

Diplôme et accès au marché du travail :

Réflexion théorique et approche statistique sur des données tunisiennes

Mathlouthi Fatma, Docteur en sciences économiques, FSEG Tunis

fatmamat@yahoo.fr

Résumé

Le diplôme constituait certes un atout majeur pour l'insertion des jeunes. Cependant, la conjoncture est différente aujourd'hui, la concurrence s'est accrue et les conditions d'insertion sont devenues très contrastées selon les niveaux de diplôme et la spécialité de formation.

Cet article se veut une contribution à comprendre dans quelles mesures la relation éducation-emploi défendue par la théorie du capital humain est justifiée d'une part et d'autre part à saisir les inégalités d'accès au marché du travail selon la spécialité du diplôme parmi les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur en se basant sur les données de l'enquête de suivi de l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur de 2004.

Mots clés : capital humain, diplôme, Enseignement supérieur, insertion professionnelle, analyse statistique

Abstract

Diploma constituted a major trump certainly for the insertion of the young graduates however, the situation differs today, competition increased and the conditions of insertion became very contrasting according to the levels of diploma and the specialty of training.

This article contributes to understand in which measurements the relation between education and job defended by the theory of the human capital is justified and on

the other hand to grab the inequality of access to job market according to the specialty of the diploma among higher education's graduates. Our study is based on data from the insertion survey of higher graduates of 2004.

Keywords: human capital, diploma, higher graduates, professional insertion, statistical analysis

Index JEL: I23 - J23 - J24 - C25

Introduction

Les difficultés que rencontrent les jeunes diplômés tunisiens à s'insérer sur le marché du travail questionnent de la capacité du système éducatif à les préparer à la vie active. En effet, ces difficultés d'insertion marquent la distance qui s'est opérée entre le fonctionnement de l'université et le marché du travail, lequel semble plus exigeant en matière d'opérationnalité des connaissances acquises en formation initiale. Cette situation suscite des interrogations quant au rôle du diplôme sur le marché de travail.

Notons par ailleurs que malgré la montée en puissance du chômage des diplômés du supérieur en Tunisie, le processus d'insertion reste très peu étudié (Boughzala, 2019) et se limite, souvent à des rapports d'enquêtes.

En théorie, l'investissement dans l'éducation se justifie dans la théorie du capital humain par la perception d'un salaire plus élevé et/ou un risque de

chômage plus faible. Notre travail se veut donc une contribution permettant de comprendre à quel point et dans quelles mesures cette hypothèse est vraie d'une part et d'autre part de saisir les inégalités d'accès au marché du travail selon la spécialité du diplôme parmi les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur.

Nous commençons par un aperçu sur le marché de travail en Tunisie, puis nous passons à une revue des approches théoriques du marché du travail et de la littérature empirique dans le sujet suivie d'une analyse économétrique sur des données se rapportant aux diplômés de l'enseignement supérieur pour expliquer les difficultés d'insertion des jeunes et les inégalités de chances selon la spécialité d'études.

I. Contexte et cadre de la problématique : aperçu sur le marché du travail en Tunisie

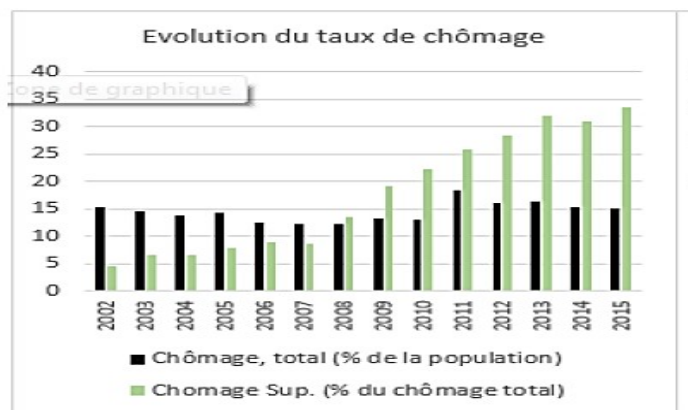
Le marché de travail local ne peut pas être indépendant du contexte International caractérisé par la mondialisation de l'éducation (Classification des universités), la Concurrence et l'exigence de la qualité et des compétences sur le marché du travail à l'échelle internationale. Et le chômage est un problème qui touche tous les pays mais avec des degrés.

A la différence de la plupart des économies développées où le chômage est en général moins répandu parmi les jeunes diplômés du supérieur, l'ensemble des économies Maghrébines et en particulier la Tunisie semble pas vérifier cette relation qui s'avère contredite par le paradoxe d'un chômage des jeunes diplômés qui est devenu très préoccupant depuis environ 15 ans: en 2006, le taux a dépassé le taux de chômage moyen à 17% contre 12,5% global (les chiffres de l'IACE sur la figure 1 sont légèrement différents de ceux de l'INS). En 2017, il lui a été deux fois supérieur presque, Et il a atteint 30%

contre 11% de celui des non diplômés (INS). Il est bien établi donc qu'en Tunisie, le chômage s'aggrave avec le niveau d'éducation.

