

Funded by the European Union



Implemented by



**Promouvoir une meilleure
adéquation entre capital humain,
marchés nationaux du travail et
mobilité internationale : État des
lieux des défis en Égypte, Jordanie,
Maroc et Tunisie**

Centre International pour le Développement des Politiques Migratoires (ICMPD)
Gonzagagasse 1
1010 Vienne, Autriche

Centre Régional de Coordination pour la Méditerranée ICMPD
Development House 4A, St Ann Street
FRN9010 Floriana
Malta
www.icmpd.org

Auteurs: Center for Migration and Refugee Studies, Université Américaine du Caire

Citation recommandée: ICMPD (2020), Promouvoir une meilleure adéquation entre capital humain, marchés nationaux du travail et mobilité internationale : état des lieux des défis en Egypte, Jordanie, Maroc et Tunisie

Ce rapport a été produit dans le cadre du programme EUROMED Migration IV (EMM4). EMM4 est une initiative financée par l'Union Européenne mise en œuvre par le Centre International pour le Développement des Politiques Migratoires (ICMPD).
www.icmpd.org/emm4

© Union Européenne, 2020

Les informations et opinions exposées dans cette étude sont celles du ou des auteurs et ne reflètent nécessairement l'opinion officielle de l'Union européenne. Ni les institutions et organes de l'Union, ni toute personne agissant en leur nom ne peuvent être responsable de l'usage qui peut être fait des informations qui y sont contenues.

Design: Blueghost

**Promouvoir une meilleure adéquation
entre capital humain, marchés nationaux
du travail et mobilité internationale :
État des lieux des défis en Égypte,
Jordanie, Maroc et Tunisie**

À propos de cette publication

Cette étude a été réalisée par le centre pour les études sur les migrations et les réfugiés de l'université américaine du Caire (AUC) pour le compte du programme EUROMED Migration IV (EMM4) (2016-2020). L'EMM4 est une initiative financée par l'Union européenne (DG NEAR) et mise en œuvre par le Centre international pour le développement des politiques migratoires (ICMPD).

L'EMM4 s'engage à établir un cadre constructif pour le dialogue et les échanges techniques concernant la politique migratoire dans la région euro-méditerranéenne. Conformément à ce mandat, l'EMM4 contribue activement aux débats sur les politiques migratoires en mettant l'accent sur la réduction des écarts de connaissances et l'élaboration d'une compréhension commune des défis les plus importants de la région.

Cette publication fait suite et s'appuie sur les résultats de l'étude « Exploring and Proposing Mechanisms for Labour Matching in the Mediterranean Region » (exploration et proposition de mécanismes de rapprochement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre dans la région méditerranéenne) qui constitue un résultat programmatique clé identifiant les obstacles structurels à une meilleure répartition de la main-d'œuvre dans la région euro-méditerranéenne. En prenant ces obstacles comme point de départ, cette étude adopte une perspective essentiellement macroéconomique afin d'identifier les facteurs de migration dans quatre pays du sud de la Méditerranée (l'Égypte, la Jordanie, le Maroc et la Tunisie) et de proposer des interventions politiques appropriées sur un plan multisectoriel.

Ces conclusions viennent compléter l'ensemble des travaux de l'EMM4 sur la gestion des migrations de main-d'œuvre et visent à renforcer les réponses institutionnelles au niveau national et international, conformément à la cible 10.7 des objectifs de développement durable des Nations Unies qui consiste à « faciliter la migration et la mobilité de façon ordonnée, sans danger, régulière et responsable, notamment par la mise en œuvre de politiques de migration planifiées et bien gérées ». En ce sens, cette publication s'adresse aux experts et aux responsables politiques de la région euro-méditerranéenne chargés de la conception, de la planification et de la mise en œuvre des politiques de l'emploi et des migrations.

Sommaire

ACRONYMES	10
Figures	12
Tableaux	12
I. Introduction	14
II. Conditions démographiques et macroéconomiques	18
A. Indicateurs macroéconomiques	19
B. Tendances démographiques	23
i. Évolution démographique et dividende démographique	23
ii. Structure par âges de la répartition de la population	25
C. Tendances en matière d'éducation	28
i. Politiques	30
ii. Enseignement et formation techniques et professionnels	32
D. Tendances du marché du travail	35
i. Croissance de la population active	36
ii. Chômage	38
iii. Emploi informel	40
iv. Demande du marché du travail par profession et par secteur d'activité économique	41
III. Capital humain, marchés du travail et inadéquation	46
A. Inadéquation des compétences	47
B. Inadéquation des informations	49
C. Les PAMT pour remédier à l'inadéquation	52
IV. Migrations internationales en Égypte, en Jordanie, au Maroc et en Tunisie	54
A. Historique de la migration	55
B. Niveaux et tendances des migrations internationales	56
C. Répartition par âge et par sexe des migrants dans l'EJMT	56
D. Facteurs de la migration vers l'EJMT	57
E. Migrants de l'EJMT dans le monde : émigration	58
F. Facteurs de la migration en provenance de l'EJMT	59
G. Migration de transit	59
V. Migration et développement	60
A. Envois de fonds	61
B. Transfert de connaissances par les ressortissants expatriés	63
C. Investissements	63
D. Fuite des cerveaux et migration des personnes hautement qualifiées	64
VI. Cadres institutionnels	66
A. Gouvernance de la migration en Égypte	67
B. Gouvernance de la migration en Jordanie	69
C. Gouvernance de la migration en Maroc	70
D. Gouvernance de la migration en Tunisie	70
VII. Inadéquation de la main-d'œuvre et les politiques migratoires pour les étrangers	74
VIII. Recommandations	76
A. Coopération internationale dans la région euro-méditerranéenne	78
B. Éducation	78
C. Marché du travail	78
D. Données	79
E. Inadéquation	79
F. Migration	80
Bibliographie	81
Annexe 1 : Données sur le marché du travail et la migration	88
I. Data availability	88
A. Égypte	89
B. Jordanie	91
C. Maroc	92
D. Tunisie	93
II. Data quality	94
A. Égypte	95
B. Jordanie	95
C. Maroc	96
D. Tunisie	96

III. Institutions de collecte de données	98
A. Égypte	99
B. Jordanie	99
C. Maroc	100
D. Tunisie	100
IV. Type de données collectées	102
A. Égypte	103
B. Jordanie	103
C. Maroc	104
D. Tunisie	105
V. Type de rapports réguliers disponibles auprès des autorités du marché du travail	106
A. Égypte	107
B. Jordanie	107
C. Maroc	107
D. Tunisie	107
Annexe 2 : Le système éducatif en Égypte, en Jordanie, au Maroc et en Tunisie	108
I. Égypte	108
A. Enseignement général	109
B. Enseignement et formation techniques et professionnels (EFTP)	109
II. Jordanie	112
III. Maroc	114
A. A. Formation professionnelle dans les écoles	115
B. Formation professionnelle en entreprise : coup de projecteur sur le programme Idmaj	117
IV. Tunisie	120
A. Formation initiale (dans les écoles) : tendances et défis	122
B. Formation continue : tendances et défis	124
Annexe 3 : Pyramides des âges de l'Égypte, la Jordanie, le Maroc et la Tunisie (1960-2050)	126
Annexe 4 : PAMT en EJMT	136
I. Égypte	136
II. Jordanie	140
III. Maroc	144
IV. Tunisie	150
Annexe 5 : Tendances et gouvernance de la migration dans l'EJMT	154
I. Égypte	154
A. Histoire de la migration égyptienne	155
B. Stock de migration internationale	155
C. Migrants dans le monde entier : émigration	159
II. Jordanie	164
A. Histoire de la migration jordanienne	165
B. Stock de migration internationale	165
C. Migrants dans le monde entier : émigration	171
III. Maroc	173
A. Histoire de la migration marocaine	175
B. Stock de migration internationale	175
C. Migrants dans le monde entier : émigration	177
D. Sources juridiques et institutions de mise en œuvre	179
IV. Tunisie	182
A. History of Tunisien migration	183
B. Stock de migration internationale	183
C. Migrants dans le monde entier : émigration	185
D. Sources juridiques et institutions de mise en œuvre	187

ACRONYMES

BAD	Banque africaine de développement
PAMT	Politique active du marché du travail
ANAPEC	Agence nationale pour la promotion de l'emploi et des compétences (Maroc)
ANETI	Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant
APII	Agence de promotion de l'industrie et de l'innovation (Tunisie)
ATCT	Agence tunisienne de coopération technique
ATFP	Agence tunisienne de la formation professionnelle
BTP	Brevet de technicien professionnel
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CAPMAS	Central Agency for Public Mobilization and Statistics (Agence centrale pour la mobilisation publique et les statistiques)
CC	Certificat de compétence
CCG	Caisse centrale de garantie
CCME	Conseil de la communauté marocaine à l'étranger
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CI	Contrat d'insertion
CNFCPP	Centre national de formation continue et de promotion professionnelle
CNSS	Caisse nationale de sécurité sociale
CRES	Centre de recherches et d'études sociales (Tunisie)
CTVIE	Centre tunisien de veille et d'intelligence économique
ICD	Instrument de coopération au développement
DoS	Department of Statistics (Département jordanien des statistiques)
ECES	The Egyptian Center for Economic Studies (Centre égyptien des études économiques)
EJMT	Égypte Jordanie Maroc Tunisie
PEM	Partenariat euro-méditerranéen
PEV	Politique européenne de voisinage
ERF	Economic Research Forum (Forum de recherche économique)
ETF	European Training Foundation (Fondation européenne pour la formation)
ETP	Employment Training Programmes (Programmes de formation professionnelle)
FCE	Formation contractualisée pour l'emploi
FQR	Formation qualifiante ou de reconversion
FSE	Formation d'appui aux secteurs émergents
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH (Agence allemande de coopération internationale)
HCP	Haut-Commissariat au plan
HCR	Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
IACE	Institut arabe des chefs d'entreprises
CIST	Conférence internationale des statisticiens du travail
IDSC	Information and Decision Support Center (Centre d'information et d'appui aux décisions)
OIT	Organisation internationale du travail
FMI	Fonds monétaire international
INS	Institut national de la statistique (Tunisie)
OIM	Organisation internationale pour les migrations
IPST	The Institute for the Promotion of Teaching Science and Technology (Institut pour la promotion de l'enseignement des sciences et des technologies)
LEMMA	Ensemble pour la mobilité (projet soutenant la mise en œuvre du partenariat entre l'UE, le Royaume-Uni et la Tunisie pour la mobilité)
MAE	Ministère des Affaires étrangères (Tunisie)
MAS	Ministère des Affaires sociales
MDM	Marocains du monde
MFPE	Ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi (Tunisie)
MTIP	Ministère du Travail et de l'Insertion professionnelle (Maroc)
NASS	National Academy for Science and Skills (Académie nationale pour les sciences et les compétences)
NEET	Not in Employment Education or Training (ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ou de formation)

NSHRD	National Strategy for Human Resource Development (Stratégie nationale pour le développement des ressources humaines de Jordanie)
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OFII	Office français de l'immigration et de l'intégration
OFPPT	Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail (Maroc)
ONEQ	Observatoire national de l'emploi et des qualifications
ONM	Observatoire national de la migration
OTE	Office des Tunisiens à l'étranger
SEITE	Secrétariat d'État à l'immigration et aux Tunisiens de l'étranger
SFD	Social Fund for Development (Fonds social pour le développement)
SNIA	Stratégie nationale d'immigration et d'asile
STA	Sewedy Technical Academy
STIM	Sciences, technologies, ingénierie et mathématiques
TFP	Taxe de formation professionnelle (Tunisie)
TLMPS	Tunisian Labor Market Panel Survey (Enquête sur le marché du travail tunisien)
TPE	Très petites entreprises
EFTP	Enseignement et formation techniques et professionnels
EAU	Émirats arabes unis
ONU	Organisation des Nations Unies
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
UNICEF	United Nations International Children's Emergency Fund (Fonds des Nations Unies pour l'enfance)
EUA	États-Unis
USAID	United States Agency International Development (Agence des États-Unis pour le développement international)
USD	dollar US (États-Unis)
EFP	Enseignement et formation professionnels

Figures

Figure 1 :	PIB par habitant en \$ courants (mds)	19
Figure 2 :	PIB (PPA) en \$ courants (mds)	19
Figure 3 :	Taux de croissance du PIB (\$ courants)	20
Figure 4 :	Taux de croissance démographique (2005-2018)	24
Figure 5 :	Distribution de la population par tranche d'âge et par sexe	26
Figure 6 :	Scolarisation en 2018	28
Figure 7 :	Part d'élèves de l'enseignement professionnel par rapport au nombre total d'élèves du secondaire dans chaque pays	32
Figure 8 :	Nombre d'élèves et de diplômés en formation initiale par diplôme et par secteur en 2016	33
Figure 9 :	Taux de participation au marché du travail de la population en âge de travailler (15-64 ans)	35
Figure 10 :	Taux de participation au marché du travail de la population jeune (15-24 ans)	35
Figure 11 :	Taux de croissance de la population active	36
Figure 12 :	Répartition par ville des agences de recrutement privées (ARP) au Maroc en 2018	51
Figure 13 :	Matrice sur la disponibilité des données et l'intégration des politiques	77

Tableaux

Tableau 1 :	Demande du marché du travail par secteur d'activité économique et par niveau de qualification en Tunisie	42
Tableau 2 :	Migrants internationaux dans l'EJMT par pays de destination (2000-2019)	56
Tableau 3 :	Indicateurs de répartition par âge et par sexe des migrants dans l'EJMT en fonction du pays de destination en 2019	57
Tableau 5 :	Migrants et réfugiés dans l'EJMT par pays de destination (2019)	58
Tableau 4 :	Migrants internationaux de l'EJMT par pays d'origine (2000-2019)	58
Tableau 6 :	Sorties de fonds en provenance de l'EJMT au cours de la période 2010-2018 (en millions de dollars US)	62
Tableau 7 :	Entrées de fonds à destination de l'EJMT au cours de la période 2010-2019 (en millions de dollars US)	62

I. Introduction

Afin de contribuer à l'objectif de l'EUROMED Migration IV, ce rapport répond à la nécessité d'un ajustement constant et informé des politiques migratoires nationales et régionales. Ceci est conforme à l'objectif du projet visant à établir un cadre de dialogue et de coopération complet, constructif et opérationnel, en mettant particulièrement l'accent sur le renforcement des instruments et des capacités pour élaborer et mettre en œuvre des politiques migratoires et de protection internationale cohérentes qui s'appuient sur des faits.

La région MENA (Moyen-Orient et Afrique du Nord) continue d'être une source de main-d'œuvre qualifiée, ce qui se reflète dans l'exode des travailleurs arabes qualifiés vers l'Europe ou les pays du Golfe. Il s'agit donc d'une région dont des migrants sont issus, vers laquelle des migrants arrivent et qui est également traversée par des migrants en transit vers d'autres destinations. Compte tenu de ces schémas migratoires historiques, la migration de main-d'œuvre dans la région n'a pas encore atteint son potentiel maximum. La principale preuve à ce sujet est l'inadéquation entre l'éducation et la formation professionnelle d'une part, et les débouchés sur le marché du travail d'autre part, ainsi que les caractéristiques démographiques et économiques et les types et schémas de migration de main-d'œuvre.

Les marchés du travail des pays non pétroliers de la région MENA jouent un rôle important dans l'élaboration et la gestion du processus de migration. Avec des croissances démographiques élevées (par rapport à celle de l'Europe), les pays de la région ont connu une amélioration remarquable de l'accès à l'éducation de leurs jeunes populations. L'accès à l'enseignement de base, à l'enseignement secondaire et à l'enseignement supérieur s'est considérablement amélioré.

En revanche, les marchés du travail ont une capacité limitée à absorber cette main-d'œuvre de plus en plus qualifiée. Par conséquent, des taux de chômage de 20 % en **Égypte**, 15,8 % en **Jordanie**, 21,1 % au **Maroc** et 30,2 % en **Tunisie** ont été observés chez les personnes très qualifiées. Cela montre qu'il existe une corrélation négative entre le niveau d'éducation et le taux de chômage, qui se traduit par un chômage qui touche principalement les jeunes très qualifiés. Cette corrélation fait référence à un manque de rapprochement entre les débouchés des formations et la demande sur le marché du travail. Cette inadéquation ne se reflète pas seulement dans les pays de la région, mais aussi au-delà des frontières, ce qui affecte les marchés du travail d'autres régions, qui sont les principaux pays d'accueil des migrants.

Ce rapport propose une étude spécifique pour chaque pays sur la relation entre l'inadéquation de la main-d'œuvre et la migration dans certains pays de la région. Le rapport explore les cas de l'Égypte, de la Jordanie, du Maroc et de la Tunisie (ci-après dénommés « EJMT » pour les besoins du présent rapport). Ces quatre pays ont été sélectionnés en raison de leur importance dans le contexte migratoire de la région, non seulement en tant que pays de départ et d'accueil de migrants, mais aussi en tant que pays de transit dans certains cas. Des facteurs historiques et culturels ont contribué à la fois aux similitudes et aux différences entre ces pays dans un contexte migratoire, en façonnant l'objectif de l'élaboration de politiques migratoires et leur mise en œuvre dans chaque pays.

Le principal point commun entre les quatre pays est l'augmentation des inscriptions dans l'enseignement supérieur. Cependant, les ressources générées par l'investissement dans l'éducation sont malheureusement gaspillées, en raison des taux de chômage élevés chez les personnes qualifiées. Cette inadéquation a eu des répercussions sur les marchés du travail des pays étudiés. Parmi les conséquences qui en découlent figurent le chômage élevé chez les jeunes qualifiés et l'acceptation d'emplois peu qualifiés, écartant ainsi les travailleurs les moins qualifiés.

De ce point de vue, l'inadéquation du marché du travail est considérée comme l'une des caractéristiques communes les plus alarmantes des pays étudiés. Cette inadéquation contribue d'autant plus au ralentissement de la croissance économique qui est dû aux pertes de productivité engendrées par l'absence de la pleine utilisation des ressources disponibles. Les inadéquations identifiées sur les marchés du travail de la région MENA ne sont pas seulement dues à l'offre, mais également à la demande. La structure des économies de la région MENA ne permet pas d'absorber une portion suffisante de la population active qualifiée. Cela se traduit principalement par une croissance économique dans des secteurs qui n'absorbent pas une part suffisante de jeunes qualifiés.

Il est admis que la migration de la main-d'œuvre permet de soulager la forte pression exercée sur les marchés du travail locaux. Elle permet d'absorber les chômeurs et les personnes sous-employées sur les marchés du travail, tout en augmentant la demande non satisfaite sur les marchés du travail des pays d'accueil. En effet, le facteur le plus souvent identifié dans les pays d'origine de la région MENA est l'affectation des jeunes travailleurs à des emplois considérés comme des sous-emplois, moins prestigieux et à faible rémunération. La recherche

d'un emploi à l'international a surtout lieu parmi les jeunes en âge de travailler qui n'ont pas réussi à s'insérer sur le marché du travail de leur pays. D'autre part, elle répond à la demande de main-d'œuvre dans d'autres pays de destination, y compris en Europe, qui recrutent des travailleurs pour des emplois à la fois hautement et peu qualifiés qui ne peuvent pas être pourvus par l'offre de main-d'œuvre locale.

Les événements politiques et sociaux de la dernière décennie dans la région MENA ont eu un impact considérable sur le volume, la nature et les facteurs des flux migratoires dans la région euro-méditerranéenne. Cette situation a placé le thème de la migration au premier plan des discussions régionales et nationales. Elle nécessite un ajustement constant des interventions politiques nationales et régionales dans le domaine migratoire.

L'inadéquation entre les systèmes d'éducation, de formation professionnelle et du marché du travail, la situation démographique et économique et les types et modèles de migration de main-d'œuvre les plus courants sont les raisons pour lesquelles la migration de main-d'œuvre dans la région n'a pas encore atteint son potentiel maximum. Il a donc fallu développer le dialogue et la coopération entre les pays concernés pour faire en sorte que les avantages de la migration soient répartis entre les pays d'origine et les pays d'accueil.

Le présent rapport vise à comprendre les conditions du marché du travail dans les quatre pays de la région MENA non pétroliers étudiés, à savoir l'Égypte, la Jordanie, le Maroc et la Tunisie, en tant que pays d'origine, de transit et de destination. Il semblerait que les conditions du marché du travail, en particulier l'inadéquation entre les qualifications et les possibilités d'emploi, constituent l'une des principales raisons de l'émigration dans la région. Par conséquent, ce rapport vise à atteindre trois objectifs principaux, à travers lesquels un certain nombre de questions de recherche sont mises en évidence.

Objectif n° 1: Comprendre et analyser l'inadéquation entre l'éducation et la formation professionnelle et le marché du travail des pays étudiés

Objectif n° 2: Analyser l'accès des migrants au marché du travail dans les pays de la région MENA.

Objectif n° 3: Analyser les politiques du marché du travail et les politiques migratoires ainsi que l'intégration et la coordination, ou l'absence de coordination, entre elles.

En atteignant ces objectifs, le présent rapport répond aux questions de recherche suivantes :

1. Quel est le statut actuel de la création d'emploi dans les pays de la région MENA étudiés ?
2. Quel est le cadre de la politique de l'emploi, les principales institutions de mise en œuvre et la principale législation du marché du travail dans les pays de la région MENA étudiés ?
3. Quelle est l'ampleur de l'inadéquation entre l'éducation et les possibilités d'emploi dans les pays de la région MENA étudiés ?
4. Quels sont les efforts nationaux actuels mis en œuvre pour répondre au problème que pose cette inadéquation ?
5. Quels sont les nombres et les flux de migrants et leur accès au marché du travail dans les pays de la région MENA étudiés ?
6. À quoi ressemble le système de formation professionnelle dans les pays de la région MENA étudiés ?
7. Quelle est la relation entre le rapprochement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre formelle et informelle ?

Après ce bref chapitre d'introduction, le présent rapport se compose de neuf chapitres. Le deuxième chapitre présente les conditions démographiques et macroéconomiques actuelles de l'EJMT. Le troisième chapitre analyse le capital humain, les marchés du travail et l'inadéquation actuels. Le quatrième chapitre donne un aperçu des migrations internationales dans l'EJMT. Les cinquième et sixième chapitres portent sur les facteurs de la migration et de la migration et le développement. Le septième chapitre traite de la gouvernance de la migration dans l'EJMT. Le huitième chapitre traite de l'inadéquation de la main-d'œuvre et des politiques migratoires pour les étrangers au sein de l'EJMT. Enfin, le neuvième chapitre fournit des recommandations pour améliorer la gouvernance de la migration.

II. Conditions démographiques et macroéconomiques

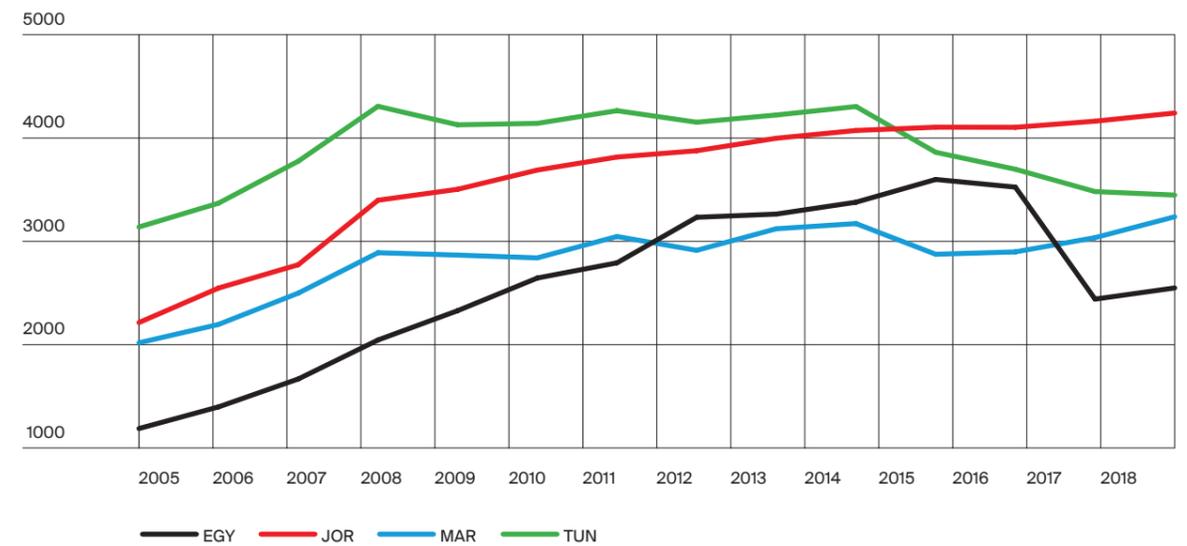
A

Indicateurs macroéconomiques

Les économies non pétrolières de la région MENA ont connu des fluctuations importantes depuis le début des années 2000. Les quatre pays sont classés comme des pays à « revenu intermédiaire » par la Banque mondiale. En 2018, le produit intérieur brut (PIB) par habitant (prix courants aux États-Unis) le plus faible a été observé en Égypte et le plus élevé en Jordanie. La Tunisie et le Maroc ont connu des situations similaires. La figure 1 ci-dessous présente le PIB par habitant des quatre pays au cours de la période 2005-2018.

Figure 1 : PIB par habitant en \$ courants (mds)

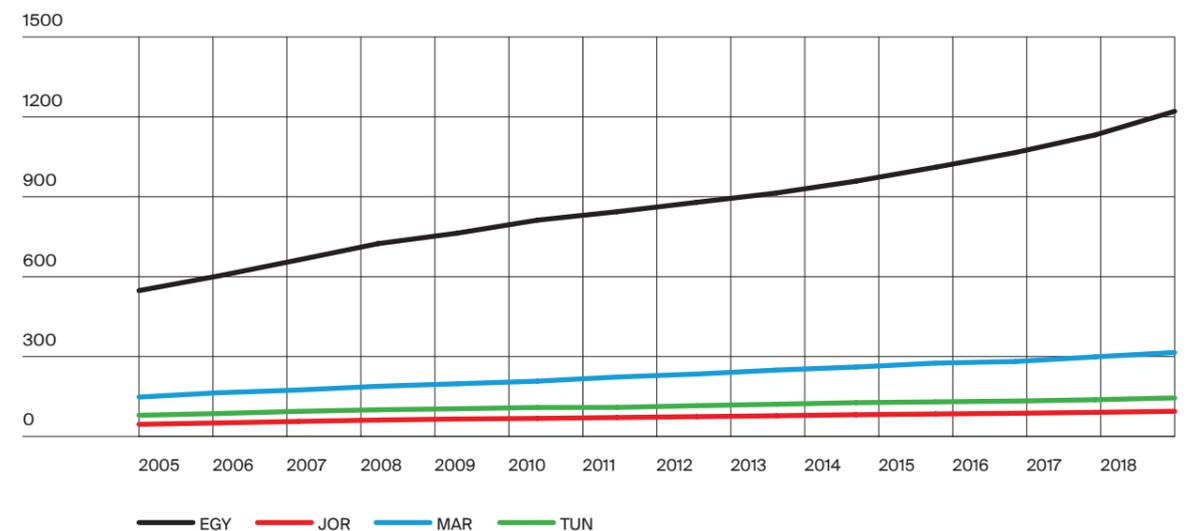
Source : Calculs de l'auteur à partir des données de la Banque mondiale (2018)



La tendance du PIB par habitant montre que l'Égypte a été de manière globale la moins performante en matière de PIB par habitant au fil des années et n'a dépassé les valeurs du Maroc que de 2011 à 2016. La figure 2 ci-dessous indique une tendance inverse vis-à-vis du PIB (mds \$ courants). Au fil des années, l'Égypte a connu le PIB le plus élevé sur le plan du PPA. L'Égypte a été le pays le plus performant en matière de PIB par rapport aux autres pays, même lors de la récession de 2017 causée par la dévaluation de la livre égyptienne.

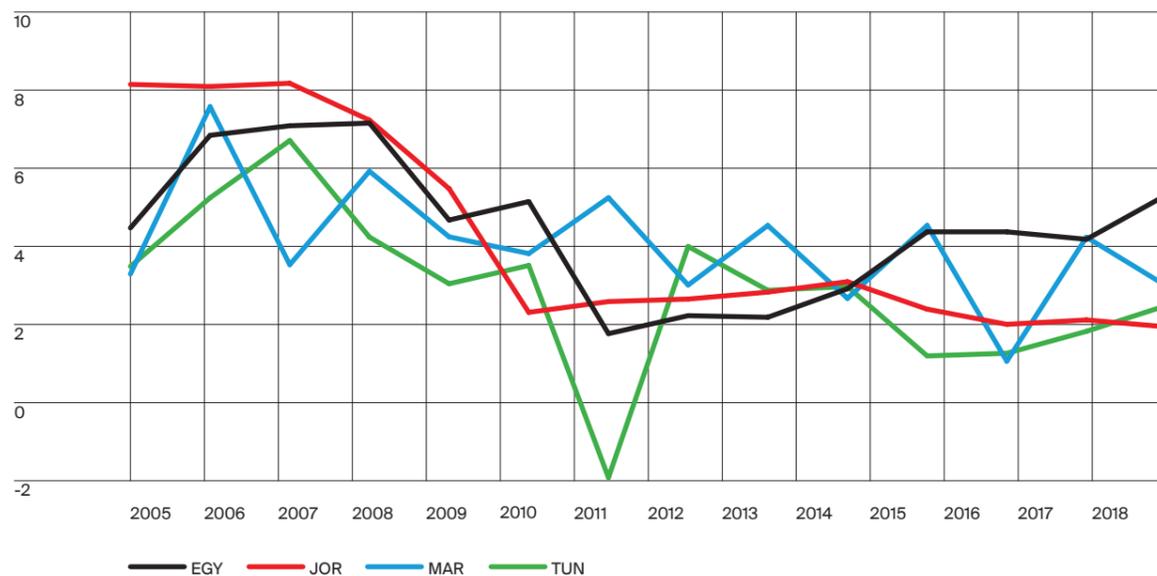
Figure 2 : PIB (PPA) en \$ courants (mds)

Source : Calculs de l'auteur à partir des données de la Banque mondiale (2018)



Une conjonction de facteurs économiques et non économiques permet d'expliquer la tendance de la performance économique des pays étudiés. Les taux de croissance du PIB se reflètent dans les fortes fluctuations que connaissent les différents pays à différents moments donnés. Ces fluctuations reflètent fortement les effets macroéconomiques de ces facteurs économiques et non économiques. La figure 3 ci-dessous présente les taux de croissance du PIB (\$ courants) des quatre pays. Les trajectoires économiques récentes des pays de la région MENA étudiés peuvent être donc divisées en deux phases distinctes : la première sur la période 2008-2011 et la seconde commençant en 2011/2012 et se terminant en 2018.¹

Figure 3 : Taux de croissance du PIB (\$ courants) Source : Calculs de l'auteur à partir des données de la Banque mondiale (2018)



Phase I (2008-2011)

Au moment de la crise financière mondiale, le Maroc, la Tunisie et l'Égypte ont connu un grave ralentissement économique. La situation a été amplifiée en Tunisie par la révolte du bassin minier qui a eu lieu environ à la même période, ce qui a contribué au ralentissement de l'économie tunisienne. Le ralentissement économique en Jordanie a été constant jusqu'en 2008, année au cours de laquelle elle a connu une chute. Son économie ne s'est que légèrement redressée en 2010.

Malgré la récession économique mondiale de 2008, l'Égypte a prospéré économiquement au cours des années qui ont précédé la révolution de 2011. Le PIB réel a connu une croissance significative sur la période 2005-2010, commençant à 4,5 % en 2005 et atteignant son plus haut niveau en 2008 à 7,2 %, ce qui était considéré comme l'un des plus élevés de la région MENA.

La Jordanie a connu une croissance très lente et stable à partir de 2010. La crise syrienne n'a pas laissé beaucoup de temps à l'économie jordanienne pour se redresser. Les échanges économiques avec la Syrie et l'afflux de réfugiés syriens ont contribué à un nouveau cycle de ralentissement économique. Parallèlement, une baisse de l'approvisionnement en énergie en provenance d'Égypte et une augmentation de la facture énergétique ont aggravé la situation à cause de l'effet sur le secteur industriel.

Au cours de la même période, et à partir de 2008, l'économie marocaine a connu une baisse de la croissance économique par rapport à la décennie précédente. Ce ralentissement était principalement dû à une baisse importante de la demande intérieure (consommation finale des ménages et investissements).

1 2018 est la dernière année pour laquelle des données officielles des quatre pays ont été enregistrées.

Phase II (2011-2018)

La deuxième phase de fluctuations des performances économiques des pays s'est amorcée à l'aube de l'année 2011. Les révolutions égyptienne et tunisienne ont eu un impact négatif sur leurs économies respectives, les indicateurs macroéconomiques affichant une tendance à la baisse.

L'économie tunisienne a été exposée à plusieurs chocs économiques. La croissance en 2011 a chuté de manière spectaculaire et une croissance négative a été enregistrée, avant d'augmenter légèrement, mais sans jamais dépasser 2,5 % sur toute la période 2011-2019². Les attaques terroristes successives et la perturbation de la production de phosphate en Tunisie ont contribué de manière significative au ralentissement de la croissance observé entre 2015 et 2017. Le déficit de la balance des paiements et la chute simultanée du taux d'épargne ont, ensemble, creusé le fossé financier entre l'investissement et l'épargne.³

L'Égypte, avec une situation politique et sécuritaire similaire, a connu un ralentissement économique provoqué par les conséquences des événements de 2011⁴. La situation économique de l'Égypte s'est fortement dégradée après la révolution. Les indicateurs macroéconomiques s'étaient considérablement dégradés. L'économie égyptienne est restée dans un état d'instabilité pendant une période considérable.

L'économie égyptienne est restée dans un état d'instabilité pendant une période considérable. Au fil des années et compte tenu de l'instabilité concomitante de la situation politique en Égypte, la mise en œuvre de véritables réformes économiques n'a pas été possible. En 2014, le régime actuel s'est mis en place et s'est chargé de mener des réformes économiques indispensables. Le gouvernement a pris des mesures d'envergure pour accroître la stabilité politique afin d'ouvrir la voie aux réformes économiques. En mettant l'accent sur la sécurité et les infrastructures (routes et centrales électriques par exemple), le gouvernement égyptien a fourni les moyens nécessaires pour assurer un environnement propice à la poursuite du développement économique.

L'amélioration des indicateurs macroéconomiques, comme en témoignent l'augmentation du PIB et des taux de croissance du PIB et la baisse des taux d'inflation et de chômage, est un signe de reprise économique. Par ailleurs, les recettes du secteur touristique, du canal de Suez et des envois de fonds des Égyptiens à l'étranger, qui sont les principales sources de devises étrangères, affichent toutes des tendances positives. Les conditions sociales restent toutefois difficiles. L'inflation, la pauvreté et le chômage, en particulier chez les jeunes, sont toujours très élevés et, dans certains cas, en augmentation. Cette réaction mesurée des indicateurs microéconomiques nécessite une étude approfondie de la structure démographique de l'Égypte.

Classée par la Banque mondiale comme un pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure⁵, la Jordanie bénéficie d'une économie de petite taille, ouverte, axée sur les services, dotée de ressources humaines qualifiées abondantes et de ressources naturelles limitées et qui dépend des envois de fonds des travailleurs et d'aides étrangères. Depuis 2010, l'économie jordanienne croît à un rythme plus lent que la population, avec le secteur des services en tête qui représente environ 60 % du PIB. La dépendance excessive vis-à-vis des envois de fonds des travailleurs émigrés et des aides étrangères a rendu l'économie vulnérable aux chocs extérieurs.

Avec le printemps arabe et l'escalade de la situation en Syrie, l'affaiblissement de l'économie jordanienne a persisté entre 2012 et 2013 et s'est prolongé entre 2014 et 2016. La chute des prix du pétrole qui en a résulté et la croissance des secteurs de l'immobilier et du tourisme, stimulée par les mesures d'incitations gouvernementales, ont entraîné une légère augmentation de la croissance économique entre 2016 et 2017. La croissance économique était alors positive, tirée par les secteurs des mines et de l'exploitation des carrières, du bâtiment et du commerce de gros et de détail.

Réformes économiques

En réponse aux fluctuations importantes et au ralentissement de l'activité économique de la plupart des pays de la région MENA, les pays de la région MENA ont lancé des programmes de réforme, soit des réformes à l'initiative du pays lui-même, soit des plans conçus par des institutions internationales qui ont été adoptés et mis en

2 Une exception s'est produite en 2012, année au cours de laquelle un pic de 3,9 % du taux de croissance économique a été enregistré.

3 Rapport annuel de la Banque centrale, juin 2019

4 L'Égypte a souffert d'un certain nombre d'événements depuis 2011, à commencer par la révolution, suivie par l'instabilité politique et le manque de sécurité qui ont fortement affecté l'économie aux niveaux micro et macro. Une période de transition, puis l'échec d'une présidence suivi d'une autre période de transition, avant d'atteindre enfin un certain degré de stabilité

5 En 2017, la Jordanie a été reclassée par la Banque mondiale en tant que pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, alors qu'elle était auparavant un pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure.

œuvre par le gouvernement de l'État en question. Les objectifs principaux de ces réformes économiques étaient doubles dans tous les pays : améliorer les indicateurs macroéconomiques du pays et assurer la protection sociale des citoyens afin de minimiser les effets des réformes économiques sur leur qualité et leur niveau de vie.

En **Tunisie**, face à la situation économique fragilisée, le gouvernement a lancé, depuis 2016, une série de réformes économiques structurelles pour améliorer l'environnement des entreprises et renforcer la capacité du secteur privé à absorber le chômage, en particulier chez les jeunes diplômés. Malgré ces réformes, l'économie tunisienne a continué de pâtir d'une faible productivité des activités économiques (Banque mondiale, 2014a ; Nabi, 2019).

En 2005, la **Jordanie** a connu une transition au niveau de ses réformes, passant de programmes d'ajustement du FMI à la mise en œuvre de programmes de réforme nationaux. Ces réformes d'ajustement, qui ont commencé en 1989 et qui ont duré jusqu'en 2004 ont eu un impact positif sur les indicateurs macroéconomiques du pays. La croissance du PIB a connu un changement radical, passant de taux négatifs à des taux positifs, et l'inflation a chuté de manière significative, tout comme le déficit budgétaire et la dette extérieure. Les réserves de change ont connu une augmentation significative.

Le gouvernement jordanien a proposé de nouvelles mesures économiques en 2012, impliquant un certain nombre de politiques fiscales concernant l'énergie et le secteur financier, de politiques monétaires et de change et de politiques de renforcement de la croissance. Ces politiques ont mis l'accent sur la réduction du déficit budgétaire et du déficit public, le maintien du taux de change pour se protéger contre l'inflation et le renforcement de la capacité de production et d'exportation. Malgré les nombreux efforts déployés, ces politiques n'ont pas permis d'atteindre les objectifs de croissance économique et de prospérité attendus. C'est seulement en 2016 que l'économie jordanienne a commencé à observer une croissance économique et à maîtriser l'inflation tout en renforçant le secteur financier et en augmentant les réserves de change.

La stabilité macroéconomique de l'**Égypte** est confrontée à un défi de taille : la volatilité du taux de change qui a perturbé la planification de l'ensemble du secteur des affaires. Parallèlement à l'instabilité politique en Égypte, la mise en œuvre de véritables réformes économiques s'est avérée impossible. En 2014, le régime actuel s'est chargé de mener des réformes économiques indispensables. Le gouvernement a pris des mesures d'envergure pour accroître la stabilité politique afin d'ouvrir la voie aux réformes économiques. En mettant l'accent sur la sécurité et les infrastructures, le gouvernement égyptien a déployé les moyens nécessaires pour créer un environnement propice à la poursuite du développement économique.

Les réformes économiques ayant reçu l'aval du FMI, l'économie égyptienne a finalement commencé à prospérer au niveau macroéconomique. Le taux de croissance du PIB réel a connu une hausse significative, tandis que les taux de chômage et d'inflation ont été maîtrisés.

L'instabilité postrévolutionnaire, l'investissement public, la consommation des ménages et l'exportation de biens et de services, en parallèle de la réduction du déficit courant principalement due aux envois de fonds et aux recettes du tourisme, ont limité le rôle du secteur privé dans la détérioration des indicateurs macroéconomiques de l'économie égyptienne. Les réformes macroéconomiques, la réforme des subventions énergétiques, le contrôle de la masse salariale du secteur public et les efforts du gouvernement égyptien⁶ pour améliorer l'environnement des entreprises ont contribué à préparer le terrain pour des investissements supplémentaires du secteur privé.

6 Ces efforts se sont traduits par la loi sur l'investissement (Investment Act), la loi sur les licences industrielles (Industrial Licensing Act) et la loi sur l'insolvabilité progressive (Progressive Insolvency Act).

Principaux secteurs d'activité

La croissance économique que les pays de la région ont connue à différents moments est fortement déterminée par la croissance et le redressement des secteurs économiques. Ces secteurs économiques diffèrent d'un pays à l'autre. Globalement, le secteur agricole a été le principal moteur de la croissance économique au Maroc et en Tunisie, tandis que le secteur tertiaire a été le principal moteur de la croissance en **Égypte** et en Jordanie.

Une analyse plus détaillée montre que le tourisme, le gaz naturel, le commerce, l'immobilier, le bâtiment et la fabrication de produits non pétroliers sont considérés comme étant les principaux secteurs moteurs de la croissance économique en Égypte en 2019. Par conséquent, la contribution des services au PIB a augmenté tandis que la contribution de l'industrie et de l'agriculture a diminué. Dans les projets du pays, l'État a identifié le rôle majeur que les secteurs de la production pétrolière, de l'industrie manufacturière, du bâtiment et du commerce de gros et de détail jouent pour stimuler la croissance économique égyptienne.

La chute des prix du pétrole qui en a résulté et la croissance des secteurs de l'immobilier et du tourisme, stimulée par les mesures d'incitations gouvernementales, ont entraîné une légère augmentation de la croissance économique en **Jordanie** entre 2016 et 2017. La croissance économique était alors positive, tirée par les secteurs des mines et de l'exploitation des carrières, du bâtiment et du commerce de gros et de détail. En 2019, la croissance de l'économie jordanienne a été entraînée par la croissance du secteur des services. En revanche, les secteurs de l'industrie et de l'agriculture n'ont que très peu contribué à la croissance. Le secteur manufacturier a connu un déclin en 2019, contrairement aux secteurs des mines et de l'exploitation des carrières, de l'électricité et du gaz.

L'économie **marocaine** est une économie principalement agraire, le secteur agricole employant environ 40 % de la main-d'œuvre du pays. La contribution du secteur agricole à l'économie varie d'une année à l'autre en fonction des conditions climatiques. Cette saisonnalité et les fluctuations du secteur ont entraîné une forte fluctuation des taux de croissance de l'économie. Toutefois, les secteurs secondaire et tertiaire sont plus stables.

La contraction des secteurs agricole et industriel (principalement le secteur du pétrole et le gaz et l'industrie agroalimentaire) en **Tunisie** en 2011 et le début de la révolution ont contribué de manière significative au déclin de la croissance économique. La croissance du secteur des services a permis de compenser le ralentissement provoqué par les autres secteurs. La poursuite de la croissance économique attendue devrait être entraînée par les réformes et les améliorations dans les secteurs de l'agriculture, de l'industrie manufacturière et du tourisme.

B Tendances démographiques

i. Évolution démographique et dividende démographique

L'évolution démographique est un puissant facteur de développement qui agit par plusieurs canaux. La croissance économique est influencée par la taille de la population active, le capital humain et les changements technologiques extérieurs. Les changements importants dans les structures d'âge de la population des pays développés et en développement dans le monde ont des implications majeures vis-à-vis de la croissance économique. L'augmentation de la part de la population en âge de travailler est une phase que tous les pays du monde traversent à un moment donné de leur histoire. Cette augmentation de la population en âge de travailler, connue sous le nom de premier dividende démographique, devrait conduire à une augmentation de la production par habitant qui devrait avoir un impact positif sur la croissance économique des pays. Le premier dividende démographique est une phase de l'évolution démographique d'un pays et qui est susceptible de durer pendant plusieurs décennies. Lorsque cette population en âge de travailler commence à vieillir, la part de la population en âge de travailler diminue à nouveau.

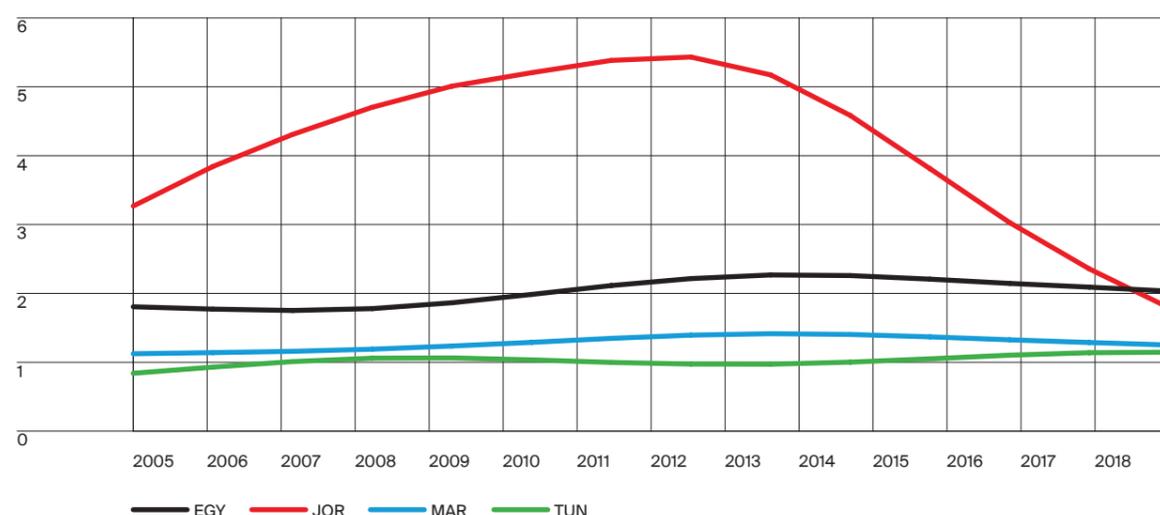
Les différents pays du monde se trouvent à des phases différentes de leur évolution démographique et ils ont connu leur premier dividende démographique à leur propre rythme. Si nous examinons plus particulièrement les pays de la région MENA, nous constatons que tous les pays de la région en sont actuellement à la troisième

étape de leur évolution démographique. Toutefois, ce qui différencie chaque pays des autres, c'est la taille de la population par rapport à la capacité de son propre marché du travail, ainsi que la répartition par âge de la population.

Les pays en développement connaissent généralement une évolution démographique au fur et à mesure de leur développement, passant de taux de mortalité et de fécondité élevés à des taux faibles. Les quatre pays étudiés dans le cadre de cette analyse en sont actuellement à la troisième étape de leur évolution démographique. Même si c'est au cours de cette phase que les pays réalisent généralement leur dividende démographique, les pays étudiés de la région n'ont pas réussi à réaliser ou à bénéficier de ce dividende.

La figure 4 ci-dessous montre les taux de croissance démographique enregistrés dans les quatre pays étudiés. Cette figure montre que les populations des quatre pays ont connu des taux de croissance peu différents les uns des autres, à l'exception de la Jordanie. La population jordanienne a augmenté à un rythme rapide tout au long de son histoire récente, atteignant un maximum de 5,4 % par an⁷. Cependant, la croissance de la population jordanienne a connu un ralentissement significatif en 2018, approchant 1,8 % par an⁸.

Figure 4 : Taux de croissance démographique (2005-2018) Calculs de l'auteur à partir des données de la Banque mondiale (2018)



L'Égypte est le pays arabe le plus peuplé, avec une croissance démographique rapide de 2 % par an en 2019 (Worldometers, 2020)⁹. Ce taux est bien plus élevé que le taux de croissance de la population mondiale, qui est de 1,2 % par an. L'Égypte a connu une chute significative de son indice de fécondité¹⁰, mais cette baisse est toujours en retard par rapport à la baisse des taux de mortalité, ce qui entraîne une situation de croissance démographique rapide. Cette situation a créé un accroissement de la population égyptienne. Cet accroissement de la jeunesse a fait son chemin jusqu'à la population en âge de travailler vers 2009 et ses effets se sont répercutés sur le marché du travail tout au long de la décennie des années 2010. Le gouvernement égyptien a déployé de grands efforts au cours des dernières décennies pour maîtriser les taux de croissance de la population. Ces efforts incluent les politiques en matière de planification familiale qui n'ont pas réussi à freiner la croissance démographique. Cet échec a conduit l'Égypte à se classer au 14^e rang des pays les plus peuplés au monde, avec une population totale actuelle d'environ 100 millions de personnes.

La population jordanienne est également classée comme étant une population jeune, la population en âge de travailler (15-64 ans) représentant plus de 60 % de la population totale. La population jordanienne croît à un

7 Le taux de croissance élevé de la population jordanienne est principalement dû à l'immigration, principalement des réfugiés syriens

8 Le taux actuel de croissance démographique en Jordanie est maintenant principalement attribué à la différence entre le nombre de naissances et de décès (accroissement naturel) qui est similaire, ou proche, des trois autres pays.

9 Ce taux de croissance démographique a diminué à partir de 2013 après avoir atteint 2,29 % et à partir de la fin des années 1980 après avoir atteint 2,7-2,8 %, le niveau le plus bas de l'Égypte étant de 1,7 % dans les années 1960.

10 L'indice de fécondité en Égypte est passé de 5,3 dans les années 1980 à 3,0 en 2008, avec une légère augmentation à 3,5 en 2019.

rythme élevé. Au moins 30 % de la population jordanienne réside en dehors de la Jordanie. à partir de 2015, la Jordanie a connu un rebond du taux de croissance démographique, atteignant un taux de 5,3 %, qui peut être principalement attribué à l'afflux de réfugiés en Jordanie en raison de la crise syrienne.

La Tunisie, contrairement à l'Égypte et à la Jordanie, a réussi à maîtriser sa croissance démographique et s'est progressivement rapprochée d'un dividende démographique supérieur à celui de nombreux pays de la région ayant des niveaux de revenus similaires. La diminution de la croissance de la population en âge de travailler, associée à la baisse de l'indice de fécondité et du taux de mortalité, montre que la Tunisie a atteint, d'un point de vue démographique, la phase du dividende démographique (Bloom *et al.*, 2003).

La population tunisienne augmentait d'environ 3 % par an jusqu'en 2000, date à laquelle la croissance démographique a ralenti pour atteindre environ 1 %, puis elle s'est abaissée à 0,75 % en 2003, avant d'augmenter légèrement et d'atteindre 1,15 % en 2018. Le pays est parvenu à maîtriser sa croissance démographique en réussissant à mettre en œuvre des programmes de planification familiale qui ont permis de faire passer l'indice de fécondité de plus de sept enfants par femme en 1965 à moins de deux enfants par femme 40 ans plus tard.

La dynamique de la population au Maroc est caractérisée par une croissance démographique rapide depuis le début du siècle dernier. La taille de la population a considérablement augmenté, passant de 11,6 millions d'habitants en 1960 à 15,3 millions en 1970. Poursuivant sa progression, la population marocaine a atteint 34 millions d'habitants en 2014 et 35,3 millions en 2019¹¹. Une augmentation annuelle moyenne de 1,02 % a été observée en 2014, contre des augmentations annuelles moyennes de 1,38 % et 1,25 % respectivement pendant les périodes intercensitaires de 1994-2005 et 2005-2014. Selon les projections du HCP, ce taux de croissance de la population ralentira de manière continue pour atteindre 0,52 % entre les années 2030 et 2050.

ii. Structure par âges de la répartition de la population

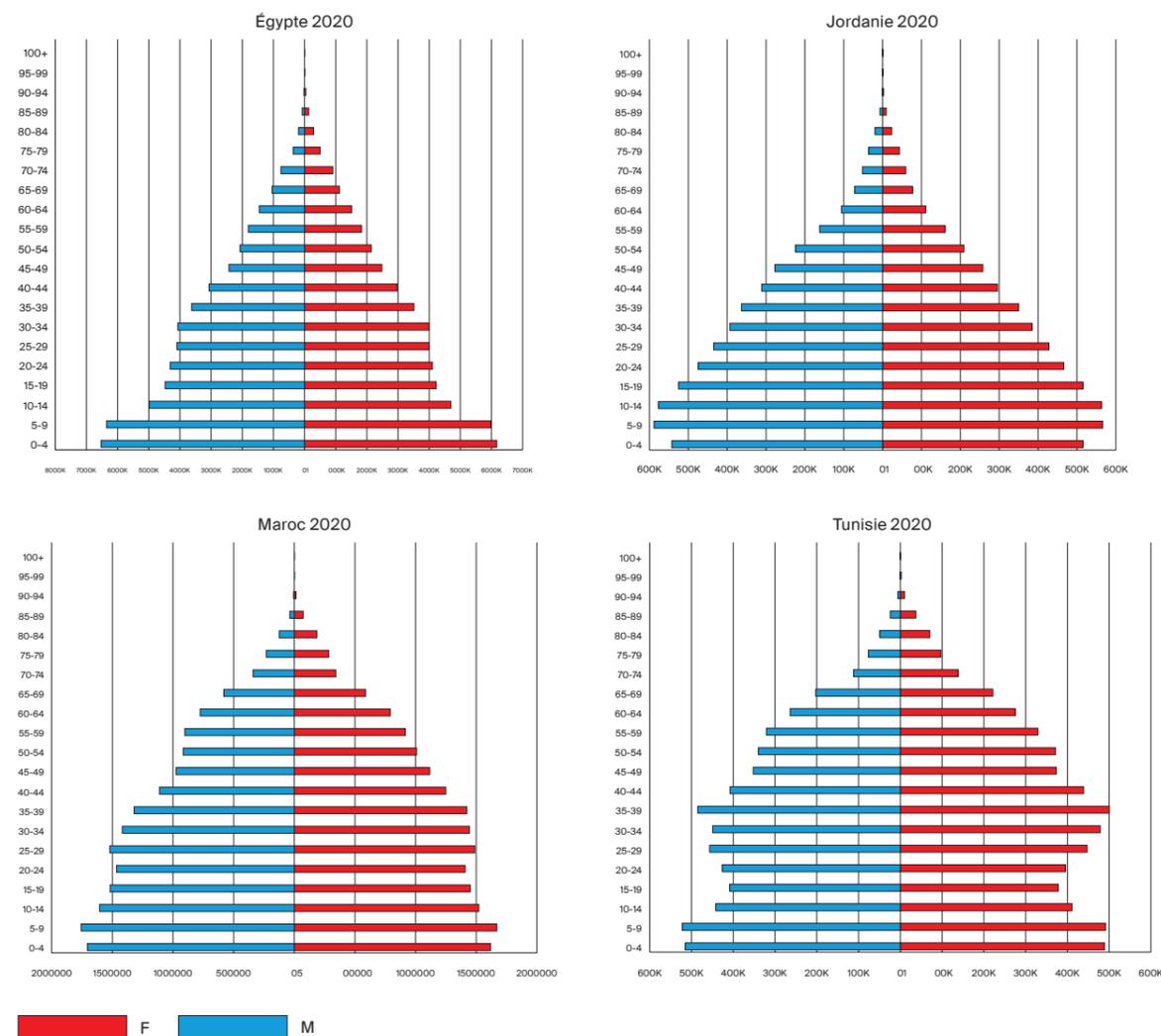
Selon Bloom *et al.* (2003) et Bloom (2017), la baisse de la fécondité tend à favoriser la place des femmes dans le marché du travail et permet aux familles et aux gouvernements d'investir davantage dans la santé, l'éducation des enfants (Becker et Lewis, 1973) et le capital humain, en particulier la population jeune. à ce stade, les pays ont la possibilité de transformer le dividende démographique en un dividende économique (Mason, 2003).

L'augmentation de la population en âge de travailler ne contribue à la croissance économique que si des investissements adéquats sont réalisés dans le capital humain. L'investissement doit porter non seulement sur l'éducation, mais aussi sur l'emploi, le premier étant un outil d'autonomisation vers l'emploi. Par conséquent, nous ne pouvons pas considérer le dividende démographique comme une transition automatique vers une croissance économique entraînée par l'importante population en âge de travailler. La croissance économique n'a lieu que si les pays peuvent garantir l'investissement dans l'éducation et mettre en place les politiques et l'environnement macroéconomique appropriés afin de récolter des bénéfices et de réaliser des retours sur investissement vis-à-vis de l'éducation au niveau de l'emploi.

La figure 5 ci-dessous montre la structure démographique des quatre pays de la région MENA en 2020. Les pyramides des âges, qui montrent la composition de la population par sexe et par tranche d'âge de 5 ans, présentent chacune des caractéristiques différentes dans les quatre pays. Ces différences sont d'abord dues aux taux de natalité et de mortalité, mais aussi à la dynamique cachée de la croissance démographique et à son effet sur la taille de la population en âge de travailler.

Le bas de la pyramide des âges montre des similitudes entre l'Égypte et la Tunisie en ce qui concerne la largeur de leurs bases, ce qui traduit un grand nombre de naissances, par rapport à leurs générations précédentes. Les pyramides du Maroc et de la Jordanie montrent qu'elles ont déjà connu ce grand nombre de naissances au cours d'une génération précédente, l'accroissement se situant dans la tranche d'âge de cinq à neuf ans, contre zéro à quatre ans pour l'Égypte et la Tunisie. En outre, la population en âge de travailler représente une part plus importante dans la distribution de la population au Maroc et en Tunisie que celle de l'Égypte et de la Jordanie. La situation en Jordanie est largement déterminée par l'afflux de réfugiés syriens. En revanche, la situation en Égypte est déterminée par les changements dans la structure nationale de la population.

Figure 5 : Distribution de la population par tranche d'âge et par sexe



La structure de la population **égyptienne** est une des plus singulières de la région. L'Égypte est le pays arabe le plus peuplé de la région. Non seulement la population totale est préoccupante, mais la distribution de cette population joue également un rôle plus important dans la croissance économique et le développement du pays. Selon les estimations de l'ONU, environ 33 % de la population égyptienne a moins de 14 ans, l'âge médian de la population étant de 24,6 ans. La jeunesse de la population égyptienne est principalement due à l'élan démographique, c'est-à-dire une longue période avec des indices de fécondité élevés et une croissance démographique rapide.

La jeune population égyptienne présente un certain nombre de défis, qui se résument à l'éducation (scolarisation et qualité), aux possibilités d'emploi, au chômage (en particulier chez les jeunes) et à l'amélioration du niveau de vie. Le déclin de la capacité du secteur public ainsi que les pressions et les défis auxquels le secteur privé est confronté en raison de l'instabilité économique et politique de 2011 ont affecté l'employabilité des jeunes en Égypte. Le secteur privé informel a fourni le principal marché du travail local ou la majorité des nouveaux arrivants sur le marché du travail.

Le rôle de l'emploi dans le secteur public en Égypte

Pour comprendre l'impact de la structure démographique sur le marché du travail en Égypte, il convient de passer en revue les politiques et programmes d'éducation et d'emploi mis en œuvre dans les années 1950. à la fin des années 1950 (entre 1956 et 1959), une série de programmes de nationalisation ont conduit à l'expansion du secteur public. Le gouvernement s'est lancé dans une campagne de création d'emplois pour la création annuelle de nouveaux emplois dans les entreprises publiques. Cela a permis d'accroître l'employabilité des jeunes qualifiés dans les administrations et le secteur public. Le gouvernement a été en mesure de tenir sa promesse tant que le nombre de diplômés était limité et que le niveau des recettes publiques était stable. à partir du milieu des années 1980, avec la chute des prix du pétrole, les pressions financières et l'augmentation du nombre de jeunes gens qualifiés, le gouvernement a modifié son engagement. Cela a conduit à une réduction spectaculaire des embauches dans le secteur public.

Une autre conséquence de la prédominance du groupe de personnes en âge de travailler dans la population égyptienne est l'effet sur le taux de natalité. Dans une société où le mariage est presque universel et est le principal marqueur de l'âge adulte, les jeunes remplissent leur rôle de parents. Avec l'importance élevée des mariages précoces et la croissance naturelle du nombre de femmes en âge de procréer, un allongement du nombre d'années de procréation des femmes est attendu, ce qui créera un nouveau baby-boom, conséquence de l'augmentation de la population jeune. Le recensement de la population égyptienne de 2017 et la structure de la population en 2020 l'ont confirmé. L'explosion démographique se produit actuellement dans la tranche d'âge des 0-9 ans. L'augmentation de la population jeune est donc inévitablement suivie d'une autre augmentation (conséquence de la précédente) qui pose de nouveaux défis à l'Égypte en ce qui concerne les systèmes d'éducation et du marché du travail.

Au vu du ralentissement du taux de croissance démographique **tunisien**, la part de la population en âge de travailler (15-64 ans) est passée de 70 % en 2007 à environ 67 % en 2017. Ce ralentissement de croissance démographique est le résultat d'une diminution significative de la part de la population jeune (15-29 ans) de 32 % en 2007 à 22 % en 2017, contre une légère augmentation des tranches d'âge 30-44 ans (de 21 % à 23 %) et 45-64 ans (de 17 % à 21 %). Bien que la Tunisie semble pouvoir bénéficier d'un dividende démographique, les indicateurs économiques indiquent le contraire (niveaux élevés de chômage des jeunes, faible taux de participation des femmes au marché du travail, taux de pauvreté élevé, etc.).

La structure de la population **jordanienne** présente un ratio de dépendance démographique élevé qui est caractéristique de la société jordanienne¹². En outre, le taux d'emploi en Jordanie n'a atteint que 22,1 % de la population active. Ce faible taux d'emploi a fait passer le ratio de dépendance démographique à près de 78 personnes pour 100 Jordaniens salariés (HPC, 2017).

Faute d'une infrastructure économique nécessaire pour absorber cette structure démographique, les conséquences sont le chômage, la pauvreté, une baisse du revenu par habitant, une détérioration du niveau de vie et une pression croissante sur les ressources. Cette détérioration des indicateurs macroéconomiques a un impact négatif sur le bien-être des populations, avec la propagation de maladies et de problèmes sociaux comme un des principaux fléaux.

Dans les 25 prochaines années, la part de jeunes dans la population jordanienne devrait diminuer, ce qui aura un impact sur leur employabilité¹³. Les taux de dépendance devraient diminuer, ce qui permettra à la croissance économique d'augmenter davantage¹⁴. Cette structure démographique est temporaire, car ces tranches d'âge changent avec le temps, les individus approchent de l'âge de la retraite, ce qui augmente à nouveau les taux de dépendance et exerce une pression supplémentaire sur la croissance économique et la génération de revenus.

