

**EMPLOYABILITE AU MAGHREB:  
Cas des femmes et des diplômés de l'enseignement supérieur**

**Jacques Charmes**

Centre d'Economie et d'Ethique pour l'Environnement et le Développement (C3ED)  
Université de Versailles Saint Quentin en Yvelines  
France

**Saib Musette**

Centre de Recherche en Economie Appliquée pour le Développement (CREAD)  
Algérie

**Résumé**

Les économies maghrébines (Algérie, Maroc, Tunisie) sont engagées dans un cycle de réformes profondes depuis les années 1990 pour s'adapter au processus de mondialisation, mais leurs marchés du travail restent encore entravés par des obstacles sévères qui risquent non seulement de compromettre les équilibres macro-économiques mais aussi le consensus social nécessaire pour atteindre les objectifs d'un développement social et humain durable. Notre propos, dans cette communication, est de revoir la question de l'employabilité dans toute sa complexité, avec deux points focaux – le chômage des diplômés et la mobilisation de la main d'œuvre féminine.

Le marché du travail maghrébin, d'une manière générale, offre très peu d'opportunités d'emploi malgré l'effort consenti pour conduire les réformes économiques. L'une des constantes du marché, depuis les indépendances, a été l'organisation de la migration vers l'Europe. Autrement dit, le marché du travail avait une dimension régionale. Depuis les années 1990, les restrictions imposées à la migration vers l'Europe poussent les Etats maghrébins à une redéfinition de leurs politiques d'employabilité des ressources humaines.

Deux obstacles majeurs sont venus aggraver la situation.

Les Etats maghrébins ont investi énormément dans le système d'éducation-formation, ce qui à terme permet de lever les contraintes liées à la mobilisation de la main d'œuvre féminine, et se traduit actuellement par une arrivée massive de femmes sur le marché du travail. La progression de l'emploi féminin est souvent associée à un gage de modernité, mais paradoxalement le secteur moderne s'est rétréci et ce ne semble pas être pour autant le secteur informel qui organise le travail de la main d'œuvre féminine.

Par ailleurs, les économies maghrébines fonctionnent encore massivement avec une main d'œuvre souvent "sans diplôme", ce qui, selon toute probabilité, ne permet pas une plus grande réactivité au progrès et à l'innovation technologique. Paradoxalement, on assiste à une progression du chômage des diplômés au Maghreb, avec les risques d'une reprise de la migration, ce qui représente un enjeu certain pour le marché régional.

## Introduction

Le Maghreb est l'une des régions du monde qui se caractérise à la fois par l'un des plus forts taux de croissance de la population active, l'un des plus faibles taux d'activité féminine, et l'un des plus forts taux de chômage, des jeunes et des diplômés en particulier. Ces caractéristiques ne sont pas indépendantes les unes des autres : les forts taux de croissance ne sont pas seulement dus à des raisons purement démographiques, mais aussi et peut-être surtout à des perspectives d'entrées massives des femmes sur le marché du travail.

**Tableau 1: Estimations et projections des taux de croissance annuels de la population active par période et par région.**

	1970-80	1980-90	1990-95	1995-2000	2000-2010
<b>Monde</b>	2,18	2,01	1,76	1,66	1,51
<b>Pays en développement</b>	2,52	2,39	2,09	1,95	1,81
<b>Afrique</b>	<b>2,50</b>	<b>2,71</b>	<b>2,83</b>	<b>2,85</b>	<b>2,93</b>
- Nord	2,75	2,76	3,03	3,06	2,90
- Ouest	2,43	2,61	2,84	2,86	2,95
- Centre	2,10	2,55	3,30	2,51	3,12
- Est	2,56	2,83	2,60	2,91	2,96
- Sud	2,66	2,71	2,55	2,54	2,41
<b>Asie</b>	<b>2,37</b>	<b>2,22</b>	<b>1,86</b>	<b>1,69</b>	<b>1,50</b>
- Ouest	2,45	2,96	2,83	2,81	2,52
- Sud-Est	2,68	2,78	2,34	2,18	1,90
<b>Amérique Latine</b>	<b>3,14</b>	<b>3,03</b>	<b>2,49</b>	<b>2,29</b>	<b>1,95</b>

Source: Tableau élaboré sur la base de BIT, 1997, Population Economiquement Active 1950-2010, 4ème édition.

Cependant la faiblesse persistante des taux d'activité féminine continue à peser dans le sens d'une exagération des taux de chômage par sous-estimation du dénominateur de cet indicateur. Toutefois, le niveau de ces taux s'explique aussi par des taux de scolarisation et des niveaux d'éducation élevés qui font du taux de chômage un indicateur du sous emploi, particulièrement chez les jeunes, ou plutôt un indicateur de l'importance des situations d'emploi inadéquat (pour employer le concept nouvellement défini afin de remplacer celui de sous emploi invisible, cf. BIT, 1998a et b). Ce décalage dramatique entre les qualifications de la main d'œuvre, dispensées par le système éducatif d'une part, et les emplois disponibles sur le marché du travail (de plus en plus faiblement créés par les pouvoirs publics et de plus en plus spontanément générés par le secteur informel) d'autre part, explique sans doute largement l'explosion des taux de chômage et des taux d'emploi dans le secteur informel et remet au premier rang des préoccupations le concept d'employabilité.

### 3. LE CONCEPT D'EMPLOYABILITE

Le concept d'employabilité, tout comme celui d'exclusion sociale (Musette, 2001), est entré de nos jours dans le vocabulaire des agents sociaux, économiques et politiques comme élément explicatif de la crise du monde du travail. Sa popularité et sa conceptualisation récente (BIT, 1997; Union Européenne, 1998), lui confèrent un pouvoir d'explication et d'instrumentalisation innovant propre à en faire une " solution magique " face aux faiblesses de la création d'emploi et à la persistance du chômage dans les économies avancées. Comme toute notion vedette, celle-ci produit une certaine fascination, elle voyage aussi rapidement,

traverse les frontières pour atteindre les pays en développement. Le Maghreb n'est pas épargné (MFP,2001; BIT,2002).

