

CARNEGIE PAPERS

Substituer des emplois précaires à un chômage élevé

Les défis de l'emploi
au Maghreb

Lahcen ACHY

*Le recul du chômage
dans les pays du
Maghreb est un signe
trompeur, et ne reflète
pas toujours une
meilleure performance
du marché du travail.*

CARNEGIE ENDOWMENT
FOR INTERNATIONAL PEACE

WASHINGTON DC • MOSCOW • BEIJING • BEIRUT • BRUSSELS

Carnegie Middle East Center
Numéro 23 ■ Novembre 2010

© 2010 Fondation Carnegie pour la Paix Internationale. Tous droits réservés.

La Fondation Carnegie n'adopte aucune position propre liée à des enjeux de politique publique : le point de vue exprimé ici est strictement celui de l'auteur et ne reflète pas nécessairement celui de la Fondation, de son personnel ou de ses administrateurs.

Cette publication ne peut être reproduite sous quelque forme ou moyen que ce soit sans l'autorisation écrite de la Fondation Carnegie.

Prière d'adresser toute requête à :

Carnegie Endowment for International Peace
Publications Department
1779 Massachusetts Avenue, NW
Washington D.C., 20036
Téléphone : 001 2027600483-
Fax : 001 2021840483-
www.CarnegieEndowment.org

Cette publication est disponible en téléchargement gratuit sur www.CarnegieEndowment.org/pubs.

Le Centre Carnegie pour le Moyen-Orient

Le Centre Carnegie pour le Moyen-Orient est un centre de recherche en politique publique, basé à Beyrouth et créé en 2006 par la Fondation Carnegie pour la Paix Internationale. Le travail du Centre porte sur les défis liés au développement politique et économique ainsi qu'au processus de réforme au Moyen-Orient arabe, dans le but d'améliorer la compréhension des problématiques complexes qui touchent la région. Le Centre réunit des chercheurs régionaux, et travaille en collaboration avec des chercheurs de la Fondation Carnegie à Washington, Moscou et Pékin, ainsi qu'avec divers centres de recherche au Moyen-Orient et en Europe, afin de produire des travaux de recherche empirique, relevant d'une pertinence politique et en lien avec les principaux enjeux des Etats et de leur population. Cette approche particulière permet aux décideurs, praticiens et activistes politiques de tous pays de jouir d'analyses et de recommandations au fait des savoirs et des opinions qui émanent de la région, renforçant ainsi les perspectives d'avenir face aux enjeux clés.

A propos de l'auteur

Lahcen Achy est chercheur au Centre Carnegie pour le Moyen-Orient à Beyrouth. Ses domaines d'études sont l'économie internationale et l'économie du développement, notamment pour le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord. De 2004 à 2009, il a été enseignant-chercheur à l'Institut National de Statistique et d'Economie Appliquée (INSEA) au Maroc. M. Achy a publié ses travaux dans diverses revues de renommée internationale, et a coécrit de nombreux ouvrages portant sur l'économie politique des réformes au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, sur le marché du travail et le « genre » au Maghreb, sur la mondialisation, l'emploi et la redistribution, sur la concurrence et l'efficacité dans le monde arabe, ainsi que sur l'industrialisation et la productivité.

L'auteur tient à remercier Tina Barakat pour son précieux travail de recherche, Jana Jabbour pour la traduction de l'article en français, et Karim Mégarbane pour l'édition de la version française.

TABLE DES MATIERES

Aperçu	03
Introduction	04
Facteurs sous-jacents au recul du chômage	06
Une transition démographique rapide.....	07
Des taux d'activité en baisse constante.....	07
Une croissance ralentie de la main-d'œuvre	08
Une détérioration de la qualité de l'emploi.....	09
Un chômage élevé parmi les jeunes	10
Repenser les stratégies de croissance	12
Tunisie : Croissance élevée mais faible demande de main d'œuvre qualifiée.....	14
Algérie : D'un secteur public en sureffectif à la prolifération de l'économie informelle	15
Maroc: Une croissance soutenue combinée à une expansion paradoxalement lente de la main-d'œuvre	17
Le système éducatif au Maghreb et ses effets sur le marché du travail	19
Tunisie: Un accès plus large et une meilleure qualité de l'éducation...	21
Algérie: De nombreuses réformes aux résultats toutefois décevants...	22
Maroc : Un bilan médiocre en termes qualitatif et quantitatif	22
Réformer le système éducatif est impératif	23
Reconsidérer la réglementation du marché du travail ...	23
Tunisie : Une flexibilité à l'embauche mais une rigidité excessive au licenciement	24
Algérie : Une flexibilité modérée accompagnée de la garantie d'une allocation-chômage	25

Maroc : Une rigidité excessive à l'embauche et au licenciement	25
Vers une mise en œuvre effective du code du travail.....	26

Vers des politiques de l'emploi inclusives..... 26

Tunisie : Des politiques de l'emploi coûteuses et à impact négligeable ..	27
---	----

Algérie : Doublon institutionnel et création d'emplois précaires.....	27
---	----

Maroc: Des critères d'éligibilité restrictifs et des résultats ambigus..	28
--	----

Aperçu

De bonnes statistiques peuvent malgré tout être porteuses de mauvaises nouvelles. C'est le cas des pays du Maghreb qui ont connu une baisse significative de leur taux de chômage lors de la dernière décennie. Mais une réalité peut en cacher une autre. Le taux de chômage a effectivement chuté d'un tiers au Maroc et de deux tiers en Algérie passant de 30 % au début du millénaire à seulement 10 % en 2009. Il est, cependant, difficile d'établir un lien entre ces performances et les politiques macro-économiques ou celles de l'emploi adoptées par les pays du Maghreb.

Quatre facteurs expliquent la divergence entre les statistiques du chômage et la réalité du marché du travail maghrébin. Premièrement, le taux de croissance de la population en âge de travailler a régressé suite à une baisse importante des taux de fécondité. Cette contraction a, par conséquent, réduit les pressions subies sur le marché de l'emploi et contribué à une baisse du taux de chômage. Deuxièmement, en dépit des progrès enregistrés au niveau de l'éducation des femmes, leur taux de participation au marché du travail reste très faible. La convergence attendue des taux de participation des hommes et des femmes –qui s'est produite dans les pays développés– ne s'est toujours pas réalisée au Maghreb. Troisièmement, l'économie informelle et les activités à faible valeur ajoutée ont largement contribué à la création d'emploi au Maghreb au cours de la dernière décennie. En revanche, le secteur industriel, qui demeure non compétitif et dépendant d'une poignée de marchés d'exportation, n'a généré qu'un nombre très limité d'emplois. Quatrièmement, en dépit du repli du taux de chômage global, le chômage chez les jeunes reste très élevé et a même augmenté dans certains cas. Les emplois créés ont essentiellement bénéficié aux travailleurs non-qualifiés.

Il est de ce fait impératif que les politiques publiques privilégient la qualité des emplois plutôt que leur quantité. Il est ainsi primordial d'élaborer une véritable stratégie de croissance de moyen et long terme susceptible de créer des emplois à forte valeur ajoutée et de renforcer la compétitivité des exportations des pays du Maghreb. Par ailleurs, ces pays doivent réformer leurs systèmes d'éducation et de formation professionnelle qui jouent un rôle clé dans l'amélioration de l'insertion sur le marché du travail. Les réformes partielles et les solutions hâtives et incohérentes adoptées pendant des décennies dans un secteur aussi vital que l'éducation ont été inefficaces. Aussi, par souci d'équité et de cohésion sociale, il est indispensable de revoir la réglementation qui régit le marché du travail dans le but d'instaurer un équilibre entre les droits et les obligations des employés et ceux des employeurs. Il est également nécessaire d'étendre les bénéfices sociaux aux travailleurs du secteur informel, qui restent aujourd'hui exclus de toute protection. Enfin, une refondation des politiques de l'emploi dans les pays du Maghreb devrait accroître leur efficacité ainsi qu'étendre leur couverture aux chômeurs les plus vulnérables.

Sans mise en œuvre effective de ces différentes réformes, les pays du Maghreb continueront simplement à troquer le chômage contre la précarité.

Introduction

Au cours de la dernière décennie, le chômage a connu une baisse au Maghreb – la région comprenant l'Algérie, le Maroc et la Tunisie. Alors que, contrairement aux anticipations, le recul du taux de chômage a été négligeable en Tunisie, celui-ci a été considérable en Algérie et au Maroc. La baisse du chômage au Maghreb est néanmoins un signe trompeur, et ne doit pas être interprétée comme un indicateur d'une amélioration de la performance du marché du travail.

Quatre facteurs expliquent la divergence entre les statistiques du chômage et la réalité du marché du travail maghrébin. Premièrement, le taux de croissance de la population en âge de travailler a régressé suite à une baisse importante des taux de fécondité. Le facteur démographique est en effet un élément essentiel pour comprendre les dynamiques du marché de l'emploi au Maghreb. Le taux de croissance élevé de la population au cours des années 1960-1970-, avec des niveaux de fécondité de six à sept enfants par femme, a soumis le marché du travail à des pressions sévères durant les années 1980 et 1990. Le Maghreb a cependant connu une transition démographique rapide vers de faibles taux de fécondité depuis le début des années 1990, ce qui a engendré une régression du taux de croissance de la population en âge de travailler. Cette contraction a réduit les pressions subies par le marché de l'emploi et contribué à une baisse du taux de chômage. Deuxièmement, en dépit des progrès enregistrés au niveau de l'éducation des femmes, leur taux de participation au marché du travail reste très faible. En effet, l'accès moins aisé à l'emploi a découragé les femmes à participer au marché du travail.

Troisièmement, l'économie informelle et les activités à faible valeur ajoutée ont largement contribué à la création de l'emploi au Maghreb au cours de la dernière décennie. De nombreux petits emplois ont été créés dans des domaines précaires tels que le petit commerce ambulancier, la construction et les activités d'entretien et de réparation diverses. L'essentiel de ces activités est à mettre au compte du secteur informel qui est démuné de toute protection sociale envers les employés ou les personnes travaillant à leur compte. En revanche, le secteur industriel, dont la compétitivité est faible, demeure tributaire d'une poignée de marchés d'exportation et n'a contribué à créer que très peu d'emplois. Quatrièmement, en dépit d'un repli du taux de chômage national, le chômage des jeunes et des diplômés reste très élevé voire en augmentation. Les emplois créés dans les trois économies du Maghreb ont essentiellement bénéficié aux travailleurs peu qualifiés.

Dans le but de faire face aux défis de l'emploi, les pays du Maghreb doivent entreprendre de nécessaires réformes plutôt que de continuer à essayer de faire prévaloir des statistiques flatteuses mais trompeuses.

Il est impératif que les politiques mettent davantage l'accent sur la qualité des emplois plutôt que sur leur quantité. Elaborer une véritable stratégie de croissance

de moyen et long terme semble primordial afin de créer des emplois à forte valeur ajoutée et de renforcer la compétitivité des exportations des pays du Maghreb dans le contexte de la mondialisation économique.

Quinze ans après s'être lancée dans son programme d'ajustement structurel, l'Algérie peine toujours à rompre avec sa dépendance excessive à l'égard du secteur des hydrocarbures. A la fin de l'année 2008, ce secteur représentait 48 % du produit intérieur brut (PIB), plus de 95 % des exportations, et générait 75 % des revenus budgétaires. Pourtant, ce secteur à forte concentration en capital compte pour moins de 5 % de la création d'emplois dans l'économie. De ce fait, le gouvernement algérien devrait concevoir une stratégie de croissance de moyen terme et trouver les moyens d'orienter les investissements du secteur privé, domestiques ou étrangers, vers des secteurs fortement productifs. Une telle stratégie exige une amélioration substantielle du contexte économique en Algérie, caractérisé par de faibles infrastructures, un manque de transparence dans le processus décisionnel, et des réglementations instables.