La part de jeunes dans la population (moins de 15 ans) au **Maroc** a considérablement diminué, passant de 44,4 % en 1960 à 28,2 % en 2014, avec une population qui n'a cessé de croître entre les deux périodes. Cette part de jeunes devrait continuer à baisser pour atteindre respectivement 24,1 %, 21,7 % et 17,9 % de la population totale en 2025, 2030 et 2050.

Contrairement à l'Égypte et à la Jordanie, et dans une moindre mesure à la Tunisie, le vieillissement de la population reste une tendance majeure dans la transformation structurelle de la démographie marocaine. Le poids relatif de la tranche d'âge « 60 ans et plus » a remarquablement augmenté, passant de 7,2 % en 1960 à 10,9 % en 2019, une part élevée qui devrait continuer à augmenter pour atteindre 15,4 % en 2030 et 23,2 % en 2050.

La part de personnes en âge de travailler ou potentiellement productives (15-34 ans) est passée de 30,8 % en 1960 à un maximum de 37,3 % en 1994. La part de cette tranche a commencé à diminuer depuis lors, pour atteindre 36,7 % en 2005 et 34,5 % en 2019. Ce taux devrait continuer à baisser pour atteindre respectivement 32,2 % et 25,5 % en 2030 et 2050, selon les projections du HCP. D'autre part, la part de la tranche d'âge 35-59 ans a augmenté dans le passé et devrait continuer à augmenter. Cette structure exercera une forte pression démographique sur le marché du travail au cours des dix prochaines années. C'est donc sur cette tranche d'âge que les pouvoirs publics doivent se concentrer.

La population jeune représente à la fois une opportunité et une menace pour les économies nationales¹⁵. La population jeune des pays de la région MENA pourrait représenter une grande opportunité et faire progresser

- 12 Le ratio de dépendance démographique s'élève à environ 60 personnes dépendantes pour 100 personnes en âge de travailler.
- 13 La part du chômage des adultes devrait augmenter, compte tenu de l'augmentation prévue de l'âge médian de 22,1 ans à 34,9 ans.
- 14 Un environnement économique approprié, permettant la génération de revenus et une propension marginale accrue à l'épargne, permet de dégager des économies qui se traduisent par des investissements et de la croissance économique.
- 15 L'augmentation de la population jeune représente une opportunité, car elle fournit un réservoir d'individus contribuant au capital humain du pays. Une menace se présente lorsque les infrastructures (y compris au niveau de l'éducation et de la santé) n'améliorent pas efficacement la qualité du capital humain.

le développement des économies et le bien-être des populations. L'ampleur de ces opportunités dépend de la mise en œuvre de bonnes politiques en matière d'éducation et du marché du travail, et de leur capacité à inclure les jeunes dans les sphères économiques, sociales et politiques au niveau national et à transformer cette main-d'œuvre jeune en croissance de l'emploi. Toute exclusion et marginalisation de la population jeune des sphères économique, sociale et politique pourrait constituer une menace pour la stabilité sociale de la région. Les différences au niveau de la structure démographique guident la croissance et les projections de la population active, et elles ont un impact en matière de migration. Les pyramides des âges des quatre pays pour la période 1960-2020, ainsi que les projections jusqu'en 2050, figurent à l'annexe 3.

Dans certains pays de la région MENA, les politiques n'ont pas réussi, au départ, à intégrer les jeunes sur les plans social, politique et économique, jusqu'à ce que plus tard le cadre d'action commence à porter son attention sur cette tranche d'âge dynamique. Cette situation se traduit par d'autres résultats sur le marché du travail tels que le chômage, l'informalité et la migration.

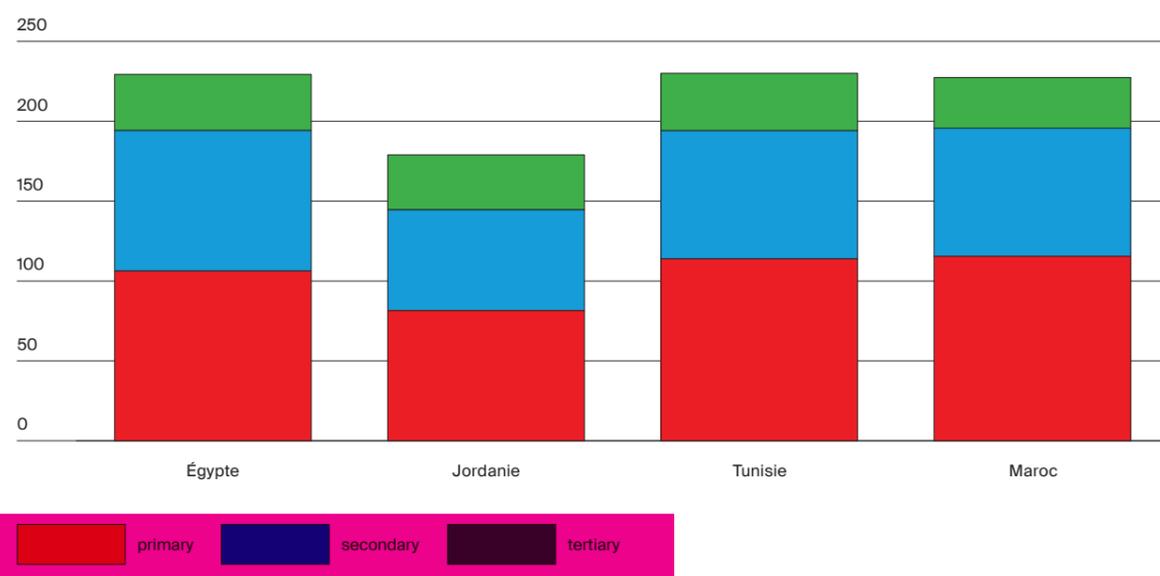
C Tendances en matière d'éducation

Le lien entre l'accumulation de capital humain et les performances macroéconomiques a été constamment souligné dans les publications internationales (par exemple, Barro, 2001¹⁶). L'éducation permet d'augmenter la productivité de l'économie nationale. La croissance économique est positivement liée au nombre moyen d'années de scolarité, ce qui la rend plus attrayante pour les investissements directs étrangers.

Les taux bruts de scolarisation aux différents niveaux d'enseignement sont comparables pour les pays de la région MENA étudiés. Le taux brut de scolarisation dans l'enseignement supérieur a été enregistré à un niveau proche de 30 % pour les pays de la région MENA étudiés¹⁷. La figure 6 ci-dessous présente les taux de scolarisation dans les trois niveaux d'éducation (primaire, secondaire et supérieur) pour 2018. La figure montre l'importance moindre du système d'enseignement supérieur par rapport aux systèmes primaire et secondaire. Cela montre que moins de personnes poursuivent leurs études jusqu'aux niveaux d'enseignement supérieur. Bien que les différences dans les taux bruts de scolarisation ne soient pas significatives, les résultats du système éducatif varient, donnant lieu à des conséquences différentes sur les marchés du travail.

Figure 6 : Scolarisation en 2018

Calculs de l'auteur à partir des données de la Banque mondiale (2018)



16 Barro, Robert, J. (2001) Human Capital and Growth. *American Economic Review*, 91(2), 12-17

17 En 2017, les taux s'élevaient à 32,15 % en Tunisie, 31,14 % en Jordanie, 35,16 % en Égypte et 33,78 % au Maroc.

En **Égypte**, la forte croissance démographique a entraîné la mise en place d'un vaste système éducatif, avec environ 20 millions d'élèves inscrits (ce qui devrait continuer à augmenter avec la croissance de la population) dans l'enseignement préuniversitaire. La constitution égyptienne de 2014 a défini l'enseignement obligatoire comme comprenant les niveaux 1 (basique) et 2 (secondaire). Les résultats en matière d'accès à l'éducation et de scolarisation se sont considérablement améliorés à la suite des efforts déployés par le gouvernement pour élargir son accessibilité. Ainsi, le taux de scolarisation des élèves dans les deux premiers niveaux du système éducatif a atteint respectivement 97,45 % et 85,49 % (ETF, 2018).

L'infrastructure éducative peine à absorber le nombre croissant d'entrants dans le système éducatif. La distribution régionale des écoles publiques les moins chères, combinée à la faible qualité de l'offre éducative dans ces écoles, crée des barrières à la réussite scolaire et peut donc entraîner l'arrivée sur le marché du travail d'une main-d'œuvre moins bien formée. L'Égypte a connu une amélioration significative de l'accès à l'éducation, tant pour les hommes que pour les femmes. Malgré cela, le retour sur investissement dans l'éducation reste faible. Le principal défi en matière d'éducation en Égypte n'est plus l'accès à l'éducation, mais la qualité de l'enseignement et l'inadéquation qui en résulte entre les résultats scolaires et les exigences du marché du travail. Les programmes d'enseignement obsolètes sont considérés comme étant l'une des principales raisons de la faible qualité de l'éducation.

La situation en **Tunisie** n'est pas très différente de celle de l'Égypte. Les réformes du système éducatif tunisien semblent répondre aux objectifs quantitatifs fixés par son gouvernement (Sultana, 2004)¹⁸. Le taux global d'analphabétisme en Tunisie a diminué de 31,7 % à 19 % entre 1994 et 2015, ce qui indique une amélioration de l'alphabétisation au fil du temps¹⁹.

La Tunisie est actuellement confrontée à un certain nombre de défis concernant son système éducatif. L'un des plus grands défis est la qualité de l'éducation et l'inadéquation entre les résultats scolaires et les besoins du marché du travail. La réforme de 1991 a introduit l'enseignement de base, ce qui a conduit à l'abandon progressif de l'enseignement secondaire technique et professionnel²⁰. Le décrochage scolaire est un autre problème crucial auquel est confronté le système éducatif tunisien.

La réussite scolaire, en particulier au niveau supérieur, a considérablement augmenté au fil du temps au **Maroc**. Le nombre d'étudiants dans les universités publiques a triplé entre 2005-2006 et 2018-2019. À cela s'ajoute une augmentation annuelle de 13 % du nombre de diplômés universitaires entre ces mêmes périodes.

La répartition des diplômés universitaires par domaine d'études met en évidence une quasi-dominance des études à orientation juridique, économique et sociale²¹. Les domaines de la technologie, des sciences techniques et de l'ingénierie sont des choix moins courants pour les étudiants marocains.

En plus des étudiants inscrits et diplômés des universités publiques, peu d'étudiants sont inscrits dans des établissements privés. L'enseignement supérieur privé en sciences de la santé a gagné de l'importance. En outre, le nombre de diplômés dans les disciplines « commerce et gestion » et « science et technologie » a augmenté. Malgré cette forte croissance pour les sciences de la santé, le domaine du commerce et de la gestion continue d'être attrayant.

Comme dans la plupart des pays non pétroliers de la région MENA, la scolarisation en **Jordanie** est universelle et accessible aux garçons et aux filles. La jeune population jordanienne est généralement très instruite. Ce résultat est principalement dû aux programmes de réforme de l'éducation (programmes de réforme de l'éducation pour l'économie de la connaissance) ainsi qu'aux efforts déployés actuellement pour améliorer le système éducatif. Malgré ces réformes et améliorations, le système éducatif jordanien est toujours confronté à des défis majeurs en ce qui concerne l'éducation de tous les enfants de Jordanie et l'amélioration de la qualité de l'enseignement.

Le système éducatif jordanien et les réfugiés syriens

L'enquête sur le marché du travail jordanien montre qu'entre 2010 et 2016, le niveau d'éducation moyen en Jordanie a baissé, ce qui a été principalement attribué à l'afflux important de réfugiés syriens moins qualifiés. Les Syriens ont moins accès à l'éducation que les Jordaniens à tous les niveaux d'enseignement, les filles syriennes étant les plus défavorisées. Toutefois, le gouvernement jordanien s'est engagé à accroître l'accès des réfugiés syriens à l'éducation par le biais du plan national d'éducation de la Jordanie.

18 99 % des enfants âgés de 6 ans, 97,2 % de ceux âgés de 6 à 11 ans et 67,7 % de ceux âgés de 12 à 18 ans étaient inscrits dans l'enseignement formel.

19 Ministère tunisien du Développement, de l'Investissement et de la Coopération internationale, 2016.

20 La part d'élèves suivant une formation professionnelle dans l'enseignement secondaire est très faible et a diminué pour passer de 13,9 % en 2011 à 9,1 % en 2016.

21 En effet, près de 6 diplômés sur 10 des universités marocaines ont suivi des études dans les domaines des sciences juridiques, économiques et sociales, de la culture littéraire et des sciences humaines, et 15,2 % en sciences générales, parce que ce sont des filières en accès libre qui attirent plus d'étudiants.

i. Politiques

Conscients de l'importance d'investir dans l'éducation et d'améliorer en permanence la qualité de l'enseignement et la scolarisation des élèves, les pays de la région MENA étudiés ont mis l'éducation au cœur de leurs priorités dans leurs plans nationaux. En modifiant leur constitution, en élaborant des lois et des règlements ou en adoptant une stratégie nationale, les pays de la région MENA ont identifié les problèmes urgents de leurs systèmes éducatifs et ont conçu des plans pour y remédier. Un aperçu de l'infrastructure et de l'environnement éducatifs dans chaque pays figure à l'**annexe 2** de cette étude.

La modification des dispositions (des articles 28 et 29) de la loi sur l'éducation (Education Act) dans le cadre de la nouvelle constitution de 2014 est considérée comme l'une des initiatives ayant eu un impact majeur sur la politique éducative de l'Égypte. La constitution établit que l'éducation est obligatoire jusqu'à la fin du cycle secondaire ou équivalent. Elle précise également que 4 % et 2 % du produit national brut (avec une augmentation annuelle pour correspondre aux niveaux mondiaux) doivent être respectivement consacrés à l'enseignement scolaire et universitaire. La compréhension de l'importance de l'enseignement technique dans le système éducatif égyptien a fait l'objet d'une approche distincte.

Transformer la stratégie égyptienne en matière d'éducation

Le ministère de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle a été créé en 2014 et a fusionné avec le ministère de l'Éducation en 2015. Le ministère a adopté trois grandes politiques de réforme et d'amélioration : offrir la possibilité à tout l'effectif d'âge scolaire obligatoire de s'inscrire dans l'enseignement secondaire, améliorer la qualité des services éducatifs et renforcer la structure institutionnelle.

La principale stratégie du ministère est axée sur :

1. L'accès universel à l'éducation et l'amélioration de la qualité de l'éducation pour répondre aux normes mondiales ;
2. Le développement de la capacité des élèves et des enseignants à apprendre, à penser et à innover ;
3. L'alignement du régime de paiement des enseignants avec leurs niveaux de qualification afin d'améliorer leurs conditions de vie ;
4. L'amélioration de la qualité de l'éducation grâce à des programmes de formation pour le développement des compétences afin d'accroître les capacités des enseignants ;
5. Le renforcement du système éducatif grâce à la technologie nécessaire pour améliorer l'efficacité et la pertinence de l'enseignement ;
6. La numérisation des supports pédagogiques et l'amélioration de son accessibilité pour les élèves, les enseignants et les parents.

Les principales politiques de réforme se concentrent sur l'égalité des chances en matière d'éducation et en priorité sur l'inclusion infrastructurelle des zones les plus pauvres afin de faciliter l'accès de leurs habitants à l'éducation. L'amélioration de la qualité de l'éducation est un autre domaine d'intérêt pour l'élaboration de politiques éducatives en Égypte. Pour ce faire, il faut améliorer les programmes d'enseignement, fournir des moyens technologiques efficaces aux salariés, mettre en place une direction efficace dans les écoles et offrir des possibilités de développement professionnel et interne pour les enseignants. Enfin, et plus particulièrement en ce qui concerne l'enseignement technique, le renforcement de la structure des écoles techniques et la capacité du personnel éducatif à décentraliser la gouvernance sont les principales priorités du gouvernement égyptien. Parmi les autres évolutions importantes du système éducatif égyptien, il est possible de citer la création d'écoles de sciences, de technologies, d'ingénierie et de mathématiques (STIM) en 2011, axées principalement sur le talent et l'excellence des élèves, l'amélioration du nombre d'écoles d'éducation communautaire et la création d'écoles pour les enfants sans-abri.²²

La **Tunisie** a également inscrit l'éducation dans ses priorités nationales, avec des investissements considérables pour universaliser l'éducation à travers le pays et pour toutes les classes sociales.

Réformes de la politique en matière d'éducation en Tunisie

Avant 2011

En 2002, la Tunisie a lancé son dernier programme de réforme de l'éducation, permettant aux écoles tunisiennes de répondre aux nouvelles exigences et de corriger les dysfonctionnements cumulés qui avaient affecté les résultats scolaires.

La loi relative à l'éducation de juillet 2002 énonçait que l'éducation était une priorité nationale absolue, qu'elle devait être gratuite et obligatoire de 6 à 16 ans et qu'elle constituait un droit fondamental garanti à tous les Tunisiens sans discrimination.

Après 2011

La Tunisie a consacré un budget colossal à l'éducation. Les dépenses publiques pour l'éducation ont toujours été maintenues à des niveaux élevés, avec un pourcentage croissant de leur niveau (Abdessalem, 2010).

La nouvelle constitution (de 2014) a réaffirmé l'importance de l'éducation à travers son article 39, qui continue à assurer la gratuité de l'enseignement public jusqu'à l'âge de seize ans.

22 34 écoles accueillant 3 299 élèves ont été créées.

Après 2011, les autorités tunisiennes ont introduit une série de réformes pour améliorer la qualité de l'éducation, renforcer la formation professionnelle et réduire les inadéquations sur le marché du travail.

Deux plans stratégiques de réforme ont été lancés. Le premier est le plan stratégique pour le secteur de l'éducation 2015-2020 qui vise à réduire le taux d'abandon scolaire tout en améliorant le niveau de qualité grâce à une meilleure formation des enseignants, des programmes et des infrastructures modernisés et un cadre renforcé pour les partenariats avec le secteur privé (ETF, 2018). Le second est le plan stratégique de la réforme de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique 2015-2025 qui définit cinq objectifs principaux²³ : améliorer la qualité de l'enseignement universitaire et l'employabilité des diplômés, promouvoir la recherche et l'innovation, promouvoir la bonne gouvernance et optimiser la gestion des ressources, réviser la carte universitaire pour un meilleur ancrage et équilibre régional et promouvoir la formation pédagogique des enseignants.

La vision stratégique du Maroc en matière d'éducation

La promotion de la vision dépend de l'interaction et de la complémentarité avec les secteurs économique, culturel et politique ainsi qu'avec l'administration et la justice.

La stratégie souligne la possibilité d'alterner les langues comme outil éducatif, permettant une éducation bilingue ou multilingue.

Les piliers de la stratégie marocaine portent sur :

1. La qualité de l'éducation ;
2. La promotion du système de formation et de recherche scientifique ;
3. La capacité à surmonter les dysfonctionnements ;
4. La mise à niveau des infrastructures et des équipements, en intégrant de nouvelles fonctionnalités.

Le **Maroc** s'est engagé dans la mise en œuvre d'une vision stratégique de l'éducation (2015-2030) principalement axée sur l'offre universelle de tous les niveaux et systèmes d'éducation. Cette vision met l'accent sur l'équité en fournissant les infrastructures nécessaires qui garantissent l'accès universel, en mettant en place des systèmes de soutien éducatif et psychosocial au profit des apprenants et en certifiant tous les niveaux d'éducation et de formation.

La **Jordanie** a également accordé une attention particulière à son système éducatif. Cette attention est le résultat de la préoccupation nationale consistant à constamment améliorer et moderniser le système éducatif. Cela s'ajoute à l'engagement de prendre en charge l'éducation des enfants et des adolescents des réfugiés syriens. Un certain nombre de politiques ont donc été mises en œuvre dans le but d'améliorer la qualité et l'accès à l'éducation pour tous ceux qui en ont besoin. La principale orientation politique pour la Jordanie s'est concentrée sur l'éducation de la petite enfance, l'enseignement de base et secondaire, la garantie de l'accès à l'éducation pour les réfugiés et l'amélioration de la qualité générale de l'éducation.

Le développement de la petite enfance en Jordanie

Le gouvernement s'est efforcé d'améliorer la qualité de l'éducation de la petite enfance par le biais d'installations scolaires, de programmes d'enseignement, du soutien et de l'encadrement des enseignants et des élèves, ainsi que par l'amélioration des niveaux de qualification et du développement professionnel des enseignants. Un programme de formation initiale des enseignants est en place pour les enseignants engagés dans l'éducation de la petite enfance afin de garantir une offre d'enseignants qualifiés. D'autres initiatives ont été mises en place pour améliorer la qualité de l'éducation de la petite enfance : encourager l'implication des parents à l'éducation de leurs enfants ainsi que l'utilisation de la technologie et des logiciels éducatifs, développer un projet qui accroît la capacité des enfants à apprendre, améliorer les supports pédagogiques et préparer les enseignants à proposer un enseignement efficace. D'autres améliorations sont encore nécessaires pour cette première phase de l'éducation. Ces améliorations peuvent être résumées comme suit : modernisation des programmes, suivi, évaluation et responsabilité, ainsi que perfectionnement continu des enseignants pour l'amélioration permanente de leurs compétences.

Le système d'enseignement de base et secondaire en Jordanie est un domaine qui s'améliore et se développe continuellement. Le taux de scolarisation des Jordaniens est élevé, surtout en le comparant à celui de ses ressortissants étrangers. L'augmentation de la population jordanienne et l'arrivée de réfugiés ont donné lieu à une surpopulation de certaines écoles, entraînant ainsi une augmentation du nombre d'écoles fonctionnant en double vacation, une augmentation de la pression sur les infrastructures, une diminution des heures passées à enseigner et donc une baisse de la qualité de l'enseignement²⁴.

Les élèves syriens en Jordanie sont ceux qui participent le plus aux vacances du soir dans le système de double vacation scolaire. Par conséquent, et avec le début de la crise sy-

rienne, le ministère de l'Éducation jordanien a travaillé sur la classification des élèves syriens en trois groupes principaux afin de pouvoir identifier le nombre d'écoles et de salles de classe nécessaires ainsi que leur répartition géographique. Les principaux défis auxquels ce plan doit faire face sont les ressources financières et la disponibilité des terrains.

23 Ministère tunisien de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique, *Plan stratégique de la réforme de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique 2015-2025*.

24 Cette baisse de qualité résultant de la double vacation scolaire touche davantage les réfugiés syriens que les Jordaniens, puisque moins de 20 % des élèves jordaniens fréquentent ces écoles, contre la majorité des élèves syriens.

Il existe un certain nombre d'autres défis qui affectent le système éducatif jordanien, notamment les aspects liés à l'accès et à la qualité, l'inclusivité de l'éducation et l'intégration des Syriens. L'augmentation de la population jordanienne et le nombre croissant de réfugiés ont exercé une pression sur les infrastructures. Le gouvernement jordanien s'est efforcé de relever ce défi en matière d'infrastructures afin de garantir une éducation inclusive.

Parmi les autres défis liés à l'intégration de l'éducation jordanienne se trouvent les croyances culturelles, la pauvreté, les mariages précoces pour les filles et le travail des enfants pour les garçons, qui ont tous considérablement limité l'éducation des jeunes syriens. Le gouvernement jordanien a donc dû collaborer avec d'autres communautés internationales pour améliorer l'éducation des enfants syriens.

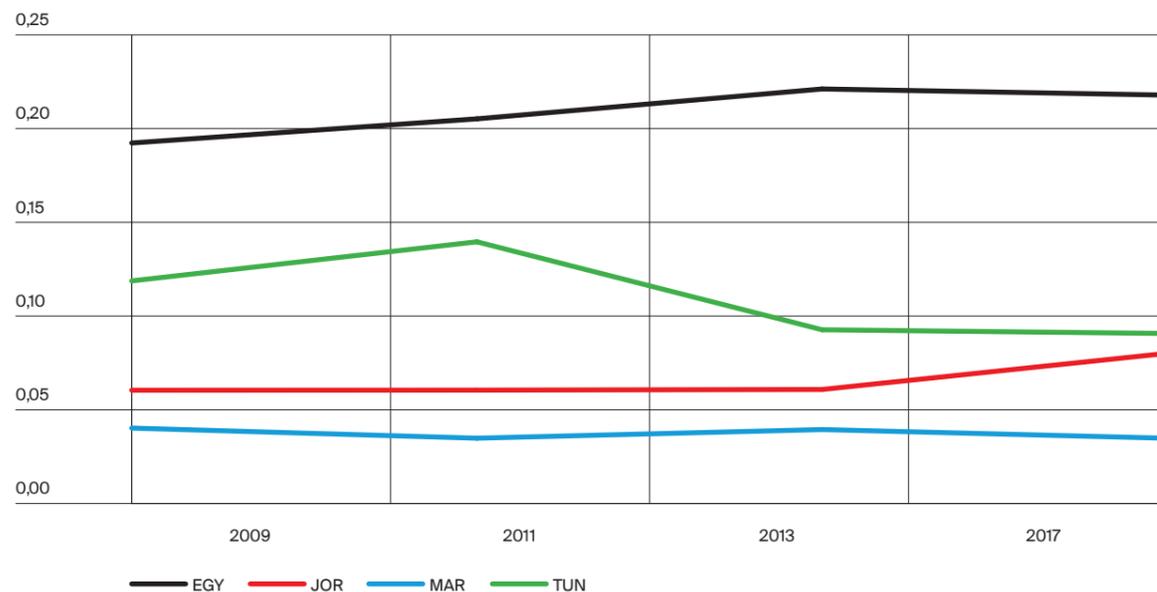
L'intégration des élèves syriens dans le système éducatif pose un autre défi majeur : l'interruption de l'éducation qu'un nombre d'entre eux a subie ainsi que le traumatisme et le chagrin que certains ont connus. Les enseignants doivent être suffisamment formés pour pouvoir s'occuper de ces élèves. En Jordanie, tandis que certains enseignants ont déjà suivi une formation psychosociale spécialisée, beaucoup d'autres n'y ont pas participé. Le ministère de l'Éducation propose un apprentissage non formel et informel aux enfants et adolescents réfugiés syriens dont l'éducation a été perturbée par le conflit et n'ayant pas encore intégré le système formel.

ii. Enseignement et formation techniques et professionnels

Le système d'enseignement et formation techniques et professionnels (EFTP) produit des travailleurs qualifiés qui s'adaptent mieux à l'évolution des marchés du travail. Ce parcours pédagogique est considéré comme étant moins prestigieux et de moindre importance et il est sous-estimé par la population. Cette dévalorisation par la société trouve son origine dans les parcours des diplômés de l'EFTP sur le marché du travail. Le type d'emplois pourvus par les diplômés de l'EFTP sont généralement à faible rémunération et moins prestigieux. L'EFTP est perçu comme n'offrant pas de préparation adaptée à l'emploi dans le secteur public ou à un poste de premier plan dans le secteur privé.

Le système éducatif de l'EFTP est toujours considéré comme limité en ce qui concerne la part d'élèves par rapport à l'ensemble des élèves du secondaire. L'importance de l'EFTP varie d'un pays à l'autre. Si l'on considère la part d'élèves dans l'enseignement professionnel par rapport à l'ensemble des élèves de l'enseignement secondaire, l'Égypte a la plus forte part d'élèves, avec un peu moins d'un quart de l'ensemble des élèves du secondaire. La Tunisie arrive en deuxième place avec le système de l'EFTP étant moins attractif que celui de l'Égypte. Toutefois, outre cette attractivité limitée dans l'ensemble, elle présente un schéma montrant que les inscriptions proportionnelles ont chuté en 2013 et se sont maintenues à un niveau faible de moins de 10 %. Le Maroc affiche une tendance opposée puisqu'à partir de 2013, les inscriptions proportionnelles dans l'enseignement technique ont augmenté. La Jordanie affiche une tendance assez stable en matière d'inscription proportionnelle dans l'enseignement technique, avec des taux inférieurs à 5 %. La figure 7 ci-dessous montre la part d'élèves de l'enseignement professionnel par rapport au nombre total d'élèves du secondaire dans chaque pays.

Figure 7 : Part d'élèves de l'enseignement professionnel par rapport au nombre total d'élèves du secondaire dans chaque pays



Source : Calculs de l'auteur à partir des données de la Banque mondiale (2018)

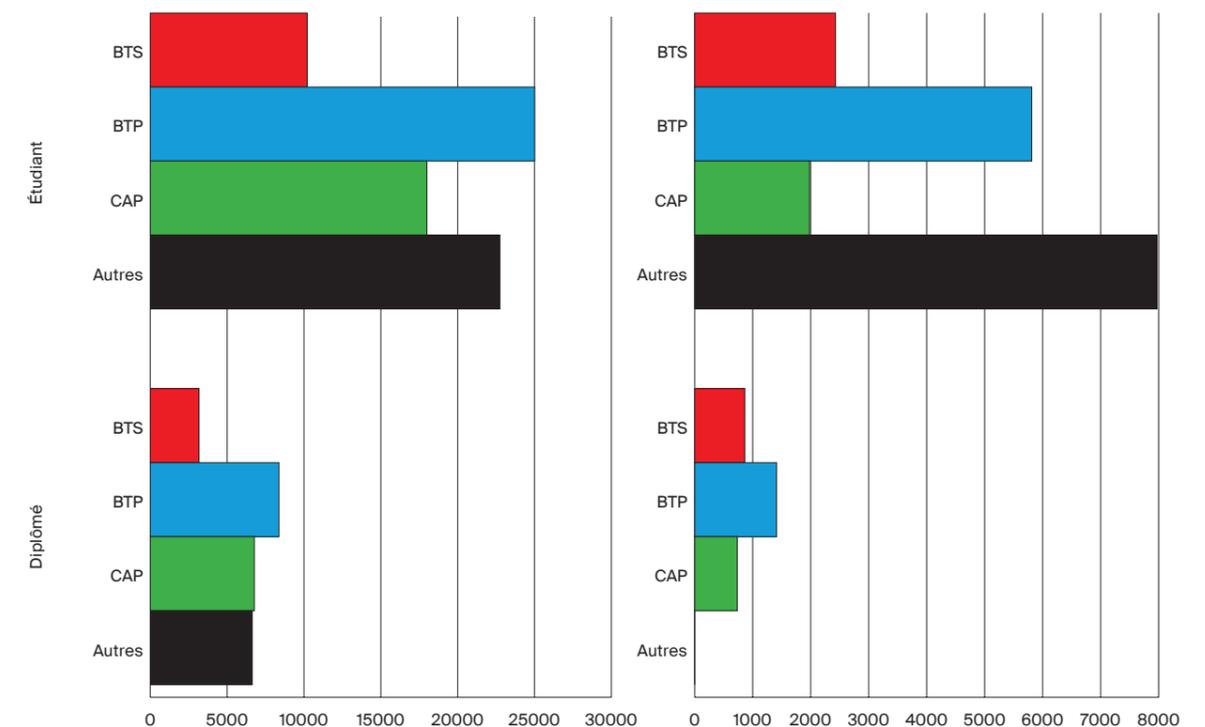
1. Offre éducative

Malgré son rôle limité dans la prise en charge d'un nombre important d'élèves de l'enseignement secondaire (moins d'un quart), l'EFTP reste un contributeur important du système éducatif égyptien. Il existe environ 1 600 écoles techniques en Égypte affiliées au ministère de l'Éducation, pour un effectif d'environ 2 millions d'élèves dans tout le pays. En plus de ces écoles, il existe 230 centres de formation professionnelle à travers l'Égypte, dans lesquels des milliers d'élèves suivent des formations techniques.

La formation est dispensée par les secteurs public et privé. La formation du secteur public est très fragmentée en raison de l'existence de programmes et d'installations dans les différents ministères. Le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement Technique est le principal acteur chargé de l'administration de l'offre éducative de l'EFTP. Il existe également des écoles techniques intermédiaires qui dispensent des formations postsecondaires de deux ans dans plusieurs instituts. Peu d'informations sont disponibles sur les formations du secteur privé.

En Tunisie, l'enseignement et la formation professionnels (EFP) relèvent de la responsabilité du ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi (MFPE) par l'intermédiaire de l'Agence tunisienne de la formation professionnelle (ATFP)²⁵. En 2016, le secteur public comptait 196 centres de formation professionnelle (214 en 2011), dont 136 centres gérés par l'ATFP. Les 60 centres publics restants relèvent de la responsabilité de trois ministères différents et d'un office national²⁶.

Figure 8 : Nombre d'élèves et de diplômés en formation initiale par diplôme et par secteur en 2016



Au Maroc, la formation professionnelle proposée est partagée entre l'Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail (OFPPT), le secteur privé et d'autres opérateurs publics. L'OFPPT domine l'offre éducative technique au Maroc, proposant une formation à près de 72 % des élèves. La formation du secteur privé a connu une progression relative par rapport à 2016, proposant une formation à 24,3 % des élèves. La contribution du secteur public est limitée à environ 4 %.

²⁵ Cette baisse de qualité résultant de la double vacation scolaire touche davantage les réfugiés syriens que les Jordaniens, puisque moins de 20 % des élèves jordaniens fréquentent ces écoles, contre la majorité des élèves syriens.

²⁶ L'ATFP (Agence tunisienne de la formation professionnelle) est un établissement public non administratif créé en 1993 par la loi n° 93-11 du 17 février 1993.

L'enseignement et la formation professionnels ne sont pas très populaires chez les **Jordaniens**. La popularité limitée de ce type de formations est attribuée au fait que les inscriptions dans l'enseignement secondaire sont déjà peu nombreuses et surtout à la reconnaissance limitée de l'enseignement professionnel chez les jeunes en Jordanie. Cette faible popularité est une conséquence de la faiblesse de la qualité du système d'EFTP jordanien. L'intérêt croissant des jeunes jordaniens pour les activités entrepreneuriales dans le domaine des soins personnels, de l'informatique, des communications et du commerce a entraîné une demande pour l'enseignement académique plutôt que professionnel. Malgré ces limites et les efforts mis en œuvre pour attirer l'attention des jeunes sur l'enseignement et la formation techniques, l'économie jordanienne a déployé beaucoup d'efforts dans l'infrastructure de l'EFTP.

Le système d'enseignement et de formation techniques et professionnels en Jordanie se compose de trois grands segments publics répartis en sept grandes spécialisations. Les collèges communautaires, l'enseignement secondaire professionnel supérieur ainsi que la formation professionnelle formelle et non formelle forment l'infrastructure de l'enseignement professionnel jordanien. La dimension non publique est représentée par les collèges communautaires privés et les ONG ainsi que par la formation en entreprise²⁷. Les sept principales spécialisations du système d'enseignement professionnel en Jordanie sont les technologies de l'information, la santé, le droit musulman, l'agriculture, l'industrie, l'hôtellerie et l'enseignement ménager.

2. Défis

L'offre de formation et d'enseignement techniques et professionnels dans les quatre pays a été limitée par un certain nombre de défis. Ces défis peuvent être résumés comme suit : problèmes d'infrastructure, centralisation, manque de coordination et fragmentation des politiques.

La fragmentation de la formation dans le secteur public en **Égypte** et sa division entre les ministères est un obstacle au succès de ces instituts et centres. Le manque de coordination entre les différentes entités concernées est la principale raison de la désuétude des programmes d'enseignement et de l'inadéquation entre les qualifications des diplômés et les besoins du secteur industriel.

D'autres défis existent en rapport avec le degré élevé de fragmentation du système d'EFTP. La mauvaise qualité de la formation des apprenants/enseignants est considérée comme étant le principal défi auquel est confronté l'enseignement professionnel égyptien. Les tuteurs dans ces établissements techniques et professionnels manquent eux-mêmes d'une formation de qualité.

La mauvaise représentation sociale et les stéréotypes vis-à-vis du prestige de l'enseignement professionnel en Égypte ont entraîné une baisse de son attrait auprès des jeunes. Le système de suivi des élèves qui affecte les élèves ayant de moins bonnes notes préparatoires à l'EFTP et non à l'enseignement secondaire général a renforcé cette représentation sociale négative associée à l'EFTP. En raison de ce manque d'intérêt, la connaissance générale des différentes spécialisations proposées au sein de ces établissements d'EFTP est très mauvaise.

Ce manque de coordination est très évident en **Jordanie** où l'offre du secteur public en matière de formation et d'enseignement techniques et professionnels est divisée en quatre segments : poursuite de leurs propres politiques prioritaires, le chevauchement des efforts, l'incompatibilité et la centralisation de la prise de décision. La centralisation de la prise de décision inclut l'achat d'équipements et la modification du contenu pédagogique. L'enseignement professionnel est confronté à un certain nombre de défis différents, y compris des installations inadéquates, des équipements obsolètes, une formation et des exercices pratiques inadéquats et une faible – voire aucune – participation du secteur privé.

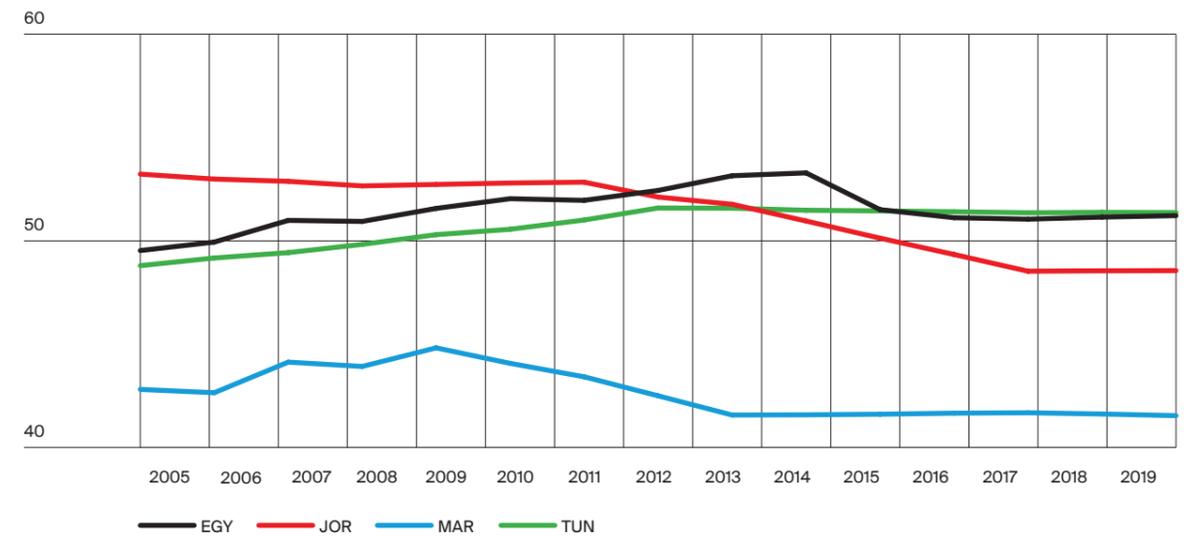
Aucun élément n'a été trouvé attestant d'un suivi et d'une évaluation cohérents des effets de ces programmes dans les pays observés. Les services fournis sont principalement axés sur l'offre et peu coordonnés avec les besoins du marché du travail. Ce manque de suivi et la coordination minimale, voire inexistante, entre l'offre de formation et les besoins du marché du travail ont conduit à une inefficacité de l'enseignement et de la formation professionnels et techniques en matière de résultats sur le marché du travail.

27 Au total, l'enseignement et la formation professionnels et les infrastructures comprennent 190 écoles secondaires, 50 centres de formation et 45 collèges communautaires avec sept spécialisations principales.

D Tendances du marché du travail

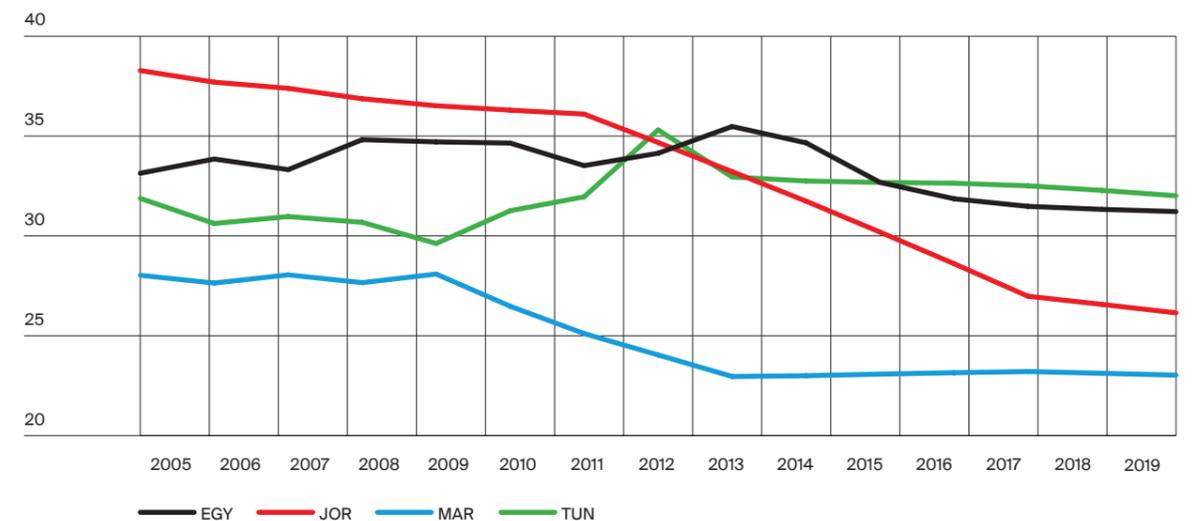
La structure démographique des pays de la région MENA et l'augmentation de la population en âge de travailler ont posé des défis pour les marchés du travail de ces pays. Les taux de participation au marché du travail dans les quatre pays varient de 39 % pour la Jordanie à 48 % pour l'Égypte. Les figures 9 et 10 ci-dessous montrent respectivement le taux de participation au marché du travail de la population en âge de travailler (15-64 ans) et le taux de participation au marché du travail de la population jeune (15-24 ans).

Figure 9 : Taux de participation au marché du travail de la population en âge de travailler (15-64 ans)



Source : Calculs de l'auteur à partir des données de la Banque mondiale (2018)

Figure 10 : Taux de participation au marché du travail de la population jeune (15-24 ans)



Source : Calculs de l'auteur à partir des données de la Banque mondiale (2018)

Les chiffres ci-dessus mettent en évidence les tendances et les résultats communs de la population active dans les pays de la région MENA. L'instabilité politique et économique des années 2011 et 2012 a eu un effet initial mineur sur la participation économique de la population en âge de travailler. Toutefois, la Jordanie connaît une tendance différente par rapport aux autres pays. Un déclin continu de la participation au marché du travail de la population en âge de travailler et de la population jeune a commencé en 2009. Cette tendance à la baisse de la participation économique s'est poursuivie jusqu'en 2013, lorsque les taux de participation se sont stabilisés à des niveaux bas.

Un certain nombre de facteurs se sont accumulés pour donner lieu à cette tendance générale dans les pays de la région MENA, et particulièrement en Jordanie. Les changements au fil du temps de la structure démographique des différents pays se reflètent dans la taille de la population en âge de travailler ainsi que dans la participation de la population active au marché du travail, cette dernière étant la conséquence principale pour le marché du travail. Comme indiqué précédemment, la taille de la population en âge de travailler (représentant la quantité de l'offre de travail) ainsi que l'investissement en capital humain (reflétant la qualité de l'offre de travail) contribuent à la tendance observée en matière de participation au marché du travail dans les quatre pays.

Les femmes sur le marché du travail égyptien

Les femmes sur le marché du travail égyptien

Les économistes ont évoqué que le rôle économique des femmes et leurs possibilités limitées sur le marché du travail étaient liés à l'augmentation des taux de fertilité (Krafft, 2016). Historiquement, le secteur public était le principal employeur des femmes en Égypte. La flexibilité des conditions de travail, un temps de travail plus court, ainsi que la stabilité et la protection sociale (assurance sociale et régimes de retraite) sont les principales raisons de la popularité du secteur public auprès des femmes.

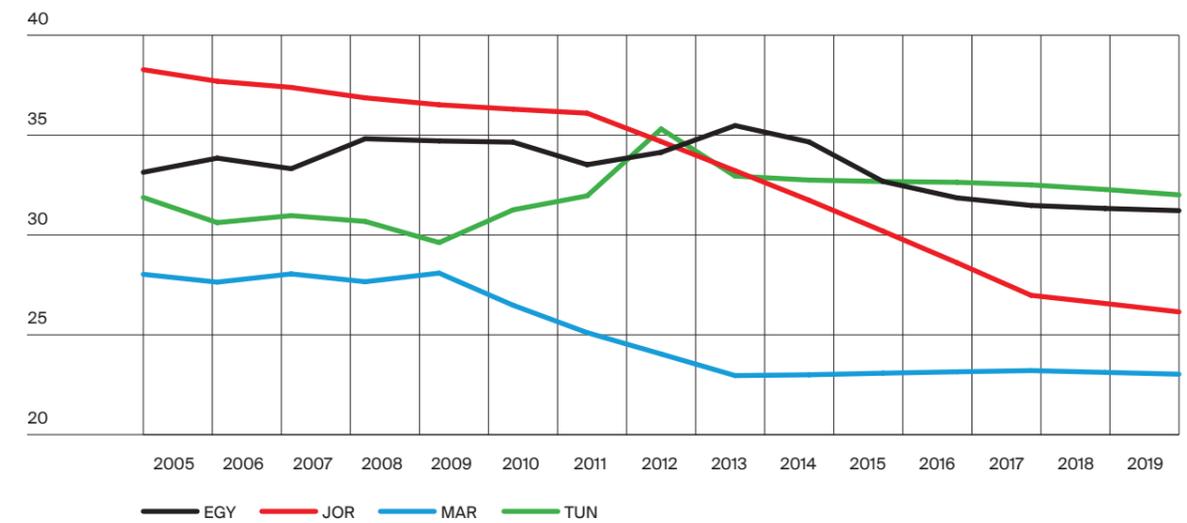
Le secteur privé, en revanche, n'est pas en harmonie avec le rôle social des femmes. Le manque de flexibilité, les longues heures de travail et l'accès limité aux prestations sociales en sont les principales raisons. En outre, les femmes considèrent que le secteur privé informel n'est pas un secteur de travail prestigieux. Cela a limité la présence des femmes et leur représentation sur le marché du travail. Cela a contribué à la faiblesse relative du coût de renoncation d'avoir des enfants. Étant donné l'absence de sacrifice professionnel, le coût de renoncation d'avoir des enfants a diminué, ce qui a entraîné une augmentation de l'indice synthétique de fécondité (ISF) et, par conséquent, une amplification de l'accroissement du nombre de jeunes.

Cette situation a donné lieu à des tendances du marché du travail plus fréquemment observées dans la tranche la plus jeune de la population. Le chômage, l'informalité et la migration sont apparus comme des conséquences des facteurs du marché du travail agissant sur l'offre. Toutefois, lorsqu'ils sont seuls, les facteurs agissant sur l'offre n'ont pas un rôle majeur. C'est l'incapacité à faire correspondre l'offre et la demande sur le marché du travail, tant du point de vue de l'offre que de la demande, qui entraîne des conséquences sur le marché du travail.

i. Croissance de la population active

Les taux de croissance démographique agités des pays de la région MENA se reflètent dans les taux de croissance de la population active. La figure 11 ci-dessous présente les taux de croissance de la population active dans les pays de la région MENA. Pendant la majeure partie de l'histoire récente des pays étudiés, la population active a toujours augmenté à des taux plus rapides que ceux de la croissance démographique, à quelques exceptions près lorsque les chocs économiques et démographiques reflètent d'autres tendances. Si la demande du marché du travail ne s'ajuste pas pour absorber et intégrer la croissance de la population active, des conséquences négatives se feront toujours ressentir sur le marché du travail.

Figure 11 : Taux de croissance de la population active



Source : Calculs de l'auteur à partir des données de la Banque mondiale (2018)

La figure 11 ci-dessus met en évidence les augmentations et les diminutions communes de la croissance de la population active, avec des tendances plus particulières qui se produisent à d'autres moments. L'Égypte et la Jordanie ont connu un fort ralentissement de la croissance de leurs populations en 2008, sous l'effet de la crise financière mondiale. L'Égypte et la Tunisie ont connu une nouvelle chute de la croissance de leurs populations actives en 2011 avec le début de la révolution. La Jordanie a observé une forte augmentation de sa population active avec l'arrivée massive de réfugiés syriens au début de la crise syrienne, ce qui a élargi la taille de sa population. L'évolution du schéma de croissance de la population active est largement déterminée par les changements démographiques (taux de fécondité), la phase de la transition démographique et le niveau de découragement de la population, et donc des entrants et sortants de la population active selon l'état général du marché.

Le secteur public est la principale source d'emploi dans la plupart des pays de la région MENA. Le gouvernement et le secteur public sont toujours les principaux employeurs de la population active, bien que dans d'autres pays, la capacité du secteur public à créer davantage d'emplois ait diminué ou ait complètement disparu. Ce rôle limité du secteur public a ouvert la voie au secteur informel privé, le secteur formel privé peinant à absorber la population active croissante, surtout en période d'incertitude politique et économique dans les pays de la région MENA.

Les microentreprises et l'entrepreneuriat sont donc apparus comme étant les principaux contributeurs à l'emploi formel et à la création d'emplois. Par conséquent, le secteur privé des pays de la région MENA est composé en grande partie de microentreprises. Bien qu'elles créent la plupart des emplois dans de nombreux pays de la région MENA, les entreprises de petite taille ont une capacité limitée à absorber la population active croissante.

Ainsi, les marchés du travail de la région MENA ont vu les demandeurs d'emploi hautement qualifiés et instruits pourvoir des emplois informels dans le secteur privé formel ou informel, quitter le marché du travail ou partir vers un autre pays où des opportunités d'emploi existent.

La population en âge de travailler en Égypte augmente à un rythme élevé d'au moins 1,5 million de personnes (3,1 %) par an. La population active croît à un taux légèrement inférieur de près de 1,8 % par an, ce qui correspond à plus de 450 000 personnes supplémentaires dans l'offre de travail chaque année. En ce qui concerne le taux d'emploi, il augmente à un niveau encore plus faible de 0,9 % avec un taux de croissance du chômage d'environ 11 %. L'emploi total en Égypte a donc augmenté d'un million de travailleurs au total entre 2010 et 2015.

L'Organisation internationale du travail (OIT) a indiqué que les secteurs de l'agriculture et de la pêche absorbaient environ un quart de la population active égyptienne. En 2006/2007, près de 27 % de la population active travaillait dans ces secteurs. Ces dernières années (2017/2018), le pourcentage de salariés dans le secteur agricole est tombé juste en dessous des 20 % de la population salariée totale.

La croissance de l'emploi sur le marché du travail égyptien est donc principalement attribuée à l'augmentation de la création d'emplois dans les secteurs du bâtiment et des services qui ont pu couvrir et compenser le déclin qui a eu lieu dans les secteurs de l'agriculture et de l'industrie²⁸. De même, les secteurs public et des administrations publiques emploient environ un quart supplémentaire de salariés. Au cours de la même année, l'industrie manufacturière n'a employé que 13,2 % du total des travailleurs. L'enquête sur les forces de travail de 2017 montre que la part des personnes exerçant des activités domestiques est passée d'environ 1 % à un peu moins de 5 %. Aucun autre changement significatif dans la composition de l'emploi n'a été observé au cours de la même période.

Les femmes dans la population active tunisienne

Selon les enquêtes sur le marché du travail tunisien, il existe une grande inégalité entre le nombre d'hommes (74,1 %) et de femmes (26 %). Les femmes âgées de 25 à 34 ans sont les plus susceptibles de faire partie de la population active. Le taux d'activité des femmes tend à diminuer avec les tranches d'âge supérieures, atteignant 21,29 % de la tranche des 45-54 ans et 11,87 % de la tranche la plus âgée (55-64 ans). Les femmes ayant un niveau d'éducation supérieur (niveau universitaire) sont plus susceptibles de participer au marché du travail, contrairement aux femmes non qualifiées dont le taux de participation est beaucoup plus faible. Les femmes du Centre-Ouest, la région la plus pauvre du pays, sont moins motivées pour participer au marché du travail.

Les secteurs minier et de l'électricité ont enregistré une baisse plus marquée de la création d'emplois que l'industrie manufacturière. Toutefois, compte tenu de la taille des sous-secteurs, la baisse modérée du taux d'emploi dans l'industrie manufacturière s'est traduite par une forte diminution de son nombre de personnes salariées puisqu'il s'agit d'un secteur de taille importante.

À titre de comparaison, la population en âge de travailler en **Tunisie** est passée de 8,15 millions en 2011 à 8,86 millions en 2019²⁹. La population active du marché tunisien est passée de 3,84 millions à 4,16 millions au cours de la même période, ce qui équivaut à un taux de croissance de 1,0 % par an (contre 1,05 % pour la population en âge de travailler).

La population **jordanienne** est composée d'environ 25 % de citoyens non nationaux. Parmi les 75 % de Jordaniens restants, environ la moitié est en âge de travailler. Parmi la population en âge de travailler, moins de la moitié est économiquement active. Environ un demi-million de Jordaniens, principalement des personnes très qualifiées, travaillent dans les pays du Golfe.

La main-d'œuvre jordanienne : caractéristiques uniques

Si la participation globale des Jordaniens à la population active est nettement inférieure à celle du reste du monde, la population active se caractérise par une faible participation chez les jeunes, les personnes qualifiées et les femmes. La Jordanie a donc l'un des taux de participation économique féminine les plus bas du monde s'élevant à seulement 14,6 %, contre une moyenne mondiale de 48,5 %, ce qui est même inférieur à la moyenne de 19 % des États arabes. Bien que le niveau d'éducation universel ait considérablement amélioré les taux de participation des femmes à la population active, ceux-ci sont encore très faibles (comme le montre le niveau de l'indice de parité entre les sexes de 2017). L'économie jordanienne souffre également d'un taux d'inactivité élevé, plus de la moitié de la population en âge de travailler en Jordanie n'étant pas économiquement active. La principale raison est le manque d'offres d'emploi correspondant aux besoins des demandeurs d'emploi jordaniens. Pour les jeunes jordaniens, l'économie ne crée pas assez d'emplois et si des emplois existent, ils ne sont pas décentes. Les Jordaniens qualifiés préfèrent rester inactifs ou au chômage plutôt que d'avoir un emploi qui ne correspond pas à leurs attentes ou qui est perçu comme peu prestigieux. Outre les possibilités d'emploi limitées, d'autres facteurs restreignent l'activité économique jordanienne. Ces facteurs peuvent être résumés comme suit : flexibilité limitée, faible sécurité professionnelle, manque de transports abordables et limitations culturelles et sociales. Une autre caractéristique singulière du marché du travail jordanien est l'immigration de citoyens de pays en crise (Irak, Palestine et Syrie) qui contribue à la croissance et à la structure de la population jordanienne et à l'offre de main-d'œuvre. D'autre part, les Jordaniens qualifiés et très instruits choisissent de travailler en dehors de la Jordanie, notamment dans les pays du Golfe. Toutefois, il est difficile de prévoir et de savoir à l'avance qui quittera la Jordanie, ce qui rend d'autant plus difficile la planification du marché du travail et la prise en compte de la composition de l'offre de main-d'œuvre, laquelle est en constante évolution.

28 Ce déclin de la création d'emplois dans le secteur de l'agriculture et de l'industrie n'a pas affecté tous les sous-secteurs de façon égale.

29 Selon l'Institut national de la statistique, la population en âge de travailler est définie comme étant celle qui est âgée de 15 ans et plus. La population en âge de travailler (15-64 ans) est passée de 7,45 millions en 2007 à 7,83 millions en 2017.

En général, la population active jordanienne augmente de 4 % par an. Selon les responsables politiques jordaniens, dans dix ans, 25 % des citoyens jordaniens devraient atteindre l'âge de travailler. L'arrivée continue de nouveaux entrants sur le marché du travail jordanien et la préoccupation permanente de la croissance économique et de la stabilité sociale du pays font de la création d'emplois supplémentaires pour les jeunes demandeurs d'emploi une priorité.

Le travail indépendant apparaît comme une alternative en capacité d'absorber la main-d'œuvre, ce qui crée un nouveau défi pour la main-d'œuvre jordanienne. Les préjugés défavorables liés à l'enseignement et à la formation techniques et professionnels se reflètent dans le travail indépendant et dans certains emplois, notamment dans le secteur des services et dans les emplois nécessitant un travail physique, comme les travaux de construction. Ces emplois sont considérés comme abaissant le statut social et compromettant les options de carrière³⁰ à long terme et sont donc évités par de nombreux jeunes Jordaniens.

Le marché du travail **marocain** a été marqué par l'augmentation de la population en âge de travailler (15 ans et plus) et la baisse continue des taux d'activité et d'emploi entre 2005 et 2019. Selon l'enquête nationale sur l'emploi du Haut-Commissariat au plan, en 2019, la population en âge de travailler (15 ans et plus) s'élevait à 26 236 000 personnes. En 2018, la population en âge de travailler s'élevait à 25 millions de personnes, dont seulement 12 millions actives.

La chute des taux de participation au marché du travail marocain est principalement due à la baisse continue de la participation des jeunes et des femmes au marché du travail. La faible insertion des femmes sur le marché du travail se manifeste par la nature de leurs activités, caractérisée par le travail domestique et le travail non rémunéré comme l'aide à la famille, notamment dans le secteur agricole. La quasi-totalité des travaux domestiques est effectuée par des femmes (92 %), alors que leur part dans le volume global de travail professionnel approche à peine 21 %.

Les **Marocains** d'âge moyen constituent la majorité de la main-d'œuvre active. Les jeunes sont plus touchés par le chômage que les adultes, car ils ont tendance à avoir des qualifications plus élevées, ils sont donc plus sélectifs et cherchent des emplois correspondant à leurs compétences.

ii. Chômage

Le chômage chez les jeunes générations qualifiées est la principale faiblesse des marchés du travail de la région MENA, atteignant environ 20 à 40 % du total de chômeurs dans ces pays. L'Égypte, la Tunisie, le Maroc et la Jordanie, comme la plupart des pays de la région MENA non pétroliers, connaissent des taux de chômage élevés.

Les jeunes représentent environ 80 % des chômeurs en Égypte³¹. La Tunisie connaît un taux de chômage élevé qui est passé de 12,4 % en 2008 à 15,1 % en 2019 chez les diplômés universitaires et qui est encore plus important chez les jeunes femmes instruites (Haouas *et al.*, 2012 ; Banque mondiale, 2014b ; Assaad *et al.*, 2016). L'Égypte et la Tunisie ont également connu le retour d'un nombre important de migrants en provenance de Libye, ce qui a aggravé les conditions de leurs marchés du travail locaux et augmenté le nombre de chômeurs.

La **Jordanie** connaît une forte augmentation de son taux de chômage³² qui est passé de 15,3 % en 2002 à 19 % en 2019. Une baisse du taux de chômage a été enregistrée entre 2008 et 2014. Cette baisse n'était cependant pas le signe d'une amélioration, mais celui d'une augmentation de l'inactivité, le taux de participation au marché du travail de l'époque étant passé de 37 % en 2013 à 36 % en 2014.

Une des caractéristiques principales du marché du travail jordanien est l'inactivité économique généralisée chez les jeunes Jordaniens, avec le plus faible taux de transition de l'école au travail dans la région. De nombreux jeunes Jordaniens passent parfois jusqu'à 3 ans ou plus à chercher un emploi. Des taux élevés d'abandon du marché du travail sont également enregistrés chez les jeunes Jordaniens. Les salariés sont uniquement susceptibles de conserver leurs emplois si ces derniers offrent des conditions favorables (bons salaires, conditions de travail décentes et possibilités d'évolution). Le niveau de rotation élevé s'ajoute aux contraintes qui perturbent la performance des entreprises, paralysant encore plus la capacité d'embauche.

30 En réalité, une tendance opposée a été observée sur le marché du travail jordanien, les employeurs préférant les jeunes qui possèdent une certaine expérience professionnelle à ceux dont le parcours est jalonné de périodes d'abandon et d'inactivité.

31 Le taux le plus élevé se situe dans la tranche d'âge des 15-24 ans.

32 La situation est beaucoup plus difficile pour les jeunes femmes, dont le taux de chômage s'élevait à plus de 60 % en 2019.

Le **Maroc** connaît un ralentissement de son taux de chômage déjà élevé. Le taux de chômage est passé de 11,1 % en 2005 à 9,5 % en 2018. Le chômage reste élevé chez les jeunes, avec un taux de 24,9 % pour la tranche d'âge 15-24 ans, contre 15,1 %, 5 % et 2,5 % respectivement pour les tranches d'âge 25-34 ans, 35-44 ans et 45 ans et plus. Par ailleurs, le chômage des femmes au Maroc a connu une forte augmentation à partir de 2017, creusant l'écart entre les taux de chômage des hommes et des femmes, avec une différence maximale de 6 points de pourcentage en 2018. L'année 2019 a vu un ralentissement des taux de chômage des hommes et des femmes, réduisant légèrement l'écart à 5,7 points de pourcentage.

Malgré la reprise des taux de croissance économique dans les années qui ont suivi la révolution, la création d'emplois en **Égypte** n'a pas pu suivre le rythme. Les taux de chômage sont restés obstinément élevés et n'ont pas réagi aux fluctuations des taux de croissance. C'est pourquoi l'Égypte a connu une hausse significative de son taux de chômage, avec un pic de 13 % en 2013. Le taux de chômage a depuis commencé à diminuer, atteignant un niveau faible de 10 % en 2018 à l'échelle nationale. Le chômage des jeunes (31 %) reste toutefois un problème majeur.

En examinant les raisons qui conduisent à ces taux de chômage élevés, il est possible de constater que les mesures sur l'offre et de la demande ont un impact. Du côté de l'offre, la forte croissance démographique, le dividende démographique et la prépondérance de la population jeune dans la population active ont déjà contribué à créer un grand nombre de demandeurs d'emploi. L'Égypte connaît un ralentissement temporaire des nouveaux arrivants sur le marché du travail en raison d'un ralentissement temporaire de la croissance démographique. Ce ralentissement n'a pas réussi à réduire de manière significative le taux de chômage ni le temps nécessaire aux jeunes Égyptiens qualifiés pour trouver du travail.