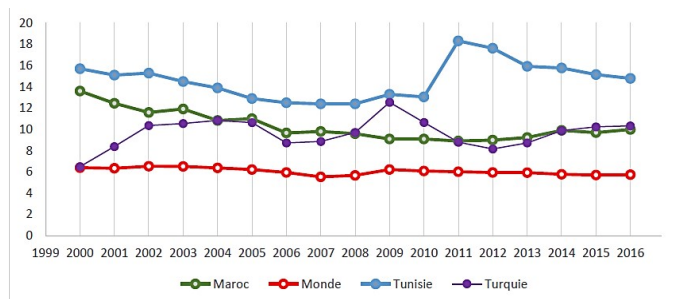
Ces chiffres ne sont pas exclus de la conclusion de la Banque Mondiale (2015)¹ qui dégage que le taux de chômage des jeunes de la région MENA est le plus élevé au monde, 45% contre 23% dans l'Union Européenne. Et comme le montre la figure 2, le taux de chômage en Tunisie est parmi les taux les plus élevés dans cette zone, comparé par exemple au Maroc ou au Turquie surtout depuis la révolution de 2011. La différence est plus marquée si on parle des diplômés du supérieur.

Figure1 : Taux de chômage par niveau d'éducation



Source : Rapport sur l'emploi IACE, 2016

Figure2 : Evolution du taux de chômage : comparaison entre pays de la zone MENA



Source : Rapport sur la compétitivité de la Tunisie IACE, 2016

¹ Cité dans OIT 2017

Malgré ça, le système d'enseignement supérieur tunisien continue à faire sortir chaque année des grands nombres de diplômés enregistrant une expansion des effectifs pendant la première décennie des années 2000 et une pression quantitative très forte et rapide ce qui a conduit à un déséquilibre entre le quantitatif et le qualitatif (Allouch et Akkari, 2020), à la prépondérance de l'emploi informel et le sous-emploi (surqualification) des diplômés : l'étude de ITCEQ (2019) a montré que le taux de sous-emploi est égal à 19.8%. Le résultat est que le stock de demandeurs d'emplois des diplômés de l'enseignement supérieur a atteint 94135 demandes au 31 décembre 2015 dont 78% avaient un délai d'inscription qui dépasse deux ans selon le rapport national sur l'emploi de 2016 et les statistiques de l'ANETI.

A l'égard de cette situation, on est amené à relativiser la valeur et le rôle du diplôme sur le marché du travail. On parle davantage d'inadéquation entre formation et emploi, de sous-emploi, de mésappariement et on s'interroge sur la durée du processus d'insertion professionnelle des jeunes diplômés. En particulier, on s'interroge sur la place du diplôme dans l'ensemble des critères mis en avant par les employeurs dans le processus de recrutement et si c'est le diplôme ou la spécialité du diplôme qui compte le plus ?

Ces questions sont au cœur d'une controverse théorique entre les défenseurs de la théorie du capital humain et des autres théories concurrentes et font l'objet de différentes études empiriques.

II. Le diplôme : un filtre d'aptitudes ou une capacité productive ?

Pour analyser l'insertion professionnelle des diplômés sur le marché du travail, plusieurs théories ont été développées. Cependant, dans le cadre de ce travail, nous avons choisi de présenter certaines

d'entre elles. Il s'agit de la : théorie du capital humain, théorie du filtre, théorie de la recherche d'emploi (job search) et enfin la théorie de la concurrence pour l'emploi ou le modèle de (job competition).

II.1. Théorie du capital humain (Becker 1964)

L'élément central de la théorie du capital humain est la relation éducation - productivité - revenu: plus on passe de temps en formation, plus on sera productif et meilleure sera sa rémunération comme le justifie la modélisation des équations de gains de Mincer (1974). Cette théorie se place dans le cadre d'information parfaite. Elle postule que les individus avaient à l'origine des aptitudes semblables (ils sont homogènes) et par la suite l'hétérogénéité résulte du degré d'accumulation du capital par les individus.

II.2. Théorie du signal et ses variantes (filtre et Job competition)

Pour Spence (1973), seul le candidat lui-même connaît ses aptitudes et ses qualités et non pas l'employeur et de ce fait on est devant une information imparfaite à l'inverse de ce que suppose la théorie du capital humain et que les individus peuvent se différencier selon deux critères, les indices observables par l'employeur (âge, sexe, race...) et qui sont fixes et les indices que l'individu peut modifier, tel que le niveau d'études que Spence appelle « signal ».

Spence affirme que le diplôme est habituellement associé à un signal positivement corrélé aux qualités non observables des individus (productivité, intelligence, motivation, autonomie, etc.), donc, l'employeur qui ne connaît pas les aptitudes des candidats et en fonction de son expérience passée, il va associer telle combinaison d'indices et de signaux à tel niveau de productivité et lui accorde donc un certain niveau de rémunération.

