



Université de Sfax

Association Université & Environnement

Enquête

**L'INSERTION DES DIPLOMES
DE L'UNIVERSITE DE SFAX**

Promotions 1998, 1999 et 2000

Mars 2004

Sommaire

1. Introduction.....	4
2. Objectifs et présentation de l'étude.....	5
2.1 Objectifs.....	5
2.2 Présentation.....	5
3. La population cible.....	7
4. Répartition des diplômés ayant répondu.....	8
4.1 Répartition par sexe des répondants.....	8
4.2 Répartition par promotion des répondants.....	8
4.3 Répartition des répondants par établissement.....	9
4.4 Répartition des répondants par spécialité.....	10
4.5 Répartition des répondants par niveau d'études.....	10
5. La situation actuelle des diplômés	11
6. La durée moyenne de la recherche d'emploi	11
7. Analyse de la situation des diplômés	12
7.1 Promotions et Situation actuelle.....	12
7.2 Sexe et Situation actuelle.....	13
7.3 Niveau d'études et situation actuelle.....	13
7.4 Spécialité et situation actuelle.....	14
8. Nature des postes	15
9. Type de contrat	15
10. Taille des entreprises.....	16
11. Spécialité et type de contrat.....	16
12. les secteurs d'activité.....	17
13. Fonctions exercées par les répondants.....	17
14. Les critères de choix.....	18
15. L'adéquation formation-emploi.....	18
16. Les moyens pour trouver un emploi.....	19
17. Formation professionnelle.....	19
18. Besoins en formations post-universitaires ou continues.....	20

19. Changer d'emploi.....	20
20. Centres d'aides à l'insertion.....	21
21. Créer sa propre entreprise.....	22
22. Le rôle des organismes publics pour la promotion des jeunes diplômés	23
23. Le rôle de l'Université pour faciliter l'insertion des jeunes diplômés.....	25
24. Conseils donnés aux futures diplômés ?	27
25. Synthèse.....	30
26. Conclusion.....	32

1. Introduction

Les travaux d'enquête présentés ici visent avant tout à donner une idée assez nette sur le devenir des diplômés de l'Université de Sfax pour le Sud. L'enquête a débuté en janvier 2003 et notre population cible est composée de l'ensemble des étudiants de nationalité tunisienne ayant obtenu leurs diplômes en 1998, 1999 et 2000 et issus de la dite université, toutes spécialités confondues. Soit un volume de 9119 diplômés de vingt spécialités différentes et qui sont repartis dans 13 établissements¹.

Dans cet objectif, un questionnaire (voir annexe) élaboré par l'équipe en charge de cette étude a été envoyé par le biais des institutions concernées. A signaler que les moyens mobilisés pour l'exécution des termes de cette étude n'ont pas permis d'envoyer des enveloppes-réponses pré timbrées, ou l'élaboration des réponses par Internet, tout comme l'approche de terrain ou porte à porte. Aux fiches reçues nous avons joint celles d'une enquête réalisée à l'ISET de Sfax et similaire à la nôtre, totalisant ainsi de réponse aux environs de 10%, considéré comme acceptable pour entamer cette première approche.

Nous tenons d'ores et déjà à remercier toutes les personnes et les instituts qui ont bien voulu nous aider à mener à bien ce travail. Signalons enfin que le financement a été fourni par l'Association l'Université et l'Environnement (A.U.E) et par l'Association de Recherche pour le Développement Economique et Social (A.R.D.E.S), qu'elles en soient remerciées.

¹ FSEGS, ENIS, FSS, FMS, ESCS, IBAS, ESSTSS, FLSHS, FDS, ENIG, ISETS, ISET-GABES ET ISET-GAFSA.

2. Objectifs et présentation de l'étude

2.1 Objectifs

Les objectifs principaux de notre étude peuvent se résumer comme suit :

- a) Connaître le devenir des diplômés, en effet, par le suivi, l'évaluation et l'analyse de la situation de ces diplômés, elle devrait permettre de suivre leurs parcours afin de déceler les obstacles éventuels qu'ils ont rencontrés ainsi que de connaître leur taux d'insertion avec le maximum de précision.
- b) Identifier les obstacles à l'insertion afin d'orienter les diplômés vers un secteur d'activité, un métier ou une formation complémentaire nécessaire à leur insertion professionnelle et adapter les programmes de d'enseignement et de formations à la nouvelle donne du marché du travail.
- c) Obtenir une appréciation, par les diplômés, de l'adéquation entre la formation retenue et la nature de l'emploi occupé. Faire profiter les futurs diplômés et les anciens diplômés en quête d'emploi des expériences des autres.
- d) Aider l'Université à se doter d'une structure opérationnelle de suivi et de réactivité pour l'insertion des diplômés.

2.2 Présentation

La présente étude se déroule en trois étapes :

- a) La première étape consiste en une analyse descriptive de la situation de l'emploi pour les diplômés qui composent la population cible. Il s'agira de tenter de répondre aux questions suivantes :
 - Quel est le taux d'insertion des diplômés ?

- Quelles sont les filières où les diplômés rencontrent des difficultés d'insertion ?

b) La deuxième étape sera consacrée à l'analyse de la situation de l'emploi des diplômés. Cette étape, tentera de répondre aux questions suivantes :

- Quelles fonctions occupent les diplômés ?
- Quelles sont les caractéristiques de l'emploi occupé ?

Plusieurs points seraient ainsi élucidés, comme : la durée moyenne du chômage, le type de contrat, la nature de l'emploi, le moyen par lequel l'emploi a été trouvé, l'appréciation des diplômés de l'adéquation entre la formation reçue et l'emploi occupé, le critère de choix ...

c) La troisième étape sera consacrée aux recommandations sur la base des analyses effectuées lors des précédentes étapes et des opinions personnelles émises par les enquêtés. Il s'agira de répondre aux questions relatives d'une part, au rôle que devrait jouer l'université ; c'est-à-dire les actions à entreprendre au niveau de l'université et des établissements pour améliorer l'employabilité ; et d'autre part aux formations complémentaires à prévoir pour renforcer les compétences des diplômés et faciliter leur insertion.