La situation critique du chômage des jeunes en Égypte trouve davantage son origine dans les taux de chômage élevés des personnes les plus stables financièrement et les plus qualifiées que dans ceux des personnes les plus pauvres et les moins qualifiées. Les jeunes les moins qualifiés et les moins stables financièrement ne peuvent pas se permettre de rester longtemps sans emploi, en raison des contraintes financières auxquelles ils sont confrontés, ce qui les pousse à accepter les emplois qu'ils peuvent trouver. À l'inverse, les jeunes les plus qualifiés et les plus riches peuvent se permettre de rester plus longtemps au chômage en attendant que se présente une offre d'emploi formel et stable. C'est pour cela que le problème du chômage est plus prononcé chez les jeunes Égyptiens qualifiés.

L'aspect démographique permet d'expliquer les taux de chômage élevés chez les jeunes. Cependant, d'autres raisons se sont conjuguées pour expliquer les taux élevés parmi les segments qualifiés de la population. Le secteur public a longtemps été le principal employeur dans les pays de la région MENA, en particulier pour les personnes qualifiées. Avec la saturation du secteur public, l'augmentation des dépenses publiques et de la masse salariale et la baisse de la productivité dans le secteur public, sa capacité d'absorption a été considérablement réduite. Le secteur privé, en revanche, a du mal à faire face aux instabilités politiques, sécuritaires et économiques. Par conséquent, avec la réduction des effectifs des entreprises et leur retrait du marché, non seulement le processus d'embauche a été affecté, mais les personnes salariées ont également commencé à perdre leurs emplois, ce qui a contribué à l'augmentation du chômage conjoncturel.

Le ralentissement et la fermeture de nombreuses entreprises du secteur privé en Égypte et en Tunisie après 2011³³ ont modifié le schéma de création d'emplois dans ces deux pays. Au chômage des jeunes en Égypte s'ajoute une demande relativement faible de main-d'œuvre qualifiée et instruite, avec davantage d'embauches de travailleurs peu qualifiés pour des emplois à faible productivité et à bas salaires. Le chômage élevé des jeunes (selon l'enquête par sondage sur la population active de 2005 de la CAPMAS, 92 % des chômeurs ont moins de 30 ans), les niveaux élevés d'informalité et les emplois de faible qualité sont les principales conséquences négatives sur le marché du travail égyptien.

En **Jordanie**, la hausse des prix de l'énergie, l'augmentation des coûts de production et la création de pressions par l'inflation et la récession sur l'économie ont entraîné la rareté des possibilités d'emploi et la réticence des employeurs à embaucher de nouveaux diplômés.

Les mesures sur l'offre et la demande qui font augmenter le taux de chômage sont davantage affectées par leur intégration entre elles. En ce sens, le chômage frictionnel et le chômage structurel sont fortement déterminés par l'inadéquation qui se produit sur les marchés du travail de la région MENA. Cette inadéquation est rendue visible par l'existence de besoins du secteur privé qui ne sont pas tout à fait satisfaits par les demandeurs

33 La Tunisie a souffert d'une délocalisation d'entreprises multinationales vers le Maroc.

d'emploi qualifiés actuels. La composition des compétences et la qualité de l'éducation ont contribué de manière significative au chômage des jeunes et des personnes qualifiées. Le chômage en Égypte est en grande partie un chômage structurel, avec un réservoir de chômeurs composé des nouveaux arrivants sur le marché du travail et des quelques salariés ayant perdu leur emploi (ETF, 2014).

Le taux de chômage augmente à tous les niveaux d'éducation. C'est pourquoi le taux de chômage des personnes ayant un niveau d'éducation supérieur (niveaux postsecondaire et universitaire) est nettement plus élevé que celui des personnes peu qualifiées. L'inadéquation est également très prononcée en Jordanie, où la raison principale du chômage structurel est l'inadéquation entre les compétences produites par le système éducatif et les systèmes de formation et celles demandées par le marché du travail et les employeurs. Cela s'ajoute à l'évolution de la structure démographique de la population jordanienne ainsi qu'à la faiblesse du système d'information sur les besoins et la disponibilité des possibilités d'emploi sur le marché du travail jordanien. Par conséquent, l'inadéquation des compétences et l'inadéquation des informations sont considérées comme étant les principales causes du chômage structurel sur le marché du travail jordanien.

La **Tunisie** a récemment fait évoluer son système d'enseignement supérieur afin qu'il remonte la chaîne de valeur étant donné sa croissance limitée au-delà des activités peu qualifiées et à bas salaires. En conséquence, les nouveaux chômeurs sont principalement des jeunes et des personnes bien formées, ce qui indique une inadéquation structurelle entre la demande de travailleurs non qualifiés sur le marché du travail et l'offre croissante de main-d'œuvre qualifiée (Banque mondiale, 2010).

iii. Emploi informel

La définition de l'informalité représente un défi pour les pays en développement. La définition la plus largement utilisée est celle adoptée en 1993 lors de la quinzième Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST, voir OIT 1993a, b). Selon la CIST, le secteur informel est défini, quel que soit le type de lieu de travail, par l'importance des actifs immobilisés, la durée de l'activité de l'entreprise et son fonctionnement en tant qu'activité principale ou secondaire (Charmes, 2004). Il comprend *i*) les entreprises individuelles informelles qui embauchent des membres de leur famille et des travailleurs à titre occasionnel³⁴ et *ii*) les entreprises informelles qui embauchent un ou plusieurs travailleurs de manière continue et qui répondent à l'un ou aux deux critères suivants :

- l'entreprise doit avoir un nombre de salariés inférieur à un certain niveau³⁵;
- le non-enregistrement de l'entreprise ou de ses salariés.

Les conditions sur les marchés du travail de la région MENA ont contribué à l'expansion de l'économie informelle. L'économie informelle comprend les entreprises informelles ainsi que les travailleurs informels. L'aspect le plus important dans le cadre de ce rapport est l'emploi informel. Les travailleurs informels, qui n'ont accès ni à la sécurité sociale ni à des contrats formels, sont les salariés les plus défavorisés de la population active.

L'expansion de l'informalité a un impact sur la qualité et le niveau de vie des individus eux-mêmes, mais aussi au niveau macroéconomique. Avec des taux de chômage et d'inactivité élevés chez les nouveaux jeunes arrivants sur le marché du travail, en plus du degré d'informalité des emplois qu'occupe une grande partie des salariés de cette catégorie, la contribution à la sécurité sociale et aux régimes de pension par l'emploi formel est quelque peu limitée. Cela peut alourdir la charge des dépenses publiques affectant les indicateurs macroéconomiques globaux des pays.

Dans le cas des pays de la région MENA, comme ailleurs, le chômage est un moteur puissant de l'informalité. Le chômage a un impact sur les personnes qualifiées qui peuvent davantage se permettre d'attendre de pourvoir un « bon poste », tandis que l'informalité est la seule alternative pour ceux qui ne peuvent pas se permettre d'attendre sans avoir accès à des sources de revenus.

En **Égypte**, l'économie informelle absorbe entre 50 et 70 % de l'emploi (ETF, 2018). Selon Assaad (2018), le changement structurel de l'économie égyptienne et l'abandon progressif du secteur agricole sont les principales raisons qui contribuent au développement de l'informalité — composée principalement de petites

34 Ce segment comprend soit toutes les entreprises individuelles, soit uniquement celles qui ne sont pas enregistrées sous des formes spécifiques selon les législations nationales (usines ou actes commerciaux, lois fiscales ou de sécurité sociale, groupes professionnels, actes réglementaires ou similaires, lois ou règlements établis par les organes législatifs nationaux).

35 It was about 5 employees for Panama, 6 for Brazil and Tunisia, 10 for the United Republic of Tanzania, Turkey and India, and 11 for Ethiopia and Mali.

entreprises – chez les nouveaux arrivants sur le marché du travail égyptien. Le rôle du secteur agricole était autrefois d'absorber les nouveaux arrivants sur le marché du travail, mais ce rôle est maintenant assumé par le secteur informel, composé principalement de petites entreprises (Assaad, 2018).

L'économie tunisienne pâtit également de la croissance explosive du secteur informel. Selon le rapport du FMI, l'économie informelle représentait 30 % du PIB de la Tunisie en 2010³⁶. En 2015, la Tunisie comptait 1 092 000 travailleurs dans le secteur informel, soit 32,2 % de sa population active³⁷.

Le secteur informel et les réfugiés syriens en Jordanie

L'afflux de réfugiés syriens peu qualifiés a contribué au développement du secteur informel. L'OIT (en 2017) a estimé qu'environ 50 % et 99 % des Jordaniens et des Syriens travaillent respectivement dans le secteur informel. Les préoccupations concernant le secteur informel se sont intensifiées avec la crise syrienne et l'afflux de réfugiés syriens. La majorité des réfugiés syriens n'ont pas terminé leur enseignement de base ou viennent tout juste de terminer leurs études secondaires. Cela vient s'ajouter au nombre restreint de titres de travail délivrés aux réfugiés syriens par le gouvernement jordanien. Les réfugiés syriens ont fait augmenter la concurrence pour les emplois peu qualifiés, créant ainsi une pression à la baisse sur les salaires, et ils ont également écarté les Jordaniens du secteur informel. Les Syriens qui travaillent dans le secteur informel en Jordanie acceptent de percevoir des salaires très bas et de travailler dans des conditions difficiles, avec de longues journées de travail, sans contrat de travail ni de protection sociale. Ces conditions sont considérées comme fortement inacceptables par les Jordaniens et c'est pour cela que les réfugiés syriens ont pu les écarter de ce secteur et prendre leur place.

Le cas de la **Jordanie** est différent, non pas en ce qui concerne la taille de son économie informelle, mais en raison de ses caractéristiques. Le secteur informel est un secteur important qui représente environ 20 % du PIB, composé toutefois d'une faible part de Jordaniens. La majorité des travailleurs du secteur informel sont des étrangers, principalement originaires d'Égypte.

Le **Maroc** est confronté aux mêmes conditions, avec environ 36 % des salariés en dehors du secteur agricole qui travaillent de manière informelle (Haut-Commissariat au plan). La croissance du secteur informel au Maroc est estimée à environ 150 000 emplois par an, ce qui représente près d'un tiers de l'ensemble des créations d'emplois au Maroc.

L'absence de mesures officielles, quantifiables et nationales en ce qui concerne l'informalité complique le processus d'élaboration des politiques visant à la maîtriser. Les quatre pays de la région MENA étudiés dépendent d'enquêtes non officielles, mais représentatives, sur la population active qui sont menées par des instituts de recherche indépendants et qui essaient de déterminer

la taille et les caractéristiques du secteur informel. La principale conclusion, très répandue parmi les pays de la région MENA non producteurs de pétrole, est l'expansion de la taille de l'économie informelle et la large représentation des travailleurs faiblement et moyennement qualifiés dans ce secteur. En outre, l'emploi informel joue un rôle limité dans l'attraction de chômeurs hautement qualifiés, ou de femmes, compte tenu de la stigmatisation sociale qui y est attachée.

En se penchant sur des enquêtes portant sur les ménages, les caractéristiques des salariés informels sont analysées au niveau national et, lorsque cela est possible, comparées dans le temps et entre les pays. En **Égypte**, l'enquête sur le marché du travail égyptien (Egypt Labor Market Panel Survey, ELMPS) montre que le secteur informel absorbe la jeune génération, avec des chiffres en augmentation à mesure que l'on se dirige vers les secteurs ruraux égyptiens. L'expansion du secteur informel dans les zones rurales égyptiennes est principalement due à l'accès limité aux ressources financières et aux réseaux sociaux, conjugué à des niveaux élevés de pauvreté. Cela est confirmé par la propagation de l'informalité dans les quintiles de richesse les plus pauvres. Dans ce contexte, les hommes ayant un niveau d'éducation plus élevé sont les moins susceptibles de trouver un emploi dans le secteur informel, et s'ils en occupent un, ils ont tendance à le conserver pendant une courte période avant d'exercer un emploi semi-formel ou formel.

L'enquête sur le marché du travail **jordanien** confirme que l'informalité est plus répandue chez les travailleurs étrangers³⁸. Tandis que les données sont largement inexistantes en ce qui concerne l'emploi informel, il est tout à fait possible d'en tirer des conclusions, compte tenu du nombre de réfugiés syriens n'ayant pas obtenu de titre de travail depuis le début de la crise en 2012 jusqu'à la fin de l'année 2016. Les réfugiés peu qualifiés ont exprimé leur consentement à travailler pour de faibles sommes d'argent et dans des conditions de travail en dessous d'un niveau acceptable. Ceci a généré une diminution des salaires des personnes peu qualifiées,

36 Rapport du Fonds monétaire international sur l'économie informelle en Tunisie (2010).

37 Protection sociale et économie informelle en Tunisie, Défis de la transition vers l'économie formelle, publication préparée par le Centre de recherches et d'études sociales (CRES) et la Banque africaine de développement (BAD)

38 Les travailleurs étrangers sont principalement engagés dans la vente au détail, le bâtiment et l'agriculture qui ont été identifiés par la vision jordanienne 2025 comme étant les secteurs de l'économie jordanienne avec la croissance la plus rapide.

principalement dans le secteur informel, ce qui affecte grandement les travailleurs pauvres et les plonge encore plus dans la pauvreté. Cela entraîne un cercle vicieux de faible qualification, faible salaire et faible productivité qui est très présent dans l'économie jordanienne.

L'enquête sur le marché du travail **tunisien** (TLMPS) révèle que si 74 % des travailleurs salariés représentés dans l'enquête sont des salariés, 16 % et 5 % sont respectivement des travailleurs indépendants ou des employeurs. De plus, plus de 37 % des emplois ont été créés par des microentreprises, alors que la contribution des grandes entreprises ne représente que 15 % des emplois générés. L'accord contractuel est une variable supplémentaire qui vise à identifier l'emploi informel. L'enquête TLMPS montre qu'une grande partie des salariés (39 %) travaillent sans contrat de travail.

Les sources de données au **Maroc** permettent de mieux analyser l'emploi informel. Le secteur de la vente est considéré comme étant le secteur qui emploie près de la moitié des salariés informels au Maroc. Le reste de l'emploi informel est fortement concentré dans les services, l'industrie et le bâtiment.

L'emploi dans le secteur informel est plus concentré dans les zones urbaines avec un taux de 72,9 %, contre 27 % dans les zones rurales. Les divisions administratives, l'urbanisation et l'expansion urbaine au Maroc ont contribué à la baisse d'un point de pourcentage de l'emploi informel dans les zones rurales. Le travail indépendant domine l'emploi informel au Maroc, avec 68 % des travailleurs permanents du secteur informel étant des indépendants et 10,9 % des employeurs. Ces deux catégories constituent à elles seules la grande majorité (78,9 %) de l'ensemble des travailleurs permanents du secteur informel.

iv. Demande du marché du travail par profession et par secteur d'activité économique

La recherche concernant la demande dans la région MENA est peu existante, compte tenu de la faible disponibilité de données concernant la demande sur le marché du travail. La fragmentation des marchés du travail de la région MENA et l'absence d'une base de données solide contenant des données et des informations sur les possibilités d'emploi limitent l'élaboration de politiques dans les pays de la région MENA, en particulier les politiques d'intervention visant à combler l'écart entre la demande et l'offre. L'annexe 1 de cette étude expose un compte rendu complet des sources de données portant sur les caractéristiques du marché du travail pour chaque pays de la région.

Les nouveaux arrivants sur le marché du travail représentent soit une réaction à la demande de main-d'œuvre existante dans les secteurs formel et informel, soit une demande de remplacement (remplacement de compétences anciennes et dépassées, de retraités, de personnes décédées ou de migrants). Cependant, la demande de main-d'œuvre n'a jamais été suffisante pour absorber l'offre croissante de main-d'œuvre des pays de la région MENA. Cette faible demande de main-d'œuvre a entraîné un taux de chômage élevé, en particulier chez les jeunes nouveaux arrivants sur le marché du travail, comme nous l'avons indiqué précédemment. De plus, la faiblesse de la demande de main-d'œuvre est associée au sous-emploi, car de nombreux diplômés sont obligés de chercher des emplois en dessous de leur niveau de compétence ou à temps partiel.

Les petites entreprises et les activités économiques à petite échelle créent la majeure partie de la demande de main-d'œuvre sur les marchés du travail de la région MENA. Ces entreprises créent des emplois à un rythme plus rapide que les grandes entreprises. Compte tenu de la taille et des capacités de ces petites entreprises, les possibilités d'emploi créées ne suffisent pas à attirer l'ensemble des demandeurs d'emploi qui sont soit au chômage, soit qui ont totalement quitté le marché du travail. En outre, ces petits secteurs d'activité sont principalement des prestataires de services à faible productivité et font souvent partie du secteur informel. La croissance limitée des entreprises et la création d'emplois paralysée ont créé un cercle vicieux qui a frappé les marchés du travail formels dans les pays de la région MENA.

En **Égypte**, le secteur des services a toujours contribué de manière significative à l'absorption des nouveaux arrivants sur le marché de l'emploi. Il est suivi par les secteurs de l'agriculture, du bâtiment et de l'industrie (ce dernier étant le moins absorbant). Les branches du secteur des services les plus importantes vis-à-vis de la création d'emplois sont le commerce de gros et de détail, l'administration publique, la santé et les transports. Les secteurs traditionnels de l'économie, à savoir les secteurs industriel et manufacturier, sont ceux qui contribuent à l'augmentation du niveau d'emploi. En revanche, les secteurs d'activité les plus modernes, tels que l'informatique, les activités financières et les professions libérales, ont enregistré des taux de croissance de l'emploi en baisse, voire un taux d'emploi négatif. C'est donc ce dynamisme limité dans les secteurs agricole et manufacturier et les performances limitées du secteur moderne des services qui caractérisent la demande globale limitée sur le marché du travail.

La **Tunisie**, qui s'efforce d'obtenir une croissance dans d'autres secteurs que les secteurs d'activité à faible qualification et à faible rémunération, a réussi à créer 100 000 emplois en 2018, dont 13 % étant des postes de cadres. Toutefois, l'industrie manufacturière représente plus de la moitié de toutes les offres d'emploi pour la même année.

La Tunisie a extrait des données sur la demande de main-d'œuvre de l'ANETI en contrôlant les offres d'emploi. L'ANETI ne rend compte des postes vacants qu'en affichant une part de la demande par rapport à l'ensemble du marché. Les entreprises utilisent cependant d'autres canaux de recrutement pour identifier les profils des candidats qu'elles recherchent (comme Adecco, Manpower, etc.). Cette diversité des sources ne permet donc pas d'établir des rapports complets sur les données du marché du travail. Le tableau 1 ci-dessous résume les données extraites par rapport à la demande de main-d'œuvre en Tunisie pour la période récente de 2015-2018 en utilisant les données de l'ANETI.

Table 1 : **Demande du marché du travail par secteur d'activité économique et par niveau de qualification en Tunisie**

Par secteur d'activité économique	2015	2016	2017	2018
Agriculture et pêche	2 771	1 958	2 402	3 685
Exploitation minière et énergie	698	436	465	756
Industries manufacturières	41 045	42 301	45 424	53 837
Industrie du textile et de l'habillement	13 501	15 325	17 718	21 852
Bâtiment	2 366	2 484	2 200	2 938
Services	32 057	33 892	35 605	39 479
Tourisme	5 190	5 755	5 881	7 002
Commerce	9 058	9 479	9 977	11 053
Transport	1 331	1 888	1 696	1 829
Services administratifs	2 876	3 485	4 006	4 166
Par niveau de qualification				
Pour les cadres	9 837	10 605	9 772	13 212
Pour les non-cadres	69 100	70 466	76 324	87 483
Total	78 937	81 071	86 096	100 695

Source : ANETI.

L'économie **jordanienne** a connu des chocs majeurs de hausse et de baisse de son taux de croissance économique. Même en période de forte croissance économique, la Jordanie n'a pas réussi à créer suffisamment d'emplois correspondant au nombre et aux niveaux de qualification des demandeurs d'emploi. L'économie jordanienne est une économie dominée par les services³⁹. Au cours de l'histoire récente de la Jordanie, la part de l'emploi dans le secteur des services a augmenté de manière significative, avec un déclin dans l'industrie et un déclin moins accentué dans le secteur agricole (OIT, 2017).

En l'absence de prise en compte et de suivi des postes vacants, le gouvernement jordanien contrôle la demande de main-d'œuvre par le biais des principaux employeurs actuels. Plus précisément, l'administration publique, la défense, la sécurité sociale, le transport, le stockage, le bâtiment et l'industrie manufacturière sont les principaux secteurs qui ont connu une augmentation de leur part d'emploi⁴⁰. À en juger par les indicateurs macroéconomiques, les secteurs des énergies renouvelables et des produits pharmaceutiques ont été identifiés comme des secteurs de croissance potentielle dans l'économie jordanienne. La croissance de ces secteurs devrait donc commencer à créer des opportunités de travail et à générer un accroissement de la demande, en particulier chez la population qualifiée et instruite, à la fois pour les Jordaniens et les personnes d'origine étrangère.

39 Le secteur des services contribue à plus de la moitié du PIB, alors que la part de l'industrie s'élève à environ 30 %.

40 La plus grande part de l'augmentation de l'emploi dans l'administration publique, la défense et la sécurité se retrouve chez les femmes.

En analysant les secteurs par sexe, il est possible d'observer que le secteur de la santé et du travail social ainsi que le secteur de l'éducation sont encore considérés comme étant les principaux employeurs de femmes en Jordanie. Pour les hommes, les secteurs du transport et du stockage, du bâtiment et de l'industrie manufacturière sont considérés comme étant leurs principaux employeurs. Malgré la forte proportion de femmes dans ces secteurs, une part importante d'hommes occupant un emploi peut être observée dans l'administration publique, la défense et la sécurité sociale.

Le **Maroc** est un cas particulier dans les pays de la région MENA puisque son gouvernement est en mesure de suivre les besoins futurs de main-d'œuvre des entreprises. L'enquête nationale sur l'emploi au Maroc et l'enquête de « veille prospective » menées par l'Agence nationale pour la promotion de l'emploi et des compétences (ANAPEC) restent les principales sources permettant de répondre aux besoins futurs des entreprises en matière d'emploi. Ces sources, bien que très importantes pour l'identification des besoins du marché du travail, ne sont pas suffisamment complètes pour refléter la demande de main-d'œuvre à l'échelle nationale.

Entre 2005 et 2019, l'économie nationale marocaine a créé environ 1,5 million d'emplois supplémentaires. La société marocaine est essentiellement agricole et en raison d'une mauvaise année agricole⁴¹ (2018/2019), le taux d'emploi a chuté dans le secteur rural, ce qui a réduit la création nette d'emplois au niveau national cette année-là, avec plus de la moitié des créations d'emploi ayant eu lieu dans le secteur des services. Après l'agriculture, les secteurs du bâtiment et des travaux publics, de l'industrie et de l'artisanat sont les principaux employeurs de l'économie marocaine, mais dans une bien moindre mesure. Avec l'augmentation de la création d'emplois, la main-d'œuvre marocaine devient de plus en plus masculine, urbaine et qualifiée.

En ce qui concerne les besoins d'emplois à court terme, les résultats de l'enquête « veille prospective » montrent que la demande de travail anticipée est fortement concentrée à Casablanca, Rabat et Tanger. Le secteur automobile représente 29 % de la demande, suivi par les activités administratives et d'aide (17 %).

Les économies largement fluctuantes et la croissance lente des pays de la région MENA non pétroliers ont rendu nécessaire la mise en œuvre de plans de réforme économique appliqués à l'échelle nationale et conçus à l'échelle internationale. Ces réformes visent à améliorer les indicateurs macroéconomiques tout en atténuant leur potentiel impact social négatif. Au niveau sectoriel, c'est la croissance des secteurs de l'agriculture et des services qui a été le moteur de l'activité économique. La croissance économique a toutefois été fortement influencée par les changements démographiques qui se produisent dans ces pays. Ces changements comprennent la part croissante de la population en âge de travailler, ce qui devrait entraîner une augmentation de la production par habitant qui a un impact positif sur la croissance économique des pays. Toutefois, cette relation dépend de l'efficacité des politiques destinées à améliorer la participation et l'activité économiques de cette tranche en âge de travailler. Ces politiques devraient stimuler l'investissement dans le capital humain (enseignement général et professionnel) et en récolter les fruits par l'amélioration de l'employabilité de la population en âge de travailler. Dans ce contexte, le chômage et l'emploi informel sont considérés comme étant les principaux défis auxquels sont confrontées les jeunes populations de ces pays.

41 Le secteur « agriculture, sylviculture et pêche » a perdu 146 000 emplois.

III. Capital humain, marchés du travail et inadéquation

Les sections précédentes ont mis en évidence les avancées et les progrès significatifs des pays de la région MENA non pétroliers en matière de niveau d'éducation. Il a néanmoins été souligné qu'une amélioration du capital humain ne se traduisait pas nécessairement par un accroissement des possibilités d'emploi et un meilleur accès au marché du travail. Au contraire, les jeunes gens qualifiés ont été les plus touchés par le chômage à travers les quatre pays. Ce chapitre a pour but d'examiner en détail les facteurs identifiés de cette inadéquation, tout en analysant les interventions gouvernementales destinées à diminuer leur impact.

A Inadéquation des compétences

La description précédente des tendances en matière d'éducation, d'emploi et de chômage dans les pays de la région MENA non pétroliers met en évidence l'interaction ambiguë qui a lieu. La croissance rapide de la population, la paralysie de la création d'emplois dans le secteur privé et l'inadéquation frictionnelle entre l'offre et la demande ont abouti à l'état actuel des marchés du travail des pays de la région MENA non pétroliers. Cette situation a alimenté une corrélation positive entre le niveau d'éducation et les niveaux de chômage et d'inactivité chez les jeunes. La surqualification et la suréducation sont simplement les effets les plus marquants de cette inadéquation.

L'inadéquation qui caractérise les marchés du travail est classée comme une inadéquation verticale et horizontale. Cette classification montre que le niveau d'éducation ou de compétences acquis est supérieur à celui demandé par le marché et qu'il n'est même pas adapté. En d'autres termes, l'éducation reçue ne correspond pas aux besoins du marché pour de nombreux individus. Très souvent, le niveau d'éducation atteint génère certaines attentes en matière de compétences requises et de salaires proposés, lesquelles ne sont pas suffisamment satisfaites dans les conditions actuelles. L'inadéquation quantitative et qualitative induite se traduit par le chômage et l'inactivité de la population en âge de travailler. Afin de comprendre ce phénomène, il est nécessaire d'entreprendre une analyse alternative, plus qualitative, des marchés du travail, qui examine l'écart entre les compétences proposées et celles demandées.

Assaad *et al.* (2018) ont qualifié cette situation qui prévaut dans la région MENA comme « le paradoxe MENA » : la population est très qualifiée, mais également très inactive et au chômage. Ce paradoxe reflète l'inadéquation du capital humain, à la fois au niveau de la qualité et de la quantité de main-d'œuvre. Il exacerbe le problème de l'emploi informel dans la région et empêche celle-ci d'exploiter pleinement son potentiel économique.

L'inadéquation du capital humain est présente à différents niveaux dans tous les pays de la région MENA non pétroliers. **L'Égypte** a investi dans la scolarisation universelle et la réussite scolaire à tous les niveaux. Historiquement, l'enseignement universitaire était la voie principale empruntée par de nombreux jeunes Égyptiens, compte tenu de la perspective d'obtenir un emploi formel de bonne qualité dès la fin de leurs études. Toutefois, l'inadéquation entre les compétences acquises par l'éducation et la formation et celles exigées par le marché du travail a entraîné un taux de chômage élevé. Ce taux de chômage s'est aggravé en raison de la faiblesse du taux de création d'emplois qui permettait d'absorber le nombre croissant de demandeurs d'emploi. Le découragement est une autre conséquence de l'inadéquation du marché du travail. Un taux record de 27,6 % de jeunes âgés de 15 à 24 ans ne travaillent pas, ne suivent pas d'études ou de formation (NEET). Ce chiffre s'élève à 40,7 % chez les jeunes âgés de 15 à 29 ans (Banque mondiale).

La différence de qualité et de conditions de travail entre le secteur privé et le secteur public ont conduit à une préférence accrue pour le secteur public. Malgré la prédominance de salaires plus élevés pour quelques segments du secteur privé formel, la sécurité de l'emploi dans le secteur public et la garantie d'une pension restent très souvent les arguments les plus convaincants. Les ajustements budgétaires du gouvernement égyptien ont conduit à une réduction du taux d'emploi dans le secteur public et conjointement avec la faible création d'emplois dans le secteur privé, cela a entraîné des niveaux élevés d'informalité nuisant encore davantage à l'efficacité et à la productivité économiques.

Par conséquent, le chômage s'est concentré chez les diplômés de l'enseignement supérieur. Les jeunes ayant des qualifications moyennes, plus particulièrement des qualifications techniques, ont vu leur employabilité s'améliorer. Cela montre l'incompatibilité partielle entre les performances de l'enseignement, notamment la désuétude des programmes d'enseignement et l'insuffisance de formation des enseignants, et les besoins

exprimés par le marché du travail. Cette inadéquation a conduit près de la moitié des jeunes actifs à exercer des professions qui ne correspondent pas à leur niveau d'études et a entraîné un déficit de compétences croissant, les employeurs faisant état de difficultés à trouver la main-d'œuvre qualifiée dont ils ont besoin (ETF, 2018).

Chez les diplômés de l'EFTP, le taux de chômage est élevé et augmente au fil du temps (15,2 % en 2006 et 16,6 % en 2010). Au cours de la même période, le nombre de diplômés de l'EFTP post-secondaire a diminué et une augmentation de la demande vis-à-vis de leurs compétences a été enregistrée. Cette contradiction s'explique par la modeste qualité des compétences acquises, qui est à l'origine du chômage de ces diplômés. Des enquêtes auprès des diplômés de l'EFTP et des employeurs existent à petite échelle en Égypte. Les résultats de ces enquêtes font état d'une faible adaptabilité des programmes d'enseignement aux besoins du marché du travail, en fonction de la spécialisation et de l'établissement.

L'inadéquation du marché du travail et les réfugiés syriens en Jordanie

Compte tenu des salaires de réserve élevés chez les jeunes Jordaniens, les diplômés universitaires, les migrants et les réfugiés ont comblé ce vide sur le marché. Ils amènent sur le marché du travail jordanien une main-d'œuvre à bas coût, flexible et moins exigeante. Étant donné leur vulnérabilité économique et sociale, les migrants et les réfugiés sont prêts à effectuer de longues journées de travail, dans des conditions difficiles et pour de faibles salaires. Cela a davantage aggravé la situation des jeunes Jordaniens et rendu plus difficile la concurrence dans ces conditions de travail. Cependant, avec l'évolution des conditions économiques et les pressions liées au chômage, les Jordaniens sont maintenant prêts à accepter des emplois qu'ils n'auraient pas envisagé d'accepter par le passé.

Le système éducatif produit chaque année un grand nombre de diplômés universitaires, mais moins de la moitié des nouveaux emplois créés chaque année conviennent à des diplômés universitaires, le reste de ces emplois étant adapté à des travailleurs avec un niveau d'études secondaires ou inférieur et qui sont principalement des travailleurs migrants. Le manque d'emplois adaptés pour les jeunes très instruits et qualifiés en Égypte a conduit un grand nombre d'entre eux à chercher un emploi à l'étranger. Cette migration permet de réduire de nombreuses pressions exercées sur le marché du travail égyptien, même si elle pourrait avoir des conséquences à long terme sur le développement de l'Égypte.

Outre le chômage lié à l'insuffisance de la demande, les salaires reflètent également les déséquilibres du marché du travail. Les emplois qui enregistrent les plus fortes hausses de salaire en Égypte sont « les techniciens et les professions intermédiaires, les conducteurs de machines, les personnels des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs et les employés de type administratif » (OIT, 2017). Cela confirme la concentration de la demande chez les travailleurs moyennement qualifiés et les travailleurs techniques et non chez les personnes hautement qualifiées.

Une analyse plus approfondie met également en évidence une forte inadéquation dans la recherche d'emplois au sein du secteur public. La rareté des emplois dans le secteur public, en raison de la restructuration de l'économie égyptienne s'éloignant de la croissance stimulée par l'État, est la principale raison des ambitions frustrées des jeunes qualifiés. La création d'emplois dans le secteur privé formel ne permet pas de compenser les emplois supprimés dans le secteur public. L'emploi dans le secteur privé se caractérise toutefois par de longues journées de travail et une moindre flexibilité par rapport au secteur public et qui le rend donc moins attractif pour les jeunes Égyptiens. L'entrepreneuriat est apparu comme la principale activité économique répondant à l'inactivité des jeunes. Cependant, le manque d'accès aux ressources financières constitue un obstacle supplémentaire pour les entrepreneurs potentiels.

Le taux de chômage élevé et la faible disponibilité d'opportunités d'emploi pour les jeunes gens qualifiés d'Égypte leur ont donné envie de quitter le pays. Ceux qui ont la volonté d'émigrer cherchent principalement à quitter leur pays pour travailler dans les pays du Golfe et les pays dont l'économie est axée sur la connaissance, dans lesquels ils peuvent mettre à profit leurs compétences. Par conséquent, il est estimé qu'environ un demi-million (ou plus) d'Égyptiens hautement qualifiés sont salariés dans les pays du Golfe, principalement en Arabie saoudite et aux Émirats arabes unis.

L'économie **tunisienne** est largement orientée vers des activités économiques nécessitant peu – ou pas – de qualifications. La population active travaille principalement dans des activités à faible valeur ajoutée (telles que le commerce, le transport et les télécommunications, le bâtiment, le textile et l'habillement) nécessitant en priorité des profils de personnes n'ayant reçu qu'une éducation primaire et/ou secondaire. L'enquête sur l'emploi menée par l'Institut arabe des chefs d'entreprise (IACE)⁴² établit la liste des postes à faible qualification

42 IACE, Rapport sur l'emploi, 2016.

les plus fréquemment vacants (ouvriers, attachés commerciaux, etc.). Par ailleurs, le Centre tunisien de veille et d'intelligence économique (CTVIE)⁴³ fait état des difficultés que les entreprises ont à embaucher des travailleurs qualifiés (Labidi *et al.*, 2017).

L'économie tunisienne n'a pas encore réalisé la transformation structurelle qui lui permettrait d'absorber les nouveaux arrivants sur le marché du travail, notamment les diplômés de l'enseignement supérieur. Environ 60 % des nouveaux arrivants sur le marché du travail ont un diplôme universitaire et près de 30 % des diplômés restent au chômage. Parmi ces diplômés sans emploi, il existe un certain degré de disparité dans les taux de chômage, ce qui montre que certaines compétences sont plus recherchées que d'autres sur le marché du travail. Par exemple, les techniciens supérieurs et les diplômés en sciences expérimentales, qui sont les plus touchés par le chômage, représentaient près de 60 % des diplômés sans emploi en 2011. En 2018, le nombre de techniciens supérieurs au chômage s'élevait à plus de 68 000, avec une part plus faible (26 %) de diplômés de l'enseignement supérieur au chômage.

Au **Maroc**, il a été constaté que le taux de chômage affecte certains groupes de la population plus gravement que d'autres. Il convient donc de noter que les taux de chômage les plus élevés sont observés davantage dans les zones urbaines que dans les zones rurales, davantage chez les femmes que chez les hommes, davantage dans la tranche d'âge des jeunes de 15-24 ans que dans celles des personnes plus âgées et davantage parmi les personnes qualifiées que celles qui ne le sont pas. Des inadéquations verticales et horizontales sont très visibles sur le marché du travail marocain. Du point de vue vertical, 77,6 % des salariés sont qualifiés, 11,9 % sont surqualifiés et 8,6 % sont sous-qualifiés. D'après une évaluation horizontale du degré de correspondance entre le domaine de formation et le domaine d'activité, 63,4 % des salariés occupent un emploi adapté à leur domaine de compétences, contre 35,6 % occupant un emploi inadapté à leur domaine de compétences.

B Inadéquation des informations

En plus de l'inadéquation des compétences qui a été examinée ci-dessus, les marchés du travail de la région MENA souffrent également d'un échange d'informations insuffisant. L'un des facteurs de cette inadéquation est le nombre limité de canaux fournissant des informations aux demandeurs d'emploi en rapport avec les éventuelles opportunités professionnelles. Un autre facteur est la faible quantité d'informations fournies par les employeurs, qui ne connaissent pas l'éventail des compétences des demandeurs d'emploi, le réservoir de demandeurs d'emploi et la meilleure façon d'utiliser leurs compétences pour maximiser la productivité et les revenus. Il est essentiel de trouver des outils permettant de mieux relier ces différents canaux d'information afin de préparer le terrain pour le rapprochement de l'offre et de la demande de travail.

En **Égypte**, les résultats des diplômés sur le marché du travail sont jugés par l'EFTP, ses programmes et ses connexions. Les diplômés des spécialisations les plus courantes de l'EFTP (soins infirmiers, tourisme et hôtellerie) sont mieux intégrés sur le marché du travail à l'issue de leurs études. D'autres diplômés des spécialisations et des établissements moins courants peuvent consacrer plus de temps et d'efforts à la recherche d'un emploi.

Le ministère de la Main-d'œuvre recueille des informations sur les offres d'emploi par l'intermédiaire de son réseau d'agences locales pour l'emploi et les publie dans son bulletin mensuel. Toutefois, la plupart de ces offres d'emploi sont des emplois d'ouvriers à bas salaires. En plus des compétences limitées disponibles dans ces agences, celles-ci procèdent à une sélection appropriée des demandeurs d'emploi. Ces deux variables sont les principales raisons qui expliquent les taux de transformation modestes obtenus grâce à ce bulletin mensuel.

Les salons de l'emploi sont une autre méthode de rapprochement des demandeurs d'emploi avec des emplois adaptés. Le bureau de l'OIT au Caire, en collaboration avec le ministère de la Main-d'œuvre, a organisé deux salons de l'emploi afin d'offrir une plateforme pour le rapprochement des demandeurs d'emploi avec des employeurs potentiels. Le premier salon de l'emploi a été organisé en 2014 dans un centre pour les jeunes du gouvernorat de la Nouvelle-Vallée. Ce salon de l'emploi a attiré les autorités locales et les représentants des différents ministères. Le deuxième salon de l'emploi a été organisé dans le gouvernorat de Minya plus tard en

43 Fonctionne sous la supervision de l'Institut arabe des chefs d'entreprise (IACE).

2014. Ce deuxième salon s'adressait principalement aux jeunes diplômés à la recherche d'un emploi. à l'issue de ces deux salons de l'emploi, plus de dix mille offres d'emploi ont été reliées à des candidats dans les secteurs privé et des investissements.

En réponse à l'instabilité du marché du travail et à la détérioration des taux de chômage, en plus de la détérioration de la qualité des emplois et de l'augmentation de l'informalité, le gouvernement égyptien a souhaité encourager l'entrepreneuriat, en particulier chez les jeunes. Dans ce domaine, le gouvernement égyptien a pris des mesures positives depuis 1991 avec la création du Fonds social pour le développement (SFD). En outre, les ONG et les institutions de microfinancement ont commencé à apporter un soutien financier ainsi qu'une formation et un renforcement des compétences. L'incubateur d'entreprises est perçu comme étant l'initiative la plus récente pour stimuler l'entrepreneuriat, principalement en apportant des idées nouvelles et innovantes aux jeunes gens ayant un niveau d'éducation et de compétences élevé ; l'incubateur d'entreprises permet de leur donner accès à des investisseurs potentiels.

L'entrepreneuriat en Égypte

En Égypte, les jeunes entrepreneurs sont majoritairement des hommes (11 % seulement sont des femmes) et ont en moyenne 27 ans. Alors que 15 % des jeunes entrepreneurs masculins et 30 % des femmes sont titulaires d'un diplôme universitaire, 49 et 42 % sont respectivement titulaires d'un diplôme technique de l'enseignement secondaire. Les jeunes entrepreneurs, hommes et femmes, sont répartis dans les quintiles riches, avec une plus grande concentration de femmes dans les premier et deuxième quintiles et d'hommes dans les troisième et quatrième quintiles. L'engagement de la jeune population en âge de travailler dans des activités entrepreneuriales est passé de 1,6 % en 2009 à 5,4 % en 2014. Dans le même temps, le pourcentage de jeunes salariés dans le secteur informel a diminué, passant de 65,3 % en 2009 à 56,9 % en 2014. Les efforts déployés par le gouvernement européen pour la promotion de l'entrepreneuriat ne sont pas assez répandus et ne sont pas accessibles à tous les jeunes, en particulier aux nouveaux arrivants sur le marché du travail. Il existe encore des difficultés qui font obstacle aux jeunes dans leurs tentatives d'exercer des activités entrepreneuriales. Le principal défi et obstacle à l'entrée sur le marché du travail est l'accès au crédit. En outre, la peur de ne pas réussir, de ne pas supporter les engagements financiers et de s'endetter est une autre difficulté faisant obstacle aux activités entrepreneuriales des jeunes. Par conséquent, les jeunes qui ont des activités entrepreneuriales ne font pas partie du groupe cible des chômeurs, de la population inactive ou des travailleurs informels.

En **Jordanie**, la stratégie nationale pour le développement des ressources humaines (NSHRD) – lancée en 2016 – a répondu à la nécessité de faire correspondre les exigences du marché du travail jordanien avec les compétences développées par le système éducatif. Dans une tentative de rapprocher l'offre et la demande sur le marché du travail, la stratégie s'est concentrée sur le développement de l'EFTP, en s'efforçant d'identifier les interventions nécessaires pour améliorer les résultats sur le marché du travail. Les initiatives visent principalement à « accroître l'accès à la formation et à l'EFTP, à améliorer la formation des diplômés et à mettre en place des idées novatrices pour améliorer le secteur » avec pour objectif principal de renforcer la participation au marché du travail (SEO Amsterdam Economics, 2019).

En plus de la stratégie des ressources humaines, le gouvernement jordanien a mis en place la stratégie nationale de l'emploi pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels. Cette stratégie met l'accent sur la pertinence de l'éducation et de la formation en ce qui concerne l'employabilité ainsi que sur l'amélioration de l'intégration du système d'EFTP. Ce système vise principalement à garantir une offre de main-d'œuvre de haute qualité sur le marché.

Malgré les efforts du gouvernement jordanien, et même si l'économie a réussi à créer quelque 48 000 nouveaux emplois nets en 2013, la majorité de ces emplois (plus de 60 %) n'étaient pas des emplois à haute qualification, mais des emplois à moyenne et faible qualification nécessitant un diplôme de l'enseignement secondaire ou inférieur. Ces emplois se trouvaient principalement dans le commerce de gros, la vente au détail, le secteur public, les industries de transformation et l'éducation. Par conséquent, le problème existe toujours et est très prononcé chez les Jordaniens très qualifiés.

La **Tunisie** dispose de deux organismes publics chargés de rapprocher l'offre et la demande de main-d'œuvre, tant à l'étranger qu'au niveau national (Andrees *et al.*, 2015) : l'Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant (ANETI) et l'Agence tunisienne de coopération technique (ATCT)⁴⁴.

L'ANETI, établissement public à caractère non administratif, doté de la forme juridique et de l'autonomie administrative et financière, a été créée par la loi n° 93-11 de 1993 et est rattachée au ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi. Sa mission principale est de mettre en œuvre les politiques du gouvernement en matière

44 Selon les articles 280 et 285 du code du travail tunisien, il est interdit aux recruteurs privés de recruter des travailleurs pour le marché du travail tunisien.

de promotion de l'emploi, notamment chez les jeunes. L'ANETI stimule le marché du travail aux niveaux national, régional, local et sectoriel grâce à son réseau de 108 agences locales pour l'emploi réparties dans les 24 gouvernorats de Tunisie². Grâce à ce réseau, l'agence enregistre les demandes d'emploi par catégorie (âge, gouvernorat, niveau de qualification, etc.) et les recoupe avec les offres d'emploi des entreprises. L'ANETI reste le canal de recrutement le plus utilisé par les entreprises, que ce soit pour les cadres, les ouvriers qualifiés ou non qualifiés.

En 2016, environ 200 000 demandeurs d'emploi étaient inscrits à l'ANETI (contre 175 491 en 2015), dont près de la moitié étaient des diplômés de l'enseignement supérieur et environ 10 % des diplômés de la formation professionnelle. Du côté de l'offre d'emploi en 2016, environ 80 000 postes vacants ont été déclarés par toutes les entreprises à l'ANETI, et 61 % d'entre eux ont été pourvus grâce à l'ANETI.

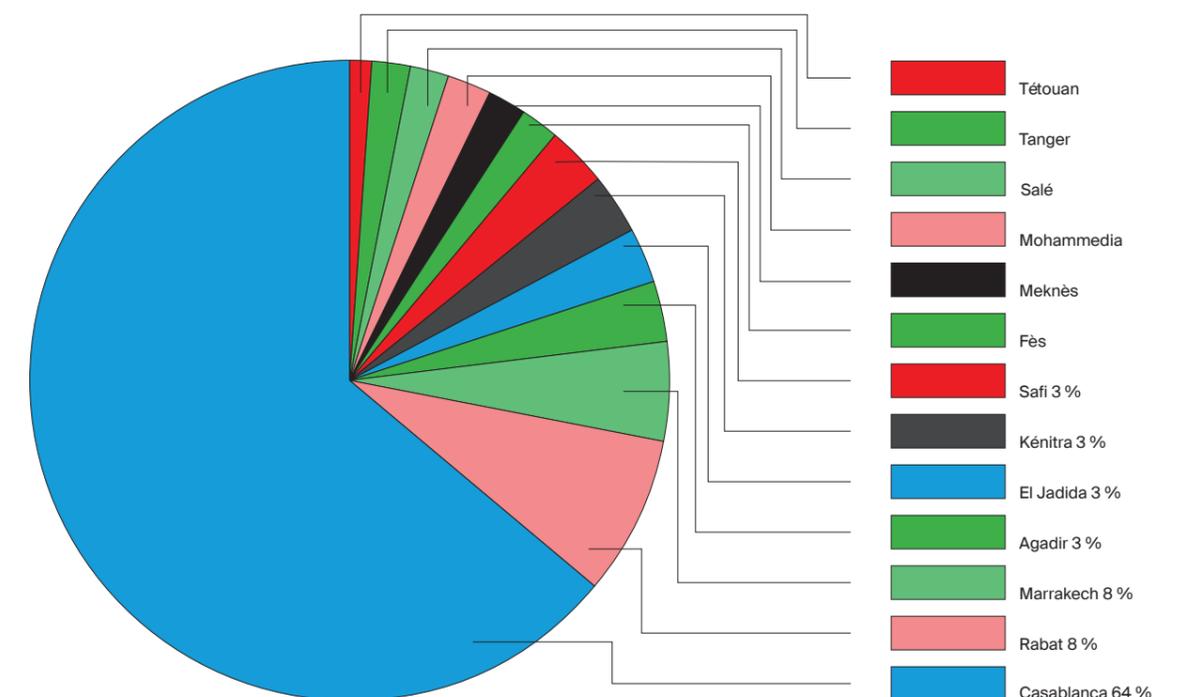
Créée en 1972 par la loi n° 72-35, l'ATCT est un établissement public destiné à mettre en œuvre la politique de l'État dans le domaine de la coopération technique en mettant à disposition l'expertise tunisienne recherchée, notamment au profit des pays arabes et africains. Au cours de son histoire, l'ATCT a réussi à placer plus de 45 000 coopérants et experts dans divers domaines et dans différents pays. L'ATCT organise également des sessions de formation au profit de plus de 3 700 cadres des pays africains et arabes dans divers domaines tels que la santé, l'éducation et l'environnement.

Au **Maroc**, l'Agence nationale pour la promotion de l'emploi et des compétences (ANAPEC) a pour **objectif** principal la promotion de la politique active de l'emploi à travers ses trois principaux piliers : (i) la promotion de l'emploi salarié, (ii) l'amélioration de l'employabilité et (iii) le soutien à l'emploi indépendant. Elle s'attache également à apporter un soutien aux initiatives nationales et aux stratégies sectorielles, à proposer une série de services locaux adaptés aux différentes catégories d'employeurs et de demandeurs d'emploi et à renforcer la territorialisation de leurs actions par des initiatives locales de promotion de l'emploi.

En 2018, l'ANAPEC a permis à plus de 100 000 demandeurs d'emploi de s'insérer dans le milieu professionnel, a fait bénéficier plus de 7 000 entreprises du dispositif des contrats d'insertion amélioré, a amélioré l'employabilité de plus de 27 000 demandeurs d'emploi et a créé plus de 1 000 activités socio-économiques.

Avec le soutien de l'ANAPEC, 62 agences de recrutement privées sont autorisées à effectuer des médiations en matière de recrutement et d'embauche, dont 82 % sont concentrées dans la ville économique de Casablanca et à Rabat, la capitale du Maroc.

Figure 12 : Répartition par ville des agences de recrutement privées (ARP) au Maroc en 2018 Source: ANAPEC.



Les efforts déployés au niveau national et mis en évidence ci-dessus reconnaissent l'inadéquation existante sur les marchés du travail nationaux, tandis que les efforts spécifiques de chaque pays ont conduit à une certaine amélioration de la situation et ont, dans une certaine mesure, simplifié le processus de rapprochement. Toutefois, avec la persistance de taux de chômage élevés chez la population qualifiée en âge de travailler, des efforts spécifiques à long terme sont nécessaires pour combler cet écart.

Les défauts du système éducatif sont particulièrement visibles lorsqu'il n'apporte pas les compétences requises par le marché du travail. En attendant, il est possible de se demander si les employeurs peuvent compter sur des mécanismes appropriés pour interagir avec le système éducatif et lui fournir des retours d'information cohérents. Le problème trouve son origine dans un secteur privé limité qui n'a pas la capacité d'identifier et de transmettre des informations concernant les faiblesses conjoncturelles ou structurelles de l'offre de main-d'œuvre. Ce faible échange d'informations empêche un réajustement et un alignement de l'offre éducative avec des qualifications et des compétences « commercialisables ».



Les PAMT pour remédier à l'inadéquation

Les politiques actives du marché du travail (PAMT) sont des interventions visant à améliorer les résultats sur le marché du travail et l'emploi des groupes les plus vulnérables de la société ainsi qu'à réduire la pauvreté et à lutter contre les inégalités. Les PAMT ont pour but de stimuler l'emploi par le biais de mesures sur l'offre et la demande :

- les mesures sur la demande comprennent l'encouragement du travail indépendant et de l'entrepreneuriat ;
- les mesures sur l'offre peuvent porter sur les compétences et la formation.

Les politiques actives du marché du travail visent également à rapprocher l'offre et la demande de main-d'œuvre en remédiant aux difficultés vis-à-vis des informations sur le marché du travail, ce qui passe par l'enregistrement des postes vacants et l'offre de services de l'emploi.

En réponse aux nombreux problèmes identifiés sur les marchés du travail des pays de la région MENA non pétroliers, les gouvernements ont pris des initiatives et mis en œuvre des politiques visant à améliorer l'emploi de la population en âge de travailler. Ce rapport présente les principaux problèmes du marché du travail identifiés pour chaque pays. Dans cette section, nous aborderons les politiques les plus couramment mises en œuvre, ainsi que l'efficacité de ces politiques en ce qui concerne l'amélioration du rapprochement entre les personnes en âge de travailler et un emploi qui leur est adapté.

Selon ce que nous avons précédemment examiné, les pays de la région MENA non pétroliers ont connu des progrès significatifs en matière de niveau d'éducation. Toutefois, les progrès en matière d'éducation ne se sont pas automatiquement traduits par des opportunités d'emploi, le chômage le plus récurrent ayant été enregistré chez les jeunes qualifiés. Cette situation a été exacerbée par la paralysie de la création d'emplois et par l'inadéquation frictionnelle entre l'offre et la demande sur le marché du travail. La surqualification et la suréducation sont donc les principales conséquences de cette inadéquation. L'inadéquation de la main-d'œuvre dans les pays de la région MENA non pétroliers est due à :

- une demande de main-d'œuvre insuffisante ;
- une croissance de la taille de l'offre de travail ;
- une acquisition de compétences et une éducation qui ne répondent pas aux exigences de la demande de travail.

En outre, la faible quantité d'informations disponibles sur le marché du travail concernant les compétences et l'éducation de la main-d'œuvre, ainsi que les compétences et les qualifications exigées par les employeurs, ont aggravé cette inadéquation. Ces aspects ont amplifié l'effet des inadéquations en ce qui concerne la performance des marchés du travail et méritent donc une attention égale de la part des initiatives politiques.

À cet égard, les PAMT ont été identifiées comme un ensemble multifonctionnel de politiques qui ne traitent pas seulement de l'emploi, mais qui englobent une combinaison de politiques sociales et de l'emploi. Il s'agit généralement de politiques temporaires qui visent à changer rapidement le statut des acteurs du marché du travail. Les PAMT ciblent généralement trois catégories de personnes :

- les chômeurs ;
- les salariés à risque ;
- la population inactive.

Une analyse détaillée des PAMT nationales, y compris les objectifs, les données et les performances des quatre pays, figure à l'**annexe 4**.

IV. Migrations internationales en Égypte, en Jordanie, au Maroc et en Tunisie

« Le rôle que jouent les migrants dans la promotion du développement et la réduction de la pauvreté dans leurs pays d'origine, ainsi que la contribution qu'ils apportent à la prospérité de leurs pays de destination, devrait être reconnu et renforcé » (Commission mondiale sur les migrations internationales, 2005, p. 23). Les migrations internationales ont toujours été considérées comme un phénomène démographique, socio-économique et influencé par des facteurs internes et externes. Parmi ces facteurs, les plus importants sont le marché du travail au niveau international et les conditions politiques dans les pays d'origine et de destination (Choucri, 1999). Les politiques migratoires dans les pays et régions d'origine et de destination sont importantes pour orienter et influencer les flux et les routes migratoires dans le monde entier. En outre, le rôle de la communauté internationale et des organisations internationales dans l'élaboration et l'influence des politiques migratoires est crucial pour maintenir des réglementations et des normes équitables en matière de migration. Cette section passe en revue la situation récente du point de vue des migrations internationales dans quatre pays méditerranéens : l'Égypte, la Jordanie, le Maroc et la Tunisie. Elle se concentre principalement sur la migration volontaire depuis (émigration), vers (immigration) et à travers l'Afrique du Nord (migration de transit). Cette section expose aussi les points de vue et les politiques ainsi que les actions de coopération régionale et internationale en matière de migration internationale et de mobilité humaine dans la région.

Données et méthodes

En raison des différences entre les estimations nationales et les données internationales comparatives disponibles, cette section s'appuie principalement sur des données comparatives fournies par la base de données des Nations Unies relatives aux migrations internationales et les données de la Banque mondiale relatives aux migrations et les envois de fonds. Des estimations nationales sont également fournies.

A

Historique de la migration

L'Égypte, la Jordanie, le Maroc et la Tunisie sont situés dans une région très mobile. Les quatre pays sont des pays d'émigration, d'immigration et de migration de transit. Il est vrai qu'à l'exception de la Jordanie, les trois autres pays sont principalement des pays d'émigration. En revenant sur l'histoire des migrations dans les quatre pays étudiés, il est possible de constater que le principal flux de migrants en provenance du Maroc et de la Tunisie est en direction de l'Europe, tandis que le principal flux de migrants en provenance de l'Égypte et de la Jordanie est en direction des pays arabes du Golfe. Un examen approfondi sur le contexte et l'histoire des migrations de chaque pays est inclus dans l'annexe 5.

B

Niveaux et tendances des migrations internationales

Les pays du sud et de l'est de la Méditerranée ont connu des flux migratoires divers. Les pays du Maghreb ont été une source importante de migration vers l'Europe, en plus d'être eux-mêmes des pays de destination pour les migrants des pays d'Afrique et, dans une moindre mesure, de leurs pays voisins. L'Égypte a surtout été un pays d'origine pour les travailleurs migrant vers les pays du Conseil de coopération du Golfe (CCG), ainsi qu'un pays de destination pour un certain nombre de migrants, essentiellement en provenance du Soudan et de la Corne de l'Afrique. La Jordanie, située au sud de la Méditerranée, a été un pays d'immigration, d'émigration et de migration de transit. De plus, en raison de leur proximité géographique, les pays d'Afrique du Nord et de la Méditerranée orientale font partie d'une région de transit pour les migrants ayant l'intention de se diriger vers le nord, sans nécessairement accomplir leurs objectifs en matière de migration.

Table 2 : Migrants internationaux dans l'EJMT par pays de destination (2000-2019)

Pays	Année					Évolution en pourcentage (2000-2019)
	2000	2005	2010	2015	2019	
Égypte	184 774	285 006	310 017	353 641	504 053	173
Jordanie	1 927 845	2 325 414	2 722 983	3 112 026	3 346 703	73,6
Maroc	56 323	58 270	75 402	97 603	103 958	84,6
Tunisie	36 719	35 040	43 172	56 532	57 455	56,5

Source : Calculs à partir des données de 2019 de la Division de la population du Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies (Tendances des migrations internationales : la révision de 2019)

C

Répartition par âge et par sexe des migrants dans l'EJMT

Deux indicateurs sont utilisés pour résumer la répartition par âge des migrants dans les pays d'Afrique du Nord, comme le montre le tableau 3 ci-dessous. Les deux indicateurs présentés sont la population par grands groupes d'âge et le ratio de dépendance démographique. Le premier indique la répartition par âge tandis que le second explore la répartition par âge en indiquant le nombre de migrants de moins de 15 ans et de plus de 65 ans par rapport à la population théoriquement en âge de travailler (15 à 64 ans). Plus le ratio de dépendance démographique est élevé, plus la population en âge de travailler doit supporter la charge des deux autres groupes en plus d'elle-même.

En ce qui concerne la population par grands groupes d'âge, il est possible de constater que le part de la population étrangère de moins de 15 ans varie entre 10,9 % en Égypte et 40,1 % en Jordanie. Pour la population en âge de travailler (15-64 ans), cette part varie entre 54,3 % en Jordanie et 85,1 % en Égypte, et pour la population âgée (65 ans et plus), elle varie entre 4,0 % en Égypte et 8,8 % au Maroc. En ce qui concerne le ratio de dépendance démographique, la valeur élevée en Jordanie (84,1) indique un schéma de migration familiale, tandis que la faible valeur dans d'autres pays indique un schéma de migration des personnes en âge de travailler.

Table 3 : Indicateurs de répartition par âge et par sexe des migrants dans l'EJMT en fonction du pays de destination en 2019

Pays de destination	Sexe	Tranche d'âge			Total	Ratio de dépendance
		0-14	15-64	65 et plus		
Égypte	Homme	27 977	232 848	10 223	271 048	
	Femme	27 184	196 102	9 719	233 005	
	Total	55 161	428 950	19 942	504 053	17,5
	Pourcentage	10,9 %	85,1 %	4,0 %	100,0 %	
Jordanie	Homme	671 280	922 305	91 773	1 685 358	
	Femme	671 781	895 677	93 887	1 661 345	
	Total	1 343 061	1 817 982	185 660	3 346 703	84,1
	Pourcentage	40,1 %	54,3 %	5,5 %	100,0 %	
Maroc	Homme	8 240	37 531	3 708	49 479	
	Femme	8 010	36 129	4 956	49 095	
	Total	16 250	73 660	8 664	98 574	33,8
	Pourcentage	16,5 %	74,7 %	8,8 %	100,0 %	
Tunisie	Homme	4 259	23 275	2 210	29 744	
	Femme	3 769	21 577	2 365	27 711	
	Total	8 028	44 852	4 575	57 455	28,1
	Pourcentage	14,0 %	78,1 %	8,0 %	100,0 %	

Source : Calculs de l'auteur à partir de la base de données de l'ONU (2019)

D

Facteurs de la migration vers l'EJMT

Les facteurs de la migration varient d'un pays à l'autre, mais ils sont principalement de nature économique et/ou politique. Le tableau 5 ci-dessous indique le nombre total de migrants, de réfugiés et le pourcentage de réfugiés par rapport au nombre total de migrants. Comme le montre le tableau, le pourcentage de réfugiés par rapport au nombre total varie de 1,3 % en Tunisie à 87,5 % en Jordanie. Dans le même tableau, il est possible d'observer que deux pays, l'Égypte et la Jordanie, ont un pourcentage élevé de réfugiés parmi les migrants internationaux. Cela signifie que les migrants internationaux dans ces deux pays sont principalement des demandeurs d'asile et/ou des migrants en transit. L'autre groupe de pays comprenant le Maroc et la Tunisie a un très faible pourcentage de réfugiés parmi les migrants internationaux.

Cela indique que la migration volontaire/économique en Égypte représente environ 40 % des migrants internationaux, tandis qu'en Jordanie, elle représente environ 13 % des migrants internationaux. En ce qui concerne le deuxième groupe de pays ayant un très faible nombre de réfugiés, la plupart des migrants internationaux sont, en principe, des migrants volontaires/économiques. Les migrants volontaires/économiques comprennent également les migrants en transit. Les Libyens des pays voisins (principalement l'Égypte et la Tunisie) appartiennent à une catégorie particulière puisqu'ils ne sont pas classés comme réfugiés et ne participent pas aux activités économiques dans leur pays d'accueil. Ils vivent des envois de fonds qu'ils reçoivent de l'étranger. Beaucoup d'entre eux effectuent également des allers et retours entre leur pays d'origine et leur pays de destination. Les migrants des quatre pays étudiés peuvent donc être classés comme :

- Des demandeurs d'asile ou des réfugiés provenant de pays voisins et d'autres régions d'Afrique dans le cas de l'Égypte, du Maroc et de la Tunisie, et des réfugiés syriens dans le cas de la Jordanie ;
- Des migrants économiques, notamment dans le cas du Maroc et de la Tunisie ;
- Des personnes en séjour prolongé à des fins non économiques, comme les Libyens dans des pays voisins (principalement l'Égypte et la Tunisie).

