

Le développement du capital humain en Afrique du Nord

Eva Jimeno et Ummuhan Bardak

Presque deux tiers de la population en âge de travailler est au chômage, inactive ou travaille sans contrat. Seule une femme sur quatre est sur le marché du travail

Le secteur public, qui est traditionnellement source d'emploi pour les diplômés s'est vu réduire et le secteur privé crée peu de postes pour des jeunes qualifiés

Améliorer la formation professionnelle implique de rapprocher le monde de l'éducation de celui du travail et de prendre en compte les besoins des PME

Les quatre pays de l'Afrique du Nord – le Maroc, l'Algérie, La Tunisie et l'Égypte – ont atteint le climax du *boom* démographique, qui a fait de l'emploi des jeunes le défi clé depuis le début des années 2000. Avec un tiers de sa population ayant moins de 15 ans, c'est jusqu'à 48 millions de jeunes (dont 26 millions en Égypte) qui entreront dans le marché du travail dans les 10 prochaines années. Cette augmentation de la population jeune exerce une pression considérable sur le marché du travail et le système éducatif, et, indirectement, sur la stabilité de la région et ses voisins. Pourtant, le taux de participation au marché du travail dans cette région est le plus bas du monde : presque deux tiers de la population en âge de travailler est au chômage, inactive ou travaille sans contrat. Une femme sur quatre seulement est sur le marché du travail. Les taux d'emploi, oscillant entre 40 % et 50 %, sont similaires dans toute la région.

Bien que le niveau d'éducation des jeunes ait considérablement augmenté durant ces dernières années, la possibilité de trouver un travail qualifié est encore limitée. Avec un secteur public qui se réduit et des ressources externes qui diminuent, les anciens rouages de création d'emploi ne sont plus efficaces. La croissance économique de la décennie précédente n'a pas généré de postes de travail et la majorité de ceux qui se sont créés l'ont été dans un

secteur non structuré, ayant atteint des chiffres compris entre 35 % et 50 % d'emploi non agricole. L'agriculture conserve aujourd'hui encore un taux important de l'emploi : entre 30 % et 40 % au Maroc et en Égypte et près de 20 % en Algérie et en Tunisie.

Comparé au taux global de chômage, le taux de chômage des jeunes est presque le double de celui de la population adulte et affecte surtout les universitaires. Les femmes jeunes sont particulièrement touchées par ce fort taux de chômage dans tous les pays de la région et en particulier en Égypte, où il touche le double des jeunes femmes que des jeunes hommes, et en Algérie.

Chômage des jeunes diplômés

Le problème du « chômage des personnes diplômées » est la caractéristique la plus visible du problème de l'emploi des jeunes en Afrique du Nord. Le taux d'inscription en cursus d'études supérieures a augmenté dans tous les pays durant la dernière décennie : selon les données de l'Unesco/ISU (Institut de statistique de l'Unesco), le taux d'inscription en cursus d'études supérieures a atteint 30 % en Algérie et en Égypte et 33,7 % en Tunisie, alors qu'au Maroc il se situe à 12,8 %. Ces données sont équi-

brées entre les hommes et les femmes et, bien que ces niveaux semblent faibles en comparaison à ceux de la moyenne européenne, elles révèlent une amélioration certaine pour les pays d'Afrique du Nord.

Les universitaires souffrent toujours du manque d'opportunités professionnelles. Le secteur public, traditionnellement source d'emploi pour les diplômés dans la région, s'est réduit et le secteur privé crée peu de postes spécifiques pour des jeunes hautement qualifiés. Les causes principales du faible taux d'emploi sont la création insuffisante d'emplois de qualité et le décalage de compétences entre l'offre et la demande et les attentes des diplômés. Des universités sortent principalement des diplômés en sciences humaines qui ne trouvent pas de débouchés sur le marché du travail et qui ne font qu'aggraver le problème du chômage des diplômés. Au cœur de ce problème d'emploi, les jeunes femmes se trouvent confrontées à un taux de chômage bien plus fort que celui des jeunes hommes, ce qui souligne le problème spécifique de l'entrée de la femme sur le marché du travail.

Par ailleurs, l'analyse en profondeur de ce problème de chômage des personnes qualifiées fait apparaître aussi les problèmes de qualité d'emploi pour les jeunes dont le niveau de qualification est faible ou moyen qui ont peu

d'alternatives. Ainsi, dans l'ensemble, ce ne sont pas moins de 30 millions de jeunes de la région qui travaillent dans le secteur informel, avec des salaires minimes, dans des emplois de faible qualification et sans sécurité sociale ni possibilité d'amélioration, et qui sont confrontés à l'exclusion sociale. Dans ces conditions, l'émigration se présente comme une alternative au chômage ou à l'emploi informel alors même que la pression que les jeunes subissent pour émigrer peut être très forte. L'augmentation constante d'envois de fonds en est la preuve.