Le Maroc a, quant à lui, enregistré de forts taux de croissance tout au long de la dernière décennie. Toutefois, le recul du chômage y est moins le reflet d'une capacité à créer des emplois, que le résultat d'une faible croissance de la main-d'œuvre. Les gains de productivité ont profité à un nombre limité de secteurs, à savoir les télécommunications, les transports, les services financiers et l'immobilier. Dès lors, le défi pour le Maroc réside dans la traduction des progrès réalisés dans les services en une augmentation de la productivité et de l'efficacité d'autres secteurs – un objectif qui ne peut être atteint qu'à travers une stratégie de croissance de moyen terme qui soit globale et cohérente. Or l'approche actuelle du gouvernement marocain est sectorielle, fragmentée et inappropriée. En plus de corriger les défaillances institutionnelles liées à la conception et à la mise en œuvre des politiques de développement, le gouvernement devrait aussi mettre l'accent sur l'amélioration du capital humain grâce à la formation professionnelle. A ce jour, les faiblesses en capital humain constituent un obstacle à la transition du Maroc vers une économie plus productive.

Malgré de bonnes performances économiques durant les trois dernières décennies, la Tunisie présente une croissance vulnérable en raison de la spécialisation excessive du pays et de sa forte dépendance à l'unique marché de l'Union Européenne (UE). En outre, la Tunisie a bâtie sa stratégie de croissance autour de secteurs peu qualifiés basés sur une main-d'œuvre « bon marché », tels que le textile et l'industrie de vêtement, l'agriculture, le commerce, et le tourisme – des secteurs qui offrent peu d'emplois aux nouveaux entrants qualifiés. Pendant la dernière décennie, le niveau d'éducation de la main-d'œuvre s'est sensiblement amélioré, mais ce changement fondamental n'a pas été assorti d'une augmentation de la demande de travail. Les gains tirés de l'éducation, secteur-clé du modèle social tunisien, sont gaspillés sur les plans individuel et collectif par la capacité limitée de l'économie à absorber la

main-d'œuvre qualifiée. La Tunisie doit donc réorienter ses activités vers des secteurs et des industries riches en capital humain, stimuler l'innovation technologique et surmonter ses faiblesses en termes de gouvernance et de climat des affaires.

Le niveau excessif de chômage parmi la main-d'œuvre éduquée souligne également la nécessité de s'attaquer à la cause principale du chômage en réformant de manière efficace les systèmes de formation éducative et professionnelle. Les réformes partielles et les solutions provisoires adoptées pendant les dernières décennies dans un secteur si crucial et stratégique ont souvent été inefficaces et ne sont plus viables. Une réelle réforme exige une volonté politique forte, la participation active des principales parties prenantes, et un meilleur système de gouvernance afin de s'assurer que les ressources publiques soient utilisées de manière optimale au service de l'intérêt public. Afin de réussir, les acteurs qui militent pour la réforme auront également besoin d'un soutien politique leur permettant de surmonter la résistance de ceux à qui le statu quo actuel est profitable.

La rigidité de la réglementation du travail et sa complexité administrative incitent les entreprises à les contourner, parfois en travaillant de manière informelle ou en recrutant leurs employés sans les déclarer. Or, afin d'améliorer l'équité et la cohésion sociale, la régulation du travail devrait conduire à un équilibre entre les droits et les devoirs des employeurs et ceux des employés. Celle-ci devrait également étendre l'octroi des aides sociales aux travailleurs du secteur informel exclus de toute protection. En outre, le gouvernement doit renforcer l'application de la législation du travail en conférant davantage de moyens matériels et de prérogatives aux inspecteurs du travail.

Les pays du Maghreb ont mis en œuvre une série de politiques de l'emploi visant à faciliter l'entrée de nouveaux travailleurs sur le marché du travail. Ces politiques présentent cependant trois failles essentielles : leur coût élevé, leur couverture insuffisante et leur faible impact. Il est donc nécessaire que les autorités des trois pays du Maghreb repensent leur politiques de soutien à l'emploi afin d'accroître leur efficacité, les étendre aux catégories de chômeurs les plus vulnérables, et les rendre plus à même de faire reculer le chômage. Les autorités devraient aussi instaurer des mécanismes d'évaluation des modes de conception et de mise en œuvre de tels programmes, ainsi que procéder à des ajustements si nécessaires.

Facteurs sous-jacents au recul du chômage

Le Maghreb a connu une diminution des taux de chômage au cours de la dernière décennie. Tandis que la baisse négligeable du chômage en Tunisie, de 15,7 % à 14 %, se situe en deçà des prévisions, l'Algérie et le Maroc ont quant à eux connu une réduction spectaculaire de leur taux de chômage. Alors qu'au Maroc, le taux national de chômage est passé de 13,4 % en 2000 à 9,1 % en 2009 et que le chômage urbain a décliné de 21,4 % à 13,8 % ; en Algérie il est passé de 30 % en 2000 à 10 %

seulement en 2009.

Au-delà des questions liées à la nature et à la mesure du chômage et de l'emploi et de leur pertinence dans le contexte des pays du Maghreb, les statistiques récentes du chômage sont ambiguës et requièrent un examen précis. Pourquoi le taux de chômage en Tunisie reste-t-il élevé en dépit d'une meilleure performance économique du pays? Comment le Maroc et l'Algérie ont-ils réussi à réduire considérablement leurs taux de chômage? Dans quelle mesure cette performance peut-elle être liée aux politiques macroéconomiques et de l'emploi dans ces pays?

Une transition démographique rapide

Les facteurs démographiques sont essentiels à la compréhension des dynamiques du marché du travail au Maghreb. La croissance démographique élevée des années 1960 et 1970 (cette croissance a dépassé, en moyenne, les 3 % par an) et les indices de fécondité de six à sept enfants par femme ont créé de sévères pressions sur le marché du travail dans les années 1980 et 1990.

Tableau 1 Indicateurs démographiques au Maghreb

	Taux de fécondité (enfant par femme adulte)					Croissance démographique (%) annuelle				
	1985	1995	2000	2005	2007	1985	1995	2000	2005	2008
Algérie	5,8	3,4	2,7	2,4	2,4	3,1	1,9	1,4	1,5	1,5
Maroc	4,8	3,3	2,7	2,4	2,4	2,2	1,7	1,3	1,0	1,2
Tunisie	4,3	2,7	2,1	2,0	2,0	1,9	1,6	1,1	1,0	1,0

Source: World Development Indicators (2009)

Néanmoins, le Maghreb a connu une transition démographique rapide vers de faibles taux de fécondité depuis le début des années 1990. Cette tendance a été déclenchée par une amélioration substantielle de la santé et de l'éducation des femmes. La difficulté de l'accès à un logement à un prix abordable et la montée du chômage parmi les jeunes ont également retardé l'âge du mariage et ont contribué à une baisse plus importante dans les indices de fécondité. La croissance démographique a donc chuté de 3,1 % en Algérie en 1985 à 1,9 % en 1995 et 1,5% vers la fin de 2008. Au Maroc et en Tunisie, les taux de croissance annuels sont tombés de 2,2 % et 1,9% en 1985 à 1,2 % et 1 %, respectivement, en 2008.

Cette transition démographique a commencé à produire ses effets sur le marché du travail. La croissance de la population en âge de travailler s'est ralentie au cours de la dernière décennie, et on s'attend à ce qu'elle diminue davantage. En Algérie, la population en âge de travailler a augmenté de 2,9 % pendant la période 2000-2004,

contre une augmentation de 4,2 % pendant la période 1980-1985. Au Maroc et en Tunisie, la population en âge de travailler a augmenté de 2 % pendant la période 2005-2008, contre 3,7 % et 3,1 %, respectivement durant les années 1980. Cette croissance plus modeste de la population en âge de travailler a réduit la pression sur le marché du travail et a contribué à faire reculer le chômage.

Des taux d'activité en baisse constante

En plus de la transition démographique et de ses effets sur l'offre d'emploi, les taux de participation⁴ sur le marché du travail demeurent particulièrement bas au Maghreb : en 2008, ils ont atteint 50,6 % au Maroc, 46,9 % en Tunisie, et seulement 41,4 % en Algérie. Or, le taux moyen de participation s'élève à 64 % au niveau mondial, et il a atteint 65 % en Amérique Latine, 69 % en Asie du Sud-est⁵, et 73 % en Asie de l'Est. Le tableau 2 montre le déclin des taux de participation de la main-d'œuvre dans les trois pays du Maghreb.

Tableau 2 Taux de participation de la main-d'œuvre

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Algérie	48,1	45,0	39,8	42,1	41,0	40,9	41,7	41,4
Maroc	51,3	50,7	52,4	52,2	51,5	51,3	51	50,6
Maroc - Zones Urbaines	46	45,4	45,9	45,5	44,9	44,7	44,9	44,7
Tunisie	51	50,9	49	45,8	46,3	46,6	46,8	46,9

Source: Office National des Statistiques pour l'Algérie, Haut Commissariat au Plan pour le Maroc et Institut National des Statistiques et Ministère de l'Emploi pour la Tunisie

En dépit des améliorations significatives dans l'éducation des femmes au Maghreb, la participation des femmes au marché du travail demeure faible. En Tunisie, souvent considérée comme modèle de l'émancipation féminine dans le monde arabe, le taux de participation a stagné autour de 25 % au cours de la dernière décennie. Au Maroc, la participation féminine s'est élevée à 27 % au niveau national en 2008 (contre 28 % en 2003) et elle a diminué dans les villes, passant de 21 à 19 % au cours de la période 2000-2009. En Algérie, la participation des femmes a chuté pour atteindre un taux de 14 % en 2009 contre 17 % dix ans plus tôt.

La convergence des taux de participation des hommes et des femmes que connaissent les pays développés ne s'est pas encore produite dans le Maghreb. Une difficulté plus grande d'accès à l'emploi, comme le reflète le taux de chômage chez les femmes - qui est plus que le double que chez les hommes -, a probablement découragé la participation féminine au marché du travail.

Une croissance ralentie de la main-d'œuvre

Les faibles taux de participation dans le Maghreb depuis 2000 ont réduit l'effectif

des nouveaux entrants sur le marché du travail et ont indirectement conduit à la baisse des taux de chômage en Algérie et au Maroc. L'offre supplémentaire d'emplois, résultant de la croissance de la main-d'œuvre, a diminué dans les trois pays au cours de la période 2000-2008 par rapport aux années 1990. Force est de constater cependant que le ralentissement de la croissance de la main-d'œuvre au Maroc (passant de 3,6 à 1,2 %) est beaucoup plus surprenant que les tendances en Algérie et en Tunisie, où la main-d'œuvre continue de croître d'environ 2,5 %.

Tableau 3 Effectif de la main-d'œuvre (croissance annuelle moyenne)

	Main-d'œuvre (en milliers)					Croissance de la main-d'œuvre (%)	
	2000	2002	2004	2006	2008	1990-99	2000-08
Algérie	8 850	9 305	9 470	10 110	10 801	4,1	2,52
Maroc	10 285	10 379	10 745	10 990	11 267	3,6	1,15
Tunisie	3 028	3 181	3 329	3 506	3 678	3,1	2,46

Source: Office National des Statistiques pour l'Algérie, Haut Commissariat au Plan pour le Maroc et Institut National des Statistiques et Ministère de l'Emploi pour la Tunisie

En moyenne, il existe chaque année environ 240 000 nouveaux entrants sur le marché du travail en Algérie, 123 000 au Maroc, et 81 000 en Tunisie au cours de la période 2000-2008. En raison de la transition démographique et de la croissance ralentie de la main-d'œuvre, ces chiffres sont inférieurs au niveau atteint au cours des années 1990.

Dans ce contexte, l'Algérie et le Maroc sont parvenus à réduire les chiffres du chômage d'environ 170 000 et 40 000 personnes, respectivement, chaque année au cours de la période 2000-2008. En Tunisie, cependant, le rythme de la création d'emplois a été plus lent, conduisant à une augmentation annuelle du nombre de chômeurs de 6 000 personnes.

