

Relation formation-emploi et développement durable

Par Yahya YAHYAOU
Faculté de droit
Université d'Oujda (Maroc)
yahyaoui@droit.univ-oujda.ac.ma

*Un développement **humain, durable** implique une dimension morale essentielle : la justice à l'égard des générations futures. Le passage au développement durable implique une série de changements dans tous les domaines. Mais deux dimensions doivent être privilégiées : celle de la gouvernance, en particulier la gouvernance mondiale, celle de l'information et de l'éducation, visant à promouvoir une valorisation plus grande de l'être que de l'avoir. L'éducation pour le développement durable doit être remise dans son contexte, en mettant l'accent sur de nouvelles formes de perception des besoins et de l'usage des ressources. Elle devrait s'orienter simultanément vers la formation pour un développement intégral durable et vers la formation de connaissances utiles pour résoudre des problèmes de durabilité. D'où la nécessité d'entreprendre des réformes des systèmes d'éducation et de formation. Ces réformes sont coûteuses, surtout pour les pays sous-développés...*

Introduction

Le développement humain et les politiques qui lui sont associées visent à accroître la capacité des individus à vivre mieux et à s'épanouir : « *Les individus sont la véritable richesse d'une nation. Le développement doit donc être un processus qui conduit à l'élargissement des possibilités offertes à chacun. Il doit avoir pour objectif fondamental de créer un environnement qui offre aux populations la possibilité de vivre longtemps, et en bonne santé, d'acquérir les connaissances qui les aideront dans leur choix et d'avoir accès aux ressources leur assurant un niveau de vie décent.* »¹ Cette approche du développement est sensée compléter l'objectif d'équilibre monétaire et de croissance économique préconisé par la Banque mondiale pour lutter contre la pauvreté au début des années 1990. Elle devrait le compléter parce qu'elle est orientée vers l'étude de nouveaux facteurs de croissance : le capital social, la participation, la gouvernance, la sécurité etc. La simplicité d'une mesure monétaire unique s'exprimant par le revenu réel (et donc le PIB réel par tête) semble expliquer la préférence de cette approche par les courants économiques classiques. La problématique du développement humain, largement inspirée des travaux de A.K Sen², est différente parce qu'elle met l'accent sur les moyens d'assurer à tous les individus, quelles que soient leurs particularités et différences, les capacités de mieux fonctionner en saisissant les opportunités qui se présentent à eux, et ceci dans le but de mieux vivre. *Ceci ouvre la voie à la possibilité d'autres éthiques philosophiques visant à privilégier, au-delà du Bien, la justice, les droits, la responsabilité et, plus généralement, la relation à l'autre pour justifier les choix du développement*³ Il en résulte que le développement humain ne peut se réduire à accroître les seuls produits ou biens et services, ni les seuls échanges marchands. Il se doit d'intégrer dans le raisonnement économique les multiples dimensions du bien-être que celles-ci soient d'ordre économique, social, culturel, politique ou éthique. Avec le développement durable, se pose la question de la transmission d'un montant de capital aux générations futures qui leur permettent de vivre au moins aussi bien, en termes de niveau et de conditions de vie, que les générations actuelles.

Notre problématique s'inscrit dans cet ordre d'idées : la coexistence du chômage des diplômés avec la sous-qualification de la majorité des actifs occupés et le sous-encadrement d'importants secteurs économiques (au Maroc), pose le problème de la signification de la relation entre la formation et l'emploi. A priori, la formation ne semble pas être responsable de la situation de déséquilibre du marché du travail. Et ce n'est pas en modifiant le système de formation qu'on améliorera les perspectives de l'emploi. Toutefois l'éducation est certainement mise en cause par au moins un des problèmes de déséquilibres structurels, celui

¹-Le concept de « développement humain » a été lancé au début des années 1990 par le PNUD. Il met l'accent sur les modes de consommation, de financement, de croissance, de, sécurité, de mondialisation, de gouvernance, etc.

²- Sen(A.K) - « Decade of Human Development » *Human Development*, 2000 Vol. 1 no. 1

³-Haut conseil de la coopération internationale (HCCI). *Gouvernance, démocratie et coopération internationale. Premier ministre, Rapport, Paris 2002*

de l'inéquation formation-emploi. L'action sur et par la formation devient une condition nécessaire mais pas suffisante pour toute intervention en faveur de l'emploi. Elle devrait agir en accord avec les autres facteurs du développement durable. Par conséquent, les effets de la formation sur l'emploi dépendraient d'éléments relatifs au cadre macro-économique global, aux comportements des individus entre-eux et à leur comportement vis-à-vis de l'environnement.

