

# L'Insertion Professionnelle des Jeunes Diplômés Tunisiens

MAÂLEJ Ali, Université de Sfax, Tunisie  
alimaalej@yahoo.fr

## Résumé :

Il est communément admis que le diplôme universitaire devrait se suffire à lui-même pour accéder au marché de l'emploi et décrocher un poste d'importance. Désormais, il est nécessaire de passer par des stages pour aboutir au même résultat. Le stage, sous toutes ses formes, s'impose comme une étape sine qua non pour intégrer la sphère économique. Dans cet article, nous cherchons à analyser les déterminants de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés tunisiens durant la période 2007 - 2010.

## Mots-clés:

Diplôme, filière, stage, emploi.

## Abstract :

It is collectively admitted that the university degree should be self-sufficient to reach the job market and pick up an important post. From now on, it is recommended to go through training courses to achieve the same result. The training course, under all its forms, stands out as an indispensable stage to join the economic sphere. In this article, we try to analyse the determiners of the occupational integration of the Tunisian young graduates during the period of 2007- 2010.

## Keywords:

Diploma, field, training, job.

## INTRODUCTION

Le désengagement progressif de l'État tunisien quant à son rôle de principal créateur direct d'emplois est la conséquence de la restructuration de l'économie. Il n'en reste pas moins que son engagement en matière de politique de l'emploi reste toujours croissant. Toutefois, la dégradation de l'insertion des jeunes diplômés et particulièrement depuis trois ou quatre ans, est réelle. Le taux de chômage des diplômés<sup>1</sup> a atteint 14% en 2005, 18.2% en 2007 et 22.9% en 2010. D'où, la nécessité d'un autre regard en direction de l'Université et d'une forte action en faveur de l'insertion de ses diplômés.

Bougroum et al (2002), l'ampleur prise par le chômage des diplômés dans la nouvelle configuration du marché du travail marocain a conduit les pouvoirs publics à intensifier et à diversifier leur action en matière de politique de l'emploi. Maâlej (2013) note que le défi de l'insertion professionnelle ne peut être traité de manière satisfaisante sans tenir compte de la cohérence de l'ensemble des politiques conduites dans le domaine économique et social. Bonnal et al. (1994) soutiennent que le passage par des mesures comprenant des périodes de formation en alternance, tels les contrats de qualification ou d'adaptation, et les SIVP (stage d'initiation à la vie professionnelle), augmente la probabilité d'accéder à un emploi stable.

En Tunisie, pour améliorer l'employabilité des diplômés, les pouvoirs publics ont mis en place des programmes traitant le chômage par la demande à l'instar du SIVP (Redjeb et Ghobentini, 2005 ; Mathlouthi et Mezouaghi, 2006). Le SIVP n'est pas véritablement un contrat de travail, il demeure, toutefois, un contrat de stage d'initiation à la vie professionnelle. Mais, où réside l'importance de ces stages ?

Vincens (2001), Giret et Issehnane (2010) et Escourrou (2010) considèrent que les stages sont régulièrement présentés comme une condition nécessaire pour une bonne insertion sur le marché du travail. Les compétences acquises en dehors du système éducatif procureraient aux stagiaires un avantage décisif pour trouver un emploi. La littérature nous apprend que les caractéristiques individuelles telles que le diplôme, la filière, l'ancienneté du diplôme, le genre, l'âge et le réseau relationnel constituent un stimulant d'importance pour l'insertion professionnelle (Magnac, 1997 ; Bougroum et al, 2002 ; Havet, 2006 ; Bourdon et al, 2011 ; Grelet, 2011 ; Lemistre, 2012). Ainsi, pour Havet (2006), les caractéristiques individuelles ne suffisent pas à expliquer la situation professionnelle de l'individu, il faudrait y ajouter son parcours antérieur sur le marché du travail en tenant compte de la distribution des caractéristiques non observables. L'auteur a porté son intérêt sur les facteurs les plus pénalisants en termes d'insertion. Il s'est ainsi, posé la question de savoir si ce sont les caractéristiques individuelles prédéterminées (diplôme, environnement familial, etc.) qui expliquent les difficultés d'insertion ou si c'est le passé proche de l'individu, comme par exemple la répétition d'épisodes de chômage et d'emplois précaires, qui agit comme un mauvais signal auprès des employeurs.

Ce travail se veut une contribution pour dégager les meilleurs moyens pour permettre aux jeunes diplômés d'accéder au marché du travail. Notre objectif est de décrire l'importance des stages dans l'insertion professionnelle et d'étudier l'impact de certaines variables individuelles sur la probabilité de décrocher un poste d'emploi suite à un contrat de SIVP.