Tableau 4 Offre et Demande d'emplois au Maghreb 2000-2008

	Nombre annuel moyen de nouveaux entrants (en milliers)	Nombre annuel moyen des emplois créés (en milliers)
Algérie	240	417
Maroc	123	162
Tunisie	81	75

Source: Calculs de l'auteur à partir de l'Office National des Statistiques pour l'Algérie, du Haut Commissariat au Plan pour le Maroc et de l'Institut National des Statistiques et du Ministère de l'Emploi pour la Tunisie

Une détérioration de la qualité de l'emploi

Afin d'évaluer la véritable performance du marché du travail, il est nécessaire d'al-

ler au-delà des chiffres officiels montrant un recul du chômage, pour considérer la nature et la qualité des emplois créés. Le secteur informel a joué un rôle important dans le processus de création d'emplois au Maghreb au cours de la dernière décennie. Or, étant donné que l'emploi informel et le sous-emploi atteignent des niveaux élevés, les taux de l'emploi et du chômage sont dépourvus de leur signification.⁶ D'ailleurs, le concept du chômage tel qu'il est utilisé dans les enquêtes sur le marché du travail est extrêmement large. Et même s'il existe quelques nuances entre les pays, aucun ne prend en compte la qualité des emplois créés.⁷ De ce fait, il n'existe pas de données relatives à la distribution des emplois par niveau de qualification. A défaut, et dans le but d'évaluer la qualité de l'emploi, nous utilisons les estimations officielles de la taille du secteur informel dans chacun des trois pays.

En Algérie, le secteur informel comptait pour 27 % de l'emploi en 2007, contre 20% en 2000. Puisque l'ensemble de l'emploi dans le secteur public est considéré comme formel, cet indicateur tend à sous-estimer la véritable contribution du secteur informel au processus de création d'emplois. L'emploi informel a atteint 42,6% en 2007, une augmentation notable par rapport au taux de 34,9 %, si on considère uniquement l'emploi dans le secteur privé en zone urbaine. Ainsi, le secteur informel a contribué à créer 150 000 nouveaux emplois chaque année au cours de la période 2000-2007, ce qui équivaut à 45 % de l'ensemble des emplois créés en Algérie sur cette période.

Tableau 5 Contribution du secteur informel à l'emploi en Algérie

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Part du secteur informel dans l'emploi total (en %)	20,2	21,2	21,1	21,1	25,7	26,8	27,6	27,0
Part du secteur informel dans l'emploi du secteur privé urbain (en %)	34,9	36,7	36,6	36,4	42,1	43,0	43,8	42,6

Source: Office Nationale des Statistiques (Algérie)

Au Maroc, l'emploi informel s'est élevé à 37,3 % de l'ensemble de l'emploi non-agricole en 2007. Le nombre d'emplois informels est passé de 1,9 million à 2,22 millions au cours de la période 1999-2007. En d'autres termes, le secteur informel a contribué chaque année à la création de 37 500 nouveaux emplois non-agricoles au cours de la dernière décennie.

Un chômage élevé parmi les jeunes

En dépit de son déclin sur le plan national, le chômage demeure élevé parmi les jeunes et les personnes éduquées dans les trois pays. Au Maroc, le taux de chômage chez les jeunes (15-29 ans) s'est élevé à 17,6 % en 2008, une augmentation par

rapport au 15,2 % de 2003. En Tunisie, le chômage parmi cette catégorie d'âge a dépassé les 30 % vers la fin de 2008 et n'a connu aucune baisse notable depuis 2003. L'Algérie fait exception, puisque le chômage chez les jeunes a chuté et est passé de son record historique de 45 % en 2003 à environ 21,5 % en 2008, un chiffre toujours extrêmement élevé en comparaison au taux national.

Tableau 6 Le chômage parmi les jeunes au Maghreb (2008)

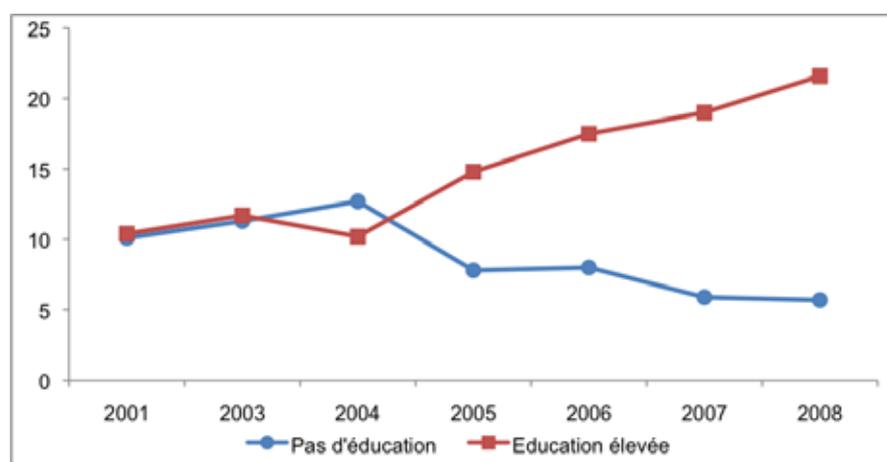
	Chômage national (%)	Chômage des Jeunes (%)	Part des jeunes dans le chômage total (%)
Algérie	11,3	21,5	75
Maroc	9,6	17,6	62
Tunisie	14,2	31,2	72

Source: Calculs de l'auteur sur la base des enquêtes nationales

En 2008, les jeunes chômeurs âgés entre 15 et 29 ans représentaient 62 % des chômeurs au Maroc, 72 % en Tunisie, et 75 % en Algérie. Deux arguments complémentaires expliquent le chômage chez les jeunes. Premièrement, à la différence d'autres personnes à la recherche de travail, les jeunes peuvent se permettre d'attendre l'emploi qui correspond à leurs qualifications et qui répond à leurs attentes salariales. En effet, les jeunes vivent le plus souvent chez leurs parents et n'ont généralement pas de grandes responsabilités familiales. Deuxièmement, les jeunes sont globalement plus instruits que les autres chercheurs d'emploi, et ont donc des attentes plus importantes qui ne correspondent pas toujours aux opportunités offertes sur le marché. Du fait de cette situation, les emplois créés dans ces trois économies ont le plus souvent bénéficié aux travailleurs les moins instruits.

Graphique 1

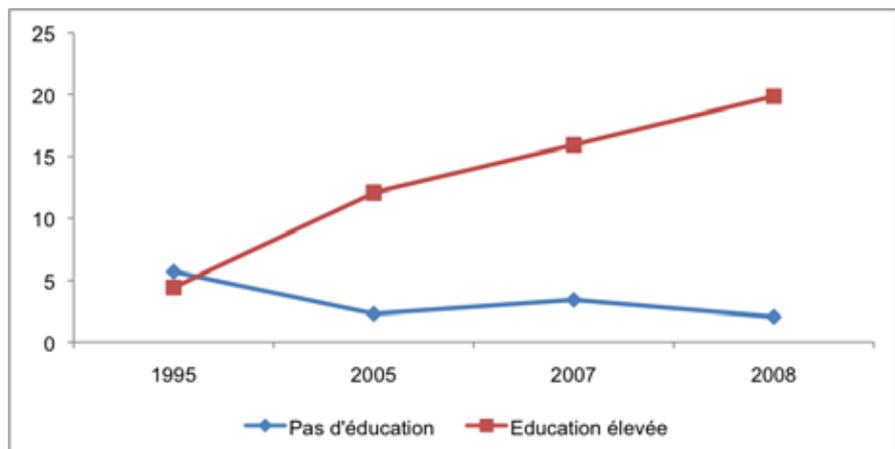
Les taux de chômage parmi les personnes non-éduquées et très éduquées en Tunisie



Le chômage parmi les personnes éduquées est également plus élevé qu'il ne l'est sur le plan national dans les trois pays du Maghreb – passant de 10,4 et 10 % en 2001 à 21,6 et 19,8 % en 2008 en Tunisie et en Algérie, respectivement. Bien que le chômage des personnes diplômées ait reculé au Maroc passant de 29 % en 2001 à environ 20 % en 2008, ce taux demeure deux fois plus important qu'il ne l'est au niveau national.

Graphique 2

Les taux de chômage parmi les personnes non-éduquées et très éduquées en Algérie



Réciproquement, le chômage parmi les travailleurs non-éduqués est relativement faible dans les pays du Maghreb et a davantage reculé en 2008. En effet, à la fin de 2008, 5 % uniquement de la main-d'œuvre non-éduquée au Maroc et en Tunisie était au chômage. En Algérie, il ne s'agissait que de 2 %.

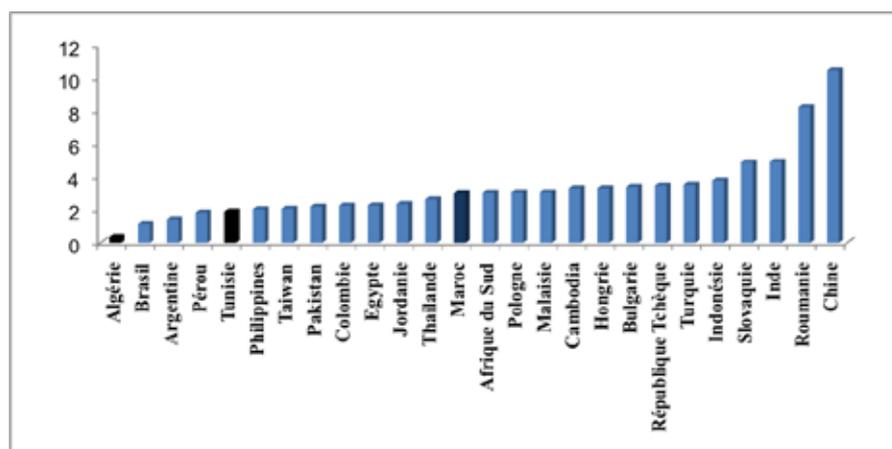
Repenser les stratégies de croissance

Au cours de la dernière décennie, le PIB dans les pays du Maghreb a augmenté à un rythme plus rapide que celui des années 1990, en particulier au Maroc et en Algérie. La croissance moyenne a grimpé de moins de 2 % au Maroc vers la fin des années 1990 à 5 % au cours de la période 2000-2008, et de moins de 3 % à plus de 4 % en Algérie durant la même période. La Tunisie a maintenu une croissance économique moyenne d'environ 5 % pour l'ensemble de la période avec des signes de décélération au cours des dernières années. Le processus de création d'emplois a toutefois été décevant. En Tunisie, peu d'emplois ont été créés. En Algérie, et dans une certaine mesure au Maroc, l'augmentation rapide de l'emploi et le déclin spectaculaire du chômage se sont produits aux dépens de la qualité de l'emploi. Par ailleurs, au Maroc, les améliorations sur le marché du travail au cours des dernières années ont en partie pu être atteintes grâce à une croissance relativement lente de la main-d'œuvre.

La productivité du travail, mesurée par la part de PIB par employé, confirme nos résultats précédents. En Algérie, la productivité annuelle moyenne a stagné entre 2000 et 2008 et a été négative pour certains secteurs excluant celui des hydrocarbures. En Tunisie, la productivité du travail s'est accrue de 2 % par an. Ayant démarré à un niveau plus bas, le Maroc a été plus performant : sa productivité du travail a augmenté d'environ 3 % par an en moyenne entre 2000 et 2008.