1. Système de formation et développement durable

La dimension sociale du développement met l'accent sur le renforcement du capital humain et du capital social. Un développement qui se veut humain et durable doit intégrer la durabilité sociale comme une de ses composantes essentielles. Cette dernière veille à ce que la croissance économique n'engendre pas des déséquilibres sociaux tels, qu'abîmant capital humain ou capital social, ils empêchent la poursuite de la croissance et l'amélioration des conditions de vie. Il y a donc place pour une politique de formation mais seulement comme partie intégrante d'une stratégie globale de la croissance durable. Tout est interdépendant, ce qui implique une série de changements.

Les sociétés telles qu'elles fonctionnent aujourd'hui ne sont pas durables. Leurs systèmes éducatifs sont le plus sûr garant pour que cette situation perdure. Créer les conditions d'une transition vers un développement durable n'est pas à leur portée car les systèmes éducatifs n'incitent ni n'offrent les moyens aux jeunes de les métamorphoser en sociétés accueillantes pour tous et conscientes de leur présent et de leur futur. D'où la nécessité d'entreprendre des réformes. Mais quelles réformes et à quels coûts ? Le système de formation marocain est-il en mesure de répondre efficacement aux mutations de l'emploi et du travail en relation avec les exigences d'un développement durable ? Selon Lesourne(J.), « nous entrons dans une société où les demandes sont omniprésentes mais sous des formes plus diversifiées. Pour cette société nouvelle, va devoir émerger lentement un nouveau système éducatif, multiple dans ses lieux, ses parcours, ses contenus, ses acteurs, capable de s'intéresser aux adultes comme aux jeunes, susceptible de s'adapter à la diversité des demandes de générations entières. »⁴ L'enjeu est de doter la société de dispositifs nécessaires à la transformation conjointe de ses structures de production et de ses ressources humaines, individuelles et collectives, face aux défis du présent et du futur ; de considérer que la formation, dans ses contenus comme dans son architecture fait complètement partie de ces dispositifs ; parmi d'autres investissements intellectuels comme la pensée stratégique, l'organisation du travail, les systèmes de communication, les modes de management, l'innovation politique et sociale. Elle doit se transformer dans la continuité ou dans la rupture, mais dans la cohérence. Il faut donc un certain nombre d'éléments formant un dispositif jugé indispensable pour affronter les défis du futur. Et la formation en constitue une composante fondamentale.

Mor et Piettre ont retracé les esquisses de tout modèle cherchant à replacer la relation formation-emploi au cœur de toute politique d'éducation et de formation. Trois éléments sont mis en évidence⁵ :

- la formation est offerte sur mesure et en permanence ;
- l'individualisation des parcours de formation ;
- une collaboration plus étroite entre les commanditaires de la formation et les organes et instances relevant du système d'emploi.

Le système de formation marocain est-il en mesure de rendre compte de ces enjeux dans les perspectives de son développement ? L'ensemble des indicateurs révèle, au moins à moyen terme, une évolution en désaccord avec les paramètres et les exigences sus-mentionnées⁶, mais avant de soulever ces dysfonctionnements il est nécessaire de définir ce qu'on entend par un système flexible de formation.

2. Flexibilité du système de formation et affectation optimale des ressources entre le système éducatif et les autres secteurs socio-économiques.

⁴ - Lesourne (J) : Education et société : les défis de l'an 2000. in la documentation française. 1991.

⁵ Mor (A), Piettre(F) : Développer les nouvelles formes de formation. Ed. liaison 1993, P. 22.

⁶ La charte a défini une structure et un mode de gestion qui replace l'apprenant au centre du système d'éducation et de formation par l'implication des bénéficiaires dans l'élaboration des programmes et dans la gestion de l'établissement. Toutefois le problème se pose notamment lorsqu'on veut traduire ces propositions dans les faits. Un nombre important d'hypothèses relatives à l'environnement, aux comportements..., viennent perturber la mise en application de ces dispositions. En effet la réforme du système de formation a besoin d'entreprendre d'autres réformes dans d'autres secteurs économiques et sociaux.