### **3.1. Genèse d'un concept**

Dans son acception première et historique (aujourd'hui "primaire"), cette notion renvoie à l'aptitude de l'individu (au sens physiologique et médical) à exercer une activité économique. Elle est aussi codifiée par le Droit qui fixe non seulement un seuil d'âge minimum et maximum (accès au marché et retrait de l'activité) mais aussi une plage horaire du travail au quotidien et à la semaine. Cette première acception donne à l'employabilité ses lettres de noblesse dans la lutte ouvrière contre l'exploitation du travail notamment des enfants et des femmes (Leplay et Villermé) observée vers la fin du 19<sup>ème</sup> siècle avec le développement du capitalisme. Ces normes seront par la suite codifiées par l'Organisation Internationale du Travail.

A partir de cette acception, aujourd'hui partagée partout dans le monde, l'employabilité est mesurable à partir du "taux d'activité" pour une classe d'âge spécifiée, mettant entre parenthèses les agents sociaux estimés "inemployables" (les moins de 15 ans et les plus de 65 ans). Les personnes réputées inemployables sont l'objet de mesures spécifiques : pour les enfants, c'est l'école, pour les personnes âgées, c'est la retraite...

### **3.2. Evolution historique du concept**

Il est remarquable que le concept d'employabilité ait été propulsé comme l'instrument-clé des politiques d'emploi, à la fois par l'Union Européenne et par le Bureau International du Travail durant la même année (en 1997).

#### **3.2.1. Conception de l'employabilité selon l'Union Européenne**

L'Union Européenne a fait de l'employabilité le premier des "quatre piliers" de sa directive sur l'emploi (à côté du développement de l'esprit d'entreprise, de l'encouragement de la capacité d'adaptation des travailleurs et de leurs entreprises, et du renforcement des politiques d'égalité des chances, Union Européenne, 1998). Il se traduit par l'amélioration des capacités d'insertion professionnelle pour les politiques de l'emploi à la suite du Sommet de Luxembourg en novembre 1997. L'employabilité comprend quatre mesures :

- ❑ *S'attaquer au chômage des jeunes et prévenir le chômage de longue durée,*
- ❑ *Passer des mesures passives à des mesures actives,*
- ❑ *Encourager une approche de partenariat,*
- ❑ *Faciliter le passage de l'école au travail.*

Selon l'étude menée par le réseau de recherche de l'Observatoire en 1998 (sous la direction de B. Gazier), sept définitions différentes de l'employabilité sont identifiées. Cette notion est aussi multiple que celle de la flexibilité du marché du travail et suscite des opinions politiques très diverses.

- ❑ L'employabilité, au sens **dichotomique** (comme nous l'avons relevé ci-dessus), consiste en la reconnaissance institutionnelle d'un nombre d'attributs personnels permettant de distinguer les individus employables de ceux qui ne le sont pas.
- ❑ L'employabilité, au sens **médico-social** est un prolongement du sens dichotomique, avec l'introduction d'une échelle quantitative par les services médicaux, déterminant

l'aptitude et les capacités d'une personne souffrant d'une déficience (physique, mentale...) à exercer une activité économique.

- ❑ L'employabilité, au sens **légal**, développée à la suite du sens médical, autorise les pouvoirs publics, dans la mise en œuvre des dispositifs d'emploi, à relever la "faible employabilité" des personnes ne disposant pas de tous les droits civiques et capacités personnelles (ex-détenus, personnes à mobilité réduite...).
- ❑ L'employabilité-**flux**, développée notamment autour du concept d'insertion, renvoie à la capacité d'un "groupe social" particulier à entrer et à sortir du chômage, selon des spécifications d'âge et de qualifications. On aboutit ainsi à la construction d'une employabilité différentielle selon les filières et les caractéristiques personnelles.
- ❑ L'employabilité, au sens de "labour market outcome" (comme **effet du marché du travail**) consiste à mettre en évidence, pour un groupe donné ou un individu, la probabilité d'être employé, multipliée par la durée probable de l'emploi et le gain probable.
- ❑ L'employabilité, au sens de l'**initiative personnelle**, est développée notamment dans les analyses liées à la création d'entreprise, à l'esprit de risque. Au critère du capital humain, est associé celui du capital social, autre facteur qui serait à la base d'une plus grande employabilité de l'individu.
- ❑ L'employabilité **interactive** est la capacité relative d'un individu à obtenir un emploi normal compte tenu de l'interaction entre ses aptitudes personnelles et le marché du travail.

### 3.2.2. *Conception de l'employabilité selon l'Organisation Internationale du Travail*

Dans son rapport sur l'Emploi dans le Monde en 1998/99, l'OIT présente l'employabilité comme le concept-phare devant permettre de comprendre la crise de l'emploi à l'échelle mondiale. L'employabilité est fondée (BIT, 2000) sur les atouts de l'individu en matière d'employabilité. Ce sont ses "*connaissances, ses qualifications, ses attitudes*" et cela à trois niveaux :

- ❑ Les **atouts de base**, tels que les compétences de base et les attributs personnels essentiels ( fiabilité, intégrité..)
- ❑ Les **atouts secondaires**, notamment les compétences propres à la profession (à tous les niveaux), les compétences génériques ou essentielles (comme la communication et la résolution des problèmes), et les attributs personnels essentiels ( la motivation, et l'initiative..).
- ❑ Les **atouts supérieurs**, qui regroupent les compétences qui contribuent à la performance organisationnelle (tels le travail en équipe et l'autonomie...).

Ces trois paliers constituent en fait une sorte de pyramide de l'employabilité de l'individu. L'acception générale de l'employabilité selon le BIT, adoptée lors de la Conférence Internationale du Travail en 2000, est la suivante : une personne est employable lorsqu'elle est en mesure :

- ❑ *De trouver un emploi;*
- ❑ *De le conserver, de progresser dans son travail et de s'adapter au changement;*
- ❑ *De trouver un autre emploi si elle souhaite en changer ou a été licenciée; et*
- ❑ *De quitter et de rejoindre sans heurts la population active à différentes périodes du cycle de vie (ce dernier est particulièrement important pour les femmes, qui doivent pouvoir interrompre momentanément leur activité professionnelle pour avoir des enfants et les éduquer).*

Dans cette définition, l'accent est mis en particulier sur l'individu (autrement dit sur la demande d'emploi) ; les réflexions ultérieures (Tamkin and Hillage, 1999) ont conduit ainsi à l'implication des entreprises et des syndicats, comme l'atteste la récente réunion tripartite (BIT, 2002) dans le traitement de l'employabilité dans le secteur de la télécommunication.

