

EUROPEAN ECONOMY

Occasional Papers 60 | April 2010



Labour Markets Performance and Migration Flows in Arab Mediterranean Countries: Determinants and Effects

Volume 2
National Background Papers Maghreb
(Morocco, Algeria, Tunisia)

Directorate-General for Economic and Financial Affairs

Occasional Papers are written by the Staff of the Directorate-General for Economic and Financial Affairs, or by experts working in association with them. The “Papers” are intended to increase awareness of the technical work being done by the staff and cover a wide spectrum of subjects. Views expressed do not necessarily reflect the official views of the European Commission. Comments and enquiries should be addressed to:

European Commission
Directorate-General for Economic and Financial Affairs
Publications
B-1049 Brussels
Belgium
E-mail: <mailto:Ecfin-Info@ec.europa.eu>

Legal notice

Neither the European Commission nor any person acting on its behalf may be held responsible for the use which may be made of the information contained in this publication, or for any errors which, despite careful preparation and checking, may appear.

This paper exists in English only and can be downloaded from the website ec.europa.eu/economy_finance/publications

A great deal of additional information is available on the Internet. It can be accessed through the Europa server (ec.europa.eu)

ISBN 978-92-79-15073-9
doi: 10.2765/26101

© European Union, 2010
Reproduction is authorised provided the source is acknowledged.

European Commission

Directorate-General for Economic and Financial Affairs

Labour Markets Performance and Migration Flows in Arab Mediterranean Countries: Determinants and Effects

Volume 2
National Background Papers Maghreb
(Morocco, Algeria, Tunisia)

STUDY

LABOUR MARKETS PERFORMANCE AND MIGRATION FLOWS IN ARAB MEDITERRANEAN COUNTRIES: DETERMINANTS AND EFFECTS

The European University Institute (RSCAS) was selected by the European Commission to carry out a Study on “Labour Markets Performance and Migration Flows in Arab Mediterranean Countries: Determinants and Effects” (N° ECFIN/D/2008/036).



Scientific Director: Philippe Fargues

Project Coordinator: Iván Martín

Objectives

The objectives of the Study are two-fold:

- to analyze the key labour market determinants of migration flows from selected Arab Mediterranean Countries (Algeria, Egypt, Jordan, Lebanon, Morocco, Syria, Tunisia and the Occupied Palestinian Territories), with a particular emphasis on demographic pressures, wage differentials and relative income disparities with the EU, employment policies, labour market flexibility and unemployment rates; this analysis includes the impact of migration on the labour markets of Arab Mediterranean Country (AMCs) labour markets;
- to propose a series of specific recommendations to improve the design of the EU’s migration policies towards AMCs and policy options available to them for the management of mismatches between labour supply and demand.

Team of Experts for the Study

Philippe Fargues, Migration Programme Director, RSCAS-EUI

Iván Martín, Project Coordinator, RSCAS-EUI, and ICEI, Spain

Samir Aita, General Manager, A Concept Mafhoum

Rafik Boukha, Université d’Oran, Algeria.

Jad Chaaban, American University of Beirut, Lebanon

Brahim El-Mouaatamid, Research Assistant, CARIM Project, EUI-RSCAS

Thoraya El-Rayyes, ILO Arab States Regional Office, Jordan

Tamirace Fakhoury, Research Assistant, CARIM Project, EUI-RSCAS

Larabi Jaidi, Université Mohammed V de Rabat, Morocco

Nathalie Jouant, Research Assistant, CARIM Project, EUI-RSCAS

Mustafa Khawaja, Palestinian Central Bureau of Statistics, Palestine

Azzam Mahjoub, Université de Tunis, Tunisia

Francesca Marchetta, University of Florence

Mohammad Omari, Palestinian Central Bureau of Statistics, Palestine

Ibrahim Saif, Carnegie Endowment for International Peace.

Fatiha Talahite, CNRS, Université Paris 13 Nord, France

Alessandra Venturini, Executive Director, CARIM, EUI, and Università de Torino

Jackline Wahba, University of Southampton, UK

Background papers

To cope with the ample regional diversity and the variety of issues addressed in the Study, 10 background papers were commissioned to feed the Study:

8 national background papers on labour markets performance and migration flows in Arab Mediterranean Countries. A country-by-country analysis (Algeria, Egypt, Jordan, Lebanon, Morocco, Syria, Tunisia and the Occupied Palestinian Territories), following a common questionnaire, of the migration trends in the AMCs, with particular emphasis on key labour market factors such as demographics, labour costs, skills composition, effectiveness and efficiency of current employment policies, recent labour market reforms, contractual arrangements and size of the informal sector.

2 thematic background papers on “EU Migration Policy towards AMCs and its Impact on their Labour Markets” and “The Impact of Migration on AMC Labour Markets: A Bibliographical Review”.

Activities

The Study was carried out between January and October 2009. The main activities were the following:

- **Methodological Workshop.** Florence, 28 January 2009. A one-day co-ordination workshop focused on methodology and data issues for the National Background Papers.
- **Validation Workshop.** Montecatini Terme, 26-27 March 2009. A two-day workshop to discuss and validate National and Thematic Background Papers and to undertake a regional comparative analysis of labour markets performance and migration flows in AMCs.
- **Policy-Makers and Experts Conference** on “Labour Markets and Migration Flows in Arab Mediterranean Countries”. Cairo, 11-12 October 2009. Jointly organised by the EUI, Cairo University and the European Commission. A two-day conference for policy makers, labour market specialists and experts on migration issues from the EU and the AMCs to present and discuss the final Study and proposals and recommendations to improve the design of the EU’s migration policies towards AMCs and policy options available to them for the management of mismatches between labour supply and demand.

For more information on the Study

www.eui.eu/DepartmentsAndCentres/RobertSchumanCentre/Research/Migration/LabourMarketsMigration/Index.aspx

Table of Contents

LABOUR MARKETS PERFORMANCE AND MIGRATION FLOWS IN ARAB MEDITERRANEAN COUNTRIES: DETERMINANTS AND EFFECTS.....	2
OBJECTIVES	2
TEAM OF EXPERTS FOR THE STUDY	2
BACKGROUND PAPERS.....	3
ACTIVITIES.....	3
TABLE DES MATIÈRES	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
CHAPTER I – NATIONAL BACKGROUND PAPER LABOUR MARKETS PERFORMANCE AND MIGRATION FLOWS IN MOROCCO	9
1. L’OFFRE DE TRAVAIL: SITUATION ET PERSPECTIVES	10
1.1 DYNAMIQUE DEMOGRAPHIQUE ET PROJECTIONS.....	10
1.2 CARACTERISTIQUES ET COMPOSITION DE LA FORCE DE TRAVAIL ET DE L’EMPLOI.....	15
1.3 ESTIMATION DES BESOINS DE CREATION D’EMPLOI.....	22
2. LES PERFORMANCES DU MARCHE DU TRAVAIL.....	25
2.1. LA REGULATION DU MARCHE DU TRAVAIL	25
2.2 ANALYSE DES SALAIRES ET DU REVENU NATIONAL	31
3. PERFORMANCES DU MARCHE DU TRAVAIL. PROBLEMES ET DEFIS	38
3.1 SITUATION ET EVOLUTION DU CHOMAGE.....	38
3.2 L’ECONOMIE INFORMELLE	44
3.3 L’IMPACT DES MIGRATIONS SUR LE MARCHE DU TRAVAIL.....	47
3.4 PRINCIPAUX DEFIS	48
4. LES POLITIQUES DE L’EMPLOI ET LA REFORME DU MARCHE DU TRAVAIL.....	52
4.1 POLITIQUE D’EMPLOI/STRATEGIE NATIONALE D’EMPLOI.....	52
4.2 LES POLITIQUES ACTIVES DU MARCHE DU TRAVAIL	53
4.3 CHANGEMENTS RECENTS DANS LA LEGISLATION ET PROJET DE REFORME.....	58
4.4 LES STRATEGIES ALTERNATIVES	62
5. IMPACT DES FLUX MIGRATOIRES SUR LES MARCHES DE TRAVAIL NATIONAUX.....	63
5.1. ESTIMATION ET CARACTERISTIQUES DE L’EMIGRATION DEPUIS 1990	63
5.2 ELEMENTS D’ANALYSE DE L’IMPACT DE FLUX MIGRATOIRES SUR LES MARCHES DE TRAVAIL NATIONAUX	71

BIBLIOGRAPHIE.....	90
ANNEXES	93
CHAPTER II – NATIONAL BACKGROUND PAPER LABOUR MARKETS PERFORMANCE AND MIGRATION FLOWS IN ALGERIA	99
SECTION 1. L’OFFRE DE TRAVAIL EN ALGERIE: SITUATION ET PERSPECTIVES.....	100
1.1 EVOLUTION DÉMOGRAPHIQUE ET PROJECTIONS	100
1.2 LES CARACTERISTIQUES DE LA POPULATION ACTIVE.....	102
1.3 UNE PROJECTION DE LA POPULATION ACTIVE.....	104
1.4 LE BESOIN DE CREATION D’EMPLOIS.....	108
1.5 LA DEMANDE DE TRAVAIL	109
SECTION 2. LES PERFORMANCES DU MARCHE DU TRAVAIL EN ALGERIE.....	111
2.1. REGULATION DU MARCHE DU TRAVAIL	111
2.1.1 <i>Régulation légale du travail</i>	111
2.1.2 <i>Institutions intermédiaires, principaux acteurs impliqués dans les négociations collectives</i>	112
2.1.3 <i>Formation des salaires et coûts du travail</i>	115
<i>Niveau et tendances des coûts non salariaux du travail</i>	116
2.2 SALAIRES ET REVENU NATIONAL	117
2.2.1 <i>Evolution comparée des niveaux de salaires et de revenus</i>	117
2.2.2 <i>Evolution comparée de la structure des revenus</i>	120
SECTION 3 : LA PERFORMANCE DU MARCHÉ DE TRAVAIL: QUESTIONS ET DÉFIS.....	121
3.1 CHOMAGE : SITUATION ET TENDANCES	121
3.2 LE SECTEUR INFORMEL.....	123
3.3 IMMIGRATION SUR LE MARCHE DU TRAVAIL NATIONAL: ROLE ET IMPACT.....	125
3.3.1 <i>Régulation de l’immigration de travail et politiques publiques</i>	125
3.3.2 <i>Composition et dynamiques de l’immigration de travail et impact sur le marché du travail (composition de l’emploi, disponibilité des qualifications)</i>	128
<i>L’immigration subsaharienne de travail</i>	130
3.4 BREVE ANALYSE DES AUTRES PRINCIPAUX DEFIS	131
3.4.1 <i>Chômage des jeunes</i>	131
3.4.2 <i>Chômage des femmes</i>	131
3.4.3 <i>Éducation, formation et chômage</i>	132
SECTION 4. POLITIQUES D’EMPLOI ET REFORMES DU MARCHE DU TRAVAIL.....	133
4.1 LES DISPOSITIFS DE SOUTIEN A LA CREATION D’EMPLOIS.....	133
4.2 LA NOUVELLE POLITIQUE NATIONALE D’EMPLOIS	135
4.3 LA LEGISLATION DU MARCHE DU TRAVAIL	136
SECTION 5. L’IMPACT DES FLUX D’EMIGRATION DE TRAVAIL SUR LE MARCHE DU TRAVAIL NATIONAL.....	139

5.1	ESTIMATION ET CARACTERISTIQUES DE L'EMIGRATION	139
5.2	ELEMENT POUR L'ANALYSE DE L'IMPACT DES FLUX MIGRATOIRES SUR LES MARCHES DU TRAVAIL NATIONAUX.....	149
	5.2.1 Impact sur l'emploi.....	150
	5.2.2 Impact sur la disponibilité de travailleurs qualifiés	151
	5.2.3 Impact sur les perspectives de travail pour les femmes et les jeunes	151
	5.2.4 Les transferts de fonds des émigrés et leur impact sur les marchés du travail.....	152
5.3	OPTIONS DE POLITIQUES MIGRATOIRES	153
ANNEXE 1.....		155
ANNEXE 2.....		157
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....		160
CHAPTER III – NATIONAL BACKGROUND PAPER LABOUR MARKETS PERFORMANCE AND MIGRATION FLOWS IN TUNISIA		163
1. OFFRE DE TRAVAIL: ETAT DES LIEUX ET PROSPECTIVE		164
1.1	DYNAMIQUE DEMOGRAPHIQUE ET PROSPECTIVE	164
	1.1.1 Etat des lieux: 1994 – 2007 [TAB 1].....	164
	1.1.2 Prospective.....	166
	ISF: INDICE SYNTHETIQUE DE FECONDITE	167
	TAUX D'ACTIVITÉ.....	168
1.2	POPULATION ACTIVE OCCUPEE - EMPLOI: CARACTERISTIQUES ET COMPOSITION	168
	1.2.1 La composition de la population active occupée.....	168
	1.2.2 Evolution et composition de l'emploi.....	171
	CROISSANCE DE L'EMPLOI	171
2. LES PERFORMANCES DU MARCHE DE TRAVAIL.....		174
2.1.	LA LEGISLATION DU TRAVAIL.....	174
	2.1.1. La flexibilité externe.....	174
	2.1.2. La flexibilité interne	175
	2.1.3. La sous-traitance ou l'extériorisation du personnel	175
	2.1.4. La flexi - sécurité.....	175
	2.1.5. Les charges sociales	176
2.2.	REVENU NATIONAL ET SALAIRES	176
	2.2.1. PIB par tête et convergence.....	176
	2.2.2. La répartition.....	177
	COMMUNAL.....	177
	2.2.3. Les salaires [TAB 15].....	177
3. MARCHE DU TRAVAIL: PROBLEMES ET DEFIS.....		180
3.1.	LE CHOMAGE	180
	3.1.1. Le taux de chômage par sexe.....	180

3.1.2. <i>Par niveau d'instruction [TAB 19 & 20]</i>	181
3.1.3 <i>Le taux de chômage par tranche d'âge en 2007 [TAB 21]</i>	182
3.2. LE SECTEUR INFORMEL	183
3.3. EMIGRATION ET MARCHÉ DU TRAVAIL.....	185
3.4. LES DÉFIS POUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL	187
OFFRES D'EMPLOI	187
4. LES POLITIQUES DE L'EMPLOI ET LES RÉFORMES DU MARCHÉ DE TRAVAIL.....	188
4.1. LA POLITIQUE DE L'EMPLOI	188
4.2. LA CRISE MONDIALE ET SON IMPACT SUR LA TUNISIE	189
4.3. LES POLITIQUES ACTIVES DE L'EMPLOI	189
SIVP1.....	192
4.4. RÉFORMES DU CODE DE TRAVAIL: PRODUCTIVITÉ, EMPLOI ET SALAIRE.....	195
4.5. POLITIQUE DE L'EMPLOI: IMPÉRATIFS ET OPTIONS	196
5. EMIGRATION ET MARCHÉ DU TRAVAIL	197
5.1. ESTIMATION ET CARACTÉRISTIQUES DE L'EMIGRATION.....	197
5.1.1. <i>La colonie Tunisienne à l'étranger [le stock] [TAB 29]</i>	197
UE	197
5.1.2. <i>Le solde migratoire [Les flux]</i>	198
5.1.3 <i>Caractéristiques des émigrés</i>	199
5.1.4. <i>Type d'émigration</i>	200
LA FRANCE	201
5.1.5. <i>L'émigration non contrôlée</i>	204
5.2. IMPACTS DE L'EMIGRATION	204
5.2.1. <i>Les transferts des émigrés tunisiens (les tunisiens résidant à l'étranger TRE)</i>	204
5.2.2. <i>Les projets des tunisiens résidant à l'étranger</i>	206
5.2.3. <i>Impact de l'émigration sur le marché du travail</i>	206
5.3. POUR UNE POLITIQUE MIGRATOIRE PROACTIVE EN TUNISIE	214
ANNEXES	216
ANNEXE 1- CONCEPTS ET DÉFINITIONS	216
ANNEXE 2- LES SOURCES STATISTIQUES NATIONALES	220
ANNEXE 3- LES PRINCIPAUX DOCUMENTS UTILISÉS	222

Chapter I – National Background Paper

**Labour Markets Performance and Migration
Flows in
MOROCCO**

Larabi Jaidi
Université Mohamed V, Rabat

1. L'offre de travail: situation et perspectives

Le Maroc connaît une transition démographique, à savoir le passage de taux élevés de natalité et mortalité à de faibles taux y afférents, transition typique des sociétés agricoles en sociétés davantage urbaines et industrielles. Avec la modernisation, la fécondité diminue, avec pour résultat une baisse régulière de la croissance de la population. En dépit de ce ralentissement, les projections démographiques prévoient un rythme de croissance des effectifs de la population encore soutenu, au cours des prochaines années. Cette croissance serait accompagnée d'un changement remarquable dans la structure par âge de cette population. L'offre de travail saisie à travers l'évolution de la population active a connu une évolution importante au cours des deux dernières décennies aussi bien du point de vue de ses effectifs que de sa composition selon l'âge, le milieu, le niveau de qualification ou encore le secteur d'activité. Cette évolution reflète dans une large mesure les mutations profondes induites par la dynamique démographique mais aussi par les changements de comportement de la population en âge d'activité dans un contexte économique et social en pleine transformation.

1.1 Dynamique démographique et projections

Selon les chiffres officiels provenant de la Direction de la Statistique, la croissance démographique du Maroc a suivi un schéma similaire aux pays de la région MENA: elle a augmenté en moyenne de 2,5% entre 1960 et 1990, a diminué à 1,7% dans les années 90, et selon le dernier recensement national, le taux a atteint 1,2% en 2004 pour une population estimée en cette date à 29,7 millions d'habitants. Ces taux sont le résultat d'une combinaison d'une baisse marquée des taux de mortalité infantile - de 130 en 1962 à environ 39 en 2002- et des taux de fécondité- de près de sept naissances par femme en 1960 à 2,8 en 2002- et de flux réguliers de migration à l'étranger¹.

Projections démographiques

Au Maroc, la seconde phase de la transition démographique a commencé il y a environ 30 ans et elle touche à sa fin. La période d'augmentation rapide de l'espérance de vie a pris place entre 1950 et 2000 lorsque l'espérance de vie à la naissance est passée de 43 à 68 ans. La chute rapide du nombre moyen des naissances par femme a commencé plus tard, au début des années 1970, pour se conclure aux environs du millénaire. Au cours de cette période, le taux de fertilité total est tombé de sept à trois naissances par femme. À cause du décalage entre la baisse de la mortalité et la baisse de la fertilité et du fait qu'il faut compter environ deux décennies pour que les nouveau-nés entrent sur le marché du travail, la part des individus en âge de travailler dans la population totale continuera à augmenter jusqu'à l'an 2035 environ. Au-delà de ce point, la part de la population âgée de 60 ans et plus augmentera plus rapidement que la part de la population en âge de travailler. Le changement de la structure de la population va s'accélérer à partir de 2020. Ainsi, le poids de la tranche d'âges des moins de quinze ans continuera à baisser dans l'avenir, au profit des tranches d'âges 15-59 ans et 60 ans et plus². La part de la tranche âge des 15-59 ans qui constitue la population potentiellement active, atteindrait son point culminant entre 2010 et 2020 et représenterait environ les deux tiers de la population (65%).

Les taux de fécondité plus faibles ont modifié la composition du taux de dépendance, ce qui a rajouté des pressions énormes pour la création d'emplois. Le taux de dépendance démographique

¹ L'évolution de la mortalité et fécondité est conforme aux schémas mondiaux et s'explique principalement par les progrès réalisés au niveau des conditions de santé, urbanisation, et éducation féminine, les femmes qui pénètrent le marché du travail en milieu urbain faisant l'expérience d'un coût d'opportunité plus élevé lié aux naissances, ce qui retarde les décisions concernant le mariage et la fécondité et incite les parents à investir dans la qualité d'un plus petit nombre d'enfants.

² En effet, cette tranche d'âge des moins de 15 ans qui représentait en 1960 environ 44,4 % de la population totale ne représenterait, selon les projections du Centre d'Etudes et de Recherches Démographiques, que 17,7 % en 2060. Par ailleurs, les implications de l'évolution démographique sur la part de la population âgée de 60 ans et plus seront plus perceptibles à partir de 2020. La part de cette tranche d'âge dépasserait, ainsi, 11 % de la population totale et atteindrait 20% en 2040 et 27 % en 2060.

total (le taux de la population dépendante totale par rapport à la population en âge de travailler), a été tiré vers le bas par la réduction du taux de dépendance démographique des jeunes (le taux de jeunes dépendants par rapport à la population en âge de travailler). Ces deux taux se sont réduits rapidement depuis les années 1980. Le taux de dépendance a régulièrement diminué pour passer de 0,9 à moins de 0,6 au cours des deux dernières décennies. La structure d'âge de la population active s'est modifiée au cours des deux dernières décennies de la cohorte d'âge des plus jeunes à celle des travailleurs plus âgés. La cohorte d'âge des 25 à 44 ans a augmenté de 10 points de pourcentage pour atteindre 60% de la population active. Or cette tendance devrait se terminer aux environs de 2015 lorsque le taux de dépendance des personnes âgées (le taux de la population « âgée » par rapport à la population en âge de travailler), commencera à augmenter de manière soutenue. En conséquence, la baisse du taux global de dépendance ralentira. En 2035, le taux global de dépendance commencerait à augmenter.

Le Maroc connaîtra dans les deux décennies 2000-2020 une période d'aubaine démographique³. En principe, il a encore un créneau d'opportunité pour bénéficier d'un «dividende démographique» et augmenter le taux de croissance du PIB par habitant⁴. Cependant, il est clair que pour réaliser ces gains, l'économie doit être en mesure d'absorber les nouveaux entrants sur le marché du travail⁵. Il est estimé (David A. Robolino, Banque Mondiale, 2008) que le dividende démographique pourrait ajouter 0,9-1,2 points de pourcentage au taux de croissance annuel du PIB par habitant au Maroc d'ici 2015⁶. Pour mettre ces chiffres en perspective, 0,9-1,2 points de pourcentage supplémentaires par an augmenteraient le revenu par personne de 7,5–10% d'ici 2015. Entre 2015 et 2035 le taux de dépendance continuera à diminuer, mais à un rythme beaucoup plus lent.

Toutefois, les gains démographiques pourraient être neutralisés par la migration qui devient un déterminant important de l'offre d'emplois au Maroc. En fait, aujourd'hui il y a plus de trois millions de Marocains (10 % de la population), qui vivent en Europe. Une proportion accrue de migrants est constituée de travailleurs qualifiés, ce qui pourrait limiter l'expansion des secteurs à haute valeur ajoutée qui préconisent l'introduction de nouvelles technologies de gestion et de production. Dans le passé, la migration n'était pas considérée comme un obstacle à la croissance économique. Au contraire, la migration aidait à contenir l'augmentation du taux de chômage étant donné que l'économie n'était pas en mesure d'absorber les nouveaux entrants sur le marché du travail. De plus, en 1990, 80% du stock de migrants avaient de faibles niveaux d'éducation. A partir de 2000 toutefois, la part des migrants non-qualifiés a diminué tandis que celle des migrants qualifiés a augmenté et est aujourd'hui est proche de 20 %. Le problème est circulaire. D'une part, les travailleurs qualifiés migrent en raison du manque d'opportunités d'emplois de qualité au Maroc et de la perspective de revenus meilleurs. D'autre part, la migration des travailleurs qualifiés peut entraver l'émergence de secteurs à haute valeur ajoutée et de productivité élevée.

Les travaux de prospective du HCP

Les travaux de prospective démographique entrepris par le Haut Commissariat au Plan (HCP) donnent une série d'indications sur l'évolution de la population marocaine à l'horizon 2030 et ses effets sur

3 Cet effet d'aubaine réside dans les caractéristiques suivantes: une diminution du pourcentage des moins de 15 ans, un élargissement considérable du pourcentage des 15-59 ans, c'est-à-dire des personnes d'âge actif et une augmentation modérée des plus de 60 ans.

4 Le dividende démographique peut accroître la croissance du PIB à travers trois circuits: offre d'emplois, épargne et capital humain. Tout d'abord, un ratio total de dépendance plus faible signifie que, toutes les autres choses étant égales, il y a plus d'individus qui travaillent que d'individus qui ne travaillent pas. Ensuite, les individus en âge de travailler tendent à produire plus de revenu et à épargner davantage que les générations jeunes ou âgées – en particulier si la taille des familles se réduit. Ceci ouvre des possibilités pour une accumulation de capital plus rapide. Enfin, des cycles de vie plus longs offrirait des incitations à accroître les investissements dans du capital humain, y compris davantage d'éducation pour les enfants.

5 A ce jour, l'insuffisance de croissance et de création d'emplois a transformé l'aubaine démographique en un fardeau. Il en est résulté des taux de chômage élevés, notamment parmi les jeunes, ainsi qu'une migration à l'étranger.

6 Royaume du Maroc. Développement des compétences et protection sociale dans le cadre d'une stratégie intégrée pour la création d'emploi. Document de la Banque Mondiale. Région Moyen Orient et Afrique du Nord. Groupe des secteurs sociaux (MNSHD). 2008. Page 8.

l'émigration⁷. Les principaux facteurs démographiques qui vont le plus influencer l'avenir à l'horizon 2030 sont par ordre d'importance décroissante: i) la poursuite de la pente descendante de l'évolution de la fécondité, ii) les tendances de la mortalité et l'évolution des gains d'espérance de vie, iii) la répartition initiale par âge, sur laquelle s'inscrivent le nombre potentiel de femmes en âge de reproduire, iv) le solde des échanges migratoires avec le reste du monde.

Les effectifs de la population sont approchés selon différents scénarios dont: i) un scénario à effectifs avec migration nette nulle, ii) des scénarios à effectifs avec migration, iii) un scénario tendanciel.

Le scénario tendanciel est proposé comme repère. Il suppose une migration nette de - 100 000 émigrants par an à l'année de base 2004, effectif qui diminuerait progressivement jusqu'à s'annuler vers l'horizon 2034 (environ 13 000 en 2030). Autrement dit, le caractère de pays d'émigration du Maroc ne disparaîtra pas de si tôt, compte tenu de l'inertie démographique de sa structure par âge qui engendrera des effectifs accrus aux âges d'activité allant en s'intensifiant.

Au Maroc, rappelons que le recul du ratio entre le nombre de jeunes de 15 à 25 ans et celui des gens de 65 ans, au demeurant très faible, n'est pas un signe de détente, compte tenu à la fois de la longueur des files d'attente, de l'écart par rapport au coefficient d'équilibre, égal à 1 (autant de postulants que de « sortants »), et surtout de l'extraordinaire montée des jeunes. C'est à partir de 2020 que le passage à la soixantaine des générations du baby-boom nées depuis 1960 devrait atténuer le déséquilibre entre les flux potentiels d'entrants et ceux des sortants: le ratio évoqué plus haut ne devrait être alors que 1,8, au lieu de 2,7 en 2006.

D'ici 2020 et en ce qui concerne la jeunesse marocaine, deux soupapes de sûreté existent:

- d'une part, une *mise à niveau de l'appareil scolaire et universitaire*: le pourcentage de lycéens et d'étudiants est bas, incompatible avec les besoins d'une économie moderne: le développement de l'appareil de formation devrait ainsi contribuer à *alléger l'afflux de jeunes en quête d'emplois*;
- d'autre part, la *poursuite, à moyen terme, des courants de départs vers l'étranger*. La question la plus délicate est la très basse productivité globale du secteur agricole et sa relative stagnation: en effet, non seulement la productivité relative du travailleur agricole est faible, mais elle ne progresse que très lentement.

Dans une réflexion récente, le démographe Y. Courbage⁸ a présenté trois scénarios d'évolution de la population marocaine à l'horizon 2030. Il considère qu'il n'est pas impossible de moduler l'amplitude de l'émigration internationale marocaine à l'avenir selon les rythmes de la croissance démographique.

- Dans le **scénario pessimiste**, l'évolution démographique future serait empreinte d'une certaine fermeture du Maroc sur le monde extérieur et d'un repliement sur les valeurs dites traditionnelles⁹. Dans ce scénario, les changements politiques et culturels inciteront des Marocains jeunes et moins jeunes à tenter l'aventure hors du pays. Le mouvement migratoire serait quantitativement limité, il toucherait préférentiellement les élites occidentalisées et polyglottes.
- **Le scénario optimiste** est celui de l'ouverture du pays, une ouverture qui présuppose une pleine acceptation de la mondialisation économique et culturelle. Dans ce scénario, l'instruction de base et jusqu'aux niveaux les plus élevés évoluera quantitativement et qualitativement. Avec ce scénario, la propension à émigrer à l'étranger ira en diminuant.

7 Royaume du Maroc. Haut Commissariat au Plan. Prospective Maroc 2030. Quelle démographie? 2008.

8 Y. Courbage: L'accélération de la transition: un bonus démographique pour le Maroc. Royaume du Maroc. HCP. Prospective Maroc 2030. Actes du « Forum II: La société Marocaine. Permanences, changements et enjeux pour l'avenir ». 2008, page 23.

9 Avec ce scénario, la fécondité restera de 10-15 % supérieure à ce qu'elle serait dans le scénario optimiste et atteindra en 2030 la valeur de 2,07 enfants par femme, c'est-à-dire juste ce qu'il faut pour assurer la relève des générations.

- **Le scénario optimiste plus.** La politique multiforme d'ouverture du Maroc sera encouragée par une meilleure réponse de l'Europe qui serait plus généreuse dans ses investissements directs au Maroc et ne mettrait plus d'entraves à la circulation des Marocains dans l'espace Schengen. Les retombées de ce scénario seraient spectaculaires. La forte montée du niveau d'instruction et la contagion européenne également pourraient favoriser une chute de la fécondité en 2030.

Dans le scénario optimiste, les entrées *nettes* qui prennent en compte les départs à la retraite après 65 ans s'effondreront littéralement: 544 000 actuellement, 346 000 seulement en 2025-2030, ce qui donne une vision plus optimiste de l'avenir du marché de l'emploi. Avec de moins en moins de nouveaux entrants nets, les chômeurs cumulés d'une année sur l'autre auront plus de chance de s'intégrer au marché de l'emploi. Les femmes pourraient revenir occuper les places qui leur reviennent, une féminisation qui militera en faveur de leurs droits. Il n'est pas exclu que ces transformations agissent sur la propension à émigrer des travailleurs marocains, l'absence de travail ou l'insatisfaction liée aux conditions de travail ayant toujours constitué la raison majeure du départ vers l'étranger. Au moment où l'Europe aura le plus besoin de « migrations de remplacement » pour faire face aux fortes diminutions de sa population active, la main-d'œuvre marocaine sera moins encline à émigrer grâce aux possibilités du marché local.

L'effet sur le marché du travail

Si la population en âge d'activité, exerce déjà une pression démographique non négligeable sur le marché du travail, cette pression est susceptible de s'accroître de plus en plus en fonction de l'évolution des effectifs des demandeurs d'emplois. Sur la base des taux d'activité tendanciels, l'offre de travail passerait de 11,3 millions en 2005 à 13,8 millions en 2015 et à 14,8 millions en 2020, ce qui correspond à une offre additionnelle annuelle de 245200 et 233800 respectivement. Compte tenu de l'exode rural dans les villes, plus de 90% du surcroît de l'offre de travail sera localisé en milieu urbain.

Le problème de l'emploi demeure l'une des difficultés majeures à laquelle le système économique reste confronté. Les créations d'emplois n'atteignent actuellement que les deux tiers des besoins. Compte tenu de l'importance du stock des chômeurs et d'une croissance économique qui reste en deçà des aspirations, les risques d'aggravation du déficit d'emploi ne sont pas négligeables. Cette situation pourrait entraîner le développement du chômage structurel et oblige particulièrement les jeunes à exercer des activités précaires ou marginales dans le secteur informel.

La transition démographique et la participation croissante mais volatile des femmes ont donné lieu à des taux de participation à la population active (TPPA) plus élevés. Des TPPA légèrement supérieurs - population économique active âgée de 15 à 64 ans - soulignent les tendances démographiques et une nette augmentation des taux de participation des femmes. Les TPPA au Maroc sont passés de 52% en 2005 à 56% en 2007. Ce résultat dérive du changement dans la structure d'âge de la population active et de la hausse des taux de participation des femmes au cours de la même période.

Tableau 1.1. Dynamique démographique et projections

		2000	2005	2010	2015	2020
Population Totale	Nombre	28466	30172	31851	33503	35112
	Changement	2443	1706	1679	1652	1609
Population en âge de travail (15-64)		19397	20061	22005	24096	25828
Taux de participation à la population active		52,5	56,3	57,3	57,1	57,3
	Masculin (%)	73,7	83,8	83,6	82,2	80,9
	Féminin (%)	28,8	29,0	30,3	31,0	32,3
Force de travail	Nombre	10199	11312	12600	13764	14819
	Changement	2204	1113	1288	1164	1055
	Masculin	7565	8400	9311	10103	10784
	Féminin	2634	2912	3289	3661	4035

La population active féminine augmente en fait avec les niveaux d'éducation: elle double pratiquement d'environ 40% pour les femmes ayant suivi l'enseignement primaire et le premier cycle du secondaire à plus de 70% pour les femmes ayant suivi l'enseignement technique ou universitaire (Banque mondiale 2004). En outre, la dynamique de la composition des genres de la population active est très volatile. Au cours des 20 dernières années, alors que les TPPA des femmes étaient nettement inférieurs à ceux des hommes, les femmes entraient et sortaient aussi plus rapidement de la population active que les hommes: les taux annuels de changement des TPPA des femmes indiquent un degré plus significatif de volatilité que ceux des hommes en milieu urbain. Les TPPA donnent une indication de la taille relative de l'offre de main-d'oeuvre.

Cette variabilité contrastante entre les taux de participation des femmes et des hommes du milieu urbain est surprenante: elle peut traduire un traitement différent dans le statut d'emploi des deux catégories et dans la composition des genres des tendances migratoires rurales-urbaines ou intérieures-extérieures. Par ailleurs, les TPPA urbains diminuent pour toutes les cohortes d'âge mais la baisse la plus importante est observée pour la cohorte des plus de 60 ans, suivie par celle des 15 à 24 ans. Ces tendances peuvent être associées avec une discrimination à l'égard des personnes plus âgées en raison des taux de chômage élevés ou au fait que les jeunes décident de rester à l'école plus longtemps avant d'entrer dans la population active formelle ou de migrer.

La transition démographique a donc donné lieu à une croissance positive de la population active.

Conformément aux schémas antérieurs, la croissance de la population en âge de travailler demeure positive, mais en baisse régulière, d'une moyenne de 3,4% par an au cours de 1985-90 à 2,1% par an au cours de 2000-07. Cependant il y a des raisons d'être optimiste: ce taux est un des plus faibles de MENA, dont la moyenne est supérieure à 3% par an. 1. L'offre de travail: situation et perspectives

Ce taux reflète, toutefois, des tendances divergentes entre la main-d'oeuvre rurale et urbaine. La migration des zones rurales vers les villes a alimenté une rapide expansion de l'offre de main-d'oeuvre dans les centres urbains au cours des années 1986-2007 avec une hausse importante de la main-d'oeuvre urbaine de l'ordre de 2,7 millions de travailleurs. Ce changement est contrebalancé par une stagnation virtuelle de la main-d'oeuvre rurale à 5,3 millions de travailleurs. Ainsi, la croissance de la population active (et de l'emploi) a essentiellement eu lieu dans les villes.

En l'absence d'une croissance économique forte et soutenue, le Maroc ne pourra pas exploiter l'effet d'aubaine et la fenêtre démographique favorable des deux premières décennies du millénaire. En effet, l'augmentation considérable de la population active induira une très forte

demande d'emploi qu'il faudra bien satisfaire. C'est le défi majeur pour le pays au cours des 15 prochaines années. Si la tendance de croissance actuelle de l'économie se maintient, les tensions sur le marché du travail risquent de devenir intolérables et de peser lourdement sur le climat social et la cohésion sociale en reproduisant la pauvreté et en créant de nouvelles formes de pauvreté.

1.2 Caractéristiques et composition de la force de travail et de l'emploi

Sur une population totale estimée, en 2007, à près de 29 millions de personnes, le nombre d'actifs s'élève à 11,1 millions personnes, soit un taux brut d'activité de 36,1%. L'offre de travail globale se répartie selon 73,4% d'hommes et 26,6% de femmes, dont 53,3% résidant en milieu urbain et 46,7% en milieu rural. Sur la longue période, l'offre de travail s'est accrue à un rythme annuel moyen de 3,2%. Comparé à l'accroissement annuel moyen de la population globale de 2,2%, ce taux met en évidence un constat important de la problématique de l'emploi: l'offre de travail a cru à un rythme nettement plus rapide que celui de la croissance démographique, le premier étant supérieur de 37% au second.

Composition par sexe: une tendance à la féminisation

Durant les trois dernières décennies, outre le phénomène de l'exode rural, c'est manifestement la féminisation croissante de l'offre de travail qui a marqué le plus l'évolution du marché du travail. Cette évolution structurelle est liée à l'interaction des facteurs socio-économiques, en l'occurrence, l'amélioration du niveau d'instruction, l'expansion des opportunités d'emploi dans le secteur tertiaire, l'augmentation des gains relatifs féminins conférant à la femme un rôle économique accru au sein du ménage. Entre 1960 et 2007, le taux de féminisation de l'offre globale de travail a plus que triplé. C'est en milieu urbain où l'offre de travail féminin a enregistré un rythme de croissance remarquablement élevé, dépassant celui des hommes.

La féminisation globale de l'offre de travail masque cependant des évolutions contrastées selon les groupes d'âge: un accès accru des femmes au marché du travail au niveau des groupes d'âge à forte activité, accompagné d'un rétrécissement aux âges extrêmes¹⁰.

L'effet de rétention scolaire sur l'activité économique féminine n'a été ressenti en fait qu'à partir de la décennie soixante-dix, représentée par la baisse tendancielle des taux d'activité des jeunes femmes de 15 à 24 ans, observée sur la période 1976-2002, passant de 19,5% à 8,2% chez les jeunes filles âgées de 15 à 19 ans. Comme pour les jeunes femmes, le taux d'activité des femmes de 50 ans ou plus connaît une baisse continue, passant de 12,9% à 3,3% entre 1976 et 2004.

Les femmes représentent 25,4% de l'ensemble de la population active et leur taux brut d'activité est estimé à 18,2% contre 54,1% pour les hommes. Cette participation féminine à l'activité économique diffère largement d'un milieu de résidence à l'autre. Ainsi, le taux brut d'activité des femmes rurales atteint 22,9% contre seulement 14,7% chez les citadines. Cet écart explique bien évidemment le taux d'activité relativement élevé (39,6%) enregistré en milieu rural, alors qu'il ne dépasse pas les 33,4% en milieu urbain. Le taux d'activité, pour la population âgée de 15 ans et plus, s'élève à 50,7% (77,3% chez les hommes contre 24,9%) chez les femmes.

Composition par âge: une population active à dominante jeune

Le poids important de la jeunesse est l'un des principaux traits qui caractérisent la structure et l'évolution de la population active. Ce sont ainsi 41,7% de l'ensemble des actifs qui, en 2007, sont

¹⁰ L'effet de rétention scolaire sur l'activité économique féminine n'a été ressenti en fait qu'à partir de la décennie soixante-dix, représentée par la baisse tendancielle des taux d'activité des jeunes femmes de 15 à 24 ans, observée sur la période 1976-2002, passant de 19,5% à 8,2% chez les jeunes filles âgées de 15 à 19 ans. Comme pour les jeunes femmes, le taux d'activité des femmes de 50 ans ou plus connaît une baisse continue, passant de 12,9% à 3,3% entre 1976 et 2003, chez celles âgées de soixante ans et plus, accompagnée d'une régression de ceux des tranches de 55-59 ans (de 23,2 à 10,5%) et de 50 à 54 ans (de 22,9% à 14,1%) pendant la période 1971-2002.

âgés de 15 à 24 ans. Si on élargit la catégorie des jeunes à l'ensemble des 15-34 ans, les actifs représenteraient alors plus de la moitié de la population active totale (53,5%). Le taux d'activité de la population jeune (41,7% en 2007) est nettement plus faible que celui des autres tranches d'âge, en partie du fait de l'augmentation des taux de scolarisation. En revanche, les 25-34 ans enregistrent les taux d'activité les plus élevés (62,1% en 2007), notamment à cause de l'allongement de la scolarité des jeunes qui, pour une partie d'entre eux, n'accèdent plus au marché du travail qu'après avoir dépassé les 24 ans.

1.2 Tableau. Composition de la force de travail

		2007		
		Masculin	Féminin	Total
Population active (par âge) en 1000		8118150	3030223	11148373
	15-24	1801970	689266	2491236
	25-34	2314913	868864	3183777
	35-44	1793983	663989	2457972
	45-60	1711372	641258	2352620
	+ 60	495912	166846	662758
Population active (par niveau d'éducation) en 1000				
	Sans	2774233	1729533	4503766
	Primaire	3858069	701348	4559417
	Secondaire	863185	272812	1135997
	Université	622663	326530	949193

Mais ces taux cachent d'autres formes de disparités, entre milieu urbain et milieu rural et entre les deux sexes. Les taux d'activité sont ainsi beaucoup plus élevés en milieu rural qu'en milieu urbain (52,7% contre 32% en 2007). En 1996, le taux d'activité des jeunes hommes urbains était 2,2 fois plus élevé que celui des jeunes femmes urbaines, passant à 2,6 en 1999 et à 3,1 en 2007. En milieu rural, ce ratio passe de 2 en 1999 à 2,8 en 2007. C'est donc en milieu urbain que l'écart entre les deux sexes augmente le plus (presque deux fois plus rapidement si on se limite aux variations relatives entre 1999 et 2007: 18,9% en milieu rural et 36,4% en milieu urbain). Par ailleurs, la tendance à la baisse des taux d'activité ces dernières années se vérifie aussi bien pour les jeunes que pour les adultes quoique à moindre degré pour ces derniers (la tendance ayant été plutôt à la baisse légère de l'activité des hommes et à une lente hausse d'activité des femmes dans les années 1970 et 1980)¹¹.

Composition par niveau d'éducation: des progrès mais une faiblesse

Le Maroc a accompli des progrès en réduisant la part de la population analphabète active; toutefois, le niveau moyen d'éducation reste encore très faible, en particulier dans les zones rurales.

Ainsi, depuis 2007, 35,5 % de la population active n'ont pas d'éducation formelle et 75 % avaient fréquenté l'école à un niveau inférieur au secondaire. Il n'y a que 7,5 % des personnes dans la population active qui ont une éducation supérieure. Le problème est encore plus grave dans le cas

¹¹ Ces remarques doivent être relativisées vu que les données disponibles sur le milieu rural surestiment, relativement la participation des femmes, en général, et des jeunes d'entre elles, en particulier. En effet, la participation des femmes, notamment en tant qu'aides familiales non rémunérées, fait gonfler la participation féminine en milieu rural.

des zones rurales où 55 % de la population active n'a pas d'éducation formelle et près de 90 % ont un niveau d'éducation inférieure au secondaire. Il n'y a que 1,2 % des personnes vivant en milieu rural qui ont un diplôme d'éducation supérieure. Parmi les nouveaux entrants dans la population active, la part des travailleurs qualifiés demeure faible, aux environs de 16%.

Examinés selon le diplôme obtenu le plus élevé, les taux d'activité des « sans diplômes », des diplômés de niveau moyen¹² et de ceux de niveau supérieur¹³, sont respectivement de 49,7%, 47,2% et 70,0%. Néanmoins, l'analyse de ces taux selon le sexe, révèle que les hommes ont des taux d'activité relativement supérieurs à ceux des femmes, et ce pour tous les niveaux de diplôme. Toutefois, plus le niveau de diplôme augmente, plus l'écart entre les taux d'activité des deux sexes s'atténue. Ainsi, ces écarts passent de 60,0 points pour les « sans diplômes », passant par 43,8 points pour les diplômés de niveau moyen, à 20,4 points pour les diplômés de niveau supérieur.

Composition de la population active employée

Sur une population totale de 30,2 millions au Maroc en 2007, 10,2 millions étaient employés, le travailleur typique étant un homme âgé de moins de 35 ans¹⁴. Les hommes représentent 72,6 % de la population employée. Près de 55 % des employés vivent dans les zones rurales. Dans les zones urbaines, la majorité de ceux qui travaillent ont entre 25 et 34 ans alors que dans les zones rurales, le groupe le plus large est composé d'individus entre 15 et 24 ans. Le taux d'emploi, mesuré par la part (en %) des actifs occupés adultes parmi la population totale âgée de 15 ans et plus, s'élève à 44,8%. Les taux d'emploi par groupes d'âges et par milieu de résidence, font apparaître des écarts entre les taux urbains et ruraux, notamment chez les jeunes âgés de moins de 20 ans et ceux âgés de 20 à 24 ans (soit respectivement 30,1 points et 27,6 points). L'importance des taux d'emploi ruraux chez ces jeunes est essentiellement due à la résultante, d'un côté, des taux réduits de scolarisation et d'un autre côté à la fréquence des phénomènes de l'emploi non rémunéré et de l'auto-emploi en milieu rural.

L'analyse de la structure de la population active occupée par âge montre que cette dernière se caractérise par sa jeunesse. En effet, en 2007, plus de la moitié (soit 52,9%) des actifs occupés sont âgés de moins de 35 ans. Cette proportion est encore plus importante dans les campagnes, puisqu'elle se fixe à 59,0%, contre 46,4% dans les villes.

Le niveau d'éducation générale des personnes employées au Maroc est très bas; par rapport à la composition des compétences de la population active, les travailleurs à faibles compétences sont surreprésentés. Ainsi, environ 70,5 % de tous les employés n'ont pas eu de diplôme de l'éducation primaire. Ce chiffre est de 87 % dans le cas des zones rurales! A l'autre bout du spectre, 6 % seulement de tous les employés ont un diplôme d'éducation supérieure. Les faibles niveaux de qualification semblent aller au-delà des secteurs traditionnels qui utilisent de la main d'œuvre non qualifiée. En fait, environ 51,5% des personnes employées dans les zones urbaines n'ont pas de certificat de l'enseignement primaire. Ceci signifie qu'un nombre substantiel de personnes employées dans les secteurs de l'industrie, du commerce, du transport, de la communication, de l'administration générale et du service public n'ont même pas terminé l'enseignement primaire. Ceci pose un défi majeur à la croissance de la productivité et au niveau de compétitivité de l'économie.

Dans les zones urbaines, la majorité des travailleurs sont des salariés alors que dans les zones rurales la majorité est occupée comme aides familiales non rémunérées. Le statut typique de l'emploi dans les zones urbaines est celui «d'employé salarié» représentant 60,7 % de l'emploi urbain. Par contre, le statut de travail typique dans les zones rurales est «aide familiale» représentant 53,1 % de tout l'emploi rural, en plus des 26,5% de travailleurs autonomes. Moins de

12 Certificats de l'enseignement fondamental et diplômes de qualification ou de spécialisation professionnelle.

13 Baccalauréats, diplômes de cadres moyens et diplômes de formation supérieure (facultés, grandes écoles et instituts).

14 Ces données ne prennent pas en compte les 311 milles travailleurs âgés de moins de 15 ans. 86,6% de ces enfants exercent en milieu rural, et 39,8% d'entre eux, sont de sexe féminin.

20% sont des travailleurs salariés. Les aides familiales ne reçoivent généralement pas de compensation monétaire directe. Une raison pour la forte prédominance de ce type d'occupation est qu'au Maroc l'agriculture demeure dans une large mesure confinée aux parcelles familiales.

Il se dégage de la ventilation de l'emploi selon les secteurs d'activité en 2007, que l'agriculture absorbe une part importante des actifs occupés surtout en milieu rural. En effet, ce secteur emploie 45,4% des actifs occupés au niveau national, et s'accapare la part du lion en zones rurales, avec 81,2% du total de l'emploi rural. Le secteur des « services » vient en deuxième place, avec 35,5% de l'emploi national. Dans les villes, cette proportion atteint 62,6%, contre 10,2% seulement dans les campagnes. Le secteur industriel n'emploie, quant à lui, que 13,3% de l'ensemble des actifs occupés au niveau national. Ce pourcentage assez modéré s'explique aussi par le faible poids qu'occupe ce secteur dans les campagnes (4,3%) contre 22,0% en milieu urbain. Quant au secteur du « bâtiment et travaux publics », il n'emploie de son côté que 6,8% de la population active occupée (9,6% dans les villes et 4,2% dans les campagnes).

La performance du secteur manufacturier en matière de création d'emplois a été faible en milieu urbain mais continue de dominer l'emploi urbain. Les créations d'emploi se concentrent dans le secteur des services et de la construction, alors qu'elles stagnent dans l'industrie. Parmi les emplois créés en milieu urbain entre 2000 et 2007, 95% l'ont été dans le secteur des services et de la construction, et seulement 5% dans le secteur manufacturier. L'enquête annuelle du ministère de l'industrie confirme cette tendance et indique que l'emploi industriel connaît une quasi-stagnation depuis le début des années 2000. La croissance annuelle des effectifs est passée de 2,5% dans les années 90 à 0,5% entre 2000 et 2006. Les données collectées dans le cadre de l'enquête ICA font ressortir des évolutions sectorielles similaires. Durant la période 2002-2005, le taux de croissance médian de l'emploi dans les entreprises manufacturières a été de 4%, alors qu'il a atteint 10% dans les services et 21% dans le secteur du BTP.

La dynamique des élasticités emploi-croissance par secteur sont les déterminants clés des nouveaux emplois qui sont créés. L'expérience de la croissance au Maroc peut être divisée en trois périodes: 1982-1991, 1991-1998 et 1998-2004. La période 1982-1991 a été une période de forte croissance du PIB hors agriculture. Sur les 3,35% de croissance moyenne du PIB hors agriculture, 2,39% étaient expliqués par la croissance de la main d'œuvre. Entre 1991 et 1998, la croissance s'est ralentie et la croissance de la main d'œuvre n'a contribué que 1,66 % seulement au taux de croissance moyenne totale de 2,9%. Au cours de la dernière période, 1998-2004, la croissance moyenne était à son point le plus élevé (3,55% par an), mais le facteur travail n'a contribué qu'à 1,05 point de pourcentage seulement. La productivité totale des facteurs est devenue un moteur important de la croissance.

1.3 Tableau. Composition de l'emploi (2007)

	Masculin	Féminin	Total
Emploi (en 1000)	7324	2733	10056
15-24	1480	582	2063
25-34	1994	731	2725
35-44	1693	621	2314
45-59	1663	632	2295
+ 60	493	166	659
Emploi (par niveau d'éducation) en 1000			
Sans	2723	1739	4462
Primaire	3511	670	4182
Secondaire	708	203	911
Universitaire	515	227	742
Emploi par activité en 1000			
Agriculture, Pêche	2596	1639	4235
Industrie	873	406	1279
BTP	832	6	839
Commerce, rest, hôtellerie	1484	153	1637
Transport et com	372	30	402
Banques, assurances	119	53	172
Autres Services	637	352	989
Administration	410	94	504
Emploi par secteur en 1000			
Administration et CL	604	208	812
Ets P et Semi Publics	82	13	95
Entreprises Privées	6645	2255	8899
Autres secteurs	56	89	145
Emploi par Statut			
Salariés	3578	933	4510
Indépendants	2161	346	2508
Employeurs	217	157	233
Aides Familiaux	1210	1416	2627
Membres de coopérative, associé	150	17	168
Autre	7	4	11

Parmi les secteurs hors agriculture, les contributions à la valeur ajoutée totale et l'emploi total ont été remarquablement stables. En termes de valeur ajoutée, la part de chaque secteur est restée pratiquement inchangée au cours des deux dernières décennies, à l'exception d'une chute de courte durée dans le secteur du commerce au cours des années 1990. En termes d'emploi, les principaux changements ont eu lieu dans le secteur industriel et dans l'administration publique, qui ont vu leurs contributions se réduire au cours de la dernière décennie.

Des élasticités emploi-production faibles et une croissance modeste ont réduit le nombre d'emplois créés dans tous les secteurs, en particulier dans l'industrie. Entre 1984 et 1990, la contribution du secteur industriel à tous les emplois urbains créés a été de 30,7 % (environ 336.000 emplois); il a été suivi par l'administration (27,8 %) et par le secteur du commerce (21,6 %). Au cours des années 90, une croissance plus lente et une plus faible élasticité emploi-production ont fait passer la contribution du secteur industriel à la troisième place (environ 12 % du total des emplois), derrière l'administration et le secteur du commerce. Il n'empêche que le secteur industriel a été en mesure de créer 110.000 emplois. Depuis 1998 toutefois, ce secteur industriel a éliminé environ 52.500 postes de travail. Donc, le secteur a eu une contribution négative d'environ 14,4 % de la création totale d'emplois.

Les pertes d'emploi dans le secteur industriel étaient concrètement concentrées dans les industries lourdes (mines, extraction de pétrole et de carbone, raffinage de pétrole, électricité et eau) dans lesquelles environ 75.000 emplois ont été perdus au cours des années 90. Dans les industries manufacturières, il y a eu quelques gains dans l'emploi, en particulier dans la branche de l'habillement. Globalement, la contribution des industries manufacturières a été de 48.301 emplois pour la période 91-97 et de 22.594 emplois pour la période 98-03. L'exception a été l'industrie des textiles qui a constamment éliminé des emplois depuis 91, chez les femmes en particulier (voir section suivante).

Dans le secteur manufacturier, le taux de création d'emplois tend à être plus élevé dans les branches où la valeur ajoutée par travailleur est plus faible et où la taille moyenne d'une entreprise est plus petite. En évaluant le taux de création d'emplois, la valeur ajoutée par travailleur et la taille moyenne de l'entreprise au niveau des branches économiques dans le secteur manufacturier, il est possible d'observer une certaine corrélation négative entre le taux de création d'emplois et la valeur ajoutée par travailleur sur la période 1991-2003. Une corrélation négative similaire est présente dans la relation entre le taux de la création d'emplois et la taille moyenne de l'entreprise au niveau des branches économiques dans le secteur manufacturier.

Mais l'on peut s'interroger sur la qualité des emplois créés, qui semblent aller, dans une large mesure, aux secteurs informel et agricole et bénéficier à des travailleurs faiblement qualifiés. Les enquêtes sur la population active montrent qu'environ 70 % de tous les nouveaux emplois depuis 1999 ont été créés dans les secteurs du commerce, de la construction et de l'agriculture. Généralement, ces secteurs ne sont pas de haute productivité/haute valeur ajoutée. De plus, la moitié des emplois dans l'agriculture sont pour des aides familiales non rémunérées et la grande majorité des emplois dans le secteur du commerce sont de nature informelle. Certains soutiennent que l'informalité est souvent un choix et que le secteur informel peut être tout aussi dynamique et productif que le secteur formel. Les faits observés au Maroc toutefois, ne corroborent pas nécessairement ce point de vue. Près de 77 % de ceux dans le secteur informel ont moins que l'éducation primaire et 90 % des unités informelles ont des ventes par année qui sont proches du salaire minimum. La majorité des emplois créés l'ont été pour les travailleurs à faibles qualifications. Par exemple, 90 % des emplois créés depuis l'an 2000 ont été destinés à des individus sans diplômes d'éducation supérieure.

Enfin, il y a des préoccupations concernant l'égalité des sexes, avec une majorité des emplois nouveaux nets qui vont aux hommes. Sur les six dernières années, les femmes ont obtenu un tiers des nouveaux emplois créés par l'économie. Toutefois, elles occupaient deux tiers des emplois détruits. Par conséquent, les femmes ont eu un gain net de seulement 4,8 % du total des emplois créés entre 1999 et 2005. Alors que de nouveaux secteurs dynamiques tels que les communications et les services financiers se développent, dans l'ensemble, l'emploi féminin continue à se concentrer dans les secteurs à faible valeur ajoutée (par exemple l'agriculture, où 62 % de l'emploi féminin est concentré).

Le secteur formel a été à l'origine de plus de la moitié des créations d'emplois. Selon les résultats de l'enquête ECI de 2008, environ 56% des nouveaux emplois créés entre 1994 et 2005 ont été pour des salariés. Les travailleurs indépendants et les travailleurs familiaux non rémunérés

représentent la majorité de l'autre moitié des emplois créés.¹⁵ Ce pourcentage représente un plafond: quoique les données disponibles ne permettent pas un examen plus détaillé, les entrevues qui se sont déroulées dans le cadre de l'enquête ECI indiquent que tous les salariés n'ont pas obtenu un contrat écrit ou bénéficié des avantages de la sécurité sociale.

Le secteur informel contribue lui aussi de manière importante à l'emploi total au Maroc. Ainsi, environ 39 % de l'emploi total non agricole, ou 1,9 million d'emplois, provenaient des unités de production du secteur informel. Le commerce est le secteur qui a le plus recours à l'emploi informel. Ainsi, 91,2 % de l'emploi dans le commerce est de nature informelle. Par conséquent, le commerce prend la plus grande part de tout l'emploi non agricole du secteur informel avec 48,2 % suivi par le secteur industriel (25 %) et par les services (19,8%).

La croissance de l'emploi dans le secteur formel a été partiellement associée à la dynamique des exportations manufacturières¹⁶. Selon les données de l'Enquête annuelle auprès des entreprises réalisée par le Ministère de l'Industrie à la fin des années 80, les exportations manufacturières marocaines ont enregistré des taux de croissance très élevés, accompagnés de taux de croissance élevé de l'emploi permanent et temporaire. Lorsque la croissance des exportations manufacturières s'est ralentie dans les années 90, il en a été de même pour l'emploi. Alors que la croissance des emplois permanents a reflété le ralentissement de la croissance des exportations, les changements négatifs dans l'emploi temporaire ont permis aux entreprises de s'ajuster.

Le nombre d'emplois créés par les entreprises marocaines est insuffisant pour résorber le niveau élevé du chômage et accueillir les nouveaux entrants sur le marché du travail.

La demande de travail entre le secteur public et le secteur privé a également subi une modification importante. Depuis l'indépendance jusqu'au début des années quatre ving-dix, l'emploi dans le secteur public a connu une croissance soutenue. La part de l'administration dans l'emploi est passée de 7% en 1960 à 12,9% en 1994, et baissé à 9,2% en 2007, suite aux restrictions des postes budgétaires. L'examen de la structure de la population active occupée adulte par secteur d'emploi montre qu'actuellement, au niveau national, le secteur privé emploie à lui seul 88,4% du total de la population active occupée nationale (78,6% en milieu urbain et 98,0% en milieu rural). Environ 91,3% de la main d'œuvre nationale, exerçant dans le secteur public, résident dans les villes.

Entre 2000 et 2007, environ 660 000 emplois ont été créés en milieu urbain, soit en moyenne 100 000 emplois par an¹⁷. D'ici à 2020, les projections suggèrent que ce nombre devrait plus que doubler pour résorber le chômage existant et offrir des opportunités aux nouveaux entrants sur le marché de l'emploi¹⁸. Bien que le taux de chômage urbain ait baissé ces dernières années, il reste supérieur à 15% pour l'ensemble des actifs et dépasse 30% pour les jeunes diplômés. Cette amélioration a été facilitée par une réduction tendancielle du taux d'activité, qui est passé de 50 en 1996 à 44.8% en 2006. De nombreux chômeurs sont sortis de la population active par découragement, ou ont retardé leur entrée sur le marché de l'emploi. La réduction récente du taux de chômage n'offre donc qu'une image partielle de la performance du marché du travail. Le taux d'emploi, mesurant la part des personnes employées dans la population de plus de 15 ans, révèle une situation plus préoccupante. En milieu urbain, il est estimé à 38% en 2006, alors qu'il était supérieur à 40% dans les années 90.

15 Enquête sur le Climat de l'Investissement. Document Banque Mondiale. Mai 2008.

16 Les données désagrégées à deux chiffres permettent une comparaison par sous-secteur au sein du secteur manufacturier. Les sous-secteurs les plus dynamiques ont été ceux de la machinerie et de l'équipement électrique, suivi par les métaux, les meubles, et l'habillement. Ces sous-secteurs, à l'exception de l'habillement, ont commencé avec de très faibles volumes d'exportation et, en dépit de leur dynamisme, leur poids total en termes d'emplois demeure modeste. Le sous-secteur du textile traditionnellement fort a enregistré un net recul au cours de la période en termes de la croissance des exportations et de l'emploi.

17 Enquête emploi, HCP

18 Pour accueillir les nouveaux entrants sur le marché du travail, l'économie marocaine (rural et urbain) devra créer plus de 3,5 millions d'emplois d'ici à 2020, soit plus de 233000 emplois par an. On estime que l'essentiel des créations d'emplois devra se faire en milieu urbain en raison de l'accélération prévisible de l'exode rural.

1.3 Estimation des besoins de création d'emploi

Les taux de participation à la population active au Maroc sont très élevés pour les hommes et très faibles pour les femmes. Les taux de participation à la population active masculine sont de 81,8 % et de 92,7 % dans les tranches d'âge 15-59 ans et 25-59 ans respectivement. Ces taux ne sont pas viables si le niveau d'éducation moyen augmente, retardant ainsi l'entrée sur le marché du travail. A l'autre extrême, les taux de participation de la population féminine dans les mêmes tranches d'âge ne sont que de 29,9 % et 33,1 %. Ceci se traduit par des taux de participation globaux de 55,5 % dans la tranche d'âge 15-59 et de 62 % dans la tranche d'âge 25-59 ans. Les taux sont inférieurs aux moyennes observées dans la plupart des régions du monde.

Les taux de participation à la population active sont plus élevés dans les zones rurales, en raison d'une participation plus forte parmi les femmes et les personnes âgées. Le taux de participation pour la tranche d'âge 15-59 ans est de 64,2 % dans les zones rurales par rapport à 49,2% dans les zones urbaines. Alors que les taux de participation pour les hommes sont similaires entre zones urbaines et rurales, les taux de participation féminine sont pratiquement le double dans les zones rurales (46,1 pour cent contre 24,4 %). Plusieurs raisons pourraient expliquer ce phénomène, y compris une discrimination moindre sur les marchés ruraux; mais plus important encore des revenus des ménages plus faibles et une forte prévalence du travail familial non rémunéré qui caractérise la production agricole. Le fait que les taux de participation féminine soient plus élevés chez les jeunes indique également un plus faible niveau scolaire. Il est important de noter aussi que dans les zones rurales les individus ont également tendance à travailler plus longtemps ce que pourrait s'expliquer par le manque d'accès à la sécurité sociale. Ainsi, 50 % des individus âgés de plus de 60 ans participent à la population active dans les zones rurales à comparer à 25% ou moins dans les zones urbaines.

Dans l'avenir, la dynamique du marché du travail dépendra, en grande partie, de la vitesse à laquelle augmentent les taux de participation des femmes. Le taux de participation de la main-d'œuvre féminine a temporairement chuté entre 2000 et 2002. Le phénomène est difficile à expliquer, mais il semble être lié à des problèmes de mesure concernant l'activité et l'emploi dans le secteur agricole. Les taux de participation féminine sont de nouveau à la hausse, cela tient à la diminution des taux de fertilité et à l'amélioration de l'éducation des jeunes filles. Dans le cas du Maroc, une étude récente sur les déterminants des taux de participation féminine confirme l'importance de l'état matrimonial, la taille du ménage, l'éducation et l'âge. Ainsi, pendant que les taux de fertilité diminuent et que les réalisations scolaires augmentent, les taux de participation féminine devraient augmenter. Mais l'écart entre le Maroc et la moyenne des régions plus ou moins développées du monde devrait rester important jusqu'en 2020.

Dans le scénario en référence qui assume une augmentation modérée des taux de participation féminine, le taux de croissance de la population active devrait baisser même s'il reste élevé par rapport à d'autres régions. Le taux actuel de croissance annuelle de 2% de la population active âgée de 25-59 ans devrait baisser à environ 1% en 2020. La principale raison est la chute dans la part de la population en âge de travailler, qui au cours des années 80 et 90 expliquait 30% de la croissance de la population active. A l'avenir, ce sont le taux de croissance de la population totale et l'augmentation des taux de participation qui contribueront principalement à la croissance de la population active. Donc, si les taux de participation féminine augmentent plus rapidement que dans le scénario de référence, par exemple, s'ils convergent vers les niveaux actuels de l'OCDE d'ici 2040, alors le taux de croissance de la population active pour la période 2008-2015 serait de 2,5 % au lieu de 1,7 %. Dans tous les cas, la croissance de la population active au Maroc durant la période 2008-2015 et la période 2015-2020 devrait rester plus élevée que dans d'autres régions du monde.

Tableau 1.4: Estimation des besoins en création d'emploi

		Population active 2007	Population active occupée 2007	Besoins 2015	Besoins 2020	Besoins par an
Nombre (taux activité: 55,5)		11148	10056	11330	12397	180
79,1	Homme	8118	7324	7996	8855	118
30,8	Femme	3030	2732	3334	3542	62
5% de plus pour taux activité femme		11148	10056	11920	13020	228
	Homme	8118	7324	7996	8855	118
	Femme	3030	2732	3924	4165	110

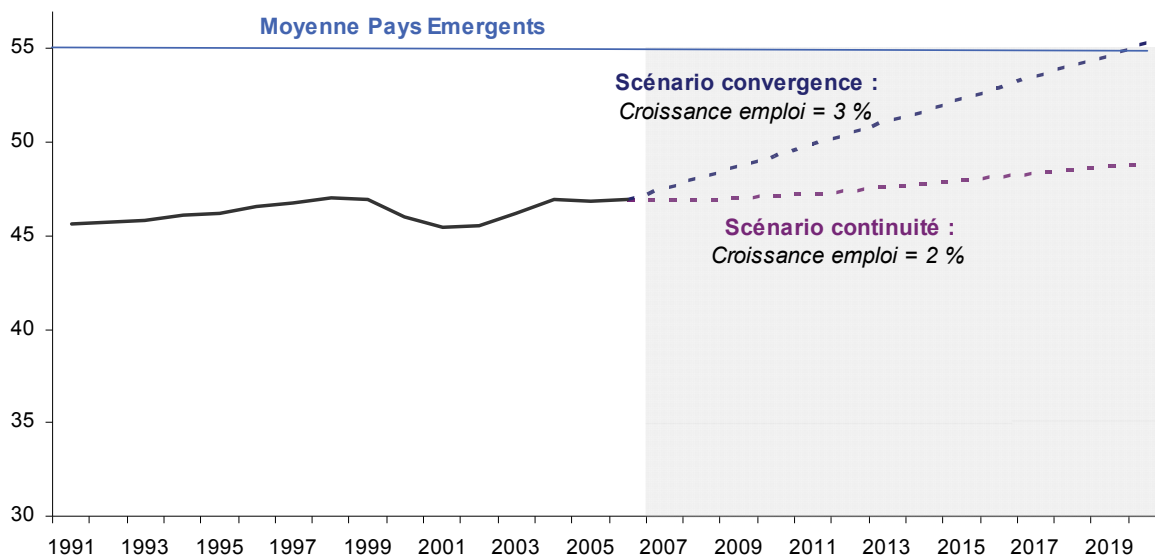
En termes d'impact sur le marché du travail, les projections de la population active sur la base des taux d'activité enregistrés en 2007 (55,5% pour les deux sexes, dont 79,1 pour les hommes et 30,8 pour les femmes) impliquent le besoin de créer 2.341.000 emplois nouveaux d'ici 2020. Entre 2007 et 2020, il y aura en moyenne 180.000 nouveaux entrants nets sur le marché du travail chaque année. Plus de 90 % de tous les nouveaux entrants auront entre 15 et 25 ans. Si le taux d'activité des femmes s'améliore de 5%, le Maroc aurait besoin de créer environ 2.964.000 d'emplois d'ici 2020. Il s'agit là d'une moyenne de 228.000 emplois par année; alors que dans les années qui ont précédé 2006, le nombre d'emplois créés chaque année ne dépassait pas 190.000.

Le taux d'emploi au Maroc est particulièrement faible au regard de l'expérience internationale. La population employée au Maroc ne représente que 46% de la population âgée de 15 ans et plus (37.8% en milieu urbain). Dans les pays émergents, cet indicateur s'établit en moyenne à 55%. Le taux d'emploi au Maroc se situe globalement au même niveau qu'en Turquie et en Tunisie. Néanmoins, cette comparaison est biaisée par l'importance du milieu rural au Maroc¹⁹. Celui-ci se caractérise par un taux d'emploi nettement plus élevé qu'en milieu urbain, et par une structure dominée par l'emploi non rémunéré (les aides familiales représentent plus de 50% de l'emploi rural). En corrigeant ce biais, il apparaît que le taux d'emploi au Maroc est l'un des plus faibles des pays émergents. Cette situation s'explique principalement par la faible participation des femmes dans le marché du travail.

Une accélération significative de la croissance économique est nécessaire pour initier un processus de convergence. Pour que le taux d'emploi (47% actuellement) rejoigne le niveau moyen des pays émergents à l'horizon 2020 (55%), il faudrait que la croissance de l'emploi atteigne environ 3% en moyenne, alors qu'elle n'est que de 2% actuellement.

¹⁹ L'emploi rural représente 50 % de l'emploi total au Maroc, contre 30 % en Turquie et en Tunisie.

Graphique. Taux d'emploi au Maroc (Emploi/ population de 15 ans et plus)



Source: OIT, Indicateurs clés du marché du travail; tableau figurant dans le rapport de la Banque Mondiale sur le Climat des Affaires. Maroc. 2008.

Une analyse économique à moyen terme conduite par le HCP a abouti à la construction de trois scénarios structurant les stratégies et les options pour le développement économique et social à l'horizon 2015. Le premier scénario, intitulé scénario de l'émergence, s'appuie sur les réformes économiques et la valorisation du capital humain. Il constitue la voie privilégiée vers un développement humain durable. Les deux autres scénarios, tout en restant envisageables donnerait l'un la priorité à l'efficacité économique à travers des réformes accélérées, mais avec un développement social moins avancé; l'autre serait celui de l'essoufflement de la dynamique de développement actuelle.

Le scénario de l'émergence dégage un taux de croissance économique de l'ordre de 5,5% avec une accélération en fin de période (6,3% durant 2011-2015). Le taux de chômage reste élevé au début de cette période mais emprunterait une tendance à la baisse vers la fin de cette période pour se situer à moins de 10% en 2015 et à des niveaux inférieurs au-delà de cet horizon, grâce à l'effet de durabilité de la croissance.

Dans le scénario de l'efficacité économique prioritaire, la croissance économique pourrait se situer à près de 6,4% en moyenne annuelle durant cette période. Cette croissance serait accompagnée, ainsi, de fortes tensions sur le marché de l'emploi pour la main d'œuvre non qualifiée et partant d'une faible diffusion des fruits de la croissance. En effet, les activités traditionnelles, laissées à la marge du développement, libéreraient fortement la main d'œuvre banale. Les pertes d'emplois pour les actifs de faible niveau de formation ne seraient pas compensées par la création d'emplois qualifiés induite par le développement des activités modernes.

De manière générale, ce scénario se traduirait par des créations nettes d'emploi légèrement inférieures à la moyenne de 200 milles emplois par an, observée durant les années antérieures, ce qui serait insuffisant pour répondre à une demande additionnelle en augmentation continue sous l'effet de la transition démographique.

Dans ce scénario de l'essoufflement, la dynamique actuelle risque, si elle n'est pas confortée par des réformes économiques efficaces et bien agencées, de connaître une inflexion dans le futur. Sur le plan économique, ce scénario est sous-tendu par la poursuite des chantiers structurants déjà entamés en matière d'infrastructures économiques. Malgré ce dynamisme, la croissance

économique qui en découlerait est limitée, de près de 4% au début de la période 2007-2015, et suivie d'une décélération vers la fin en raison de l'essoufflement qui risque d'être engendré par les rigidités aux réformes de fond. En conséquence, le taux de chômage national se maintiendrait au-delà de 17%.

Tableau 1.5: Résultats comparés de trois scénarios

Indicateurs	Scénario 1: Ouverture et Emergence	Scénario 2: Efficience économique prioritaire	Scénario 3: Essoufflement
Croissance économique (en moyenne annuelle)	5,5	6,4	4,0
Chômage en 2015	10,0	16,3	17,1
Taux de pauvreté 2015	8,0	17,0	12,0

2. Les performances du marché du travail

Historiquement, le travail au Maroc n'a été régi à ses débuts que par quelques dispositions du code des obligations et des contrats notamment en ce qui concerne la formation et la résiliation des contrats du travail et par l'usage. Ce n'est qu'à partir de 1926 qu'il y a eu élaboration progressive d'une législation moderne justifiée par le développement industriel que le Maroc a commencé à connaître. Ce processus d'élaboration et d'amélioration de la législation a été poursuivi après l'indépendance. L'analyse du contenu du code de travail dont le renouvellement a duré plus de deux décennies révèle que beaucoup de dispositions des normes internationales y ont été intégrées.

2.1. La régulation du marché du travail

L'adhésion aux conventions internationales

Le Maroc a pris divers engagements internationaux pour protéger les droits fondamentaux des travailleurs. Bien que l'on ait noté un certain progrès, les intérêts économiques continuent d'être utilisés comme argument pour réduire les protections sociales comme les droits des travailleurs. Toutefois, une évolution positive a été observée avec l'adoption du nouveau code de travail qui a intégré dans son contenu les diverses conventions internationales sur le droit du travail. Une importante harmonisation du code du travail avec les apports du droit international a eu lieu, notamment après l'adoption par l'OIT en 1998 de la déclaration relative aux principes et droits fondamentaux du travail et son suivi. L'objectif était d'assurer un accompagnement social de la mondialisation par le respect d'un minimum de règles basées sur des principes et des valeurs communes. Le Maroc a ratifié plusieurs conventions de l'OIT sur le droit du travail (liberté syndicale, droit de grève, négociations collectives, égalité de rémunération et discrimination dans l'emploi, travail des enfants....) Dans plusieurs entreprises, ces droits ne sont pas respectés

Principaux acteurs et négociation collective

Les lois et règlements en vigueur au Maroc consacrent depuis 1957 déjà, le pluralisme syndical et la liberté syndicale. Quatre centrales syndicales (sur 17 existantes) dominent le paysage syndical national: l'Union marocaine du travail (UMT), l'Union générale des travailleurs du Maroc (UGTM),

la Confédération démocratique du travail (CDT) et la Fédération démocratique du Travail (FDT). Ils tirent leur pouvoir de négociation de la relation très étroite qu'ils ont avec les partis politiques, un héritage de leur implication dans la lutte pour l'indépendance²⁰.

Les données relatives à l'effectif d'adhérents sont à la fois approximatives et difficiles à vérifier: entre 200 000 et 1 million, soit un taux d'adhésion (adhérents /population syndicale) variant entre 6,7 et 33%. Les secteurs couverts par l'action syndicale sont le secteur privé formel (1,2 million de salariés employés dans 75 00 entreprises inscrites à la CNSS), 120 000 salariés dans les entreprises publiques et 840 000 travaillant dans la fonction publique. Le nombre de salariés « touchés » par le syndicalisme est estimé à quelque trois millions sur une population active occupée de près de 9 millions de travailleurs, soit un taux de syndicalisation de l'ordre de 33%.

Les syndicats sont très actifs et leur pouvoir de négociation est important aussi bien au niveau du secteur public qu'au niveau du secteur privé formel. En particulier, ils jouent un rôle très actif dans l'exécution des différentes conventions collectives en vigueur dans des secteurs spécifiques (banques, transport), mais aussi dans la formulation du corpus des règles du travail dans l'administration et les entreprises publiques. Cette action collective crée une situation duale, à savoir que les travailleurs dans n'importe lequel des secteurs syndiqués sont protégés alors que les autres secteurs sont soumis aux forces du marché.

L'étude des données couvrant la période 1995-2007 sur la conflictualité sociale sous ses diverses formes permet de se faire une idée sur la nature du climat social au Maroc²¹. D'abord les conflits collectifs qui ont donné lieu à des grèves s'élèvent en moyenne à 1368 grèves par an. Les grèves déclenchées ont enregistré un taux de progression annuel moyen de 6,4%. Le nombre cumulé d'établissements concernés par les grèves déclenchées dans cette période est en progression de 6,8% par an. Ensuite, le nombre de conflits individuels enregistré dans cette période est en progression annuelle de 2,3%. **Les conflits collectifs du travail** ont connu une évolution à la fois quantitative et qualitative. Les formes violentes ont cessé. Ces conflits se répartissant à raison de 71% dans l'industrie et 29% dans le commerce et service. Leur motif consiste essentiellement en la non application de la législation du travail: le licenciements -préavis (27,11%), les congés payés (25,15%), les conflits liés aux salaires (22,9%), les problèmes liés à la Caisse Nationale de la Sécurité Sociale (7%), les repos hebdomadaires (3%), l'horaire du travail (2%) et les questions de disciplines (2%). Près de 60% de ces conflits sont réglés à l'amiable par l'inspection du travail. Le code du travail a institué les procédures de leur règlement. Beaucoup de conflits peuvent être évités par le renforcement du contrôle de l'application de la législation du travail.

La loi prévoit un cadre juridique et institutionnel de la négociation collective comme prolongement naturel du dispositif sur la convention collective. Toutefois, et en dépit de l'existence des éléments du droit de la négociation et d'un cadre institutionnel, la régulation du marché du travail par le biais des négociations collectives est presque inexistante. En atteste le faible nombre de conventions collectives conclues depuis 1958 jusqu'à nos jours qui n'est que de 37 (dont 24 entre 1958 et 1965; 5 au cours de la décennie quatre-vingt; 4 au cours des années quatre vingt dix et 3 entre 2000 et 2005).

Dans le secteur privé, les intérêts professionnels des salariés sont pris en charge par l'institution des délégués du personnel élus et par les membres des commissions du statut (entreprises industrielles

20 L'indicateur de représentativité est fourni par les résultats obtenus aux élections des délégués du personnel, de la commission du statut du secteur minier, des commissions paritaires et des représentants du personnel des établissements publics de 2005: la CDT (19,5% des élus), l'UMT (18,9%), l'UGTM (7,49%) et la FDT (6,71%), contre 43,8% de « sans appartenance syndicale ». Le ratio électeurs/élus fait apparaître une déformation défavorable au secteur privé. En termes de députés élus par les grands électeurs (délégués du personnel des secteurs privé et du public) à la Chambre des Conseillers (composée pour 2/5e par les représentants des syndicats et du patronat), la CDT arrive en tête suivie de l'UMT et de l'UGTM.

21 Etude du Centre Marocain de Conjoncture sur la base des informations recueillies auprès de la Direction du Travail relevant du Ministère de l'Emploi au Maroc. Lettre du CMC no 190. Avril 2008.

et commerciales, entreprises opérant dans le secteur minier). Cette représentation professionnelle élue coexiste avec la représentation syndicale²².

L'action syndicale a connu, dans ces dernières années, des difficultés liées à la montée du chômage, notamment dans le milieu urbain. En effet, l'instabilité de la relation d'emploi, à l'origine d'une diminution de l'engagement des salariés dans les conflits de travail, n'a pas manqué de réorienter l'action des syndicats et de recentrer leurs revendications autour de la préservation de l'emploi.

L'intermédiation sur le marché du travail

L'intermédiation en tant que mission principale confiée au service public de l'emploi s'est substituée au placement effectué par les anciens bureaux de placement. Cette intermédiation est effectuée par le service public et par les agences de recrutements privées. Ainsi, avec la suppression du monopole du placement, l'intermédiation peut être effectuée par le service public de l'emploi, l'agent de recrutement privé, l'agence du travail temporaire. L'intermédiation par le service public de l'emploi et confiée à l'ANAPEC.

Le rôle de l'Etat dans l'organisation et la coordination du marché du travail a été, depuis l'Indépendance, prépondérant, les services publics ayant juridiquement le monopole de « placement ». A partir de la fin des années 1970, l'action publique va enregistrer un recul progressif, accentué par l'archaïsme des dispositifs et des mécanismes d'intermédiation eu égard aux mutations profondes du marché du travail. La pression exercée par la montée du chômage, notamment des jeunes impose une réhabilitation de la responsabilité des pouvoirs publics et une ré-institutionnalisation des mécanismes de régulation du marché du travail.

Le constat de carence des mécanismes traditionnels, spontanés et « libres » de gestion du marché du travail ont été à l'origine de la création de l'Agence nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC)²³. Il s'agit d'une approche radicalement différente: d'une logique de placement, prévalente depuis les années 1960, on passe à une logique de coordination du marché du travail et d'activation des services publics d'intermédiation fondée sur une logique d'insertion combinant implication des jeunes en chômage dans la recherche d'emploi et aménagement par l'Etat des conditions d'amélioration de l'employabilité des jeunes.

La base de données de l'ANAPEC compte actuellement plus de 350 000 chercheurs d'emploi dont 37% ont une date d'actualisation de moins d'un an. Les prévisions de l'Etat en matière d'insertion des chercheurs d'emploi à l'horizon 2008, s'élèvent à 200.000. La population ciblée, prioritairement, par l'insertion dans la vie active est celle des chercheurs d'emploi diplômés pour lesquels l'Etat a mis en place, après trois années de rupture 2003-2005, de nouvelles mesures de promotion de l'emploi²⁴.

Sur les prévisions d'insertion de 200.000 personnes à l'horizon 2008, on compte à fin décembre 2007, 105.000 insertions en emploi salarié, portées par l'ANAPEC et 90.000 insertions en auto emploi, générées par la création de petites entreprises et portées par différents intervenants dans le cadre du Programme National d'Appui à la Création d'Entreprises MOKAWALATI. L'évolution prévue des insertions générées par l'auto emploi (46%) est sensiblement égale, en 2006 – 2008, à celle de l'emploi salarié (53.85)

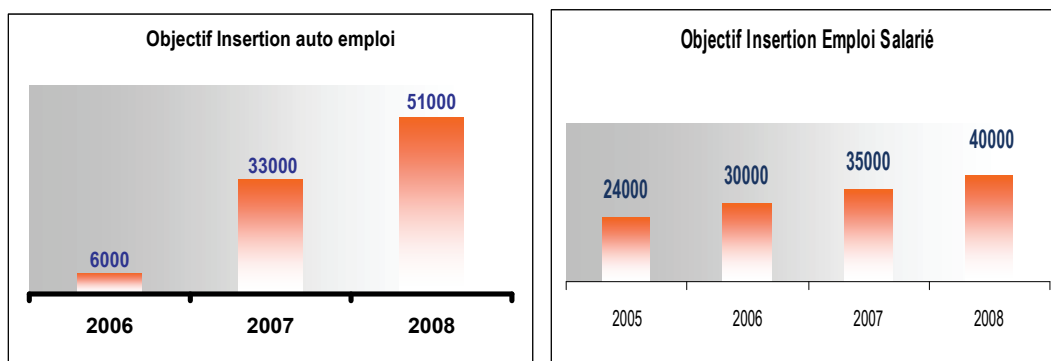
22 Cette représentation professionnelle élue est instituée dans les entreprises industrielles et commerciales, dans les professions libérales ainsi que dans tous les syndicats professionnelles, associations, sociétés civiles et groupements de quelque nature que se soit, employant au moins dix salariés. Cette institution est également prévue pour le secteur agricole mais son entrée en vigueur est subordonnée à l'adoption d'un décret d'application qui jusqu'à présent n'a pas été adopté. Ces délégués remplissent aux principales fonctions: la représentation des intérêts des travailleurs au sein des entreprises; ensuite ces délégués élisent leur représentants syndicaux à la deuxième chambre.

23 L'ANAPEC a été créée en juin-juillet 2000 (loi et décret d'application) et mise en place en 2001. L'ANAPEC compte aujourd'hui 24 agences, dont 15 implantées dans les chefs-lieu des régions.

24 Il s'agit de trois principaux programmes lancés en 2006: IDMAJ, TAEHIL et MOUKAWALATI.

La reconnaissance, par le Code du travail, de l'intermédiation privée est un facteur qui plaide en faveur d'une coordination de l'intervention des acteurs du marché du travail. S'agissant des agences de l'emploi privées, ce besoin est d'autant plus grand qu'elles vont pour certaines d'entre elles inévitablement se positionner sur le segment du marché du travail des emplois qualifiés auquel est dédiée l'ANAPEC. La question de la coopération entre l'ANAPEC et les Agences privées se posera avec une force grandissante au fur et à mesure que ces dernières s'installeront durablement et efficacement dans le paysage institutionnel de l'intermédiation sur le marché du travail.

Graphique 2.1. Objectifs d'insertion auto-emploi et emploi salarié



La réglementation du salaire minimum

Le Maroc a adopté dès 1936 une législation sur le salaire minimum qui détermine différents niveaux de salaire pour les marchés du travail urbain et rural, et pour différentes catégories d'âge. Indexé sur les évolutions de l'indice des prix depuis 1959, le salaire minimum fut scindé en deux composantes sectorielles en 1962: le Smag (salaire minimum agricole garanti) et le Smig (salaire minimum interprofessionnel garanti) applicables respectivement à l'agriculture et aux autres secteurs d'activité²⁵. Dans la pratique, les révisions sont cependant irrégulières et plutôt indépendantes de cette règle d'indexation. En effet, elles sont généralement le résultat de décisions politiques et discrétionnaires à la suite de pressions syndicales importantes. Les quelques études disponibles suggèrent que la réglementation du salaire minimum urbain (qui concerne principalement les travailleurs non qualifiés) est généralement respectée dans le secteur privé formel grâce à un rôle actif de l'administration et des syndicats.