Table 4 : **Migrants et réfugiés dans l'EJMT par pays de destination (2019)**

Pays	Migrants	Réfugiés	Pourcentage de réfugiés
Égypte	504 053	289 150	57,4 %
Jordanie	3 346 703	2 928 724	87,5 %
Maroc	103 958	6 779	6,5 %
Tunisie	57 455	737	1,3 %

Source : Calculs de l'auteur à partir de la base de données de l'ONU (2019)

E Migrants de l'EJMT dans le monde : émigration

De nos jours, il est difficile, voire impossible, de classer un pays comme étant uniquement un pays d'origine ou de destination, bien que le principal flux migratoire de l'EJMT soit un flux d'émigration. Alors que l'EJMT accueille environ quatre millions d'immigrés, la zone compte plus de huit millions d'émigrés dans le monde⁴⁵. Comme le montre le tableau 4, le nombre d'émigrés en Égypte est passé de 1,7 million en 2000 à 3,5 millions en 2019. En Jordanie, le nombre d'émigrés est passé de 369 000 en 2000 à 784 000 en 2019. Le nombre d'émigrés en Égypte et en Jordanie a plus que doublé en moins d'une décennie. Le nombre de Marocains à l'étranger est passé de 2,1 millions à 3,1 millions au cours de la même période. Quant à la Tunisie, le nombre d'émigrés est passé de 487 000 à 813 000 au cours de la période 2000-2019. Deux destinations principales peuvent être identifiées pour les quatre pays de cette étude : l'Europe et les pays du Golfe. L'Europe est la principale destination des Marocains et des Tunisiens, tandis que les pays arabes du Golfe sont les principales destinations des Égyptiens et des Jordaniens.

Il est important de se référer ici aux différentes estimations des autorités nationales et des Nations Unies sur les émigrés. Par exemple, l'estimation nationale des Égyptiens à l'étranger du gouvernement égyptien est presque trois fois plus élevée que l'estimation des Nations Unies. Alors que l'estimation de l'ONU est d'environ 3,5 millions, l'estimation nationale s'élève à plus de dix millions. En gardant cela à l'esprit, et dans le but d'utiliser des données comparatives et actualisées, les estimations des Nations Unies sont présentées ci-dessous par pays.

Table 5 : **Migrants internationaux de l'EJMT par pays d'origine (2000-2019)**

Pays	Année					Pourcentage de 2019 à 2000
	2000	2005	2010	2015	2019	
Égypte	1 708 513	1 901 661	2 611 870	3 187 593	3 547 626	207,6 %
Jordanie	368 562	434 172	597 431	705 353	784 377	212,8 %
Maroc	2 077 160	2 473 209	2 863 810	2 984 804	3 136 069	151,0 %
Tunisie	486 980	579 219	616 386	759 817	813 213	167,0 %

Source : Calculs de l'auteur à partir de la base de données de l'ONU (2019)

45 Selon les estimations de l'ONU. Les estimations nationales sont beaucoup plus élevées que les estimations de l'ONU, en particulier en ce qui concerne l'Égypte.

F Facteurs de la migration en provenance de l'EJMT

Le principal flux migratoire historique depuis le Maroc et la Tunisie a été principalement motivé par les liens coloniaux entre la sous-région du Maghreb⁴⁶ et l'Europe. Un autre facteur de migration est la reconstruction de l'Europe après la Seconde Guerre mondiale, certains pays européens, comme la France, ayant établi des centres de recrutement au Maroc et en Tunisie. Le Maghreb reste une zone d'émigration « classique », majoritairement à destination de l'Europe (Boubakri, 2004). La migration vers les pays développés a commencé après la Seconde Guerre mondiale, les Égyptiens se rendant dans les pays développés pour y suivre des études et un perfectionnement professionnel (Al-Jalili, 2004). En ce qui concerne le flux migratoire actuel vers l'Europe, les raisons de la migration diffèrent selon le pays d'origine. Une étude de terrain menée par Zohry (2009a) indique que la récente migration égyptienne vers l'Europe est une reproduction du schéma de la migration égyptienne vers les pays arabes du Golfe, par lequel les jeunes hommes migrent pour atteindre des objectifs financiers spécifiques, puis retournent dans leur pays d'origine. La migration égyptienne vers l'Europe est différente des autres flux migratoires, en particulier de ceux en provenance des pays du Maghreb. La migration égyptienne vers l'Europe est essentiellement masculine et en général temporaire, tandis que les flux migratoires en provenance du Maghreb sont composés d'hommes et de femmes qui, en général, ont l'intention de rester dans les pays de destination. La migration jordanienne vers les pays arabes du Golfe est principalement motivée par les revenus élevés dans le Golfe pour les Jordaniens hautement qualifiés et par un taux de chômage élevé dans leur pays d'origine.

D'une manière générale, les principaux facteurs de la migration en provenance de l'EJMT sont multiples. Ils sont profondément ancrés dans la structure économique des pays d'origine et de destination, comme nous l'avons examiné en détail dans les précédents chapitres de ce rapport. Conformément aux conclusions précédentes, la migration est le résultat d'une interaction complexe entre le déficit démographique dans les pays de destination et des taux de chômage élevés dans les pays d'origine. Elle est stimulée par les liens économiques, les réseaux migratoires – dans le cas du Maghreb – et/ou par l'instabilité politique (comme le « printemps arabe »).

G Migration de transit

La migration de transit peut être considérée comme étant une pièce d'un casse-tête complexe sur la mobilité (Castagnone, 2011). La mobilité humaine est généralement mesurée par deux points géographiques : l'origine et la destination. Cependant, des facteurs intermédiaires entre les lieux d'origine et de destination jouent un rôle majeur dans le ralentissement pour atteindre le point d'arrivée. Par conséquent, les migrants doivent passer par un territoire intermédiaire pour atteindre leurs destinations finales. L'Afrique du Nord, située sur la rive sud de la Méditerranée, et en raison de sa proximité géographique, est considérée par de nombreux migrants en transit comme la porte d'entrée de l'Europe. Depuis le début des années 1990, des milliers de migrants ont tenté de traverser la Méditerranée pour rejoindre l'Europe. Ils proviennent d'un large éventail de pays et de régions, non seulement d'Afrique, mais aussi d'Asie.

La migration de transit à travers l'Afrique du Nord a mis sous pression les relations des pays nord-africains avec leurs voisins européens. La tendance des pays européens à impliquer les États nord-africains dans la lutte contre la migration irrégulière et le trafic de migrants a entraîné une meilleure coopération entre les deux parties en matière de contrôle commun des frontières et de sécurité (De Haas, 2008). Après le « printemps arabe » qui a débuté en Tunisie en janvier 2011 et l'instabilité politique qui en a résulté en Tunisie, en Égypte et en Libye, des centaines de milliers de travailleurs migrants ont quitté la Libye pour se réfugier en Égypte et en Tunisie. La migration irrégulière d'Afrique du Nord vers l'Europe a été bien inférieure au niveau prévu. Malgré cela, la longue période d'instabilité en Libye depuis février 2011 et les problèmes politiques qui y règnent ont fait de ce pays le principal point de départ vers l'Europe pour les migrants en situation irrégulière/en transit (Zohry, 2013).

Le problème de la disponibilité des données, l'absence de données précises, les divergences entre les données provenant de différentes sources et les différences de références temporelles des données disponibles sont des obstacles majeurs à la formulation de politiques solides et fondées sur des preuves dans la région MENA.

46 La sous-région du Maghreb est historiquement composée de l'Algérie, du Maroc et de la Tunisie.

V. Migration et développement

Les gouvernements des pays d'origine et de destination reconnaissent de plus en plus la valeur que les migrants apportent aux efforts de développement et cherchent des moyens pour accroître le capital humain et les ressources financières que les migrants peuvent apporter pour le développement de leur pays d'origine. Au-delà des envois de fonds qu'elles effectuent, les communautés de migrants jouent un rôle clé dans le développement de leur pays d'origine : elles agissent en tant qu'investisseurs directs et contributeurs majeurs au développement de secteurs importants de l'économie tels que le tourisme et au développement du capital humain (Migration Policy Institute, 2017). Grâce à leurs envois de fonds, leurs investissements, leurs compétences, leurs actions de sensibilisation et leur engagement, les migrants peuvent jouer un rôle majeur dans la promotion du développement dans leur pays d'origine.

Les migrants peuvent contribuer de trois manières significatives au développement de leur pays d'origine : les envois de fonds, les transferts de connaissances acquises à l'étranger vers leur pays d'origine et les investissements. Une analyse de ces trois aspects dans le contexte des quatre pays étudiés figure ci-dessous.

A

Envois de fonds

En termes économiques et financiers, l'aspect le plus important de la migration pour le pays d'origine est l'envoi d'argent (généralement des transferts d'espèces) et de biens, ce que l'on appelle les envois de fonds effectués par les migrants en faveur de leur famille ou de leurs amis dans leur pays d'origine. Ces transferts de richesse sont importants à la fois pour les familles des migrants et pour l'économie des pays d'origine (Caldwell, 1969). Les envois de fonds formels (effectués par le biais de banques, de bureaux de poste, de bureaux de change et de sociétés de transfert) sont les seuls qui peuvent être mesurés avec précision. Leur taille et leur fréquence sont déterminées par des facteurs tels que le nombre de travailleurs migrants, les taux de salaire, les taux de change, le risque politique, l'activité économique dans les pays d'origine et de destination, l'existence de moyens de transfert appropriés, le niveau d'éducation des migrants, le nombre de personnes qui les accompagnent, le nombre d'années écoulées depuis la migration et la différence de taux d'intérêt entre les pays d'origine et de destination.

Envois de fonds

Le tableau 7 ci-dessous présente le volume et les tendances en matière d'envois de fonds dans l'EJMT de 2010 à 2019 et les envois de fonds en pourcentage du PIB en 2019. L'Égypte est l'un des dix premiers pays destinataires des envois de fonds, avec 26,4 milliards de dollars US envoyés en Égypte par les Égyptiens situés à l'étranger en 2019. Le Maroc se classe en deuxième position avec 7,1 milliards de dollars US envoyés au Maroc en 2019. Les envois de fonds vers la Jordanie par les Jordaniens travaillant à l'étranger se sont élevés à 4,6 milliards de dollars US et les envois de fonds vers la Tunisie ont été les plus faibles de tous les pays, avec 1,9 milliard de dollars US. En 2019, la contribution des envois de fonds au PIB s'élevait à 10,4 % en Jordanie et à 5,3 % en Tunisie. La part des envois de fonds dans le PIB de l'Égypte s'élevait à 8,8 %, tandis qu'au Maroc, les envois de fonds représentaient 5,8 % du PIB.

Sorties de fonds

Les tableaux 6 et 7 ci-dessous présentent les entrées et sorties de fonds de l'EJMT. Comme le montre le tableau 6, les flux d'envois de fonds en provenance de tous les pays étudiés sont très faibles. La seule exception est la Jordanie, qui a connu le plus haut niveau de sortie de fonds avec 637 millions de dollars US en 2018. Les envois de fonds en provenance de la Jordanie représentent 1,5 % du PIB jordanien. La Jordanie est un pays d'origine et de destination de la migration de main-d'œuvre. Malgré cela, la situation nette de la Jordanie est positive puisqu'elle reçoit environ quatre milliards de dollars US de plus que ce qu'elle envoie.

Table 6 : **Sorties de fonds en provenance de l'EJMT au cours de la période 2010-2018**
(en millions de dollars US)

Entrées de fonds des migrants (en milliards de dollars US)	Égypte	Jordanie	Maroc	Tunisie
2010	305	605	62	13
2011	293	550	71	19
2012	293	685	64	18
2013	355	535	63	20
2014	351	675	100	28
2015	623	597	79	26
2016	352	570	107	27
2017	271	673	112	29
2018	515	637	138	NA
Part des envois de fonds dans le PIB en 2018	0,2 %	1,5 %	0,1 %	NA

Source : Données de 2019 extraites de la Banque mondiale, Remittance Inflows 2019

Table 7 : **Entrées de fonds à destination de l'EJMT au cours de la période 2010-2019**
(en millions de dollars US)

Migrant remittance inflows (USD billion)	Égypte	Jordanie	Maroc	Tunisie
2010	12,45	3,62	6,42	2,06
2011	14,32	3,68	7,26	2,00
2012	19,24	3,85	6,51	2,27
2013	17,83	5,34	6,88	2,29
2014	19,57	6,37	7,79	2,35
2015	18,33	5,35	6,90	1,97
2016	18,59	4,37	6,38	1,82
2017	24,74	4,43	6,82	1,89
2018	25,52	4,47	6,92	1,89
2019	26,35	4,61	7,07	1,94
Part des envois de fonds dans le PIB en 2019 (%)	8,8	10,4	5,8	5,3

Source : Données de 2019 extraites de la Banque mondiale, Remittance Inflows 2019

Quant à l'impact des envois de fonds au niveau macroéconomique, ces derniers contribuent à équilibrer le déficit courant. En outre, des études empiriques indiquent qu'une part significative des envois de fonds est utilisée pour les dépenses quotidiennes des ménages, telles que la nourriture, les vêtements et les soins de santé. Une étude réalisée en Égypte indique que 86 % des ménages destinataires des envois de fonds les utilisent pour leurs

besoins quotidiens (Zohry, 2016). Ces résultats ne doivent pas sous-estimer la contribution des envois de fonds au développement du capital humain par le biais de dépenses en matière de santé et d'éducation (Zohry, 2014).

B Transfert de connaissances par les ressortissants expatriés

Outre les transferts monétaires et en nature, les connaissances et les compétences que les ressortissants expatriés acquièrent à l'étranger peuvent constituer un atout pour le pays d'origine. En raison de la simplicité de la quantification des envois de fonds, ces derniers font l'objet d'un nombre excessif de recherches par rapport au transfert de connaissances des ressortissants expatriés qui est difficile à quantifier (Zohry, 2014). En ce qui concerne le transfert de connaissances par les ressortissants expatriés, il convient tout d'abord de noter que les pays étudiés ne disposent pas d'une base de données de leurs expatriés hautement qualifiés. La mise en place d'une base de données de cette catégorie importante est un facteur clé pour l'élaboration d'une politique efficace à ce sujet. De manière générale, la plupart des pays n'ont pas de politique systématique pour attirer ces compétences, contrairement à de nombreux pays de destination (Khachani, 2014).

À l'exception de la Jordanie⁴⁷, tous les autres pays sont pourvus de ministères ou de bureaux chargés de leurs ressortissants expatriés. Toutefois, les politiques de ces pays à cet égard sont limitées, une attention plus grande étant accordée aux envois de fonds qu'au transfert de compétences. Malgré cela, plusieurs organisations de la diaspora ont été créées dans les pays de destination pour faciliter le processus de transfert de connaissances vers les pays d'origine, en particulier pour les cadres spécialisés comme la Fédération des ingénieurs du Maghreb en France, l'Association des médecins d'origine maghrébine en France et l'Association d'échanges culturels France-Maghreb. Ces initiatives restent limitées en ce qui concerne leurs effets concrets dans les pays d'origine.

C Investissements

Quant aux mesures visant à attirer les investissements des ressortissants expatriés, l'Égypte, la Jordanie, le Maroc et la Tunisie ont tous mis en place des systèmes pour réduire les coûts des envois de fonds en développant de nouveaux circuits et accords financiers avec les principaux pays de destination. Les mesures comprennent la promotion d'accords bilatéraux, l'ouverture d'agences de banques nationales dans les pays de destination, comme les agences bancaires marocaines en France et dans d'autres pays d'Europe occidentale. Les mesures comprennent également la promotion des transferts électroniques par téléphone portable, comme pour l'Égypte avec ses expatriés dans les pays arabes du Golfe et en Jordanie. Les mesures d'incitation comprennent également des exonérations fiscales pour les migrants de retour et les investissements des expatriés dans leur pays d'origine ainsi qu'un traitement préférentiel dans l'octroi de prêts ou l'attribution de licences.

En ce qui concerne l'incitation au retour des émigrés dans leur pays d'origine, de nombreux pays dans le monde ont adopté des mesures destinées à encourager leurs compatriotes qualifiés établis à l'étranger à rentrer dans leur pays d'origine afin qu'ils puissent contribuer à leur développement. Tous les pays de la région ont mis en place des politiques visant à encourager le retour de leurs citoyens, en particulier les migrants hautement qualifiés (Nations Unies, 2017). Toutefois, les politiques en matière de retour ne visent pas seulement à encourager leur retour. Des mesures de réintégration dans le marché du travail et la vie sociale doivent être envisagées. Par exemple, les données disponibles sur les migrants égyptiens de retour indiquent que les migrants de retour ont un niveau de capital humain plus élevé que les personnes n'ayant pas migré, et que plus ils ont passé de temps à travailler à l'étranger, plus ils sont susceptibles de devenir entrepreneurs (Wahba, 2007).

47 En Jordanie, les expatriés sont sous la responsabilité du ministère des Affaires étrangères et des Expatriés.

D

Fuite des cerveaux et migration des personnes hautement qualifiées

Les qualifications des migrants arabes dans les pays de l'OCDE varient en fonction du pays d'origine de la région. Même si les migrants d'Égypte et de Jordanie sont relativement hautement qualifiés, et ceux de Tunisie et du Maroc souvent peu qualifiés, les taux d'expatriation des Marocains hautement qualifiés (17-19 %) et des Tunisiens (12,5-21,4 %) sont élevés par rapport à l'Égypte et à la Jordanie. En d'autres termes, la plupart des Égyptiens et des Jordaniens hautement qualifiés sont concentrés aux États-Unis et au Canada, tandis que ceux de Tunisie et du Maroc sont concentrés en Europe (OIT, 2009).

Alors que le Maroc et la Tunisie bénéficient des envois de fonds de leurs migrants et mettent en place des mesures pour augmenter les entrées de fonds, ils déploient moins d'efforts pour exploiter les autres avantages des liens entre la migration et le développement, notamment le transfert de connaissances par l'intermédiaire des ressortissants expatriés. En plus des envois de fonds, le Maroc et la Tunisie devraient renforcer les liens entre la migration et le développement, en particulier le transfert de connaissances par l'intermédiaire des ressortissants expatriés, afin de minimiser l'impact négatif de la fuite des cerveaux.

À l'heure actuelle, un flux de diplômés hautement qualifiés et instruits de la région du Maghreb part régulièrement en Europe dans le cadre de programmes de prospection de talents, notamment dans les domaines des technologies de l'information et des professions et spécialisations médicales et de santé. Cette tendance est déterminée par la proximité du Maghreb avec l'Europe et des liens historiques qu'ils entretiennent. Il est essentiel d'identifier certaines des politiques envisageables que le Maroc et la Tunisie peuvent mettre en œuvre pour minimiser l'impact négatif de la fuite des cerveaux tout en maximisant les aspects positifs par l'engagement de la diaspora et la circulation des connaissances.

VI. Cadres institutionnels

La section suivante présente un aperçu du paysage institutionnel régissant la mobilité de la main-d'œuvre dans les quatre pays étudiés. Elle identifie les acteurs institutionnels et les principaux cadres juridiques chargés d'organiser et de réglementer la mobilité de la main-d'œuvre dans ces pays et à l'extérieur de ces derniers.

Plusieurs organismes sont associés aux questions migratoires dans l'EJMT, à tel point que l'on peut considérer que tous les ministères des pays étudiés sont liés d'une manière ou d'une autre aux questions migratoires. Toutefois, les ministères considérés comme étant directement impliqués dans ce domaine sont les ministères des affaires étrangères, de l'intérieur et du travail, ainsi que les ministères ou organismes entièrement consacrés aux questions migratoires dans certains pays. L'Égypte, le Maroc et la Tunisie sont représentés au niveau ministériel en ce qui concerne les questions migratoires. En Jordanie, les questions migratoires relèvent de la compétence du ministère des Affaires étrangères et des Expatriés. En Égypte, un « ministère d'État pour les Migrations et les Affaires égyptiennes à l'étranger » a été créé en 2015. Au Maroc, les questions migratoires relèvent du « ministère chargé des Marocains résidant à l'étranger et des Affaires de la migration ». En Tunisie, en plus de nombreuses autres institutions, le secrétaire d'État à l'immigration et aux expatriés tunisiens est chargé des questions migratoires. Les institutions régissant la migration de main-d'œuvre diffèrent d'un pays à l'autre. Les institutions nationales et leurs rôles par pays sont présentés ci-dessous.

A Gouvernance de la migration en Égypte

Deux éléments principaux liés à la gouvernance de la migration de main-d'œuvre sont développés ci-dessous, à savoir les institutions de mise en œuvre et les sources juridiques pour la migration de main-d'œuvre.

Institutions de mise en œuvre

La formulation de politiques en Égypte est très centralisée et s'effectue selon une approche verticale, nécessitant l'approbation de l'administration présidentielle et du conseil des ministres ou de conseillers de confiance. La prise de décision au sein des ministères est également concentrée au sommet.

Le ministère de la Main-d'œuvre en Égypte est la principale agence de service public de l'emploi pour les Égyptiens qui souhaitent travailler à l'étranger. En outre, il y a généralement plusieurs ministères et autorités qui mettent en œuvre les politiques de l'emploi en Égypte. La coordination entre les différents ministères et autorités est donc nécessaire pour garantir le succès de toute stratégie nationale d'emploi globale. En plus du rôle que jouent les ministères, il existe d'autres institutions clés impliquées dans la gouvernance de la migration en Égypte, notamment des organisations internationales (Banque mondiale, OIT, OIM), des agences de développement international (USAID, UE et GIZ) et des groupes de réflexion axés sur la recherche (ERF et le centre pour les études sur les migrations et les réfugiés de l'université américaine du Caire).

Législation sur les migrations de travail

Il existe diverses lois relatives au recrutement des travailleurs migrants. Parmi ces lois et réglementations pertinentes pour la gouvernance du processus de recrutement des travailleurs migrants en Égypte, les plus importantes sont présentées ci-dessous (Abdelaziz et Zohry, à paraître).

a) Loi nationale égyptienne sur le travail

Les principales dispositions législatives visant à protéger les travailleurs migrants pendant le processus de recrutement figurent à la section sur l'emploi de la loi nationale égyptienne sur le travail. Les articles 17 à 24 sont directement liés au recrutement des travailleurs migrants. L'article 17 précise que le recrutement de travailleurs migrants ne peut s'effectuer que par l'intermédiaire du ministère chargé du recrutement de la main-d'œuvre, d'autres ministères et organismes gouvernementaux compétents, de la fédération générale des syndicats égyptiens, des entreprises égyptiennes des secteurs public et privé ayant signé des accords avec des entités étrangères dans les limites de leurs activités et de leurs mandats, des agences de recrutement qui sont agréées par le ministère compétent en charge, et des syndicats professionnels, qui ne peuvent que

faciliter le recrutement de leurs membres. L'article 18 dispose que les organisations internationales ne peuvent être engagées dans le recrutement de travailleurs migrants que par le biais d'un contrat avec des organismes gouvernementaux ou des organismes publics arabes ou étrangers.

La loi sur le travail charge également le ministère de la Main-d'œuvre, en coopération avec le ministère des Affaires étrangères, de contrôler la mise en œuvre des accords et contrats internationaux relatifs aux travailleurs égyptiens à l'étranger et prévoit le règlement des litiges découlant de la mise en œuvre de ces accords et contrats. L'article 20 dispose que les parties visées dans les articles susmentionnés de la présente loi doivent soumettre au ministère compétent une copie de la demande qu'elles ont reçue pour les travailleurs migrants égyptiens. La demande doit inclure l'offre de possibilités d'emploi. Les parties doivent également fournir une copie des accords et des contrats de travail conclus, y compris les conditions d'emploi, le salaire et les obligations du travailleur en vertu du contrat. Le ministère dispose alors de 10 jours au maximum pour exprimer ses objections au cas où les accords et/ou contrats ne seraient pas conformes aux règles générales de l'emploi. Si le délai de 10 jours expire sans que le ministère ne s'y oppose, les accords, demandes et contrats sont réputés approuvés.

L'article 21 interdit aux parties visées à l'article 18 de percevoir de la part des travailleurs une quelconque rémunération pour leur embauche. Toutefois, les frais liés au processus de recrutement du travailleur migrant sont à la charge de l'employeur. Nonobstant les dispositions du paragraphe précédent, les entreprises visées à l'article 17, paragraphe e), de la présente loi peuvent prélever un montant n'excédant pas 2 % de la rémunération du travailleur pendant la première année d'emploi au titre des seuls frais administratifs. La loi définit également les conditions que les agences de recrutement doivent réunir pour obtenir une licence du gouvernement ainsi que les conditions pouvant entraîner le retrait d'une licence. Il est important de noter que l'une des conditions pouvant entraîner la révocation de la licence d'une agence est de demander au travailleur migrant de payer un montant supérieur à celui prévu à l'article 21 de la loi sur le travail.

b) Loi n° 111 de 1983 sur la migration et la protection sociale des Égyptiens à l'étranger

La loi égyptienne sur les migrations ne contient aucune disposition concernant le recrutement des travailleurs migrants. Toutefois, elle définit deux tâches importantes pour le ministère chargé des affaires de la migration, actuellement le ministère d'État pour les Migrations et les Affaires égyptiennes à l'étranger. Premièrement, elle dispose que le ministère compétent est chargé de coopérer avec les autres ministères et les organismes concernés pour proposer des projets de lois et des décisions relatives aux questions migratoires. Deuxièmement, elle charge le ministère de proposer des accords bilatéraux avec les pays étrangers en matière de travail afin d'offrir aux travailleurs égyptiens un meilleur accès aux marchés étrangers et de faciliter leur séjour dans leur pays de destination. Elle affirme également que le rôle du ministère est de protéger les droits et les intérêts des migrants égyptiens à l'étranger. Bien que ces dispositions ne traitent pas directement du recrutement, elles restent importantes pour le processus de recrutement puisque l'objectif principal de la conclusion d'accords bilatéraux en matière de travail est de faciliter le recrutement de travailleurs migrants tout en offrant la meilleure protection possible aux personnes qui migrent dans le cadre de ces accords.

c) Loi n° 76 de 2016 sur l'organisation de l'emploi des travailleurs égyptiens dans les entités étrangères

La loi sur l'organisation de l'emploi des travailleurs égyptiens dans les entités étrangères est importante, notamment pour définir le périmètre d'action du ministère de l'Intérieur en matière de migration. Cette loi définit les règles, les procédures et les sanctions relatives à l'obtention des titres de travail requis pour les migrants qui se rendent dans une entité étrangère pour des raisons professionnelles. Elle comprend également les règles, les procédures et les sanctions relatives au renouvellement de ces titres. Les dispositions de la loi sont importantes en ce qui concerne le recrutement de la main-d'œuvre, car elle donne au ministère de l'Intérieur l'autorisation de détecter les activités de recrutement frauduleuses. Pour obtenir ces titres, les services compétents du ministère de l'Intérieur, qui sont présentés dans la section suivante, doivent s'assurer de la validité des contrats des travailleurs.

d) Loi n° 82 de 2016 relative à la lutte contre la migration irrégulière et le trafic de migrants

L'adoption en 2016 de la loi relative à la lutte contre la migration irrégulière et le trafic de migrants a constitué une étape importante dans la lutte contre la migration irrégulière en Égypte. Cette loi commence par fournir des définitions importantes, notamment sur la criminalité transnationale, les groupes criminels organisés et le trafic de migrants. L'article 2 est consacré aux infractions et aux sanctions. La loi punit sévèrement les trafiquants qui exploitent les migrants. L'article 5 sanctionne toute personne qui crée, organise ou gère des groupes ou réseaux criminels dans le but de faire passer des migrants. La loi incrimine et prévoit également des sanctions pour les membres de ces groupes, et même pour les intermédiaires entre les personnes souhaitant migrer et les réseaux criminels.

B

Gouvernance de la migration en Jordanie

Il existe diverses dispositions législatives relatives au recrutement des travailleurs migrants en Jordanie. Les lois pertinentes les plus importantes sont présentées dans la section suivante.

Loi jordanienne sur le travail

La principale loi relative à la main-d'œuvre en Jordanie est la loi jordanienne sur le travail n° 8 de 1996. Depuis la promulgation de cette loi, elle a été modifiée à plusieurs reprises en réponse aux besoins du marché du travail ainsi qu'à l'engagement jordanien envers les conventions internationales du travail (Olwan, 2007). La dernière modification de la loi s'est produite en 2019. La loi de 1996 a été modifiée par la loi n° 14 de 2019. La plupart des articles de la loi modifiée traitent de l'organisation du marché du travail local en relation avec la main-d'œuvre nationale. Comme la majorité des législations nationales en matière de travail dans le monde, le droit jordanien régit strictement le recrutement de travailleurs non jordaniens. La loi exige l'approbation du ministère du Travail pour le recrutement de non-Jordaniens, à condition que le type de travail pour les non-Jordaniens demande une compétence que le marché du travail local ne possède pas. La loi confie au ministère du Travail la tâche d'organiser et de contrôler les performances du marché du travail national.

Résolutions ministérielles

Une série de résolutions ministérielles ont été prises pour réglementer le marché du travail jordanien. La résolution la plus récente est le décret ministériel n° 19 de 2019 relatif « aux professions fermées, aux professions réglementées et aux professions à compétences spécialisées pour les travailleurs non jordaniens ». Ce décret vise à ajuster le marché du travail jordanien et à ne pas permettre aux travailleurs migrants de travailler dans des domaines dans lesquels les Jordaniens préféreraient travailler.

Les professions suivantes sont ouvertes aux Jordaniens, mais fermées aux travailleurs étrangers :

1. Professions administratives et comptables ;
2. Travail de bureau, y compris la dactylographie et le secrétariat ;
3. Standard téléphonique, téléphone et travaux de raccordement ;
4. Travail en entrepôt ;
5. Travail de vente, dans tous les groupes ;
6. Travaux de décoration ;
7. Vente de carburant dans les grandes villes ;
8. Professions électriques ;
9. Métiers de la mécanique et de la réparation automobile ;
10. Conducteurs ;
11. Agents de sécurité et travail domestique.

Loi n° 9 de 2009 relative à la lutte contre la traite des êtres humains

La loi n° 9 de 2009 (relative à la lutte contre la traite des êtres humains) comprend 17 articles. Les articles 1 à 3 comprennent des dispositions générales et des définitions, y compris la définition des infractions relatives à la traite des êtres humains. Les articles 4 à 7 font mention de la création d'un « comité national de lutte contre la traite des êtres humains » présidé par le ministre de la Justice. La loi précise le mandat du comité et prévoit la création de foyers pour les victimes de la traite des êtres humains. Les articles 8 à 15 définissent les sanctions applicables aux infractions de traite des êtres humains. Les articles 16 à 17 contiennent des dispositions finales. La stratégie nationale de lutte contre la traite des personnes en Jordanie repose sur quatre piliers : la prévention, la protection, les poursuites judiciaires et la création de partenariats locaux, régionaux et internationaux, la coopération locale, régionale et internationale et l'amélioration de la transparence.

C Gouvernance de la migration au Maroc

Deux éléments principaux liés à la gouvernance de la migration de main-d'œuvre au Maroc sont développés ci-dessous, à savoir les institutions de mise en œuvre et les sources juridiques pour la migration de main-d'œuvre.

Principales institutions de mise en œuvre

Les principales institutions chargées de la mise en œuvre des politiques de l'emploi et de la migration sont les suivantes, le rôle principal de chaque institution étant détaillé à l'annexe 5 de ce rapport :

- le ministère du Travail et de l'Insertion professionnelle (MTIP) ;
- le ministère délégué auprès du ministère des Affaires étrangères et de la Coopération ;
- l'Agence nationale pour la promotion de l'emploi et des compétences (ANAPEC) ;
- l'Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail (OFPPT) ;
- autres organismes publics.

Principales dispositions législatives sur le marché du travail et la migration

En matière d'emploi, les dernières années ont été marquées par l'émergence d'une série de textes législatifs et réglementaires ayant une importance majeure dans l'enrichissement du cadre législatif national. Il s'agit notamment de l'alignement de la législation nationale – en matière de protection sociale des travailleurs, de promotion du travail décent et de bonnes conditions de travail – sur les normes internationales en vigueur, et de l'adaptation du corpus législatif aux attentes des différents acteurs économiques et sociaux du pays.

Dans le domaine de la migration, la stratégie nationale des Marocains résidant à l'étranger vise à atteindre trois objectifs principaux : la préservation de l'identité marocaine des Marocains du monde (MDM), la protection de leurs droits et intérêts et le renforcement de leur contribution au développement du pays et à la promotion de son image, de ses valeurs et de sa culture à l'étranger. Ces objectifs stratégiques sont déclinés en 10 objectifs spécifiques, qui sont structurés en 8 programmes (6 sectoriels et 2 transversaux), 39 projets et 104 actions.

La stratégie nationale d'immigration et d'asile (SNIA) vise à assurer une meilleure intégration des immigrés et une meilleure gestion des flux migratoires dans le cadre d'une politique cohérente, globale, humaniste et responsable. Sa mise en œuvre s'articule autour de 7 programmes sectoriels (éducation et culture, jeunesse et loisirs, santé, logement, aide sociale et humanitaire, formation professionnelle, emploi) et 4 programmes transversaux (gestion des flux et lutte contre les trafics, coopération et partenariats internationaux, cadre réglementaire et conventionnel, gouvernance et communication), comprenant 27 objectifs et 81 actions.

D Gouvernance de la migration en Tunisie

Quatre thèmes principaux liés à la gouvernance de la migration en Tunisie sont examinés ci-dessous. Ces quatre thèmes sont (1) le cadre et les objectifs de la politique de l'emploi, (2) les principales institutions de mise en œuvre, (3) les principales dispositions législatives sur le marché du travail et la migration et (4) les programmes du marché du travail.

Cadre et objectifs de la politique de l'emploi

Des enquêtes empiriques récentes ont prouvé que la migration et la mobilité n'étaient pas perçues comme étant un sujet prioritaire, ni par la société tunisienne dans son ensemble, ni par les responsables politiques tunisiens (Abderrahim, 2017). Après la révolution de 2011, deux phénomènes ont été observés : l'émigration de Tunisiens,

de manière régulière et irrégulière, vers l'UE et les pays arabes, et l'immigration massive de personnes d'origines diverses qui se sont installées dans différentes villes du pays pour y exercer des activités professionnelles dans les secteurs formel et informel. Cette nouvelle réalité, qui s'est inscrite dans un contexte économique et social particulier, a suscité un intérêt croissant de la part du public (de tous les pays du monde et en particulier de ceux de la Méditerranée) pour la question migratoire. De nouvelles mesures (en matière de sécurité, d'emploi, etc.) ont été prises pour mieux gérer les flux migratoires.

Aussi faible et laxiste que soit le cadre d'action de la migration de main-d'œuvre en Tunisie, celui-ci n'évite pas les questions considérées comme ayant une importance stratégique et primordiale. C'est le cas de la protection sociale des travailleurs migrants tunisiens ainsi que de leurs familles vivant dans le pays, ce qui a fait l'objet de conventions bilatérales sur la sécurité sociale internationale conclues avec les pays voisins et les pays de destination des travailleurs tunisiens expatriés. C'est également le cas du cadre juridique qui sous-tend les investissements des étrangers en Tunisie, en dehors de la législation générale. De même, l'arsenal législatif tunisien organise strictement la migration temporaire de main-d'œuvre et souffre d'un certain nombre de lacunes en ce qui concerne les droits des ressortissants étrangers (notamment en matière de protection contre l'expulsion, de recours en justice, de regroupement familial et de statut des réfugiés). Par exemple, la Tunisie est réticente à signer la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, mais s'est engagée sur les plans international et bilatéral à favoriser la circulation des travailleurs ainsi que la réadmission et le contrôle des frontières. La Tunisie tente donc de combiner son intérêt à promouvoir la mobilité de ses citoyens avec son désir de les contrôler et de réguler le flux d'immigrés. En 2014, l'Union européenne et la Tunisie ont signé un plan d'action pour la période 2013-2017 qui a accordé à la Tunisie le statut de partenaire privilégié. Cet accord vise à renforcer le soutien financier, l'ouverture commerciale et l'amélioration de la mobilité. Les deux parties conviennent d'engager un dialogue sur la migration dans le but de conclure un partenariat pour la mobilité, pour la coopération en matière de circulation des personnes, de gestion de la migration régulière, de migration et de développement, de protection des droits des migrants, de lutte contre la migration irrégulière et de réadmission des migrants (Kriâa, 2016).

D'une manière générale, le système de réglementation interne qui régit les flux migratoires des Tunisiens et des étrangers, que ce soit au point d'entrée ou au point de sortie du territoire tunisien, et qui régit également le séjour des étrangers dans le pays comprend trois types de textes : les textes relatifs à la réglementation de l'entrée, du séjour et de la sortie des étrangers en Tunisie, les textes relatifs à la réglementation du travail des étrangers en Tunisie et les textes relatifs à la réglementation de la migration des Tunisiens à l'étranger et de leur retour temporaire, prolongé ou définitif en Tunisie.

Principales institutions de mise en œuvre

Lorsqu'il s'agit de mettre en œuvre des politiques en matière de marché du travail et de migration pour les citoyens tunisiens et étrangers, cette responsabilité incombe à un large éventail d'institutions et d'organes comprenant le Secrétariat d'État à l'immigration et aux Tunisiens de l'étranger (SEITE), l'Observatoire national de la migration (ONM), le Haut conseil consultatif des Tunisiens à l'étranger, le ministère de l'Intérieur, le ministère de la Justice, les ministères techniques tels que le ministère de l'Éducation, le ministère de la Santé et le ministère de l'Enseignement supérieur, le ministère des Affaires sociales (MAS), l'Office des Tunisiens à l'étranger (OTE), le ministère des Affaires étrangères (MAE), le ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi (MFPE), l'ANETI, l'ATCT et les guichets uniques (Kriâa, 2016). Voici un aperçu des institutions de mise en œuvre avec une liste des domaines de compétence de chaque institution ou organe disponible en annexe 5 de ce rapport :

le SEITE	l'OTE
l'ONM	le MAE
le Haut conseil consultatif des Tunisiens à l'étranger	le MFPE
le ministère de l'Intérieur	l'ANETI
le ministère de la Justice	l'ATCT
les ministères techniques	les guichets uniques, tels que les OTE et les APII
le MAS	

Malgré leurs mérites, les institutions et organes susmentionnés doivent souvent s'appuyer sur des informations partiales, incomplètes et fragmentaires qui ne sont ni partagées ni harmonisées. Ces institutions communiquent

rarement entre elles de manière systématique. L'échange d'informations est limité, tant sur le plan quantitatif que qualitatif, faute de l'implication nécessaire des acteurs institutionnels. Enfin, l'absence de leadership institutionnel sur la question multidimensionnelle de la migration ne peut qu'entraver la mise en œuvre et la gouvernance des politiques migratoires (Martin, 2013).

Il convient de noter qu'au-delà des institutions et organes publics susmentionnés, la mise en œuvre des politiques du marché du travail et de la migration au profit des citoyens tunisiens et étrangers, même indirectement, des efforts et des projets est effectuée par d'autres organes, soit publics ou privés, tels que les missions universitaires à l'étranger – au premier rang desquelles figurent les missions universitaires et éducatives de Tunisie à Paris et la mission universitaire tunisienne à Montréal –, les associations de migrants, y compris les associations de développement local, les associations d'actions sociales et caritatives et les associations de familles de migrants, les ONG et les organisations étrangères telles que l'OIM, l'ICMPD, le HCR et l'OFII, et les entreprises de recrutement privées à l'étranger agréées telles que Manpower Tunisie, Adecco Tunisie, Express solutions, Bouhajla, Tunisian Source Academy et TUNISKILLS.

Principales dispositions législatives sur le marché du travail et la migration

Près de 14 conventions bilatérales, dont 9 avec des pays européens, ont été conclues par la Tunisie dans le but de résoudre les conflits juridiques et de coordonner les législations afin de garantir et de protéger les droits des migrants en matière de sécurité sociale. Cependant, un nombre important d'expatriés tunisiens, notamment dans les pays du Golfe, les pays d'Europe de l'Est et les pays d'Amérique du Nord, restent exclus des conventions bilatérales. De même, le code du travail tunisien accorde les mêmes droits aux travailleurs migrants et tunisiens, notamment en matière de rémunération, de protection contre les discriminations, le travail forcé et le harcèlement, d'âge minimum d'admission au travail, de protection contre les accidents du travail et la maladie, et de droit à la formation professionnelle. La main-d'œuvre étrangère doit également se soumettre aux mêmes obligations que celles prévues pour les travailleurs tunisiens à l'article 263 du code du travail. Il est donc du devoir de l'employeur de se conformer aux exigences existantes en matière de protection des employés et de prévention des risques professionnels. Ces exigences découlent d'un corpus législatif qui comprend la Constitution de la République tunisienne, la loi n° 68-7 du 28 mars 1968 relative aux conditions de travail des étrangers en Tunisie, le décret n° 1968-198 réglementant l'entrée et le séjour des étrangers en Tunisie et le code du travail modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996.

Dans le même esprit, la législation relative aux investissements des étrangers en Tunisie établit un cadre permettant aux entreprises entièrement exportatrices de recruter des agents de direction et d'encadrement étrangers avec une limite de quatre par entreprise, au-delà de laquelle les entreprises doivent se conformer à un programme de recrutement et de tunisification préalablement adopté par le ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi et qui constitue une disposition de l'article 18 de la loi n° 93-120, en vertu de laquelle les travailleurs étrangers peuvent bénéficier d'avantages tels que le paiement d'un taux d'imposition fixe à 20 % du salaire brut, l'exonération des droits de douane, des droits équivalents et des taxes dites d'importation sur les effets personnels et une voiture pour chaque personne. De plus, l'article 8 de la Constitution accorde le droit de s'organiser afin qu'un étranger puisse adhérer à un syndicat s'il obtient l'accord du secrétaire d'État à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires sociales (Kriâa, 2016).

Par ailleurs, des lois ont été promulguées depuis l'indépendance de la Tunisie pour réglementer, d'une part, la condition des étrangers en Tunisie et, d'autre part, la circulation des personnes (tunisiennes ou étrangères) aux postes-frontières du pays. Il s'agit de la loi n° 68-7 du 8 mars 1968, relative à la condition des étrangers en Tunisie et de la loi du 14 mai 1975, visant à réglementer les conditions de délivrance des passeports et des documents de voyage aux Tunisiens ou aux étrangers dépourvus de leurs documents de voyage.

La gouvernance de la résidence des étrangers dans le pays et le manque de compétences tunisiennes dans le secteur concerné par le recrutement (art. 258-2 du code du travail) font partie des critères que l'autorisation accordée par les autorités compétentes doit respecter. Le contrat de travail est toujours à durée déterminée et son renouvellement est limité. Le secteur d'activité et la région dans laquelle se trouve l'emploi doivent être mentionnés dans le contrat, ce qui exclut la libre mobilité professionnelle ou géographique sans l'autorisation préalable du ministère du Travail⁴⁸. Enfin, la migration irrégulière est punie d'un mois à un an de prison et d'une amende de 6 à 120 dinars (loi de 1968), tandis que les départs irréguliers des nationaux sont punis de 15 jours à 6 mois de prison et/ou d'une amende de 30 à 120 dinars⁴⁹.

48 Cf. articles 259 et 262 du code du travail.

49 Cf. loi de 1975.

Programmes du marché du travail et coopération internationale

Les programmes du marché du travail consistent principalement en des partenariats relatifs aux politiques de l'UE en matière de migration. Les partenariats les plus importants comprennent le partenariat euro-méditerranéen (ci-après dénommé PEM), l'accord d'association UE-Tunisie, le Dialogue 5+5, la politique européenne de voisinage (PEV), le partenariat pour la mobilité, le projet LEMMA (2016-2019), le projet « ProGreS Migration Tunisie⁵⁰ », l'accord de réadmission, l'accord visant à faciliter la délivrance des visas et les processus de Rabat et de Khartoum (Flayols, 2019).

Plusieurs organismes sont chargés des questions migratoires dans chaque pays de l'EJMT, à tel point que plusieurs ministères dans chaque pays sont responsables de divers segments du portefeuille de la migration, ce qui entraîne un chevauchement important des secteurs politiques et une délimitation peu claire des responsabilités et des prérogatives. En outre, l'approche verticale liée à l'élaboration des politiques migratoires a fait obstacle aux processus de formulation et de mise en œuvre des politiques.

50 Également connu sous le nom de « Projet Gouvernance et Stratégie ».

VII. Inadéquation de la main-d'œuvre et les politiques migratoires pour les étrangers

La réglementation et la législation du marché du travail dans les quatre pays étudiés visent à gérer le marché du travail national et, par défaut, accordent plus de privilèges aux nationaux qu'aux étrangers. En réalité, ce n'est pas uniquement le cas des quatre pays étudiés, mais la pratique générale et courante dans le monde entier. Les législations du travail dans les quatre pays ne font pas exception à la règle. De plus, les quatre pays excluent la main-d'œuvre étrangère, sauf dans des conditions spécifiques. La condition la plus importante est le fait que la main-d'œuvre étrangère ne fasse pas concurrence à la main-d'œuvre nationale.

Les quatre pays définissent des règles strictes pour l'embauche de la main-d'œuvre étrangère. Certains pays, comme l'Égypte, ont mis en place des mesures pour recruter des étrangers et fixent des quotas vis-à-vis de leur nombre dans les entreprises. De plus, certains pays réservent certains emplois aux nationaux. Toutefois, en raison des conditions actuelles dans la région et de l'instabilité politique à la fois à l'intérieur de la région et dans d'autres régions africaines plus lointaines, certains pays sont considérés comme des destinations pour les réfugiés, les migrants économiques et les migrants en transit.

Les pays de destination, à l'exception de la Jordanie, n'ont pas réellement besoin de main-d'œuvre étrangère. Ils connaissent déjà des taux de chômage élevés et un chômage déguisé. Avec la présence d'un nombre important de réfugiés, de migrants économiques, de migrants en situation irrégulière et de migrants en transit, des pays comme l'Égypte ont fermé les yeux et laissé les réfugiés et les migrants économiques sans papiers travailler dans le secteur informel. Malgré la bonne volonté du gouvernement, le fait de permettre aux migrants de rejoindre le marché du travail informel les expose à toute une série de problèmes. En outre, ils sont perçus par les nationaux semi-qualifiés comme des concurrents puisqu'ils peuvent accepter des salaires inférieurs à ces derniers.

Grâce au soutien de l'aide étrangère, les pays de la région peuvent continuer à accueillir des réfugiés et des étrangers pendant un certain temps, mais il est nécessaire de rechercher des solutions durables. Le pacte jordanien est un exemple de ce soutien. Le pacte jordanien a été adopté en février 2016 lors de la conférence « Supporting Syria and the Region » (Soutenir l'avenir de la Syrie et de la région) à Londres. Le pacte précisait que le gouvernement jordanien devait améliorer l'accès à l'éducation et à l'emploi formel pour ses réfugiés syriens en offrant 200 000 opportunités d'emploi sur une période de trois ans en échange de subventions et de prêts s'élevant à 1,7 milliard de dollars US.

Un autre exemple d'aide aux migrants est le fonds fiduciaire d'urgence de l'UE pour l'Afrique qui finance des projets opérationnels. Le pacte jordanien et le fonds fiduciaire d'urgence pour l'Afrique couvrent non seulement les étrangers, mais aussi les nationaux qui résident avec eux. Compte tenu du taux de chômage élevé dans les pays d'accueil et de la fragilité politique, toutes ces initiatives représentent des solutions temporaires, et la pression sur les pays d'accueil augmentera si cette aide cesse d'exister. Il est donc nécessaire de rechercher et de mettre en œuvre des solutions à long terme.

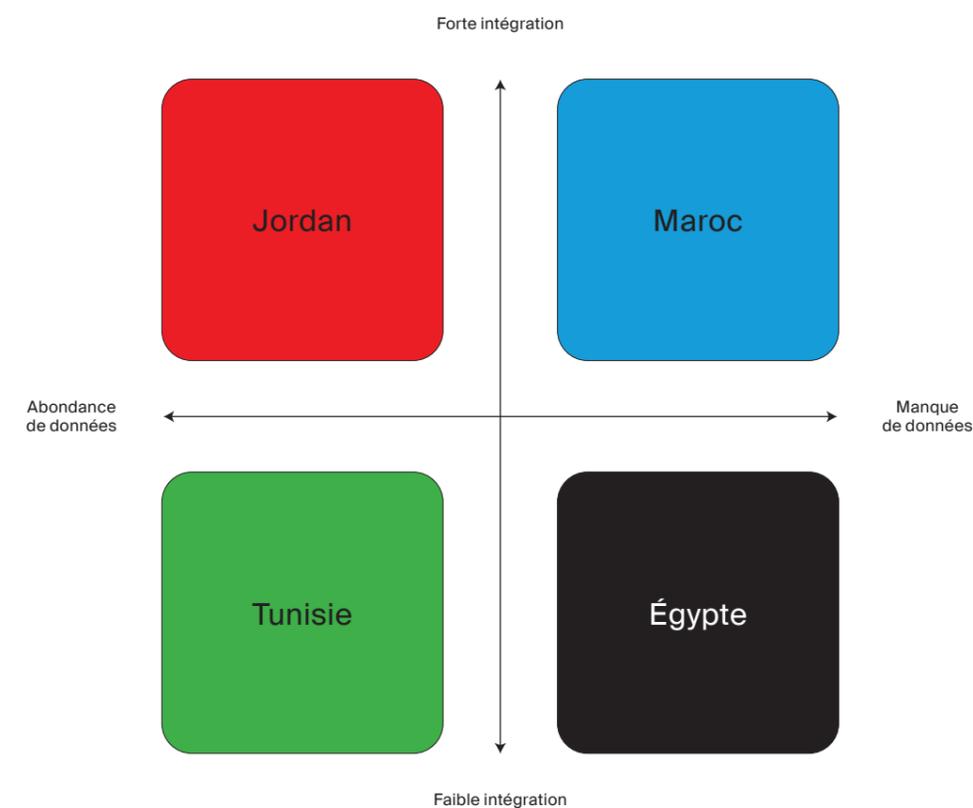
VIII. Recommandations

Les chapitres précédents ont mis en évidence les principaux problèmes liés à l'éducation et aux marchés du travail. Ce qui régit leur relation et entraîne un manque de rapprochement entre les deux a été aggravé par des politiques qui amplifient ces problèmes. Ces problèmes sont visibles non seulement au niveau de l'éducation et du marché du travail, mais en réalité les initiatives et les politiques migratoires n'ont pas tiré profit des ressources des pays (le capital humain) pour maximiser les bénéfices de la migration.

L'analyse détaillée du système éducatif, du marché du travail et de la migration ainsi que leur intégration dans les quatre pays étudiés a mis en évidence des problèmes qui ont un impact important sur les résultats du marché du travail. Les populations jeunes des quatre pays pâtissent de l'intégration limitée de l'éducation, du marché du travail et des politiques migratoires.

Nous pouvons conclure de l'analyse précédente qu'il existe des variations dans la façon dont les politiques sont intégrées pour produire de meilleures perspectives pour les populations croissantes en âge de travailler des quatre pays. Cette conclusion est mise en évidence par la matrice ci-dessous qui combine la disponibilité des données et l'intégration des politiques. Ces deux aspects définissent dans une large mesure la situation des quatre pays. L'absence ou la médiocrité des données empêche de comprendre la situation et les défis rencontrés et freine la planification et l'élaboration des politiques futures. L'intégration (ou l'absence d'intégration) entre les politiques est le principal moteur des problèmes d'inadéquation existant dans les quatre pays.

Figure 13 : Matrice sur la disponibilité des données et l'intégration des politiques



Par conséquent, des recommandations sont nécessaires pour améliorer l'état du système éducatif, les résultats sur le marché du travail, l'intégration des politiques et la disponibilité des données, ce qui permettrait d'améliorer la situation pour la population en âge de travailler dans les quatre pays. Vous trouverez ci-dessous une énumération de ces aspects et des recommandations spécifiques.

A Coopération internationale dans la région euro-méditerranéenne

Des actions nationales dans chacun des quatre pays étudiés doivent être entreprises pour mettre en place les mesures nécessaires afin de corriger un certain nombre de problèmes relatifs à la gestion des migrations. à un autre niveau, une coopération internationale est nécessaire dans la région euro-méditerranéenne pour formuler et mettre en place les mesures mentionnées dans les sous-sections suivantes.

B Éducation

Pour l'éducation, les recommandations suivantes peuvent être envisagées :

- une réforme structurelle du système éducatif garantissant l'alignement des compétences générées par l'enseignement avec la demande du marché du travail ;
- l'amélioration du ciblage régional des programmes d'enseignement ;
- le développement des ressources humaines pour répondre à la demande de main-d'œuvre sur les marchés du travail intérieur et extérieur ;
- le soutien aux infrastructures d'enseignement supérieur et de formation professionnelle dans les différentes régions des pays ;
- la limitation à la centralisation de l'offre éducative pour réduire les redondances et les coûts et améliorer la qualité ;
- l'élargissement du nombre de bénéficiaires de l'enseignement professionnel avec l'amélioration simultanée de la diversité des programmes ;
- le soutien aux partenariats à la fois publics et privés et entièrement privés pour l'amélioration des infrastructures ainsi que pour le ciblage et la mise à jour des programmes d'enseignement ;
- l'encouragement des partenariats avec les différents secteurs d'activité pour l'élaboration de programmes d'enseignement appropriés (en particulier pour l'EFTP) et très recherchés sur le marché du travail ;
- la réorientation des secteurs traditionnels de la formation professionnelle vers de nouvelles disciplines professionnelles et notamment vers de futurs métiers appartenant à des domaines où les investissements sont importants ;
- le soutien aux programmes de compétences non techniques pour mieux qualifier les jeunes demandeurs d'emploi, même ceux qui ont un niveau d'instruction élevé ;
- l'introduction d'évaluations basées sur des critères d'assurance qualité dans l'enseignement préuniversitaire ;
- le soutien pour que les établissements d'enseignement supérieur obtiennent une certification internationale et développent des partenariats avec le secteur privé.

C Marché du travail

Les recommandations suivantes concernent les performances du marché du travail ainsi que ses résultats :

- une réforme régionale structurelle des politiques de l'emploi et du travail indépendant ;
- une analyse du marché du travail sous l'angle des compétences, en tenant compte de la quatrième révolution industrielle, basée sur la technologie et l'utilisation de l'intelligence artificielle ;
- la promotion d'une étude plus détaillée et plus approfondie de la demande de main-d'œuvre sur les marchés du travail intérieur et extérieur en matière de :
 - volume de travail,
 - besoins futurs au niveau de l'emploi et des compétences,
 - développement d'un système de collecte d'informations avec un panel d'entreprises capable de fournir des informations régulières pour comprendre la dynamique de la demande de travail ;

- les ressources humaines des agences pour l'emploi doivent être améliorées ;
- les politiques actives du marché du travail doivent être révisées afin d'éviter les chevauchements et d'atteindre les principaux objectifs, qui devraient être de développer les ressources humaines de manière à répondre à la demande de main-d'œuvre sur les marchés du travail intérieur et extérieur :
 - plusieurs programmes ciblent la même population et offrent les mêmes avantages,
 - une évaluation de l'efficacité de ces programmes est également nécessaire pour ne retenir que ceux qui sont efficaces,
 - l'infrastructure industrielle et logistique doit être améliorée pour répondre aux normes internationales,
 - cela permet de réduire les disparités régionales en attirant les investisseurs dans les régions les plus en retard du pays, ce qui entraîne une réduction du taux de chômage ;
- les politiques de développement doivent tenir compte des différences régionales et des différences entre les sexes.

D Données

La prise de décisions et l'élaboration de politiques en connaissance de cause reposent sur la disponibilité et le degré de précision des données. Les recommandations suivantes sont liées à la disponibilité et à l'amélioration des données :

- nécessité de renforcer les capacités des pays en matière de collecte de données et d'analyse des problèmes relatifs au marché du travail en intégrant de nouveaux thèmes dans les enquêtes sur l'emploi afin d'améliorer les connaissances et de répondre aux préoccupations et priorités du nouveau modèle de développement ;
- réformer les enquêtes sur l'emploi pour répondre aux exigences de la régionalisation avancée, du cadre international des ODD, du niveau de détail des informations demandées par les principaux utilisateurs de données ainsi que des changements profonds dans les structures économiques, l'éducation et la formation et le marché du travail national ;
- intégrer les nouvelles recommandations de la Conférence internationale des statisticiens du travail de 2018 concernant la mesure des statistiques sur la main-d'œuvre, l'emploi et la sous-utilisation dans le recensement de la population et les enquêtes nationales sur l'emploi ;
- statistiques administratives sur la migration, les titres de travail pour les étrangers et le placement à l'international des nationaux ;
- une meilleure coordination entre les parties prenantes est essentielle pour partager les données et suivre le parcours des demandeurs d'emploi ;
- améliorer le module de migration dans les différents recensements et introduire des enquêtes nationales régulières et complètes sur la population et l'emploi ;
- réaliser des enquêtes périodiques sur les migrations internationales.

E Inadéquation

Les problèmes liés à l'inadéquation doivent faire l'objet d'une plus grande attention et de solutions pratiques. Quelques suggestions pour réduire l'inadéquation sont exposées ci-dessous :

- améliorer les services publics de soutien et de médiation dans le domaine de l'emploi en fournissant des ressources humaines qualifiées pour accueillir, orienter et aider les jeunes qualifiés à rejoindre le marché du travail ;
- fournir l'infrastructure nécessaire à l'accueil, comme la création de nouvelles agences et la circulation d'agences mobiles dans les différentes régions ;
- encourager les partenariats dans le domaine de la médiation entre les secteurs public et privé pour répondre aux besoins des jeunes ;
- l'adoption de la numérisation pour la communication et la sensibilisation (moyens de communication modernes) afin de rapprocher les jeunes des services de recrutement.

F

Migration

La gouvernance de la migration doit être renforcée dans les pays étudiés. Des suggestions pour améliorer la gouvernance de la migration sont exposées ci-dessous :

- la gouvernance de la migration par le développement de services pour les migrants afin de fournir des informations sur les emplois disponibles à l'étranger et de développer des programmes de formation pour aider les migrants à trouver des emplois à l'étranger, et ouvrir de nouveaux marchés internationaux pour les nationaux ;
- les pays sont invités à s'attaquer aux causes profondes, aux facteurs de la migration et aux politiques qui favorisent une mobilité sûre et ordonnée, ce qui peut se traduire par une coopération accrue en matière de migration régulière avec les partenaires régionaux ainsi que par des efforts de développement socio-économique et l'intégration de la migration dans la planification du développement ;
- analyser les évolutions des structures démographiques dans le monde et leur impact sur l'avenir du travail et des compétences avec l'excédent démographique dans les pays étudiés et du déficit démographique dans d'autres pays afin d'utiliser les mécanismes de complémentarité démographique ;
- étendre et reconsidérer les coopérations bilatérales existantes et nouvelles entre les pays afin de mieux régir les migrations internationales au profit des migrants, des pays d'origine et des pays d'accueil ;
- mener des recherches sur la demande future de main-d'œuvre migrante dans les marchés du travail extérieurs afin de formuler des politiques d'éducation et de formation visant à répondre à cette demande sans nuire au fonctionnement des marchés du travail des quatre pays.

Bibliographie

- Abdessalem, T. (2010), Financing higher education in Tunisia [Financement de l'enseignement supérieur en Tunisie ; document en anglais uniquement], ERF, document de travail n° 551.
- Alonso, J. A. (2011), "International Migration and Development: A review in light of the crisis" [Migration internationale et développement : une analyse à la lumière de la crise ; document en anglais uniquement], Comité des politiques de développement, document d'information n° 11(E), ST/ESA/2011/CDP/11(E), Division des politiques et de l'analyse économiques, Nations Unies, New York.
- Almadiyah News (2020), One million Jordanian expatriates in 70 countries around the world [Un million d'expatriés jordaniens répartis dans 70 pays à travers le monde ; document en arabe uniquement], <https://www.almadenahnews.com/article/545565-%D9%85%D9%84%D9%8A%D9%88%D9%86-%D9%85%D8%BA%D8%AA%D8%B1%D8%A8-%D8%A3%D8%B1%D8%AF%D9%86%D9%8A-%D9%81%D9%8A-70-%D8%AF%D9%88%D9%84%D8%A9-%D8%AD%D9%88%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%84%D9%85>, (consultation le 12 mars 2020).
- Andrees, B., Nasri, A. et Swiniarski, P. (2015). *Regulating labor recruitment to prevent human trafficking and to foster fair migration: Models, challenges and opportunities* [Régulation du recrutement de la main-d'œuvre pour lutter contre la traite des êtres humains et pour encourager une migration juste : modèles, défis et opportunités ; document en anglais uniquement], OIT.
- Ariza, C. et Rueff, H. (2016). *The climate change, migration and economic development nexus in North Africa: An overview* [Le lien entre le changement climatique; la migration et le développement économique en Afrique du Nord : une vue d'ensemble ; document en anglais uniquement]. Contribution thématique – réunion d'échange thématique régionale d'Agadir. Direction du développement et de la coopération : Berne, Suisse.
- Assaad, R., Ghazouani, S., Krafft, C. et Rolando, D. J. (2016). Introducing the Tunisia labor market panel survey 2014 [Introduction à l'enquête sur le marché du travail tunisien ; document en anglais uniquement]. *IZA Journal of Labor & Development*, 5(1), 15.
- Assaad, R., HENDY, R., Lassassi, M. et Yassin, S. (2018). "Explaining the MENA paradox: Rising Education Attainment, Yet Stagnant Female Labor Force Participation" [Explication du paradoxe de la région MENA : hausse du niveau d'éducation, mais stagnation de la participation des femmes au marché du travail ; document en anglais uniquement], IZA DP n° 11385.
- Assaad, R., Krafft, C. et Salemi, C. (2019). Socioeconomic Status and the Changing Nature of School-to-Work Transitions in Egypt, Jordan and Tunisia [Statut socio-économique et évolution de la nature des transitions entre l'école et le travail en Égypte, en Jordanie et en Tunisie ; document en anglais uniquement]. Economic Research Forum, papier de travail n° 1287.
- Hamdouch, B. (1990). Politiques de développement et d'ajustement au Maroc à l'épreuve de la crise, SMER, Rabat.
- Hamdouch, B. *et al.* (2000). Les Marocains résidant à l'étranger – une enquête socio-économique, INSEA, Rabat.
- Hamdouch, B. (sous sa direction, 2008). Marocains résidant à l'étranger – l'utilisation des transferts, Observatoire de la Communauté marocaine résidant à l'étranger, Fondation Hassan II pour les MRE, Rabat.
- Hamdouch, B. et Mghari, M. (2015). Impact de la migration internationale sur le développement au Maroc, OIM et AMI, Rabat.
- BBC (2016). *Morocco begins second phase of settlement of illegal migrants* [Le Maroc entame la deuxième phase d'installation des migrants clandestins ; document en arabe uniquement], British Broadcasting Corporation (BBC), <http://www.bbc.com/arabic/middleeast-38340108> (consultation le 1^{er} juin 2017).
- Boubakri, H. (2004). "Transit Migration between Tunisia, Libya and Sub-Saharan Africa: Study based on Greater Tunis" [Migration de transit entre la Tunisie, la Libye et l'Afrique subsaharienne : étude basée sur le Grand Tunis ; document en anglais uniquement], document présenté lors de la *Regional Conference on Migrants in Transit Countries: Sharing Responsibility for management and Protection* [Conférence régionale sur les migrants dans les pays de transit : partage de la responsabilité de la gestion et de la protection] à Istanbul du 30 septembre au 1^{er} octobre 2004.
- Boubakri, H. (2013). Revolution and international migration in Tunisia [Révolution et migrations internationales en Tunisie ; document en anglais uniquement]. *Rapport de recherche du Migration Policy Center de l'IUE*.
- Boubakri, H. (2015). Migration and Asylum in Tunisia since 2011: Towards New Forms of Migration? [Migration et asile en Tunisie depuis 2011 : vers de nouvelles formes de migration ? ; document en anglais uniquement]. *Revue européenne des migrations internationales*, 31(3), pp. 17-39.
- Bloom, D. E., Canning, D. et Graham, B. (2003). Longevity and life cycle savings [Longévité et économies sur le cycle de vie ; document en anglais uniquement]. *The Scandinavian Journal of Economics*, 105(3), pp. 319-338.