Le système de formation est considéré comme faisant partie des dispositifs de transformation des structures de production et d'emploi. L'éducation et la formation professionnelle devraient à la fois subir et accompagner ces phénomènes. L'individu fait ses calculs et décide de son orientation vers tel ou tel cycle et aussi de la quantité de formation à demander. D'où la question de l'application du calcul économique aux cursus scolaires et aux choix à faire après les cycles d'enseignement fondamental. De même pour l'offre de formation, il est nécessaire de concevoir des procédés qui concordent au mieux avec ces objectifs.

a) Individualisation des parcours de formation

Selon G. Bonvalot et B. Courtois,⁷ les « *types de formation individualisée constituent un compromis dynamique et négocié entre formation de masse et adaptation aux personnes. Un système de formation individualisée est centré sur l'individu, il le met en situation de faire des choix éclairés tout au long de sa formation.* » D'où la nécessité d'un espace éducatif capable de proposer des réponses souples, adressées à un public large et diversifié. L'individualisation de la formation a pour corollaire une offre de formation sur mesure, et une stratégie d'auto formation. A. Moison⁸ estime que : « *d'une unicité de temps et de lieu, l'acte de formation est l'objet d'un travail de découpage en moments, phases, modules, unités capitalisables et d'un travail d'opérationnalisation ou d'ingénierie, qui permet de formaliser une offre de formation qui :*

- *explícite les buts et les objectifs de formation ;*
- *propose des supports de formation sous forme de ressources ;*
- *propose de façon explicite ou implicite une ou plusieurs stratégies d'apprentissage ;*
- *propose des outils d'évaluation formatrice.* »

L'auto formation témoigne de la prise de pouvoir de l'individu sur le processus de sa formation, par la définition de son projet de formation et du choix de la stratégie d'apprentissage. La rencontre entre l'individualisation des parcours de formation et l'auto formation, constituent les grandes composantes d'un système flexible capable d'apporter des innovations aux niveaux suivants⁹ :

- L'acte de formation doit être en interaction étroite avec l'environnement ;
- Le centrage de la formation doit se faire sur la personne ;
- Les divers acteurs doivent être impliqués dans le processus de formation.

b) Affectation des ressources entre les systèmes éducatif et de formation

Les expériences pilotent en matière de mise en œuvre et de management d'un système flexible, axées sur la valorisation de la relation formation-emploi et du rôle qu'elle joue dans l'adaptation à des avantages comparatifs, sont rares, voir inexistantes au Maroc. Le décideur est constamment confronté à la question de la priorité à accorder à l'éducation et à la formation des niveaux de main-d'œuvre suivante : cadres, ingénieurs, techniciens, travailleurs hautement qualifiés, peu qualifiés... ; et cette question pose les mêmes problèmes que celles du choix entre des projets différents. Si on considère les trois niveaux éducatifs : primaire, secondaire, supérieur et le cycle de formation professionnelle, comme des activités distinctes par les objectifs qui leur sont assignés, nous pouvons supposer que les quatre niveaux disposent de critères d'appréciation qui leur sont propres. Ainsi, la fonction du système de formation marocain peut se présenter comme suit :

- F (P1, P2, S, Sup, FP).
- P1 : Premier cycle de l'enseignement fondamental.
- P2 : Deuxième cycle de l'enseignement fondamental.
- S : Secondaire.
- Sup : Supérieur.
- F.P. : Cycle de la formation professionnelle

Attribuons à chacun des niveaux sus-indiqués des critères d'appréciation et établissons une distinction entre d'une part *Fi et P₂*, et d'autre part *S, Sup., S.F.* Dans la première catégorie ce sont les considérations sociales et culturelles qui prédominent, alors que dans la deuxième catégorie la formation semble avoir une

⁷ Bonvalot (G) ; Courtois (B) : un système évolutif pour accompagner la mobilité professionnelle des adultes. Revue formation et développement n° 74. 1986.

⁸ Moison(A) : Revue formation et développement n° 74. 1986.

⁹ Moison (A) : l'individualisation de la formation, l'auto formation et le développement social de l'entreprise CNAM.HEC.1991

vocation plus économique que sociale. Nous pouvons alors attribuer à P_1 et P_2 la qualité d'un service public pur ; et à S , $Sup.$, $S.F.$ celle d'un service public mixte. Une question se pose à ce niveau : comment opérer un choix¹⁰ entre, d'une part les deux fonctions prises séparément, et d'autre part entre chacune des variables la composant ?