### ***3.3.L'employabilité, un instrument d'une neutralité parfaite ?***

L'instrumentalisation de ce concept dans la définition des politiques d'emploi et des dispositifs semble s'extraire des recettes d'école (théorique) et en revanche offre une opportunité, notamment pour les économies avancées, de lutter contre l'exclusion sociale, contre la discrimination sexuelle ou ethnique au travail...

L'occultation d'un débat théorique, à la base de cette conception, n'élimine nullement son appartenance aux satellites de l'école néo-classique (Musette, 1998) - à savoir, celui du capital humain, de la discrimination et du "job search". C'est une synthèse en apparence neutre devant accompagner le processus de globalisation de l'économie mondiale avec son corollaire, l'émergence d'une nouvelle pauvreté à l'échelle mondiale et la massification du chômage.

## 2. CHÔMAGE ET EMPLOI AU MAGHREB

### 2.1. Le chômage

Les marchés du travail des pays du Maghreb se caractérisent par des taux de chômage très élevés pour des économies où le chômage n'est pas indemnisé (tableaux 2 et 3 suivants): près de 16% de la population active en Tunisie (un niveau qui s'est à peu près stabilisé depuis une décennie), près de 30% en Algérie, niveau auquel semble devoir se stabiliser le taux après une ascension continue depuis le début des années 1980, et seulement 13% au Maroc, un faible niveau qui n'est dû qu'à l'importance de la population rurale dans ce pays : en milieu urbain, les taux y atteignent maintenant les 20%. Les taux de chômage urbain et rural étant approximativement de même niveau aussi bien en Algérie qu'en Tunisie, c'est bien avec le taux marocain urbain qu'il convient d'effectuer les comparaisons.

**Tableau 2 : Evolution des taux de chômage au Maghreb dans les années 1990.**

	1989-92	1996-97	2000
<b>Algérie</b>	21,3	32,7	29,8
<b>Maroc (urbain)</b>	16,0	16,9	21,5
<b>Tunisie</b>	16,2	15,9	15,6*

Source: Bernard Ch. et Charmes J. (1999), **Le marché du travail dans les économies du Maghreb à la veille de l'ouverture euro-méditerranéenne (quelques comparaisons avec les PECO)**, in Boudhief M. et Rahji T. eds (2000), **Les enjeux de l'intégration économique régionale**, Tunis, 759p. (pp. 401-432). Actualisé pour l'année 2000. Note: pour l'année 2000, le taux tunisien est calculé sur la population de 18-59 ans (taux officiel).

**Tableau 3 : Evolution du taux de chômage au Maghreb de 1975 à 2001.**

	Taux de chômage	1975	1980	1984	1985	1986	1989	1991	1992	1994	1997	1999	2000	2001
<b>Algérie</b>	Ensemble du pays				16,0	18,0	19,1	21,0		24,4	29,2	29,0	29,8	
	urbain												30,5	
<b>Maroc</b>	Ensemble du pays												13,6	12,5
	urbain								16,0		16,9		21,5	19,5
<b>Tunisie</b>	18-59 ans			13,1			15,3			15,6	15,7	15,8	15,6	15,0
	15 ans et plus	15,7	13,6	16,4			16,2			16,3	15,9			

Sources : ONS pour l'Algérie, Direction de la Statistique pour le Maroc et INS pour la Tunisie. Les taux de chômage ont été harmonisés et calculés sur la base d'une définition utilisant les mêmes critères.

De tels niveaux ne peuvent s'expliquer que par une large composante de sous emploi. Le chômage n'étant pas indemnisé (sauf en Algérie pour les travailleurs des entreprises publiques qui ont fait l'objet de restructurations), le chômage ouvert ne peut concerner que les jeunes, et surtout les jeunes diplômés soucieux de trouver des emplois correspondant à leur niveau d'éducation et de diplôme : tout autre emploi non salarié, dans le secteur informel en particulier, ne peut être considéré par eux que comme une situation d'emploi inadéquat justifiant de se considérer comme chômeur.

C'est en Algérie que le taux de chômage des 15-24 ans est le plus élevé (tableau 4 ci-après) : plus de la moitié des actifs de ce groupe d'âge sont au chômage (53,7% en 1990 et 54% en 2000) contre plus d'un tiers au Maroc (30% en 1992 et 37,6% en 2000 pour le milieu urbain), et un peu moins d'un tiers en Tunisie (31% en 1989, 27,9% en 1994 et 31,9% en 1997). Le groupe d'âge des 25-34 ans connaît des taux de chômage plus faibles mais en forte croissance en Algérie (de 16,7% à 31,3% entre 1990 et 1996), au Maroc (de 20,3% à 30%

entre 1992 et 2000) et aussi en Tunisie quoique l'augmentation y soit de moindre ampleur (de 14,4% à 16,9% entre 1989 et 1997).

Le chômage des diplômés apparaît également dans toute son ampleur : globalement (tous âges confondus), la possession d'un diplôme se traduit en général par un risque de chômage plus faible, mais ce risque a fortement augmenté au cours de la dernière décennie (passant de 14,2% à 22,5% entre 1992 et 1997 en milieu urbain au Maroc, et de 5,3% à 8,1% entre 1989 et 1997 en Tunisie) et il est devenu supérieur au risque des sans diplôme en 1997 au Maroc (22,5% contre 9,8%) et en 1996 en Algérie (18% contre 17,3%). La situation est encore plus dramatique lorsqu'on prend le groupe d'âge des 15-24 ans (qui correspond alors plutôt aux 20-24 ans puisqu'il n'y a pas de diplômés du supérieur avant l'âge de 20 ans) : le taux de chômage de ce groupe d'âge est passé de 25,6% à 60,1% entre 1992 et 1997 au Maroc (urbain) et de 19,1% à 30,5% entre 1989 et 1997 en Tunisie (où le taux de chômage des diplômés de 25-34 ans double également entre les deux dates (de 6,8% à 12,3%).

