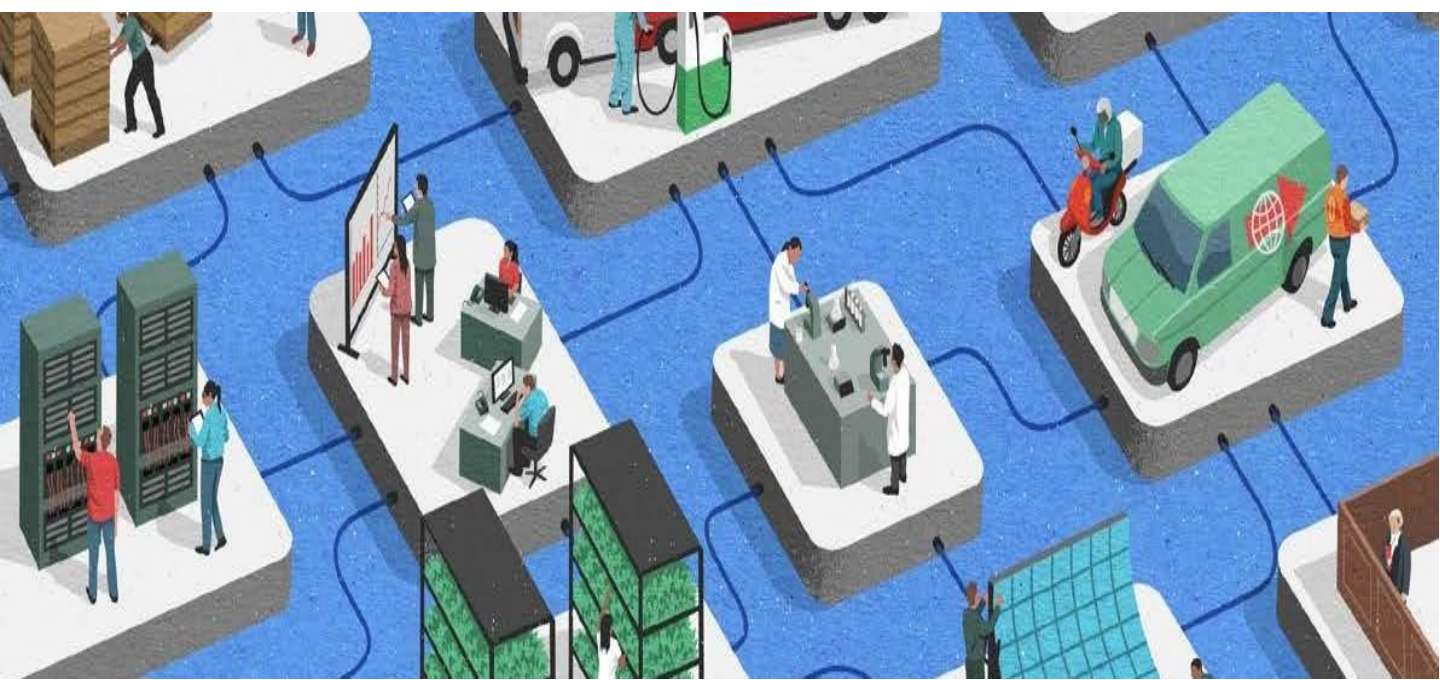


L'avenir de l'emploi 2025

Focus sur la Tunisie



OVERVIEW

Les tendances mondiales, telles que l'incertitude économique croissante, les progrès technologiques et la transition énergétique, exercent des effets à grande échelle sur la main-d'œuvre mondiale, transformant profondément les marchés du travail. Le rapport **Future of Jobs**, produit par le World Economic Forum depuis 2015, présente les dernières évolutions afin d'aider les entreprises à mieux appréhender les pénuries de talents, les changements de compétences et les déplacements d'emplois.

Le rapport est fondé sur un ensemble unique de données issues d'une enquête administrée à l'échelle internationale, ciblant des entreprises représentant la part d'emploi la plus significative de chaque pays.

L'enquête projette une perspective à quatre sur axes ;

<div>1</div> <div>Business trends</div> <div></div> <div>Tendances macroéconomiques, Tendances technologiques, Obstacles à la transformation</div>	<div>2</div> <div>Tendances professionnelles</div> <div></div> <div>Croissance, déclin et stabilité des professions et leurs facteurs respectifs de croissance et de déclin</div>
<div>3</div> <div>Tendances des compétences</div> <div></div> <div>Compétences de base demandées, évolution des compétences, besoins de formation de la main-d'œuvre, embauche basée sur les compétences, financement de la formation</div>	<div>4</div> <div>Stratégies en matière de main-d'œuvre</div> <div></div> <div>Disponibilité des talents, politiques publiques et pratiques entrepreneuriales visant à accroître la disponibilité des talents, salaires</div>

Cette enquête cartographie également la planification de la main-d'œuvre des entreprises d'ici 2030 et constitue une boussole pour les entreprises et les gouvernements cherchant à garantir une transition réussie vers un avenir du travail meilleur pour tous. Il est à préciser que cette enquête a été lancée auprès d'une cinquantaine de pays depuis 2015.

Cette 15^{ème} édition du rapport présente la couverture la plus large à ce jour en termes de thèmes, de géographie et de secteur.