Graphique 3

L'évolution moyenne de la productivité du travail (2000-2008)



Les données montrant l'évolution de la productivité du travail au Maroc et en Tunisie semblent prometteuses et dépassent la moyenne de certains pays d'Amérique Latine, tels que le Brésil, l'Argentine et le Pérou pour la période 2000-2008. Toutefois, leur productivité traîne loin derrière celle de leurs principaux concurrents sur les marchés européens, tels que la Pologne, la Turquie et la Roumanie. Elle est également faible en comparaison avec les grands pays émergents asiatiques, à savoir la Chine, l'Inde et l'Indonésie. De plus, à la différence de la plupart des pays émergents, où l'industrie a constitué la principale source de l'amélioration de la productivité, la productivité moyenne du travail dans le secteur industriel n'a pas dépassé les 2 % au Maroc.

Les pays du Maghreb ont besoin d'une meilleure stratégie de croissance qui puisse générer une croissance élevée et durable, créer des emplois à forte productivité, et qui soit en mesure d'améliorer leur compétitivité dans un monde globalisé et de plus en plus concurrentiel.

Tunisie: Croissance élevée mais faible demande de main-d'œuvre qualifiée

La Tunisie est fortement dépendante d'un marché d'exportation unique, celui de

l'UE, qui représente 76 % des exportations du pays et est responsable de 83 % de ses revenus du tourisme, ainsi que de 73 % des investissements directs à l'étranger effectués dans le pays. L'UE est également à l'origine de 90 % des transferts de revenus vers la Tunisie. En d'autres termes, l'équivalent de deux-tiers du PIB tunisien dépend de l'UE.

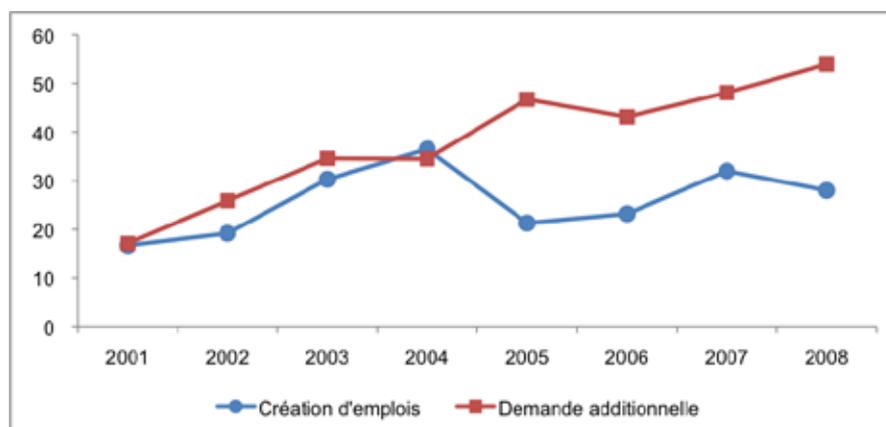
En outre, la Tunisie n'a pas réussi à faire reculer le chômage, particulièrement parmi les jeunes et la main-d'œuvre éduquée. L'évolution de la productivité dans le pays pourrait expliquer cette situation.⁹ En effet, la Tunisie reste à la traîne de ses concurrents en Asie et en Europe orientale en matière de croissance de la productivité du travail. Dans un modèle de croissance cohérent, une productivité du travail élevée génère plus de revenus et accroît la compétitivité du pays. Ces deux facteurs créent alors davantage de demande pour les produits et les services, ce qui à son tour crée davantage d'emplois et place l'économie sur la voie d'une croissance durable. Or, le véritable problème pour la Tunisie c'est qu'elle a établi sa stratégie de croissance autour de secteurs qui reposent sur une main-d'œuvre peu qualifiée et bon marché.

Au cours de la dernière décennie, la main-d'œuvre tunisienne ayant suivi une éducation universitaire a augmenté en moyenne de plus de 9 % par an, par rapport à un taux de croissance négatif de 2 % pour la main-d'œuvre non-éduquée. Par conséquent, la part des personnes ayant reçu une éducation universitaire parmi les personnes à la recherche d'emploi a augmenté, passant de 20 % en 2000 à plus de 55 % vers la fin de 2008. Mais ce changement fondamental dans le profil des nouveaux entrants sur le marché du travail n'a pas été assorti d'une tendance similaire dans la demande d'emploi. De façon générale, ce sont toujours les mêmes secteurs qui génèrent l'emploi en Tunisie. De ce fait, les gains tirés de l'éducation, secteur-clé du modèle social tunisien,¹⁰ sont gaspillés sur les plans à la fois individuel et collectif par la capacité limitée de l'économie à absorber la main-d'œuvre éduquée.¹¹

Le onzième Plan de Développement National pour 2007-2011 vise à orienter l'économie vers des activités à forte valeur ajoutée et des emplois à forte concentration en capital humain. Le gouvernement n'a toutefois pas été capable jusqu'à l'heure de traduire cette intention en réalité. En dépit du rang avancé de la Tunisie dans l'indice Ease of Doing Business de la Banque mondiale, l'environnement des affaires dans le pays reste caractérisé par une faible protection de l'investissement et un accès limité au financement, surtout lorsqu'il s'agit de petites et moyennes entreprises. Ces deux facteurs contraignent l'entrepreneuriat et l'investissement du secteur privé. La Tunisie devrait donc trouver les moyens pour orienter ses richesses vers les secteurs et les industries à forte concentration en capital humain ; elle doit également stimuler l'innovation technologique, et surmonter les faiblesses de son environnement des affaires et de son mode de gouvernance.

Graphique 4

Création d'emplois et nouveaux entrants sur le marché du travail avec éducation universitaire en Tunisie (en milliers)



Algérie : D'un secteur public en sureffectif à la prolifération de l'économie informelle

Vers la fin des années 1980 et le début des années 1990, l'Algérie a souffert d'une vague de violence politique, d'un ralentissement de l'activité économique et d'un climat social agité qui ont transformé en profondeur son marché du travail. Jusqu'au début des années 1980, deux-tiers de l'emploi était concentré dans le secteur public, mettant ainsi ce dernier dans une situation de sureffectif.¹² Ceci a été rendu possible par les revenus abondants des hydrocarbures, qui ont fait du gouvernement le principal employeur dans l'économie. Au milieu des années 1980, moins de 10 % de la main-d'œuvre algérienne était au chômage. Toutefois, la plupart des entreprises publiques souffraient d'un manque de ressources, de technologies obsolètes, ainsi que d'une gestion et d'un mode de gouvernance inefficaces.¹³

Vers la fin des années 1980, la baisse substantielle des prix du pétrole a provoqué une réduction des revenus d'exportation de l'Algérie, et a sérieusement menacé sa solvabilité.¹⁴ Entre 1988 et 1993, le gouvernement a dû allouer, en moyenne, 86 % de ses revenus d'exportation pour le remboursement de la dette. En 1994, il ne disposait d'autre choix que de s'embarquer dans un processus d'ajustement structurel avec le soutien du Fonds Monétaire International et de la Banque mondiale, afin de restructurer les entreprises publiques et de réduire l'emploi dans le secteur public. De 1994 à 1997, plus de 405 000 employés ont été licenciés des entreprises publiques¹⁵ sans aucune perspective de création d'emplois dans le secteur privé, encore en grande partie sous-développé. Ceux qui avaient gardé leur emploi ont perdu entre 20 et 40 % de leur pouvoir d'achat.¹⁶ La notion même d'un emploi protégé et

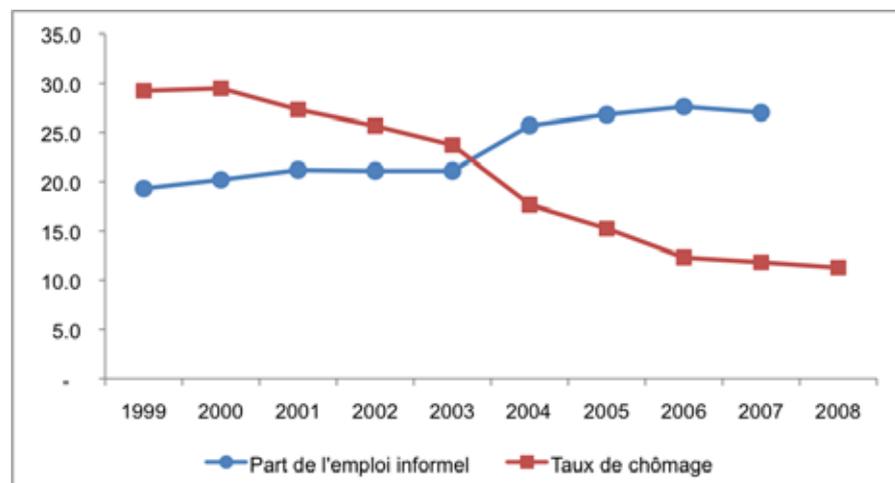
bien rémunéré avait perdu sa signification.

A partir de 2000, les personnes à la recherche d'emploi, dont le nombre augmentait considérablement, furent obligés de créer leur propre travail. Les statistiques officielles révèlent que le recul du chômage est allé de pair avec un accroissement du secteur informel. Alors que le chômage a chuté, passant d'un taux de 30 % à environ 10 % au cours de la dernière décennie, le secteur informel connut un plein essor. Sa contribution à l'ensemble des emplois créés par l'économie a augmenté de moins de 20 % en 1999 à plus de 27 % en 2007.

Le gouvernement a privilégié les solutions provisoires et une approche fragmentée pour traiter le problème du chômage, en s'appuyant sur une variété de programmes de microcrédits. Motivé par des intérêts politiques, il a ignoré l'impact pervers de sa politique sur la qualité des emplois créés. De ce fait, la productivité globale du travail en Algérie a stagné au cours de la période 2000-2008, se plaçant loin derrière la plupart des pays émergents et des pays en développement aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur de la région.

Graphique 5

L'emploi informel et le taux de chômage en Algérie



Plus de quinze ans après le programme d'ajustement structurel, l'Algérie peine toujours à rompre avec sa dépendance excessive à l'égard du secteur énergétique. Vers la fin de l'année 2008, ce secteur représentait 48 % du PIB, plus de 95 % des exportations, et 75 % des revenus budgétaires.¹⁷ Pourtant, ce secteur à forte concentration en capital compte pour moins de 5 % de la création d'emplois dans l'économie. En parallèle, la contribution du secteur agricole et industriel au PIB a reculé, passant de 11 et 10 % à 8 et 5 %, respectivement, au cours de la dernière décennie.

Le gouvernement algérien doit concevoir des stratégies de croissance de moyen terme et trouver les moyens d'orienter les investissements du secteur privé, domestiques et étrangers, vers les secteurs fortement productifs. Une telle stratégie exige une amélioration substantielle de l'environnement des affaires en Algérie, qui reste caractérisé par de pauvres infrastructures, un manque de transparence, et des réglementations instables.¹⁸ Le rapport Doing Business de la Banque mondiale de 2010 place l'Algérie au 136^{ème} rang parmi 183 pays ; elle se place loin derrière la Tunisie (69^{ème}), le Maroc (128^{ème}), et la plupart des pays du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord. Le secteur bancaire en Algérie, qui appartient en grande partie à l'État, ne contribue que très peu au financement de l'économie. Les crédits bancaires accordés au secteur privé ne dépassent pas 13 % du PIB en Algérie, tandis qu'ils s'élevaient à 46 % du PIB en Tunisie et à 78 % au Maroc en 2008. Or, un accès limité au financement entrave le développement du secteur privé et décourage les entrepreneurs potentiels à se lancer dans des activités innovantes.

Maroc : Une croissance soutenue combinée à une expansion paradoxalement lente de la main-d'œuvre

La croissance au Maroc a atteint une moyenne de 5 % par an au cours de la période 2000-2008, mais l'emploi n'a augmenté que de 1,7 % par an. En d'autres termes, chaque point de croissance économique a généré 0,34 % de croissance de l'emploi. Cette évolution est inférieure à celle de la Tunisie, où il s'agissait de 0,55 % d'emplois en plus.