3. La population cible

Répartition par établissement, par sexe, par promotion, par niveau d'études et par spécialité

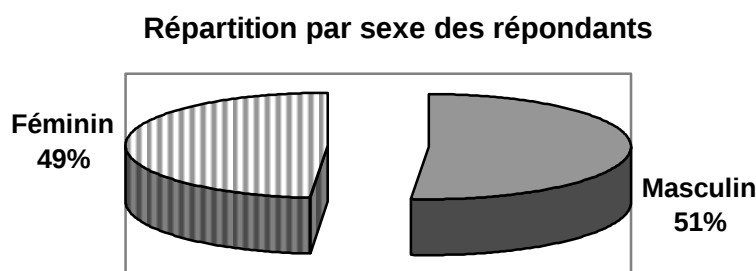
Etablissements	Filières	Promotion 1998			Promotion 1999			Promotion 2000		
		Masc.	Fem.	Ensem.	Masc.	Fem.	Ensem.	Masc.	Fem.	Ensem.
Fac des Sciences Sfax	M. Math	38	22	60	30	29	59	52	28	80
	M. Phys	10	5	15	10	3	13	11	3	14
	M. Sc Nat	36	66	102	63	26	89	54	143	197
	M. Ch Ind	19	10	29	27	12	39	25	11	36
	M. Sc Phys	67	24	91	50	91	141	50	20	70
ISSTS Sfax	Obstétrique	00	24	24	00	23	23	00	29	29
	Anesthésie	14	19	33	10	15	25	14	20	34
	Radiologie	12	09	21	14	13	27	12	20	32
	Biologie	01	18	19	11	24	35	07	26	33
	Physiothérapie	-	-	-	05	14	19	06	19	25
	Cyto-Morphol	-	-	-	04	11	15	08	15	23
FSEG Sfax	M. Economie	88	41	129	54	44	98	70	51	121
	M. Gestion	9	9	18	25	17	42	15	4	19
	M. Meth Qua	22	11	33	32	16	48	31	18	49
	M. Gest Com	15	9	24	28	22	50	27	15	42
	M. Gest Fin	70	28	98	92	57	149	109	61	170
	M. Gest Pro	11	5	16	5	7	12	14	8	22
	M. O G R E	31	64	95	14	28	42	0	0	0
	M. Inf Gest	66	31	97	68	43	111	80	34	114
	M. Gest Com	97	57	154	73	49	122	89	63	152
ENIG Gabes	I Génie Chim	16	7	23	7	2	9	16	2	18
	I Génie Civile	26	4	30	12	2	14	38	9	47
	I Génie Eléct	20	5	25	11	1	12	14	0	14
ENIS Sfax	TS Agro-Ali	17	16	33	-	-	-	-	-	-
	TS An Chim	16	30	46	-	-	-	-	-	-
	I G. ElectroM	41	1	42	40	1	41	48	5	53
	I G. Electriq	32	5	37	26	1	27	37	10	47
	I G. Biologiq	4	9	13	13	10	23	18	13	31
	I G. Matériau	15	2	17	10	1	11	14	2	16
	I Géores. Env	10	3	13	13	2	15	9	9	18
F L Sc H Sfax	M. Arabe	74	156	230	72	129	201	81	172	253
	M. Français	3	41	44	6	37	43	8	48	56
	M. Philosophie	58	28	86	14	4	18	19	10	29
	M. Histoire	58	64	122	23	21	44	45	39	84
	M. Géographie	37	45	82	30	27	57	33	26	59
	M. Anglais	-	-	-	-	-	-	3	13	16
E S Com Sfax	M. Sc Comp	-	-	-	38	32	70	46	52	98
	M. Et Sup Co	-	-	-	49	67	116	95	69	164
Fac Droit Sfax	M. Droit	92	85	177	120	128	248	121	82	203
Fac Med Sfax	Doc en Mede	62	41	103	76	32	108	68	59	127
ISBA Sfax	M. Arts Plasti				21	57	78	27	45	72
ISET Gabes	TS G. Mécani	65	4	69				70	10	80
	TS G. Electr	90	7	97				67	13	90
	TS Gest Entr	31	15	46				19	47	66
ISET Gafsa	TS Bâtiment	19	2	21	13	2	15			
	TS Tr. Pbc M	16	6	22	28	6	34	87	22	109
	TS Fab Méc	34	4	38	34	4	38	51	8	59
	TS Electroniq	27	10	37	30	7	37			
	TS Elec Indus	26	4	30	26	8	34	92	24	116
	TS Comp Fin				26	8	34			
	TS Gest prod				10	17	27			
	TS Gestion							31	53	84
ISET Sfax	TS Gestion	11	4	15	29	20	49	32	41	73
	TS Informat	22	5	27	52	23	75	47	25	72
	TS Tec Com	7	2	9	35	22	57	28	25	53
	TS G. Mécan				34	5	39	78	7	85
	TS G. Civil				46	5	51	94	24	118
	TS An Chim				30	20	50	10	14	24
	TS Agro-Ali				10	35	45	16	16	32

4. Répartition des diplômés ayant répondu

La pertinence des résultats étant étroitement dépendante du taux de retour est faible or la pertinence des résultats en dépende. Dans notre enquête le taux de réponse a été de l'ordre de 10% (912 réponses) et bien qu'il soit faible et en deçà, nous considérons qu'il est représentatif et nous allons l'exploiter au mieux pour mener à bien notre étude.

4.1 Répartition par sexe des répondants

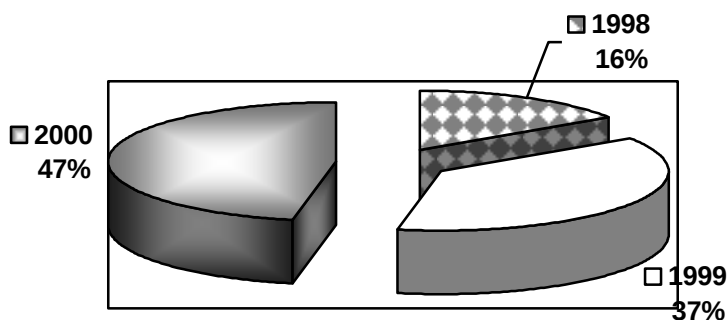
La répartition par sexe des répondants montre qu'il y a quasi égalité entre les populations féminine et masculine.