1000	14	22	55
L'enquête rassemble le point de vue de 1000 chefs d'entreprise.	Ces entreprises emploient collectivement plus de 11,3 millions de travailleurs.	22 industriels clusters sont couverts	50 pays de toutes les régions du monde

Pour la première fois, des résultats sont disponibles pour la Tunisie. Cette enquête a été réalisée par l'IACE, en tant que partenaire officiel du Forum économique mondial, pour le cas spécifique de la Tunisie.

Principaux résultats

Au niveau international :

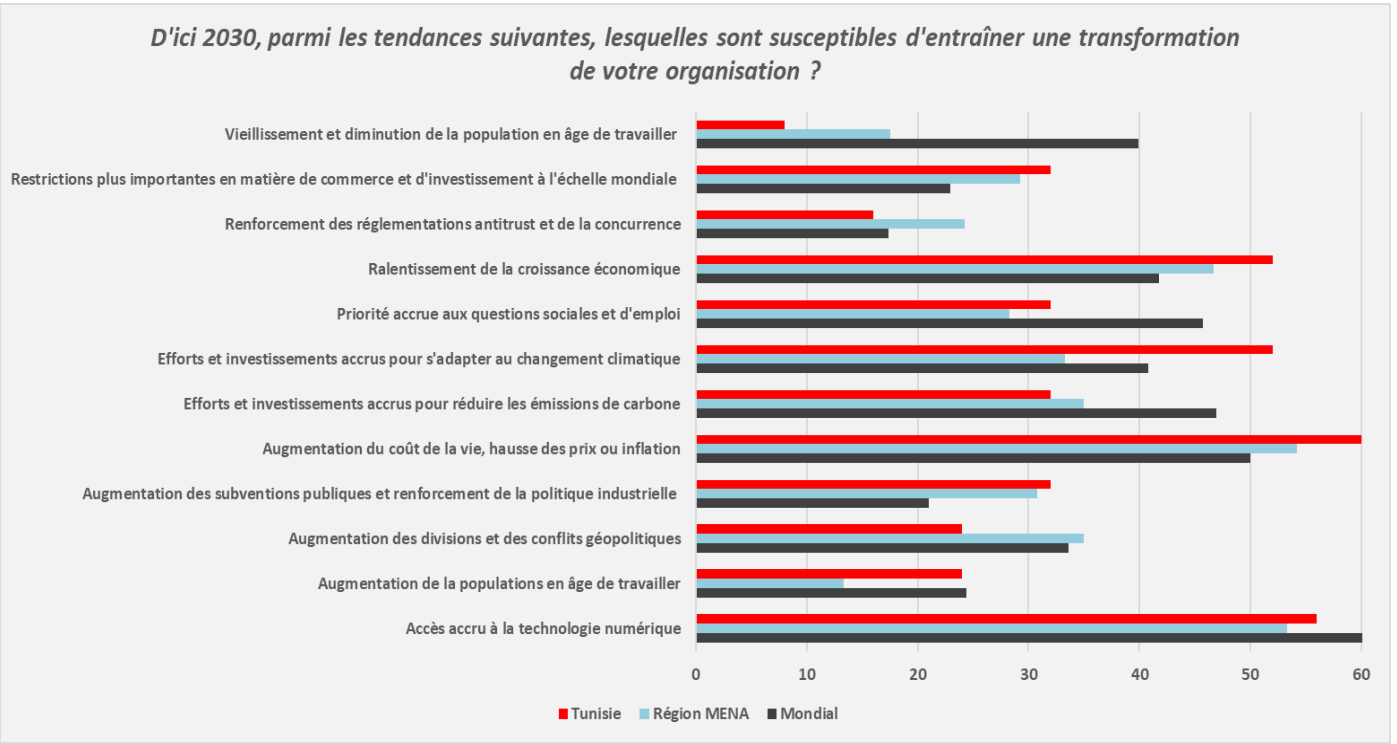
- Environ 22 % des emplois devraient changer d'ici 2030, ce qui inclut 170 millions d'emplois créés et 92 millions supprimés.
- L'adoption de nouvelles technologies et l'accès accru au numérique créeront également une croissance nette de l'emploi, mais en compensant davantage les pertes ; le ralentissement de la croissance économique, les pénuries d'approvisionnement et l'inflation constituent les risques les plus importants pour l'emploi.
- Les employeurs interrogés s'attendent à une augmentation particulièrement forte de la demande de compétences en matière de l'IA et du big data d'ici 2030.

Au niveau national :

- 20 % de changements d'emploi d'ici 2030, contre une moyenne mondiale de 22 %.
- Répondre aux déficits de compétences est considéré comme une priorité essentielle en Tunisie, 80% des entreprises opérant dans le pays identifiant les déficits de compétences comme le principal obstacle à la transformation de l'entreprise d'ici 2030 et 86% visant à améliorer les compétences de leur main-d'œuvre pour répondre aux tendances clés de l'entreprise.
- Les entreprises opérant dans le pays identifient l'augmentation du coût de la vie et la lenteur de la croissance économique comme le principal obstacle à la transformation de l'entreprise d'ici 2030.
- 85 % visant à améliorer les compétences de leur main-d'œuvre pour répondre aux principales tendances économiques.
- Les employeurs en Tunisie s'attendent à une augmentation particulièrement forte de la demande de compétences en matière de leadership et d'influence sociale, de pensée créative et de compétences en matière d'IA et de big data.
- Sept employeurs sur dix prévoient de financer en interne leurs besoins en formation, et environ 40 % visent à tirer parti de modèles de cofinancement hybrides, publics et privés.