Cette démarche se présentera sous trois parties. La première est destinée à démontrer à travers la littérature l'importance du SIVP sur l'insertion professionnelle. La seconde sera consacrée à présenter les déterminants de l'insertion. La troisième sera destinée à expliquer la longueur de la file d'attente après l'obtention du diplôme.

---

<sup>1</sup> INS-Tunisie, 2010.

## 1. Stage et insertion professionnelle

Pour Lemistre (2012), l'hypothèse d'un équilibre sur le marché ou d'un ajustement vers l'équilibre sur le marché conduit à une adéquation entre offre (formation) et demande (emploi) qui trouve sa source dans les « anticipations rationnelles » des individus (fussent-ils en informations imparfaites). Cet équilibre est une hypothèse claire de la théorie du capital humain, équilibre auquel peuvent contribuer les politiques publiques, en améliorant la supposée nécessaire adéquation des formations aux emplois, via la professionnalisation, notamment. Selon Giret et Issehnane (2010), le stage est considéré comme une condition importante de professionnalisation d'une filière. Il est, désormais, pour la majorité des diplômés de l'enseignement supérieur, une étape obligatoire avant d'entrer dans la vie active.

Walter (2005), considère que combien même des différences existent entre les filières et entre les niveaux de formation, les chances d'être recruté par une entreprise où les jeunes ont déjà travaillé seraient d'autant plus fortes qu'il s'agit de formations professionnalisantes, alors que Bougroum et al. (2002) soutiennent que dans le secteur privé, l'employabilité est plutôt liée à la possession d'un diplôme professionnel, à une attitude volontariste de recherche de l'emploi et à un réseau relationnel très efficace. Ils ajoutent que la présence et l'importance du réseau peuvent compenser l'absence du diplôme. Agénor et El Aynaoui (2003) soutiennent qu'à travers les contacts personnels, les employeurs minimisent le risque lié à l'embauche car ils recueillent le maximum d'informations sur le travailleur. Le candidat lui aussi se voit soumis à une plus forte pression sociale et dispose d'un pouvoir de négociation réduit dans le cas d'un licenciement.

Pour Giret et Issehnane (2010), le stage peut permettre d'accroître ses réseaux professionnels. Leur étude a mis en avant que 54 % des jeunes diplômés ayant effectué un stage gardent toujours des contacts avec leurs collègues plus de trois ans après la fin du stage. Cela va dans le sens d'une plus grande solidité des réseaux sociaux construits à cette occasion. Pour Walter (2005), l'insertion professionnelle se réalise grâce aux différents types de contrats de travail à l'instar de l'apprentissage et de l'alternance et par le biais de stages qui sont devenus extrêmement fréquents dans certains secteurs d'activité, qui n'hésitent pas à les utiliser souvent, comme formes de gestion de recrutement. L'insertion professionnelle est considérée, par Couppié et Mansuy (2004), comme un processus amenant des jeunes sortants de l'école ou de l'université au statut d'actif « ordinaire ».

Dans le même sens, Champy et Eteve (2005), considèrent l'insertion professionnelle comme l'entrée dans la vie active, des jeunes sortants du système scolaire. Il s'agit généralement d'un processus d'accès à l'emploi tant le stage est plus lié au travail, à l'entreprise, à l'embauche et à des stratégies d'insertion ; et tant il prépare au travail professionnel et au secteur d'activité envisagé. En d'autres termes, puisque le diplôme ne suffit plus, le stage reste un passage obligé pour l'emploi. En effet, Escourrou (2010) considère le stage comme un complément de la formation, et que la pratique facilite la construction de savoirs particuliers, renforce les méthodes d'apprentissage traditionnels et permet de vérifier le choix du métier et de la profession. Il agit comme un processus d'actualisation, d'objectivation et d'ancrage par la mémorisation des représentations de stage.

Ainsi, les nouveaux diplômés devraient envisager le stage comme un accroissement de leurs connaissances, de leurs savoirs spécifiques, de leurs aptitudes et de leurs connaissances. Il consolide et diversifie leurs réseaux et leur permet la construction d'une démarche et d'un projet d'insertion professionnelle. Pour De Palmas et Zamora (2004), parmi les objectifs possibles des périodes pratiques en entreprise, figurent la visite, l'observation, l'initiation ou la ré-initiation à la vie en entreprise. Rechercher une entreprise est une opportunité pour le stagiaire de se confronter directement au processus de recrutement. Giret et Issehnane (2010), le stage est en théorie