Concernant le premier point, Psacharoupoulos¹¹ a calculé en 1972 les taux de rentabilité sociale et individuelle pour les trois niveaux composant le système de formation marocain (primaire, secondaire et supérieur). Sa conclusion a été que c'est le primaire qui devrait recevoir plus d'importance vue les taux élevés de rentabilité qu'il affiche. Depuis, le décideur marocain n'a cessé d'agir, sur la base de cette conclusion, en octroyant plus de ressources et de compétences à la fonction F2 au détriment de F1. Le budget de F1 ne représente aujourd'hui que 9 % du budget général de l'Etat, contre 12 % pour le secondaire et 5 % pour le supérieur,¹² alors que les effectifs du primaire sont trente fois plus élevés que ceux du supérieur, et douze fois plus que ceux du secondaire. Il ressort qu'un redéploiement dans le sens d'un traitement particulier du primaire est nécessaire pour plusieurs raisons :

- du fait des nouvelles missions dévolues aux pouvoirs publics ;
- du fait que l'enseignement fondamental est considéré comme un service public pur pris en charge par l'Etat.

Concernant le choix entre les niveaux de la fonction objectif F2, nous adoptons la méthode qui consiste à opérer un ordre lexicographique¹³ hiérarchisant les critères et les niveaux de formation (S, S sup, FP). L'exemple suivant s'adopte à cette démarche : l'utilisation d'un système d'armes dépend des objectifs préfixés et d'un certain nombre de contraintes d'ordre politico-diplomatique, stratégique et économique. Le dernier critère dans le classement devrait se soumettre aux autres qui le précèdent et ainsi de suite : un système d'armes devrait en premier lieu satisfaire la contrainte politico-diplomatique puis stratégique, avant que la contrainte économique ne soit prise en compte. Appliqué au secteur de la formation (fonction objectif F2), il est possible de déterminer un critère souverain auquel les autres critères devraient se soumettre, défini par les possibilités d'insertion des lauréats dans le marché de travail¹⁴. La fixation d'une dimension optimale d'un cycle d'enseignement et de formation devrait s'effectuer en prenant en considération l'éventuelle concordance du produit de ces cycles, avec les exigences du marché du travail. Il s'ensuit que la finalité de toute étude secondaire, supérieure ou formation professionnelle est l'obtention d'un travail. Former dans les disciplines les moins demandées, c'est préparer des chômeurs. Pour que les conditions d'un développement durable soient remplies, il faut des formations de type particulier et en qualité optimale.

Alors comment former dans différents cycles, un nombre de jeunes compatible avec ces exigences sans porter préjudice à d'autres objectifs ? Diverses solutions ont été proposées tel l'encouragement du travail indépendant, l'aide à l'insertion, le développement et la valorisation des formes d'apprentissage et d'alternance... « *Le but c'est de former des ensembles aussi harmonieux que possible ou chacun puisse à la mesure de ses moyens, donner et recevoir, trouver une place acceptable et progresser.* »¹⁵.

L'analyse des perspectives de développement du système de formation marocain, révèle que des contraintes risquent de compromettre sérieusement, au moins à court et moyen terme, l'objectif principal du système, à

¹⁰ Le choix en question est un choix de priorité.

¹¹ Psacharoupoulos : *Essai de détermination des priorités dans l'enseignement au Maroc. Direction du plan et du développement régional. Rabat 1972*

¹² La réforme de l'enseignement au Maroc. : une contribution au débat. Série de tables rondes. 1995

¹³ Benard (J) : *Economie publique, Economica. 1985.*

¹⁴ On relève dans la charte une tendance vers le rapprochement entre enseignement général et formation professionnelle depuis le niveau collégial jusqu'à l'université. Cette intégration ne se limite pas au niveau uniquement des systèmes de passerelles, mais plutôt au niveau d'une part du renforcement des activités pratiques et manuelles dans les programmes scolaires (article 40), et d'autre part de la consolidation des formations générales des lauréats de la formation professionnelle. En revanche, la charte ne proclame ni la fusion, ni le rattachement des deux secteurs. Elle préconise plutôt une unicité des politiques publiques dans l'ensemble du secteur de l'éducation et de la formation (articles 41, 42), à travers une collaboration pédagogique et administrative en terme de convention à conclure entre par exemple un lycée et un centre de formation afin de créer une grande perspective d'économie d'échelle optimisant l'utilisation des équipements, de l'encadrement... Tout laisse donc à penser que la charte, au moins pour une partie, prévoit la convergence des différentes politiques de formation en vue de l'obtention de hautes performances sur le marché du travail.