1. Les prévisions des entreprises Tunisiennes quant à l'impact des grandes tendances sur leurs activités

Les tendances anticipées allant de l'adoption des technologies aux perspectives macroéconomiques, en passant par la transition verte, les politique industrielles et les restrictions commerciales, devraient entraîner une transformation des activités de nos entreprises tunisiennes au cours des cinq prochaines années.



Comme illustré dans la figure ci-dessus, les entreprises interrogées (à l'échelle international, région MENA et en Tunisie) identifient l'élargissement de l'accès numérique comme la tendance la plus susceptibles de transformer leur organisation ; ces tendances devraient influencer en moyenne 56 % des organisations interrogées.

Les tendances macroéconomiques suivantes, à savoir l'augmentation du coût de la vie et la faible croissance économique, sont jugées les plus influentes pour les entreprises Tunisiennes et celle de la région MENA.

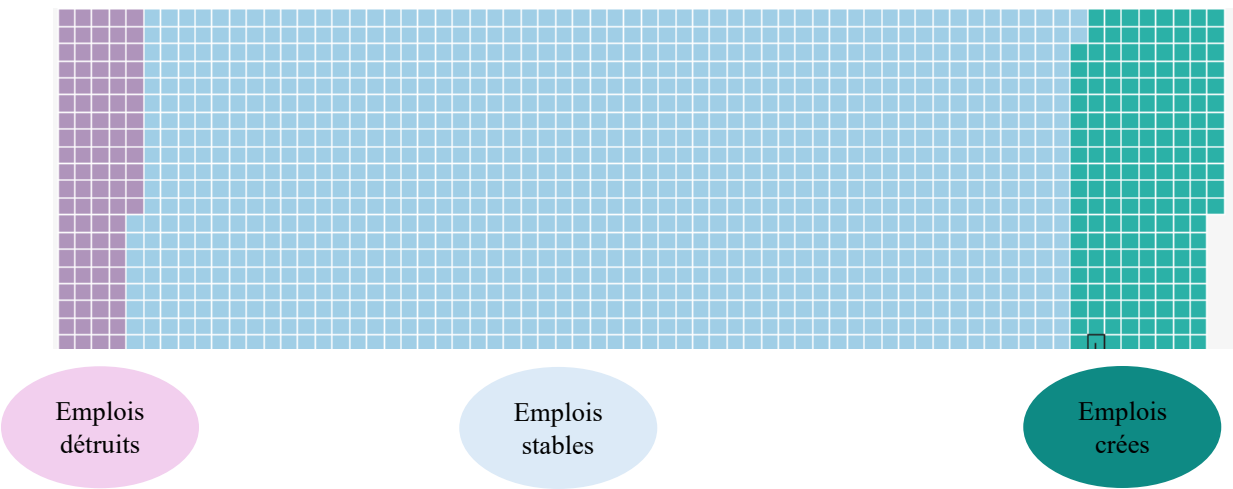
L'impact des investissements pour s'adapter au changement climatique a été considéré comme la quatrième tendance macroéconomique la plus importante des entreprises tunisiennes. Les questions sociales et de travail et les conflits géopolitiques viennent ensuite.

2. Les Tendances professionnelles anticipées par les entreprises Tunisiennes

Les tendances macroéconomiques et la technologie devraient être à l'origine de perspectives mitigées en matière de création et de destruction d'emplois au cours des cinq prochaines années, dans toutes les catégories d'emploi et dans tous les secteurs d'activité.

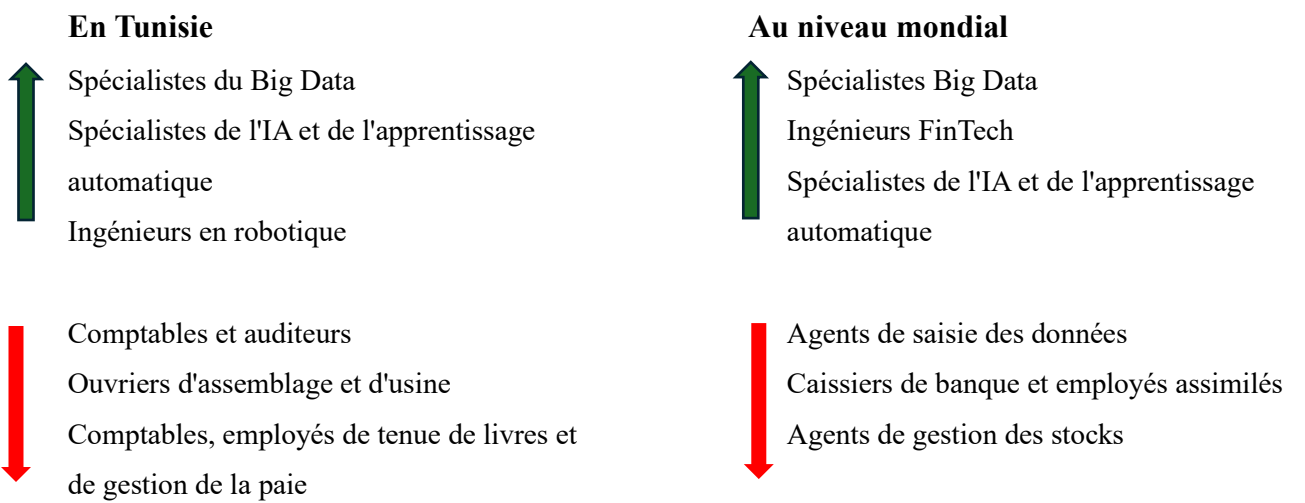
L'enquête qui a été réalisée donne un aperçu du taux de rotation structurel du marché du travail, à savoir le nombre de nouveaux emplois attendus, plus le nombre de postes qui devraient être supprimés au cours de la période, divisé par la taille de la population active en question.