l'occasion d'appliquer des connaissances théoriques apprises en cours. De ce fait, les stages suivis par les diplômés de l'enseignement supérieur doivent être en adéquation avec la formation suivie. Selon ces auteurs, une typologie distingue quatre grandes catégories de stages : des stages « formateurs et gratifiés », des stages « courts sans aucune gratification », des stages « de longueur moyenne avec une faible gratification », des stages « longs sans gratification » et des stages « facultatifs et plutôt longs ». Le type de stage effectué est étroitement associé aux formations suivies par les jeunes : en général, plus la formation est élevée, prestigieuse et sélective, plus le stage sera gratifié et formateur. Les analyses montrent que les différents types de stages n'ont pas les mêmes effets sur l'insertion professionnelle, et ce à formation identique. En effet, « toutes choses égales par ailleurs », plus le stage est gratifié et formateur, plus les jeunes ont de chances de trouver des emplois mieux rémunérés sur le marché du travail.

En Tunisie, le SIVP est une nouvelle forme de contrat apparue à la suite de l'initiative de l'Etat et de sa volonté de créer un programme d'encouragement à l'emploi au profit des jeunes diplômés dépourvus d'expérience professionnelle. C'est le stage gratifié qui serait à même de permettre à l'étudiant stagiaire de décrocher un emploi des mieux rémunérés sur le marché de travail, d'autant qu'il représente une forme assez originale d'un contrat CDD. Dans ce sens Cléron (2009) ajoute que le fait de rentrer sur le marché de l'emploi avec un contrat CDD n'est pas pénalisant pour la suite de la carrière. L'auteur, dans son analyse, observe que plus de la moitié des individus ayant commencé en CDD ont connu un changement de statut. Les deux tiers d'entre eux sont passés en CDI.

## 2. Donnée et méthodologie

Le contrat SIVP est d'une durée d'une année pouvant être renouvelé une fois ; et destiné aux jeunes gens, à la recherche d'un premier emploi, fraîchement détenteurs de diplômes universitaires, n'ayant acquis aucune expérience professionnelle mis à part celle des stages de courte durée effectués durant leurs cursus universitaires. Une contribution de l'Etat au financement du salaire et à la charge sociale du stagiaire, est prévue.

Dans cette même ligne d'idée, nous avons ciblé les diplômés de l'enseignement supérieur ayant bénéficié d'un contrat SIVP durant les périodes allant de 2007 à 2010.

Pour ce faire, nous avons obtenu le concours de l'un des six bureaux d'emploi à Sfax. Le choix de cette ville n'est pas fortuit, en ce sens que c'est la deuxième ville. Elle se présente comme la capitale économique du pays, recèle un centre universitaire important, et offre des capacités d'embauche conséquentes.

Le nombre des étudiants de l'enseignement supérieur de cette ville durant l'année universitaire 2009/2010 est de 46279 dont 57.62% de sexe féminin. Ce nombre représente 12.94%<sup>2</sup> du nombre total des étudiants.

Ceux qui ont obtenu un diplôme aux termes de l'année 2010 sont au nombre de 10972, ce qui correspond à 12.75%<sup>3</sup> du total des diplômés de l'enseignement supérieur en Tunisie. On retient que 58.68% des diplômés de Sfax sont de sexe féminin.

4278 diplômés ont signé un contrat SIVP, soit 9.45% du total des bénéficiaires de ce contrat en Tunisie<sup>4</sup>. Ainsi, et pour toute la période de référence le nombre de contrat signé à Sfax avoisine les 16000.

---

<sup>2</sup>12.94% = (46279/357472)\*100

<sup>3</sup>12.75% = (10972/86035)\*100

Sur le total de cette population nous avons obtenu des informations seulement sur 1840<sup>5</sup> issus du seul bureau d'emploi Sfax-nord, dont 810 ont accompli toute la période de stage (une année dans la plupart des cas) et ont constitué notre échantillon qui est ventilé comme suit : 191 diplômés pour l'année 2007, 211 en 2008, 116 en 2009 et 292 en 2010.

À travers cet échantillon nous avons cherché à mettre en avant les stagiaires ayant été insérés et à déterminer quels sont les variables qui ont permis cette insertion.

Notre échantillon est composé de deux groupes. Le premier concerne les 563 stagiaires insérés dans leurs entreprises après la fin du stage. Le second est relatif à tous ceux qui n'ont pas réussi à s'insérer, soit 247.

Pour ce qui concerne l'objet de notre démarche, nous n'avons retenu que les variables relatives au sexe du diplômé, au diplôme obtenu, à la filière poursuivie, à la période du stage et au secteur d'activité de l'entreprise dans laquelle le jeune diplômé a effectué son stage ; sans pour autant tenir compte de variables aussi importantes que l'origine et la situation sociale des diplômés compte tenu de l'absence de données statistiques sérieuses sur la question.