La segmentation du marché du travail est très prononcée. Au sein des secteurs d'activité économique on peut observer cinq niveaux et mécanismes de formation des salaires: l'administration centrale, les entreprises publiques, le secteur privé disposant de capacités de négociations collectives, le secteur privé dépourvu de ces capacités et le secteur informel qui opère avec des normes difficiles à identifier et où les normes réglementaires ne sont pas observées. Ces mécanismes influencent le fonctionnement de deux compartiments distincts du marché du travail.

En plus de la réglementation sur le salaire minimum et de la législation sur le licenciement, de nombreuses contributions sociales obligatoires existent et affectent la fonction de demande de travail du secteur privé. Dans le secteur industriel formel privé, mis à part l'impôt sur le revenu, les coûts non salariaux du travail représentent environ 24% du coût total de la force de travail.

²⁵ Entre ces deux variantes, il existe deux différences essentielles: alors que le Smag est fixé au niveau de la journée du travail, le Smig est un taux horaire. De plus le Smag est d'un montant inférieur au Smig. A la faveur de l'augmentation de 10% décidée en avril 2003, la journée de travail payée au Smig est de 77,26 dhs à raison de 8 heures de travail par jour, contre 50 dhs, pour la journée de travail payée au Smag, soit une différence de 35%.

Donc, pour un travailleur dans le secteur privé formel, il y a un écart important entre le salaire brut et le revenu net. D'après le cadre réglementaire actuel, les employeurs paient environ 18,6% du salaire brut à la sécurité sociale (CNSS) pour les contributions à la retraite et d'autres couvertures sociales. Il y a aussi une taxe obligatoire de 1,6% sur la masse salariale d'une entreprise pour contribuer au financement du système public de formation professionnelle.

L'employeur est aussi responsable de la sécurité de ses employés – accident du travail et maladie professionnelle — et il doit souscrire à une assurance spécifique pour couvrir ces risques. Le coût varie entre 1% et 3% du montant total des salaires. De plus, le secteur privé formel souscrit souvent une assurance maladie à ses employés car elle n'est pas incluse dans le système de sécurité sociale actuelle. Le coût de ces assurances maladie privée varie entre 2% et 4% du montant total des salaires. Enfin, le plan de retraite obligatoire offert par la Sécurité Sociale a conduit plusieurs entreprises à souscrire à des plans d'épargne additionnelle. En général, le coût de ces plans complémentaires représente 12% du montant total des salaires. Souvent, le coût des couvertures-santé et des plans de retraite est partagé d'une façon égalitaire entre l'employeur et l'employé.

Il est utile de noter que la CNSS ne fournit aucune indemnité de chômage. Comme dans la plupart des pays en voie de développement, aucun plan d'indemnité de chômage n'existe au Maroc. Le remplacement des réglementations de licenciement coercitif et les onéreuses indemnités de licenciement par un schéma d'indemnité de chômage pourrait améliorer le fonctionnement du marché du travail urbain.

Les différences dans les mécanismes de formation des salaires conduisent à une différenciation des salaires pour des niveaux de formation et d'expériences similaires. Les travailleurs ayant 12 ans et plus de niveau d'éducation et ayant moins de cinq ans d'expérience disposent des meilleurs salaires s'ils travaillent dans le secteur privé et s'ils sont couverts par des conventions collectives.

Il est une autre relation pertinente caractéristique de la problématique de l'emploi au Maroc: il s'agit de la relation coût du travail/emploi. Avec le processus d'ouverture de l'économie nationale sur l'extérieur, son intégration progressive au marché mondial et son arrimage à l'Europe avec l'accord d'association les acteurs économiques et les pouvoirs publics ont tendance à considérer que l'évolution des coûts salariaux unitaires risquent de provoquer des pertes d'emploi, notamment dans les secteurs les plus exposés à la concurrence, ceux qui connaissent un retard dans le processus d'accumulation du capital et qui exigent des investissements de modernisation. Face aux multiples contraintes de la compétitivité, qu'elles concernent les fluctuations de la demande ou les changements technologiques, les employeurs seraient amenés à procéder à des ajustements d'effectifs et de la durée du travail.

Les seules données sur les salaires au Maroc proviennent du système de sécurité sociale. Ces données indiquent une forte prévalence d'emplois faiblement payés et un accès très limité à la protection sociale. Même si ces données sont affectées par des problèmes de déclaration, elles donnent une idée sur la distribution du revenu qui semble être très compacte. La vaste majorité des travailleurs ont des revenus qui sont proches du salaire minimum.

Le salaire mensuel moyen des travailleurs affiliés à la CNSS atteint 3953 dirhams. Le salaire théorique aurait été de 2688 dirhams si les salariés étaient occupés toute la période de l'année. En effet, en 2007, le nombre moyen de mois déclarés à la CNSS se situe à 9,13 mois. Seuls 18% des salariés sont déclarés à la CNSS pour une période de 12 mois et 68% sont déclarés pour l'équivalent de 6 mois pleins et plus contre 17% des déclarés pour moins de trois mois pleins.

La structure des salaires par tranches selon le salaire mensuel moyen révèle que 41% des salariés touchent moins que le salaire minimum, 50% disposent d'un salaire variant entre le salaire minimum et trois fois le niveau de ce smig, et une minorité de salariés ont un revenu salarial supérieur à trois fois le salaire minimum. De plus, les données montrent que la plupart des personnes à la retraite ont accumulé des périodes courtes de contributions (20 ans en moyenne), ce qui dénote de longues périodes de chômage ou de travail dans le secteur informel.

En même temps, la couverture du système de sécurité sociale est tombée de 21 % de la population active en 2003 à 18,9 % en 2007. Ceci laisse entendre également qu'une majorité des emplois, y compris les emplois nouveaux, sont des emplois de « faible qualité » qui ne donnent pas accès aux mécanismes appropriés de protection du revenu.

Tableau 2.1: Effectifs des salariés affiliés à la CNSS et salaires distribués

Années	Effectifs	Masse salariale (Milliers de Dhs)	Salaire annuel moyen (en dhs)	Salaire mensuel moyen (en dhs)
2000	1284990	3788286	29018	2418
2001	1308383	39277727	30020	2502
2002	1484295	41176649	27742	2312
2003	1631755	42844206	26257	2188
2004	1592364	45264576	28426	2369
2005	1579406	50567487	32017	2668
2006	1614916	56183000	34790	2899
2007	1900000	61280000	32253	2688

Source: Caisse Nationale de la Sécurité Sociale

La plupart des entreprises affiliées à la CNSS sont de petite taille (de 1 à 10 emplois), celles qui dépassent les 500 employés ne représentent que 1% de l'effectif total. Mais celles-ci distribuent près de la moitié de la masse salariale annuelle. Les entreprises sont concentrées dans les services (transport et communication (34% et 22% des salaires distribués), le commerce (respectivement 30% et 17%), les BTP (14% et 17%). Les entreprises industrielles représentent 1% du total des affiliés et participent à raison de 34% dans les salaires distribués.

Tableau 2.2: Structure des entreprises affiliées à la CNSS: 2006

Tailles	Effectif des entreprises (en %)	Salaires distribués (en %)
1 à 10	83	16
11 – 200	16	39
Plus de 500	1	45

Source: CNSS

Flexibilité et précarité du travail

La dynamique des activités donne lieu à des opérations incessantes de flux et de reflux au niveau des établissements. Bon nombre de ces unités dont l'activité est affectée par une basse conjoncture seront contraintes au mieux de réduire le rythme de leur activité. Au cours de la période sous revue, 1993-2007, la démographie des établissements telle qu'elle est décrite par les Indicateurs relatifs à

l'extension ou à la réduction d'activité font ressortir plusieurs faits marquants²⁶. C'est ainsi que le nombre cumulé d'établissements en difficultés économiques s'élevait à 5744 à raison d'une moyenne annuelle de 383 établissements. Toutefois, au cours de cette même période, le nombre d'établissements ayant enregistré une expansion d'activité a largement compensé celui de ceux en difficulté.

Les difficultés économiques rencontrées entre 1993 et 2007 ont poussé bon nombre d'entreprises à licencier ou à réduire la durée du travail. C'est ainsi que le nombre de personnes "affectées" suite à la fermeture de leurs entreprises ou conséquemment à des opérations de compression d'effectifs, ou encore touchées par la réduction de la durée du travail s'élève à 172.028 (à raison de 11.469 par an en moyenne) représentant 52% de l'effectif embauché total (330.696 personnes à raison d'une moyenne de 22046 par an en moyenne).

Au cours de la même période, les établissements dont l'activité était florissante ont favorisé l'embauche de 395.925 personnes (à raison d'une moyenne de 26.395) se répartissant entre personnes embauchées au titre la réouverture et reprise de l'activité ou dans la foulée de la création de nouvelles unités, ou suite au rétablissement de la durée de travail.

Au total, le tissu productif semble éprouver des difficultés pour secréter des opportunités d'emploi en nombre suffisant pour compenser d'une part les destructions d'emploi et d'autre part pour satisfaire les demandes des nouveaux arrivants sur le marché du travail. Tel est donc le défi auquel sera confrontée l'économie nationale au cours des prochaines années.

La précarité du travail s'est développée. Divers indices le confirment: La part des travailleurs temporaires dans l'industrie manufacturière a augmenté entre 1999 et 2006, passant de 10 à 15% de l'emploi. La durée moyenne de leur contrat de travail était de 2,6 mois, permettant ainsi aux entreprises de rester en conformité avec la loi, qui limitait la durée et le renouvellement des contrats temporaires. Le renouvellement de la main d'œuvre n'est pas négligeable. En moyenne, 13% des travailleurs permanents ont travaillé moins d'une année pour leur employeur actuel.

Les entrées-sorties des salariés sur le marché du travail réglementé²⁷ se caractérisent par une hausse du taux de sortie dans ces dernières années. Si la longue période a été marquée par une stabilité du taux de sortie autour de 8%, la phase couvrant les années 1996-2005 s'est particularisée par une hausse du taux de sortie en passant à 13,4%, soit un doublement de ratio. Le mouvement de destruction des emplois dans l'industrie de transformation est assez prononcé, bien qu'il soit fluctuant. La période récente a connu une baisse sensible du taux de création nette d'emplois dans ce secteur, une baisse de 25,1% à 12%. Le taux de destruction d'emplois est plus élevé dans les entreprises où le taux d'investissement par emploi est faible et où les rémunérations sont élevées et une rotation de main d'œuvre élevée.

2.2 Analyse des salaires et du revenu national

Les données concernant les salaires sont rares au Maroc. Alors que le questionnaire de l'enquête sur l'emploi comporte des informations sur les salaires, il y a des problèmes quant à la qualité des données collectées et de ce fait les résultats ne sont pas publiés. Deux sources alternatives sont les données administratives des fonds de pension et l'enquête sur les ménages de 1998 – qui comprenait un module sur les revenus des ménages²⁸.

26 Etablissements et emploi. Lettre mensuelle du CMC No 190. Avril 2008

27 Le marché du travail réglementé désigne ici les entreprises affiliées à la sécurité sociale.

28 La discussion dans cette section s'appuie sur les deux sources ainsi que sur deux études du Ministère de l'Emploi portant sur la relation entre prix et salaires et le rôle du salaire minimum.

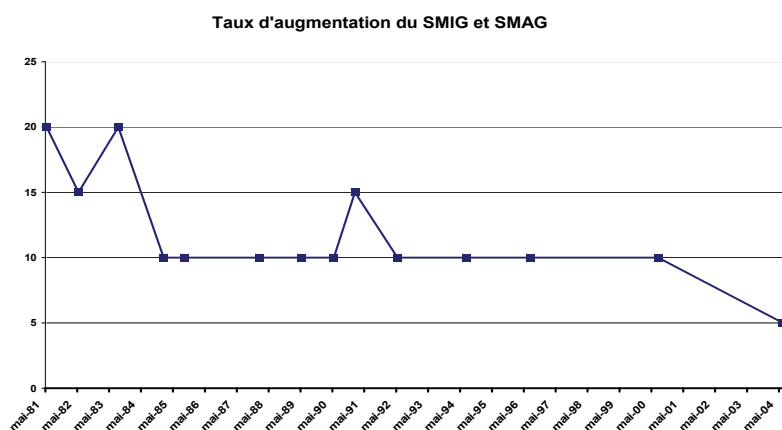
Le mécanisme d'ajustement du Salaire Minimum (SM) a été défini par une loi promulguée en 1959. Ce mécanisme ajuste le SM chaque fois que l'inflation excède 5% par rapport à la période de référence. Toutefois, en pratique, ce mécanisme n'est jamais entré en vigueur. En effet, les principales forces sous-jacentes aux décisions d'ajuster le SM ont été plutôt les pressions syndicales et politiques.

Sur une période de 35 ans (1971–2005), le SM a augmenté 21 fois à un taux moyen de 12,3% pour chaque augmentation. Ces ajustements ont fait suite à une pression intense des syndicats. La fréquence et l'étendu des augmentations du SM ont été la conséquence—et avaient pour but de mettre un frein—à la résistance aux mesures d'austérité adoptées à l'époque. Le SM a continué d'augmenter dans les années 90, mais à un taux plus lent et avec relativement moins de fréquence. Il a augmenté de plus de 68% à la suite de cinq ajustements. Dans les années 2000, le SM a augmenté deux fois de 5%, à la suite d'un accord conclu avec les syndicats et les associations d'employeurs dans le cadre des dialogues sociaux d'avril 2003. En conséquence, le SM nominal a augmenté de 7,2% par an au cours des 34 dernières années. Ceci est supérieur au taux annuel moyen de l'inflation de 5,8%. En termes réels, le SM réel a augmenté graduellement au cours des années 80 avant de stagner au cours de la plus grande partie des années 90 et de remonter modestement pendant les années 2000.

L'évolution du salaire minimum fait l'objet d'un débat politique interne intense. La question sous-jacente à ce débat est de savoir si le SM n'est pas trop élevé et dans quelle mesure il affecte négativement la compétitivité du pays. En effet, son niveau est élevé lorsqu'on le compare à ses principaux concurrents. Le ratio du SM par rapport au salaire industriel moyen est relativement élevé au Maroc par rapport aux normes internationales. Alors que dans certains pays concurrents le SM représente moins de 40% des salaires industriels moyens, au Maroc il représente près de 50%. Deuxièmement, le ratio du SM par rapport au PIB par habitant se situe dans une fourchette de 30 à 150% pour le reste du monde, alors qu'il est de 160% au Maroc, soit supérieur à la valeur la plus élevée. Les deux ratios suggèrent que le SM est élevé.

Dans le secteur manufacturier, le ratio marocain Coût Unitaire de la Main d'œuvre (CUM) a augmenté régulièrement depuis 1988: le CUM est passé de 0,24 en 1988 à 0,49 en 2005. Dès lors, le salaire minimum marocain semble fixé à un niveau plus élevé que celui que l'économie peut se permettre en termes de compétitivité.

Graphique 2.2: Taux d'augmentation du SMIG et du SMAG



Dans ce débat, les enjeux les plus importants consistent à apprécier l'impact des augmentations du SM sur le niveau de l'emploi, la formation du salaire moyen, la structure des salaires, et la pauvreté.

- Du point de vue de l'incidence du SM sur l'emploi: Une étude réalisée par Agenor & El Aynaoui (2003) a établi une relation négative entre le salaire minimum et l'emploi: une réduction de 5% du

salairé minimum réduirait le chômage parmi les travailleurs non qualifiés de 2,4 points de pourcentage. Une autre étude réalisée par la Direction de l'Emploi du Ministère de l'Emploi a conclu qu'un travailleur qui gagne le salairé minimum dans le secteur des textiles a une probabilité 4,7 fois supérieures aux travailleurs mieux payés de perdre son emploi.

- Du point de vue de l'incidence du SM sur la fixation du salairé moyen. La position relative du SM par rapport aux salaires moyens, modaux et médians du secteur privé souligne le rôle clé qu'il joue au Maroc. Selon les données de la CNSS, le SM correspond au salairé modal dans le secteur privé formel et en tant que tel il représente le taux salarial le plus fréquent obtenu par les employés. Il correspond aussi à 58% du salairé moyen et à 109% du salairé médian
- Du point de vue de l'incidence du SM sur la structure des salaires. Les résultats d'une étude réalisée par le Ministère de l'Emploi montrent que les hausses du SM réduisent les inégalités salariales. L'analyse montre qu'il y a une corrélation négative entre le ratio du SM par rapport au salairé moyen et au coefficient de Gini, et donc que lorsque la part du SM par rapport au salairé moyen augmente, les inégalités ont tendance à diminuer. Ceci implique que les bas salaires proches du SM augmentent plus que les salaires plus élevés.
- Du point de vue de l'interaction entre le SM et la pauvreté: Les données des enquêtes auprès des ménages sur les niveaux de vie montrent que le ratio du SM par rapport au seuil de pauvreté s'est amélioré entre 1985 et 2007 en milieu urbain et rural, mais que le ratio a augmenté plus rapidement en milieu rural qu'en milieu urbain. En 2007, le ratio du SM à la dépense de consommation moyenne en milieu urbain était de 1,7. Ce ratio était de 2,11 pour le milieu rural. Ces résultats ont des implications de politique mitigées. Du côté positif, la politique actuelle du salairé minimum contribue à réduire les inégalités salariales et à améliorer les conditions de vie de ceux qui gagnent un salairé proche du SM. Le SM permet aux salariés de maintenir le ménage légèrement au dessus du seuil de pauvreté. Du côté négatif, en l'absence de gains de productivité similaires ou supérieurs, la position compétitive du secteur privé marocain s'est érodée avec les augmentations du SM et a donc réduit la demande pour des travailleurs non qualifiés. Ceci se traduit par une plus grande probabilité pour ceux qui gagnent le SM de perdre leur emploi, en particulier les jeunes et les plus âgés, et encourage les entreprises à maintenir leur production informelle. Ces facteurs font que la politique du SM du Maroc est une question très complexe.

Tableau 2.3: Evolution du SMIG et du SMAG (en dirhams)

Dates d'ajustement	Salaire mensuel industrie	Salaire mensuel agriculture
05/1981	490,88	317,20
05/1982	565,76	364,00
08/1983	678,08	436,80
01/1985	744,64	480,48
09/1985	817,44	538,32
01/1988	898,56	581,10
0/5/1989	988,00	639,08
05/1990	1085,76	702,78
01/1991	1248,00	808,08
05/1992	1372,80	888,68
07/1994	1510,08	977,60
07/1996	1659,84	1075,36
07/2000	1826,24	1183,00
06/2004	1917,55	1242,15
07/2004	2013,43	1304,26

Source: Ministère de l'Emploi

Les écarts et disparités des salaires

Les salaires du secteur privé sont demeurés essentiellement stagnants et les gains de productivité ont diminués. Les salaires réels n'ont augmenté que marginalement au Maroc. Les salaires réels moyens du secteur manufacturier ont suivi cette tendance. Globalement ils ont enregistré de modestes gains—un peu plus de 1% au cours de 1995–2007. La productivité, mesurée en tant que valeur ajoutée par travailleur, a enregistré une baisse au cours de la même période.

Les salaires du secteur public sont plus élevés que ceux du privé, ce qui traduit certaines distorsions dans les politiques salariales (et les coûts de la main d'œuvre dans le secteur privé). En moyenne, depuis les années 90, les salaires publics ont été deux fois aussi élevés que ceux du secteur privé, trois fois le salaire minimum brut et six fois le produit intérieur brut (PIB) par habitant. Le pouvoir d'achat des salaires publics a augmenté en moyenne de 1,5% par an alors que le PIB réel par habitant n'a augmenté que de 0,4% par an.

Plusieurs concessions salariales ont eu lieu au cours de la dernière décennie dans le secteur public en conséquence de la mise en œuvre de l'accord du dialogue social arrêté entre le Gouvernement et les partenaires sociaux (syndicats et associations d'employeurs). La disparité salariale importante entre les secteurs public et privé s'intensifie avec la situation plus stable et protégée des emplois publics, ce qui explique le phénomène des longues attentes pour un emploi public par les diplômés universitaires qui entrent sur le marché du travail. Enfin, on constate aussi de fortes disparités au sein des salaires publics. Les taux salariaux des entreprises publiques représentent 1,6 fois ceux de l'administration publique, et sont en hausse régulière depuis 1990 à des taux annuels supérieurs.

La politique salariale comporte toujours une discrimination à l'encontre des femmes. Les données sur les salaires moyens par genre ne semblent pas corroborer l'idée que les femmes ont les mêmes opportunités que les hommes pour accéder à des positions de responsabilité, largement rémunérées. En effet, si l'on prend seulement en considération les échelons supérieurs de la fonction publique (échelle 10 et supérieure), les salaires moyens des femmes ont diminué entre 1994 et 1998 et se sont stabilisés jusqu'en 2002. La part du salaire féminin moyen représentait 94% par rapport à celui de l'administration du GC et elle est passée à 88% en 1998 et 2002. Ces données indiquent donc que les femmes ont eu moins d'opportunités que les hommes d'accéder à des positions de responsabilité.

De même, au cours de la dernière décennie, mesurée en termes des coefficients de Gini, l'inégalité salariale s'est détériorée, passant de 0,291 en 1994 à 0,392 en 2006, soit une détérioration d'environ 2% par an.

Ventilés par niveau d'éducation, les salaires dans les entreprises publiques sont les plus élevés, suivis par l'administration publique et le secteur privé. Les salaires du secteur privé sont comparables à ceux de l'administration publique seulement pour les travailleurs ayant un diplôme universitaire, mais ils sont toujours plus bas que ceux versés dans les entreprises publiques. Un problème critique est que la demande des entreprises pour les diplômés universitaires est faible, comme le montre la structure de l'emploi dans le secteur privé par niveau d'éducation, et ceci semble lié à des questions d'imposition.

Le salaire minimum affecte certainement les salaires des travailleurs peu qualifiés et de ce fait la question se pose de savoir s'il contribue ou non à des taux de chômage plus élevés pour ce groupe. En fait, même si les taux de chômage sont plus élevés pour les travailleurs qualifiés, ils demeurent importants parmi les travailleurs peu qualifiés dans les zones urbaines (près de 10%). Comme discuté dans la section précédente, les travailleurs non qualifiés qui ne trouvent pas d'emploi dans le secteur privé formel tendent à combler les rangs des travailleurs du secteur informel qui fonctionnent avec de bas salaires et qui n'ont pas accès aux systèmes de protection du revenu.

Le partage de la valeur ajoutée

Etant donné la multiplicité et le caractère parcellaire des sources d'informations sur les indicateurs des salaires, de l'emploi et de la productivité, les seules données se prévalant de la cohérence d'ensemble se rapportant à ces indicateurs sont celles provenant de la comptabilité nationale²⁹.

La référence aux nouvelles données de la comptabilité nationale permet donc d'analyser de façon assez précise les tendances des principaux indicateurs de coûts salariaux et de partage des gains de productivité. Le premier de ces indicateurs est celui relatif aux salaires au niveau global et sectoriel. La rémunération totale des salariés incluant les salaires bruts, les cotisations sociales effectives et imputées aura atteint en 2006 un montant global de 187,2 Milliards de DH, représentant 36,0 % de la valeur ajoutée totale de l'ensemble du système productif. La comparaison de ce montant des salaires à son niveau en 2000 fait apparaître une hausse moyenne de 5,4% par an sur l'ensemble de la période 1998-2006.

²⁹ Les nouveaux comptes nationaux qui se réfèrent à l'année de base 1998 fournissent en effet dans le cadre du tableau des ressources et des emplois établis annuellement au niveau de chaque branche d'activité la production, la valeur ajoutée, les salaires, l'excédent brut d'exploitation et les effectifs employés.

Tableau 2.4: Evolution de la Répartition de la valeur ajoutée

Répartition	1998	2000	2002	2004	2006	2007
Valeur ajoutée	340780	349575	395811	454278	517948	545699
Rémunération des salariés	116083	127673	146509	165239	187200	
Excédent brut d'exploitation et revenus mixtes	220402	218169	245210	285050	326184	

Source: Comptabilité Nationale. HCP

On soulignera que comparativement à cette hausse moyenne de la masse salariale nominale, la richesse créée telle qu'exprimée par la valeur ajoutée globale aura progressé à un rythme sensiblement plus soutenu, soit ou 6,1 % par an. Cet écart entre l'évolution nominale de la valeur ajoutée et la masse salariale qui peut être révélateur d'une modification de la répartition entre les revenus salariaux et les revenus non-salariaux apparaît cependant différenciée selon les branches d'activité.

La dynamique comparée de la valeur ajoutée et de la masse salariale au plan global peut être fortement influencée par le niveau de l'emploi. Les conséquences d'une telle dynamique sur la répartition des résultats générés par les activités productives ne peuvent être appréciées de façon précise que par comparaison de la tendance de la valeur ajoutée par emploi, en tant qu'indicateur de la productivité apparente du travail, au taux de salaire moyen calculé comme rapport de la masse salariale total à l'effectif des salariés.

Les résultats qui ressortent des données fournies par les comptes nationaux situent la valeur ajoutée globale par emploi à 47 252 DH en 2006 contre 36 277 DH en 2000. L'accroissement annuel de la valeur ajoutée par emploi sur l'ensemble de la période 2000-2006 aura été de 3,7 % par an. Parallèlement, le salaire moyen annuel estimé en 2006 à 43 852 DH contre 37 219 DH en 2000 aura enregistré une hausse à un taux de 3,1 % en rythme annuel. Il ressort de ces indicateurs que la dynamique des salaires a été dans l'ensemble sensiblement en retrait par rapport à celle de la valeur ajoutée par travailleur. On peut en déduire que les gains nominaux en termes de productivité apparente du travail ne se sont répercutés que très partiellement sur les revenus salariaux.

L'autre indicateur important dans la dynamique de la distribution de la richesse produit est celui de l'évolution des mesures de l'exclusion sociale, de la pauvreté et de l'inégalité. Entre 1985 et 2004, la croissance économique a été peu pro pauvre mais sensiblement défavorable aux populations vulnérables et moyennes. Ce schéma de croissance économique a été observé, à la fois, en milieu urbain et en milieu rural. Il exprime (i) un tassement des niveaux de vie au dessus du seuil de pauvreté, et (ii) une redistribution des revenus des justes moyens aux pauvres, et non des riches aux pauvres, ce qui a conservé les inégalités sociales en termes relatifs.

En fait, si la vulnérabilité a enregistré, pour la première fois, une baisse sensible entre 2001 et 2004, les inégalités sociales et spatiales sont rigides à la baisse depuis au moins une vingtaine d'années. Mesurée par l'indice de Gini, l'inégalité relative des dépenses de consommation n'a statistiquement pas changé entre 1985 et 2001, ce qui pose, encore une fois, la question du redressement du schéma de croissance économique en faveur de ses perdants, les pauvres et le vulnérables en particulier.

L'insertion professionnelle des populations pauvres ayant investi dans leur cursus devrait constituer l'ascenseur social le plus sûr. Le taux de chômage des actifs diplômés des études supérieures, issus de couches pauvres, s'est cependant situé entre 50% et 100% durant la période 1985-2001. Il a été au moins deux fois supérieur que celui des diplômés relevant des populations non pauvres. Par ailleurs, en l'absence des allocations de chômage, la pauvreté fragilise la solidarité familiale et les jeunes chômeurs en situation

de pauvreté à la précarité sociale. Cette dernière résulte de la modestie du capital social des individus pauvres. Elle est l'expression manifeste de la régression du rôle que devrait jouer l'éducation – formation dans la lutte contre la pauvreté.

Tableau 2.5: Evolution des mesures de l'exclusion sociale, de la pauvreté et de l'inégalité

Indicateurs	1985	1991	1994	1999	2001	2004
Taux de vulnérabilité	24,1	22,0	22,8	23,8	22,7	17,3
Taux de chômage des pauvres	51,0	100	–	52,0	73,6	–
Taux de pauvreté	21,1	13,1	16,5	16,3	15,3	14,2
Part des 10% supérieur	31,8	30,8	-	31,0	32,1	-
Part des 10% inférieur	2,6	2,8	-	2,6	2,6	-
Part des pauvres	7,0	3,9	-	5,0	4,6	-
Indice de Gini	0,397	0,392	-	0,395	0,406	-

Source: HCP

Les écarts entre le niveau de PIB par tête du Maroc et celui des pays de la rive Nord ne se réduit pas. En 2007, le PIB per capita du Maroc calculé en PPA est 6 fois inférieur (environ 5000 dollars) à celui de la zone de l'Union européenne. Cet écart était de 5,2 en 1995. Bien qu'insuffisant pour mesurer le niveau de développement des pays, le PIB par habitant reste un indicateur incontournable pour comparer les situations économiques en terme de revenu.

Le taux de croissance du PIB au Maroc est supérieur à ceux enregistrés dans les pays de l'Union européenne. Toutefois, celui-ci est considéré comme faible lorsqu'il est rapporté à la population, étant donné que les niveaux de croissance démographique restent élevés au Maroc. Les nouveaux pays européens ont connu depuis 1990 une forte croissance du PIB par habitant et ont par conséquent limité les écarts avec les pays Méditerranéens de l'UE.

Tableau 2.6 : Comparaison de l'évolution du PIB per capita (en PPA et en dollar US)

PIB par tête en PPA	Zone Union Européenne	Zone Meda	Maroc
1995	15540	3637	2960
2000	19960	4314	3480
2005	23626	4725	3940
2006	24312	4812	4221
2007	24988	-	4362

3. Performances du marché du travail. Problèmes et défis

La situation du marché du travail a évolué en dents de scie au cours de la dernière décennie. Gonflé dans une large mesure par les flux migratoires en provenance du milieu rural, la force de travail urbaine s'est accrue à un rythme rapide alors que son profil de qualification est demeuré faible empêchant ainsi la recherche de gains de productivité à long terme. Selon les données officielles, le taux de chômage est moins élevé que par le passé mais la mesure du phénomène pose quelques problèmes. Alors que la grande majorité de chômeurs sont des jeunes sans expérience de travail, le chômage s'étend parmi les chefs de ménages et s'accroît auprès des diplômés du système éducatif.

3.1 Situation et évolution du chômage

La persistance d'un taux de chômage élevé en milieu urbain ressort de l'augmentation de la rigidité de la composante structurelle du chômage liée à la forte incidence du chômage de longue durée, affectant les trois quarts des chômeurs, plus particulièrement les diplômés³⁰.

En 2007, 1092 mille chômeurs ont été dénombrés parmi la population active âgée de 15 ans et plus, soit un taux de chômage de 9,8%. Par milieu de résidence, ce taux est de 15,4 % en milieu urbain contre 3,8 % en milieu rural.

Les traits saillants qui caractérisent la population active en chômage peuvent être synthétisés par les principaux indicateurs suivants:

- 72,7% de la population active en chômage sont des hommes; le chômage est essentiellement un phénomène urbain. Ainsi, un peu plus de huit chômeurs sur dix résident en milieu urbain, soit 81,1% (77,7% pour les hommes contre près de 90,1% pour les femmes);

30 Le chômage structurel trouve ses origines dans les évolutions économiques et sociales qui relèvent du long terme, en l'occurrence la composante démographique et les comportements d'activité de l'offre de travail, les désajustements entre les systèmes d'éducation et de formation et l'appareil de production et les règles de gestion du personnel par les entreprises. Le taux de chômage conjoncturel, qui est lié à la politique de la régulation de la demande, monte plus rapidement en période de mauvaise conjoncture mais recule moins vite quand l'emploi reprend en raison de l'existence de l'effet de cycle de productivité. Toutefois, le chômage conjoncturel résultant d'un ralentissement de la croissance sur une période plus ou moins longue, peut se transformer en chômage structurel.

- la population active en chômage se caractérise par sa jeunesse: 39,2% des chômeurs ont moins de 25 ans;
- ce phénomène touche relativement plus les femmes urbaines. En effet, le taux de chômage des femmes actives citadines a atteint 20,9% contre 13,9% pour les hommes citadins;
- près de la moitié des chômeurs (49,1%) sont des personnes qui n'ont jamais travaillé (51,3% pour les citadins et 39,5% pour les ruraux);
- 65,8% des chômeurs sont en situation de chômage depuis plus d'un an (cette proportion est de 70,4% dans les villes et de 46,0% dans les campagnes).

Selon le diplôme obtenu, 67,4% des actifs en situation de chômage sont titulaires d'un diplôme. Par sexe, si la part des diplômés de niveau moyen est importante parmi les chômeurs de sexe masculin (45,9% contre 35,8% pour les femmes), ce sont les diplômés de niveau supérieur qui dominent chez les femmes chômeurs. En effet, près d'une femme active en chômage sur deux est diplômée de niveau supérieur (soit 47,7%, cette proportion n'est que de 17,7% pour les hommes). La part relative des chômeurs diplômés de niveau supérieur s'est établie à 27,4% en milieu urbain et à 10,6% en zones rurales, soit 24,3% au niveau national.

Il ressort des données ci-dessus que le chômage des diplômés de niveau supérieur continue de marquer le marché de travail national. Leur nombre est estimé en 2007, à 265 mille, 46,9% de cette catégorie de chômeurs sont des femmes, et presque les trois quarts de ces chômeurs sont en quête de leur premier emploi. Il est à noter, par ailleurs, que 79,2 % des diplômés de niveau supérieur sont en chômage depuis plus d'un an.

L'analyse des taux de chômage révèle que le chômage au Maroc est essentiellement dû aux difficultés de première insertion. Il frappe de plein fouet les diplômés de niveau supérieur, principalement les femmes. En effet, ce sont les jeunes, âgés de 15 à 24 ans, qui sont relativement les plus exposés au chômage. Ainsi, selon le sexe et au niveau de cette tranche d'âges, les taux masculins atteignent 30,1% dans les villes et 8,7% dans les campagnes, et les taux féminins sont de 35,9% dans les villes et de 3,0% dans les campagnes.

Par ailleurs si le taux de chômage baisse avec l'âge, force est de souligner qu'il augmente avec le niveau de diplôme. Le taux de chômage passe de 57,9% pour les jeunes diplômés de niveau supérieur âgés de 15 à 24 ans à 8,7% pour les non diplômés de la même tranche d'âge. Il ressort des données, que globalement le taux de chômage s'accroît sensiblement avec le niveau du diplôme. Pour les femmes, le taux de chômage le plus élevé au niveau national est enregistré au niveau de la catégorie des diplômées de niveau supérieur (soit 28,5%). Pour les hommes le taux de chômage le plus élevé, au niveau national, est relevé chez les diplômés de niveau moyen (soit 16,9%).

Ces données illustrent aussi les écarts existants, par milieu de résidence et âge, entre les taux de chômage des femmes et ceux des hommes selon le niveau du diplôme. En effet, elles révèlent que les femmes diplômées actives sont plus touchées par le phénomène du chômage que leurs homologues de sexe masculin et que cet écart augmente avec le niveau du diplôme. Ainsi, cet écart (taux de chômage féminin – taux de chômage masculin) passe de -2,5 points pour les "sans diplôme", à 6,6 points pour les diplômés de niveau moyen, pour atteindre 11,8 points pour les diplômés de niveau supérieur. Le même constat établi plus haut, concernant les écarts entre les taux de chômage féminins et masculins reste valable par niveau scolaire.

Tableau 3.1: Tableau. Chômage effectif

	1995			2000			2007		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T
Par âge	916108	579806	1495914	1035545	358712	1394257	794490	297634	1092124
15-24	435465	233391	668856	428254	125701	553955	321673	106909	428582
25-34	404796	306002	710798	430157	184801	614958	320570	137604	458174
35-44				125402	39814	165216	101121	43091	144212
45-59	52672	31741	84413	47781	7802	55583	48157	9306	57463
60 et +	23175	8672	31847	3951	594	4545	2969	724	3693
Par niveau									
Sans	446171	258156	704327			497618	82150	27716	109866
Primaire	311157	169680	480837			598102	449214	98644	547858
Second	113558	106324	219881			155474	155461	69752	225213
Université	45222	45646	90869			142027	107270	99322	206592
	916108	579806	1495914			1394257	395	2200	2595

Au niveau macro, la faible croissance qui a affaibli la demande de main-d'oeuvre est à l'origine du rythme lent de la création d'emplois. Le principal indicateur des tendances de la demande de main-d'oeuvre est la croissance de la production. La faible croissance des années 90, jointe à une modeste croissance de près de 4% dans les années 2000, explique les tendances antérieures de la croissance de l'emploi (et du chômage). Depuis 2000, la production à la hausse a été à l'origine de taux de chômage agrégés à la baisse.

Le chômage a progressivement diminué et demeure essentiellement un phénomène urbain. En conséquence, au cours de la dernière décennie, le nombre absolu de chômeurs urbains est demeuré constant à 1 million de personnes et le nombre absolu de chômeurs ruraux a diminué de plus de moitié à 172.000 personnes.

Au niveau micro, la faible demande de main-d'oeuvre est la conséquence d'une inadéquation des qualifications car le chômage affecte principalement les travailleurs éduqués, en particulier les primo-demandeurs d'emploi et les diplômés des universités.

Dans le même ordre d'idées, les données de la Population active de l'enquête du Ministère de l'Emploi montre qu'en 2007 le problème du chômage affectait principalement les cohortes d'âge des 15 à 24 ans et des 25 à 34 ans, groupant les primo-demandeurs d'emploi. Compte tenu du grand nombre de diplômés de l'enseignement supérieur et de travailleurs jeunes parmi les chômeurs, les données suggèrent un haut niveau de salaire de réservation et une forte préférence des diplômés pour un emploi dans le secteur public, ainsi qu'une capacité implicite de leurs familles à leur venir en aide pendant de longues périodes de chômage.

La crise et ses effets sur l'emploi

La crise mondiale actuelle est saisissante par son ampleur, par la rapidité de sa contagion à la sphère réelle, mais aussi par sa durée, puisqu'elle continue de produire ses effets.

Le Maroc se trouve confrontée à une crise majeure, qui se diffuse lentement dans la sphère de l'économie réelle. Les risques de crise font maintenant partie intégrante de l'environnement économique.

Bien que la crise intervient dans un environnement macro-économique assaini et que les perspectives de bonnes récoltes atténuent les pertes probables de point de croissance, le Maroc commence déjà à subir de lourdes conséquences, dues en partie à l'exposition de quelques secteurs de son économie aux chocs extérieurs. La demande adressée au Maroc, les transferts des MRE, les

flux de tourisme subissent les contrecoups des pertes de pouvoir d'achat des ménages des pays européens ou des réallocations plus prudentes de leurs dépenses de consommation.

Cette tendance, si elle perdure, pourrait avoir des conséquences durables et néfastes sur la croissance, la capacité de supporter des conditions de compétitivité plus exacerbées dans le marché mondial et sur le niveau de vie des membres les plus défavorisés de la société. En effet, il est indiscutable qu'en raison de la globalisation des marchés et de l'interdépendance des économies nationales, la crise peut se répandre de plus en plus rapidement et à une échelle de plus en plus large.

L'impact social va se faire sentir à travers plusieurs canaux de transmission à caractère macroéconomique. Si les prévisions de croissance économique pour l'année 2009 varient selon les sources d'information, le taux de croissance des activités non agricoles va, lui, enregistrer assurément un net ralentissement (3.9% en 2009 contre 5% en 2008 selon le HCP) suite à la récession mondiale (la demande mondiale adressée au Maroc devrait baisser de 1.2% en 2009 après avoir crû de 2% en 2008). Les exportations ont baissé de 31.8% en janvier- février 2009, en comparaison avec la même période de l'année dernière, alors que le coût des importations n'a reculé que de 15.7% suite à la baisse des prix des matières premières durant les derniers mois. Les recettes touristiques et les investissements étrangers ont reculé respectivement de 25.5% et de 71.9% entre début (janvier février) 2008 et début 2009.

L'impact de ce choc macro-économique sur l'emploi se fait déjà sentir: à titre d'exemple, on assiste depuis quelques mois dans l'industrie textile et habillement à des licenciements de milliers d'ouvriers - notamment des femmes- ainsi qu'à d'importantes réductions du temps de travail. Ainsi 31680 salariés ont disparu des registres de la CNSS en février 2009 comparativement à la même période que l'année dernière. C'est dans le textile et l'automobile que les dégâts ont été les plus importants avec la perte respectivement de 11 653 et 2586 emplois. Et c'est aussi durant cette période que des baisses ont été enregistrées dans l'hôtellerie, le BTP et le tourisme. De même, plusieurs entreprises commencent à revoir à la baisse leur politique salariale, la promotion de leur personnel et les primes d'encadrement, tout en réduisant les budgets de formation; d'autres abandonnent les projets de recrutement et/ou privilégient les contrats d'emplois à durée déterminée.

Une autre courroie de transmission importante de la crise au niveau des ménages pauvres est constituée par les transferts des marocains résidents à l'étranger (MRE) qui représentaient plus de 8% du Produit Intérieur Brut marocain en 2008. Or, les envois des MRE ont chuté de près de 15%, passant de 8.2 milliards de dirhams en janvier-février 2008, à un peu plus de 7 milliards pour la même période de l'année 2009. On devrait donc s'attendre à une baisse importante des sources de revenus et du pouvoir d'achat des familles des émigrés marocains dont les familles vivant au Maroc appartiennent, pour la plupart, à des couches modestes ou pauvres.

Pour faire face à la crise, le gouvernement marocain a pris des mesures pour aider certains secteurs considérés comme particulièrement exposés, à savoir le textile-habillement, le cuir et les équipements automobiles.

Ce plan « anti-crise » se compose de trois volets:

- un volet social (prise en charge par l'Etat de 100% des cotisations patronales à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale en contrepartie de l'engagement des entreprises exportatrices bénéficiaires de s'engager sur l'honneur de maintenir leurs effectifs);
- un volet financier (mise en place d'un mécanisme de garantie, par la Caisse Centrale de Garantie au profit des entreprises exportatrices, de l'accès au crédit d'exploitation et de report des échéances 2009 pour les crédits d'investissement)
- et un volet commercial (prise en charge par l'Etat de 80% des frais de missions commerciales ou de diversification des marchés).

Sur le plan social et pour limiter l'impact négatif de la hausse mondiale des prix des produits de base sur la population, le gouvernement a pris les mesures suivantes: l'augmentation de la dotation de la Caisse de Compensation destinée aux produits subventionnés, la suspension provisoire des taxes sur les importations de blé, et une légère augmentation du SMIG.

Les premiers résultats du plan « anti- crise » montrent que les mesures n'ont pas évité aux travailleurs des baisses de salaires ou des réductions du temps de travail. Les licenciements et les restrictions des conditions de travail touchent par ailleurs plusieurs secteurs qui ne sont guère couverts par ledit plan (tourisme, agriculture tournée vers l'exportation, construction, etc.). Les mesures prétendument à caractère social n'ont guère empêché la flambée des prix des produits de première nécessité dont la plupart sont libéralisés alors que l'augmentation du SMIG n'a guère compensé la hausse du coût de la vie, d'où une nette perte de pouvoir d'achat pour des milliers de travailleurs.

Evaluation du chômage: une mesure perfectible

La source statistique de mesure du chômage au Maroc est constituée par le dispositif d'enquêtes par sondage auprès des ménages mis en place par la Direction de la Statistique. Cet instrument a connu quelques changements méthodologiques après le recensement de 1994, la collecte est étalée sur toute l'année pour tenir compte des fluctuations saisonnières, la technique d'interview utilisée semble assez poussée pour détecter les personnes qui ne cherchent du travail que d'une façon occasionnelle (chômeurs marginaux), l'emploi du temps de la femme serait mieux décrit pour appréhender l'activité professionnelle et éviter de la confondre avec les tâches domestiques, des cas de personnes découragées par la recherche active sont saisis par des questions spécifiques sur les raisons de la « non recherche » d'emploi, etc.

Même si personne ne doute du professionnalisme de la Direction de la Statistique et des responsables en charge de ce dossier, il n'empêche que le sentiment qui prévaut actuellement est que la mesure du taux de chômage serait en deçà de la réalité telle serait perçue par la majorité des observateurs. Soutenir que le taux de chômage est de 4%-6% en milieu rural et que le taux au plan national est de 12-14% suscite beaucoup de réserves. Le problème réside dans la « capacité » du concept à tenir compte de certaines spécificités locales.

i) Disponibilité à travailler et recherche d'emploi

Le chômage est un concept fondamentalement basé sur la notion de recherche d'emploi sans laquelle l'individu n'exerçant pas une activité rémunératrice est classé comme inactif. Les chômeurs se définissent donc comme des individus n'ayant pas d'emploi et qui manifestent activement leur disponibilité à offrir leur capacité de travail sur le marché. De ce fait, il est possible de ne pas faire cas des personnes n'acceptant de travailler que sous certaines conditions relatives notamment au type d'emploi, au niveau du salaire, au nombre d'heures..., pendant une période déterminée de l'année qui peut se trouver en dehors de l'intervalle temps retenu comme période de référence de l'enquête. Le second critère associé au premier a pour but de s'assurer que, pour mériter le qualificatif d'actif, la personne doit non seulement être disponible avec une volonté de travailler mais doit prouver qu'elle s'est consacrée à une recherche active d'un emploi durant la période de référence. Dans ce cas, on note une sous-estimation du nombre total de chômeur car il n'existe pas de filières de recherche d'emploi structurées et opérationnelles qui peuvent être mises efficacement à contribution

ii) La notion d'activité

Le classement des personnes en âge de travailler comme actives ou inactives cherche en fait à mesurer les ressources en main d'œuvre dont dispose l'économie nationale. Pour que cette notion d'activité permette également aux personnes de se situer clairement par rapport au travail, il faudrait que soit établie une frontière entre les activités domestique et marchande. L'exploitation agricole familiale comme d'ailleurs l'artisanat et le petit commerce restent des lieux d'exercice d'une activité à la

frontière des sphères domestique et marchande: c'est là que l'on trouve la catégorie difficile à cerner d'aide - familial. Les données sur le taux de chômage en milieu rural sont sujettes à interprétation. Il est difficile d'admettre un taux autour de 5% avec une population d'aides familiaux qui dépasse les 3,5 millions et une part de l'emploi non rémunéré de près de 50%

iii) Les travailleurs découragés

Le sous-emploi se manifeste sous différentes formes. En effet, certains individus sortent de la population active faute de perspectives d'emplois tandis que d'autres décident de ne pas y entrer. On les désigne communément sous le nom de "travailleurs découragés" et on les considère généralement comme des chômeurs "latents" ou "non déclarés". Ils sont exclus de la population active parce qu'ils ne répondent pas aux critères de recherche d'emploi approprié. Cela peut tenir à plusieurs causes notamment à la conviction qu'il n'y a pas d'emplois disponibles dans la région ou que l'intéressé ne possède pas les qualifications nécessaires pour les emplois disponibles. Un progrès de la connaissance sur ce phénomène complexe s'impose. Il s'agit de garantir la pertinence et la stabilité des concepts, tout en améliorant la qualité de l'information. Les normes statistiques internationales fournissent une référence solide et communément acceptée pour la définition des trois concepts fondamentaux de l'inactivité, de l'emploi et du chômage. Il ne s'agit pas d'en modifier la logique, mais plutôt d'aider à ce qu'elles soient rendues plus précises, car dans la pratique, leur interprétation est parfois ambiguë.

Le sous emploi: une autre dimension du déséquilibre du marché du travail

En dépit, des améliorations sensibles ces dernières années attestées par l'orientation à la baisse du taux de chômage, la situation du marché du travail continue de présenter un certain déphasage par rapport aux performances économiques réelles. La dynamique du marché du travail avec ses implications quant aux politiques de promotion de l'emploi et de résorption du chômage ne peuvent être mieux appréhendées sans une analyse approfondie des données décrivant les variables pertinentes relatives à la population active, à ses principales caractéristiques et à leur évolution en relation avec l'activité économique.

L'année 2007 présente le cas de figure qui offre l'illustration la plus significative du décalage plus ou moins marqué que l'on peut observer entre l'évolution de l'activité économique et les performances en matière d'emploi. On rappellera en effet que l'année 2007 s'est achevée au plan de l'activité économique sur un net repli du rythme de croissance avec une progression du PIB réel limitée à 2,7 %, soit près de 5 points en moins par rapport à l'exercice précédent. Mais en dépit de cette contre-performance qui marque une contraction importante de l'activité, des revenus et de la demande, le taux de chômage a pu se maintenir pratiquement au même niveau que celui de l'année 2006, soit 9,8 % en moyenne nationale. Parallèlement, la population en chômage s'est accrue de quelque 30 milliers de personnes en passant de 1 062 milliers de chômeurs recensés en 2006 à 1092 milliers en 2006.

Le décalage apparent entre les performances de l'activité économique et l'évolution du marché du travail tel qu'il ressort des statistiques relatives à l'activité et à l'emploi peut s'expliquer essentiellement par la structure même de l'appareil productif et les différences importantes qui caractérisent l'activité et l'emploi entre milieu rural et milieu urbain. Les statistiques de l'emploi situent en effet le taux de chômage en milieu rural à un niveau variant selon la conjoncture agricole entre 4 et 5%, un niveau considéré généralement par la plupart des analystes comme anormalement trop bas. Le fait que le taux de chômage en milieu rural tel que donné par les statistiques de l'emploi se situe à un niveau très faible et varie peu en fonction des fluctuations économiques influence évidemment la moyenne nationale en réduisant le taux global. Ceci contribue par ailleurs à faire apparaître quelque déphasage par rapport aux tendances de l'activité et aux cycles de production.

Le deuxième élément important concerne l'appréciation même de la situation du marché du travail à travers les indicateurs portant sur l'emploi et le chômage fournis par l'enquête sur la population active. L'une des données remarquables de cette enquête et qui mérite toute l'attention est celle relative à la population active sous employée. Les données relatives à l'année 2007 situent cette population à 995 milliers de personnes contre 1,2 millions en 2007.

Comme la notion de sous-emploi utilisée dans l'élaboration des données est assez large et peut revêtir des réalités nettement différenciées selon les situations, les secteurs d'activité et le milieu, on peut aisément concevoir qu'une partie non négligeable du sous-emploi répond d'une certaine manière à la définition du chômage. Ceci est particulièrement le cas pour le milieu rural qui compte à lui seul plus de la moitié de la population sous-employée. Au plan sectoriel, les activités agricoles en milieu rural semblent les plus affectées par le phénomène du sous-emploi étant donné la nature des emplois dans l'agriculture et leur caractère saisonnier. En ce qui concerne les professions, le sous-emploi est plus fréquemment observé au niveau des ouvriers et manœuvres agricoles et non-agricoles ainsi qu'au niveau des petits métiers.

L'appréciation des déséquilibres du marché du travail ne peut donc ignorer cette dimension importante que représente le sous-emploi. La référence au seul taux de chômage peut dans ces conditions donner une image incomplète de la situation réelle du marché.

3.2 L'économie informelle

Devant l'état actuel du marché du travail, le secteur informel apparaît comme un remède à un dysfonctionnement qui est alors quelque peu contenu, réduisant de façon relative la détérioration du niveau de vie d'une grande partie de la population. Il agit ainsi comme un filet de sécurité par son action sur la réduction du chômage et « l'enfantement » d'activités génératrices de revenus. La comptabilité nationale évalue la part du secteur informel non agricole dans le PIB à 17%.

Le concept de l'informel est employé avec une grande facilité dans les appréciations courantes portées sur les structures de l'économie nationale. Chacun y va de sa définition et de sa perception. Une approche plus objective utilise trois critères: taille, informalité juridique, faible intensité capitalistique. Mais la liste des critères varie d'une approche à l'autre. D'où la diversité des estimations sur sa dimension, sa composition et sa contribution à la création des richesses. Nombreux sont ceux qui considèrent que l'absence de reconnaissance juridique ou de conformité au cadre réglementaire suffit pour désigner ces activités et les revenus qu'elles génèrent. Les quelques enquêtes très riches entreprises sur l'insertion institutionnelle des micro-entreprises permettent de mieux cerner la structure de cette composante des activités nationales et de porter une appréciation plus fondée sur la pertinence de l'informalité juridique.

Le Maroc, comme la plupart des pays MENA, a un secteur informel d'une taille moyenne parmi les régions en développement. Le secteur informel représente environ 45% de l'emploi hors agriculture, mais lorsqu'on le compare à d'autres régions, ces estimations devraient être considérées élevées vu la part relativement plus importante de l'emploi public dans la région.

En termes de PIB, le secteur informel représente environ 36%. Tenant compte de sa taille relative, et en comparaison de son taux de croissance anticipé du PIB par habitant, tel que défini par la courbe de régression, le Maroc a un taux de croissance inférieur à ce qui pourrait être anticipé, autrement dit le pays se développe à un rythme plus lent qu'il le devrait. Le Maroc est parmi les pays MENA qui ont une faible couverture de sécurité sociale. En 2005 à peine 25% de la population active marocaine étaient protégés par la sécurité sociale³¹.

31 La couverture de sécurité sociale a été utilisée comme mesure alternative de l'informalité. Elle a l'avantage que la définition du secteur informel n'est pas contrainte par la taille d'une entreprise. La couverture de sécurité sociale en tant que mesure de l'emploi formel change également la définition de l'informalité des caractéristiques de l'entreprise à la nature du

La production de ce secteur est le fait de plus de 1,2 millions d'unités, localisées dans leur grande majorité dans le milieu urbain (71,6%) et constituées pour plus de la moitié, d'unités commerciales (52,8%). Le secteur informel se révèle être par ailleurs, un important pourvoyeur d'emplois avec une offre où on dénombre plus de 1,9 millions d'actifs occupés, au cours de la période 99/2000, correspondant à 39% de l'emploi non agricole total, soit 20,3% de l'emploi total.

Sous l'effet conjugué d'une croissance démographique importante et d'un exode rural massif, des petits métiers ont connu une expansion soutenue. Avec la crise économique et financière des années 80, ces activités sont devenues un réceptacle pour les jeunes ruraux et urbains que le secteur moderne n'arrive pas à absorber. Ces activités de petite dimension prolifèrent sous des appellations diverses: secteur traditionnel, non structuré, non organisé, informel, etc. La permanence de la récession a modifié la perception que l'on a de ce secteur et du rôle qu'il peut jouer comme "amortisseur" de la crise économique et sociale. Les enquêtes de terrain ont permis une meilleure identification de ses composantes et une plus sérieuse évaluation de son potentiel et de ses contraintes.

Tableau. Principaux indicateurs des caractéristiques du secteur informel

Indicateurs	Milieu de résidence		
	Urbain	Rural	Ensemble
% des ménages ayant au moins une unité informelle	21,8	12,7	18,2
% de la population dépendante des gains d'une unité informelle	25,6	14,5	20,5
Répartition en % des unités informelles	71,6	28,4	100,0
Répartition des chefs d'unités informelles selon le sexe			
Masculin	87,1	88,8	87,6
Féminin	12,9	11,2	12,4
Ensemble	100,0	100,0	100,0
% des chefs d'unités informelles qui n'ont aucun niveau scolaire			
Hommes	36,8	51,4	41,0
Femmes	48,9	80,5	57,0
Ensemble	38,9	54,6	43,0

Source: D'après les données de la Direction de la Statistique

Certes le secteur informel représente au Maroc une réalité complexe, il n'en reste pas moins que le phénomène du travail informel est aussi révélateur de déséquilibres et autres dysfonctionnements entre l'offre et la demande de main d'œuvre.

L'ENSI révèle que le secteur informel englobe plus de 40% de l'ensemble de l'emploi non agricole, ce qui correspond à 20,3% de l'emploi total. Les actifs occupés du secteur informel non agricole sont essentiellement localisés en milieu urbain (72,7% contre 27,3% pour le rural), alors que l'activité informelle dans l'emploi non agricole est à prépondérance rurale (54,9% contre 35,1% pour l'urbain).

Les formes d'emploi font une large place à l'auto emploi (69%) et aux unités de production n'employant qu'une seule personne (70,5%). Le salariat y reste très peu répandu et ne dépasse guère 14,2% de l'ensemble de l'emploi informel non agricole. Le lien de parenté y joue un rôle dominant vu qu'on dénombre 81,4% des employés justifiant d'un lien de parenté avec le chef de l'unité de production informelle. Le secteur informel constitue par ailleurs une structure d'accueil privilégiée pour l'emploi engendré par l'exode rural dont la part représente 44,2% de l'emploi non agricole.

contrat d'emploi. Ceci est tout particulièrement pertinent dans la région MENA, où de nombreux travailleurs ayant un emploi dans une entreprise officiellement établie travaillent sans contrat ou sans couverture de sécurité sociale.

L'ENSI fait ressortir par ailleurs, en termes de caractéristiques économiques pour l'emploi, que le commerce et la réparation y constituent un secteur d'activité prépondérant avec 48,2% des actifs occupés informels alors que l'industrie et l'artisanat n'occupent que 25% des travailleurs informels, tout en constituant un secteur attractif pour les femmes (30,1% des travailleurs informels du secteur) et pour le salariat (21,5%).

Au total, le secteur informel reste un cadre de prédilection de la précarité et de l'absence de protection. On y dénombre 2% seulement de travailleurs sous contrats alors que 66,1% acceptent d'être engagés sur la base d'un simple accord verbal et 31,8% opèrent sans accord et sont donc davantage exposés à l'arbitraire et à l'humeur de l'employeur.

La prolifération de l'emploi indépendant s'est accélérée depuis 1990 et l'auto-emploi reste la forme dominante de création d'emplois. Ce phénomène doit être lié, non seulement à la situation de crise de l'emploi qui sévit au niveau de l'économie, mais également à la structure d'ensemble de l'économie. L'absence de contrôle et la flexibilité qui le caractérise ont fait que le secteur informel a toujours existé, et feront qu'il existera toujours même en période de forte croissance.

Le secteur informel a ainsi envahi, aujourd'hui, toutes sortes d'activités économiques. En agriculture comme dans le petit commerce, les services personnels, l'artisanat, le transport, la construction ou le crédit usurier, le secteur informel y a réussi une infiltration où il assure une part plus ou moins grande de l'activité. Ses effets sur la production, la consommation, l'investissement, l'emploi jouent un rôle régulateur dans l'économie et c'est ce qui «légalise» ou du moins impose sa survivance.

D'ailleurs, il faut préciser que le secteur informel est relativement toléré par l'Etat dans le cadre de la lutte contre le chômage. La politique de l'Etat allait être axée sur l'aménagement de créneaux susceptibles de pallier son essoufflement et les carences du secteur privé. La promotion de l'auto-emploi, du travail indépendant et l'encouragement du microcrédit sont autant d'initiatives qui participent à l'impulsion du secteur informel. Ce dernier concentrera alors de nombreuses petites ou micro entreprises dont une partie non négligeable, est gérée par des femmes.

Le montant des revenus fait apparaître que les salaires mensuels moyens varient selon la situation dans la profession, le niveau de qualification, d'éducation, l'expérience et le type du travail. Les motifs d'insertion sont révélateurs de ces niveaux de rémunération. La multiplication des unités se fait essentiellement dans les secteurs qui n'exigent ni compétence ni capital d'installation et qui emploient relativement peu de main d'œuvre.

La précarité de la main d'œuvre et des revenus du secteur informel s'explique par l'instabilité et la fragilité de l'environnement économique dans lequel évoluent ces unités. Le type d'activité et l'absence de contrôle constituent les motifs majeurs de l'informalité juridique. Le coût élevé et la complexité des procédures ne sont pas des obstacles majeurs. 93% des micro-entreprises ne détiennent pas une comptabilité, 91% ne sont pas inscrites à une caisse de sécurité sociale et 41% ne sont pas enregistrées au registre du commerce. Placées dans un meilleur environnement et sous certaines conditions, ces unités verraient certaines de leurs difficultés s'atténuer, voire disparaître.

Les obstacles à l'intégration du secteur formel sont avant tout liés au coût élevé (79 %) et à la perspective de charges supplémentaires (59 %). La complexité des procédures intervient mais moins que les autres facteurs. En définitive, les contraintes à l'intégration au secteur formel sont d'abord de nature économique. En général, l'impression de stagnation ou de régression de leur unité l'emporte chez les micro-entrepreneurs sur le sentiment de progression de celle-ci.

Une enquête récente ECA révèle que la concurrence du secteur informel est une contrainte majeure pour plus de 34% des entreprises (formelles) de l'échantillon et occupe le quatrième rang dans le

classement général des contraintes³². Cette enquête permet d'illustrer cette idée que l'informel est un continuum qui dépend du degré de conformité aux obligations légales et fiscales³³. Parmi les micro-entreprises interrogées, 34% sont totalement informelles et n'ont aucune relation avec l'administration³⁴. Seulement 8% ont des relations avec toutes les administrations et peuvent être considérées comme formelles. Le restant des entreprises (58%) appartient à la catégorie des semi-formelles.

Le degré de formalité d'une entreprise résulte de la conjonction de facteurs internes aux entreprises (éducation) et de facteurs externes (fiscalité). La majorité des entreprises considère que le principal obstacle à la formalisation est lié à la charge fiscale supportée par les entreprises lorsqu'elles entrent dans le secteur formel (56%). La faible productivité est la principale raison de l'emploi informel. Le problème de l'informalité ne concerne pas seulement la sécurité sociale mais d'autres réglementations qui influent sur les coûts d'entrée élevés ou la bureaucratie pour enregistrer une entreprise.

Les coûts associés à l'établissement et à l'exploitation d'une entreprise au Maroc sont peu importants. Il y a un grand nombre d'entreprises formelles dont la faible productivité et les coûts liés à la réglementation du travail les incitent à opérer en dessous du salaire minimum. Il ressort qu'un peu moins de la moitié des entreprises formelles de l'enquête ECI (390 sur 857) n'atteignent pas le niveau plancher de productivité nécessaire pour payer les salaires minima et coûts de la main-d'oeuvre au Maroc

3.3 L'impact des migrations sur le marché du travail

Le Maroc a connu depuis son indépendance en 1956 l'immigration légale d'étrangers, surtout dans le cadre des divers programmes de coopération ou relevant d'institutions étrangères basées au Maroc. Le recensement de septembre 2004 a montré que sur une population de 29.840.273 personnes au Maroc, les étrangers installés légalement au Maroc ne représentaient que 51.435 personnes. Ce chiffre n'est pas très élevé et laisse à penser qu'une partie des étrangers vivant au Maroc se trouvent dans une situation irrégulière. La Direction de l'Emploi du Ministère marocain du travail vise en moyenne quelques six milles contrats de travail par année. Ainsi 6236 contrats ont été validés en 2004, dont 582 pour les Turques qui constituent la deuxième communauté étrangère au Maroc après les Française qui sont 2619 travailleurs, les Belges et les Espagnoles, sont dans la troisième place. Les italiens sont classés au quatrième rang.

Depuis les années 1990, le pays a commencé à connaître une immigration informelle. Cette immigration, surtout illégale, provient particulièrement de pays subsahariens. Mais il n'existe pas de statistiques fiables des migrants illégaux au Maroc. Près de 3.000 étrangers travailleraient au noir au Maroc. Au total, les inspecteurs du travail ont recensé 45 nationalités dont des Anglais, des Libanais, des Coréens et des Saoudiens. Mais les Chinois et les Français demeurent plus nombreux.

32 Pour analyser de manière plus approfondie ce problème, une enquête spécifique a été réalisée auprès de 200 micro-entreprises dans plusieurs villes marocaines (Rabat, Casablanca,...). Les entreprises interrogées comptent moins de 5 employés et opèrent dans plusieurs secteurs d'activité. Le questionnaire de l'enquête a permis de recueillir des informations sur les caractéristiques de l'entreprise, son degré de conformité aux obligations légales et fiscales, ainsi que les obstacles à la formalisation et à la croissance

33 Une entreprise est considérée comme totalement formelle lorsqu'elle remplit la totalité de ses obligations légales et fiscales. De même, une entreprise est totalement informelle quand elle contrevient à l'ensemble de ses devoirs réglementaires. Dans la réalité, un très grand nombre d'entreprises se situent entre ces deux pôles. A l'intérieur de cette zone grise, certaines peuvent remplir 10% de leurs obligations alors que d'autres en respectent 50% ou 80%. Le secteur informel peut être représenté comme un continuum de situations qui échappe aux classifications binaires (formel/informel).

34 Dans le cas du Maroc, on distingue trois critères de formalité: l'inscription au registre de commerce, le paiement des impôts et l'affiliation à la CNSS.

Tous les secteurs d'activités sont concernés, avec une forte concentration de travailleurs étrangers dans l'hôtellerie et la restauration. Deuxième constat, non moins inquiétant, la fraude touche même les entreprises structurées.

Pourtant, le code du travail est clair. Dans son article 516, il stipule que « tout employeur désireux de recruter un salarié étranger doit obtenir une autorisation de l'autorité chargée du travail ». Le contrat de travail établi avec le salarié étranger doit être visé par le ministère de l'Emploi. Un visa qui n'est pas automatique puisque le profil engagé doit être rare et non disponible au niveau local. Une disposition mise en place depuis 2005 par arrêté ministériel pour protéger le marché de l'emploi. La preuve de la rareté du profil est, quant à elle, déléguée à l'Anapec (Agence nationale pour la promotion de l'emploi et des compétences). L'agence doit vérifier qu'effectivement il n'existe aucune demande locale pour l'emploi concerné. Sur le terrain, l'inspection du travail a découvert que des entreprises emploient des étrangers même pour des postes qui ne requièrent aucune expertise particulière. Le plus souvent aussi les employeurs justifient l'emploi d'étranger au noir par leur méconnaissance de la réglementation. Du moins si l'on se réfère aux déclarations d'un inspecteur du travail.

En réalité, ce qui rebute les employeurs c'est le risque d'une application rigide de la loi. Il est vrai que la procédure est contraignante, mais le ministère de l'Emploi tient compte des contraintes des entreprises. C'est le cas pour les franchises auxquelles le cahier des charges impose certains profils. Idem pour les entreprises étrangères qui remportent des marchés au Maroc et qui préfèrent confier des postes « sensibles » à leurs concitoyens: comptabilité ou direction financière et parfois même la gestion des ressources humaines. Aujourd'hui, ces étrangers qui travaillent au noir ont été sommés de se conformer à la réglementation.

La plupart des illégaux subsahariens viennent par l'Algérie. Ils font souvent la traversée du désert algérien dans des conditions inhumaines. Au Maroc, dans l'attente d'un passage vers l'Europe, ils vivent terrés dans les forêts du Nord, à quelques kilomètres des enclaves espagnoles de Ceuta et Melilla ou au Sud dans les régions faisant face aux Iles Canaries. Chaque jour ou presque, le détroit de Gibraltar engloutit ses morts. Ils sont près de six cents à y être disparus en 2004.

La lutte des autorités marocaines contre la migration clandestine a pris une grande ampleur. Selon le Ministre marocain de l'intérieur, « il a été procédé en 2004 au démantèlement de plus de 425 réseaux spécialisés dans l'émigration clandestine, soit une augmentation de 60% par rapport à l'année 2003 au courant de l'année 2004 ».

Ce sont en majorité des hommes jeunes (42 % ont entre 26 et 30 ans) et éduqués (38 % ont au moins le bac et 24 % ont suivi des études supérieures; seuls 10 % n'ont jamais été scolarisés). Certains (libériens, ivoiriens...) répondent aux critères de demandeurs d'asile, mais la plupart sont partis pour assurer leur survie et celle de leur famille.

3.4 Principaux défis

La précarité du travail féminin

La structure de l'emploi par sexe fait apparaître une progression appréciable du nombre d'emplois féminins au cours de la dernière décennie. Mais parmi un peu plus d'un million de femmes venues grossir la population active, occupée depuis près de dix ans, plus des quatre cinquièmes ont contribué au développement, de professions déjà très féminisées: ouvrières agricoles, employés de la fonction publique, professeurs et professions scientifiques, professions intermédiaires de la santé et du travail social, personnels de services directs aux particuliers. Une infime minorité de femmes seulement appartient à la catégorie cadres et professions intellectuelles supérieures contre 5 % d'hommes.

Ce contexte peu favorable amplifie les disparités. Les femmes sont principalement concernées par les formes d'emploi précaire. Dans l'industrie, les femmes sont souvent des travailleurs occasionnels: 15 % de la population en emploi travaille à temps partiel. Formule très inégalement

partagée puisque moins de 5 % des hommes sont concernés par cette modalité d'emploi contre 30 % des femmes. De plus, la proportion d'emplois précaires dans les professions féminisées les moins qualifiées est particulièrement importante. En témoignent les taux d'emploi précaires des employés de commerce ou des personnels de services directs aux particuliers. Les écarts observés en matière de conditions d'emplois indiquent que la conjugaison de la féminisation et de la précarisation jouent au sein d'espaces professionnels déterminés.

Les enquêtes classiques sur l'emploi, au même titre que les recensements de population ne prennent pas en considération le sous-emploi. Toutefois, l'enquête budget temps des femmes dont l'objectif a été focalisé sur les données susceptibles de mesurer la contribution de la femme au développement durable, autorise une analyse en terme d'heures travaillées au cours de la semaine de référence. Cette enquête, tout en permettant une réévaluation, de l'ordre de 10% en moyenne, du taux d'activité féminine comparativement aux valeurs qu'il présente dans la méthode courante, a permis également de mettre en relief le caractère disproportionné du sous-emploi dans sa répartition selon le genre.

Le volume horaire hebdomadaire travaillés est beaucoup plus faible chez les femmes que chez les hommes: La comparaison du nombre d'heures effectivement travaillées, au cours de la semaine de référence, illustre, encore une fois, la précarité de l'emploi féminin. Les courbes donnant la répartition des actifs selon le nombre d'heures travaillées montrent des écarts qui sont d'autant plus importants que l'on se situe en zone de plein emploi. On dénombre 5,46 fois plus de femmes dans la population active n'ayant travaillé qu'entre 10 et 15 heures au cours de la semaine de référence. Cet indice n'est plus que de 0,44 pour les personnes ayant travaillé plus de 46 heures. En prenant, arbitrairement, 30 heures comme une limite hebdomadaire en deçà de laquelle un actif est considéré comme sous-employé, on relève que cela concerne 58,8% des femmes actives contre seulement 25,5% des hommes.

Les éléments pour éclairer ce diagnostic doivent être recherchés dans plusieurs directions, dont on peut citer, sans prétention d'exhaustivité: (i) le sous-emploi rural, qui règne de par l'importance de la saisonnalité des travaux, l'absence de protection et la faiblesse du salariat. L'accès à cette forme d'emploi donne la priorité à l'homme d'autant plus que la femme rurale est souvent pénalisée par la lourdeur des travaux ménagers, de basse cours, de champs, d'élevage; (ii) l'analphabétisme, plus prononcé chez la femme, qui ouvre moins d'opportunités pour mettre à profit les opportunités épisodiques d'emploi; (iii) l'état matrimonial, particulièrement pour la femme mariée, qui libère moins de disponibilités pour exploiter le temps vacant partiel à des fins productives.

Pour bien mesurer l'exacte nature des inégalités d'accès qui frappent les femmes il faut avoir en mémoire les caractéristiques de l'emploi féminin. Ainsi, trois groupes professionnels regroupent 90 % des femmes dans l'emploi: ouvrières agricoles, professions intermédiaires de la santé et du travail social, employés civils, employés administratifs d'entreprises, employés de commerce et personnels de services directs aux particuliers, alors que ces catégories agrégées rassemblent une proportion moins importante des hommes en emploi. Outre ces distinctions de type hiérarchique, les hommes se répartissent de façon beaucoup plus éclatée entre les différentes professions alors que les femmes se concentrent massivement sur quelques unes d'entre elles et cette concentration tend à s'accroître avec la progression de l'activité féminine.

Jeunesse et emploi

Les jeunes âgés de 15 à 34 ans représentent un pourcentage très important de la population qui ne va pas cesser de croître jusqu'en 2015 environ³⁵. Le chômage des jeunes est une cause majeure

35 Par jeunesse, on entend ici des jeunes âgés de 15 à 34 ans: 15 ans, c'est l'âge légal du travail, 18 ans, c'est déjà au Maroc l'âge légal de droit de vote et 34 ans en raison de l'âge de plus en plus tardif au mariage, et à l'entrée dans la vie active (beaucoup de jeunes diplômés chômeurs ont franchi le cap des 30 ans).

d'exclusion et de marginalisation sociale, d'autant qu'il atteint des jeunes de plus en plus instruits, de plus en plus diplômés et donc de plus en plus exigeants.

Le chômage touche les jeunes plus que les adultes. 17,2% des jeunes de 15 à 24 ans sont chômeurs, soit un taux plus élevé que chez les adultes de 25 à 34 ans, soit 14%. Les tranches d'âge de 35 à 44 ans et 45 ans et plus sont moins touchés, soit respectivement 5,9% et 2,0%. L'évolution des disparités entre chômage des jeunes et chômage des adultes montre que le taux de chômage des jeunes est supérieur à celui des adultes et qu'il s'agit d'une réalité qui perdure. Ce taux de chômage des jeunes, au moins deux fois supérieur au taux de chômage des adultes, est lié en partie à l'effet de loupe de l'indicateur taux de chômage et en partie aux problèmes d'insertion de jeunes sans expérience professionnelle.

Par ailleurs, les écarts entre jeunes et adultes sont plus forts au sein de la population masculine qu'au sein de la population féminine, que ce soit en zones urbaines ou en zones rurales. Ceci ne signifie pas que les jeunes femmes sont plus favorisées que les jeunes hommes puisqu'un ratio moins élevé s'explique principalement par le fait que les taux de chômage des femmes adultes sont, comme ceux des jeunes, à des niveaux élevés et donc plus rapprochés entre eux. C'est dire qu'il s'agit là d'une des nombreuses manifestations de la discrimination des femmes sur le marché du travail¹⁹. Autrement dit, ce sont les femmes qui, en général, subissent les premières et le plus fortement les crises économiques et leurs conséquences en matière d'emploi (et de sous-emploi).

Un autre indicateur qui permet d'approcher la situation des jeunes est celui qui mesure leur part dans le chômage total. Les données disponibles indiquent un niveau assez élevé de cette part. Ainsi, pour 2007, les jeunes formaient plus du tiers du chômage total urbain (35,5%). Il s'agit là d'un niveau élevé puisque la part des jeunes dans la population d'âge actif n'était, pour la même année, que de 21,3%. Par ailleurs, l'évolution de cet indicateur dans le temps montre une tendance persistante à la baisse de la part des jeunes dans le chômage. De 53,3% en 1984, cette part passe à 41,0% en 1992 et chute à 35,5% en 2005. Cette forte baisse s'explique par l'augmentation des effectifs scolarisés, l'allongement de la scolarité, le retrait du marché du travail et le découragement d'une partie des jeunes, toutes choses que les crises sur le marché du travail ne font qu'accélérer, surtout que la part des jeunes dans la population d'âge actif n'augmente plus.

Sur le front du chômage, les données de l'année 2007 montrent que, sur l'ensemble du territoire, quel que soit l'âge et le sexe, le taux de chômage croît avec le niveau de diplôme, la même chose se vérifiant au niveau de la relation entre chômage et niveaux scolaires. Mais elles montrent surtout que les jeunes sont les plus vulnérables à cet égard puisqu'ils ont des taux de chômage plus élevés que leurs aînés pour chaque niveau de diplôme.

Ces faibles performances du système de formation professionnelle de niveau moyen s'expliquent par de nombreuses raisons dues notamment à la constitution historique de ce système et au rôle qui lui a été historiquement dévolu, à savoir celui de « recycler » les élèves qui n'ont pas pu (ou qui n'ont pas voulu) suivre leur scolarité dans le cycle « normal ». C'est dire que ce système fut pensé moins pour préparer l'insertion professionnelle de ces jeunes que pour remplir le vide social que créait la désaffectation scolaire.

Les principaux enseignements que l'on peut tirer de l'évolution des taux de chômage des diplômés de niveau supérieur c'est que la catégorie qui subit le plus le chômage est celle des diplômés des facultés (à l'exception des lauréats des facultés de médecine) avec, à partir du milieu des années 1990, des taux de chômage stabilisés autour de 40%, suivie, avec des taux moins élevés mais en fortes fluctuations, de la catégorie des techniciens et cadres moyens. Ce sont, en revanche, les diplômés des écoles et instituts supérieurs (y compris ceux des facultés de médecine), par ailleurs beaucoup moins nombreux que ceux des facultés, qui s'en sortent le mieux avec des taux à la fois relativement bas et tendant à la baisse depuis une décennie.

Le système d'éducation n'est pas seul en cause dans le chômage des jeunes, le tissu productif pour l'instant s'avère incapable d'incorporer et d'inclure les jeunes demandeurs d'emploi. Les jeunes

pauvres non qualifiés sont naturellement moins exigeants en matière d'emplois ou de salaires. En outre, ils arrivent à profiter des possibilités d'insertion dans l'informel grâce aux réseaux familiaux. L'immense majorité des jeunes utilisent les relations familiales et les relations personnelles. Le problème majeur, central, et crucial que doit affronter la nouvelle stratégie d'inclusion de la jeunesse reste et restera encore pendant plusieurs années, l'emploi des jeunes et notamment l'emploi des diplômés et des jeunes lauréats de la formation professionnelle.

L'éducation, la formation et l'emploi

Ces dernières années, le Maroc a accompli des progrès dans l'objectif de la généralisation de l'éducation. Ceci assure déjà que d'ici 2020, le nombre de nouveaux entrants nets sur le marché du travail sans éducation primaire sera réduit à 24 % par rapport à 35 % aujourd'hui. Toutefois, si les taux très élevés de redoublement et d'abandon restent inchangés, la proportion de la population active sans éducation primaire complète ne diminuera que de 7% sur les 35 prochaines années. La réduction des taux de redoublement et d'abandon dans les niveaux secondaire et supérieur est également cruciale. Si ces taux ne sont pas réduits, le nombre de participants à la population active avec un niveau d'éducation secondaire augmentera de plus de 2 millions sur les 35 prochaines années, mais il continuera à ne représenter que 23,2 % du total contre 14 % aujourd'hui. Pour les diplômés de l'éducation supérieure, la situation est encore moins prometteuse. Le taux net escompté de diplômés de l'éducation supérieure n'est que de 150.000. Sans diminution des taux d'abandon dans l'éducation supérieure, la part des diplômés de l'éducation supérieure pourrait même diminuer sur le moyen terme.

A titre d'illustration, si les taux d'abandon, de répétition, de transition et d'entrée à tous les niveaux du système d'éducation s'amélioraient de 50% (e.g. les taux de redoublement sont réduits de moitié ou les taux d'insertion sont doublés), le nombre annuel de nouveaux entrants nets sur le marché du travail sans éducation primaire serait réduit à 6.300 d'ici 2020 (par rapport à 30.700 dans le scénario de référence). De même, le nombre de diplômés de l'éducation supérieure dans la population active totale pourrait passer à 2,3 millions d'ici 2020 par rapport à 591.000 dans le statu quo. Le potentiel d'amélioration est réel mais les changements prendront du temps à se matérialiser. La raison en est en partie le vaste stock actuel de travailleurs non qualifiés.

De meilleurs liens avec le marché du travail exigeront également une diversification de l'éducation secondaire. Ceci implique une meilleure articulation avec le système de FP, qui ne joue pas le rôle d'un filet de sécurité pour ceux qui ne peuvent pas continuer dans le système traditionnel. Ainsi, les diplômés de type FP ont le même statut que le Baccalauréat avec des passerelles bien définies entre spécialisations.

Le SFP a, pendant longtemps reçu des sortants de l'éducation nationale qui, aux termes de l'enseignement général, orientait une grande partie des scolarisés en direction de la formation professionnelle. Ainsi, au cours de la période 1988-97, l'évolution des effectifs de la FP affichait une croissance substantielle, de l'ordre de 39%. Durant cette période, de grandes rigidités liées à la nature de la formation dispensée et à l'évolution rapide des besoins de l'économie entravaient l'insertion effective des lauréats dans la vie active.

Globalement, la mise à niveau du SFP conduit progressivement à une amélioration des performances tout au moins au plan quantitatif. Les effectifs des stagiaires, tout mode de formation confondus, sont en augmentation continue. L'extension des infrastructures et l'optimisation de l'utilisation de la capacité d'accueil permettraient d'accroître l'effectif des stagiaires. Une meilleure adaptation de la formation aux besoins du marché de l'emploi est recherchée grâce à la création, de nouvelles filières de formation.

Le Maroc a entamé des réformes fondamentales du système de formation continue; la question est de savoir si une deuxième génération de réformes est nécessaire. En dépit du fait que l'évidence

empirique montre que la formation continue accroît la productivité du travail (et les ventes), seules 20% des sociétés dans le secteur manufacturier forment leurs travailleurs. Seules 3% ont utilisé les instruments développés par le système de FP.

L'Etat s'est lancé dans une réforme du système de l'enseignement supérieur³⁶. La stratégie met aussi l'accent sur les carrières professionnelles plus courtes et la diversification des sources de financement -- en mettant en place des prêts étudiants et à travers la promotion du rôle du secteur privé. La stratégie de réforme contient beaucoup d'aspects positifs, mais son exécution est lente.

L'amélioration de la qualité de l'éducation est une autre condition préalable primordiale pour relever les résultats sur le marché du travail, dans le moyen et le long terme. Bien que l'évaluation de la qualité soit difficile, certains indicateurs suggèrent qu'il y a des insuffisances sérieuses. Par exemple, 58% des étudiants marocains n'atteignent pas le repère inférieur dans les tests internationaux en mathématiques et en sciences. Seul 1% atteint le premier repère. La faible qualité se reflète également dans les taux élevés d'abandon scolaire et de redoublement.

Il est important de mentionner, cependant, que la réduction des taux d'échec scolaire et l'amélioration de la qualité ne sont pas suffisantes pour avoir des meilleurs résultats sur le marché du travail. Sans des politiques éliminant les contraintes actuelles à l'investissement, sans innovation, sans une croissance plus rapide et donc sans une accélération de la création d'emplois, un nombre plus élevé de travailleurs qualifiés pourraient simplement augmenter les taux de chômage et/ou baisser les salaires. L'un des enjeux-clés de l'enseignement supérieur et du système de formation professionnelle est de savoir comment faciliter/permouvoir l'innovation technologique.

4. Les politiques de l'emploi et la réforme du marché du travail

Face au chômage, les pouvoirs publics ne restent pas inactifs; ils développent, selon des modalités diverses, des politiques de l'emploi. Celles-ci peuvent se définir comme l'ensemble des interventions publiques sur le marché du travail mises en œuvre dans le pays, visant à améliorer le fonctionnement et à réduire les déséquilibres qui peuvent y apparaître.

4.1 Politique d'emploi/Stratégie nationale d'emploi

La promotion de l'emploi a été placée au cœur de la stratégie de développement économique et social à travers: d'une part, une démarche générale portant sur l'exploration des voies et moyens d'une croissance forte créatrice d'emplois, l'encouragement de l'investissement et de l'esprit d'entreprise, l'adéquation de la formation aux exigences du marché de l'emploi et, d'autre part, une démarche spécifique consistant dans la mise en place de dispositifs et d'instruments visant l'intégration des chercheurs d'emplois, notamment parmi les chômeurs diplômés dans la vie active. Il s'agit principalement de l'insertion directe, la formation-insertion, l'insertion par la promotion de l'entreprise et la réforme de l'intermédiation au niveau du marché du travail.

La tenue des Assises de l'emploi en septembre 2005, en permettant la mise au point d'un dispositif ciblé de promotion de l'emploi des jeunes diplômés chômeurs, a constitué une avancée importante dans ce domaine.

Les recommandations de ces Assises, dont la mise en œuvre a déjà été entamée, se résument comme suit:

- l'adaptation des programmes du système éducatif et de formation aux besoins effectifs du pays;
- la résorption des déficits accumulés par le développement de la formation insertion et

³⁶ Ces réformes comprennent l'octroi de plus d'autonomie aux universités, la révision des structures de gouvernance, et l'allocation graduelle des budgets sur la base d'indicateurs de performance.

- l'organisation de stages d'expérience professionnelle;
- l'encouragement des entreprises à procéder à des recrutements de diplômés par l'octroi d'avantages fiscaux à l'occasion de l'établissement de contrats de premier emploi ce qui leur permettra par ailleurs de renforcer leur encadrement;
 - le soutien de l'auto emploi par l'incitation des jeunes à créer leur propre entreprise pour des investissements ne dépassant pas 250.000 DH;
 - l'encouragement des Conseils Régionaux à créer leurs propres Fonds pour la promotion de l'emploi à l'échelle locale;
 - l'amélioration des modalités de gouvernance du marché du travail par la rationalisation de l'intermédiation à travers la restructuration de l'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences et le développement du partenariat entre les secteurs public et privé dans ce domaine;
 - la création de l'observatoire de l'emploi qui sera chargé du suivi des politiques de promotion de l'emploi, de leur évaluation et de la proposition de mesures correctives à leur apporter le cas échéant à la lumière des expériences vécues.

La mise en oeuvre du dispositif issue des Assises tenues devrait permettre la création de 200.000 emplois à l'horizon 2008.

Trois objectifs ont été fixes :

- Améliorer l'employabilité des diplômés en chômage de longue durée ayant une formation inadaptée aux besoins du marché du travail ou ne disposant pas d'une expérience professionnelle. Cet objectif devrait être atteint par l'organisation de stages de très courte durée dans les secteurs privé et public leur permettant d'acquérir une première expérience professionnelle. Il devrait l'être aussi par l'organisation de formation complémentaire de courte durée ou de formation de qualification dans des emplois en rapport avec les besoins du marché du travail.
- Développer les compétences et la capacité d'adaptation des travailleurs à l'évolution des emplois, notamment dans les entreprises confrontées à la concurrence étrangère. Il s'agit de préserver l'emploi des travailleurs menacés de licenciements économiques par le développement des actions de reconversion professionnelle et de la formation continue.
- Fournir une assistance technique aux demandeurs d'emploi qui ont la capacité professionnelle de réaliser leur propre projet d'insertion. Il s'agit de faciliter l'embauche directe des diplômés rencontrant des grandes difficultés d'insertion dans la vie active. Cette facilitation serait encouragée par des incitations financières aux entreprises et aux ONG recrutant sur contrat de travail de droit commun ainsi que par des incitations financières aux PME localisées dans les zones économiquement défavorisées en mesure de développer les emplois qualifiés.