Pour les tenants de l'école du filtre(Arrow ,1973), l'approche du capital humain, ne prend pas en considération les aptitudes initiales des individus dans la capacité des individus à réussir dans telle ou telle formation et donc ces aptitudes sont un filtre à l'entrée en formation. La population est hétérogène avant même d'entrer en formation et de ce fait les coûts de formation diffèrent suivant les individus et seraient plus bas chez les plus doués.

La théorie de «job competition»(Thurow, 1974) considère que les compétences nécessaires pour occuper un emploi sont acquises sur le poste de travail et non pas par le système éducatif et donc le diplôme représente un indicateur de l'aptitude à être formé.

II.3. Théorie de la recherche d'emploi (job search)

La théorie de la recherche d'emploi s'intéresse plus particulièrement au comportement rationnel du chercheur d'emploi et tente de définir une période et un processus d'insertion en relation avec l'utilisation de son temps (Vincens 1998). L'objectif de cette théorie est d'expliquer les durées de chômage ainsi que la durée consacrée à la recherche d'un emploi. Cette recherche étant considérée comme un investissement permettant d'accéder à l'emploi offrant le meilleur salaire.

Pour certaines personnes, le chômage est volontaire du fait que la durée de chômage est consacrée à la prospection d'un emploi meilleur. Pour d'autres, cherchant un emploi à tout prix, c'est un chômage involontaire, c'est le chômage frictionnel qui dure.

A la suite de ce débat entre théories, il est à noter que plusieurs critiques sont adressées à la théorie du capital humain mais les résultats des différentes analyses étaient nuancés, ce qui nous laisse conclure que les approches en termes de filtre ou de signal ne remettent pas

vraiment en cause la théorie standard du capital humain mais la relativisent.

III. Les facteurs déterminants l'insertion : Une revue de la littérature empirique

L'insertion professionnelle est un concept dont il est ardu de définir les contours (verdier et vultur, 2016), car d'une discipline à l'autre (économie, sociologie et psychologie), il renvoie à des corpus théoriques différents les uns des autres. À titre illustratif, en économie il aurait tendance à être associé au capital humain. Il convient donc de proposer une définition conventionnelle pour ce concept. Dans une conception la plus large entre différents chercheurs, l'insertion professionnelle est définie comme le processus conduisant à l'intégration d'une personne à un travail. Autrement c'est un processus dynamique qui décrit le passage du système éducatif à une situation d'activité plus ou moins stable. Ce critère de stabilité de l'emploi et les frontières de ce processus restent jusque-là une problématique soulevée par plusieurs chercheurs.

III.1. Compétences, diplôme ou spécialité du diplôme ?

De nombreuses recherches sur l'insertion et l'employabilité des jeunes ont mis en exergue le rôle classant du diplôme dans l'accès à l'emploi. Parmi ces travaux empiriques, on trouve celles qui confirment la relation positive éducation –productivité-revenu, telles que Taubman et Wales (1973)² qui prouvent bien que le diplôme est la "carte de visite" nécessaire pour accéder aux salaires élevés. De même Beaud et Truong (2015)³ considèrent que le Bac (d'après une étude en France) constitue un point à partir duquel l'investissement en capital humain aurait un impact positif sur l'insertion professionnelle des jeunes.

² In Flayols, 2015

³ Idem

Toutefois, pour Delès, 2013, La mesure classique de la rentabilité des études ne retient dans son calcul que le niveau de formation atteint par les individus mais ce n'est pas le niveau de diplôme qui compte. Traditionnellement, on classe les diplômes par niveaux (bac, bac + 2, bac + 3, bac + 5...) et on leur fait correspondre un indicateur d'insertion. Cette variable est critiquée du fait que l'on n'a pas prouvé, au préalable, que pour un même niveau de diplôme les spécialités sont homogènes, en l'occurrence, un master littéraire et un ingénieur tous les deux (bac + 5) mais ne sont pas deux diplômes homogènes.

El Bardiy et Louhmadî (2014) à leur tour ont justifié, à partir d'une étude au Maroc, que l'accès à l'emploi et les caractéristiques de l'emploi sont significativement associées au capital humain mais ils ont conclu que l'éducation et le diplôme ne sont cependant qu'une simple composante de la compétence nécessaire pour accéder à un emploi.

Et pour Brown, Lauder, et Cheung (2019), investir dans l'apprentissage n'est pas la voie vers des revenus plus élevés, d'après ces auteurs, il faut redéfinir le capital humain à l'ère des machines intelligentes plutôt que d'abandonner la théorie du capital humain (apprendre des nouvelles compétences adaptées au contexte).

III.2. Les facteurs individuels et socioculturels

A part le diplôme et le niveau d'éducation, d'autres travaux invitent à mobiliser d'autres indicateurs pour mieux appréhender les facteurs déterminants l'insertion professionnelle parce qu'il est bien établi qu'il y a une inadéquation horizontale et verticale entre compétences acquises dans le système éducatif et emplois (Verhaest, Sellami et Velden, 2017; Pacurariu, 2019). Dans ce cadre, Vultur, 2010 ; Notes et analyses ITCEQ, 2019 ; Hugh et Mayhew ,2020,

ont souligné que les trois critères classiques qui tiennent une place particulière dans les mécanismes d'embauche sont ordonnés comme suit : l'expérience professionnelle, les qualités personnelles et enfin le diplôme.