Notre souci est d'estimer leurs effets sur l'insertion professionnelle. Pour ce faire, le modèle d'estimation probit a été choisi tant il est mieux à même de répondre à notre sujet de préoccupation.

## 2.1 Modèle probit

L'intérêt de ce modèle dichotomique probit réside dans le fait qu'il n'admet pas, pour variable expliquée, un codage quantitatif associé à la réalisation d'un événement (comme dans le cas de la spécification linéaire), mais la probabilité d'apparition de cet événement, conditionné par les variables exogènes. Ainsi, on considère le modèle suivant :

$$p_i = \text{Prob}(y_i = 1 | x_i) = F(x_i \beta) \quad \forall i = 1, \dots, N$$

La fonction  $F(\cdot)$  désigne une fonction de répartition. Elle correspond à la fonction de répartition de la loi normale

$$\text{centrée réduite } \forall \omega \in \mathfrak{R} : F(\omega) = \int_{-\infty}^{\omega} \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-\frac{z^2}{2}} dz = \Phi(\omega)$$

Le modèle probit définit la probabilité comme la valeur de la fonction de répartition de la loi normale centrée réduite  $N(0,1)$  considérée au point  $x_i \beta$  :

$$p_i = \phi(x_i \beta) = \int_{-\infty}^{x_i \beta} \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-\frac{z^2}{2}} dz \quad \forall i = 1, \dots, N$$

---

<sup>4</sup>Bureau régional d'emploi de Sfax

<sup>5</sup>1840 = 280 en 2007 + 404 en 2008 + 384 en 2009 + 772 en 2010

## 2.2 Définition des variables

- La variable endogène « y » représente l'insertion. Elle est binaire et codée 1 si le jeune diplômé est inséré après son stage et 0 sinon.
- Les variables exogènes « x » sont :
  - Le sexe : ce paramètre cherche à déceler s'il y a une différence entre l'insertion des stagiaires femmes et ceux du sexe masculin. Cette variable est binaire ; le code 1 est attribué au sexe masculin, 0 sinon.
  - La période : ce paramètre associe quatre variables portant sur les périodes des stages effectués. Il s'agit des périodes correspondant respectivement aux années 2007, 2008, 2009 et 2010. Ces variables sont binaires ; le code 1 est attribué à la période concernée, 0 sinon.
  - Diplôme : ce paramètre associe trois variables qui concernent les diplômés ayant obtenu le diplôme de fin d'études de cycle court, les diplômés ayant obtenu une maîtrise et les diplômés ayant obtenu un diplôme supérieur ou égal à bac+5. Ces variables sont binaires ; le code 1 est attribué au diplôme concerné, 0 sinon.
  - Filière : les sept variables qu'associe ce paramètre concernent les diplômés en « art, tourisme, journalisme et en sport », en « droit et en sciences juridiques », en « lettres et sciences humaines et sociales », en « sciences économiques et de gestion », en « sciences exactes et technologiques », en « sciences médicales et paramédicales » et enfin en « sciences agriculture, biologique et environnement ». Ces variables sont binaires ; le code 1 est attribué à la filière concernée, 0 sinon.
  - Secteur d'activité : ce paramètre concerne le lieu du stage effectué et associe cinq variables relatives aux différentes activités ciblées que sont les « industries manufacturières », la « promotion immobilière et travaux publics », le « commerce », le « transport et l'entreposage » et enfin l'« agriculture, la sylviculture et la pêche ». Ces variables sont binaires ; le code 1 est attribué au secteur concerné, 0 sinon.

## 3. Résultats

Relevons de prime abord une parfaite corrélation de -0.816 entre la variable bac≤3 et la variable bac+4 et une corrélation de -0.550 entre la variable « sciences économiques et de gestion » et la variable « sciences exactes et technologiques ».

La corrélation négative entre la variable diplôme bac≤3 et la variable diplôme bac+4 est la conséquence du changement du régime de l'enseignement supérieur adopté par la Tunisie qui a désormais opté pour le système LMD afin de s'aligner aux normes européennes. Aussi, nous est-il nécessaire d'éviter d'introduire ces variables corrélées dans une même équation afin de bien distinguer leurs impacts propres sur l'insertion. Nous obtenons, ainsi, deux équations qui sont :

