : le déclin de la capacité d'absorption de l'emploi et l'inadaptation du système éducatif.

#### **1. Le déclin de la capacité d'absorption de l'emploi (23) :**

**TABLEAU N° 3**  
**EVOLUTION DE LA POPULATION TOTALE, DE LA**  
**POPULATION ACTIVE ET DES TAUX DE PARTICIPATION**  
**SELON LE MILIEU ET LE SEXE EN TUNISIE, 1975-89**



<b>Population totale/ active (croissance annuelle)</b>	1984-75	1989-84	1989-75
<b>Population totale</b>	2,5	2,5	2,5
<b>Population active totale (1)</b>	3,1	2,0	2,7(2)
Population active masculine	2,7	2,1	2,5
Population active féminine	4,6	1,6	3,5
<b>Population active urbaine (3)</b>	3,9	4,7	4,2
Population active urbaine masculine	3,7	4,7	4,0
Population active urbaine féminine	4,5	5,0	4,7
<b>Population active rurale (4)</b>	2,3	-1,7	0,8
Population active rurale masculine	1,7	-1,2	0,7
Population active rurale féminine	4,8	-3,9	1,6
<b>Taux de participation (%)</b>	1975	1984 (5)	1989
Ensemble	50,2	50,5	48,1
Hommes	81,1	78,6	75,2
Femmes	18,9	21,8	20,4

(1) Population de 15 ans et plus évaluée à 1622000, 2137000 et 2360000 individus, respectivement, en 1975, 1984 et 1989. Pour les mêmes années, la population active masculine est, respectivement, de 1318000, 1681000 et 1866000 personnes, tandis que pour les femmes, les montants sont, respectivement, de 304000 et 456.000 et 494.000 personnes ;

(2) 2,6 % après correction de la population active féminine de 1975 selon la structure de 1989 ; 2,4 % après correction de la population active féminine de 1975 selon la structure de 1984 ;

(3) Population de 15 ans et plus évaluée à 828900, 1166340 et 1470131 individus, respectivement, en 1975, 1984 et 1989. Pour les mêmes années, la population active masculine est, respectivement, de 650530, 901700 et 1132594 personnes, tandis que pour les femmes, les montants sont, respectivement, de 178370, 264640 et 337537 personnes ;

(4) Population de 15 ans et plus évaluée à 792900, 970240 et 980461 individus, respectivement, en 1975, 1984 et 1989. Pour les mêmes années, la population active masculine est, respectivement, de 667760, 779330 et 733713 personnes, tandis que pour les femmes, les montants sont, respectivement, de 125140, 190910 et 156748 personnes ;

Source : A partir de Kriaa, Bouaziz, Trabelsi (1990b) ; Zouari-Bouattour, Zouari (1990).

(5) Pour les hommes, les taux de participation en milieu urbain et rural sont, respectivement, de 76,1 % et 82,7 % ;

pour les femmes, ces mêmes taux sont, respectivement, de 22,8 % et 20,7 %.

L'examen de l'offre de travail montre, qu'au cours de la période 1975-89, la population totale de la Tunisie a augmenté à un taux annuel de 2,5 % (tableau 3). Bien que ce dernier soit inférieur à ceux de la plupart des autres pays du Maghreb, on peut considérer que le rythme de croissance de la population tunisienne demeure important. A cet égard, le tableau 3 tendrait à montrer que la croissance de la population active est plus rapide que celle de la population totale. En réalité, il est peu probable qu'il en soit ainsi en Tunisie pour deux raisons principales. D'une part, la comparabilité dans le temps des données relatives à la population active est très incertaine. Selon certaines analyses, au cours de la période 1975-89, la population active totale aurait progressé à un rythme annuel compris entre 1,8 % et 2,9 % (24). Quant au taux de participation des femmes, il serait compris entre 20,7 % et 24 %. D'autre part, l'effet de structure induit par la légère diminution des taux de participation a exercé un effet négatif quant à l'évolution de la population active. La baisse du taux global d'activité serait imputable au déclin du taux d'activité des jeunes (15-29 ans), lié principalement à une rétention scolaire plus importante aux niveaux secondaire et supérieur, et à l'émigration internationale (25). Dans ce contexte, on observe une progression rapide de l'offre de travail en milieu urbain (tableau 3). Ce différentiel rural-urbain quant à la dynamique de l'offre de travail s'observe quel que soit le sexe, et s'explique en grande partie par l'importance du mouvement migratoire (26), ce dernier ayant d'ailleurs contribué à accentuer les disparités régionales quant à la croissance de la population active, notamment au profit de l'Est - Tunis, Sfax. A cet égard, les progrès relatifs de la scolarisation des hommes en milieu rural ont contribué à accélérer l'exode rural (27). Mais, d'une manière générale, le processus de développement, en accentuant la différenciation des dotations en infrastructures éducatives et économiques, induit une croissance de l'offre de travail urbain.