Ainsi, le niveau d'études n'est plus une garantie d'embauche mais plutôt il y a d'autres facteurs qui font preuve : expérience et stages (Maalej,2014; ONEQ (ETVA), 2014), capital social (Jaziri et Shili et Mezrioui, 2018), la période passée en chômage (Banque mondiale,2009), les compétences techniques et soft skills (IACE, 2016; Lainé, 2018).

IV. Analyse économétrique

IV.1. Les données et l'échantillon

Les données

Faute de disponibilité de données appropriées et bien ciblées, nous avons suivi les études qui ont considéré l'insertion professionnelle comme la probabilité pour un demandeur d'emploi de trouver du travail ou de retrouver un⁴. Pour cela, notre variable à expliquer est une variable dichotomique, prenant la valeur 1 si la personne occupe un emploi salarié, sinon elle prend la valeur 0. Cette caractéristique nous fait recourir aux modèles logit ou probit. Notre choix a porté sur le modèle probit⁵.

Nous utilisons les données de l'enquête de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés dans la vie active, initiée par le Ministère de l'Emploi et de l'Insertion Professionnelle des Jeunes en collaboration avec la Banque Mondiale en

⁴Il serait plus judicieux d'estimer un modèle de durée, basé sur données longitudinales pour analyser tout le processus d'insertion

⁵Du point de vue économétrique, les deux modèles convergent en termes des résultats sauf en présence de très grandes bases de données.

2007 (pour difficulté d'accès à d'autres données plus récentes telles que ETVA, 2013 ou IACE, 2016). Quoique anciennes, ces données ne perdent pas d'importance car cette enquête intervient dans un contexte particulier du marché de l'emploi qui a connu une expansion de l'effectif des sortants du système de l'enseignement supérieur dans la première décennie des années 2000. L'échantillon de départ comprend 4.763 diplômés du supérieur de la promotion 2004. Après ajustement de la base de données et suppression des observations aberrantes, nous avons 3424 observations. Nous avons regroupé les individus selon trois catégories de diplômes et 12 spécialités d'études, nous avons retenu les principales spécialités de diplôme (qui représentent 98% des observations).

Caractéristiques de l'échantillon

L'analyse descriptive de notre échantillon résumée dans le tableau 1, montre que 40.63% des diplômés sont en situation d'emploi le jour de l'enquête avec ou sans contrat, même les contrats SIVP sont inclus. Il est à noter qu'on a retiré de l'échantillon les diplômés qui sont plutôt orientés vers l'emploi indépendant (médecins, architectes et beaux-arts) et les maîtres qui sont automatiquement insérés dans leur emploi, dans le but de saisir au mieux la capacité du secteur public et privé à offrir les emplois aux diplômés.

Notre échantillon est composé à raison de 58 % de femmes, d'ailleurs ça confirme la tendance générale qui fait que la population estudiantine est plutôt féminine. Les diplômés sont en majorité des maitrisards (53%) issus des filières économie-gestion-commerce (24%), langues (9.3%), sciences fondamentales (6.7%), sciences humaines et droit (10%). Puis on trouve les techniciens en proportion de 37% dont principalement les techniciens en ingénierie et techniques

apparentées (plus de 20%) et uniquement 10% des ingénieurs.

Tableau 1 : statistiques descriptives

Variable	Moyenne	En emploi
statut_empl	.4063	-----
perediplom	.2508	.4330
merediplom	.1086	.4196
stage-exper	.6485	.4239
duree-exper	3.368	-----
Form-complé	.660	.3795
homme	.4217	.5382
age	24.810	-----
marié	.0829	.2858
Diplome1 = technicien supérieur	37%	41.43 %

Variable	Moyenne	En emploi
Diplome3 = ingénieur	10%	62.63 %
Ing1	.0287	.4843
Ing2	.0338	.5689
Ing3	.0323	.8163
Diplome2 = Maitrise	53%	35.95 %
M1	.0934	.4187
M2	.0484	.3074
M3	.0668	.4366
M4	.2409	.3412
M5	.0546	.2469
M6	.0289	.6555

Tech1	.1311	.3719
Tech2	.2015	.4232
Tech3	.0441	.5166

En ce qui concerne leur insertion sur le marché du travail, les individus qui occupent un emploi le jour de l'enquête

représentent 40.63%. Cette proportion est disproportionnellement répartie entre les différents niveaux de diplômes, elle est de l'ordre de 62% pour les ingénieurs et peut aller à 81% pour la spécialité télécom et informatique (ing3) mais uniquement 36% pour les maîtres et peut baisser jusqu'à presque 25% pour les maîtres en droit et 31% pour la spécialité sciences humaines. La situation est différente pour les maîtres en informatique qui ont un taux d'occupation de 65,5%.