Au cours des cinq prochaines années, 170 millions d'emplois devraient être créés et 92 millions d'emplois déplacés, ce qui représente un changement structurel du marché du travail de 22 % des 1,2 milliard d'emplois formels des données étudiés. Cela représente une augmentation nette de l'emploi de 7 %, soit 78 millions d'emplois.



Pour le cas de la Tunisie, les résultats indiquent, un changement structurel du marché de travail de 22%, d’ici les cinq prochaines années. Les spécialistes de l'IA et de l'apprentissage automatique arrivent en tête des emplois à forte croissance. La majorité des postes à croissance rapide figurant sur la liste sont des postes liés à la technologie. La majorité des postes en déclin rapide concernent principalement les ouvriers et les comptables, en raison de l'automatisation croissante, de la numérisation des processus, et de l'évolution des besoins du marché.

Les emplois en croissance et en déclin d’ici 2030



3. Les Tendances des compétences anticipées par les entreprises Tunisiennes

Les entreprises interrogées offrent une analyse précieuse des compétences actuellement essentielles sur le marché du travail, tout en évaluant leur évolution probable en termes d'importance au cours des cinq prochaines années, qu'il s'agisse d'une montée en puissance ou d'une diminution de leur pertinence.

TOP 10 des Compétences en Pleine Croissance d'Ici 2030

En Tunisie	Au niveau de la région MENA	Au niveau mondial
1. 🤖 IA et Big Data	1. 🔒 Réseaux et cybersécurité	1. 🤖 IA et Big Data
2. ☀️ Leadership et Influence Sociale	2. 🤖 IA et Big Data	2. 🔒 Réseaux et cybersécurité
3. 💡 Pensée Créative	3. 💻 Culture technologique	3. 💻 Culture technologique
4. 🔒 Réseaux et Cybersécurité	4. 🌊 Résilience, flexibilité et agilité	4. 💡 Pensée créative
5. 🌊 Résilience, Flexibilité et Agilité	5. 💡 Pensée créative	5. 🌊 Résilience, flexibilité et agilité
6. 💻 Culture Technologique	6. ☀️ Leadership et influence sociale	6. 📖 Curiosité et apprentissage tout au long de la vie
7. 💻 Programmation	7. 👥 Gestion des talents	7. ☀️ Leadership et influence sociale
8. 📊 Pensée Analytique	8. 📊 Pensée analytique	8. 👥 Gestion des talents
9. 🌿 Gestion de l'Environnement	9. 📖 Curiosité et apprentissage tout au long de la vie	9. 📊 Pensée analytique
10. 👥 Gestion des Talents	10. ⚙️ Pensée systémique	10. 🌿 Gestion de l'environnement

En Tunisie : L'IA occupe la première place, suivis par le leadership et l'influence sociale, la pensée créative, et la cybersécurité, soulignant une attention particulière à la gestion des talents et à l'innovation.

Au niveau de la région MENA : Les compétences liées à la cybersécurité et l'IA sont les plus prioritaires, suivies par la culture technologique et la résilience. La gestion des talents et la pensée analytique sont également essentielles pour la région.