- Browne, E. (2015). *Drivers of irregular migration in North Africa [Facteurs de la migration irrégulière en Afrique du Nord ; document en anglais uniquement]*, (rapport de recherche n° 1271 du GSDRC). Birmingham, Royaume-Uni : GSDRC, University of Birmingham.
- Central Agency for Public Mobilization and Statistics (CAPMAS) (2017). Population and Housing Census: Egypt 2017 [Recensement de la population et du logement : Égypte 2017 ; document en anglais uniquement], CAPMAS, Le Caire.
- Central Agency for Public Mobilization and Statistics (CAPMAS) (2019). Annual Bulletin of Foreign Employees in Governmental and Public/Public Business Sectors in Egypt 2018 [Bulletin annuel 2018 des employés étrangers dans les secteurs gouvernementaux et les entreprises publiques en Égypte ; document en anglais uniquement].
- Central Agency for Public Mobilization and Statistics (CAPMAS) (2019). Annual Bulletin of Foreigners Working in Private and Investment in Egypt 2018 [Bulletin annuel 2018 des étrangers travaillant dans le secteur privé et des investissements en Égypte ; document en anglais uniquement].
- Charmes, J. (2004). Trends in Informal Sector Employment in the Arab World and Middle East [Tendances de l'emploi dans le secteur informel dans le monde arabe et au Moyen-Orient ; document en anglais uniquement], dans Hassan Hakimian et Jeffrey B. Nugent, eds. *Trade Policy and Economics Integration in the Middle East and North Africa [Intégration de la politique commerciale et de l'économie au Moyen-Orient et en Afrique du Nord ; document en anglais uniquement]*, pp. 165-83. Londres : Routledge.
- Chatelard, G. (2010). *Jordan: a refugee haven [Jordanie : un refuge pour les réfugiés ; document en anglais uniquement]*. Migration Policy Institute, Washington DC. www.migrationpolicy.org/article/jordan-refugee-haven (consultation le 2 mars 2020).
- David, A. et Nordman, C. J. (2014). "Skill Mismatch and Migration in Egypt and Tunisia" [Inadéquation des compétences et migration en Égypte et en Tunisie ; document en anglais uniquement]. Document de travail DT/2014-05.
- De Haas, H. (2008). "North African migration systems: evolution, transformations and development linkages" [Les systèmes migratoires nord-africains : évolution, transformations et liens avec le développement ; document en anglais uniquement], Castles S. et Delgado-Wise R. (eds), *Migration and Development: Perspectives from the South [Migration et développement : perspectives du Sud ; document en anglais uniquement]*, Organisation internationale pour les migrations, Genève.
- Commission européenne (2017). Le Fonds fiduciaire d'urgence de l'Union européenne pour l'Afrique, https://ec.europa.eu/europeaid/regions/africa/eu-emergency-trust-fund-africa_en (consultation le 25 septembre 2017).
- Fondation européenne pour la formation (ETF) (2014). "Employment Policies in Jordan" [Politiques de l'emploi en Jordanie ; document en anglais uniquement].
- Fondation européenne pour la formation (ETF) (2018). "Education, Training and Employment Development 2018" [Éducation, formation et développement de l'emploi 2018 ; document en anglais uniquement].
- Ewiss, M. A. Z., Abdelgawad F. et Elgendy, A. (2018). "School educational policy in Egypt: societal assessment perspective" [Politique éducative dans les écoles en Égypte : perspective de l'évaluation sociétale ; document en anglais uniquement]. *Journal of Humanities and Applied Social Sciences*. Vol. 1 n° 1, 2019.
- Commission mondiale sur les migrations internationales (2005). *Les migrations dans un monde interconnecté : nouvelles perspectives d'action*. Rapport de la Commission mondiale sur les migrations internationales, 5 octobre.
- Hassan, K. (2013). "Impacts of Future Climate Change on Egyptian Population" [Impacts du futur changement climatique sur la population égyptienne ; document en anglais uniquement], document présenté au cours du *XXVIIe Congrès international de la population* de l'Union internationale pour l'étude scientifique de la population à Busan du 26 au 31 août.
- Haut-Commissariat au plan (2018). Population et développement au Maroc, Rabat.
- Haut-Commissariat au plan. « Population étrangère au Maroc d'après les données du recensement de 2014 », Communiqué de presse du 18 décembre 2017, Rabat.
- Haut-Commissariat au plan (2014 et années antérieures). Recensement général de la population et de l'habitat de 2014 et recensements et dénombrements antérieurs de la population, Rabat.
- Higher Population Council (HPC) (2017). "Demographic Dividend in Jordan" [Dividende démographique en Jordanie ; document en anglais uniquement].
- Organisation internationale du travail (OIT) (2009). "International labour migration and employment in the Arab region: Origins, consequences and the way forward" [La migration internationale de la main-d'œuvre et l'emploi dans la région arabe : origines, conséquences et voie à suivre ; document en anglais uniquement].
- Organisation internationale du travail (OIT) (2014). « La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle », Conférence internationale du travail.

- Khachani, M. (2014). "Arab expatriates and development" [Expatriés arabes et développement ; document en anglais uniquement], Zohry, A. [éditeur] *Regional Report on Arab International Migration: Migration and Development 2014 [Rapport régional sur les migrations internationales arabes : migration et développement 2014 ; document en arabe uniquement]*, Ligue des États arabes (LAE), Le Caire, pp. 45-70.
- Krafft, C. et Alawode, H. (2018). Inequality of opportunity in higher education in the Middle East and North Africa [L'inégalité des chances dans l'enseignement supérieur au Moyen-Orient et en Afrique du Nord ; document en anglais uniquement]. *International Journal of Educational Development*, 62(C), pp. 234-244.
- Krafft, C., Assaad, R., Nazier, H., Ramadan, R., Vahidmanesh, A. et Zouari, S. (2019). Estimating poverty and inequality in the absence of consumption data: an application to the Middle East and North Africa [Estimer la pauvreté et les inégalités en l'absence de données sur la consommation : une application au Moyen-Orient et à l'Afrique du Nord ; document en anglais uniquement]. *Middle East Development Journal*, 11(1), pp. 1-29.
- Limam, I. et Ben Hafaiedh, A. (2018). Education, Earnings, and Returns to Schooling in Tunisia [Éducation, revenus et retour à la scolarité en Tunisie ; document en anglais uniquement]. The Tunisian Labor Market in an Era of Transition [Le marché du travail tunisien dans une ère de transition ; document en anglais uniquement], édité par Ragui Assaad et Mongi Boughzala, pp. 194-234. Oxford, Royaume-Uni : Oxford University Press.
- Migration Policy Institute (2017). *Diaspora Engagement [Engagement de la diaspora ; site web en anglais uniquement]*, <http://www.migrationpolicy.org/topics/diaspora-engagement> (consultation le 16 septembre 2017).
- Minter, W. (2011). "African Migration, Global Inequalities, and Human Rights: Connecting the Dots" [Migration africaine, inégalités mondiales et droits humains : relier les points ; document en anglais uniquement], *Current Affairs*, 46, Nordic African Institute.
- Ministère chargé des Marocains résidant à l'étranger et des Affaires de la migration, « Politique nationale d'immigration et d'asile, Rapport 2017 », Rabat.
- Ministère chargé des Marocains résidant à l'étranger et des Affaires de la migration (2016). « Politique nationale d'immigration et d'asile, Rapport 2013-2016 », Rabat.
- Ministère chargé des Marocains résidant à l'étranger et des Affaires de la migration (2014). « Élaboration de la stratégie nationale de l'immigration et de l'asile, Rapport d'état des lieux et diagnostic », Rabat.
- Ministère chargé des Marocains résidant à l'étranger et des Affaires de la migration (2013). Stratégie nationale d'immigration et d'asile, Rabat.
- Ministère du Travail et de l'Insertion professionnelle (2019). Le marché du travail en 2018, Rabat.
- Ministry of Planning, Monitoring and Administrative Reform, Égypte. (2018). "Egypt's National Voluntary Report" [Rapport national volontaire de l'Égypte ; document en anglais uniquement].
- Nabi, M. S. (2019). *Making the Tunisian Resurgence [Fabrication de la renaissance tunisienne ; ouvrage en anglais uniquement]*. Springer.
- Norman, K. (2015). *Morocco's New Approach to Migration: Meaningful Reform or Political Posturing? [La nouvelle approche du Maroc en matière de migration : réforme significative ou positionnement politique ?]*. Investigations critiques sur l'humanitaire en Afrique <http://www.cihablog.com/moroccos-new-approach-to-migration-meaningful-reform-or-political-posturing/> (consultation le 1^{er} juin 2017).
- Olwan, M. y . (2007). *The Legal Framework of Forced Migration and Refugee Movements in Jordan [Le cadre juridique de la migration forcée et des mouvements de réfugiés en Jordanie ; document en anglais uniquement]*, document préparé pour le programme d'études sur les migrations forcées et les réfugiés, Les mouvements de migration et de réfugiés au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, The American University in Cairo, Égypte, 23-25 octobre.
- Nations Unies (2011). *Impact of remittances on Poverty in Developing Countries [Impact des envois de fonds sur la pauvreté dans les pays en développement ; document en anglais uniquement]*, Nations Unies, New York et Genève.
- Nations Unies (2012). *International Migration from a Regional and Interregional Perspective [Les migrations internationales d'un point de vue régional et interrégional ; document en anglais uniquement]*, Nations Unies, New York.
- Nations Unies (2017). *World Population Policies 2015 [Politiques de population mondiale 2015 ; document en anglais uniquement]*, Nations Unies, New York.
- Nations Unies, Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale (2013). *Trafficking of women and children in the Arab region: a regional perspective [La traite des femmes et des enfants dans la région arabe : une perspective régionale ; document en anglais uniquement]*, ONU-CESAO, Nations Unies, New York.
- Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales, Division de la population (2019). Trends in International Migrant Stock: The 2019 Revision [Tendances du stock de migrants internationaux : la révision de 2019 ; document en anglais uniquement], (base de données des Nations Unies, POP/DB/MIG/Stock/Rev.2019).
- HCR (2019). *Fiche d'information de septembre 2019 pour la Jordanie*. <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/71536.pdf> (consultation le 12 mars 2020).

- Wahba, J. (2007). "Returns of overseas work experience: The case of Egypt." [Retours d'expérience professionnelle à l'étranger : le cas de l'Égypte ; document en anglais uniquement], Özden Ç. et Schiff M., eds. *International Migration, Economic Development and Policy [Migration internationale, développement économique et politique ; document en anglais uniquement]*. Banque mondiale et Palgrave Macmillan, pp. 235-258, Washington (DC) et Londres.
- Weinar, A. (2011). "EU Cooperation Challenges in External Migration Policy" [Les défis de la coopération européenne en matière de politique migratoire extérieure ; document en anglais uniquement], Rapport de recherche, document de travail, *EU-US Immigration Systems 2011/02*, Institut universitaire européen, Florence.
- Wodon, Q., Burger, N., Grant, A., Joseph, G., Liverani, A. et Tkacheva, O. (2014). Climate Change, Extreme Weather Events, and Migration: Review of the Literature for Five Arab Countries [Changement climatique, phénomènes météorologiques extrêmes et migrations : revue de la littérature pour cinq pays arabes ; document en anglais uniquement]. E. Piguët et F. Laczko (éds.), *People on the Move in a Changing Climate: The Regional Impact of Environmental Change on Migration [Des personnes en mouvement dans un climat en mutation : l'impact régional des changements environnementaux sur les migrations ; document en anglais uniquement]*, Springer, Dordrecht, pp. 111-134.
- Banque mondiale (2014a). *Labor policy to promote good jobs in Tunisia: Revisiting labor regulation, social security, and active labor market programs [La politique du travail pour la promotion d'emplois de qualité en Tunisie : révision de la réglementation du travail, de la sécurité sociale et des politiques actives du marché du travail ; document en anglais uniquement]*. La Banque mondiale.
- Banque mondiale (2014b). *La révolution inachevée : créer des opportunités, des emplois de qualité et de la richesse pour tous les Tunisiens*. Banque mondiale, *Revue des politiques de développement*, 300.
- Banque mondiale (2015). Tunisie : Diagnostic-pays systématique, Moyen-Orient et Afrique du Nord.
- Banque mondiale (2017). *Remittance Inflows April 2017 [Entrées de fonds avril 2017 ; document en anglais uniquement]*, <http://pubdocs.worldbank.org/en/818981492713050366/remittancedatainflowsapr2017.xls>, (consultation le 19 septembre 2017).
- Worldometers (2020). Worldometers.info.
- Zohry, A. et Harrell-Bond, B. (2003). *Contemporary Egyptian migration: An overview of voluntary and forced migration [Migration égyptienne contemporaine : un aperçu de la migration volontaire et forcée ; document en anglais uniquement]*. Brighton : University of Sussex, document de travail n° C3.
- Zohry, A. (2006). "Egyptian Youth and the European Eldorado: Journeys of Hope and Despair" [La jeunesse égyptienne et l'Eldorado européen : voyages d'espoir et de désespoir ; document en anglais uniquement], *document de travail n° 18*, Danish Institute for International Studies (DIIS), Copenhague.
- Zohry, A. (2007). "Migration and Development in Egypt" [Migration et développement en Égypte], groupe de travail sur *Les migrations comme potentiel et risque – l'Europe et la région MENA*, Osnabruck University et Robert Bosch Foundation, Berlin, Allemagne, 16-17 décembre.
- Zohry, A. (2013). "Egypt's International Migration after the Revolution: Is There Any Change?" [Les migrations internationales en Égypte après la révolution : y a-t-il des changements ? ; document en anglais uniquement], *Confluences Méditerranée*, n° 87, automne 2013 : pp. 47-54.
- Zohry, A. [éditeur] (2014). *Regional Report on Arab International Migration: Migration and Development 2014 [Rapport régional sur les migrations internationales arabes : migration et développement 2014 ; document en arabe uniquement]*, Ligue des États arabes (LAE), Le Caire, pp. 45-70.
- Zohry, A., Abou Hussein, S. et Hashem D. (2020). *The Impact of the Syrian Influx on Egyptian Migrant Workers in Jordan [L'impact de l'afflux syrien sur les travailleurs migrants égyptiens en Jordanie ; document en anglais uniquement]*, Center for Migration and Refugee Studies, The American University in Cairo, Le Caire.

Annexe 1: Données sur le marché du travail et la migration

I. Disponibilité des données

A Égypte

Recensement général de la population

Le recensement de 2017 fournit des données sur la population résidant en Égypte au moment du recensement, qu'il s'agisse de nationaux ou d'étrangers, et sur leur répartition dans les gouvernorats, ainsi que sur les caractéristiques démographiques et sociales. Les données du recensement couvrent la répartition de la population par sexe, tranche d'âge, niveau d'éducation, état matrimonial et accès à la technologie.

Recensement économique

Le recensement de 2018 a été réalisé conformément aux normes scientifiques internationales en matière de statistiques et en utilisant des tablettes et des méthodes modernes de collecte électronique de données. Le recensement couvre les caractéristiques des entreprises privées formelles et informelles ainsi que des PME. Les résultats du recensement de 2018 seront bientôt rendus publics.

Bulletin annuel des statistiques

Il fournit des données démographiques, sociales et économiques annuelles au niveau des gouvernorats. Ce bulletin est publié sur le site web de la CAPMAS en septembre de chaque année.

Enquêtes sur les forces de travail

En plus du recensement régulier, ce qui fournit des statistiques nationales sur la structure démographique, l'éducation et l'emploi, une enquête trimestrielle menée par l'Agence centrale pour la mobilisation publique et les statistiques (CAPMAS) est produite.

Dans ce contexte, la CAPMAS mène une « enquête trimestrielle sur la population active » qui comprend des données sur la taille de la main-d'œuvre et de la population active (salariés et chômeurs) et leur répartition géographique en fonction de leurs caractéristiques.

À la fin de chaque année, la CAPMAS publie le bulletin annuel cumulé sur la population active qui comprend les résultats des cycles d'enquête trimestriels présentant les caractéristiques de la main-d'œuvre et de la population active au cours de l'année.

À partir du cycle de janvier 2012, et conformément aux recommandations internationales qui préconisent d'éviter de poser trop de questions, car cela pourrait affecter la précision et l'exactitude des données collectées, une version abrégée du questionnaire a été conçue, incluant les questions essentielles qui permettent d'obtenir les indicateurs de base du marché du travail égyptien.

La version abrégée est recueillie en trois cycles (janvier-mars, avril-juin et octobre-décembre), tandis que la version longue du questionnaire est recueillie lors du 4e cycle (juillet-septembre) et comprend plus d'informations sur les conditions de logement et l'immigration.

Autres statistiques sur la main-d'œuvre et les salaires

La CAPMAS produit régulièrement un certain nombre de bulletins de statistiques sur des sujets importants explorant la plupart des questions relatives à la main-d'œuvre et aux salaires. Parmi ces sujets figurent les suivants :

- les travailleurs du secteur public et de l'administration ;
- l'emploi, l'âge et les horaires de travail ;
- les étrangers salariés dans le secteur public ;
- les étrangers salariés dans le secteur privé et des investissements ;
- les Égyptiens ayant un titre de travail à l'étranger et les Égyptiens ayant la double nationalité ;
- les titres de travail pour les Égyptiens travaillant à l'étranger ;
- les accidents du travail.

Bulletin des statistiques sur l'éducation

La CAPMAS produit des bulletins statistiques annuels contenant des données sur le système éducatif. Ces bulletins statistiques comprennent :

- le bulletin annuel sur l'éducation et la formation dans les institutions publiques et privées ;
- le bulletin annuel sur les Égyptiens à l'étranger à des fins éducatives ;
- le bulletin de l'enseignement préuniversitaire ;
- le bulletin annuel sur les inscriptions et les enseignants de l'enseignement supérieur ;
- le bulletin annuel sur les diplômés de l'université et des études de troisième cycle.

Enquête auprès des ménages sur les migrations internationales (HIMS)

L'Égypte a lancé le programme MED-HIMS avec le soutien de l'OIM. L'enquête fournit aux différentes parties prenantes traitant de la migration internationale et de la mobilité en Égypte les instruments adaptés pour formuler, mettre en œuvre et évaluer les politiques et programmes migratoires de manière rentable.

Enquête sur le marché du travail égyptien (ELMPS)

Avec la coopération de l'Agence centrale pour la mobilisation publique et les statistiques (CAPMAS), l'ERF a mené avec succès quatre enquêtes sur le marché du travail en Égypte (1998, 2006, 2012 et 2018).

Les enquêtes sur le marché du travail sont conçues comme des enquêtes par panel, c'est-à-dire que tous les ménages et individus qui ont été interrogés lors des cycles précédents (le cas échéant) sont interrogés à nouveau. Les individus ayant quitté le ménage auquel ils appartenaient dans la période d'enquête sont recherchés afin qu'ils puissent être interrogés avec l'ensemble de leur ménage d'origine. Cette composition du panel reflète l'état de l'art de la méthodologie de collecte de données dans le domaine du travail.

L'ELMPS, avec ses quatre cycles, est composée de deux sections : une enquête auprès des ménages et une enquête individuelle. L'enquête auprès des ménages explore les caractéristiques démographiques, sociales et économiques de base actuelles (au moment de l'enquête) de tous les membres du ménage. Ces caractéristiques de base comprennent l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la richesse et les actifs du ménage, le lieu de résidence, la situation professionnelle actuelle, le niveau d'éducation le plus élevé et, depuis le cycle de 2012, des informations sur les membres du ménage qui vivent à l'étranger.

L'enquête auprès des ménages comprend un certain nombre de modules détaillés sur l'éducation, l'emploi, le chômage, l'informalité, l'entrepreneuriat, la composition de la famille, la santé, la participation civique et communautaire. Le dernier cycle a ajouté les mécanismes des ménages pour faire face aux chocs économiques.

SYPE

En 2009 et 2014, le Conseil de la population (Population Council) a mené une enquête novatrice sur les jeunes en Égypte (SYPE). Les enquêteurs du Conseil se sont entretenus avec un échantillon national représentatif d'environ 15 000 jeunes âgés de 10 à 29 ans, issus de 11 000 ménages. Il s'agit de l'une des plus grandes enquêtes jamais réalisées auprès des jeunes au Moyen-Orient et en Afrique du Nord. D'une structure similaire à celle de l'ELMPS, la SYPE s'adresse aux jeunes des gouvernorats frontaliers et des bidonvilles d'Égypte.

En 2014, le Conseil a réinterrogé plus de 10 000 personnes ayant répondu à l'enquête initiale de 2009, un groupe désormais âgé de 14 à 35 ans. Les résultats de ces études, qui ont fourni des informations ventilées par sexe sur la santé, la scolarisation, l'emploi, l'engagement civique et bien d'autres sujets, ont de profondes conséquences au niveau des politiques gouvernementales en faveur des jeunes et le développement de l'Égypte post-révolutionnaire. Les données apportent des informations nuancées sur la lutte des jeunes Égyptiens pour l'emploi, leurs préoccupations concernant la situation économique de l'Égypte et leur optimisme pour l'avenir.

B

Jordanie

Recensement de la population et du logement en Jordanie

Le recensement de la population et du logement en Jordanie est effectué tous les dix ans et porte sur l'emploi, la mortalité, l'assurance santé, l'éducation et la migration.

Enquête sur la population et la santé des familles

L'objectif principal de cette enquête est de fournir des données complètes sur la fécondité, la mortalité, la planification familiale, la santé et la nutrition des mères et des enfants afin d'évaluer les programmes et les politiques existants en matière de population et de santé.

Enquête sur les dépenses et les revenus des ménages

Cette enquête régulière fait état des changements continus dans les habitudes de dépenses, les niveaux de revenus et les prix, ainsi que des migrations internes et externes de la population. L'enquête a été menée pour atteindre les objectifs suivants : fournir des données sur les revenus et les dépenses, exposer l'importance relative des postes de dépenses utilisés dans la préparation de l'indice des prix à la consommation, fournir des données relatives à la consommation globale et aux revenus du secteur des ménages, fournir des données sur les programmes de développement économique et social, identifier les habitudes de dépenses prévalant dans la société et l'impact des variables démographiques, sociales et économiques sur ces habitudes, calculer le revenu annuel moyen des ménages et des individus, identifier la relation entre les revenus et différents facteurs socio-économiques, et étudier la répartition des individus et des ménages par catégorie de revenus et de dépenses.

Enquête sur l'enseignement supérieur et les diplômés

L'enquête sur les diplômés de l'enseignement supérieur (HEGS) a été réalisée en Jordanie en 2012. Elle porte sur un échantillon aléatoire de diplômés universitaires âgés de 25 à 40 ans dans des disciplines définies, à savoir la comptabilité, l'administration et l'informatique, qui ont obtenu leur diplôme au cours des quinze années précédant l'enquête. L'enquête recueille des informations sur le milieu socio-économique des diplômés, les caractéristiques du ménage duquel ils font partie, le parcours scolaire, l'expérience professionnelle et la mobilité. Elle fournit également des données sur le retour d'information et le suivi des étudiants dans les établissements privés et publics, les résultats sur le marché du travail des diplômés de ces établissements et des données rétrospectives sur l'expérience d'apprentissage des diplômés.

Enquête sur le marché du travail jordanien (JLMPS)

La JLMPS fournit une évaluation approfondie des développements sociaux et économiques d'importance majeure de l'histoire récente de Jordanie. Les sujets couverts par l'enquête comprennent les caractéristiques démographiques et professionnelles, les caractéristiques de l'emploi, du chômage et du sous-emploi, la mobilité de la main-d'œuvre, l'entrepreneuriat familial (pour étudier les caractéristiques de l'emploi dans le secteur informel), le travail des femmes, la santé, les technologies de l'information, l'épargne et l'emprunt, les attitudes des hommes et des femmes et les revenus. De nouveaux modules ont été ajoutés au questionnaire en 2016 pour recueillir des données sur l'immigration, la sécurité alimentaire et l'exposition des ménages aux chocs et aux stratégies d'adaptation.

Enquête sur l'emploi et le chômage

Le département des statistiques (DoS) a réalisé quatre cycles pour l'enquête sur l'emploi et le chômage de 2016, couvrant un échantillon d'environ 49 000 ménages dans tout le pays. Les données ont été collectées au moyen d'un questionnaire électronique plutôt que sur papier.

Les principaux sujets couverts par l'enquête sont :

- les caractéristiques démographiques, sociales et économiques de la population et de la main-d'œuvre ;
- le statut professionnel, la structure professionnelle et l'activité économique des salariés et les raisons du renouvellement du personnel, le cas échéant ;

- la participation à l'activité économique et le taux de chômage, ainsi que les caractéristiques des chômeurs et les meilleures méthodes pour trouver un emploi.

Enquête sur l'accès à la santé des réfugiés syriens en Jordanie

L'objectif de cette évaluation nationale de l'accès aux soins de santé pour les réfugiés syriens en Jordanie est de déterminer l'état de santé et les comportements de recherche de soins des réfugiés syriens vivant en dehors des camps et de fournir des informations concernant leurs problèmes d'accès aux soins de santé. L'échantillon de l'enquête était représentatif des Syriens en Jordanie au niveau national.

Enquête nationale sur les jeunes

L'objectif de l'enquête est d'identifier et d'actualiser les données sur le statut des jeunes Jordaniens (10-24 ans) en évaluant leur situation, leurs priorités et leurs aspirations. Les résultats de l'enquête sont destinés à soutenir la stratégie nationale jordanienne pour la jeunesse. L'enquête couvre les sujets suivants : éducation, emploi, santé, utilisation du temps, engagement civique et politique, accès à l'information et à la technologie, relations sociales, perception de soi, immigration et migration.

Enquête sur les entreprises jordaniennes

Cette enquête se concentre sur de nombreux facteurs qui façonnent l'environnement des entreprises. Ces facteurs peuvent être ceux qui encouragent les entreprises à fonctionner de manière efficace ou ceux qui augmentent le nombre d'obstacles au bon déroulement des activités commerciales et diminuent les chances d'un pays d'atteindre son potentiel maximal en matière d'emploi, de production et de bien-être.

Enquête nationale jordanienne sur le travail des enfants

Il s'agit d'une enquête ayant reçu l'aval de l'OIT. Les estimations de cette enquête intègrent les directives et les normes de mesure statistique concernant le travail des enfants et les statistiques pertinentes sur les enfants qui travaillent, tel qu'elles figurent dans la résolution concernant les statistiques sur le travail des enfants. L'enquête initiale portait sur les enfants âgés de 5 à 17 ans.

C

Maroc

Recensement général de la population et de l'habitat (RGPH)

Le recensement de 2014 fournit notamment des données sur les immigrés et les étrangers résidant au Maroc ainsi que leurs profils démographiques et socio-économiques, y compris les caractéristiques relatives à leur emploi (type d'activité, profession, situation professionnelle, secteur d'activité, etc.).

Enquête nationale sur l'emploi

L'enquête nationale sur l'emploi (ENE) a fait l'objet d'une réforme en 2017 pour fournir, en plus des données générales sur le marché du travail des nationaux, des données sur de nouveaux sujets tels que les caractéristiques démographiques et socio-économiques des immigrés au Maroc, leur accès à la formation et à l'emploi, l'accès des femmes au marché du travail, les caractéristiques des entrepreneurs immigrés, la couverture des régimes de retraite, la couverture médicale, l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication, les réservoirs de demandeurs d'emploi et la mobilité des travailleurs actifs entre leur lieu de résidence et de travail.

Autres enquêtes spécifiques auprès des ménages sur la migration internationale

- Enquête sur la migration internationale MED-HIMS Maroc (HCP, 2018).
- Enquête de la Konrad Adenauer Stiftung, « Les migrants subsahariens au Maroc : enjeux d'une migration de résidence », 2015-2016.
- Enquête nationale sur l'impact de la migration internationale sur le développement au Maroc (AMI, 2015).

- Les enquêtes socio-économiques des Marocains résidant à l'étranger de 2000 et 2005, Institut national de statistique et d'économie appliquée.
- Enquêtes sur l'immigration subsaharienne au Maroc (2008).
- Enquête sur les migrations et les compétences en 2012 (en collaboration avec l'ETF au Maroc) : cette enquête avait pour but d'analyser l'éventail de compétences des migrants potentiels et de retour, ce qui a permis de mener des études à un niveau microéconomique et de créer un profil des migrants au Maroc. Cette enquête de terrain se concentre sur les niveaux d'éducation et de compétences ainsi que sur la situation de l'emploi des migrants potentiels et de retour avant, pendant et après le processus de migration.
- Enquête nationale sur les niveaux de vie des ménages (ENVM). La division des statistiques du HCP a mené en 2006-2007 une enquête sur les niveaux de vie des ménages. Des modules portant sur la migration internationale (émigrés et migrants de retour) et sur les transferts ont été intégrés.

Sources de statistiques administratives sur la migration internationale et le marché du travail

- Ministère du Travail et de l'Insertion professionnelle.
- Ministère des Affaires étrangères, de la Coopération africaine et des Marocains résidant à l'étranger.
- Ministre délégué chargé des Marocains résidant à l'étranger et des Affaires de la migration, rapport sur la « Politique nationale d'immigration et d'asile 2013-2016 ».
- Agence nationale pour la promotion de l'emploi et des compétences (placements internationaux et nationaux).
- Titres de travail (ministère de l'Emploi).
- Titres de séjour (ministère de l'Intérieur).
- Statistiques sur les migrations irrégulières, statistiques sur les régularisations et les interceptions (ministère de l'Intérieur).
- Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS).

Les agences de recrutement privées fournissent des données sur les inscriptions des demandeurs d'emploi, la médiation, les secteurs d'activité, les profils démographiques et socio-économiques des demandeurs d'emploi et des placements (y compris les émigrés et les immigrés) ainsi que ceux des entreprises concernées, tant au niveau national qu'international.

D

Tunisie

1. Le recensement général de la population et de l'habitat.
2. L'enquête sur la population et l'emploi (ENPE).
3. L'enquête emploi et salaires.
4. L'enquête sur les activités économiques.
5. Le registre national des entreprises.
6. L'enquête sur les microentreprises.

II. Qualité des données

A

Égypte

La disponibilité des données est considérée comme étant la principale faiblesse de l'Égypte en ce qui concerne la planification, la gestion et l'élaboration des politiques relatives au marché du travail et à la migration. Il existe des sources de données diversifiées avec une limitation en ce qui concerne sa capacité à généraliser et à rendre compte d'une tendance générale complète à travers le pays.

Si beaucoup de publications portent sur l'évolution de l'offre de main-d'œuvre, peu de recherches sur la demande de main-d'œuvre ont été effectuées, principalement en raison de la rareté des données publiques sur les entreprises. Les données permettant d'étudier la croissance de l'emploi sont particulièrement rares.

Principaux points forts et points faibles

Une grande attention est actuellement portée à la disponibilité et à la qualité des données produites. Cette attention s'est traduite par la mise à jour des techniques d'enquête et de collecte de données, ainsi que par l'amélioration de l'accès aux données disponibles. Malgré cela, aucun consensus n'a été obtenu sur sa définition pour le secteur informel. Deuxièmement, les données à propos du secteur informel sont très difficiles à collecter, car les personnes engagées dans ces activités ne cherchent pas à être reconnues.

La référence à l'inadéquation entre les résultats scolaires et les besoins du marché du travail se rapporte généralement aux résultats de l'enseignement général. L'enseignement professionnel ne dispose pas des données permettant d'estimer dans quelle mesure l'offre actuelle de l'EFTP répond aux demandes du marché du travail. Cela ne permet pas d'analyser dans quelle mesure cette inadéquation est présente et affecte le marché du travail pour les jeunes.

Il existe d'autres problèmes distincts en ce qui concerne la disponibilité et la qualité des données en Égypte, notamment :

1. les données produites sont très peu sensibles au genre (pas d'outils spécifiques au genre) ;
2. le secteur informel n'est pas largement couvert ;
3. davantage de données sur l'enseignement professionnel sont nécessaires ;
4. les données sont davantage axées sur l'offre de travail que sur la demande.

B

Jordanie

Les données recueillies par le DoS ont été évaluées et appréciées sur la base du code de bonnes pratiques de la statistique européenne.

Principaux points forts et points faibles

- La Jordanie se conforme désormais aux exigences de la NSDD (Norme spéciale de diffusion des données) du FMI en matière de données et de métadonnées.
- Tout le travail informatique au sein du DoS est effectué de manière centralisée (et en interne), bien qu'il existe également un contact étroit entre certains programmeurs et certaines divisions d'enquête, permettant ainsi de bien comprendre les besoins des utilisateurs et les modifications à effectuer lorsque de nouvelles exigences (par exemple, de nouvelles variables/questions/champs) apparaissent.
- Un manque d'orientation stratégique claire.
- Les systèmes de métadonnées du DoS ne couvrent pas la totalité des enquêtes/indicateurs. Les systèmes actuels ne sont pas vraiment intégrés aux plateformes de diffusion.
- Les perceptions concernant les métadonnées nécessaires (portée et détail) et la manière dont les besoins pourraient être satisfaits à différentes fins varient au sein du DoS. Il convient d'y remédier avant de préparer une nouvelle stratégie en matière de métadonnées.

C

Maroc

Le mode d'évaluation des données sur le marché du travail utilise le cadre du Fonds monétaire international (FMI) et les exigences de la directive de la 20e Conférence internationale des statisticiens du travail de l'OIT de 2018.

Principaux points forts et points faibles

Le recensement fournit des données sur le marché du travail (emploi, activité, chômage, profession et statut professionnel) à tous les niveaux géographiques, même les plus petits. Malheureusement, ses résultats ne sont pas comparables à ceux de l'enquête nationale sur l'emploi en raison de la différence au niveau de la méthodologie de collecte.

L'enquête nationale sur l'emploi fournit également des données sur le marché du travail des immigrants installés au Maroc. Cependant, les nombres d'immigrés calculés ne sont pas fiables, car les coefficients d'extrapolation utilisés par l'enquête sur l'emploi ne sont pas pertinents pour réaliser ces estimations.

Les statistiques administratives sur la migration, les titres de travail des étrangers au Maroc, le placement des Marocains à l'étranger et des immigrants au Maroc ne sont pas exhaustives et nécessitent une harmonisation des concepts et des définitions pour se conformer aux normes reconnues au niveau international.

D

Tunisie

L'évaluation des statistiques du marché du travail s'inscrit dans le cadre d'une évaluation globale réalisée par la Tunisie après 2011. L'expérience de la Tunisie en ce qui concerne la réforme de son système national de la statistique (SNS) a débuté en 1999 avec la promulgation de la loi n° 99-32 du 13 avril 1999 relative au SNS et la publication de plusieurs décrets d'application. Afin de mener à bien cette réforme, une évaluation globale a été réalisée en 2014 dans le cadre de la coopération avec Eurostat (Zgoulli, 2019)⁵¹. Cette évaluation a conclu que bien que le système statistique tunisien ait des bases solides, une révision approfondie du cadre législatif était nécessaire pour atteindre trois objectifs essentiels : l'efficacité, la qualité et le respect des principes fondamentaux.

Afin d'amorcer le processus de révision, un projet de jumelage sur la « modernisation du système statistique tunisien » a été lancé en 2016 (jusqu'en 2018) dans le cadre du Programme d'appui à l'accord d'association et à la transition (P3AT). L'Institut national de la statistique tunisien fait partie de ce projet de jumelage, en partenariat avec l'Institut national de la statistique et des études économiques français (INSEE), l'Institut national de la statistique italien (Istat) et le département des statistiques lituanien. Le projet de jumelage vise à établir un système d'information statistique public cohérent, efficace et permanent à travers deux objectifs spécifiques : i) proposer un cadre législatif et institutionnel propice à une meilleure gouvernance dans le domaine de la statistique officielle qui jouerait pleinement et efficacement son rôle et ii) consolider le rôle de l'Institut national de la statistique en tant que principal participant au SNS.

Certains travaux ont été initiés au cours du projet de jumelage en introduisant la certification du système de gestion de la qualité des instituts nationaux de statistique selon la norme ISO 9001. Il a été convenu de mettre en place une unité de qualité et de choisir deux pilotes : une enquête (l'enquête sur l'emploi et les salaires) et une source administrative (le registre national des entreprises). Un système de gestion de la qualité a été mis en place et une modélisation des processus de l'enquête sur l'emploi et les salaires a été réalisée.

En outre, l'enquête sur les forces de travail (EFT) a été examinée par Eurostat (à l'aide d'un outil d'examen sectoriel) afin « d'évaluer la capacité administrative et technique des systèmes statistiques à produire des statistiques de haute qualité dans le secteur étudié, d'évaluer la production statistique dans le secteur étudié par rapport à l'acquis de l'UE et de proposer des actions pour améliorer et renforcer le système statistique⁵² ».

51 Zgoulli, M. (2019), La réforme juridique de l'activité statistique en Tunisie, *Statéco* no 113, 2019.

52 Bastelaer, A. V. et Ferrieri, G. (2015), Rapport sur l'examen sectoriel de l'enquête sur les forces de travail en Tunisie.

Cette évaluation soutient l'Institut national de la statistique dans ses efforts visant à aligner l'enquête sur les forces de travail sur les principes de l'UE (code de bonnes pratiques de la statistique européenne) et les normes internationales (recommandations de l'OIT).

Principaux points forts et points faibles

Les principaux points forts et points faibles des statistiques tunisiennes sur le marché du travail sont basés sur les deux évaluations mentionnées ci-dessus.

Le site web de l'Institut national de la statistique est facilement accessible. L'utilisateur peut utiliser l'une des trois langues suivantes : arabe, français et anglais (mais les documents sont généralement uniquement disponibles en arabe et en français). En utilisant la nouvelle plateforme BETA⁵³, l'utilisateur peut facilement générer des tableaux croisés (une publication annuelle avec environ 30 tableaux sur la population active, l'emploi et le chômage triés par sexe, âge, gouvernorat et niveau d'éducation) et exporter des figures et des cartes sous différentes formes. L'accès aux données individuelles pour toutes les variables reste limité.

Le département des statistiques de l'emploi est responsable de la conception, de la mise en œuvre et de l'analyse de l'EFT. Selon Bastelaer et Ferrieri (2015), l'équipe de statisticiens de ce département est très compétente, notamment en ce qui concerne le cadre conceptuel de l'EFT, mais des connaissances et une expérience spécifiques en matière de techniques de plan d'échantillonnage et d'estimation statistique sont nécessaires. Plusieurs variables importantes font défaut dans l'EFT tunisienne par rapport à l'EFT de l'UE. L'enquête manque de variables permettant d'identifier les segments du marché du travail, le sous-emploi en fonction du temps, le mois et l'année durant lesquels les individus ont commencé leur emploi actuel, le mois et l'année durant lesquels les individus ont quitté leur dernier emploi, ainsi qu'une variable de base sur la nationalité et le nombre d'années de résidence en Tunisie (Bastelaer et Ferrieri, 2015).

Les données sur l'emploi informel continuent de représenter un défi pour le système national de la statistique. En effet, l'enquête sur les microentreprises (menée tous les cinq ans par l'INS) couvrant les entreprises de moins de 6 salariés est utilisée pour évaluer la taille du secteur informel en ce qui concerne sa partie déclarée. Cependant, le registre national des entreprises, qui sert de cadre d'échantillonnage pour l'enquête sur les microentreprises, ne couvre pas toutes les entreprises du secteur privé en Tunisie (de nombreuses unités de production non déclarées ne sont pas prises en compte dans le répertoire).

Les statistiques sur les migrations proviennent de plusieurs ministères et organismes. Il est nécessaire de consolider les chiffres qui en découlent pour garantir la fiabilité de l'information.

53 <http://beta.ins.tn>.

III. Institutions de collecte de données

A

Égypte

1. **L'Agence centrale pour la mobilisation publique et les statistiques (CAPMAS)**
La CAPMAS est la principale institution de collecte de données et de statistiques en Égypte. Elle publie régulièrement des nouvelles, des rapports et des enquêtes concernant les caractéristiques sociales, économiques et démographiques de la population égyptienne.
2. **Organisation internationale du travail (OIT)**
L'OIT fournit une vaste base de données sur les indicateurs macroéconomiques et démographiques de l'Égypte, l'éducation, l'immigration et l'émigration. En outre, elle publie régulièrement un certain nombre de rapports.
3. **Banque mondiale**
La Banque mondiale fournit une vaste base de données contenant des indicateurs macroéconomiques et démographiques de l'Égypte. En outre, elle publie régulièrement un certain nombre de rapports.
4. **Forum de recherche économique (ERF)**
L'ERF fournit une vaste base de données d'enquêtes et de rapports sur le marché du travail égyptien et sur les tendances migratoires, réalisés principalement par la CAPMAS, ainsi que des numéros de sa propre enquête sur le marché du travail égyptien, publiés en 1998, 2006, 2012 et 2018. Il compile et publie également les résultats de l'enquête par sondage sur les forces de travail menée par la CAPMAS.
5. **Division de la statistique des Nations Unies**
La Division de la statistique des Nations Unies fournit une série de statistiques sur le marché du travail, l'éducation et la migration en Égypte.
6. **Fonds monétaire international (FMI)**
Le FMI fournit une vaste base de données contenant des indicateurs macroéconomiques et démographiques de l'Égypte. En outre, il publie régulièrement un certain nombre de rapports.

B

Jordanie

1. **Département jordanien des statistiques**
Le département jordanien des statistiques (DoS) est la principale institution de collecte de données et de statistiques en Jordanie. Il publie régulièrement des actualités, des rapports et des enquêtes concernant le marché du travail et les tendances migratoires en Jordanie.
2. **Organisation internationale du travail (OIT)**
L'OIT fournit une vaste base de données sur les indicateurs macroéconomiques et démographiques de la Jordanie, l'éducation, l'immigration et l'émigration. En outre, elle publie régulièrement un certain nombre de rapports.
3. **Banque mondiale**
La Banque mondiale fournit une vaste base de données sur les indicateurs macroéconomiques et démographiques de la Jordanie, l'éducation, l'immigration et l'émigration. En outre, elle publie régulièrement un certain nombre de rapports.
4. **Forum de recherche économique (ERF)**
L'ERF fournit une vaste base de données d'enquêtes et de rapports sur le marché du travail jordanien et sur les tendances migratoires, réalisés par différentes institutions, ainsi que deux numéros de sa propre enquête sur le marché du travail jordanien, publiés en 2010 et 2016. Il compile et publie également les résultats de l'enquête sur l'emploi et le chômage menée par le département des statistiques.
5. **Division de la statistique des Nations Unies**
La Division de la statistique des Nations Unies fournit une série de statistiques sur le marché du travail, l'éducation et la migration en Jordanie.

6. Fonds monétaire international (FMI)

Le FMI fournit une vaste base de données sur les indicateurs macroéconomiques et démographiques de la Jordanie, l'éducation, l'immigration et l'émigration. En outre, il publie régulièrement un certain nombre de rapports qui seront énumérés ci-dessous.

7. Centre de recensement et d'information économique (CEIC)

Le CEIC fournit une vaste base de données sur la démographie, les indicateurs macroéconomiques, la migration et l'éducation en Jordanie. La principale source des données compilées et fournies par le CEIC est la Banque mondiale.

8. Organisation de la coopération islamique (OCI)

L'OCI fournit une base de données complète sur la main-d'œuvre, la démographie et les schémas de migration en Jordanie. La principale source de données compilées et fournies par l'OCI est le département jordanien des statistiques.

9. Organisation de coopération et de développement économiques

L'OCDE fournit un large éventail de ressources sur les politiques du marché du travail et sur l'emploi/le chômage des jeunes en Jordanie.

C

Maroc

Données sur le marché du travail et la migration :

- Haut-Commissariat au plan, Direction de la statistique ;
- Ministère des Affaires étrangères et de la Coopération ;
- Ministère délégué chargé des Marocains résidant à l'étranger et des Affaires de la migration ;
- Ministère de l'Intérieur.

Données sur les titres de travail et le placement au Maroc et à l'étranger :

- Ministère du Travail et de l'Insertion professionnelle.

Données sur l'éducation :

- Ministère de l'Éducation.

Données sur la formation professionnelle :

- Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail (OFPPT).

D

Tunisie

La loi n° 99-32 du 13 avril 1999 relative au système national de la statistique (SNS) régit les activités de base liées à la production de statistiques officielles au niveau national et local. Le SNS comprend le Conseil national de la statistique (CNS), l'Institut national de la statistique (INS), les unités statistiques publiques spécialisées et les établissements de formation statistique (tels que l'École supérieure de la statistique et de l'analyse de l'information)⁵⁴. Le CNS assure la coordination institutionnelle et la planification des activités statistiques. L'INS, en tant qu'organe exécutif central du SNS, assure la coordination technique des activités statistiques, y compris la publication et la diffusion de l'information statistique à tous les utilisateurs publics et privés, ainsi que la coopération entre les producteurs et les utilisateurs de données en respectant le caractère confidentiel des données établi par la loi.

Plusieurs ministères et institutions sont impliqués dans le marché du travail tunisien. Du côté du secteur public, les principales sources sont notamment l'Institut national de la statistique (INS), le ministère de la Formation

professionnelle et de l'Emploi (MFPE), le ministère de la Fonction publique, le ministère des Affaires sociales, le ministère de l'Enseignement supérieur et le ministère des Finances. Vous trouverez ci-dessous une brève description de chacune de ces sources⁵⁵.

- L'Institut national de la statistique (INS). L'INS a été créé en 1969 par la loi n° 69-64 du 31 décembre 1969. Il s'agit d'un établissement public à caractère non administratif placé sous la tutelle du ministère du Développement, de l'Investissement et de la Coopération internationale (MDiCI). Ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi (MFPE). Le MFPE produit des statistiques à propos du marché du travail grâce à ses agences, offices et centres de formation, tels que l'ANETI (offre et demande de travail, politiques du marché du travail), l'ATFP (statistiques sur les bénéficiaires de la formation professionnelle initiale), le CNFPP (statistiques sur les bénéficiaires de la formation continue), l'ONEQ (l'enquête sur la transition de l'école au travail, 2013-2014 ; l'enquête sur les diplômés de Tunisie pour les années 2004 et 2008), et les centres de formation (sur l'ensemble du territoire).
- Ministère de la Fonction publique. En utilisant le système de gestion administrative et financière du personnel de l'État (système INSAF), le ministère de la Fonction publique assure la gestion intégrée des effectifs et des salaires dans les services publics.
- Ministère des Affaires sociales (MAS). Le MAS gère plusieurs bases de données administratives riches en informations par l'intermédiaire de la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) qui gère la base de données des salariés du secteur privé, la Caisse nationale de la retraite et de la prévoyance sociale (CNRPS) et le Programme national d'aide aux familles nécessiteuses (PNAFN). En outre, deux enquêtes (sur la structure des salaires en Tunisie et sur les familles nécessiteuses) ont été réalisées par le Consortium pour la recherche économique et sociale (CRES).
- Ministère de l'Enseignement supérieur. Il fournit des données sur les diplômés de l'enseignement supérieur (public/privé). Cette base de données nous permet d'estimer, chaque année, le nombre de nouveaux arrivants sur le marché du travail diplômés de l'enseignement supérieur.
- Agence tunisienne de coopération technique (ATCT).

Certaines agences privées sont impliquées sur le marché du travail tunisien, telles que *i)* Adecco : The Adecco Group s'engage à promouvoir l'emploi stable et l'embauche de personnes vulnérables, notamment par le biais de stages, mais également de contrats à durée déterminée et indéterminée, *ii)* Manpower et *iii)* CRIT.

IV. Type de données collectées

A

Égypte

Demandeurs d'emploi

- L'enquête sur les forces de travail menée par la CAPMAS et publiée par l'ERF.
- Le bulletin sur les statistiques du travail et des salaires publié par la CAPMAS.
- L'ELMPS par l'ERF.
- La SYPE par le Conseil de la population.

Enseignement (professionnel)

- Le bulletin statistique de l'éducation publié par la CAPMAS.
- L'ELMPS par l'ERF.
- La SYPE par le Conseil de la population.

Profils de compétences

- L'enquête sur les forces de travail menée par la CAPMAS et publiée par l'ERF.
- L'ELMPS par l'ERF.
- La SYPE par le Conseil de la population.

Expérience professionnelle

- L'enquête sur les forces de travail menée par la CAPMAS et publiée par l'ERF.
- L'ELMPS par l'ERF.
- La SYPE par le Conseil de la population.

B

Jordanie

Demandeurs d'emploi

- L'enquête sur l'emploi et le chômage menée par le département des statistiques et publiée par l'ERF.
- La stratégie nationale jordanienne pour l'emploi 2011-2020.

Enseignement (professionnel)

- La stratégie nationale jordanienne pour l'emploi 2011-2020.
- Le rapport de l'ETF sur l'enseignement et la formation techniques et professionnels en Jordanie – Domaines de coopération au développement 2006.
- Le manuel de l'OIT sur les tests et la certification de compétences en Jordanie 2015.
- L'UNESCO.
- La Division de la statistique de l'ONU (UNSD).

Profils de compétences

- La stratégie nationale jordanienne pour l'emploi 2011-2020.
- La base de données du département des statistiques, tableaux de l'emploi et du chômage.

Expérience professionnelle

- La base de données du département des statistiques, tableaux de l'emploi et du chômage.

Postes vacants et profils de compétences pour les postes vacants

- Les enquêtes sur les entreprises de la Banque mondiale.
- La stratégie nationale jordanienne pour l'emploi 2011-2020.

C

Maroc

Demandeurs d'emploi

- Le nombre de chômeurs dans la population.
- Les actifs au chômage selon le type de chômeurs.
- Les actifs au chômage selon la durée de la période de chômage.
- Le taux de féminisation de la population au chômage.
- Le taux de chômage.
- Le taux de chômage par région.
- Le taux de chômage par sexe.
- Le taux de chômage par lieu de résidence.
- Le taux de chômage par âge.
- Le taux de chômage par diplôme.
- Le taux de chômage des immigrés.
- Le taux de chômage des immigrés par sexe.
- Le taux de chômage des immigrés par âge.
- Le taux de chômage des immigrés par nationalité.
- Le taux de chômage des immigrés par diplôme.

Enseignement (professionnel)

- La répartition de la population par niveau d'éducation, sexe, lieu de résidence et âge.
- La répartition de la population par diplôme, sexe, lieu de résidence et âge.
- Le taux d'analphabétisme de la population âgée de 10 ans et plus par sexe, lieu de résidence et tranche d'âge.
- Les inscriptions, le nombre d'étudiants et de diplômés des universités publiques et privées, issus de la formation des cadres et de la formation professionnelle, selon le type de formation, le domaine d'étude, la spécialité, le sexe, etc.
- La répartition des besoins de formation professionnelle par région.
- Les nouveaux arrivants potentiels sur le marché du travail issus de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle.

Profils de compétences

- Les profils de compétences par âge, sexe, diplôme, expérience professionnelle, intégration, taille de l'entreprise, secteur d'activité, etc.
- Les données sur les inscriptions, le nombre d'étudiants et de diplômés des universités publiques, les personnes manquant de formation managériale et professionnelle, selon le type de formation, le domaine d'études, la spécialité, le sexe, etc.
- La répartition des diplômés de la formation professionnelle par opérateur de formation.
- La répartition des diplômés de la formation professionnelle par niveau de formation.
- La répartition des diplômés de la formation professionnelle par secteur de formation.
- Les exigences en matière de profils qualifiés sans exigence de diplôme par région.
- Le niveau d'éducation et le suivi de la formation professionnelle des migrants.
- L'adéquation entre la formation et l'emploi des travailleurs immigrés salariés et au chômage.

Expérience professionnelle

- L'éducation, la formation professionnelle et l'emploi.
- L'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication.
- Les caractéristiques des entrepreneurs.

Postes vacants et profils de compétences pour les postes vacants

- La répartition des bénéficiaires des placements internationaux par secteur d'activité.
- La répartition des bénéficiaires des placements internationaux par pays d'accueil.
- La répartition des travailleurs migrants marocains par type de contrat.
- Les contrats destinés aux salariés étrangers par secteur d'activité.
- Les contrats destinés aux salariés étrangers par nationalité.
- Les besoins de recrutement par région d'activité.
- Les besoins de recrutement par secteur.

- La prévision des besoins par profil.
- Les services de l'ANAPEC.
- Les offres d'emploi collectées.
- Le nombre de personnes formées au profit des secteurs émergents.
- Le nombre de porteurs de projet soutenus.

D

Tunisie

Le recensement général de la population et de l'habitat fournit un large éventail d'informations, notamment sur le niveau d'instruction, les activités professionnelles, les conditions de logement et les antécédents en matière de maternité. En outre, il contient deux modules sur les migrations : le premier porte sur la mobilité, les migrations internes et l'immigration, et le second sur l'émigration. Les données du recensement sont considérées comme la principale source d'information sur les migrations en Tunisie.

L'ENPE contrôle les indicateurs de l'emploi et du chômage au niveau national et régional, tels que le taux de chômage, les demandes d'emploi supplémentaires et la création d'emplois. Plus tard en 2011, l'INS a commencé à réaliser l'ENPE tous les trimestres. L'enquête couvre les modalités suivantes : caractéristiques démographiques (tranche d'âge, état matrimonial, etc.), caractéristiques éducatives (niveau d'éducation, taux d'analphabétisme, etc.), caractéristiques de la population active (taux d'activité et nombre de salariés), caractéristiques du chômage (taux de chômage, durée du chômage, etc.) et indicateurs concernant le niveau de vie des ménages. L'ENPE utilise la définition et les concepts du chômage adoptés par l'Organisation internationale du travail (OIT). Selon la définition de l'OIT, un individu est considéré comme chômeur s'il n'a pas travaillé pendant la semaine précédant le jour de l'entretien, s'il était à la recherche d'un emploi durant le mois précédant la date de l'entretien et s'il est disponible pour travailler dans les deux semaines suivant le jour de l'entretien. L'enquête vise également à estimer certains indicateurs sur la migration interne et externe.

L'ANETI dispose d'un système de gestion de l'information efficace, qui peut être consulté à tout moment depuis n'importe quel bureau.

L'Observatoire national de l'emploi et des qualifications (ONEQ) est une composante du système national de la statistique et un outil d'aide à la prise de décision dans le domaine de l'emploi et des qualifications. La tâche principale de l'ONEQ est de développer un système d'information sur le marché du travail, d'effectuer des analyses sur l'emploi et les qualifications et de diffuser ces résultats. Il recueille des informations sur le marché du travail aux niveaux national, régional et sectoriel. L'ONEQ mène également des enquêtes pour concevoir et développer des bases de données sur l'emploi et pour évaluer les programmes et les outils utilisés pour placer les demandeurs d'emploi.

La TLMPS est une importante base de données accessible au public à propos du marché du travail et des migrations en Tunisie, menée en partenariat entre le Forum de la recherche économique (ERF) et l'INS. Elle fait partie de la même série d'enquêtes menées dans d'autres pays de la région MENA, telles que les enquêtes sur le marché du travail égyptien (ELMPS) de 1998, 2006, 2012 et 2018 et les enquêtes sur le marché du travail jordanien (JLMPS) de 2010 et 2016 (voir Assaad *et al.*, 2016 pour plus de détails à ce sujet). La TLMPS de 2014 est une enquête représentative au niveau national qui couvre 16 200 individus, dans plus de 4 600 ménages. L'enquête permet de produire une analyse approfondie basée sur les informations des ménages et des individus, notamment en ce qui concerne les caractéristiques du marché du travail. Elle a été utilisée dans de nombreux documents tels que des publications universitaires, des thèses et des rapports d'organisations internationales (voir, entre autres, Assaad et Krafft [2016], Assaad *et al.* [2016], Assaad et Boughzala [2018], Hanmer *et al.* [2017], David et Marouani [2017], Amara *et al.* [2018], Krafft *et al.* [2019], Krafft et Alawode [2018], Assaad *et al.* [2019]).

V. Type de rapports réguliers disponibles auprès des autorités du marché du travail

A Égypte

- Enquête trimestrielle et annuelle sur les forces de travail (CAPMAS).
- Bulletin annuel des statistiques (CAPMAS).
- Recensement régulier de la population (tous les 10 ans).

B Jordanie

- Enquête sur l'emploi et le chômage.
- Enquête sur les dépenses et les revenus des ménages.

C Maroc

- Rapport annuel et trimestriel sur le marché du travail, produit par le Haut-Commissariat au plan sur la base de l'enquête nationale sur l'emploi.
- « Rapport annuel sur le marché du travail », préparé par la direction de l'Observatoire national du marché du travail du ministère du Travail et de l'Insertion professionnelle.
- Rapport sur le « Bilan annuel des activités de l'Agence nationale pour la promotion de l'emploi et des compétences (ANAPEC) ».

D Tunisie

- L'Institut national de la statistique publie un rapport annuel qui contient les résultats détaillés de l'enquête nationale sur la population et l'emploi. Le rapport comporte quatre sections. Les deux premières sections présentent les caractéristiques démographiques et éducatives de la population. La troisième section présente les caractéristiques économiques de la population (actifs, salariés et chômeurs) et la dernière section présente les conditions de vie des ménages.
- Le rapport annuel sur le marché du travail en Tunisie publié par l'ONEQ. Ce rapport de l'ONEQ présente et analyse tous les indicateurs et informations concernant le marché du travail tunisien. La première version de ce rapport date de 2013. En outre, l'ONEQ publie chaque année les « statistiques de l'emploi ». Ce rapport vise à présenter un outil de travail pour les différents utilisateurs qui cherchent à mieux comprendre et analyser le fonctionnement du marché du travail. Il fournit une synthèse sur plusieurs années des principaux indicateurs de ce marché calculés à partir de différentes sources. Quatre domaines d'indicateurs sont couverts par ce document : *i)* le domaine de l'activité, de l'emploi et du chômage ; *ii)* les caractéristiques de l'emploi dans l'entreprise ; *iii)* le marché du travail couvert par l'ANETI et *iv)* les programmes d'incitation des salariés.
- La formation professionnelle en chiffres. C'est un bulletin préparé et publié par l'ONEQ depuis 2009. Il fournit des informations statistiques annuelles sur le système national de formation professionnelle à partir des données provenant de différentes structures de formation professionnelle publiques et privées.
- Le rapport annuel de l'ANETI. Il fournit des informations sur la demande de travail, l'offre de travail, le placement, ainsi que sur les politiques actives du marché du travail.
- Le rapport national sur l'emploi de l'IACE. En 2019, l'IACE a publié son quatrième rapport national sur l'emploi. Le rapport présente une analyse approfondie des processus de rapprochement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre en Tunisie. Il se concentre sur les besoins des entreprises en matière de capital humain qualifié.

Annexe 2: Le système éducatif en Égypte, en Jordanie, au Maroc et en Tunisie

I. Égypte

A Enseignement général

Le système d'éducation publique en Égypte est composé de trois niveaux : neuf ans d'enseignement de base (six ans de primaire et trois ans de préparatoire), l'enseignement secondaire (général et professionnel) et l'enseignement supérieur. Au niveau préparatoire, les élèves ont la possibilité de suivre un enseignement préparatoire général (97 % des élèves choisissent cette voie) ou professionnel, qui a également une durée de trois ans. Après avoir terminé le niveau préparatoire professionnel, les élèves peuvent soit entrer sur le marché du travail, soit commencer un cursus de trois ans au niveau secondaire professionnel. Ceux qui terminent le niveau préparatoire général peuvent soit entrer dans un établissement d'enseignement secondaire général, soit dans un établissement d'enseignement secondaire technique.

Les élèves qui terminent un cycle d'études secondaires générales, ayant une durée de trois ans, entrent sur le marché du travail (une très faible part) ou rejoignent un établissement d'enseignement supérieur (soit un institut de formation professionnelle, soit une université). Au lieu d'un établissement d'enseignement secondaire général, les élèves peuvent entrer dans un établissement d'enseignement secondaire technique qui se décompose en deux niveaux. Le premier niveau prépare des techniciens dans le cadre d'un programme de trois ans. Le second prépare les techniciens supérieurs dans le cadre d'un programme de cinq ans. Les deux niveaux préparent les élèves à entrer plus tard dans l'enseignement supérieur, en fonction de leurs résultats aux examens. Toutefois, la grande majorité des diplômés de ce niveau préfèrent intégrer immédiatement le marché du travail.

Le plus haut niveau d'enseignement est dispensé dans les universités, les instituts ou les écoles techniques. La durée des études dans ces établissements varie de 2 ans (instituts techniques moyens) à 4/5/6 ans dans les universités et les instituts supérieurs. Outre les établissements publics d'enseignement supérieur, il existe 17 universités privées et 141 instituts privés au niveau national.

Parallèlement à ce système d'enseignement public, il existe le système d'enseignement Al-Azharite qui suit les mêmes niveaux et normes, mais avec une structure religieuse plus rigoureuse au niveau du programme scolaire. La part de l'enseignement Al-Azharite au niveau primaire est importante, mais elle diminue aux niveaux supérieurs de l'enseignement.

B Enseignement et formation techniques et professionnels (EFTP)

L'enseignement et la formation professionnels postsecondaires servent cinq secteurs principaux : l'ingénierie (industrielle), le commerce, le tourisme et les services hôteliers, les professions dans les domaines médical et social. Au sein de ces cinq secteurs, il existe environ 108 programmes techniques différents dans 22 disciplines.