**Tableau 4 : Taux de chômage au Maghreb par âge et niveaux de diplôme ou d'instruction.**

**ALGERIE (ensemble du pays)**

	1990			1996			2000		
	15-24 ans	25-34 ans	Tous âges	15-24 ans	25-34 ans	Tous âges	15-24 ans	25-34 ans	Tous âges
Sans diplôme	36,4	16,4	9,8			17,3			
Niveau moyen	58,4	23,4	31,7			35,3*			
Niveau supérieur	19,2	7,2	8,4			18,0			
Ensemble	53,7	16,7	21,3			32,7	54,0	31,3	29,8

Sources: ONS, Résultats de l'Enquête Main d'Oeuvre 1990, collections n°32; Données statistiques 1996, n°241 ; Ministère du travail et des Affaires Sociales (2001). \* calculs effectués en faisant l'hypothèse que le poids des effectifs de niveau primaire, moyen et secondaire n'a pas varié entre 1991 et 1996.

**MAROC (milieu urbain)**

	1992			1997			2000		
	15-24 ans	25-34 ans	Tous âges	15-24 ans	25-34 ans	Tous âges	15-24 ans	25-34 ans	Tous âges
Sans diplôme	21,1		11,0	18,4	13,1	9,8			
Niveau moyen	39,9		25,8	40,6	28,8	26,0			
Niveau supérieur	25,6		14,2	60,1	39,6	22,5			
Ensemble	30,0	20,3	16,0	29,9	24,1	16,9	37,6	30,0	21,5

Sources: Direction de la Statistique, Population active urbaine 1992; Activité, emploi et chômage 1997 ; Le Maroc en chiffres 2000.

**TUNISIE (ensemble du pays)**

	1989			1994			1997			2000
	15-24 ans	25-34 ans	Tous âges	15-24 ans	25-34 ans	Tous âges	15-24 ans	25-34 ans	Tous âges	Tous âges
Sans diplôme	22,2	15,2	11,2	28,2	21,5	16,8	24,5	16,2	10,2	8,0
Niveau moyen	32,7	14,9	19,3	28,0	15,1	17,2	32,4	17,6	18,2	16,3
Niveau supérieur	19,1	6,8	5,3	12,3	6,0	3,8	30,5	12,3	8,1	11,0
Ensemble	31,0	14,4	16,2	27,9	15,2	16,3	31,9	16,9	15,9	15,6

Sources: INS, Enquête population emploi 1989; Recensement Général de la Population et de l'Habitat 1994; Enquête Nationale sur l'Emploi en 1997 (pour des raisons d'harmonisation, les taux de chômage ont été calculés en incluant la population de 15 à 18 ans), Observatoire de l'Emploi (2001).

En définitive, la proportion des diplômés du supérieur dans l'ensemble de la population des chômeurs, qui était négligeable dans les années 1980, a connu une irrésistible croissance au cours de la décennie 1990, passant de 0,7% en 1984 à 7,1% en 2000 en Tunisie. Si la tendance persiste, les chômeurs diplômés du supérieur y seront bientôt plus nombreux que les chômeurs sans instruction.

**Tableau 5 : Répartition des chômeurs par niveau d'instruction au Maghreb**

	Algérie	Maroc	Tunisie				
			1975	1984	1994	1997	2000
<b>Sans instruction</b>			36,7	34,7	24,4	11,8	9,6
<b>Primaire</b>			47,8	45,4	47,8	50,4	43,2
<b>Secondaire</b>			15,5	19,2	26,2	33,7	40,0
<b>Supérieur</b>			-	0,7	1,7	4,1	7,1
<b>Ensemble</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Sources : voir tableau 4.

Les taux de chômage féminins sont habituellement supérieurs aux taux masculins. Ce phénomène s'observe également au Maghreb (tableau 6 ci-dessous) quoique son importance ne soit pas très significative, à l'exception du milieu urbain au Maroc où le taux de chômage des femmes est très nettement supérieur à celui des hommes (26,7% contre 19,9% en 2000). Les différences urbaines et rurales dans les deux autres pays sont négligeables.

**Tableau 6 : Taux de chômage par sexe au Maghreb**

		1997	2000	2001
<b>Algérie</b>	Femmes		29,7	
	Hommes		29,8	
	Ensemble		29,8	
<b>Maroc</b>	Femmes		13,0 (26,7)	12,5 (24,7)
	Hommes		13,8 (19,9)	12,5 (18,0)
	Ensemble		13,6 (21,5)	12,5 (19,5)
<b>Tunisie</b>	Femmes	16,7		
	Hommes	15,4		
	Ensemble	15,7		

Sources : voir tableau 4.

Note : Les chiffres entre parenthèses portent sur le milieu urbain.

## 2.2. La population active et l'emploi.

La population active des pays du Maghreb souffre d'une très forte sous estimation de la participation réelle des femmes à l'économie. Cette faible participation ne correspond pas à la réalité car la définition de l'activité économique telle qu'elle est établie et reconnue internationalement par les systèmes de comptabilité nationale et de mesure de l'emploi est suffisamment large pour englober les situations qui s'observent au Maghreb. Si les taux de participation féminins restent largement en deçà des niveaux moyens observés dans le monde, cela tient à des raisons culturelles qui non seulement conduisent les femmes à ne pas considérer leurs activités comme économiques mais qui sont aussi tellement ancrées dans les



mentalités que les statisticiens eux-mêmes se sont crus obligés de forger des concepts qui ne correspondent pas aux normes internationales pour en rendre compte (femmes partiellement occupées en Algérie, actives marginales en Tunisie). Les évolutions perceptibles au tableau 7 suivant, qui ont fait monter le taux de participation des femmes de 1,9% en 1966 à 9,7% en 1998 pour l'Algérie, et de 5,6% en 1966 à 23,8% en 2000 pour la Tunisie, le même taux s'établissant entre 20 et 25% pour le Maroc en 2000-2001, sont à la fois le résultat de changements structurels économiques et sociaux intervenus au cours de la période et des efforts méthodologiques entrepris dans les enquêtes. Il n'en reste pas moins que les défauts de mesure de l'activité féminine perturbent sérieusement les analyses que l'on peut faire des marchés du travail maghrébins et les comparaisons internationales entre pays de la région et avec d'autres régions. S. Jomni (2002) a bien montré que tous ces efforts ne peuvent qu'être vains tant que le travail à domicile – même s'il s'oriente de plus en plus vers le marché – reste considéré par les femmes elles-mêmes et leur famille comme un prolongement de leur travail domestique.