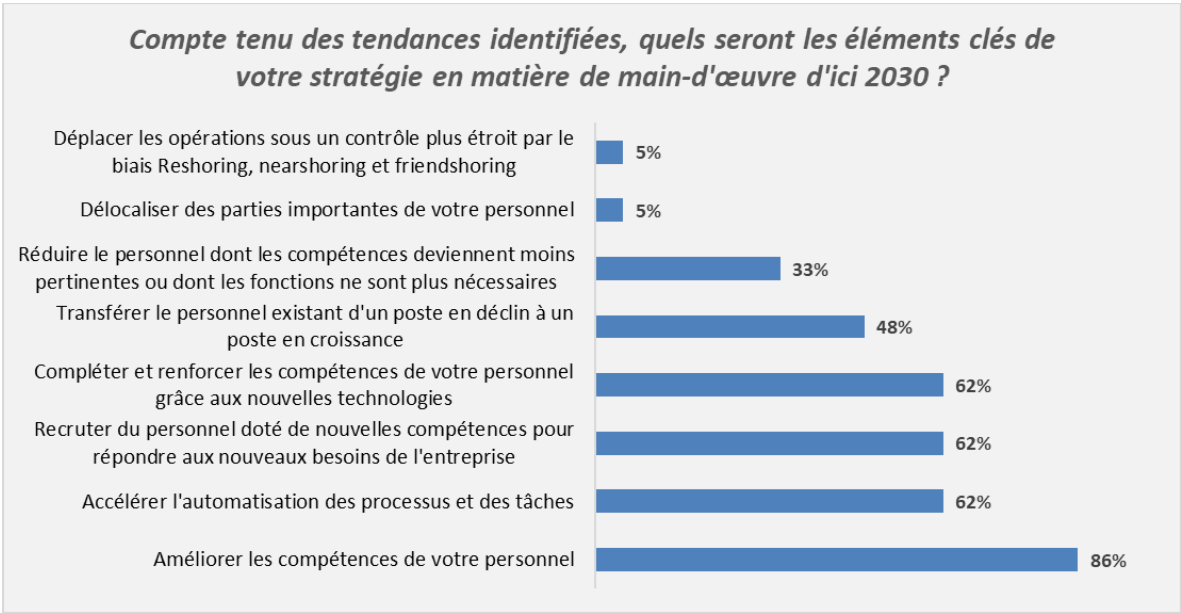
Au niveau mondial : L'IA et la cybersécurité dominant, suivis par la culture technologique et la pensée créative. La curiosité et l'apprentissage continu, ainsi que la gestion de l'environnement, font également partie des priorités globales.

En résumé, bien que des compétences comme l'IA, la cybersécurité et la culture technologique soient cruciales partout, chaque région met l'accent sur des aspects spécifiques tels que le leadership et la gestion des talents en Tunisie, la pensée systémique au niveau de

la région MENA, et l'apprentissage tout au long de la vie au niveau mondial. Certaines compétences essentielles, telles que l'empathie, l'enseignement, le souci du détail, et le marketing, semblent maintenir leur pertinence à travers toutes les régions, sans une grande évolution attendue dans leur importance. Ces compétences continueront à être clés pour le développement personnel et professionnel, bien que d'autres compétences comme l'IA et la cybersécurité dominent la croissance dans les prochaines années.

4. Stratégies en matière de main-d'œuvre

Les entreprises tunisiennes interrogées déclarent à une large majorité, qu'investir dans l'apprentissage et la formation sur le lieu de travail et automatiser les processus sont les stratégies de main-d'œuvre les plus courantes qui seront adoptées pour atteindre les objectifs commerciaux de leur organisation au cours des cinq prochaines années.



En complément des stratégies internes qu’elles envisagent pour s’adapter aux évolutions du marché de l’emploi, les entreprises expriment également des attentes vis-à-vis de politiques publiques alignées. D’après les résultats de l’enquête, les mesures les plus susceptibles d’améliorer l'accès aux talents entre 2025 et 2030 incluent :

- **Le financement de la requalification et de l’amélioration des compétences** (55 % des entreprises).
- **Une plus grande flexibilité dans les pratiques d’embauche et de licenciement** (50 %).
- **La modification de la législation du travail relative au travail à distance** (41 %).
- **L’amélioration des systèmes d’éducation publique** (41 %).

Ces résultats illustrent une demande claire des entreprises pour un investissement public renforcé dans le développement des compétences. L’objectif est d’assurer une meilleure adéquation entre la main-d’œuvre disponible et les besoins évolutifs de l’économie.

Conclusion

Dans un contexte marqué par des facteurs émergents tels que la fragmentation géoéconomique croissante, l'augmentation du coût de la vie et l'adoption massive des outils d'IA sur le marché du travail, les grandes tendances mondiales façonnent un environnement de plus en plus complexe. Dans ce cadre, les décideurs politiques, les employeurs et les travailleurs doivent naviguer dans une incertitude persistante. Cependant, le rapport souligne des perspectives d'emploi mondiales fortement positives, accompagnées d'une réduction progressive des compétences devenues obsolètes. Cela s'explique par l'impact tangible des initiatives de requalification, d'amélioration des compétences et de redéploiement mises en œuvre ces dernières années, qui commencent à se refléter dans les données et à transformer la main-d'œuvre aux niveaux national et mondial.

Le gap de compétences demeure le principal frein à la transformation pour la majorité de nos entreprises (80% des entreprises interrogées, à cet effet, il est nécessaire de :