Il existe désormais huit écoles techniques en Égypte, après avoir été combinées avec 45 instituts techniques intermédiaires en 2002. Ces huit écoles techniques sont les établissements d'enseignement et de formation professionnels postsecondaires les plus importants en Égypte. Deux de ces écoles sont situées au Caire, les autres se trouvant à Quesna, El-Mahalla El-Koubra, Alexandrie, Port-Saïd, Middle of the Valley et South of the Valley. En plus de ces écoles techniques, le tableau A2.1 ci-dessous montre un autre aspect de la diversité des instituts d'enseignement et de formation professionnels dans les domaines de la santé technique, des soins infirmiers techniques et de la compétence technologique dans les instituts techniques privés et à l'université des travailleurs de la Fédération syndicale égyptienne avec ses deux divisions : développement technologique et relations industrielles. On trouve également le pôle d'enseignement technique intégré et les établissements d'enseignement industriel qui proposent des programmes de quatre ans menant à un diplôme de licence en enseignement industriel.

Tableau A2.1: **Disciplines de l'enseignement et de la formation professionnels postsecondaires en Égypte**

Secteurs	Disciplines
Commerce	Gestion et exploitation de petits projets Fiscalité et sécurité sociale Finance et sécurité sociale Calcul institution financière Marketing et gestion de stock Études en secrétariat de direction Technologie de l'information Gestion des ports et des douanes Science du droit
Travail social	Travail social
Tourisme et hôtellerie	Tourisme Services hôteliers
Ingénierie et industrie	Ingénierie électrique Ordinateurs et technologie de l'information Automobile Ingénierie mécanique Architecture Vêtements, tissus et tissage Industries de la santé et de la biologie
Médecine	Agent de santé Services médicaux Soins infirmiers

Tableau A2.2 : **Indicateurs de base de l'enseignement et la formation professionnels (2009/2010)**

Institut	Public/privé	Nombre d'instituts	Nombre d'élèves inscrits	Part du nombre total d'inscrits dans des instituts d'EFPP postsecondaires
Écoles techniques	Public	8	73 952	58,03
Instituts techniques de santé	Public	12	16 678	13,09
Instituts techniques infirmiers	Public	17	2 565	2,01
Instituts intermédiaires privés	Privé	13	1 868	10,88
Université des travailleurs	Privé	11	13 406	10,52
Pôle d'enseignement technique intégré	Privé	1	227	0,18
Facultés d'enseignement industriel	Public	4	6 467	5,07
Instituts techniques pour les industries développées/centres de compétences technologiques	Public	2	277	0,22
Total		68	127 440	100

La formation est dispensée par le biais de stages en entreprise (systèmes doubles et apprentissage), la formation continue et la reconversion des personnes déjà actives (salariés et chômeurs). Ces systèmes de formation sont proposés de manière formelle et informelle, ainsi que par des institutions privées ou gouvernementales (Banque mondiale, 2003).

Le suivi de la formation continue dans le secteur privé n'est pas facile à effectuer. Le Fonds social pour le développement a estimé qu'il existait 46 centres de formation continue dans le secteur privé. Ce nombre est une approximation à partir des données dont nous disposons. Cependant, ce nombre ne reflète pas la réalité en raison de l'existence d'autres centres de formation du secteur privé qui ne sont pas comptabilisés.

La Sewedy Technical Academy (STA) est un exemple d'institutions de formation du secteur privé. Sous la supervision du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement technique, ElSewedy Development a créé la Sewedy Technical Academy qui propose des programmes de niveau secondaire sur trois ans offrant un enseignement technique personnalisé pour les principales industries électriques, conformément aux normes internationales. Le programme de formation combine l'apprentissage et les cours de formation dans les écoles et les usines. Cette combinaison d'apprentissage et de formation sur le lieu de travail permet aux élèves d'acquérir les connaissances, les compétences et les attitudes nécessaires.

Parmi les autres exemples, il est possible de citer les programmes de formation professionnelle (ETP) dirigés par les employeurs, qui visent à faire progresser les compétences du secteur au niveau local. Il existe 12 ETP sectoriels et 15 ETP locaux dans les gouvernorats d'Égypte. En outre, il existe des centres de formation professionnelle sectoriels qui offrent une formation à environ un demi-million d'élèves chaque année dans plus de 800 centres gérés par les différents ministères sectoriels affiliés. Parmi ces centres, 600 sont publics et gérés directement par le ministère affilié.

Les centres de proximité gérés par des ONG locales proposent des cours non formels de courte durée aux groupes défavorisés, notamment les femmes, les personnes handicapées et les jeunes chômeurs. Ces centres sont fortement subventionnés par le gouvernement. Les prestataires de l'EFTP privés ou gérés par le secteur privé sont plutôt limités, fortement spécialisés et se font principalement héberger par des entreprises du secteur privé comme unités de formation internes. Ces centres ont un nombre limité d'élèves par classe et sont en mesure de proposer une haute qualité d'enseignement et d'entretenir des liens solides avec les employeurs.

Parmi les autres prestataires de l'EFTP privés figurent Don Bosco, la El Gouna Hotel School, la National Academy for Science and skills (NASS), le German Egyptian Welding Center, la Hedo Welding Academy, la General Motors Academy, la Masr El Kheir Foundation, la Sawiris Social Development Foundation, l'Egyptian Hope Bank, l'Egyptian Business Development Association et le TAMKEEN Project. La plupart de ces centres et académies de formation sont créés conjointement par une institution locale du secteur privé et une ONG internationale partenaire.

II. Jordanie

En Jordanie, l'accès à l'enseignement secondaire, qu'il soit académique ou professionnel, dépend très fortement des notes obtenues au cours de l'enseignement de base. Les possibilités de passer d'un système à l'autre sont très limitées.

Institutions du secteur public

L'offre du secteur public en matière de formation et d'enseignement techniques et professionnels se compose de quatre segments poursuivant chacun leurs propres priorités stratégiques et entraînant de nombreuses redondances, une incompatibilité et une centralisation de la prise de décision. Cette centralisation de la prise de décision inclut l'achat d'équipements et la modification du contenu pédagogique.

Au départ, les collèges communautaires ont été créés pour fournir au marché du travail une main-d'œuvre qualifiée sur le plan technique, mais avec le temps, ces collèges ont commencé à proposer des cours permettant aux étudiants n'ayant pas réussi à directement atteindre le niveau suffisant pour entrer à l'université d'accéder à un programme universitaire. Ce changement d'orientation des collèges communautaires a conduit à l'offre limitée de compétences de niveau moyen et faible sur le marché du travail.

L'enseignement secondaire professionnel est dispensé par le ministère de l'Éducation par l'intermédiaire de centres dans les écoles publiques. Les élèves de ce système peuvent se spécialiser dans l'un des quatre domaines principaux suivants : l'industrie, l'agriculture, l'enseignement ménager ou l'hôtellerie et le tourisme.

Les sociétés de formation professionnelle représentent le plus petit secteur de l'enseignement et de la formation professionnels. Les étudiants qui y sont inscrits sont ceux ayant échoué dans le système d'enseignement professionnel public. Les sociétés de formation professionnelle disposent d'une bonne infrastructure et d'une bonne couverture géographique, mais elles ne répondent pas bien à la demande du marché du travail et n'attirent pas d'enseignants de qualité.

Enfin, il existe la société nationale pour l'emploi et la formation (National Employment and Training Company) qui est gérée par les forces armées jordaniennes. Elle a le coût par apprenant le plus élevé et le coût par diplômé le plus élevé par rapport à tous les autres programmes d'EFTP. Ce coût important est principalement dû à des avantages proposés aux élèves. Ces avantages comprennent un hébergement pendant six mois, les repas, le transport, une rémunération, la sécurité sociale et l'assurance maladie pour une durée d'un an de cours. Malgré ce coût élevé, les employeurs ne sont généralement pas satisfaits des diplômés du programme, car ils ont tendance à avoir une mauvaise éthique professionnelle, ils sont réticents à accepter un emploi dans le secteur privé et ils se retrouvent donc dans des emplois qui ne correspondent pas à leur formation.

Institutions privées

Il existe également des établissements de formation privés dans tout le pays. Ils proposent des formations privées et non gouvernementales, principalement des collèges communautaires privés avec des formations non formelles à but lucratif et des formations dispensées par des ONG, ainsi que des formations en entreprise. La contribution de la formation privée à l'économie informelle est plutôt limitée. Les programmes de formation privée comprennent des cours de secrétariat, d'informatique et de bureautique. Les compétences entrepreneuriales et managériales sont plutôt peu développées dans les programmes de formation privés. Cela ne correspond pas tout à fait à l'approche du gouvernement visant à développer les activités économiques de petite taille.

Le gouvernement jordanien a identifié l'importance de l'EFTP comme facteur contribuant aux difficultés du marché du travail jordanien, et le gouvernement jordanien a décidé de mettre en place un processus de restructuration du système d'EFTP. Cette restructuration a commencé par la mise en place récente d'un certain nombre de piliers de développement en matière d'éducation dans le royaume. Ces développements consistent en l'introduction de techniques et d'instruments d'évaluation ainsi que la coordination entre les différents efforts pour l'offre éducative de la petite enfance. Ces efforts ont complété les mesures des différentes parties prenantes telles que le ministère de l'Éducation, le National Centre of Human Resource Development, la Queen Rania Training Academy, la Madrasti Initiative et le Curricula and Assessment Centre.

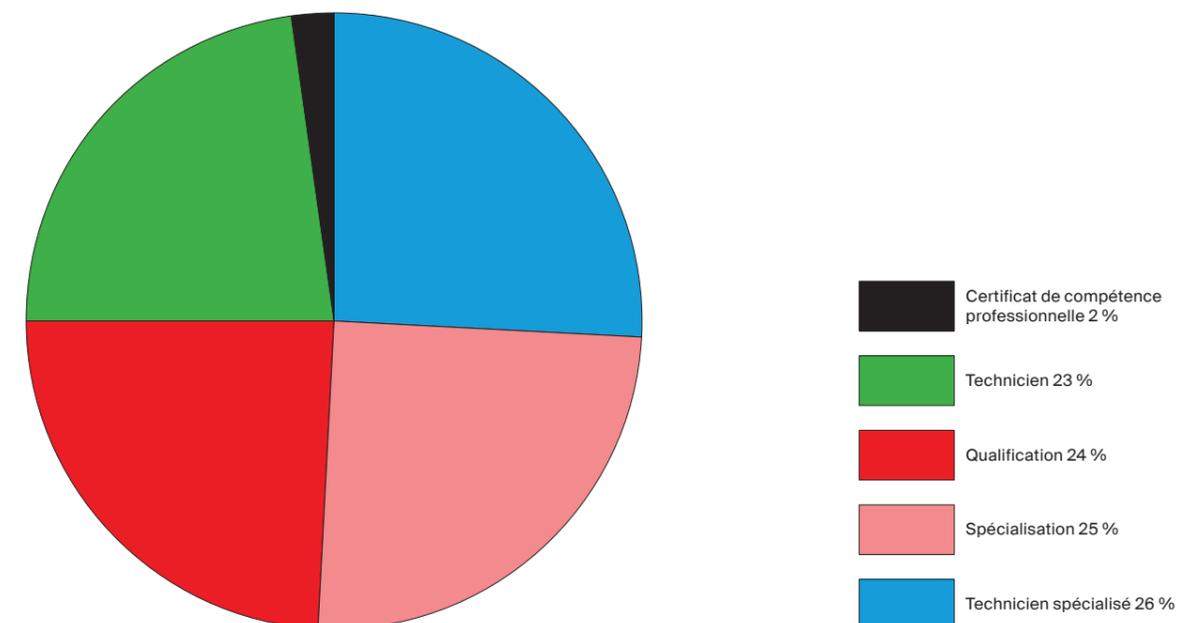
Politiques de l'EFTP

La compréhension de l'importance de développer un système d'EFTP avancé et de la nécessité de disposer d'une main-d'œuvre qualifiée dans les différents domaines du marché du travail a permis de mettre l'accent sur l'EFTP dans un certain nombre de stratégies jordaniennes, telles que la vision jordanienne 2025, la stratégie nationale pour l'emploi et la stratégie nationale de développement des ressources humaines (2016-2025). Ces stratégies se concentrent sur la coordination sectorielle de l'enseignement professionnel entre les ministères concernés, les secteurs nationaux et les besoins opérationnels nationaux. L'EFTP est encore perçu comme une voie éducative moins prestigieuse par les élèves, lesquels préfèrent rejoindre les universités et commencer plus tard une carrière dans le secteur public.

III. Maroc

Les effectifs des diplômés de la formation professionnelle se répartissent presque équitablement entre les techniciens spécialisés, les niveaux de qualification et de spécialisation des techniciens. Contrairement aux autres niveaux, les diplômés de CAP enregistrent le taux le plus faible avec seulement 2 % en 2016-2017. Cette répartition reste globalement similaire à celle des diplômés de 2016.

■ Figure A2.3 : Répartition des diplômés de la formation professionnelle par niveau de formation en 2017



Source : Ministère du Travail et de l'insertion professionnelle, le marché du travail en 2018

A Formation professionnelle dans les écoles

Types et nombres d'écoles

La formation professionnelle proposée par l'Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail (OFPPT) comprend plus de 340 cycles couvrant tous les secteurs et organisés en formation résidentielle, en alternance et en apprentissage.

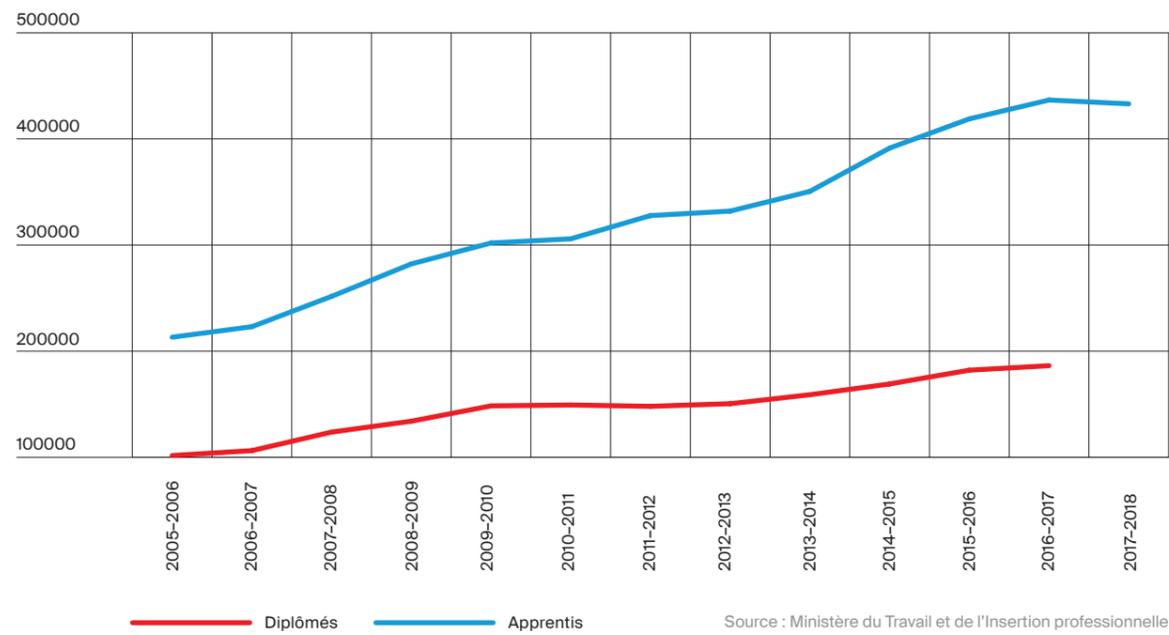
Filières

Les formations proposées par l'Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail (OFPPT) s'articulent autour des filières suivantes : action sociale, gestion et administration des entreprises, industrie alimentaire, arts graphiques, audiovisuel et cinéma, bâtiment et travaux publics, construction métallique, cuir, construction mécanique, génie froid et thermique, ingénierie électrique, hôtellerie et tourisme, technologie de l'information et de la communication, OFFSHORE, sciences paramédicales, plastiques, entretien des véhicules automobiles, textile et habillement, transports.

Données sur l'inscription (par région et par certificats proposés)

Le nombre d'inscrits à la formation professionnelle est passé de 213 166 en 2005-2006 à 433 007 en 2017-2018. Le nombre de diplômés de la formation professionnelle est passé de 101 674 à 186 333 au cours de la même période.

Figure A2.4 : Évolution du nombre total d'apprenants et de diplômés de la formation professionnelle



Diplômés de la formation professionnelle par secteur de formation

En 2017, plus de la moitié des diplômés (54 %) se concentraient dans trois secteurs de formation. Le secteur des industries métallurgiques mécaniques et électromécaniques arrivait en tête (19,4 %), suivi du secteur de l'administration, de la gestion et du commerce (17,9 %) et du secteur du bâtiment (16,7 %).

Diplômés de la formation professionnelle par région

Au niveau régional, les plus grands nombres de diplômés de la formation professionnelle ont été enregistrés dans 3 régions : Grand Casablanca-Settat (22,9 %), Rabat-Salé-Kénitra (19 %) et Fès-Meknès (11,9 %). Les régions du sud ont les parts les plus faibles, variant entre 0,3 % et 3,2 %.

Insertion des diplômés de la formation professionnelle

Pour l'année 2016, ce sont les diplômés des niveaux les plus bas qui ont le moins de difficultés à trouver un emploi. En effet, les taux d'emploi des diplômés du certificat d'aptitude professionnelle (CAP) et du cycle de spécialisation ont atteint respectivement 58,4 % et 50,6 %. Le taux d'emploi des autres niveaux varie entre 44,9 % pour le cycle de qualification et 47,3 % pour le cycle de technicien spécialisé.

En ce qui concerne les secteurs de formation, l'automobile et la pêche maritime sont ceux qui ont suscité le plus d'enthousiasme, avec des taux d'emploi de 70,3 % et 66,8 % respectivement pour les diplômés de l'année 2016, tandis que le taux d'emploi le plus faible a été enregistré parmi les diplômés des formations de l'industrie agroalimentaire avec 36,8 %.

Selon les régions, le taux d'emploi des diplômés de la formation professionnelle de l'année 2016 révèle des disparités importantes. Il varie de 26,7 % dans la région de l'Oriental à 63,2 % dans la région de Fès-Meknès, ce qui représente une différence de 36,5 %. Il convient de noter que cinq régions sur douze ont un taux d'emploi inférieur à la moyenne nationale (47,3 %).

B

Formation professionnelle en entreprise : coup de projecteur sur le programme Idmaj

Programme Idmaj

Le programme Idmaj permet aux jeunes diplômés d'acquérir une première expérience professionnelle au sein d'une entreprise afin d'encourager leur insertion professionnelle et permet également aux entreprises de développer leurs ressources humaines en recrutant de jeunes diplômés. Il prévoit des exonérations de charges sociales redevables à la CNSS et de la taxe de formation professionnelle.

Ce programme a connu des améliorations significatives en 2016, notamment en ce qui concerne la limitation de la période d'exonération de l'impôt sur le revenu (24 mois au lieu de 36 mois), la mise en place de l'obligation de recrutement d'au moins 60 % des bénéficiaires, la mise en place d'une couverture médicale, le soutien intégral de l'État au profit des bénéficiaires pendant la durée du stage, et le soutien de l'État à la part patronale de la sécurité sociale et de la TFP pendant 12 mois en cas de recrutement définitif des stagiaires.

Nombre de bénéficiaires du programme Idmaj

En 2018, dans le cadre du système amélioré de CI, 64 354 contrats d'insertion ont été signés par l'ANAPEC et envoyés à la CNSS pour le paiement de l'AMO (Assurance maladie obligatoire), soit une augmentation de 2 % par rapport à 2017 ; 7 003 entreprises ont bénéficié de ce système, soit une augmentation de 11 % par rapport à 2017 ; 5 369 protocoles PCS ont été signés pour un total de 655 entreprises, soit une augmentation de 42 % par rapport à 2017.

En ce qui concerne les résultats et depuis sa mise en œuvre en 2006, le programme Idmaj a bénéficié à près de 800 000 demandeurs d'emploi. En 2018, il a bénéficié à plus de 102 700 personnes (soit une augmentation de 15,4 % par rapport à 2017), dont 15 922 contrats d'insertion signés dans le cadre de placements internationaux.

À l'exception de l'année 2012 qui a connu une baisse de 5,7 % du nombre de bénéficiaires, le programme Idmaj n'a enregistré que des taux de croissance positifs. Il a ainsi connu une croissance annuelle moyenne de 12,6 % entre 2013 et 2018 et a enregistré un taux de croissance annuel moyen de près de 10 % depuis son lancement en 2006.

Malgré une augmentation continue de l'objectif fixé pour le programme Idmaj (plus de 10 % en moyenne), il convient de noter que depuis 2014, les objectifs annuels fixés ont été largement atteints. Ainsi, les taux de réalisation des objectifs fixés ont varié de 114,8 % en 2014 à 120,9 % en 2018. Ces taux restent relativement plus élevés que ceux enregistrés au cours de la période 2010-2013, avec un taux maximum de 101,6 % atteint en 2010.

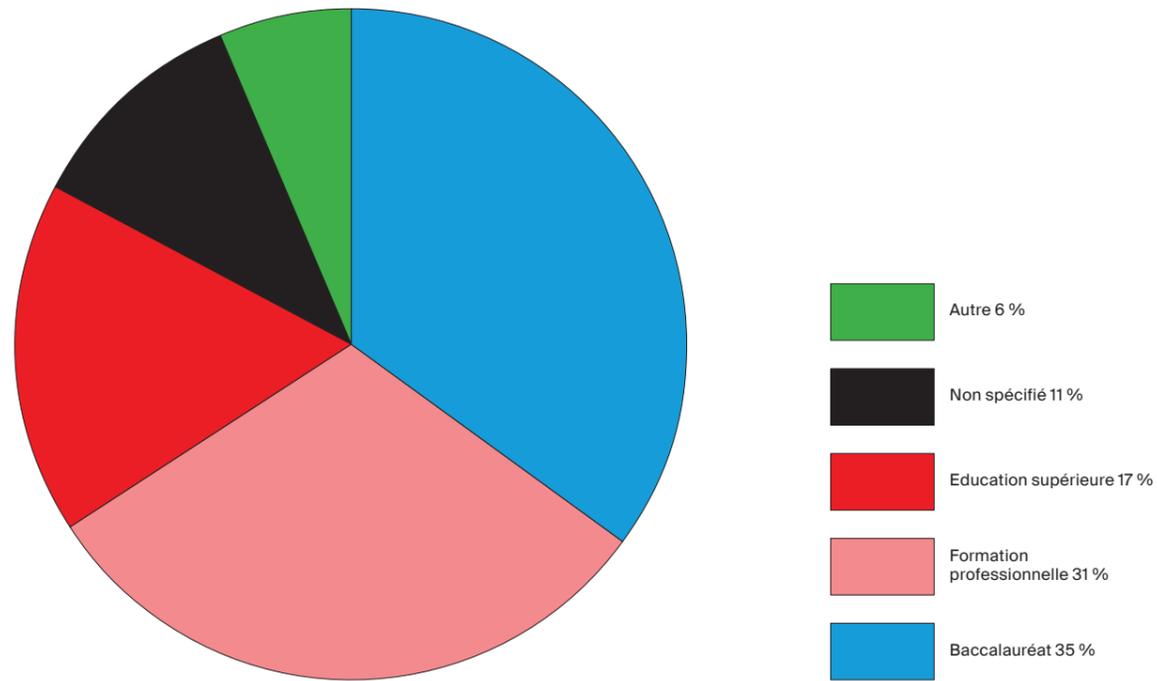
Caractéristiques des bénéficiaires du programme Idmaj

En ce qui concerne les sexes, une quasi-parité dans l'insertion des bénéficiaires a été observée au cours de la période 2010-2018. Le taux de féminisation a varié de 50,2 % en 2010 à 47 % en 2012 et s'est stabilisé à 50 % en 2018.

Selon le type de contrat, il est possible de constater que près des trois quarts des bénéficiaires (74,1 %) se sont insérés dans le cadre de contrats de formation/insertion, contre 23,0 % avec des contrats à durée déterminée (CDD) et 2,9 % avec des contrats à durée indéterminée (CDI). Ces taux étaient respectivement de 56,3 %, 38,2 % et 5,4 % en 2010.

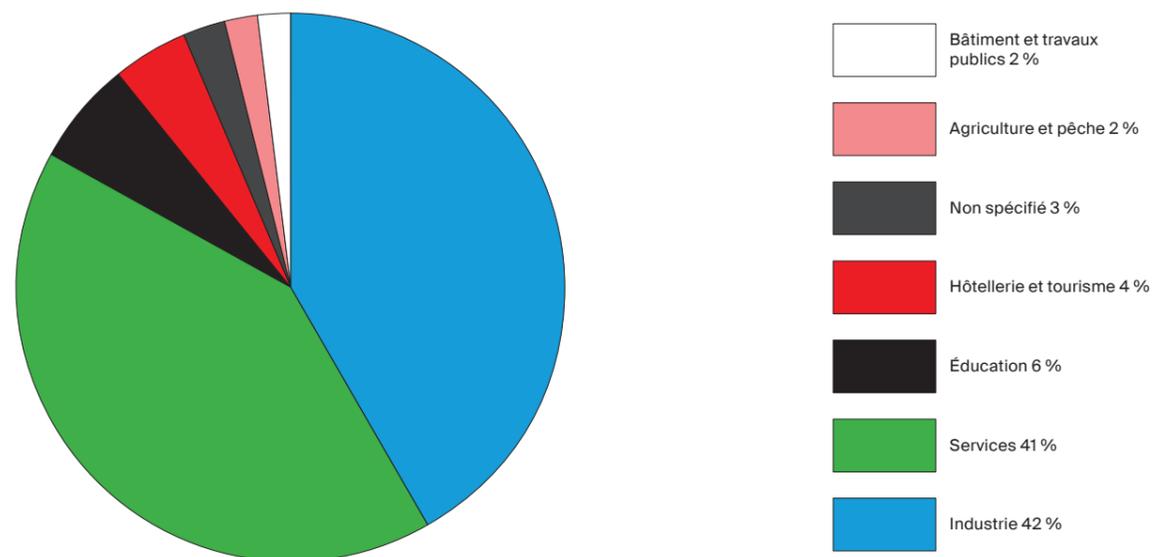
Quant au niveau de qualification, il convient de noter que deux tiers des bénéficiaires du programme Idmaj (66 %) étaient titulaires d'un diplôme de licence ou d'un diplôme de formation professionnelle en 2018. Les diplômés de l'enseignement supérieur représentent 16,9 % du total des bénéficiaires.

Figure A2.5: Répartition des bénéficiaires du programme Idmaj par diplôme (2018)



Au niveau sectoriel, 83,2 % des insertions ont lieu dans les secteurs de l'industrie et des services. Par ailleurs, les bénéficiaires qui se sont insérés dans l'industrie représentaient 41,9 % de l'ensemble des bénéficiaires du programme en 2018 contre 36,9 % en 2017 et ils n'étaient que 1,9 % dans le secteur de l'agriculture et de la pêche en 2018 contre 6,4 % en 2017. La part des insertions n'a presque pas changé en 2018 pour les secteurs des services (41,3 %), de l'éducation (6,2 %) et du bâtiment et travaux publics (1,8 %).

Figure A2.6 : Répartition des bénéficiaires du programme Idmaj par secteur d'activité (2018)



Au niveau régional, l'axe Casablanca-Tanger regroupe près des deux tiers (65,4 %) des bénéficiaires du programme Idmaj en 2018. En effet, 27 430 bénéficiaires sont enregistrés dans la région Casablanca-Settat (31,6 %), 21,4 % dans la région de Rabat-Salé-Kénitra, 12,4 % dans la région de Tanger-Tétouan-Al Hoceïma et 12,8 % dans la région de Meknès-Fès. Les autres régions comptent moins de bénéficiaires de ce programme puisque la part de la population active est inférieure à 7 % dans chaque région et elle est inférieure à 2 % dans les trois régions du sud.

IV. Tunisie

À la fin du cycle de base de 9 ans (deux cycles : un de 3 ans et un de 6 ans), les élèves doivent passer un examen national pour obtenir le certificat de fin de l'enseignement de base. Les titulaires de ce certificat peuvent poursuivre leurs études dans l'enseignement secondaire (pour une durée de 4 ans : un an pour l'enseignement secondaire général et trois ans pour l'enseignement secondaire spécialisé) ou s'inscrire dans l'enseignement technique et professionnel. À la fin de l'enseignement secondaire, les élèves passent l'examen du baccalauréat et sont orientés vers l'enseignement supérieur (pour plus de détails, voir Limam et Ben Hafaiedh, 2018).

L'accès à l'enseignement supérieur est garanti à tout élève ayant terminé avec succès l'enseignement secondaire et titulaire d'un diplôme de baccalauréat ou d'un diplôme étranger équivalent. Le processus d'admission à l'enseignement supérieur est principalement contrôlé par le système national d'orientation universitaire, qui permet au titulaire d'un baccalauréat de choisir son cursus universitaire, en fonction du type de baccalauréat obtenu, de ses résultats et de ses préférences⁵⁶. La majorité des étudiants (plus de 85 %) du système public sont répartis dans les quatre domaines d'études suivants : sciences sociales, commerce et droit (30 %), sciences (20 %), ingénierie, industrie et bâtiment (19 %) et lettres et arts (16 %). Dans le système privé, les domaines d'études sont les suivants : ingénierie, industrie et bâtiment (31 %), sciences sociales, commerce et droit (28 %), santé et bien-être (20 %) et sciences (19 %).

Le système tunisien d'EFPE comprend deux types de formation : la formation initiale et la formation continue, qui sont régies respectivement par les articles 1 et 26 de la loi n° 2008-10 du 11 février 2008 relative à la formation professionnelle⁵⁷. Le système de formation professionnelle vise, en coordination avec les secteurs de l'éducation et de l'emploi, à fournir aux élèves des qualifications appropriées sur le plan professionnel, social et culturel, à développer leurs capacités professionnelles et à doter l'économie d'une main-d'œuvre appropriée pour améliorer la productivité et la compétitivité (article 1 de la loi n° 2008-10).

La formation initiale comprend les trois cycles suivants (MFPE) :

- un premier cycle conduit à l'obtention du certificat d'aptitude professionnelle (CAP), ouvert à ceux qui ont poursuivi leurs études jusqu'à la fin de la neuvième année de l'enseignement de base (préparatoire, technique et général) ;
- un deuxième cycle conduit à l'obtention du brevet de technicien professionnel (BTP), ouvert aux titulaires d'un CAP et à ceux qui ont poursuivi leurs études jusqu'à la fin de la deuxième année de l'enseignement secondaire ;
- un cycle d'études supérieures de 2 ans conduit à l'obtention du brevet de technicien supérieur (BTS), ouvert aux titulaires d'un baccalauréat et, sous certaines conditions, aux titulaires d'un BTP.

En outre, une formation conduisant à l'obtention d'un certificat de compétence (CC) peut être dispensée aux étudiants qui ne remplissent pas les conditions de scolarité requises pour l'accès au CAP.

La formation continue comprend deux types de formation (article 27 de la loi n° 2008-10) :

- la formation continue organisée par les entreprises pour assurer un certain niveau de compétence à leurs salariés afin qu'elles restent compétitives ;
- la formation continue proposée par les établissements d'enseignement privés et publics destinée à améliorer les chances de progression professionnelle.

⁵⁶ Le système d'enseignement supérieur en Tunisie, Rapport national, 2019.

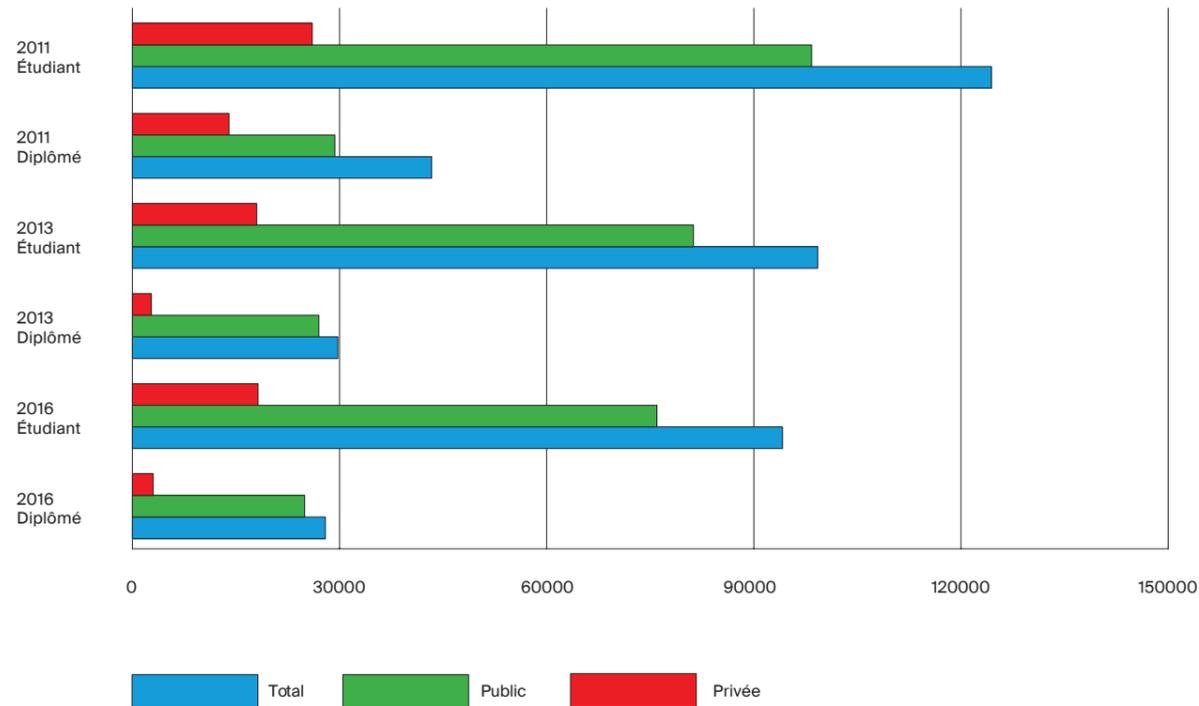
⁵⁷ Journal officiel de la République tunisienne, 15 février 2008. N° 14.

A

Formation initiale (dans les écoles) : tendances et défis

Le système public a été renforcé par la création de plusieurs centres ayant contribué à une augmentation significative de sa capacité. Le nombre d'élèves dans les centres publics de formation professionnelle est passé de 29 000 en 2001 à 94 000 en janvier 2011, dont près d'un quart en apprentissage.

Figure A2.7 : Nombre d'étudiants et de diplômés en formation initiale par secteur (2011-2016)



Source : Calculs de l'auteur à partir des données de l'Observatoire national de l'emploi et des qualifications (ONEQ)

Le tableau A2.3 montre que les étudiants du système public de formation professionnelle (délivrant un diplôme dans l'un des trois cycles suivants : CAP, BTP et BTS) étaient inscrits dans treize domaines différents. Le domaine d'étude le plus important était l'électricité et l'électronique (34,6 %), suivi par le bâtiment et la construction (11,87 %) et par le textile et l'habillement (10,67 %). Pour ces mêmes cycles, le secteur privé propose sept domaines d'étude. La majorité des étudiants de la formation professionnelle privée se dirige vers des emplois de bureau, le commerce et l'informatique (53 %), suivis par les services et les industries diverses (41 %).

Tableau A2.8 : Répartition des étudiants et des diplômés en formation initiale par domaine et par secteur en 2016

Domaine	Étudiants (CAP, BTP, BTS)		Privée		Diplômés (CAP, BTP, BTS, CC, CFP, CFA)	
	Public	%	Nombre	%	Public	%
Électricité et électronique	18 414	34,6	115	1,13	6 534	31,57
Bâtiment, travaux publics et autres	6 317	11,87	70	0,68	2 585	12,49
Textile et habillement	5 677	10,67	20	0,20	2 343	11,32
Mécanique générale et constructions métalliques	5 184	9,74	0	0	1 984	9,59
Transport, conduite et entretien de véhicules, travaux publics et engins agricoles	4 869	9,15	181	1,77	2 373	11,47
Emplois de bureau, commerce et informatique	4 792	9,01	5 424	53,06	1 333	6,44
Tourisme et hôtellerie	3 620	6,80	203	1,99	1 418	6,85
Services et industries diverses	2 503	4,70	4 209	41,18	968	4,68
Pêche et aquaculture	471	0,89	0	0	171	0,83
Industrie agroalimentaire	403	0,76	0	0	473	2,29
Métiers de l'art et de l'artisanat	392	0,74	0	0	248	1,20
Agriculture	384	0,72	0	0	138	0,67
Chaussures et maroquinerie	186	0,35	0	0	127	0,61
Total	53 212	100	10 222	100	20 695	100

Source : Calculs de l'auteur à partir des données de l'ONEQ (2016)

Le tableau A2.9 présente la répartition des étudiants et des diplômés en formation initiale par sexe et par cycle pour les secteurs public et privé en 2016. Les femmes ne représentent que 33 % des étudiants inscrits à une formation professionnelle proposée par le secteur public, contre 71 % pour le secteur privé. Cependant, dans les deux secteurs, les inscriptions masculines et féminines en BTS sont encore minoritaires et ne dépassent pas 16 %.

Tableau A2.9 : Répartition des étudiants et diplômés en formation initiale par sexe, par cycle et par secteur en 2016

	Public		Privée	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Étudiant				
CAP	13 757	4 238	378	1 605
BTP	16 585	8 425	1 659	4 152
BTS	6 380	3 827	869	1 559
Autres	14 024	8 725	2 425	5 549
Total	50 746	25 215	5 331	12 865
Diplômé				
CAP	5 163	1 608	145	590
BTP	5 408	2 962	364	1 048
BTS	1 989	1 179	311	553
Autres	4 315	2 318	s. o.	s. o.
Total	16 875	8 067	820	2 191

Source : Calculs de l'auteur à partir des données de l'ONEQ (2016)

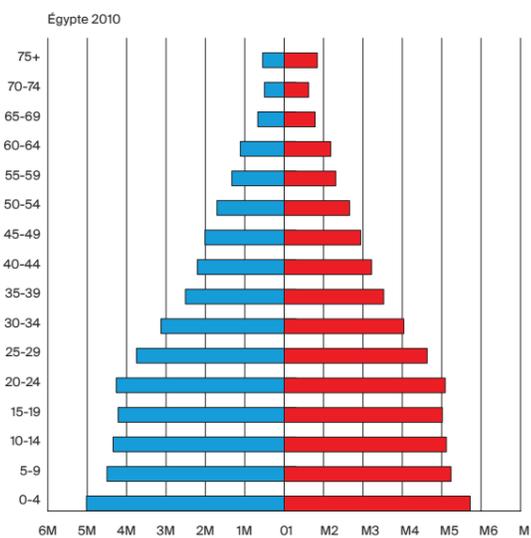
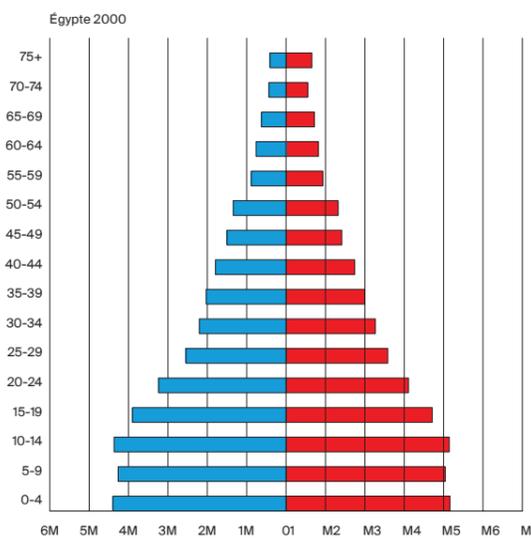
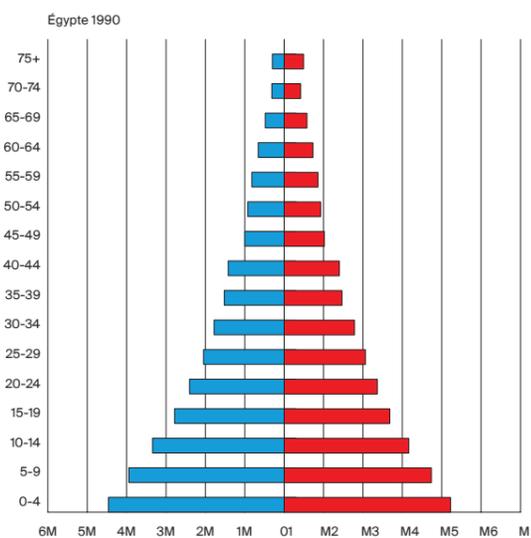
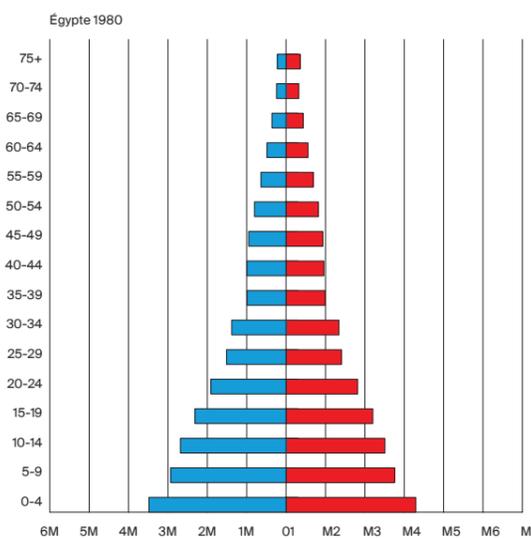
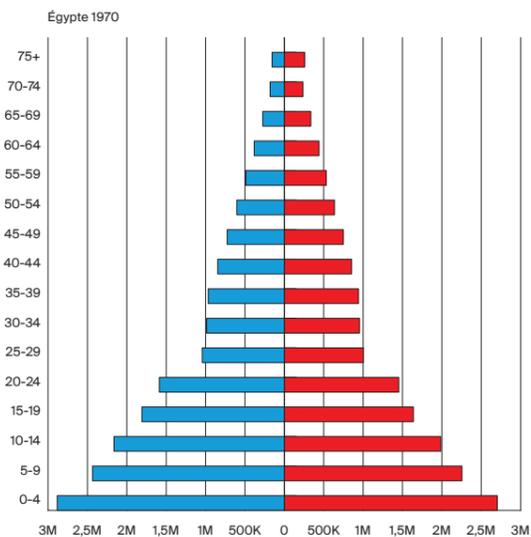
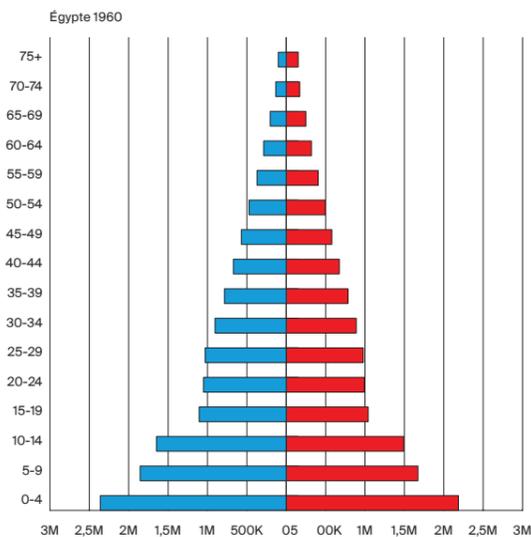
B

Formation continue : tendances et défis

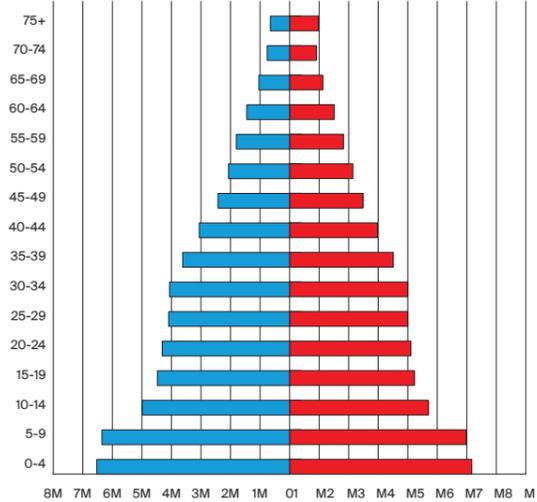
La formation continue s'adresse à une large population de travailleurs (dont le niveau d'éducation s'étend de la troisième année du secondaire jusqu'aux diplômés universitaires) qui souhaitent améliorer leurs niveaux de qualification et obtenir un diplôme officiel. Elle est régie par le Centre national de formation continue et de promotion professionnelle (CNFCPP) qui relève du ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi (MFPE). Le CNFCPP permet aux salariés d'acquérir une formation au sein de 7 instituts de promotion supérieure du travail (IPST), recouvrant l'ensemble des 24 gouvernorats de Tunisie, par le biais de la formation à distance et des cours du soir. En 2018, 8 467 salariés étaient inscrits dans une formation professionnelle contre 9 029 en 2016 (voir tableau A.3 en annexe 1 pour plus d'informations).

Annexe 3: Pyramides des âges de l'Égypte, la Jordanie, le Maroc et la Tunisie (1960-2050)

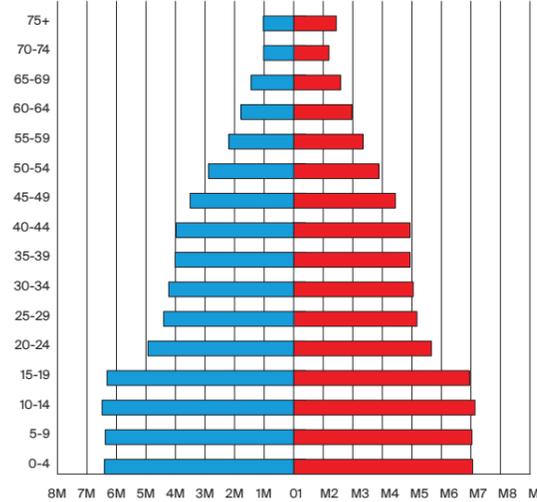
■ Pyramides des âges de l'Égypte (1960-2050)



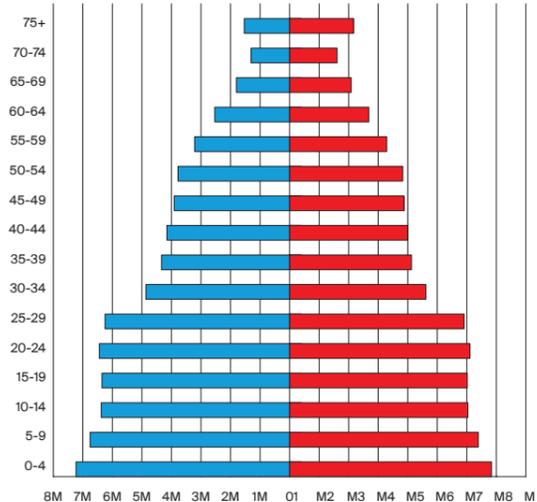
Egypt 2020



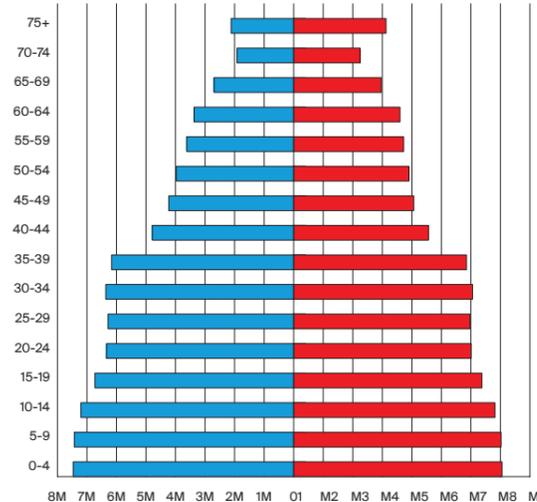
Egypt 2030



Egypt 2040

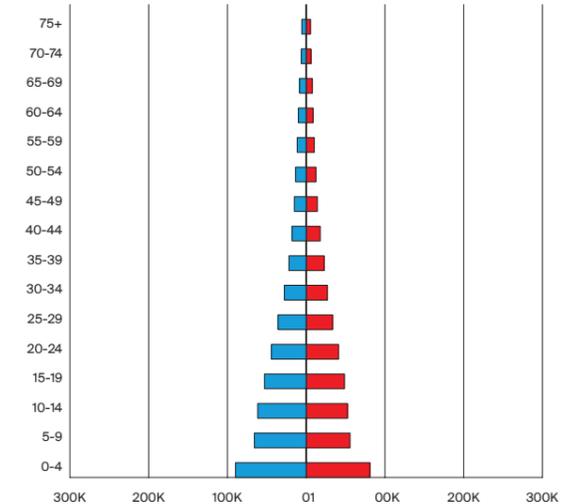


Egypt 2050

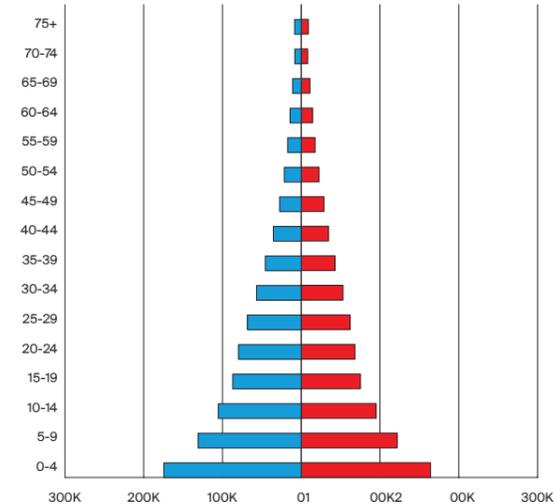


Pyramides des âges de la Jordanie (1960-2050)

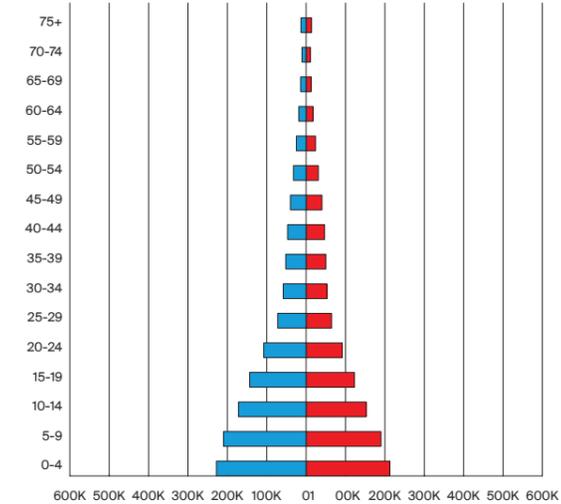
Jordanie 1960



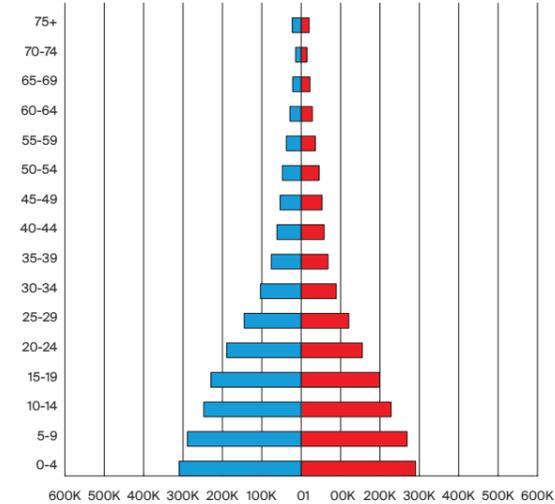
Jordanie 1970



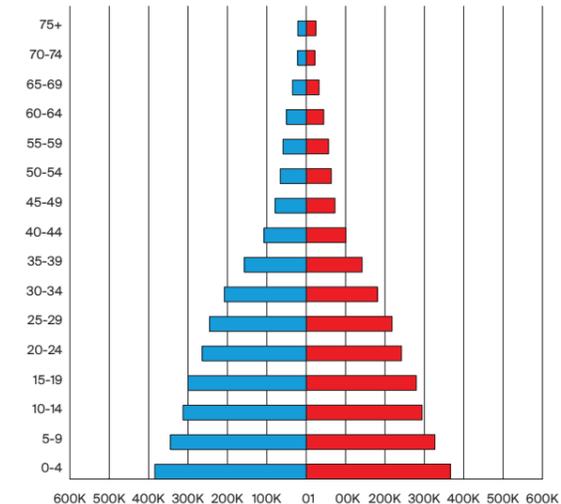
Jordanie 1980



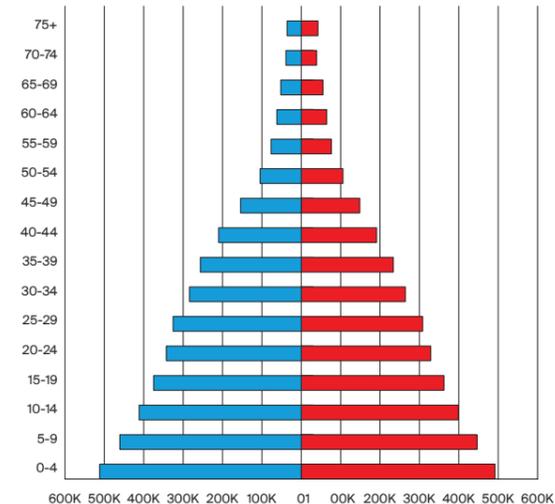
Jordanie 1990



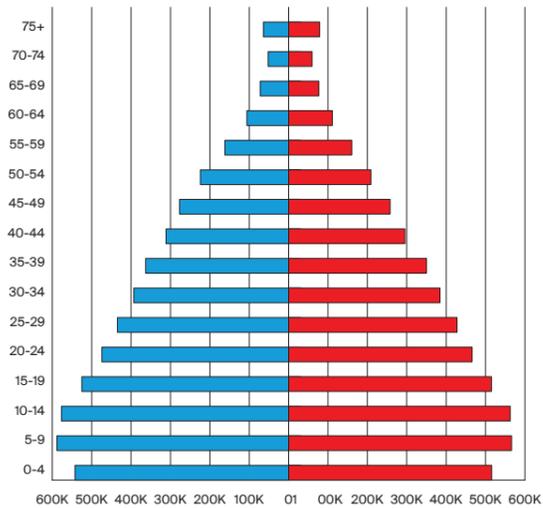
Jordanie 2000



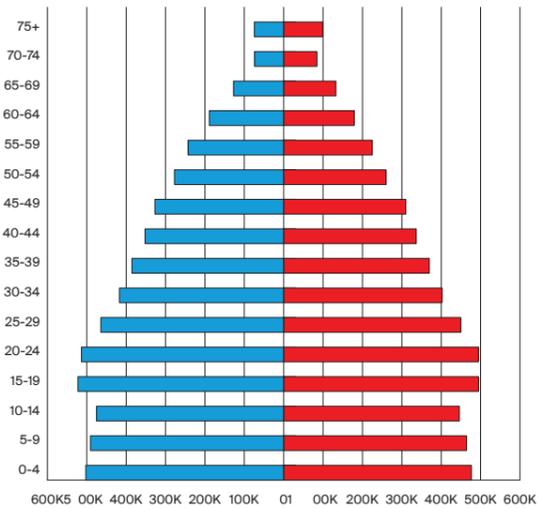
Jordanie 2010



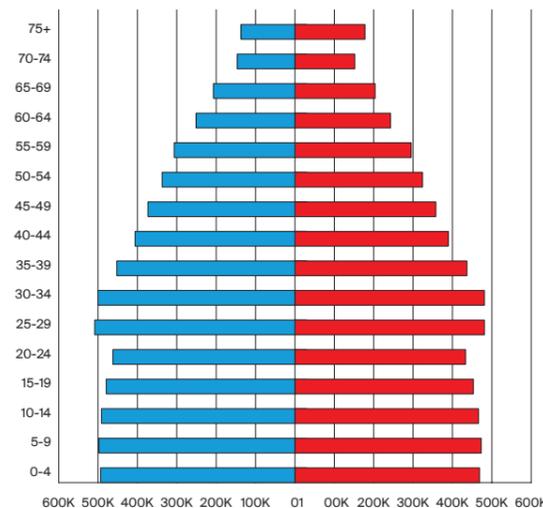
Jordanie 2020



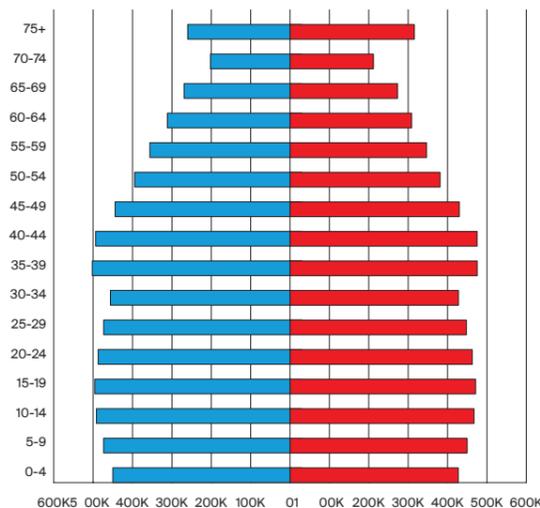
Jordanie 2030



Jordanie 2040

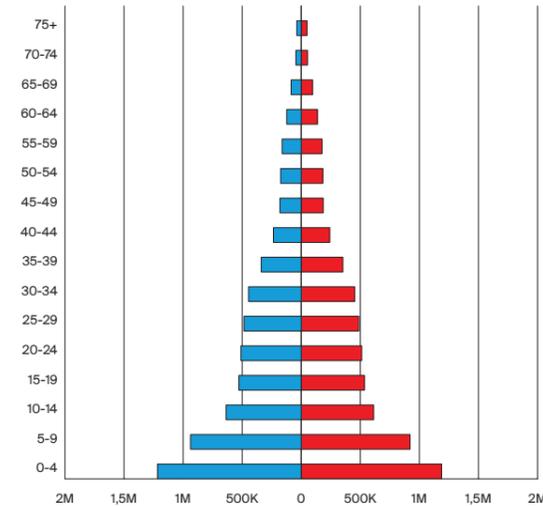


Jordanie 2050

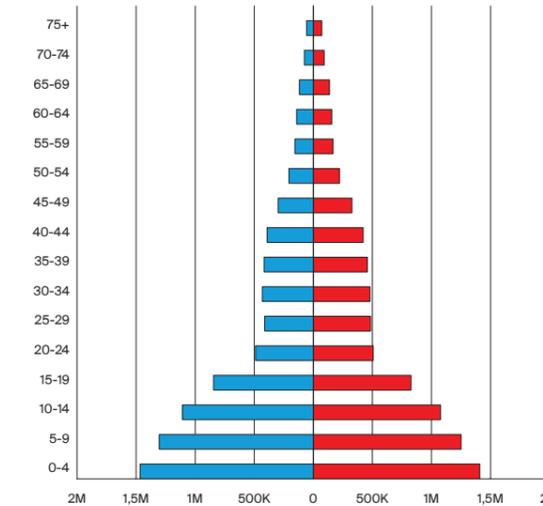


Pyramides des âges du Maroc (1960-2050)