Variables explicatives		Variable dépendante : insertion	
		Équation 1	Équation 2
Périodes	Période 1 (191 diplômés)	96.5% *	115.4% **
	Période 2 (211 diplômés)	66.9% *	85.7% *
	Période 3 (116 diplômés)	33.5% **	52.3% *
	Période 4 (292 diplômés)	-53.4% *	-34.5% **

sexe	Homme (421 diplômés)	16.7%	16.7%
Diplômes	Bac≤3 (368 diplômés)	43.7% *	
	Bac+4 (360 diplômés)		-43.7% *
	Bac≥5 (82 diplômés)	70.9% *	27.2%
Filières	Art, tourisme, journalisme et sport (72 diplômés)	-102.1% *	-77.2% *
	Droit et sciences juridiques (34 diplômés)	-70.1% *	-45.2%
	Lettres et sciences humaines et sociales (39 diplômés)	-27.4%	-2.5%
	Sciences économiques et de gestion (257 diplômés)		24.8%
	Sciences exactes et technologiques (320 diplômés)	-24.8%	
	Sciences médicales et paramédicales (70 diplômés)	-12.2%	12.6%
	Sciences agriculture, biologique et environnement (18 diplômés)	-53.7%	-28.8%
Secteurs d'activités	Industries manufacturières (251 diplômés)	57.3% *	57.3% *
	Promotion immobilière et travaux publics (61 diplômés)	77.4% *	77.4% *
	Commerce (110 diplômés)	42.9% *	42.9% *
	Transport et l'entreposage (22 diplômés)	67.4%	67.4%
	Agriculture, sylviculture et pêche (8 diplômés)	-15.8%	-15.8%
Nombre d'observation		810	810

Seuil de significativité : \* ( $p < 0.01$ ) ; \*\* ( $p < 0.05$ )

Il nous appartient, désormais, de nous poser la question de savoir quel rôle joue l'environnement sur l'insertion des diplômés stagiaires ? À travers notre recherche et les résultats obtenus, il nous a été donné de relever que pour les trois premières périodes de notre recherche, les résultats obtenus sont quasi semblables alors que dans la période 4 de 2010 qui arrive à terme en 2011, la différence est perceptible et nous constatons une chute ostensible de l'insertion. Dans l'équation 1, la variable « période 1 » a un effet significatif à 96.5% sur l'insertion, alors que la variable « période 4 » ait un effet significatif à -53.4% sur l'insertion.

À quoi peut-on attribuer cette chute ? Un simple rappel historique nous montre que la fin de cette période correspond au début des mouvements de contestation qui se sont déroulés en Tunisie et qui se sont soldés par ce qu'on a l'habitude d'appeler le printemps arabe.

Durant cette période l'environnement économique et social en Tunisie est, pour le moins, turbulent. Plusieurs cessations d'activités ont été constatées, les investissements domestiques et directs étrangers ont connu un réel recul<sup>6</sup> qui s'est répercuté visiblement sur l'insertion des jeunes préalablement acceptés en SIVP. La formation

<sup>6</sup> La banque mondiale : <http://donnees.banquemondiale.org/theme/politique-economique-et-dette>

brute de capital (anciennement appelée investissement intérieur brut) par rapport au PIB est 22.5% en 2007 et il est de 19,8% en 2010. Le rapport des IDE par rapport au PIB en 2008 est 5.79% et il est 3.01% en 2010. De même, les IDE ont fait un recul entre les périodes 2008 et 2010 de 48.68%.

Aussi, peut-on sans risque de nous tromper affirmer que l'impact de l'environnement est d'une importance capitale sur l'insertion. Wu (2010) soutient que l'environnement macro-économique d'un pays influe sur la capacité des diplômés universitaires à trouver un emploi. Le Rhun et Pollet (2011) et Apec (2011) soutiennent qu'une des explications que l'on peut avancer est sans doute la mauvaise conjoncture qui bouleverse les projets professionnels des jeunes diplômés. Il ajoute que les conséquences de la crise accentuent le phénomène de dégradation des conditions d'insertion et d'obtention d'un premier emploi.

La variable sexe n'est d'aucun effet significatif sur l'insertion. Le niveau d'évolution sociale en Tunisie a aboli les différences entre hommes et femmes dans le domaine de l'éducation, du travail et des responsabilités (Maâlej, 2012).

Sur un autre plan et à travers notre démarche, nous constatons que les diplômés de cycle court ( $\text{bac} \leq 3$ ) ont un effet positif (43.7%) et significatif sur l'insertion, contrairement aux diplômés de maîtrise ( $\text{bac} + 4$ ) où l'effet sur l'insertion est négatif (-43.7%) et significatif.

L'effet de la variable  $\text{bac} \geq 5$  est positif sur l'insertion, mais ne reste significatif que dans l'équation 1.