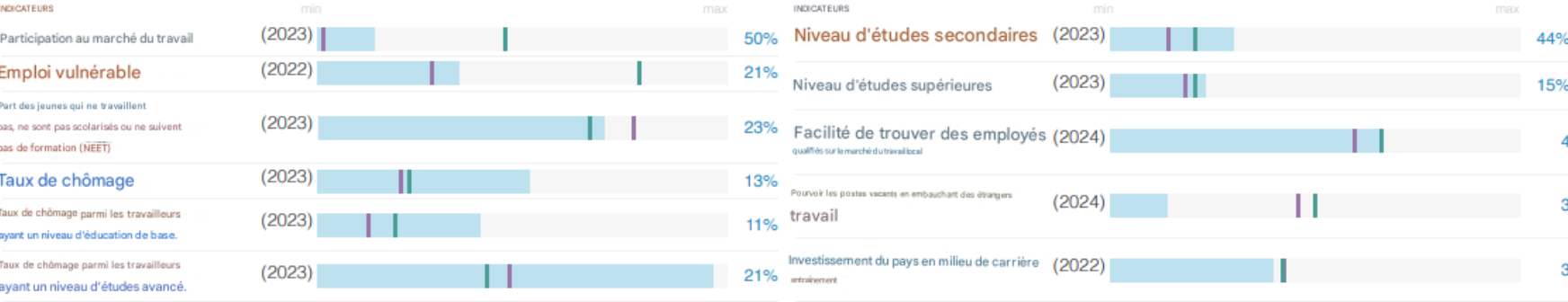
Mettre en place des transitions professionnelles proactives et dynamiques dans un éventail croissant de rôles professionnels. (Identification des compétences émergentes, système de requalification,)

Adopter un équilibre futur entre l'automatisation accrue et une augmentation des compétences humaines (complémentarité homme-machine, optimiser l'automatisation...).

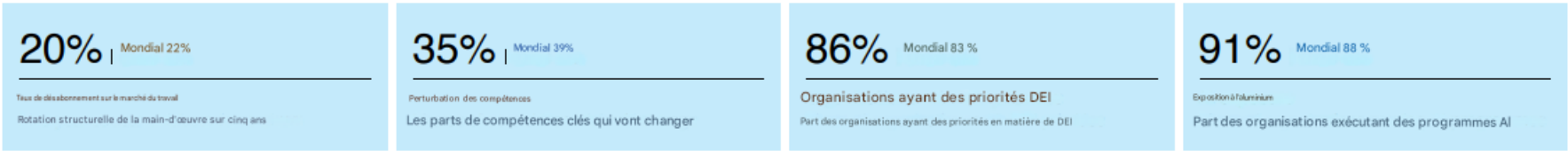
Ces enjeux soulignent l'importance de politiques et de stratégies collaboratives pour surmonter les défis liés à l'évolution rapide des exigences du marché du travail.

Indicateurs contextuels

I Moyenne régionale | Moyenne du groupe de revenu



Perspectives d'emploi et de compétences



Perspectives de tendance

Les macro-tendances qui stimulent la transformation des entreprises

Part des organisations interrogées qui ont identifié cette tendance comme susceptible de favoriser la transformation de leur organisation

Économie Mondial

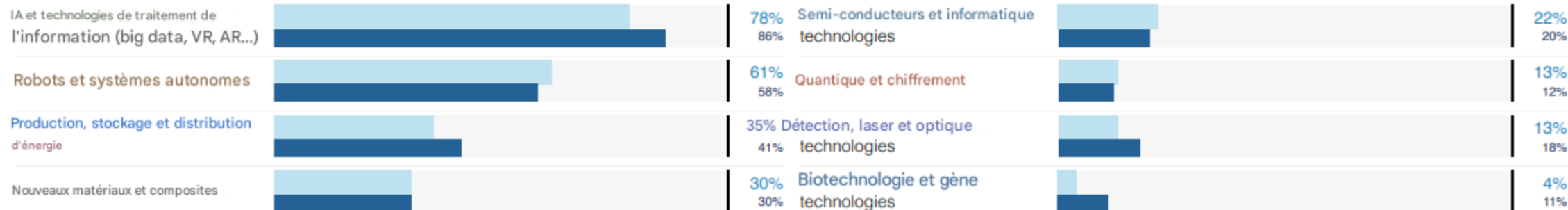


Tendances technologiques

Les tendances technologiques qui stimulent la transformation des entreprises

Part des organisations interrogées qui identifient la tendance technologique comme susceptible de favoriser la transformation de l'entreprise

Économie Mondial



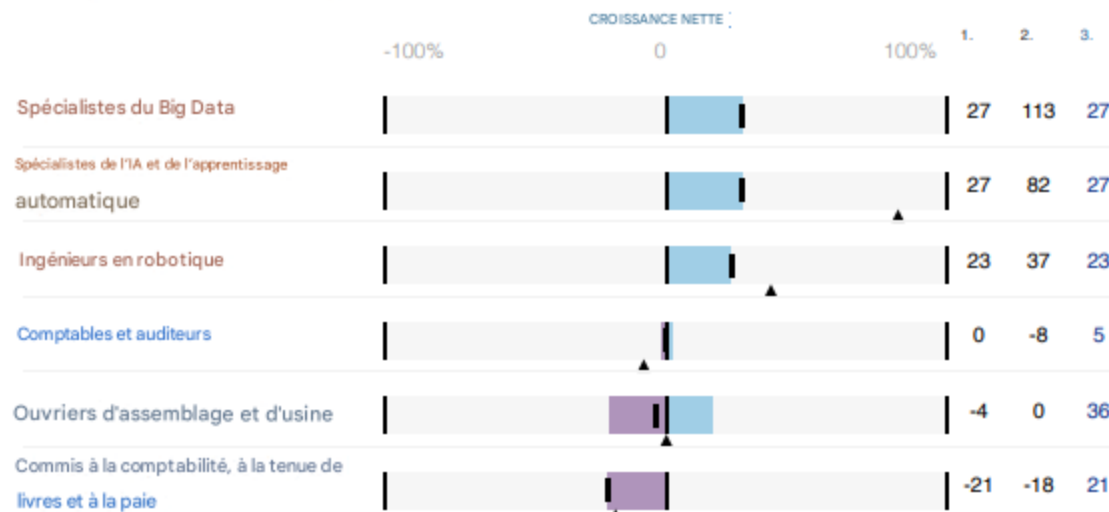
Perspectives d'emploi

Rôles clés pour la transformation de l'entreprise

Rôles les plus choisis par les organisations interrogées, classés par croissance nette des rôles, et leur croissance nette et leur taux de rotation structurel (pourcentage)