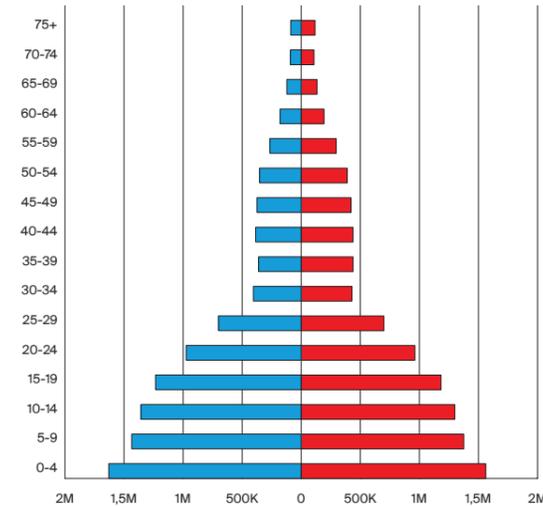
Maroc 1960



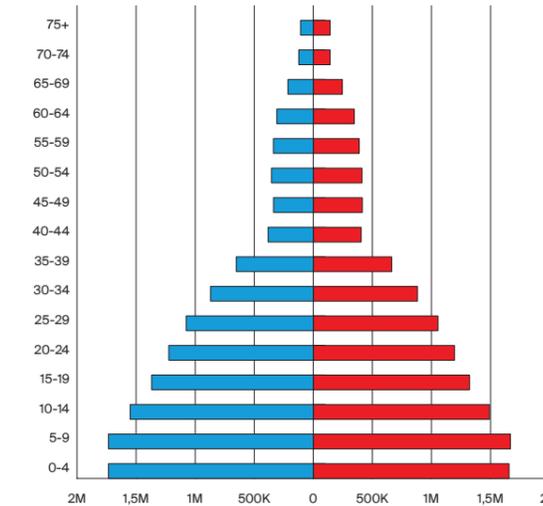
Maroc 1970



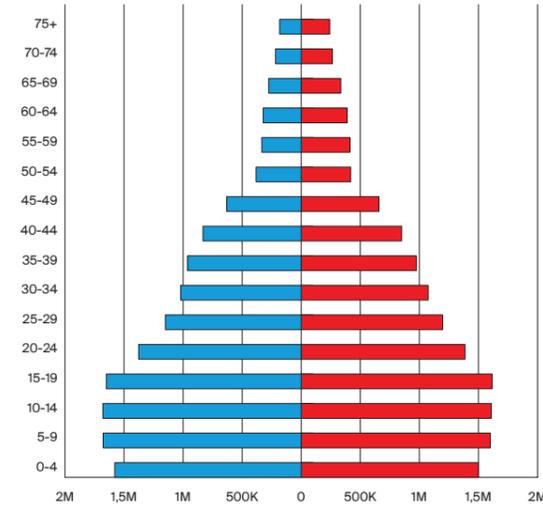
Maroc 1980



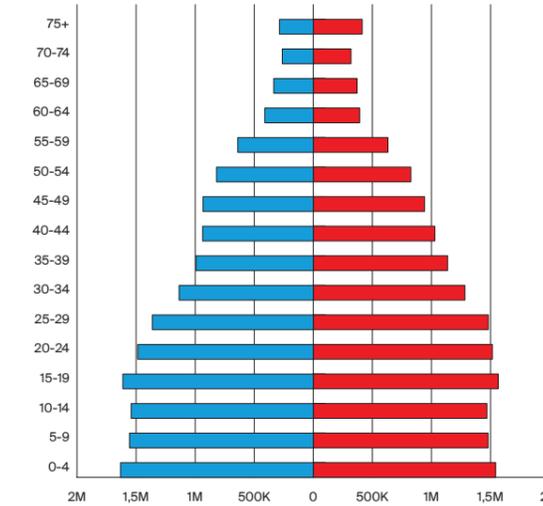
Maroc 1990



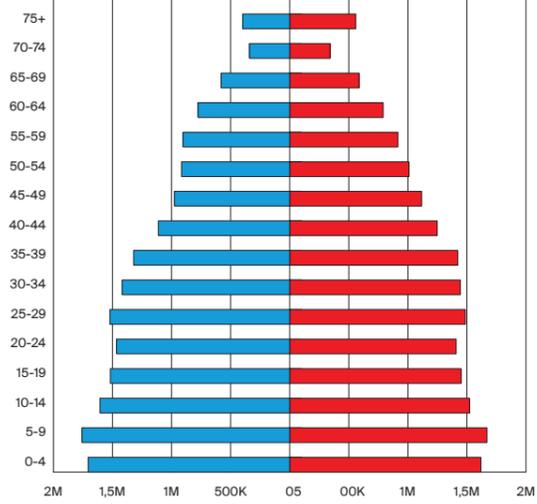
Maroc 2000



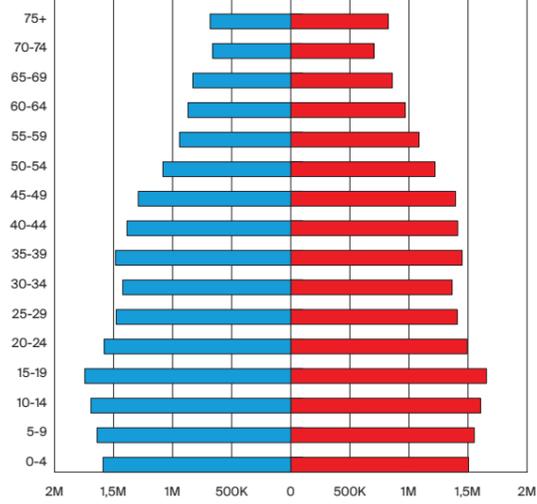
Maroc 2010



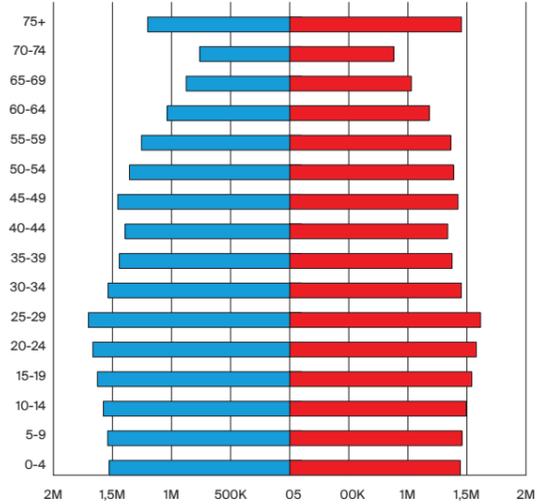
Maroc 2020



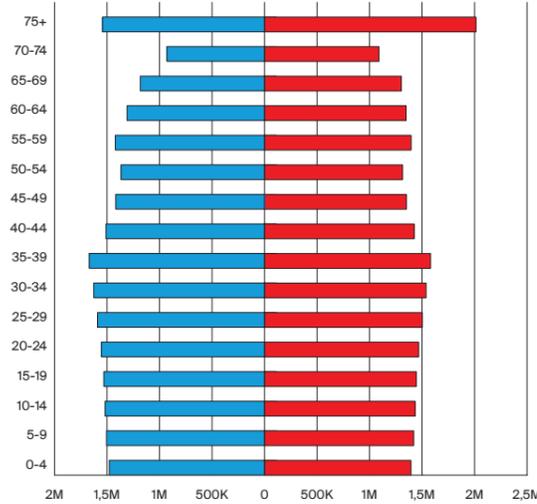
Maroc 2030



Maroc 2040

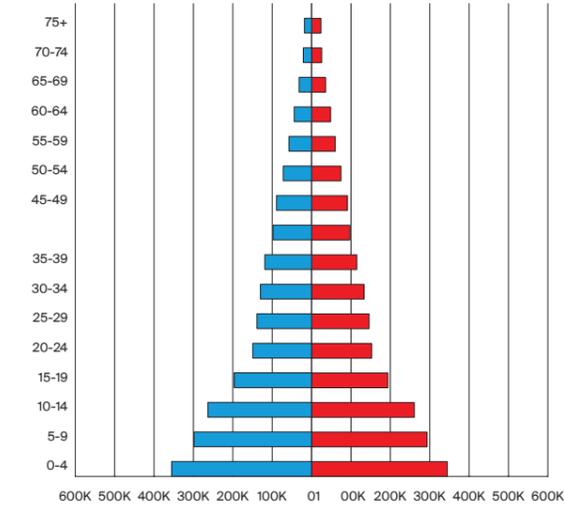


Maroc 2050

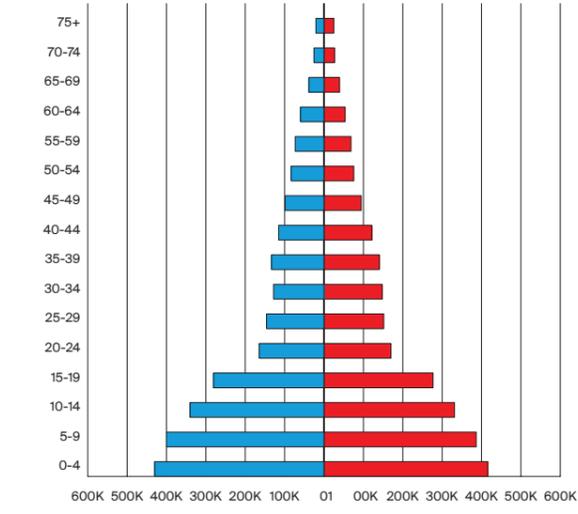


Pyramides des âges de la Tunisie (1960-2050)

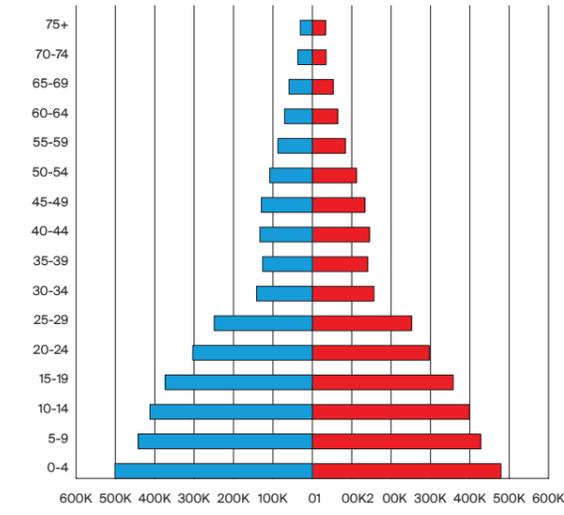
Tunisie 1960



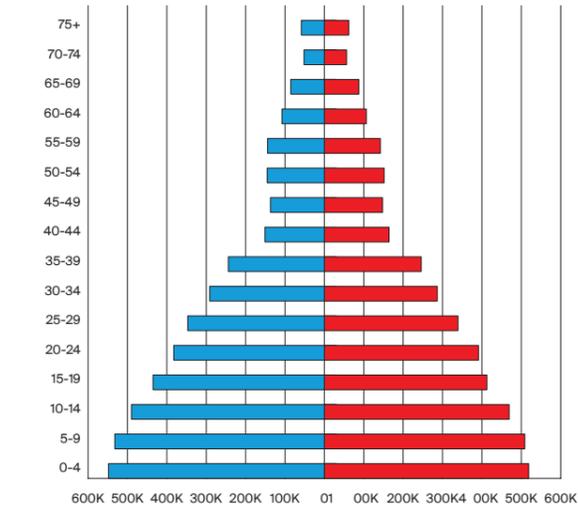
Tunisie 1970



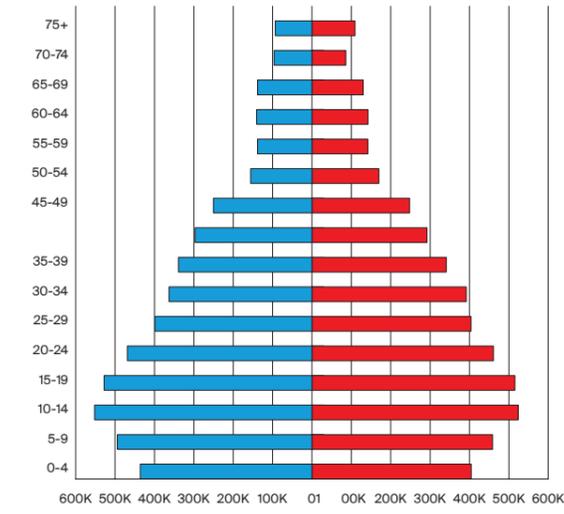
Tunisie 1980



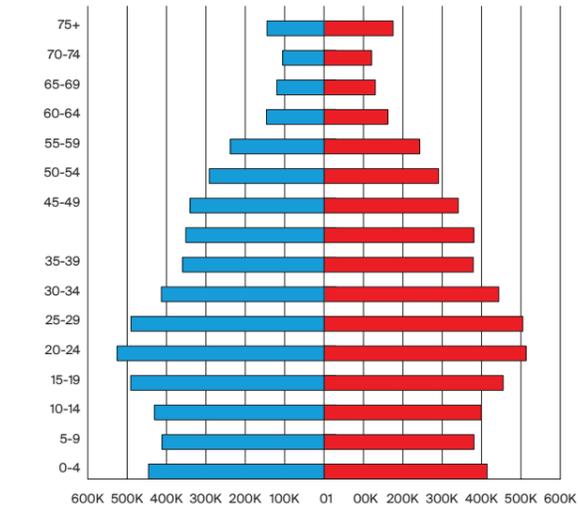
Tunisie 1990



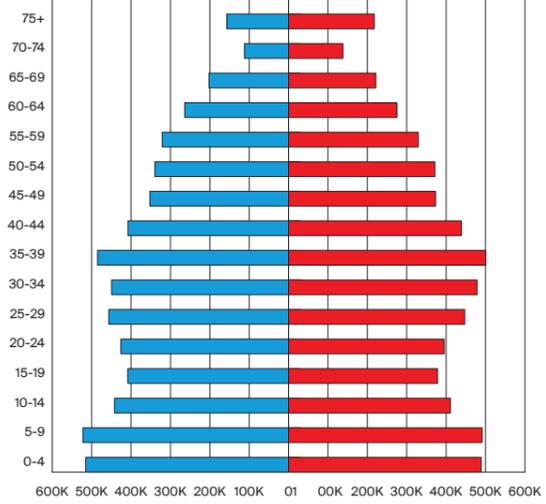
Tunisie 2000



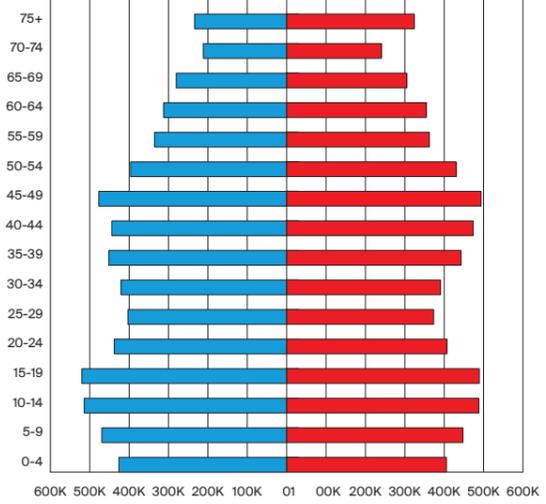
Tunisie 2010



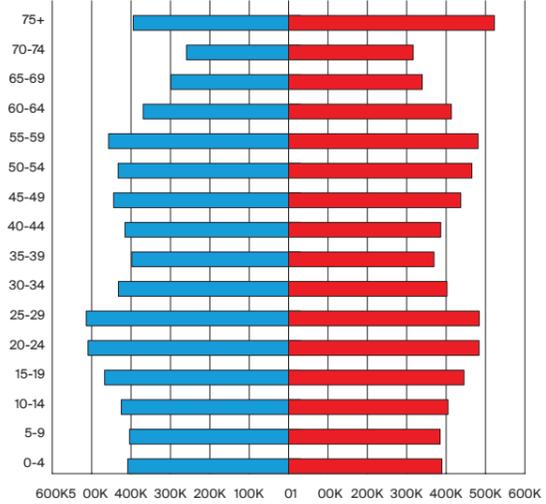
Tunisie 2020



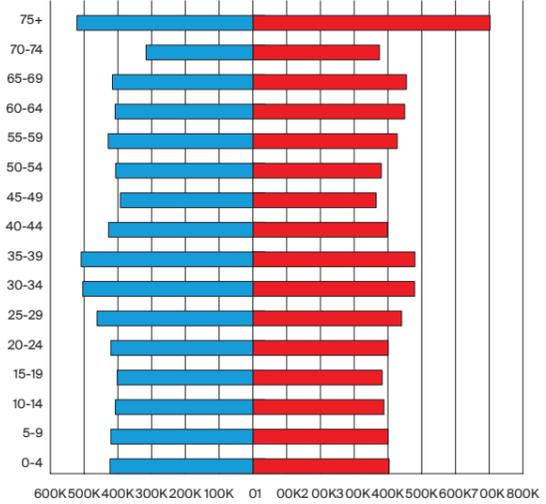
Tunisie 2030



Tunisie 2040



Tunisie 2050



Annexe 4: PAMT en EJMT

I. Égypte

Le principal problème lié à l'emploi en Égypte est la lenteur de la croissance du secteur privé. Le secteur privé n'est pas en mesure de se substituer à l'emploi dans le secteur public en raison d'un certain nombre d'obstacles qui nuisent à la création d'emplois, notamment au sein des PME. L'accent doit donc être mis sur la stimulation de la croissance économique, qui doit ensuite conduire à la création d'emplois. Les politiques macroéconomiques efficaces doivent donc être axées sur une croissance en faveur de l'emploi afin d'encourager une croissance économique inclusive qui vise à améliorer les conditions sociales et économiques de chacun. Ces politiques comprennent des mesures d'incitations pour que les chefs d'entreprises orientent leur offre vers des biens et des services à plus forte valeur ajoutée ainsi que des investissements dans l'éducation et la formation afin d'améliorer les compétences et par conséquent, l'employabilité.

La mise en œuvre des PAMT en Égypte a une longue histoire qui remonte aux années 1990 et qui s'est principalement concentrée sur le développement des compétences et le travail indépendant. À cet égard, le Fonds social pour le développement (SFD) a été créé en 1991. Dans les années 2000, la formation professionnelle a été associée aux services financiers et à l'accès au crédit pour encourager l'entrepreneuriat et améliorer la durabilité des projets d'entreprise créés. Après 2011, différents types de PAMT ont commencé à être associés pour former des programmes complets visant l'emploi des groupes les plus vulnérables, par exemple :

- le programme « Des emplois décents pour les jeunes d'Égypte » (OIT) ;
- Neqdar Nesharek (Conseil de la population) ;
- le projet d'investissement d'urgence dans des chantiers à forte intensité de main-d'œuvre (SFD, BM, UE et PNUD) ;
- le projet d'investissement d'urgence dans l'emploi (SFD, BM, UE et PNUD).

Actuellement, les deux principaux types de PAMT mis en œuvre pour améliorer l'employabilité des jeunes en Égypte sont ceux qui se concentrent sur le développement des compétences et les programmes de promotion de l'entrepreneuriat. Environ 200 programmes d'emploi des jeunes, publics et privés, ont été enregistrés en Égypte, avec 25 % axés sur l'association du développement de compétences avec les services de l'emploi, 16 % axés sur l'association du développement de compétences avec la promotion de l'entrepreneuriat, 21 % axés sur le développement de compétences uniquement et 19 % axés sur la promotion de l'entrepreneuriat uniquement.

Les PAMT en Égypte se concentrent actuellement sur quatre catégories clés : le développement de compétences, l'entrepreneuriat, les services de l'emploi et les subventions salariales.

Développement des compétences

Les PAMT axées sur le développement des compétences se sont concentrées sur des offres de formation en dehors du système d'éducation formel avec une durée de moins de six mois. Ces programmes ciblent la formation technique et professionnelle, la formation aux compétences non techniques, la formation sur le lieu de travail et l'apprentissage de la lecture, de l'écriture et du calcul. Ces formations ont été identifiées comme répondant à une inadéquation ou à une absence de compétences techniques, de compétences personnelles et non techniques, d'expérience professionnelle ou de compétences de base insuffisantes.

Promotion de l'entrepreneuriat

Les PAMT répondent principalement aux obstacles liés à la création d'entreprises ; elles encouragent également la croissance des entreprises et contribuent à accroître la demande de main-d'œuvre. Les programmes sont principalement axés sur l'entrepreneuriat et la formation commerciale, l'accès au financement, les services de conseil et l'accès aux marchés.

Services de l'emploi

Ces services consistent principalement en un certain nombre d'initiatives distinctes ou combinées, notamment l'orientation et le conseil professionnels, l'aide à la recherche d'emploi, les services de placement et de mise en relation, l'orientation vers d'autres services, la certification des compétences et l'accréditation des centres de formation. Ces initiatives visent à surmonter les obstacles liés à la recherche d'emploi et à la faible quantité d'informations sur le marché du travail.

Emploi subventionné

Deux grands types d'initiatives sont liés à l'emploi subventionné. Ces deux grandes initiatives sont les travaux/services publics et les subventions salariales. Ces initiatives visent à surmonter les obstacles liés à la baisse de la demande de main-d'œuvre dans l'économie. L'emploi subventionné vise soit à créer directement des emplois, soit à encourager l'embauche.

Tableau A4.1 : **Catégories de PAMT avec principaux objectifs et possibilités de politiques spécifiques**

Catégorie de PAMT	Objectifs principaux	Possibilités de politiques
Développement des compétences	Améliorer les compétences (techniques et non techniques) Rapprocher les compétences aux besoins du marché du travail	EFTP Soutien financier et non financier pour les apprenants Incitations pour les employeurs à proposer des formations Renforcement des capacités institutionnelles
Services de l'emploi	Fournir aux demandeurs d'emploi les moyens d'améliorer la manière dont ils mettent en valeur leurs compétences et leurs aptitudes Remédier au déficit d'information des demandeurs d'emploi et des employeurs Améliorer l'adéquation Accroître l'efficacité de la recherche d'emploi Améliorer les perspectives de carrière	Aide à la recherche d'emploi Conseil en matière d'emploi Services de placement
Promotion de l'entrepreneuriat	Fournir les connaissances et les compétences nécessaires pour créer et gérer une entreprise Faciliter l'accès aux ressources financières et non financières	Formation à l'entrepreneuriat Services de conseil Fournir ou faciliter l'accès au financement
Emploi subventionné	Offrir des possibilités d'acquérir de l'expérience professionnelle Motiver les employeurs à créer et à maintenir des opportunités d'emploi	Subventions salariales Programme de garantie du travail et de l'emploi dans le secteur public Emploi dans un service public

Programmes du marché du travail et principales institutions de mise en œuvre

Parmi les projets entrepris par les différents acteurs pour le développement des compétences, il est possible de citer :

- l'offre de formation non formelle proposée par les ONG ;
- l'initiative Mubarak Kohl du GIZ visant à combiner la formation en classe avec la formation sur le terrain ;
- les partenariats sectoriels de formation en entreprise ;
- le projet « Des emplois décents pour les jeunes d'Égypte » de l'OIT visant à former les chômeurs de longue durée afin de les réintroduire sur le marché du travail.

Pour la promotion de l'entrepreneuriat :

- le programme pour l'entrepreneuriat du SFD pour sensibiliser les jeunes, les femmes et les étudiants universitaires à l'entrepreneuriat ;
- la microfinance et les services non financiers par le biais des ONG ;
- les incubateurs et accélérateurs ;
- la formation « Know About Business » de l'OIT qui introduit des concepts de l'entrepreneuriat dans les programmes des écoles techniques.

Pour les services de l'emploi :

- le programme de réforme du service du marché du travail égyptien pour améliorer les équipements et les locaux du secteur public ;
- la transition vers l'emploi, l'orientation professionnelle des jeunes et la création d'emplois ;
- le projet « Des emplois décents pour les jeunes d'Égypte » ;
- le pacte national pour l'emploi fournissant des services liés à l'emploi aux ouvriers ;

- des bureaux pour le développement de carrière et l'entrepreneuriat par l'ONG Nahdet El Mahrousa dans les universités égyptiennes ;
- le projet Meshwary de l'UNICEF utilise les TIC pour fournir des services liés à l'emploi ;
- l'observatoire égyptien de l'éducation, de la formation et de l'emploi de l'IDSC et l'ETF pour le développement des compétences, l'analyse d'informations et la prévision des besoins en matière d'éducation, de formation et d'emploi afin de répondre aux exigences du marché du travail.

Enfin, pour l'emploi subventionné :

- le projet d'investissement d'urgence dans des chantiers à forte intensité de main-d'œuvre et le projet d'investissement d'urgence dans l'emploi, deux programmes soutenus par le SFD, la BM, l'UE et le PNUD visant à atténuer l'impact négatif sur l'emploi du ralentissement économique survenu en 2011 et après ;
- le plan d'urgence pour stimuler l'économie égyptienne visant notamment à soutenir et améliorer l'industrie et les services et à fournir une formation industrielle.

Tableau A4.2 : **Principales institutions de mise en œuvre en Égypte**

	Institution	Rôle
Entité gouvernementale et semi-gouvernementale	Ministère de la Main-d'œuvre Ministère du Commerce et de l'Industrie Ministère de l'Enseignement supérieur Ministère de l'Éducation et de la Formation professionnelle Ministère de la Planification Ministère de la Coopération internationale Fonds social pour le développement	Mettre en œuvre, contrôler et évaluer la stratégie de l'emploi en Égypte
Autres ministères	Ministère de la Communication et des Technologies de l'information Ministère de la Jeunesse et des Sports Ministère du Développement local Ministère de la Solidarité sociale	Développer les initiatives de promotion de l'emploi sous le mandat d'autres ministères
ONG	Alexandria Business Association Nahdet El Mahrousa Education for Employment Misr El Kheir Sawiris Foundation for Social Development	Encourager avec détermination les efforts déployés pour la promotion de l'emploi pour les jeunes par le biais d'un certain nombre de programmes
Incubations et modèles d'accélération des entreprises	AUC Venture Lab INJAZ Enactus Endeavor Egypt Flat6Labs Egyptian Junior Business Association	Apporter des exemples innovants de startups et de PME en Égypte
Organisations internationales	La Banque mondiale OIT	Jouer un rôle actif dans la promotion de l'emploi des jeunes
Agences de développement international	GIZ USAID EU	
Groupes de réflexion axés sur la recherche	ERF ECES Conseil de la population	Participer à la compréhension collective et précise du marché du travail en Égypte

II. Jordanie

L'initiative pour l'emploi des jeunes en Jordanie est constituée d'une sélection de 84 PAMT ciblant les jeunes en Jordanie. Certaines de ces politiques ont été mises en œuvre entre 2012 et 2016, d'autres sont toujours en cours. Ces 84 politiques peuvent généralement être réparties dans quatre grandes catégories : formation professionnelle, services de l'emploi, promotion de l'entrepreneuriat et emploi subventionné.

Les politiques relatives à l'offre, y compris la formation professionnelle et les services de l'emploi, devraient accroître l'employabilité des jeunes Jordaniens et faciliter l'adéquation de l'offre et de la demande d'emploi sur le marché du travail jordanien. De leur côté, les politiques relatives à la demande, y compris la promotion de l'entrepreneuriat et l'emploi subventionné, contribuent principalement à la création d'emplois. Les PAMT concourent à la création et au maintien d'un environnement de travail mettant les demandeurs d'emploi en contact avec le marché du travail. Contrairement aux politiques de la demande, les politiques relatives à l'offre sont celles qui sont les plus fréquemment proposées et les plus couramment appliquées.

Tableau A43 : Catégories de PAMT avec principaux objectifs et possibilités de politiques spécifiques

Catégorie de PAMT	Objectifs principaux	Possibilités de politiques
Développement des compétences	Améliorer les compétences (techniques et non techniques) Rapprocher les compétences aux besoins du marché du travail	EFTP Soutien financier et non financier pour les apprenants Incitations pour les employeurs à proposer des formations Renforcement des capacités institutionnelles
Services de l'emploi	Fournir aux demandeurs d'emploi les moyens d'améliorer la manière dont ils mettent en valeur leurs compétences et leurs aptitudes Remédier au déficit d'information des demandeurs d'emploi et des employeurs Améliorer l'adéquation Accroître l'efficacité de la recherche d'emploi Améliorer les perspectives de carrière	Aide à la recherche d'emploi Conseil en matière d'emploi Services de placement
Promotion de l'entrepreneuriat	Fournir les connaissances et les compétences nécessaires pour créer et gérer une entreprise Faciliter l'accès aux ressources financières et non financières	Formation à l'entrepreneuriat Services de conseil Fournir ou faciliter l'accès au financement
Emploi subventionné	Offrir des possibilités d'acquérir de l'expérience professionnelle Motiver les employeurs à créer et à maintenir des opportunités d'emploi	Subvention salariale Programme de garantie du travail et de l'emploi dans le secteur public Emploi dans un service public

Les interventions de l'économie jordanienne ont été largement dépendantes de l'intégration de multiples composantes. La combinaison la plus courante est un mélange de développement des compétences et de services de l'emploi, tandis que la promotion de l'entrepreneuriat est le service autonome le plus courant. La plupart des interventions proposent des services à court terme aux bénéficiaires, d'une durée pouvant aller jusqu'à six mois.

Les programmes de développement des compétences sont les PAMT les plus fréquemment proposées en Jordanie. En général, les programmes de développement des compétences peuvent améliorer les résultats sur le marché du travail, bien que cela dépende largement des besoins spécifiques des bénéficiaires et de la manière dont les programmes ont été conçus.

En ce qui concerne le financement et la mise en œuvre des PAMT, ils sont principalement assurés par le gouvernement jordanien et d'autres institutions, aussi bien locales qu'internationales. Le gouvernement jordanien et des organismes donateurs étrangers travaillent ensemble pour le financement des programmes d'emploi des jeunes. Ensemble, le gouvernement jordanien et les organismes internationaux des pays donateurs couvrent environ 80 % du financement, avec des contributions plus modestes versées par d'autres organismes de financement.

Le gouvernement jordanien et les ONG sont les principaux organismes de mise en œuvre. Le secteur privé est également impliqué dans la mise en œuvre, mais à une échelle plus réduite. Les interventions du secteur privé concernent principalement l'offre de développement des compétences et, dans une moins grande mesure, l'octroi d'incitations financières aux employeurs pour qu'ils proposent ces formations.

Il est très difficile de démontrer l'impact des PAMT sur l'emploi des jeunes. L'évaluation de leur impact est fondamentale pour permettre de comprendre les interventions qui sont efficaces, la raison de leur efficacité, et de déterminer les facteurs spécifiques à chaque pays qui doivent être pris en compte lors de la conception des politiques et des interventions. Très peu d'études d'évaluation d'impact existent en Jordanie, ce qui limite donc la compréhension de l'efficacité des politiques et des interventions mises en œuvre. L'outil le plus courant utilisé pour évaluer les effets des PAMT consiste à surveiller la phase de transition entre l'école et le travail, ou la période de chômage à l'issue de la formation. Cependant, des progrès doivent être accomplis au niveau de l'évaluation afin de concevoir et d'adapter de manière efficace des politiques et des interventions qui génèrent des résultats.

En plus de l'évaluation limitée, d'autres difficultés existent en ce qui concerne l'efficacité des PAMT en Jordanie. Ces difficultés concernent l'adéquation entre l'offre et la demande, puisque la plupart des interventions ciblent les jeunes qualifiés et qu'un faible nombre d'interventions sont axées autour des jeunes vulnérables et des autres groupes de jeunes défavorisés. Ce manque de ciblage spécifique des plus nécessiteux risque d'empêcher les catégories les plus démunies de relever les défis auxquels elles sont confrontées.

Les principaux acteurs étatiques et non étatiques en Jordanie travaillent sur un certain nombre d'objectifs relatifs à l'économie et au marché du travail. Les acteurs étatiques et non étatiques ont un objectif principal :

répondre aux besoins du marché du travail jordanien, tout en ajustant ses déséquilibres et en maintenant la croissance économique nécessaire. Le tableau A4.4 ci-dessous présente les principaux acteurs étatiques et non étatiques des politiques du marché du travail en Jordanie, tout en précisant leurs principaux objectifs.

Tableau A4.4 : Principaux acteurs étatiques et non étatiques en Jordanie

Étatique	Objectifs	Non étatique	Objectifs
Ministère du Travail	Réduire le chômage Réduire la pauvreté Réguler l'offre de travailleurs migrants	Syndicats officiels	Assurer une vie meilleure aux travailleurs et élever leur niveau de vie Promouvoir le développement social et économique Augmenter la productivité économique
E-TVET Council et E-TVET Fund	Améliorer le développement des compétences en collaboration avec le secteur privé Répondre aux besoins en compétences des secteurs économiques clés	Syndicats indépendants	Améliorer les niveaux de salaire et des prestations sociales Formaliser les travailleurs municipaux informels
Vocational Training Corporation (Corporation de formation professionnelle)	Former la main-d'œuvre Catégoriser les professions réglementées et les entreprises Participer à la création et au développement des PME	Chamber of Commerce (Chambre de commerce)	Coopérer avec le gouvernement en ce qui concerne les politiques, les stratégies et les plans d'action en matière de commerce et de services Participer à la promotion du développement des secteurs du commerce et des services
Civil Service Bureau (Bureau de la fonction publique)	Gérer les salariés du secteur public Former les fonctionnaires Aider les demandeurs d'emploi du secteur public à trouver un emploi dans le secteur privé	Chamber of Industry (Chambre d'industrie)	Coopérer avec le gouvernement en ce qui concerne les politiques, les stratégies et les plans d'action en matière d'industrie Participer à la promotion du développement du secteur industriel Représenter les intérêts des entreprises industrielles et artisanales
Social Security Corporation (Corporation de la sécurité sociale)	Assurer la protection sociale des travailleurs jordaniens et de leurs familles Améliorer les programmes de sécurité sociale Encourager une répartition des richesses juste intragénérationnelle et intergénérationnelle		
Economic and Social Council (Conseil économique et social)	Soutenir les responsables politiques en promouvant un développement économique et social durable Encourager le dialogue entre les salariés, les employeurs et l'État sur les politiques économiques et sociales Évaluer l'impact de la législation économique et sociale		
Council of Ministries (Conseil des ministères)	Réduire le chômage Réduire la pauvreté Élargir la classe moyenne Gérer le déficit budgétaire Améliorer la performance économique Attirer les investissements pour la création d'emplois Améliorer l'éducation et la formation professionnelle		
Parlement	Réduire le chômage Réduire la pauvreté		

III. Maroc

L'Agence nationale pour la promotion de l'emploi et des compétences (ANAPEC) fournit, grâce à son réseau de 86 agences, des services destinés aux demandeurs d'emploi et aux employeurs potentiels. L'ANAPEC contribue activement au développement et à la mise en œuvre du programme exécutif du plan national de promotion de l'emploi.

Les résultats de l'ANAPEC en 2018 concernant les programmes actifs d'emploi sur le plan quantitatif sont les suivants :

- insertion de plus de 100 000 demandeurs d'emploi dans l'environnement professionnel ;
- plus de 7 000 entreprises ont bénéficié du système amélioré de contrats d'insertion ;
- amélioration de l'employabilité de plus de 27 000 demandeurs d'emploi ayant des difficultés d'insertion ;
- création de plus de 1 351 activités socio-économiques (873 entreprises, 305 coopératives, 173 activités individuelles).

Le nombre d'entretiens de placement réalisés pour les demandeurs d'emploi s'élevait à environ 85 000 en 2018, soit une diminution de près de 3 % par rapport à 2017. Toutefois, le nombre de participants aux ateliers de recherche d'emploi a augmenté régulièrement au cours des cinq dernières années, atteignant plus de 57 000 participants, soit une augmentation de 16 % en moyenne par an au cours de la période 2014-2018.⁵⁸

En ce qui concerne les diplômés, 21 % des inscrits à l'ANAPEC sont des diplômés de la formation professionnelle, 21 % des bacheliers et seulement 15 % sont des diplômés de l'enseignement supérieur.

Tableau A4.5 : Évolution des services de l'ANAPEC (2010-2018)

Année	Nombre d'entretiens de placement	Nombre de participants aux ateliers de recherche d'emploi
2010	69 297	30 967
2011	79 662	37 430
2012	68 948	45 633
2013	67 946	40 273
2014	75 265	40 379
2015	71 651	40 784
2016	85 089	54 843
2017	87 325	48 737
2018	84 466	57 524

Source : ANAPEC

En ce qui concerne la recherche d'offres d'emploi, les visites effectuées par les conseillers de l'ANAPEC auprès des entreprises ont permis de rassembler près de 118 000 offres d'emploi en 2018, soit une augmentation de 16 % par rapport à 2017.⁵⁹

En ce qui concerne les métiers, 16 % des offres d'emploi recensées concernent le métier d'opérateur de machines automatiques, suivi par celui d'assistant agricole général ou saisonnier (12 %). En ce qui concerne les secteurs d'activité, 40 % des offres d'emploi recensées proviennent du secteur industriel, suivi du secteur des services (33 %) et du secteur de l'agriculture et de la pêche (15 %).

⁵⁸ Il convient de noter qu'en 2018 le nombre de nouveaux inscrits à l'ANAPEC s'élevait à près de 200 000, dont 44 % de femmes et plus des deux tiers étant des jeunes de moins de 25 ans. Plus de la moitié des inscriptions se situaient sur l'axe Casablanca-Tanger.

⁵⁹ Près de la moitié (48 %) des offres d'emploi recensées se concentraient sur l'axe Casablanca-Kénitra, suivi de la région Tanger-Tétouan-Al Hoceïma (12 %) et de la région Fès-Meknes (10 %).

Tableau A4.6 : Évolution du nombre d'offres d'emploi rassemblées par l'ANAPEC (2010-2018)

Année	Nombre d'offres d'emploi rassemblées par l'ANAPEC
2010	95 337
2011	102 684
2012	79 767
2013	76 780
2014	89 624
2015	94 028
2016	90 232
2017	102 054
2018	118 803

Source : ANAPEC.

La médiation internationale de l'emploi des Marocains par l'ANAPEC

Le développement de la médiation internationale de l'emploi constitue une orientation stratégique qui offre aux demandeurs d'emploi de nouvelles possibilités d'insertion dans la vie professionnelle.

L'ANAPEC s'est positionnée en signant des accords de partenariat avec plusieurs pays étrangers tels que l'Espagne, le Canada, la France et le Qatar.

- En coordination avec l'Espagne, 15 114 travailleurs ont été recrutés dans la province de Huelva en 2018.
- Le partenariat entre l'Ambassade du Canada au Maroc et l'ANAPEC s'est amplifié, en raison des besoins importants en compétences que rencontrent les différentes provinces du Canada.

L'année 2018 a vu le placement par l'ANAPEC de 15 922 Marocains à l'international, soit une augmentation de plus de 200 % par rapport à 2017 (5 634). Cette augmentation du nombre de salariés placés à l'international est principalement due à l'augmentation du besoin en main-d'œuvre dans le secteur agricole en Espagne.

L'ANAPEC fournit également une série de services aux immigrés en situation régulière⁶⁰. L'aide à la création d'entreprises s'inscrit dans le cadre du projet AMUDDU pour les migrants régularisés et par le biais du partenariat ANAPEC/ODCO/HCR et de l'AMAPPE pour les réfugiés. Ce dernier est financé par l'UE.

Migrants régularisés : l'offre de services pour les migrants en situation régulière lancée en 2015 avec le soutien de l'Union européenne (projet Sharaka) a été marquée par plusieurs étapes importantes, notamment le lancement de l'enregistrement sur le portail de l'ANAPEC, la simplification de la procédure de recrutement avec l'exclusion du certificat d'activité et la mise en place des prestations des différentes mesures de promotion de l'emploi, à savoir le programme Idmaj, la formation contractualisée pour l'emploi (FCE), la formation qualifiante ou de reconversion (FQR), le programme TAHFIZ et le contrat d'intégration professionnelle (CIP).

L'année 2018 a connu la poursuite de l'expérimentation des services proposés dans 10 agences pilotes et en étroite collaboration avec les organisations de la société civile et le partenaire institutionnel Entraide Nationale. Ainsi, en 2018 :

- 604 migrants ont été enregistrés auprès de l'ANAPEC et 158 migrants ont bénéficié d'entretiens de placement ;
- 141 migrants ont bénéficié d'ateliers de recherche d'emploi ;
- 727 offres d'emploi potentielles ont été enregistrées dans le système d'information par des migrants à la recherche d'un emploi ;
- 23 migrants se sont insérés sur le marché du travail ;
- 3 486 SMS ont été envoyés aux migrants inscrits à la semaine de l'emploi et au lancement de la formation qualifiante de 2018.

60 Cette population est composée de migrants régularisés et des réfugiés munis de cartes conférant ce statut.

Les réfugiés sont également pris en compte dans le cadre d'un partenariat ANAPEC/HCR/ODCO et AMAPPE. Ce projet vise à soutenir l'insertion professionnelle des réfugiés au Maroc afin qu'ils puissent trouver une solution durable, et ce à travers la réalisation des objectifs spécifiques suivants :

- aider les réfugiés à devenir autosuffisants par la mise en place et le renforcement de microprojets ;
- sensibiliser et informer les réfugiés sur la formalisation de leurs microprojets à travers des ateliers de sensibilisation sur la création de coopératives et sur le statut d'indépendant ;
- renforcer les capacités des responsables de l'ODCO et de l'ANAPEC pour soutenir les réfugiés.

Ce projet a été lancé en 2018 et ses partenaires (HCR/ODCO/AMAPPE) ont travaillé sur :

- l'acceptation et l'orientation par le HCR de 228 réfugiés, dont 31 femmes ;
- l'élaboration d'études de faisabilité de 169 réfugiés, dont 20 femmes ;
- le financement de 117 porteurs de projets, dont 18 femmes.

Tableau A4.7 : Répartition des bénéficiaires marocains de la médiation internationale par pays d'accueil

Pays	Nombre de bénéficiaires	%
Espagne	15 192	95,4
Qatar	393	2,5
France	219	1,4
Canada	46	0,3
Émirats arabes unis	53	0,3
Bahreïn	13	0,1
Koweït	4	0,0
Allemagne	1	0,0
Arabie saoudite	1	0,0
Total	15 922	100,0

Source : ANAPEC, 2018

Tableau A4.8 : Répartition des bénéficiaires de la médiation internationale par secteur d'activité

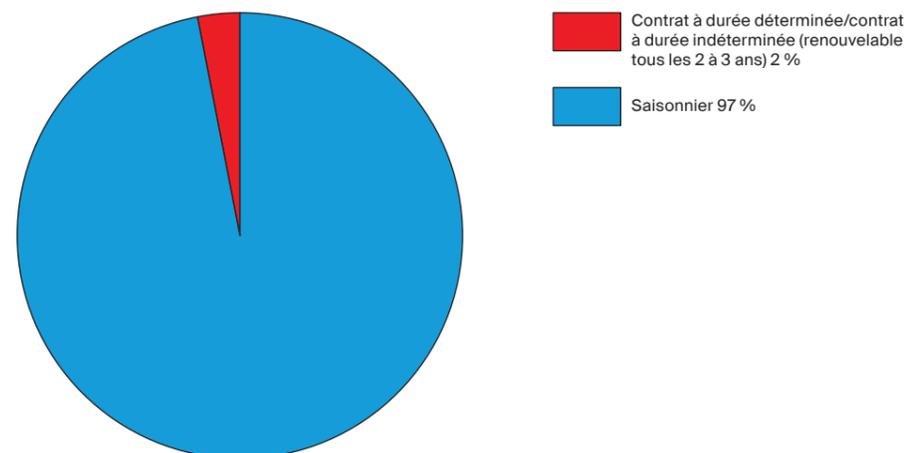
Secteur d'activité	Nombre de bénéficiaires	Pourcentage
Agriculture	15 399	96,7 %
Éducation	323	2,0 %
Grande distribution	90	0,6 %
Hôtellerie et restauration	47	0,3 %
Transport	28	0,2 %
Sécurité	10	0,1 %
Commerce de détail	9	0,1 %
Technologies de l'information et de la communication	6	0,0 %
Coiffure	4	0,0 %
Banque	3	0,0 %
Bâtiment	1	0,0 %
Automobile	1	0,0 %
Science informatique	1	0,0 %
Total	15 922	100,0 %

Source : ANAPEC, 2018

Tableau A4.9 : Répartition des bénéficiaires de la médiation internationale par type de contrat

Type de contrat	Pourcentage de bénéficiaires
Saisonnier	97 %
Contrat à durée déterminée/contrat à durée indéterminée (renouvelable tous les 2 à 3 ans)	3 %

Source : ANAPEC, 2018

Figure A4.10 : Répartition des bénéficiaires de la médiation internationale par type de contrat

Source : ANAPEC, 2018

IV. Tunisie

Depuis les années 1980, le gouvernement tunisien, par le biais de l'ANETI, a tenté de lutter contre le chômage des jeunes en développant de nombreuses PAMT. Ces programmes constituent le principal instrument utilisé par les pouvoirs publics pour faciliter la transition des demandeurs d'emploi du chômage vers le marché du travail. C'est pour cela que d'importants moyens financiers ont été déployés pour la promotion de l'emploi dans le cadre des PAMT. Le budget annuel consacré à ces programmes était de 250 à 270 millions de dinars tunisiens sur la période 1997-2006 (soit 0,8 % du PIB) et s'élevait à 611 millions de dinars tunisiens en 2012 (Zouari, 2014).

Tableau A4.11 : **Résumé des principales politiques actives du marché du travail adoptées par l'ANETI en Tunisie**

	Objectif	Cible et durée	Prestations payées par l'État	Nombre de bénéficiaires
Karama	Encourager les entreprises du secteur privé à embaucher les personnes à la recherche d'un premier emploi et diplômées de l'enseignement supérieur.	Les Tunisiens à la recherche d'un premier emploi (inscrits à l'ANETI) ou titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou équivalent ou un BTS et au chômage depuis plus de deux ans à partir de la date d'obtention de leur dernier diplôme. Durée : 24 mois.	Paiement de 50 % des salaires des personnes récemment embauchées pendant une durée de deux ans et à hauteur de 400 dinars tunisiens par mois. Paiement des cotisations de l'employeur au régime réglementaire de sécurité sociale à hauteur de 600 dinars tunisiens par mois.	34 968 en 2018.
CIDES : Contrat d'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur	Aider les bénéficiaires à acquérir des compétences professionnelles en effectuant une alternance entre une entreprise du secteur privé et un établissement de formation public ou privé choisi par le bénéficiaire, l'entreprise et l'ANETI.	Les diplômés de l'enseignement supérieur étant au chômage depuis plus de deux ans à partir de la date d'obtention de leur diplôme. Durée : 12 mois.	Allocation mensuelle de 150 dinars tunisiens, une bourse de 50 dinars tunisiens pour les personnes provenant d'un autre gouvernorat. Paiement du coût de la formation (400 heures maximum).	109 en 2018 et 3 996 en 2010.

	Objectif	Cible et durée	Prestations payées par l'État	Nombre de bénéficiaires
CIVP : Contrat d'initiation à la vie professionnelle	Aider les bénéficiaires à acquérir des compétences professionnelles pour faciliter leur insertion sur le marché du travail dans le secteur public ou privé.	Les Tunisiens à la recherche d'un premier emploi, les diplômés universitaires ou équivalents. Durée : jusqu'à 24 mois, y compris avec un ou deux stages de 12 mois dans différentes entreprises.	Allocation mensuelle de 200 dinars tunisiens pour les diplômés de l'enseignement supérieur ou d'un BTS et de 150 dinars tunisiens pour les autres niveaux. Paiement à la sécurité sociale. Paiement du coût de la formation (400 heures maximum).	61 677 en 2018 et 45 245 en 2010.
CAIP : Contrat d'adaptation et d'insertion professionnelle	Aider les bénéficiaires à acquérir des compétences professionnelles pour répondre aux exigences d'une offre d'emploi d'une entreprise du secteur privé qui ne peut pas être pourvue en raison d'un manque de travailleurs qualifiés pour ce poste sur le marché du travail.	Les personnes au chômage n'ayant pas de diplôme de l'enseignement supérieur. Durée : stage de 12 mois.	Allocation mensuelle de 100 dinars tunisiens, couverture sociale. Paiement du coût de la formation (400 heures maximum).	41 333 en 2018 et 34 954 en 2010.
CRVA : Contrat de réinsertion dans la vie active	Permettre aux travailleurs ayant perdu leur emploi d'acquérir de nouvelles compétences afin de répondre aux exigences d'une offre d'emploi identifiée dans une entreprise du secteur privé.	Les travailleurs permanents ou temporaires, avec un minimum de trois ans d'ancienneté dans la même entreprise, ayant perdu leur emploi pour des raisons économiques ou techniques ou à la suite de la fermeture soudaine, finale et illégale de l'entreprise pour laquelle ils travaillaient.	Allocation mensuelle de 200 dinars tunisiens. Paiement à la sécurité sociale. Paiement du coût de la formation (200 heures maximum). Paiement à hauteur de 30 % des frais de transport.	101 en 2018 et 750 en 2010.

	Objectif	Cible et durée	Prestations payées par l'État	Nombre de bénéficiaires
CSC : Contrat service civil	Proposer aux diplômés de l'enseignement supérieur à la recherche de leur premier emploi une activité leur permettant de développer des aptitudes et d'acquérir des compétences pratiques pour faciliter leur insertion professionnelle dans un environnement salarié ou de travail indépendant.	Les Tunisiens à la recherche d'un premier emploi, titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou équivalent et au chômage depuis plus de 12 mois à partir de la date d'obtention de leur dernier diplôme. Durée : jusqu'à 24 mois, y compris avec un ou deux stages de 12 mois dans différentes entreprises.	Allocation mensuelle de 200 dinars tunisiens. Paiement à la sécurité sociale. Paiement du coût de la formation (400 heures maximum).	20 964 en 2018 et 5 901 en 2010.

La majorité des PAMT sont conçues pour les jeunes diplômés (Banque mondiale, 2014c). Par exemple :

- le programme Karama, lancé en 2017, a pour objectif de faciliter l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur à la recherche de leur premier emploi (contrat de travail d'une durée de deux ans avec un salaire payé en partie par le gouvernement) ;
- le stage d'initiation à la vie professionnelle (SIVP) encourage l'employabilité des personnes à la recherche de leur premier emploi en attribuant une bourse de stage aux étudiants de l'enseignement supérieur (en 2016, plus de 43 000 étudiants ont pu bénéficier de cette bourse) ;
- le contrat d'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur (CIDES) apporte un soutien aux diplômés de l'enseignement supérieur en situation de chômage de longue durée (plus de 3 ans).

La politique de l'emploi en Tunisie inclut également la promotion du travail indépendant. Le programme d'accompagnement des promoteurs des petites entreprises (PAPPE) aide les jeunes à préparer et à mettre en œuvre leur projet entrepreneurial. Le programme offre plusieurs types d'aides pour la création d'entreprises, y compris la formation à l'entrepreneuriat, des stages pratiques en entreprises et des bourses. Plus de 13 000 jeunes en ont bénéficié depuis 2018 (ANETI, 2018).⁶¹

Annexe 5: Tendances et gouvernance de la migration dans l'EJMT

I. Égypte

A

Histoire de la migration égyptienne

L'histoire de la migration égyptienne remonte au XIXe siècle. Toutefois, la migration systématique et organisée a commencé avec la migration vers l'Irak dans les années 1930. C'est au milieu des années 1950 que les Égyptiens ont commencé à prendre conscience du rôle de la migration comme mécanisme de détresse de la main-d'œuvre. Des vagues de migration permanente en provenance d'Égypte sont apparues au milieu des années 1960, principalement pour des raisons économiques, mais aussi politiques, avec une grande majorité de migrants se dirigeant dans les États du Golfe. Dès les années 1970, le gouvernement égyptien a commencé à considérer l'émigration comme un moyen permettant d'alléger la pression sur le marché du travail égyptien. À partir des années 1980, la migration a été considérée comme un outil de développement. Le gouvernement a continué d'assouplir les procédures relatives à la migration afin d'augmenter les envois de fonds nécessaires pour combler le déficit de la balance des paiements – une stratégie qui s'est avérée fructueuse. Les envois de fonds sont l'une des principales sources de devises étrangères de l'Égypte.

La migration de main-d'œuvre égyptienne peut être classée en deux systèmes. Le premier – et le plus répandu – est celui qui relie les travailleurs migrants égyptiens aux marchés du travail des pays du Conseil de coopération du Golfe (CCG). Les travailleurs migrants égyptiens se rendent également en Jordanie, en Libye et au Liban ; ils sont nombreux en Jordanie et en Libye, mais beaucoup moins au Liban. Le second système concerne la main-d'œuvre égyptienne migrant vers les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Au sein des pays de l'OCDE, ce sont les pays européens qui reçoivent le plus grand pourcentage de travailleurs migrants égyptiens. Les pays d'Amérique et d'Océanie accueillent également des travailleurs migrants égyptiens, mais il s'agit d'un très faible nombre⁶².

Il était prévu qu'après la révolution/les soulèvements égyptiens de 2011, les changements politiques et le ralentissement économique auraient entraîné d'importants flux de travailleurs migrants. Ce point de vue était particulièrement dominant dans les pays européens qui s'attendaient à d'importants flux de migrants égyptiens vers leurs marchés du travail. Bien qu'à l'époque cette hypothèse fût plausible du point de vue conceptuel, elle s'est avérée injustifiée. Dans l'ensemble, les principaux facteurs des flux migratoires de main-d'œuvre égyptienne n'ont pas radicalement changé depuis les soulèvements de 2011. Les problèmes liés à la migration de main-d'œuvre égyptienne sont globalement restés les mêmes. Les changements qui ont eu lieu sont dus à des facteurs politiques dans les pays du CCG, en Libye et en Jordanie. Les soulèvements libyens ont entraîné le retour d'un nombre considérable de migrants égyptiens travaillant en Libye. L'afflux de réfugiés syriens en Jordanie a influencé la demande de travailleurs migrants égyptiens. Les instabilités économiques et politiques internes au sein des pays du CCG ont également influencé les travailleurs migrants égyptiens ainsi que ceux d'autres nationalités. Même en Europe, les pays du sud ont été confrontés à des crises économiques et de l'emploi qui se sont traduites par une réduction de l'absorption des travailleurs égyptiens.

B

Stock de migration internationale

Historiquement, l'Égypte était une terre d'immigrés et non d'émigrés (Sell, 1988). L'Égypte était une zone de migration internationale (migration des pays de l'est et du nord-est de la Méditerranée vers l'Égypte). Autrefois, les étrangers venaient s'installer en Égypte et jusqu'au milieu des années 1950, les Égyptiens n'émigraient presque pas. Les ancêtres du peuple égyptien comprennent de nombreuses races et groupes ethniques, notamment des Africains, des Arabes, des Berbères, des Grecs, des Perses, des Romains et des Turcs.

Stocks de migrants internationaux

Selon les estimations des Nations Unies (tableau A5.1 ci-dessous), l'Égypte comptait 504 000 migrants internationaux en 2019. Les Palestiniens, les Syriens et les Soudanais représentent ensemble 63 % du stock de

⁶² Il est estimé que les migrants égyptiens établis durablement en Amérique du Nord et en Océanie sont aussi nombreux que les travailleurs migrants égyptiens temporaires en Europe.

migrants internationaux en Égypte. Parmi les autres nationalités principales figurent les Somaliens, les Irakiens et les Sud-Soudanais. Comme le prétend son gouvernement, l'Égypte accueille un grand nombre de migrants. De manière vague, le gouvernement considère que tous les non-citoyens sont des réfugiés. Dans son discours au sommet des Nations Unies pour les réfugiés et les migrants en septembre 2016, le président égyptien Abdel Fattah Al-Sissi a déclaré que l'Égypte accueillait cinq millions de réfugiés⁶³.

Tableau A5.1 : Migrants internationaux en Égypte par nationalité et par sexe (2019)
Estimation des Nations Unies

Principaux pays	Homme		Femme		Total
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	
Palestine	78 130	58,3 %	55 950	41,7 %	134 080
Syrie	61 506	49,3 %	63 182	50,7 %	124 688
Soudan	31 441	53,0 %	27 836	47,0 %	59 277
Somalie	11 851	58,6 %	8 381	41,4 %	20 232
Irak	8 723	44,1 %	11 056	55,9 %	19 779
Soudan du Sud	7 073	53,0 %	6 263	47,0 %	13 336
Arabie saoudite	5 208	64,1 %	2 922	35,9 %	8 130
Allemagne	4 192	54,7 %	3 477	45,3 %	7 669
Russie	2 899	39,0 %	4 538	61,0 %	7 437
Émirats arabes unis	3 257	54,3 %	2 739	45,7 %	5 996
Yémen	3 401	60,1 %	2 256	39,9 %	5 657
Jordanie	2 883	55,4 %	2 325	44,6 %	5 208
Libye	2 806	56,3 %	2 175	43,7 %	4 981
Éthiopie	2 174	44,1 %	2 753	55,9 %	4 927
Érythrée	1 991	44,1 %	2 524	55,9 %	4 515
Italie	2 226	53,6 %	1 925	46,4 %	4 151
Liban	1 415	44,8 %	1 740	55,2 %	3 155
Royaume-Uni	1 698	54,4 %	1 423	45,6 %	3 121
Autres pays	38 174	56,4 %	29 540	43,6 %	67 714
Total	271 048	53,8 %	233 005	46,2 %	504 053

Source : Calculs de l'auteur à partir des chiffres de l'ONU (2019)

63 Speech by President Sisi at the UN Summit on Migrants and Refugees, New York, September 2016, <https://www.youtube.com/watch?v=2lQiuPcGSo>, 30.11.2019.

Malgré cette déclaration, les résultats du recensement de la population égyptienne de 2017, annoncés en septembre 2017, n'incluaient pas les non-citoyens (CAPMAS, 2017). Les données du recensement de 2017 qui ont été publiées ne comprenaient que les Égyptiens. Aucune raison formelle n'a été donnée pour justifier l'absence de publication des données relatives aux non-citoyens.

Demandeurs d'asile et réfugiés

En 1951, l'Égypte et la Turquie étaient les seuls membres non occidentaux du comité de rédaction de la Convention des Nations Unies relative au statut des réfugiés. Le bureau du HCR en Égypte a été établi en 1954. Au moment de la ratification de la convention de 1951, l'Égypte a formulé des réserves à propos des articles suivants, les rendant inapplicables en Égypte : articles 12.1, 20, 23 et 24. Ces articles concernent le statut personnel, l'inégalité de traitement des réfugiés par rapport aux nationaux s'il existe un système de rationnement en Égypte et l'accès à l'assistance publique. L'article 24 relatif à l'emploi est celui qui a le plus grand impact sur les populations de réfugiés vivant en Égypte. Il les empêche de rejoindre la main-d'œuvre formelle. La plupart d'entre eux sont tout de même absorbés par le marché du travail informel.

Comme le montre le tableau A5.2 ci-dessous, le nombre de réfugiés et de demandeurs d'asile en Égypte est passé de 114 850 en 2011 à 314 856 en 2018. Quant à la répartition des demandeurs d'asile et des réfugiés en 2018 par pays, il est possible de remarquer que les Syriens représentent plus de 40 % de la population totale de réfugiés (42,2 %), suivis par les Palestiniens (22,2 %). Les Soudanais occupent la troisième place avec 13,3 % de la population totale de réfugiés. Parmi les autres principales nationalités figurent les Éthiopiens, les Érythréens, les Sud-Soudanais, les Yéménites, les Somaliens et les Irakiens.

Tableau A5.2 : Nombre de réfugiés et de demandeurs d'asile en Égypte (2011-2018)

	Pays										Total
	Syrie	Palestine	Soudan	Éthiopie	Érythrée	Soudan du Sud	Yémen	Somalie	Irak	Autres nationalités	
2011	94	70 049	24 750	1 436	1 917		256	7 168	7 436	919	114 850
2012	12 836	70 063	22 788	2 206	2 232	942	327	7 437	6 795	1 259	126 885
2013	131 659	70 057	26 415	3 128	2 873	1 817	404	8 097	6 989	1 806	253 245
2014	138 381	70 041	26 727	4 212	2 735	3 009	413	7 365	6 872	1 966	261 721
2015	117 635	70 026	28 612	6 931	3 836	4 147	1 382	7 682	7 191	3 229	250 671
2016	116 013	70 032	33 128	12 029	7 132	5 641	2 640	7 027	7 492	2 273	263 407
2017	126 688	70 019	35 737	14 452	12 693	10 077	4 585	6 647	6 663	1 670	289 231
2018	132 871	70 021	41 771	15 931	15 442	14 622	8 322	7 164	6 994	1 718	314 856
Pourcentage	42,2	22,2	13,3	5,1	4,9	4,6	2,6	2,3	2,2	0,5	100

Source : Base de données du HCR

Travailleurs immigrés en situation régulière

Selon la réglementation égyptienne du travail, le nombre de salariés non égyptiens dans un établissement ne doit pas dépasser 10 % de la main-d'œuvre totale de travailleurs peu ou semi-qualifiés. Pour les travailleurs qualifiés, la limite de la main-d'œuvre étrangère est de 25 %. Les étrangers intéressés par un emploi en Égypte doivent obtenir un titre de travail et suivre les réglementations qui s'y rapportent émises par le ministère de la Main-d'œuvre et des Migrations à cet égard. Une fois le titre de travail obtenu, le visa du ressortissant étranger (touristique ou temporaire) est converti en visa de travail, avec la même durée que le titre de travail. Les titres de travail sont plus faciles à obtenir pour les personnes dotées de compétences techniques que pour les travailleurs peu ou semi-qualifiés.

Selon les statistiques sur les travailleurs étrangers en situation régulière en Égypte, la migration de main-d'œuvre formelle/régulière dans le pays ne représente qu'une très petite part du nombre estimé de non-citoyens en Égypte. Comme le montre le tableau A5.3 ci-dessous, le nombre total de travailleurs étrangers réguliers en Égypte dans le secteur public et le secteur privé est passé de 13 486 en 2014 à 14 777 en 2018. Les travailleurs étrangers dans le secteur public et de l'administration représentent moins de 10 % de la main-d'œuvre étrangère régulière en Égypte.

Tableau A5.3 : Travailleurs étrangers dans les secteurs public et privé en Égypte (2014-2018)

Année	Secteur public et de l'administration	Secteur privé	Total
2014	560	13 486	14 046
2015	850	13 896	14 746
2016	889	14 045	14 934
2017	1 132	13 469	14 601
2018	975	14 777	15 752

Source : CAPMAS, 2019

Avec un pourcentage relativement faible d'étrangers travaillant dans le secteur de l'administration, l'analyse suivante permet d'expliquer la répartition des étrangers travaillant dans le secteur privé en 2018. Le tableau A5.4 ci-dessous présente le nombre de travailleurs étrangers en Égypte en fonction de leur pays d'origine en 2018. Comme le montre le tableau, environ 50 % de la main-d'œuvre étrangère (régulière) en Égypte provient de cinq pays : le Bangladesh (11,1 %), les Philippines (10,2 %), l'Inde (9,7 %), la Palestine (8 %) et la Syrie (7,3 %). En ce qui concerne les principales catégories professionnelles de la main-d'œuvre étrangère en Égypte, les techniciens et les professions intermédiaires représentent 33,1 % de la main-d'œuvre étrangère, suivis des législateurs, hauts fonctionnaires et cadres (24,4 %). Les professions spécialisées occupent la troisième place avec 23,2 % de la main-d'œuvre étrangère en Égypte. Pour plus de détails à ce sujet, veuillez consulter le tableau A5.5 ci-dessous.

Tableau A5.4 : Travailleurs étrangers en Égypte par pays d'origine (2018)

Pays	Nombre de travailleurs	Pourcentage
Bangladesh	1 641	11,1
Philippines	1 504	10,2
Inde	1 431	9,7
Palestine	1 177	8,0
Syrie	1 076	7,3
Royaume-Uni	957	6,5
Chine	655	4,4
Italie	549	3,7
Turquie	529	3,6
États-Unis	524	3,5
Allemagne	521	3,5
France	366	2,5
Liban	334	2,3
Canada	295	2,0
Pakistan	229	1,5
Thaïlande	210	1,4
Russie	201	1,4
Ukraine	200	1,4
Australie	142	1,0
Sri Lanka	109	0,7
Soudan	101	0,7
Corée du Sud	100	0,7
Autres pays	1 926	13,0
Total	14 777	100,0

Source : CAPMAS (2019)

Tableau A5.5 : Travailleurs étrangers en Égypte par profession principale (2018)

Profession principale	Nombre	Pourcentage
Législateurs, hauts fonctionnaires et cadres	3 605	24,4
Professions	3 426	23,2
Techniciens et professions intermédiaires	4 890	33,1
Employés de type administratif	214	1,4
Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	276	1,9
Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche	218	1,5
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	405	2,7
Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage	1 570	10,6
Professions élémentaires	173	1,2
Total	14 777	100,0

Source : CAPMAS (2019)

Travailleurs immigrés en situation irrégulière

Les étrangers sont divisés en plusieurs catégories : les personnes issues de migrations mixtes, les travailleurs migrants réguliers, les migrants irréguliers, les demandeurs d'asile, les réfugiés et les autres. Les autres comprennent principalement les Soudanais autorisés à résider en Égypte en vertu de l'accord des Quatre Libertés (Four Freedoms Agreement) conclu entre le gouvernement égyptien et le gouvernement soudanais en avril 2004. Cet accord garantit aux Soudanais et aux Égyptiens la liberté de circulation, de résidence, de propriété et de travail dans l'un des deux pays. Dans cette même catégorie figurent également les Syriens vivant en Égypte sans être enregistrés sous le mandat du HCR.