Autant déduire que les diplômés d'un niveau  $\text{bac} \leq 3$  ou  $\text{bac} \geq 5$  ont plus de chance d'être insérés. La chance d'insertion pour les autres ( $\text{bac} + 4$ ) est faible.

Ces résultats attestent de l'importance du diplôme pour l'avenir professionnel de l'individu, particulièrement les diplômés  $\text{bac} \leq 3$  et  $\text{bac} \geq 5$ . Ceci dénote de la célérité de la réforme LMD mis en place en Tunisie.

Ce résultat conforte ceux de Calmand et Epiphane (2010) pour qui l'analyse de l'insertion des diplômés des filières professionnelles au niveau licence comme au niveau maîtrise montre une réelle efficacité de ces diplômés sur le marché du travail relativement à leurs homologues des filières générales. Alors que Bougroum et al (2002) dans leur analyse portant sur la situation au Maroc ont montré que le diplôme de  $\text{bac} + 4$  renforce la probabilité de suivre la trajectoire "transitions vers l'emploi structuré" et diminue celle de suivre la trajectoire "études permanentes". Ainsi, on devrait s'attendre à ce que plus on avance dans les diplômes plus on est avantagé pour décrocher un emploi. Ceci découle de la raréfaction des possibilités d'emploi dans le secteur structuré qui incite les jeunes à adopter une stratégie d'allongement maximal de la durée de la formation initiale pour décrocher le diplôme le plus élevé possible avant la sortie définitive du système d'enseignement.

Havet (2006) considère qu'il n'y a pas de différences réelles de transition entre les niveaux d'études. Le diplôme agit davantage sur la nature de l'emploi occupé (salaires, conditions de travail, etc.) que sur le taux d'accès proprement dit. Pour cet auteur le diplôme ou l'absence de diplôme n'affecte en rien la probabilité d'être inséré ou d'être au chômage.

Pour ce qui est des résultats portant sur les chances d'insertion des diplômés après un SIVP en fonction des filières poursuivies, il apparaît que les filières en « art, tourisme, journalisme et sport » et « droit et sciences juridiques » ont un effet négatif et significatif sur l'insertion dans l'équation 1. Dans l'équation 2 leur effet diminue particulièrement pour la filière « droit et sciences juridiques ». L'effet négatif de la variable « art, tourisme, journalisme et sport » est de 102.1% ; alors qu'il est de 77.2% dans l'équation 2.

Cette diminution s'expliquerait par l'importance de l'effet du niveau du diplôme sur l'insertion ; notons que pour l'équation 2 les résultats révèlent que l'effet des diplômés bac $\geq$ 5 est certes positif mais reste tout de même non significatif sur l'insertion.

Pour De Palmas et Zamora (2004), certaines spécialités recourent davantage que d'autres aux stages pratiques en entreprise. Ainsi, les diplômés en formations industrielles, médico-sociales, et dans une moindre mesure en formations commerciales et de secrétariat ont plus recours au stage. En revanche, les formations en informatique les utilisent assez peu.

Selon la Banque mondiale (2009), les diplômés tunisiens les plus exposés aux difficultés d'insertion sont les maîtrisards en droit, en science de la vie, en langue arabe, en sciences humaines et en économie, ainsi que les techniciens supérieurs en agriculture, droit, comptabilité, finances, gestion et administration.

S'agissant des secteurs qui sont mieux à même d'insérer les diplômés ayant suivis un SIVP, nous relevons que les secteurs en « industries manufacturières », « promotion immobilière et travaux publics » et « commerce » ont un effet positif et significatif sur l'insertion. Le candidat effectuant son stage dans les entreprises appartenant aux secteurs d'activité « industries manufacturières », « promotion immobilière et travaux publics » et « commerce » a plus de chance d'être inséré.

Dans ce sens, le rapport de l'Évaluation de la Coopération de la Commission Européenne avec la Tunisie (2011) montre que le marché du travail a fortement évolué en fonction du développement socio-économique du pays, faisant émerger une baisse importante dans le secteur de l'agriculture et de la pêche et une hausse des emplois dans le secteur du commerce et des services, tout en soulignant un réel rééquilibrage de genre dans les différentes catégories professionnelles.