4.2 Les politiques actives du marché du travail

Dans le cadre de cette approche, d'importants efforts ont été déployés au cours des dernières années pour donner un contenu pratique à ces orientations. Il s'agit en particulier de l'encouragement des jeunes à créer leurs propres entreprises et de l'appui à la formation – insertion des jeunes diplômés dans la vie active.

La première vague de mesures

Le soutien à l'initiative entrepreneuriale des jeunes:

Les pouvoirs publics ont mis en place des mécanismes pour la promotion de la création d'entreprises par les jeunes. L'évaluation du dispositif a permis d'identifier les mesures à prendre pour sa modification et la relance des initiatives jeunes pour la création d'emploi³⁷. Ces dispositifs de soutien ont permis la création de quelques centaines d'activités. Une des limites de ces projets tient aux difficultés rencontrées pour des raisons diverses: problèmes financiers liés au démarrage, baisse du niveau d'activité, mésentente entre les associés et autres motifs. L'identification des contraintes a révélé un certain nombre de lacunes telles que la faiblesse de l'assistance au jeune entrepreneur, l'indisponibilité et la cherté des locaux ainsi le rôle marginal joué par les organisations et chambres professionnelles dans le parrainage des jeunes promoteurs. Aussi la dynamisation des différents instruments arrêtés à cette fin a-t-elle conduit à la mise en place des programmes de soutien à l'auto-emploi et à l'encouragement des pépinières d'entreprises.

L'appui à l'auto-emploi:

Un grand nombre de jeunes diplômés susceptibles de créer leur propre activité rencontrent des difficultés d'accès au système de financement classique. S'appuyant sur l'expérience concluante menée par des associations de la micro-finance, les pouvoirs publics ont encouragé la dissémination de cette pratique et soutenu les activités d'auto-insertion professionnelle.³⁸ Depuis le lancement de ce programme (septembre 1999) jusqu'à fin 2003, près de 4000 candidats ont été sélectionnés et un peu plus de 450 dossiers de prêts ont été présentés aux établissements financiers.

L'encouragement des stages de formation – insertion:

Les résultats limités enregistrés ont conduit à dynamiser cette mesure par un programme « Action – Emploi » qui prévoit des incitations additionnelles portant en particulier sur l'octroi d'une indemnité d'encadrement à toute entreprise qui s'engage dans ce programme et sur le financement complémentaire pour les stagiaires. Ce programme a visé l'insertion de 100000 jeunes sans distinction de sexe sur une période de quatre années.

Le bilan des mesures de l'emploi n'est pas particulièrement satisfaisant

- Ainsi, pour les stages de formation insertion, depuis 1993, à peine 29000 stages ont été réalisés dont près de 60% des bénéficiaires ont été insérés définitivement à l'issue de leur stage.
- Le programme action-emploi n'enregistre pas de performance meilleures: l'insertion n'a concerné que 66000 jeunes diplômés dans 37000 entreprises d'accueil dont plus de 90 de PME de moins de 50 salariés, celles de moins de 10 salariés ont accueilli 60% des bénéficiaires du PAE, 48% des insertions sont dans le secteur des services. 70% des insérés ont bénéficié d'une formation complémentaire.
- L'exécution des Contrats spéciaux d'insertion n'a débuté que récemment. On a recensé à peine 1176 contrats d'accès à l'emploi, 163 contrats de développement de l'emploi et 105 contrats d'emploi d'utilité sociale

37 Il en est ainsi de: (i) la loi 16/87 instituant des mesures d'encouragement aux diplômés de la formation professionnelle; (ii) la loi 36/87 (modifiée par les lois 14/94 et 14/96) relative à l'octroi de prêts de soutien aux promoteurs titulaires d'un diplôme d'enseignement supérieur ou d'un diplôme de formation professionnelle ou d'une attestation certifiant une qualification professionnelle; (iii) la loi 13/94 (modifiée par la loi 15/96) relative à la mise en œuvre de fonds pour la promotion de l'emploi des jeunes ne remplissant pas les conditions de diplôme ou d'attestation prévues par la loi 36/87.

38 Le programme d'appui à l'auto-emploi qui est juridiquement fondé sur les lois n°36/87 et 13/94, prévoit en plus de l'octroi de prêt conjoint Etat/Secteur bancaire (allant jusqu'à 90% du programme d'investissement qui ne doit pas excéder 250.000 DH), une assistance - conseil financée par l'Etat et assurée par des organismes conseil agréés. Le programme a été mis en place pour prendre en considération les différentes entraves au succès des jeunes entrepreneurs, tout particulièrement au niveau de l'encadrement, par le recours à des cabinets – conseil pour accompagner les jeunes entrepreneurs au cours des différentes étapes de réalisation du projet.

- L'effectif des bénéficiaires des programmes de formation qualifiante ne dépasse pas 1591 jeunes, 839 ont été insérés, dont 180 recrutés sur des postes budgétaires, soit un taux d'insertion de 67%.
- Le programme d'appui à l'auto-emploi a permis la création de quelque 730 entreprises en 2002 générant plus de 2670 emplois. Les dispositions de ce programme ont été intégrées dans la nouvelle loi no 53/00 formant charte des petites et moyennes entreprises (Fonds de garantie jusqu'à 85% des prêts octroyés par les banques).

Les politiques de l'emploi mises en œuvre ont été centrées sur le segment du marché du travail des diplômés de niveau supérieur. Du côté demande de travail, leur philosophie consiste en la promotion de la demande de travail en provenance du secteur privé. Les mesures prises à cet égard concernent à la fois l'auto-emploi et l'insertion par les stages dans des entreprises existantes. Quant aux mesures d'insertion par les stages le principal dispositif est le Plan d'Action- Emploi (PAE), elles ont pour objectif principal de rendre attractif le travail « qualifié » des jeunes diplômés, notamment par la réduction des coûts salariaux et une plus grande flexibilisation.

Du côté offre de travail, les actions menées visent à améliorer l'employabilité des jeunes diplômés en cherchant à combler le déficit de leurs formations et à les rapprocher d'autant des besoins des entreprises et du monde du travail. Des actions de court terme concernent les formations complémentaires. Les actions de long terme concernent, quant à elles, la réforme du système éducatif et de la formation professionnelle. L'autre axe d'intervention publique concerne les structures d'intermédiation, notamment par l'instauration en 2000 de l'ANAPEC.

Les politiques publiques d'emploi souffrent aussi de la dispersion et du manque de coordination entre ses différents intervenants publics. C'est ainsi que nombre d'actions, axées sur la relation formation-emploi, sont distribuées entre divers ministères et départements. Ces politiques qu'on peut qualifier de sectorielles sont à distinguer des politiques publiques de l'emploi, plus transversales, et qui sont axées sur le thème de la formation-insertion, et sont du ressort de la Direction de l'Emploi et de l'ANAPEC.

Les difficultés d'évaluation des politiques publiques d'emploi ne s'illustrent pas seulement à travers ce premier défaut de coordination. Elles se font sentir aussi dans le manque d'études de suivi et d'évaluation au sein de chacune des instances impliquées et concernant les différentes mesures appliquées (qui doivent être évaluées isolément mais aussi conjointement aux autres mesures en cours).

Ces politiques qui se focalisent sur le marché du travail des jeunes diplômés font abstraction des interactions qui existent entre celui-ci et le marché du travail des sans diplômés (et de ceux ayant un faible niveau d'instruction). Or, de telles interactions existent à l'évidence et un certain degré de substituabilité existe entre ces catégories, d'autant que les entreprises peuvent parfois préférer un sans-diplôme avec une expérience professionnelle à un diplômé sans aucune expérience et doté d'une formation théorique loin de ses préoccupations.

La nouvelle stratégie de l'emploi

La nouvelle stratégie de l'emploi se construit sur un ensemble de nouveaux programmes actifs du marché du travail (PAMT) lancés en 2005. Les avantages fiscaux et les subventions dont bénéficieront les trois nouveaux PAMT au cours des trois années de leur fonctionnement planifié (2006-08) visent la création de 200.000 nouvelles opportunités d'emploi (comparé aux 106.800 opportunités créées par les programmes de 1988-2004). Une comparaison entre les principales similitudes et différences entre les programmes précédents et les nouveaux PAMT font ressortir que le nombre total de nouveaux bénéficiaires au cours de la courte période de 3 ans (2006-08) est environ deux fois plus important que le nombre total de bénéficiaires concernés par les mesures précédentes sur une période de 16 ans.

Les nouveaux PAMT ont été mis en œuvre récemment. Seul des résultats quantitatifs sont disponibles avec peu d'évaluations de la mise en œuvre.

Le programme IDMAJ (Insertion) est un programme qui bénéficie de l'expérience d'une série de mesures comparables précédemment mises en œuvre³⁹. L'objectif opérationnel du CPE pour les jeunes diplômés a été identifié comme étant "l'amélioration de la susceptibilité d'emploi des jeunes diplômés à la recherche du travail" et ce par le développement de compétences professionnelles au cours de leur contrat auprès de l'entreprise. Le développement de l'employabilité constitue un objectif valable tenant en compte l'inadéquation entre les compétences de beaucoup de jeunes diplômés et celles demandées par le marché de travail.

La réussite de cet objectif ne sera possible que si les emplois financés sont largement compatibles avec les compétences déjà acquises par les lauréats et les besoins spécifiques aux entreprises. Ce qui soulève la question de savoir si cette inadéquation est due aux compétences acquises par les diplômés ou à des demandes spécifiques des entreprises. Ce problème est spécialement pertinent pour les PME ayant expérience limitée en matière de gestion des ressources humaines.

Le programme TAEHIL (Formation): Comme dans le cas de IDMA, les programmes de formation et de requalification ne sont pas complètement nouveaux. L'objectif des mesures dans le cadre de ce programme est "d'améliorer l'employabilité de jeunes diplômés à la recherche d'un premier emploi et nécessitant une formation ou de requalification complémentaire afin d'être en mesure de décrocher un emploi"⁴⁰.

Comme dans le cas d'IDMAJ, le déficit en matière de compétences peut résulter de plusieurs raisons qui ne sont pas toutes axées sur plus de formation. Une inadéquation possible peut survenir, des différences d'une part entre les programmes d'éducation ou de formation suivis par les diplômés et, d'autre part, les besoins actuels du marché du travail. Les besoins croissants des nouveaux secteurs pour lesquels le système éducatif a produit des capacités insuffisantes ou même pas de capacités du tout, contrastent avec l'absence d'un système de conseils efficaces en matière de carrière ou le manque d'intérêt par les employeurs concernant les étudiants dans certains secteurs (par exemple la construction).

La question clé pour ce programme reste la nécessité de développer des programmes de formation conçus sur la base de compétences et de qualifications correctement identifiées, et de disposer des méthodes pédagogiques et d'un contenu permettant de former les candidats pour qu'ils puissent satisfaire les besoins identifiés. L'identification des besoins en compétences et l'adéquation des profils. La qualité et la pertinence de l'identification des besoins en compétences, ainsi que le contenu et l'organisation des programmes de formation correspondants sont nécessaires mais à l'heure actuelle l'Observatoire National n'est pas encore opérationnel.

Le programme MOUKAWALATI (Mon entreprise) a été lancé en mai 2006. Il a été élaboré sur la base des programmes d'appui ayant été mis en œuvre en faveur de la création d'entreprises⁴¹. Deux principales faiblesses ont été identifiées dans les programmes précédents. En premier lieu, concernant le financement des jeunes entrepreneurs, le système bancaire est très réticent d'apporter l'appui nécessaire pour couvrir les besoins financiers des petites entreprises nouvellement créées. En deuxième lieu, le soutien offert aux jeunes entrepreneurs avant et après la création de très petites entreprises a été très limité et de ce fait, généralement insuffisant pour le développement et la pérennité des entreprises nouvellement créées. L'expérience internationale montre qu'un soutien

39 Celles-ci incluent l'"Action-Emploi" lancée en 1997 pour une durée de 4 ans et suivie par le "Contrat pour l'Insertion" lancé en 2001. Les deux programmes étaient structurés selon des mécanismes similaires au CPE (dégrèvements fiscaux sur salaires allant jusqu'à 4500 DH pour la durée du contrat et avec 12 mois additionnels si l'entreprise embauche le bénéficiaire).

40 L'employabilité constitue par conséquent l'élément de base des programmes IDMAJ et TAEHIL. Cependant, IDMAJ donne priorité à "l'employabilité opérationnelle" pour les diplômés prêts à intégrer le marché du travail, alors que le TAEHIL vise à développer le "potentiel pour l'employabilité" par la formation aux compétences recherchées sur le marché du travail.

41 Tels que Crédit Jeune Promoteur, le Programme d'Appui à l'Auto Emploi) et le Fonds de Garantie Jeune Entrepreneur.

permanent constitue une des clés de la réussite des très petites et petites entreprises nouvellement créées.

MOUKAWALATI fait face à ces deux problèmes. Par ailleurs, MOUKAWALATI met en place d'autres mécanismes pouvant contribuer à la création et au développement de très petites entreprises sous forme de: liens avec de grandes entreprises via des activités pouvant aider à la création des PME; coordination avec les secteurs identifiés comme étant prioritaires pour le développement économique (Emergence), par des fonds régionaux de développement et la coopération avec des instituts de recherche; développement de pépinières d'entreprises pour aider à la création de nouvelles entreprises; simplification des procédures relatives à la création d'entreprises y compris la réduction du capital social nécessaire pour établir une SARL

Le programme MOUKAWALATI prévoit que chaque entreprise nouvellement créée devrait créer en moyenne trois postes à l'horizon de fin de 2008. Ces chiffres peuvent paraître optimistes. De plus la création d'emplois ne s'effectue de façon durable que dans le temps, le problème principal étant la capacité des nouvelles entreprises à créer des emplois à long terme quantifiés comme faisant partie du secteur formel.

Evaluation de l'impact de la nouvelle stratégie

Les programmes d'emploi récemment mis en œuvre méritent un suivi de leur impact sur les populations ciblées. Le Programme Idmaj (Insertion) est destiné à permettre aux stagiaires bénéficiaires d'acquérir une formation complémentaire dans les lieux de travail de nature à faciliter leur insertion dans la vie active. Son objectif est de permettre l'insertion de 105.000 chercheurs d'emploi durant 2006-2008 et de 230.000 durant 2009-2012. Le bilan fait ressortir une réalisation de 120.076 insertions depuis janvier 2006, date d'entrée en vigueur du programme, à fin décembre 2008 (53% de garçons et 47% de filles) dont 35 % constituée par des contrats à durée déterminée. La majorité des insertions l'ont été dans les activités de service (60%), l'industrie a recueillie un peu plus du tiers (34%), le reliquat se répartit entre l'agriculture et le BTP. La ville Casablanca a offert plus du quart des postes d'insertion (27%), Tanger (17%) et Rabat-Salé (16%) interviennent en seconde et troisième position, le reste se répartit sur les autres régions du territoire.

Le programme Taehil (Qualification) consiste quant à lui en l'amélioration de l'employabilité des demandeurs d'emploi par l'acquisition des compétences professionnelles pour occuper des postes d'emploi dûment identifiés ou potentiels. Il vise l'amélioration de l'employabilité de 50.000 bénéficiaires durant 2006-2008 et de 100.000 durant 2009-2012. Il est bâti sur trois dispositifs de formation. Le premier est celui de la Formation Contractualisée pour l'Emploi qui devrait permettre aux chercheurs d'emploi (à profil peu adapté) d'acquérir les compétences requises pour occuper des emplois identifiés. La population cible est constituée de chercheurs d'emploi diplômés inscrits à l'ANAPEC ayant été sélectionnés par une entreprise ou une association. A fin décembre 2008, le nombre de personnes ayant bénéficié des formations contractualisées pour l'emploi a atteint 10 409. Le second est celui de la Formation Qualifiante ou de Reconversion qui consiste à faciliter l'insertion des jeunes diplômés en difficulté d'insertion par l'acquisition des compétences professionnelles et l'adaptation de leurs profils aux besoins du marché de l'emploi. Il s'adresse aussi aux chercheurs d'emploi diplômés inscrits à l'ANAPEC, nécessitant une réorientation vers des formations permettant de développer des compétences demandées par les entreprises. A fin décembre, le nombre d'opportunités de formation de reconversion identifiées serait de 7426. Le troisième dispositif, celui de la Formation dans les métiers de l'Offshoring répond à l'objectif de réussir le recrutement des ressources humaines par le développement de leurs compétences en

répondant aux besoins en formation continue des salariés. La formation dispensée selon un plan de formation validé conjointement par l'employeur et l'opérateur de formation. La mise en œuvre de ce dispositif a permis le recrutement de 1600 personnes par les entreprises de l'offshoring et 30 personnes par des entreprises du secteur de l'aéronautique.

Un grand espoir a été mis sur le programme Moukawalati. Ne se donnait-il pas l'ambitieux objectif d'assurer la pérennité progressive du tissu économique régional par la création et l'accompagnement de 10.000 entreprises à l'horizon 2012? La population cible est constituée aux demandeurs d'emploi diplômés, âgés entre 20 et 45 ans, porteurs de projets dont le montant d'investissement ne dépassant pas 250.000 Dhs. Le bilan du programme est décevant: sur 13195 candidats présélectionnés, un peu plus de 6000 ont été formés ou sont en cours de formation. 3788 projets ont été déposés auprès des banques dont 1274 projets financés et autofinancés et à peine 1005 entreprises ont été démarrées. Le dispositif se voulait être un instrument dédié assurant à un accompagnement global et intégré avec des procédures améliorées et simplifiées. L'approche sur laquelle il a été bâti postulait une fédération et une implication de l'ensemble des partenaires et un pilotage à tous les niveaux du processus. Mais un certain nombre d'insuffisances se sont manifestées dans la mise en œuvre du programme: une proximité restreinte, une insuffisance de sensibilisation des agences bancaires par rapport au respect du guide pratique Moukawalati. Le résultat a été une faible affluence et des performances plus que médiocres. Un plan de relance a été dessiné pour revigorer le programme: ouverture à tous les porteurs de projets, élargissement du réseau des guichets et renforcement de leurs capacités; dynamisation du pilotage régional et local; sensibilisation des agences bancaires locales; organisation d'une campagne de communication basée sur les cas de réussite.

4.3 Changements récents dans la législation et projet de réforme

La persistance du chômage au Maroc a poussé bon nombre d'analystes et décideurs à se demander si cette détérioration n'est pas liée aux mécanismes juridiques régissant le fonctionnement de ce marché. Les questionnements focalisent sur l'efficacité des modes de détermination des prix du travail, l'opportunité de l'existence même de l'institution des salaires minima dans un pays marqué par un accroissement des flux de population active à la recherche d'un emploi, et à la pertinence des augmentations de ses salaires minima au delà du seuil tolérable imposé par les capacités d'absorption des entreprises.

Par ailleurs, faisant de l'embauche la préoccupation majeure de la politique économique, les pouvoirs publics ont récemment fait adopter une nouvelle législation du travail dont certaines innovations telles la flexibilité et la libéralisation des mécanismes d'embauche ouvrent des perspectives intéressantes. Ce nouveau Code permettra-t-il enfin de supprimer les rigidités qui, pendant longtemps, avaient inhibé les potentialités du marché du travail et permettre au plus grand nombre des candidats d'avoir plus d'opportunités en matière de recherche de l'emploi?

Les mutations globales qu'a connues l'environnement sociétal et qui sont générées par des facteurs à la fois endogènes et exogènes ont favorisé l'adoption d'une nouvelle législation du travail dont le processus d'élaboration s'étale sur environ trois décennies. Le projet du code fut adopté par le Parlement en Juillet 2003. Le nouveau code du travail constitue un cadre juridico-institutionnel de la gestion de relations du travail et participe à l'amélioration de l'environnement juridique interne de l'entreprise. Son contenu s'est largement inspiré des conventions internationales du travail ratifiées et plus particulièrement celles afférentes aux droits fondamentaux de l'économie mondialisée.

Les apports du nouveau Code

Les apports du code du travail précisent les droits et les obligations des parties à la relation du travail et portent sur: les relations individuelles du travail, les rapports collectifs du travail, la négociation

collective, les conditions du travail, l'hygiène et la sécurité du travail, la protection des femmes et des enfants, l'institutionnalisation des modes de règlement des conflits du travail, l'emploi.

D'abord, des équilibres sont bâtis notamment entre la liberté syndicale et la liberté du travail qui sont toutes les deux entourées de garanties et de responsabilités dans leur exercice. De même, la dualité de la représentation (représentation professionnelle élue et représentation syndicale au sein de l'entreprise) et qui est à l'origine de beaucoup de divergences est atténuée. Pour un meilleur encadrement de la relation du travail, le code du travail impose à tout employeur occupant dix salariés l'obligation d'élaborer un règlement interne en concertation avec les représentants des travailleurs et de veiller à sa mise en œuvre.

Ensuite, le code du travail structure les négociations collectives et assure leur institutionnalisation. Elles se déroulent périodiquement et à plusieurs niveaux (entreprise, national, conventions collectives). Il formalise les négociations collectives dans les conventions collectives. Quant aux questions du licenciement collectif et de la fermeture de l'entreprise ou de l'établissement, elles demeurent subordonnées à autorisation, mais les représentants des travailleurs sont associés au processus de leur examen. Dans le même ordre d'idées, le code du travail institutionnalise le règlement de conflits collectifs en créant deux principaux modes: la conciliation et l'arbitrage. De surcroît, il confie à l'agent chargé de l'inspection du travail une fonction de pré-conciliation des conflits individuels du travail selon des procédures préétablies. Par ailleurs, les nouvelles règles contenues dans le code du travail- portant sur les procédures de recrutement, les licenciements individuels et collectifs, l'indemnisation des salariés et institutions chargées de la gestion du travail- auront un impact direct sur le marché du travail et contribueront à sa rationalisation et à sa régulation.

Enfin, avec la légalisation de la création des "agences de placement privé" et l'intérim qui coexisteront avec l'Agence nationale pour l'emploi et les compétences (ANAPEC) créée par la loi, la réglementation consacre la libéralisation des modes de gestion du marché du travail. Le Maroc a ainsi déjà ratifié la convention internationale du travail n° 181 sur les agences privées de l'emploi, mettant ipso facto fin au monopole du placement public.

Cependant, et tout en privilégiant la voie libérale, le nouveau code met en place des gardes-fous pour éviter des dérapages. D'une part, le chapelet des mesures prises dans le cadre de ce nouveau code a pour finalité de protéger la partie fragile du marché du travail; il s'agit de la réduction du renforcement des normes d'hygiène et de sécurité et revalorisation de la médecine du travail, de la réglementation des périodes d'essai pour les contrats à durée indéterminée, de l'encadrement juridique du contrat à durée déterminée et de la fixation du montant des indemnités en cas de licenciement abusif, de l'incrimination de l'emploi des enfants avant 15 ans en alourdissant la sanction en cas de violations, et du renforcement du statut de la femme salariée en la protégeant contre le licenciement lorsqu'elle est en état de grossesse. D'autre part, la fixation du salaire minimum demeure entre les mains des pouvoirs publics.

Les nouvelles règles du jeu

Deux étapes sont à distinguer: avant l'adoption du code du travail et après son entrée en vigueur le 8 juin 2004.

(i) Avant la promulgation du code, le système des relations professionnelles demeure marqué par le conflit et la logique de bras de fer comme modalité dominante de résolution des conflits de travail, la négociation collective constituant une procédure résiduelle.

(ii) Le code du travail mis en oeuvre le 8 juin 2004 prend acte des évolutions ayant marqué, au cours des deux dernières décennies du siècle dernier, les relations professionnelles, de la reconfiguration du champ social, des nouveaux enjeux économiques, technologiques et organisationnels, ainsi que des résultats cumulés du dialogue social engagé, notamment, à partir du milieu des années 1990.

Le processus d'élaboration et de négociation de ce nouveau code s'est étalé sur environ trois décennies⁴². Le contenu de ce nouveau cadre juridico-institutionnel de la gestion des relations du travail s'est largement inspiré des conventions internationales du travail ratifiées par le Maroc et plus particulièrement celles afférentes aux droits fondamentaux du travail.

D'abord, le code du travail impose à tout employeur occupant dix salariés l'obligation d'élaborer un règlement interne en concertation avec les représentants des travailleurs et de veiller à sa mise en œuvre. Ensuite, le code du travail structure les négociations collectives et assure leur institutionnalisation. Elles se déroulent périodiquement et à plusieurs niveaux (entreprise, national, conventions collectives). Il formalise les négociations collectives dans les conventions collectives. Quant aux questions du licenciement collectif et de la fermeture de l'entreprise ou de l'établissement, elles demeurent subordonnées à autorisation, mais les représentants des travailleurs sont associés au processus de leur examen. Dans le même ordre d'idées, le code du travail institutionnalise le règlement de conflits collectifs en créant deux principaux modes: la conciliation et l'arbitrage.

De surcroît, il confie à l'agent chargé de l'inspection du travail une fonction de pré-conciliation des conflits individuels du travail selon des procédures préétablies. Un reprofilage des missions de cette institution se dessine, elle est appelée à accompagner les réformes entreprises et à être sollicitée pour apporter son concours en vue de faire aboutir les négociations collectives et les différents rounds du dialogue social.

Enfin, avec la légalisation de la création des « agences de placement privé » et l'intérim qui coexisteront avec l'Agence Nationale Pour l'Emploi et les Compétences (ANAPEC) créée par loi, la réglementation consacre la libéralisation des modes de gestion du marché du travail. Le Maroc a ainsi déjà ratifié la convention internationale du travail no 181 sur les agences privées de l'emploi, mettant ipso facto fin au monopole du placement public.

Cependant, tout en privilégiant la voie libérale, le nouveau code met en place des gardes-fous pour éviter des dérapages. D'une part, le chapelet de mesures prises dans le cadre de ce code a pour finalité de protéger la partie fragile du marché du travail; il s'agit de la réduction du renforcement normes d'hygiène et de sécurité et la revalorisation de la médecine du travail; de la réglementation des périodes d'essai pour les contrats à durée indéterminée, de l'encadrement juridique du contrat à durée déterminée et de la fixation des montants des indemnités en cas de licenciement abusif, de l'incrimination de l'emploi des enfants avant 15 ans en alourdissant la sanction en cas de violations, et du renforcement du statut de la femme salariée en la protégeant contre le licenciement lorsqu'elle est en état de grossesse. D'autre part, la fixation du salaire minimum demeure entre les mains des pouvoirs publics.

La difficulté de gérer la réforme du code du travail

Le Code du travail a été adopté en Juillet 2003, son entrée en vigueur est encore tributaire des textes d'application à prendre par l'autorité gouvernementale. Environ quarante articles de ce code nécessitent, selon les cas, des décrets ou des arrêtés. Autant dire que beaucoup reste à faire au point de vue réglementaire pour que le nouveau code du travail donne la plénitude de ses effets. Ces quarante articles traitent des différents volets du travail: il s'agit de certaines activités traditionnelles, du contrat à durée déterminée, de certaines formalités à respecter par les employeurs, du contour des conditions du travail, des modalités de création des services autonomes de médecine du travail, et des textes d'application en faveur des relations professionnelles.

Contrairement aux attentes, il semblerait que ce nouveau Code ait plutôt accru la rigidité du marché du travail et le coût de la main d'œuvre. C'est ainsi que la réduction du temps de travail hebdomadaire de 48 à 44 heures sans diminution de salaire, combinée avec une augmentation du

⁴² C'est au cours du dernier round du dialogue social entamé au premier trimestre de 2003 que le projet du code dans sa version de 1995 (dont certains articles constituaient des points de discorde) a été réexaminé dans une sous-commission tripartite. Un consensus a été obtenu sur sa nouvelle mouture.

coût horaire d'environ 20% s'est traduite par une augmentation du coût horaire du travail d'environ 20%. De plus, les dispositions du Code ont accru la rigidité des rémunérations du personnel et rendu les licenciements plus coûteux. Toutefois, le Code introduit plus de flexibilité dans le domaine des contrats d'intérim et de sous-traitance.

En termes de flexibilité du marché du travail, l'étude « Doing Business » de la Banque Mondiale montre que les entreprises marocaines rencontrent plus de difficultés de recrutement que les pays du pourtour de la Méditerranée et ceux de l'Europe de l'Est. Le contraste est particulièrement fort avec l'Egypte, la Syrie et la Jordanie. La rigidité de l'emploi au Maroc est une des plus élevées des pays européens et arabes. L'index de rigidité est une combinaison des indices sur les difficultés de licencier, la difficulté de licencier et la rigidité du temps de travail. La rigidité du marché du travail se traduit aussi par le recours à la sous-traitance. Elle se manifeste aussi par un transfert d'activités vers le secteur informel. En effet, afin de contourner ces rigidités, près d'un tiers des entreprises sous-traitent une partie de leur production, surtout lorsqu'elles ont à faire face à une augmentation temporaire de leur charge de travail. La sous-traitance est souvent utilisée pour contourner les restrictions au licenciement.

Tableau. Embaucher et licencier des travailleurs (2010)

Indicateur	Maroc	Moyenne régionale	Moyenne OCDE
Difficulté d'embaucher	89	21.3	26.5
Rigidité du nombre d'heures de travail	40	22.1	30.1
Difficulté de licencier	50	30.0	22.6
Rigidité en cours d'emploi	60	24.5	26.4
Coût du licenciement (en semaines de salaires)	85	53.4	26.4

Source: Etude Doing Business. Banque Mondiale. 2004

Ce tableau montre les difficultés que rencontrent les employeurs au Maroc pour embaucher et licencier les travailleurs. Les indicateurs utilisés mesurent la difficulté de recruter et de licencier les travailleurs, quel est le degré de rigidité des réglementations ou du temps de travail, et à quel point il est difficile de licencier un travailleur dont on a plu besoin. Les indicateurs couvrent: la disponibilité de contrats à temps partiels ou à durée déterminée, la réglementation du temps de travail, la législation sur le salaire minimum et sur les conditions d'emploi. Chaque indicateur est mesuré sur une échelle de 0 à 100, les valeurs supérieures reflétant les systèmes les plus rigides. L'indicateur de Rigidité de l'Emploi est une moyenne de trois indicateurs. Pour le Maroc, cet indicateur global est de 60, à comparer avec la moyenne régionale de 39,8% et la moyenne OCDE de 36,1%. Le coût du licenciement est calculé sur la base du nombre de semaines de salaire à payer en indemnités et en pénalités de licenciement.

Le nouveau code du travail a introduit d'importants changements dans le domaine clé des licenciements. Les coûts de licenciement au Maroc restent parmi les plus élevés de la région et du monde. Le coût du licenciement au Maroc est 3 fois plus élevé que la moyenne des pays de l'OCDE. La nouvelle législation clarifie les conditions qui régissent le licenciement d'un travailleur dans deux circonstances—soit pour des raisons disciplinaires ou pour « raisons technologiques, structurelles ou économiques ». Les procédures administratives pour licencier des travailleurs sont longues et fastidieuses. A l'heure actuelle, il est nettement moins coûteux pour l'entreprise de licencier les jeunes travailleurs. En outre, les indemnités de licenciement ne s'appliquent pas aux départs volontaires, ce qui les rend attrayants mais n'offrent pas de protection—ni d'incitation—aux travailleurs qui souhaitent partir volontairement.

Le coût élevé des indemnités de licenciement et l'incertitude concernant les procédures qui accompagnent le processus légal rendent d'autres modalités informelles plus efficaces que le licenciement officiel lorsqu'il s'agit de licencier des travailleurs. Les indemnités de licenciement ne sont versées qu'à une petite proportion seulement des travailleurs licenciés. La réduction des coûts de la main-d'oeuvre et la détermination de normes efficaces pour des procédures de recrutement et de licenciement plus flexibles sont les deux enjeux les plus pertinents de la réforme du pacte du travail; cependant, compte tenu du pouvoir de négociation limité du Gouvernement dans un environnement extrêmement sensible sur le plan politique, la question est de savoir comment faire.

4.4 Les stratégies alternatives

La stratégie visant à accélérer la création des emplois qualité exige d'intégrer et de coordonner les politiques à cinq niveaux: politiques macro-économiques et d'investissement, politiques d'éducation et de formation, politiques de protection sociale, politiques de réglementation de l'emploi. Les questions principales à aborder à ces différents niveaux peuvent être récapitulées comme suit:

Politiques macro-économiques et d'investissement. Le Maroc a besoin de diversifier son économie et de réallouer des ressources vers des secteurs à haute valeur ajoutée et à plus forte productivité. Au delà du fait de maintenir une macroéconomie stable et un progrès continu pour créer un climat d'affaires qui favorise les investissements et la concurrence, il est important de revoir les réglementations qui pénalisent le développement du secteur des exportations. Les réformes du marché du travail sont nécessaires mais elles sont toujours des composantes insuffisantes des mesures requises pour relever le défi de l'emploi au Maroc. Le Maroc a besoin d'une diversification productive de son économie appuyée par un meilleur environnement pour les entreprises et une ouverture soutenue de l'économie. Ceci implique de la persévérance dans les ajustements interdépendants de l'économie, d'une économie dominée par le secteur public en faveur d'une économie créatrice d'emploi dominée par le secteur privé, et d'une économie fermée en faveur d'une économie plus ouverte

Politiques d'éducation et de formation. Ces politiques sont importantes à deux niveaux. Tout d'abord parce qu'elles influent l'accumulation du capital humain et donc le potentiel de croissance du pays. En second lieu, parce qu'elles peuvent faciliter ou entraver l'innovation technologique et la croissance de la productivité. Dans l'enseignement de base et secondaire, le principal défi aujourd'hui consiste à réduire les taux d'échec scolaire et à accélérer les efforts visant à améliorer la qualité de l'éducation. Dans le secondaire un système plus intégré et plus diversifié est nécessaire. Dans l'enseignement supérieur et la formation professionnelle, il y a un besoin de continuer les réformes au niveau des mécanismes de financement et les structures de gouvernance pour améliorer l'efficacité externe. En général, les politiques sont nécessaires pour mieux aligner l'offre de l'enseignement supérieur et technique sur les besoins d'un secteur privé en transformation, passant d'une situation de compétences de faible niveau à des compétences de niveau supérieur. Ceci implique des actions au niveau des réglementations fiscales et du travail, l'effort devant porter sur la protection des travailleurs plutôt que sur la protection de l'emploi. Ceci implique aussi de redresser l'inadéquation des compétences sur le front de la demande et de l'offre.

Protection sociale Les politiques de protection sociales sont importantes dans une stratégie intégrée visant à favoriser la croissance et la création d'emplois parce qu'elles affectent l'appropriation privée en facilitant ou en entravant la gestion efficace des ressources économiques. Dans le cas du Maroc, cinq questions doivent être abordées: (i) comment contrôler la hausse du coût fiscal et social qui peut avoir un impact négatif important sur l'emploi formel; (ii) comment éliminer les distorsions qui réduisent les taux de participation dans la population active; (iii) comment améliorer la portabilité de droits acquis entre les secteurs; (iv) et comment passer d'un système de protection du revenu basé sur la protection du travail à un système basé sur l'assurance et l'épargne; et (v) comment élargir la couverture de la protection sociale.

La majorité des travailleurs marocains ne sont pas protégés par la législation du travail et la sécurité sociale. 78% de la population active marocaine, ou 8,3 millions de travailleurs et leur famille, n'ont pas accès aux avantages de la sécurité sociale. Etant donné qu'au Maroc un grand nombre de travailleurs opèrent à de faibles niveaux de productivité, ce qui limite la capacité des entreprises à assumer les coûts du passage au secteur formel (spécifiés dans le code du travail, dans la législation régissant la sécurité sociale, et dans la législation fiscale), un régime d'assurance chômage pourrait être développé pour encourager le passage au secteur formel. Pour les entreprises qui opèrent à de très faibles niveaux de productivité, proche du niveau de subsistance, d'autres mécanismes tels que l'assistance ciblée directe peuvent s'avérer plus efficaces. Il faut donc établir un juste équilibre entre les finances publiques et la promotion de l'emploi formel par le biais d'incitations fiscales. Le grand nombre de travailleurs marocains non protégés est un réel défi pour l'avenir en termes du nombre important de personnes sans revenu vieillesse adéquat et assurance maladie, coûts qui en fin de compte peuvent être pris en charge par l'Etat.

Politique de réglementations du travail. Sur ce plan, il y a lieu d'examiner les procédures et de reconsidérer le montant de l'indemnité de licenciement. Les longues réglementations du travail sont coûteuses pour les entreprises et doivent être simplifiées. Dans sa version actuelle, le nouveau code du travail imposera diverses contraintes sur la capacité des entreprises à s'ajuster aux chocs extérieurs. Premièrement, les procédures pour le licenciement de travailleurs pour raisons économiques sont complexes et sujettes aux pressions politiques. Deuxièmement, si la requête de licenciement est acceptée, le Code impose toujours des coûts élevés sous forme des indemnités de licenciement. A moins que les procédures ne soient simplifiées et que le montant soit reconsidéré, environ une entreprise sur quatre seulement continuera à appliquer des mécanismes formels de licenciement.

5. Impact des flux migratoires sur les marchés de travail nationaux

L'émigration marocaine à l'étranger qui est un phénomène fort ancien. Après être passée par différentes étapes, elle connaît actuellement une diversification de ses destinations, un changement de son profil et de ses caractéristiques démographiques et socio-économiques, et se généralise à l'ensemble du territoire national. L'émigration internationale marocaine est allée croissante avec une forte accélération depuis les années 1960. Elle a connu un infléchissement important depuis le milieu des années 1970, sous tendu par deux phénomènes liés: un changement rapide et quasi-soudain de la nature de la migration et une transformation progressive du profil des candidats à l'émigration. En effet, elle a commencé par une migration d'essence provisoire et ponctuelle et a par la suite subi de profondes mutations pour devenir une migration permanente, acquérir le caractère de clandestinité et s'étendre aux cerveaux du pays.

5.1. Estimation et caractéristiques de l'émigration depuis 1990

Selon les statistiques du Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération, l'ensemble des Marocains résidant à l'étranger se monte à plus de trois millions en 2007. L'effectif de la communauté marocaine à l'étranger est passé de 160 mille individus à 680 mille entre 1968 et 1982, de 1,9 millions à 2,6 entre 1991 et 2002, et enfin de 3 à 3.2 individus entre 2004 et 2007.

L'évolution de l'émigration marocaine s'est accompagnée de l'apparition de tendances nouvelles qui se sont intensifiées au cours du temps⁴³.

43 Voir travaux de Khachani.

- l'émigration dans le cadre du **regroupement familial** va prendre le relais de l'émigration individuelle. Par son ampleur, ce processus qui a bénéficié surtout aux migrants anciennement installés en Europe a changé **la finalité du projet migratoire** qui de provisoire devient **définitif**, il a par ailleurs complètement transformé les structures par âges et par sexes de la communauté marocaine; ceci engendra un rajeunissement et surtout une féminisation de la population émigrée marocaine en Europe.
- Parallèlement à ce flux migratoire, se développait une autre forme d'émigration, **l'émigration saisonnière**. Insignifiante jusqu'à la fin des années 60, elle s'amplifiait progressivement jusqu'au début des années 80, en réponse à une demande accrue de main d'œuvre dans certains secteurs d'emploi temporaire comme l'agriculture, le bâtiment, la restauration et les hôtels. Entre 1972 et 1981, elle porta en France sur 126.000 personnes. Le phénomène déclina par la suite et ne dépassa pas les 4.000 personnes en 1990.
- A partir de **la moitié des années 80, l'émigration féminine** a connu un développement important. Contrairement à la phase du regroupement familiale, l'émigration féminine devient individuelle et autonome, elle est le fait de femmes surtout célibataires, parfois divorcées ou mariées avec ou sans enfants. Ces femmes souhaitant améliorer leur niveau de vie arrivent dans les pays d'accueil à la recherche d'un travail. De nouvelles destinations sont ciblées: l'Italie et l'Espagne en Europe et la Libye et les pays du Golf dans le monde arabe.

Le profil par âge et par sexe

Le profil démographique et socio-économique de la population issue de l'émigration marocaine a changé au cours des deux dernières décennies. La structure par sexe et par âge est devenue plus équilibrée, le niveau d'instruction et de qualification plus élevé. On relève également une baisse du taux d'activité des émigrés marocains et une meilleure représentativité spatiale et sociale de la population du pays d'origine.

En effet, le profil de la communauté marocaine immigrée en Europe a beaucoup changé au cours des dernières décennies. Il tend notamment vers une structure par sexe et par âge plus équilibrée, en raison, d'une part, de la féminisation et du rajeunissement de la population immigrée par l'arrivée massive des femmes et des enfants dans le cadre du regroupement familial et de l'émigration féminine autonome apparue récemment et, d'autre part de son ancienneté à l'étranger. Ce phénomène est d'une très grande importance à cause de ses implications socio-démographiques et économiques.

En fait, l'enquête du CERED⁴⁴ qui s'est intéressée à la structure par sexe des chefs de ménage migrants enquêtés, révèle que 5,9% seulement étaient des femmes contre 94,1% d'hommes. Il est vrai que la structure par sexe des 2832 chefs de ménage migrants enquêtés montre une nette prédominance des hommes, mais la proportion enregistrée par les femmes représente un changement de structure tout à fait remarquable par rapport aux décennies passées. En effet, à l'inverse des migrations anciennes où la quasi-totalité des principaux vecteurs de la migration étaient des hommes, les migrations récentes font apparaître de plus en plus de femmes.

Par pays de résidence actuel, on constate que les femmes migrantes chefs de ménage sont relativement plus nombreuses dans les anciens pays d'immigration comme la France (7,8%) et la Belgique (6,1%). Toutefois, cette proportion, nettement faible de femmes chefs de ménage, s'explique en partie par le fait qu'en dépit de l'intérêt accordé à la question féminine, à partir des

44 Enquête sur « l'Insertion Socio- Economique des Marocains Résidant à l'Etranger dans les Pays d'Accueil » réalisée par le CERED en août- septembre 2005, auprès d'un échantillon de 2832 Marocains résidant à l'étranger.

années 1980, la femme marocaine est restée, pour longtemps, fondamentalement l'acteur culturel de l'immigration et l'homme son acteur économique.

En effet, l'image de référence de la femme marocaine immigrée a été pendant les premières décennies du regroupement familial, une image de mère de famille nombreuse et donc inactive. Son entrée en activité dans l'espace économique des pays d'accueil constitue un phénomène nouveau, intervenu beaucoup plus tard que l'homme, et par conséquent sa visibilité dans cet espace n'est devenue effective que durant les dernières décennies.

Les immigrés marocains en Europe étaient jusqu'au début des années 1970 constitués d'hommes seuls, jeunes et célibataires. Actuellement, la structure du ménage immigré est dominée par le couple, et particulièrement le couple avec enfants. Selon l'Enquête sur les Marocains Résidant à l'Étranger réalisée en 2000, environ 78% des émigrants avaient moins de 30 ans au moment du départ et 65% étaient célibataires. Par contraste, aujourd'hui plus de 90% d'entre eux ont 30 ans et plus, et plus de 86% sont mariés. Alors que 90% partaient seuls à l'étranger, près de 65% vivent actuellement en couple avec enfants. Ce changement résulte à la fois de la migration de regroupement familial et des mariages mixtes dans les pays d'immigration.

Le profil par qualification

Selon le niveau d'éducation, on enregistre un important recul des analphabètes au moment du départ. La fermeture des frontières, intervenue dès 1974, a eu un effet sélectif et a permis de changer le profil d'un migrant analphabète vers un migrant scolarisé, ayant souvent bénéficié d'une formation professionnelle, voire supérieure. Si les analphabètes constituaient près de 50% des émigrés avant les années 1960, ils n'en représentaient plus que 20% durant la seconde moitié de la décennie 1970. Plus tard, cette proportion s'est abaissée autour de 10% des émigrés. Le niveau primaire a augmenté durant la même période de 15,4% à 37,6%, pour ensuite baisser dans les années 1980 et 1990 au profit des niveaux d'éducation plus élevés. Le niveau secondaire n'a cessé d'augmenter, passant de 8% avant 1960 à 44% dans les années 1990. Le niveau supérieur est apparu durant la seconde moitié de la décennie 1970 avec 2,4% pour augmenter sensiblement et atteindre près de 16% au cours des deux dernières décennies.

Les données de l'enquête du CERED montrent qu'une proportion importante des MRE résidant dans les pays de la communauté européenne a déjà fréquenté l'école. La part des chefs de ménage ne possédant aucun niveau d'instruction n'est que de 17,7%. Toutefois, des différences apparaissent selon les pays d'accueil et surtout selon les générations de migrants. L'analyse par pays d'accueil montre que la part des « sans instruction » est sensiblement plus élevée chez les MRE de France (48,2%) et d'Espagne (25,8%) et dans une moindre mesure en Italie (10,8%). Les MRE disposant d'un niveau d'instruction supérieur sont plus concentrés en France (51,5%), en Espagne (12,3%), en Belgique (11,8%) et en Italie (11%).

Mais, c'est surtout en fonction des générations de migrants que varient les niveaux de scolarisation des MRE. Les données montrent une nette progression de la scolarisation d'une génération à une autre chez la population immigrée marocaine d'Europe. Ce résultat tient d'abord aux nouvelles configurations des flux de la migration marocaine. Si dans les années 1960 et 1970, cette migration a été essentiellement une migration de main d'œuvre impliquant des personnes analphabètes, les années 1990-2000 sont marquées par une forte diversification des profils et des flux migratoires. En plus de la migration estudiantine qui s'est manifestée massivement depuis les années 1980, les deux dernières décennies sont marquées par l'arrivée de nouveaux migrants de plus en plus instruits.

S'agissant des niveaux de diplômes acquis par les MRE, il ressort des données de l'enquête que même si les MRE sont de plus en plus scolarisés, leur niveau de diplôme n'est pas assez élevé. Environ le tiers (35,2%) des MRE ne possèdent aucun diplôme et 36,3% ont un diplôme et certificat de l'enseignement fondamental. Seulement 1,5% des chefs de ménage interrogés

déclarent posséder un diplôme de techniciens ou de cadres moyens et 1.9% possèdent des diplômes de qualification professionnelle.

L'analyse des degrés de qualification professionnelle des MRE confirme ces tendances. Les MRE exerçant un emploi sans qualification occupent la première place. Ils représentent 36,9% de l'ensemble des chefs de ménage enquêtés. Les ouvriers qualifiés constituent 28.8% et les ouvriers spécialisés forment 16.8%. Les techniciens et les cadres ne constituent respectivement que 6.8% et 8.5%.

Ainsi, la proportion élevée des MRE chefs de ménage « sans qualification » montre qu'une part non négligeable des MRE est faiblement qualifiée occupant les plus bas niveaux de la stratification professionnelle et sociale dans les pays d'accueil. Toutefois, des différences importantes existent selon les pays de résidence. La situation la plus critique est celle des nouveaux pays de l'émigration marocaine vers l'Europe: Espagne et Italie. En Espagne, environ un MRE sur deux est sans qualification (49%). En Italie, la proportion des MRE sans qualification atteint 43.6%.

Les MRE actifs semblent subir les lois d'un marché de travail segmenté dans les pays européens d'accueil qui les cantonnent dans des activités au bas de l'échelle sociale, exigeant peu de qualification et recourant relativement à l'emploi à temps partiel.

La répartition de l'ensemble des MRE actifs des deux sexes selon les professions principales montre que près de 71% sont employés dans des professions de faibles qualifications en tant qu'artisans et ouvriers qualifiés des métiers artisanaux » (24,5 %), « manœuvres non agricoles, manutentionnaires et travailleurs des petits métiers » (18.6%), « employés » (18,0 %) et « cadres moyens » (10,2%). Les professions exigeant des niveaux élevés de qualification, tels que « membres des corps législatifs, élus locaux, responsables hiérarchiques de la fonction publique, directeurs et cadres de direction d'entreprises » et « cadres supérieurs et membres des professions libérales », ne sont exercées que par 7,5 % des MRE actifs. Le reste des professions occupe 21,5% des MRE actifs

L'étroitesse du taux d'activité féminin des MRE, paraît être due à la prépondérance de la part des femmes sans diplôme ou ayant un diplôme du niveau fondamental, soit 68.0% des cas. Par rapport aux femmes non diplômées, le taux d'activité féminine augmente de près de 22 points en pourcentage pour les diplômés de l'enseignement secondaire. Cette augmentation atteint 29 et 45 points en pourcentage respectivement pour les diplômées de supérieur et en qualification professionnelles et assimilées, et culmine pour les techniciennes, soit une augmentation de près de 52 points en pourcentage. L'examen de la féminisation de l'emploi selon le statut professionnel montre que 27% des MRE actifs salariés sont des femmes, contre 17% pour les actifs indépendants et 9,4% pour les employeurs

Approche par pays de destination

La population marocaine migrante est dispersée mais fortement représentée dans certains pays de l'Union Européenne, et, particulièrement, en France, aux Pays Bas, en Belgique et en Allemagne, ainsi que dans de nouveaux pôles d'attraction, comme l'Italie et l'Espagne où les ressortissants marocains constituent désormais la première communauté étrangère. Depuis le milieu des années 1970, l'émigration marocaine a connu une mutation profonde, caractérisée par les tendances suivantes:

- une partie de l'émigration marocaine s'est orientée vers les pays arabes pétroliers;
- la migration de main-d'oeuvre a perdu de son importance et l'on trouve plus d'inactifs (les retraités, les femmes et les enfants) dans la population issue de l'immigration;
- l'émigration régulière se fait surtout en vertu du regroupement familial et elle concerne essentiellement des femmes et des enfants;
- l'émigration de travailleurs saisonniers a décliné;
- l'émigration irrégulière ou clandestine a pris de l'ampleur;

- l'exode des cerveaux, enfin, est relativement récent et représente une tendance moins importante que les précédentes

La destination privilégiée des émigrés marocains demeure les pays de l'Union Européenne, second foyer mondial de l'immigration après l'Amérique du Nord. L'émigration marocaine vers cet espace est devenue importante depuis les années 60. Un peu plus de deux millions et demi de marocains vivent en Europe en 2007. Ils représentent le gros (85,9%) des Marocains résidant à l'étranger. Les Amériques viennent en seconde position en concentrant environ 7,1% de la communauté marocaine résidant à l'étranger en 2007, suivies par les pays arabes avec une proportion de 6,7%. Enfin, une partie beaucoup plus petite des Marocains se trouve dans les pays d'Afrique subsaharienne.

Sur l'ensemble des ressortissants marocains installés à l'étranger en 2007, près de 32,6% se trouvent en France, pays traditionnel d'immigration, ce qui représente 37,9% de ceux qui vivent en Europe. L'Espagne et La Belgique viennent respectivement en deuxième et en troisième position avec 18,4% et 12,9% des ressortissants marocains en Europe suivies par l'Italie (12,6%), les Pays-Bas (11,8%) et l'Allemagne (4%). Les autres pays d'Europe abritent des proportions relativement négligeables de Marocains.

La France est de loin le principal lieu de l'émigration marocaine. La France est aussi une zone de transit importante des immigrés marocains vers les autres pays européens⁴⁵. Les immigrés marocains sont arrivés massivement dans les années 1970. Parmi les quelque milliers de Marocains résidant en France, les hommes sont légèrement plus nombreux que les femmes: soit respectivement 54,5% et 45,5%. Le groupe d'âges le plus représenté est la tranche la plus âgée de la population active: les 40-59 ans, dont les hommes en constituent 57% à l'échelle nationale.

Un des phénomènes les plus marquants de ces dernières années en matière de migration des marocains vers l'étranger est certainement la nouvelle orientation géographique des flux vers de nouveaux pôles d'attraction, en l'occurrence l'Espagne et dans une moindre mesure l'Italie. Jusqu'à une date récente l'Espagne ne constituait guère une destination privilégiée pour les Marocains mais plutôt un simple pays de transit devant conduire vers les pays d'accueil traditionnels. La relance économique de l'Espagne et son adhésion à l'Union Européenne ont suscité une demande accrue de main-d'oeuvre, d'où cet afflux important de migrants au cours de la dernière décennie. Un des aspects qui caractérise la population des Marocains en Espagne est la jeunesse de cette communauté. En 2005, environ 85% des Marocains avaient moins de 45 ans dont 54,6% avaient entre 26 et 45 ans, 17,9% avaient entre 17 et 25 ans et 12,5% avaient moins de 16 ans.

L'émigration des Marocains vers les Pays Arabes est relativement récente (mise à part l'Algérie) et fait suite, en général à des accords passés entre le Maroc et ces pays, en l'occurrence la Libye, l'Arabie Saoudite, les Emirats Arabes Unies et l'Irak. La quasitotalité de l'émigration marocaine dans ces pays pétroliers est une émigration de travailleurs, à l'opposé de l'Europe, qui a dépassé ce stade en accueillant aussi les membres des familles des travailleurs.

La région arabe est devenue une destination importante pour les travailleurs migrants. En 2007, la région accueillait un sur dix des migrants internationaux dans le monde et un sur quatre de ceux installés dans les régions moins développées. Les pays arabes ont connu entre les années 1990 et 2007, un accroissement net de quelques sept millions de migrants internationaux, ce qui porte le total à près de 20 millions. En 2007, cinq pays figuraient parmi les principales destinations arabes des migrants marocains: l'Algérie, la Libye et la Tunisie, puis deux pays du Golfe (Arabie Saoudite

⁴⁵ Selon l'enquête de INSEA parue en 2000, les Marocains ayant immigré via la France représentent 28,6 % en Angleterre, 27 % en Hollande, 9,4 % en Belgique, 11,9 % en Italie. Seule l'Espagne du fait de la proximité géographique avec le Maroc a reçu directement une part importante des immigrés marocains, soit 86,4 %. La proportion des marocains ayant migrés en Espagne via d'autres pays européens est faible: 3 % via la France, 3 % via la Hollande et 2,3 % via l'Italie.

et Emirats Arabes Unies). En 2007, les migrants marocains installés dans les pays arabes pétroliers, représentaient une faible proportion **de la** population migrante de la région.

Six sur dix de tous les migrants marocains dans la région arabe vivent dans le Maghreb. Les migrations vers l'Algérie ou la Tunisie sont anciennes. Par contre, c'est à la suite à l'augmentation du prix du pétrole de 1972 que la destination vers les Pays du Golfe s'est manifestée. La région entière est rapidement devenue tributaire de main-d'œuvre étrangère. Plusieurs facteurs contribuaient à ce besoin massif de main-d'œuvre étrangère: faible participation de la population active, particulièrement des femmes; population autochtone peu nombreuse (environ 6.1 millions pour la région CCG); niveaux d'alphabétisation et d'instruction bas; revenus élevés provenant de sources autres que le travail pour les citoyens du pays

Tableau 5.1. Population Marocaine Résidant à l'Étranger

Pays de résidence	1993	1997	2002	2005	2007
Europe	1 275 567	1 609 373	2 185 894	2 740 000	2 837 654
Allemagne	85 156	104 051	990 000	108 355	130 000
Belgique	145 363	199 647	214 859	354 161	285 000
Espagne	65 847	199 422	222 948	503 171	547 000
France	678 917	722 000	1 024 766	1 036 909	1 131 000
Italie	91 699	146 460	287 000	345 764	379 000
Pays-Bas	164 546	274 641	276 655	324 511	278 000
Pays Arabes	196 017	219 192	231 876	213 034	281 631
Algérie	54 576	47 998	63 000	62 822	80 000
Arabie Saoudite	9 000	20 000	11 973	27 567	28 000
EAU	2 992	4 782	8 359	13 040	13 040
Libye	102 413	112 026	120 000	78 852	120 000
Tunisie	20 000	24 840	16 414	11 000	26 000
Asie et Océanie	731	1 424	3 522	1 566	4 037
Amériques	70 000	84 000	155 432	226 196	161 216
Canada	45 000	60 000	79 000	100 000	60 000
Etats-Unis	25 000	24 000	85 000	125 000	100 000
Afrique subsahar.					8 061
Total	1 545 036	1 917 217	2 582 069	3 185 386	3 292 599

Source: Données enregistrées par les consulats du pays. Fondation Hassan II

Le développement de la migration clandestine

La migration clandestine s'est développée après l'arrêt de l'immigration en Europe au milieu des années 1970, en réponse à la fermeture progressive des frontières européennes. Du fait de sa proximité géographique, le Maghreb, et en particulier le Maroc, est devenu un point de départ pour un grand nombre de migrants clandestins. L'Espagne et l'Italie constituent leur destination privilégiée.

Les mesures d'arrêt de l'immigration ont eut des effets pervers, ils ont engendré le développement de l'émigration illégale; les réseaux clandestins prennent ainsi le relais des circuits légaux.

L'évolution récente du phénomène a été marquée par l'apparition de nouveaux profils d'émigrés clandestins; les changements constatés dans cette forme d'émigration se sont opérés au niveau de quatre paramètres⁴⁶:

⁴⁶ Voir pour plus de détails les travaux de M. Khachani

- **Le sexe:** la migration clandestine, masculine au départ est devenu mixte, de plus en plus de femmes tentent l'aventure dans les mêmes conditions difficiles que les hommes.
- **L'âge:** des enfants mineurs émigrent dans la clandestinité. Se cachant dans des camions remorques ou sous des cars ou dans les containers, leur présence est devenue visible notamment en Espagne et en Italie.
- **Le niveau d'instruction:** les candidats à l'émigration clandestine qui étaient avant des personnes analphabètes ou ayant un niveau de formation professionnelle généralement bas, sont de plus en plus instruits avec une proportion de diplômés et de lauréats d'écoles de formation professionnelle.
- **Les régions d'origine:** les candidats à l'émigration clandestine sont originaires non seulement de différentes régions du Maroc mais également de certains pays du pourtour méditerranéen et de plus en plus de l'Afrique subsaharienne (libération, 2000)

Selon le Ministère de l'Intérieur Marocain, les interceptions des migrants clandestins sont de plus en plus fréquentes et confirment une recrudescence du phénomène, passant de 24.245 cas en 2000 à 36.251 en 2003. Pour la première fois en 2003, le nombre d'arrestations de migrants clandestins en provenance de l'Afrique subsaharienne a dépassé celui des nationaux, avec une différence du simple au double (12.400 contre 23.851). Par ailleurs, le nombre de personnes interceptées par les autorités espagnoles dans le détroit a atteint plus de 60.000 personnes depuis 1999. Quant aux migrants clandestins décédés ou disparus lors de la traversée du détroit, les estimations avancées oscillent entre 8.000 et 10.000 victimes entre 1989 et 2002.

Les contingents de migrants clandestins qui transitent par le Maroc sont originaires d'une quarantaine de pays africains. Toutefois, les pays dont les ressortissants sont les plus nombreux à être arrêtés sont, par ordre d'importance, le Mali, le Nigeria, la Guinée et la Sierra Leone. Enfin, depuis peu, le Maroc semble être devenu un pays d'immigration, dans la mesure où un nombre croissant des migrants subsahariens qui transitent par le Maroc optent pour une installation durable dans différentes régions du pays.

Depuis 1992, la coopération maroco-espagnole en matière de politique migratoire se concentre sur deux questions en particulier: celle de la réadmission des ressortissants de pays tiers (essentiellement subsahariens) d'une part, et des mineurs isolés d'autre part. Dans cette perspective, la stratégie de Madrid est claire. Il s'agit de faire du Maroc un Etat tampon: soit le contraindre à accepter de réadmettre tous les immigrés illégaux en provenance de ces côtes et de l'obliger à protéger ses frontières au Sud, contre les entrées irrégulières de Subsahariens, et au Nord, contre les départs de « pateras » à destination de l'Espagne.

Cependant, le Maroc montre depuis 1992 une certaine réticence à se faire le gendarme des frontières sud de son voisin. Pour quelles raisons? D'abord parce que l'émigration est pour le royaume une soupape sociale et politique indispensable. Ensuite parce que le contrôle de l'émigration est coûteux. Enfin, parce qu'il constitue depuis 12 ans un moyen de pression non négligeable pour le gouvernement marocain au moment même où celui-ci essaye de négocier un rapprochement avantageux avec l'Union Européenne.

L'Union Européenne a lancé un programme de lutte contre l'immigration clandestine à l'origine, dont la mise en oeuvre a été confiée à l'Espagne, en collaboration avec des pays émetteurs et de transit des immigrés clandestins, essentiellement le Maroc. Un projet, "Sea Horse", a été arrêté. L'objectif principal du projet est de "renforcer la coopération entre les pays d'origine, de transit, et

de destination" de l'immigration clandestine pour une lutte plus efficace à l'origine contre les mafias du trafic des êtres humains⁴⁷.

Le programme bénéficie d'un financement "initial" de deux millions d'euros et sa mise en oeuvre a été confiée à la Garde Civile. Étala sur trois ans (2006-2008). Le programme, qui s'inscrit dans le cadre de l'initiative européenne "Routes Migratoires", est mené en collaboration entre l'Espagne, le Maroc, la Mauritanie, le Cap Vert, le Sénégal, l'Italie, l'Allemagne, le Portugal, la France et la Belgique. Le projet vise, à travers l'appui financier du programme communautaire AENEAS, à établir dans les pays affectés par le phénomène de l'immigration clandestine des "politiques efficaces de prévention du trafic des êtres humains", à "développer des relations de dialogue sur les questions migratoires avec le Maghreb et l'Afrique Subsaharienne" et à "appuyer et impliquer le Maroc, la Mauritanie, le Cap Vert et le Sénégal" dans la lutte contre ce phénomène⁴⁸.

Dans le cadre de ce programme, de Centres régionaux de surveillance maritime seront créés dans les villes espagnoles de Las Palmas, aux îles Canaries (Atlantique), Algeiras, dans le sud (Déroit de Gibraltar), et Valence, dans l'est du pays (Méditerranée), avec un Centre national de coordination à Madrid. Des sessions de formation seront organisées au profit des officiers directement impliqués dans la lutte contre l'immigration clandestine dans les pays africains concernés.

A relever qu'en 2005, 11.797 immigrés clandestins seulement ont pu atteindre les côtes espagnoles à bord de pateras (embarcations de fortunes), contre 15.675 en 2004, soit une baisse de 24,7% la plus importante diminution depuis 1999. Cette baisse a été plus notable pour les Iles Canaries qui ont enregistré une réduction de 43,43% du nombre des clandestins arrivés à l'archipel à bord de pateras. Cette baisse s'ajoute à une réduction de 18% en 2004. Ces résultats ont été attribués à "l'intensification de la collaboration avec le Maroc, essentiellement à travers l'échange d'informations et le renforcement des patrouilles communes", ainsi qu'aux "mesures prises par le ministère de l'intérieur, dont le Système intégral de surveillance extérieure (SIVE)". En 2006, le gouvernement espagnol a prévu un budget de 30 millions d'euros pour renforcer le SIVE⁴⁹.

A toutes ces actions, s'ajoute l'intensification de l'échange d'informations avec les pays de l'Afrique de l'Ouest sur les activités des mafias qui utilisent des bateaux "négriers" pour le transport d'un grand nombre de clandestins vers les Iles Canaries.

La migration de retour au Maroc

La tendance au retour d'une partie des émigrés marocains est à la baisse, tandis que les signes d'un établissement dans les pays d'accueil sont de plus en plus sensibles. Au départ, les migrants, pour la plupart des hommes seuls sans qualification particulière, partaient avec l'idée de retourner tôt ou tard au Maroc, voire dans leur village de naissance. Le retour définitif était l'issue normale de l'émigration et l'émigré marocain était moins enclin à engager des démarches de naturalisation que l'émigré tunisien, et surtout que l'algérien. Plus tard, vers le début des années 1970, la tendance à l'installation dans les pays d'accueil commença à s'affirmer parmi les émigrés Marocains: en France d'abord, puis dans les autres pays d'ancienne migration tels que la Belgique, les Pays-Bas et l'Allemagne. L'émigration allait progressivement prendre des proportions considérables et peser de tout son poids sur la vie des familles.

Le migrant marocain allait de plus en plus fréquemment rester au pays d'accueil, y prolonger son séjour, voire même en acquérir la nationalité afin de se prémunir contre d'éventuels risques. Les

47 Le projet prévoit un renforcement des patrouilles mixtes de contrôle des côtes entre la Garde Civile espagnole et la Gendarmerie Royale marocaine, l'échange d'officiers de liaison et le lancement de patrouilles mixtes avec les gardes-côtes mauritaniens. L'île de Fuerteventura, dans l'archipel des Canaries, accueillera les officiers de liaison marocains et mauritaniens, alors que d'autres officiers de liaison marocains seront affectés à Almeria, un port de l'Est de l'Espagne.

48 Des réunions annuelles Europe-Afrique sont prévues, avec la participation d'Europol, de la Commission Européenne et de l'Agence européenne de contrôle des frontières extérieures (FRONTEX).

49 Un réseau de radars plantés le long des côtes sud de l'Espagne et une partie des côtes canariennes.

migrants, dont une majorité s'étaient mariés au pays et avaient des enfants, commençaient à ressentir le besoin de faire venir leur famille dans les pays d'accueil, où ils envisageaient de s'établir.

Selon le Recensement de 1994, l'effectif des migrants de retour s'est élevé à quelques 117.000 personnes, soit un peu moins de 0,5% de la population totale du pays et de 5% de l'ensemble de la population issue de l'émigration. Parmi ces migrants de retour, 83,5% sont installés en milieu urbain. A titre de comparaison, le recensement de 1982 et de l'Enquête nationale démographique à passages répétés de 1986/88 indiquaient respectivement 68.000 migrants marocains de retour définitif de l'étranger entre 1975 et 1982, et 33.000 durant la période 1986-88.

Un fait mérite d'être signalé, c'est la chute enregistrée par les retours dans les années 1970-74, période durant laquelle la France prépara, puis commença d'appliquer, des mesures de restriction de l'immigration. Ces mesures produisaient l'effet inverse de celui escompté par la France: en réduisant la tendance au retour, elles stabilisaient les migrants en France et, par le biais du regroupement familial, elles aboutissaient à augmenter la population issue de l'immigration au lieu de la réduire.

Le gros des migrants de retour au Maroc provient de France (38%), pays abritant la plus grande communauté marocaine à l'étranger. L'Algérie, pays voisin, vient ensuite avec 22% des retours. Les mouvements de population entre les deux pays sont très anciens. Le voisinage et les liens historiques, souvent de famille, entre les populations des deux pays en sont la cause principale. Les autres pays dont proviennent les migrants de retour se classent dans le même ordre que les pays d'émigration.

Les migrants de retour ne sont pas tous natifs du Maroc. Plus des 2/5 d'entre eux, soit 42%, sont nés à l'étranger, dont 17% en Algérie et 10% en France. Les autres pays, hormis l'Espagne (3%), les Pays-Bas et la Belgique (2%), ne sont pas nettement représentés. Ces natifs de l'étranger sont souvent des jeunes: 30% ont moins de 15 ans et seulement 4% plus de 60 ans. Enfin, plus de la moitié des migrants de retour enregistrés par le recensement de 1994 étaient revenus au pays depuis moins de 10 ans.

5.2 Eléments d'analyse de l'impact de flux migratoires sur les marchés de travail nationaux

La migration exerce des effets importants sur le marché du travail des pays d'origine et de destination, qui seront interprétés différemment selon l'environnement socio-économique. L'impact positif ou négatif de la migration sur une société et sur l'économie dépend en grande mesure des conditions politiques et socio-économiques tant du pays d'origine que du pays de destination.

Les effets de la migration sur le processus de développement des pays en développement peuvent s'évaluer en analysant les changements qu'elle provoque souvent dans certains secteurs ou à certains niveaux. L'effet de la migration sur les excédents de main-d'oeuvre des pays en développement peut être positif. Toutefois, faute d'une planification correcte, l'émigration peut provoquer des pénuries de main-d'oeuvre, particulièrement de main-d'oeuvre qualifiée dans certains secteurs de l'économie des pays d'origine, et devenir une source de tension et de conflit entre les Etats.

L'impact sur l'emploi (demande de travail, incitation au travail...)

L'ambiguïté des relations entre migration et situation du marché du travail national, que le taux de chômage synthétise, fait écho:

- aux théories du marché du travail: Les migrations peuvent être un moyen de faciliter l'adéquation de l'offre et de la demande de travail. Dans ce schéma, la migration est motivée par l'emploi et la hausse des migrations peut conduire à une baisse des taux de

chômage en diminuant le chômage frictionnel. Des travaux ont été réalisés pour étudier la motivation des demandeurs de migration. Ils sont conclusifs sur certains aspects.

- aux débats sur les effets de l'immigration Les questions sont généralement les suivantes: un flux de migration peut, par une réduction de la population active à la recherche de travail, exercer une diminution le taux de chômage; un effet d'éviction qui favoriserait les populations autochtones, en terme d'accès à l'emploi, de conditions de travail, de rémunération;

Des observations ou analyses sur les marchés régionaux d'emploi (les bassins d'emploi) les plus émetteurs seront-elles concluantes? Les corrélations spatiales (importance des flux migratoires, faiblesse du taux de chômage) seront-elles concluantes? Les liens de corrélation ne sont pas forcément des liens de causalité. Les migrants viennent-ils forcément des régions où le chômage est le plus élevé? La migration a-t-elle pour effet de renforcer l'incitation au travail (rareté, rémunération...) ou conduit-elle, au contraire, à baisser l'incitation au travail (effets des transferts financiers sur le revenu des foyers ruraux)?

Les deux côtés du marché du travail ne sont pas indépendants. En particulier, les migrations et l'emploi peuvent être liées. Mais, le flux migratoire et le taux d'activité ne sont pas nécessairement corrélés.

La littérature économique récente sur l'impact de la migration sur le pays d'origine n'a pas réussi à analyser les effets de la migration sur les taux de chômage et de salaire surtout dans les zones urbaines. Elle se limite à l'étude de l'impact d'un seul type de flux migratoire, essentiellement la migration internationale, sur le marché du travail dans le pays d'origine et montre que la migration internationale réduit le taux de chômage et/ou augmente le taux de salaire. A l'examen toutefois, on s'aperçoit que les marchés de travail peuvent être affectés simultanément par des flux entrants et sortants de travailleurs.

A l'aide d'un MEGC détaillée appliquée à l'économie marocaine, une étude a montré que, si nous tenons compte simultanément de l'émigration marocaine vers l'Union Européenne, l'immigration subsaharienne vers les villes marocaines et la migration rural-urbain, l'impact sur le marché du travail marocain urbain désagrégé par catégories socioprofessionnelles est ambigu.

Une cartographie superposée des flux migratoires et du chômage régionaux auront-elles une capacité explicative? Peuvent-elles suggérer des appréciations sur les dynamiques en œuvre sur les marchés du travail locaux, donc sur les déterminants du chômage. C'est ce que nous allons essayé d'appréhender à travers une approche des bassins d'émigration les plus importants au Maroc⁵⁰.

La répartition régionale des effectifs de l'émigration, au niveau du Maroc, faisait ressortir la persistance des grands foyers d'émigration rurale vers l'Europe, à savoir le Nord Est (Rif central et oriental, Basse Moulouya) avec 45% des travailleurs, le Sud- Ouest (plaines du Sous et montagnes du Haut et de l'Anti Atlas occidental) avec près de 40%, et les Oasis du versant sud du Haut Atlas et Figuig, avec 11%.

Si jusqu'aux années 60 l'émigration vers l'Europe était surtout rurale et concernait des régions essentiellement répulsives pour cause de fragilité environnementale et de pression du peuplement, avec le début des années 70 s'amorça un nouveau profil socio économique et régional du phénomène d'émigration. Les foyers de l'émigration commençaient déjà à se généraliser à l'ensemble des régions du pays, avec toutefois la prédominance des flux issus des deux foyers traditionnels, le Sud-Ouest et le Nord-Est, et l'émergence de la zone littorale commandée par les grandes agglomérations urbaines (Casablanca, Rabat et Kénitra), comme nouvelle région émettrice.

50 Cette réflexion s'appuie sur et puise son information du rapport de Mrs Mohamed Berriane et Mohamed Aderghal: Etat sur la recherche sur les migrations internationales. Equipe de Recherche sur la Région et la Régionalisation (E3R). Faculté des Lettres et des Sciences Humaines. Rabat. Country Paper Morocco 2008. Préparé pour le programme Perspectives Africaines sur la Mobilité Humaine, financé par la Fondation MacArthur.

Le Souss: Une émigration intense et précoce

Dans cette région⁵¹, l'économie agricole traditionnelle y était fort contrastée: des îlots où des rubans irrigués horticoles (localisées autour des sources et puits ou le long des oueds) se distinguaient au milieu des vastes étendues sèches à agriculture extensive, le plus souvent vouées aux parcours des troupeaux ovins et caprins. Toute la région est sèche et ses ressources ainsi que ses activités économiques traditionnelles sont basées sur les diverses technologies de mobilisation des eaux autres que pluviales en vue d'irriguer.

L'Etat est intervenu en force dans le Souss: des périmètres irrigués modernes ont vu le jour⁵². C'est dans ces zones irriguées modernes (par pompage ou par barrages) que le secteur agro-business a pris racine. Il s'appuie sur des moyens techniques et financiers importants, mais ne concerne nullement la population locale, car il est le fait de catégories d'entrepreneurs allogènes⁵³. En revanche, les anciennes zones de cultures vivrières traditionnelles connaissent un déclin et ont été désertifiées sous l'effet conjugué de l'assèchement dû au tarissement du niveau des nappes souterraines (en raison du surpompage); et de l'hémorragie de la population active masculine, responsable de la friche sociale qui tend à s'y généraliser.

Dans ce contexte le phénomène d'émigration d'une grande partie de la population active masculine constitue un fait majeur qui intervient pour permettre le rétablissement de l'équilibre population-ressources dans cette région. L'émigration y est un phénomène très ancien: vers les villes du Maroc, mais aussi, très tôt, vers l'Europe (surtout vers la France). Déjà au début des années quatre-vingts, un foyer sur deux, en moyenne, dépendait des remises financières des émigrés, et cette proportion demeure globalement valable aujourd'hui. Mais compte tenu de son antériorité, le Souss compte davantage aujourd'hui de « rémigrés » rentiers que d'émigrés actifs ayant encore des attaches solides avec leur zone de départ.

Une région où l'émigration est la plus intense au Maroc: le Nord-Est (Province de Nador). Parmi les régions rurales traditionnelles marocaines, le Rif Oriental et, secondairement, le Maroc du Nord-Est représentent, chronologiquement, la seconde grande zone de recrutement des émigrés en direction des pays de la Communauté Européenne, mais, quantitativement, la première⁵⁴. Durant la période 1970-1973, cette zone a occupé la première place pour ce qui est du nombre absolu de départs.

Le Rif Oriental est marquée par un faible potentiel naturel et, surtout, par le caractère résiduel de l'irrigation traditionnelle. Mais malgré la menace permanente de la sécheresse, malgré la marginalisation qui l'a longtemps frappé, le Rif Oriental reste un pays fortement peuplé. Contrairement au Souss par exemple, l'économie locale basée principalement sur l'activité agricole n'a pas beaucoup changé. Le pourcentage des ruraux sans terre est estimé entre 30 et 40%; ceux qui ont des terres vivent dans de très petites exploitations (moyenne de 2 à 3 ha par exploitation). En outre, compte tenu des irrégularités climatiques, des faibles possibilités d'irrigation, du caractère nonextensible des terres arables (contraintes de relief et des sols), la production agricole locale devient insuffisante. Déjà vers 1970, on estimait qu'elle ne pouvait assurer que 4 à 5 mois de subsistance; la situation s'est aggravée depuis.

Depuis longtemps la main-d'oeuvre locale a pris l'habitude de se diriger vers les chantiers et les fermes de colonisation (20 à 25% des actifs partaient en direction de l'Algérie). A partir des années

51 C'est un vaste triangle de terres planes comprises entre les montagnes du Haut Atlas au Nord, l'Océan Atlantique à l'Ouest et les massifs de l'Anti-Atlas qui la ferment au Sud et à l'Est.

52 autour de Taroudant (le projet dit Souss-Amont: 7.500 Ha), le périmètre de l'Oued Issen (irrigué par le barrage Abdelmoumen: 13.000 Ha), et le périmètre des Chtouka (18.300 Ha, irrigués par le barrage Youssef ben Tachfine).

53 C'est ici que l'on trouve les cultures spéculatives de tomate, poivron, agrumes, fraises, fleurs, bananes, etc. qui font la réputation du Souss.

54 Par rapport à la population totale de la zone, la migration extérieure est certainement la plus forte de tout le Maroc. En outre, cette région se signale par la grande diversité dans l'orientation des flux migratoires: au lieu d'une orientation dominante vers la France comme le Souss, c'est vers les Pays-Bas, l'Allemagne et la Belgique que se dirigent la majorité des émigrés.

soixante, le flux migratoire change de caractéristiques: d'une part l'émigration de travail, saisonnière ou temporaire, devient définitive ou pluriannuelle. En somme, la migration extérieure fournit au Rif Oriental les "solutions" que les structures internes ne pouvaient lui assurer. Les paysans pauvres, les ruraux sans terre et les artisans ont été poussés à l'émigration par les difficultés de vivre. L'image de réussite propagée par les premiers partants a vite fait de pousser tout ceux qui le pouvaient à partir. De sorte qu'une fois le mouvement commencé, il a vite atteint des proportions d'une grande ampleur.

Les régions des oasis: troisième grand fournisseur de contingents d'émigrés

Les oasis du Sud et du Sud-Est du Maroc (Tafilalet, Dadès et Drâa, Figuig) constituent des zones agricoles limitées en surface. Leur existence était associée aux ressources en eaux, vitales dans le désert environnant. La pression démographique, la rareté des ressources, le changement des mentalités etc., ont partout entraîné une quête accrue de ressources non-oasiennes, donc extérieures. Une intense émigration, d'abord interne, puis externe s'est instaurée dans les structures mêmes de ces oasis. Les oasis ont développé un des systèmes agricoles traditionnels, pour subvenir aux besoins de leurs fortes concentrations humaines. Elles forment des espaces artificiels au milieu du désert. L'intensité agricole, due à l'irrigation, reflète la multiplicité des arbres et des cultures que l'oasis porte.

La politique marocaine des oasis⁵⁵ dont le but était de maîtriser les crues irrégulières des oueds, a contribué fortement à une préservation certaine de ces espaces oasiens comme véritables ressources pour la subsistance, partielle, de leurs populations. Et réduisent, du coup, la pression migratoire potentielle. L'incorporation à une économie capitaliste monétarisée, la croissance démographique très forte et la pression sur les rares ressources hydro-agricoles qui en a résulté, sont quelques uns des facteurs qui vont influencer leur devenir. C'est ainsi que la pauvreté des espaces oasiens (et, surtout, des catégories les plus démunies socialement et ethniquement) apparaissait donc au grand jour. La seule issue à cette crise est apparue dans la recherche d'autres activités en dehors de l'agriculture, principalement grâce à l'émigration. Depuis les années soixante, les migrations internes puis externes sont le fait le plus important à relever.

Toute l'économie est devenue basée sur les remises des migrants. En effet, partout, on a observé un exode vers les villes et vers les chantiers industriels de l'intérieur. Les grandes métropoles et les villes moyennes promues à des fonctions administratives vont attirer les populations oasiennes, principalement du Drâa et du Tafilalet. Dans un second temps, et pour quelques oasis, c'est l'émigration extérieure qui va intervenir, poussant des milliers d'oasiens vers les marchés européens du travail. Cette migration extérieure a surtout affecté les oasis marocaines du Dadess, du Todgha, du Mgoun, du Drâa, et de Figuig. Elle y a atteint un point tel que rares sont les foyers oasiens qui n'ont pas au moins un membre de la famille travaillant à l'étranger qui leur procure des revenus plus ou moins substantiels

Une région récemment touchée par l'émigration: le Tadla

Les régions des plaines et plateaux atlantiques marocain, en dehors des villes, n'ont été jusqu'au début des années soixante-dix que faiblement touchées par l'émigration. Il se trouve que la diffusion du phénomène, intervenue à cette date, a eu lieu dans un moment de fermeture des débouchés traditionnels (France, Belgique, RFA, et Pays Bas).

Le cas de ces régions nouvellement venues est intéressant à analyser, car l'orientation s'y est faite en direction de "nouvelles frontières", principalement l'Italie et l'Espagne. Le Tadla est un bon

⁵⁵ Deux interventions de grande envergure ont eu lieu: d'une part, l'aménagement de la grande plaine du Tafilalet, et d'autre part, l'aménagement de la vallée du Drâa.

exemple. La région de Fqih Ben Salah fait partie du Tadla, un des fleurons de la politique hydro-agricole marocaine⁵⁶.

Dans la problématique migratoire, le cas de cette région est instructif: une politique de modernisation agricole supposée améliorer les conditions d'existence de la population et donc la fixer n'a pas abouti à ces résultats de façon convaincante. Ceci ne traduit pas tant l'échec de cette politique agricole que le fait que les mouvements migratoires sont fort complexes. Pour plusieurs catégories, l'alternative migratoire est le choix principal, à l'image des milliers d'émigrés partis depuis le milieu des années soixante-dix. C'est que les inégalités flagrantes qui découlent des structures de la propriété terrienne sont gravement ressenties⁵⁷. En outre, il y a une part importante de foyers sans terre. Pour ces derniers comme pour les démunis, la migration, d'abord vers la ville, puis ailleurs, est devenue une nécessité.

Plusieurs observations se dégagent de cette étude de la distribution géographique des régions de forte émigration internationale. La première se rapporte aux caractéristiques socio-géographiques et chronologiques des zones de départ, tandis que la seconde se rapporte à leur typologie:

- Les caractéristiques socio-géographiques et chronologiques des zones de départ: A priori, le poids des facteurs de répulsion (push factors) est très fort et rend intelligible cette distribution géographique. Les régions de forte migration correspondent, soit à des zones à forte pression humaine (c'est-à-dire des zones d'ancienne sédentarisation), soit à des zones relativement marginales, souffrant de la sécheresse réelle ou menaçante, et où les ressources ne sont pas parvenues à s'équilibrer avec la demande humaine.
- La typologie des régions de départ selon la précocité ou le caractère récent de l'émigration, on classe les zones des départs en deux grandes catégories: Les régions à profil migratoire conventionnel: il s'agit de celles, généralement rurales, où la migration a démarré assez tôt (par exemple le Souss, le Nord-est, etc.). Ici, la conventionalité apparaît dans l'importance des départs de la population mâle, le caractère individuel du départ à l'origine, suivi par le regroupement familial, le bas niveau et la faible qualification des migrants. Les foyers de départ récent se caractérisent par une structure différente de la migration: les émigrés sont le plus souvent alphabètes sinon des scolarisés de haut niveau, partis à travers une filière urbaine (parfois plus ou moins selon un modèle "clandestin"); l'émigré est encore jeune, il part seul, souvent à destination de l'Italie et de l'Espagne.

Une autre étude sur les facteurs d'attraction et de répulsion à l'origine des flux migratoires apporte quelques éléments d'appréciation sur les relations entre le marché du travail et l'émigration à l'échelle régionale⁵⁸. Le choix raisonné effectué a porté sur deux provinces de migration ancienne et trois autres provinces de migrations plus récentes. Les cinq provinces représentent bien les niveaux de développement général avec trois niveaux moyens (Nador, Sattate et Larache) et deux niveaux plutôt faibles (Tiznite et Khnifra)⁵⁹.

56 Sur les 200.000 ha qu'elle compte, 28.000 ha environ sont irrigués. L'eau d'irrigation provient de l'Oum er Rbia, un des grands fleuves marocains. La population s'élevait à quelque 130.000 hab. en 1991, dont 70.000 concentrés dans la ville-champignon de Fqih Ben Salah (qui ne comptait que 13.500 habitants en 1960).

57 Dans le périmètre irrigué moderne, 40,7% des propriétés ont moins de deux hectares et concernent seulement 12,3% de la surface totale, tandis que les propriétés de plus de 20 hectares atteignent 1,8% du total, mais couvrent 19,2% des terres.

58 A. Fadloulah, A. Berrada avec la collaboration de M. Khachani: Facteurs d'attraction et de répulsion à l'origine des flux migratoires internationaux. Rapport National. Maroc. European Commission Statistical Office of the European Communities. Rabat, Maroc, novembre 1999.

59 Cette étude a couvert cinq régions économiques sur sept. Ces régions constituent des espaces très hétérogènes au point de vue intensité de l'émigration à l'étranger, d'où la nécessité d'effectuer une typologie spatiale intra régionale afin d'identifier les territoires les plus concernés par le phénomène migratoire. Dans chaque région, c'est la province la plus significative à ce propos qui a été retenue comme terrain de recherche, avec le souci de refléter au mieux, et dans toute la mesure du possible, les diverses catégories d'espaces ruraux et urbains, les différents niveaux économiques, ainsi que les intensités démographiques différentielles et les tendances migratoires récentes ou anciennes, ainsi que les raisons de choix de telle ou telle destination d'accueil.

Les raisons avancées par les ménages pour expliquer l'émigration d'un ou plusieurs de leurs membres sont très disparates. Elles varient sensiblement du milieu urbain au milieu rural et d'une province à l'autre, sachant que les caractéristiques géographiques, sociales, économiques et culturelles diffèrent parfois énormément d'un espace à l'autre. Toutefois, on peut regrouper les raisons principales citées par les personnes interviewées en quatre grandes catégories d'importance inégale d'un milieu à l'autre, mais aussi selon que le migrant soit actuel ou de retour.