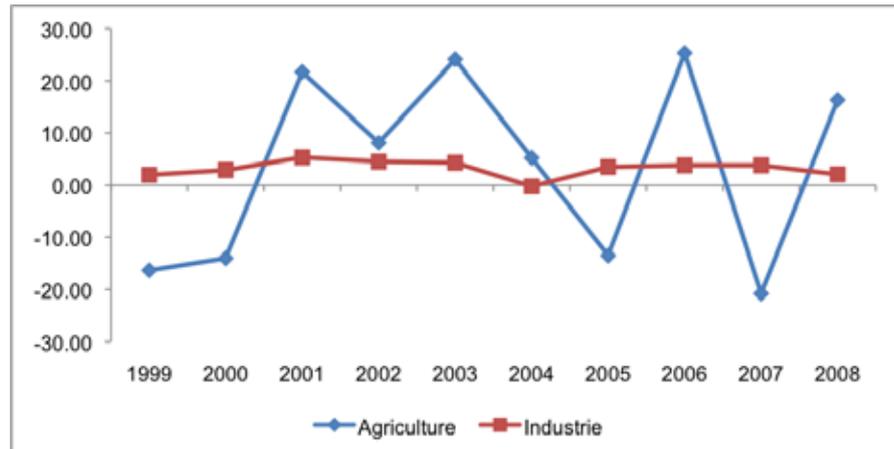
Cette dichotomie entre croissance et emploi au Maroc s'explique par l'augmentation de 3 % par an de la productivité moyenne de l'emploi, une performance exceptionnelle dans l'histoire du pays. Toutefois, les gains de productivité ont principalement bénéficié à un nombre limité de secteurs : les télécommunications, les transports, les services financiers (la banque et l'assurance), et l'immobilier. Le Maroc a introduit des réformes considérables dans ces secteurs en les ouvrant à la privatisation et à la concurrence, leur permettant ainsi de tirer bénéfice de nombreux investissements étrangers et de transferts de technologie.

Néanmoins, la performance dans le reste de l'économie marocaine demeure modeste. Le secteur agricole, qui génère 15 % du PIB et 40 % d'emplois, reste vulnérable et dépendant des conditions météorologiques. Le secteur industriel ne fait que reculer, malgré les efforts du gouvernement pour industrialiser le pays : avec une croissance annuelle moyenne de moins de 4 %, la contribution de l'industrie au PIB a diminué, passant de 17 % en 2000 à 14 % en 2008. Le Maroc est également en retard en termes de compétitivité internationale. Ses importations ont considérablement chuté au cours des dernières années, passant de 66 % en 2002 à moins de 48% en 2008. Le déficit de son compte courant a atteint 5 % du PIB et aurait été pire encore sans les transferts de revenus reçus des émigrés marocains, qui ont compté

pour 9 % du PIB en moyenne au cours des cinq dernières années.¹⁹

Graphique 6

Evolution du PIB dans l'agriculture et l'industrie au Maroc



Le véritable défi pour le Maroc est de profiter du progrès réalisé dans les services pour améliorer la productivité et l'efficacité dans d'autres secteurs de l'économie. Ceci ne peut être effectué qu'à travers une stratégie de croissance de moyen terme qui puisse être globale et cohérente. L'approche actuelle du gouvernement marocain est sectorielle, fragmentée et inappropriée. Le pays a en effet cessé de concevoir des plans économiques globaux à partir du début des années 2000. Ces plans ont été remplacés par une multitude de programmes sectoriels, conçus à différentes époques et pour des cadres temporels variés.²⁰ Chaque programme sectoriel a ses propres objectifs, ses propres instruments et ses motivations spécifiques. De plus, il n'existe aucune institution responsable de la coordination des efforts, du contrôle, et de l'évaluation des résultats de ces plans.

En plus de corriger les défaillances institutionnelles dans la conception et la mise en œuvre des politiques de développement, le gouvernement doit mettre l'accent sur l'amélioration du capital humain grâce à la formation professionnelle. A l'heure actuelle, un capital humain limité représente un obstacle sérieux à la transition du Maroc vers une croissance plus productive.²¹ En 2008, plus de 40 % des employés étaient illettrés, et 68 % n'avaient aucun diplôme. Le gouvernement doit donc trouver les moyens d'inciter les entreprises à investir dans la formation professionnelle et d'en améliorer l'implantation à travers une politique de communication efficace. Les procédures actuelles permettant aux entreprises de bénéficier de primes à la formation professionnelle sont lentes, complexes et inefficaces.²²

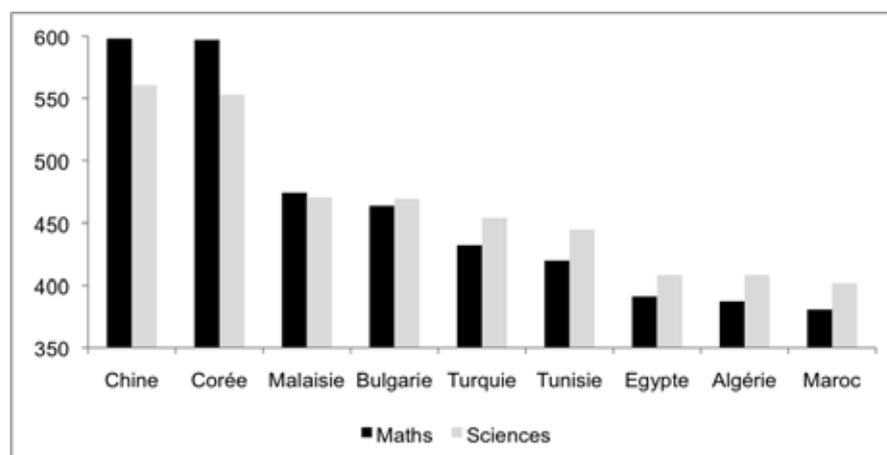
Actuellement, moins de 20 % des industries marocaines offrent une formation à leurs employés, ce qui est extrêmement faible : en effet, ce taux est de 50 % en moyenne dans les pays émergents, et de plus de 90 % en Chine et en Pologne.²³

Le système éducatif au Maghreb et ses effets sur le marché du travail

Tous les pays du Maghreb présentent des taux de chômage élevés parmi les personnes éduquées. Alors que l'argument selon lequel l'économie est incapable de créer des emplois qualifiés ne peut être ignoré, le phénomène du chômage parmi les personnes instruites reflète surtout la mauvaise qualité de l'éducation. Cette observation est confirmée par le Trends in International Mathematics and Science Study (TIMSS),²⁴ qui se base sur une évaluation internationale des connaissances en maths et en sciences chez les collégiens à travers le monde. Les élèves qui obtiennent un score de moins de 400 ont un savoir très basique. Réciproquement, les élèves ayant obtenu un score de plus de 500 sont capables d'appliquer leurs connaissances et leur savoir dans de nombreuses situations complexes. Les élèves asiatiques obtiennent, en moyenne, plus de 500 points en maths et en sciences. En parallèle, les élèves algériens et marocains se placent généralement en-dessous de la moyenne en maths et aux alentours de la moyenne en sciences. Quant aux élèves tunisiens, malgré le fait qu'ils ont les meilleurs résultats dans le Maghreb, ils restent en retard par rapport aux pays émergents à l'extérieur de la région.

Graphique 7

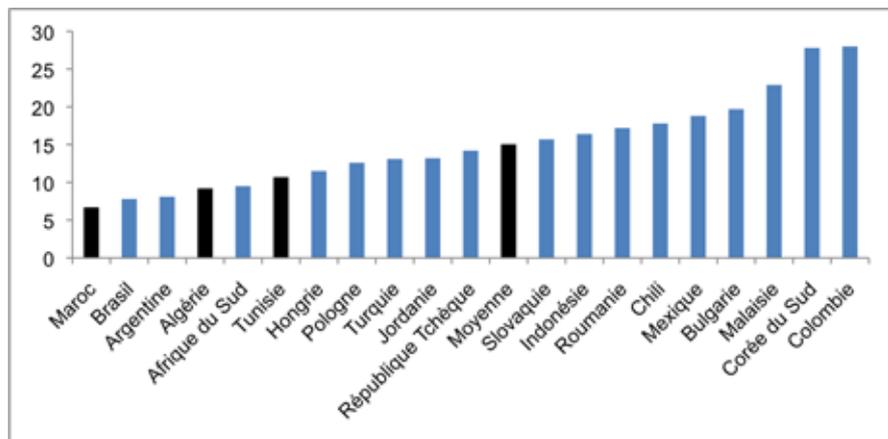
Les scores au TIMSS pour une sélection de pays (2007)



La répartition des étudiants universitaire au sein des différents domaines de spécialisation montre que dans un échantillon de 20 pays émergents, en moyenne 15 % des étudiants sont inscrits en ingénierie. La plupart des pays asiatiques et latino-américains se placent au-dessus de cette moyenne, alors que les trois pays du Maghreb sont en-dessous. En effet, seulement 6,7 % des étudiants universitaire au Maroc, 9,2 % en Algérie, et 10,7 % en Tunisie suivent des études d'ingénieur. Les étudiants maghrébins ont plutôt tendance à se regrouper dans les sciences humaines, les sciences sociales, le droit et l'enseignement. Sans prononcer de jugement de valeur sur ces domaines d'études, on dénote un déséquilibre de répartition au sein des différents domaines d'études. Sur le marché du travail, ce déséquilibre se traduit par une pénurie de main d'œuvre dans les domaines qui sont pourtant les plus demandés

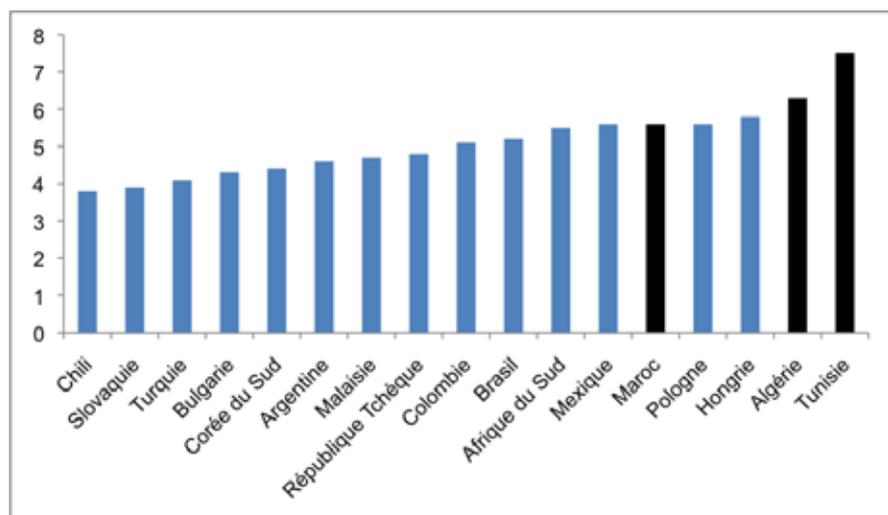
par le secteur privé.²⁵ Les données disponibles sur le chômage parmi les diplômés universitaires dévoilent que moins de 3 % des ingénieurs sont au chômage, contre 20 % en moyenne pour l'ensemble des diplômés dans d'autres domaines.

Graphique 8
Part des étudiants inscrits dans les études d'ingénieur (2007)



La constatation la plus saisissante est que, contrairement à l'opinion populaire, les mauvaises performances en matière d'éducation au Maghreb ne semblent pas être dues à un manque de ressources financières. La part des dépenses publiques pour l'éducation dans un échantillon de dix-huit pays émergents s'élève à 5% du PIB. Alors que les trois pays du Maghreb se placent au-dessus de cette moyenne, ils peinent pourtant à aligner leurs performances sur celles des pays qui dépensent moins. La plupart des pays affichant une excellente réussite scolaire ne dépensent pas plus de 5 % de leur PIB pour l'éducation.