## CONCLUSION

Le diplôme constitue un atout majeur sur le marché du travail (Le Rhun et Pollet, 2011). Gage de connaissances acquises par la personne et indice d'un potentiel productif utilisable par l'entreprise, il favorise l'accès aux emplois les plus qualifiés et les mieux rémunérés (Nauze-Fichet et Tomasini, 2002). Il fut pendant longtemps, suffisant à lui-même pour décrocher un ticket d'entrée dans la vie professionnelle. Aujourd'hui, la massification de l'enseignement supérieur et la conjoncture économique aidant, l'insertion professionnelle des jeunes rencontre un écho profond dans la population. De plus en plus de nations recherchent les conditions d'entrée dans la vie active de leurs nouvelles générations. Ceci a donné lieu à une nécessaire redéfinition et une actualisation des politiques publiques, dans des domaines aussi divers que ceux de l'enseignement, du marché du travail ou encore des systèmes de formation (Walter, 2005).

Dans cette démarche nous avons poursuivi l'objectif de proposer quelques éléments de réflexion sur les outils proposés par les pouvoirs publics pour mieux insérer les jeunes diplômés dans la vie active. Parmi ces outils, nous avons investis le SIVP.

Ce problème de l'insertion se pose de nos jours avec une forte acuité et retient l'attention d'un grand nombre d'académiciens, de chercheurs et d'hommes politiques. Pour Geisser (2000), les rentrées universitaires ont toujours été une source de cauchemars pour les pouvoirs publics maghrébins craignant que les vieux démons étudiants ne se réveillent jusqu'à embraser la société toute entière. Walter (2005) soutient que les jeunes issus

de l'enseignement supérieur sont confrontés à des problèmes d'insertion professionnelle, plus ou moins conséquents selon l'âge, le diplôme, le cursus ou la filière de formation, mais aussi l'environnement social et familial.

Dans notre étude, nous avons pris comme base de données ces déterminants de l'insertion professionnelle pour analyser l'effet du SIVP sur l'emploi des jeunes diplômés.

Les résultats, auxquels nous sommes parvenus, révèlent que la conjoncture économique correspondant à la période 4 (2010) a un effet négatif et significatif sur l'insertion. Nul doute que les mouvements sociaux déclenchés fin 2010 sont pour quelque chose dans ce résultat. À l'inverse, nous avons abouti aux résultats que les diplômés d'un niveau bac $\leq$  3 ainsi que ceux d'un niveau bac $\geq$ 5 ont une forte chance d'être insérés dans le circuit du travail après un SIVP. Les maitrisards (bac+4) quant à eux, rencontrent plus de difficultés à s'insérer. Par ailleurs, les diplômés ayant poursuivi des filières en « art, tourisme, journalisme et sport » et « droit et sciences juridiques » ont, significativement, une faible chance d'être insérés.

Pour ce qui est du secteur d'activité, Les diplômés ayant suivis un SIVP dans des entreprises d'« industries manufacturières », de « promotion immobilière et travaux publics » et de « commerce » sont mieux à même d'être insérés. De Palmas et Zamora (2004) soutiennent que toutes choses restant égales par ailleurs, les caractéristiques individuelles sont très discriminantes pour expliquer la trajectoire à la sortie du stage. En revanche, la formation, la durée du stage et son objectif, la présence d'une période pratique en entreprise et l'existence d'une certification ne jouent pas significativement.

En tout état de cause, traiter de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés sous-entend l'identification des différents freins et obstacles et la prise en compte de la diversité des situations des jeunes. Il nous appartient de rechercher ce qui est nécessaire à mettre en œuvre pour améliorer les conditions de l'insertion de ces jeunes. Ceci nécessite le rapprochement du monde de l'éducation et celui du travail. La question reste posée sur l'opportunité de concevoir la formation universitaire sous le seul angle des exigences du marché de l'emploi. Ceci sous-entend le changement de la vocation de l'université qui jusqu'à ce jour avait pour objectif de dispenser le savoir pour le savoir. Il n'empêche qu'il est nécessaire dans l'environnement actuel, de repenser les moyens d'accès à un premier emploi et de rechercher les réponses propres à permettre une insertion rapide et durable dans des emplois de qualité (Walter, 2005). Ceci, va du devenir de l'université et de sa vocation d'ascenseur social.

De notre point de vue, si les stages en milieux professionnels et particulièrement le SIVP constituent une solution pour l'insertion des jeunes diplômés, l'entretien de la culture de l'entrepreneuriat constitue l'autre bol d'air pour l'accès à la vie active de ces jeunes.

## Références

Agénor P.R. et El Aynaoui K. 2003, Politiques du marché du travail et chômage au Maroc : Une analyse quantitative, Traduction française de "Labor Market Policies and Unemployment in Morocco : A Quantitative Analysis," publié comme document de travail No. 3091 de la Banque Mondiale.

Apec, Association Pour l'Emploi des Cadres, 2011, L'insertion professionnelle des jeunes diplômés : promotion 2009 ; situation professionnelle en 2011 de la promotion 2009, Les Études de l'Emploi des Cadres, Paris.