Croissance nette Croissance de l'emploi Suppression d'emploi Croissance nette Croissance nette mondiale

1. Croissance nette 2. Croissance nette mondiale 3. Désabonnement



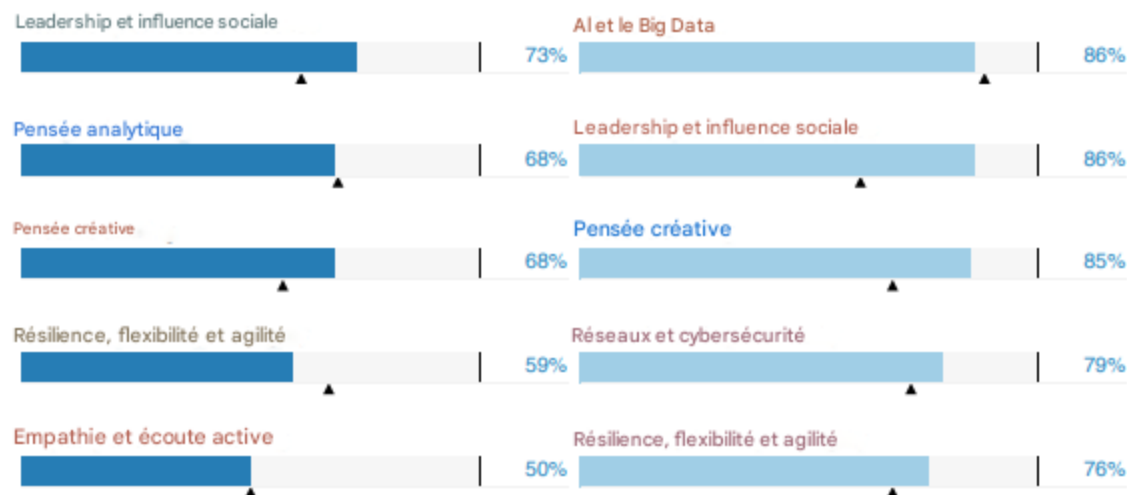
Compétences de plus en plus utilisées d'ici 2030

Les compétences qui seront le plus utilisées d'ici 2030

Économie Mondial

COMPÉTENCES DE BASE DE 2025

COMPÉTENCES À USAGE CROISSANT D'ICI 2030



Tunisie

7.3

Perspectives de perfectionnement et de reconversion

47 | Mondial 41

N'aurait pas besoin de formation d'ici 2030

27 | Mondial 29

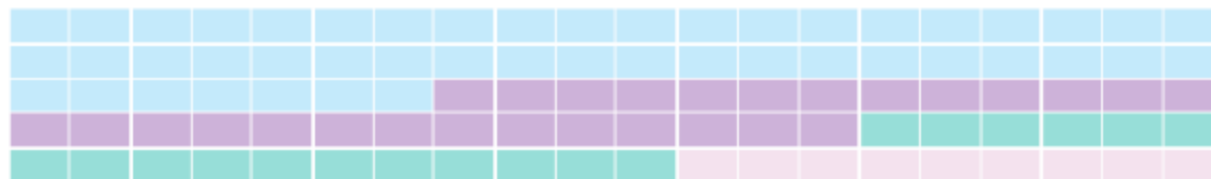
Seraient perfectionnés dans leur rôle actuel

17 | Mondial 19

Seraient perfectionnés et redéployés

10 | Mondial 11

Il serait peu probable que je me perfectionne



Frontière homme-machine

Frontière homme-machine

% de tâches réalisées principalement par des personnes, principalement par la technologie ou par une combinaison des deux

Humain Mondial Combinaison mondiale Technologie Mondial

TOUTES LES TÂCHES

Maintenant



2030



Politique publique

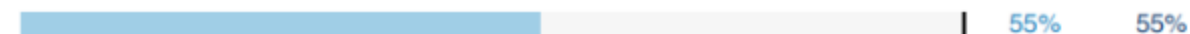
Des politiques publiques pour améliorer la disponibilité des talents

Part des répondants qui conviennent que la politique publique particulière a le plus grand potentiel pour augmenter la disponibilité des talents

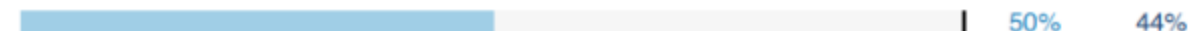
Économie Mondial

ÉCONOMIE MONDIAL

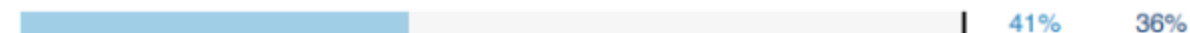
Financement de la reconversion et du perfectionnement