L'accès à l'éducation et les possibilités de formation pour fournir à la jeunesse des compétences adaptées au poste de travail sont encore limités. Les systèmes d'éducation, d'enseignement et de formation professionnels (Vocational Education and Training - VET) ne représentent qu'une faible part de l'enseignement dans quasiment toute la région, à l'exception de l'Égypte où il n'y a pas non plus beaucoup de possibilités pour la formation professionnelle. Les enseignements proposés offrent peu de débouchés professionnels et de faible qualité, ce qui ne les rend pas attractifs. Les enseignements professionnels proposés sont marqués par la ségrégation des sexes et les options pour les femmes qui étudient sont encore plus réduites et concernent presque toujours les métiers traditionnels à vocation sociale.

La formation professionnelle peut jouer un rôle important pour apporter des compétences pratiques aux millions de chercheurs d'emploi, ainsi que pour la participation active des individus dans la société. Mais cela nécessite un investissement plus efficace et une relation plus étroite avec les entreprises qui permettraient d'améliorer la qualité et la pertinence, l'image et les approches de genre pour que la formation soit plus attirante tant pour les hommes que pour les femmes.

Grâce à l'effort soutenu (l'investissement dans l'éducation en pourcentage du PIB est égale ou supérieure à la moyenne de l'OCDE), la participation en éducation a considérablement augmenté, avec un taux brut d'inscription en éducation primaire qui à presque

atteint 100 % dans les quatre pays. Cependant la qualité de l'enseignement continue d'être un défi. Ces pays n'ont eu que de faibles résultats aux examens internationaux (TIMMS 2007 et PISA 2009). Leurs résultats dans l'étude TIMMS 2007 ont été sensiblement inférieurs à la moyenne internationale : de 380 à 420, sur une moyenne de 500. La Tunisie a été classé 56e des 65 pays participant au rapport PISA 2009.

L'analphabétisme de la population âgée de 15 ans et plus reste un vrai problème au Maroc et en Égypte. Et même parmi les jeunes de 15 à 24 ans, on trouve 30 % d'analphabètes au Maroc et 15 % en Égypte. Ce qui nous amène à prendre en compte un autre groupe vulnérable et non visible de jeunes : ceux qui ne sont ni scolarisés, ni sur le marché du travail. La grande majorité d'entre eux sont des femmes.

Les faibles niveaux d'alphabétisation et d'éducation et les conditions défavorables des femmes se reflètent dans les très faibles niveaux d'Indice de développement humain (IDH) de l'Égypte et du Maroc. Sur les 169 pays qui apparaissent dans les rapports d'IDH du PNUD, la Tunisie occupe le rang 81, l'Algérie, le 84, l'Égypte, le 101 et le Maroc, le 114.

L'emploi des jeunes dans la région est toujours une question cruciale. Les jeunes ont peu d'alternatives acceptables s'ils manquent d'accès à l'éducation académique (comme, par exemple, une éducation et une formation professionnelle). L'accès réduit à l'emploi est l'un des principaux problèmes que causent le manque d'éducation et de formation, la faible qualification reçue sur les lieux de travail, le faible niveau de création d'emploi, le manque d'expérience professionnelle, ainsi que les attentes élevées de la jeunesse, qui cherche un travail sûr, bien rémunéré et dans le secteur public. Comme nous l'avons dit auparavant, toutes ces tendances encouragent l'émigration, en particulier l'émigration des jeunes hommes.

Relever le défi du chômage requiert un effort coordonné des pays pour améliorer la pertinence des compétences des jeunes et leur accès à l'emploi, soutenir la création d'emplois et

améliorer le fonctionnement des marchés du travail en luttant contre le cloisonnement.

Promouvoir la formation professionnelle

Etant donné la pression démographique, les pays devront garantir l'accès général à l'éducation et à la formation pour les niveaux obligatoires et post-obligatoires. L'éducation et la formation professionnelle sont le moyen de former des jeunes qualifiés. Cela pourrait offrir une voie vers le marché du travail qui soit une alternative à celle de l'éducation académique, ainsi qu'une possibilité d'acquérir une qualification pour les jeunes qui abandonnent le système éducatif traditionnel.

Améliorer la qualité et la pertinence de l'éducation et de la formation professionnelle est une nécessité pour obtenir une démarche de qualité dans les pays de la zone. Le développement d'autres compétences comme l'esprit d'entreprise, la citoyenneté ou les capacités de communication est nécessaire pour garantir que la future force de travail puisse s'adapter à des économies en évolution constante et s'implique dans la vie économique et civique.

Accorder plus de pertinence à l'éducation et à la formation professionnelle implique de rapprocher le monde éducatif de celui du travail, de répondre aux besoins des PME (les plus grands créateurs d'emplois de la zone) et en général des processus de développement régional. La participation active des interlocuteurs sociaux dans l'éducation et la formation professionnelle et la coopération entre les institutions de formation et les entreprises est nécessaire. Le développement de ces liens au niveau des secteurs économiques a démontré être une méthode efficace.

Travailler pour un modèle de gouvernance inclusive, qui garantisse l'implication des acteurs concernés dans le processus de décision en matière éducative et de formation, et accroître la responsabilité permettront aussi de proposer une offre éducative plus réceptive. ■