4.2 Répartition par promotion des répondants

A noter aussi que les diplômés de la promotion 2000 ont le taux de réponse le plus élevé (47%). Pour ceux de la promotion 1998, ce faible taux (16%) est, en partie, expliqué par les changements d'adresses. Cela montre la nécessité d'assurer le suivi dans des intervalles de temps d'environ 3ans pour éviter les déperditions.

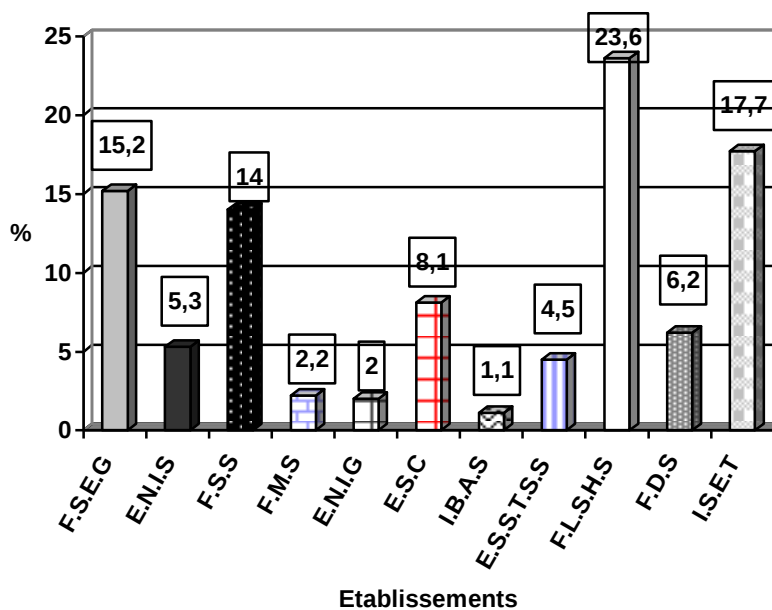
Répartition par promotion des répondants



4.3 Répartition des répondants par établissement

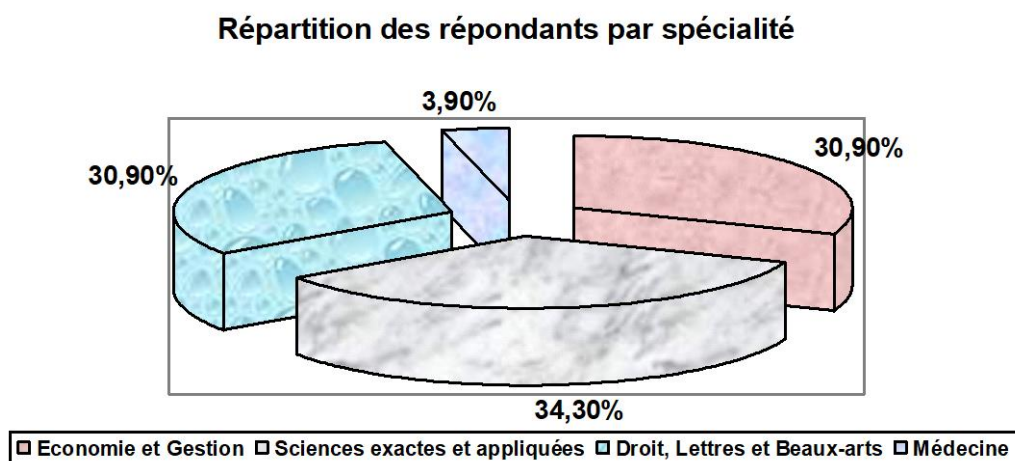
De plus les établissements ayant les taux de réponse les plus élevés sont : la Faculté des Lettres de Sfax (23,6%), les I.S.E.T (17,7%), la Faculté des Sciences Economiques et de gestion de Sfax (15,2%) et la Faculté des Sciences de Sfax (14%). Aussi, ce sont les établissements qui ont le nombre de sortants le plus élevé. A remarquer aussi que ce sont ces mêmes établissements qui pourraient être les plus concernés par le chômage.

Répartition des répondants par établissement



4.4 Répartition des répondants par spécialité

Pour ce qui est des spécialités, notons que le domaine des sciences exactes et appliquées, le plus important en nombre, comprend outre les diplômés des Facultés des Sciences et des Ecoles d'Ingénieurs, les diplômés de certaines filières des I.S.E.T, mais également les diplômés en informatique de gestion.



4.5 Répartition des répondants par niveau d'études

S'agissant des niveaux d'études, notons que les maîtrisards et les techniciens supérieurs sont donc les plus nombreux tandis que les titulaires de DESS et de DEUG ne représentent, respectivement, que 0,8% et 0,3% de l'effectif total des répondants.

Répartition des répondants par niveau d'études

Niveau d'études	%
Doctorat	2,5
Ingéniorat	5,9
Maîtrise	61,6
D.E.A	4,5
D.E.S.S	0,8
D.E.U.G	0,3
T.S	24,4
Total	100

5. La situation actuelle des diplômés

Tableau récapitulatif

		%
En activité	Premier emploi	36,4
	Deuxième emploi	16,2
	Troisième emploi	6,5
	Plus que le troisième	0,8
En poursuite d'études	Maîtrise	0,4
	DEA, DESS, Mastère	6
	Thèse	6,5
En recherche d'emploi		26,3
Autre		0,8
Total		100

Au moment de l'enquête, 60% des diplômés occupent un poste (premier emploi, deuxième emploi, troisième emploi et plus), 12,9% sont en poursuite d'études et 26,3% sont en recherche d'emploi. La plupart des diplômés qui poursuivent leurs études sont en troisième cycle.

6. La durée moyenne de la recherche d'emploi

Pour ceux qui sont en activités, ils ont mis 11 mois et 13 jours en moyenne pour trouver le premier emploi et 4 mois et 24 jours pour trouver un emploi autre que le premier.

Ils sont 46,7% à considérer que leur emploi est définitif car bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée. Pour ceux qui recherchent encore un emploi, cela fait en moyenne 24 mois (deux ans) qu'ils sont dans cette situation.