**Tableau 7 : Evolution des taux d'activité par sexe et part des femmes dans la population active au Maghreb, 1966-2001**

		1966	1975	1977	1984	1987	1989	1994	1998	1997	2000	2001
<b>Algérie</b>	Femmes	1,9		2,6		4,4			9,7			
	Hommes	44,1		41,6		42,4			45,7			
	Ensemble	23,1		21,9		23,6			27,9			
	% population active										13,9	
<b>Maroc</b>	Femmes										19,0	25,5
	Hommes										70,9	77,9
	Ensemble										43,2	51,3
	% population active											
<b>Tunisie</b>	Femmes	5,6	18,9		21,8		20,3	22,9		23,7	23,8	
	Hommes	85,5	81,1		78,6		75,4	73,8		73,4	72,2	
	Ensemble	45,6	50,2		50,5		48,1	48,4		48,6	48,0	
	% population active	6,0	18,7		21,3		20,9	23,6		24,3	24,8	

Le niveau d'instruction de la population active occupée s'est régulièrement et considérablement élevé au cours des trois dernières décennies (tableau 8 ci-après): en Tunisie, la proportion de la population occupée sans instruction est passée de 73,9% en 1966 à 43% en 1984 puis 24,1% en 1994 et n'est plus aujourd'hui que de 18,6%. Au cours de la même période, la part des actifs ayant atteint un niveau primaire a augmenté jusqu'en 1997 (passant de 17,8% à 42,5%), puis a commencé à décliner pour en revenir à 39,9% en 2000. Néanmoins c'est la proportion de la population ayant atteint un niveau secondaire ou supérieur qui est la plus significative : de 8,3% en 1966, cette catégorie est passée à 41,5% en 2000 avec près de 10% d'actifs ayant atteint un niveau supérieur. Cette évolution est allée de pair, ainsi que nous l'avons vu précédemment, avec un taux de chômage des diplômés en forte croissance au cours de la dernière période.

**Tableau 8 : Evolution de la population active occupée par niveau d'instruction**

		1966	1975	1977	1984	1987	1989	1994	1998	1997	1999	2000
<b>Algérie</b>	Sans instruction											
	Primaire											
	Secondaire											
	Supérieur											
	Ensemble											
<b>Maroc</b>	Sans instruction											
	Primaire											
	Secondaire											
	Supérieur											
	Ensemble											
<b>Tunisie</b>	Sans instruction	73,9	56,2		43,0		32,9	24,1		20,3	20,5	18,6
	Primaire	17,8	29,0		32,5		38,9	39,9		42,5	40,9	39,9
	Secondaire	7,1	13,2		20,6		23,5	29,1		29,5	29,9	31,8
	Supérieur	1,2	1,6		3,9		4,7	6,9		7,7	8,5	9,7
	Ensemble	100,0	100,0		100,0		100,0	100,0		100,0	100,0	100,0

L'emploi agricole ne représente plus guère que 22% de l'emploi total en Tunisie et 16% de l'emploi total en Algérie (et même 14% selon les données 2000), en diminution rapide depuis les années 1980 ; mais il représente encore près de 48% de l'emploi total au Maroc (tableau 9 ci-après).

**Tableau 9 : L'emploi agricole et l'emploi informel au Maghreb.**

	Tunisie			Maroc		Algérie	
	1980	1989	1997	1995	1998	1985	1997
Emploi agricole en % de l'emploi total	35,0	25,8	22,0		47,8	25,2	16,0
Emploi informel en % de l'emploi non agricole	36,8	39,3	49,9	39,9*	46,3*	25,6	42,7
Part de l'emploi salarié dans l'emploi informel	36,4	42,5	48,4	20,8*	20,7*	33,0	33,4
Part des femmes dans l'emploi informel	33,2	21,8	18,5	22,0*	16,0*		16,8

**Sources :** Charmes J. (2001), Bernard Ch. et Charmes J.(1999), et CAWTAR (2002), actualisés pour la Tunisie et l'Algérie.

**Note :** Les chiffres avec un astérisque portent sur le milieu urbain.

En revanche, l'emploi informel est en augmentation rapide dans les trois pays. Tenant compte des évolutions récentes des définitions de l'emploi informel et de l'emploi dans le secteur informel (BIT, 1993a et b, 2002), on définit l'emploi informel comme étant constitué par l'emploi non protégé, non formel et non agricole, alors que l'emploi dans le secteur informel est constitué par les micro-entreprises répondant aux critères de la définition internationale de 1993 (entrepreneurs individuels non enregistrés ou/et n'enregistrant pas leurs salariés ou/et employant moins d'un certain nombre de personnes, en général 5 salariés ou 10 personnes). L'emploi informel a considérablement augmenté au Maghreb, en venant à représenter près de 50% de l'emploi non agricole en Tunisie et 42,7% en Algérie en 1997. Le chiffre marocain (46,3% en 1998) ne porte que sur le seul milieu urbain (on disposera bientôt

des résultats de l'enquête nationale 1999 qui devrait fournir des chiffres plus comparables (les chiffres nationaux étant plus élevés que les chiffres urbains). Ce qui est remarquable dans l'évolution que laissent apparaître les chiffres du tableau 9, c'est que non seulement la tendance vers un emploi informel représentant près de la moitié de l'emploi non agricole semble générale, même dans les deux pays où l'agriculture n'emploie guère plus du 1/5 de la population active, mais de plus cette croissance s'opère à travers un emploi salarié (forcément précaire et non protégé) en forte augmentation en Tunisie notamment, et n'absorbe que des effectifs relativement plus faibles de femmes : dans les trois pays, les femmes ne représentent guère plus que 16 à 18% de l'emploi informel. Cependant, même si la part des femmes dans l'emploi informel a eu tendance à diminuer, c'est sous la forme du salariat précaire qu'elles y apparaissent désormais de façon dominante (en Tunisie, près de 50% des femmes en emploi informel sont salariées en 1997, contre 18% en 1980, cf. CAWTAR, 2002). L'analyse des prochains résultats de l'enquête marocaine devra confirmer si c'est l'emploi salarié non déclaré par le secteur formel qui a représenté ces dernières années la composante la plus importante dans la croissance de l'emploi informel, plutôt que l'emploi dans les micro-entreprises, ainsi que semblent l'attester les données tunisiennes, traduisant ainsi la forme spécifique de concurrence par le coût du travail que prendrait le processus d'industrialisation dans ces pays.