La dynamique de la demande de travail en Tunisie s'inscrit dans le contexte de changements structurels importants : déclin de la part de l'agriculture dans le produit total, baisse de la part de la population active agricole et croissance de la population urbaine. Ainsi, la part de l'agriculture dans le PIB est passée de 22 % en 1965 à 16 % en 1990, tandis que la part de l'industrie évoluait de 24 % à 32 % et celle des services déclinait faiblement de 54 % à 52 % au cours de la même période (28). De même, la part de la population active agricole est passée de 56,1 % en 1960 à 25,8 % en 1989, tandis qu'entre 1965 et 1989, le pourcentage de la population urbaine est passé de 40 % à 54 %. En s'appuyant en grande partie sur la série sur l'emploi élaborée par l'Institut d'économie quantitative, le tableau 4 montre qu'entre 1975 et 1979, l'emploi a augmenté à un rythme annuel moyen de 2,7 %. L'écart selon le sexe est faible puisqu'au cours de la même période l'emploi masculin a progressé annuellement de 2,6 %, tandis que l'emploi féminin s'accroissait à un rythme de 2,8 % par an. En fait, il semblerait que les disparités quant à l'évolution de l'emploi soient plus marquées temporellement et spatialement, la croissance de l'emploi s'étant

nettement ralentie au cours de la seconde partie des années 1980, et davantage accentuée en milieu urbain. Par ailleurs, le taux de croissance de l'emploi dépend à la fois du taux de croissance du produit et de la variation de la productivité moyenne du travail, cette dernière étant à son tour influencée par le progrès technique, les élasticités de substitution, l'intensité en travail et les variations du coût réel du travail. Certaines analyses (29) ont tenté de prendre en compte ces effets, et montrent qu'entre 1975 et 1989 les effets de la productivité et de structure auraient contribué à réduire de 50 % l'effet de la production sur le niveau de l'emploi.

**TABLEAU N° 4**  
**POPULATION ACTIVE OCCUPEE SELON LE SEXE ET LE MILIEU EN**  
**TUNISIE, 1975-89**

Année	1975	1984	1989	1984/75	1989/84	1989/75
Paramètre	(milliers)	(milliers)	(milliers)	%	%	%
Emploi total	1367	1786	1979	3,0	2,1	2,7
Hommes	1106	1398	1593	2,6	2,6	2,6
Femmes	261	388	386	4,5	-0,1	2,8
Emploi urbain (1)	719	992	1220	3,6	4,2	3,8
Emploi rural (1)	648	794	759	2,3	-0,9	1,1

(1) Pour 1989, la répartition de l'emploi rural/urbain a été estimée à partir des taux de chômage et en prenant en compte la population non-occupée de 15-59 ans.

Source : A partir de : Kriaa, Bouaziz, Trabelsi (1990b) ; Zouari-Bouattour, Zouari (1990).