Graphique 9
Total des dépenses publiques pour l'éducation en pourcentage du PIB



Tunisie : Un accès plus large et une meilleure qualité de l'éducation

La Tunisie affiche le taux d'alphabétisation adulte le plus élevé au Maghreb.²⁶ Tous les enfants tunisiens sont inscrits dans l'enseignement primaire, et le niveau d'accès à l'enseignement secondaire et supérieur est comparable à celui de l'Amérique latine et de l'Asie orientale. Le pays a également réussi à réduire l'inégalité entre hommes et femmes en termes d'accès à l'éducation. Les filles représentent 48 % des élèves inscrits, et leur part dans l'éducation secondaire a atteint 60 % en 2008.²⁷

En dépit de ces réalisations, la qualité de l'éducation en Tunisie demeure inférieure à celle des pays émergents à l'extérieur de la région. Les résultats des étudiants tunisiens en maths et en sciences, même s'ils sont meilleurs que ceux de leurs collègues algériens et marocains selon le TIMSS 2007, se situent en-dessous de la moyenne. En outre, plus des deux-tiers des étudiants tunisiens se spécialisent dans les domaines des sciences humaines, des arts et des sciences sociales, et moins de 25 % choisissent de se spécialiser en sciences naturelles ou en ingénierie. Ce modèle de spécialisation est différent de celui qu'on observe dans les pays de l'Asie orientale et de l'Amérique latine,²⁸ et contribue à un taux de chômage plus élevé parmi les diplômés. Le système éducatif tunisien est aussi en grande partie monopolisé par le secteur public.

Le défi pour la Tunisie est de créer un partenariat public-privé en mesure de réduire le fardeau qui pèse sur le budget public et d'adapter le système éducatif aux besoins du marché en termes de compétences et de qualifications. La Tunisie a récemment ouvert la formation professionnelle au secteur privé afin d'accroître sa capacité à former les étudiants et afin de renforcer le partenariat gouvernemental avec les entreprises privées. Les décideurs doivent toutefois encourager les étudiants à suivre une formation professionnelle, que la plupart continuent à percevoir comme une impasse réservée à ceux qui ont échoué dans leurs études.

Algérie: De nombreuses réformes aux résultats toutefois décevants

Depuis son accès à l'indépendance en 1962, l'Algérie a introduit différentes réformes de son système éducatif afin de faciliter l'accès et d'en améliorer la qualité. Partant d'un niveau d'éducation plus faible que celui de la Tunisie, l'Algérie a considérablement accru son taux d'alphabétisation adulte aussi bien parmi les hommes que parmi les femmes.²⁹ Elle a également réussi à garantir l'accès général à l'enseignement primaire et a affiché un impressionnant taux d'inscription dans l'enseignement secondaire, comparable à celui de la Tunisie. Le plus remarquable est la manière avec laquelle l'Algérie a réduit l'inégalité entre hommes et femmes dans tous les niveaux d'éducation. A titre d'exemple, en 2007, les femmes inscrites dans l'enseignement universitaire représentaient 57 % de l'ensemble des étudiants.

Toutefois, le niveau général d'inscription dans l'enseignement universitaire, bien qu'il se soit amélioré, demeure relativement faible.³⁰

Cependant, même si l'Algérie a amélioré ses indices quantitatifs de l'éducation, le contenu et la qualité de son système éducatif n'ont fait qu'empirer. Les décideurs politiques ont introduit une série de réformes partielles et incohérentes, marquées par une approche verticale (sommet-base) et par l'absence d'engagement des principales parties prenantes. Les professeurs et les enseignants sont souvent mal payés et manquent de motivation à s'engager de plein cœur dans leur travail. Les méthodes d'enseignement traditionnelles, caractérisées par le peu d'interaction entre professeurs et étudiants et par l'absence de pensée critique, continuent de prévaloir.

Le chômage élevé parmi les diplômés porte atteinte à l'image de l'université et reflète son incapacité à satisfaire la demande de main-d'œuvre de l'économie. Les entrepreneurs privés se plaignent de la qualité de l'éducation des personnes diplômées et de leur manque de compétences de base requises sur le marché. Moins de 20 % des étudiants sont inscrits en sciences et en ingénierie, contre 80 % dans les sciences humaines, les sciences sociales, et l'enseignement.

Maroc : Un bilan médiocre en termes qualitatif et quantitatif

L'éducation de base pour ceux qui sont âgés entre six et quinze ans est en principe obligatoire au Maroc et offerte gratuitement par l'État, comme c'est le cas d'ailleurs en Algérie et en Tunisie. Plus d'un quart du budget public est consacré au Ministère de l'Éducation, ce qui représente une part élevée aussi bien sur le plan régional qu'international. Ironiquement, le taux d'analphabétisme adulte au Maroc est parmi les plus élevés au monde, et les filles se placent loin derrière les garçons. Les travailleurs non-éduqués comptent pour 40 % de la main-d'œuvre au Maroc, contre 18% en Algérie et 12 % en Tunisie. De plus, un nombre important de villages isolés n'a toujours pas accès à l'enseignement primaire. En outre, un taux élevé d'échec scolaire dans les écoles primaires a conduit à la baisse des inscriptions dans les établissements secondaires et universitaires.

Ces résultats rendent nécessaires des réformes profondes du système de l'éducation et de formation professionnelle au Maroc. Les réformes partielles et les solutions provisoires adoptées pendant des décennies dans un secteur d'une telle importance ont été inefficaces pour la plupart et ne sont plus viables. Une réforme efficace exige une volonté politique forte, une véritable participation des principales parties prenantes, et un meilleur mode de gouvernance afin de s'assurer que les ressources publiques sont employées de façon optimale. Les réformes doivent également bénéficier d'une légitimité politique afin de faire face aux réticences éventuelles de ceux qui tirent profit du statu quo.

Réformer le système éducatif devient impératif

Les pays du Maghreb doivent s'inspirer des bonnes pratiques internationales en termes de conception et de gestion des systèmes éducatifs. De telles pratiques comprennent des partenariats publics-privés dans la conception des programmes et le financement de l'éducation, des évaluations des éducateurs et des directeurs d'écoles, et davantage d'autonomisation et de responsabilisation des établissements publics et des universités. La réforme doit à la fois améliorer la réussite scolaire des élèves et rendre l'éducation plus flexible et plus élastique aux besoins du marché du travail.

Reconsidérer la réglementation du marché du travail

La réglementation du travail dans le Maghreb doit établir un équilibre entre les droits et les devoirs des employeurs et ceux des employés, et étendre les bénéfices sociaux aux travailleurs du secteur informel, qui restent exclus de toute protection.

Comparées à la plupart des pays émergents, la réglementation du travail dans le Maghreb est rigide et contraignante. L'indice Doing Business de la Banque mondiale évalue la rigidité de l'emploi en fonction de trois indicateurs : la difficulté à l'embauche, la rigidité des heures de travail, et la difficulté à licencier les employés. Cet indice montre que les trois pays du Maghreb ont des réglementations du travail généralement plus rigides que celles des pays émergents, le Maroc présentant des rigidités particulières.

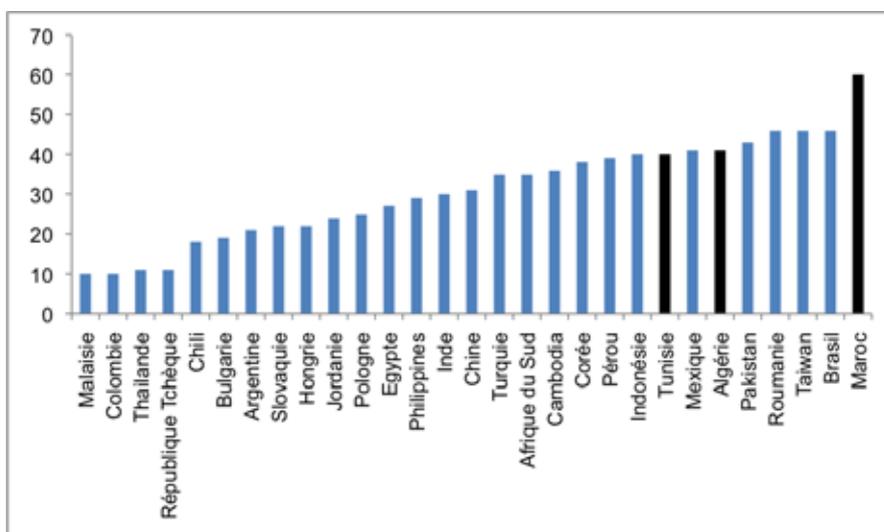
Tunisie : Une flexibilité à l'embauche mais une rigidité excessive au licenciement

La réglementation du travail doit assurer un équilibre entre une protection raisonnable des employés et une certaine flexibilité pour les entreprises. En Tunisie, la rigidité des réglementations à l'embauche et leur complexité administrative encouragent les entreprises à les contourner. Ces-dernières choisissent alors de s'établir de manière informelle ou d'embaucher les employés sans les déclarer.³¹

Les restrictions à l'embauche en Tunisie sont comparables à la moyenne de la région Moyen-Orient Afrique du Nord, et à celle de l'Organisation pour la Coopération et le Développement Economique (OCDE). Cependant, l'indicateur mesurant la rigidité des heures de travail est sensiblement faible en Tunisie par rapport aux deux autres régions. L'indicateur mesurant les restrictions au licenciement des travailleurs est quant à lui très élevé. L'indemnisation du chômage payée par les employeurs aux

employés licenciés est plutôt faible en Tunisie. En moyenne, elle s'élève à l'équivalent de 17 semaines de salaire, contre un an de salaire dans la région Moyen-Orient Afrique du Nord, et six mois dans les pays membres de l'OCDE. Ainsi, malgré des procédures de licenciement longues et complexes, une fois qu'un travailleur est licencié, il est faiblement indemnisé. Le gouvernement tunisien doit donc revoir les procédures de licenciement et d'indemnisation dans la perspective de les rendre plus cohérentes. En outre, le gouvernement doit établir un filet de sécurité des travailleurs licenciés, de manière à ce qu'ils puissent toucher un revenu minimum et qu'ils reçoivent une assistance pour trouver un nouvel emploi.

Graphique 10
Indice de la rigidité de l'emploi



Algérie : Une flexibilité modérée accompagnée de la garantie d'une allocation-chômage

L'Algérie a réformé la réglementation de son marché du travail après de longues décennies marquées par une rigidité excessive. Ces réformes ont rendu les contrats de travail plus flexibles et ont facilité les procédures de licenciement et d'indemnisation, accordant ainsi aux employeurs une plus grande liberté dans la révocation de leurs employés. Pour faire contrepois à ces mesures libérales, l'Algérie accorde une allocation-chômage, sous certaines conditions,³² aux travailleurs licenciés pour des motifs économiques. Cette assurance peut durer d'un à trois ans, en fonction de l'ancienneté de l'employé, et son montant est la moyenne du salaire le plus récent avant licenciement et du salaire minimum de l'économie. Toutefois, du fait que les critères d'éligibilité sont restrictifs, moins de 20 % des travailleurs licenciés peuvent avoir droit à une allocation-chômage.

Ainsi, malgré les récentes réformes du marché du travail, l'Algérie affiche toujours

une rigidité élevée à l'emploi en comparaison avec les pays émergents et en développement.

Maroc: Une rigidité excessive à l'embauche et au licenciement

Le Maroc possède la réglementation du travail la plus rigide du Maghreb selon l'indice de la Banque mondiale. Du côté de l'embauche, les contrats de travail à durée déterminée ne sont valables que pour une période limitée après laquelle ils doivent être transformés en contrats à durée indéterminée. Du côté du licenciement, les indemnités sont extrêmement élevées, atteignant 85 semaines de salaire en moyenne, contre 17 semaines en Algérie et en Tunisie, et 53 semaines dans l'ensemble de la région Moyen-Orient Afrique du Nord.