Banque mondiale (2009), Dynamique de l'emploi et adéquation de la formation parmi les diplômés universitaire. L'insertion des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur- Promotion 2004, Document conjoint du Ministère de l'Emploi et de l'Insertion Professionnelle des Jeunes en Tunisie et de la Banque mondiale, Juillet.

Bonnal L., Fougère D. et Sérandon A. 1994, L'impact des dispositifs d'emploi sur le devenir des jeunes chômeurs : une évaluation économétrique sur données longitudinales, *Économie et Prévision*, N°115(4), Études du marché du travail, pp. 1-28.

Bougroum M., Ibourk A. et Trachen A. 2002, L'insertion des diplômés au Maroc : trajectoires professionnelles et déterminants individuels, *Revue Région et Développement* n° 15-2002.

Bourdon J., Giret J-F. et Goudard M. 2011, Peut-on classer les universités en fonction de leur performancd'insertion ?, IREDU, halshs-00564859, version 1, Février.

Calmand J. et Epiphane D. 2010, Origine sociale et insertion professionnelle après des études supérieures, Des diplômés plus égaux que d'autres, Céreq, Décembre.

Calmand J., Epiphane D. et Jugnot S. 2010, Les chiffres des lettres. L'accès à l'emploi des jeunes diplômés en lettres et sciences humaines, Céreq, Novembre.

Champy P. et Eteve C. 2005, Dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation, Paris, Éditions Retz.

Cléron É. 2009, L'insertion professionnelle des diplômés des établissements supérieurs de la culture, *Culture Chiffres* (5), Paris.

Coupié T. et Mansuy M. 2004, L'insertion professionnelle des débutants en Europe : des situations contrastées, *Économie et Statistique*, N° 378-379.

De Palmas J-P. et Zamora P. 2004, Les stages d'insertion et de formation professionnelle à l'emploi (SIFE), un meilleur accès à l'emploi quand ils sont certifiants, *Premières Synthèses*, n° 10.1, Mars, Dares.

Escourrou N. 2010, Le stage : lien privilégié entre formation et emploi, (Colloque RESUP à Dijon - 2008), hal-00494995, version 1, Juin.

Évaluation de la Coopération de la Commission Européenne avec la Tunisie 2011, Évaluation de niveau national, Rapport final, volume 2.

Geisser V. 2000, *Diplômés maghrébins d'ici ou d'ailleurs, trajectoire sociale et itinéraires migratoires*, Paris CNRS- 330 pages.

Giret J-F. et Issehnane S. 2010, L'effet de la qualité des stages sur l'insertion professionnelle. Le cas des diplômés de l'enseignement supérieur, Céreq, Septembre.

Grelet Y. 2011, Au fil des parcours, de l'orientation à l'insertion..., Bref Céreq , n° 287 , 4 p.

Havet N. 2006, L'insertion professionnelle des jeunes et mesures publiques : des trajectoires différenciées entre hommes et femmes, *Annales d'Economie et de Statistique*, N°81.

Le Rhun B. et Pollet P. 2011, *Diplômes et insertion professionnelle, France, portrait social*.

Lemistre P. 2012, L'insertion des diplômés de licence : du parcours d'études au premier emploi, Céreq, Avril.

Maâlej A. 2012, *Efficiences de l'enseignement supérieur en Tunisie*, Éditions Universitaires Européennes.

Maâlej A. 2013, *Diplôme universitaire et emploi*, Éditions Universitaires Européennes.

Magnac T. 1997, Les stages et l'insertion professionnelle des jeunes : une évaluation statistique, *Économie et statistique*, n°304-305.

Mathlouthi Y. et Mezouaghi M. 2006, L'impact des politiques actives d'emploi sur les diplômés de l'enseignement supérieur : les enseignements de l'expérience tunisienne, Association Club Mohamed Ali de la Culture Ouvrière.

Nauze-Fichet E. et Tomasini M. 2002, Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement, *Économie et Statistique*-N° 354.

Redjeb M.S. et Ghobentini M. 2005, L'intermédiation sur le marché du travail en Tunisie, Cahiers de la stratégie de l'emploi.

S Salas-Velasco M. 2007, The transition from higher education to employment in Europe: the analysis of the time to obtain the first job, *Higher Education*, 54, 333-360.

Vincens J. 2001, Définir l'expérience professionnelle, *Travail et Emploi*, n°85 (1).

Walter M. J-L. 2005, L'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur, Avis du Conseil économique et social, n°12, France.

Wu C-C. 2010, High graduate unemployment rate and Taiwanese undergraduate education, *International Journal of Educational Development*.