L'analyse précédente suggère une tendance au déclin de l'absorption globale de l'emploi. Tout d'abord, il est à remarquer que le début de la période examinée était déjà marqué par l'existence d'un excédent d'offre de travail - 15,7 % de la population active de 15 ans et plus, soit 13,3 % et 18 %, respectivement, dans les milieux urbain et rural. Ensuite, si les taux globaux de croissance de la population active et de l'emploi apparaissent quasi-identiques -de l'ordre de 2,7 % par an- au cours de la période 1975-89, on observe deux déséquilibres importants. Premièrement, l'emploi féminin a augmenté beaucoup moins vite que l'offre de travail des femmes ; entre 1975 et 1989, l'emploi féminin a progressé à un rythme annuel moyen de 2,8 %, tandis que la population active féminine s'élevait, en moyenne, de 3,5 % par an. Deuxièmement, il existe également un écart sensible entre les rythmes d'évolution de l'emploi urbain et de l'offre de travail urbain. Dans le premier cas, la croissance annuelle moyenne n'a été que de 3,8 % au cours de la période 1975-89, alors que dans le second cas la progression était de 4,2 % par an (30). Certes, dans le milieu rural, le déséquilibre en termes d'offres et de demande a eu tendance à se résorber légèrement. En fait, le niveau de la population active urbaine est, en 1989, environ deux fois plus important que celui de la population active rurale, alors qu'en 1975, leur répartition selon les deux milieux était approximativement identique. Dans ces conditions, le déséquilibre global s'est accentué. Enfin, le fait qu'après 1984, les demandes d'emploi féminines non satisfaites aient

été multipliées par près de trois est un autre élément à confirmer le déclin relatif de l'absorption de l'emploi.

## **2. L'inadaptation du système éducatif :**

Les déséquilibres du système éducatif tunisien doivent être appréhendés par rapport à l'évolution de la population. La modification de la structure par âge de cette dernière a accru les taux de dépendance, et a contribué à ce qu'une proportion croissante de jeunes personnes instruites se porte sur le marché du travail (31).

Dans ce contexte, l'inadaptation du système éducatif revêt deux aspects. Tout d'abord, plusieurs éléments d'analyse tendent à mettre en évidence une offre excédentaire de diplômés. Premièrement, on observe un écart entre le rythme de production des diplômés et le rythme d'absorption de ces derniers par le système productif. En effet, au cours de la période 1975-84, les taux de croissance annuels moyens du nombre de diplômés du secondaire et du supérieur ont été, respectivement, de 8,1 % et 13,5 %. Cette main-d'oeuvre qualifiée a donc constitué un élément important de l'offre de travail au cours des années suivantes. Or, on observe qu'au cours de la période 1984-89, l'emploi des diplômés du secondaire et supérieur n'a progressé qu'à un rythme annuel, respectivement, de 4,8 % et 10,5 %. Deuxièmement, l'examen de l'absorption de l'emploi selon la nature du système productif semble montrer que la demande nette de travail qualifié demeure relativement prépondérante dans les branches d'activité peu dynamiques, notamment celles qui appartiennent au secteur protégé. En effet, entre 1975 et 1984, la part de la demande nette de travail des diplômés du secondaire et du supérieur s'est élevée, respectivement, à 11 % et 44,9 % de l'emploi additionnel. Toutefois, on constate que le tertiaire absorbe la plupart des diplômés : 30 % des diplômés du supérieur, et 60 % des diplômés du secondaire. Par contre, les industries manufacturières et le bâtiment n'ont absorbé que 10 % et 29 % des individus ayant, respectivement, un diplôme universitaire et secondaire. En ce qui concerne la seconde partie des années 1980, malgré l'incertitude des données, il semblerait que le même schéma puisse être avancé. Ce type de déséquilibre pourrait encore s'accroître dans le contexte des programmes d'ajustement structurel, qui, précisément, visent à réduire davantage la part de l'emploi public. Troisièmement, il a été montré qu'au milieu des années 1980, la vitesse d'absorption des diplômés par le système productif était faible. En effet, trois ans et demi après l'obtention du diplôme final, le taux d'insertion des diplômés du secondaire est seulement de 30,2 % pour les hommes, et de 22 % pour les femmes (32). Il importe d'examiner les possibilités de réduire ce déséquilibre - rationnement par les quantités ou ajustement par les prix - compte tenu de ses implications en termes de rendement social de l'éducation.