L'analyse descriptive montre aussi que les hommes sont en emploi plus que les femmes et que parmi les 66% individus qui ont bénéficié d'une formation complémentaire, 38% occupent un emploi et sur les 65% qui sont passés par un stage ou une première expérience 42,4% sont en emploi

IV.2. Les variables et le modèle

Les variables

Les différentes variables retenues dans notre modélisation trouvent leur source dans la littérature théorique et empirique notamment celle traitée dans les sections précédentes.

Nous distinguons des variables qui résument les caractéristiques socio-économiques et d'autres qui reflètent le capital humain (diplôme et spécialité).

Age est la variable âge. Elle est calculée en nombre d'années pour chaque individu.

homme est une variable muette, prenant 1 s'il s'agit d'un homme, sinon c'est 0.

marié considère les états-civils de chaque individu. Si la personne est mariée, la variable = 1 sinon 0

form-complé = 1 si, au-delà de son niveau d'études classique, on a bénéficié d'une formation quelconque afin d'accroître son employabilité.

Stage-exper est une variable dummy qui prend la valeur 1 si la personne a déjà occupé un travail ou a fait des stages, sinon 0.

Durée-exper donne la durée de l'expérience passée en nombre de mois

Perediplom = 1 si le niveau d'études du père est supérieur, 0 sinon

Merediplom = 1 si le niveau d'études de la mère est supérieur, 0 sinon

Diplome1 = 1 si le diplôme est technicien supérieur, 0 sinon

Diplome2 = 1 si le diplôme est maîtrise, 0 sinon

Diplome3 = 1 si le diplôme est ingénieur, 0 sinon

Tech1 = 1 si la spécialité du diplôme est T. Gestion commerce et administ. 0 sinon

Tech2 = 1 si la spécialité du diplôme est T. Ingénierie et tech. apparentées. 0 sinon

Tech3 = 1 si la spécialité du diplôme est T. Santé et services sociaux. 0 sinon

Ing1 = 1 si la spécialité du diplôme est Ing. Agriculture & agro-alimentaires. 0 sinon

Ing2 = 1 si la spécialité du diplôme est Ing. Tech apparentées à l'ingénierie. 0 sinon

Ing3 = 1 si la spécialité du diplôme est Ing. informatique Télécoms électr. et électro. 0 sinon

M1 = 1 si la spécialité du diplôme est maîtrise en langues, 0 sinon

M2 = 1 si la spécialité du diplôme est maîtrise en Sciences humaines, 0 sinon

M3 = 1 si la spécialité du diplôme est maîtrise en Sciences fondamentales, 0 sinon

M4 = 1 si la spécialité du diplôme est maîtrise en Gestion, économie et finance, 0 sinon

M5 = 1 si la spécialité du diplôme est maîtrise en Droit, 0 sinon

M6 = 1 si la spécialité du diplôme est maîtrise en Informatique, 0 sinon

Le modèle

Notre hypothèse de départ est que l'accès à l'emploi et les caractéristiques de l'emploi sont significativement associées au capital humain détenu par les sortants de l'université mais les statistiques montrent qu'il y a de réelles inégalités entre les spécialités de diplômés en ce qui concerne dépendante de notre modèle est : $Stat-empl = 1$ si l'individu est en situation d'emplo

l'accès à l'emploi. C'est pour cela que nous allons estimer le modèle avec les trois variables se rapportant aux diplômés(modèle1) puis une deuxième estimation qui tient compte des différentes spécialités (modèle 2). La variable

Modèle 1

$$Stat-empl_i = a_0 + a_1 Age_i + a_2 homme_i + a_3 marié_i + a_4 perediplom + a_5 merediplom + a_6 stage-exper_i + a_7 durée-exper + a_8 form-complé_i + a_9 diplome1_i + a_{10} diplome2_i + a_{11} diplome3_i + E_i$$

Modèle 2

$$Stat-empl_i = a_0 + a_1 Age_i + a_2 homme_i + a_3 marié_i + a_4 perediplom + a_5 merediplom + a_6 stage-exper_i + a_7 durée-exper + a_8 form-complé_i + \sum_{i=9}^{11} tech_i + \sum_{i=1}^{14} ing_i + \sum_{i=15}^{19} M_i + E_i$$

IV.3. Interprétation des résultats

Le tableau 2 donne les résultats de l'estimation des deux modèles avec les effets marginaux. Ces résultats montrent que les deux modèles sont globalement significatifs⁶.

⁶ On a effectué le test de significativité global du modèle, le test de Hosmer et Lemeshow qui consiste à comparer les fréquences prédites et observées