Comme il fallait s'y attendre, mais à un degré nettement moindre que prévu, c'est le travail qui émerge comme raison principale d'émigration presque partout prédominante. Il ressort ainsi dans des proportions de 2/5 à 1/2 selon les milieux, à travers les provinces enquêtées, sauf dans les campagnes de la province de Nador où il est cité dans moins de 1/5 des cas (Tableau)

Tableau 5.2. Raisons principales de l'émigration, par province et milieu de résidence (%)

Raisons	Khcnifra		Larache		Nador		Sattate		Tiznite	
	urbain	rural	urbain	rural	urbain	rural	urbain	rural	urbain	rural
Travail	55,6	40,9	34,2	43,8	43,1	17,7	65,6	50,8	42,1	47,0
Revenu insuffisant	30,4	36,4	32,5	46,9	25,0	41,2	27,8	40,4	10,6	7,0
Raisons familiales	8,3	18,1	13,2	-	23,6	35,3	1,7	4,0	15,8	28,0
Etudes	2,8	-	13,2	-	8,3	-	4,9	-	26,3	16,0
Autres	2,9	4,6	6,9	9,3	-	5,8	-	4,8	5,2	2,0
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Le facteur travail semble beaucoup plus déterminant en milieu urbain qu'en milieu rural. Cela traduit l'importance que revêt le phénomène du chômage dans les villes par rapport aux campagnes, dans la mesure où une très grande partie du chômage des secondes se trouve transféré dans les premières par le biais de l'émigration rurale.

On signalera que ce facteur signifie tantôt l'absence d'emploi sur place, tantôt la non disponibilité d'un emploi satisfaisant, tantôt même le désir d'aller travailler en Europe, malgré l'existence d'une occupation plus ou moins adéquate au Maroc. Il est intéressant de souligner que lorsque le travail n'est pas cité en tant que raison principale, il ressort presque toujours en deuxième rang parmi les motivations au départ.

La seconde catégorie de raisons est relative à la recherche d'un meilleur revenu que celui dont dispose le ménage, afin de pouvoir faire face à la cherté continue du coût de la vie et l'augmentation des dépenses, dans les provinces de Nador et de Larache. Cela peut découler tout aussi bien d'un niveau de pauvreté caractérisé (communes de montagne à agriculture médiocre et peu de ressources complémentaires) ou du désir d'améliorer un niveau de vie déjà assez satisfaisant (campagnes riches des secteurs irrigués).

C'est, en effet, en milieu rural que cette faiblesse du revenu familial est le plus évoquée, ce qui traduit bien la situation de pauvreté, voire même d'indigence, que connaissent la plupart des campagnes marocaines souffrant souvent d'inégalités criardes en matière de propriété foncière, de moyens de production et de propriété du cheptel, ainsi que de bas niveaux d'équipements de base et d'infrastructures, déficits qui nourrissent d'importants et continus flux d'émigration vers les villes et, de plus en plus, vers l'étranger.

Il est tout à fait significatif de noter qu'une proportion non négligeable de ménages a avancé comme raison d'émigrer le souci de vouloir éduquer les enfants. Migrer à l'étranger a été la raison principale évoquée afin de chercher les moyens financiers nécessaires pour cela. D'autres ont

mentionné la quête d'une somme d'argent suffisante pour 'financer' un mariage. D'autres, peu nombreux, enfin, ont déclaré que l'émigration était la seule issue pour se constituer une épargne et lancer un petit projet.

La troisième place revient à des raisons familiales bien précises, relatives au regroupement familial essentiellement, qu'il soit organisé ou spontané. On n'oubliera pas que ce mécanisme ancien, qui a fonctionné dès les années 60 et qui est devenu, au cours de la décennie 70, un moteur fort puissant de l'émigration, continue à faire passer en Europe d'importants effectifs d'enfants, de conjoints ou de parents des émigrés.

Lorsqu'on examine les raisons principales qui se trouvent à l'origine de l'émigration, des différences peu sensibles apparaissent entre les migrants actuels et les migrants de retour, à travers les espaces étudiés, même si la structure ne change pas beaucoup; car partout ce sont le travail et l'insuffisance du revenu du ménage (lié aussi à la nature du travail) qui s'imposent comme motifs essentiels de l'exil.

Globalement, le travail vient comme raison principale dominante tant pour les migrants actuels que pour les migrants de retour, avec près de la moitié des réponses recueillies. Nous avons donc là une raison structurelle profonde qui a toujours été, qui demeure et qui restera, sans doute, capitale, à l'avenir, vu la crise économique persistante et les perspectives démographiques qui déterminent, pour longtemps encore, une structure d'âge jeune amenant des cohortes considérables sur un marché de l'emploi local et national très peu performant et souvent saturé, quantitativement et qualitativement parlant.

L'insuffisance du revenu familial vient en seconde position pour les deux catégories de migrants, avec pratiquement la même proportion, soit un migrant sur trois. Les raisons liées aux études (financer l'instruction des enfants au Maroc ou le départ de ceux-ci pour étudier à l'étranger) paraissent d'importance égale pour les deux catégories. Seules les raisons ayant trait directement ou indirectement au regroupement familial, laissent apparaître un poids plus grand pour les migrants actuels (15%) que pour les migrants récents (10%)

Au total, tout se passe comme si la structure d'ensemble des raisons de départ n'a pas subi de très grands changements, puisque, dans le fond, le chômage et la pauvreté demeurent les incitations essentielles à l'émigration pour la plupart des individus. En fait, des différences plus marquées sont enregistrées entre hommes et femmes. Les premiers qui montrent une structure rapprochée, entre migrant actuel et migrant de retour, et pour lesquels le travail s'inscrit partout comme raison principale, suivie par le souci d'améliorer le revenu familial, se distinguent des secondes pour lesquelles le regroupement familial a joué dans plus de quatre cas sur cinq.

Toutefois, on ne manquera pas de noter que la recherche du travail a causé la migration de 1/7 des jeunes filles et des femmes, ce qui est le signe éloquent que le chômage féminin, de plus en plus massif parmi les analphabètes, les peu instruites et les diplômées, commence à jouer de plus en plus comme moteur de l'émigration féminine, alors que celle-ci était exclusivement le sous-produit de l'émigration masculine. La femme n'est plus exclusivement une migrante accompagnant son mari ou sa famille, mais tend à devenir elle-même un acteur de la migration récente notamment.

Le manque de travail ou l'existence d'un emploi non satisfaisant sont, bien sûr, les facteurs principaux de l'émigration. Si, au plan global, cela constitue près de la moitié des cas, des différences importantes existent entre les provinces (voir tableau). La quête de revenus meilleurs est la raison qui aurait poussé près d'un migrant actuel sur trois à s'expatrier. Les raisons à caractère familial concernent environ 15% des migrants.

Impact sur le travail qualifié

La fuite des cerveaux qui caractérise depuis 1995, avec l'avènement d'Internet, le secteur des NTI (Nouvelles technologies de l'information) au Maroc a atteint durant l'année en cours des proportions

qualifiées d'inquiétantes par les entreprises dudit secteur. Les besoins en ingénieurs informaticiens et télécoms des pays du Nord pour faire face à l'essor de la net économie, les poussent à puiser dans les ressources - déjà rares - des pays du Sud.

Le phénomène n'est pas propre au Maroc, puisque la plupart des pays en développement où le secteur des NTI constitue une opportunité quasi unique d'émergence de leur économie, y sont également confrontés mais à des degrés divers. A titre de comparaison, l'Inde produisant ce type d'ingénieurs par milliers ne devrait pas s'en alarmer outre mesure. Contrairement à un pays comme le Maroc, dont les effectifs annuels en la matière ne dépassent pas la moyenne de 250 ingénieurs ! Les perspectives sont d'autant plus graves que les dernières statistiques situent les besoins de l'Union européenne, destination de prédilection de ces migrations pour des raisons essentiellement culturelles, à 1,2 millions d'ingénieurs pour les deux prochaines années. Mais l'attrait des Etats-Unis et du Canada ne doit pas non plus être ignoré.

Les raisons des départs sont nombreuses et ne sont pas motivées, contrairement à ce que beaucoup peuvent croire, par les seules considérations salariales. Elles peuvent être résumées en une pyramide à trois niveaux. A la base de cette pyramide, se pose d'abord le problème du salaire de base dans son rapport aux attributs du statut social des ingénieurs en question (couverture médicale, logement digne de cette élite, moyen de transport adéquat, etc.). Vient ensuite, au deuxième niveau de la pyramide, l'environnement au sens large où ils sont appelés à évoluer: désintérêt pour la chose publique, désaffection du politique, éducation et autres loisirs. Les perspectives d'évolution professionnelle arrivent au troisième étage de la pyramide des motivations de l'expatriation.

L'émigration permanente des travailleurs qualifiés d'un pays en développement peut porter préjudice aux perspectives de croissance de ce pays. En revanche, les migrations temporaires pourraient favoriser la diffusion du savoir et les transferts de fonds en leur faveur, deux vecteurs à même d'alimenter leur prospérité.

C'est bien la migration permanente des travailleurs qualifiés des pays pauvres vers les pays riches qui pose problème. Celle-ci prive les pays pauvres de compétences indispensables à leur croissance et alimente la pression migratoire aux portes des pays riches. En revanche, une circulation orchestrée des travailleurs qualifiés pourrait induire des gains mutuels.

La circulation des élites permettrait aux travailleurs des pays pauvres d'acquérir des compétences additionnelles en travaillant dans des pays plus développés. Or, ces connaissances seraient à terme utilisées et diffusées par les migrants à leur retour. La migration temporaire des travailleurs qualifiés favorise donc l'accumulation et la diffusion du savoir dans les pays en développement.

La circulation des élites permet également à ces travailleurs de bénéficier de revenus plus élevés. Or, d'un côté, ces revenus font l'objet de transferts directs plus importants vers leur contrée natale. Nous avons en effet signalé que les migrants temporaires transfèrent une plus forte part de leur revenu que les migrants permanents. De plus, certains travaux montrent que les migrants temporaires ont une plus forte propension à l'emploi et à l'épargne (Dustmann 1996 et 1997). D'un autre côté, ces travailleurs sont incités à investir, à leur retour dans leur pays natal, l'épargne qu'ils ont accumulée à l'étranger. La migration temporaire des travailleurs qualifiés favorise donc la réduction de la pauvreté et l'accumulation du capital dans les pays en développement.

La circulation migratoire ne peut toutefois être opérationnelle que sous deux conditions. Les pays d'accueil doivent d'abord transcrire cette volonté dans leur politique migratoire. En clair, les titres de séjours et les permis de travail octroyés aux spécialistes étrangers devraient être

essentiellement temporaires. De plus, l'immigration temporaire ne doit pas être une voie d'accès quasi certaine à un statut de résident permanent pour ces ressortissants.

Impact sur les conditions de vie des ménages marocains

Au-delà des apports en devises et du financement des investissements, les transferts contribuent, pour une bonne part, directement ou indirectement, à l'amélioration du niveau de vie des familles et à la réduction de la pauvreté. Se référant à des données récentes de l'enquête nationale sur les niveaux de vie des ménages, qui a consacré un volet important aux transferts courants reçus directement par les ménages, une étude récente s'est proposée d'évaluer l'impact des transferts effectués par les Marocains résidant à l'étranger en termes de soutien aux ménages les plus défavorisés et de réduction de la pauvreté.

D'après l'étude réalisée par Mr Bourchachen les transferts seraient à l'origine d'une baisse du taux de pauvreté au Maroc de 23,2% à 19%; autrement dit, 1,2 millions de Marocains auraient échappés à la pauvreté grâce au soutien financier des émigrés opéré sous forme d'investissements et de divers transferts⁶⁰. Tel qu'observé par l'enquête nationale sur le niveau de vie des ménages (ENNVM), le montant global de ces transferts s'élève à plus de 5 milliards de dirhams⁶¹. Les transferts en espèce ou en nature jouent un rôle important dans le soutien aux ménages marocains, notamment ceux défavorisés. Ces compléments de revenus proviennent de deux sources: d'une part, les réseaux de solidarité familiale au sens large (ménages) et, d'autre part, diverses institutions dont tout particulièrement l'administration, les établissements privés et les organisations non gouvernementales.

Les personnes épargnées de la pauvreté appartiennent pratiquement à toutes les couches de la société marocaine. On remarquera à cet égard qu'en l'absence des transferts, plus de 400.000 personnes classées parmi les couches aisées (déciles 8, 9 et 10) auraient fait partie de la population pauvre, c'est dire la contribution essentielle de ces ressources aux revenus des ménages et à l'amélioration, relativement substantielle, de leur niveau de vie. L'apport de l'émigration en tant que source de revenus pour l'économie marocaine est manifestement fondamental. L'importance de ces transferts réside tout particulièrement dans leur caractère de filets de protection sociale contre les divers dénuements auxquels les familles marocaines sont confrontées.

Quoiqu'ils bénéficient à concurrence de 70% aux couches sociales les plus aisées (déciles 8, 9 et 10), ces transferts ne manquent pas d'avoir des répercussions favorables sur les couches les moins loties. Globalement, ils sont à l'origine d'une baisse du taux de pauvreté de 20,4% à 19,0% au niveau national. A l'exception des 10% les plus défavorisées et des 10% les plus riches, toutes les catégories de la population ont bénéficié de façon plus ou moins significative de l'apport de ces transferts⁶².

Les ONGs impliquant les migrants marocains peuvent constituer un appui notable pour la création et l'organisation d'associations villageoises. Ces ONG accompagnent depuis 15 ans des

60 Etant donné que les transferts courants aux ménages ne représentent en réalité qu'une partie des transferts inscrits dans la balance des paiements, et sachant que ces derniers profitent, à terme, aux ménages sous forme de créations d'emplois et de distributions de salaires, il a été procédé à une seconde évaluation, plus complète, de l'apport des transferts.

61 La prise en considération de la différence entre la valeur des transferts courants aux ménages et celle des transferts dégagés par les comptes nationaux nécessitait de redresser les montants observés par l'ENNVM. Pour cela, un coefficient de redressement a été choisi, à savoir le rapport de la valeur des envois dérivés des comptes nationaux à celle des transferts courants aux ménages.

62 Selon Bourchachen, ce volume de la population épargnée de la pauvreté ne constitue qu'une estimation minimale, dans la mesure où les transferts courants directs aux ménages ne représentent qu'une partie des transferts tels que dérivés de la comptabilité nationale. En effet, la comparaison du montant des transferts observés par l'ENNVM (transferts courants aux ménages) et celui livré par la balance des paiements dégage une nette différence de quelques 14 milliards de dirhams. Les MRE ont ainsi rapatrié plus de 19 milliards de dirhams, soit près de quatre fois le montant reçu directement par les ménages et destiné à la consommation courante.

actions de développement dans les régions du Maroc dont les migrants sont originaires. Dans le sud du Maroc, certaines associations de migrants ont joué un rôle important dans l'impulsion de la création d'associations villageoises. Ainsi, depuis une vingtaine d'années, le rythme de création des associations avec l'appui d'association de migrants est d'environ 200 associations (soit en moyenne une quinzaine par an). La relation permanente que ces associations entretiennent avec les migrants dans différentes régions en Europe a eu un rôle déterminant dans la réussite des projets⁶³.

Tableau 5.3. Transferts corrigés par habitant et par classe de déciles de la dépense moyenne

Décile	Ménages concernés	Transferts par habitant: en Dirham	Transferts redressés par habitant (en Dirham)
10	15 076	13	50
20	19 527	12	44
30	34 145	71	271
40	37 470	76	289
50	49 887	109	413
60	49 353	143	543
70	64 755	121	461
80	86 484	228	865
90	111 317	370	1 405
100	148 241	662	2 512
Ensemble	616 255	181	685

Impact des transferts sur le marché du travail

Les transferts financiers effectués par les marocains résidents à l'étranger (MRE) représentent un enjeu important pour l'économie marocaine non seulement en tant que soutien au revenu des ménages mais aussi et surtout en tant qu'apport supplémentaire en épargne et en tant que ressource essentielle en devises. Les évaluations actuelles situent le montant global de ces transferts par les circuits officiels à quelque 37 Milliards de dirhams. Ce montant qui représente ainsi plus de 8% du PIB correspond à près de 40% de la valeur des exportations et se situe à hauteur de 80% du déficit commercial.

Au plan du volume global des transferts de l'émigration à l'échelon international qui, selon les estimations les plus récentes, atteignent 88 milliards de dollars environ, le Maroc se positionne comme le quatrième pays bénéficiaire de ces transferts après l'Inde, le Mexique et les Philippines. La prise en compte de la taille de la population émigrée replace le Maroc au deuxième rang des pays bénéficiant des flux financiers en provenance de l'émigration après le Liban. Recentrées sur la zone Maghreb, cette comparaison situe le Maroc comme le premier pays de la région avec un montant global des transferts représentant plus de 9% du PIB contre 4,6% pour la Tunisie et à peine 2,5% pour l'Algérie.

En effet, la propension à épargner demeure très forte chez les émigrés marocains. Selon une enquête réalisée par l'Institut National de la Statistique et d'Economie Appliquée¹, 94% d'entre eux ont transféré des fonds au Maroc durant les cinq années couvertes par l'enquête, et près de 60% ont affirmé avoir transféré au moins un quart de leurs revenus annuels. L'importance des fonds transférés tient non seulement à l'évolution des effectifs de la population concernée mais aussi aux multiples liens que cette population entretient avec son pays d'origine

⁶³ Par ailleurs, les migrants participent d'une manière active au développement de certaines régions par leur contribution à des projets de développement local. L'expérience menée au Maroc par l'ONG française « Migrations et Développement » (M&D) et une autre ONG marocaine du même nom (et qui a servi d'écran à la première jusqu'en 1998 avant de devenir autonome) présente un intérêt particulier.

Les transferts financiers de l'émigration marocaine ont connu des progressions importantes au cours des deux dernières décennies en dépit des restrictions de plus en plus fortes imposées par la politique migratoire des principales régions de destination.

Les données de l'année 2007 situent le montant global des transferts à quelque 55 milliards de dirhams contre 23 milliards en 2000, ce qui équivaut à un rythme de hausse dépassant 15,2% en moyen par an. Ce résultat fort appréciable s'explique autant par la progression des effectifs des populations émigrés que par leur répartition selon les pays et/ou les régions d'accueil, les catégories socio-professionnelles qui les composent, leur niveau d'activité, la nature des emplois qu'ils occupent et leur ancienneté dans les pays d'accueil.

Entre 1970 et 2007, la valeur nominale des transferts officiels a été multiplié par près de 125, passant de 317 millions à 55.000 millions de dirhams⁶⁴. Ces transferts de fonds ont été stimulés par une série de facteurs, notamment les dévaluations successives du dirham, les taux d'inflation bas, et l'installation, à partir de 1971, des réseaux bancaires dans les pays d'accueil. Mais deux autres facteurs ont agi en sens inverse: la tendance à l'installation définitive des nouvelles générations dans les pays d'accueil, et la concurrence livrée par les banques de ces pays aux banques marocaines pour proposer aux immigrés des produits plus intéressants. En dépit d'une tendance à un tassement durant les années 90, les transferts continuent de constituer des ressources appréciables pour le Maroc, ils dépassent largement les flux d'investissements directs étrangers qui ont représenté en moyenne annuelle quelques 500 millions de \$ durant la dernière décennie.

Enjeu essentiel de la problématique migratoire, les transferts des fonds constituent une ressource appréciable pour les équilibres macro-économiques et la dynamique de la croissance de l'économie marocaine. L'importance de ces transferts pour l'économie marocaine peut être mieux appréciée en comparant ces fonds à certains agrégats macro-économiques.

L'impact des transferts sur le marché du travail est indéniable. S'il est difficile de la quantifier directement, on peut l'apprécier par des indicateurs indirects. Ces indicateurs d'ordre macroéconomique font référence à la contribution des transferts à la richesse produite, à l'épargne nationale et à l'investissement.

De par leur utilisation, les fonds transférés peuvent avoir plusieurs utilisations: assurer les besoins de consommation et les dépenses courantes des membres de la famille des migrants qui sont restés dans le pays d'origine ou des migrants eux-mêmes, lors de leur séjour dans le pays, comme ils peuvent alimenter le stock d'épargne. Celui-ci servira à son tour à couvrir une partie des besoins en investissements productifs des MRE ou d'autres investisseurs au Maroc, comme il peut être utilisé pour l'acquisition de valeurs mobilières ou de biens immobiliers.

L'importance des transferts pour l'économie marocaine peut être mieux appréciée en comparant ces fonds à certains agrégats macro-économiques:

- Ils participent à la formation de l'Épargne Nationale
- Ils représentent plus de 30% du montant de la formation brute du capital fixe
- Ils alimentent sensiblement la circulation de la monnaie scripturale (entre 17 et 20%)
- Ils dépassent largement l'ensemble des investissements et prêts privés étrangers au Maroc. Les fluctuations en dents de scie des investissements étrangers contrastent avec l'évolution soutenue des transferts de fonds.

Représentant l'essentiel des revenus reçus du reste du monde, les transferts des marocains résidant à l'étranger contribuent pour une part significative à la formation à la fois du revenu national, de l'épargne et de l'investissement. Ils ont atteint 8,6% du PIB et ont constitué un apport de l'ordre de

64 L'euro équivaut à environ 11,1 dirhams.

8% dans la structure du revenu national. L'impact de ces transferts se fait ressentir au niveau de l'activité économique intérieure à travers la consommation, l'épargne et l'investissement.

Sachant qu'une bonne partie des flux financiers de l'émigration constituent des revenus destinés au soutien aux membres des familles des émigrés restés au pays, la première affectation à considérer pour ces flux est la consommation. En l'absence de données précises à ce sujet, la consommation générée par les transferts des marocains résidant à l'étranger peut être approchée sur la base des paramètres de la propension moyenne à consommer qui ressortent des agrégats correspondant dans les comptes nationaux. L'application de ces paramètres permet de situer le volume de consommation générée par les flux financiers de l'émigration autour de 21 milliards de dirhams en 2004, ce qui équivaut à pus de la moitié de la valeur globale des transferts et à près de 8% des dépenses de consommation des ménages résidents.

Pour mesurer l'importance d'un tel apport à l'activité économique et à la demande, on relèvera que, d'après les résultats de la dernière enquête sur les dépenses des ménages, ce pourcentage dépasse sensiblement la part qui revient à 20% des ménages les plus défavorisés dans la consommation totale. L'apport financier de l'émigration assure ainsi les moyens de subsistance à une part non négligeable de la population. La structure des dépenses de consommation pour les populations bénéficiaires considérée selon les groupes de produits aura, quant à elle connu au cours des dernières années des changements assez importants en liaison avec l'accroissement des revenus transférés. Ces dépenses ont de plus en plus tendance à s'orienter vers les rubriques de consommation correspondant au logement, aux transports et aux autres services.

Tableau 5.4. Proportion des transferts des RME par rapport à des agrégats macroéconomique

	<i>Transferts</i>	<i>%Epargne</i>	<i>%Investissement</i>	<i>%Monnaie Scripturale</i>	<i>%IDE</i>
1990	16538	31.34	32.41	27.06	883.44
1991	17328	33.16	32.17	24.96	530.07
1992	18531	34.54	34.09	24.93	431.15
1993	18216	34.96	32.12	23.28	331.92
1994	16814	31.27	29.24	19.29	329.36
1995	16820	34.54	27.85	18.14	397.54
1996	18874	30.03	30.47	22.38	430.23
1997	18033	27.71	27.41	19.56	146.17
1998	19200	25.34	25.05	19.27	353.40
1999	19002	23.67	22.76	17.15	102.94
2000	22962	29.10	26.88	18.65	181.66
2001	36858	34.79	43.17	25.58	110.82
2002	31708	29.75	34.79	19.88	609.07
2003	34582	29.73	34.41	19.62	148.70
2004	37346	31.21	34.24	19.05	393.74
2005	39538	30.47	34.16	17.40	152.00
2006	47834	32,3	35,1	18,2	159,7
2007	55000	33,4	36,3	19,1	115,6

Plus importante encore est l'utilisation de cette épargne et sa transformation en investissement.

D'abord d'un point de vue globale, pour un volume d'investissement de 109 milliards de dirhams en 2004, l'équilibre du compte capital de la nation montre que l'épargne réalisée sur les flux financiers de l'émigration aura contribué au financement de la formation brute de capital fixe à hauteur de 16%. Ce résultat qui révèle tout l'intérêt que portent les migrants à l'investissement dans leur pays d'origine est corroboré par les données sur le comportement d'investissement des ressortissants marocains à l'étranger à travers l'enquête publiée par l'INSEA (2000).

Selon cette enquête, plus de 70% des émigrés enquêtés déclarent avoir effectué au moins une opération d'investissement au Maroc contre seulement 20% dans le pays d'accueil. Derrière cette donnée se profilent deux constats importants: d'une part la fréquence des opérations d'investissement au Maroc marque l'attachement toujours vivace de la population émigrée au pays d'origine et, d'autre part, la transformation progressive de l'émigration temporaire en émigration permanente. L'examen de la nature des investissements réalisés et leur structure selon les secteurs d'activité apportent des éléments encore plus significatifs à ce sujet.

Les investissements réalisés par la population émigrée que ce soit au Maroc ou dans les pays d'accueil ont connu une progression assez marquée au cours de ces trente dernières années. La décennie quatre-vingt-dix a même enregistré une plus grande fréquence des investissements avec la réalisation de près de 60% de l'ensemble des projets contre à peine 30% pour la décennie précédente. Considérée selon les secteurs d'activité, l'investissement des marocains résidant à l'étranger est orienté en priorité vers l'immobilier et concerne plus spécifiquement l'acquisition ou la construction d'un logement. Symbole de réussite ou facteur de sécurité et de stabilité dans la perspective toujours présente du retour au pays, l'investissement dans l'immobilier ressort comme l'affectation prépondérante de l'épargne des émigrés dans toutes les études menées à ce sujet.

Au vu de ce qui précède, il est clair que les migrants peuvent participer d'une manière active au développement de leur pays d'origine. L'impératif d'une croissance forte et durable requiert la mobilisation à des fins productives de toutes les potentialités et ressources financières externes qu'ils offrent. Une nouvelle approche des incidences de l'émigration sur l'économie du Maroc et des régions de départ des migrants est nécessaire. Mais cela suppose que les diverses institutions concernées révisent leur perception du rôle, actuel et potentiel, du migrant, et considère celui-ci comme un acteur du développement dans sa région d'origine.

Lien entre migration et l'informel

La relation entre l'émigration et l'informel est difficile à établir. Deux approches peuvent aider à saisir le lien entre ces deux phénomènes:

- la connaissance de l'itinéraire de travail des émigrés avant leur décision de quitter le territoire national à la recherche d'un travail à l'étranger. Cette connaissance permettrait de savoir si ces émigrés exerçaient en situation d'emploi, et dans quelle type d'activité étaient-ils insérés: formelle ou informelle
- l'effet de l'émigration sur le développement du secteur informel dans les bassins d'émigration des pays d'origine.

Ces deux approches exigent la réalisation d'enquêtes de terrain sur lesquelles peuvent être bâties des analyses approfondies. Aucune étude n'a été initiée dans cette problématique au Maroc. Aussi, le lien entre l'émigration et le secteur informel ne peut être appréhendé que par quelques observations générales sur le secteur informel.

L'enquête sur le niveau de vie des ménages est un moyen d'obtenir des informations sur un univers représentatif de l'ensemble des unités informelles. Celles de 1991 et de 1999 ont relevé des données spécifiques sur les actifs des ménages de l'échantillon qui ont déclaré une activité indépendante. La notion d'indépendant est très large, puisqu'elle inclut aussi bien les personnes travaillant pour leur compte, seules, ou avec une main d'œuvre non salariée (apprentis, aides familiales), que les employeurs faisant travailler des salariés. Par conséquent, une partie des entrepreneurs individuels n'exerce pas dans le secteur non structuré. Mais l'utilisation du critère de l'absence de tenue de la comptabilité a permis de distinguer entre les secteurs non structuré et moderne. En outre, à partir de la description de l'activité, et du lieu où elle s'exerce, des catégories du secteur informel, telles que les ambulants, et les activités s'exerçant à domicile ont pu être saisis.

Il ressort de ces enquêtes que l'emploi indépendant concernait une population d'environ entre 50 et 60% des personnes actives occupées. La structure de cet emploi indépendant fait ressortir la prédominance incontestée de l'emploi ambulant, avec plus de la moitié de l'effectif global dans les deux enquêtes. Le reste est réparti entre les entreprises informelles, et les travailleurs à domicile. On peut rapprocher ces données de celles émanant d'autres enquêtes parcellaires portant sur l'activité des travailleurs émigrés avant leur insertion dans les pays d'accueil. Il ressort de ces enquêtes que la grande majorité de ces émigrés étaient soit en chômage ou exerçaient un travail agricole en milieu rural ou des activités ambulantes dans les milieux rural et urbain.

En ce qui concerne les revenus, les activités indépendantes informelles ont réalisé durant l'année 1991, un chiffre d'affaires de l'ordre de 20 milliards de dirhams en termes courants, dégageant une valeur ajoutée de 13,9 milliards, soit 6% du PIB. Durant la même année, les activités indépendantes ont pu assurer un emploi permanent à quelques 69000 personnes, soit 7% de l'emploi indépendant global, dépensant une masse salariale d'environ 213 millions de dirhams. La plupart de ces personnes n'avaient jamais fréquenté l'école ou ne sont allés qu'à l'école coranique et la majorité d'entre eux ont commencé précocement leur carrière professionnelle par une expérience d'apprentis comme dans les activités artisanales ou de simples ouvriers comme dans le secteur de la construction.

De plus, les données sur le marché de travail des bassins d'émigration font ressortir des caractéristiques et tendances marquées pour le travail informel: une « dynamique » d'emplois précaires, un faible niveau d'éducation et de formation des actifs, alimenté de plus en plus par des non scolarisés ou des déscolarisés. L'instabilité de la main d'oeuvre semble constituer un trait majeur dans ces régions. C'est essentiellement les mauvaises conditions de travail et le faible niveau des salaires qui expliquent la décision de l'émigration.

D'un autre côté, un aspect de la relation marché du travail dans les pays d'origine et l'émigration mériterait d'être exploré. Il s'agit du développement amplifié des activités informelles dans les bassins d'émigration. Cette tendance est manifeste dans beaucoup de régions du Maroc. Les activités du secteur informel sont alimentées par les transferts en nature (marchandises, biens d'équipement...) résultant des déplacements réguliers des travailleurs émigrés. Diverses places de commerce informel portent le nom de villes italiennes, belges ou françaises d'accueil des travailleurs émigrés marocains. Ces « importations » de marchandises sont tolérées par les pouvoirs publics, elles représentent une source de revenu additionnel aux résidents marocains à l'étranger, animent une activité régulière dans les régions d'origine des émigrés.

Migration et femmes

Les femmes marocaines ont commencé à immigrer vers les pays d'Europe dans les années 1970, d'abord, dans le cadre du regroupement familial pour rejoindre et vivre avec leurs conjoints qui ont immigré, de façon isolée, à la recherche d'un travail et d'une source de subsistance. Ensuite, et à leur tour, elles ont immigré seules, entre 20 et 40 ans, toujours dans la même perspective, fuir les problèmes de chômage et retrouver du travail, vivre leurs propres vies en toute indépendance, considérant l'immigration comme une ouverture vers un avenir de plus grande liberté, une meilleure qualité de vie, une meilleure évolution professionnelle et une plus grande indépendance.

Petit à petit à partir des années 90, on a assisté à un processus de féminisation des flux migratoires. Elles représentent actuellement près de 35% de l'ensemble de la communauté marocaine à l'étranger. Depuis, la féminisation de la migration est devenue un phénomène important qu'il importe de prendre en considération, à cause des répercussions sociales qu'elle a engendrées et en raison des changements des modes de vie qu'elle a imposé dans la vie de famille. Actuellement, les femmes n'hésitent plus et même ne rencontrent plus de difficultés à immigrer. Avec ou sans famille, de façon irrégulière ou régulière, elles immigrent et assument leurs conditions d'immigrantes.

Il existe trois catégories de femmes marocaines migrantes:

- La première catégorie concerne les femmes qui ont immigré dans le cadre du regroupement familial. Celles-ci ont rejoint leurs maris et se contentent en général d'élever les enfants et d'entretenir le foyer en s'occupant des affaires familiales et en veillant scrupuleusement au respect des traditions familiales et des coutumes du pays d'origine.
- La deuxième catégorie regroupe les femmes seules qui ont immigré en leurs qualités d'entités économiques autonomes, de leur propre gré, à la recherche d'un emploi, pour poursuivre leurs études ou tout simplement pour échapper à l'emprise des contraintes de la société ou des problèmes sociaux. Leur départ correspond toujours à un désir d'émancipation par la migration.
- La troisième catégorie réunit les femmes nées en Europe, dans les pays d'accueil, celles de la seconde génération. Souvent binationales, ces femmes ont toujours vécu dans les pays d'accueil en adoptant leurs habitudes et leurs mœurs. La culture des parents va se trouver alors en interaction et parfois en confrontation avec celle de la société d'immigration. Pères et mères vont s'efforcer d'imposer et de défendre une partie des valeurs culturelles traditionnelles, tenter de les négocier autant que faire se peut, avec la société d'immigration.

Malgré les évolutions de ces dernières années, la situation des femmes marocaines de l'immigration souffre d'un manque de visibilité. Cette invisibilité des femmes dans l'immigration est aussi marquante dans le domaine des études et plus particulièrement des statistiques. C'est pourquoi tant la nature que l'ampleur de ce sujet sont longtemps restés méconnus. Les femmes de l'immigration, par la double discrimination qu'elles subissent à raison de leur origine et de leur sexe, témoignent également de la difficile question de l'égalité entre les hommes et les femmes.

La situation des femmes immigrées et issues de l'immigration est marquée par une grande fragilité, tant du point de vue juridique qu'économique: discrimination à l'embauche, sous-représentations dans les instances au niveau des postes de décision, dans la haute fonction publique, victimes de la paupérisation et de la précarité...

Au plan professionnel, elles subissent une double discrimination: femmes et immigrée, qui les confine au pire dans les travaux de pure main-d'œuvre (femmes de ménage, ouvrières) et au mieux dans la création d'activités ou d'entreprises avec pour premier objectif la création d'emplois qui leur sont refusés ailleurs. Il en résulte un taux de chômage exponentiel.

Plus précisément, les femmes immigrées occupent plus souvent des emplois de service aux particuliers que l'ensemble des actives; c'est le cas pour une femme immigrée sur cinq, mais pour une active sur dix seulement. De manière générale, en Europe, les femmes subissent davantage que les hommes les difficultés d'accès à l'emploi. Les femmes marocaines immigrées, comme les autres, sont plus touchées par le chômage que les hommes. D'une manière générale, les femmes immigrées sont plus jeunes que les hommes immigrés mais leur niveau d'instruction est généralement assez bas et beaucoup d'entre elles sont sans qualification aucune, surtout celles ayant émigré dans le cadre du regroupement familial. Les plus instruites sont des jeunes issues de la deuxième génération, celles appartenant à la vague récente d'immigration ou celles, très peu nombreuses, qui ont poursuivi des études souvent supérieures et préféré rester dans le pays d'accueil. Ce niveau d'instruction se répercute sur la qualité et la nature de l'emploi féminin.

Migration et jeunes

Le stock de chômage des jeunes, notamment des jeunes diplômés, la pression qui s'exerce sur le marché du travail national par les nouveaux arrivants, la faible intensité de la croissance en emplois sont des facteurs qui accentuent la recherche du travail à l'étranger. Les enquêtes d'opinion réalisées

au cours de diverses études sur le phénomène migratoire marocain, et plus particulièrement des jeunes, relèvent la très nette propension de ces derniers à désirer migrer. L'enquête sur l'attractivité précédemment citée apporte aussi quelques éléments d'appréciation sur le désir d'émigrer qui traverse de larges franches de la jeunesse marocaine. Selon le sexe du postulant, on note que les départs sont envisagés à tous les âges et plus particulièrement à 20-29 ans où les proportions dépassent 30% pour les personnes relevant des ménages non-migrants. Au niveau des ménages migrants de retour, les proportions sont élevées à partir de 25 ans. Au-delà de 50 ans les candidats à l'émigration ne se manifestent pratiquement plus.

Tableau 5.5. Personnes projetant de migrer à l'étranger selon l'âge (%)

Groupes d'âges	Non-migrants		Migrant de retour	
	oui	ne sait pas	oui	ne sait pas
<20 ans	22	18	-	-
20-24	31	14	-	-
25-29	33	17	61	6
30-34	27	12	43	14
35-39	21	15	50	8
40-44	24	8	57	-
45-49	13	11	56	13
50 et +	3	8	-	-
Total	20	12	27	5

Les projets migratoires formulés par les jeunes Marocains s'inscrivent dans un contexte particulier: celui du phénomène migratoire au sein de la société marocaine. La migration est un fait doté d'une antériorité historique et sujette à de nombreuses mutations. Ce phénomène a été le lieu d'un processus continu d'extension régionale et sociale. Le résultat est sa transformation en un fait marqué par l'évidence sociale. Ce caractère évident n'inclut pas nécessairement une perception homogène de l'acte migratoire, le traitement varie avec le statut social juridique et administratif des individus inscrit à des degrés divers au sein d'un processus migratoire. Les interactions sociales des migrants potentiels sont toutes aussi centrales pour saisir la nature de ces projets. Ils sont notamment, un moyen pour certains, d'accéder au marché du travail et à la responsabilité sociale.

Migration temporaire

Du point de vue des pouvoirs publics, "La migration temporaire de travailleurs peut constituer une solution pour traiter la problématique d'excédent ou de pénurie dans les offres d'emploi, selon les pays", cette solution pourrait "assurer ainsi l'accès légal à un marché du travail variable qui protège les droits fondamentaux des immigrés, notamment les femmes

Selon ce même point de vue⁶⁵, la migration temporaire de travailleurs constitue une opportunité de développement et d'accords bilatéraux entre pays émetteurs d'émigrés et pays récepteurs. En l'absence d'un système professionnel multilatéral, les accords bilatéraux peuvent fonctionner efficacement et assurer le développement de la migration temporaire dans certains pays. La vision du Maroc concernant la migration temporaire serait fondée sur une approche globale marquée par « une analyse innovatrice dans la manière de traiter cette problématique migratoire et une volonté d'agir de façon collective, résolue et durable ».

⁶⁵ Exprimé par Mr Amrani, Secrétaire Général du Ministère des Affaires Etrangères lors du Forum de l'OCDE

Le Département des Affaires étrangères considère que la coopération entre le Maroc et l'Espagne en matière d'accès légal au marché de l'emploi, comme expérience pionnière. Plusieurs accords bilatéraux ont été conclus et mis en œuvre: échange d'informations sur la demande et l'offre en poste d'emploi, informations de travailleurs sur les opportunités d'immigration légale, sélection conjointe de travailleurs et développement du dialogue. Ces accords, "peuvent également garantir le retour des immigrés et leur réintégration, consolidant ainsi le climat de confiance entre les pays pour coopérer dans d'autres domaines

Un projet de manuel est en cours d'élaboration afin de préparer un document analytique sur les bonnes pratiques et les expériences acquises en matière de travail saisonnier.

Vu sous un autre angle, l'Espagne aspire la main d'œuvre marocaine, la privant ainsi de son avantage concurrentiel dans le secteur agricole: le faible coût de son facteur travail. Les exploitants agricoles ont de plus en plus de mal à trouver des travailleurs marocains parce que l'immigration est devenue une promotion sociale au Maroc, contrairement aux années 60 et 70. ». L'accord signé entre l'Espagne et le Maroc prévoit en principe d'offrir un contrat définitif au bout de la quatrième année consécutive à l'ouvrière agricole.

Selon les observations recueillies sur les conditions de travail de ces femmes, le travail temporaire s'apparente à un régime d'exploitation qui ne dit pas son nom. Le système de « *contratación en origen* » (recrutement à l'étranger) fonctionne depuis 2001 en Espagne et permet d'importer le temps que dure la récolte, les bras les moins chers du marché international de main d'œuvre: à Huelva, en 2006, près de, 33.000 travailleurs sont venus en autobus de Roumanie, d'Ukraine, de Pologne et du Maroc.

Ce système donne donc lieu à une sélection de travailleurs étrangers, en tentant de concilier l'inconciliable: fournir une main d'œuvre bon marché, tout en s'assurant de son retour au pays à la fin du contrat, formule qui a déjà fait florès dans l'histoire de l'immigration avec les conséquences que l'on sait.

On sélectionne donc des femmes, parce qu'elles « *génèrent moins de conflits, elles ont les mains plus délicates, elles sont plus travailleuses, et plus humbles*»; ayant une expérience dans l'agriculture; pas trop maigres, et pas trop grosses; pas trop jeunes, pas trop fêtardes et ayant dans le pays d'origine des charges familiales, enfants en bas âge, afin de s'assurer de leur retour une fois la saison terminée⁶⁶.

On peut aussi constater dans les discours des recruteurs, une nette préférence pour les roumaines et les polonaises par rapport aux marocaines « *qui n'ont pas la même culture, la même religion et ne savent pas parler espagnol. Le problème des travailleuses marocaines, c'est que quand je dois les répartir aux agriculteurs, ils n'en veulent pas. Des 350 de cette année, il m'en reste 50 sur les bras... et je dois encore placer toutes les sénégalaises* ».

Ce « service intégral de recrutement » permet d'éviter les mouvements désordonnés de l'immigration clandestine et ses corollaires: insuffisance des infrastructures locales, logements, services sanitaires, et développement du racisme et de la xénophobie... Ainsi, faire son marché aux travailleurs dans les pays pauvres qui ceignent la zone de « développement » européen.

Dans la pratique, les travailleuses ayant un contrat d'origine sont en situation de dépendance totale par rapport à leur employeur, on ne leur paye pas leurs heures supplémentaires, ni les jours fériés. Alors qu'elles viennent travailler pendant l'ensemble de la saison, elles ne peuvent revendiquer que 18 jours de travail par mois, et dans la réalité, ce devoir de l'employeur envers ses travailleurs n'est pas plus respecté que les autres. Elles sont de plus soumises à une période d'essai de quinze jours pendant laquelle elles peuvent être renvoyées dans leur pays si l'employeur n'est pas satisfait de leur travail, sans que l'employeur ni son syndicat ne leur paye le billet de retour en autobus.

⁶⁶ Emmanuelle Hellio: En Andalousie, on importe des femmes pour exporter des fraises 2007.

La stratégie mise en place par le Maroc pour impliquer la communauté marocaine résidant à l'étranger dans le développement du pays consiste à "transformer la fuite des cerveaux" en un "gain de compétences", à travers leurs investissements, des réseaux de contacts et de projets, le transfert des connaissances et d'autres formes de collaboration, a-t-il dit. Cette démarche favorise également le développement du Maroc et la mise à profit de ses ressources humaines dans des secteurs hautement qualifiés, notamment l'ingénierie du développement économique et social, la recherche scientifique et les technologies de l'information,

Impact du retour

Le Haut commissariat au Plan a réalisé en 2003 une enquête sur les MRE qui sont retournés au Maroc⁶⁷. 66,1% d'entre eux affirment vivre mieux depuis leur retour. Analphabètes, dans leur majorité, ils font partie de la première vague d'émigrants qui avait quitté le Royaume durant les années 60. L'étude se décline en quatre axes, à savoir le profil démographique et socio-économique des migrants de retour, leurs parcours migratoires, les conditions de leur insertion économique et sociale au Maroc et l'impact de leur séjour à l'étranger. Concernant le premier volet, « ces migrants ont eu un parcours relativement long puisque près de 58 % d'entre eux ont séjourné à l'étranger pour une durée supérieure à 20 ans et 72,5% d'entre eux sont âgés de plus de 60% ». Selon cette enquête, les MRE de retour sont en majorité analphabètes puisque près des deux tiers (61 %) sont sans niveau scolaire. En outre, 12,4 % des enquêtés ont à peine fréquenté le niveau du préscolaire coranique. La proportion des personnes ayant acquis un niveau d'instruction supérieur atteint seulement 3,3 %.

Les données de l'enquête en matière de maîtrise de la langue du pays d'accueil, qui est un outil fondamental pour l'intégration, révèlent une situation d'isolement linguistique relativement important des enquêtés. « Près de 27 % ne connaissent pas la langue du pays d'accueil et seulement 19,8% savent la lire et l'écrire, bien que 53,5% arrivent à parler cette langue ».

Sur le plan de leur réinsertion, le rapport de l'enquête indique que la réinstallation des MRE au Maroc semble globalement se dérouler dans de bonnes conditions. 66,1% affirment vivre mieux depuis le retour au Maroc contre 18% qui soutiennent le contraire. Néanmoins, ce retour n'est pas toujours conçu comme un projet définitif puisque 18,4% ont exprimé leur intention de migrer de nouveau.

L'enquête a démontré que les migrants de retour au pays ont tendance à investir dans les activités tertiaires (26,9%) notamment le commerce, les activités secondaires (15,2%) ou le secteur primaire (12,4%). En outre, l'étude a mis en évidence la contribution des MRE au développement économique de leurs localités d'origine: 53,1% d'entre eux ont participé au financement d'au moins un équipement collectif, avec en tête les mosquées, suivies par l'alimentation en eau potable, les routes et les projets d'électrification rurale.

Plus de la moitié (57,2%) des chefs de ménage résidant à l'étranger envisagent de se réinstaller au Maroc. Cette proportion est de 52,8% parmi les conjoints des chefs de ménage. Il en découle que si les intentions de la réinstallation sont plutôt partagées par les chefs de ménage et leurs conjoints, elles ne le sont manifestement pas, par les enfants de sexe masculin ou de sexe féminin.

Différenciées selon le pays de résidence, les intentions du retour définitif sont beaucoup plus fréquentes parmi les MRE d'Italie en comparaison avec le reste des pays d'accueil. Dans ce pays, l'intention du retour est massivement envisagée aussi bien par les MRE chefs de ménage (62,0%) que par leurs conjoints (61,4%) et leurs enfants de sexe masculin (43,6%) ou féminin (45,4). Il y a en second lieu l'Espagne où ces proportions s'établissent à 61,5%, 57,5%, 45,0% et à 42,4%, respectivement. On retrouve, par la suite, la Hollande avec 60,4%, 54,2%, 30,6% et 29,6%, respectivement.

⁶⁷ Réalisée entre octobre 2003 et janvier 2004 dans les régions du Grand Casablanca et du Souss-Massa-Drâa, cette enquête a pour objectif d'étudier les différents aspects du phénomène de la migration de retour.

C'est ainsi que 40,7% des MRE, chefs de ménage, tentés par le retour définitif, résident aujourd'hui en France, 24,2% en Espagne, 16,0% en Italie, 7,7% en Hollande, 7,6% en Belgique et 3,8% dans le reste des pays européens. L'examen des raisons du retour selon le pays de résidence permet d'apporter un premier éclairage sur les mobiles de la réinstallation au Maroc.

Pour les MRE envisageant la réinstallation au Maroc, le désir de vivre avec ou près de la famille restée au pays d'origine constitue la première raison, en justifiant 41,2% des intentions de retour définitif. La seconde raison est d'ordre économique, dans la mesure où 27,0% des intentions de retour sont justifiées par la disposition d'un projet au Maroc. L'insatisfaction des attentes des MRE, exprimée à travers la cause 'Non satisfait à l'étranger', explique elle aussi une fraction non négligeable (14,7%) de telles intentions. Il faut cependant noter que 17,2% de MRE songent à cette migration de retour pour des raisons autres que familiale, économique ou d'insatisfaction au pays d'accueil.

Le fait d'avoir un projet au Maroc est le mobile le plus associé au retour définitif des MRE de l'Italie (38,4%), de l'Espagne (26,2%) et de la France (25,2%). L'importance relative de ce mobile est aussi sensible dans des pays comme la Belgique (22,3%) et la Hollande (20,0%).

Les raisons qui sont à la base de la pérennisation de la migration varient selon le pays d'accueil. La raison 'Avenir assuré au pays d'accueil' justifie l'équivalent de la moitié des cas de pérennisation de la migration en Espagne (52,3%) et en Italie (44,9%) et entre 2 à 3 cas sur 10 en Belgique (31,1%), en Hollande (26,8%) et en France (25,6%).

Les MRE, chefs de ménage, propriétaires, aux pays d'accueil, de leurs logements de résidence ou d'un avoir productif ne sont, dans l'ensemble, que légèrement moins tentés par la migration de retour (56,3%) que le reste des MRE (57,5). Ceux qui projettent d'investir dans le pays d'accueil le sont aussi à raison de 53,4%, contre 58,1% pour le reste des MRE.

L'obtention de la nationalité du pays d'accueil décourage les intentions de la réinstallation des MRE à leur pays d'origine. Les MRE qui ont obtenu la nationalité en question sont moins intéressés par la migration de retour (53,8%), en comparaison avec ceux qui ne l'ont pas encore obtenue ou demandée (59,2%).

Le cursus scolaire du chef de ménage n'explique pas à lui seul l'intensité des intentions de retour. La capacité des enfants du chef de ménage à réussir leurs études contribue, elle aussi, à la formation de la décision de la migration de retour parmi les chefs de ménage.

Les MRE chefs de ménage dont le conjoint vit encore au Maroc sont plus tentés par la réinstallation (69,4%) en comparaison avec ceux qui vivent au pays d'accueil avec leur conjoint (57,0%).

Bibliographie

- Agénor, P.R., et El Aynaoui K. (2003): *Politiques du marché du travail et chômage au Maroc: Une analyse quantitative*, document de travail No. 3091, Banque mondiale, Washington DC.
- ANAPEC (2008): *Activités 2007: indicateurs statistiques*, Casablanca.
- Banque Mondiale (2008): *Développement des compétences et protection sociale dans le cadre d'une stratégie intégrée pour la création d'emploi*.
- Banque Mondiale (2007): *Gender and Employment in Morocco: Achieving Greater Gender Equality Through the Labor Market*. The World Bank. Washington D.C.
- Banque Mondiale (2006): *Promouvoir la croissance et l'emploi dans le Royaume du Maroc à travers la diversification productive et la compétitivité*. Mémoire économique pays. Volume II. Etudes de base.
- Banque Mondiale (2006): *Kingdom of Morocco – Country Economic Memorandum: Fostering Higher Growth and Employment with Productive Diversification and Competitiveness*. Report No. 32948-MOR. The World Bank. Washington D.C.
- Banque Mondiale (2005): *Morocco Investment Climate Assessment Survey*. The World Bank, Washington DC
- Banque Mondiale (2004): *Unlocking the Employment Potential in the Middle East and North Africa*. Washington, D.C.
- Banque Mondiale (1997):. “Kingdom of Morocco, Growth and Labor Markets: An Agenda for Job Creation”. Washington DC 1997.
- Banque Mondiale (1997): “Country Economic Memorandum on Morocco.” Report No. 1473-MOR. Washington, D.C.
- Banque Mondiale (1995): “Kingdom of Morocco Country Economic Memorandum: Towards Higher Growth and Employment.” Report No. 14155-MOR. Washington, D.C.
- Baraka Nizar and Ahmed Benrida (2006): “La croissance économique et l'emploi.” Rapport au RDH 50. Rabat
- Belghazi, Saad (2006): “Politiques sectorielles et développement humain. » Rapport au RDH 50. Rabat.
- Bensaid Mohammed et Noureddine El Aoufi (2007): *L'emploi des Jeunes*. BIT.
- Benriane Mohammed et Mohamed Aderghal (2008): *Etat sur la recherche sur les migrations internationales. Equipe de Recherche sur la Région et la Régionalisation (E3R)*. Faculté des Lettres et des Sciences Humaines. Rabat. Country Paper Morocco. Préparé pour le programme Perspectives Africaines sur la Mobilité Humaine, financé par la Fondation MacArthur.
- Bouoiyour, Jamal (2006):. « Migration, diaspora et développement humain ». Rapport “50 Ans de Développement Humain.” Rabat.
- Bourchachen, J. (2000):. “Apports des transferts des résidents à l'étranger à la réduction de la pauvreté: cas du Maroc.” Memo.
- Centre d'Etudes et de Recherches Démographiques (CERED) (1995): *Croissance démographique et développement rural*. Rabat.

- Centre d'Etudes et de Recherches Démographiques (CERED) (1993): *Migration et urbanisme au Maroc*. Rabat.
- Centre d'Etudes et de Recherches Démographiques (CERED) (1997): *Situation et perspectives démographiques au Maroc*. Rabat.
- Centre d'Etudes et de Recherches Démographiques (CERED) (2000): *Situation socio-économique et perspectives démographiques au Maroc*, Rabat.
- Direction de l'Emploi (2004): *Le salaire minimum au Maroc*», Rabat.
- Direction de la Statistique, Royaume du Maroc (2003): « Enquête nationale sur le secteur informel non agricole 1999/2000 » Rabat.
- Direction de la Statistique, Royaume du Maroc (2000): « Education, formation et opportunités d'emploi » Rabat.
- Direction de la Statistique, Royaume du Maroc (2004): “Activité, emploi et chômage. Deuxième trimestre 2004.” Rabat.
- Elmadmad Khadija: *La législation de la migration et des travailleurs migrants au Maroc*.
- Rapport pour l'étude Sur La migration de main d'œuvre Pour L'intégration et le développement dans l'EUROMED, L'Afrique Orientale et Occidentale. Université Hassan II Casablanca - Ain Chock, Maroc.
- Fadloulah A, et Berrada A avec la collaboration de M. Khachani (1999): *Facteurs d'attraction et de répulsion à l'origine des flux migratoires internationaux*. Rapport National. Maroc. European Commission Statistical Office of the European Communities. Rabat, Maroc, novembre
- Fondation Hassan II (2003): “Marocains de l'Extérieur”. Rabat.
- Fondation Hassan II (2007): *Marocains de l'extérieur 2007*. Observatoire de la Communauté Marocaine Résidant à l'Etranger. Rabat.
- Haut Commissariat au Plan: Activité, emploi et chômage: de 2002 à 2007. Direction de la statistique.
- Haut Commissariat au Plan (2007): *Prospective Maroc 2030: Rétrospectives 1960-2006*. Population et déterminants socio-économiques. Rabat.
- Haut Commissariat au Plan (2007): *Prospective Maroc 2030. Quelle démographie?* Rabat.
- Haut Commissariat au Plan (2007): *Prospective Maroc 2030*. Actes du Forum II. La société marocaine: permanences, changements et enjeux pour l'avenir. Rabat.
- Haut Commissariat au Plan (2006): *Prospective Maroc 2030. Exclue, inégalités et pauvreté: la transition sociale et ses déterminants*. Douidich Mohamed. Avril 2006. Rabat.
- Haut Commissariat au Plan (2007): *Education, formation et opportunités d'emploi*, Ministère de la Prévision économique et du plan. Rabat.
- Haut Commissariat au Plan (2003): *Enquête nationale sur le secteur informel non agricole 1999-2000, Rapport des premiers résultats*, Ministère de la Prévision économique et du plan, Rabat.
- Jaidi Larabi et Zirari Hayat (2005): *Les flux de personnes, tendances et changements dans l'émigration marocaine*. Fondation F. Ebert Tunis.
- Khachani Mohamed (2006): *Migration de retour au Maghreb; Statistiques sur les migrations de retour au Maroc*. RSCAS. EUI. Florence, Italie.

- Khachani Mohamed (2003): *La migration clandestine. Dynamiques migratoires marocaines entre mondialisation et protection des droits*. Casablanca.
- Mahmoudi, M (2000): “Méthodologie de l’enquête sur les marocains résidants à l’étranger 1998/99”. Actes du séminaire sur les mutations de l’émigration internationale marocaine, INSEA.
- Ministère de la Population (1995): *Recensement 1994. Population légale du Maroc*. Direction de la statistique. Rabat.
- Ministère de la Population (1995): *Recensement 1994. Les caractéristiques socio-démographiques de la population. Niveau National*. Direction de la statistique. Rabat.
- Ministère de la Population (2005). *Les indicateurs sociaux. 1996, 2005*. Direction de la statistique.
- Ministère des finances et de la privatisation (2009): “Rapport économique et financier” Direction de la politique économique générale. Rabat
- Ministère des finances et de la privatisation (2009): “Rapport sur les dépenses fiscales.” Direction de la politique économique générale. Rabat
- Ministère des finances et de la privatisation (2005): “Comportement Cyclique de l’Economie Marocaine.” Direction de la politique économique générale. Rabat.
- Ministère des finances et de la privatisation (2005): “Note sur la Contribution Sectorielle a la Croissance.” Direction de la politique économique générale. Rabat
- Ministère des finances et de la privatisation. (2003): “Evaluation du financement des PME au Maroc.” Direction de la Politique Economique Générale. Rabat
- Royaume du Maroc (2006): *50 ans de développement humain. Perspectives 2025*. Rabat.

Annexes

Annexe 1. Quelques limites des sources d'information sur l'emploi

La diversité de ces sources ne garantit pas l'exhaustivité et l'intégrabilité des données sur l'emploi. A cet égard, quelques limites peuvent être relevées:

La lecture des dossiers méthodologiques des recensements et enquêtes auprès des ménages, fait ressortir le caractère répétitif de quatre questions sur l'emploi, à savoir, le type d'activité, le statut professionnel, la profession et la branche d'activité économique. Ceci dit, certains aspects très pertinents et indéniables pour une meilleure connaissance du marché du travail sont relégués. Ainsi, toute tentative ambitieuse d'analyse se heurte dès le début au manque de données spécifiques sur un nombre de facteurs qui influencent substantiellement la configuration et la segmentation du marché du travail. Les contraintes les plus importantes sont relatives à la diversité des données disponibles et à leur qualité. Et il va sans dire qu'elles influent sur les indicateurs à construire et les constats à relever.

Tout d'abord, l'adéquation formation-insertion sur le marché du travail, les conditions d'insertion professionnelle, les disparités et les trajectoires salariales dès le premier emploi et les effets gendoriels sur l'évolution des salaires, ne sont appréhendés par aucune source d'informations directe ou indirecte. En outre, certains aspects non moins importants sont également méconnus: la conciliation vie familiale-vie professionnelle, la mobilité professionnelle, la mobilisation de la force du travail par les entreprises, les conditions du travail (accidents, hygiène et santé, etc.), la mobilité sociale, la transmission intergénérationnelle des métiers et compétences, l'emploi des immigrés clandestins, etc.

Une autre difficulté d'ordre méthodologique découle de la conception des variables utilisées et la consistance analytique de leurs modalités; l'information individuelle sur certains variables (situation dans la profession, secteur d'emploi, catégorie socioprofessionnelle, régularité dans l'emploi, etc.) n'est pas prise en termes d'inégalité d'accès, mais plutôt comme un reflet d'une structure donnée. Procéder de cette façon conduit à ignorer l'impact de l'inégalité d'accès à certaines catégories d'emploi sur la formation et les écarts des salaires, la mobilité professionnelle, l'inadéquation formation-insertion, le sous-emploi, etc. (K.Soudi, 2006).

Toujours est-il que les données disponibles sont de nature quantitative. Les aspects qualitatifs sur l'emploi sont rarissimes. Là-dessus, les sources d'information existantes ne disent rien sur les attitudes, les motivations de l'emploi, les rapports homme-travail-entreprise, la perception des risques professionnels, etc. C'est dire que le champ qualitatif de l'emploi est en voie de défrichage et nécessite un regain d'intérêt pour une meilleure connaissance du fonctionnement du marché du travail.

A l'heure actuelle, les données sur l'emploi, émanant des recensements et enquêtes, renseignent essentiellement sur des aspects quantitatifs de l'offre de travail. Les questions abordées permettent de saisir les caractéristiques démo-socio-économiques de la population et d'établir des démarcations entre l'occupation, le chômage et l'inactivité. Nonobstant, les aspects et les caractéristiques de la demande de travail émanant des entreprises demeurent limités et épars. Pareille limite rend difficile la compréhension des mécanismes régulateurs de l'offre et de la demande d'emploi. Quant aux sources administratives, supposées combler en partie les lacunes d'informations relatives à l'offre de l'emploi, elles sont moins mobilisées et leurs données disponibles sont non seulement sommaires mais également incomplètes.

Devant cette situation, le marché du travail, sectoriel soit-il ou global, demeure méconnu. En effet, devant la rareté des données sur la demande de travail, l'approche préconisée consiste à esquisser le

profil du marché de travail via le biais des structures de la population active dans le sens offre de travail afin de dégager une image type sur les secteurs pourvoyeurs d'emploi.

L'une des limites accablantes est le retard constaté dans la diffusion des résultats de certaines sources d'informations. Tel retard ne fait que perdre la pertinence et l'utilité conjoncturelle des indicateurs élaborés. Si le Maroc a réussi la diffusion des indicateurs trimestriels sur l'emploi, il n'empêche que le passage à l'élaboration et la diffusion des indicateurs mensuels, serait décisif pour la gestion à court terme du marché du travail dans le but éventuellement de redresser les déséquilibres conjoncturels.

Sur le plan institutionnel, le manque d'une structure de coordination entre les producteurs et les utilisateurs des informations sur l'emploi, ne fait que perpétuer cette désintégration entre les sources directes et indirectes, d'une part, et, d'autre part, approfondir le gap entre les producteurs et les utilisateurs des ces informations. De surcroît, il serait difficile d'identifier les vrais besoins en informations statistiques sur le marché du travail. Encore faut-il préciser que dans ce contexte, il serait difficile de promouvoir la «traçabilité statistique» en termes d'harmonisation et de normalisation des concepts, méthodes et nomenclatures.

La diversité de ces sources ne garantit pas l'exhaustivité et l'intégrabilité des données sur l'emploi. A cet égard, quelques limites peuvent être relevées:

La lecture des dossiers méthodologiques des recensements et enquêtes auprès des ménages, fait ressortir le caractère répétitif de quatre questions sur l'emploi, à savoir, le type d'activité, le statut professionnel, la profession et la branche d'activité économique. Ceci dit, certains aspects très pertinents et indéniables pour une meilleure connaissance du marché du travail sont relégués. Ainsi, toute tentative ambitieuse d'analyse se heurte dès le début au manque de données spécifiques sur un nombre de facteurs qui influencent substantiellement la configuration et la segmentation du marché du travail. Les contraintes les plus importantes sont relatives à la diversité des données disponibles et à leur qualité. Et il va sans dire qu'elles influent sur les indicateurs à construire et les constats à relever.

Tout d'abord, l'adéquation formation-insertion sur le marché du travail, les conditions d'insertion professionnelle, les disparités et les trajectoires salariales dès le premier emploi et les effets gendoriels sur l'évolution des salaires, ne sont appréhendés par aucune source d'informations directe ou indirecte. En outre, certains aspects non moins importants sont également méconnus: la conciliation vie familiale-vie professionnelle, la mobilité professionnelle, la mobilisation de la force du travail par les entreprises, les conditions du travail (accidents, hygiène et santé, etc.), la mobilité sociale, la transmission intergénérationnelle des métiers et compétences, l'emploi des immigrés clandestins, etc.

Une autre difficulté d'ordre méthodologique découle de la conception des variables utilisées et la consistance analytique de leurs modalités; l'information individuelle sur certains variables (situation dans la profession, secteur d'emploi, catégorie socioprofessionnelle, régularité dans l'emploi, etc.) n'est pas prise en termes d'inégalité d'accès, mais plutôt comme un reflet d'une structure donnée. Procéder de cette façon conduit à ignorer l'impact de l'inégalité d'accès à certaines catégories d'emploi sur la formation et les écarts des salaires, la mobilité professionnelle, l'inadéquation formation-insertion, le sous-emploi, etc. (K.Soudi, 2006).

Toujours est-il que les données disponibles sont de nature quantitative. Les aspects qualitatifs sur l'emploi sont rarissimes. Là-dessus, les sources d'information existantes ne disent rien sur les attitudes, les motivations de l'emploi, les rapports homme-travail-entreprise, la perception des risques professionnels, etc. C'est dire que le champ qualitatif de l'emploi est en voie de défrichage et nécessite un regain d'intérêt pour une meilleure connaissance du fonctionnement du marché du travail.

A l'heure actuelle, les données sur l'emploi, émanant des recensements et enquêtes, renseignent essentiellement sur des aspects quantitatifs de l'offre de travail. Les questions abordées permettent

de saisir les caractéristiques démo-socio-économiques de la population et d'établir des démarcations entre l'occupation, le chômage et l'inactivité. Nonobstant, les aspects et les caractéristiques de la demande de travail émanant des entreprises demeurent limités et épars. Pareille limite rend difficile la compréhension des mécanismes régulateurs de l'offre et de la demande d'emploi. Quant aux sources administratives, supposées combler en partie les lacunes d'informations relatives à l'offre de l'emploi, elles sont moins mobilisées et leurs données disponibles sont non seulement sommaires mais également incomplètes.

Devant cette situation, le marché du travail, sectoriel soit-il ou global, demeure méconnu. En effet, devant la rareté des données sur la demande de travail, l'approche préconisée consiste à esquisser le profil du marché de travail via le biais des structures de la population active dans le sens offre de travail afin de dégager une image type sur les secteurs pourvoyeurs d'emploi.

L'une des limites accablantes est le retard constaté dans la diffusion des résultats de certaines sources d'informations. Tel retard ne fait que perdre la pertinence et l'utilité conjoncturelle des indicateurs élaborés. Si le Maroc a réussi la diffusion des indicateurs trimestriels sur l'emploi, il n'empêche que le passage à l'élaboration et la diffusion des indicateurs mensuels, serait décisif pour la gestion à court terme du marché du travail dans le but éventuellement de redresser les déséquilibres conjoncturels.

Sur le plan institutionnel, le manque d'une structure de coordination entre les producteurs et les utilisateurs des informations sur l'emploi, ne fait que perpétuer cette désintégration entre les sources directes et indirectes, d'une part, et, d'autre part, approfondir le gap entre les producteurs et les utilisateurs des ces informations. De surcroît, il serait difficile d'identifier les vrais besoins en informations statistiques sur le marché du travail. Encore faut-il préciser que dans ce contexte, il serait difficile de promouvoir la «traçabilité statistique» en termes d'harmonisation et de normalisation des concepts, méthodes et nomenclatures.

Annexe 2. Les sources d'information sur l'émigration marocaine

Mis à part les quelques efforts récents au sein de l'Observatoire de la Communauté Marocaine à l'Etranger, qui relève de la Fondation Hassan II pour les Marocains Résidant à l'Etranger, aucun organe ne se charge clairement de statistiques sur les flux migratoires internationaux. C'est surtout l'absence de continuité dans les efforts qui en est la principale entrave. En 1990, on avait créé un Ministère chargé de la communauté marocaine à l'étranger (CME) converti après en sous-secrétariat d'Etat chargé de la CME qui a cessé en 1997.

Aujourd'hui, et depuis novembre 2002, c'est le Ministère, délégué auprès du Ministre des Affaires Etrangères et de la Coopération, Chargé de la Communauté Marocaine Résidant à l'Etranger qui s'occupe de cette sous-population. Mais ce département manque visiblement de moyens humains et matériels suffisant pour détenir un système statistique fiable.

Toutefois, les recensements et les enquêtes peuvent fournir des informations sur cette sous populations. Des statistiques sous produites peuvent également être exploitées. Des données sont continuellement recueillies par les différentes unités consulaires présentes au Maroc. Mais il s'agit uniquement des migrants légaux obligés de demander le visa au consulat du pays auquel ils veulent se diriger.

1. Les recensements

Le recensement de la population constitue une source assez fiable pour l'examen de quelques aspects de la migration, notamment la population étrangère du Maroc et, dans une moindre mesure, la migration de retour. Mais, au Maroc le recensement intervient tous les dix ans, période, assez longue, qui pose problème quant à l'obtention des données intercensitaires.

Le recensement comporte des questions sur le lieu de naissance, le lieu de résidence à un moment fixé dans le passé, le lieu de résidence précédente, la durée de résidence et la nationalité. Leur exploitation, à des fins d'étude de l'émigration internationale, reste, toutefois, très partielle et la publication des résultats qui en découlent, est rarement entreprise⁶⁸. Par ailleurs, le recensement permet d'estimer le solde migratoire national, après déduction du solde naturel de l'accroissement global de la population.

2 Les enquêtes statistiques

Les enquêtes auprès des ménages, qu'elles soient sur la démographie ou sur l'activité et l'emploi, ont parfois comporté des volets sur les migrations internationales. Mais la faible taille de leurs échantillons constitue généralement un sérieux handicap à toute mesure correcte du phénomène. Il y a lieu de noter toutefois que certaines enquêtes spécifiques constituent des sources très riches sur les migrations internationales au Maroc. Mais, sans vouloir mésestimer les travaux effectués précédemment, la plupart des enquêtes sont à caractère monographique et/ou leurs méthodes de sondage sont peu sûres. Les enquêtes qui reposent sur un échantillon vraiment aléatoire sont rares. Certaines enquêtes ont utilisé la méthode des quotas faute de moyens adéquats. Mais le recours à cette méthode paraît particulièrement mal adapté à une enquête spécifique sur la population émigrée. La nécessité de limiter le coût d'enquête conduit forcément à présélectionner les lieux d'enquête où l'on a de fortes chances d'en rencontrer.

La première investigation d'ordre empirique sur les migrants marocains réalisée au Maroc, remonte à l'année 1975 par un groupe de chercheurs de l'Institut National de Statistique et d'Economie Appliquée (INSEA). Les données sont celles d'une enquête qui a porté sur près de 2.500 migrants ayant quitté le pays entre 1904 et 1976. L'enquête s'est limitée au rural des deux régions qui étaient alors les plus grandes émettrices de main d'œuvre marocaine à l'étranger, à savoir le rif oriental

⁶⁸ Exception faite de l'étude sur "Les résidents étrangers au Maroc" réalisée par la Direction de la Statistique.

(Nador et Al Hoceima) et le Souss (Agadir et Tiznit). L'objet de cette recherche était de décrire l'évolution de la migration dans le temps, d'identifier les caractéristiques des migrants et des non migrants et l'impact des migrations sur les ménages et sur les zones rurales et urbaines.

Dans la même lignée de la première enquête, d'autres ont suivi. Les objectifs sont presque toujours les mêmes et l'utilité principale est la comparaison pour dégager les évolutions réalisées dans le temps, que ce soit pour les motifs de la migration, ces effets que pour les profils des migrants. Quelques nouvelles préoccupations ont été intégrées, surtout la nature des investissements et les montants investis par les migrants dans le pays.

La dernière enquête en date remonte à l'année 1998. Elle porte sur quelques 1.200 migrants et est effectuée également par l'INSEA et le FNUAP sur les ferries dans la zone de transit à Tanger pendant le grand retour de l'été 1998. Entre temps, d'autres enquêtes dont l'intérêt principal est l'étude de la migration marocaine ont été effectuées. Il s'agit notamment de l'enquête sur la réinsertion des migrants de retour au Maroc, réalisée en 1992 par l'Organisation Arabe du Travail.

On ne peut terminer cette énumération des enquêtes marocaines, sources de données sur les caractéristiques des migrants, sans citer les enquêtes du CERED et de la Direction de la Statistique (DS) qui, sans avoir comme principal objet l'étude de la migration, contiennent des modules qui s'y réfèrent⁶⁹.

3 Les données sous-produites des administrations

En plus des recensements et des enquêtes, il existe un grand nombre d'administrations et institutions qui enregistrent des informations sur divers aspects des migrants dans le cadre de leurs attributions. Sans vouloir les énumérer toutes on cite en particulier les services douaniers, la sûreté nationale, l'Office des Changes, la poste et les banques.

Les services douaniers et la Sûreté Nationale disposent des statistiques recueillies dans les postes frontaliers (terrestres, maritimes et aériennes). Les passagers renseignent obligatoirement les cartes aux frontières, ce qui donne lieu à l'établissement de tableaux statistiques sur les entrées et sorties par mois avec, en général, une distinction entre les résidents et les non-résidents d'une part, les nationaux et les étrangers d'autre part.

En outre, les banques sont pour la plupart dotées d'une cellule, voire d'une direction MRE, en plus de leurs représentations dans les pays d'accueil. Elles détiennent ainsi des informations précieuses sur les diverses transactions financières des émigrés (dépôts, comptes chèque ou sur carnet, crédits, investissements, etc.). Quant à l'office des changes, il détient des informations sur les transferts financiers des émigrés par catégories et par pays.

Source: Quelles sources pour l'estimation de l'immigration marocaine en Italie: comparaison entre pays d'origine et pays d'accueil Brahim El Mouaatamid et Roberta Pace.

69 Il s'agit notamment de l'Enquête Démographique à Passages Répétés (ENDPR-1986/87), de l'Enquête Famille (CERED-1995) et de l'Enquête Nationale sur le Niveau de vie des Ménages (ENNVN-1998/99) et de l'enquête sur la migration de retour en cours (CERED, 2004).

Chapter II – National Background Paper

**Labour Markets Performance and Migration
Flows in
ALGERIA**

Rafik Boukha-Hassane
Université d'Oran, Algeria

Fatiha Talahite
CNRS, CEPN-Université Paris 13 Nord, France

SECTION 1. L'OFFRE DE TRAVAIL EN ALGERIE: SITUATION ET PERSPECTIVES

Au cours des dernières décennies, la population algérienne a connu une décélération de son rythme de croissance passant d'une moyenne de 3,1% au cours des années 75-85 à 1,6% vingt ans plus tard entre 1995 et 2005. Cette tendance démographique a été portée par une évolution à la baisse du taux de fécondité bien que le taux de mortalité, notamment infantile, ait connu parallèlement une forte diminution. La contraception, le recul de l'âge du mariage, l'insertion des femmes dans la vie active, l'urbanisation ont eu pour conséquence de faire baisser le taux de fécondité et sont parmi les facteurs souvent invoqués pour expliquer cette transition démographique.

Il faut toutefois noter une reprise de la croissance démographique au cours des cinq dernières années. L'excédent naturel -différence entre les naissances et les décès totaux- qui est passé de 449.000 en 2000 à 634.000 en 2007- a accéléré la croissance annuelle de la population qui est passée de 1,5% en à 1,9% entre 2000 et 2007.

Tableau 1. Evolution de la croissance démographique 1989-2008

Année	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Population (en millier)	21863	22512	23139	23783	24409	25022	25643	26271	26894	27496	28060	28566
Taux de Cce démograph.	3,3%	3,0%	2,8%	2, 8%	2,6%	2,5%	2,5%	2, 5%	2,4%	2,2%	2,0%	1,8%
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Population (en millier)	29045	29507	29965	30416	30879	31357	31848	32364	32906	33481	34096	34722
Taux de Cce démograph.	1,7%	1,6%	1,6%	1,5%	1,5%	1,5%	1,6%	1,6%	1,7%	1,8%	1,8%	1,8%

Source ONS 2008

1.1 Evolution démographique et projections

La projection de la population nécessite des hypothèses sur l'évolution des trois sources de changement de la taille d'une population que sont (i) le taux de fécondité des groupes susceptibles de procréer et qui détermine le nombre de naissances au sein de la population, (ii) le taux de mortalité et (iii) l'émigration internationale.

Des projections de la population algérienne ont été réalisées par l'ONS, le CNES et l'UNDP selon plusieurs variantes. Celles de l'ONS, qui portent sur l'horizon temporel 2000-2030 retiennent comme hypothèses :

- une réduction de 50% de la mortalité jusqu'en 2010 puis une diminution de 35% en 2020 puis de 25% en 2030,
- un Indice synthétique de fécondité qui devrait atteindre, dans l'hypothèse médiane, 2,1 enfants par femme à l'horizon 2010 pour se stabiliser à ce niveau sur le reste de la période de projection,
- un solde migratoire internationale nul faute de données pertinentes.

La méthode des cohortes est souvent utilisée dans les projections démographiques⁷⁰. Le tableau suivant présente les résultats des projections réalisées par l'ONS suivant l'hypothèse probable :

Tableau 2. Projection de la population 2005-2030

	2005			2010		2015			2020		
	Hom-Mes	Fem-mes	Total	Hom-mes	Fem-Mes	Hom-mes	Fem-mes	Total	Hom-mes	Fem-Mes	Total
0-14 ans	4 840	4 637	9 477	4 625	4 418	4 758	4 540	9 299	5 023	4 783	9 806
15-19	1 923	1 856	3 779	1 773	1 705	1 534	1 466	3 000	1 507	1 445	2 952
20-24	1 880	1 813	3 693	1 915	1 852	1 767	1 702	3 469	1 529	1 464	2 994
25-29	1 602	1 565	3 167	1 870	1 808	1 907	1 848	3 755	1 760	1 698	3 459
30-34	1 338	1 324	2 663	1 593	1 559	1 860	1 803	3 663	1 899	1 843	3 742
35-39	1 138	1 131	2 269	1 329	1 318	1 584	1 553	3 136	1 852	1 796	3 648
40-44	920	908	1 828	1 129	1 123	1 319	1 310	2 629	1 574	1 544	3 118
45-49	739	735	1 473	909	899	1 117	1 113	2 230	1 308	1 300	2 607
50-54	613	598	1 211	725	724	895	887	1 782	1 102	1 100	2 202
55-59	426	434	860	596	585	707	710	1 417	875	871	1 746
60-64	329	347	676	408	419	572	567	1 139	682	690	1 372
65+	819	880	1 699	938	1 031	1 103	1 222	2 325	1 393	1 520	2 914
TOTAL	16 568	16 227	32 795	17 807	17 441	19 123	18 721	37 844	20 504	20 056	40 560

Source ONS 2004

La chute du taux de fécondité constatée à partir de 1986 aura un impact sur les différents groupes d'âge échelonné dans le temps. Cela entraînera une phase de transition longue au cours de laquelle la structure démographique peut connaître de profonds changements notamment dans le rapport entre la population jeune et la population de plus de 30 ans, les populations dépendantes et la population en âge de travailler etc. Cette transition démographique s'observe dans la figure ci-dessous qui présente l'évolution de la part des différents groupes d'âge dans la population totale suivant les projections de l'ONS. On constate que la distribution de la population et son mode, à savoir la classe d'âge prédominante, se déplace vers la droite de sorte que la catégorie de population prédominante deviendra de plus en plus âgée.

70 Suivant cette méthode, les projections entre t-1 et t des naissances (Nt-1,t), des décès (Dt-1,t) et des flux migratoires (Mt-1,t) par groupes d'âge-sexe sont introduits dans une équation dynamique décrivant l'évolution de la population :

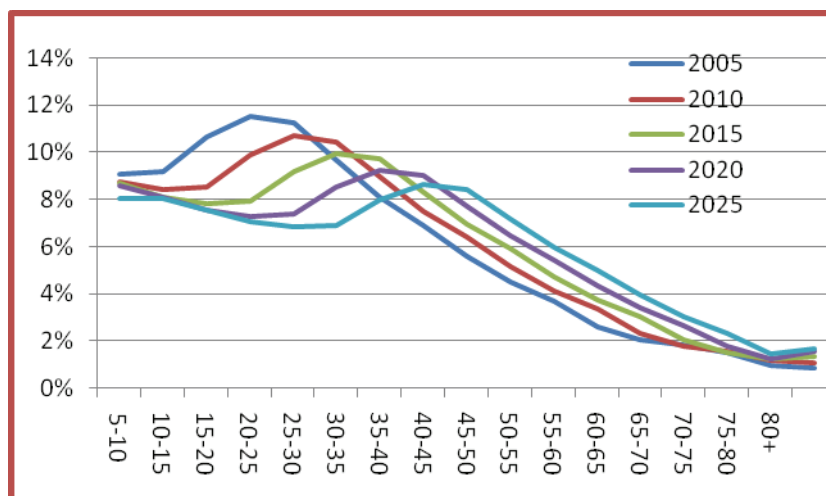
$$P_t = P_{t-1} + N_{t-1,t} - D_{t-1,t} + M_{t-1,t}$$

Dans le cas où la projection porte sur les différentes classes d'âge, l'évolution de la population des différents groupes d'âge (la taille de la première cohorte 0 et l'évolution des suivantes indexées par a) sera :

$$P_t(0) = N_{t-1,t} - D_{t-1,t}(0) + M_{t-1,t}(0)$$

$$P_t(a) = P_{t-1}(a-1) - D_{t-1,t}(a) + M_{t-1,t}(a)$$

Figure 1 : Projection de la population par groupes d'âge et transition démographique en Algérie



Source ONS 2004

Plus particulièrement, sous les hypothèses de la projection, les remarques suivantes peuvent être faites :

- La population algérienne atteindra suivant ces projections 40,56 millions en 2020.
- La part de la population jeune en âge de travailler (15-29ans) dans la population totale décroîtra tout au long de la période de projection sachant que les enfants nés durant la période de chute de la fécondité (1986) auront eu 15 ans en 2001.
- Le taux de dépendance qui représente le rapport entre la population dépendante (0-15 ans et plus de 64 ans) et la population en âge de travailler qui était de plus de 100 en 1970 décroît jusqu'en 2015. Cette situation peut être favorable du fait que la population dépendante est inactive et se trouve dans une phase de désépargne de son cycle de vie. Elle représente toutefois un défi car pour être pleinement favorable, encore faudrait-il que la population en âge de travailler soit occupée et productive.

Tableau 3. Evolution de la population jeune et du taux de dépendance

	2005	2010	2015	2020	2025
Pop. jeune en âge de travailler (15-29) en pourcentage de la pop. totale	32,4%	31,0%	27,0%	23,2%	20,8%
Taux de dépendance	51,7%	45,4%	44,3%	45,7%	47,2%

Source : calculs d'après ONS 2004

1.2 Les caractéristiques de la population active

Ces tendances démographiques vont naturellement affecter directement l'évolution de la population active et la configuration du marché de travail.

La définition de la population active que retient l'ONS depuis quelques années est celle du BIT⁷¹. Sur la période récente, la population active, malgré les difficultés de son estimation, continue de

71 Voir encadré la méthodologie d'évaluation de l'ONS des taux de chômage, de la population occupée et de la population active

croître à un rythme supérieur à celui de la population totale malgré une accélération de cette dernière durant les cinq dernières années⁷².

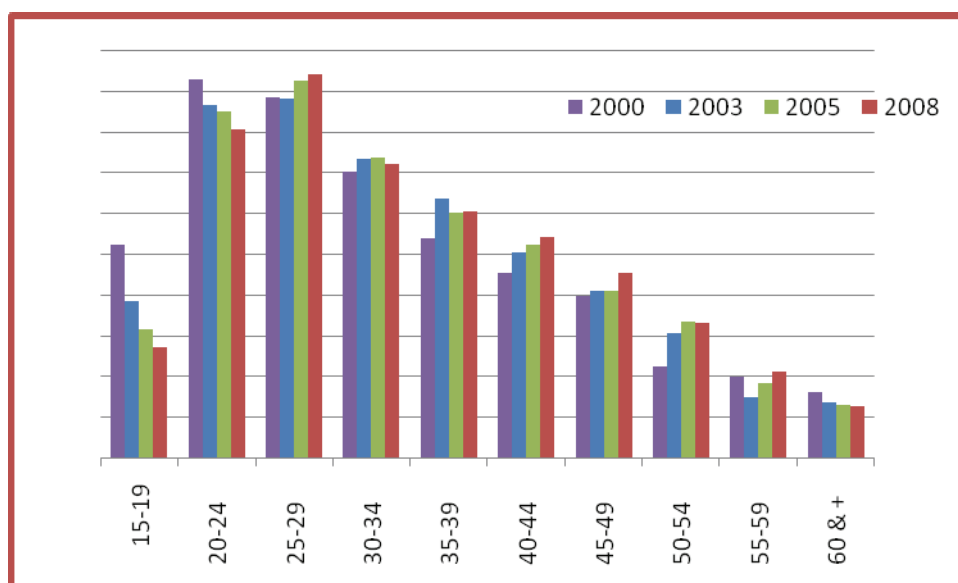
Tableau 4. Evolution de la population active 2003-2008

Année	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Moyenne 2004-2008
Population active	8 762, 3	9 470,0	9 492,5	10 109,6	9 968,9	10 315,0	
Croissance Annuelle	/	8,1%	0,2%	6,5%	-1,4%	3,5%	3,4%

Source : ONS

Toutefois, la structure par âge de la population active reste marquée par un relatif retrait de la population d'âge compris entre 15 et 24 ans. Cette évolution est probablement due à un temps plus long consacré à l'éducation et à la formation qui retarde l'entrée des jeunes sur le marché du travail.

Figure 2 : Evolution de la population active par groupes d'âge



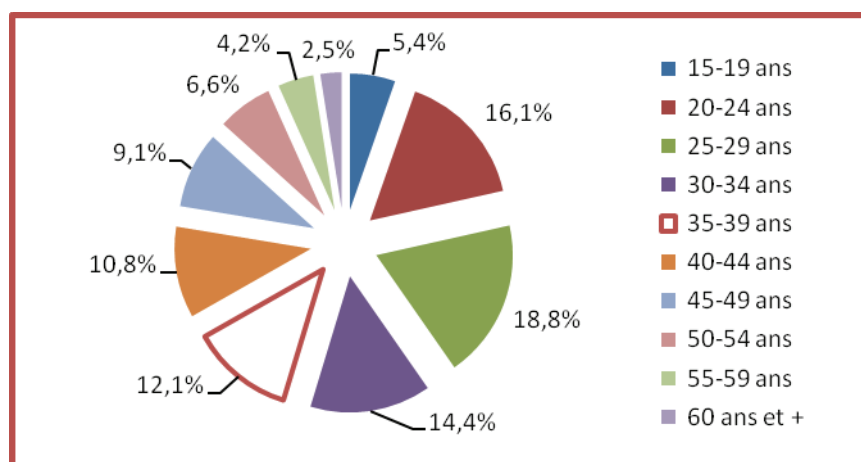
Source : ONS

Cette évolution dans la structure par âge de la population active ne remet cependant pas en cause la prédominance des jeunes demandeurs d'emplois sur le marché du travail. La catégorie de la population active d'âge compris entre 15 et 29 ans représente encore en 2008 plus de 40% de la population active totale. Elle était de 46,5% en 2000.