Ensuite, l'inadaptation et la pénurie des compétences techniques. Alors que le système éducatif tunisien continue à produire des diplômés dans des spécialités relativement saturées - notamment en direction du tertiaire - des compétences techniques nécessaires au système productif semblent déficitaires. Ainsi, le taux d'encadrement de

l'économie tunisienne est relativement faible par rapport à la situation qui prévaut dans des économies comparables, et certaines enquêtes, récemment réalisées dans les industries manufacturières – textile, cuir et chaussure - concluent à des besoins importants de cadres techniques, techniciens de production et ouvriers qualifiés (33). Par ailleurs, les informations qui émanent de la mise en oeuvre des stages d'initiation à la vie professionnelle indiquent que beaucoup d'offres de stages d'entreprises n'ont pas été satisfaites en 1989 - essentiellement dans les filières techniques. Inversement, les demandes de stages d'initiation à la vie professionnelle demeurées excédentaires appartiennent surtout aux disciplines générales.

#### **4. LES DYSFONCTIONNEMENTS DU MARCHÉ DU TRAVAIL**

Selon certaines analyses, le fonctionnement du marché du travail en Tunisie serait handicapé par son environnement institutionnel (34).

##### **1. Le contexte institutionnel du marché du travail :**

En Tunisie, les pouvoirs publics et les syndicats jouent un rôle de premier plan en matière de fixation des salaires et de législation du travail.

En premier lieu, la politique salariale actuelle s'inscrit dans le contexte de la convention collective cadre de 1973, signée par les syndicats des travailleurs (UGTT) et des employeurs (UTICA) sous le contrôle de l'Etat. Cette convention a constitué un tournant important en matière de politique des salaires. En effet, car cette dernière étant, auparavant de type réglementaire, il en résultait une structure des salaires correspondant étroitement à la structure des qualifications. En fait, au début des années 1970, la coexistence entre, d'une part, l'augmentation de la contribution productive réelle de l'économie tunisienne, et d'autre part, le nombre croissant des conflits du travail, contribua à la mise en oeuvre d'une nouvelle politique des salaires.

En renforçant le pouvoir syndical, la convention collective de 1973 vise à combler les lacunes du code du travail, en particulier l'organisation sociale et des droits des salariés dans l'entreprise, la réglementation des rapports individuels du travail, et la réglementation des conditions générales du travail. Mais, dans la mesure où elle prédétermine la structure générale des conventions sectorielles (35) et d'établissement, ce processus d'homogénéisation pourrait constituer un handicap à l'organisation décentralisée des relations de travail (36). La convention collective cadre organise le déroulement de la carrière et le système des rémunérations des salariés : détermination du statut et de la qualification effective de l'individu dans l'entreprise par référence à une classification professionnelle des postes de travail ; promotion des salariés horizontalement - d'un échelon à un autre en fonction de l'ancienneté - ou verticalement - lors de vacance ou de création d'emploi ; détermination du système des rémunérations en fonction d'une grille des salaires indiquant, par catégorie professionnelle, des salaires minima et des éléments annexes par référence au Salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG), dont le niveau constitue la rémunération minimale de

l'ouvrier non qualifié. Le salaire de base est l'élément fixe du salaire conventionnel, tandis que les primes - dont les critères d'attribution ne sont pas toujours clairement établis - et indemnités sont les éléments annexes variables. Compte tenu du rôle stratégique du SMIG, celui-ci fait l'objet d'une analyse spécifique par une commission qui est chargée de transmettre ses propositions au gouvernement ; mais, quelle que soit la décision finale des pouvoirs publics, le relèvement du SMIG contribue à réduire l'éventail des salaires.