¹⁵ Lecerf (J) : *Chômage, croissance, comment gagner ? L'harmattan. 1998.*

savoir la préparation de la population active pour affronter l'avenir dans un monde en perpétuelles transformations et mutations.

3. Contraintes financières et réformes des systèmes d'éducation et de formation

Dans cette partie nous posons la question des coûts et contraintes des réformes à entreprendre pour permettre aux systèmes éducatifs et de formation de transmettre aux jeunes générations le sentiment de responsabilité individuelle, l'envie d'agir et leur fournir les outils pour y parvenir¹⁶.

La notion de coût doit être considérée à l'occasion de la production de n'importe quel bien ou service. Celle considérée ici est celle du coût financier et monétaire qui correspond à l'ensemble des dépenses engagées par les différents agents pour assurer le service de formation. Par coût unitaire de formation, il faut entendre la somme des dépenses effectuées (publiques ou privées) pour la formation d'une personne.

a) Méthode d'évaluation des coûts

La méthode de calcul classique présente une difficulté due à la nature des dépenses privées des ménages pour la formation de leurs enfants : achats de fournitures scolaires, des articles d'habillement... Ces charges sont considérables pour les familles à revenus faibles. Qui plus est, elles ne figurent pas dans les statistiques officielles.

De leur côté les dépenses publiques, sont établies en faisant la distinction entre charges de fonctionnement (coûts variables), et charges d'investissement (coûts fixes). Si les dépenses de fonctionnement ne posent pas de problème particulier d'évaluation, car elles se rapportent à une année donnée ; ce n'est pas le cas des dépenses d'investissement qui ont un caractère durable et concernent plusieurs générations. Généralement la méthode adoptée consiste en la comptabilisation de la partie afférente à une année donnée, par la fixation d'un taux d'amortissement sur les équipements et installations.

En s'inspirant des équations du modèle de Lee Thanh Khoi¹⁷, nous pouvons déterminer pour le cas du Maroc, les coûts unitaires dans chaque niveau d'enseignement et de formation.

Si l'on écrit : C : effectif de chaque année élève.

E_i : effectif de chaque année d'études 1,2, ...i...n

R_i : Redoublants de chaque année d'études 1,2...n

Le coût de la formation F des effectifs de la dernière année d'étude sera égal à $F = C \sum_{i=1}^n (E_i + R_i)$. La

détermination du coût de l'obtention d'un diplôme, pour un niveau d'enseignement ou de formation, intégrant les dépenses supportées par les ménages donne :

$C = C1 + C2$

$$C1 : \text{Dépenses publiques} = \frac{\text{Dépenses de fonctionnement}}{\text{Effectif}}$$

$C2$: Dépenses privées.

La comptabilisation des seules dépenses de fonctionnement est insuffisante ; il faut introduire aussi les dépenses d'investissement. Celles-ci peuvent être calculées par la fixation d'un taux d'amortissement correspondant aux dépenses de fonctionnement.

Nous arrivons en fin de compte à un coût unitaire par niveau d'enseignement et de formation qui est égal aux dépenses de fonctionnement unitaire + les dépenses d'investissement unitaire + les dépenses privées

¹⁶ Pour aider les sociétés à s'orienter vers la durabilité, les systèmes éducatifs doivent concentrer les efforts et les moyens disponibles pour augmenter les compétences des citoyens afin de leur permettre de transformer la société dans laquelle ils vivent.

¹⁷ *L'industrie de l'enseignement. Ed. de Minuit. 1967*

unitaires. Les dépenses privées unitaires sont celles que supportent les ménages pour le financement des études de leurs enfants.

b) Application au cas du Maroc

Une petite « *enquête personnelle* » effectuée auprès de parents d'élèves et de professeurs, nous a permis de situer la dépense moyenne aux environs de :¹⁸

- 400,00dh/an pour le premier cycle fondamental ;
- 550,00 dh/an pour le deuxième cycle fondamental ;
- 920,00 dh/an pour le secondaire ;
- 1170,00 dh/an pour le supérieur ;
- 950,00 dh/an pour les stagiaires de la formation professionnelle.