C Migrants dans le monde entier : émigration

Il existe plusieurs estimations du nombre d'Égyptiens résidant à l'étranger. Alors que les estimations nationales indiquent que le nombre d'Égyptiens résidant à l'étranger s'élève à 10,25 millions en 2017, les estimations des Nations Unies concernant les Égyptiens à l'étranger réduisent ce nombre à 3,2 millions en 2017 et à 3,6 millions en 2019 (Nations Unies, 2019). Selon les chiffres officiels présentés dans le tableau 14, il est possible d'observer que la migration égyptienne est principalement une migration de travail vers des pays arabes, avec environ 68 % des migrants égyptiens à l'étranger résidant dans les pays arabes du Golfe et d'autres pays arabes. L'Arabie saoudite, la Jordanie, le Koweït, les Émirats arabes unis (EAU) et le Qatar sont les principales destinations des Égyptiens dans la région arabe. Les Égyptiens des pays non arabes représentent environ 32 % des Égyptiens à l'étranger⁶⁴. Les États-Unis, le Canada, l'Italie, le Royaume-Uni, l'Australie, la Grèce, la France, l'Allemagne, l'Autriche et les Pays-Bas sont les principales destinations des Égyptiens en dehors des pays arabes.

En plus des estimations nationales présentées dans le tableau A5.6 ci-dessous, et en raison de l'écart important entre les estimations nationales (10 247 303 Égyptiens à l'étranger) et les estimations des Nations Unies (3 547 626 Égyptiens à l'étranger), les estimations des Nations Unies sont présentées dans le tableau A5.7 à des fins de comparaison avec les autres pays.

64 Ce pourcentage inclut les Égyptiens de deuxième et troisième générations à l'étranger.

Tableau A5.6 : Égyptiens à l'étranger par région et pays de destination (2017)⁶⁵

Pays de destination	Nombre de migrants (stock)	Répartition des destinations pour les pays arabes et les pays non arabes (%)	Répartition totale (%)
Pays arabes			
Arabie saoudite	3 500 000	49,9 %	34,2 %
Jordanie	1 250 000	17,8 %	12,2 %
Émirats arabes unis	982 370	14,0 %	9,6 %
Koweït	700 000	10,0 %	6,8 %
Qatar	250 000	3,6 %	2,4 %
Soudan	151 400	2,2 %	1,5 %
Oman	60 000	0,9 %	0,6 %
Liban	40 000	0,6 %	0,4 %
Bahreïn	23 000	0,3 %	0,2 %
Libye/Yémen	--	--	--
Autres pays arabes	50 820	0,7 %	0,5 %
Total pour les pays arabes	7 007 590	100,0 %	68,4 %
Pays non arabes			
États-Unis	1 131 000	34,9 %	11,0 %
Canada	700 500	21,6 %	6,8 %
Italie	400 000	12,3 %	3,9 %
France	366 000	11,3 %	3,6 %
Australie	285 000	8,8 %	2,8 %
Royaume-Uni	65 000	2,0 %	0,6 %
Allemagne	55 000	1,7 %	0,5 %
Afrique du Sud	40 000	1,2 %	0,4 %
Autriche	33 000	1,0 %	0,3 %
Pays-Bas	23 000	0,7 %	0,2 %
Grèce	35 000	1,1 %	0,3 %
Autres pays non arabes	106 213	3,3 %	1,0 %
Total pour les pays non arabes	3 239 713	100,0 %	31,6 %
Total pour tous les pays	10 247 303		100,0 %

Source : Données de la CAPMAS de 2019 basées sur des estimations du ministère des Affaires étrangères

Tableau A5.7 : Égyptiens à l'étranger par principaux pays de destination et par sexe (2019)
Estimations des Nations Unies

Principaux pays de destination	Homme		Femme		Total
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	
Arabie saoudite	643 861	68,6 %	294 788	31,4 %	938 649
Émirats arabes unis	592 561	66,9 %	293 730	33,1 %	886 291
Koweït	237 595	57,8 %	173 236	42,2 %	410 831
États-Unis	105 752	52,0 %	97 453	48,0 %	203 205
Qatar	148 336	79,4 %	38 504	20,6 %	186 840
Italie	86 076	70,5 %	35 964	29,5 %	122 040
Jordanie	68 306	65,0 %	36 778	35,0 %	105 084
Bahreïn	55 238	64,9 %	29 904	35,1 %	85 142
Oman	60 036	70,6 %	25 004	29,4 %	85 040
Liban	37 691	47,9 %	41 051	52,1 %	78 742
Canada	36 211	52,8 %	32 360	47,2 %	68 571
Australie	25 421	52,5 %	22 961	47,5 %	48 382
Royaume-Uni	22 035	55,7 %	17 558	44,3 %	39 593
France	21 085	61,9 %	12 979	38,1 %	34 064
Grèce	15 483	56,2 %	12 066	43,8 %	27 549
Libye	15 836	71,1 %	6 450	28,9 %	22 286
Allemagne	15 464	71,6 %	6 127	28,4 %	21 591
Autres pays	108 314	59,0 %	75 412	41,0 %	183 726
Total	2 295 301	64,7 %	1 252 325	35,3 %	3 547 626

Source : Nations Unies (2019)

65 Le chiffre supérieur à 10 millions est une estimation annoncée par le gouvernement égyptien dont l'origine provient du ministère des Affaires étrangères.

Titres de travail délivrés aux Égyptiens pour travailler à l'étranger

La diminution de l'importance accordée à la migration de main-d'œuvre peut donner au lecteur une idée du volume et des caractéristiques de la migration de main-d'œuvre en provenance d'Égypte. Le tableau A5.8 ci-dessous présente les dernières données disponibles sur le nombre total de titres de travail délivrés aux Égyptiens leur permettant de travailler à l'étranger par pays de destination, par niveau d'études, par type de contrat et par sexe. Les titres de travail sont délivrés par le ministère de l'Intérieur afin de garantir que les Égyptiens ayant des antécédents judiciaires ne soient pas embauchés par une entité étrangère pour préserver la réputation du pays et garantir que les Égyptiens ne travaillent pas avec des entités étrangères se livrant à des activités hostiles aux intérêts de la nation et de ses citoyens. Les titres de travail ont un avantage supplémentaire en raison du fait qu'ils sont considérés comme étant une source administrative de données fiable à propos des flux migratoires en provenance d'Égypte.

Comme le montre le tableau A5.8, le nombre total de titres de travail délivrés en 2018 était de 1 078 254, dont 97,4 % ayant été délivrés à des hommes, contre seulement 2,6 % à des femmes. Cela confirme que les hommes ont un accès bien plus important que les femmes aux possibilités de migration régulière de main-d'œuvre. En ce qui concerne la répartition des titres de travail par pays de destination, il convient de noter que les titres de travail délivrés aux Égyptiens pour travailler en Arabie saoudite représentent environ 50 % du nombre total de titres de travail délivrés en 2018 (515 034 titres de travail). En ce qui concerne la répartition des titres de travail par niveau d'éducation, il convient de noter que 42,9 % des travailleurs migrants ont un niveau d'études secondaires, 29,5 % ont un niveau d'études universitaires et un pourcentage quasi identique n'a aucun diplôme (27,6 %). Quant au type de contrat, le contrat individuel est le principal type de relation contractuelle avec (93,1 %).

■ Tableau A5.8 : Titres de travail délivrés aux Égyptiens pour travailler à l'étranger en 2018 par pays de destination, par niveau d'éducation, par type de contrat et par sexe

Pays	Niveau d'éducation			Type de contrat			Sexe		Total	%
	Universitaire	Secondaire	Sans diplôme	Contrat individuel	Détachement	Congé sans solde	Homme	Femme		
Arabie saoudite	165 971	209 313	139 750	476 054	3 660	35 320	505 672	9 362	515 034	47,8 %
Koweït	65 794	102 060	62 949	214 266	1 632	14 905	221 592	9 211	230 803	21,4 %
Jordanie	6 059	64 501	55 201	125 074	18	669	125 519	242	125 761	11,7 %
Émirats arabes unis	41 966	40 548	17 632	92 890	1 052	6 204	95 182	4 964	100 146	9,3 %
Qatar	16 058	14 723	7 033	34 802	207	2 805	36 363	1 451	37 814	3,5 %
Italie	4 129	9 111	4 168	16 590	3	815	17 387	21	17 408	1,6 %
Liban	904	8 201	3 960	12 920	45	100	13 031	34	13 065	1,2 %
Oman	8 273	4 022	2 041	9 739	650	3 947	12 524	1 812	14 336	1,3 %
Bahreïn	4 109	2 737	1 590	6 599	224	1 613	7 819	617	8 436	0,8 %
Grèce	108	716	864	1 669	0	19	1 685	3	1 688	0,2 %
Autres pays	2 181	3 897	2 546	8 121	127	376	8 560	64	8 624	0,8 %
Int'l Ships	2 364	2 415	360	5 134	3	2	5 113	26	5 139	0,5 %
Total	317 916	462 244	298 094	1 003 858	7 621	66 775	1 050 447	27 807	1 078 254	100,0 %
Pourcentage	29,5 %	42,9 %	27,6 %	93,1 %	0,7 %	6,2 %	97,4 %	2,6 %	100,0 %	

II. Jordanie

A

Histoire de la migration jordanienne

L'histoire de la migration jordanienne remonte aux années 1950, lorsque les Jordaniens ont commencé à émigrer vers les pays arabes du Golfe pour travailler, principalement dans l'éducation et le secteur pétrolier. En raison de la demande croissante de main-d'œuvre dans les pays arabes du Golfe après la hausse des prix du pétrole entre 1973/1974 et 1979/1980, le nombre de migrants jordaniens vers les pays du CCG a augmenté progressivement. La migration des Jordaniens ne s'est pas limitée aux pays arabes du Golfe, mais elle s'étendait à d'autres pays extérieurs au monde arabe, en particulier l'Allemagne, le Royaume-Uni, les États-Unis et certains pays d'Amérique du Sud.

Quant à la migration vers la Jordanie, elle a commencé principalement par des flux de réfugiés de Palestine après la guerre israélo-arabe de 1948. Les flux de réfugiés de Palestine vers la Jordanie ont continué après la guerre des Six Jours en 1967. Les réfugiés palestiniens en Jordanie ont joué un rôle clé dans la politique, l'économie, la structure démographique et la société du pays. Après l'invasion de l'Irak menée par les Américains, la Jordanie a été la principale destination des réfugiés irakiens. Il en a été de même pour les Syriens après l'instabilité politique de mars 2011 en Syrie. En raison de son histoire en tant que destination pour les réfugiés, certains universitaires considèrent la Jordanie comme un refuge pour les réfugiés (Chatelard, 2010). Étant donné qu'un grand nombre de réfugiés ont la possibilité de rejoindre le marché du travail jordanien, la distinction entre la migration de travail et les travailleurs réfugiés est difficile à effectuer, en particulier après que les réfugiés syriens ont été autorisés à travailler dans certains secteurs d'activité sans qu'un titre de travail du ministère du Travail ne soit nécessaire.

B

Stock de migration internationale

La Jordanie compte environ trois millions de migrants internationaux. À l'exception des Égyptiens et d'un petit pourcentage de travailleurs migrants d'Asie du Sud et du Sud-Est, la plupart des migrants internationaux en Jordanie sont aujourd'hui des demandeurs d'asile et des réfugiés. Les non-Jordaniens représentent environ 30 % de la population totale de la Jordanie, soit l'un des pourcentages les plus élevés de non-citoyens dans la région, à l'exception des pays arabes du Golfe.

Stocks de migrants internationaux

Selon les estimations des Nations Unies, la Jordanie compte environ 3,4 millions de migrants internationaux. Comme le montre le tableau A5.9 ci-dessous, les Palestiniens et les Syriens représentent environ 85 % des migrants internationaux en Jordanie. Parmi les autres principales nationalités figurent les Irakiens et les Égyptiens. L'afflux de Syriens en Jordanie a augmenté de façon spectaculaire après le début de l'instabilité politique en Syrie en mars 2011. En tant que pays limitrophe de la Syrie, tout comme le Liban, la Turquie et l'Irak, la Jordanie a accueilli une part importante des réfugiés syriens fuyant vers les pays voisins. Le nombre de Syriens en Jordanie est actuellement estimé à environ 1,3 million. Environ 50 % des Syriens en Jordanie sont enregistrés comme réfugiés auprès du HCR (2019).

Tableau A5.9 : **Migrants internationaux en Jordanie par nationalité et par sexe (2019)**
Estimations des Nations Unies

Principaux pays d'origine	Homme		Femme		Total
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	
Palestine	1 057 069	49,9 %	1 061 198	50,1 %	2 118 267
Syrie	362 255	50,0 %	362 253	50,0 %	724 508
Irak	111 103	52,0 %	102 555	48,0 %	213 658
Égypte	68 306	65,0 %	36 778	35,0 %	105 084
Yémen	18 483	60,0 %	12 322	40,0 %	30 805
Chine	5 589	25,8 %	16 080	74,2 %	21 669
Libye	13 188	65,0 %	7 100	35,0 %	20 288
Indonésie	3 485	17,7 %	16 242	82,3 %	19 727
Sri Lanka	1 049	8,1 %	11 974	91,9 %	13 023
Bangladesh	8 628	71,2 %	3 497	28,8 %	12 125
Inde	5 364	87,0 %	801	13,0 %	6 165
Soudan	3 064	55,0 %	2 506	45,0 %	5 570
Arabie saoudite	3 505	66,7 %	1 747	33,3 %	5 252
Philippines	248	6,2 %	3 761	93,8 %	4 009
Pakistan	1 981	58,4 %	1 414	41,6 %	3 395
États-Unis	1 512	55,4 %	1 218	44,6 %	2 730
Liban	833	43,5 %	1 084	56,5 %	1 917
Autres pays	19 696	51,1 %	18 815	48,9 %	38 511
Total	1 685 358	50,4 %	1 661 345	49,6 %	3 346 703

Source : Nations Unies (2019)

Au moment du dernier recensement de la population en Jordanie, les Égyptiens constituaient la deuxième nationalité principale après les Syriens (voir le tableau A5.10 pour plus de détails). Selon les statistiques jordaniennes, le nombre d'Égyptiens dans le pays est estimé à 636 000. Ils représentent environ 22 % des étrangers en Jordanie. En ce qui concerne la répartition par sexe des Égyptiens en Jordanie, il est possible d'observer que 82 % d'entre eux sont des hommes et que seulement 18 % sont des femmes. Cela peut s'expliquer par le fait que la migration de main-d'œuvre égyptienne vers les pays arabes concerne principalement les hommes, ainsi que par le fait que les migrants égyptiens en Jordanie sont principalement de jeunes hommes semi-qualifiés qui migrent généralement à titre individuel (Zohry *et al.*, 2020).

Les réfugiés palestiniens en Jordanie sont bien comptabilisés depuis la guerre israélo-arabe de 1948. Les Palestiniens constituent la troisième nationalité étrangère en Jordanie. Ils représentent 22 % de la population étrangère totale en Jordanie, soit le même pourcentage que les Égyptiens. Cependant, la part de femmes parmi la population palestinienne en Jordanie est supérieure à celle de la population égyptienne, les femmes représentant environ 38 % des Palestiniens en Jordanie. Les autres nationalités résidant en Jordanie sont principalement liées aux conflits et à l'instabilité politique dans la région. Parmi ces nationalités figurent les Irakiens, les Yéménites et les Libyens. Les réfugiés représentent plus de 85 % de la population étrangère en Jordanie.

Tableau A5.10 : **Nombre de non-Jordaniens en Jordanie selon les données du recensement de 2015**

Nationalité	Sexe		Total	Pourcentage
	Homme	Femme		
Syriens	628 226	637 288	1 265 514	43,4 %
Égyptiens	523 634	112 636	636 270	21,8 %
Palestiniens	349 062	285 120	634 182	21,7 %
Irakiens	66 019	64 892	130 911	4,5 %
Yéménites	18 756	12 407	31 163	1,1 %
Libyens	13 575	9 125	22 700	0,8 %
Autres nationalités	79 510	117 875	197 385	6,8 %
Total de non-Jordaniens	1 678 782	1 239 343	2 918 125	100,0 %

Source : Département des statistiques (DoS), recensement de la population de Jordanie de 2015

Les non-Jordaniens sur le marché du travail jordanien

Malgré le grand nombre de migrants internationaux en Jordanie, le nombre de travailleurs non jordaniens titulaires d'un titre de travail n'était que de 352 350 en 2018. Le faible taux de participation à la population active est attribué à quatre facteurs principaux.

Premièrement : Comme environ 85 % des non-Jordaniens en Jordanie sont des réfugiés accompagnés des membres de leur famille, le nombre de personnes comprend généralement des personnes à charge et des membres de la famille qui ne font pas partie de la population active. En outre, du point de vue théorique, le taux de participation des réfugiés à la population active est toujours faible, soit en raison de leur dépendance aux aides financières, soit en raison des restrictions qui leur sont imposées par les réglementations du pays d'accueil.

Deuxièmement : Parmi les réfugiés accueillis par la Jordanie figurent des réfugiés de Libye et d'Irak qui bénéficient généralement des envois de fonds de leurs proches ou ont accès à d'autres ressources financières. Ainsi, ils ne sont pas nécessairement disposés à intégrer la population active.

Troisièmement : Quant aux réfugiés syriens, ils peuvent travailler légalement grâce à des titres de travail qui leur sont délivrés depuis 2016, mais leur taux de participation à la population active reste très faible⁶⁶.

Quatrièmement : Il convient de prendre en compte le travail illégal, à savoir les personnes qui travaillent sans titre de travail ou qui restent sur le marché du travail après l'expiration de leur titre de travail.

Le tableau A5.11 ci-dessous présente le nombre de travailleurs non jordaniens titulaires d'un titre de travail par nationalité, sexe et activité économique. Comme le montre ce tableau, le nombre total de titres de travail s'élève à 352 350. Comme mentionné ci-dessus, les titulaires d'un titre de travail représentent 27 % du nombre total de non-Jordaniens. En ce qui concerne la nationalité des titulaires de titres de travail, les Égyptiens représentent 53,6 % du nombre total, dont moins de 1 % de femmes. Parmi les ressortissants arabes, les Syriens arrivent en deuxième position, mais leur part est largement inférieure à celle des Égyptiens. Elle ne s'élève qu'à 11,5 %. Les femmes représentent moins de 5 % du nombre total de Syriens titulaires d'un titre de travail. La part des autres ressortissants arabes ne s'élève qu'à 2,5 %.

Quant aux pays non arabes, la plupart des immigrants proviennent d'Asie du Sud et du Sud-Est. En Jordanie, les migrants bangladais occupent la première place parmi les migrants non arabes. Ils représentent 12,1 % du total des immigrants, suivis par les migrants philippins (5 %). Les Indiens se classent en troisième position avec 4,4 % et les Srilankais en quatrième position avec 2,7 %. Les Pakistanais représentent moins de 1 % des immigrants en Jordanie.

66 Pour les raisons mentionnées dans le premier point.

Quant à la répartition par sexe des travailleurs non jordaniens titulaires d'un titre de travail, il est possible de constater que la plupart des travailleurs originaires d'Égypte et de Syrie sont des hommes ; 99,4 % pour les Égyptiens et 95,1 % pour les Syriens. L'immigration pakistanaise est également majoritairement masculine, 93,9 % des immigrés pakistanais étant des hommes. Le gouvernement indien a imposé des restrictions au travail des femmes en Jordanie, les hommes représentant ainsi 96,1 % des migrants indiens en Jordanie. En ce qui concerne les Srilankais, la part d'hommes titulaires de titres de travail s'élève à 44,7 % et celle des femmes à 55,3 %, ce qui en fait la population la plus équilibrée sur le marché du travail. Les femmes représentent la grande majorité des migrants philippins en Jordanie, avec une part atteignant 95,2 %. Le pourcentage de femmes est très élevé parmi les migrants bangladais (environ 80 %).

En ce qui concerne l'activité économique des travailleurs non jordaniens titulaires d'un titre de travail, plus de 70 % d'entre eux sont répartis dans trois principaux secteurs d'activité économique. La part de travailleurs migrants dans l'industrie manufacturière s'élève à 25,9 %, suivie par celle des travailleurs migrants dans le secteur agricole qui s'élève à 24,9 %, et le secteur des services sociaux et à la personne absorbe 20,3 % de la main-d'œuvre étrangère formelle. En plus de ces trois secteurs d'activité économique, les secteurs du bâtiment et du commerce, de la restauration et l'hôtellerie absorbent 24,3 % de la main-d'œuvre étrangère formelle.

En ce qui concerne l'analyse des interactions entre les différentes nationalités, le sexe et les secteurs d'activité économique, il est possible de constater que la plupart des personnes qui travaillent dans le secteur agricole sont des hommes égyptiens et syriens. Les hommes pakistanais travaillent également dans le secteur agricole, en plus de l'industrie manufacturière. Les secteurs du bâtiment et du commerce, de la restauration et l'hôtellerie sont également dominés par les hommes égyptiens et syriens. Les femmes philippines dominent les services sociaux et à la personne. La plupart des hommes et des femmes srilankais travaillent dans l'industrie manufacturière. En plus de travailler dans les services sociaux et à la personne, les femmes bangladaises travaillent dans l'industrie manufacturière, principalement dans l'industrie textile dans les zones industrielles de la ville d'Irbid et dans d'autres lieux. Les hommes indiens sont également fortement présents dans l'industrie manufacturière.

Tableau A5.11 : **Travailleurs non jordaniens en Jordanie titulaires de titres de travail par nationalité, par sexe et par secteur d'activité économique en 2018**

Nationalité	Agriculture	Mines et exploitation des carrières	Industrie manufacturière	Électricité, gaz et eau	Bâtiment	Commerce, restauration et hôtellerie
Égyptiens						
Homme	67 674	610	23 977	580	27 749	33 939
Femme	198	4	156	4	118	208
Total	67 872	614	24 133	584	27 867	34 147
Syriens						
Homme	15 304	27	4 127	83	11 264	6 069
Femme	1 301	0	240	6	17	72
Total	16 605	27	4 367	89	11 281	6 141
Autres ressortissants arabes						
Homme	388	48	2 133	22	163	2 285
Femme		1	29	0	1	154
Total	388	49	2 162	22	164	2 439
Bangladais						
Homme	547	2	7 387	5	69	245
Femme	1	0	22 984	0	0	6
Total	548	2	30 371	5	69	251
Philippins						
Homme	5	6	127	0	161	288
Femme	0	0	11	0	6	386
Total	5	6	138	0	167	674
Indiens						
Homme	309	13	12 703	360	625	591
Femme	5	0	525	1	2	3
Total	314	13	13 228	361	627	594
Srilankais						
Homme	4	1	4 052	1	5	47
Femme	0	0	3 362	0	0	4
Total	4	1	7 414	1	5	51
Pakistanaï						
Homme	1 527	0	933	2	54	195
Femme	51	0	124	0	0	3
Total	1 578	0	1 057	2	54	198
Autres						
Homme	22	4	2 707	55	309	630
Femme	2	0	5 512	1	8	148
Total	24	4	8 219	56	317	778
Total						
Homme	85 780	711	58 146	1 108	40 399	44 289
Femme	1 558	5	32 943	12	152	984
Total	87 338	716	91 089	1 120	40 551	45 273
Pourcentage	24,8 %	0,2 %	25,9 %	0,3 %	11,5 %	12,8 %

Nationalité	Transport, stockage et communications	Finance et affaires	Services sociaux et à la personne	Autre	Total	Pourcentage
Égyptiens						
Homme	1 884	1 211	24 212	6 078	187 914	99,4 %
Femme	13	16	231	100	1 048	0,6 %
Total	1 897	1 227	24 443	6 178	188 962	53,6 %
Syriens						
Homme	182	87	728	656	38 527	95,1 %
Femme	1	9	108	238	1 992	4,9 %
Total	183	96	836	894	40 519	11,5 %
Autres ressortissants arabes						
Homme	259	185	740	1 657	7 880	90,8 %
Femme	43	31	287	249	795	9,2 %
Total	302	216	1 027	1 906	8 675	2,5 %
Bangladais						
Homme	56	9	227	79	8 626	20,1 %
Femme	0	0	11 187	6	34 184	79,9 %
Total	56	9	11 414	85	42 810	12,1 %
Philippins						
Homme	5	13	168	71	844	4,8 %
Femme	2	10	15 933	301	16 649	95,2 %
Total	7	23	16 101	372	17 493	5,0 %
Indiens						
Homme	10	39	114	32	14 796	96,1 %
Femme	7	3	60	2	608	3,9 %
Total	17	42	174	34	15 404	4,4 %
Srilankais						
Homme	1	10	71	29	4 221	44,7 %
Femme	2	4	1 818	22	5 212	55,3 %
Total	3	14	1 889	51	9 433	2,7 %
Pakistanaï						
Homme	6	29	59	28	2 833	93,9 %
Femme	0	2	3	0	183	6,1 %
Total	6	31	62	28	3 016	0,9 %
Autres						
Homme	92	389	352	329	4 889	18,7 %
Femme	42	135	15 265	179	21 292	81,3 %
Total	134	524	15 617	508	26 181	7,4 %
Total						
Homme	2 495	1 972	26 671	8 959	270 530	76,8 %
Femme	110	210	44 749	1 097	81 820	23,2 %
Total	2 605	2 182	71 420	10 056	352 350	100,0 %
Pourcentage	0,7 %	0,6 %	20,3 %	2,9 %	100,0 %	

Source : Ministère jordanien du Travail

C Migrants dans le monde entier : émigration

Il existe différentes estimations du nombre de Jordaniens à l'étranger. Les statistiques du ministère jordanien des Affaires étrangères et des Expatriés confirment que le nombre d'expatriés jordaniens s'élève à un million dans environ 70 pays à travers le monde ; dont environ 80 % se situant dans les pays arabes du Golfe et 11 % aux États-Unis et au Canada (Almadina News, 2020). Les Nations Unies estiment qu'environ 785 000 Jordaniens résident à l'étranger.

Le tableau A5.12 ci-dessous indique le nombre de Jordaniens résidant à l'étranger selon les estimations des Nations Unies en fonction de leur pays de destination en 2019. Comme le montre le tableau, les Jordaniens dans les pays arabes représentent environ 80 % du nombre total de Jordaniens à l'étranger. Les Jordaniens établis à l'étranger résident dans de nombreux pays arabes, mais la grande majorité se trouve dans deux pays principaux. Les Jordaniens d'Arabie saoudite représentent à eux seuls environ 38 % des Jordaniens des pays arabes. Par ailleurs, les EAU comptent environ 27 % des Jordaniens dans la région arabe. L'Arabie saoudite et les EAU accueillent ensemble environ deux tiers des Jordaniens dans la région arabe et plus de 50 % du total de Jordaniens dans le monde.

Les Jordaniens résidant dans des pays non arabes représentent environ 20 % des Jordaniens à l'étranger. Les États-Unis accueillent à eux seuls environ 50 % des Jordaniens dans les pays non arabes, soit plus de 10 % du total des Jordaniens à l'étranger. Les autres principaux pays de destination en dehors de la région arabe sont le Canada, l'Indonésie, l'Allemagne, l'Australie, le Royaume-Uni et la Suède.

En résumé, il est possible d'affirmer que plus de 60 % des Jordaniens à l'étranger se trouvent dans trois pays : l'Arabie saoudite, les Émirats arabes unis et les États-Unis. La migration vers l'Arabie saoudite et les EAU est une migration de travail temporaire, tandis que la migration vers les États-Unis est une migration d'établissement.

Tableau A5.12 : Jordaniens à l'étranger par principaux pays de destination et par sexe (2019)
Estimations des Nations Unies

Pays de destination	Nombre de migrants (stock)	Répartition des destinations pour les pays arabes et les pays non arabes (%)	Répartition totale (%)
Pays arabes			
Arabie saoudite	234 661	37,9 %	29,9 %
Émirats arabes unis	166 467	26,9 %	21,2 %
Palestine	55 322	8,9 %	7,1 %
Koweït	53 365	8,6 %	6,8 %
Qatar	32 861	5,3 %	4,2 %
Libye	21 653	3,5 %	2,8 %
Oman	21 071	3,4 %	2,7 %
Bahreïn	15 255	2,5 %	1,9 %
Autres pays arabes	18 495	3,0 %	2,4 %
Total pour les pays arabes	619 150	100,0 %	78,9 %
Pays non arabes			
États-Unis	81 375	49,3 %	10,4 %
Canada	14 102	8,5 %	1,8 %
Indonésie	12 507	7,6 %	1,6 %
Allemagne	11 709	7,1 %	1,5 %
Australie	7 871	4,8 %	1,0 %
Royaume-Uni	6 340	3,8 %	0,8 %
Suède	5 187	3,1 %	0,7 %
Autres pays non arabes	26 136	15,8 %	3,3 %
Total pour les pays non arabes	165 227	100,0 %	21,1 %
Total pour tous les pays	784 377	--	100,0 %

Source : Nations Unies (2019)

III. Maroc

A

Histoire de la migration marocaine

L'émigration marocaine vers l'Europe, le Moyen-Orient et l'Afrique est un phénomène ancien. Elle s'est développée sous la forme d'une migration de travail depuis les années 1960, principalement vers l'Europe occidentale. À l'origine, les pays de destination étaient la France, la Belgique, les Pays-Bas et l'Allemagne. Une deuxième grande vague a lieu en Espagne et en Italie à partir des années 1980 et 1990, puis plus récemment dans d'autres pays de destination. La migration marocaine a connu des changements importants au cours des cinquante dernières années. Les trois principales séries de changements sont les suivantes :

1. Un phénomène plus complexe : multiplication et diversification des flux (migrants de longue durée, temporaires, réguliers et irréguliers, demandeurs d'asile, réfugiés, adultes et enfants mineurs non accompagnés, etc.) ;
2. La transformation du modèle migratoire : évolution de la migration temporaire et circulaire à la migration permanente, migration des familles avec regroupement familial, multiplication des zones d'émigration au Maroc et des pays et régions de destination ;
3. Le changement du profil de migrants : féminisation, niveau d'éducation et de formation plus élevé, origine de plus en plus urbaine.

B

Stock de migration internationale

En se déplaçant vers le Maroc, sur la rive occidentale de la Méditerranée, il est possible de constater que la migration vers le Maroc n'est pas une nouveauté. Elle a connu une croissance rapide entre 1910 et 1950 avec l'arrivée des Européens qui ont accompagné la colonisation. Ils étaient plus d'un demi-million, en particulier des Français et des Espagnols. Puis, l'immigration a fortement diminué à partir de la fin des années 1950, après l'indépendance. Actuellement, la population étrangère au Maroc est peu nombreuse ; elle est beaucoup plus faible que la population marocaine à l'étranger. Cependant, elle a eu tendance à augmenter de manière significative au cours des quinze dernières années.

Stocks de migrants internationaux

Selon les estimations des Nations Unies, qui figurent dans le tableau A5.13 ci-dessous, le nombre de migrants internationaux au Maroc s'élevait à 98 574 en 2019. La plupart des migrants internationaux au Maroc viennent de France, d'Algérie et d'Espagne. Les personnes originaires de ces trois pays représentent plus de 55 % des migrants internationaux au Maroc.

Autrefois un pays de transit, le Maroc est désormais également en train de devenir un pays de destination. Les réfugiés, dont 55 % sont originaires de Syrie, résident dans de nombreux endroits du pays. Les autres réfugiés viennent principalement du Cameroun, de la Guinée et du Yémen.

Tableau A5.13 : Migrants internationaux au Maroc par nationalité et par sexe (2019)
Estimations des Nations Unies

Principaux pays d'origine	Homme		Femme		Total
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	
France	18 642	50,1 %	18 531	49,9 %	37 173
Algérie	7 110	50,2 %	7 054	49,8 %	14 164
Espagne	2 170	50,2 %	2 150	49,8 %	4 320
Tunisie	1 365	50,2 %	1 353	49,8 %	2 718
Syrie	1 085	50,3 %	1 073	49,7 %	2 158
Italie	1 004	50,3 %	994	49,7 %	1 998
Congo	996	50,3 %	986	49,7 %	1 982
Égypte	985	50,3 %	974	49,7 %	1 959
États-Unis	968	50,3 %	958	49,7 %	1 926
Sénégal	957	50,3 %	946	49,7 %	1 903
Irak	909	50,3 %	897	49,7 %	1 806
Mauritanie	842	50,2 %	836	49,8 %	1 678
Allemagne	762	50,2 %	756	49,8 %	1 518
Belgique	744	50,3 %	734	49,7 %	1 478
Liban	715	50,3 %	707	49,7 %	1 422
Royaume-Uni	643	50,3 %	635	49,7 %	1 278
Libye	623	50,3 %	616	49,7 %	1 239
Guinée	521	50,2 %	516	49,8 %	1 037
Autres pays	8 438	50,2 %	8 379	49,8 %	16 817
Total	49 479	50,2 %	49 095	49,8 %	98 574

Source : Nations Unies (2019)

Politique nationale d'immigration et d'asile

Le tournant dans la gouvernance de la migration au Maroc a commencé en 2003 avec la loi n° 02-03 du 11 novembre 2003 relative à l'entrée et au séjour des étrangers, à l'émigration et l'immigration irrégulières⁶⁷. La loi n° 02-03 est considérée comme étant une réforme complète du système juridique marocain concernant la migration irrégulière, y compris l'entrée, le séjour et la sortie du territoire de manière irrégulière, ainsi que d'autres problématiques telles que l'incrimination et la condamnation de la migration irrégulière et l'application de sanctions sévères contre le soutien et l'organisation de la migration irrégulière. En outre, la loi n° 02-03 a introduit une protection contre l'expulsion de certaines catégories de migrants. Toutefois, cette loi a été rejetée et dénoncée par la société civile et le milieu universitaire marocains.

La nouvelle Constitution marocaine de 2011 est une autre étape importante dans la gouvernance de la migration au Maroc. Elle a introduit des dispositions relatives à la non-discrimination des migrants étrangers et à la protection de leurs droits. Sur la base des orientations des constitutions nationales, le Maroc a publié sa politique nationale d'immigration et d'asile en 2013. Cette loi marque un véritable changement positif dans l'élaboration des politiques migratoires. La politique migratoire marocaine est fondée sur des considérations humanitaires et encourage l'intégration et l'accès au système de santé, à l'éducation, au logement, à l'emploi et à d'autres services. Elle considère la migration comme une opportunité plutôt qu'une menace sociale, économique ou politique. Elle se concentre sur le partage de la charge migratoire entre les pays d'origine, de destination et de transit, ainsi que sur les responsabilités et les devoirs des migrants eux-mêmes. Elle comporte des dimensions de gouvernance bilatérale, régionale et internationale.

Dans le cadre de la nouvelle politique migratoire marocaine, une campagne de régularisation exceptionnelle des étrangers en situation administrative irrégulière au Maroc a eu lieu en 2014. Dans le cadre de cette campagne, 25 000 étrangers ont été régularisés. Cette campagne a bénéficié aux ressortissants de 116 pays, les Sénégalais constituant le groupe le plus important (6 600), suivis des Syriens (5 250), des Nigériens (2 380), des Ivoiriens (2 281), des Camerounais (1 410), des Guinéens (1 408) et des Maliens (1 119) (Mbarek, 2017). Un deuxième cycle de régularisation a débuté en décembre 2016.

C Migrants dans le monde entier : émigration

L'émigration marocaine est un phénomène ancien. Elle s'est développée sous la forme d'une migration de travail depuis les années 1960, principalement vers l'Europe occidentale. À l'origine, les pays de destination étaient la France, la Belgique, les Pays-Bas et l'Allemagne. Une deuxième grande vague de migration a ciblé l'Espagne et l'Italie dans les années 1980 et 1990. Les estimations nationales du nombre de Marocains à l'étranger portent ce chiffre à cinq millions. Les Nations Unies estiment le nombre de Marocains à l'étranger à 3,1 millions, comme le montre le tableau A5.14.

Si la France est la principale destination européenne des Marocains, ces derniers ne sont pas concentrés en France comme le sont les Algériens (80 % des Algériens à l'étranger) ou les Tunisiens (plus de 50 % des Tunisiens à l'étranger). Les Marocains en France ne représentent qu'un tiers des Marocains à l'étranger. Les autres pays de destination des Marocains en Europe sont l'Espagne (22,7 %), l'Italie (14,4 %), la Belgique, les Pays-Bas et l'Allemagne. Les Marocains en Europe représentent environ 85 % des Marocains à l'étranger.

Tableau A5.14 : Marocains à l'étranger par principaux pays de destination et par sexe (2019)
Estimations des Nations Unies

Principaux pays de destination	Homme	Femme	Total	Pourcentage
France	520 783	499 379	1 020 162	32,5 %
Espagne	389 960	321 832	711 792	22,7 %
Italie	248 622	201 935	450 557	14,4 %
Belgique	116 724	109 492	226 216	7,2 %
Pays-Bas	93 563	87 316	180 879	5,8 %
Allemagne	59 645	46 283	105 928	3,4 %
États-Unis	35 302	44 344	79 646	2,5 %
Canada	38 321	35 592	73 913	2,4 %
Royaume-Uni	12 661	11 502	24 163	0,8 %
Suisse	8 094	10 600	18 694	0,6 %
Suède	5 776	5 769	11 545	0,4 %
Émirats arabes unis	6 068	2 743	8 811	0,3 %
Norvège	3 478	2 876	6 354	0,2 %
Danemark	3 054	3 036	6 090	0,2 %
Tunisie	3 037	2 842	5 879	0,2 %
Autres pays	101 818	103 622	205 440	6,6 %
Total	1 646 906	1 489 163	3 136 069	100,0 %

Source : Nations Unies (2019)

D Sources juridiques et institutions de mise en œuvre

Principales institutions de mise en œuvre :

- Le **ministère du Travail et de l'Insertion professionnelle (MTIP)** prépare ou contribue à la préparation des documents juridiques et réglementaires, notamment dans les domaines du travail, de l'emploi et de la protection sociale.
- Le **ministère délégué auprès du ministère des Affaires étrangères et de la Coopération**, chargé des Marocains résidant à l'étranger et des Affaires de la migration, élabore et met en œuvre la stratégie nationale pour les Marocains résidant à l'étranger et la stratégie nationale pour l'immigration et l'asile.
- L'**Agence nationale pour la promotion de l'emploi et des compétences (ANAPEC)** est un établissement public créé en 2000 et placé sous la tutelle du ministère du Travail et de l'Insertion professionnelle.
 - L'ANAPEC a pour mission de contribuer à l'organisation et à la mise en œuvre des programmes de promotion de l'emploi adoptés par les pouvoirs publics. à cette fin, elle est chargée de la médiation entre les entreprises et les demandeurs d'emploi pour les Marocains au Maroc et à l'étranger d'une part, et pour les étrangers au Maroc d'autre part. L'ANAPEC est chargée de la prospection et de la collecte des offres d'emploi et de la mise en relation avec les candidats. De plus, elle accueille, informe et oriente ces candidats et elle accompagne les jeunes promoteurs. Elle conseille également les employeurs pour déterminer leurs besoins en matière de compétences et procède à la mise en place de programmes d'insertion professionnelle dans la vie active en liaison avec les établissements de formation.
- L'**Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail (OFPPT)** est un établissement public et un opérateur national de la formation professionnelle créé en 1974 dont l'objectif est de former des jeunes afin qu'ils développent des compétences et qu'ils soient en mesure de s'insérer professionnellement à l'ère de la mondialisation.
- D'autres organismes publics mènent des actions en faveur des Marocains à l'étranger : la Fondation Hassan II pour les MRE, la Fondation Mohammed V pour la solidarité et le Conseil de la communauté marocaine à l'étranger (CCME).

Programmes spécifiques du marché du travail (échantillon)

Programme Idmaj

Il s'agit d'un programme permettant aux jeunes diplômés d'acquérir une première expérience professionnelle au sein d'une entreprise afin d'encourager leur insertion professionnelle et permettant aux entreprises de développer leurs ressources humaines en recrutant de jeunes diplômés (voir les résultats ci-dessus).

Programme Taehil

Il s'agit d'un programme visant à améliorer l'employabilité des demandeurs d'emploi en leur permettant d'acquérir des compétences professionnelles pour pourvoir des postes vacants ou potentiels, grâce à trois systèmes de formation :

- la formation contractualisée pour l'emploi (FCE) ;
- la formation qualifiante ou de reconversion (FQR) ;
- la formation d'appui aux secteurs émergents (FSE).

Depuis son lancement en 2007 jusqu'à la fin 2018, le programme Taehil a bénéficié à près de 202 000 personnes, soit une moyenne de plus de 16 800 bénéficiaires par an et un taux de croissance annuel moyen de 10 %.

En 2018, la formation d'appui aux secteurs émergents (FSE) a profité à près de la moitié (47,4 %) des bénéficiaires de ces programmes, contre 11,1 % pour la formation contractualisée pour l'emploi (FCE) et 9,2 % pour la formation qualifiante ou de reconversion (FQR). Quant aux actions de formation réalisées dans le cadre de ce partenariat ou en ligne, elles ont profité respectivement à 13,4 % et 18,9 % du total des bénéficiaires en 2018.

Programme pour le travail indépendant

Il s'agit d'un programme visant à soutenir la création de très petites entreprises (TPE). C'est une mesure stratégique pour l'insertion professionnelle et la création d'emplois. La mise en œuvre de ce programme implique plusieurs acteurs publics et privés : les chambres de commerce, d'industrie et de services, l'OFPPT, les associations de microcrédit, les entreprises privées et les établissements de formation.

En 2018, ce programme a enregistré la création de 1 351 entreprises. Si cela ne traduit qu'une augmentation de 4 % par rapport à l'année précédente, ce programme a toutefois généré une augmentation de 67 % des emplois directement créés, soit 4 526 emplois, ce qui équivaut en moyenne à un peu plus de 3 emplois générés par entreprise créée.

Quant au nombre de porteurs de projets soutenus ou en attente d'être soutenus, il est passé au cours des cinq dernières années de 1 202 personnes en 2013 à 2 785 en 2018, soit une augmentation moyenne annuelle de plus de 18 %, contre une baisse de 39 % au cours de la période 2010-2013.

Le programme Tahfiz

L'objectif de ce programme est de promouvoir l'emploi en mettant en place des mesures incitatives au profit des entreprises créées entre le 1^{er} janvier 2015 et le 31 décembre 2019 et des associations qui embauchent des demandeurs d'emploi sous contrat de travail à durée indéterminée.

Environ 8 848 demandeurs d'emploi (65 % d'hommes et 35 % de femmes) et 3 738 entreprises ont bénéficié de ce programme entre 2016 et 2018. Par diplôme : 35 % sont des diplômés de l'enseignement supérieur, 19 % des bacheliers et 22 % des diplômés de la formation professionnelle.

Par secteur d'activité : les services représentent 67 %, l'industrie 10 %, le bâtiment 10 %, l'éducation 6 % et l'hôtellerie 5 %.

IV. Tunisie

A

Histoire de la migration tunisienne

L'émigration tunisienne s'est traditionnellement orientée vers les pays d'Europe occidentale – notamment la France, l'Allemagne, l'Italie et la Belgique –, révélant ainsi un système de migration de voisinage. La migration de main-d'œuvre, soutenue par un programme de coopération technique, s'est développée depuis les années 1970, dans une moindre mesure, vers les pays producteurs de pétrole tels que la Libye et les pays du Golfe. La croissance moyenne du nombre de Tunisiens résidant à l'étranger a atteint environ 4,7 % par an au cours de la dernière décennie, ce qui représente plus du triple de la croissance démographique de la population tunisienne totale (1,2 %) au cours de la même période (Kriâa, 2014).

Il est possible d'attribuer une telle hausse de la tendance migratoire à la crise qui a suivi la révolte populaire de 2011, à savoir la révolution tunisienne. En effet, le nombre annuel de migrants a presque doublé au cours de la période 2011-2012 par rapport à des périodes de même durée entre 2005 et 2010. Le total est passé de 26 085 (la valeur moyenne entre 2005 et 2010) à 50 391 (2011-2012) (Kriâa, 2014). Une autre conséquence majeure de la révolution de 2011 a été l'augmentation du nombre de *harraga*, c'est-à-dire les personnes qui tentent de traverser la Méditerranée et d'atteindre, notamment, l'île italienne de Lampedusa. Leur nombre était de 20 500 à la fin du premier trimestre de 2011, puis il a rapidement chuté pour atteindre 4 500 au deuxième trimestre, 3 500 au troisième trimestre et seulement 96 à la fin du dernier trimestre (Boubakri, 2015).

Dans l'ensemble, le profil socio-économique des immigrés tunisiens s'est amélioré au cours de la dernière décennie. Le nombre de migrants hautement qualifiés (ceux qui sont titulaires d'un diplôme universitaire ou plus) a évolué pour représenter une part importante du nombre total d'émigrés, passant de 14,1 % en 2005 à 22,9 % en 2009. Par ailleurs, les investissements importants destinés à améliorer le système éducatif tunisien n'ont pas porté leurs fruits en ce qui concerne les opportunités d'emplois hautement qualifiés, puisque le taux de chômage des personnes hautement qualifiées est passé de 8,6 % en 1999 à 22,9 % en 2010, alors que le taux de chômage global est resté constant à 13,3 % (Flayols, 2019).

B

Stock de migration internationale

La proximité géographique entre la Tunisie et l'île de Lampedusa a fait de l'Italie un pays privilégié pour les migrants en transit qui ciblent l'Europe. Le printemps arabe a eu un effet immédiat sur les migrations internationales au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, comme en témoignent la migration de retour depuis la Libye, les passages de frontières depuis la Syrie vers la Turquie et d'autres pays voisins et la légère augmentation ponctuelle des migrations irrégulières depuis la Tunisie, immédiatement après la chute du régime de Ben Ali.

Stocks de migrants internationaux

Selon les estimations des Nations Unies, présentées dans le tableau A5.15 ci-dessous, le nombre de migrants internationaux en Tunisie s'élevait à 57 000 en 2019. La plupart des migrants internationaux en Tunisie viennent d'Algérie, de Libye, de France et du Maroc. Les migrants de ces quatre pays représentent 60 % de l'ensemble des migrants internationaux en Tunisie. Il est probable que les données des Nations Unies sous-estiment l'afflux de Libyens en Tunisie après l'instabilité politique de 2011 en Libye.

Cependant, il est difficile d'estimer le nombre exact d'étrangers vivant en Tunisie en raison du manque de clarté autour des étrangers en situation irrégulière et notamment, des Libyens dont le nombre reste très variable. Depuis 2011, l'entrée des Libyens en Tunisie n'est plus soumise au régime des visas, à tel point qu'il est fréquent que ces derniers résident en Tunisie sans régulariser leur situation de séjour. Les statistiques sur les réfugiés libyens en Tunisie ne sont pas très précises. Trois estimations différentes ont été fournies par différents ministères en 2014 : un million de réfugiés libyens selon une déclaration du ministre tunisien du Commerce, 800 000 selon le ministère de l'Intérieur et 1,5 million selon le ministère des Affaires étrangères.

Tableau A5.15 : **Migrants internationaux en Tunisie par nationalité et par sexe (2019)**
Estimations des Nations Unies

Principaux pays d'origine	Homme		Femme		Total
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	
Algérie	5 468	51,7 %	5 112	48,3 %	10 580
Libye	4 788	51,7 %	4 479	48,3 %	9 267
France	4 523	51,7 %	4 230	48,3 %	8 753
Maroc	3 037	51,7 %	2 842	48,3 %	5 879
Italie	1 163	51,8 %	1 081	48,2 %	2 244
Allemagne	760	51,7 %	711	48,3 %	1 471
Syrie	657	52,6 %	591	47,4 %	1 248
Égypte	597	51,7 %	557	48,3 %	1 154
Mali	516	51,0 %	496	49,0 %	1 012
Autres pays	8 235	52,0 %	7 612	48,0 %	15 847
Total	29 744	51,8 %	27 711	48,2 %	57 455

Source : Nations Unies (2019)

Migrants internationaux sur le marché du travail

Le ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi (MFPE) est habilité à accorder, renouveler ou refuser des titres de travail. Ceux-ci sont souvent directement supervisés, suivis et contrôlés par le MFPE et le ministère de l'Intérieur. Le nombre de titres de travail accordés par le MFPE aux travailleurs étrangers (pour lesquels des contrats de travail ont été signés, soit pour la première fois, soit dans le cadre d'un renouvellement) en Tunisie est très faible, avec à peine 6 174 étrangers ayant un statut régulier en 2015, contre 7 651 en 2010.

Cependant, un nombre important de migrants africains travaillent dans le secteur informel. En effet, la Tunisie est récemment devenue un pays de transit pour la migration irrégulière, principalement en provenance d'autres pays africains. Un nombre inconnu de ces migrants a choisi de s'installer en Tunisie en survivant avec des emplois à faible qualification, sans protection sociale ni salaire décent. Cette migration a encore alimenté un marché du travail informel de plus en plus développé en Tunisie.

Répartition des travailleurs et des salariés par profession

Contrairement au stéréotype, les migrants internationaux, en particulier ceux qui viennent du reste du continent africain, ont tendance à occuper des emplois hautement qualifiés (Labidi et al., 2017). La création de la Banque africaine de développement à Tunis – la capitale tunisienne – au cours de la période 2003-2014, ainsi que de plusieurs universités privées, a joué un rôle important dans l'attraction d'Africains hautement qualifiés (experts internationaux, cadres et autres) et d'étudiants en Tunisie. En outre, les entreprises étrangères situées en Tunisie attirent des travailleurs hautement qualifiés. En 2015, 1 542 titres de travail sur 6 174 (25 %) ont été accordés par le MFPE à des travailleurs étrangers pour des postes de cadres supérieurs d'entreprises. Le nombre de titres de travail accordés aux travailleurs du secteur du tourisme ne dépasse pas 583 (9,5 %). La répartition des titres de travail par secteur (tableau A5.16) montre que 30 % (soit 1 852 sur 6 174 en 2015) des travailleurs étaient salariés dans les industries manufacturières (Labidi et al., 2017). D'autre part, les immigrés en situation

irrégulière (provenant d'autres pays africains) survivent grâce à des activités économiques clandestines à faible qualification et faible rémunération (Flayols, 2019). Les femmes en situation irrégulière travaillent principalement dans les services domestiques.

Tableau A5.16 : **Répartition des travailleurs immigrés par secteur d'activité (2013-2015)**

Secteur	2013	2014	2015
Industries manufacturières	1 763	2 141	1 852
Industries non manufacturières	311	390	349
Bâtiment	423	588	611
Hôtellerie et restauration	587	496	506
Transport et communications	1 033	767	827
Immobilier et services commerciaux	928	1 256	1 013
Autres	827	973	1 016
Total	5 872	6 611	6 174

Source : Labidi et al. (2017)

© Migrants dans le monde entier : émigration

Le tableau A5.17 ci-dessous indique le nombre de Tunisiens résidant à l'étranger selon les estimations des Nations Unies, ventilé par pays de destination pour l'année 2019. Comme le montre le tableau, les Tunisiens résidant en France représentent à eux seuls plus de 50 % du nombre total de Tunisiens à l'étranger. Les autres principaux pays de destination des Tunisiens à l'étranger sont les États-Unis et l'Italie. Les États-Unis accueillent 16,1 % des Tunisiens à l'étranger, tandis que l'Italie en accueille 13,5 %. Les migrants tunisiens dans ces trois pays représentent 82,2 % des Tunisiens à l'étranger. Quant aux autres pays non arabes, l'Allemagne, la Belgique et la Suisse accueillent environ 10 % des Tunisiens à l'étranger. En ce qui concerne les destinations des Tunisiens dans les pays arabes, la liste des principaux pays d'accueil comprend les Émirats arabes unis, la Libye, le Maroc et le Koweït. Le modèle d'émigration tunisien est presque le même que celui du Maroc, mais à plus petite échelle.

Tableau A5.17 : **Tunisians abroad by major recipient country and gender, 2019**
United Nations estimates

Principaux pays de destination	Homme	Femme	Total	Pourcentage
France	232 859	195 038	427 897	52,6 %
États-Unis	63 470	67 071	130 541	16,1 %
Italie	68 685	40 702	109 387	13,5 %
Allemagne	26 036	12 184	38 220	4,7 %
Belgique	9 967	5 715	15 682	1,9 %
Suisse	7 944	4 513	12 457	1,5 %
Royaume-Uni	4 396	2 106	6 502	0,8 %
Suède	3 669	2 212	5 881	0,7 %
Émirats arabes unis	3 987	1 801	5 788	0,7 %
Pays-Bas	3 199	1 802	5 001	0,6 %
Autriche	3 057	1 299	4 356	0,5 %
Libye	2 041	1 231	3 272	0,4 %
Espagne	1 888	944	2 832	0,3 %
Maroc	1 365	1 353	2 718	0,3 %
Koweït	1 141	748	1 889	0,2 %
Roumanie	1 227	557	1 784	0,2 %
Autres pays	21 435	17 571	39 006	4,8 %
Total	456 366	356 847	813 213	100,0 %

Source : Nations Unies (2019)

D Sources juridiques et principales institutions de mise en œuvre

a) Principales institutions de mise en œuvre

- Le SEITE était chargé de coordonner les différents aspects liés à la question migratoire en contribuant à l'élaboration et à l'application de la politique nationale relative aux migrations des Tunisiens, en encourageant l'insertion et la réussite des Tunisiens travaillant à l'étranger, en coordonnant les efforts des parties concernées par les migrations, en participant aux négociations bilatérales et multilatérales portant sur les migrations, en effectuant des recherches sur des sujets liés aux migrations et en consolidant les liens des Tunisiens travaillant à l'étranger avec leur pays d'origine⁶⁸.
- L'ONM est chargé de la mise à jour, de l'analyse et de la collecte des données sur les migrations, notamment par le biais d'un travail de terrain.
- Le Haut conseil consultatif des Tunisiens à l'étranger est une interface destinée à surveiller les politiques migratoires, à dynamiser les actions en faveur de la richesse des Tunisiens à l'étranger et à améliorer l'image de la Tunisie dans le monde.
- Le ministère de l'Intérieur s'efforce d'améliorer la gouvernance de la migration et est habilité à accorder des titres de séjour aux ressortissants de pays étrangers.
- Le ministère de la Justice veille à la cohérence juridique des accords de mobilité avec les autres pays.
- Les ministères techniques sont chargés des aspects relatifs à la coopération internationale du processus migratoire, en se concentrant sur la dimension qualitative de la mobilité des compétences.
- Le MAS intervient sur le thème des migrations à plusieurs niveaux et auprès de plusieurs structures.
- L'OTE encourage l'engagement, le respect et le professionnalisme des Tunisiens résidant à l'étranger, cherche à développer et à mettre en œuvre des programmes destinés aux migrants et à leurs familles, collecte et transmet à l'ONM des données sur les migrants et leurs familles, traite les réclamations des citoyens tunisiens résidant à l'étranger, suit les projets entrepris par les expatriés tunisiens, diffuse auprès des expatriés tunisiens des informations sur les conventions bilatérales de sécurité sociale, les douanes et les accords économiques, et organise des activités de loisirs et d'éducation pour les jeunes Tunisiens résidant à l'étranger.
- Le MAE dirige les négociations bilatérales et multilatérales et ratifie les accords internationaux pour la Tunisie, notamment dans le domaine de la migration, tout en mettant en œuvre la politique étrangère du gouvernement conformément aux orientations et options fixées par le chef de l'État⁶⁹.
- Le MFPE gère les migrations internationales par le biais de la division de l'emploi international de l'ANETI ainsi que la direction générale de l'émigration et de la main-d'œuvre étrangère, comme en apportant une assistance technique au MAE dans la négociation des accords bilatéraux de migration, en accordant des permis aux agences privées de placement international⁷⁰ et il crée le cadre juridique pour les travailleurs étrangers en liaison avec le MAS (en ce qui concerne l'application du code du travail) et le ministère du Développement, de l'Investissement et de la Coopération internationale (à propos des quotas de travailleurs étrangers et des mesures d'incitation pour les investissements étrangers).

68 Bien que le SEITE ait été officiellement dissout, sa structure continue d'exister.

69 À cet effet, la Direction générale des affaires consulaires du MAE a développé le système GELIA, une base de données sur les Tunisiens à l'étranger basée sur les données collectées par les consulats tunisiens à l'étranger.

70 Il existe douze agences de ce type, mais elles ne sont pas toutes actives.

- L'ANETI, sous la tutelle du ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi, a pour mission de placer les travailleurs tunisiens à l'étranger et de veiller au bon déroulement du processus de placement, tout en s'occupant des questions sociales, notamment en ce qui concerne le regroupement familial, de fournir les informations nécessaires aux candidats à l'émigration par l'intermédiaire de référents internationaux qui font partie de ses effectifs⁷¹, de réintégrer les travailleurs migrants dans l'économie nationale après leur retour en Tunisie, et de mettre en contact les entreprises et les demandeurs d'emploi aux niveaux national et international.
- L'ATCT, sous la tutelle du ministère de l'Économie et des Finances et parfois en tandem avec l'ANETI, est spécialisée dans la recherche d'opportunités d'emploi ainsi que dans le placement de Tunisiens qualifiés et de jeunes diplômés sans expérience professionnelle à l'étranger, ce qui implique la formation et l'insertion de cadres étrangers en Tunisie ; elle assure une formation complémentaire spécialisée pour les candidats inscrits ; et elle gère une plateforme regroupant toutes les informations relatives aux postes offerts au niveau international.
- Les guichets uniques, tels que les OTE et les APII, sont des centres d'information regroupant en un seul lieu les différentes procédures et formalités administratives nécessaires à la création d'entreprises et à l'agrément de marchandises.

b) Programmes spécifiques au marché du travail et exemples de coopération internationale en matière de migration de main-d'œuvre

- Le PEM, également connu sous le nom de « processus de Barcelone⁷² », a été institué en 1995 en qualité de forum multilatéral global de dialogue et de coopération au niveau régional entre l'UE, ses États membres et plusieurs pays tiers méditerranéens. Le PEM comprend trois domaines de dialogue et de coopération : les questions politiques et de sécurité, les questions économiques et financières, et les questions sociales et culturelles. Bien que la migration recoupe ces trois domaines, elle a été placée sous le troisième. La coopération en matière de migration dans le cadre du PEM n'a produit aucun résultat pertinent. Le PEM se concentre principalement sur le renforcement de la coopération économique en Méditerranée (deuxième domaine), ainsi que sur la question de la sécurité (premier domaine), le troisième pilier ayant été largement négligé.
- L'accord d'association UE-Tunisie pose les conditions de la coopération bilatérale entre l'UE et la Tunisie dans divers domaines. Comme le PEM, l'accord porte essentiellement sur la coopération économique et le commerce ; le dialogue politique et la coopération socioculturelle (qui comprend la coopération en matière de migration) n'étant abordés que de manière marginale.
- Le Dialogue 5+5 est une initiative de coopération multilatérale sous-régionale instaurée en 2002 qui se concentre sur la migration en Méditerranée occidentale. Il implique cinq pays européens (Espagne, France, Italie, Malte et Portugal) et cinq pays tiers méditerranéens (Algérie, Libye, Maroc, Mauritanie et Tunisie), avec la participation de l'OIM, de l'OIT et du ICMPD en qualité d'observateurs. Le Dialogue 5+5 porte principalement sur les questions de sécurité, à savoir la lutte contre l'immigration irrégulière et la traite des êtres humains, la gestion commune des frontières et l'échange d'informations.
- La PEV est une initiative de coopération bilatérale lancée par la Commission européenne en 2004. Elle est mise en œuvre par le biais de plans d'action bilatéraux qui définissent des lignes directrices pour la coopération avec chaque pays tiers dans différents domaines d'action.
- Le 3 mars 2014, la Tunisie a signé le partenariat pour la mobilité avec neuf États membres de l'UE (la Belgique, le Danemark, l'Allemagne, l'Espagne, la France, l'Italie, la Pologne, le Portugal et la Suède) et le Royaume-Uni. Ce partenariat entre l'UE et la Tunisie vise à « faciliter la circulation des personnes entre l'UE et la Tunisie, ainsi qu'à promouvoir une gestion commune et responsable des flux migratoires existants, notamment à travers la simplification des procédures de l'octroi de visas⁷³ ». à travers ce partenariat, l'UE et la Tunisie entendent développer leurs relations bilatérales dans les domaines de la migration, de la mobilité et de la sécurité. En outre, elles coopéreront pour mieux relever les défis auxquels la Méditerranée est confrontée.

- Le projet LEMMA est le projet phare lancé pour soutenir la mise en œuvre du partenariat pour la mobilité entre l'UE et la Tunisie. Il vise à renforcer la capacité du gouvernement tunisien à développer et à mettre en œuvre sa politique nationale en matière de migration. L'UE a consacré un budget de 5 millions d'euros au projet LEMMA par le biais de l'instrument de coopération au développement (ICD). Six États membres contribuent au projet (la Belgique, la France, l'Italie, la Pologne, le Portugal et la Suède) et y apportent leur expertise (par l'intermédiaire d'agences de développement, d'organismes publics, de ministères et d'opérateurs techniques).
- Le projet « ProGreS Migration Tunisie » vise à renforcer la gouvernance de la migration et à développer les opportunités socio-économiques pour les migrants potentiels selon quatre domaines d'action : la mise en œuvre de la stratégie nationale migratoire de la Tunisie, le développement des opportunités d'emploi et d'investissement par la mobilisation de la diaspora, la création d'un service pour accueillir les migrants tunisiens et leur offrir une réinsertion socio-économique et la gestion locale des migrations.
- L'accord de réadmission et l'accord visant à faciliter la délivrance de visas ont été élaborés respectivement pour instaurer des procédures de réadmission des migrants en situation irrégulière et pour faciliter le processus de délivrance de visas pour les séjours de courte durée. L'UE offre des avantages pour les séjours de courte durée des travailleurs tunisiens hautement qualifiés, afin de soutenir ses besoins économiques dans des secteurs spécifiques. Depuis 2017, l'accent a également été mis sur la migration irrégulière en provenance de Tunisie. La question de la circulation des marchandises occupe une place de plus en plus importante, en raison de son rôle de condition préalable à l'amélioration (éventuelle) de la circulation des personnes entre la Tunisie et l'UE.

71 Plusieurs programmes de coopération existent entre l'ANETI et certains pays d'accueil (le Canada, la France, l'Allemagne, etc.) afin d'augmenter les capacités, d'aider les travailleurs à s'adapter et de fournir une formation supplémentaire aux jeunes candidats à l'émigration.

72 Le processus de Barcelone s'applique aux quatre pays étudiés dans ce rapport.

73 https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/IP_14_208.