72 Pour mémoire, selon le Plan, la population active a évolué suivant:

Année	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Moyenne 2003-2007
Population active	9 540	9 780	10 027	10 267		/	
Croissance Annuelle			2,5%	2,4%			2,5%

Figure 3 : Répartition de la population active par groupes d'âge - 2008



La contribution féminine à l'évolution de la population active reste relativement marginale du fait d'un taux de participation des femmes exceptionnellement faible. Néanmoins, la dynamique du taux de participation féminin fait apparaître une tendance positive. Avec toutes les imprécisions de sa mesure, il passe de 11,8% en 1996 à 15,1% en 2008.

**Tableau 5. Evolution du taux de participation féminin
(en pourcentage de la population féminine en âge de travailler)**

	2001	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Taux de participation Féminin	13,4	12,3	15,9	12,4	16,0	14,7	15,1
Part des femmes dans la population active totale	15,0	14,3	17,5	15,0	17,3	16,5	16,8

Source : ONS

Chaque année en moyenne, une population nouvelle de plus de 95.000 femmes arrive sur le marché du travail. Cette population active féminine est davantage localisée dans les milieux urbains : sur la moyenne de la période 2001-2008, 74% de la population active féminine est urbaine contre 57% de la population active masculine. Le relèvement du niveau d'éducation et de qualification des filles est également positivement relié à leur participation au marché du travail. La dégradation du niveau de vie est parfois également avancée comme facteur déterminant au sens où, face à la pauvreté et au chômage, les ménages ont besoin de revenus supplémentaires, dont ceux du travail des femmes. Cependant, une augmentation du niveau de vie peut également traduire une augmentation des salaires et, partant, une augmentation du coût d'opportunité de l'inactivité. Au total, l'effet du niveau de vie sur l'arbitrage des femmes dans l'allocation de leur temps disponible entre la vie active et l'inactivité serait plutôt ambigu.

1.3 Une projection de la population active

Le taux de participation féminin

L'un des paramètres déterminant dans la projection de la population active est le taux de participation des femmes du fait d'un certain nombre de spécificités parmi lesquelles les contraintes auxquelles la

femme doit faire face durant son cycle de vie. La participation des femmes diminue souvent à l'âge de 24-49 ans. On observe une relation décroissante entre le taux de fertilité et le taux de participation des femmes. Un niveau d'instruction élevé peut favoriser une plus forte intégration à la population active. Si ce facteur est certainement réel il ne peut cependant expliquer à lui seul les évolutions de l'activité féminine. Le cas de l'Algérie en lui-même révèle sûrement que le niveau de participation reste en deçà de ce qui est attendu de par l'effort d'instruction de la population féminine, de sorte que d'autres facteurs devraient être invoqués pour cerner les évolutions de la participation féminine (normes sociales, discriminations qui découragent leur recherche d'emploi, niveau d'urbanisation de la population, niveau de vie..).

Cette 'indétermination' des facteurs explicatifs du taux de participation féminin ⁷³ dans des sociétés à architecture sociale, culturelle et économique insuffisamment étudiées, rend difficile une projection de la population active féminine ⁷⁴. Plutôt qu'une analyse lourde des différents facteurs déterminant le taux de participation - nécessitant non seulement la spécification adéquate d'un modèle mais également la disponibilité de sources statistiques pour son estimation - l'observation, d'une part, d'une réduction de l'écart entre les taux de participation des femmes et des hommes en Algérie, et, d'autre part, de taux de participation des femmes dans les pays développés convergeant vers celui des hommes, nous a amené à formuler l'hypothèse simple mais forte d'un rattrapage à plus ou moins long terme de la participation totale féminine. Cette convergence du taux de participation féminine peut alors être formalisée simplement par un processus d'ajustement vers une cible (le taux corrigé de participation des hommes) qui peut être fixe ou mouvante.

Un modèle de convergence

On suppose que le taux de participation masculin tpm_t est constant sur le long terme à un niveau tpm^* et que celui des femmes tpf_t converge vers le taux de participation des hommes. La dynamique du système peut alors être décrite par les équations d'évolution suivantes :

$$\begin{aligned} tpm_{t+1} - tpm_t &= \mu(tpm^* - tpm_t) \\ tpf_{t+1} - tpf_t &= \lambda(\alpha tpm_t - tpf_t) \end{aligned}$$

La première équation décrit l'évolution du taux de participation masculin vers son niveau de long terme tandis que la seconde décrit le processus de rattrapage du taux de participation féminin.

α est un écart 'naturel' entre les taux de participation féminin et masculin persistant sur le long terme. Pour $\alpha = 1$, la convergence est totale. λ renseigne sur la vitesse de rattrapage de la participation féminine.

La projection de la population active

Les écarts entre les taux de participations observés entre les hommes et les femmes ont évolué à la baisse en Algérie bien qu'à un rythme décroissant.

Tableau 6 : Evolution comparée des taux de participation masculin et féminin

⁷³ voir Talahite (2009).

⁷⁴ L'ONS n'a pas réalisé de projection de la population active. Hammouda (2008b) projette l'évolution de la population active sur l'horizon 2025 sur la base d'une constance du taux de participation des cohortes âge-sexe-instruction à son niveau de 2005. Cette hypothèse semble toutefois discutable car il ne nous semble pas que la structure de la population active féminine soit actuellement stationnaire.

Année	1987	1996	2001	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Taux de participation Féminin (en%)	7,8	11,8	13,4	12,3	15,9	12,4	16,0	14,7	15,1
Taux de participation Masculin (en %)	76,4	77,5	74,6	72,7	73,5	69,1	74,8	72,8	73,5
Ecart (en%)	68,6	65,6	61,1	60,4	57,6	56,7	58,9	58,1	58,4
Taux de participation Total (en %)	42,1	44,9	44,3	42,8	45,0	41,0	45,7	44,0	44,6

Source UNPD pour 1987 et 1996 et ONS pour 2001 et suivantes

On constate que le taux de participation masculin fluctue entre 70 et 75% sans présenter une tendance statistiquement significative. A l'inverse, le taux de participation féminin a presque doublé sur la période 1987-2008. Il reste toutefois malgré son évolution positive, très inférieur à celui des hommes. Si on retient 1987 comme année initiale, on peut estimer la vitesse de rattrapage de la participation féminine à 0,0085. Si cette faible dynamique de convergence se maintient, le taux de participation féminine rattrapera la moitié de son écart initial de 1987 en 80 ans (durée de demi-vie). Il faut néanmoins noter que les données de base présentées semblent sujettes à des erreurs de mesure car elles sont trop volatiles pour exprimer un comportement rationnel des individus. On observe par exemple une chute sévère des taux de participations des deux sexes en 2005 alors même que la tendance autour de cette date est à la baisse du taux de chômage et que des politiques actives devant infléchir les anticipations vers l'optimisme et la recherche d'emplois sont annoncées.

Dans les simulations présentées, on supposera que :

- le taux de participation des hommes de long terme (2025) atteindra 75% de la population masculine en âge de travailler,
- la vitesse d'ajustement du taux de participation féminin sera suivant les scénarios égale à 0,01 et 0,015.

Les deux tableaux ci-dessous présentent la dynamique des taux de participation et l'évolution correspondante de la population active suivant les deux variantes.

Tableau 7 : Projection de la population active : (Hypothèse : Vitesse d'ajustement = 0,01)

	Taux Participation		Population de 15-64ans (projections ONS)		Population active			Taux participation total
	Féminin	Masculin	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Totale	
2008 (est.)	15,08%	73,51%	11 479	11 711	1 732	8 608	10 340	44,59%
2009	15,69%	73,73%	11 736	11 978	1 841	8 831	10 672	45,00%
2010	16,27%	73,92%	11 992	12 245	1 951	9 051	11 002	45,39%
2015	19,14%	74,52%	12 959	13 262	2 480	9 883	12 363	47,15%
2020	21,88%	74,79%	13 753	14 087	3 009	10 535	13 545	48,65%
2025	24,49%	74,91%	14461	14856	3542	11128	14670	50,04%

Source : calcul des auteurs

La deuxième variante suppose que la vitesse d'ajustement du taux de participation féminin est de 0,015. Il s'agit d'une hypothèse haute mais non improbable lorsqu'on tient compte du faible niveau initial de ce taux qui révèle un potentiel important de rattrapage.

Tableau 8 : Projection de la population active : (Hyp : Vitesse d'ajustement = 0,015)

	Taux Participation		Population de 15-64 ans (projections ONS)		Population active			Taux participation total
	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	Total	
2008 (est.)	15,08 %	73,51%	11 479,3	11 710,7	1 731,6	8 608,4	10 339,9	44,59%
2009	15,98 %	73,73%	11 735,8	11 977,9	1 875,3	8 830,7	10 706,0	45,15%
2010	16,85 %	73,92%	11 992,2	12 245,1	2 020,8	9 051,1	11 071,9	45,68%
2015	21,07 %	74,52%	12 958,7	13 262,0	2 729,8	9 882,7	12 612,5	48,10%
2020	25,00 %	74,79%	13 752,5	14 087,3	3 438,1	10 535,4	13 973,6	50,19%
2025	28,65 %	74,91%	14 461,4	14 856,0	4 143,3	11 128,0	15 271,2	52,09%

Source : calculs des auteurs

L'accroissement de la population active entre (t-5, t)

L'accroissement de la population active sera alors suivant les deux scénarios :

Tableau 9 : Accroissement de la population active

Variante	Genre	2010(*)	2015	2020	2025
1 (Vitesse d'ajustement moyen)	Femmes	110 280	528 676	529 371	532 766
	Hommes	220 406	831 625	652 717	592 528
	Total	330 686	1 360 301	1 182 089	1 125 294
2 (Vitesse d'ajustement rapide)	Femmes	145 531	708 939	708 369	705 127
	Hommes	220 406	831 625	652 717	592 528
	Total	365 938	1 540 564	1 361 087	1 297 655

(*) Pour 2010, il s'agit de l'accroissement entre 2009 et 2010.

L'accroissement annuel de la population active totale dans le court terme, à l'horizon 2010, sera de l'ordre de 330.000 personnes pour la première variante et de 365.000 pour la seconde. A plus long terme cependant, à l'horizon 2025, cet accroissement annuel devrait décroître du fait de la baisse de la croissance de la population malgré une participation de plus en plus importante de la population féminine. Il se fixera aux alentours de 225.000 à 260.000 personnes suivant la variante retenue.

1.4 Le besoin de création d'emplois

Cette dynamique du marché du travail portée par l'augmentation de la population féminine appelle un effort conséquent de création d'emplois dès le court terme. Le taux de chômage est actuellement à 11,3% et les autorités tentent de le porter rapidement à 10% de la population active. Il est raisonnable de considérer que l'Algérie peut réduire son taux de chômage à 10% en 2010 et le porter à 7% de la population active en 2025. Dans ce cas, la dynamique de création d'emplois sera portée à la fois par la réduction du taux de chômage projetée et l'augmentation du taux de participation des femmes. Le nombre de postes d'emplois à créer pour atteindre ces objectifs sera alors suivant les deux variantes retenues :

Tableau 10 : Estimation du nombre de postes d'emploi à créer en (t-5, t)

Variante	Genre	2010(*)	2015	2020	2025
1 (Vitesse d'ajustement moyen)	Femmes	99 252	481 095	487 022	495 473
	Hommes	198 365	756 779	600 499	551 051
	Total	297 618	1 237 874	1 087 522	1 046 523
2 (Vitesse d'ajustement rapide)	Femmes	130 979	645 135	651 700	655 768
	Hommes	198 365	756 779	600 499	551 051
	Total	329 344	1 401 913	1 252 200	1 206 819

Source : calcul des auteurs

(*) Pour 2010, il s'agit de la création d'emplois entre 2009 et 2010.

1.5 La demande de travail

Les performances du marché du travail sont déterminées également par la demande. Au cours de la période 2001-2008, 417.000 postes d'emplois ont été créés en moyenne annuellement portant la croissance de l'emploi à 5,6% par an durant cette période.

Tableau 11 : Evolution de l'emploi en Algérie

	1997	2001	2003	2004	2005	2006	2007	2008
HOMME	4819	5345,2	5751,0	6439,2	6870,4	7371,9	7247,4	7718
FEMME	889	883,5	933,0	1359,3	1173,9	1496,9	1346,9	1428
TOTAL	5 708	6228,8	6684,0	7798,4	8044,2	8868,8	8594,2	9146

Source : ONS

La création d'emploi a été pendant longtemps l'apanage du secteur public avec un secteur industriel contribuant de façon significative à l'offre de travail. Avec la mise en œuvre des réformes économiques et notamment l'ouverture extérieure et la privatisation des entreprises publiques, la structure sectorielle de l'emploi s'est modifiée profondément. A partir des années 90, le secteur public industriel s'effondre, laminé par la dévaluation qui démultiplie l'endettement externe des entreprises et dégrade leur compétitivité sur le marché national par le gonflement du coût de leurs entrants dans leur grande partie importés. Le secteur privé, auparavant retranché dans certaines niches où il a prospéré surtout grâce aux rentes de situation générées par la protection totale du marché de la concurrence internationale, ne pouvait prendre le relais et subissait de plein fouet la concurrence des produits importés. Aujourd'hui, la VA ajoutée industrielle du secteur privé ne représente que 5% de la VA totale de ce secteur. L'industrie qui contribuait à 18% de la création d'emplois hors agriculture durant la période 67-80 n'en génère plus que 10% en 2007, contribuant ainsi à enfermer davantage l'économie dans la monoexportation et la dépendance des hydrocarbures.

Tableau 12 : Evolution de l'emploi par secteurs d'activité

		67-80	80-90	90-95	1995-2000	2000-2007
Industrie	Cce annuelle moyenne (en%)	10,1	4,5	-5,9	-0,7	0,8
	Contribution à l'emploi total hors agriculture (en %)	18,7	18,6	17,8	13,8	11,9
BTP	Cce annuelle moyenne (en%)	15,6	4,3	1,2	2,6	7,2
	Contribution à l'emploi total hors agriculture (en %)	17,8	21,9	19,0	20,2	22,7
Transport et Communication	Cce annuelle moyenne (en%)	7,9	6,3			
	Contribution à l'emploi total hors agriculture (en %)	6,4	6,4			

Commerce et Services	Cce annuelle moyenne (en%)	3,3	2,4	2,0	3,1	6,1
	Contribution à l'emploi total hors agriculture (en %)	25,9	20,1	25,8	27,9	30,5
Administration	Cce annuelle moyenne (en%)	6,1	7,8	-1,4	2,2	1,1
	Contribution à l'emploi total hors agriculture (en %)	31,3	33,3	37,4	38,2	34,9
Ensemble secteurs hors agriculture	Cce hors agriculture	7,3	5,1	-0,8	2,1	4,0

Source : Calculs des auteurs d'après sources diverses

Le commerce et les services - dopés par les importations – ainsi que les transports et communications contribuent au tiers de l'emploi total hors agriculture. L'administration et les BTP, boostés par le programme public d'infrastructure (PCSC), contribuent à 57% de l'emploi total. En somme l'Etat est toujours l'employeur principal.

La structure de l'emploi par secteurs juridiques connaît la même rupture à la suite de la mise en œuvre des réformes économiques et du *downsizing* du secteur public qui en a résulté. Le tableau suivant qui retrace l'évolution de la structure de l'emploi montre que l'emploi public durant la décennie 1997-2007 reste à un niveau relativement constant au moment même où le secteur privé voit son volume de création d'emplois doubler.

Tableau 13 : Evolution de l'emploi par secteurs juridiques

Secteur d'activité	1997		2003		2005		2006		2007	
	Public	Privé	Public	Privé	Public	Privé	Public	Privé	Public	Privé
Agriculture			51	1362	28	1353	30	1580	31	1140
Industrie			304	500	395	664	342	922	311	717
BTP			87	713	87	1125	98	1160	96	1427
Commerce et Services			2216	1452	2454	1939	2277	2461	2549	2323
Total	2890	2818	2658	4027	2964	5081	2747	6123	2987	5607

Source : ONS

On s'attend toutefois avec les mesures d'assainissement financier des entreprises publiques, le réinvestissement public dans certaines grandes entreprises ainsi que la prise de participation systématique de l'Etat dans les investissements étrangers à une reprise de l'emploi dans le secteur public.

SECTION 2. LES PERFORMANCES DU MARCHE DU TRAVAIL EN ALGERIE

2.1. Régulation du marché du travail

2.1.1 Régulation légale du travail

Constitution, législation, et conventions

Depuis son indépendance, l'Algérie a connu trois changements constitutionnels majeurs (1976-1988-1996). L'Annexe 1 présente les dispositions relatives au travail dans les constitutions de 1976, 1988 et 1996. L'Algérie est membre de l'OIT depuis 1962. Elle a ratifié 59 conventions, dont 53 sont en vigueur. La liste des ratifications des conventions internationales du travail est reportée en Annexe 2.

Selon un document de l'OIT (2007) évaluant les droits du travail en Algérie dans la perspective de réaliser le "Profil National du travail décent" (PNTD) alors à l'état de projet, bien que l'Algérie ait ratifié les huit conventions fondamentales de l'OIT, la liberté d'association reste limitée. La discrimination fondée sur le sexe serait également, selon ce document - qui ne cite toutefois aucune preuve ou enquête - largement répandue sur le marché du travail. La formation de syndicats doit faire l'objet d'une approbation du ministère du travail. Il n'existe qu'une seule fédération nationale, bien qu'une autre ait été créée mais non reconnue officiellement. Notons que depuis que ce document a été rédigé, l'Algérie a ratifié 5 nouvelles conventions dont 2 sont entrées en vigueur⁷⁵.

Modalités légales d'embauche

Le code du travail actuellement en vigueur a été mis en place en 1991, au moment du lancement des grandes réformes économiques⁷⁶. L'évolution de la législation du travail est fondée sur les principes de contractualisation des rapports, de négociation collective et de partenariat social. Cependant, la législation en vigueur ne propose pas aux employeurs un large choix de contrats. La seule législation spécifique vise les contrats à durée déterminée, contrats à temps partiels et contrats d'apprentissage. Ces derniers autorisent les entreprises à recruter des travailleurs en dessous de l'âge minimum légal de 16 ans et à les employer pour une courte durée, avec quelques privilèges accordés en regard de leur âge.

Une autre dérogation à la législation du travail concerne les « entreprises étrangères dont les employés étrangers recrutés sur contrat ne cotisent pas à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNAS) et ne sont affiliés à aucune organisation syndicale » (MAEP, 2007), qui ne sont pas tenues d'appliquer la législation algérienne notamment en matière de durée de travail et de salaires, ce qui pourrait être un élément d'explication de la « productivité » de certains travailleurs étrangers. Celle-ci, relativement plus élevée que la moyenne nationale, renverrait ainsi à un contexte institutionnel et juridique précis. Les contrats de main d'œuvre avec des entreprises étrangères seraient le moyen de contourner une législation du travail trop rigide.

Régulation des conditions de travail et de licenciement

Le tableau suivant reprend les principales dispositions de la loi 90-11 d'avril 1990 relatives à la régulation du marché du travail, modifiées et complétées en 1997

⁷⁵ Il s'agit des conventions n° 135 concernant les représentants des travailleurs, n° 147 sur la marine marchande, n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs, n° 167 sur la sécurité et la santé dans la construction et 181 sur les agences d'emploi privées. De plus, elle s'est récemment dotée d'une législation sur la traite des êtres humains.

⁷⁶ Le droit du travail actuellement en vigueur figure sur le portail du droit algérien <http://lexalgeria.free/social.htm> - qui n'est pas un site officiel - sous la rubrique « droit du travail ». Cependant, il est indiqué que beaucoup de textes ne sont pas à jour.

Tableau 14 : Dispositions relatives à la régulation du marché du travail

articles	Objet	Disposition
art 2	définition du travailleur	tous ceux qui ont un salaire et qui à ce titre bénéficient de la protection légale. Sont explicitement exclus managers, journalistes, travailleurs domestiques, athlètes et tous ceux qui effectuent un travail spécial requérant une législation séparée (comme partout ailleurs)
art 5	droits fondamentaux des travailleurs	droits collectifs du travail ; négociation collective ; sécurité sociale et pensions ; santé et sécurité au travail ; retraite ; participation à la prévention et au règlement des conflits ; droit de grève
art.6	autres droits, moins importants	droit effectif au travail ; respect de l'intégrité morale et physique ; protection contre toute forme de discrimination dans l'accès à l'emploi, à l'exception de celles basées sur le mérite et compétences personnelles ; formation professionnelle ; salaire régulier ; et tous les droits relevant du contrat de travail.
Art. 7	devoirs des travailleurs*	accomplir les obligations inscrites dans le contrat avec diligence et continuité ; contribuer à améliorer l'organisation et la production de l'entreprise ; obéir aux instructions dans les limites normales du pouvoir de la maîtrise ; respecter « the provision in force » tant que la santé et la sécurité ne sont pas mises en causes ; participer aux activités de formation ; ne pas divulguer les informations confidentielles etc ;
Art. 31 à 56	Autres dispositions contribuant à définir la relation de travail en termes de flexibilité-rigidité.	Régulation du temps de travail très protectrice, proche de celle de la plupart des pays de l'UE, harmonisée par la Directive n°93/104 telle que modifiée par la directive 2000/34 ; le temps légal de travail est de 40 heures par semaine, au moins 5 jours et la durée de la journée de travail ne peut excéder 12 heures. Heures supplémentaires peuvent être demandées si elles répondent à un « besoin absolu du service » et sont « absolument exceptionnelles ». Un paiement extra est dû dans ce cas. Un jour de repos obligatoire, le vendredi et 2,5 jours de congé payé par mois travaillé.
Art. 11	CDD et temps partiel	sauf dispositions spécifiées au moment de l'écriture du contrat, le contrat de travail est considéré comme à durée indéterminée. La loi n'autorise les parties à stipuler un CDD que dans les cas définis par art.12
Art. 12	Cas autorisant les CDD	contrat pour un travail non renouvelable, remplacement d'un travailleur absent devant reprendre son poste ; pour un travail saisonnier ; dans autres cas où c'est lié à la nature du travail. Dans tous ces cas, cela doit être spécifié clairement ds le contrat, notamment la durée exacte. Cela autorise les inspecteurs du travail à vérifier (art 12-bis). En cas de violation, le contrat devient CDI.
art. 13 Loi 97-473	considérations spécifiques pour temps partiel	Contrats à temps partiel autorisés mais pas moins de la moitié de la durée normale légale de la semaine de travail, au moins 20 jours. Des contrats similaires sont autorisés lorsque le montant de travail disponible n'est pas assez important pour permettre de recruter avec un contrat de plein temps. La loi ne dit rien sur la transformation d'un contrat de temps plein en un contrat de temps partiel, la décision est laissée aux parties contractantes, ce qui laisse le champ libre à l'employeur pour obtenir le consentement du travailleur sous la menace du licenciement. Tant pour la gestion que l'articulation du temps partiel le long de la journée, la semaine ou l'année, la loi régit le minimum et laisse le champ libre à la négociation collective pour toutes les décisions.

*certaines de ces dispositions figuraient dans la constitution de 1976.

Source: d'après Boni (2009).

Mis à part des dispositions assez flexibles concernant le licenciement, le droit du travail algérien reste très protecteur, notamment en ce qui concerne la durée du travail, ce qui pourrait être un des éléments explicatifs de l'ampleur du secteur informel. Pour contourner la rigidité du droit du travail, les autorités ont recours à des contrats de main d'œuvre avec des entreprises étrangères important leur propre main d'œuvre à laquelle ne s'applique pas la législation locale en créant de surcroît un biais favorable à l'importation de main d'œuvre étrangère au détriment de la main d'œuvre locale.

2.1.2 Institutions intermédiaires, principaux acteurs impliqués dans les négociations collectives

Contrairement à ce qu'écrit Boni (2009), l'Algérie a bien une législation sur les agences d'emploi, depuis la promulgation de la loi n°04-19 du 25 décembre 2004 relative au placement des travailleurs et

au contrôle de l'emploi qui vise à mettre la législation en conformité avec la convention 181 de l'OIT sur les agences d'emploi privées ratifiée par l'Algérie en 2006. Si l'on prend la notion d'intermédiation sur le marché du travail au sens large (Barbier, 2006), incluant tant les fonctions de placement, d'information, d'indemnisation du chômage que de gestion des programmes actifs, on constate qu'il y a en Algérie une multiplicité d'intermédiaires.

Tableau 15 : Répartition des fonctions d'intermédiation sur le marché du travail

Fonctions	Intermédiaires ⁷⁷
<i>Placement</i>	ANEM, CNAC, agences privées
<i>Information sur le marché du travail</i>	ANEM, ONS, Observatoire ^{78*}
<i>Indemnisation du chômage</i>	CNAC
<i>Gestion des programmes actifs</i>	CNAC, ADS, ANSEJ, ANGEM ⁷⁹

Dans cette multiplicité de structures qui révèle une fragmentation ou une segmentation de l'espace d'intermédiation, c'est le secteur public qui prédomine. L'intermédiation n'a que récemment été ouverte au secteur privé (loi n°04-19 du 25 décembre 2004, mise en œuvre en décembre 2005). Mais cette ouverture n'est qu'apparente. En droit, l'ANEM a toujours le monopole du placement. La nouvelle loi renforce surtout les attributions de l'ANEM – érigée en EPGS (Etablissement Public à Gestion Spécifique) - en matière de régulation du marché du travail et de contrôle de l'emploi, et n'accorde qu'un rôle secondaire et fortement encadré aux agences privées de placement. Celles-ci devront, préalablement à leur entrée en activité, obtenir un agrément du Ministère chargé de l'emploi, après avis d'une commission interministérielle, puis passer convention avec l'ANEM et souscrire à un cahier des charges. Cette procédure vise à mettre fin à la prolifération d'intermédiaires informels sur le marché du travail. Selon le ministre du travail, cette loi « est venue combler le vide juridique prévalant en matière de sanctions qui étaient régies par le Décret n°63-153 du 25 avril 1963 relatif au contrôle de l'emploi et au placement des travailleurs, devenu totalement obsolète et inadapté ». Par son caractère bureaucratique, elle risque d'augmenter les entraves à la flexibilité du marché du travail⁸⁰.

Renforcée dans son monopole du placement, l'ANEM ne dispose pourtant pas des moyens de l'assumer. Selon Barbier (2006), les mesures successives prises par les autorités ont vidé de son contenu cette situation de monopole *de jure* de telle sorte que, dans les faits, l'ANEM ne peut exercer sa fonction de placement. Ainsi, la gestion des programmes actifs permettant d'intervenir sur le marché du travail a été pour l'essentiel attribuée à la CNAC - qui, tout en indemnisant les chômeurs, assure également de fait leur placement et a élaboré pour cela des prestations spécifiques d'assistance à la recherche d'emploi - et surtout à l'ADS, organisme public spécialisé dans le domaine social, auquel ces programmes, initialement conçus comme mesures d'accompagnement du PAS, ont tout naturellement été confiés. L'ADS a en charge les programmes de Travaux Public, le programme CPE de formation-insertion et une partie des programmes d'aide à la création d'activités avec la gestion du micro-crédit (en 2004, celle-ci fut transférée à l'ANGEM, spécialement créée pour cela). Le programme d'aide à la création d'entreprises fut attribué à un autre organisme, l'ANSEJ. Enfin, un nouveau dispositif ciblant les 35-50 ans a été attribué à la CNAC, qui dispose de ressources financières et de compétences. L'éclatement de la fonction d'intermédiation entre différents opérateurs génère des surcoûts de gestion et crée les difficultés de coordination. De plus, si tous les intermédiaires sont publics, ils ne sont pas placés sous une même tutelle

77 Agence Nationale de l'Emploi et de la Main d'œuvre (ANEM), Caisse Nationale d'Assurance Chômage (CNAC), Agence de Développement Social (ADS), Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes (ANSEJ), Agence Nationale de Gestion du Micro-crédit (ANGEM)

78 L'Observatoire du marché du travail, créé en 2004 a pour fonctions l'animation et la coordination de la mise en œuvre des politiques du marché du travail. Nous n'avons trouvé aucun bilan de son activité.

79 Agence Nationale de Gestion du Micro-crédit (ANGEM)

80 Voir l'enquête de Granovetter (1973) sur l'importance du recrutement par des réseaux informels sur le marché du travail aux Etats-Unis.

ministérielle. Barbier (2006) note que « la politique de l'emploi est davantage pilotée par des ministères à connotation sociale que par celui de l'emploi ».

En termes d'effectifs, la situation des principaux intermédiaires du marché du travail est paradoxale. L'ANEM, faiblement dotée, dispose d'un important réseau d'agences locales (165) et régionales (11), héritage de l'histoire qui lui assure une présence territoriale unique. La caisse d'Assurance chômage (CNAC), dont l'effectif est le plus élevé, est active mais cette activité ne concerne qu'un nombre relativement faible de chômeurs. Si on rapporte ses effectifs aux quelques 180 000 allocataires du régime d'assurance chômage, il apparaît que chaque agent de la CNAC a en charge 164 chômeurs, ratio qui se rapproche des standards européens. Enfin l'ADS, qui gère la plupart des programmes actifs du marché du travail, dispose d'un effectif relativement faible et sous-traite son activité au milieu associatif et aux municipalités.

Le gouvernement a décidé de réhabiliter l'ANEM, suite à une proposition de la Tripartite, instance consultative composée de représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs. Ce souci de rééquilibrer le paysage institutionnel de l'intermédiation en faveur de l'opérateur historique dans le domaine de l'emploi pourrait aussi traduire une inclinaison à retourner au schéma institutionnel d'avant les réformes.

Les dispositifs relatifs à la création d'emploi auraient mobilisé près de 100 milliards de DA entre 2001-05 (MAEP, 2007)⁸¹. Selon le CNES (2006) leur efficacité pourrait nettement être améliorée si les collectivités locales prenaient plus de responsabilité dans leur gestion et leur mise en œuvre et surtout si un mécanisme de suivi-évaluation était mis en place.

Participation des syndicats à l'intermédiation sur le marché du travail.

La participation des organisations syndicales à la vie économique et sociale du pays est consignée dans l'article 39 de la loi 90-14 du 2 juin 1990: "en proportion de leur représentativité, les unions, fédérations et confédérations de travailleurs salariés et d'employeurs les plus représentatives à l'échelle nationale sont consultées dans les domaines d'activité qui les concernent lors de l'élaboration des plans nationaux de développement économique et social et en matière d'évaluation et d'enrichissement de la législation et de la réglementation du travail ; négocient les conventions ou accords collectifs qui les concernent; sont représentées aux conseils d'administration des organismes de sécurité sociale, au conseil paritaire de la fonction publique et à la commission nationale d'arbitrage instituée au titre de la loi 90-02 du 6 février 1990 relative à la prévention et au règlement des conflits de travail et à l'exercice du droit de grève".

En Algérie, il est possible de créer librement des organisations syndicales depuis la Constitution de 1989 qui consacre le pluralisme syndical. Auparavant, la centrale syndicale historique, UGTA (Union Générale des Travailleurs Algériens), avait le monopole de la représentation des travailleurs. Depuis cette date, quelque 53 syndicats dits « autonomes », ont été créés dans le cadre des lois 90-14 et 90-02 issues de la Constitution de 1989 parmi lesquels 13 ont réussi à se maintenir. Certains de ces syndicats, comme le CNES (Conseil National des Enseignants du Supérieur), ont émergé dès 1989. Cependant, depuis leur création, aucun syndicat autonome ne participe à une commission ou conseil d'administration d'un organisme social. Pour justifier cela, les autorités s'appuient sur l'argument de la représentativité. Pour être représentatif, un syndicat doit regrouper au moins 20% de l'effectif des salariés⁸². Les organisations syndicales constituées six mois avant la promulgation de la loi dérogent à cette obligation de représentativité (article 34). La seule organisation syndicale concernée est l'UGTA.

⁸¹ Mécanisme d'Evaluation par les Pairs mis en place par le NEPAD.

⁸² loi 90/14 et circulaire n° 009 du 19 mai 1997 articles 35 et 36, 37.

Ainsi, seule l'UGTA est autorisée à siéger dans la Tripartite tandis que le patronat y est représenté par plusieurs organisations. Les rencontres dites bipartites ont également réuni le Gouvernement et la seule UGTA.

Le Pacte National Economique et Social est un accord signé le 30 septembre 2006 entre le gouvernement, des organisations patronales et l'UGTA. Il a une durée de 4 ans renouvelable, et «reste ouvert aux autres partenaires économiques et sociaux». Il engage toutes les parties prenantes du développement économique et social de l'Algérie : pouvoirs publics, travailleurs (à travers l'UGTA) et employeurs. Il vise à « instaurer un climat social serein et stable » pour la réalisation d'une douzaine d'objectifs généraux portant sur la croissance et le développement durable, l'investissement dans les infrastructures, l'après-pétrole, la modernisation de l'agriculture, les capacités concurrentielles des entreprises, l'amélioration du pouvoir d'achat, la réforme des institutions, mais le seul l'objectif à être formulé de manière précise est la réduction du taux de chômage à 10% à l'horizon 2010. Pour atteindre ces objectifs, chacune des parties du pacte s'engage à maintenir le partenariat et le dialogue. Le PNES est assorti d'un mécanisme de mise en œuvre et d'évaluation fonctionnant sur la base de réunions tripartites périodiques regroupant gouvernement, organisations patronales signataires et UGTA. Un rapport annuel doit être établi par le comité national de suivi tripartite créé à cet effet. Concernant les modalités de négociations salariales, elles sont renvoyées au niveau des branches, tant pour le secteur privé que pour le secteur public. Selon le MEAP (2007), ce pacte, se veut une « percée significative dans la construction de la cohésion et de la concorde nationale, ainsi que de la paix sociale autour des mêmes idéaux sociaux consensuellement partagés. (...) Cet instrument constitue un espace de concertation privilégié qui est de nature à prévenir ou à gérer les conflits sociaux, notamment dans le monde du travail ». Cependant, la non participation des syndicats autonomes réduit le champ de cette concertation et consensus.

2.1.3 Formation des salaires et coûts du travail

Le niveau des salaires est déterminé par les négociations collectives (de branche et/ou d'entreprise), dans le cadre des règles fixant le salaire minimum établies par la convention internationale de l'OIT ratifiée par l'Algérie. On ne dispose pas de statistiques récentes sur les salaires. Cependant, pour la période de 1993 à 1996, l'Algérie a connu un effondrement des salaires réels, qui ont chuté à un rythme annuel de 10% durant ces trois années.

Observant un niveau moyen des salaires relativement faible et une croissance des salaires plutôt modérée, Ecotechnics (2006), prédit que « la persistance d'un taux de chômage élevé, sans doute plus important que celui affiché par l'ONS, ne devrait pas aller sans conséquence sur l'évolution des salaires ». La tripartite de septembre 2006 s'était engagée sur une augmentation des salaires de 10 à 20% pour les salariés du secteur privé et de 20 à 25% pour les salariés des EPE (Entreprises publiques économiques). « En pratique ceci est difficile à appliquer car pour que ces augmentations soient applicables il faut d'abord que l'entreprise concernée soit couverte par une convention de branche et, ensuite l'accord précise que les augmentations doivent être modulées par la situation de l'entreprise. Or le secteur privé n'est pas couvert par les conventions de branche et la majorité des entreprises publiques sont dans une mauvaise situation financière. Au total ce type d'accord apparaîtra très peu réaliste tant que le secteur privé ne sera pas couvert par les conventions de branches et tant que le secteur public pâtira d'une aussi mauvaise situation financière. Le fait que les conventions de branches ne touchent pas le secteur privé est significatif de la difficulté à extirper le secteur privé du comportement qu'on observe dans l'informel. Du reste les associations professionnelles apparaissent beaucoup plus comme des groupements de pression que comme des instruments de structuration de l'environnement des entreprises ». (Ecotechnics, 2006).

Régulation et conformité du salaire minimum

Le SNMG (Salaire National Minimum Garanti) reste l'unique instrument de régulation salariale. Il a également une fonction sociale car de nombreux régimes sont indexés sur son niveau (Muzette, 2003).

La croissance annuelle moyenne du salaire minimum est négative en termes réels sur la période 1980-1989 avec un taux moyen de -3,9%. Par contre, au cours de la décennie 90, sur la période 1990-2001, le SNMG réel a connu une croissance moyenne de 4,9% l'an. Par ailleurs, la part des travailleurs payés au SNMG dans l'ensemble des salariés est passée de 11% à 19,3% entre 1995 et 2000, ce qui révèle de ce point de vue une précarisation des salariés (Muzette, 2003).

Par rapport au salaire moyen dans le secteur public national, le SNMG représente 40,8% en 2006 alors qu'il n'en représentait que 28,6% en 1996⁸³. Il ne semble donc pas qu'il existe une relation stable entre l'évolution du SNMG et celle du salaire moyen dans l'économie. En tout état de cause, la présence d'un secteur informel important réduit l'efficacité de toute procédure formelle de régulation, en particulier l'efficacité du SNMG à constituer un seuil plancher de rémunération salariale tout autant que d'être un instrument réel d'indexation des salaires.

Niveau et tendances des coûts non salariaux du travail

Parmi les coûts non salariaux du travail, il y a des coûts indirects tels que la formation, les congés exceptionnels, le transport, que l'employeur doit consentir aux travailleurs déclarés.

En matière de protection sociale, les travailleurs ainsi que les personnes à leur charge bénéficient d'une couverture formelle quasi-complète. Sont couverts les risques associés à la retraite, la maladie, la maternité, l'invalidité, les décès, les accidents de travail, les maladies professionnelles, le chômage (MAEP, 2007).

Le taux des cotisations (34%) est très élevé en comparaison avec ceux d'autres pays comme le Maroc (20%) et la Tunisie (24%). Il est comparable à celui du Portugal (35%) (Muzette, 2003). Il se répartit entre 25,5% pour la quote-part des employeurs et 9% pour celle des salariés. Pour la Banque mondiale, cette charge décourage l'embauche formelle pour pousser les employeurs soit à ne pas déclarer leurs employés, soit à adopter des techniques de production intensives en capital (World Bank 2003). Ce coût de l'emploi est également trop élevé pour attirer les IDE si l'on tient par ailleurs compte de la faible productivité du travail

Cependant, là encore, les pratiques informelles à grande échelle créent un gap entre les objectifs sur le papier de ces procédures et leur effectivité. Ainsi, une grande partie des travailleurs ne bénéficient pas de la sécurité sociale. En 2003, des inspections opérées par la CNAS sur 5 129 lieux de travail ont révélé que 35% des effectifs n'étaient pas déclarés à la sécurité sociale (MAEP, 2007). D'un autre côté, la lourdeur des procédures bureaucratiques, avec un consentement tacite de l'Etat, découragent les travailleurs à réclamer l'accès aux bénéfices de la couverture sociale.

Comme dans d'autres pays ayant hérité du système français (Maroc, Tunisie, Liban), l'Algérie dispose d'un système d'allocations familiales, plafonnées toutefois à partir du troisième enfant. Le système de retraite est obligatoire, partiellement contributif et opérant par répartition, avec des plans prédéterminés (*definite benefit plans*). La Banque mondiale a émis un jugement très négatif sur les systèmes de pension existants dans les pays du MENA. Mal conçues, inefficaces, les réserves sont mal gérées et les services ne sont souvent pas distribués comme ils le devraient. Le rendement des investissements des fonds est bas, voire négatif. La raison en est que les réserves des systèmes de pension sont utilisées pour subventionner d'autres programmes gouvernementaux, dont des programmes d'assistance en Algérie (Destremau, 2004).

⁸³ Pour 2006, il s'agit du salaire moyen dans le secteur public national tel que publié par la CNAS.

2.2 Salaires et revenu national

Les salaires, le revenu national par tête, ou plus précisément leur différentiel, constituent dans l'approche traditionnelle de l'émigration de puissants facteurs d'incitation à la migration. Si le jeune i est supposé faire face à un salaire w_0 dans son pays d'origine et à un salaire w_1 s'il émigre et si C est le coût de la mobilité internationale -qui peut être supposé fixe, proportionnel au salaire w_0 (Borjas 1987) ou décroissant avec le niveau d'éducation (Chiquiar et Hanson 2002)-, le taux d'émigration sera alors égal à la probabilité que $[(w)_1 - w_0 - C]$ soit positif.

On voit que le taux d'émigration est négativement relié au revenu moyen du pays d'origine, positivement relié au revenu moyen du pays d'accueil, négativement relié au coût de la mobilité dans ses aspects monétaires, humains et sociaux. Ainsi, l'examen de l'évolution des revenus en Algérie (SNMG, salaire moyen ou revenu national par habitant) et leur comparaison avec ceux des pays d'accueil potentiels (UE-15 ou France) nous renseignent en premier lieu sur l'*outcome* du marché du travail en Algérie et incidemment sur certains facteurs déterminant le choix de l'émigration.

2.2.1 Evolution comparée des niveaux de salaires et de revenus

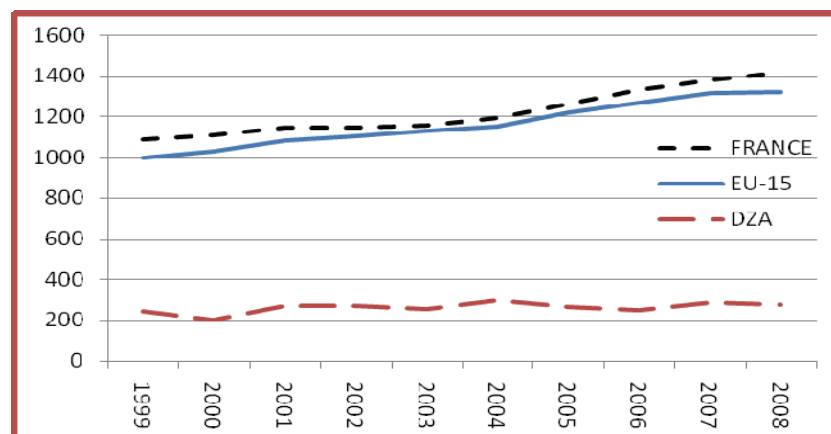
Tableau 16 : Evolution du SNMG en Algérie 1990-2007 (DA)

Année	1990	1991	1991	1992	1994	1997
SNMG	1 000	1 800	2 000	2 500	4 000	4 800
Année	1998	1998	2001	2004	2007	
SNMG	5 400	6 000	8 000	10 000	12 000	

Source ONS

Afin de procéder à des comparaisons internationales, le SNMG a été converti pour chaque année en dollars PPA en utilisant le taux de conversion du PIB. La même conversion a été opérée pour chaque pays de l'Union européenne (UE-15) séparément pour établir ensuite le SMIG moyen de l'ensemble UE-15. On a également reproduit le salaire minimum en PPA en France du fait de l'importance de ce pays comme pays d'accueil de l'émigration algérienne.

Figure 4 : Evolution comparée du salaire minimum garanti en \$ PPP entre l'Algérie, l'UE-15 et la France



Source : ONS – Eurostat. Le taux de conversion est celui du GDP

On n'observe pas de convergence particulière. Bien plus, l'écart du SMIG entre l'Algérie et l'UE ou la France s'amplifie passant de 800 \$ en 1997 à 1100\$ en 2008. Ce facteur devrait inciter, toute chose égale par ailleurs, à un accroissement du taux d'émigration vers ces pays. On peut également considérer le salaire moyen comme autre indicateur de revenu et comparer son évolution à celle des pays potentiels d'accueil. Le tableau ci-dessous montre l'évolution du salaire moyen pour l'Algérie, la France et l'ensemble des pays de l'UE-15 pour lesquels les données sont disponibles.

Tableau 17 : Evolution du salaire moyen annuel en dollars PPA

	1996	2006
DZA en LCU (DA)	168 072	262 505
DZA (\$PPA)	7 226	6 319
UE-15 (\$PPA)	24 417	34 508
France (\$PPA)	25 899	34 502

Source : Eurostat, ONS (1996) et CNAS (2006)

Ainsi, alors que le revenu moyen en UE-15 connaît un accroissement annuel moyen de près 3% l'an, le salaire moyen en Algérie a connu une augmentation en DA courants mais une diminution, en dollar US en parité du pouvoir d'achat, entre 1996 et 2006 de -1,7% l'an en moyenne sur la période⁸⁴. Manifestement, ces deux indicateurs, à l'instar de l'évolution du SMIG, ne nous permettent pas de conclure à une convergence de revenus entre l'Algérie et l'Union européenne. Le salaire moyen en Algérie en PPA était environ trois fois inférieur à celui de la France en 1996 ; il est de cinq fois inférieur en 2006. On peut s'interroger sur la nature des secteurs qui tirent l'évolution des salaires en Algérie.

Tableau 18 : Evolution du salaire nominal par branches d'activité

	1996 (ONS)	2006 (CNAS)	TCAM
Hydrocarbures et TP Pétroliers	22911	51021	8,34%
Industrie	13009	22240	5,51%
B.T.P. (Non Pétroliers)	11173	15318	3,21%
Transports	15315	28421	6,38%
Commerce	13824	27160	6,99%
Services	16665	20512	2,10%
Ensemble	14006	21875	4,56%

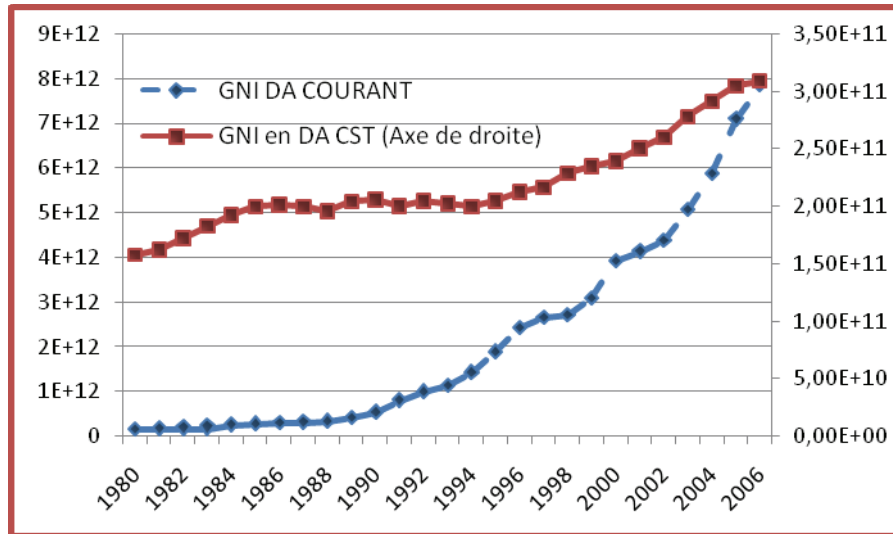
Source ONS pour 1996 et CNAS pour 2006

⁸⁴ Il faut toutefois prendre avec précaution les comparaisons intertemporelles du fait de l'hétérogénéité des sources : ONS pour 1996 et CNAS pour 2006

On constate que ce sont surtout les secteurs des BTP et des services qui ont connu l'évolution la plus lente, inférieure à la moyenne des branches considérées. Or ils représentent près de 75% de l'emploi total de l'ensemble des branches considérées et, en conséquence, tirent à la baisse l'évolution du salaire moyen sur la période.

Enfin, le revenu national peut également être utilisé aux fins de comparaison entre l'Algérie et les pays d'accueil. Pour l'homogénéisation des séries, on a utilisé la même source de données (WDI 2008). Le tableau suivant montre l'évolution dans le temps du Revenu National Brut (GNI) en Algérie en prix courants et en prix constants (en utilisant le déflateur du PIB).

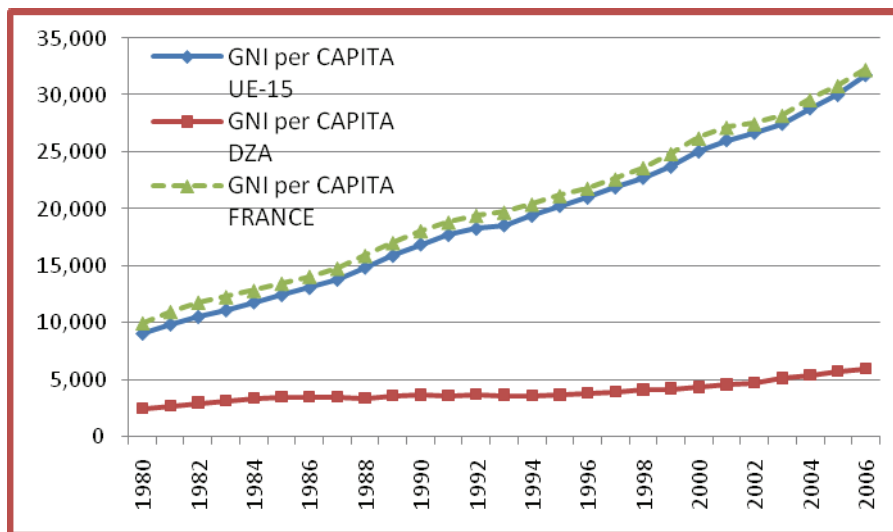
Figure 5 : Evolution du GNI en Algérie en DA courants et constants 1980



Source WDI-WB 2008. Pour le GNI à prix constants, le déflateur est celui du GDP

Dans la même perspective, on peut comparer l'évolution du GNI per capita de l'Algérie et des pays ciblés par l'émigration.

Figure 6 : Evolution comparée du GNI per Capita en \$ PPP DZA-UE-15



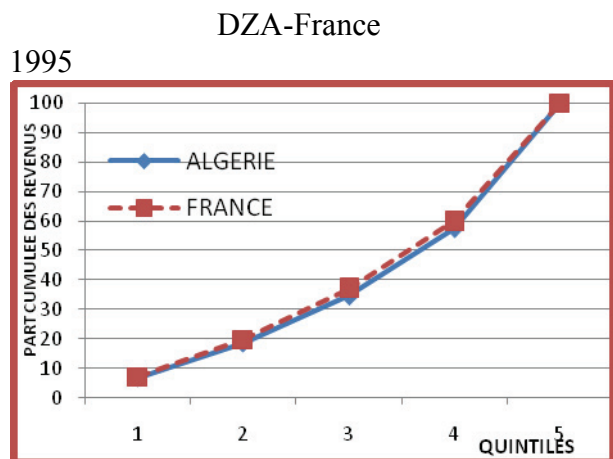
Source : WDI-WB 2008

La même divergence de revenu peut être observée entre l'Algérie et la moyenne des pays de l'UE ainsi qu'entre l'Algérie et la France. L'ensemble de ces indicateurs confirme que l'Algérie offre des niveaux de revenus –en tant que *push factors*- potentiellement favorables à un développement de l'émigration vers les pays de l'UE.

2.2.2 Evolution comparée de la structure des revenus

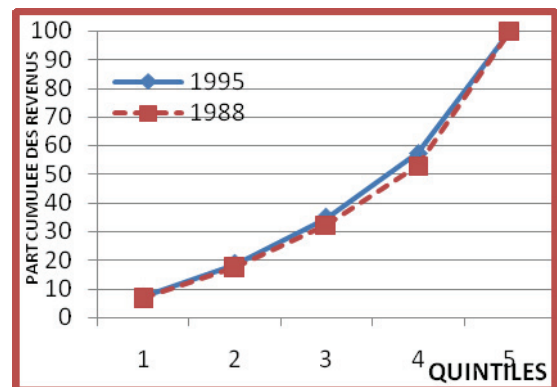
Les inégalités de revenu dans le pays d'origine par rapport au pays d'accueil ont un effet non linéaire sur le taux d'émigration : si elles sont relativement faibles initialement, un accroissement accroît le taux d'émigration et ce, jusqu'à un seuil à partir duquel l'impact devient négatif (Chiquiar et Hanson 2002). Les figures ci-dessous présentent l'évolution de la distribution des revenus en Algérie entre 1988 et 1995 (courbes de Lorenz) ainsi qu'une comparaison avec l'économie française.

Figure 7 : Distribution comparée des revenus



Source d'après WDI-2008

Figure 8 : Evolution de la distribution des revenus Algérie 1988-



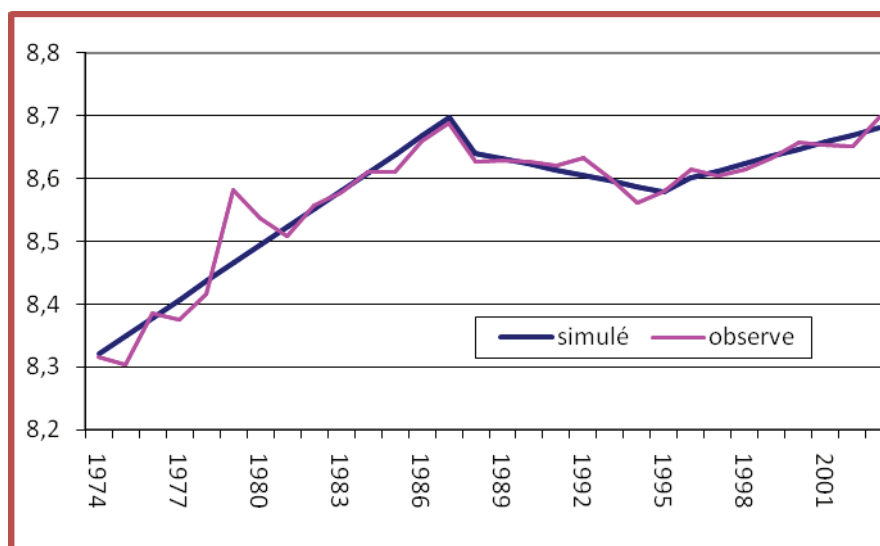
En 1995, le coefficient de GINI était de 0,33 en France et 0,35 en Algérie. Dix années plus tard, la répartition du revenu est devenue légèrement plus égalitaire en Algérie avec un indice de Gini de 0,32 (CENEAP) alors que ce coefficient s'élevait à 0,36 en France (INSEE). Partant d'une situation initiale (1995) relativement égalitaire, l'évolution de la répartition des revenus en Algérie vers une plus grande égalité est un facteur potentiel favorable à une augmentation du taux d'émigration.

SECTION 3 : LA PERFORMANCE DU MARCHÉ DE TRAVAIL: QUESTIONS ET DÉFIS

3.1 Chômage : situation et tendances

L'économie algérienne a subi au cours des années 80 des chocs externes défavorables que sa structure d'économie dépendante des ressources primaires ne lui a pas permis d'absorber⁸⁵. L'endettement externe a été le mode de financement privilégié des investissements exceptionnels réalisés au cours des années 70. Sans diversification économique qui lui aurait permis de rembourser ses emprunts externes, l'Algérie s'est trouvée en situation d'illiquidité sinon d'insolvabilité dès la chute de ses recettes d'hydrocarbures. Le contre choc pétrolier de 1986 marque clairement une rupture dans le *trend* de croissance accélérée que l'Algérie avait connu durant sa période d'économie administrée⁸⁶.

Figure 9 : Evolution du (log) PIB per capita en Algérie



Source calculs des auteurs d'après Penn World Tables (2004)

Cet effondrement de la croissance (*growth collapse*), qui a duré 15 ans⁸⁷ a entraîné un profond déséquilibre du marché du travail. Le chômage a connu une hausse brutale et massive, son taux passe en deux ans (1985-1987) de 9,7% à 21,4%.

Durant près de quinze ans, le taux de chômage a été constamment au dessus de 20% avec un pic de 29,2% en 1999 faisant de l'Algérie, parmi les pays à revenus similaires, l'une des économies au monde les plus touchée par le chômage. Ce taux a été par la suite réduit de moitié entre 2000 et 2005, l'objectif déclaré aujourd'hui étant de l'abaisser à un niveau inférieur à 10%.

85 Même parmi les pays exportateurs d'hydrocarbures, l'Algérie reste l'une des économies dont les exportations sont le plus concentrées sur les ressources énergétiques.

86 Les deux dates de rupture du log du PIB per capita, dans la figure, ont été statistiquement déterminées par le test de Baï et Perron. Cf Bouklia-Hassane : 'Abondance des ressources naturelles et épisodes de croissance accélérée : une analyse par les modèles de durée' (miméo).

87 Comme le montre la figure, ce n'est qu'en 2001 que le PIB per capita retrouve son niveau de 1986.

Tableau 19 : Evolution du taux de chômage

Année	1966	1978	1982	1983	1984	1985	1987	1989	1990
Taux de chômage (en%)	32,9	22	16,3	13,1	8,7	9,7	21,4	18,1	19,7
Année	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Taux de chômage (en%)	21,2	23,8	23,2	24,4	28,1	28	26,4	28	29,2
Année	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Taux de chômage (en%)	28,9	27,3	25,9	23,7	17,7	15,3	12,3	13,8	11,3

Source : ONS

La définition par l'ONS de la population active, occupée et au chômage

L'évaluation de la population active, occupée et en chômage par l'ONS se fait en trois étapes. La première, sur la base de la déclaration spontanée de la personne, permet d'avoir une première évaluation de la population occupée et celle sans travail et déclarant être à la recherche d'un emploi.

Une deuxième étape consiste à demander à l'ensemble des personnes ayant déclaré être en situation autre qu'occupé s'ils n'ont pas exercé une activité marchande pendant au moins une heure durant la semaine de référence. La population occupée sera corrigée à la hausse par le nombre de personnes qui répondent oui tandis que la population au chômage sera réduite du même nombre.

Une troisième étape consiste à demander aux personnes déclarant n'avoir pas exercé d'activité marchande durant la semaine de référence s'ils cherchent effectivement un emploi. Cette étape permet de corriger le nombre de chômeur en soustrayant les personnes qui déclarent ne pas être à la recherche d'emplois et qui seront considérés comme inactifs. Dans cette troisième étape, selon le BIT, les personnes qui doivent être considérées comme actives doivent être à la recherche d'un emploi et qui ont entamé des démarches. Cela conduirait à une diminution du nombre de chômeurs et de la population active. Néanmoins, compte tenu de la faiblesse des institutions d'accompagnement dans la recherche d'emplois, la condition de recherche effective d'un emploi n'est pas requise.

L'ONS réalise tous les ans une enquête. Celle-ci a été interrompue au cours de période 1998-2000 et en 2002. L'ONS ne réalise pas encore d'enquêtes trimestrielles. Les résultats des enquêtes ne vont pas sans poser parfois problème d'abord en eux-mêmes (population active en 2007 et emplois sur la période récente) puis par rapport à d'autres sources de données nationales (Plan).

Les publications annuelles du FMI sur l'emploi reprennent les données du Plan.

L'emploi informel ne semble pas encore une catégorie clairement déterminée. Le Plan l'évoque en termes de Formes Particulières d'Emploi (FPE), l'ONS souvent ne le distingue pas dans la répartition sectorielle de l'emploi tandis que le FMI, reprenant l'estimation du Plan, parle de Work at home et relie encore l'emploi informel au Ramadhan.

Face à la compression des effectifs (perte de 400.000 emplois du secteur public), les pouvoirs publics ont mis en œuvre une politique d'accompagnement sous forme d'assurance chômage. La Caisse de chômage (CNAN) est financée par une taxe de 1,75 % sur le salaire imposable (répartie à hauteur de 1,25 % à la charge de l'entreprise et de 0,5 % à la charge du salarié) et de droits d'ouverture (à hauteur de 80 % du salaire par mois par année d'ancienneté avec un maximum de 12 mois) versés par l'entreprise à la Caisse d'assurance pour tout travailleur licencié.

Par ailleurs, pour que cette politique ne dissuade le bénéficiaire de rechercher activement un emploi, les indemnités versées au travailleur licencié sont dégressives : de 100 % du salaire de référence durant le premier trimestre, elle passe à successivement 80 %, 60 % et 50 % durant les trois trimestres suivants (Boukilia-Hassane, Talahite 2008).

En fait, l'institution de l'assurance chômage a surtout bénéficié aux travailleurs licenciés du secteur public. Elle serait ainsi beaucoup plus une approche tendant, par un schéma de compensation, à réduire la résistance des travailleurs à la compression des effectifs, à la restructuration et à la privatisation des entreprises publiques.

Parmi les textes régissant l'assurance sociale, la retraite, les accidents de travail et maladies professionnelles ainsi que l'assurance chômage figurent:

- Le décret législatif n° 94-11 du 26 mai 1994 instituant l'assurance chômage
- Le décret exécutif n°94-189 du 6 juillet 1994 fixant la durée de prise en charge et les modalités de calcul de l'indemnité de l'assurance chômage
- La Loi n°98-07 du 2 août 1998 modifiant et complétant le décret législatif n°94-11 du 26 mai 1994

L'importance du chômage au cours des années 80 va enclencher une dynamique nouvelle avec l'apparition puis l'expansion d'un secteur informel qui va se développer en marge de toutes les règles institutionnelles organisant le fonctionnement du marché du travail.

3.2 Le secteur informel

Bien qu'un certain nombre de travaux existe sur le secteur informel en Algérie⁸⁸, peu d'entre eux ont été consacrés à son estimation. Il n'y pas eu à notre connaissance d'enquête pouvant servir de base à son évaluation.

La relation entre le taux de chômage et la taille du secteur informel

Nous avons soutenu (Boukilia-Hassane et Talahite, 2008) que la taille du secteur informel est en relation positive avec l'intensité du chômage. L'extension du chômage alimente une 'armée de réserve', un prolétariat urbain prêt à accepter les conditions de précarité de l'emploi informel et l'absence de règles institutionnelles. Pour le montrer, on peut s'inspirer du modèle urbain-rural de Harris-Todaro et supposer que le marché du travail informel fonctionne de façon concurrentielle avec des salaires fixés au coût marginal. Puisque les salaires sont parfaitement flexibles, deux questions peuvent être posées : (i) Quelle est la relation entre le taux de chômage et la taille du secteur informel ? (ii) Pourquoi l'informel, source de revenu après tout, n'absorbe-t-il pas tout le chômage existant ?

L'idée de base est que le jeune chômeur arbitre entre travailler dans le secteur informel ou chercher un emploi tout en restant chômeur en comparant le salaire informel (S_{INF}) avec le *revenu espéré* dans le secteur formel. L'espérance de ce revenu est le SMIG pondéré par la probabilité de trouver un emploi ($1 - T_{xchom}$). En partant d'une situation d'équilibre, si le taux de chômage augmente, le revenu formel espéré diminue, incitant les jeunes chômeurs à préférer le travail informel à la recherche active d'un emploi formel. Cette offre supplémentaire de travail informel aura pour effet de diminuer le salaire S_{INF} dans le secteur informel et l'équilibre se rétablit à un niveau de taux de chômage plus élevé et un salaire informel plus bas.

On comprend alors que, malgré sa flexibilité, le secteur informel n'absorbe pas nécessairement tout le chômage existant. En effet, le jeune, à l'équilibre, sera indifférent entre le travail informel et la recherche d'emploi formel de sorte que :

⁸⁸ Voir notamment Charnes, Muzette (2006), Adair (2002).

$$S_{INF} = Smig(1 - Txchom)$$

Pour un taux de chômage et un SMIG donnés, cette relation détermine le salaire informel, l'offre de travail informel⁸⁹ et, partant, le partage de la population active – non employée dans le secteur formel - entre le travail informel et le chômage avec la recherche active d'emploi formel.

L'évolution du secteur informel

Il n'est pas aisé dans la pratique d'établir une distinction précise entre le travail formel et informel. Certains auteurs relient l'informel à la précarité de l'emploi, d'autres à la taille de l'entreprise (moins de 9 employés), à l'affiliation à la Caisse de sécurité sociale etc. On se réfère dans ce qui suit pour évaluer l'emploi informel aux emplois qualifiés de 'non structurés' au sens du Plan algérien. En fait, il n'y a pas d'harmonisation dans la nomenclature. Les emplois non structurés sont également appelés Formes Particulières d'Emplois (FPE), 'fourre-tout' qui semble désigner à la fois l'emploi informel ainsi que les dispositifs publics d'emplois. Le FMI reprend à son compte ces données en les désignant, de façon étonnante, de 'Work at home'. L'emploi structuré sera alors la différence entre l'emploi total et les FPE. Plus précisément, les FPE sont la différence entre l'emploi total et les emplois structurés.

Tableau 20 : Evolution de l'emploi informel

	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Emploi Informel/Emploi Total	17,5%	18,8%	18,9%	19,3%	20,2%	21,2%
Emploi Informel/Emploi Total Hors Administration	22,9%	24,7%	24,8%	25,3%	26,3%	27,2%
Emploi Informel/Emploi Total Hors Administration et Hors Agriculture	31,3%	33,3%	33,4%	33,9%	34,9%	36,7%
	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Emploi Informel/Emploi Total	21,0%	21,1%	25,7%	26,8%	27,6%	27,0%
Emploi Informel/Emploi Total Hors Administration	26,9%	26,6%	31,7%	32,6%	33,3%	32,4%
Emploi Informel/Emploi Total Hors Administration et Hors Agriculture	36,6%	36,4%	42,1%	43,0%	43,8%	42,6%

Source : ONS – Délégué au Plan - FMI

Hors administration où, par nature, l'informel n'existe pas et hors agriculture où il est mal cerné, c'est-à-dire dans les secteurs de l'industrie, des BTP, du transport, commerce et services, le travail informel représente plus de 40% de l'emploi total. L'augmentation la plus importante est en 2004 où sa part s'accroît de près 6 points en une année et correspond à l'entrée de près de 500.000 travailleurs dans le secteur informel. Une grande partie de ces emplois est créée par les dispositifs institutionnels d'emplois. L'ampleur de ce phénomène nous permet de qualifier d'*informalisation institutionnelle* le caractère structurel de ces 'emplois d'attente de la croissance'.

L'un des aspects les plus importants de l'informalisation de l'économie est de rendre les procédures institutionnelles de régulation inopérantes. Elle réduit l'effectivité des procédures de régulation en en faisant des 'procédures sur le papier' dont le seul effet est d'accroître '*the thickness of the labor Code*' (Rama). Il en est ainsi du SMIG dans le secteur informel, de la protection sociale, du versement des indemnités de licenciement dans le secteur privé, de la syndicalisation etc. Plus important encore, l'extension du secteur informel, en favorisant un gap entre la régulation de juré et

⁸⁹ On suppose que la demande de travail informel par les entreprises est exogène. Par ailleurs une hypothèse cruciale est que le SMIG soit supérieur au salaire dans le secteur informel. Enfin, on exclut la recherche de travail on-job.

de facto, réduit l'élasticité de l'emploi et des performances du marché du travail par rapport aux réformes des institutions de ce marché. Ces dernières à la limite deviennent inopérantes.

3.3 Immigration sur le marché du travail national: rôle et impact

3.3.1 Régulation de l'immigration de travail et politiques publiques

La régulation de l'immigration de travail en Algérie est encore largement un héritage du système d'économie administrée. Organisée collectivement dans un cadre défini par les autorités, elle laisse peu de place à l'initiative individuelle. Sur le plan juridique, elle est régie par des accords bilatéraux (tableau 21), établis notamment avec les pays frontaliers.

Tableau 21 : Accords spécifiques bilatéraux sur la circulation des personnes

Pays	Accords	Date	Contenu	Remarques
France	Accords d'Evian	1962	Libre circulation des personnes et des biens	Ces accords ont été vite dépassés
France	Accord sur la sécurité sociale	1981	Egalité de traitement des ressortissants de deux pays au regard de la législation des 2 pays en matière de sécurité sociale et de protection sociale	
Maroc	Convention d'établissement	1963 (JO n°31 17/04/1963)	Libre accès des nationaux des 2 pays au territoire de l'un ou l'autre état, libre séjour et circulation y compris le droit de s'établir en tant que résident (art. 1)	La question de l'emploi est à peine évoquée (art. 5). Convention mise à mal par les conflits entre les deux pays (frontières, sahara occidental, terrorisme).
Tunisie	Convention d'établissement	26/07/1963	Libre circulation et séjour des ressortissants des deux pays. pour bénéficier des droits et libertés publiques sans discrimination avec les nationaux tunisiens, une immatriculation consulaire ainsi qu'une carte d'identité délivrée par les autorités tunisiennes	La question du travail n'est pas traitée de façon explicite par la convention ; il y est fait allusion par le biais des la garantie des droits économiques et l'exercice des professions réglementées
Tunisie	Accord sur la circulation des nationaux des 2 pays domiciliés dans la zone frontalière de 15 km.	15/08/1966	Facilités douanières et administratives ; autorisation de passage ou de parcours pour les propriétaires et leurs employés dont les biens sont coupés par la ligne frontière ou situés dans l'autre pays. Les « transfrontaliers » bénéficient d'une carte d'identité individuelle (carte de frontière) valable 2 ans renouvelable.	Des difficultés concernant le traitement des ressortissants algériens en Tunisie alors qu'ils avaient jusque là bénéficié d'une forme d'égalité de traitement avec les nationaux. Procès verbal en 1997 pour régler « questions équivoques
Libye	Convention	20/12/1987	Coopération dans le domaine du travail et de l'utilisation des ressources humaines	Pas de convention sur la frontière ni de disposition spécifique concernant la libre circulation des personnes, leur séjour, leur établissement et leur travail
Libye	Convention	?	Double imposition des revenus réalisés par les ressortissants de l'un ou l'autre état, activités salariales ou libérales	
UE	Accord d'association	2001 (ratifié en 2005)	Articles 67 à 76	

Source: d'après Kerdoun (2008).

Les étrangers qui résident ou transitent en Algérie sont régis par les conventions des Nations Unies relatives à la protection des migrants et des droits de l'homme ainsi que les conventions de l'OIT pour ce qui est du travail. Une législation spécifique (ordonnance de 1966) leur permet d'obtenir des titres de séjour temporaires. Les étrangers résidents qui accèdent au territoire national afin de s'établir pour y fixer leur résidence effective et permanente ou exercer une activité professionnelle ont droit à une carte de séjour. Les non

résidents sont ceux qui transitent ou séjournent peu de temps et n'exercent aucune activité professionnelle. Les étrangers sont titulaires de droits dans le cadre de leur relation de travail conformément au code du travail qui s'applique à tous les travailleurs tant nationaux qu'étrangers et bénéficient de droits qui leur sont exclusivement réservés en raison de leur statut, de même qu'ils sont soumis à des obligations spécifiques.

Tableau 22 : législation concernant les résidents et non résidents en Algérie

législation	Contenu
ordonnance	Titres de séjour temporaires
Loi n° 81-1011/07/1981 ; décret application 25/12/1982 ; JO n°28 14/07/1981 ; décret relatif aux professions commerciales, industrielle, artisanale et littéraire exercé par un étranger sur le territoire national JO n°82 du 14/10/1975	Conditions de recrutement des travailleurs étrangers en Algérie. Institue le droit au travail pour les étrangers et les modalités et conditions pour prétendre à un emploi; conditions de forme et de fond devant être observées par les travailleurs ainsi que les organismes employeurs (obtention permis de travail ou autorisation de travail temporaire délivré par le ministère de l'emploi)
26/09/1975 JO n°82 du 14 octobre 1975	Organise les professions commerciales industrielles, artisanales et libérales lorsqu'elles sont exercées par des étrangers sur le territoire national
Décret n°86-27611/11/1986	Fixe les conditions de recrutement des personnels étrangers dans les services de l'état, des collectivités locales et établissements publics, les droits et obligations des travailleurs étrangers au moment de leur recrutement
Décret n°88-2809/02/88	Circulation et séjour des ressortissants français en Algérie
Décret n°03-250 du 11 juillet 2003 entré en vigueur en 2004	institue le visa de travail. Modifie le décret n°66-212 du 21 juillet 1966

Source: d'après Kerdoun (2008), complété par nous.

Les statistiques officielles algériennes ne couvrent que faiblement la réalité de l'immigration. Au RGPH de 1998, le nombre d'étrangers recensés en Algérie était de 71 609. La communauté la plus importante était celle originaire des pays arabes suivie de celle des pays africains.

Tableau 23 : Répartition des étrangers en Algérie par groupes de nationalités (RGPH 1998)

Nationalités	Effectifs
Pays arabes	57 599
Afrique	7 134
Asie	1 597
Europe de l'Est	1 778
Europe de l'ouest	3 243
Amériques	181
Autres pays et apatrides	77
TOTAL	71 609

En dehors des ressortissants des pays frontaliers, naturellement les plus nombreux, les quatre nationalités les plus importantes étaient les immigrés égyptiens (5 943), saoudiens (3 051), émiratis (4 143) et français (2 618).

Tableau 24 : Etrangers originaires des pays frontaliers établis en Algérie (RGPH 1998)

Pays frontaliers	effectifs
Maroc	18 661
Tunisie	8 389
Mali	4 162
Niger	1 204
République Arabe Saharaoui	1 773
Lybie	1 351
Mauritanie	800

Depuis 1998, la composition de la population étrangère établie en Algérie a changé. Deux communautés ont considérablement augmenté, celle subsaharienne et chinoise. En l'absence d'enquête récente, il faut attendre la publication des résultats du RGPH de 2008⁹⁰ pour avoir une évaluation de ces changements. Les bouleversements économiques en Algérie et dans la région⁹¹ ont profondément modifié les caractéristiques de l'immigration et provoqué des flux nouveaux. On assiste à un éclatement du phénomène des migrations (migrations de transit, migrations circulaires, pluri-nationalité et pluri-résidence), le rendant difficile à cerner dans les cadres juridiques et institutionnels classiques. Deux phénomènes se sont développés, l'immigration irrégulière et les contrats d'importation de main d'œuvre étrangère, surtout chinoise⁹².

3.3.2 Composition et dynamiques de l'immigration de travail et impact sur le marché du travail (composition de l'emploi, disponibilité des qualifications)

L'importation de main d'œuvre chinoise

Selon des statistiques récentes⁹³, en 2006, 32 000 étrangers de 105 nationalités travaillaient légalement en Algérie, dont 45% de Chinois, 11% d'Égyptiens, 3,5% d'Italiens⁹⁴. Concentrées à 67% dans les wilayas d'Alger, Ouargla, Oran et Adrar, 51% étaient dans le secteur du BTPH, 41,2 l'industrie (particulièrement les hydrocarbures), 3,6% les services et 0,2% l'agriculture. 23% étaient cadres supérieurs, 21,7% cadres et techniciens supérieurs, 27,5% techniciens, 25,05% ouvriers qualifiés et 0,75% ouvriers non qualifiés. Depuis 2004, pour pouvoir travailler en Algérie, les étrangers sont tenus à un visa de travail. En 2004, 6969 permis ont été octroyés, dont 2827 à des travailleurs chinois.

90 Des questions spécifiques sur les migrations ont été intégrées au questionnaire.

91 En 2003, le durcissement des autorités libyennes vis à vis de l'immigration de travail africaine a eu pour conséquence de réorienter une partie des flux vers l'Algérie.

92 Sur les investissements indiens et chinois en Algérie, voir World Bank (2008).

93 Sources diverses.

94 suivis de Philippines, Américains, Français et Canadiens, dans une proportion d'environ 3% pour chacune de ces nationalités.

Tableau 25: Work permits issued to foreigners by nationality, 2004 (CARIM)

Country of nationality	Number of permits issued	Country of nationality	Number of permits issued
China	2.827	Morocco	216
Egypt	750	USA	174
Turkey	521	Philippines	131
United Kingdom	454	Russia	84
Italy	313	Spain	53
France	244	Other	959
Syria	237	Total	6.963

Source: Situation du marché national de l'emploi durant l'année 2004 ANEM ministère de l'emploi et de la solidarité nationale RADP Alger 2004

Nous ne disposons pas du nombre cumulé, sauf à travers une déclaration du Ministre du travail et de la sécurité sociale⁹⁵, selon lequel, parmi les 23 000 travailleurs étrangers possédant un permis de travail recensés en 2007 en Algérie (soit 0,70% du nombre total des travailleurs salariés) la main-d'œuvre chinoise venait en tête avec près de 19 000 travailleurs (0,38% de l'ensemble de la main-d'œuvre salariée). Dans ce cadre, selon le Ministre du travail, « il a été fait appel à cette main-d'œuvre qualifiée pour les grands projets, notamment dans les travaux publics et l'hydraulique, avec des visas de travail ne dépassant pas trois mois et un permis de travail provisoire délivré par les services de l'emploi sachant que le travailleur étranger doit regagner son pays dès l'expiration de son visa de travail ». De son côté, le MAEP (2007) évoquait des dérogations à la législation du travail concernant les « entreprises étrangères dont les employés étrangers recrutés sur contrat ne cotisent pas à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNAS) et ne sont affiliés à aucune organisation syndicale ».

L'immigration subsaharienne

Les migrations entre les pays d'Afrique subsaharienne et l'Algérie sont très anciennes. Cette circulation migratoire, qui empruntait jadis les grandes routes du commerce transsaharien, a subi des transformations liées à la mise en place de frontières administratives - colonisation puis édification d'Etats indépendants - et au développement des économies nationales. Pendant la période de l'économie administrée, la législation restrictive eut pour conséquence le développement de réseaux informels de commerce, à la faveur des pénuries chroniques sur le marché algérien et en contrepartie de produits subventionnés par l'Etat algérien. A la fin des années 80, l'ouverture économique en Algérie supprime les distorsions de marché qui avaient donné lieu à ces échanges. Avec la libéralisation du marché du travail, la circulation humaine adossée à ces réseaux tend à se transformer en migrations de travail. Ces transformations, au rythme relativement lent, avaient préservé un certain équilibre dans les mécanismes traditionnels d'échanges économiques et humains. Elles s'accroissent sous l'effet des restrictions à l'entrée légale de migrants africains en Europe, avec notamment la constitution de réseaux transnationaux de passeurs en Afrique et en Europe.

⁹⁵ El Watan, 21 juin 2008.

L'immigration subsaharienne, probablement la plus importante en nombre, n'apparaît pas dans les statistiques officielles⁹⁶. Faut-il en conclure qu'il s'agit exclusivement d'une migration en transit vers l'Europe? Deux études effectuées pour le réseau CARIM, (Bensaad, 2008 ; Hammouda, 2008c) montrent que la réalité est plus complexe. Selon Bensaad (2008), cette population tendrait à être majoritaire vers les frontières Sud et représenterait 40% de la population de Tamanrasset, ville de plus de 100 000 habitants (avec plus de 20 nationalités dont 20 000 nigériens et 10 000 maliens) et un cinquième au moins de toutes les autres villes sahariennes frontalières. Elle serait plus de 15 000 à Alger, de 3 à 5 000 à Oran, 7 000 à Maghnia, près de la frontière marocaine. Il observe également une mutation de l'origine géographique, avec l'arrivée croissante de sénégalais, ghanéens, nigériens.

Les migrations irrégulières, comme le secteur informel, ne peuvent être saisies directement par les statistiques officielles. Hammouda (2008c), qui a procédé à une évaluation approximative à partir de l'identification de 21 "poches" de migrants, estime à plus de 21 500 la population subsaharienne en situation irrégulière en Algérie : 62,3% proviennent de pays frontaliers (surtout Niger avec 11200, soit 52,1% du total et Mali, 2186, 10,2%), les autres d'Afrique Occidentale (Nigeria, 1266, 5,9%; et Ghana, 1324, 6,2%) et Centrale (Cameroun, 1347, 6,3%) et même de plus loin. Ces immigrants ne sont pas tous entrés irrégulièrement dans le pays, et la migration de transit vers l'Europe n'est pas la seule composante de cette immigration irrégulière. Si ce phénomène tend à prendre de l'ampleur, c'est d'abord du fait du vide juridique concernant le statut des nouveaux migrants. Pour ce qui est de l'immigration de travail, son « illégalité » est liée au fait qu'elle trouve surtout à s'employer dans le secteur informel, dont nous avons vu le poids dans l'économie.

L'immigration subsaharienne de travail

Selon Bensaad (2008), largement présents sur le marché du travail au Sahara (mise en valeur agricole, BTP, services), l'immigration subsaharienne tend à s'étendre au-delà des régions sahariennes et de certaines 'niches' marginales comme la récupération (métaux, pneus, plastique), pour investir le marché du travail au Nord, notamment dans les métropoles littorales (BTP, confection, services, services domestiques). Au cours de son enquête, il a observé une élévation de son niveau socio-culturel et de qualification ainsi que sa féminisation (1/5 des flux)⁹⁷. Initialement saisonnière, elle tend à un allongement de la durée des séjours (3 à 7 ans). L'agriculture et le BTP sont les premiers secteurs d'emploi. Dans les années 2000, des programmes de développement des zones sahariennes sont lancés dans le cadre du vaste plan de relance économique permis par la hausse du revenu des hydrocarbures. De grands projets de mise en valeur agricole⁹⁸ exploitent notamment les aquifères profondes d'eau dans la foulée des exploitations pétrolières. « Dans un Sahara insuffisamment peuplé, une telle opération n'aurait pu être possible sans l'apport de main d'œuvre étrangère (...) d'ailleurs jamais inquiétée dans ces zones agricoles ». Au Nord également, l'agriculture intensive recourt de plus en plus à cette main d'œuvre. On la trouve aussi dans la restauration et les services domestiques. L'enquête dénombre 60 ateliers africains de confection à Tamanrasset, jouissant d'une proximité avec les populations du Sahara et produisant à faible coût des biens adaptés au mode de vie sahélien. Dans les grandes villes du Nord, où ils travaillent notamment dans l'hôtellerie et les services domestiques, ils se regroupent sur des places publiques, « bourses du travail » de fortune, pour attendre l'embauche quotidienne par des entrepreneurs locaux.

Si l'Algérie devient un pays d'immigration issue d'Afrique subsaharienne, c'est qu'il existe des occasions de travailler et de percevoir un revenu permettant une épargne et même un transfert vers le pays d'origine, surtout dans le petit commerce (35,6%), et l'artisanat (17%) (Hammouda, 2008c). A 83,8% masculine et 69,3% issue de milieux urbains, cette migration est surtout

96 (Bensaad (2008) et Hammouda (2008c) évoquent une enquête sur la population de l'extrême sud algérien qui aurait été effectuée par l'ONS en décembre 1992, après un afflux massif de subsahariens du fait de conflits régionaux et de catastrophes naturelles, mais ses résultats n'ont pas été rendus publics.

97 Il avance aussi que c'est le Nigeria qui fournit la part la plus importante des migrants, cependant, il n'apporte pas de données chiffrées à l'appui de ces observations.

98 Voir Cote (2002).

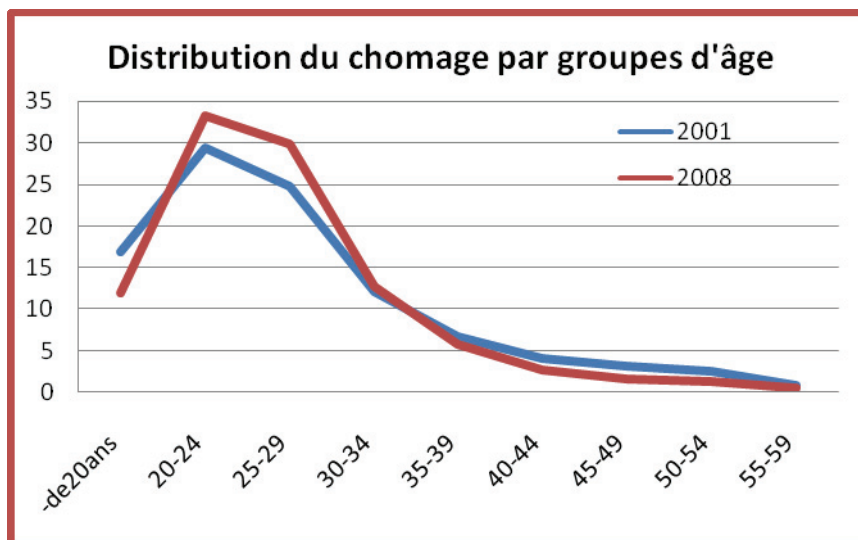
économique (47,2% ont moins de 30 ans, près des 2/3 moins de 35 ans, plus de la moitié sont mariés). Pour 81,4%, la raison principale du choix de la destination finale est le travail et 57% avaient dès le départ un projet de migration vers l'Algérie comme destination finale. Un tiers avait exercé une activité professionnelle dans d'autres pays et un tiers n'était arrivé à destination qu'après des tentatives répétées. La décision de migrer est souvent individuelle et remonte à plusieurs années. Le migrant anticipe un meilleur revenu dans le pays d'accueil bien qu'il n'ait en général pas de qualification particulière. 86,8% travaillait déjà dans le pays d'origine, mais pour un tiers il s'agissait d'emplois précaires (temporaires ou saisonniers). Ces enquêtes, qui ont le mérite d'exister, restent toutefois limitées.

3.4 Brève analyse des autres principaux défis

3.4.1 Chômage des jeunes

Le chômage affecte différemment les *groupes d'âge de la population active* en touchant principalement les jeunes. Le taux de chômage dans cette catégorie suit, certes, la tendance générale à la baisse au cours des dernières années mais reste, néanmoins, particulièrement important : le chômage parmi les jeunes de moins de 25 ans, avec un taux de 25%, dépasse le double de la moyenne nationale. Compte tenu de l'importance de cette catégorie dans la population active totale, la distribution de la population en chômage suivant les classes d'âge sera alors fortement asymétrique sans que cette tendance ne se résorbe malgré la baisse du taux de chômage enregistrée au cours des dernières années.