7. Analyse de la situation des diplômés

7.1 Promotions et Situation actuelle

Tableaux croisés entre « promotions » et « situation actuelle »

		Situation actuelle		
		En activités	En poursuite d'études	En recherche d'emploi
Promotions	1998	59%	12%	29%
	1999	69%	11%	20%
	2000	54%	16%	30%

Les diplômés de la promotion 1999 semblent avoir mieux réussi leur insertion que ceux de 1998. Compte tenu de la tendance actuelle, les diplômés de la promotion 2000 auront un taux d'insertion qui sera certainement meilleur que ceux des promotions précédentes. En effet, bien qu'ayant passé moins de temps sur le marché du travail, car ils viennent tout juste de débarquer, 54% des ces diplômés de la dernière promotion affirment occuper un poste d'emploi.

Le taux net d'emploi

Le taux net d'emploi mesuré par $d_a/(d_a + d_r)$ [avec (d_a) : diplômés ayant une activité professionnelle et (d_r) : diplômés en recherche d'emploi] rend mieux compte de la réalité de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés puisqu'il exclut dans son calcul les diplômés en poursuite d'études ou sans emploi volontaire pour ne considérer que les actifs au sens économique du terme.

Les taux net d'emploi	
Promotion 1998	67,05%
Promotion 1999	77,53%
Promotion 2000	64,29%
Ensemble	69,53%

Les résultats contenus dans ce tableau corroborent ceux obtenus précédemment, à savoir que les diplômés de la promotion 1999 sont ceux qui ont mieux réussi leur insertion. Il se peut que ces diplômés aient profité de conditions plus favorables : une bonne conjoncture économique, des politiques d'aides à l'insertion...

7.2 Sexe et Situation actuelle

Tableaux croisés entre « sexe » et « situation actuelle »

		Situation actuelle		
		En activités	En poursuite d'études	En recherche d'emploi
Sexe	Masculin	70%	17%	13%
	Féminin	48%	8%	44%

Les femmes sont les plus touchées par le problème d'insertion, 48% seulement affirment occuper un poste contre 70% pour les hommes. Une des raisons est certainement la mobilité géographique plus facile pour les hommes que pour les femmes à cause des certaines considérations sociales.

7.3 Niveau d'études et situation actuelle

Tableaux croisés entre « niveau d'études » et « situation actuelle »

		Situation actuelle		
		En activités	En poursuite d'études	En recherche d'emploi
Niveau d'études	Doctorat	88%	0%	12%
	Ingénieur	60%	27%	13%
	DEA	58%	33%	9%
	DESS	100%	0%	0%
	Maîtrise	61,4%	17%	21,6%
	DEUG	100%	0%	0%
	TS	53%	6%	41%

Selon le niveau d'études, les techniciens sont les diplômés qui ont le taux d'insertion le plus bas (53%). Les titulaires d'un DESS sont tous recrutés, tout comme les titulaires de DEUG. Cependant, pour ces deux catégories les taux de participation à la présente enquête sont très faibles (0,8 pour les titulaires d'un DESS et 0,3 pour ceux ayant un DEUG. C'est chez les titulaires de maîtrises que le taux des diplômés poursuivant des études est le plus élevé (21,6%).

7.4 Spécialité et situation actuelle

Tableaux croisés entre «spécialité» et « situation actuelle »

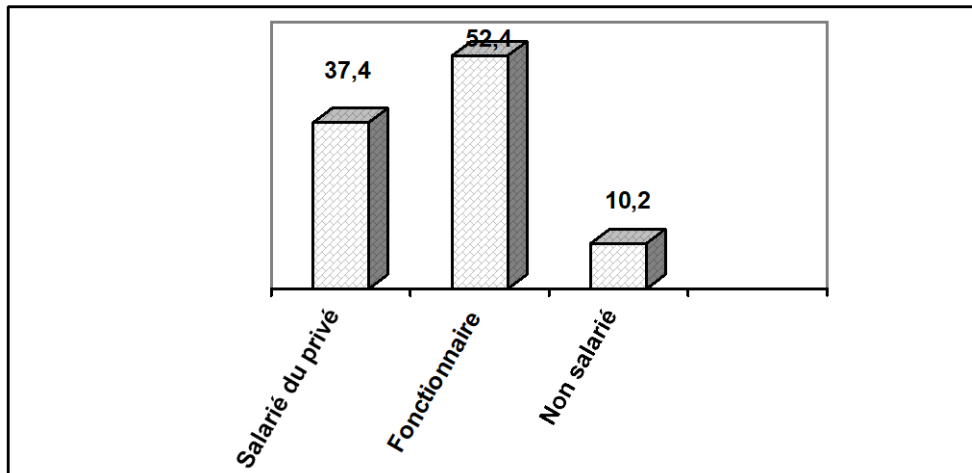
Spécialité	Situation actuelle		
	En activités	En poursuite d'études	En recherche d'emploi
Economie et Gestion	58%	21%	21%
Sciences exactes et appliquées	63%	7%	30%
Droit, Lettres et Beaux –Arts	60%	13%	27%
Médecine	64%	7%	29%

Selon la spécialité, les diplômés en Sciences exactes et en médecine ont les taux d'insertion les plus élevés. Cependant, une part importante aussi des ces diplômés sont également en recherche d'emploi.

Les diplômés en Economie et Gestion, et en Droit, Lettres et Beaux-Arts sont les plus nombreux en poursuite d'études.

8. Nature des postes

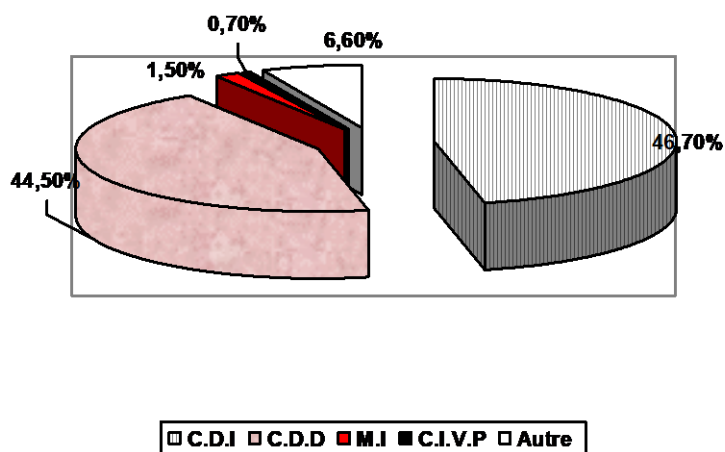
Répartition par nature du poste des répondants



Parmi les diplômés ayant envoyé leurs réponses, 52,4% sont des fonctionnaires, 37,4% travaillent dans des entreprises privées et 10,2% sont des indépendants.