En second lieu, plusieurs aspects du code du travail tunisien jouent un rôle de premier plan dans la détermination des règles de la vie sociale de l'entreprise. Tout d'abord, les dispositions réglementaires les plus importantes donnent à l'Etat le monopole de l'embauche des salariés des entreprises. En fait, dans la mesure où l'employeur n'est pas obligé de recruter la personne qui est proposée par le bureau de placement, ce dernier ne couvre que partiellement le volume des recrutements sur le marché du travail (37). Ce constat conduit inévitablement à préconiser l'existence de bureaux privés. Toutefois, deux éléments inhérent, aux conventions collectives limiteraient la liberté d'embauche : la non discrimination selon le sexe ou la qualité syndicale ; la priorité à certaines catégories d'individus, notamment les travailleurs permanents, temporaires ou occasionnels de l'entreprise. En ce qui concerne les formes de contrats de travail, les contrats à durée indéterminée constituent la règle générale, tandis que les contrats à durée déterminée n'existent que s'ils sont écrits - sauf si la preuve du caractère non durable de la tâche est apportée - et s'ils correspondent à un travail temporaire. La reconduction d'un contrat à durée déterminée implique sa transformation en un contrat à durée indéterminée. Ensuite, les dispositions du code du travail réglementent la suspension et la résiliation du contrat de travail. Selon la législation du travail, les licenciements peuvent être prononcés, soit pour des raisons économiques, soit pour faute grave. Toutefois, dans le premier cas, les licenciements sont soumis à l'autorisation préalable par le biais d'une commission de contrôle, et ne peuvent être mis en oeuvre qu'après des délais assez longs, compte tenu de l'instruction des dossiers et des tentatives de conciliation. Ainsi, le préavis et la demande préalable ont un caractère relativement dissuasif. Enfin, le code du travail fixe les modalités de la durée du travail des travailleurs du secteur privé, et, la vie sociale de l'entreprise est organisée dans le cadre des commissions consultatives paritaires créées dans les entreprises de plus de 20 salariés. Ces commissions auraient progressivement remplacé les comités d'entreprise afin d'assurer la prééminence du pouvoir syndical dans les entreprises.

## **2. Les déséquilibres statiques du marché du travail :**

Le contexte institutionnel précédemment évoqué serait à l'origine de plusieurs dysfonctionnements du marché du travail.

Premièrement, le renforcement des disparités en matière de protection. En Tunisie, la législation du travail précédemment examinée ne s'applique théoriquement qu'aux individus salariés du secteur productif non agricole, et ne concerne que 37,1 % des individus appartenant à la

population active. En outre, si l'on émet l'hypothèse que la politique salariale a surtout favorisé les titulaires du SMIG et du SMAG, ces derniers ne représentaient en 1988 que 16,8 % de l'emploi salarié et 11,1 % de l'emploi total. Cette situation pourrait, d'une part, amoindrir les performances du système productif en termes de productivité du travail, d'efficacité des investissements et de création d'emplois, et d'autre part, limiter les perspectives de généralisation et conduire les syndicats à consolider les avantages acquis (38).

Deuxièmement, l'efficacité des mécanismes du marché du travail aurait été en partie annihilée par la déconnexion entre les salaires du marché et les salaires institutionnels (39). Tout d'abord, les salaires minima ont évolué plus rapidement que le salaire moyen du marché (figure 2). Ensuite, les disparités salariales entre les niveaux de qualification se sont sensiblement réduites -1 à 5,8 en 1975, et 1 à 4,1 en 1985. L'explication de cette tendance résiderait essentiellement au niveau des effets des conventions collectives, qui auraient contribué à homogénéiser la structure des salaires, et à réduire l'éventail des rémunérations mensuelles selon les qualifications. Dans ce contexte, la pénurie de personnel technique précédemment mentionnée pourrait s'expliquer en partie par cette évolution relative des salaires.

Troisièmement, l'accentuation de la distorsion des prix des facteurs. La politique salariale qui s'inscrit dans le contexte des conventions collectives aurait entraîné une hausse du coût du travail, malgré les disparités au sein du système productif. Entre 1975 et 1988, les frais de personnel par tête ont été multipliés par 3.5 (40), et en 1985, 71,3 % du coût salarial supporté par les unités de production constituaient les rémunérations effectives des salariés. La hausse du prix relatif du travail, renforcée par la faiblesse du taux d'intérêt, accentue la substitution du capital au travail, et induit une réduction du volume des emplois créés. En Tunisie, entre 1975 et 1988, l'intensité capitaliste a été multipliée par 1,7. De plus, cette modification de l'allocation des ressources contribuerait à réduire le niveau des profits et des fonds propres des entreprises, ce qui finalement entraînerait, pour ces dernières, une augmentation de leur endettement bancaire. Par ailleurs, l'augmentation du prix relatif du travail pourrait favoriser la hausse des prix des biens finals et amoindrir la compétitivité externe.

## Notes

---

[\*] HES-OIT GENEVE