Figure 10 : Distribution du chômage par groupes d'âge



Source : ONS diverses années

3.4.2 Chômage des femmes

Le chômage frappe aussi de façon particulière la population active féminine renforçant ainsi son caractère vulnérable. Le tableau ci-dessous qui présente l'évolution du taux de chômage par genre montre que le taux de chômage féminin est, depuis 2001, constamment plus élevé que celui des hommes. L'écart est croissant sur la dernière période renforçant l'inégalité au travail entre hommes et femmes. Il atteint un pic en 2008 où il dépasse de 6 points la moyenne nationale. La population

féminine n'a ainsi pas bénéficié d'une façon égalitaire de la baisse du chômage et des opportunités de travail ainsi créées.

Tableau 26 : Evolution du taux de chômage par genre

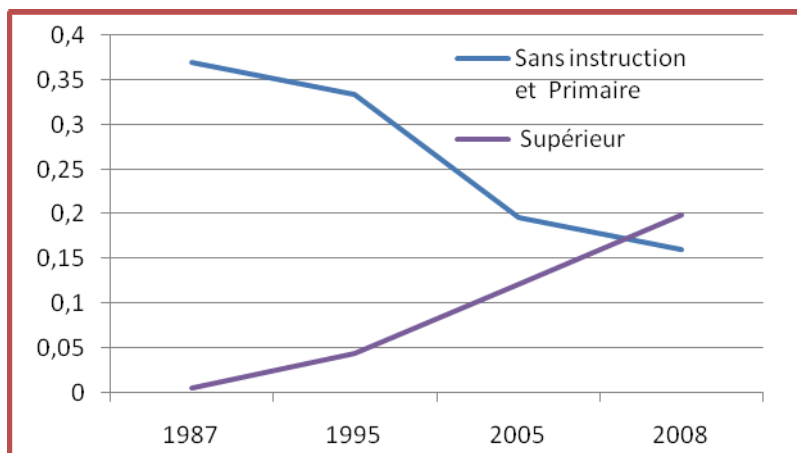
ANNEE	1997	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
MASCULIN	26,8%	29,2%	26,6%	/	23,4%	17,5%	14,9%	11,8%	12,9%	10,1%
FEMININ	23,9%	26,4%	31,4%	/	25,4%	18,1%	17,5%	14,4%	18,3%	17,4%

Source : ONS

3.4.3 Éducation, formation et chômage

Un autre facteur déterminant de la probabilité d'entrer en chômage est *le niveau d'instruction et de formation*. L'observation du taux de chômage par niveau d'instruction montre que celui touche surtout les catégories à niveau d'instruction moyenne. Néanmoins, en termes dynamiques, on constate une diminution du nombre de chômeurs sans instruction particulière parallèlement à une augmentation des 'chômeurs diplômés'.

Figure 11 : Evolution du taux de chômage par niveau d'instruction



Source : ONS

Cette évolution en ciseau marque un nouveau palier en 2008 où le nombre de chômeurs diplômés dépasse pour la première fois celui des sans instruction ou possédant une instruction primaire. Il s'agit d'une situation de profonde inefficience macroéconomique pour au moins trois raisons majeures : (i) Il s'agit d'un gaspillage de ressources qui ont été investies dans l'accumulation de capital humain sans que celui-ci ne contribue à la croissance économique ; (ii) le chômage des jeunes avec qualification affecte négativement l'incitation des jeunes à investir en capital humain sachant la forte probabilité de ne pas valoriser cet investissement. Ils préfèrent allouer leur temps disponible au travail formel ou informel, ce qui limite l'accumulation du capital humain alors que celui-ci constitue une externalité positive à l'échelle de l'économie (Lucas 1990) ; (iii) le chômage des diplômés est un traumatisme social. Il engendre des anticipations pessimistes et, lorsque celles-ci sont autoréalisantes, elles conduisent progressivement à une trappe de non développement⁹⁹.

⁹⁹ Sur la relation entre la nature des anticipations des agents et celle de l'équilibre de long terme dans les modèles à équilibres multiples, cf Zilibotti (1994) et d'Autume et Michel (1996).

SECTION 4. POLITIQUES D'EMPLOI ET REFORMES DU MARCHE DU TRAVAIL

L'évolution à la hausse du chômage à partir de 1986 a conduit les pouvoirs publics à développer une politique multiforme de promotion de l'emploi pour répondre aux besoins d'emploi induits par la croissance de la population active. Le Plan complémentaire de soutien à la croissance (PCSC) a annoncé un objectif de création de deux millions d'emplois entre 2005 et 2009 parmi lesquels un million d'emplois permanents. Selon les statistiques de l'ONS, 1,1 millions d'emplois ont été créés au quatrième trimestre 2008 parmi lesquels 600.000 emplois permanents (salariés permanents et employeurs et indépendants)¹⁰⁰. Ces performances doivent toutefois être confrontées aux contraintes auxquelles toute politique de promotion de l'emploi doit faire face dans les pays en développement et qui sont liées notamment à l'importance du chômage des jeunes primo-demandeurs d'emploi, aux rigidités institutionnelles ainsi qu'à l'existence d'un secteur informel important qui limite tout impact de la régulation institutionnelle sur les performances du marché du travail.

Une politique nationale d'emploi devrait relever (i) de la promotion de l'investissement créateur d'emplois, (ii) des politiques actives d'emplois qui sont une intervention directe de l'Etat sur le marché du travail ainsi que (iii) de la mise en place de procédures adéquates de régulation du marché du travail.

Le 'Plan d'actions pour la promotion de l'emploi et la lutte contre le chômage' mis en œuvre en Juillet 2008 définit pour la première fois un cadre articulé de promotion de l'investissement créateur d'emplois et de politiques actives de l'emploi. Il vise (i) le soutien à l'investissement créateur d'emplois, (ii) la promotion de la formation professionnelle et des métiers (iii) une politique multidimensionnelle d'incitation des entreprises à la création d'emplois, (iv) la modernisation de la gestion du marché du travail à travers l'appui aux institutions du marché du travail et notamment l'Agence Nationale EM, (v) la promotion de l'emploi des jeunes à travers un nouveau dispositif d'aide à l'insertion professionnelle, (vi) le suivi et l'évaluation du Plan d'actions par des structures nationales.

4.1 Les dispositifs de soutien à la création d'emplois

En fait, l'aspect le plus visible de la politique nationale d'emplois en Algérie a jusque là été la mise en œuvre de politiques actives¹⁰¹ à travers des dispositifs d'emplois 'd'attente de la croissance'¹⁰² par les pouvoirs publics ou encore de soutien à la création d'activités par les jeunes chômeurs. Ces programmes ont été initiés dès 1988 à travers le programme d'emploi des jeunes qui a consisté à exonérer les entreprises de certaines taxes (Versement Forfaitaire et ITS) sur les salaires versés aux jeunes chômeurs recrutés. Jusqu'en 2008, ces dispositifs visaient à placer les jeunes chômeurs dans des emplois temporaires auprès des collectivités locales (Emplois Salariés d'Initiative Locale -ESIL) pour une période de 6 à 12 mois afin d'avoir une formation et une expérience de base et augmenter leur chance de trouver un emploi. Les bénéficiaires sont les demandeurs d'emploi de 19 à 40 ans sans qualification. Pour les jeunes qualifiés, pour lesquels le chômage est très élevé, un dispositif spécifique a été mis en place depuis 1999, le « contrat pré-emploi » (CPE), qui permet le recrutement par les

100 Cependant, il y a lieu de prendre avec précaution les résultats d'enquête de l'ONS sur l'emploi. L'ONS évalue les créations d'emplois au cours des quatre années 2005-2008 à 245.000, 824.000, -274.000 et 551.757. Ces chiffres semblent peu raisonnables au regard de la régularité de la croissance hors hydrocarbure au cours de la période : 4,7% en 2005, 5,6% en 2006 et 6,7% en 2007. Si on se réfère aux évaluations du Plan, celui-ci annonce des créations d'emplois entre 2005 et 2007 de 448.000, 505.000 et 267.000 soit un total de 1.220.000 emplois créés au cours des trois années 2005, 2006 et 2007. Le Plan n'affiche pas cependant ses méthodes d'évaluation.

101 Les politiques actives regroupent l'ensemble des dispositifs visant soit à inciter le travailleur au chômage ou le jeune à la recherche du premier emploi à créer sa propre entreprise, soit à permettre au jeune d'occuper un emploi (temporaire ou à caractère durable).

102 Selon l'expression du Conseil national économique et social (CNES).

employeurs de chômeurs qualifiés pour une période de 1 an renouvelable 6 mois avec une subvention totale de la rémunération la première année. Les bénéficiaires sont les primo-demandeurs d'emploi universitaires ou techniciens supérieurs.

L'Indemnité d'activités d'intérêt général (IAIG) est un autre programme qui a eu pour objet la participation à des activités d'intérêt général dans le cadre du filet social contre une indemnité mensuelle dont le bénéficiaire doit être un membre d'une famille sans revenu. Le dispositif est géré par l'Agence de Développement Social.

Plus pénibles, les Travaux d'utilité publique à haute intensité de main-d'œuvre (TUP-HIMO) – entretien des routes, hydraulique, agriculture – ont fait partie d'un programme ciblant les chômeurs sans qualification et dont la rémunération est fixée au salaire minimum. Ce dernier programme est également géré par l'Agence de Développement Social.

Les politiques actives portent également sur les dispositions relatives à la création d'entreprise. Parmi celles-ci, le programme relatif à la micro-entreprise mis en œuvre depuis 1997 par l'Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes (ANSEJ) a pour but de soutenir la création d'entreprise par de jeunes promoteurs de 19 à 35 ans qualifiés. Le programme est financé sur le Fonds spécial de soutien à l'emploi des jeunes. Un autre programme qui s'adresse aux chômeurs de plus de 35 ans non éligibles à la micro-entreprise est le micro-crédit qui permet à la personne éligible de bénéficier d'un prêt pour acquérir de petits équipements en vue d'un travail indépendant. La Caisse Nationale d'Assurance Chômage participe également aux programmes de création d'entreprises dans le cadre du dispositif CATI (Centre d'Aide au Travail Indépendant) pour faire bénéficier les travailleurs compressés de l'assistance et l'accompagnement dans la création d'entreprise.

L'ensemble de ces dispositifs prévoient des schémas d'incitations qui intègrent généralement un apport personnel réduit, des prêts sans intérêt ou des bonifications de taux d'intérêt. La création d'emploi pour l'ensemble des dispositifs au cours de la période 2000-2005 est résumée par le tableau suivant :

Tableau 27 : Création d'emploi par les politiques actives

Année	Emplois d'attente (ESIL, IAIG, CPE, TUP-HIMO)	Création d'activité Micro-entreprises Micro-crédits	Total
2000	220 013	29831	249 844
2001	241 787	27854	269 641
2002	251 355	43157	294 512
2003	264 463	14771	279 234
2004	320 580	19077	339 657
2005	303 342	35292	338 634
2007 (9 premiers mois)			497.000

Ces programmes ont créé en moyenne entre 2000 et 2005 près de 300 000 emplois annuellement et leur financement au cours de cette période a représenté en moyenne une dépense publique annuelle de 0,4% du PIB. Les emplois créés par la mise en œuvre de ces politiques ont généralement un caractère temporaire et sont critiqués pour leur peu d'efficacité à réduire le chômage.

Effectivement, ces dispositifs n'ont pas eu le résultat escompté en termes de *permanisation* de l'emploi créé par le maintien de la relation de travail. Ainsi, pour les emplois salariés d'initiative locale (ESIL), seuls 3,3% des emplois créés durant la période 1999-1994 ont été maintenus. Il en est de même pour les contrats pré-emplois qui ont permis de créer 35.000 emplois entre 1998 et 2002 mais dont seuls 4000 postes ont pu être permanisés, soit 12% environ de l'ensemble des emplois créés.

Ces résultats montrent la limite du traitement volontariste du chômage et la nécessité d'un traitement économique pour répondre d'une façon durable à la question du chômage. Certains économistes comme J. Attali estiment que le travail à mi-temps – et plus généralement les politiques d'aide à l'emploi – est, pour les plus jeunes, un pis-aller, du fait de son caractère subi et du demi-salaire qui en résulte. Il n'aurait de sens que s'il conduit à un emploi à plein temps. Cela est vrai bien que ces dispositifs, pour aussi lourds qu'ils soient, ont le mérite de briser la 'fatalité du chômage', de réduire le coût psychologique du chômage en maintenant une relation – même partielle – entre le chômeur et le monde du travail et de limiter l'obsolescence du capital humain pour les chômeurs qualifiés. Le problème est d'assurer la durabilité des emplois ainsi créés en aidant à permaniser autant que faire se peut la relation de travail entre l'entreprise et les bénéficiaires d'emplois d'attente.

4.2 La nouvelle politique nationale d'emplois

C'est dans ce cadre que l'ensemble des dispositifs entrant dans la politique active d'emploi ont été revus pour être fondus, depuis Juillet 2008, dans le 'Dispositif d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes'. Celui-ci englobe le soutien à la création d'emplois salariés (Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle) et les dispositions relatives au soutien à la création d'entreprise.

Le mécanisme d'aide à l'insertion professionnelle s'adresse aux jeunes primo demandeurs d'emplois et stipule trois formes de contrat de travail aidé suivant la qualification initiale du jeune:

- Les Contrats d'insertion des diplômés (CID) devant concerner 110.000 jeunes diplômés,
- Les Contrats d'insertion professionnelle (CIP) qui doivent toucher 200.000 jeunes,
- Les Contrats de formation/insertion (CFI) qui devront prendre en charge 90.000 jeunes sans formation.

Dans chaque cas, le jeune perçoit des indemnités modulées suivant le type de contrat d'insertion allant de 4000 DA (pour le CFI), 8000 DA pour le CIP à 12000 DA pour le CID mensuellement. Par ailleurs, l'entreprise bénéficie d'un abattement de la part patronale de la Sécurité sociale ainsi que des réductions d'impôts (IRG ou IBS) en cas de recrutement durable.

Concernant le maintien de la relation de travail qui constitue certainement l'aspect majeur des politiques actives, l'objectif du nouveau dispositif est de permettre un taux de recrutement durable de 30%. Il s'agit d'un taux qui se situe au niveau du triple de celui enregistré jusque là par les dispositifs existants. Dans cette perspective, des incitations aux entreprises et des facilitations de formation pour le jeune sont proposées pour encourager le maintien de la relation de travail par :

- l'institution d'un contrat de travail aidé (CTA) qui octroie une subvention de salaire à l'entreprise -durant cinq ans dans le cas d'un CID- lorsque celle-ci s'engage à un recrutement durable ainsi que des réductions d'impôts (IRG ou IBS) et un abattement de la part patronale de la Sécurité sociale,
- l'aide au financement de la formation du jeune recruté sur la base du Contrat Emploi-Formation

(CEF),

- L'encouragement du jeune à la recherche de formation qualifiante par l'octroi d'une prime pendant 6 mois. Cette prime à la recherche de formation est novatrice car elle considère la recherche et la mise à niveau des qualifications comme une activité devant être rémunérée. Cependant, la mesure sera limitée à une liste de métiers en déficit fixée par des dispositions réglementaires. Il serait beaucoup plus utile de généraliser la disposition à tous les métiers (le jeune va lui-même certainement choisir le métier qui lui convient et qui serait en déficit). Le nouveau dispositif propose également des aménagements qualitatifs aux programmes existants de création d'entreprise de l'ANSEJ et de la CNAC. Ceux-ci portent notamment sur une plus grande décentralisation des décisions d'octroi des aides, la formation des promoteurs dans le domaine du management ainsi que des procédures de financement bancaire simplifiées et décentralisées.

Les programmes inscrits dans le cadre du DAIP devraient permettre la création de 400.000 emplois annuellement parmi lesquels le tiers, soit 130.000 emplois, seraient susceptibles d'être maintenus. Quant aux dispositifs ANSEJ et CNAC, ceux-ci permettraient, à travers le lancement de 17.000 entreprises, de générer 55.000 postes de travail pour une moyenne de 3,2 emplois par projet. Au total, de l'ensemble des programmes mis en œuvre par ce nouveau dispositif, il est attendu une création nette d'emplois durables de l'ordre de 185.000 emplois annuellement.

Si on se limite aux seules indemnités octroyées aux travailleurs et aux dépenses de formation suivant le dispositif pour lequel le travailleur est éligible, le financement des programmes à la charge de l'Etat s'élèverait annuellement à 48 Milliards de DA. Le coût de création d'un emploi d'attente serait ainsi de 120.000 DA.

Pour évaluer le coût d'un emploi durable, il faut tenir compte des dépenses liées au contrat de travail aidé qui lie l'entreprise, le travailleur et l'Etat durant plusieurs années. Ces coûts sont évalués par la Stratégie de promotion de l'emploi, compte tenu des subventions de salaires versées, à 57 Milliards de DA pour un total de 130.000 emplois durables créés. Ainsi, le coût d'un emploi durable à la charge de l'Etat, y compris le soutien à la formation, serait de l'ordre de 500.000 DA.

4.3 La législation du marché du travail

L'intervention de l'Etat sur le marché du travail porte non seulement sur les politiques actives de création d'emplois mais également sur la réforme des institutions du marché du travail pour améliorer leur qualité.

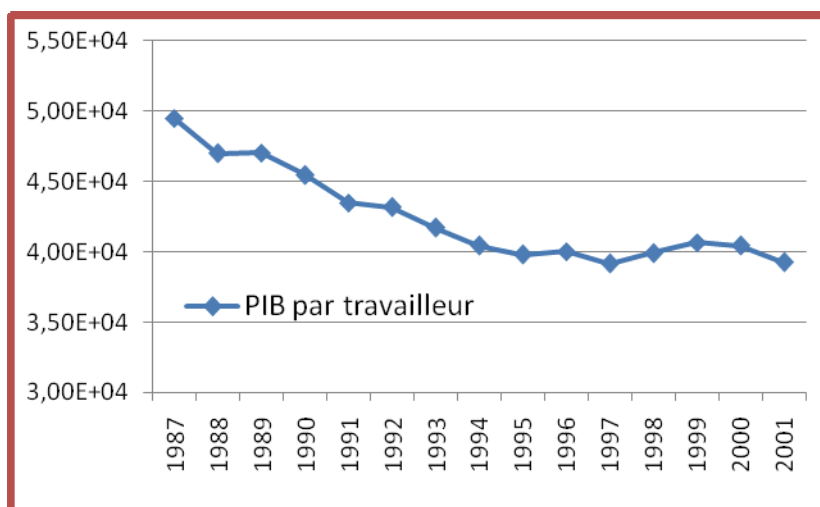
Au lendemain de l'indépendance, après une brève expérience autogestionnaire, se met en place une économie administrée organisée autour de l'entreprise publique qui laisse peu de place au secteur privé, cantonné dans des niches ciblées et se reproduisant par la rente que l'absence de concurrence interne et externe lui assurait. Dans ce système, l'Etat, omniprésent, devient le premier employeur, le premier investisseur, le premier producteur et génère, durant la période 1973-1985, dans le secteur industriel (public) et l'administration la moitié de l'ensemble des emplois hors agriculture. La relation de travail est régie par le Statut Général des Travailleurs (SGT), une grille de rémunération qui fixe les salaires dans le secteur public ainsi que les primes de rendement individuel et collectif. Le début des années 90 marque la volonté de réformer les institutions du marché du travail dans la perspective d'une plus grande flexibilisation. Un certain nombre de lois sont adoptées dans ce cadre, parmi lesquelles les lois de 1990 relative aux relations de travail (licenciement économique, négociations collectives, recours à la grève, contrat à durée déterminée), aux modalités d'exercice du droit syndical, aux règlements des conflits de travail et l'exercice du droit de grève. D'autres dispositions réglementaires ont ensuite été prises en 1994 et 1997 portant sur l'institution de la retraite anticipée, de l'assurance chômage et du travail à temps partiel. L'ensemble de ces dispositions a été introduit, on le voit, en vue d'une plus grande flexibilité du marché du travail dans le but attendu d'atténuer la sévérité du chômage. Elles visent,

en effet, des conditions de licenciement plus permissives, un désengagement de l'Etat de la fixation des salaires (hormis le salaire minimum) au profit des négociations collectives. Par ailleurs, la liberté syndicale et le droit de grève sont officiellement reconnus.¹⁰³

L'impact de ces réformes sur le marché du travail et notamment sur une atténuation du chômage par la plus grande flexibilité des conditions d'embauche et de licenciement des travailleurs n'a pas été positif. Le taux de chômage a poursuivi durant les années 1994-2000 sa tendance à la hausse passant au cours de cette période de 24,5% à 29% de la population active. En fait, la déprotection de l'emploi par la flexibilisation du fonctionnement du marché du travail a un effet ambigu sur le niveau du chômage. Si elle augmente les flux d'entrée sur le marché du travail en facilitant l'embauche, elle favorise également les flux de sorties. Tout ce qu'on peut dire est que la déprotection de l'emploi réduit la durée de chômage en dynamisant les flux d'entrée et de sortie et rend ainsi le marché du travail plus réactif aux chocs externes¹⁰⁴.

Si on n'observe pas une augmentation massive de l'emploi à la suite de la mise en œuvre des réformes, la question se pose de savoir si celles-ci se sont accompagnées alors d'une augmentation de la productivité du travail. En fait, il existe des écarts significatifs entre les données du Plan et de l'ONS quant à l'évolution de l'emploi au cours de la période. Aussi, pour préserver l'homogénéité des séries, nous avons retenu, pour évaluer la productivité du travail, une seule source des données, en l'occurrence les données du Plan, ces dernières ayant l'avantage de présenter des séries longues et qui sont repris par les publications du FMI depuis 1996.

Figure 12 : Evolution de la productivité du travail avant et après les réformes de 1990-1994



Source d'après ONS

La productivité du travail qui montrait un trend baissier fortement significatif avant les réformes de 1990-1994 ne présente plus de tendance à la baisse au-delà de 1994. Cependant, ce léger relèvement de la productivité du travail sur la période post- réformes serait du non seulement à une faible croissance de l'emploi mais surtout à une reprise de la croissance. En tous cas, même si on peut établir un changement dans le trend de croissance de la productivité du travail à partir de l'année des réformes, 1994, cette corrélation ne signifie pas une causalité et seule une analyse économétrique permettrait d'estimer statistiquement la contribution des réformes au relèvement de la productivité du travail.

103 Pour une présentation détaillée de la régulation du marché du travail, Cf Profil pays Algérie – Femise 2005 pp 9 et suivantes.

104 Cf Blanchard et Tirole (2003)

On ne pouvait s'attendre à une forme quelconque d'indexation des salaires réels sur la productivité au cours de la période. Bien plus, les mesures de stabilisation économiques portées par les programmes d'ajustement structurel du FMI visaient une réduction de la demande par la libéralisation des prix. L'inflation a atteint un taux de 30% entre 1994 et 1996 mais, au-delà de cet effet en impact, la réduction des salaires réels a permis au cours des années qui suivirent de faire baisser ce taux au dessous de 5% (1998):

Tableau 28 : Evolution du salaire réel 1988-1996

	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Salaires brut moyen en DA	3646	4018	4776	6070	8102	9390	11025	13721	14006
IPC (raccordement des bases 1969 et 1982)	91,5	100	117,9	148,4	195,4	235,5	303,9	394,4	468,1
Salaires réel en DA 1989	3985	4018	4051	4090	4146	3987	3628	3479	2992

Ainsi, cette relative amélioration de la productivité du travail ne s'est pas traduite par un relèvement du salaire réel moyen. Bien plus, l'objectif, au cours de cette période, d'une réduction de l'inflation par une politique salariale stricte, a fait baisser le salaire réel de plus de 17% entre 1994 et 1996.

Si on peut dire que les pouvoirs publics en Algérie accordent une attention particulière à la question de l'emploi et notamment à la promotion de l'emploi des jeunes, les dispositifs qui avaient prévalu jusque là relevaient plus de la solidarité nationale que de l'insertion dans le monde du travail. Il semble que le nouveau dispositif d'aide à l'insertion professionnelle, qui a déjà touché 186.000 jeunes depuis son lancement en Juillet 2008, ait pris acte de la nécessité de mieux organiser les politiques actives de l'Etat à travers une plus grande attention portée à la formation et à l'insertion des diplômés et de poser la question du maintien de la relation de travail comme élément central du dispositif.

Il reste cependant que l'absorption par l'économie de 30% des emplois d'attente créés nécessite une relance de l'investissement à travers non seulement des incitations, comme cela apparaît dans les autres axes de cette stratégie, mais également et surtout par l'approfondissement des réformes économiques pour libérer l'investissement et la croissance.

Tripler le taux de maintien des emplois créés pour le faire passer de 10-12% à 33% en une année n'est pas seulement une hypothèse de travail mais un programme de relance de la croissance macroéconomique, de mobilisation de l'investissement privé et de suppression de contraintes à l'investissement à travers la réforme du système bancaire, l'assainissement du foncier économique et la régulation des marchés de biens et services. C'est seulement lorsque la question de l'emploi est inscrite dans un cadre de stratégie économique globale qu'elle a le plus de chance d'être résolue.

L'autre dimension d'une stratégie de promotion de l'emploi est celle de la régulation du marché du travail. Un projet de révision du dispositif législatif régissant l'organisation du marché du travail est annoncé mais n'a pas encore vu le jour. Annoncée comme imminente depuis 2005 et inscrite dans le Pacte National Economique et social (2006), sa révision est sans cesse reportée. Elle devrait introduire plus de flexibilité dans les contrats de travail.

Cependant, son impact sera incertain sauf peut-être pour ce qui concerne une réduction éventuelle des charges des entreprises et leur contribution à la CNAC. En tout état de cause, au-delà de la réforme des institutions du marché du travail, seul un traitement économique du chômage par la relance de la croissance est à même de constituer une source d'emplois durables. L'importance de l'informel et des emplois d'attente dans le total de la population occupée laisse supposer un faible impact des institutions dans l'évolution de l'emploi et de la structure du marché du travail.

SECTION 5. L'IMPACT DES FLUX D'EMIGRATION DE TRAVAIL SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL NATIONAL

5.1 Estimation et caractéristiques de l'émigration

Il faut d'abord relever la faiblesse de l'information statistique sur l'importance et les caractéristiques de l'émigration algérienne. Il s'agit cependant d'une constatation générale dès lors que la circulation des personnes à l'échelle mondiale est beaucoup moins connue et étudiée que les mouvements de marchandises et de capitaux. Cependant, par rapport aux pays de destination, l'information sur l'immigration peut provenir du registre de population pour les pays qui en tiennent un, de l'enregistrement des cartes de résidence et des permis de travail ou enfin des recensements et enquêtes statistiques. Par rapport aux pays d'origine, l'enregistrement de l'émigration au niveau des consulats constitue une source alternative d'information sur les flux migratoires.

Les statistiques sur l'immigration ne sont pas sans poser de problèmes. Au-delà des insuffisances propres aux instruments d'évaluation (mise à jour de l'information sur les permis de travail et de leur nombre, périodicité longue des recensements, inférence statistique à partir d'enquêtes,...), il faut noter que ces statistiques n'appréhendent pas la totalité de l'immigration irrégulière qui constitue un pan important de la communauté étrangère échappant aux politiques de régulation migratoire. Celle-ci est évaluée en France, par exemple, dans une fourchette allant de 200.000 à 400.000 'sans-papiers'.

Par ailleurs, un problème de qualification de la position d'immigré se pose. Celle-ci peut être liée à la naissance de la personne dans un pays étranger (approche OCDE) ou encore faire référence en plus à la nationalité à la naissance du résident (approche INSEE) ou enfin se référer à la nationalité étrangère du migrant (Allemagne). Dans les deux premiers cas, la qualité d'immigré est permanente et ne sera pas dépendante de la législation en matière de naturalisation alors que dans le dernier cas, elle se confond avec celle d'étranger. La nationalité à la naissance n'est importante que pour certains pays de destination lorsque des personnes sont nées à l'étranger avec la nationalité du pays actuel de résidence. C'est le cas pour l'émigration algérienne vers la France qui a vu un rapatriement massif des colons français (communauté dite 'pieds-noirs' après l'indépendance. Ces derniers ne peuvent pas être considérés comme des émigrés. Aussi l'INSEE considère-t-elle comme immigré une personne née étrangère à l'étranger et résidant en France, ce qui permet d'exclure les rapatriés français de la population émigrés.

Le concept opératoire pour l'Algérie, pays d'origine, est celui de communauté nationale établie à l'étranger. La quantification de celle-ci se fait à travers les immatriculations aux postes diplomatiques ou consulaires. En conséquence, la communauté algérienne à l'étranger comprend :

- Les personnes de nationalité algérienne résidentes à l'étranger,
 - Les personnes nées en Algérie et de père né en Algérie et résidente à l'étranger,
 - Les personnes nées à l'étranger ayant deux ascendants en ligne paternelle nés en Algérie.
- Ainsi, l'approche des autorités algériennes en termes de communauté algérienne à l'étranger rompt avec celle, plus restrictive, d'immigration d'origine algérienne adoptée par les pays d'accueil. Elle intègre en son sein les enfants d'immigrés qui sont exclus des statistiques des pays d'accueil pour ne pas être des immigrants¹⁰⁵. Naturellement, les statistiques relatives à la communauté algérienne établie à l'étranger différeront à la hausse de celles de l'immigration d'origine algérienne, la première population englobant la seconde¹⁰⁶.

105 Ce qui n'empêche pas certaines institutions françaises de les qualifier « d'immigrés » de seconde génération.

106 La base de données CARIM donne 1.101.253 ressortissants algériens à l'étranger immatriculés dans les consulats algériens en France en 2003.

Toutefois, s'agissant de l'étude des flux migratoires, on utilisera les statistiques relatives à l'immigration d'origine algérienne telles que reportées par exemple par l'OCDE dans leur dernière mise à jour, l'INSEE ou la base de données CARIM. Les statistiques de l'OCDE se rapportent aux personnes nées en Algérie et résidentes à l'étranger (*foreign-born*). Comme ces statistiques ne font pas référence à la nationalité à la naissance, nous utiliserons dans le cas précis de la France les informations reportées par l'INSEE. Lorsque ces dernières ne sont pas disponibles, nous utiliserons les statistiques de l'OCDE pour faire des estimations sachant que les rapatriés d'Algérie vers la France sont de nationalité française et ont eu en 1999 au moins 37 ans d'âge et de séjour en France. La base de données intégrée CARIM sera également utilisée notamment pour étudier les caractéristiques des flux migratoires

Par ailleurs, les statistiques qu'on utilisera ne retiennent que les pays de l'OCDE comme pays destinataires. Il peut s'agir d'une limitation sérieuse. Cependant, si on tient compte des données fournies par le CNES et qui estiment les émigrés hors OCDE à 6%, les statistiques qu'on utilisera représenteront près de 95% de la population des immigrés algériens de sorte que les conclusions qualitatives que nous pouvons tirer ne nous semblent pas devoir être affectées par notre démarche. C'est donc par rapport à ces différentes limitations que les conclusions de cette section doivent être rapportées.

La démographie de l'immigration algérienne

Les émigrés algériens de plus de 15 ans représentent en 1999 une communauté de plus de 700.000 personnes. Ainsi, parmi la population d'origine algérienne (de nationalité algérienne à la naissance), 2,4% sont des émigrés. La France constitue la destination privilégiée de l'émigration algérienne. Elle accueille 83% de la population totale d'origine algérienne. Cette grande concentration de la communauté d'origine algérienne à l'étranger s'explique par l'histoire de la colonisation française en Algérie et les accords bilatéraux qui ont jalonné la période post indépendance. Plus généralement la répartition entre les pays de l'OCDE des migrants d'origine algérienne montre que ceux-ci sont plus enclins à s'installer dans les pays du Sud de l'Europe ainsi qu'au Canada, en Grande Bretagne et aux Etats-Unis. Huit pays (France, Espagne, Canada, Belgique, Italie, Grande Bretagne et USA) accueillent plus de 96% de l'ensemble des immigrés algériens. C'est surtout sur ces pays que nous porterons l'attention dans la suite.

Dans l'ensemble, les femmes représentent près de 40% des immigrants algériens. La politique de regroupement familial mise en œuvre particulièrement en France et dans les 'pays d'installation' contribue, après les vagues de migration des hommes, à un rééquilibrage de la structure démographique de la population immigrée.

Dans son acceptation large de '*foreign-born*', la population installée en France peut se décomposer en 1999 en 400.676 immigrants nés en Algérie et ayant gardé leur nationalité algérienne, 151.219 immigrants nés en Algérie, algériens de naissance et ayant acquis la nationalité française et 657.994 personnes nés en Algérie de nationalité française à la naissance (rapatriés français et auxiliaires de l'armée française en 1962)¹⁰⁷.

La communauté algérienne à l'étranger ayant gardé sa nationalité d'origine représente une part importante de la population immigrée. En effet, près de trois émigrés algériens sur quatre sont de nationalité algérienne. Ce taux reflète les plus ou moins grandes restrictions imposées à l'acquisition de la nationalité du pays d'accueil. Il révèle également un lien robuste au temps des émigrés à leur pays d'origine lorsqu'on sait par ailleurs que près de la moitié des émigrés algériens ont une durée de séjour moyenne de plus de 20 ans (cf infra).

107 Ces estimations résultent d'un croisement des bases de données de l'OCDE qui précisent la nationalité en 1999 des immigrants et celle de l'INSEE qui n'intègre pas les français de retour en France.

France	7,3%	16,1%	19,6%	21,1%	20,6%	15,3%	100%
OCDE hors France, Allemagne, Canada et Etats-Unis	7,6%	35,9%	25,0%	12,9%	8,1%	10,6%	100%
CANADA et Etats-Unis	9,2%	29,4%	33,3%	15,8%	6,2%	6,2%	100%
TOTAL	7,4%	18,5%	20,9%	20,2%	18,7%	14,3%	100%

d'après INSEE pour la France et OCDE pour les autres pays

Si on compare, par ailleurs, la structure par âge de la population de 15-69 ans née en Algérie et résidente en France (*foreign-born*) à celle de la population native en France, on constate que les 'immigrés' sont proportionnellement plus nombreux pour le groupe d'âge de 35 à 69 ans. Ainsi, les politiques migratoires restrictives, plus particulièrement en France, semblent avoir figé les flux migratoires et conduit à une population d'immigrés relativement âgés du fait de son faible taux de renouvellement. 75% de la population algérienne immigrée résidente en France en 1999 était déjà installée avant 1984 tandis que 50% de celle-ci avaient moins de 21 ans à sa date d'arrivée.¹⁰⁸

Ces disparités démographiques vont avoir une influence significative sur la structure du marché du travail et notamment sur les taux d'activité des immigrés. Cependant, une structure plus diversifiée de l'immigration algérienne émerge face aux restrictions imposées par la réglementation française et la diminution relative des coûts de la mobilité internationale et notamment du transport. La concentration de la destination-pays devient moins élevée chez les nouveaux immigrés algériens. Comme le montre la figure 13, ceux-ci, tout en continuant à privilégier la France mais à un degré relativement moindre, se dirigent beaucoup plus que leurs aînés vers l'Espagne, le Canada et les Etats-Unis.

Tableau 32 : Population immigrée algérienne selon le pays de destination et la durée de séjour

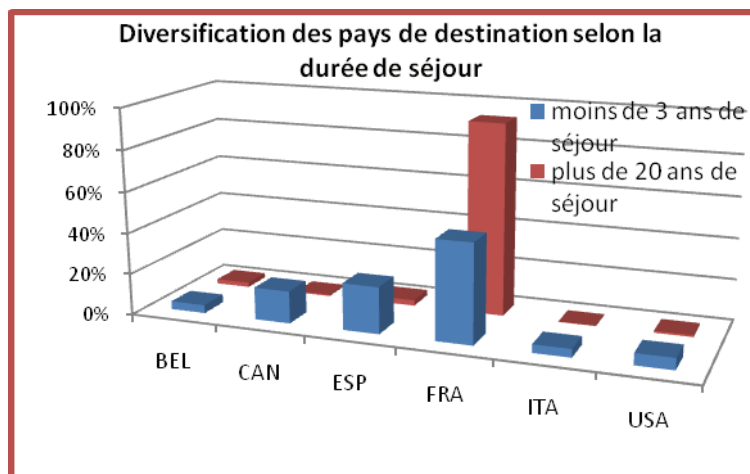
	moins de 3 ans de séjour	plus de 20 ans de séjour
BEL	1 599	6 401
CAN	6 295	2 015
ESP	9 060	7 800
FRA	19 235	262 755
ITA	1 634	636
USA	2 265	2 807
Total	40 088	287 144
Non déterminé	8 652	61 953

Source : Calculs des auteurs d'après OCDE et INSEE¹⁰⁹

Figure 13 : Répartition des émigrés algériens selon la durée de séjour et pays de destination

108 Cf INSEE fiches techniques.

109 Pour le cas spécifique de la France, tous les rapatriés (de nationalité française à la naissance) ont une durée de 'séjour' de plus de 20 ans. Ils ont été soustraits du stock de migrants de nationalité française séjournant depuis plus de 20 ans reporté par l'OCDE. Par ailleurs, les non déterminés (22,6% pour le cas de la France) ont été répartis proportionnellement entre les différents postes.



Source : Cf Tableau 32 (ci-dessus)

Il semble donc que l'on assiste à une reconfiguration de la structure de destination des immigrants. Celle-ci est d'autant plus importante que la politique migratoire des nouveaux pays d'accueil se distingue à bien des égards de celle suivie jusque là par la France, principal pays de destination, et que la démographie des nouvelles catégories de migrants est différente avec ses conséquences sur leur niveau de participation au marché du travail et à leur potentialité d'épargne.

Emigration et capital humain

Les conséquences de la mobilité internationale croissante des populations sur les pays d'origine et de destination sont souvent liées à la 'transférabilité' du capital humain qui accompagne les migrations internationales. L'émigration des élites, particulièrement des PVD, est perçue comme une saignée du pays d'origine de sa ressource humaine même lorsque celle-ci n'est que partiellement exploitée localement. En fait, cette question focalise l'attention de l'ensemble des pays, tout autant les pays en développement (à un niveau dramatique pour le Ghana ou le Mozambique) que les pays émergents (Corée du Sud et Mexique) ou les pays développés comme l'Allemagne, l'Irlande ou le Portugal. Dans le cas de l'Algérie, la mobilité internationale de la population diffère, comme attendu, suivant le niveau d'éducation. On se propose dans ce qui suit, d'une part de voir du point de vue du pays de destination si les immigrants hautement qualifiés sont ou non positivement sélectionnés et, d'autre part, du point de vue des pays d'origine, d'évaluer par pays de destination le taux d'expatriation des élites d'origine algérienne qui est souvent utilisé pour exprimer l'intensité du *brain drain*.

Niveau d'instruction des immigrants, sélection et comparaison avec la population native du pays de destination

Pour savoir si les politiques migratoires, les stratégies d'entreprises du pays d'accueil ou le comportement du migrant lui-même sélectionnent des catégories particulières d'immigrants, on rapporte dans le tableau ci-dessous, par pays de destination, la répartition des immigrants ainsi que le taux de sélection des immigrants par niveau d'éducation¹¹⁰.

¹¹⁰ Le taux de sélection des immigrants de niveau d'éducation i est le rapport du nombre d'immigrants de niveau d'éducation i au nombre total d'immigrants (i =Low, Medium, High)

Tableau 33 : Répartition des émigrés algériens par niveau d'éducation et taux de sélection

PAYS DE DESTINATION	Répartition des Immigrants par niveau d'éducation			Taux de sélection par niveau d'éducation			Niveau d'instruction de la population native (*)		
	Low Skill	Medium Skill	High Skill	Low Skill (%)	Medium Skill (%)	High Skill (%)	Low Skill (%)	Medium Skill (%)	High Skill (%)
FRA(**)	444.303	46.596	60.997	80,5	8,4	11,1	45,8	37,4	16,9
ESP	17.140	4.300	3.060	70,0	17,6	12,5	66,4	15,6	18,0
BEL	7.105	2.389	2.072	61,4	20,7	17,9	46,5	30,1	23,3
ITA	6.797	3.236	1.373	59,6	28,4	12,0	63,6	28,3	8,1
GBR	2.770	2.378	3.696	31,3	26,9	41,8	51,2	28,7	20,1
USA	1.486	3.403	5.591	14,2	32,5	53,3	20,3	52,2	27,4
CAN	2.295	4.410	10.730	13,2	25,3	61,5	31,6	36,9	31,5
TOTAL	481.896	66.712	87.519	75,8	10,5	13,8	36,9	40,7	22,3

Source : Calcul des auteurs d'après Docquier-Marfouk, (2006) INSEE et OCDE pour la France et OCDE pour les autres pays. Année 1999 pour la France e diverses années pour les autres pays.

(*) Cette population comprend les personnes résidentes et nées dans le pays considéré. En France, par exemple, les enfants d'immigrés dits 'beurs' font partie de cette catégorie de population.

(**) Une différence apparaît avec la base de données CARIM sur la répartition par niveaux d'éducation des immigrants d'origine algérienne en France en ce sens que celle-ci reporte, dans ce cas précis, les 'foreign-born' qui inclut comme nous l'avons vu les rapatriés d'Algérie après l'indépendance.

Ces statistiques nous montrent que 13,8% de l'immigration algérienne a un niveau de qualification supérieur¹¹¹. Rapportée aux pays de destination, ces observations révèlent une sélection positive des émigrés hautement qualifiés à destination de la Grande Bretagne, des Etats-Unis et du Canada. Dans ce dernier pays, près de 62% des immigrants algériens ont un niveau d'instruction supérieur. De manière générale, on observe une distinction précise dans la nature des flux migratoires par niveau d'éducation entre d'une part les pays de l'Union européenne dont le taux de sélection des high skills dans leur ensemble ne dépasse pas 11,3% et la Grande Bretagne et les pays d'Amérique du Nord dont le taux moyen est supérieur à 54%. Plus que l'aspect de politiques des entreprises ou d'auto-sélection, il semble que ce soit la nature des politiques migratoires mises en œuvre par les autorités qui joue le rôle prépondérant dans cette sélection des migrants qualifiés.

La même observation peut être faite lorsqu'on compare le niveau d'éducation des immigrants à celui de la population native (Tableau 33 ci-dessus colonne 8-10). En effet, on constate que la catégorie des migrants qualifiés est sous représentée dans les pays de l'Union européenne, hormis l'Italie. En

111 Les statistiques disponibles de l'INSEE ne donnent pas le niveau d'éducation des immigrants algériens en France. Le taux de sélection retenu pour ce pays est le taux moyen de l'UE-15 tels que reporté par Docquier et Marfouk (2006) pour le groupe d'âge (over 25). Compte tenu de la prépondérance de la destination France dans cet ensemble européen (90% environ), la marge d'erreur due à cette approximation est négligeable. Pour la classe complémentaire d'âge (15-24) des immigrants en France, on s'est basé sur les données de l'OCDE qui reporte correctement les données d'immigration pour ce groupe d'âge.

France particulièrement, la structure relative de la population immigrée est asymétrique et largement biaisée en faveur des immigrés non qualifiés.

En revanche, en GB et surtout aux Etats-Unis et au Canada, la proportion d'immigrants hautement qualifiés est supérieure à la moyenne nationale du pays d'accueil. Elle est deux fois plus importante que celle des natifs résidents.

Le brain drain : mythe ou réalité ?

Il est également utile de comparer la structure de la population émigrée à celle du pays d'origine pour voir dans quelle mesure l'Algérie serait affectée par une 'fuite des cerveaux' en tant que taux d'émigration particulièrement élevé des élites. Cette comparaison est cependant rendue difficile de par l'hétérogénéité des structures de qualification entre les pays. Toutefois, l'utilisation des tables de Barro-Lee (2000) qui se basent également sur la classification internationale ISCED 1976 de l'UNESCO permet l'appariement des niveaux d'éducation entre pays.

Tableau 34 : Taux d'émigration et brain-drain 1999

	Taux d'émigration			
	Low Skill	Medium Skill	High Skill (Brain drain)	TOTAL
Population résidente en Algérie (over 15ans) (1)	12 976 202	5 885 491	1 225 307	20 087 000
Attainment (over 15)^(*)	64,6%	29,3%	6,1%	100%
Population émigrée d'origine algérienne (2)	481 896	66 712	87 519	636 127
Taux d'émigration (brain drain) (2/1)	3,7%	1,1%	7,1%	3,2%

^(*) Source Barro-Lee (2000), ONS et Tableau ci-dessus.

Un taux d'émigration des diplômés de 7,1% est-il particulièrement important ? Comparée à certaines moyennes régionales (la moyenne en Afrique est de 10,4% d'après Docquier et Marfouk 2006) et au MENA (8,9%), l'Algérie n'apparaît pas, en 1999 qui marque le début du retour à une certaine stabilité, affectée outre mesure. Toutefois, ces résultats doivent être considérés avec prudence pour plusieurs raisons :

- A l'encontre de cette thèse qui minimise l'intensité du *brain drain*, le haut niveau d'agrégation de la classification adoptée ne permet pas de distinguer au sein même du niveau d'instruction supérieur la catégorie des 'élites' émigrées qui peut être une fraction beaucoup plus importante qu'elle n'apparaît dans ces statistiques. Ainsi, l'étude de Kangasniemi, Winters et Commander (2004) montre que les médecins indiens qui émigrent au Royaume-Uni proviennent pour la plupart d'institutions d'élite et sont plus qualifiés que les médecins installés dans le pays d'origine¹¹² à classification statistique identique.
- Par contre, Il faut voir que les taux d'émigration calculés plus haut surestiment selon nous les taux de sélection car le migrant peut avoir complété son niveau d'éducation dans le pays de destination

¹¹² "Is the Medical Brain Drain Beneficial? Evidence from Overseas Doctors in the UK" Mari Kangasniemi, L. Alan Winters and Simon Commander Centre for Economic Performance London School of Economics and Political Science (2004).

auquel cas l'investissement d'éducation aura été une dépense dans le pays de destination¹¹³. Il ne peut pas de ce fait être rapporté à la population qualifiée résidente dans le pays d'origine et être associé à un *brain drain*. A strictement parler, le niveau d'éducation à prendre en compte doit être celui du migrant à son arrivée dans le pays d'accueil ; ce dont on ne dispose pas dans les bases de données¹¹⁴.

- Il est parfois soutenu qu'un *brain drain* vaut encore mieux qu'un '*brain in the drain*' (Kapur, McHale, 2005, par exemple) en faisant référence au fait que ces élites, si elles restent dans leur pays d'origine, seront gaspillés et versées au chômage. Elles constitueraient ainsi une charge pour le pays d'origine. En fait, ce ne sont pas toujours les diplômés chômeurs qui émigrent. Souvent, ce sont des personnes hautement qualifiées *en exercice* et pour lesquels il y a une pénurie de compétence. Par ailleurs, le capital humain qu'ils portent, même faiblement utilisé, est un *potentiel* valorisable qui risque, par l'émigration, d'être irrémédiablement *perdu* pour le pays d'accueil.
- Enfin, il faut remarquer que dans le total de la population algérienne émigrée, 13,8% ont un niveau d'instruction supérieur (Tableau 33) alors que ce taux n'est que de 6,1% en Algérie (Tableau 34). Il y a donc une sélection positive des émigrés algériens au sens où la structure de la population qui opte pour l'émigration est plus fortement marquée par la prépondérance des *high skills* que la structure de la population algérienne résidente.

En conclusion, ces observations laissent penser à un biais de sélection positive ainsi qu'à un taux d'émigration assez élevé des personnes qualifiées, le rendement de l'émigration apparaissant relativement plus grand pour les groupes d'instruction du niveau du tertiaire. Il faut toutefois garder présent à l'esprit les deux biais éventuels de signe opposé que nous avons signalés: (i) les données sur-estiment le *brain drain* car une partie de cet accroissement du capital humain résulte d'un investissement réalisé par l'immigrant dans le pays d'accueil et (ii) d'un autre côté, ces statistiques sous-estiment l'émigration des élites qui ne peut être observée statistiquement qu'avec des données plus fines sur les niveaux de qualification supérieure.

L'analyse qui est présentée ci-dessus est en coupe et porte sur le stock d'émigrés observé en 1999 pour la France et pour diverses années pour les autres pays. Il serait utile cependant de voir les évolutions temporelles de la structure de l'émigration algérienne pour voir si, par exemple, le '*brain drain*' s'aggrave ou au contraire a tendance à se dissiper. Ne disposant pas de séries temporelles, nous avons observé la structure de l'émigration par qualification suivant la durée de séjour des émigrés¹¹⁵. Le tableau ci-dessous reporte les qualifications des émigrés suivant leur durée de séjour pour deux pays représentatifs, en l'occurrence, la France et le Canada :

Tableau 34 bis : Structure des qualifications par durée de séjour

Durée de séjour	LOW SKILL		MEDIUM SKILL		HIGH SKILL	
	France	CANADA	France	CANADA	France	CANADA
10 à 20 ans	58,4%	14,3%	28,5%	29,7%	13,0%	55,9%
5 à 10 ans	50,9%	11,4%	25,5%	21,3%	23,6%	67,3%
0 à 5 ans	50,6%	13,1%	25,9%	21,8%	23,5%	65,1%

Source : DOIC/ OCDE. *Origine du temps : 1999 pour la France et 2000 pour le Canada.*

113 Sur les incitations de l'immigrant à investir plus que la population native en capital humain dans le pays de destination, cf H. Orcutt Duleep et M. C. Regets : 'Immigrants and Human-capital Investment' American Economic Review V89 N°2 1999

114 Les taux d'émigration reportés par l'OCDE sont également biaisés dans le cas spécifique de l'Algérie en ce que l'OCDE intègre dans le stock d'immigrants les 950.000 rapatriés français en 1962 à l'issue de la guerre d'indépendance.

115 On ne peut pas agréger les données de stock par pays celles-ci se rapportent à des années de recensement ou d'enquête différentes.

Tant pour le Canada que pour la France, on constate une rupture dans le profil de migration qu'on peut dater au cours des années 1989-1990 où la proportion des émigrés qualifiés connaît un saut important passant en France de 13% des émigrés arrivés entre 1979 et 1989 à 23,5% des arrivants entre 1989 et 1999. Toutefois, celle-ci ne semble pas connaître de modifications significatives au cours de la dernière décennie 1989-1999 où le taux de sélection des *high skill* se stabilise autour de 23% en France et de 66% au Canada.

Les différentes caractéristiques démographiques de l'émigration évoquées ci-dessus (sexe, âge, durée de séjour) ainsi que le niveau d'éducation en tant que composante importante du capital humain vont avoir une influence directe sur le rapport de l'immigration algérienne au monde du travail. Il en est ainsi tant du taux d'activité que de la nature des emplois occupés et de leur qualification. Le tableau suivant reporte l'emploi en pourcentage de la population active, le taux de chômage ainsi que le taux d'activité de l'immigration algérienne par sexe dans les principaux pays d'accueil.

Tableau 35 : Emploi, chômage et activité des émigrés algériens par pays de destination

PAYS DE DESTINATION	Employés (en % de la pop. active)			Taux de Chômage (en % de la pop. active)			Taux d'activité (*) (en % de la pop.)		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
FRA	70	75	74	30	25	26	47,4	82,7	67,9
ESP	75	82	81	25	18	19	53,4	86,6	78,5
BEL	56	72	66	44	28	34	41,0	64,3	53,7
ITA	77	87	85	23	13	15	43,1	86,1	73,0
GBR	84	80	81	16	20	19	42,1	74,5	65,7
USA	94	95	94	6	5	6	57,5	84,4	75,1
CAN	74	74	74	26	26	26	58,7	81,2	71,9
TOTAL (%age)	71	76	75	29	24	25	47,8	82,4	68,4
TOTAL (niveau)	61 879	169 065	230 944	25 562	52 522	78 084	87 441	221 588	309 028

- Source : calculs des auteurs d'après diverses sources de l'INSEE et de l'OCDE.

- Pour la France, il s'agit uniquement de la population entre 25 et 59 ans. Pour les groupes d'âges de 25-30 ans et 55-59 ans, le taux d'activité a été approximé par celui de la moyenne, par genre, des pays du Maghreb.

- Pour les autres pays, la population considérée est celle d'âge 15-64 ans.

(*) Rapport de la population active à l'effectif total.

Le chômage

Hormis les Etats-Unis, le taux de chômage de la population immigrée (25% en moyenne) est constamment à deux chiffres et est particulièrement élevé en Belgique et en France. Malgré la politique d'immigration « choisie » du Canada, le chômage reste très important rendant ainsi peu visible l'objectif recherché par la politique migratoire de ce pays. Le chômage frappe particulièrement la catégorie féminine mais cette discrimination est localisée dans les pays de l'Union européenne particulièrement en Belgique et en Italie.

Le taux de chômage des immigrés d'origine algérienne est plus élevé dans les pays de destination que dans leur pays d'origine. Certes, le chômage a atteint en Algérie 29% en 1999. Toutefois dans une perspective dynamique, alors que le taux de chômage a chuté en Algérie en passant à 24% puis à 15,3% respectivement en 2003 et 2005, celui des immigrés en France reste supérieur à 25% en 2002 alors que le taux de chômage des étrangers dans leur ensemble en France n'a chuté que de trois points entre 2000 et 2005. Aussi, si l'écart entre les revenus peut constituer une variable explicative du choix de l'émigration, cette divergence de revenus -que nous avons mise en évidence plus haut (section 3)- doit cependant être pondérée par la probabilité du chômage – l'exposition plus forte au risque du chômage en France- d'autant plus que celui-ci est particulièrement sévère dans le cas de l'immigration algérienne. Par cette 'correction', la divergence entre les revenus *espérés* sera plus réduite et pourrait ne plus être aussi discriminante dans la décision d'émigrer.

L'activité

Par contre, le taux d'activité plus élevé des femmes immigrées dans les pays de destination montre que le contexte social joue un rôle significatif dans la participation des femmes au marché du travail. Au-delà des limites inhérentes aux comparaisons internationales, ce taux, qui est en moyenne de 47% dans les pays de destination, est plus de cinq fois plus élevé que le taux observé en Algérie (8,6%). Il est vrai que cette causalité, pour être statistiquement établie, nécessite de contrôler la relation par les autres variables explicatives telles que le niveau d'éducation, la nationalité, la position sociale pour respecter la clause de 'toute chose égale d'ailleurs'. Toutefois l'importance de l'écart laisse supposer un lien spécifique significatif (hétérogénéité des pays) passant par l'environnement social dans lequel la femme évolue.

L'emploi

La répartition à un niveau très agrégé (niveau 1 de la nomenclature française) de la population employée en France par catégories professionnelles ne permet pas d'avoir une idée fine de celle-ci notamment pour les professions hautement qualifiées. Par ailleurs, une comparaison entre pays de cette répartition est rendue difficile du fait des différences entre les nomenclatures nationales. La France qui recense les activités suivant la nomenclature des Professions et des Catégories Socioprofessionnelles (PCS) adopte pour des activités importantes des logiques différentes de celles de la nomenclature internationale CIP (ISCO). Toutefois, pour l'Algérie, les postes les plus importants peuvent être assez aisément appariés.¹¹⁶

116 La table de passage que nous avons retenue est la suivante :

PCS	1	2	3	4	5	61	62
CIP (ISCO88)	62+92	12+13	1(hormis 12+13)+2	3	4+5+91	61+7+8	93

Tableau 36 : Répartition des émigrés algériens par catégories professionnelles et pays de destination (en pourcentage de la population employée).

PCS		FRA	ESP	ITA	GBR	CAN	TOTAL
1	Agriculteurs	0	0	0	0	0	0
2	Artisans, commerçants et chefs d'entreprises	7	5	22	17	40	16
3	Cadres et professions intellectuelles supérieures	7	3		18		
4	Professions intermédiaires	15	4	16	8	14	14
5	Employés	30	38	19	41	29	30
6	Ouvriers	41	50	43	15	17	40
61	dont Ouvriers 61	25	37	43	13	15	25
61	dont Ouvriers 62	16	13		3	2	15
	TOTAL	100	100	100	100	100	100

Source : d'après INSEE et OCDE

Près de la moitié des immigrants travaillant en France, Espagne et Italie sont des ouvriers -dont près du tiers sont non qualifiés- alors que cette proportion n'est que de 15% à 17% en Grande Bretagne ou au Canada. En revanche, et bien qu'on ne dispose pas pour la catégorie 2 d'un indicateur de la taille des entreprises, on peut observer que les emplois exercés par les immigrants d'origine algérienne au Canada et en Grande Bretagne concernent des professions supérieures (2 et 3). En pourcentage, ces emplois représentent plus du double de la moyenne dans la population totale employée.

Du point de vue des secteurs d'activité, ce sont principalement les secteurs des services qui occupent, avec 74% en France, les émigrés d'origine algérienne et plus spécifiquement le domaine des services aux entreprises ainsi que celui de l'éducation, de la santé et de l'action sociale.

5.2 Elément pour l'analyse de l'impact des flux migratoires sur les marchés du travail nationaux

Cerner l'ensemble des impacts possibles de l'immigration sur l'économie d'origine, c'est-à-dire la relation migration retour/développement du point de vue du pays d'origine est une tâche difficile. On a tenté toutefois de synthétiser les impacts possibles sur le marché du travail à travers le tableau suivant qui considère la migration retour dans ses différents aspects de flux de *worker-returner* (force de travail L), de transfert de capital financier (K), de capital social (S) ainsi que de transfert de capital humain (H). Mais, il faut observer que (i) certains des canaux ne sont pas spécifiques à la migration retour dès lors que le flux ou le stock n'est pas 'porté' par le migrant, (ii) certains impacts dépendent de la nature de la migration (comme le niveau des *remittances* et la nature permanente ou temporaire de la migration), (iii) la valeur du capital social ou humain transféré par le migrant n'est pas invariante mais se trouvera altérée par le déplacement de ce capital dans un pays à niveau de développement différent.

Tableau 37 : Tableau synoptique des impacts attendus de la migration sur le marché du travail

Nature de l'impact sur le marché du travail Nature du transfert via la migration retour	Informalisation	Participation au marché du travail	Equilibre du marché du travail	Structure des qualifications sur le marché du travail	Effets externes
Flux des worker-returnee (L)			Augmentation de la demande de travail (<i>worker-returnee</i>)		
Capital financier (K) (<i>entrepreneur-returnee</i>)	<i>Remittances</i> et alimentation du black market	Taux de participation des femmes (à travers les revenus)	Augmentation de l'offre de travail à travers les <i>remittances</i> investis (Entrepreneurs-returnee)		
Capital Humain (H)				a) incitation à l'accumulation de capital humain (Stark) b) migrants de retour qualifiés (Cassarino) c) <i>brain drain</i>	Externalité positive sur l'économie dans son ensemble (Lucas)
Social (S)					Densification des réseaux vers l'économie globale

5.2.1 Impact sur l'emploi

Ainsi, le premier impact de la migration de retour porte sur l'équilibre du marché du travail. La migration de retour a un impact positif sur la demande de travail lorsqu'il s'agit d'un retour de travailleurs émigrés ainsi qu'un impact sur l'offre de travail lorsque cette migration retour s'accompagne d'une création d'entreprises. On ne dispose pas de données permettant de connaître la proportion d'investisseurs dans la population d'émigrés de retour en Algérie. Cependant, les recensements réalisés en 1987 et 1998 révèlent qu'environ 2600 émigrés retournent annuellement en Algérie¹¹⁷. L'enquête réalisée dans le cadre du projet MIREM a révélé par ailleurs que sur un échantillon de 332 migrants de retour en Algérie, 37 étaient des entrepreneurs soit un pourcentage de 11% pour cette catégorie. Ceci montre que l'impact de la migration de retour peut être estimé à environ 300 créations d'entreprises par an sur la base des flux des migrants de retour observés entre 1987-1998. Ceci reste loin des 25.000 entreprises annuellement créées en Algérie. Dès lors, il semble difficile de dire que la migration retour peut significativement affecter le marché du travail par la création d'entreprises et l'offre de travail qu'elle peut générer dans le pays d'origine.

¹¹⁷ Musette (2007) et Gubert, Nordman (2008).

5.2.2 Impact sur la disponibilité de travailleurs qualifiés

Un autre aspect de l'impact de la migration sur le marché du travail est lié au transfert de capital humain qui accompagne les migrations internationales. Nous avons déjà tenté d'évaluer ci-dessus l'importance du *brain drain* en Algérie. La Mission d'autoévaluation par les pairs (MAEP 2007) instituée dans le cadre du NEPAD s'est également préoccupée de la question de la fuite des cerveaux en Algérie. Elle indique que les cadres, intellectuels et scientifiques qui ont quitté le pays depuis 1990 sont estimés à près de 40 000. « A l'origine, de nombreux algériens ont quitté le pays à cause de la dégradation des conditions de vie et de travail à partir du milieu des années 1980, ainsi que de l'insécurité qui a déstructuré la société dans son ensemble ». Ce rapport d'autoévaluation impute à « l'avènement du terrorisme mené surtout contre les intellectuels, journalistes, artistes, scientifiques et universitaires » l'amplification de l'exode à partir des années 1990 mais considère « qu'aujourd'hui, avec le retour à la normalité et l'ouverture de l'économie aux entrepreneurs privés, on observe l'exode des fonctionnaires de la Fonction Publique vers le secteur privé ». Notons que le départ de la Fonction publique vers le secteur privé est parfois une étape intermédiaire vers l'émigration hors du pays du fait de la flexibilité de l'emploi dans le privé et des opportunités qui se présentent aux personnes employées dans les entreprises étrangères notamment. La Mission recommande aux autorités de « mettre en place une stratégie d'utilisation des cadres de la diaspora algérienne pour combler le déficit de compétences ». Cependant, cette vision a peu de chances de donner des résultats. Sans vraiment croire dans l'immédiat à une migration de retour massive des diplômés établis à l'étranger, il s'agirait plutôt de réfléchir aux mesures et dispositions à prendre pour éviter leur rupture totale et irréversible avec le pays en les associant à des réseaux (enseignement, conseil, partenariats)¹¹⁸.

5.2.3 Impact sur les perspectives de travail pour les femmes et les jeunes

L'étude réalisée par Hammouda (2008a) permet de voir comment les jeunes se représentent les migrations et projettent leur avenir à travers elle. L'auteur a utilisé les données d'une enquête menée en 2002 sur un échantillon de 3.268 jeunes célibataires (15-19 ans) des deux sexes¹¹⁹ dont 36,9% envisageaient d'émigrer. Les résultats permettent d'avancer que la propension à migrer dépend en premier lieu de l'appartenance à un bassin de migration (effet d'agglomération), du sexe (les hommes étant plus enclins à vouloir migrer), le niveau d'instruction (le désir de migration croît avec le niveau d'instruction), l'existence de conflit avec les parents, les difficultés rencontrées pour se marier, le type de logement (promiscuité dans les appartements) et enfin l'âge (le désir de migration augmentant avec l'âge mais à un rythme décroissant). Pour l'auteur, le coût élevé de l'émigration explique qu'elle attire surtout des travailleurs diplômés et que les chômeurs en soient exclus "de fait". Par ailleurs, il oppose les stratégies « individuelles » des jeunes travailleurs aux stratégies « collectives » des étudiants, qui commencent leur trajectoire migratoire par le biais d'une formation complémentaire pour laquelle ils sont obligés de mobiliser des ressources familiales. Cependant, le résultat le plus original de cette étude est qu'à aucun moment la variable « situation individuelle » reflétant la position de la personne sur le marché du travail (occupé, chômeur ou inactif), n'apparaît comme significative. En fait, la jeunesse de l'effectif de l'échantillon (jeunes de 15-19 ans), qui correspond à une population qui majoritairement n'est pas encore entrée sur le marché du travail et dépend largement des parents, nous semble être la principale explication du poids de la variable "formation" par rapport à l'emploi ainsi que de l'importance des « problèmes psychologiques et affectifs » dans les réponses. Pour permettre une connaissance de la propension des jeunes algériens à migrer, l'échantillon devrait certainement être élargi à une population plus vaste pour être représentatif (15-29 ans).

118 Dans plusieurs pays, les algériens diplômés s'organisent en associations. Citons le cas du Forum des Compétences Algériennes en Suisse, créée en 2003 à Genève, qui rassemble des experts (ingénieurs, professeurs etc) dans différents domaines scientifiques et techniques exerçant en Suisse. Le FCAS organise chaque année à Alger un Forum International de la Finance qui en est à sa cinquième édition.

Dans la même perspective, le site <http://algerianinventors.org/en/Inventeurs> se propose de recenser les inventeurs algériens à l'étranger ainsi que leurs inventions. Cette Banque de données comprend plus de 300 inventeurs - dont 12% de femmes -détenant plus de 1500 brevets d'invention, ce qui représente une moyenne de 5 brevets par inventeur.

119 Il s'agit du volet « jeunesse » - dont le questionnaire comportait deux questions sur le désir de migration et ses raisons - de l'enquête sur la santé de la famille (PapFam, 2002) réalisée par l'ONS et le ministère de la Santé, de la population et de la réforme hospitalière, dans le cadre d'un protocole d'accord entre le Gouvernement algérien et la Ligue des Etats Arabes.

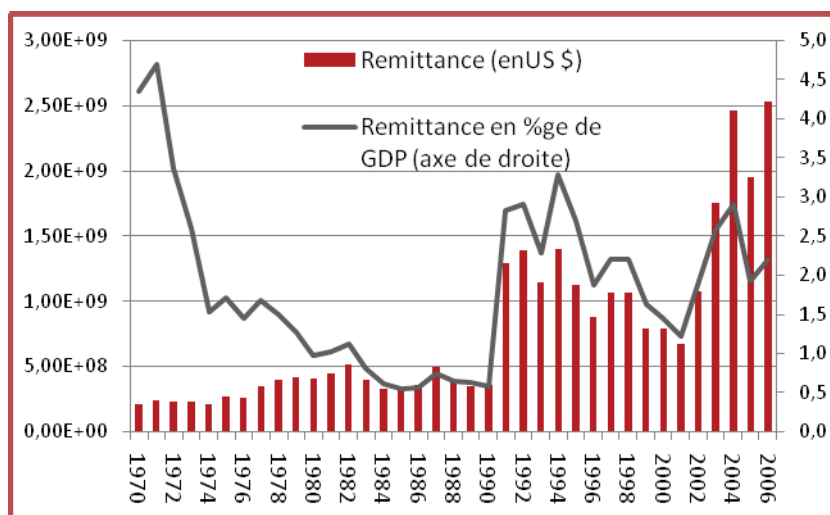
5.2.4 Les transferts de fonds des émigrés et leur impact sur les marchés du travail

Les *remittances* -qui sont symptomatiques des effets globalement positifs de la migration sur le pays d'origine-, ont été pendant longtemps négligeables dans leur niveau officiel saisi par la balance de paiement. L'année 1991 marque un regain indiscutable des *remittances* qui ont vu leur niveau se multiplier par près de quatre passant de 350 millions à près de 1,3 milliards de dollars US.

Certes, à partir de cette date, on observe des fluctuations importantes des niveaux de transfert et une baisse inquiétante pour l'Algérie vers la fin de la décennie où les *remittances* sont inférieurs à ceux vers la Tunisie. Toutefois, à partir de 2001, une hausse exceptionnelle fait culminer les transferts des migrants algériens vers un pic de 2,6 milliards de dollars en 2006.

La figure ci-dessous reproduit en niveau et en pourcentage du PIB les transferts courants des émigrés installés depuis plus d'un an ainsi que les salaires des résidents algériens de moins de un an enregistrés dans la Balance de paiements. Le montant de ces transferts a ainsi été en 1999 de 1200 dollars par immigré d'origine algérienne résident dans un pays de l'OCDE. Si on rapporte ces fonds transférés à la *population employée*, on constate que le travailleur immigré transfère annuellement en Algérie en moyenne 3200 dollars environ.

Figure 14 : Evolution des *remittances* de l'émigration algérienne



Source: World Development Indicators 2008 (Banque mondiale)

Avec la libéralisation de l'économie et les mesures d'ajustement mises en œuvre à partir des années 90, le *black market premium* a été réduit incitant les immigrés à augmenter le volume de leur transfert et à utiliser davantage les canaux de transfert officiels. L'utilisation de ces flux en Algérie dans son aspect consommation versus investissement dans le pays de retour peut être importante du point de vue de la contribution de ces flux à la croissance¹²⁰. On ne dispose pas toutefois d'une telle catégorisation pour l'Algérie. Il importe cependant de constater que ces flux sont constamment supérieurs aux flux d'investissements directs étrangers¹²¹ alors même qu'ils sont certainement largement sous évalués n'incluant pas les transferts via les circuits informels.

120 Il ne s'agit pas de soutenir que l'utilisation de ces transferts pour la consommation ou l'acquisition de logements est improductive. Il est vrai que l'utilisation des transferts d'argent à l'investissement productif a des effets directs sur l'économie réceptrice. Toutefois, l'augmentation de la consommation ou des investissements en logement a également un impact économique indirect non négligeable à travers l'effet multiplicateur.

121 Cf Muzette 2007

5.3 Options de politiques migratoires

A l'issue de cette étude, les recommandations suivantes peuvent être préconisées:

- 1- Attirer le capital humain : L'incitation au retour des émigrés *high skilled* passe par la mise en œuvre d'incitations matérielles et immatérielles et la création des conditions scientifiques et technologiques de leur accueil (création d'instituts de recherches, mise en place de pôles technologiques) pour valoriser la préférence pour le pays d'origine.
 1. Cependant, le retour définitif au pays peut s'avérer contre productif pour l'immigrant lui-même, car coupé de son milieu scientifique, il risque de voir son capital humain se dévaloriser. Aussi, s'agit-il également de réfléchir à des dispositifs visant à favoriser la participation des élites émigrées à l'économie algérienne sans que cela passe nécessairement par un retour définitif.
 2. Par ailleurs, la politique migratoire ne doit pas se limiter à la gestion des flux des émigrés diplômés. Elle doit également concerner la main d'œuvre qualifiée en pénurie sur le marché du travail, notamment dans le BTPH et les grands travaux d'infrastructure.
- 2- *Attirer le capital financier*: Il s'agit de créer des succursales de banques algériennes pour faciliter les transferts. Ces banques ne doivent pas viser seulement à capter l'épargne des émigrés mais doivent également offrir des services (crédits immobiliers, crédits à l'investissement, conseils...). Toute une expertise peut être mise en place pour allier la mobilisation de l'épargne avec son placement dans des investissements productifs privés.
- 3- *Préserver le système de binationnalité* et de résidence flexible pour préserver le capital social et ne pas distendre le lien entre l'immigré de longue date et le pays d'origine.
- 4- Étendre à l'émigration le champ de la régulation du marché du travail en mettant en place des dispositifs (notamment systèmes d'informations et bases de données) pour *mettre en réseau* les compétences et les employeurs locaux et expatriés.
- 5- *L'importance de l'environnement de l'investissement* : A l'instar de tout transfert de capital (que ce soit les *remittances* ou l'investissement direct étranger) dont il est attendu qu'il contribue au développement de l'économie réceptrice à travers notamment les effets externes dont il peut être à l'origine, seule une économie permissive de croissance et qui ne soit pas génératrice de coûts injustifiés peut bénéficier des différentes formes de capitaux transférés notamment par la migration de retour. Cet oubli peut conduire à des méprises ou et à des déceptions (*disappointment*)¹²², sinon à des politiques économiques erronées. Cette question pose en fait le problème du sens de causalité dans la relation : migration retour/croissance qui est certainement bidirectionnel.
- 6- Cette étude a permis de mettre en évidence l'importance et la complexité de deux phénomènes : l'informel (secteur informel et emploi informel) d'une part, et les migrations irrégulières (immigration et émigration) d'autre part. Nous avons supposé un lien fort entre ces phénomènes que nous avons essayé de décrire avec les données dont nous disposions. Mais nous n'avons pas pu en évaluer les impacts réciproques, faute de données. Aussi, préconisons-nous la promotion d'études et d'enquêtes qui lient les deux phénomènes.
- 7- Par ailleurs, il s'agit de rompre avec une vision exclusivement négative à la fois de l'informel et des migrations irrégulières et de voir dans quelle mesure ces deux phénomènes résultent de rigidités institutionnelles en Algérie et dans les pays partenaires (notamment sur la régulation du marché du travail et des flux migratoires) et comment les aborder de manière à valoriser le potentiel qu'ils recèlent en termes d'activité économique et de contribution au développement.

¹²² Ainsi, on 'regrette' souvent que les remittances soient utilisées pour la consommation ou l'investissement en logement qu'en 'conséquence', ils ne contribuent pas suffisamment à la croissance.

- 8- Enfin, il est utile dans ce cadre de rappeler que la migration fait intervenir trois acteurs majeurs avec leurs propres objectifs, contraintes et stratégies : le pays de destination, le pays d'accueil et le migrant lui-même. Une stratégie, pour être gagnante, ne doit pas ignorer l'un quelconque de ces acteurs. A titre d'exemple, une politique de migration retour peut recevoir l'adhésion des pays de destination et d'origine quand à son application. Toutefois, si elle heurte l'intérêt du migrant, elle se résoudra par un accroissement de l'immigration irrégulière. Une approche 'intégrée' devrait ainsi non seulement prendre en compte les effets de la migration sur les pays d'origine et d'accueil mais également connaître et intégrer dans son architecture les déterminants de l'émigration et les avantages et coûts pour l'individu qui lui sont liés. C'est cet 'oubli' qui a été la cause de l'échec des politiques d'incitation au retour des émigrés algériens préconisées tant du côté algérien que français durant les années 1970-1980.

ANNEXE 1

Les droits et devoirs des travailleurs dans les Constitutions de 1976, 1989, 1996

Constitution de 1976

Est qualifié de travailleur toute personne qui vit du produit de son travail qu'il soit intellectuel ou manuel et n'emploie pas à son profit d'autres travailleurs dans son activité professionnelle.

Chapitre II: Du Socialisme

Art. 11. __ Le socialisme se propose d'assurer le développement du pays, de faire des travailleurs et des paysans des producteurs conscients et responsables, d'établir la justice sociale et de favoriser l'épanouissement citoyen.

Art. 23. __ Les formes socialistes de gestion des entreprises constituent un facteur d'émancipation des travailleurs.

Ceux-ci, par leur participation à la gestion, assument des responsabilités réelles en tant que producteurs conscients de leurs droits et de leurs devoirs.

Art. 24. __ La société est fondée sur le travail. Elle abolit radicalement le parasitisme. Elle est régie par le principe socialiste : (De chacun selon ses capacités, à chacun selon son travail) Le travail est la condition essentielle du développement du pays et la source par laquelle le citoyen assure ses moyens d'existence.

Il est assigné en tenant compte des exigences de l'économie et de la société, du choix du travailleur, de même que des aptitudes et de la qualification de celui-ci.

Art. 59. __ Le droit au travail est garanti conformément à l'article 24 de la Constitution.

Le travailleur assume sa fonction productive comme un devoir et un honneur.

Le droit de prendre une part du revenu national est lié à l'obligation de travailler.

Les rémunérations, fondées sur le principe (À travail égal, salaire égal), sont déterminées en fonction de la qualité et de la quantité du travail effectivement accompli.

La recherche d'une meilleure productivité est un objectif permanent dans la société socialiste.

L'encouragement au travail et à la productivité peut être assuré par la mise en œuvre de stimulants d'ordre moral et par un système approprié d'intéressement matériel collectif et individuel.

Art. 60. __ Le droit syndical est reconnu à tous les travailleurs ; il s'exerce dans le cadre de la loi.

Art. 61. __ Les relations de travail dans le secteur socialiste sont régies par les dispositions légales et réglementaires relatives aux formes socialistes de gestion.

Dans le secteur privé, le droit de grève est reconnu. Son exercice est réglementé par la loi.

Art. 62. __ L'État garantit le droit à la protection, à la sécurité et à l'hygiène dans le travail.

Art. 63. Le droit au repos est garanti.

La loi en détermine les modalités d'exercice.

Art. 64. __ Dans le cadre de la loi, l'Etat assure les conditions de vie des citoyens qui ne peuvent pas encore, qui ne peuvent plus ou ne pourront jamais travailler.

Constitution de 1989

Article 48. - L'égal accès aux fonctions et aux emplois au sein de l'Etat est garanti à tous les citoyens, sans autres conditions que celles fixées par la loi.

Article 52. - Tous les citoyens ont droit au travail.

Le droit à la protection, à la sécurité et à l'hygiène dans le travail est garanti par la loi.

Le droit au repos est garanti ; la loi en détermine les modalités d'exercice.

Article 53. - Le droit syndical est reconnu à tous les citoyens.

Article 54. - Le droit de grève est reconnu, il s'exerce dans le cadre de la loi.

Celle-ci peut en interdire ou en limiter l'exercice dans les domaines de Défense nationale et de sécurité, ou pour tous services ou activités publics d'intérêt vital pour la communauté.

Article 56. - Les conditions de vie des citoyens qui ne peuvent pas encore, qui ne peuvent plus ou ne pourront jamais travailler, sont garanties.

Article 115. - L'Assemblée populaire nationale légifère dans les domaines que lui attribue la Constitution. Relèvent également du domaine de la loi :

19) Les règles générales relatives au droit du travail et à la Sécurité sociale (dans la **Constitution de 1996**, il a été ajouté : et à l'exercice du droit syndical)

ANNEXE 2
Liste des conventions de l'OIT ratifiées par l'Algérie

C. 3	Convention (n° 3) sur la protection de la maternité, 1919	19.10.1962
C. 6	Convention (n° 6) sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919	19.10.1962
C. 11	Convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921	19.10.1962
C. 13	Convention (n° 13) sur la céruse (peinture), 1921	19.10.1962
C. 14	Convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921	19.10.1962
C. 17	Convention (n° 17) sur la réparation des accidents du travail, 1925	19.10.1962
C. 18	Convention (n° 18) sur les maladies professionnelles, 1925	19.10.1962
C. 19	Convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925	19.10.1962
C. 24	Convention (n° 24) sur l'assurance-maladie (industrie), 1927	19.10.1962
C. 29	Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930	19.10.1962
C. 32	Convention (n° 32) sur la protection des dockers contre les accidents (révisée), 1932	19.10.1962
C. 42	Convention (n° 42) (révisée) des maladies professionnelles, 1934	19.10.1962
C. 44	Convention (n° 44) du chômage, 1934	19.10.1962
C. 56	Convention (n° 56) sur l'assurance-maladie des gens de mer, 1936	19.10.1962
C. 63	Convention (n° 63) concernant les statistiques des salaires et des heures de travail, 1938	19.10.1962
C. 68	Convention (n° 68) sur l'alimentation et le service de table (équipage des navires), 1946	19.10.1962
C. 69	Convention (n° 69) sur le diplôme de capacité des cuisiniers de navire, 1946	19.10.1962
C. 70	Convention (n° 70) sur la sécurité sociale des gens de mer, 1946 Convention pas en vigueur	19.10.1962
C. 71	Convention (n° 71) sur les pensions des gens de mer, 1946	19.10.1962
C. 73	Convention (n° 73) sur l'examen médical des gens de mer, 1946	19.10.1962
C. 74	Convention (n° 74) sur les certificats de capacité de matelot qualifié, 1946	19.10.1962
C. 77	Convention (n° 77) sur l'examen médical des adolescents (industrie), 1946	19.10.1962
C. 78	Convention (n° 78) sur l'examen médical des adolescents	19.10.1962

	(travaux non industriels), 1946	
C. 80	Convention (n° 80) portant révision des articles finals, 1946	19.10.1962
C. 81	Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947	19.10.1962
C. 87	Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	19.10.1962
C. 88	Convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948	19.10.1962
C. 89	Convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948	19.10.1962
C. 91	Convention (n° 91) sur les congés payés des marins (révisée), 1949	19.10.1962
C. 92	Convention (n° 92) sur le logement des équipages (révisée), 1949	19.10.1962
C. 94	Convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949	19.10.1962
C. 95	Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949	19.10.1962
C. 97	Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 <i>A exclu les dispositions de l'annexe II</i>	19.10.1962
C. 98	Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	19.10.1962
C. 99	Convention (n° 99) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951	19.10.1962
C. 100	Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951	19.10.1962
C. 101	Convention (n° 101) sur les congés payés (agriculture), 1952	19.10.1962
C. 105	Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957	12.06.1969
C. 108	Convention (n° 108) sur les pièces d'identité des gens de mer, 1958	13.08.1991
C. 111	Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	12.06.1969
C. 119	Convention (n° 119) sur la protection des machines, 1963	12.06.1969
C. 120	Convention (n° 120) sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964	12.06.1969
C. 122	Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964	12.06.1969
C. 127	Convention (n° 127) sur le poids maximum, 1967	12.06.1969
C. 135	Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971	6.06.2006
C. 138	Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 <i>Age minimum spécifié: 16 ans</i>	30.04.1984
C. 142	Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975	26.01.1984

C. 144	Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976	12.07.1993
C. 147	Convention (n° 147) sur la marine marchande (normes minima), 1976	27.06.2006
C. 150	Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978	26.01.1984
C. 155	Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981	6.06.2006
C. 167	Convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988	6.06.2006
C. 181	Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997	6.06.2006
C. 182	Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999	9.02.2001
Dénonciation (du fait de la ratification de la convention n° 91)		
C. 72	Convention (n° 72) des congés payés des marins, 1946 Dénoncée le 14.09.1967	19.10.1962
Dénonciation (du fait de la ratification de la convention n° 138)		
C. 10	Convention (n° 10) sur l'âge minimum (agriculture), 1921 Dénoncée le 30.04.1984	19.10.1962
C. 58	Convention (n° 58) (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936 Dénoncée le 30.04.1984	19.10.1962
Dénonciation (du fait de la ratification de la convention n° 167)		
C. 62	Convention (n° 62) concernant les prescriptions de sécurité (bâtiment), 1937 Dénoncée le 6.06.2006	19.10.1962
Dénonciation (du fait de la ratification de la convention n° 181)		
C. 96	Convention (n° 96) sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949 Dénoncée le 6.06.2006 <i>A accepté les dispositions de la partie II</i>	19.10.1962

Source: International Labour Standards Department, listing generated by APPLIS on 9 Mar 2009.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Adair Ph. (et alii), « l'Economie informelle au Maghreb », Cahiers du GRATICE, N°22, 1er semestre 2002.
- Autume d', A., Michel, P. : 'Hystérésis et Piège du Sous-Développement dans un Modèle de Croissance Endogène' *Revue Economique* 44 (2), 1993
- Barbier J.-P. (2006), *L'intermédiation sur le marché du travail dans les pays du Maghreb. Etude comparative entre l'Algérie, le Maroc et la Tunisie*, édition OIT, Genève.
- Bensaâd, A. (2005), Marges et mondialisations, les migrations transsahariennes, Maghreb-Machrek, n° 185, s/dir Choiseul, Paris, 126 p
- Bensaâd A. (2008), « Les migrations subsahariennes en Algérie », CARIM, rapport de recherche 2008/01.
- Blanchard O. et Tirole J., (2003), « Protection de l'emploi et procédures de licenciement », *rapport n°44, Conseil d'Analyse Economique*, Paris, La Documentation française, 76 p.
- Borjas G.J. (1987) « Self-Selection and the earnings of immigrants » *The American Economic Review* Vol 77 N°4.
- Boni G. (2009), "The Labour Market in the SEM Countries : a Legal Perspective".
- Boukليا-Hassane, R. (2009) « Abondance des ressources naturelles et épisodes de croissance accélérée. Un analyse par les modèles de durée » miméo
- Boukليا-Hassane R., Talahite F. (2008), « marché du travail, régulation et croissance économique en Algérie », *revue tiers monde, P.U.F*, n°194.
- Boukليا-Hassane R., Talahite F. (2007), "Marché du travail, Régulation et Croissance économique en Algérie", document de travail du CEPN-CNRS, n°03-2007
- Boukليا-Hassane R., Talahite F. (2006), "Profil Pays Algérie: le marché du travail", FEMISE.
- Caisse Nationale Algérienne de Sécurité Sociale (CNASS, 2006) : base de données de la, arrêtée en octobre.
- Charmes J., Muzette M. S. (dir.) (2006), *Informalisation des économies maghrébines*, CREAD, Alger.
- Chiquiar, D. et G. H. Hanson (2002) "International migration, self selection and the distribution of wages: evidence from Mexico and the United States" NBER N°9242
- Conseil National Economique et social (CNES), Alger
- « Evaluation des dispositifs d'emploi », 2004.
 - « Evaluation des dispositifs d'emplois », 20ème session, juin 2002.
 - « Rapport National sur le Développement Humain », années 1999, 2001 et 2002.
 - « Evolution des systèmes de protection sociale, ainsi que les perspectives, les conditions et les modalités permettant d'assurer leur équilibre financier », 18ème session, juillet 2001.
 - « Système des relations de travail dans le contexte de l'ajustement structurel », 10ème session, avril 1998.
 - « Préliminaires sur les effets économiques et sociaux du Plan d'Ajustement Structurel », 111p., 1998.