Sans que les données soient suffisamment précises à ce stade pour que l'on puisse les généraliser, on peut cependant dire, à partir du cas tunisien, que l'augmentation de la participation économique des femmes au cours de la dernière décennie s'est opérée par insertion dans le salariat plutôt que par l'auto-emploi, et dans le salariat protégé plus que dans le salariat non protégé, traduisant ainsi l'effet de politiques publiques volontaristes. Paradoxalement, la part relative du salariat dans l'emploi informel féminin traduirait un développement du travail à domicile de sous-traitance.

Dans l'emploi informel, le secteur informel des micro-entreprises a contribué moins fortement à la croissance de l'emploi que l'emploi salarié non protégé. Cependant ce secteur participe notablement à l'absorption des jeunes sur le marché du travail, ainsi qu'il ressort des tableaux 10 et 11 suivants. Certes leur proportion y est légèrement inférieure à leur part dans la population occupée totale, mais cette part est plus élevée dans le statut de salarié.

**Tableau 10 : Proportion des jeunes de moins de 25 ans dans les micro-entreprises et dans la population occupée totale en Tunisie 1997, selon le statut dans la profession.**

	Indépendants	Employeurs-associés	Salariés	Aides familiaux	Ensemble
Population occupée totale	8,1	4,1	20,7	47,8	19,7
Micro-entreprises	2,6	2,6	26,3	32,9	16,8

Sources : INS (1999), Enquête Nationale sur l'Emploi 1997 et INS (2002), ENAE 1997.

La distribution de la population des jeunes en fonction du niveau d'instruction dans les micro-entreprises et dans la population occupée totale est aussi éclairante et montre bien que le secteur informel reste le principal débouché des jeunes les moins formés (tableau 11) : la proportion des jeunes de niveau primaire dans le secteur des micro-entreprises est strictement équivalente à leur proportion dans la population occupée totale, et elle est nettement supérieure en ce qui concerne les jeunes de niveau secondaire.

**Tableau 11 : Proportion des jeunes de moins de 25 ans dans les micro-entreprises et dans la population occupée totale en Tunisie 1997, selon le niveau d'instruction.**

	Sans instruction	Primaire	Secondaire	Supérieur
Population occupée totale	7,8	64,9	25,8	1,5
Micro-entreprises	1,3	64,6	33,2	0,7

**Sources :** INS (1999), Enquête Nationale sur l'Emploi 1997 et INS (2002), ENAE 1997.

### *2.3. Les politiques d'emploi au Maghreb*

Dans les trois pays, la croissance de l'emploi public, qui avait été la solution mise en œuvre antérieurement pour absorber les contingents toujours plus importants de jeunes diplômés, a été stoppée à l'occasion des programmes d'ajustement structurels, des privatisations et, pour l'Algérie, des réformes consécutives à la transition vers l'économie de marché.

Les projets d'insertion des jeunes – jeunes diplômés en particulier -, les emplois d'initiative locale (travaux à haute intensité de main d'œuvre) et le crédit à la micro-entreprise ont été les trois directions principales des politiques actives de l'emploi au Maghreb, avec des résultats relativement mitigés et en tout cas sans rapport avec l'ampleur des problèmes à résoudre.

En Algérie (Ministère du Travail et de la Protection Sociale, 2001), les contrats de pré-emploi mis en place en 1998 pour aider à l'insertion des jeunes diplômés ont concernés plus de 18.000 jeunes sur 3 ans, mais seulement 1.100 ont été pérennisés par les employeurs ; les emplois d'initiative locale n'ont guère créé que 70.000 emplois équivalent temps plein en moyenne annuelle sur 1997-2000 (dont 39% pour les femmes) et les travaux à haute intensité de main d'œuvre près de 52.000 emplois équivalent temps plein sur les années 1998-1999 ; les dispositifs pour la promotion des micro-entreprises de l'Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes (ANSEJ) auraient créé un peu plus de 92.000 emplois pour 32.300 projets financés au cours de la même période.

En Tunisie, les objectifs que se sont fixés les pouvoirs publics sont la couverture totale de la demande additionnelle d'emplois (75.000 à 80.000 en moyenne par an) à l'horizon du Xème Plan (2002-2006), parallèlement à la continuation de la mise à niveau des ressources humaines et un renforcement de l'employabilité. La politique de l'emploi s'ordonne autour d'un ensemble de trois dispositifs : la formation professionnelle tout d'abord qui cherche à mieux assurer la réactivité du système de formation aux besoins des entreprises ; l'incitation à la création de micro-entreprises et d'emplois indépendants en second lieu qui vise à dispenser une formation de base, une formation technique complémentaire et une formation à la gestion, tout en assurant un système approprié de financement des entreprises. De tels systèmes ont été mis en place dès le début des années 1980, relayés par les programmes de développement régional. Au cours du prochain Plan, il est prévu de créer 10.000 micro-entreprises de 3 emplois en moyenne. Enfin, l'insertion des jeunes à travers les stages d'insertion dans la vie professionnelle (SIVP) qui viennent en aide aux jeunes en difficulté scolaire (de niveau secondaire, ou de niveau supérieur) : 64.000 jeunes ont bénéficié de ces stages au cours des 5 dernières années : le problème est d'inciter à transformer ces stages en emplois confirmés ;

pour cela des exonérations de cotisations sociales ou des primes sont prévues. Le Fonds national de l'Emploi (21-21) est un programme complémentaire qui reprend l'ensemble des dispositifs, ainsi que les Travaux d'Utilité Publique à visée de formation. L'émigration organisée revient également à l'ordre du jour. S'il est toujours délicat d'apprécier les effets véritables de ces dispositifs en matière de création d'emplois, on estime cependant que se trouverait ainsi couverte la demande additionnelle d'emploi. Reste le stock de chômeurs qui ne diminue pas.

### 3. L'EMPLOI DES DIPLOMES DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

Le renouveau de la problématique du chômage des diplômés au Maghreb se fonde sur la nécessaire mise à niveau des économies maghrébines mais aussi sur la nécessité d'une bonne gouvernance. Le Maghreb a consenti des efforts exceptionnels pour la généralisation de l'éducation et pour la formation des cadres. Ces efforts sont inscrits dans une logique historique du marché du travail. Dans les années soixante, le Maghreb "importait" des cadres pour le fonctionnement des services et du système productif et exportait de la main d'œuvre qualifiée vers l'Europe. La substitution de l'encadrement "étranger" - pour l'éducation, la santé, l'entreprise - a connu un certain succès durant les années 1970-1980.