Toutefois, cette réglementation du travail ne bénéficie qu'aux travailleurs du secteur formel.³³ Elle n'est pas valable pour la plupart des travailleurs du secteur agricole ou ceux du secteur informel, qui constituent néanmoins la majorité des travailleurs marocains. En effet, les statistiques officielles indiquent que 70 % des salariés marocains n'ont pas de contrat de travail.

Pour assurer l'équité et la cohésion sociale, les partenaires sociaux au Maroc – décideurs politiques, syndicats, et associations d'employeurs – doivent adopter des législations et des réglementations du travail qui garantissent un niveau raisonnable de protection pour l'ensemble des travailleurs. Les réglementations actuelles protègent les intérêts des « intégrés » (ceux qui travaillent dans le secteur formel) et créent des obstacles pour les « exclus » (les chômeurs et les travailleurs du secteur informel) qui souhaitent s'insérer sur le marché du travail. Ceci est à l'origine d'un clivage social au sein du pays, et ne fait que perpétuer les inégalités.³⁴

Vers une mise en œuvre effective du code du travail

Tandis que les réglementations établissant des procédures strictes de licenciement peuvent accroître la sécurité de l'emploi, elles rendent aussi les entreprises peu motivées à embaucher de nouveaux employés de manière formelle, ce qui conduit à une prolifération d'emplois précaires. Dans un contexte de croissance volatile et de concurrence internationale, les entreprises ont besoin d'un certain degré de flexibilité pour s'adapter aux chocs extérieurs et ajuster la taille de leur main-d'œuvre. La flexibilité est également nécessaire pour réorienter les travailleurs des secteurs en déclin vers des secteurs plus prometteurs. Toutefois, la flexibilité de l'emploi ne doit pas conduire les entreprises à se permettre de licencier leurs employés sans aucune indemnisation.

Les pays du Maghreb, en particulier le Maroc et la Tunisie, doivent s'assurer qu'une fois les travailleurs licenciés, ils ont accès à une allocation-chômage pour une durée

raisonnable, et reçoivent une assistance et une formation professionnelle leur permettant de regagner le marché du travail aussi vite que possible.

Enfin, en plus de la nécessité de rendre les réglementations du travail plus flexibles et de concevoir des systèmes de protection plus inclusifs, les gouvernements du Maghreb doivent s'assurer que les législations du travail sont appliquées correctement. En effet, de nombreux indices montrent un non-respect des dispositions du code de travail de la part des entreprises. Pour améliorer cette situation, il faut que les gouvernements consacrent davantage de moyens juridiques et financiers aux inspecteurs du travail, afin de leur permettre de surveiller le respect des réglementations du travail par les employeurs.

Vers des politiques de l'emploi inclusives

Les politiques actives de soutien à l'emploi incluent des subventions à l'emploi accordées aux employeurs pour les encourager à embaucher plus d'employés, des programmes de formation professionnelle pour faciliter l'insertion sur le marché du travail, des programmes de travaux publics, et des crédits préférentiels pour promouvoir les initiatives d'emploi privé. Ces dernières années, les gouvernements des trois pays maghrébins ont consacré des ressources relativement importantes pour soutenir ces politiques.

Chacun des trois pays met l'accent sur des aspects différents des politiques de soutien à l'emploi. L'Algérie se concentre sur la création d'emplois grâce à des programmes de travaux publics et des subventions salariales. Quant à la Tunisie et au Maroc, ils mettent surtout l'accent sur le soutien des personnes souhaitant créer un emploi privé.

Tunisie : Des politiques de l'emploi coûteuses et à impact négligeable

La Tunisie dépense l'équivalent d'un pour cent de son PIB chaque année sur ses politiques de soutien à l'emploi, ce qui est proche du budget moyen consacré par l'UE aux mêmes politiques. Les politiques de soutien à l'emploi dans ce pays reposent essentiellement sur la promotion de l'esprit d'entrepreneuriat parmi les personnes à la recherche d'emploi en accordant des prêts dans des conditions préférentielles, ainsi qu'une garantie gouvernementale et d'autres incitations fiscales. Ces mesures, qui visent principalement les jeunes diplômés universitaires, les établissements de formation professionnelle, et les travailleurs licenciés, couvrent quatre des cinq catégories de bénéficiaires des politiques de soutien à l'emploi.

L'assistance et la médiation pour la recherche d'emploi est le second pilier des politiques tunisiennes de soutien à l'emploi. Cette tâche est la responsabilité exclusive d'une agence publique³⁵ qui essaie de faire correspondre l'offre et la demande

d'emploi. Elle gère en moyenne 400 000 personnes et 140 000 offres de travail chaque année. En outre, afin d'encourager les entreprises privées à embaucher les jeunes diplômés, le gouvernement tunisien a introduit en 2005 un régime de subventions salariales.³⁶

Les programmes de formation professionnelle constituent le troisième pilier de la politique d'emploi en Tunisie. Ces programmes sont offerts par les secteurs public et privé à la fois. Les bénéficiaires comptent, en moyenne, plus de 60 000 personnes chaque année.

Un nombre limité d'institutions est responsable de la conception et de la mise en œuvre des politiques de l'emploi en Tunisie. Une telle architecture institutionnelle renforce la coopération gouvernementale et réduit les risques de malentendu et de duplication des efforts. Cependant, la Tunisie n'accorde au secteur privé qu'une marge de manœuvre très limitée pour essayer de faire correspondre l'offre et la demande d'emploi et pour fournir des services liés au travail. De plus, du fait que les critères d'éligibilité sont restrictifs, seulement une petite partie de la main-d'œuvre est en droit de bénéficier de ces programmes, qui visent essentiellement les jeunes et les personnes éduquées à la recherche d'emploi.³⁷ Les estimations disponibles indiquent que 25 % seulement des employés en Tunisie bénéficient de ces programmes. Par conséquent, le montant moyen dépensé par bénéficiaire est extrêmement élevé, ce qui crée à la fois de l'injustice et de l'inefficacité. Ceci peut expliquer la raison pour laquelle les politiques de l'emploi en Tunisie n'ont pas réussi à faire reculer le chômage.

Algérie : Doublon institutionnel et création d'emplois précaires

A la différence de la Tunisie, les politiques du marché du travail en Algérie se focalisent davantage sur la création d'emplois dans le cadre de programmes de travaux publics, et sur les subventions salariales. Les programmes de travaux publics, gérés par l'Agence pour le Développement Social, visent à la fois les jeunes et les travailleurs non qualifiés, ainsi que d'autres catégories de la population adulte vulnérable. Or, les emplois créés grâce aux programmes de travaux publics sont temporaires et mal rémunérés. Ils sont plutôt perçus comme des programmes d'assistance, et ne s'attaquent pas aux problèmes structurels à l'origine du chômage.

Les subventions salariales accordées aux employeurs du secteur privé jouent un rôle important en Algérie. Elles ont contribué à créer plus de 400 000 emplois en 2008. Contrairement à la Tunisie et au Maroc, tous les jeunes algériens qui entrent sur le marché du travail peuvent avoir droit à de telles subventions, quelque soit leur niveau d'éducation.³⁸ Pourtant, malgré les exemptions fiscales et les subventions qu'ils reçoivent de l'État, les employeurs du secteur privé ont tendance à fixer la rémunération de leurs employés à un niveau inférieur au salaire minimum. Quant aux

programmes de formation professionnelle, ils sont destinés aux jeunes diplômés qui sont à la recherche d'un premier emploi, ou qui ont été licenciés et bénéficient d'une allocation-chômage. En ce qui concerne la médiation sur le marché du travail, les données disponibles indiquent qu'en moyenne 400 000 candidats au travail y ont chaque année recours. Toutefois, seulement 60 000 offres d'emplois sont recueillies des entreprises, et uniquement 45 000 personnes à la recherche d'emploi (11 % de l'ensemble des candidats) sont effectivement recrutées.

Deux institutions gèrent les programmes de formation professionnelle en Algérie : l'Agence pour le Développement Social et le Fonds National pour l'Allocation-Chômage. Ce dernier est également impliqué dans la médiation sur le marché du travail en coopération avec l'Agence Nationale pour l'Emploi. Un tel chevauchement institutionnel crée un excès de procédures bureaucratiques et est source d'inefficacité.

La promotion de l'auto-emploi occupe une place relativement marginale en Algérie et consiste à accorder des microcrédits aux jeunes entrepreneurs. La plupart des emplois créés grâce à ce mécanisme de soutien sont assez petits et souvent informels.

Maroc : Des critères d'éligibilité restrictifs et des résultats ambigus

Comme en Tunisie, les programmes d'auto-emploi, gérés par l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi et des Compétences, constituent l'élément majeur des politiques de l'emploi au Maroc. Ces programmes soutiennent les jeunes entrepreneurs, leur offrant de nombreux services, depuis la conception de leur projet jusqu'à sa véritable mise en œuvre. En 2008, 6 200 personnes ont bénéficié des programmes d'auto-emploi, ce qui est très inférieur à l'objectif initial de 30 000 personnes. En plus de la réticence des banques à accorder des crédits aux jeunes entrepreneurs inexpérimentés, la plupart des personnes éligibles pour ces programmes manquent de compétences de base pour réussir comme entrepreneurs.

La médiation sur le marché du travail joue aussi un rôle clé dans les politiques de l'emploi au Maroc. En plus de l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi et des Compétences, qui vise essentiellement les personnes éduquées à la recherche d'emploi, le secteur privé tente de son côté de faire correspondre l'offre et la demande d'emploi à différents niveaux. En moyenne, l'agence nationale enregistre quelques 300 000 chercheurs d'emploi chaque année, mais il existe moins de 80 000 offres de travail et le nombre de candidats effectivement recrutés ne dépasse pas les 50 000 personnes (ce qui équivaut à 17 % des personnes enregistrées à la recherche d'emploi).

Au Maroc, les subventions salariales visant à aider les individus à acquérir leur première expérience sur le marché du travail sont réservées aux jeunes diplômés universitaires.³⁹ Elles ont profité à 172 000 personnes vers la fin de 2009. Le Minis-

tère de l'Emploi a récemment évalué l'impact des subventions salariales et trouvé que quatre cinquième des bénéficiaires ont trouvé un emploi permanent vers la fin du programme.

Toutefois, en raison des critères d'éligibilité restrictifs, seulement une minorité de chômeurs, quelques 18 % bénéficient des politiques du marché du travail. Comme en Tunisie, cela rend la dépense moyenne par bénéficiaire trop élevée, source d'inefficacité et d'inégalité. En effet, la concentration des programmes sur une catégorie assez limitée d'offre de travail exclut le reste de la population de tout soutien public, en particulier les adultes peu instruits.

En conclusion, bien que les politiques actives de soutien à l'emploi aient commencé vers la fin des années 1980 au Maroc et en Tunisie, et au milieu des années 1990 en Algérie, leur impact sur le chômage est négligeable. Il est nécessaire que les autorités s'attaquent aux causes structurelles à l'origine du chômage, dont les taux sont particulièrement élevés auprès des personnes instruites. Il est donc indispensable de réformer les systèmes éducatifs et de formation professionnelle, ainsi que de créer les conditions matérielles et institutionnelles à une croissance élevée et durable.