- Docquier et Marfouk (2006): 'International migration by educational attainment (1990-2000)' in C. Ozden et M. Schiff (Eds): *International migration, brain drain and remittances*, New York: McMillan and Pelgrave. Chapter 5
- Ecotechnics (2007), « Emploi et salaires en 2006 », *Conjoncture de l'économie algérienne*, revue en ligne d'information et d'analyses de l'économie algérienne, janvier 2007. <http://www.ecotechnics-int.com/>
- Ecotechnics (2005), « Activité et emploi en Algérie en 2004 », *Conjoncture de l'économie algérienne*, revue en ligne d'information et d'analyses de l'économie algérienne, 2005.
- FIDH (2002), "Algérie Mission d'enquête sur les libertés syndicales : Pluralisme formel et entraves à l'exercice du droit syndical", *Rapport de Mission Internationale d'Enquête* n° 349, Décembre 2002.
- Granovetter (1973), "The Strength of Weak Ties", *American Journal of Sociology*, 78 (May), 1360-1380.
- Gubert, F., Nordman C. J. (2008), "Return Migration and Small Enterprise Development in the Maghreb", *Migration de retour au Maghreb*, Analytical Report MIREM-AR, 2008/02.
- Hammouda N. E., « Secteur et emploi informels en Algérie. Définitions, mesures et méthodes d'estimation », in CREAD, Alger.
- Hammouda N. E. (2008), « Migrations circulaires : cas de l'Algérie », *CARIM notes d'analyse et de synthèse* 2008/41.
- Hammouda N.E. (2008a), « Le désir de migration chez les jeunes algériens. Analyse micro-économétrique », *CARIM notes d'analyse et de synthèse* 2008/42.
- Hammouda N. E. (2008b), « Projections des migrations économiques internationales dans la région euro-méditerranéenne, 2005-2025, Le cas algérien » (papier Istanbul).
- Hammouda N. E. (2008c), « La migration irrégulière vers et à travers l'Algérie », *CARIM notes d'analyse et de synthèse* 2008/75.
- Hammouda N. E. (1992), « Crise de développement et informel », in *revue du CREAD*, N° 30, 2ème trimestre, Alger, OPU.
- Hammouda N. E., Muzette M. S. (dir) (2006), *La question de l'emploi au Maghreb central*, CREAD, Alger.
- Hammouda N. E., Isli M. A., Muzette M. S. (2003), *Marché du travail et emploi en algérie. Eléments pour une politique nationale de l'emploi. Profil de pays*, OIT, Alger, octobre.
- Kangasniemi, Mari, L. A. Winters and S. Commander (2004) "Is the Medical Brain Drain Beneficial? Evidence from Overseas Doctors in the UK", Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science.
- Kapur D. et J. McHale (2005) : 'Give Us Your Best and Brightest: The Global Hunt for Talent and Its Impact on the Developing World' Washington, DC: Center for Global Development
- Kerdoun A. (2008), « Aspects juridiques de la migration circulaire en Algérie. Changements et perspectives », *CARIM notes d'analyse et de synthèse* 2008/22.
- Kerdoun A. (2008), « La protection juridique de la migration en Algérie », *CARIM notes d'analyse et de synthèse* 2008/04.
- Labdelaoui H. (2008), « La dimension socio-politique de la migration circulaire en Algérie », *CARIM notes d'analyse et de synthèse* 2008/13.

- Labdelaoui H. (2008), « Les dimensions sociopolitiques de la politique algérienne de lutte contre l'immigration irrégulière », CARIM notes d'analyse et de synthèse 2008/67.
- MAEP (2007), Mécanisme d'Evaluation par les Pairs du NEPAD, Rapport d'évaluation n°4, Rapport d'évaluation de la République Algérienne Démocratique et Populaire, juillet 2007.
- Ministère de la PME et de l'artisanat (2004 à 2008), Bulletin, Alger.
- Mouhoud E. M., Oudinet J, Unan E. (2008), "Remittances as a Development Tool in the Euromediterranean Basin: en analysis of the Macroeconomic determinants of migrant remittances", CEPN-CNRS, Working Paper.
- Muzette M. S. (2006), « Statistiques sur les migrants de retour en Algérie », projet MIREM, RSCAS, EUI, Florence - CREAD, Alger, mai.
- Muzette M. S. (2007), « Approche sociologique des comportements de transfert des migrants en Algérie », Final draft Report, Middle East Research Competition, Alger, décembre, 80p.
- Musette M. S., Hammouda N., (1998), « Evaluation des effets du programme d'ajustement structurel sur le marché du travail en Algérie », *Les Cahiers du CREAD*, n° 45, quatrième trimestre 1998, Alger, Centre de Recherche en Economie Appliquée au Développement, pp.156-175.
- Office National des Statistiques (ONS), diverses années, *Enquêtes annuelles, emploi et chômage*, Alger.
- OIT (2007), « Travail décent dans les pays méditerranéens », Atelier EuroMed sur l'emploi, 12-13 décembre.
- Orcutt Duleep H et M. C. Regets (1999), "Immigrants and Human capital Investment" *American Economic Review* V89 N°2.
- Robalino D. A., Whitehouse E. (2005), *Pensions in the Middle East And North Africa: Time For Change*, World Bank Publications, 260 pages.
- Ruppert E. (1999), "The Algerian Retrenchment System: A Financial and Economic Evaluation", *World Bank Economic Review*, vol. 13, issue 1, pages 155-83.
- République algérienne Démocratique et populaire, « Pacte National Economique et social », septembre 2006.
- Talahite F. (2009), « Algérie, l'emploi féminin en transition », communication au colloque international *Inégalités et développement dans les pays Méditerranéens*, GDRI DREEM, Université de Galatasaray, Istanbul, Turquie, 21-23 mai.
- World Bank (2008), "Strengthening MENA's Trade and Investments Links with China and India", Social and Economic Development Group, Middle East and North Africa Region September 2.

Chapter III – National Background Paper

Labour Markets Performance and Migration Flows in TUNISIA

Azzam Mahjoub

Université de Tunis

1. Offre de travail: Etat des lieux et prospective

1.1 Dynamique démographique et prospective

1.1.1 Etat des lieux: 1994 – 2007 [TAB 1]

La population totale en 2007 en Tunisie s'élevait à 10,2 millions contre 8,8 millions en 1994; elle s'est accrue au rythme annuel de 1% depuis 2004. La décélération par rapport à la période 1994-99 (1,4%) et sa stabilisation par la suite à 1% résultent de la baisse de l'indice synthétique de fécondité (ISF) qui est passé de 2,9 à 2,04 entre 1994 et 2007.

Tableau 1 - Evolution de l'ISF, de la population et de la population d'âge actif et du taux d'activité, 1994-2007

	1994	1999	2004	2005	2006	2007
ISF	2,9	2,09	2,08	2,04	2,03	2,04
Population	8814,5	9455,9	9932,4	10029	10127,9	10225,1
<i>% croissance</i>		1,4%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%
Population d'âge actif	5727,4	6522	7268,9	7382,7	7525,9	7676,7
<i>% par rapport à la population</i>	65%	69%	73%	74%	74%	75%
Taux d'activité	45,30%	45,30%	45,80%	46,30%	46,60%	46,80%
Hommes	69,10%	67,90%	67,80%	68,60%	68,50%	68,80%
Femmes	21,40%	22,80%	24,20%	24,40%	25%	25,30%

Source: INS

La population d'âge actif (15 ans et plus) est passée de 5,7 millions en 1994 à 7,6 millions en 2007 et sa croissance annuelle moyenne, tout en ayant connu une baisse (2,6% entre 1994-1998, à 2% en 2007) est deux fois supérieure à celle de la population totale; ainsi le poids de la population d'âge actif est passé de 65% en 1994 à 75% en 2007 [TAB 1].

Le taux d'activité: quant à lui a augmenté de 1,5 points entre 1994 et 2007 en passant de 45,3% à 46,8%¹²³. Pour les hommes, la tendance est à une très légère baisse 69,1% en 1994 et 68,8% en 2007, alors que pour les femmes un gain de près de 4 points a été obtenu (21,4% en 1994 et 25,3% en 2007) tout en étant, comparativement à d'autres régions au monde, relativement bas [TAB 1].

Le taux d'activité par tranche d'âge en 2007 [TAB 2]. Pour les 15-24 ans: il est de 32,5% pour l'ensemble des 2 sexes (43,1% pour les hommes, et 21,9% pour les femmes) il est à son maximum 65,4% (90,2% pour les hommes et 41,8% pour les femmes) pour la tranche d'âge 23-34ans, il est de 63% pour la tranche d'âge 35-44 ans (90,5% pour les hommes, et 31,6% pour les femmes). Le taux d'activité diminue par la suite 55,4% pour la tranche d'âge 45-54ans (90,5% pour les hommes et 20,1% pour les femmes) et à 31,5% pour celui de 55 à 64ans et seulement 11,9% pour les 65 ans et plus.

¹²³ Ces taux restent nettement inférieurs à ceux enregistrés en Amérique du Sud 73% et en Asie 82%.

Tableau 2 - Taux d'activité par âge et par sexe (2007)

Total	Hommes	Femmes	Ensemble
15-24	43,1	21,9	32,6
25-34	90,2	41,8	65,4
35-44	96,5	31,6	63
45-54	90,5	20,1	55,4
55-64	54,6	9,7	31,5
65 et +	20,4	3,3	11,9
Ensemble	68,8	25,3	46,8

Source: Enquête sur l'emploi de 2007, INS

Cette baisse est sensible pour les hommes où les taux d'activité tombent à 54,6% et 20,4% mais aussi et fortement pour les femmes 9,7% et 3,3% respectivement pour les tranches d'âge 55-64 ans et 65 ans et plus.

La population active: a quant à elle évolué à un rythme rapide et croissant. Evaluée à près de 3,6 millions en 2007, contre 2,6 millions environ en 1994, soit une croissance annuelle moyenne de 2,1% entre 1994 et 2004 et de 2,8% entre 2004 et 2007, la part des femmes dans la population active a augmenté de 3,7 points passant de 23,6% à 27,3%, ainsi la croissance annuelle moyenne des femmes actives a été plus soutenue comparativement 3,6% en moyenne contre 2,2% pour les hommes entre 1994 et 2007 [TAB 3].

Tableau 3 – Evolution de la population active par sexe (en milliers)

	1994	1999	2004	2005	2006	2007
Hommes	1 985,5	2 214,2	2 441,1	2 506,4	2 555,0	2 612,8
Croissance %		2,2%	2,0%	2,7%	1,9%	2,3%
Femmes	611,8	742,1	884,5	908,5	951,2	980,4
Croissance %		3,9%	3,6%	2,7%	4,7%	3,1%
Total	2 597,3	2 956,3	3 325,6	3 414,9	3 506,2	3 593,2
Croissance %		2,6%	2,4%	2,7%	2,7%	2,5%
2004-2007				2,6%		
1994-2007				2,1%		

Sources:

- Recensement Général de la Population et de l'Habitat (1984, 1994, 2004), INS
- Enquête Nationale sur l'Emploi (1989, 1999, 2005, 2006, 2007), INS

Par tranche d'âge: (15-19, 20-54ans et 55ans et plus): l'évolution depuis 1994 a montré que la part des 15-19 ans de la population active totale a baissé de 9% en 1994 à 4% en 2007 et ce au profit de la tranche d'âge 20-54 ans dont le poids est passé de 81% à 87%. Celle des 55 ans et plus ne représente que 9% en 2007 (10% en 1994) [TAB 4].

Tableau 4 - Répartition de la population active par tranche d'âge

	1994	1997	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
15-19	9%	8%	6%	6%	6%	5%	5%	5%	5%	5%	4%
20-54	81%	81%	84%	85%	86%	86%	86%	87%	86%	86%	87%
55et plus	10%	11%	9%	9%	9%	8%	9%	8%	9%	9%	9%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Par niveau d'instruction: on constate une évolution significative. Les parts des analphabètes et des actifs de niveau primaire ont baissé régulièrement de 1994 à 2007, passant respectivement de 23,4% à 11,6%, 6% pour les premiers et de 40,9% à 36,7%. Par contre les actifs de niveau secondaire ont augmentés leurs poids de 29% à 36,7% et ceux de niveau supérieure de 6,5% à 15% (plus qu'un doublement) entre 1994 et 2007. **Ainsi globalement le nombre moyen d'année d'études pour la population active¹²⁴ serait passé de 5,4 ans à 7,3 ans (selon nos calculs) entre 1994 et 2007.**

Tableau 5 – Structure de la population active par niveau d'instruction (en %)

	1994	1999	2004	2005	2006	2007
Néant	23,4	18,2	14,2	13,3	12,7	11,6
Primaire	40,9	42,1	38,5	37,5	37,1	36,7
Secondaire	29	31,2	35,2	36	36,2	36,7
Supérieur	6,5	8,4	12,1	13,1	14	15
Non déclaré	0,2	0,1	-	0,1	-	-

Sources:

- Recensement Général de la Population et de l'Habitat (1984, 1994, 2004), INS
- Enquête Nationale sur l'Emploi (1989, 1999, 2005, 2006, 2007), INS

1.1.2 Prospective

Les projections établies par l'Institut National des Statistiques (INS) ont été faites en deux temps. D'abord l'exercice a concerné la population totale et la population d'âge actif, ensuite la population active et les demandes additionnelles. Conformément au canevas méthodologique établi nous procéderons en deux étapes.

¹²⁴ Elle est différente de la population active occupée.

1.1.2.1 *Projection de la population, de la population d'âge actif et du taux d'activité*

Nous avons retenu le scénario moyen basé sur une baisse modérée de l'ISF. Cette dernière passerait de 2,02 en 2004 à 1,75 en 2024. Sur cette base la population totale atteindrait 12 millions en 2024 et le taux de croissance démographique passerait sous le seuil de 1% entre 2019 et 2024.

La population d'âge actif (15 ans et plus) verra son rythme de croissance, aujourd'hui de 2%, baisser d'une quinquennie à une autre, pour atteindre 1,08% en fin de période. Le poids de la population d'âge actif dans la population totale va continuer à croître en passant de 73,2% en 1994 à 75,1% en 2009, 77% en 2014, 77,5% en 2019 et 78,5% en 2024 [TAB 6].

Tableau 6 - Projection de l'ISF, de la population et de la population d'âge actif [15 et plus] 2004-2024

	2004	2009	2014	2019	2024
ISF: Indice synthétique de fécondité	2,02	1,95	1,89	1,82	1,75
Population (milliers)	9932	10458	11037	11598	12075
<i>croissance %</i>		1,04%	1,08%	1,00%	0,81%
Population d'âge actif (milliers)	7279	7961	8505	8991	9487
<i>croissance %</i>		1,81%	1,33%	1,12%	1,08%
15 ans-59 ans	6336	6934	7287	7485	7647
<i>croissance %</i>		1,82%	1,00%	0,54%	0,43%
<i>% par rapport au total d'âge actif</i>	87%	87%	86%	83%	81%
60 ans et plus	943	1027	1218	1506	1840
<i>croissance %</i>		1,72%	3,47%	4,34%	4,09%
<i>% par rapport au total d'âge actif</i>	13%	13%	14%	17%	19%

Toutefois en décomposant la population d'âge actif en deux tranches 15-59 ans et 60 ans et plus, force est de relever que la part des actifs de la première tranche de 15-59 ans va commencer à baisser d'une manière sensible à partir de 2014 (86%) pour atteindre 83% en 2019 et 81% en 2024, au contraire de la part des 60 ans et plus qui s'élèverait surtout à partir de 2014 à 14% pour atteindre 19% en 2024.

Les taux d'activité [TAB 7]

La projection table sur une évolution modérée: 46% en 2004 et 52% en 2024 (6 points sur 20ans), avec une différence notable par sexe. Pour les hommes, le taux d'activité passera de 68% à 69% entre 2004-2014 et baissera par la suite à 68% et 65% en 2019 et 2024, par contre l'évolution projetée est continue pour les femmes: 3 à 4 points de hausse pour chaque quinquennie: le taux d'activité des femmes passera de 24% à 31% entre 2009 et 2014 et de 31% à 38% entre 2014 et 2024, soit au total 14 points de hausse sur les deux décennies prochaines.

Tableau 7 - Projection du taux d'activité et de la population active (15 ans et plus)

	2004	2009	2014	2019	2024
Taux d'activité					
Hommes	68%	68%	69%	68%	67%
Femmes	24%	27%	31%	35%	38%
Ensemble	46%	48%	50%	51%	52%
Actifs					
Hommes	2450,7	2689,4	2887,4	3025,9	3118,7
<i>croissance %</i>		1,88%	1,43%	0,94%	0,61%
<i>%</i>	73%	71%	68%	65%	63%
Femmes	887,6	1088,8	1327,9	1598,6	1818,9
<i>croissance %</i>		4,17%	4,05%	3,78%	2,62%
<i>%</i>	27%	29%	32%	35%	37%
Ensemble	3338,4	3778,2	4215,2	4624,5	4937,6
<i>croissance %</i>		2,51%	2,21%	1,87%	1,32%

Source: INS

1.1.2.2 *La population active*

La population active continuera à croître à des rythmes supérieurs à 2% comparables à ceux affichés récemment 2,5%. La décélération se fera sentir surtout à partir de 2014 où la croissance annuelle moyenne passera de 2,21% en 2014 à 1,87% en 2019 et à 1,32% en 2024. La même tendance concernera les hommes et les femmes mais avec des rythmes différenciés nettement plus élevés pour les femmes en raison de la hausse projetée du taux d'activité chez ces dernières. Ainsi la population active passera de 3,3 millions en 2004 à 4,9 millions en 2024, son poids passera de 33,8% de la population totale en 2004 à 35,1% en 2009, 38,1% en 2014 et 40% en 2024. Parallèlement la proportion des femmes dans cette population active passera de 27% à 29%, 32%, 35% et 37% respectivement en 2004, 2009, 2014 et 2024, soit une hausse de 10 points [voir tableau 9 ci-dessus].

1.2 Population active occupée - Emploi: caractéristiques et composition

1.2.1 *La composition de la population active occupée*

La population active occupée (15ans et plus) est évaluée à 3 millions en 2007 dont 73,4% d'hommes est 25,6 % de femmes. La proportion des femmes a toutefois augmenté d'une période à l'autre 23% en 1994, 24,7% en 1999, 25,7% en 2004 et 25,5% en 2007, soit un gain de 3,6 points entre 1994 et 2007 [TAB 8].

Tableau 8 – Evolution de la population active occupée par sexe (en milliers)

	1994	1999	2004	2005	2006	2007
Hommes	1 681,8	1 869,2	2 121,4	2 177,6	2 218,6	2 279,3
Femmes	504,6	614,7	733,3	750,9	786,3	805,8
Total	2 186,4	2 483,9	2 854,7	2 928,5	3 004,9	3 085,1

Sources:

- Recensement Général de la Population et de l'Habitat (1984, 1994, 2004), INS
- Enquête Nationale sur l'Emploi (1989, 1999, 2005, 2006, 2007), INS

La population active, occupée par niveau d'instruction affiche une amélioration, puisque les parts des analphabètes et, dans une moindre mesure, ceux de niveau primaire ont vu leur part diminuer de 23,2% à 12,7% et 39,4% et 35,9% respectivement entre 1994 et 2007. Les actifs occupés de niveau secondaire ont augmenté en proportion de 30% en 1994 à 35,2% en 2007; ceux de niveau supérieur ont pratiquement doublé leur poids de 7,4% à 14,2% entre 1994 et 2007. Ainsi le nombre moyen d'années d'études est globalement passé de 5,6 années 6,9 années. Il faut ici souligner que les actifs occupés de sexe féminin affichent un léger mieux en terme de niveau d'instruction: 5,7 ans en 1994 et 7 ans en 2007. La part des femmes actives occupées de niveau supérieur est passée de 9,1% à 17,5% entre 1994 et 2007. Si dans une moindre mesure les parts des actifs occupés de niveau primaire et secondaire sont plus élevés chez les femmes que chez les hommes les poids des analphabètes est relativement plus élevé chez les femmes: 20,8% en 2005, alors que la moyenne pour les deux sexes est de 14,3%. En fait les femmes actives occupées compensent leur déficit relatif (part plus importante des analphabètes) par un meilleur score comparativement dans le primaire, le secondaire et surtout le supérieur [TAB 9].

Tableau 9 - Structure de la population active occupée par niveau d'instruction (en %)

	1984	1989	1994	1999	2004	2005	2006	2007
Néant	42,5	32,7	23,2	19,1	14,5	14,3	13,6	12,7
Primaire	32,0	38,6	39,4	40,7	37,9	36,9	36,6	36,9
Secondaire	21,3	23,9	30,0	31,1	34,9	35,7	36,3	36,2
Supérieur	4,2	4,8	7,4	9,1	12,7	13,1	13,5	14,2

Source:

- Recensement Général de la Population et de l'Habitat (1984, 1994, 2004), INS
- Enquête Nationale sur l'Emploi (1989, 1999, 2005, 2006, 2007), INS

Quant à population active occupée par statut dans la profession, la part des salariés est prépondérante avec des fluctuations toutefois entre 1994 et 2007 (76,1% en 2004 et 88,2% en 2005), elle tourne autour d'une moyenne de 70% environ. La part des patrons est indépendante, est en moyenne de 23,4% avec un gain de 1,9 points entre 1994 et 2007 (22,7% et 26,5% en 2007). Enfin les aides familiaux ont représenté, par de là les fluctuations, en moyenne 6% [TAB 10].

Tableau 10 – Structure de la population active occupée selon le statut dans la profession (en %)

	1994	1999	2004	2005	2006	2007
Patrons et indépendants	22,7	23,3	20,3	24,7	24,9	24,6
Salariés	71,1	68,4	76,1	68,9	68,2	69,6
Aides familiaux	5,6	7,8	3,6	6,4	6,9	5,8
Non déclaré	0,6	0,5	-	-	-	-
Total	100	100	100	100	100	100

Source:

- Recensement Général de la Population et de l'Habitat (1984, 1994, 2004), INS
- Enquête Nationale sur l'Emploi (1989, 1999, 2005, 2006, 2007), INS

La population active occupée par tranche d'âge et par sexe, en 2007, montre que pour les tranches d'âge de 15-19, 20-24 et 25-29 la proportion est en gros 6,6% pour les hommes et 33% pour les femmes; cette proportion s'élève par la suite à 70% pour les tranches d'âge 30-34 et 35-39. Elle atteint 70% pour la tranche 40-44 et dépasse les 80% pour toutes les autres tranches d'âge en s'élevant au fur et à mesure jusqu'à 87,4% pour les 70ans et plus [TAB 11].

Tableau 11 - Population active occupée par tranche d'âge [15 ans et plus] - 2007

	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49
Ensemble	136803	331030	469803	444077	429940	401277	337513
Pourcentage	4,4%	10,7%	15,2%	14,4%	13,9%	13,0%	10,9%
Hommes	90528	220989	315407	311539	310411	309099	274328
Femmes	46275	110041	154396	132538	119529	92178	63185
Pourcentage Fem./Hom	51,1%	49,8%	49,0%	42,5%	38,5%	29,8%	23,0%
<i>Suite tableau</i>	50-54	55-59	60-64	65-69	70+	Total	
Ensemble	257616	141466	52267	36798	46543	3085134	
Pourcentage	8,4%	4,6%	1,7%	1,2%	1,5%		
Hommes	212869	118108	44364	30993	40676	2279310	
Femmes	44747	23358	7903	5805	5867	805824	
Pourcentage Fem./Hom	21,0%	19,8%	17,8%	18,7%	14,4%	35,4%	

Par sexe, alors que globalement le rapport des femme aux homme est de 35,4% en moyenne dans la population active occupée; cette proportion est plus élevée dans les tranches 15-19, 20-24, 25-29 et 30-34 ans [respectivement 51,1%, 49,8%, 49% et 42,5%]. Ce rapport baisse par la suite pour atteindre 14,4% pour les 70 ans et plus. Ainsi, la présence des femmes parmi la population active occupée est relativement plus importante jusqu'à 39 ans et diminue par la suite. Nous verrons par la suite l'incidence en terme de taux de chômage par tranche d'âge¹²⁵.

¹²⁵ Le taux d'occupation ou d'emploi = 1 - de taux de chômage.

Le taux d'occupation par tranche d'âge est le suivant en 2007 :

15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-54	54 et +	Total
65,9%	69,8%	76,1%	86,7%	93%	95,3%	96,7%	97,5%	85,9%

Source: INS

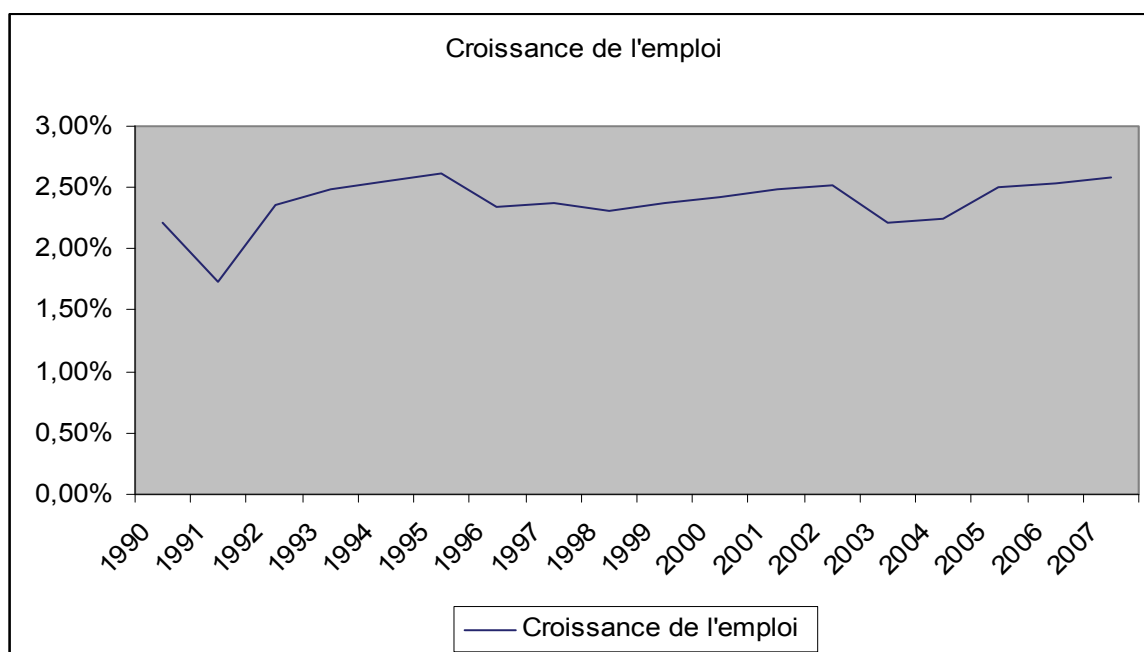
1.2.2 Evolution et composition de l'emploi

Plutôt que de recourir aux données des recensements généraux et des enquêtes périodiques sur la Population et l'Emploi de l'INS, nous avons utilisé la base de données de l'IEQ (Institut d' Etudes Quantitatives) qui permet un meilleur traitement de l'emploi dans son évolution et sa composition depuis 1990 jusqu'à 2007.

L'emploi total est passé de 2.127.600 à 3.180.000 en 2007 soit un taux de croissance de 2,4%. En 2005, 2006 et 2007 ont enregistré respectivement 2,5%, 1,5% et 1,6%.

	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Croissance de l'emploi ENSEMBLE DE L'ÉCONOMIE	2,21%	1,74%	2,36%	2,48%	2,55%	2,62%

1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
2,34%	2,37%	2,32%	2,38%	2,42%	2,49%	2,52%	2,22%	2,25%	2,50%	2,53%	2,58%



La répartition de l'emploi total par grands secteurs.

Nous avons en moyenne et pour l'ensemble de la période 1994-2007, l'agriculture et la pêche 21%, les industries manufacturières 21%, les industries non manufacturières 13%, les services marchands 29% et enfin l'administration 16%. Toutefois cette composition a subi quelques changements depuis 1994.

La part de l'emploi dans l'agriculture et la pêche a baissé de 4 points entre 1994 et 2007 (de 15% à 11%) les industries manufacturières ont gagné 2 points (de 19% à 21%), Les services marchands ont vu leur poids passer de 25% à 29%, soit 4 points de plus. Les industries non manufacturières ont reculé de 2 points (de 15% à 13%). Enfin l'Administration est passée de 15% à 17% [TAB 12].

Tableau 12 - Répartition de l'emploi par grands secteurs

	1990	2007	moyenne
AGRICULTURE & PECHE	25%	17%	21%
INDUSTRIES MANUFACTURIERES	19%	22%	21%
INDUSTRIES NON MANUFACTURIERES	15%	12%	13%
SERVICES MARCHANDS	25%	33%	29%
ADMINISTRATION	16%	15%	16%

Source: IEQ

Les demandes additionnelles d'emploi

L'évolution de 1994 à 2007 [TAB 13].

Tableau 13 - Demande additionnelle et Création nette d'emplois

	1999	2004	2005	2006	2007
Demande additionnelle	71,8	74,4	86,3	91,3	87
Création nette d'emplois	58,8	65,5	73,8	76,6	80
Taux de couverture	82%	88%	86%	84%	92%

Sachant que la demande additionnelle d'emploi s'est élevée progressivement d'une moyenne de 71800 entre 1994 -1999 à 74400 entre 1999 à 2004, 86300 de 2004 à 2005, 97300 de 2005 à 2006 et 87000 de 2006 à 2007. Parallèlement les créations d'emploi ont été respectivement de 58800, 65500, 73800, 76600 et 80000 soit des taux de couverture de 82%, 88%, 85%, 84% et 92%.

Ce qui est intéressant ici c'est de repérer les créations nettes d'emploi par grands secteurs. Il faut d'abord remarquer qu'entre 1990 et 2007, alors que l'emploi total comme souligné, avant, a cru au rythme moyen de 2,4%; deux secteurs affichent des croissances supérieures à cette moyenne: les services marchands 4,3% et les industries manufacturières 3,2%, par contre la croissance de

l'emploi dans l'administration, les industries non manufacturières et l'agriculture –pêche a été plus faible que la moyenne respectivement 2%, 1,2% et 0,3%.

Ainsi l'emploi additionnel a été concentré d'abord sur les services marchands et dans une moindre mesure dans les industries manufacturières. De 42% en 1990, la part des services dans l'emploi additionnel a fortement augmenté pour atteindre 58% en 2007. De fait depuis 1995, les services marchands contribuent à plus de la moitié de création nette d'emplois. Les industries manufacturières ont vu leur contribution à la création nette d'emplois décliner entre 1990 et 1995 (de 33% à 25%). Depuis cette part s'est quelque peu relevée jusqu'à 30% en 2002 pour enfin décroître et atteindre 24% en 2007. Ainsi le dynamisme des industries manufacturières en terme de contribution à la création nette d'emplois s'est infléchi dans les dernières années, au profit des services marchands.

La part des industries non manufacturières a tourné autour de 7% -8% entre 1990 et 2007 avec une forte chute en 1999 et 2000 (4% et 3%)

Enfin l'agriculture et pêche contribuent faiblement (avec une tendance même à la baisse) dans la création nette de l'emploi 2% - 3% en début de période et seulement 1% depuis 2003.

Comme attendu, le poids de l'administration dans l'emploi additionnel a fortement décliné de 20% et plus en début de période à 8% en 2007. Ultérieurement en analysant le marché de l'emploi nous tirerons quelques leçons à partir de ces résultats.

Projection des demandes additionnelles d'emploi [TAB 14]

Sur la base du scénario moyen de l'INS dont les grandes lignes ont été déjà introduites, il convient de présenter les perspectives en terme de demandes additionnelles d'emplois entre 2004 et 2024.

Alors que les moyennes des demandes additionnelles d'emploi enregistrées en 2005, 2006 et 2007 ont été de 86300, 91100 et 87100 (soit une moyenne de 88205) le scénario envisage une demande additionnelle de 88000 entre 2004 et 2009 et 87400 entre 2009 et 2014. Les pressions actuelles vont perdre. De fait c'est au cours de 3^{ème} quinquennie que le décroît va commencer à se sentir 81800 entre 2014-2019. En fin de période la demande additionnelle tombera à 52600 par an. Ce qui est remarquable dans cette évolution projetée est l'inversion de la part des hommes et des femmes. Alors qu'entre 2004-2009 la part des femmes dans la demande additionnelle d'emploi est de 45,7%, elle s'élèvera à 54,7% entre 2009-2014, à 65,7% entre 2014 et 2019 et enfin à 70,4% !!!

Tableau 14 - Demandes additionnelles annuelles d'emploi

	2004	2009	2014	2024
Total(milliers)	88	87,4	81,8	62,6
Hommes	47,7	39,6	27,7	18,5
Femmes	40,2	47,8	54,1	44,1

Pour mieux situer le tableau prospectif il faut rappeler que jusqu'alors le PIB à prix constant a connu un rythme de croissance tendancielle de 4, 8% entre 1990 et 2007, celui de l'emploi de 2,4% soit une élasticité croissance/emploi de 0,50. Comme déjà spécifié, le taux de couverture des demandes additionnelles d'emploi par les créations nettes d'emploi a été en moyenne de 87,3% entre 2004 et 2007. **Le défi d'un nouveau palier pour une croissante plus employante est là.**

2. Les performances du marché de travail

2.1. La législation du travail

La promulgation du code de travail tunisien remonte à 1966; plusieurs tentatives de réformes du code se succèdent et s'accroissent dans le temps. Mais personne ne doute que la réforme la plus importante, du point de vue nombre d'articles modifiés mais aussi les thèmes abordés, est celle de 1994¹²⁶ complétée par celle de 1996¹²⁷. Plus du quart du code a connu une révision touchant aussi bien les relations individuelles que les relations collectives de travail. De plus, il faut signaler que depuis l'accord cadre du 17/44/1990, une négociation triennale des salaires a pu être enregistrée, d'une manière régulière, touchant aussi bien les conventions de branche que les statuts du personnel pour le secteur public. Le 7^{ème} round de cette négociation couvre la période 2008/2010.

2.1.1. La flexibilité externe

Faut-il rappeler que l'apport de la révision du code de travail effectué à deux dates successives, en 1994 et 1996 était pour tenir compte du nouveau contexte économique d'ouverture et assouplir les règles de travail.

- **Le recrutement**

- L'employeur est libre de choisir la nature du contrat de travail (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée ou contrat à temps partiel)
- De même le régime juridique du contrat de travail à temps partiel a été défini pour la première fois en 1996, même si dans la pratique le recours à ce type de contrat est resté très limité.

- **Le licenciement**

- Le droit du travail tunisien régit les deux régimes de licenciement à savoir le licenciement disciplinaire et le licenciement économique. Pour le premier, il s'exerce en tant que sanction disciplinaire et la réforme de 1994 a innové sur les points suivants:
 - Distinguer le vice de forme du vice du fond;
 - Plafonner le montant des dommages intérêts pour vice de forme à 4 mois de salaire et pour vice de fond à 3 ans de salaire;
 - Incorporer dans le code de travail la liste indicative des fautes graves constitutives de causes réelles et sérieuses;
 - Simplifier la procédure judiciaire devant le conseil de prud'hommes.

Quant au deuxième type licenciement, il ne touche que les salariés permanents: l'entreprise peut justifier ce licenciement économique, suite à sa restructuration et la réforme du code du travail en 1996 a simplifié par ailleurs, la procédure du contrôle administratif de l'emploi en :

- Limitant les délais de la commission de contrôle de licenciements à 1 mois 3 jours;
- Permettant aux parties de négocier des alternatives au licenciement économique;
- Négociant les indemnités de licenciement économique sur une base conventionnelle et
- En saisissant le juge en cas d'échec de conciliation.

126 Loi n°94-29 du 21 février 1994.

127 Loi n° 96-62 du 15 juillet 1996.

2.1.2. La flexibilité interne

Elle consiste à varier le nombre d'heures de travail sans modifier le nombre de salariés. En effet la durée hebdomadaire du travail comprise entre 40 et 48 heures peut être fixée sur la base du mois ou de l'année. Seulement cette mesure d'annualisation de la durée légale de travail ne peut être effective que dans le cadre de la négociation collective, or ce n'est que récemment que le principe de négociation de l'annualisation a été avalisé par les partenaires sociaux.

L'annualisation de la durée légale de travail devrait permettre la compensation des semaines et donc l'élimination des heures supplémentaires qui sont par nature majorées. C'est probablement cet acquis qui a freiné les syndicats à accepter jusqu'alors, un nouveau compromis social basé sur l'annualisation des heures de travail.

2.1.3. La sous-traitance ou l'extériorisation du personnel

Elle consiste à confier à d'autres entreprises une part de l'activité de l'entreprise jugée non stratégique. Lors de la révision du code du travail en 1996, tout un chapitre relatif aux entreprises de travail temporaire a été retiré de la concertation, suite au refus de syndicat, croyant que la réglementation de telles sociétés risquait l'apparition du phénomène. Quelques années plus tard, le même syndicat revendique l'intervention de l'Etat pour réglementer les entreprises de travail temporaire. Face donc à ce vide juridique, il y a recours de plus en plus soit aux entreprises de sous-traitance régies par les Articles 28, 29 et 30 du code du travail, soit aux entreprises de travail temporaire que le code de travail ne réglemente pas mais n'interdit pas non plus. Ce recours à la sous-traitance du personnel semble s'adapter aux fluctuations de l'entreprise vue la contrainte de 4 ans maximum pour le salarié temporaire.

2.1.4. La flexi - sécurité

En comparaison des pays de l'OCDE, la Tunisie offre une sécurité d'emploi au sein de l'entreprise, supérieure à la moyenne, malgré les réformes introduites en matière de recrutement et de licenciement. En effet, les licenciements pour raisons économiques demeurent fortement réglementés et l'interférence de l'Etat est importante (l'Art.21 du code du travail est considéré comme l'article le plus détaillé).

Dans un rapport récent la Banque Mondiale met, en effet, en exergue le fait qu'en Tunisie le code du travail a permis une certaine flexibilité par l'introduction des contrats à durée déterminée (CDD), mais les procédures de licenciement sont considérées comme étant rigides; l'indice de rigidité du marché du travail serait parmi les plus élevés au monde selon la BM. Par ailleurs, le système d'indemnisation est plutôt selon la BM difficile à mettre en œuvre d'une manière effective et comparativement aux autres pays de la région MENA, il assure une moindre sécurité au salarié. Il y a de fait un vide juridique réglementant d'une mesure générale et globale l'indemnisation pour cause de chômage économique ou technique.

La Caisse Nationale de Sécurité Sociale permet au salarié licencié dans le cas des entreprises en difficultés de toucher une indemnisation pendant 6 mois au plus et de bénéficier de la prise en charge pour soin de santé pendant un an. A défaut, l'indemnisation est le résultat d'une négociation aléatoire, d'où le flou et les difficultés de la mise en œuvre effective des indemnisations. L'UGTT (syndicat des travailleurs) revendique la mise en place d'une caisse d'assurance spécifique en cas de licenciement pour raison économique et technique, une caisse indépendante de la CNSS, avec une participation des partenaires sociaux et de l'Etat. L'objectif est d'assurer une sécurité mutuelle aux salariés tout en recherchant à travers la formation et le recyclage leur réinsertion. Cette revendication rejoint en partie une recommandation de la Commission Nationale sur l'Emploi qui préconise que les chômeurs licenciés soient pris en charge par le cadre institutionnel du marché de l'emploi pour assurer leur employabilité moyennant les instruments à la formation et à l'aide à la recherche de l'emploi.

Les négociations collectives en cours ont permis aux partenaires sociaux d'avancer sur les points suivants:

- Une meilleure reconnaissance effective du droit syndical et notamment des garanties quant à l'exercice de ce droit par les responsables du syndicat autorisés pour l'exercice protection des délégués.
- La priorité de recrutement accordée au licencié titulaire d'un CDD. Cette nouvelle disposition permet à ce dernier, à la fin du contrat d'être prioritaire en cas d'un nouveau recrutement dans un poste similaire pendant 6 mois à l'expiration du CDD. Pour le salarié ayant 4 ans d'ancienneté en cas de licenciement, il bénéficiera d'une priorité lors de nouveau recrutement
- Accord de principe pour négocier l'annualisation.

Un nouveau compromis social est à trouver visant à introduire:

Plus de flexibilité pour les entreprises en matière de licenciement

- Allègement des procédures, suppression éventuelle de l'avis de la commission de contrôle des licenciements en cas de restructuration économique ou technique à l'entreprise. Abaissement des coûts des licenciements)
- D'aménagement du temps de travail par l'annualisation.
- De réglementation des entreprises de travail temporaire.

Plus de sécurité de l'emploi pour les salariés, par la mise en place d'un nouveau dispositif institutionnel permettant l'indemnisation du chômage couplé à une politique active du marché du travail (formation-recyclage pour la réinsertion) co-organisé, co-géré et co-financé par l'Etat et les partenaires sociaux.

2.1.5. Les charges sociales

Les travailleurs et employeurs du secteur privé doivent contribuer l'équivalent de 23,75% de la masse salariale à la CNSS (16% par les employeurs et 7,75% par les travailleurs). Toutefois, d'autres charges sociales indirectes (notamment la taxe sur la formation professionnelle TFP, le logement social, l'assurance groupe, les accidents de travail et les maladies professionnelles et les dispositifs de prévention des risques professionnels imposées par la législation) s'inscrivent pour 12% ce qui augmente le total des charge sociales professionnelles par les employeurs à près de 28%.

Comparativement, la Tunisie occupe une position médiane en terme de poids des charges sociales. Toutefois le mode de calcul des charges sociales en fonction de la masse salariale n'incite pas les entreprises à des choix intensifs en travail (création d'emplois) mais plutôt à des choix intensifs en capital, d'autant que depuis la mise en place de zone de libre échange entre la Tunisie et l'U.E le coût des équipements importés a baissé relativement.

2.2. Revenu National et salaires

2.2.1. PIB par tête et convergence

En 2007 le PIB à dinars courants était de 44,8 milliards (25 milliards d'Euros environ). A dinars constants (base 100 en 1990) le taux de croissance annuel moyen a été de 4,8% entre 1990 et 2007. Le PIB par tête est de 2344 dinars (1304 euros) en 2007. A pris constant, il a progressé au rythme annuel moyen de 3,4%. Au cours des années 2003-2007, la croissance du PIB par tête et à prix constant a été en moyenne de 4,5% par an (moyenne des taux de croissance annuels).

Évalué en parité de pouvoir d'achat (PPA) et en dollars en 2005 le PIB par tête s'élevait à 7137 USD (contre 4422 USD en 1990). Comparée à la moyenne de l'U.E (15) et à l'U.E 25 et à l'U.E

(zone euros) le PIB par tête PPA en Tunisie montre une réduction des écarts de 6,7 points (29,7% - 23%) par rapport à l'U.E.(15) entre 1994 et 2005, de 6,9 points par rapport à l'U.E (25) et de 7,2 points par rapport à l'U.E. (zone euro). En gros en 2005 le PIB par tête PPA en Tunisie représente 30% en moyenne du PIB par tête PPA de l'U.E. La Tunisie est ainsi un des rares pays de la rive sud de la Méditerranée a avoir enregistré une convergence modérée (6 à 7 point sur 16 ans) avec l'U.E.

2.2.2. La répartition

Cette relative bonne performance de la Tunisie en terme de progression du PIB par tête ne s'est pas toutefois accompagné d'une amélioration en terme de répartition. En effet, l'indice de Gini montre une dégradation entre 1990 et 2005 tant au niveau national que communal (urbain) ou non communal (rural) comme le montre le tableau suivant:

Evolution de l'indice de Gini				
	1990	1995	2000	2005
Communal	0,374	0,389	0,391	0,390
Non communal	0,354	0,353	0,358	0,376
National	0,401	0,417	0,409	0,410

Source INS

En milieu communal, l'inégalité s'est accrue surtout entre 1990 et 1995, depuis on enregistre une certaine stabilité; en milieu non communal l'évolution est inverse avec une certaine stabilité entre 1990 et 1995 et une détérioration depuis. Le niveau national, plus tiré par le communal a vu une dégradation sensible entre 1990 et 1995 avec un certain rattrapage par la suite, toutefois et comme précisé avant, comparé à 1990(0,401) la détérioration en 2005 (0,410) est manifeste.

2.2.3. Les salaires [TAB 15]

En 2007, la masse salariale se montait à 16,1 milliards DT pour un emploi total salarié de 2,2 millions soit un salaire annuel moyen de 7298DT ou 608DT par mois (4061 euros par an et 338. euros par mois). **Le salaire moyen** à dinars courants a progressé au rythme annuel moyen de 6,1% entre 1990 et 2007. Hors inflation, le salaire moyen (réel) a cru avec un taux de 2,1% entre 1990 et 2007. **La part des salaires** dans le PIB a quelque peu changé, elle représente environ 36% en moyenne (35,2% en 1990 et 36,5% en 2007).

Le S M I G (48 heures par mois) était de 240DT en 2007 133,5euros contre 128DT en 1990. Evalué aux prix constant de 1990, il serait de 126 DT en 2007 soit une légère détérioration (moins de 0,1% en moyenne par an). **Le SMAG** (Agriculture) est de 7,4DT en 2007 par jour (4,1 euros) contre 3,6DT en 1990; au prix constant de 1990, il serait en 2007 de 3,8DT environ, soit une légère amélioration en terme de pouvoir d'achat (+0,3% par an en moyenne).

Tableau 15 - Salaires moyens à prix courant et à prix constant

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Salaire moyen (prix courant)	2 678	2 962	3 339	3 528	3 705	3 979	4 211	4 542	4 688
Taux de croissance	7,6%	10,6%	12,7%	5,7%	5,0%	7,4%	5,8%	7,9%	3,2%
Salaire moyen (prix constant)	2 679	2 739	2 917	2 964	2 972	3 005	3 065	3 190	3 193
Taux de croissance	1,0%	2,2%	6,5%	1,6%	0,3%	1,1%	2,0%	4,1%	0,1%
<i>Suite tableau 15</i>	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Salaire moyen (prix courant)	4 970	5 247	5 529	5 710	5 936	6 265	6 594	6 934	7 298
Taux de croissance	6,0%	5,6%	5,4%	3,3%	3,9%	5,6%	5,2%	5,2%	5,2%
Salaire moyen (prix constant)	3 296	3 379	3 491	3 510	3 552	3 619	3 732	3 756	3 833
Taux de croissance	3,2%	2,5%	3,3%	0,6%	1,2%	1,9%	3,1%	0,6%	2,1%

Compte tenu de la légère détérioration en terme de pouvoir d'achat (- 0,1% pour le SMIG et de la progression du salaire réel moyen de 2,1%, le rapport du SMIG au salaire moyen s'est détérioré. En 1990 le salaire moyen était 1,7 fois le SMIG (223DT contre 120DT). En 2007 il était de 2,5 fois le SMIG. Ceci montre une inégalité salariale croissante entre 1990 et 2007. L'inégalité salariale est aussi de nature sectorielle. En 2007 alors que le salaire réel moyen est de 3833DT à l'échelle nationale, il est de 6408DT par an (67% plus) dans l'administration et 1570DT (41% moins) par an dans l'agriculture.

Dans les services marchands il était en 2007 et par an 3543DT, et 3179DT dans les industries manufacturières (mines plus énergie), et 3029DT dans les industries manufacturées; ce que représente respectivement par rapport à la moyenne nationale 92%, 83% et 79%¹²⁸.

Salaire et convergence

Évalué en euros, le salaire moyen annuel en Tunisie était de 4309 euros soit 15,1% du salaire moyen brut de l'UE (25). Comme le montre le tableau suivant [TAB 16], on note plutôt une divergence entre 2001 et 2006 puisque la proportion est tombée: 12,3% en 2006.

¹²⁸ Faut-il rappeler que la population activée occupée dont le niveau d'instruction néant + primaire est plutôt sans ou avec peu de qualification (12,7%+36,9% soit 49,6% de la population active occupée: 1,5 millions) elle doit de ce fait se contenter du SMIG ou de moins que le SMIG. L'écart entre cette partie de la population et les classes moyenne a du en toute logique augmenter depuis 1990.

Tableau 16 – Salaire annuel moyen en euros: Tunisie – UE 25

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Tunisie (euro)	4309	4258	4076	4043	4089	4152
UE 25 (euro)	28433	30701	30943	30165	31050	33738
En %	15,15%	13,87%	13,17%	13,40%	13,17%	12,31%
Tunisie (\$)	3856	4020	4613	5027	5080	5219
Tunisie PPA	11645	11698	11901	12115	12547	
UE 25 (\$) PPA	25445	28989	35019	37504	38576	42405
En %	45,77%	40,35%	33,98%	32,30%	32,53%	

En dollars PPA, l'écart est bien sûr moins élevé mais là aussi la tendance est plutôt à la divergence entre 2001 et 2006.

Salaire – Emploi et productivité par grands secteurs

A l'exclusion de l'administration, les services marchands offrent le salaire moyen le plus élevé en 2007, et c'est là où la productivité est la plus élevée (8800DT par emploi par an). De plus ici, dans les services marchands la productivité croît à un rythme nettement plus soutenu que le salaire réel moyen: 2,1% pour la première et 0,8% pour la seconde. De plus comme nous l'avons signalé au paravent ici l'emploi croît le plus rapidement 4,3% par an pour une moyenne nationale de 2,4%.

Dans les services marchands se vérifie une corrélation négative entre la croissance de l'emploi et celle du salaire moyen.

Les industries manufacturières dont le rythme de croissance de l'emploi vient en seconde position 3,2% par an en moyenne entre 1990 et 2007, ont une productivité plus faible (5600DT par emploi) comparativement et qui de surcroît progresse à des rythmes relativement plus bas 1,3% en moyenne par an entre 1990 et 2007. Ici la productivité et le salaire moyen par contre progressent à des rythmes plus ou moins proches 1,3% et 1,1% entre 1990 et 2007.

Les industries non manufacturières montrent, qu'à l'inverse des services marchands, le rythme de croissance de l'emploi est plutôt faible 1,2% alors que celui de salaire réel moyen est élevé 3,5% (la relation négative entre progression de l'emploi et croissance du salaire moyen se vérifie ici aussi). Ici la productivité (6500DT par emploi) est plus faible que dans les services marchands (8800DT) en 2007, et croît à un rythme plus élevé que le salaire moyen 2,3% et 3,5%.

Enfin dans l'agriculture-pêche, la création d'emploi est faible 0,2% (l'élasticité croissance / emploi = 7%) est très faible, alors que le salaire moyen tout en étant comparativement à la moyenne nationale faible, croît à un rythme élevé 3,2% et supérieur à celui de la productivité 2,4% [TAB 17].

Tableau 17 – Salaire moyen – Productivité et Emploi

	Croissance 1990-		2007		2007	
	Emploi	PIB	Productivité	Salaire réel moyen	Salaire réel moyen	Productivité (PIB/emploi DT)
AGRICULTURE & PÊCHE	0,2%	2,6%	2,4%	3,2%	1570	4800
INDUSTRIE MANUFACTURIÈRES	3,2%	4,6%	1,3%	1,1%	3029	5600
INDUSTRIE NON MANUFACTURIÈRES	1,2%	3,5%	2,3%	3,5%	3179	6500
SERVICES MARCHANDS	4,3%	6,4%	2,1%	0,8%	3543	8800
ENSEMBLE DE L'ÉCONOMIE	2,4%	4,8%	2,3%	2,1%	3833	7500

3. Marché du travail: Problèmes et défis

3.1. Le chômage

En 2007 ont comptait 508.100 chômeurs contre 410.900 en 1994 soit une progression annuelle moyenne de 1,4%. Ce rythme s'est accéléré entre 2004-2007, en passant à 2,3% par an.

3.1.1. Le taux de chômage par sexe

Il montre un différentiel qui s'accuse au fil des années. D'abord le taux de chômage est toujours plus élevé chez les femmes que chez les hommes: 1,8 points au détriment de femmes en 1994 et 1999, depuis l'écart se creuse: 3,9 points en 2004, 4,1 points en 2006 et 5points en 2007.

Tableau 18 - Evolution du taux de chômage par sexe (15 ans et plus) [en %]

	1994	1999	2004	2005	2006	2007
Hommes	15,3	15,6	13,2	13,1	13,2	12,8
Femmes	17,5	17,2	17,1	17,3	17,3	17,8
Total	15,8	16,0	14,2	14,2	14,3	14,1

Sources:

- Recensement Général de la Population et de l'Habitat (1984, 1994, 2004), INS
- Enquête Nationale sur l'Emploi (1989, 1999, 2005, 2006, 2007), INS

Ainsi le chômage touche de plus en plus les femmes. Alors que globalement le taux de chômage à l'échelle nationale a quelque peu décliné en passant de 15,8% en 1994 à 14,1% en 2007; les

hommes ont connu une baisse de 3,5 points (15,3% à 12,8%) au contraire de femmes où le taux de chômage a plutôt augmenté passant de 17,5% à 17,8%.¹²⁹ [TAB 20]

3.1.2. Par niveau d'instruction [TAB 19 & 20]

Alors que l'effectif des chômeurs analphabètes représente en 1994, 25% du total, en 2007 il est tombé à seulement 5%. Ceux de niveau primaire ont vu leur poids diminuer de 50% à 35% entre 1994 et 2007. Parallèlement, les chômeurs de niveau secondaire ont augmenté fortement leurs poids, de 24% à 40%, ceux de niveau supérieur ont multiplié par 10 leur proportion dans le total des chômeurs de 2% à 20% entre 1994 et 2007 !!

Le nombre de chômeurs ayant un niveau supérieur a enregistré une hausse très prononcée depuis 1994: 10,9% par an en moyenne passant de 6400 à 102300 en 2007. Entre 2001 et 2007 il a atteint 18,4% en moyenne par an.

Tableau 19 – Evolution des chômeurs par niveau d'instruction (en milliers)

	1994	1999	2004	2005	2006	2007
Analphabète	102,7	64,2	61	35,5	35,5	24,7
Primaire	204	236	200,3	201,5	197,8	177,7
Secondaire	97,8	151,1	171,8	183,2	181,8	203,4
Supérieur	6,4	21,2	40,8	66,2	86,1	102,3
Total	410,9	472,5	473,9	486,4	501,3	508,1

Sources:

- Recensement Général de la Population et de l'Habitat (1984, 1994, 2004), INS
- Enquête Nationale sur l'Emploi (1989, 1999, 2005, 2006, 2007), INS

Tableau 20 – Evolution des chômeurs par niveau d'instruction (en %)

	1994	1999	2004	2005	2006	2007
Analphabète	16,8	11,9	12,7	7,8	8,0	5,9
Primaire	19,2	18,9	15,7	15,7	15,2	13,5
Secondaire	13,0	16,4	14,7	14,9	14,3	15,4
Supérieur	3,8	8,6	10,2	14,8	17,5	19,0
Total	15,8	16,0	14,2	14,2	14,3	14,1

Sources:

- Recensement Général de la Population et de l'Habitat (1984, 1994, 2004), INS
- Enquête Nationale sur l'Emploi (1989, 1999, 2005, 2006, 2007), INS

Le premier paradoxe est que le nombre moyen d'année d'étude pour la population active en chômage est plus élevé désormais que dans la population active occupée; il est passé de 4,5 ans à 8,3 ans chez les chômeurs et de 5,4 ans à 7,3 ans chez les actifs occupés entre 1994 et 2007!

Le deuxième paradoxe est qu'en 2007, le taux de chômage augmente au fur et à mesure que le niveau d'instruction s'élève: 5,9% pour les analphabètes, 13,5% pour ceux de niveau primaire, 15,4% pour

¹²⁹ En 2007 les femmes au chômage 174616 respectivement 34,4% du total des chômeurs.

les chômeurs de niveau secondaire et 19% pour ceux de niveau supérieur. Cette configuration est singulière et indique une déficience globale dans l'interface système de formation et marché de l'emploi.

Le taux de chômage a par ailleurs baissé pour les analphabètes et ceux de niveau primaire, passant respectivement de 16,8% à 5,8% et de 19,2% à 13,5% entre 1994 et 2007 à l'inverse le taux de chômage a augmenté pour ceux ayant le niveau secondaire 13% en 1994 et 15,4% en 2007 et surtout pour ceux de niveau supérieur où le taux de chômage a explosé passant de 3,8% à 19% entre 1994 et 2007. Cette tendance va s'accroître car il faut savoir qu'entre 1994 et 2007 le nombre des diplômés du supérieur est passé de 11654 à 58598.

A titre indicatif le nombre d'étudiants dans le supérieur croît depuis 1990 à 2007 au rythme annuel moyen de 10,5% (62658 en 1990 et 350829 en 2007), le nombre de diplômés progresse à rythme fulgurant de 14,9% entre 1994 et 2007 (de 5552 à 58598).

Faut-il rappeler à titre illustratif que l'emploi total croît au rythme de 2,4% par an en moyenne et que la part des actifs occupés de niveau supérieur est de 14,2%. Ainsi les créations nouvelles d'emploi ne peuvent satisfaire qu'une faible part des diplômés, d'où la hausse continue du stock de chômeurs diplômés.

3.1.3 Le taux de chômage par tranche d'âge en 2007 [TAB 21]

Par tranche d'âge, ce qu'il faut relever est que le taux de chômage est d'autant plus élevé que l'on est dans les tranches jeunes: 15-18 ans, 20-24 ans, 25-29 ans et 30-34 ans: 29,1%, 25,4%, 17,4% et 12,5% respectivement en 1994; 34,1%, 30,2%, 23% et 13,3% en 2007. Il diminue au fur et à mesure pour les autres tranches d'âges.

De plus pour ces 4 tranches d'âge la situation s'est particulièrement dégradée:

- 5 points pour la tranche d'âge 15-18 ans
- 4,8 points pour la tranche d'âge 20-24 ans
- 6,5 points pour la tranche d'âge 25-29 ans et 0,8 points pour la tranche d'âge 30-34ans.

Pour toutes les autres tranches le taux de chômage a plutôt baissé d'une ampleur variable. Ainsi la situation est particulièrement aiguë pour le 15-19 ans, 20-24ans, et 25-29ans et dans une nette moindre mesure pour les 30-34ans.

Enfin, le chômage a une dimension régionale manifeste. En 2007 le taux de chômage dans les gouvernorats du littoral, à quelques exceptions (Manouba au Nord Mahdia au centre et Gabès au Sud) sont inférieurs à la moyenne nationale, par contre, les gouvernorats de l'intérieur (le Kef, Seliana, Jendouba au Nord Ouest, Kasserrine, Gafsa, Tozeur, et Tataouine au Sud Ouest) ont des taux de chômage élevés, atteignent 25,1% à Tozeur et 24,1% à Jandouba, alors que la moyenne nationale est de 14,1%.

Tableau 21 – Evolution du taux de chômage par tranches d'âges (en %)

	1994	1999	2004	2005	2006	2007
15-19	29,1	37,2	32,4	31,0	32,5	34,1
20-24	25,4	31,2	26,9	30,5	30,5	30,2
25-29	17,4	21,0	20,1	23,4	23,0	23,9
30-34	12,5	12,0	12,5	13,0	12,6	13,3
35-39	10,1	8,5	8,6	7,2	7,7	7,0
40-44	9,0	6,7	7,1	5,5	5,7	4,7
45-54	9,5	5,7	5,8	4,2	4,5	3,3
54 et plus	10,0	5,2	5,6	2,5	3,4	2,5
Total	15,8	16,0	14,2	14,2	14,3	14,1

Ainsi il ressort que le chômage frappe surtout

- Les jeunes
- Les femmes
- Les diplômés du supérieur
- Les régions de l'intérieur.

Le ciblage sur ces 4 catégories s'avère nécessaire dans toute politique d'emploi conséquente.

3.2. Le secteur informel

En Tunisie, le secteur informel est défini en utilisant les critères relatifs au statut juridique de l'unité, à la taille de l'entreprise en terme d'effectif de salariés et à la tenue d'une comptabilité de l'entreprise, de façon à ce que le secteur couvre les entreprises ayant les caractéristiques suivantes:

- Statut juridique: personnes physiques,
- Employant moins de 6 salariés,
- N'ayant pas de comptabilité.

Le champ de l'enquête de l'INS sur les micro-entreprises de 2002 couvre seulement les activités non agricoles¹³⁰, il ne s'agit que des entreprises ayant un numéro fiscal et qui sont généralement localisées. Les unités non immatriculées fiscalement et non localisées dans des établissements (travail à domicile, activité ambulantes,...) qui complètent le secteur informel ne sont pas couvertes par l'enquête. Le tableau suivant [TAB 22] montre que **l'emploi informel** (qui caractérise les individus et non les unités économiques) représentent un peu plus du tiers de l'emploi non agricole (**34,3%**) et le sous secteur des micro-entreprises exerçant leurs activités dans des établissements enregistrés représente 57,4% de cet ensemble.

Le secteur moderne représente un peu moins de deux tiers de l'emploi non-agricole (65,7%). Il est constitué pour sa part des entreprises privées avec bilan qui représentent 61,9% du sous-secteur, les entreprises publiques qui en représentent 8,5% et l'administration publique (environ 29,6%). Sans vouloir faire dire à ces estimations plus qu'il ne convient, ce tableau a simplement pour objectif de replacer le secteur informel dans l'ensemble du champ de l'emploi non-agricole: il en représente approximativement 34,3%, ce qui est substantiel pour le marché du travail.

130 Le nombre d'entreprise de moins de 6 salariés intégré dans le champ de l'enquête s'élève à 392.000 (échantillon initial de 12.530 entreprises; taux de réponse de 65,8%). L'exploitation de l'enquête a été faite sur la base des 7833 entreprises répondantes n'ayant pas de comptabilité.

Tableau 22 - Grandes composantes de l'emploi non agricole en 2002

Secteur non agricole	Emplois en milliers	%
Secteur informel	755	34,3
micro-entreprises	433	57,4
travailleurs à domicile ou non déclarés (hors établissement)	322	42,6
Secteur moderne	1448	65,7
Privé (avec bilan et >5 salariés)	825	57
Entreprises publiques	123	8,5
Privé (avec bilan et <6 salariés)	71	4,9
Administration	429	29,6
Total emploi non agricole	2203	100.0

Source: INC

Sachant que les deux enquêtes de l'INS de 1997 et 2002 ont été réalisées selon la même méthodologie et ayant collecté les mêmes informations sur la base d'un questionnaire quasiment identique, une comparaison des principaux indicateurs permet de relever les principaux points suivants quant à l'évolution de la composante des micro-entreprises (57,4% du secteur informel en 2002):

- En ce qui concerne la structure de l'emploi par branche, on constate un déplacement de la main d'œuvre de l'industrie vers les services: l'emploi dans l'industrie qui représentait 21,6% de l'emploi dans les micro-entreprises en 1997 n'en représente plus que 18,1% en 2002, alors que l'emploi dans les services est passé dans le même temps de 30,4% à 33,6%.
- Globalement la part des femmes dans l'emploi des micro-entreprises a augmenté, passant de 14,6% à 15,9%, essentiellement du fait de leur plus grand poids dans les activités commerciales.
- **Les micro-entreprises ne jouent pas un rôle d'absorption des jeunes entrant sur le marché du travail au sortir du système éducatif, mais offrent plutôt des opportunités aux femmes adultes qui étaient en dehors du marché du travail (inactives).**
- **La stabilité des salaires moyens dans les micro-entreprises par rapport au SMIG:** en 2002, tout comme en 1997, le salaire moyen pour l'ensemble des branches s'établit à 1,1 fois le SMIG: **l'alignement sur le SMIG** semble général, les branches qui se situaient au dessus tendent vers ce niveau, tout comme les branches qui se situaient nettement au dessus (transport). Ainsi le SMIG semble t-il exercer un rôle important, sauf dans deux branches: le textile –habillement-cuir (qui connaît une baisse importante) et les services personnels (qui restent stable à un niveau très inférieur).

Nous verrons ultérieurement la relation entre le secteur informel et l'émigration.

3.3. Emigration et marché du travail

La population étrangère en Tunisie s'élevait à 35192 personnes (selon le Recensement Général de la Population en 2004) soit 0,35% de la population totale en Tunisie. Les algériens (27,3%) et les marocains (18,1%) arrivent aux premiers rangs suivis par les Français (13,1%). L'ensemble des pays arabes constitue 60,2%, et l'Europe 27,1% du total, le reste 12,7% représentaient les autres nationalités.

Les actifs occupés étrangers étaient au nombre de 13250 soit seulement 0,45%. Les actifs occupés en Tunisie en 2004. Parmi les actifs occupés étrangers la proportion des femmes était de 30%.

Par niveau d'instruction les actifs occupés étrangers (ici âgés de 10ans et plus), les analphabètes représentaient 12,6% ceux de niveau primaire 18,2%, ceux de niveau secondaire 34% et supérieur 35,2%. Le nombre moyen d'années d'étude est de 9,3 points ans environ. Ce qu'il y a lieu ici de souligner est que la proportion des actifs occupés de niveau supérieur et à l'exception de ceux originaires d'Algérie (12,8%) du Maroc (14,9%) de la Libye (25%) et de l'Egypte (39,2%) dépasse partout les 50% surtout pour ceux originaires d'Europe (à l'exception de l'Italie 44,4%). Certes la colonie Maghrébine tire vers le bas le niveau moyen d'instruction pour les actifs occupés étrangers, mais pour le reste, le constat qui s'impose est celui **d'actifs occupés fortement instruits comparativement**.

Les actifs occupés étrangers de niveau supérieur (10869) en 2004 représentaient en gros 4% des actifs occupés de même niveau à l'échelle nationale. D'une manière générale ils sont des cadres supérieurs et dirigeants d'entreprises (23,1%) dans des métiers intellectuels (19,8%) soit près de 43% des actifs occupés étrangers. Les cadres moyens représentaient 9,9%. Les ouvriers et employés non qualifiés 15,9% le reste représentant 31,2% du total dans différentes professions qualifiées. Ainsi quoique le poids de la population active occupée étrangère est relativement marginal (0,45%) la population active occupée étrangère hautement qualifiée (niveau supérieur et proportionnellement plus importante 4% par rapport à la population active occupée de niveau supérieur à l'ensemble du pays).

Les immigrés travaillant en Tunisie

Il faut d'emblée souligner que la législation tunisienne est très stricte concernant le travail des étrangers. Le principe de la préférence nationale est fortement présent.

Les étrangers travaillant en Tunisie sont soumis à deux régimes:

- Obtention d'un contrat de travail visé par le Ministre de l'Emploi;
- Non soumission au visa du contrat de travail.

Le contrat de travail pour un travailleur étranger est soumis à deux conditions:

3. L'inexistence de compétence tunisienne dans le domaine concerné
4. Sauf dispositions législatives spécifiques ou conventions conclues entre la République Tunisienne et les pays étrangers, la durée totale accordée au travailleur étranger ne doit pas dépasser une année renouvelable une seule fois¹³¹.

¹³¹ En effet, la durée totale accordée au travailleur étranger peut dépasser deux années dans les cas suivants:

Les agents de nationalité étrangère exerçant dans une entreprise titulaire d'un marché, et ce conformément au nombre et au calendrier prévus par le marché

Les agents de nationalité étrangère détachés par la société mère auprès de sa filiale en Tunisie;

Les représentants des agences de voyages après avis du ministère chargé du tourisme;

Les agents de nationalité étrangère exerçant dans le secteur des transports maritimes et aériens (suivant le régime de réciprocité);

Quant aux personnes concernées par l'attestation de non soumission au visa du contrat de travail, ce sont:

- Les étrangers ayant la qualité d'employeur
- Les Personnes étrangères travaillant pour le compte des associations à but non lucratif
- Les ressortissants Marocains et Algériens (employeurs et salariés)
- Les salariés exerçant sous l'un des régimes couvrant certains secteurs d'activités¹³² [TAB 23].

Tableau 23 - Travailleurs étrangers en Tunisie

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
contrats de travail avec visa	3091	2939	3094	2658	2746	2765	2871	3468	3738
Non soumis aux visas de contrôle de travail	3199	2662	3433	2866	3255	3022	3586	3418	3719
Total	6290	5601	6527	5524	6001	5787	6457	6886	7457

Source: Ministère de l'Emploi

Le total des travailleurs étrangers a évolué depuis 2000 avec une moyenne annuelle de 6000 environ avec une tendance à l'**augmentation** passant de 6290 en 2000 à 7457 en 2008 (**plus 18,5%**). La répartition entre les deux régimes (contrat et non soumis à contrat) est en gros la même 50% - 50%. La répartition par pays d'origine des travailleurs étrangers en Tunisie montre pour l'année 2008 que le la **France arrive au 1^{er} rang** 1803 sur 7457 soit 24% suivie par ceux venant d'Italie 16,1%, les autres pays européens (Allemagne 4%, Angleterre 2,5% Belgique 1,9% Portugal 0,9% Roumanie 0,5%) totalisent 9,8%

Les pays arabes notamment l'Algérie (3,6%) et le Maroc (12,8%) représentent 21,5% du total. Enfin il y a lieu de noter la présence de Chinois (2,9%) de Turcs (3%), d'Africain (1,8%) (Sénégal 0,9% plus côte d'ivoire 0,9%) d'américains du nord 1,9% (Etats-Unis (0,8%) Canada (0,4%)).

Les agents de nationalité étrangère exerçant dans les organisations et institutions internationales;

Les entraîneurs, les joueurs et les sportifs;

Le personnel exerçant dans le cadre de la coopération technique;

Les conjoints de tunisiens père ou mère d'un enfant tunisien résidant en Tunisie.

L'attestation de non soumission au visa du contrat de travail pour un travailleur étranger.

Les entreprises totalement exportatrices visées à l'article 18 de la loi n° 93-120 du 27 décembre 1993 portant promulgation du code d'initiations aux investissements.

Ces entreprises sont autorisées à recruter des agents de direction et d'encadrement de nationalité étrangère, dans la limite de quatre personnes pour chaque entreprise.

Les entreprises installées dans les Parcs d'Activités Economiques (ex-zone Franches Economiques)

Les banques et les organismes financiers visés par la loi n°85 - 108 du 06 décembre 1985 portant encouragement d'organismes financiers et bancaires non résidents peuvent embaucher librement du personnel d'encadrement étranger

Les sociétés pétrolières exerçant des activités de prospection et de recherche des hydro captures. Ces sociétés sont autorisées à recruter librement un personnel d'encadrement de nationalité étrangère.

Les sociétés, exerçant des activités de prospection, de recherche et d'exploitation minière. Ces sociétés sont autorisées à recruter de personnel d'encadrement de nationalité étrangère, et ce, après information du ministère chargé de l'emploi, ainsi les entreprises totalement exportatrices peuvent recruter des agents de direction et d'encadrement de nationalité étrangères dans la limite de quatre personnes pour chaque entreprise après information du ministère de l'emploi et de l'insertion professionnelle des jeunes. Au-delà de cette limite, les entreprises doivent se conformer au programme de recrutement et de tunisification préalablement approuvé par le Ministère de l'emploi.

La présence européenne est donc conséquente: 54% pour l'année 2008. S'agissant comme précisé d'actifs hautement qualifiés (niveau supérieur)¹³³ leur poids tout en étant encore faible (mais croissant) n'est pas non plus marginal, leur incidence sur le marché du travail des compétences est suivi avec attention, d'autant que la libéralisation des services est à l'ordre du jour dans les négociations en cours entre la Tunisie et l'U.E.

3.4. Les défis pour le marché du travail

Par delà les contraintes démographiques déjà mises en évidence il faut souligner qu'au cœur du marché de l'emploi en Tunisie il y a de fait une double distorsion:

1. une demande d'emploi (par les employés potentiels) non satisfaite.
2. une offre d'emplois (par les employeurs) non satisfaite;

Les données de l'ANETI permettent saisir ce double phénomène [TAB 24].

Tableau 24: Offres - Placements - Demandes d'emploi

Désignation	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Offres d'emploi	93535	105003	105732	127320	145661	140673	138177	142042
Placements	75995	83917	87177	107640	119332	118966	123366	124572
Offre - Placement	17540	21086	18555	19680	26329	21707	14811	17470
Demandes d'emplois en fin décembre	71540	56835	75581	74522	83584	94954	100355	99213

Source: Indicateurs d'activités - ANETI

En comparant l'offre émanant des entreprises et enregistrée par l'ANETI depuis 2000, aux placements opérés par l'Agence on relève un reliquat de 20000 environ en moyenne et un taux de satisfaction moyen de 84%.

Parallèlement les demandes d'emploi (les employés potentiels) enregistrées en fin de mois (fin décembre), montre un effectif de près de 100000 récemment (avec une tendance à la hausse depuis 2004 en particulier).

Pour saisir la portée de ces chiffres, il faut à titre illustratif comprendre qu'en 2007 alors que 17470 offres d'emploi par les entreprises n'ont pas été satisfaites¹³⁴, à la fin de décembre 2007 se trouvent encore inscrits 99.213 demandeurs d'emploi (stock) dont la demande est non satisfaite.

Ce résultat permet de conclure, que dans les conditions actuelles, le marché du travail est inefficace. Comment gérer cette double distorsion et rendre le marché du travail plus efficace est un grand défi pour la Tunisie.

¹³³ Compte tenu de l'acuité du chômage des diplômés du supérieur et de la prévalence de la logique de la préférence nationale, la relative percée des immigrés sur le marché du travail dans sa composante niveau supérieur ne manque pas de susciter quelques inquiétudes exprimés par les médias récemment.

¹³⁴ Cela signifie qu'une partie de cette offre ait été satisfaite mais non enregistré par l'ANETI, soit que les demandeurs d'emploi pour cette offre sont inexistant soit qu'ils décident volontairement de refuser l'offre soit que les employeurs trouvent insuffisamment les compétences affichés par les demandeurs d'emploi.

Par ailleurs, en terme d'effectifs, ce sont les chômeurs de niveau primaire et secondaire qui constituent la plus grande partie 35% et 40% respectivement, soit 75% de chômeurs en 2007. Un ciblage approprié doit tenir compte du fait que les $\frac{3}{4}$ des chômeurs aujourd'hui, sont des jeunes, qui n'ont pas achevé le cycle primaire ou le cycle secondaire général ou professionnel, ou sont des diplômés du système de formation professionnel non encore insérés dans le marché du travail, faute d'une offre ou par manque de compétences correspondant aux besoins du marché.

De fait la qualité des formations depuis le primaire jusqu'au supérieur est interpellée ici. Comment remédier à l'inexistence d'une culture de l'interface Formation-Emploi tout au long des cycles de formation. Ceci est un autre défi qui appelle à une action globale tant au niveau du contenu des cursus que de l'information et l'orientation des jeunes.

4. Les politiques de l'emploi et les réformes du marché de travail

4.1. La politique de l'emploi

Les documents officiels sont:

- Note d'Orientation du XI^{ème} Plan et de la Décennie 2007-2017
- XI^{ème} Plan de Développement 2007-2011; Volume 1.

La politique de l'emploi est basée sur un ensemble d'axes focalisés essentiellement sur l'accélération du rythme de la croissance, la promotion de l'investissement, l'encouragement de l'initiative privée et de l'entrepreneuriat ainsi que sur le traitement actif du marché de l'emploi à travers l'institution et le renforcement d'un ensemble de programmes et d'instruments.

Comme spécifié dans les documents officiels, le plan d'action élaboré dans ce sens s'articule autour d'un ensemble d'éléments qui font de l'approche économique la composante fondamentale de la politique d'emploi et de maîtrise du chômage et ce à travers l'amélioration du contenu de la croissance, l'élévation du niveau de participation des entreprises économiques, dont en particulier les petites et moyennes entreprises, à l'effort d'emplois, le renforcement de la mise à niveau des ressources humaines et l'adaptation des programmes de formation aux besoins de l'économie.

Parallèlement à ces actions, le recours aux mécanismes de gestion active de l'emploi sera poursuivi en veillant à en assurer le meilleur déploiement et à en améliorer le rendement.

L'approche économique est ainsi articulée autour des objectifs suivants:

- Favoriser une croissance à fort contenu d'emploi;
- Assurer une meilleure adaptation des programmes de formation aux besoins de l'économie;
- Promouvoir la contribution de la petite et moyenne entreprise à la création d'emplois;
- Faire évoluer la méthode d'approche des interventions publiques au plan régional puis une meilleure réponse aux défis de l'emploi;
- Faire évoluer la fonction des observatoires relatifs au marché de l'emploi et au chômage;
- Plus et mieux prospecter les opportunités de placements à l'étranger.

La politique de l'emploi s'inscrit dans le schéma de développement tracé par le gouvernement.

Schéma de développement 2006-2016

	2002-2006	2007-2011	2012-2016
Croissance PIB aux prix du marché	4,6%	6,1%	6,5%
Emploi			
Demande additionnelle (1000)	80,3	87,2	87,2
Création d'emplois (1000)	74,4	85,6	105,8
Taux de satisfaction de la demande additionnelle	92,7%	85,6%	105,8%
Contenue emploi de la croissance	0.54	0.42	0.41
Chômage			
Taux de chômage global	14,2%	13,1%	10,3%
Chômage par niveau d'instruction			
Primaire et moins	13,8%	13,5%	10%
Secondaire	14%	12%	10%
Supérieur	16%	14,1%	11,3%

Source: Ministère du Développement

Dans quelles mesures ces objectifs ne seront-ils pas affectés par les retombées négatives probables de la crise mondiale ?

4.2. La crise mondiale et son impact sur la Tunisie

Il est impossible à l'heure actuelle de dresser un bilan complet et exhaustif des pertes jusque là subies par les entreprises tunisiennes opérant selon le régime général ou off-shore. Au plan officiel on ne nie pas les risques et les difficultés annoncés sur fond de crise que ce soit pour l'appareil exportateur, pour le rythme de croissance des Investissements Directs Etrangers ou pour l'agenda des intentions d'investissements en Tunisie ou sur l'emploi. D'où la série de mesures structurelles et conjoncturelles déjà entrées en application dont le programme de promotion de la compétitivité et de la capacité concurrentielle de l'entreprise tunisienne [une enveloppe de 450MDT du budget de l'Etat] et le programme de suivi des entreprises off-shore.

Pour le marché de l'emploi, les prévisions du 11^{ème} plan (2007-2011) portent sur la création de 85.600 emplois annuellement pour absorber la demande additionnelle d'emplois, notamment, celle des nouveaux diplômés. Or, les réalisations se limiteront à 75.000 emplois selon les dernières déclarations officielles. Donc il y a un risque réel de la croissance du taux de chômage surtout que la croissance économique va plafonner à 3-4% selon certaines prévisions.

4.3. Les politiques actives de l'emploi

Les politiques actives d'emploi (PAE) en Tunisie constituent le principal instrument d'intervention des pouvoirs publics pour aider les chômeurs et surtout les *primo* demandeurs d'emploi à s'insérer dans le marché du travail.

Plusieurs intermédiaires interviennent dans la mise en œuvre des PAE. Ces intermédiaires peuvent être classés en 3 catégories:

1. les intermédiaires chargés directement du marché de l'emploi: l'Agence Nationale de l'Emploi et du Travail Indépendant (ANETI.) et la Direction Générale de l'Inspection du travail
2. les institutions de financement des programmes d'emploi: la Banque Tunisienne de Solidarité (BTS), le Fond National de l'Emploi (FNE 21-21) et la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS).
3. les institutions de formation professionnelle: Agence Tunisienne de Formation Professionnelle (ATEP), les écoles de formation professionnelle dans l'hôtellerie et la santé publique, les centres de formation professionnelle dans l'agriculture et la pêche et les centres privés de formation professionnelle.

Les programmes des PAE en Tunisie peuvent aussi être classés en trois catégories

1 - Les programmes liés à la formation –insertion

Ces programmes concernent surtout les stages d'initiation à la vie professionnelle (SIVP), les contrats emploi formation (CEF) et les nouveaux instruments PC50 et PC7J gérés par l'ANETI ainsi que les instruments du Fonds National de l'Emploi 21-21.

2- Les programmes de promotion des micros entreprises

Stages d'Initiation à la Vie Professionnelle (SIVPI)

Ces stages sont destinés aux jeunes diplômés de l'enseignement supérieur ou ayant accompli avec succès le premier cycle de cet enseignement.

Stages d'Initiation à la Vie Professionnelle (SIVP2)

Ces stages sont destinés aux jeunes ayant accompli la 9^{ème} année de l'enseignement de base, au minimum (3^{ème} année de l'enseignement secondaire, ancien régime) ou ayant le niveau du premier cycle de l'enseignement supérieur.

Contrat Emploi-Formation (CEF)

Le contrat Emploi-Formation « CEF » cible:

Les jeunes ayant au moins le niveau de la 9^{ème} année de l'enseignement de base accomplie (troisième année de l'enseignement secondaire, ancien régime) et titulaire d'un diplôme ou d'un certificat de fin de formation délivré par un établissement de formation professionnelle public ou privé;

Les jeunes ayant un niveau scolaire compris entre la 9^{ème} année de base et la 4^{ème} de l'enseignement secondaire et les jeunes sortants d'un centre de formation professionnelle agricole.

Depuis 2004, deux nouveaux instruments la subvention à l'embauche ont été créés en 2004, le PC50, sous forme d'une prise en charge par l'Etat pendant une année de 50% du salaire brut versé, dans la limite de 250 dinars par mois, et d'une exonération de la contribution patronale au titre du régime légal de sécurité sociale pour une durée de cinq ans. Cette mesure concerne tous les demandeurs d'emplois diplômés de l'enseignement supérieur y compris ceux ayant déjà bénéficié d'un stage d'initiation ou un cycle d'adaptation. Ce programme est géré par l'ANETI et financé par le FODEC. (Loi 2005-91 du 3 octobre 2005)

La subvention créée en 2004, PC75, sous forme d'une prise en charge par l'Etat pendant trois années à un taux dégressif variant de 75% du salaire brut versé à première année à 25% la troisième année, dans la limite de 250 dinars par mois en moyenne sur les trois années, et d'une exonération de la contribution patronale au titre du régime légal de sécurité sociale pour une durée de sept ans. Cette mesure concerne les demandeurs d'emploi **diplômés de l'enseignement supérieur à insertion difficile** ce programme est géré par l'ANETI.

Ces programmes agissent indirectement sur l'emploi en développant la demande de travail par les entreprises.

3- Les programmes de formation initiale et continue

Il serait fastidieux de présenter tous ces programmes, nous nous sommes concentrés sur ceux gérés par l'ANETI [SIVP, CEF] et ceux relevant du Fonds National de l'Emploi 21-21.

Les programmes gérés par l'ANETI [TAB 25]

- **Les SIVP 1:** En 2007, les bénéficiaires sont au nombre de 31357 soit une multiplication par plus de 4 depuis 2000. Le taux d'insertion moyen est de 32 % environ depuis 2000 (seulement 28% en 2003).
- **Les SIVP 2** touchent une population moindre 5750 en 2007 avec un doublement depuis 2000. Toutefois ici, le taux d'insertion est plus élevé 38% et en hausse au cours des dernières années (59,5% en 2003).

Les CEF ont concerné un nombre plus réduit de bénéficiaires 2874 en 2007, mais aussi avec un taux de réinsertion nettement plus élevé 44,5% et en hausse au cours des dernières années.

Tableau 25- Stage d'initiation à la vie professionnelle

SIVP 1	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Nombre total des bénéficiaires	7 738	6 902	7 236	9 913	13 378	18 488	25 381	31 357
Stagiaires insérés	2 234	3 308	2 150	3 481	3 924	5 296	6 813	8 756
Taux d'insertion	28,9%	47,9%	29,7%	35,1%	29,3%	28,6%	26,8%	27,9%
SIVP 2								
Nombre total des bénéficiaires	2 647	729	1 446	3 523	4 796	5 813	7 652	5 750
Stagiaires insérés	1 251	1 607	342	777	1 697	2 146	2 445	3 422
Taux d'insertion	47,3%	45,4%	23,7%	22,1%	35,4%	36,9%	32,0%	59,5%
Contrat Emploi Formation (CEF)								
Nombre total des bénéficiaires	1 704	460	1 494	2 701	3 357	2 701	2 913	2 824
Stagiaires insérés	962	933	248	842	1 439	1 562	1 407	1 492
Taux d'insertion	56,5%	49,3%	16,6%	31,2%	42,9%	57,8%	48,3%	52,8%

Source: Indicateurs d'activité, ANETI

Ainsi, par de là l'accroissement significatif des bénéficiaires au cours des 4 à 5 dernières années, le taux d'insertion varie de 32% à 44,5% en général.

Les programmes du Fonds 21-21 de l'Emploi [TAB 26]

Depuis sa création en 2000, le Fonds 21-21 a vu l'effectif des bénéficiaires presque tripler passant de 41505 en 2000 à 112391 en 2007. La part des diplômés du supérieur a aussi doublé de 11% à 22% entre 2000 et 2007.

Tableau 26 - Evolution du nombre des bénéficiaires du Fonds National de l'Emploi 21-21

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Nombre total des bénéficiaires	41 505	70 548	105 976	110 831	118 431	118 605	92 984	112 391
Dont niveau supérieur	4 576	5 792	5 560	7 802	8 061	14 468	17 667	25 155
Part (%)	11,03%	8,21%	5,25%	7,04%	6,81%	12,20%	19,00%	22,38%

Source: Indicateurs d'activité, ANETI

Une évaluation récente par la Commission Nationale de l'Emploi a montré que les programmes d'emplois gérés par l'ANETI ont touché l'équivalent de 80% d'une promotion annuelle des diplômés du supérieur contre seulement 30% au début des années 2000 [TAB 27]. Le taux d'insertion serait de 50% [3 ans après avoir bénéficié d'un programme]

Tableau 27 – Taux de couverture des nouveaux diplômés

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
SIVP1	6747	7122	9522	12737	17768	23900	30841
Total des bénéficiaires	7396	7972	10339	16783	21186	34450	46360
Taux de couverture des nouveaux diplômés	34%	28%	30%	42%	43%	61%	79%

Cette évaluation a aussi montré que ce sont les diplômés des établissements les plus renommés et les plus sélectifs à l'entrée qui enregistrent les taux d'utilisation des programmes d'emploi les plus élevés. Parmi les diplômés de l'enseignement supérieur, plus des 3/4 des diplômés viennent des facultés de Médecine, de Pharmacie, de l'ENSI, de l'ENIT et de HEC bénéficient d'une insertion aidée grâce aux programmes d'emploi. Par contre, moins de 1/4 de diplômés des facultés des Sciences et celles des Lettres et Sciences Humaines ont accès à ces programmes.