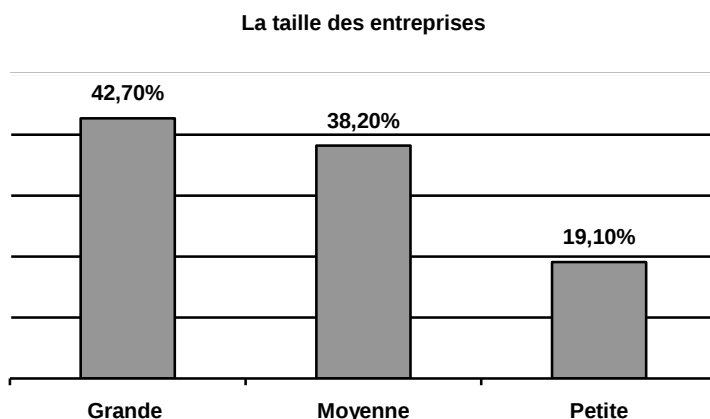
9.Type de contrat

Répartition des répondants par type de contrat



Les CDI représentent 46,7% de l'ensemble des contrats, les CDD représentent 44,5%.

10. Taille des entreprises



Parmi les diplômés en activités, 57,3% des répondants travaillent dans des PME et 42,7% disent travailler dans des grandes entreprises.

11. Spécialité et type de contrat

Tableaux croisés entre «spécialité» et «type de contrat»

Spécialité	Le type de contrat			
	cdi	cdd	mi	autre
Economie et Gestion	47%	45%	3%	5%
Sciences exactes et appliquées	56%	36%	0%	8%
Droit, Lettres et Beaux-arts	26%	69%	5%	0%
Médecine	44%	28%	0%	28%

Les CDD touchent surtout les diplômés en droit et en lettres, 69% de ceux d'entre eux en activités bénéficient d'un contrat à durée déterminée.

12. Les secteurs d'activité

Le secteur d'activité des entreprises

Secteur	%
Services	68,4
Dont enseignement	15,8
Industries	28,6
Agriculture	3
Total	100

Le secteur des services emploie 68,4% (dont 15,8% dans l'enseignement).

13. Fonctions exercées par les répondants

Seulement 38% ont répondu à la question, donc les résultats sont à prendre avec réserves. La diversité des fonctions est assez importante.

Fonctions	%
Administration et Gestion	19,3%
Commerce	16,3%
Etudes – Recherche - conseil	5,9%
Technique et industriel	22,2%
Enseignement - Formation	28,2%
Autre	8,4%

« L'Enseignement-Formation », qui regroupe l'enseignement supérieur, l'enseignement secondaire et l'alphabétisation, est la fonction qu'occupent 28,2% des diplômés. 22,2% des diplômés ont comme fonction « Technique et Industriel ». La fonction « Administration et Gestion » est exercée par 19,3% des diplômés en activités. L'activité « Etudes-Recherche-Conseil » n'emploie que 5,9% des actifs.

14. Les critères de choix

Le montant du salaire n'est pas un critère très important (7%), surtout s'agissant du premier emploi. Les principaux critères de choix sont l'adéquation entre la formation et l'emploi et le fait (ou le risque) d'avoir passé beaucoup de temps sans emploi.

Le principal critère de choix

<i>Critères</i>	<i>%</i>
Adéquation entre la formation et emploi	28
Avoir passé beaucoup de temps	27
Les perspectives de croissance de l'entreprise	10
Le plan d'évolution de carrière proposé	9
Le montant du salaire proposé	7
Le lieu géographique	7

A noter que le lieu géographique paraît aussi secondaire, ce qui dénote d'une évolution positive de mobilité des demandeurs d'emploi.

15. L'adéquation formation-emploi

	<i>%</i>
Oui	66,9
Non	33,1
Total	100

Il est significatif de noter que 33,1% trouvent que leur emploi n'appartient au domaine de leur formation. Ceci peut se rattraper autant par une révision en amont des programmes que par des formations complémentaires et à la carte.

16. Les moyens pour trouver un emploi

Par quel moyen avez-vous trouvé votre emploi ?

Les moyens	%
Service de stage	0,7
Concours	26,8
Stage de troisième année	2,1
Annonces-presse	6,3
Bureau d'emploi	10,6
Internet	3,5
Candidature spontanée	19
Relations personnelles	14,8
Offre spontanée de la part d'entreprise	9,9
Autre (propre initiative)	6,3
Total	100

Pour trouver un emploi, les principaux moyens sont : Concours (26,8%) ; Candidature spontanée (19%) ; Relations personnelles (14,8%) ; Bureau d'emploi (10,6%), Offre spontanée de la part d'entreprise (9,9%). Le chiffre de 10,6% pour le bureau d'emploi mérite réflexion et analyse.

17. Formation professionnelle

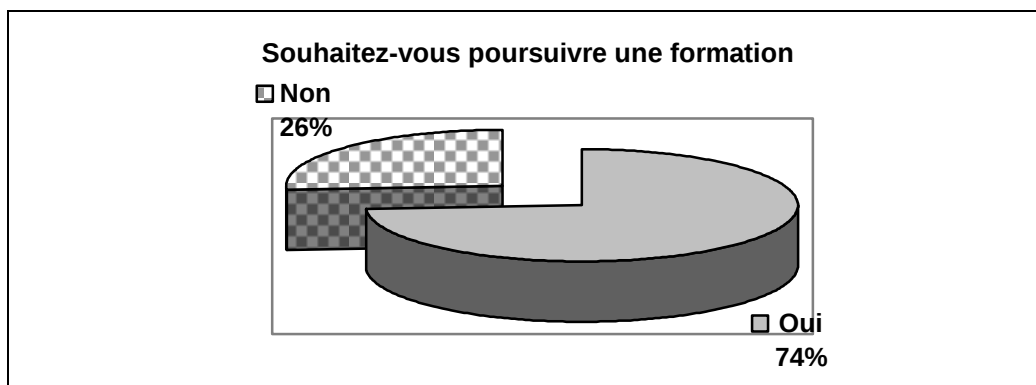
Avez-vous bénéficié d'une formation professionnelle hors stages ?