NOTES

1. A défaut de données statistiques détaillées, la Mauritanie et la Libye n'ont pas été couvertes dans cette étude.
2. Les statistiques de l'emploi et du chômage sont tirées des enquêtes nationales sur l'emploi conduites dans chacun des trois pays. Les enquêtes sont réalisées auprès des ménages et couvrent toutes les formes d'emploi (formel et informel). Le taux de chômage est calculé en divisant le nombre de personnes au chômage sur une période donnée par le nombre total des personnes employées et au chômage.
3. Les concepts d'emploi et de chômage tels qu'utilisés par les trois pays sont globalement en cohérence avec ceux de l'Organisation Internationale du Travail. Le problème de la pertinence des statistiques provient de la prédominance du sous-emploi plutôt que du chômage, en particulier dans le secteur agricole. En outre, en l'absence de mécanismes de sécurité sociale dans le Maghreb, les individus au chômage comptent sur des emplois informels ainsi que sur des emplois temporaires mal rémunérés.
4. La taille de la main-d'œuvre sur le marché du travail dépend de deux paramètres. Le premier est le taux de croissance de la population en âge de travailler (toutes les personnes âgées de 15 ans et plus), et le second est le taux de participation, qui mesure la propension des personnes en âge de travailler à décider de travailler ou à chercher un emploi.
5. Organisation Internationale du Travail, Trends in the Labor Force (Genève: Organisation Internationale du Travail, 2009).
6. Zafiris Tzannatos, The Global Financial, Economic, and Social Crisis and the Arab Countries : A Review of the Evidence and Policies for Employment Creation and Social Protection (Beyrouth , Organisation Internationale du Travail, 2009).
7. Dans l'enquête menée au Maroc, toutes les personnes âgées de 15 ans et plus ayant participé à la production de biens et de services pendant au moins une heure au cours des 24 heures qui ont précédé la date de l'enquête, et toutes les personnes qui ont normalement un emploi mais qui ont été temporairement absentes de leur travail sont considérées comme employées. Dans l'enquête menée en Algérie, toutes les personnes ayant travaillé ou ayant été impliquées dans une activité économique rémunérée pendant au moins 6 jours consécutifs au cours du mois précédent l'enquête sont considérées comme employées. En Tunisie, sont considérées comme employées toutes les personnes âgées de 15 ans et plus ayant travaillé pendant une heure ou plus au cours de la semaine précédant l'enquête.
8. L'emploi du secteur privé n'inclut pas l'emploi du secteur agricole (13% de l'emploi total), qui est qualifié pour la plupart comme informel.
9. Cela signifie qu'en raison de l'augmentation de la productivité du travail, il y a moins de création d'emplois pour le même niveau de croissance du PIB.
10. La Tunisie consacre l'équivalent de 7 % de son PIB à l'éducation.
11. L'argument selon lequel un chômage élevé reflète une mauvaise qualité de l'éducation est discuté plus tard quand on évoque la réforme des systèmes de l'éducation.
12. Fatiha Talahite, Algeria, Female Employment in Transition (Florence, Institut

Universitaire Européen, 2009).

13. Algeria : Selected Issues and Statistical Appendix, Country Report No. 0369/ (Washington, D.C: Fonds Monétaire International, 2003).
14. Ahmed Bouyacoub, « L'économie algérienne et le programme d'ajustement structurel, » Confluences Méditerranée, no.21, Printemps 1997.
15. Mohammed Saïd Musette, Mohamed Arezki Isli, et Nacer Eddine Hammouda, Marché du travail et emploi en Algérie (Alger : Organisation Internationale du Travail, 2003)
16. Bouyacoub, op.cit., p.80.
17. Ces données sont tirées des rapports de la Banque d'Algérie.
18. En 2008 et 2009, le gouvernement algérien a décrété de nouvelles réglementations qui limitent la propriété étrangère et garantissent que la participation des nationaux dans les titres de propriété reste majoritaire. Les sociétés d'importation étrangère doivent faire participer les individus ou les entités légales algériennes dans leur capital à hauteur de 30%. Tout investissement étranger doit s'engager à réaliser des gains de change en faveur de l'Algérie tout au long de sa période de vie.
19. La part des transferts a diminué, passant de 10 % en 2007 à 8,7 % en 2008. Cette tendance à la baisse a continué en 2009 en raison de l'impact de la crise économique internationale sur l'Europe, où se concentrent la plupart des émigrés Marocains.
20. Les plans sectoriels les plus importants sont : le Plan Azur pour le tourisme, le Plan d'Urgence pour l'Industrie, le Plan Vert pour l'Agriculture, et le Plan Export-Plus pour les Exportations.
21. La dernière édition de l'Indice de Développement Humain 2009 du Programme des Nations-Unis pour le Développement a classé le Maroc 130ème sur 180 pays ; il s'est placé derrière tous les pays arabes sauf le Soudan et le Yémen.
22. Les « contrats de formation spéciale » est le mécanisme de formation appliqué au Maroc. Il permet aux entreprises qui paient régulièrement leur « taxe de formation professionnelle » d'être remboursées à hauteur de 90% maximum de leurs dépenses de formation. En 2004, un important cas de détournement d'argent impliquant le remboursement d'une firme non-existante est apparu au grand jour. Ce cas a conduit à une complexification des procédures.
23. Morocco: Country Economic Memorandum (Washington, D.C. : Banque Mondiale, 2006).
24. Le TIMSS a été mis en place par l'Association Internationale pour l'Évaluation de la Réussite Éducative pour permettre aux nations participantes d'évaluer la réussite de leurs étudiants au niveau international. Le TIMSS a été réalisé pour la première fois en 1995, et a depuis été conduit tous les quatre ans. En 2007, 48 pays ont participé à cette évaluation.
25. Les ingénieurs sont plus à même de soutenir le processus de croissance économique que les autres diplômés dans d'autres domaines en raison du rôle croissant que jouent l'absorption technologique et l'innovation dans le développement.
26. Les données pour la dernière année disponible fournies par l'Organisation des Nations-Unis pour l'Éducation, la Science, et la Culture (UNESCO) indiquent que

le taux d'alphabétisation adulte (pour ceux qui sont âgés de 15 ans et plus) en Tunisie est de 77,6 % (86,4 % chez les hommes et 71 % chez les femmes).

27. L'Éducation pour Tous – Global Monitoring Report, Reaching the Marginalized (Paris: UNESCO, 2010).
28. The Road Not Traveled: Education Reform in MENA (Washington D.C. : Banque Mondiale, 2007).
29. Le taux d'alphabétisation adulte en Algérie est de 72.6 % (81.3 % chez les hommes et 63.9 % pour les femmes).
30. Le taux d'inscription dans l'éducation post-secondaire est de 24 % en Algérie, 31 % en Tunisie, et 11 % au Maroc.
31. De nombreuses anecdotes racontent comment certains employeurs obligent les candidats à un emploi à signer des lettres de démission non-datées avant même qu'ils ne soient embauchés. Ces lettres peuvent être utilisées plus tard, si besoin, afin d'éviter les procédures de licenciement et leur coût.
32. L'allocation-chômage est accordée uniquement aux employés permanents affiliés au système de sécurité sociale pour au moins trois ans, et ayant contribué au fonds pour le chômage pendant au moins six mois avant leur licenciement pour des motifs économiques, n'ayant pas de source alternative de revenu, étant inscrits comme à la recherche d'un emploi pendant au moins deux mois, et n'ayant refusé aucune offre d'emploi ou aucune chance de formation professionnelle.
33. Il existe un décalage entre les données de l'emploi formel et celles de la sécurité sociale. Ce décalage prouve l'existence dans le secteur formel de travailleurs non-déclarés.
34. Jha Praveen et Sakti Golder, Labor Market Regulation and Economic Performance (Genève : Organisation Internationale du Travail, 2008).
35. L'Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant (ANETI), créée en 1993.
36. La subvention salariale est accordée sur une durée d'un an. Elle s'élève à 50 % du salaire payé, avec un plafond de 250 dinars par mois (US 175 \$). Embaucher un diplômé universitaire exempte l'employeur des contributions de sécurité sociale pendant sept ans.
37. Généralement, ils sont réservés aux jeunes chômeurs ayant reçu une formation professionnelle ou possédant un diplôme post-secondaire, et qui sont à la recherche d'un premier emploi.
38. La durée de la subvention et son montant diffèrent, cependant, en fonction des compétences de la personne à la recherche de l'emploi. Elle dure trois ans pour les diplômés universitaires, deux ans pour les personnes ayant suivi une éducation secondaire ou une formation professionnelle, et un an pour ceux qui n'ont aucune qualification.
39. Les subventions salariales au Maroc se présentent sous forme d'exemptions de contributions de sécurité sociale et de taxes sur le revenu pour une période de 24 mois, prolongée de douze mois supplémentaires si le contrat de travail devient un contrat à durée indéterminée.

About the Carnegie Endowment

The Carnegie Endowment for International Peace is a private, nonprofit organization dedicated to advancing cooperation between nations and promoting active international engagement by the United States. Founded in 1910, its work is nonpartisan and dedicated to achieving practical results.

Following its century-long practice of changing as global circumstances change, the Carnegie Endowment for International Peace is undertaking a fundamental redefinition of its role and mission. Carnegie aims to transform itself from a think tank on international issues to the first truly multinational—ultimately global—think tank. The Endowment has added operations in Beijing, Beirut, and Brussels to its existing centers in Washington and Moscow. These five locations include the two centers of world governance and the three places whose political evolution and international policies will most determine the near-term possibilities for international peace and economic advance.

The Carnegie Middle East Program combines in-depth local knowledge with incisive comparative analysis to examine economic, socio-political, and strategic interests in the Arab world. Through detailed country studies and the exploration of key cross-cutting themes, the Carnegie Middle East Program, in coordination with the Carnegie Middle East Center, provides analysis and recommendations in both English and Arabic that are deeply informed by knowledge and views from the region. The Program produces the *Arab Reform Bulletin* online journal—in English and Arabic—covering political, economic, and human rights developments in Arab countries as well as U.S. and European policy toward the region. The *Arab Reform Bulletin* engages readers from across the world, building on a long track record as a reliable and innovative source of analysis and information on reform issues inside the Arab world.

Carnegie Papers

Carnegie Papers present new research by Endowment associates and their collaborators from other institutions. The series includes new time-sensitive research and key excerpts from larger works in progress. Comments from readers are most welcome; please send an e-mail to pubs@CarnegieEndowment.org.

2010

A Two-State Solution Requires Palestinian Politics (M. Dunne)

Could Al-Qaeda Turn African in the Sahel? (J. Filiu)

Exploiting Grievances: Al-Qaeda in the Arabian Peninsula (A. Harris)

War in Saada: From Local Insurrection to National Challenge (C. Boucek)

Millennium Challenge Corporation: Can the Experiment Survive? (J. Hewko)

The Political Challenge of Yemen's Southern Movement (S. Day)

What Comes Next in Yemen? Al-Qaeda, the Tribes, and State-Building (S. Phillips)

Overmanaged Democracy in Russia: Governance Implications of Hybrid Regimes (N. Petrov, M. Lipman, H. Hale)

2009

Iran, the United States, and the Gulf: The Elusive Regional Policy (M. Ottaway)

Al-Qaeda in the Islamic Maghreb: Algerian Challenge or Global Threat? (J. Filiu)

Five Alternatives that Make More Sense than Offshore Oil (W. Leonard)

Yemen: Avoiding a Downward Spiral (C. Boucek)

Warlords as Bureaucrats: The Afghan Experience (D. Mukhopadhyay)

Concrete Steps to Improve the Nonproliferation Regime (P. Goldschmidt)

Stepping Back From Democratic Pessimism (T. Carothers)

2008

Islamists in Politics: The Dynamics of Participation (M. Ottaway and A. Hamzawy)

Saudi Arabia's "Soft" Counterterrorism Strategy: Prevention, Rehabilitation, and Aftercare (C. Boucek)

Can Trade Policy Support the Next Global Climate Agreement? Analyzing the International Trade and Environment Regimes (M. Lay)

The Russian World: Changing Meanings and Strategies (V. Tishkov)

The New Arab Diplomacy: Not With the U.S. and Not Against the U.S. (M. Ottaway and M. Herzallah)

Party for Justice and Development in Morocco: Participation and Its Discontents (A. Hamzawy)

International Labor Migration in a Globalizing Economy (R. Lucas)

Islam in Uzbekistan: Religious Education and State Ideology (M. B. Olcott, D. Ziyaeva)

Assessing Secretary of State Rice's Reform of U.S. Foreign Assistance (G. F. Hyman)