Le SIVP et les PC se présentent comme instruments de facilitation d'accès des nouveaux en diplômés aux entreprises. Les instruments SIVP et PC50 ont une efficacité positive, c'est-à-dire que les bénéficiaires ont plus de chance de s'insérer que les non bénéficiaires mais ce ne sont donc pas des instruments pour traiter le noyau dur du chômage.

Concernant le Fonds de l'Emploi 21-21, l'évaluation de la Commission de la Consultation Nationale sur l'Emploi montre une faible insertion: 26%. Ils constituent plutôt des instruments d'attentes et non d'insertion. Ces instruments sont basés sur une logique d'offre de formation et non de demande économique. De plus, ces instruments semblent avoir une efficacité négative, c'est-à-dire que la difficulté d'insertion des bénéficiaires est plus élevée par rapport à ce qu'elle est en leur absence.

Financement et coût unitaire des programmes de soutien à l'emploi

Tableau 28 - Dépenses, coût unitaire des programmes du soutien à l'emploi

Désignation	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
SIVP 1 (Millions de dinars)	9,7	8,6	7,1	9,7	12,8	18	25,5	31,8
Nombre total des bénéficiaires	7 738	6 902	7 236	9 913	13 378	18 488	25 381	31 357
Coût unitaire (dinars)	1253,6	1246	981,2	978,5	956,8	973,6	1004,7	1014,1
SIVP 2 (Millions de dinars)	1,6	0,9	0,8	1,5	2,5	3	4	3,6
Nombre total des bénéficiaires	2 647	1607	1 446	3 523	4 796	5 813	7 652	5 750
Coût unitaire (dinars)	604,5	560,0	553,3	425,8	521,3	516,1	522,7	626,1
Contrat Emploi Formation (CEF) (Millions de dinars)	0,5	0,4	0,2	0,5	0,8	1,1	0,9	0,6
Nombre total des bénéficiaires	1 704	933	1 494	2 701	3 357	2 701	2 913	2 824
Coût unitaire (dinars)	293,4	428,7	133,9	185,1	238,3	407,3	309,0	212,5
Fonds National de l'Emploi (21-21) (Millions de dinars)	58,4	80	80	80	80	80	85	90
Nombre total des bénéficiaires	41 505	70 548	105 976	110 831	118 431	118 605	92 984	112 391
Coût unitaire (dinars)	1407,1	1134,0	754,9	721,8	675,5	674,5	914,1	800,8

Source: Données brutes Ministère de Développement et de la Coopération Internationale, Commissariat Général au Développement Régional et BCT

Le Tableau 28 donne des indications sur le montant des dépenses allouées depuis 2000 aux programmes de soutien à l'emploi que nous avons sélectionné.

- Au Fonds National de l'Emploi 21-21 est affecté un montant constant de 80 M DT/an de 2001 à 2005; depuis une hausse à 85M DT et à 90M DT en 2006 et 2007. Compte tenu du nombre important des bénéficiaires (112391 en 2007), le coût unitaire moyen sur l'ensemble de la période est de 886 DT environ [450 euros].
- Le SIVP 1 s'est vu affecté des montants moindres mais en forte hausse passant de 9,7M DT à 31,8 M DT entre 2000 et 2007. Cela a suivi l'évolution forte du nombre des bénéficiaires, qui comme déjà souligné ont pratiquement quadruplé entre 2000 et 2007 [7738 en 2000 et 31357 en 2007].Le coût unitaire ici de 1091 DT [600 euros environ] en moyenne pour un taux d'insertion de 32%. Quand on compare ce programme SIVP 1 à celui du Fonds National de l'Emploi, en terme d'efficacité – (efficacité – coût), c'est-à-dire taux d'insertion - coût unitaire, ils sont dans une situation plus ou moins similaire [32% et 1051 DT; 27% et 886 DT].
- Les programmes SIVP 2 et contrats formation emploi CEF concernent des publics beaucoup moins nombreux [5720 pour le SIVP 2 et 2824 pour le CEF en 2007]. Les montants affectés à ces 2 programmes ont évolué nettement vers la hausse pour les SIVP2 passant de 1,6 M DT à 3,6 M DT entre 2000 et 2007. Le coût unitaire a été de seulement 541 DT en moyenne [300 euros environ] et un taux d'insertion de 38%. Au programme CEF a été attribué un montant relativement faible 0,6 M DT en moyenne. Le coût unitaire a été de seulement 276 DT [150 euros environ] en moyenne sur la période (avec de forte fluctuation) et un taux d'insertion de 44,4% en moyenne.

Manifestement, ces 2 programmes le CEF en premier et le SIVP 2 ensuite ont les meilleurs rapports efficacité – coût: plus faible coût unitaire et plus forte insertion. Cet exercice sommaire d'évaluation montre la nécessité d'évaluation plus fine et plus systématique des P.A.E, en terme d'efficacité, afin de réparer les carences et corriger ces programmes qui sont d'une grande importance dans le dispositif tunisien de régulation du marché du travail.

En conclusion, certes la Tunisie se prévaut d'une Politique Active d'Emploi (PAE) significative, toutefois:

- Les instruments de la PAE se caractérisent d'abord par une grande diversité et une accumulation depuis le début des années 2000.
- Cette complexité pose des problèmes de lisibilité, de double emploi, de coordination et de pertinence des programmes par rapport à la structure du chômage.
- Il n'existe pas de processus régulier et rigoureux d'évaluation de leur efficacité et de leur équité.
- Ces programmes visent sans distinction les demandeurs d'emploi et ne ciblent pas les demandeurs d'emploi en difficulté d'insertion.

Sur la base de ces évaluations, une nouvelle Stratégie pour l'Emploi¹³⁵ est mise au point très récemment par le Ministère de l'emploi et de l'insertion professionnelle des jeunes; elle vise la restructuration des différents programmes actifs de l'emploi.

¹³⁵ Elle est en stade final d'élaboration en vue d'une mise en service effective très prochaine.

Plusieurs axes ont été retenues et ayant pour objectifs de:

- Réduire à six les PAE.
SIVP (stage d'insertion à la vie professionnelle de diplômés),
Contrats d'insertion pour les chômeurs de longue durée,
Contrats de mise à niveau et d'insertion professionnels pour autres que diplômés du supérieur,
Contrats de mise à niveau et réinsertion des licenciés,
Programme de soutien et d'accompagnement des jeunes promoteurs,
Contrats emploi solidarité (opération spécifique dans le cadre de la promotion d'initiatives locales et régionales).
- Simplifier les procédures pour les bénéficiaires,
- Lier la mise à niveau formation à l'insertion au sein de l'entreprise,
- Orienter les entreprises à s'engager pour insérer le maximum possible de bénéficiaire,
- Donner plus de prérogatives aux régions pour la mise en place des PAE,
- Intensifier les PAE pour les chômeurs de longue durée.

Cette nouvelle stratégie sera donc prochainement à l'œuvre en Tunisie, une évaluation ultérieurement permettrait de savoir dans quelle mesure l'efficacité des PAE sera améliorée d'une manière significative. En tout état de cause, l'expérience tunisienne demeure singulière dans la région.

4.4. Réformes du code de travail: productivité, emploi et salaire

Dans la section II, nous avons mis en évidence les caractéristiques de la législation sociale et son évolution.

L'année 1996 peut être considérée comme une date décisive dans la mise en application du nouveau code de travail. Pour estimer l'effet de ce changement opéré en 1996 sur la productivité, l'emploi et le salaire moyen, nous avons considéré l'évolution de ces paramètres de 1990 à 1995, de 1996 à 2001 et de 2002 à 2007 [toutes choses étant égales par ailleurs car l'imputation reste toujours sujette à caution].

- **La productivité avant et après 1996:** La croissance de la productivité du travail a été de 2% en moyenne pour 1990-95; 3% de 1996-2001 et 2,3% entre 2002 et 2007. Ainsi, la productivité a cru à un rythme supérieur à partir de 1996, avec toutefois une décélération depuis 2002.
- **La croissance de l'emploi depuis 1996:** On relève un léger accroissement du rythme de création d'emplois: 2,33% pour 1990-95; 2,39% pour 1996-2001 et 2,43% de 2002 à 2007.
- **La croissance du salaire moyen depuis 1996:** Ici l'on constate une croissance du salaire moyen depuis 1996: de 2,12% à 2,54% entre les périodes 1990-95 et 1996-2001; depuis, une décélération se produit puisque le rythme de progression du salaire moyen baisse à 1,57% entre 2002 et 2007.

Ainsi, avec toutes les précautions d'usage concernant l'imputation des évolutions de la productivité, du salaire moyen et de l'emploi au changement du Code de Travail en 1996, on relève un effet positif dans la période suivant l'année 1996 [1996-2001] qui diminue d'intensité à partir de 2006.

Quant à l'emploi, il croît certes après 1996, mais faiblement.

4.5. Politique de l'emploi: impératifs et options

La Tunisie peut se prévaloir d'avoir:

- Une politique de l'emploi
- Une stratégie nouvelle en matière de programmes actifs de l'emploi

La Tunisie dispose par ailleurs:

- D'une Agence chargée de la régulation du marché du travail [l'ANETI]
 - D'un observatoire de l'emploi et des qualifications fournissant une base de données fiable
- Toutefois, compte tenu des pressions persistantes au niveau du marché du travail, plusieurs impératifs s'imposent à la Tunisie pour relever les défis présentés précédemment. Quels sont ces impératifs ? Et quelles sont les options alternatives ?

Au plan macro-économique et institutionnel

Il s'agit du passage à un palier de croissance plus élevée et plus employant. Cet impératif exige l'amélioration significative du climat des affaires en terme de gouvernance économique [Efficacité de l'administration et Qualité de la Réglementation] et de gouvernance institutionnelle [Etat de Droit, Contrôle de la corruption]. Seuls des progrès significatifs dans ces domaines clés pourraient **libérer le potentiel d'investissement privé national** et permettra une attraction significative et ciblée des investissements directs étrangers pour stimuler la croissance.

Au plan social

Il s'agit de l'option pour un nouveau compromis social gagnant – gagnant entre les partenaires sociaux, pour une flexi-sécurité, levant les rigidités en matière de licenciement, et garantissant les risques pour les employés par la mise en place d'un dispositif d'assurance contre le chômage. **Au niveau de la régulation du marché du travail**, l'ANETI doit se doter des capacités institutionnelles de gérer la double non-correspondance entre l'Offre et la Demande par un **profilage des excédents et de déficits**. La coopération avec les partenaires européens est de mise.

Au plan micro

L'impératif « sociétal » est l'ancrage d'une Culture entrepreneuriale à même d'accélérer le rythme de création d'entreprises. De plus, les acteurs publics doivent contribuer à faire épouser par les entreprises un nouveau modèle de compétitivité qui n'est plus basé sur le faible coût salarial, mais sur la valorisation de la ressource humaine et l'accroissement de la productivité.

Au plan sectoriel, l'option pour une réforme globale du système d'éducation et de formation est indiscutable. En effet, une politique de l'emploi doit par nécessité être articulée à une politique d'éducation et de formation. Sans articulation logique, sans mise en cohérence entre elles, il est peu probable que la Tunisie réussisse à relever les défis de l'employabilité de ses jeunes.

Ce constat recentre la problématique de l'employabilité des jeunes à tous les niveaux du système d'éducation et de formation. Cela est au cœur des carences en terme d'efficacité interne (problème des redoublements et des abandons, en particulier) à tous les niveaux et en particulier du primaire et du secondaire, et d'efficacité externe (non insertion dans le marché du travail).

Enfin, et c'est ce que nous verrons, il s'agira de mettre en place une politique migratoire pro-active en tant que composante de la politique de l'emploi.

5. Emigration et marché du travail

5.1. Estimation et caractéristiques de l'émigration

5.1.1. La colonie Tunisienne à l'étranger [le stock] [TAB 29]

En 2008, selon les services consulaires tunisiens la communauté tunisienne à l'étranger est évaluée à 1.057.797 dont 64% d'hommes et 36% de femmes. 82,8% de cette communauté réside au sein de l'U.E, 14,5% dans les pays arabes, le reste en Amérique (2,6%) en Asie Australie 0,2% et en Afrique 0,1%. La France, avec 54,6% du total vient au premier rang, suivie par l'Italie 13,4% et l'Allemagne 7,8%. Pour les pays arabes, la Libye représente 7,9% et les pays du Golfe (Arabie Saoudite comprise) 4,2%.

La répartition de cette communauté entre actifs (occupés) et inactifs +chômeurs donne 52% pour les premiers et 48% pour les seconds. Au sein des actifs 80% sont des ouvriers ou employés (près de 41% du total). 11% exercent dans les professions libérales et 9% sont de cadres. La présence de ces dernières catégories en proportion, est plus élevée dans les pays arabes.

Enfin il est à remarquer que les inactifs (femmes au foyer, malades...) et chômeurs comptent pour 37% (17,7% du total) 21% en âge prés scolaire (10% du total) 33% de lycéens (15,8% du total) les étudiants 8% (45246, soit 4,3% du total des émigrés tunisiens).

Tableau 29 - Répartition de la colonie tunisienne par destination, 2008

	Actifs	Inactifs ou sans occupation	femmes	hommes	total	% total
UE	432 574	431 960	319 654	554 293	873 947	82,6%
Total pays arabes	90 876	56 454	46 808	106 448	153 256	14,5%
Amériques	18 387	9 260	10 582	17 065	27 647	2,6%
Asie-Australie	1 231	659	665	1 225	1 890	0,2%
Afrique	703	354	282	775	1 057	0,1%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source ministère des affaires étrangères

En suivant l'évolution de cette communauté tunisienne à l'étranger, on constate qu'elle est passée de 603.300 en 1995 à 698.108 en 2000 et à 1018.173 en 2007, soit une croissance annuelle moyenne de 4,5% de (6,7%) de la population totale en 1995 et 10% en 2007.

En terme de répartition par pays destinaire, ce qu'il y a lieu de souligner est la prépondérance continue de la France, plus de la moitié, avec une tendance légère à la baisse toutefois 58% en 1995, 54,5% en 2007. C'est l'Italie qui a connu l'évolution la plus remarquable 40000 tunisiens en 1995 et 142972 en 2007: de 6,8% du total en 1995 elle représente 14% en 2007. L'Allemagne en 3^{ème} position gagne 2,4 points (de 5,5% à 7,9%). Au contraire de la Libye et de l'Arabie Saoudite qui ont vu leurs poids en terme de destination des tunisiens baisser de 9,3% à 7,6% pour la première et de 2,7% à 1,9% pour la seconde. Les autres pays ont vu aussi leur proportion décliner de 17,9% à 14% entre 1995 et 2007.

Evolution de la communauté tunisienne à l'étranger par pays

	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
France	350 000	436 461	470 549	480 067	493 028	511 176	535 608	551 668	555347
Allemagne	33 000	41975	44143	45904	53925	56043	70349	72112	80336
Italie	40000	62999	78581	89896	101042	112289	113845	127059	142972
Libye	56000	43919	47751	53601	60023	67269	71522	71522	77877
Arabie saoudite	16500	16102	21289	13188	19217	15472	18150	18250	19214
Ensemble Général	603300	698108	763980	793880	843204	884866	933944	973140	1018173

Source: Tunisie – Ministère des Affaires Etrangères

5.1.2. Le solde migratoire [Les flux]

Les composantes de l'accroissement de la population

L'accroissement de la population présente deux aspects à savoir l'accroissement naturel et la population et le solde migratoire. L'accroissement naturel de la population est la différence entre les naissances vivantes et les décès c'est-à-dire entre la natalité et la mortalité. Ainsi l'accroissement de la population désigne la différence entre la taille de la population à la fin et au début d'une période. Il est égal à la somme algébrique de l'accroissement naturel et du solde migratoire. L'accroissement est dit négatif lorsque les deux composantes sont négatives ou lorsque l'une est négative et a une valeur absolue supérieure à celle de l'autre.

Le solde migratoire désigne donc la différence entre l'immigration et l'émigration survenue dans une zone géographique pendant une année donnée (le solde migratoire est donc négatif lorsque les émigrants sont plus nombreux que les immigrants). La plus part des pays ne disposant pas de chiffres précis sur l'immigration et l'émigration, voire ne disposant d'aucun chiffre, le solde migratoire est estimé en calculant la différence entre l'accroissement de la population et l'accroissement naturel entre deux dates. En Tunisie, le solde migratoire est positif de 1990 à 1999 avec un chiffre record en 1990 suite au retour massif de tunisien en raison de la 1^{ère} guerre du golfe: +84974. Il a oscillé entre + de 3000 et +9000 grosso modo entre 1991 et 1998, et une pointe de +16.694 en 1995. **Depuis 2000, le solde devient négatif signe d'une reprise manifeste de l'émigration.**

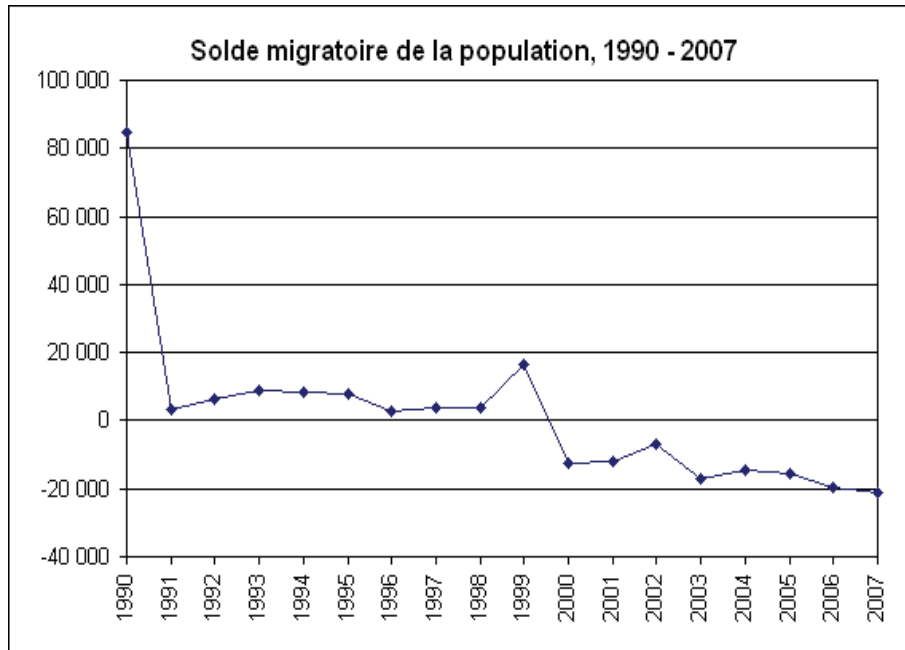
La moyenne annuelle entre 1999-2004 est de -7753 (l'année 1999 est incluse avec + 16694). De fait entre 2000-2004 le solde est de -12642 il est de -17587 en 2005-2006 et -20354 en 2005-2007 [TAB 30].

Tableau 30 - Solde migratoire calculé

	1999 - 2004	2005 - 2006	2006 - 2007
Solde migratoire	-46 517	-35 174	-40 709
par an	-7 753	-17 587	-20 354

Source: Données brutes, INS

Par comparaison avec les données de l'INS (Recensement général de 2004 et Enquête population



emploi en 1999, 2005-2006-2007-2008), il y a quelques écarts mais qui n'influencent pas sur la tendance.

(moyenne annuelle)	1999-2004	2005-2006	2006-2007
Solde de migration calculé	-7753	-17587	-20354
Solde migration recensée	-11600	-16320	-14340

5.1.3 Caractéristiques des émigrés

- Par sexe, les hommes représentent 82% des émigrés.
- Par pays de destination la France arrive en 1^{ère} place 40% en moyenne suivie par l'Italie 25%. Les deux pays totalisent 75% de l'émigration depuis 1999 jusqu'à 2007. Les pays Arabes représentent 19% (dont la Libye 8,2%) et le reste des pays 6% environ.
- Par tranche d'âge, celles des 15-29ans: (57%) et 30-44ans (32%) représentent ensemble 89% des émigrés
- Par niveau d'instruction en 2005-2006 les analphabètes représentent 3,3%, ceux de niveau primaire (34,5%), secondaire (48,1%). La proportion des émigrés de niveau supérieur et de 14,1%. Les exclus du primaire et encore plus du secondaire comme nous l'avons vu constituent le gros des effectifs, des chômeurs et des émigrés.

Emigrés Tunisiens par tranche d'âge et par sexe

Tranche d'âge Période	Avril 99 - Avril 04	Mai 05 Mai 06	Mai 06 Mai 07
Sorties			
0-14	680	1.330	1.050
15-29	41.350	19.740	12.900
30-44	27.000	7.890	6.550
45-64	5.340	1.740	2.030
65& +	330	480	600
Non spécifié	-	-	-
Total	75.770	31.180	23.130

Source: Institut National de la Statistique –Tunisie; En date du 11/07/2008

Emigrés tunisiens selon les pays de destination 1999-2007

Période	Avril 99 - Avril 04	Mai 05 Mai 06	Mai 06 Mai 07
Sorties			
France	31.960	9.730	10.180
Italie	16.970	10.160	4.950
Autres pays européens	10.580	2.130	2.320
Libye	5.370	3.010	2.320
Autres pays arabes	5.560	4.590	2.820
Autre pays	5.330	1.560	540
Total	75.770	31.180	23.130

Source: CARIM

Emigrés, entre mai 2005 et mai 2006, selon le niveau d'instruction et le sexe

Niveau d'instruction	Effectifs Masculin	Effectifs Féminin	Effectifs Ensemble
Néant	700	300	1000
Primaire	8800	1700	10500
Secondaire	11500	3200	14700
Supérieur	2600	1700	4300
Total	23600	6900	30500

Source: Enquête annuelle auprès des ménages sur la population et l'emploi.

5.1.4. Type d'émigration

5.1.4.1. L'émigration contrôlée [par l'Agence Nationale de l'Emploi et du Travail indépendant ANETI et de l'Agence Tunisienne de la coopération technique ATCT]

5.1.4.1.1. L'émigration contrôlée par l'ANETI

Parmi les missions de l'ANETI: organiser les opérations de placement de la main d'œuvre tunisienne à l'étranger et de veiller à leur réalisation.

A – L’émigration d’emploi [TAB 31]

Tableau 31 – Evolution des placements des travailleurs tunisiens selon la nature du contrat

Année	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Saisonnier	751	678	942	907	736	752	1079
Permanent	391	346	292	358	296	868	1294
Total	1142	1024	1234	1265	1032	1620	2373

Source ANETI

Il y a deux types de contrats: saisonnier et permanent.

L’évolution depuis 2002 jusqu’à 2008: il y a 9510 au total soit **une moyenne annuelle de 1358 avec une tendance à l’accroissement en 2008**, résultat entre autre de la mise en application de l’accord signé avec la France. De 2002 à 2006 la part des placements des travailleurs saisonniers était prépondérante (de 65 à 70%). En 2007 et 2008 la part des permanents augmente pour présenter 56% environ. Ainsi **l’on assiste très récemment à une augmentation des placements de Tunisiens à l’étranger et des permanents en particulier**. Pour les années 2005, 2006, 2007 et 2008, la répartition des placements par pays selon la destination montre la prépondérance de la France: 62,2% en moyenne [TAB 32].

Tableau 32 - Placements à l’étranger par destination

	2005	2006	2007	2008
La France	1019	807	876	1214
L’Italie	98	60	375	284
Arabie saoudite	119	114	227	305
E.A.U	7	-	103	214
Autres	38	39	39	176
Total	1281	1011	1620	2193

Source: ANETI

L’Italie vient en seconde position 11,6% talonnée par l’Arabie Saoudite 11,2% Récemment les Emirats Arabe Unis en 2007 et 2008 ont représenté 6,3% et 9%. En 2008, Qatar, Koweït, Oman et Bahreïn ont totalisé 167 placements soit 7,6% du total en 2008. **Sachant la prépondérance des relations bilatérales en matière de migration, il est important de relever l’importance des évolutions avec la France et l’Italie en particulier.**

Un nouveau accord avec la France (2008) ... promoteur ?

L’accord tuniso-français relatif à la gestion concertée de migrations et au développement solidaire a pour objectifs de:

- Faciliter la circulation des personnes entre la France et la Tunisie, notamment par une délivrance plus large des visas dits de circulation d’une durée de un à cinq ans.
- Faciliter l’accès au marché du travail français pour les tunisiens qui **ont des compétences de haut niveau ou pour les métiers pour lesquels existe en France une demande non satisfaite**. Ces

facilités devraient permettre chaque année l'entrée en France de plus de 9000 professionnels tunisiens:

- Titulaires de cartes « compétences et talents »
 - Titulaires d'un contrat de travail dont la qualification professionnelle correspond à une liste de 77 métiers pour lesquels le marché de l'emploi français est totalement ouvert aux ressortissants tunisiens.
 - Jeune professionnels disposant de qualification professionnelle entrant dans le cadre de l'accord tuniso-français du 4-12-2003.
 - Travailleurs saisonniers.
- Appuyer les actions de développement solidaire entre les deux pays essentiellement par le biais de trois moyens:
 - Développer la formation professionnelle qui débouche sur l'embauche dans les métiers traditionnels ou nouveaux.
 - Mobiliser les compétences tunisiennes en France autour de projets de coopération technique, technologique, scientifique ou éducative en Tunisie.
 - Contribuer au développement des régions tunisiennes d'émigration pour créer des activités et des emplois répondant à la situation locale.
 - Lutter contre l'émigration irrégulière au travers d'une coopération opérationnelle bilatérale destinée à la prévention pour les procédures de réadmission des personnes en situation irrégulière dans le respect de leur dignité et de leurs droits fondamentaux.

Il est trop tôt d'évaluer la portée de cet accord. Toutefois, au plan officiel, on affiche une satisfaction et un optimisme partagés.

Des blocages avec l'Italie

Devenue deuxième pays d'immigration des tunisiens, l'Italie a été, au début des années 2000, le principal pays de la migration contrôlée pour les tunisiens. Un système de quotas introduit par la loi italienne de 1998 a ouvert la voie à partir de 2000 à la mise en œuvre d'un mécanisme d'émigration dite « régulée et organisée ». Les quotas sont fixés annuellement par la partie italienne (par un texte réglementaire, dit « Decretto Flussi ». Pour la Tunisie, le quota annuel était de 3000 porté à 4000 pour par la suite.

Les résultats ont été plutôt positifs et au-delà des attentes au cours des 2 premières années puis ont connu une régression continue pour s'établir à un niveau très bas et ce en raison des dispositions de la loi Bossi-Fini. Avec la loi Bossi-Fini de 2002, d'importantes restrictions sont entrées en vigueur. L'admission en Italie pour raisons d'emploi est désormais conditionnée par la possession d'un contrat nominatif d'emploi approuvé par les services compétents italiens et la justification d'un logement. Ces nouvelles mesures ont considérablement réduit les possibilités de placement en emploi des tunisiens dans ce pays en dépit du quota annuel de 4000 emplois accordés à la Tunisie.

En définitive, le quota accordé annuellement par l'Italie à la Tunisie sert en pratique, compte tenu des restrictions imposées, à régulariser la situation de tunisiens résidant de manière irrégulière en Italie (20.000 selon les italiens).

B - L'émigration familiale contrôlée (le regroupement familial)

L'évolution depuis 2002 montre un flux moyen annuel de 2203 personnes avec une tendance à la baisse en fin de période (1409 seulement en 2008). La France concentre la quasi-totalité de l'émigration familiale 99%. De fait pour la France en si on additionne l'émigration pour l'emploi et l'émigration familiale depuis 2002, soit donc l'émigration totale, la moyenne par an depuis 2002 est de 3000 avec une baisse relative depuis 2006.

Emigration totale vers la France

Année	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Effectif	3254	3485	3375	3429	1891	8762	2786

En conclusion, l'émigration totale contrôlée (tous pays) par l'ANETI serait en moyenne de 4000 environ (3972). La part de l'émigration pour l'emploi représente en moyenne 34% avec un relèvement significatif en 2007 et 2008: 40% et 60%.

Emigration totale contrôlée tous pays par l'ANETI

Année	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Effectif	3648	3816	3602	3663	3085	3509	3602

Source ANETI

La tendance récente indique que l'émigration pour l'emploi est en train de prendre le pas sur l'émigration familiale qui a prévalu jusqu'à alors.

5.1.1.2. L'émigration contrôlée par L'Agence Tunisienne de la Coopération Technique (ATCT)

Le total cumulé depuis 2002 s'élève à 11.177 soit 1.596 en moyenne par an; avec une baisse enregistrée en 2004-2005 et une relative reprise en 2005-2008 en particulier. Selon l'ATCT la moyenne annuelle de placements à l'étranger a été de 700 entre 1992-1996 et 1400 entre 1997-2001, elle s'est relevée à près de 1600 entre 2002-2008. A la date du 11/02/2008, 10 019 tunisiens sont placés par l'ATCT (stock).

L'évolution depuis 2002

Année	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Effectif	1539	1457	1221	1270	1993	1629	2058

Source ANETI

Les pays arabes (du Golfe quasi exclusivement) représentent 81,6% des placements de l'ATCT. L'Europe avec 7,7% vient loin derrière suivi par les organisations internationales 4,4%. L'Amérique 3,8% et l'Afrique 2,1%. Les autres destinations sont marginales.

Les secteurs enseignants –sport (37%) et santé (26,5% arrivent en tête, de domaine déplacements. L'électricité – mécanique 9,2%, l'administration 8,8% et le tourisme 7,7% totalisant ensemble 25,7%. Ainsi les 5 secteurs concernent la quasi-totalité de placements 90%. En grande majorité, il s'agit de cadres moyen et supérieur.

Il faut préciser un point important est que l'ATCT reçoit en moyenne 200 offres par an en moyenne représentant 3000 emploi. Son taux de réalisation est seulement de 40%. Au total, l'ensemble de l'émigration pour l'emploi (ANETI-ATCT) s'élève donc à une moyenne de près de 3000 (2954), si l'on ajoute l'émigration familiale 2203 par an en moyenne on parvient à un total de 5157 en moyenne.

5.1.5. L'émigration non contrôlée

A – Une estimation

Une partie difficile à estimer de l'émigration régulière échappe au contrôle des organismes publics de placement [ANETI, ATCT) et donc aux statistiques: procédures individuelles de placement ou par les agences privées encore non réglementées en Tunisie. Ceci étant précisé et avec toutes les précautions d'usage nécessaire, si nous comparons l'émigration contrôlée (ANETI +ATCT) à l'émigration nette (solde migratoire calculé), le reliquat représenterait le potentiel de l'émigration irrégulière soit une dizaine de milliers environ en moyenne par an entre 2003-2004-2005. Depuis les statistiques indiquent une forte hausse 15000 en moyenne pour 2006 et 2007.

En tout état de cause, on peut raisonnablement estimer à plusieurs milliers en moyenne par an l'émigration irrégulière avec probablement une hausse depuis 2006. D'autres sources nous confortent dans cette hypothèse. Le nombre de tunisiens arrivés de manière illégale en Italie a beaucoup augmenté. En 2008 ils étaient selon l'OIM, 6799 au lieu de 1139 en 2007. Des sources du Ministère tunisien de l'Intérieur indiquent par ailleurs qu'environ 8000 avaient été empêchés de franchir illégalement les frontières tunisiennes en 2008. Les sources officielles italiennes évaluent à 20000 environ les tunisiens se trouvant en situation irrégulière en Italie. 10800 cas pourraient être le volume de l'émigration irrégulière ou illégale au cours de la période avril 2003 à avril 2004. Cette estimation est basée sur trois grandeurs bien comparables, puisque les évaluations ont eu lieu, toutes les trois, à la même date, soit fin avril 2004¹³⁶.

B - Le profil des primo émigrants clandestins

- **Le sexe des émigrants clandestins:** Malgré une légère mixité enregistrée depuis quelques années, la migration clandestine reste majoritairement masculine.
- **L'âge:** Les candidats à l'émigration clandestine en Tunisie sont majoritairement jeunes âgés de 20 à 40ans, une tranche d'âge des plus touchées par le problème du chômage. En revanche les enfants mineurs, qui tentent d'émigrer clandestinement sont rares à l'heure actuelle. Ils émigrent souvent en compagnie de leurs parents.
- **Le niveau d'instruction:** Contrairement aux premiers migrants qui étaient analphabètes ou ayant un niveau de formation professionnelle très bas, les candidats actuels à l'émigration clandestine sont de plus en plus éduqués avec une proportion de diplômés des écoles de formation professionnelles ou autres. Les bacheliers ainsi que les maîtrisards deviennent de plus en plus nombreux parmi les candidats. Le chômage des diplômés maintient des dizaines de milliers de jeunes dont la précarité ce qui a constitué au bout de quelques années une pépinière pour cette forme de migration. Depuis quelques années les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur au chômage viennent peser sur le stock humain de cette migration.

5.2. Impacts de l'émigration

5.2.1. Les transferts des émigrés tunisiens (les tunisiens résidant à l'étranger TRE)

La Banque Centrale de Tunisie décline au plan statistique les transferts des TRE sous le poste: Revenus du travail R.T.

136 Habib Fourati: de la migration irrégulière des tunisiens à la migration irrégulière des étrangers à travers la Tunisie: une tentative d'estimation; 2008.

Année	Apports en Espèces		Apports en nature		Total
	(MD)	%	(MD)	%	
1990	442	84,03%	84	16,00%	526
1991	472	89,56%	55	10,40%	527
1992	407	80,12%	101	19,90%	508
1993	450	75,00%	150	25,00%	600
1994	499	71,70%	197	28,30%	696
1995	546	76,69%	166	23,30%	712
1996	592	74,19%	206	25,80%	798
1997	616	72,81%	230	27,20%	846
1998	676	74,94%	226	25,10%	902
1999	732	71,76%	288	28,20%	1020
2000	810	74,24%	281	25,80%	1091
2001	1014	76,01%	320	24,00%	1334
2002	1124	73,85%	398	26,10%	1522
2003	1216	75,48%	395	24,50%	1611
2004	1346	75,49%	437	24,50%	1783
2005	1391	76,98%	416	23,00%	1807
2006	1537	76,47%	473	23,50%	2010
2007	1681	76,44%	518	23,60%	2199
		76,43%		23,57%	

Source: BCT

Ces revenus du travail s'élevaient à 2,2 milliards DT en 2007 contre 0,5 milliard en 1990, à dinars courants, la croissance moyenne par an a été de 12,7% entre 1994 et 2007. Evaluées en euros (élimination de l'effet du taux de change) en 2000 les transferts s'élevaient à 853 millions d'euros et en 2007 à 1.223 millions d'euros soit une augmentation de 43,3% (6,2%) en moyenne par an (10,5% à dinars courant).

Les transferts des TRE sont soit en espèces, soit en nature la part moyenne des premiers est de 23,6% contre 76,4% pour les seconds. Par pays d'origine des transferts, l'U.E. représente l'essentiel: 85% en moyenne. La France représentant la moitié environ de l'ensemble des transferts et l'Italie et l'Allemagne 14% -15% chacun en moyenne.

La contribution de ces transferts rapportée au PIB est de 4,5% en moyenne et au niveau de la balance des paiements (BDP) elle est appréciable: près de 10% en moyenne des recettes de la BDP et 30% à 40% du déficit commercial.

5.2.2. Les projets des tunisiens résidant à l'étranger

Au niveau de l'Agence de **Promotion des Investissements**, l'évolution depuis 1994 à 2008 montre que pour le nombre de projets déclarés, les TRE représentent 10% de l'ensemble des projets agréés par l'Agence mais seulement 0,2% des investissements et 2% des emplois.

Au niveau de l'agence de promotion des investissements agricoles APIA, là aussi la contribution des TRE est relativement marginale 1 à 3% pour les projets (100 et 118 en 2007 et 2008).

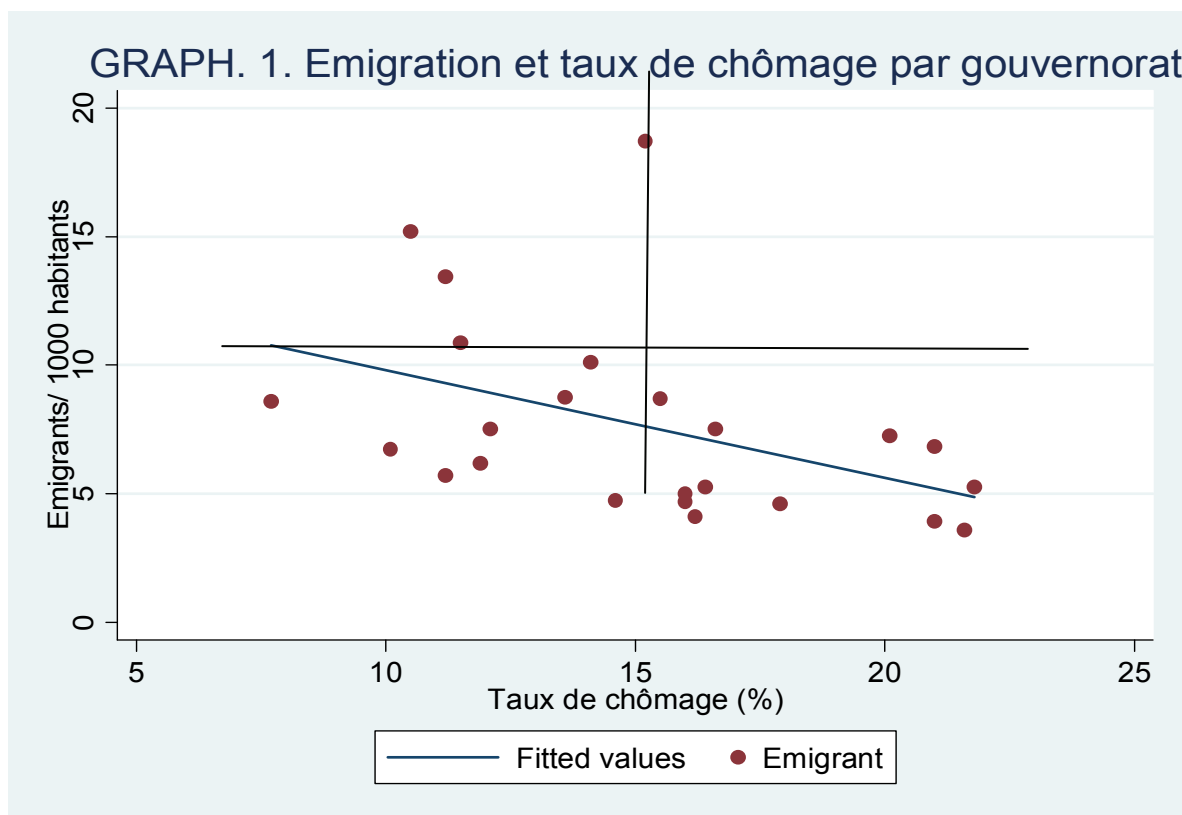
Concernant l'emploi, une centaine environ en moyenne depuis 1994. (146 en 2007 et 2008), là encore il ne s'agit que d'intentions. Aucun suivi n'est fait.

Globalement la contribution des projets des TRE à l'emploi est marginale. L'enquête exhaustive sur les projets agréés entre 1995-2001 réalisée par l'Office des Tunisiens à l'Etranger, montre que 35,5% des projets ont été réellement exécutés. L'étude fait également ressortir que de nombreux émigrés déclarent des projets auprès des institutions d'investissement dans l'unique but de pouvoir bénéficier de l'importation en franchise des droits de douanes prévue pour les véhicules utilitaires. En l'état actuel, l'effet en terme d'emplois créés semble plutôt marginal. De plus, aucun suivi n'est effectué. Ceci constitue une grande carence dommageable pour la Tunisie.

5.2.3. Impact de l'émigration sur le marché du travail

5.2.3.1. Au niveau des gouvernorats

Pour analyser l'impact de l'émigration sur certains paramètres du marché du travail: taux de chômage et taux d'activité [celui des femmes en particulier] et aussi le taux de scolarisation, nous avons d'abord élaboré un indicateur d'intensité de l'émigration par gouvernorats [subdivision administrative comparable aux préfectures en France], à savoir le nombre d'émigrés pour 1000 habitants [émigrants entre 1999 et 2004 rapportés à la population moyenne 1999-2004], et avons testé la corrélation entre émigration et taux de chômage, émigration et taux d'activité (ensemble des 2 sexes) et émigration et taux d'activité chez les femmes et émigration et taux de scolarité [6 – 14 ans].



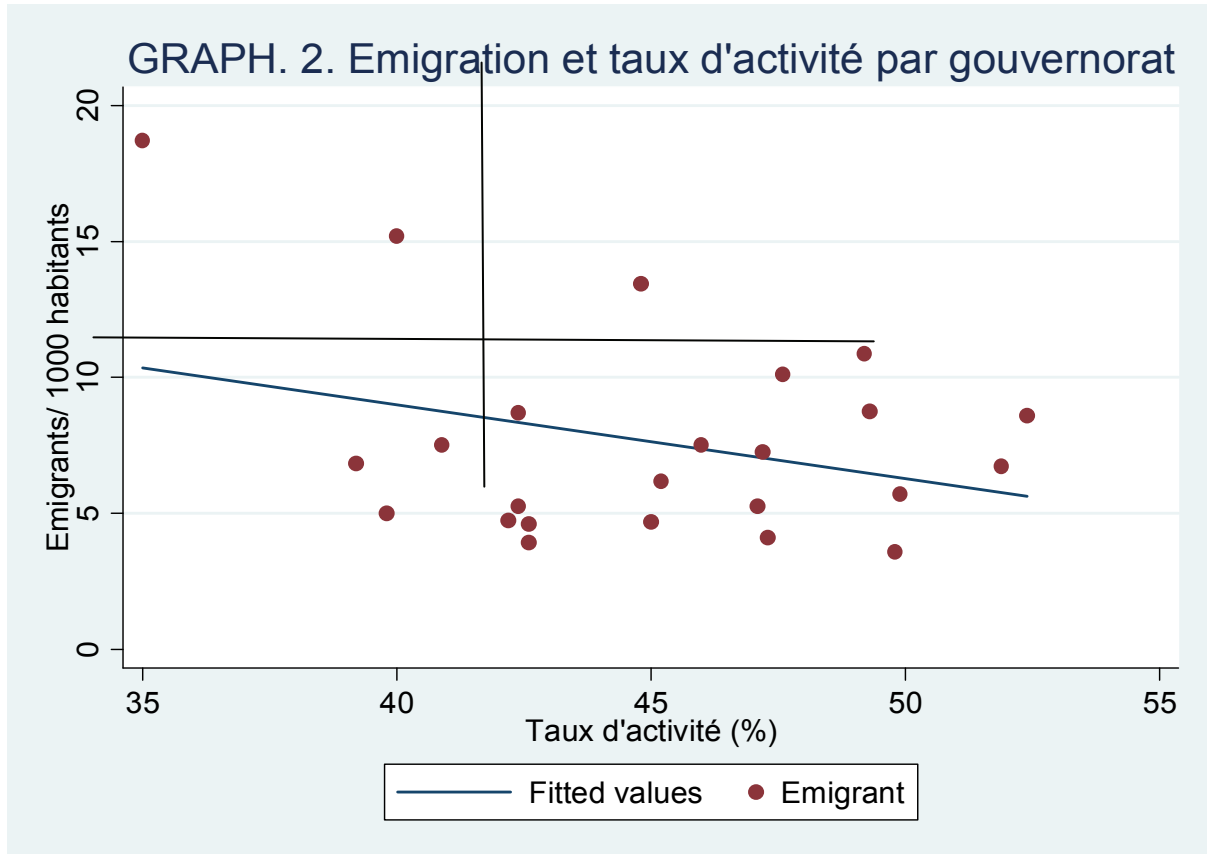
$$\text{Emigrants/ 1000 hab.} = -0.41 \text{ Taux de Ch\^omage} + 13.97^{\clubsuit}$$

[♣] La constante est relativement élevée car les valeurs prises par la variable explicative (Taux de chômage) sont plus grandes que celles prises par la variable expliquée (Emigrants/1000).

(Significatif à 95% de degré de confiance)

Emigration et taux de chômage

Le premier graphique montre que le coefficient de corrélation est de -0.41 entre l'émigration et le taux de chômage (avec 95% de degré de confiance). La relation est négative, elle se vérifie dans 16 sur 24 cas soit 75% au moins. Ceci signifie qu'en règle générale, l'émigration est en relation plutôt inverse avec le taux de chômage, et que **vraisemblablement l'émigration amortie jusqu'à un certain point l'acuité du chômage par gouvernorat.**

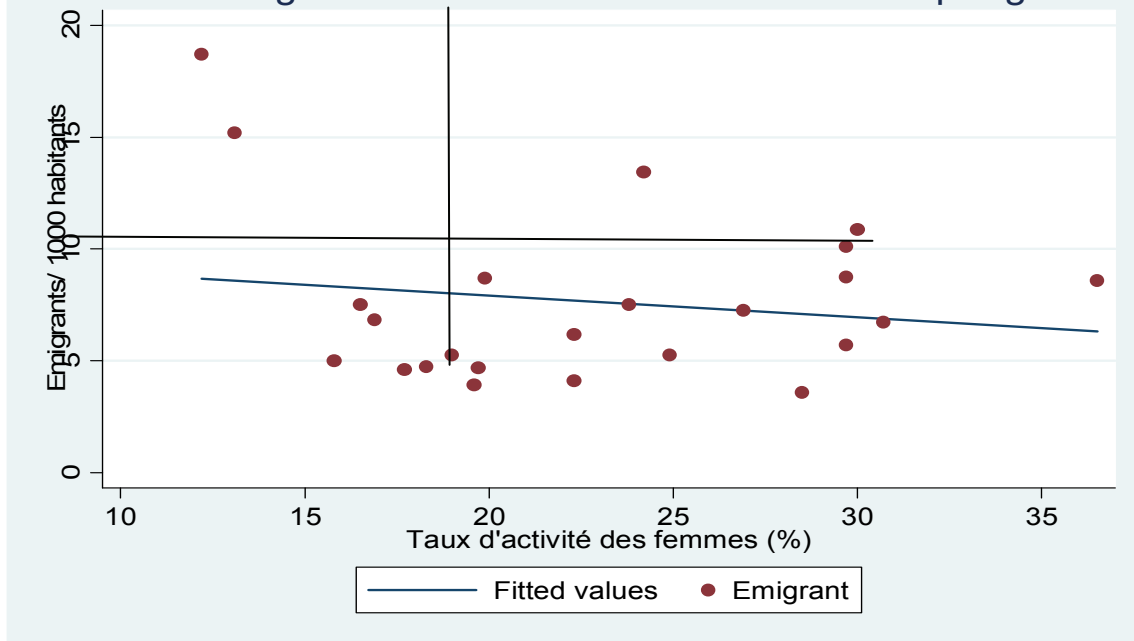


Emigrants/ 1000 hab. = -0.27 Taux d'activité + 19.89
(Non significatif)

Emigration et taux d'activité

Le deuxième graphique établit une corrélation entre l'émigration et le taux d'activité pour les 2 sexes. La corrélation est négative et peu significative. Le positionnement des gouvernorats est variable et éparpillé à travers les 4 cadrans [séparés par les valeurs médianes]. Le 3^{ème} graphique concerne la corrélation entre l'émigration et le taux d'activité des femmes; Le coefficient est faible, négatif et non-significatif. On ne peut tirer de conclusion significative même si la pente de la droite est légèrement négative. A ce stade, **on ne peut conclure d'un effet significatif de l'émigration sur le taux d'activité en général.**

GRAPH. 3. Emigration et taux d'activité des femmes par gouvernorat

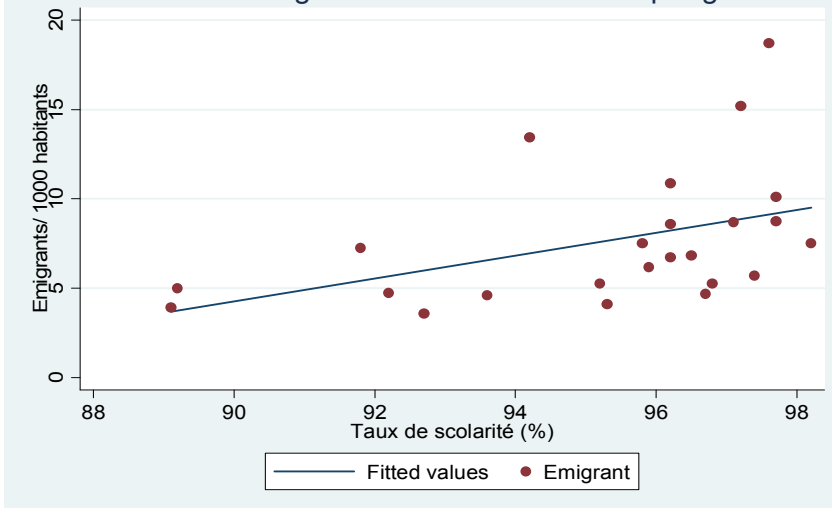


Emigrants/ 1000 hab. = -0.09 Taux d'activité + 9.86
(Non significatif)

Emigration et taux de scolarisation

La graphique 3 bis montre une bonne corrélation positive et significative (95% de degré de confiance) entre l'émigration et le taux de scolarité. A priori, l'émigration agirait positivement sur le taux de scolarisation.

GRAPH. 3 bis. Emigration et taux de scolarité par gouvernorat



Emigrants/ 1000 hab. =
0.64 Taux de scolarité - 53.42
(Significatif à 95% de degré
de confiance)

5.2.3.2. *Au niveau régional*

Pour faciliter l'analyse et l'interprétation, on a regroupé, selon la nomenclature officielle, les gouvernorats en sept régions et étudié la corrélation entre l'émigration et le niveau de vie saisi à travers la dépense par personne et par an DPA, l'émigration et le taux de chômage, l'émigration et le taux d'activité, l'émigration et le secteur informel.

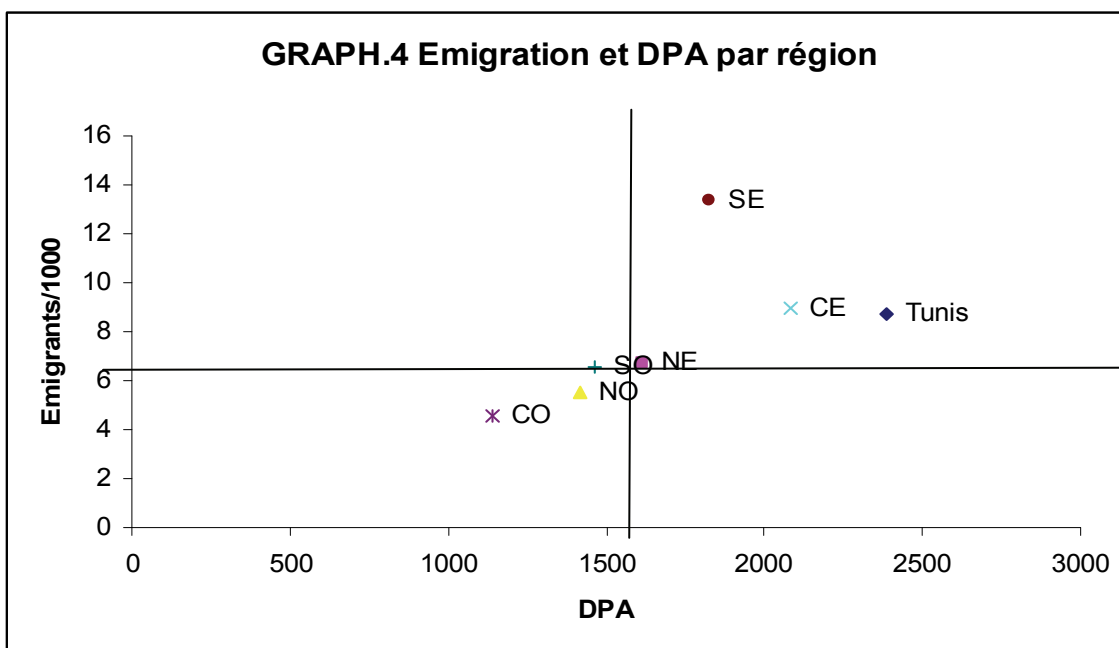
A- Emigration et DPA par région [TAB 33]

Tableau 33- Emigration par région (1999-2004)

Région	Emigrants/Région (1999-2004)	Emigrants/1000 habitants	Dépenses/personne/an (2005)
District de Tunis	18623	8,7	2390
Nord Est	8893	6,7	1613
Nord Ouest	6847	5,5	1416
Centre Est	19356	9,0	2084
Centre Ouest	6242	4,6	1138
Sud Est	12082	13,4	1826
Sud Ouest	3730	6,6	1466

Le graphique G4 qui positionne les 7 gouvernorats selon les 4 cadrans (séparés par les valeurs médianes) montre clairement que les 3 régions littorales: District de Tunis, Centre-Est et Sud-Est, affichent une intensité d'émigration forte associée à une DPA élevée. A l'inverse dans le Centre-Ouest et le Nord-Ouest [intérieur], la faible intensité de l'émigration est associée à une faible DPA. Le Nord-Est [littoral] est plutôt attiré vers le cadran supérieur alors que le Sud-Ouest [intérieur] vers le cadran inférieur en ayant tous les 2 un nombre d'émigrants par 1000 habitants similaires.

Globalement, l'émigration avantage les régions du littoral plus riches comparativement.



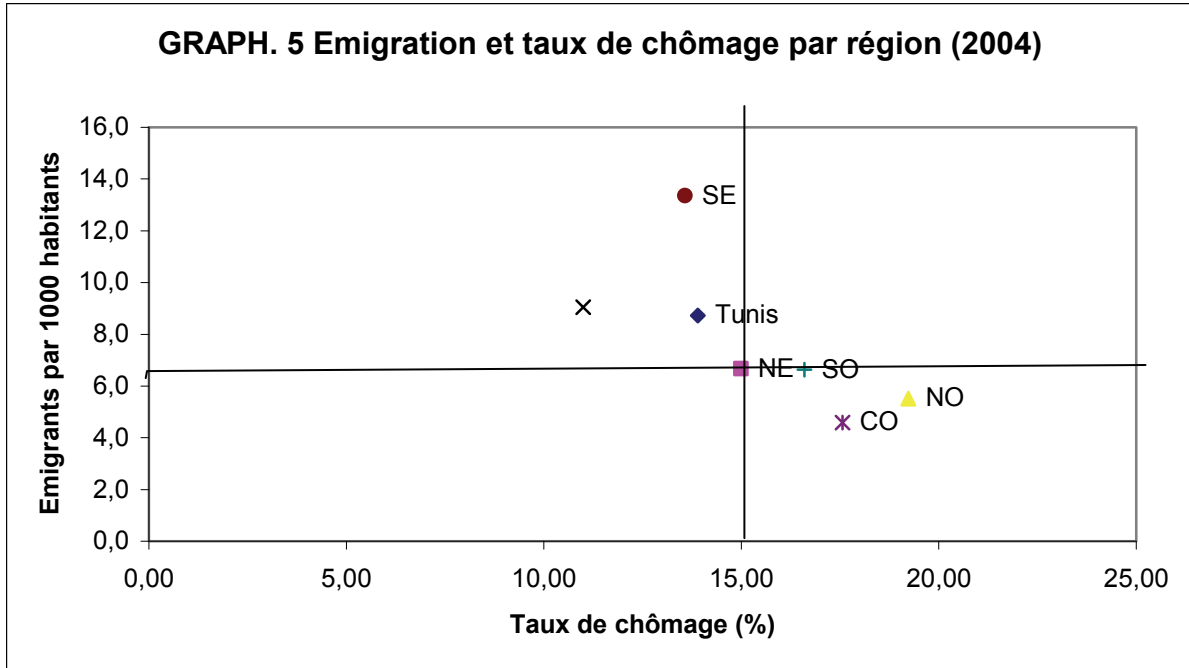
B- Emigration et taux de chômage [TAB 34]

TAB 34. Emigration, taux de chômage et taux de scolarisation (2004)

Région	Taux d'activité (%) (2004)			Taux de chômage (2004)	Taux de scolarisation (%) (2004)
	E	M	F	E	E
District de Tunis	48,3	67,1	29	13,9%	0,975
Nord Est	49,4	70,6	27,8	15,0%	0,956
Nord Ouest	45,3	69,5	22,3	19,2%	0,937
Centre Est	47,5	67,9	27,3	11,0%	0,958
Centre Ouest	41,3	66,4	17,6	17,6%	0,9
Sud Est	40,2	66,6	15,5	13,6%	0,972
Sud Ouest	40,7	65,4	17,3	18,6%	0,97

Source: INS

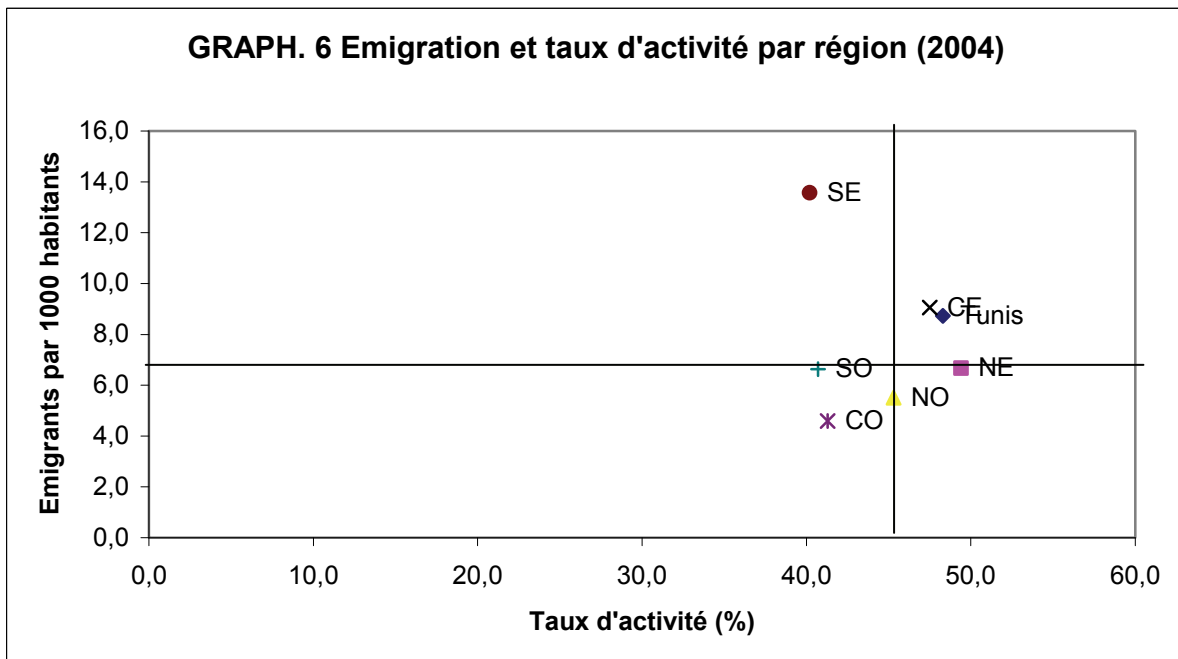
Le graphique G5 confirme la même conclusion et montre encore une fois que les régions du littoral: District de Tunis, Centre-Est et Sud-Est, ont relativement le taux de chômage le moins élevé associé à une intensité d'émigration comparativement plus forte. A l'inverse du Centre-Ouest et du Nord-Ouest avec une faible émigration et un taux de chômage plus élevé. Le Nord-Est est tiré vers le cadran supérieur et le Sud-Ouest vers le cadran inférieur.



Aussi, une première conclusion mérite d'être tirée: Les régions du littoral associent en général et comparativement une émigration plus intense à une DPA plus élevée et un taux de chômage moins fort. A l'inverse des régions de l'intérieur avec une faible intensité d'émigration, une DPA moindre et un taux de chômage plus élevé.

La configuration des flux d'émigration entre 1999 et 2004 en fonction des régions d'origine ne contribue pas à réduire les disparités régionales en Tunisie. Toutefois, une étude plus fine pourrait montrer si les émigrés du littoral ne sont-ils pas de fait des émigrés de l'intérieur procédant en 2 étapes: émigration interne ensuite émigration internationale. Cela mériterait une investigation.

C- Emigration et taux d'activité (G 6)

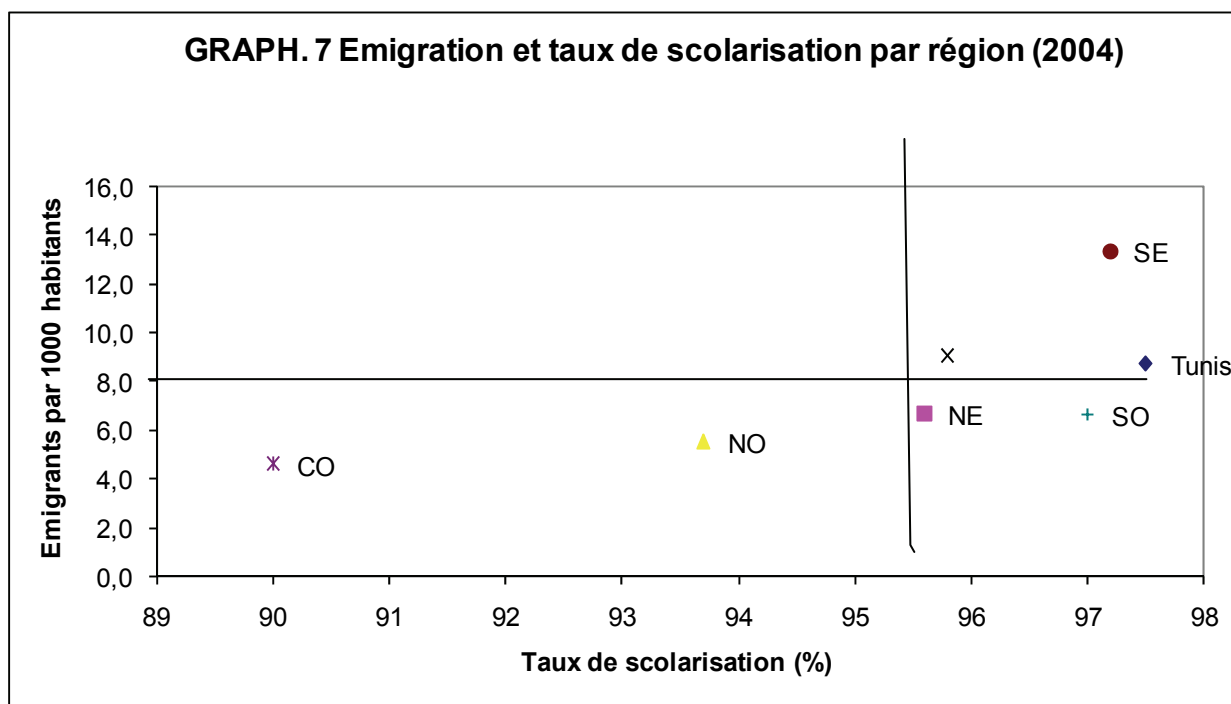


Le Sud – Est, le Sud – Ouest, le Centre – Ouest affichent des taux d’activité proches alors que le nombre d’émigrés par 1000 habitants est différent: élevé dans le Sud – Est, moyen dans le Sud – Ouest et faible dans le Centre – Ouest. Comme déjà établi au niveau des gouvernorats, la corrélation est donc plutôt faible et non significative.

Le cas le plus intéressant est celui du Sud-Est [limitrophe de la Libye et de transit par voie de mer pour l’émigration en Italie], les émigrés pour 1000 habitants représentent 13,4 [l’intensité la plus forte comparativement]. C’est là où les taux d’activité sont les plus faibles: 40,2% pour l’ensemble des 2 sexes et seulement 15,5% pour les femmes. Manifestement, dans cette région où la DPA en 2005 était de 1826 DT [3^{ème} rang après le District de Tunis 2390 DT et le Centre Est 2084 DT]. donc moyennement élevé, l’émigration est associée à des taux d’activité très faibles y compris pour les femmes. Cette posture du Sud-Est est singulière et mériterait une plus fine investigation.

D- Emigration et taux de scolarisation

Dans le graphique G7, on peut relever que dans le District de Tunis, le Sud-Est, et dans une moindre mesure le Centre-Est, là où l’émigration est comparativement plus élevée, les taux de scolarisation affichent les scores les plus forts. A l’inverse, le Centre-Ouest, le Nord-Ouest et dans une moindre mesure le Nord-Est à une émigration plus faible relativement est associé des taux de scolarisation plutôt bas en comparaison. Seul le Sud-Ouest présente une posture associant faible émigration et forte scolarisation. A vu du positionnement dans les 4 cadrans des 7 régions, **la corrélation entre émigration et scolarisation** est significative et positive pour le District de Tunis et le Sud – Est, négative pour le Centre – Ouest et dans une moindre mesure le Nord-Ouest. Pour les 3 autres régions, le pronostic est à nuancer. Ceci ne contredit l’existence d’une bonne corrélation positive déjà mise en évidence entre émigration et taux de scolarisation



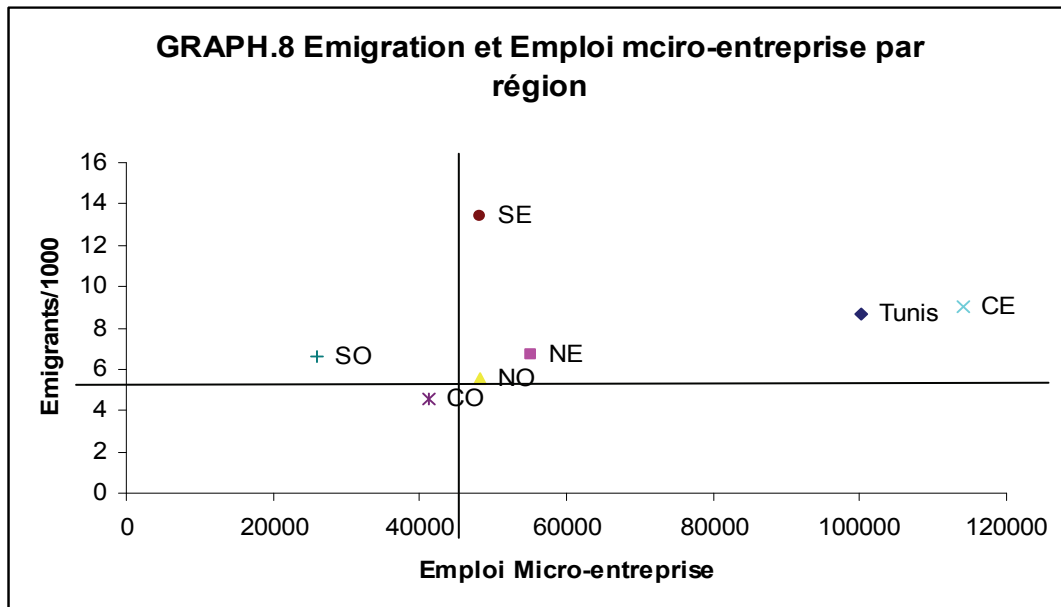
E- Emigration et secteur informel [TAB 35]

TAB 35 - Emploi dans les micro-entreprises (2002)

GOVERNORAT	Emploi micro-entreprise	Emploi micro-entreprise en % total
District de Tunis	100089	0,231133
Nord Est	55054	0,127135
Nord Ouest	48228	0,111372
Centre Est	114169	0,263647
Centre Ouest	41258	0,095276
Sud Est	48154	0,111201
Sud Ouest	26085	0,060237
TOTAL	433037	100%

Nous avons pris ici en considération le point de l'emploi des micro-entreprises¹³⁷ dans l'emploi total de chaque région. En mettant en relation l'émigration et la contribution des micro-entreprises (M.E) dans l'emploi total par région [G 8], on peut relever une certaine corrélation. Certes dans le District de Tunis, le Centre-Est et le Nord-Est se trouvent associés forte émigration comparativement et plus grande contribution des M.E [complémentarité]. La même corrélation est vérifiée en sens inverse pour le Centre-Ouest où le faible dynamisme des M.E est associé à la faible intensité de l'émigration. Pour le reste, il y a lieu de souligner que le sud-Ouest qui a la même propension à l'émigration que le Nord-Est affiche une très faible contribution des M.E à l'emploi. Il en est de même quand on compare le Sud-Est au Nord-Ouest; pour contribution plus ou proche des M.E à l'emploi sont associées des intensités d'émigration fortement contrastées.

Ainsi, sur la liaison entre émigration et informalité de l'emploi, le pronostic est plutôt réservé dans l'attente d'une investigation plus fine.



137 Comme précisé dans le secteur 3.2, les micro-entreprises en 2002 représentaient 57,4% de l'emploi informel. La totalité de l'emploi informel égale 34,3% de l'emploi total.

En conclusion, les impacts de l'émigration sont plus probables sur la DPA, le taux de chômage et sur le taux de scolarisation mais non sur le taux d'activité et plutôt incertains sur le secteur informel.

La contribution des tunisiens à l'étranger en terme de transfert est relativement appréciable, toutefois, leur contribution en termes de projets et de création d'emplois [à l'occasion des retours saisonniers ou définitifs] ne semble pas être significative d'autant que peu ou pas de suivi n'est effectué.

5.3. Pour une politique migratoire proactive en Tunisie

L'argumentaire

La Tunisie doit rompre avec le « laisser faire » ou la politique « subie » ou d'adaptation aux politiques migratoires des partenaires et avoir une **politique PROACTIVE** de la migration.

En Tunisie, l'émigration contrôlée est relativement faible et en deçà du potentiel.

- Alors que le solde migratoire de 1990 à 2000 était positif, il devient depuis 2000 négatif signe d'une reprise manifeste de l'émigration avec une forte accélération en 2005 – 2006 et 2007.
- L'émigration d'emploi contrôlé par l'ANETI et l'ATCT: 3000 en moyenne depuis 2002 est faible.
- L'émigration familiale un peu plus de 2000 en moyenne par an depuis 2002.
- L'émigration totale contrôlée [d'emploi + familiale] est d'un peu plus de 5000 en moyenne par an. Le solde migratoire indique des moyennes négatives de 15000 aux cours des dernières années.
- Le reliquat soit une dizaine de milliers représentent le potentiel de l'émigration non contrôlée.
- Les tensions encore persistantes au moins dans le moyen terme sur le marché du travail militent pour initier une politique migratoire d'emploi en tant que composante à part entière de la politique de l'emploi.

Les faiblesses actuelles

- Le fait migratoire est géré par plusieurs institutions publiques [et récemment privées non contrôlées] le Ministère de l'Emploi (pour les étrangers en Tunisie), l'ANETI pour les placements surtout en Europe [France et Italie dans le cadre des accords bilatéraux], l'ATCT surtout en direction du Golfe et récemment l'Amérique du Nord et de l'Afrique, l'Office des Tunisiens à l'Etranger OTE dont la mission est l'encadrement et l'assistance aux tunisiens résidants à l'étranger, l'API et l'APIA pour les projets d'investissements des émigrants lors de retours saisonniers ou définitifs (sans suivi); enfin le Ministère des Affaires Etrangères (affaires consulaires) qui grâce à ses réseaux de consulats et chancelleries « quadrille » la présence tunisienne à l'étranger.
- **La problématique migratoire accuse un manque manifeste, de cohérence et d'efficacité et ce en raison de la multiplicité des acteurs et du manque de coordination en l'absence d'une politique d'ensemble explicite.**
- Ces divers organismes en charge de la migration fournissent des données statistiques. De plus l'INS à travers les Recensements Généraux [2004 en particulier] et les Enquêtes annuelles sur la population et l'emploi depuis 2005, produit une Composante Migratoire très riche, cependant non diffusée et disséminée auprès des acteurs publics de la migration.

Enfin, la Banque Centrale de Tunisie (BCT) établit, par ailleurs, régulièrement les données sur les transferts des tunisiens résidants à l'étranger.

Le système d'information statistique sur les migrations souffre à la fois d'un manque de coordination, de centralisation, de standardisation et de diffusion.

Les contours d'une politique migratoire

Une politique migratoire ou une politique de gestion de la mobilité internationale du travail est **un tout**:

- à deux facettes:
 - l'immigration [des étrangers en Tunisie, temporaire, transit, permanente, ...]

- l'émigration [des tunisiens à l'étranger]
- à plusieurs dimensions liées:
 - Migration et emploi
 - Migration et développement
 - Migration, famille et insertion
 - Migration et sécurité
 - Migration et protection juridique humaine et sociale

L'approche doit être globale multi-institutionnelle. Elle nécessite la mise en cohérence et synergie de l'ensemble des institutions en charge du fait migratoire par la mise en place d'une Structure Unifiée gérant l'ensemble du processus migratoire: Un Secrétariat d'Etat à la promotion des tunisiens à l'étranger par exemple. De plus, et à la base de toute politique migratoire globale et intégrée, il faut se doter d'une base de données informatisées regroupant et harmonisant l'ensemble des informations statistiques (et autres), couvrant tout le champ migratoire, jusqu'alors éparpillées et non disséminées et donc non utilisées à des fins opérationnelles.

La Tunisie doit se doter d'une capacité institutionnelle appropriée et d'une connaissance de base statistique solide préalable à la formulation d'une politique migratoire globale, cohérente et efficace [la coopération avec l'UE est nécessaire]. Cette politique devrait intégrer et le concept de mobilité internationale du travail et celui de migration circulaire permettant d'organiser de concert avec les partenaires des séjours avec possibilité de retours [avec préservation des droits acquis].

Si le principe d'une politique migratoire proactive est admis, sa formulation nécessite une étude stratégique exploratoire avec l'appui d'une expertise européenne couvrant tout le champ migratoire et débouchant sur l'énoncé des objectifs, des réformes à entreprendre, des structures institutionnelles à mettre en place et des axes de coopération avec les partenaires qui supposent l'identification du potentiel migratoire [déficits – excédents] à moyen – long terme.

Annexes

Annexe 1- Concepts et définitions

1. Les concepts adoptés avant l'année 2004:

- A. Population active occupée: Elle comprend les personnes actives qui ont travaillé au moins une journée au cours de la semaine de référence précédant le jour de l'enquête. Les journées non travaillées pour cause de congé, de maladie et d'intempéries sont considérées comme des journées travaillées.
- B. Population en chômage: Ce sont les personnes actives âgées de 18 à 59 ans qui n'ont pas travaillé au cours de la semaine de référence (pour autre cause que congé, maladie ou intempéries) et se déclarent à la recherche d'un emploi et disponibles pour travailler.

2. Les concepts adoptés à partir de l'année 2004:

- A. Population active occupée: La population occupée est constituée des individus de deux sexes âgés de 15ans et plus et qui ont travaillé au moins un jour, ne serait-ce qu'une heure, durant les sept jours qui précèdent la date de l'enquête, des militaires du contingent (sous les drapeaux) et des personnes qui n'ont pas travaillé au cours de la semaine pour des raisons de congé de repos ou de maladie ou d'intempéries notamment pour les personnes s'adonnant à des activités agricoles ou pour des raisons d'arrêt momentané notamment pour les personnes s'adonnant à des activités agricoles ou pour des raisons d'arrêt momentané du travail.
- B. Population en chômage: Ce sont les personnes actives âgées de 15 ans et qui:
 - n'ont pas travaillé ne serait ce qu'une heure pendant la période de référence (semaine précédant le jour de l'enquête);
 - se déclarent à la recherche effective d'un emploi;
 - sont disponibles pour travailler.

5. Population d'âge actif

La population d'âge actif est constituée des personnes âgées de 15 ans et plus.

6. Population active totale

Elle est obtenue par sommation de la population occupée d'une part et la population non-occupée d'autre part.

7. Taux d'activité

C'est le rapport du nombre de personnes actives (15 ans et plus).

8. Taux d'activité par groupe d'âge

C'est le rapport du nombre de personnes actives, dans un groupe d'âge donné, à l'ensemble de personnes de ce même groupe d'âge, (nombre d'actifs d'un groupe d'âge donné pour 100 personnes de ce même groupe d'âge).

9. Taux de chômage

C'est le rapport du nombre de chômeurs au nombre d'actifs de même groupe d'âge (nombre de chômeurs pour 100 actifs).

10. Taux de chômage par groupe d'âge

C'est le rapport du nombre de chômeurs au nombre d'actifs de même groupe d'âge (c'est le nombre de chômeurs pour 100 actifs dans un groupe d'âge donné).

11. Secteurs d'activités

Les actifs occupés sont classés dans les secteurs d'activités des entreprises auxquelles ils appartiennent.

Les secteurs d'activité sont classés selon la nomenclature d'activité tunisienne (NAT).

12. Statut dans la profession

Cinq statuts dans la profession sont distingués:

- Patron: personne qui exerce pour son propre compte et qui emploie un ou plusieurs salariés (en dehors des aides familiaux).
- Indépendant: personne qui exerce pour son propre compte, seule ou avec des aides familiaux.
- Salarié: personne qui exerce un travail rémunéré pour le compte d'un patron, de l'administration ou d'une société.
- Aide familiale: personne qui contribue dans l'activité d'une entreprise familiale sans rémunération en tant que salariée.
- Apprenti: personne qui est encore au stade d'apprentissage d'un métier.

13. Offre d'emploi enregistrée à l'ANETI

Toute déclaration d'embauche exprimée par l'entreprise auprès de l'ANETI.

14. Les demandeurs d'emploi nouvellement inscrits

Ce sont les personnes qui s'inscrivent pour la première fois dans un bureau d'emploi comme demandeurs d'emploi.

15. Le Fonds National de l'Emploi 21-21 (FNE)

Le Fonds National de l'Emploi (FNE) « 21-21 », depuis sa création en 200, intervient sur deux mécanismes essentiels: l'employabilité et la création d'entreprise.

A. Amélioration de l'employabilité:

Cet axe inclut de nombreux programmes:

- Formation –reconversion dans les spécialités demandées par le marché de l'emploi;
- Programme d'apprentissage au près des entreprises et des artisans;
- Formation-emploi dans le cadre de travaux d'intérêt public;
- D'aide à l'insertion.

B. Encouragement à la création d'entreprises et stimulation de l'esprit d'initiative:

Cet axe inclut la création de projets, la construction de cités de métiers et la réalisation d'espaces industriels.

16. Stages d'Initiation à la Vie Professionnelle (SIVPI)

Ces stages sont destinés aux jeunes diplômés de l'enseignement supérieur ou ayant accompli avec succès le premier cycle de cet enseignement.

17. Stages d'Initiation à la Vie Professionnelle (SIVP2)

Ces stages sont destinés aux jeunes ayant accompli la 9^{ème} année de l'enseignement de base, au minimum (3^{ème} année de l'enseignement secondaire, ancien régime) ou ayant le niveau du premier cycle de l'enseignement supérieur.

18. Contrat Emploi-Formation (CEF)

Le contrat Emploi-Formation « CEF » cible:

- Les jeunes ayant au moins le niveau de la 9^{ème} année de l'enseignement de base accomplie (troisième année de l'enseignement secondaire, ancien régime) et titulaire d'un diplôme ou d'un certificat de fin de formation délivré par un établissement de formation professionnelle public ou privé;
- Les jeunes ayant un niveau scolaire compris entre la 9^{ème} année de base et la 4^{ème} de l'enseignement secondaire;
- Et les jeunes sortants d'un centre de formation professionnelle agricole.

19. Le FIAP

Le « FIAP » a pour objectif de favoriser l'insertion des demandeurs d'emploi dans la vie active à travers leur adaptation à des postes d'emploi prédéfinis recommandés par des employeurs.

20. Les Stages d'Initiation et d'Adaptation à la Création d'Entreprise (SIACE)

Le « SIACE » a pour objectif d'acquérir des compétences pratiques, opérationnelles et professionnelles nécessaires pour la gestion des entreprises, ainsi il permet aussi de développer l'esprit entrepreneurial chez les jeunes désirant s'installer à leur propre compte.

21. La Banque Tunisienne de Solidarité (BTS)

Créée en 1977, la Banque Tunisienne de Solidarité (BTS) a pour but de faciliter davantage l'accès aux crédits bancaires pour les micro-entrepreneurs. Elle a été chargée, à partir de janvier 2003 de gérer les programmes de prêts et de microcrédits conçus par le Fonds 21-21 et les autorités régionales.

22. Le Fonds National de Promotion de l'Artisanat et des Petits Métiers (FONAPRA)

Le Fonds National de Promotion de l'Artisanat et des Petits Métiers (FONAPRA) permet à des personnes désirant s'installer à leur propre compte de bénéficier de conditions de financement avantageuses dans le secteur de l'artisanat et des petits métiers à l'exclusion des activités à caractère commercial.

23. Prise en charge par l'Etat d'une part des salaires versés au titre des nouveaux recrutements des diplômés de l'enseignement supérieur

Ce programme a pour objectif l'encouragement des entreprises privées à recruter les diplômés de l'enseignement supérieur;

- Les entreprises qui effectuent la première opération de recrutement d'un ou plusieurs diplômés de l'enseignement supérieur;
- Les petites et moyennes entreprises qui adhèrent nouvellement au programme de mise

à niveau (à partir du 1^{er} janvier 2004);

- Les petites et moyennes entreprises installées dans les zones de développement régional.

24. Prise en charge par l'Etat de la contribution patronale

Prise en charge par l'Etat de la contribution patronale au régime légal de la sécurité sociale pour les salaires versés au titre des nouveaux recrutements de diplômés de l'enseignement supérieur durant une période de cinq ans. (A partir de 2005 la prise en charge par l'Etat s'étale sur une période de sept ans et ce, d'une manière dégressive).

Annexe 2- Les Sources statistiques nationales

- L'Institut National des Statistiques – INS (cf. www.ins.nat.tn) est en première ligne pour la production et surtout le traitement et la diffusion des données statistiques en général et des données migratoires.

L'INS intervient dans la production des statistiques migratoires de deux manières: principalement à travers les Recensements Généraux de la Population et de l'Habitat (RGPG) et à travers l'enquête annuelle sur la population et l'emploi depuis 2003.

Toutefois, la composante migratoire n'est pas diffusée.

- L'Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications dépendant du Ministère de l'Emploi et de l'Insertion Professionnelle des Jeunes.

L'Observatoire a une publication annuelle: « Statistiques de l'Emploi ». Ce document vise à présenter un outil de travail pour les différents utilisateurs qui cherchent à mieux connaître et analyser le fonctionnement du marché de l'emploi, fournit une synthèse sur plusieurs années des principaux indicateurs de ce marché calculés à partir de diverses sources. Il couvre plusieurs domaines:

Le domaine « activité, emploi et chômage » qui s'appuie sur les résultats des recensements et des enquêtes réalisés par l'INS et présente des informations sur la population active, la population active occupée et la population en chômage.

Le domaine « marché de l'emploi couvert par l'ANETI » présente des informations sur les offres et les demandes d'emploi, ainsi que les placements en emploi enregistrés au niveau des bureaux d'emploi.

Le domaine « Programmes d'encouragement à l'emploi » renseigne sur l'évolution des réalisations relatives aux programmes d'encouragement à l'emploi (bénéficiaires, financements, etc.).

Les données sont fiables.

- Les données consulaires sont du ressort du Ministère des Affaires Etrangères (MAE).

Le MAE dispose d'un réseau bien étoffé de consulats et de chancelleries dans les principaux pays d'immigration. La présence tunisienne y est densément quadrillée.

Ses bases de données constituent la principale source d'information sur l'émigration à l'étranger. Ces données sont systématiquement citées et utilisées par les administrations et les organismes publics. Elles ont une fiabilité moyenne.

- Le Ministère de l'Emploi et de l'Insertion Professionnelle des Jeunes, à travers la Direction Générale de l'immigration et de la Main d'œuvre Etrangères fournit les statistiques sur les étrangers travaillant en Tunisie.

Ce Ministère est par ailleurs doté d'une Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant (NATI), dont la mission est de mettre en relation la demande d'emploi émanant de la Tunisie, et l'offre d'emploi émanant de la Tunisie ou de l'étranger.

Elle fournit en particulier des données fiables sur les placements de tunisiens à l'étranger en Europe en particulier.

- Le Ministère du Développement et de la Coopération Internationale à travers l'Agence tunisienne de la Coopération Technique ATCT fournit les données des placements de cadres tunisiens orientés vers les pays du Golfe surtout.
- La Banque Centrale de Tunisie produit régulièrement des données plus ou moins détaillées sur le poste: Revenus du travail correspondants aux transferts des tunisiens à l'étranger.
- Enfin, l'Agence de Promotion des Investissements (API) et l'Agence de Promotion des Investissements Agricoles (APIA) fournissent des données plus ou moins détaillées sur les

projets des tunisiens résidents à l'étranger... Mais sans aucun suivi.
En général, les données statistiques en Tunisie sont nombreuses et fiables. Le problème est plutôt dans l'éparpillement et la non-diffusion systématique.

Annexe 3- Les principaux documents utilisés

1. CARIM [E.U.I – RSCAS]; 2005, 2006, 2007 Reports
2. Commission de la Consultation Nationale sur l'Emploi
 - Evaluation des instruments de la politique active de l'emploi orientés vers les diplômés de l'enseignement supérieur (2008)
 - L'emploi, un défis aux dimensions multiples
3. Institut National des Statistiques
 - Projection de la population 2004 – 2034
 - Projection de la population active 2001 – 2034
 - Enquête sur les micros entreprises en 2002 [N° 2]
4. Ministère du Développement de la Coopération Internationale: Le 11^{ème} Plan de développement.