Tableau 2 : Estimation : Probabilité d'être en emploi

Modèle 1 : Effet diplôme				Modèle 2 : Effet spécialité			
Variables	Marginal effect	Std.Err.	P-value	variables	Marginal effect	Std.Err.	P-value
Caractéristiques socio-economiques				Caractéristiques socio-economiques			
perediplom	.01848	.01120	0.099	perediplom	.02761	.01595	0.083
merediplom	.01932	.03477	0.578	merediplom	.01504	.03465	0.664
Stage-exper	.02734	.01553	0.072	Stage-exper	.03935	.01544	0.077
Durée-exper	.06168	.00154	0.000	Durée-exper	.07249	.01510	0.000
form-complé	.04594	.03819	0.229	Form-complé	.05963	.03779	0.115
homme	.11483	.02243	0.000	homme	.12275	.02294	0.000
age	.00021	.00651	0.974	age	.00188	.00642	0.769
marié	-.07499	.04094	0.067	marié	-.06528	.04117	0.113
Diplome (diplome3 est reference)				Specialité dudiplome: (M6 est reference)			
diplome1	-.26822	.03976	0.000	Tech1	-.15755	.05855	0.007
diplome2	-.19569	.03897	0.000	Tech2	-.16613	.05797	0.004
				Tech3	.03152	.03956	0.040
				Ing1	-.09055	.0538	0.098
				Ing2	.05817	.0836	0.048
				Ing3	.14978	.0805	0.062
				M1	-.20728	.06335	0.001
				M2	-.19482	.07047	0.006
				M3	-.10195	.04092	0.013
				M4	-.17843	.05735	0.002
				M5	-.00165	.10254	0.987
Log likelihood = -1445.2622 Pseudo R2 = 0.386 Predict. P = .48081211				Log likelihood = -1446.1664 Pseudo R2 = 0.380 Predict P = .48084596			

Pour les caractéristiques sociodémographiques des diplômés (âge, homme, marié), nous trouvons que les hommes ont un avantage par rapport aux femmes en ce qui concerne l'insertion, un homme a 11.5 % de chance d'avoir un emploi en plus qu'une femme, cette probabilité peut aller jusqu'à 31.4% (d'après le modèle 2). Ce résultat montre que les hommes ont une attitude volontariste de recherche d'emploi (théorie job search), En plus les hommes acceptent des emplois dans le secteur informel plus que les femmes qui sont peut être plus exigeantes envers la sécurité du travail.

L'état civil à travers la variable *marié* semble pas vraiment significatif que dans le modèle 1, qui montre que les non mariés ont 7.5% de chance d'avoir un emploi en

plus des mariés. Cette variable peut mesurer le degré de responsabilité de l'employé et même du côté des entreprises, elles ne sont pas indifférentes face à cette caractéristique sociodémographique. Si elle peut pousser les entreprises à discriminer et dans notre cas il apparait que les entreprises préfèrent recruter les non mariés, elle peut aussi mettre la pression sur les demandeurs d'emploi afin de ne pas

arrêter la recherche d'emploi en dépit de son coût (job search).

Les variables qui décrivent le niveau d'instruction des parents, ne sont significatives que dans le modèle 1 et au seuil de 10% pour le niveau d'instruction du père. En fait avoir un père qui a un niveau d'études supérieur augmente la probabilité d'être inséré sur le marché de travail de 1.8% par rapport à quelqu'un dont le père a un niveau d'études inférieur. Le niveau d'instruction des parents et leur catégorie socioprofessionnelle sont utilisés dans plusieurs études comme variables qui renvoient à un capital social, c'est le réseau relationnel que peut en bénéficier l'individu pour accrocher un emploi. En fait le rôle du capital social est souligné par plusieurs études dont celle de Bougroum et Ibrouk (2002) qui justifie que l'accès à l'emploi dans le secteur privé au Maroc est plutôt lié à un réseau relationnel bien développé.

Nous avons utilisé deux variables pour cerner l'effet de l'expérience passée sur la probabilité d'accès à un emploi et nous avons remarqué que la probabilité d'avoir un emploi augmente de 2.7% pour les diplômés qui ont eu au moins une expérience d'emploi antérieure par rapport à ceux qui n'ont vécu aucune expérience professionnelle, et plus la

durée de stage augmente plus la probabilité d'insertion augmente (la variable *duree-Exper* est significative au seuil de 1%), si l'expérience augmente de trois mois alors la probabilité d'être inséré augmente de 6%. Cette variable renseigne dans une certaine mesure sur l'expérience et les compétences acquises par le diplômé sur le marché du travail et déjà selon la théorie de job competition, les compétences nécessaires sont acquises sur le poste de travail et non pas à l'école.

Une autre variable qui est normalement importante est la variable *form-complé* qui bien que dans notre estimation elle n'est pas significative, elle a un signe positif. Logiquement la formation complémentaire viendrait pour améliorer les compétences du diplômé telles que les compétences informatiques ou en langues. L'étude de l'IACE (2016) signale que les entreprises demandent principalement la maîtrise des langues et une combinaison de compétences informatiques / capacité à travailler en équipe mais généralement l'adéquation globale entre compétences requises et compétences demandées reste faible, seulement près de 42% satisfont à ce critère. Ceci peut être expliqué par l'asymétrie d'information qui caractérise le marché du travail, la plupart de diplômés universitaires réalisent des formations complémentaires qui ne correspondent pas aux exigences des chefs d'entreprise ce qui crée un obstacle à l'insertion.