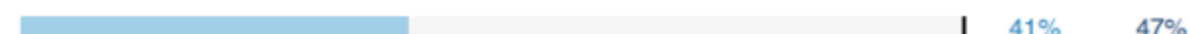
Flexibilité dans les pratiques d'embauche et de licenciement



Modifications des lois du travail liées au travail à distance



Améliorations des systèmes d'éducation publique



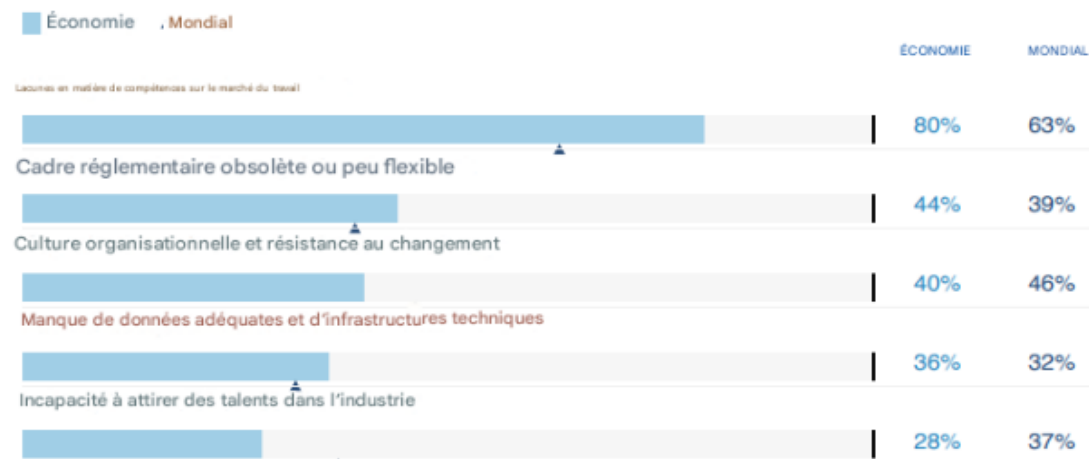
Subventions salariales



Principaux obstacles à la transformation de l'entreprise

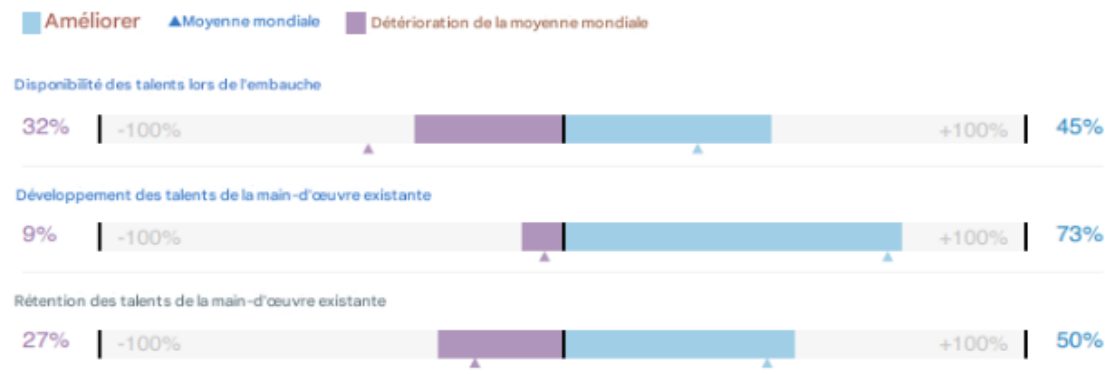
Obstacles à la transformation

Part des organisations interrogées qui s'attendent à ce que les obstacles entravent leur transformation organisationnelle



Tendance des talents

Part des répondants qui s'attendent à ce que leur disponibilité en talents s'améliore ou se détériore dans cinq ans



Perspectives salariales

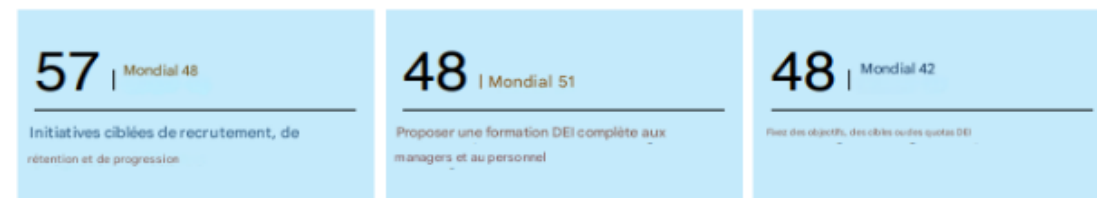
Tendances salariales

Part des organisations projetant la part des salaires et autres formes d'indemnisation des travailleurs en pourcentage du chiffre d'affaires total de l'entreprise



Actions DEI

Part des employeurs interrogés prévoyant de mettre en œuvre la mesure de diversité, d'équité et d'inclusion



Stratégie AI

Part des employeurs interrogés prévoyant de mettre en œuvre la stratégie énoncée en réponse à la capacité et à la prévalence croissantes de l'IA