Pour les dépenses publiques unitaires de fonctionnement et d'investissement, nous pouvons citer les statistiques officielles¹⁹.

Niveaux d'enseignement	Dépense unitaire moyenne de fonctionnement et d'investissement
1 ^{er} cycle de l'enseignement fondamental	2525,00
2 ^{ème} cycle de l'enseignement fondamental	4787,00
Secondaire	10219,00
Supérieur	12500,00
Formation professionnelle	10750,00

Nous arrivons donc à un coût annuel de formation par personne

Niveaux d'enseignement	Dépense unitaire publique	Dépense unitaire privée	Dépense unitaire totale
1 ^{er} cycle de l'enseignement fondamental	2525,00	400,00	2925,00
2 ^{ème} cycle de l'enseignement fondamental	4787,00	550,00	5337,00
Secondaire	10219,00	920	11139,00
Supérieur	12500,00	1170,00	13670,00
Formation professionnelle	10750,00	950,00	11700,00

Pour obtenir une dépense unitaire par niveau de formation, il faut rendre compte du phénomène de déperdition qui se présente comme suit²⁰ :

- 13 % pour le 1er cycle de l'enseignement fondamental.
- 19 % pour le second cycle de l'enseignement fondamental.
- 17 % pour le secondaire.
- 22 % pour le supérieur.

Pour chaque élève, l'obtention d'un certificat de fin de cycle nécessiterait une dépense de :

Niveau d'enseignement	Nombre d'années	Nombre d'années	Coût unitaire totale	Coût unitaire effectif /cycle

¹⁸ Ces chiffres cachent des disparités. On constate que les familles à revenu supérieur peuvent dépenser dix fois plus que ce qu'on a pu dégager. Toutefois ces chiffres peuvent être considérés comme une dépense juste nécessaire pour couvrir les besoins des enfants scolarisés.

¹⁹ Le Matin du Sahara du 10/11/99.

²⁰ Statistiques du ministère de l'éducation nationale et du ministère de l'enseignement secondaire et technique.

	prévues dans chaque cycle	effectives		d'enseignement
1 ^{er} cycle de l'enseignement fondamental	6	7,8	2925,00	22815,00
2 ^{ème} cycle de l'enseignement fondamental	3	5,7	5337,00	30420,90
Secondaire	3	5,1	11139,00	56808,90
Supérieur	4	6,8	13670,00	92956,00

Il ressort des données des deux derniers tableaux que la combinaison financière du système de formation marocain est non optimale vis-à-vis des exigences d'un développement durable. Les cycles de formation longue devraient être réservés aux disciplines et filières qui nécessitent des compétences et des savoir-faire de haut niveau, et qui ne peuvent être acquises sur le tas.

Conclusion

Véritable enjeu des politiques publiques, le développement durable s'inscrit dans des problématiques plurielles : quelle valeur attribuer aux biens environnementaux ? Comment expliquer le fort taux de chômage ? Comment remédier à l'inadéquation entre l'offre et la demande de travail ?

De l'analyse néo-classique de la croissance à l'approche écologique de la « *soutenabilité* », un large éventail de conceptions s'est constitué. Le développement durable est celui « *qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs* ». D'où l'idée que tout processus de développement doit s'inscrire dans un « *écosystème* ».

En ce sens les acteurs économiques, leur environnement, les interrelations entre eux et avec leur milieu sont de première importance. Il convient aussi d'orienter tout processus de développement en fonction des choix fondés sur les objectifs de long terme. Donc tout développement doit permettre aux individus de mieux vivre en accroissant leurs potentialités et leurs libertés. Ses différentes dimensions économique, sociale, culturelle, politique, éthique sont concernées. La dimension environnementale ou écologique, vise à préserver les ressources naturelles, autrement dit le capital naturel pour les générations futures.

La transmission aux générations futures du capital humain et du capital social est aussi un facteur de croissance à long terme. Or, l'accumulation et la préservation de ces deux formes de capital dans un monde marqué par la compétition internationale, qui accroît l'incertitude et l'insécurité, sont devenues indispensables pour éviter que des situations de destruction grave et d'irréversibilité n'émergent.