À part les variables socio-économiques, notre estimation porte sur des variables se rapportant au niveau de diplôme et à la spécialité du diplôme pour chaque individu. Nous avons remarqué qu'avoir un diplôme de technicien minimise les chances d'accès à l'emploi de 19.5% par rapport à un diplôme d'ingénieur et qu'un diplôme de maîtrise a une probabilité d'insertion inférieure de 26.8% aux ingénieurs. À partir de ces résultats (qui restent relatifs), nous ne pouvons pas conclure que la probabilité d'insertion croît en fonction du nombre d'années d'études et a priori, nous ne pouvons pas donc confirmer la théorie du capital humain dans sa version classique. Dans la même lignée, Baccouche (2018) a travaillé sur les diplômés des grandes écoles à Sfax en but de vérifier l'hypothèse selon laquelle le diplôme est associé à un signal positivement corrélé aux qualités non observables des individus (théorie du signal de Spence),

mais le résultat semble confirmer l'idée que le diplôme ne joue pas le rôle du signal qu'il aurait dû jouer, cela est justifié par le fait que le délai moyen d'obtention d'un premier emploi dépasse les 18 mois pour ces diplômés.

Pour mieux cerner ce problème de niveau de diplôme, nous avons estimé un autre modèle qui tient compte non pas du niveau de diplôme mais plutôt de la spécialité du diplôme. Nos conclusions montrent une forte disparité entre les spécialités d'aspect technique et celles littéraires et que les spécialités de l'informatique sont les plus employables. En effet un ingénieur en informatique et telecom et un maitrisard en informatique ont les chances les plus élevées à avoir un emploi avec une différence de 5% en faveur des ingénieurs (ing3). Également, avoir le diplôme d'ingénieur apparenté augmente la probabilité de l'insertion de 5.8% par rapport à un maitrisard en informatique. La situation est différente quand il s'agit des ingénieurs en agriculture et agro-alimentaire qui semblent les plus pénalisés sur le marché du travail parmi les ingénieurs; leur probabilité d'insertion est 9% en moins par rapport à un maitrisard en informatique et même plus faible que les techniciens de la santé dont la probabilité d'insertion est supérieure de 3% par rapport à un maitrisard en informatique.

Par contre les chances d'insertion d'un maitrisard en langues sont inférieures à celle d'un maitrisard en informatique de 20.7%. Ce résultat est presque similaire pour un maitrisard en sciences humaines (19.5% de moins). Avoir une maîtrise en informatique augmente la probabilité d'insertion de 10% par rapport à une maîtrise en sciences fondamentales et de 17.8% par rapport à un maitrisard en sciences économiques. Globalement on trouve que la situation d'insertion des maitrisards est presque similaire et dégradée par rapport à une maîtrise en

informatique. La situation un peu différente pour la maîtrise sciences fondamentale s'explique par la demande additionnelle en ces années des professeurs d'enseignement dans ces spécialités.

La situation des techniciens est légèrement meilleure que les maitrisards à part les techniciens de santé qui ont la faveur d'être plus insérés. On trouve les techniciens en gestion-commerce et administration avec une probabilité d'insertion inférieure de 15.7% par rapport à un maitrisard informatique, cette probabilité est inférieure de 16.6% pour les techniciens en ingénierie et techniques apparentées.

Conclusion et recommandations

Les travaux empiriques sur le rôle du diplôme sur le marché du travail ont abouti à des résultats mitigés entre ceux qui donnent la priorité au diplôme dans les critères d'insertion et ceux qui invitent à mobiliser d'autres indicateurs pour mieux appréhender les facteurs déterminants l'insertion professionnelle. Les statistiques publiées par les différents organismes concluent que le rôle du diplôme s'est dégradé en Tunisie et pour notre travail, nous avons conclu à une forte inégalité dans l'accès aux emplois selon le niveau de diplôme et surtout selon la spécialité des études même pour un même type de diplôme.

Néanmoins, l'analyse de l'articulation entre diplôme et marché du travail ne doit pas servir à décourager l'investissement dans l'éducation mais à offrir des pistes de réflexion et des solutions pour faire mieux fructifier cet investissement. L'éducation doit toujours être le pilier de croissance de tous les pays.

Il convient de noter que le chômage n'est pas dû seulement à un ralentissement de l'activité économique, mais aussi à l'inadéquation du produit du système éducatif aux besoins des entreprises. Il

nous semble important de s'intéresser de près au nombre et à la nature des diplômés et à la « qualité » qu'ils reflètent en termes de compétences.

Dans ce cadre toutes les autorités impliquées dans ce sujet sont amenées à procéder à une réforme de l'enseignement et un partenariat solide entre université-entreprises et entre public-privé pour tenir compte des besoins du marché du travail. Et doivent diversifier davantage les politiques de l'emploi et promouvoir la création d'entreprises surtout dans ce contexte caractérisé par un ralentissement de l'activité économique.