Ce "marché régional du travail" a connu un changement profond durant les années 1990, notamment avec les restrictions mises à la circulation de la main d'œuvre entre les deux rives de la Méditerranée. La révolte des jeunes (Tunisie, 1984, Algérie, 1988 et Maroc, 1991) a fait ressurgir la problématique de la marginalisation économique de la population juvénile, réputée porteuse d'une forte employabilité. C'est surtout au Maroc, où la révolte des jeunes était conduite notamment par les étudiants, qu'une politique d'employabilité des diplômés a été esquissée pour la première fois au Maghreb.

#### 3.1. De l'insertion à l'employabilité

Le chômage des diplômés du supérieur est devenu ainsi inquiétant notamment à partir des années 1990 pour les trois pays de l'Afrique du Nord. Les problématiques (Ferroukhi, Bensedrine, Abdou) s'inspiraient notamment du modèle analytique de l'*insertion*, développé par l'école de Toulouse (Vincens). Ce même modèle a été aussi transposé vers l'insertion des sortants de la formation professionnelle. Le principe de base de ce modèle consiste à ne plus considérer l'insertion comme étant un *état* mais plus comme un *processus différentiel* devant permettre à l'individu de se stabiliser progressivement dans un emploi durable. Ce modèle s'est aussi développé, faut-il le rappeler, pour lutter contre l'exclusion sociale face à un rétrécissement de la demande d'emploi.

Au Maghreb, les résultats de ces études, devenues de nos jours plus ou moins systématiques (CNJA au Maroc, Observatoire de l'Emploi en Tunisie, Observatoire de l'Emploi et de la Formation en Algérie), sont certes intéressants pour comprendre le parcours des diplômés (en tant qu'individus), mais ils restent limités pour comprendre le fonctionnement du marché du travail, ou du moins le segment du marché des diplômés. Les récents débats (avril 2002) sur les politiques d'employabilité au Maghreb (Bouyacoub, Negazi et Lahlou) font ressortir qu'il s'agit plus d'un problème de la demande (donc de stratégies d'embauche des employeurs) que d'un problème de l'offre de travail. Il est mis en évidence en particulier le faible encadrement non seulement de l'administration mais surtout du système productif. L'exemple, le plus édifiant, est celui des "ingénieurs" (IRMC, 2002) dans des économies confrontées à la révolution des NTIC.

### 3.2. L'enseignement supérieur au Maghreb

Les trois pays de l'Afrique du Nord (Algérie, Maroc et Tunisie) ont, d'une manière générale, enregistré des progrès très importants dans le domaine de l'éducation. Un bilan rapide des 40 dernières années, du point sur le plan quantitatif, est suffisant pour situer cette progression - à tous les paliers du système éducation-formation. Avec moins de 10.000 inscrits dans l'enseignement supérieur au début des années 60, ces trois pays enregistrent plus d'un million d'étudiants à l'Université en 2001, avec plus de 500.000 seulement pour l'Algérie. L'effectif inscrit au niveau supérieur est en soi un gage de la volonté de l'Afrique de Nord de se doter d'un potentiel de ressources humaines hautement qualifiées.

### 3.3. Les diplômés du supérieur dans la population active.

Au Maroc, la proportion des travailleurs "sans aucune instruction" est encore très forte soit 53.7% de la population active ou encore 47.2% de la population occupée (Lahlou, 2002). Les actifs de niveau "supérieur" ne représentent que 5.1% de la totalité, et ils sont présents en milieu urbain (10.8%) contre 0.5% dans le milieu rural.

Le taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur, malgré les mesures d'insertion lancées depuis 1991, demeurait encore très fort en 1999, avec un taux de 32.9% contre 8.1% pour ceux qui n'ont aucun niveau d'éducation!

En Tunisie, la tendance est presque identique à celle du Maroc. Il est vrai qu'on peut observer, d'une manière générale, une inversion de la structure des niveaux de la population, mais l'encadrement de l'économie reste encore faible...

### 3.4. Un marché de travail "sans frontières" pour les diplômés ?

Les récentes stratégies, mises en œuvre en Afrique, en direction des diplômés ne laissent aucune doute sur le fait que l'employabilité des diplômés reste encore problématique. La nouvelle initiative africaine (NEPAD) a pour objectif d'inverser la tendance de la fuite des cerveaux - traduire le "*brain drain*" en "*brain gain*", sachant que l'économie africaine a grandement besoin d'un haut niveau d'encadrement mais elle n'a pas les moyens ni de faire revenir ni d'offrir les mêmes avantages aux "cadres africains" installés dans les pays du Nord. Les pays du Maghreb sont confrontés, à l'instar du reste de l'Afrique, à une stratégie des pays du Nord mais aussi des pays du Golfe, à la bataille inégale autour de l'employabilité des cerveaux - notamment par la réalisation des gains substantiels en terme de coût de la formation. Le marché des diplômés tend de plus en plus à "briser" les frontières des marchés locaux de l'emploi.

## CONCLUSION

Les pays du Maghreb se trouvent dans un contexte d'ouverture de leurs économies au marché européen. Ils abordent cette phase particulièrement délicate en mettant en place des programmes de mise à niveau qui privilégient la formation de leur main d'œuvre. Ainsi peut-on penser que l'employabilité de celle-ci s'en trouvera accrue. L'essentiel de la problématique de création d'emplois dans ces pays consiste à s'efforcer d'absorber la demande additionnelle, sans pouvoir (ou vouloir) s'attaquer à des stocks de chômeurs particulièrement nombreux. Sans prétendre que c'est là un moyen de maintenir les taux de salaire à un niveau qui reste

suffisamment compétitif au moment où l'élargissement de l'Union Européenne aux Pays d'Europe Centrale et Orientale ne peut qu'être défavorable aux économies maghrébines, il est clair que les politiques mises en place sont dans l'incapacité de répondre au double défi de l'augmentation du chômage des diplômés et de l'inéluctable augmentation du taux de participation économique des femmes. La nécessité de la mise à niveau est une chance et la large priorité accordée par les politiques publiques des trois pays à la création des micro-entreprises montre que les pouvoirs publics sont peut-être conscients que c'est là une voie de s'assurer la compétitivité nécessaire à l'ouverture. Il n'en reste pas moins que la croissance de l'emploi informel dans les trois pays semble surtout prendre la forme d'emplois salariés non protégés et non déclarés par les entreprises formelles : un moyen d'abaisser le coût du travail, mais au détriment de la mise à niveau. L'enjeu de l'employabilité d'une main d'œuvre de plus en plus éduquée, mais non qualifiée comme il serait requis, restera donc encore longtemps une exigence première.