Période	%
Oui, avant mon arrivée dans l'entreprise	27,6
Oui, après mon arrivée dans l'entreprise	27,6
Oui, avant et après mon arrivée dans l'entreprise	5,9
Non	38,8
Total	100

Une formation complémentaire paraît fortement utile pour l’insertion des diplômés dans la vie professionnelle ; d’ailleurs, 61,2% des diplômés ont suivi une formation.

18. Besoins en formations post-universitaires ou continues

Souhaitez-vous accéder à une formation post-universitaire ou continue ?



⇒ 74% des diplômés affichent un intérêt pour une formation post-universitaire ou continue. Les formations complémentaires et supplémentaires demandées :

- Première formation demandée : informatique et multimédia, 48% des répondants.
- Deuxième formation demandée : Gestion et création d’entreprise, 23% des répondants.
- Troisième formation demandée : pratique pour apprendre un métier, 16% des répondants.
- Quatrième formation demandée : pédagogie, 6% des répondants.
- Cinquième formation demandée : apprendre des langues étrangères, 5% des répondants.
- Sixième formation demandée : droit et fiscalité, 2% des répondants.

19. Changer d’emploi

Souhaitez-vous changer d’emploi ?

Avis	%
Oui	58,5

Non	41,5
Total	100

58,5% des diplômés qui travaillent ne sont pas satisfaits de leurs emplois et désirent les quitter pour d'autres. Une des raisons évoquées le plus souvent est la crainte de perdre l'emploi actuel. Ainsi, ceux qui désirent changer de poste préfèrent travailler dans la fonction publique ou dans des grandes entreprises où les emplois sont plus stables.

20. Centres d'aide à l'insertion

Selon vous, existent-ils des centres d'aide à l'insertion ?

Avis	%
Oui	59,1
Non	40,9
Total	100

Les sortants de l'université demeurent sous informé, même si 59,1% d'entre eux sont informés sur l'existence de centres d'aide à l'insertion. C'est certainement à cause de problèmes de communication ou d'accès à l'information (l'absence d'une revue ou un guide pour les jeunes diplômés).

Avez-vous des rapports réguliers avec ces centres ?

Avis	%
Oui	24,1
Non	75,9
Total	100

Même pour ceux qui savent l'existence de centres, ils sont très peu à entretenir des rapports réguliers avec ces centres (24,1%).

21. Créer sa propre entreprise

Souhaitez-vous créer votre propre entreprise ?

Avis	%
Oui	47,5
Non	52,5
Total	100

47,5% des diplômés sont intéressés par la création de leur propre entreprise.

Tableaux croisés entre «spécialité» et « souhaitez-vous créer votre propre entreprise»

Spécialité	Souhaitez-vous créer votre propre entreprise ?	
	Oui	Non
Economie et Gestion	58%	42%
Sciences exactes et appliquées	45%	55%
Droit, Lettres et Beaux-arts	41%	59%
Médecine	23%	77%

Les diplômés en Economie et Gestion sont beaucoup plus disposés à créer des entreprises que les autres. Une explication plausible est certainement le contenu des programmes de formation pour ces filières. Pour ces filières, certaines matières dispensées ont trait à la création et à la gestion des entreprises. D'où l'importance de la généralisation de cette culture à toutes les disciplines.

22. Types d'initiatives de la part d'organismes publics qui faciliteront l'insertion des jeunes diplômés :

En répondant à la question : *A votre avis, quels types d'initiatives de la part d'organismes publics faciliteront l'insertion des jeunes diplômés ?*

La population des diplômés n'a pas manqué d'exposer leurs propositions :

⇒ 31% des enquêtés ont évoqué la nécessité de mettre en place un organisme qui sera chargé :

- D'aider les jeunes diplômés à trouver des stages afin qu'ils puissent enrichir leurs expériences pratiques ou en acquérir.

- D'assurer des formations complémentaires, ciblées et continues, telles qu'en informatique et en NTIC, dans le but de préparer les jeunes diplômés à affronter la vie active.

- D'organiser le CAPES sous forme de formation accessible à tous, afin d'accroître le taux de réussite et de faciliter l'accès aux formations post universitaires.

⇒ 28% suggèrent un organisme à même de faciliter l'insertion des jeunes diplômés avec pour prérogatives :

- de faciliter le recrutement des jeunes en encourageant les entreprises (par des avantages divers dont peuvent bénéficier celles qui embauchent : des subventions et des exonérations d'impôts...), en sensibilisant également le public en général et les entrepreneurs en particuliers de l'importance des jeunes diplômés ;

- suivre et aider les diplômés tout au long de leurs parcours tout en leur proposant divers projets comme le projet 21-21 ;

- élaborer des critères de compétences ;

- créer des emplois et inciter la fonction publique à recruter régulièrement.

⇒ 14% ont proposé la création d'une structure « interface », entre les entreprises et les diplômés afin de nouer et consolider leurs rapports. Cet organisme sera chargé de négocier différents types de contrats avec les entreprises au bénéfice des jeunes diplômés. Il sera également chargé d'organiser des rencontres entre jeunes diplômés et entrepreneurs, des salons pour l'emploi ainsi que des forums de discussion entre jeunes et anciens diplômés, d'où l'utilité des « associations des anciens ».

⇒ 7% proposent de charger un organisme pour superviser le recrutement afin qu'il puisse donner la priorité aux anciens diplômés et supprimer de fait le CAPES. Cet organisme doit également faciliter le recrutement par concours tout en organisant fréquemment des concours.