Références bibliographiques

- [1] **Allouch Béchir & Akkari Abdeljalil, 2020** « *L'enseignement supérieur en Tunisie : A-t-on sacrifié la qualité face aux pressions quantitatives ?* » La Revue Marocaine de la Pensée Contemporaine – N° 5- Janvier 2020
- [2] **Arrow, K.J.,1973** « *Higher education as a filter* » Journal of Public Economics, 2, 193-216.
- [3] **Baccouche imen, 2018** « *L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur en Tunisie : Cas de deux écoles supérieures de Sfax* » international journal of management & marketing research, Vol 2 pp 165-173
- [4] **Banque mondiale, 2009** « *L'insertion des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur - promotion 2004. Analyse comparative des résultats de deux enquêtes (2005 ET 2007)* » Document conjoint du Ministère de l'Emploi et de l'Insertion Professionnelle des Jeunes et de la Banque mondiale, juillet 2009
- [5] **Becker Gary, 1964** « *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education* » The University of Chicago Press.
- [6] **Boughzala Mongi, 2019** « *Marché du travail, dynamique des compétences et politiques d'emploi en Tunisie* » pour la Fondation européenne pour la formation(ETF)
- [7] **Bourgoum M., Ibourk A. et Trachen A. 2002**, « *L'insertion des diplômés au Maroc: trajectoires professionnelles et déterminants individuels* » Revue Région et Développement n° 15
- [8] **Brown, P., Lauder, H., & Cheung, S. Y. 2019** « *The death of human capital?* » Oxford University Press.
- [9] **Delès Romain,2013** « *Le niveau des diplômes, est-il toujours une garantie ? L'insertion professionnelle des étudiants par niveaux et spécialités de diplômés* » Presses de Sciences Po, 'Agora débats/jeunesses' 2013/3 N°65, pages 37 à 50
- [10] **Dupray Arnaud, 2000** « *Le rôle du diplôme sur le marché du travail : filtre d'aptitudes ou certification de compétences productives ?* » openedition journals
- [11] **EL Bardiy Latifa et Louhmadi Abdeljalil, 2014** « *L'influence du capital humain sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur : essai de modélisation* » http://www.cidegef.org/prochaines/kenitra/communications/ElBaradiy%20&%20LOUHMADI_FSJEST_Maroc.pdf
- [12] **Flayols Alexandra,2015** « *Accumulation du capital humain et employabilité: une mise en perspective empirique* » these de

- doctorat en Economie, Université de Toulon, 2015.
- [13] **Hugh Lauder & Ken Mayhew, 2020** «*Higher education and the labour market: an introduction*» Oxford review of education 2020, vol. 46, N°1, 1–9
- [14] **ITCEQ, 2019** «*Inadéquation des qualifications en Tunisie : quels sont les déterminants de sous-emploi ?* » Institut Tunisien de la Compétitivité et des Études Quantitatives, Notes et analyses N° 01 – 2019
- [15] **Jaziri Raouf , Shili Imen et Mezrioui Wafa, 2018** «*facteurs d'insertion professionnelle des diplômés universitaires : cas de la Tunisie de l'après révolution* » Revue tunisienne d'administration publique, N° 5, septembre 2018
- [16] **Lainé Frédéric, 2018**«*Diplômes, compétences techniques ou comportementales : quelles sont les principales attentes des entreprises ?* », Eclairages et synthèses, n°41, Pôle emploi.
- [17] **Maalej Ali, 2014** «*L'insertion Professionnelle des Jeunes Diplômés Tunisiens* » Revue de Management et de Stratégie, Vol 1, N°12, pp.1-10
- [18] **Mincer Jacob,1974** «*Schooling, Experience and Earnings*» New-York : Columbia University
- [19] **Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications (ONEQ), 2014** «*Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes en Tunisie* » Work4Youth Série de publication N° 15, BIT, dans le cadre de l'enquête ETVA 2013
- [20] **Organisation internationale de l'emploi (OIT), 2017** «*Les jeunes et l'emploi en Afrique du nord: rapport de synthèse* »Genève, septembre 2017
- [21] **Pacurariu Gabriela, 2019** «*The Integration of Higher Education Graduates on the Labor Market*» European Review Of Applied Sociology 12(19):23-32
- [22] **Rapport National Sur l'Emploi, Institut Arabe des Chefs d'entreprises (IACE), 2016**
- [23] **Rapport sur la compétitivité de la Tunisie, IACE, 2016**
- [24] **Spence, M. (1974)** «*Market Signalling: informational transfer in hiring and related screening*» processes, Cambridge : Harvard University Press.
- [25] **Thurow, L.,1975** «*Generating Inequality*. New-York : Basic Books.
- [26] **Verdier Eric et Vultur Mircea, 2016** «*L'insertion professionnelle des jeunes : un concept historique, ambigu et sociétal* » revue jeune et société Vol 1, n°2
- [27] **Verhaest D., SELLAMI S. et VELDEN R. , 2017** «*L'inadéquation horizontale et verticale entre compétences et emploi selon le pays et le domaine d'études* », Revue internationale du Travail, vol. 156, n°1.
- [28] **Vincens J.,1998** «*l'insertion professionnelle des jeunes : quelques réflexions théoriques* » formation emploi Vol.1, n° 60
- [29] **Vultur Mircea, 2010** «*La valeur des diplômés universitaires sur le marché du travail* » revue vie économique, Vol. 4, n° 1