### Références bibliographiques

Abdou (1994), **Insertion des diplômés post-secondaire au Maroc**, INSEA, Université de Rabat.

Benachenou A. (1992), Bilan de l'enseignement supérieur 1962 à 1992, in " **L'Algérie de l'indépendance à l'Etat d'Urgence** ", L'Harmattan-Larmises, Paris.

Bernard Ch. et Charmes J. (2000), Le marché du travail dans les économies du Maghreb à la veille de l'ouverture euro-méditerranéenne (quelques comparaisons avec les PECO), in Boudhief M. et Rahji T. eds (2000), **Les enjeux de l'intégration économique régionale**, Tunis, 759p. (pp. 401-432).

BIT (1993a), **Statistiques de l'emploi dans le secteur informel**, Rapport pour la XVème Conférence Internationale des Statisticiens du Travail, Genève 19-28 Janvier 1993, BIT.

BIT (1993 b), **Rapport de la Conférence**, Rapport pour la XVème Conférence Internationale des Statisticiens du Travail, Genève 19-28 Janvier 1993, BIT.

BIT (1997), **Population Economiquement Active 1950-2010**, 4ème édition, Genève, BIT.

BIT (1998a), **Mesure du sous emploi**, Rapport pour la XVIème Conférence Internationale des Statisticiens du Travail, Genève, BIT.

BIT (1998b), **Rapport de la Conférence**, Rapport pour la XVIème Conférence Internationale des Statisticiens du Travail, Genève, BIT.

BIT (1998c), **Rapport sur l'emploi dans le monde 1998-99, Employabilité et mondialisation, le rôle crucial de la formation**, BIT, Genève.

BIT (2000a), **Déficit du travail décent**. Genève

BIT (2000b), **Formation pour l'emploi: inclusion sociale, productivité et emploi des jeunes**, Rapport V, Conférence Internationale du Travail, 88<sup>ème</sup> session, Genève, BIT.

BIT (2002), **Emploi décent et économie informelle**, Rapport V, Conférence Internationale du Travail, 90<sup>ème</sup> session, Genève, BIT.

Bouyacoub (2002), **L'employabilité en Algérie**, communication à la Conférence Euro-maghrébine sur la formation, l'emploi et l'employabilité, BIT, Alger.

CAWTAR (2002), **Mondialisation et Genre : Participation économique de la Femme Arabe**, rapport sur le développement de la femme arabe, Centre de la femme arabe pour la formation et la recherche (CAWTAR), Tunis.

Charmes J. (2001), **Le secteur informel en Tunisie, une voie possible de résorption du chômage ?**, communication au colloque sur " L'emploi et l'insertion professionnelle des jeunes en Tunisie, Université du Centre, Faculté de Droit et des Science Economiques et Politiques, Université Montesquieu Bordeaux IV, Centre de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale, Sousse, 19-20 Avril 2001.

Ferroukhi D. (1991), Insertion professionnelle des diplômés de l'ISE d'Alger, in **Cahiers du CREAD** N° 26, pp.103-192, Alger.

Gazier B. (1999), **Employability : concepts and policies**, IAS-CE, 1999

Gazier B. (2001), **L'employabilité en Europe au tournant du millénaire**,

Hillage J. and Pollard E. (1999), **Employability: Developing a framework for policy analysis**, London.

INS (1999), **Enquête Nationale sur l'Emploi en 1997**, Tunis, 190p.

INS (2002), **Le secteur des micro-entreprises en Tunisie. Analyse des résultats de la seconde Enquête Nationale sur les Activités économiques. ENAE 1997**, Tunis.

IRMC (2002), **Actes de l'atelier sur le marché des Ingénieurs**, Tunis.

Jomni S. (2002), **Le travail informel des femmes en Tunisie**, thèse en démographie économique de l'IEP de Paris,

Lahlou (2002), **L'emploi et la formation professionnelle au Maroc : évolution récente et situation actuelle**, communication à la Conférence Euro-maghrébine sur la formation, l'emploi et l'employabilité, BIT, Alger.

Ledrut (1956), **Sociologie du Chômage**.



Ministère du Travail et de la Protection Sociale (2001), **L'emploi et le chômage par les chiffres**, Atelier sur le système d'information statistique sur le marché de l'emploi, 24-25 Mars 2001, Alger.

Musette S. (1989), **Rapport sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes en Algérie**, Ministère de la Jeunesse et des Sports, Alger.

Musette S. (1991), Emploi des jeunes au Maghreb, **Cahiers du CREAD**, Alger

Musette S. (1999), Les théories économiques face aux défis du chômage, **Cahiers du CREAD**, Alger

Musette S. (2001), L'exclusion sociale: une nouvelle "théorie" du social ? **Cahiers du CREAD**, Alger

Negazi (2002), **L'employabilité en Tunisie**, communication à la Conférence Euro-maghrébine sur la formation, l'emploi et l'employabilité, BIT, Alger.

Observatoire de l'emploi et de la formation (2002), **Les statistiques de l'emploi et de la formation**, Tunis.

Plassard J. M. et Ben Sedrine, S. eds. (1998), **Enseignement supérieur et Insertion professionnelle en Tunisie**, Toulouse.

Tamkin P. and Hillage J. (1999), **Employability and Employers : the missing piece of the jigsaw**, IES report 361, London.

Union Européenne (1997), **Rapport sur l'employabilité**, présenté lors du Sommet de Luxembourg de novembre 1997, Bruxelles

Union Européenne (1998), **Directives de l'Europe sur l'Emploi**, Bruxelles, Directive de l'Union sur l'Emploi, Document de l'Union Européenne "Emploi et Affaires sociales"