⇒ 7% demandent la mise en place d'un organisme capable de gérer et rendre disponible toutes les informations relatives à l'emploi des jeunes. Notamment par la création d'une banque de données, en informant les jeunes sur les secteurs en manque de main d'œuvre tout en améliorant et en actualisant l'information ; créer un journal consacré aux offres d'emploi.

⇒ Pour 5% des enquêtés, l'organisme doit aider les jeunes diplômés à créer leurs entreprises en facilitant l'octroi des crédits.

⇒ Pour 3% des enquêtés il faudrait mettre en place un observatoire du marché du travail qui va fournir des informations afin d'orienter et d'adapter la formation aux emplois demandés.

⇒ Pour 3% des enquêtés, il convient d'abaisser l'âge de la retraite afin d'accroître la chance des jeunes à trouver un emploi.

⇒ Pour 1% il convient de promouvoir la recherche scientifique par la création de plusieurs centres de recherche.

⇒ Pour 1% il faudrait une coopération étroite entre l'université et les organismes publics et privés.

23. Le rôle que doit jouer l'Université pour faciliter l'insertion des jeunes diplômés

L'Université compte beaucoup pour les diplômés même après la fin de leurs études universitaires ; sa fonction ne se limite plus à la formation et à la livraison des diplômes. Les diplômés dont la majorité trouve beaucoup de difficultés pour décrocher un emploi suggèrent que l'Université doit intervenir pour les aider à s'intégrer dans la vie professionnelle.

Une synthèse assez exhaustive de leurs réponses à la question suivante : « *A votre avis, quel rôle l'Université peut-elle jouer pour faciliter l'insertion des jeunes diplômés* », est la suivante :

⇒ 24% de ceux ayant répondu à cette question considèrent que l'université a un rôle central à jouer : devenir l'intermédiaire entre les diplômés, les entreprises, les bureaux d'emploi et la Banque Tunisienne de Solidarité. Notamment, en tissant des liens, établissant et en entretenant des contacts aussi bien permanents et qu'étroits entre les diplômés et tous les acteurs impliqués. L'université est conviée à collaborer avec les entrepreneurs et

Hommes d'affaires pour créer une synergie, d'organiser des journées de l'emploi en invitant les chefs d'entreprises et même gérer directement certaines offres d'emplois.

⇒ 16% appellent l'université à dispenser des formations complémentaires, supplémentaires, continues, plus pratiques et riches afin que les nouveaux diplômés soient mieux armés une fois leurs compétences élargies. Ils plaident également pour une élévation du niveau des sortant en facilitant surtout l'accès aux études de troisième cycle et post-universitaires.

⇒ Pour 13% l'université doit avoir un rôle d'informateur en fournissant des renseignements sur les conditions d'insertion et en informant également les entreprises des nouvelles filières. Afin de jouer pleinement ce rôle, certains suggèrent à l'université de créer des associations d'anciens diplômés et d'établir des liens entre elles. Par le canal de ces associations et certains outils de communications (Internet) la diffusion des informations se trouvera améliorer. A travers ces associations, l'université peut sensibiliser les jeunes diplômés, les mobiliser à l'occasion de journées portes ouvertes avec les entrepreneurs.

⇒ Pour 13% l'université doit mettre l'accent sur les stages et les projets de fin d'études : accentuer et faciliter l'accès aux stages pour tous, insister auprès des entreprises (privées et publiques) et des administrations de la nécessité d'octroyer des stages aux étudiants et aux diplômés, demander aux entreprises de proposer des projets de fin d'études en rapports avec les difficultés qu'elles rencontrent et également sous forme d'applications.

⇒ Pour 10% l'université doit garantir l'adéquation entre la formation et l'emploi.

- ⇒ Pour 9% l'université se doit de suivre ses sortants et les défendre
- ⇒ Pour 6% accorder la priorité aux recrutements des anciens diplômés et des cas sociaux même si elle doit gérer toutes les offres d'emplois émanant des entreprises et des administrations.
- ⇒ Pour 3% l'université doit contrôler le flux des sortants pour le faire correspondre aux besoins du marché du travail.
- ⇒ Pour 2% inciter l'administration à embaucher plus de diplômés.
- ⇒ Pour 2% supprimer le CAPES.
- ⇒ Pour 1% faciliter l'émigration des diplômés.
- ⇒ Les sans opinions représentent 1%.

24. Compte tenu de votre expérience, quels conseils pouvez donner aux jeunes diplômés ?

Les réponses à cette question ont été rangées dans cinq catégories :

- ⇒ Pour 30% des enquêtés, les conseils portent sur la formation, à savoir poursuivre leurs études, bien choisir leurs filières, diversifier leur formation et faire des études complémentaires en informatique et NTIC.
- ⇒ Pour 17% des enquêtés, le plus important serait d'avoir de l'expérience pratique par les stages. Effectuer plus de stages avant et après l'obtention du diplôme et accepter n'importe quel stage, même il n'est pas rémunéré et ne correspond pas à son domaine, afin d'acquérir de l'expérience.

⇒ 15% des enquêtés conseillent aux jeunes diplômés de bien s'informer, dans le cadre d'associations ou via les journaux, l'Internet ou les bureaux d'emplois, sur les conditions et les possibilités d'insertion des diplômés de sa spécialité et les concours. Ainsi, selon eux il convient de passer les concours et de maintenir un contact permanent avec les bureaux d'emplois.

⇒ 12% des enquêtés accordent une grande importance aux efforts personnels. Il convient d'être dynamique, audacieux, combatif, courageux et de ne jamais baisser les bras. Ainsi, il faut savoir se vendre (frapper à toutes les portes) et valoriser son diplôme et ses compétences.

⇒ 8% insistent sur le fait de ne pas accorder une grande importance au montant de la rémunération surtout lorsqu'il s'agit du premier emploi. Ce qui importe c'est de pouvoir s'insérer pour acquérir de l'expérience d'abord et par la suite on peut penser à la rémunération quitte à changer d'entreprise.

⇒ 4% conseillent aux jeunes diplômés de s'armer de patience et de persévérer.

⇒ 4% demandent aux jeunes diplômés de faire preuve d'initiative et de créer leurs propres entreprises : créer des emplois au lieu de demander un emploi. Pour cela il convient de profiter des avantages offerts par les différents organismes, comme la BTS, à l'attention des jeunes promoteurs.

⇒ 3% conseillent aux jeunes diplômés d'user de leur capital social ou de leurs « tuyaux » sociaux, c'est-à-dire des relations personnelles, pour décrocher un emploi.

⇒ Pour 3% les nouveaux diplômés doivent viser des emplois qui cadrent avec leur formation.

⇒ Pour 2% des enquêtés les nouveaux diplômés ont intérêt à élargir leur horizon en cherchant des postes à l'étranger via l'Internet par exemple.

⇒ 2% sont sans opinion.

25. Synthèse

Cette enquête qui s'est assignée l'objectif de mieux comprendre l'insertion des diplômés de l'Université, malgré le faible taux de réponse, a néanmoins le mérite de nous avoir permis d'apporter des éléments de réponse quant aux questions que nous nous sommes posées tout au début du travail.

L'enquête montre ainsi que, pour les trois promotions, le taux net d'emploi est de 69, 5% et c'est pour la promotion 1999 que ce taux est le plus élevé (77,53%).

L'étude signale que les femmes, certainement pour un problème de mobilité, semblent rencontrer plus d'obstacles à l'insertion que les hommes beaucoup plus mobiles.

Par rapport aux niveaux d'études, les techniciens supérieurs sont ceux qui ont le taux d'insertion le plus faible. Les maîtrisards sont les diplômés ayant le taux de poursuite d'études le plus élevé.

Les pourcentages des diplômés bénéficiant de CDI et CDD sont respectivement de 46,7% et 44,5% et les littéraires sont surtout ceux qui bénéficient des CDD.

Le secteur des services est le principal pourvoyeur d'emplois, 68,4% y travaillent.

Parmi les critères de choix d'un emploi, le lieu géographique et le montant du salaire proposé sont très secondaires.

Il existe également un problème d'adéquation car 33,1% jugent que l'emploi qu'ils occupent n'est pas adéquat avec la formation qu'ils ont reçue.

Parmi les moyens pour décrocher un emploi, la candidature spontanée, les présentations aux concours et les relations personnelles sont les moyens les plus sûrs. Seulement 10,6% des diplômés ont vu leurs demandes satisfaites par le bureau d'emploi.

La plupart des diplômés en activités (61,2%) ont bénéficié d'une formation professionnelle, soit avant ou après leur arrivée dans l'entreprise.

Les formations complémentaires et ciblées les plus demandées sont celles touchant les domaines de l'informatique et multimédia, et la gestion et création d'entreprises.

Cette enquête a révélé un problème de communication, car plus de 40% des diplômés de l'Université ne savent même pas si des centres d'aide à l'insertion existent. Elle indique également les rôles que ses diplômés attendent de l'Université ou de toute autre institution concernée par question de l'insertion.

Les recommandations :

- L'importance de la généralisation de la culture d'entreprise par une révision des programmes, surtout pour les filières des Sciences exactes et littéraires.
- L'utilité des « associations d'anciens diplômés » afin de résoudre le problème de communication.

- La nécessité d'une structure opérationnelle de suivi et de réactivité pour l'insertion des diplômés au niveau de l'Université.
- La publication d'un guide à l'insertion pour les diplômés de l'Université.

26. Conclusion

La corrélation entre la formation et l'emploi est généralement abordée à partir du postulat selon lequel l'offre d'emploi est une donnée intangible. Et c'est à la demande d'emploi de s'adapter à l'offre. Cette approche est pertinente dans des situations dans lesquelles l'offre d'emploi est suffisante. Mais lorsque l'offre d'emploi est insuffisante, il ne suffit plus de devoir s'adapter à l'emploi existant, il devient aussi urgent de promouvoir la création d'emploi et donc d'adapter le niveau de l'offre d'emploi à la demande.

A l'heure actuelle, le chômage des diplômés en Tunisie, ne s'explique pas seulement par un manque de qualification et de formation. Certes, adapter la formation à l'emploi s'avère extrêmement utile ; mais l'offre d'emploi doit répondre aux besoins d'une demande d'emploi sans cesse accrue. Jusqu'à nos jours, la capacité de l'économie tunisienne à créer des emplois demeure réduite par rapport au niveau de l'offre de travail.

De l'opinion des diplômés interrogés sur le rôle de l'Université et des autres institutions dans le processus d'insertion professionnelle, il ressort que ces différents acteurs ont un rôle très important à jouer. Au niveau de la préparation à l'entrée des diplômés dans la vie active, par des actions préventives de sensibilisation à l'insertion, en collaboration étroite avec les

partenaires économiques et sociaux. Par exemple la publication d'un guide à l'insertion destiné aux sortants de l'université.

Egalement au niveau du suivi, par un soutien croissant pour que ces diplômés puissent faire face et s'adapter à une offre d'emploi en perpétuelle mutation. Ce soutien peut se matérialiser par des formations complémentaires et supplémentaires à mêmes de développer l'esprit d'entreprendre chez les étudiants et promouvoir ainsi la création d'entreprises.

Il s'avère donc nécessaire de mettre en place au niveau des établissements des observatoires à l'insertion professionnelle, afin d'anticiper l'évolution de l'offre d'emploi et faire correspondre l'offre et la demande.

Pour finir, il convient de rappeler que :

- Le chef de l'Etat a invité les enseignants universitaires de participer à la découverte de nouvelles opportunités d'investissement, donc de jouer un rôle de premier plan dans la création d'emploi.
- Dans le même ordre d'idées, le Ministre de l'Enseignement Supérieur, de la recherche scientifique et de la technologie a convié les établissements universitaires à créer des unités de recherche chargées d'étudier l'évolution de la société tunisienne dans tous les domaines. Il a également annoncé, à l'occasion d'une rencontre avec les nouveaux professeurs universitaires, l'ouverture de nouveaux horizons devant les enseignants universitaires dans le but de renforcer leur capacité à encadrer les étudiants dans l'intérêt général car il est de leur devoir d'inculquer « la culture de l'entreprise » dans l'esprit des futurs diplômés.

Les opinions émises dans le présent rapport n'engagent que leurs auteurs.