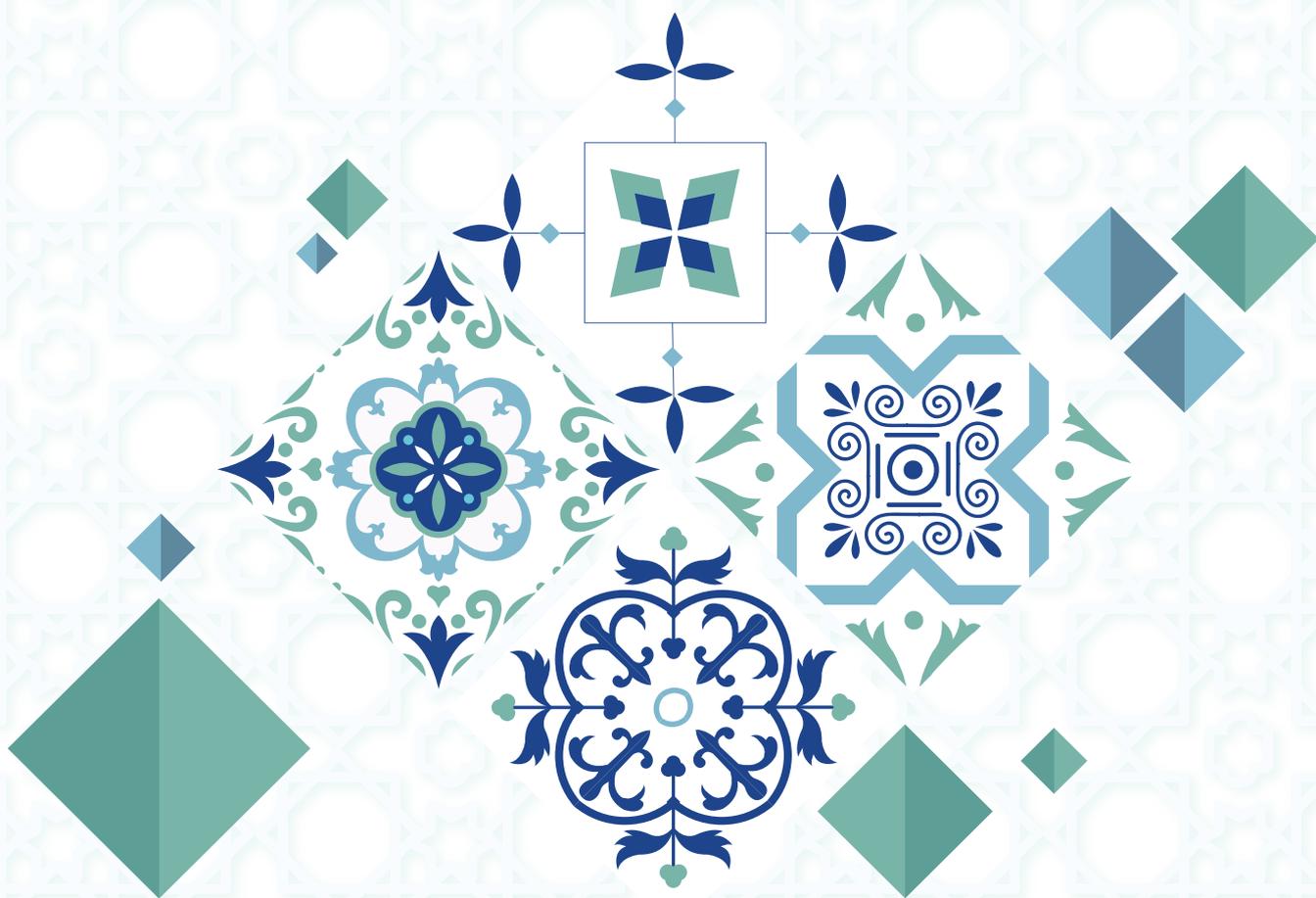


Mis en oeuvre par



Financé par  
l'Union européenne

# Jeunesse et Mobilité au Maghreb: *Une Evaluation des Aspirations de la Jeunesse en Algérie, Libye, Maroc et Tunisie*





## **Remerciements**

Ecrit par

Sandra Sacchetti, Nesrine Ben Brahim

## **Chercheurs pays**

Algérie: Yasmine Musette

Libye: Mustapha Kaaniche

Maroc: Hajar El Moukhi

Tunisie: Wajih Khallouli

## **Coordination ICMPD**

Alexis McLean

### **© Union européenne, 2021**

Les informations et points exprimés dans cette étude sont celles de leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement la position officielle de l'Union européenne.

Les institutions et organes de l'Union européenne, ou toute personne agissant en leur nom, ne peuvent être tenus responsables de l'utilisation qui pourra être faite des informations contenues dans cette étude.

# Index

<b>Résumé</b> .....	<b>4</b>
<b>Liste des acronymes</b> .....	<b>6</b>
<b>Introduction</b> .....	<b>7</b>
<b>Méthodes</b> .....	<b>9</b>
Limites et réserves .....	10
<b>1. Les jeunes et les marchés du travail en Afrique du Nord</b> .....	<b>11</b>
1.1 Le chômage des jeunes et ses causes.....	11
Encadré 1 : Les jeunes, le secteur des TIC et l'économie numérique.....	12
1.2 Défis liés à l'insertion en emploi.....	13
<b>2. Les aspirations professionnelles des jeunes en Algérie, en Libye, au Maroc et en Tunisie</b> .....	<b>15</b>
2.1 La sécurité de l'emploi, la quête d'autonomie personnelle et l'inclusion sociale .....	15
2.2 Entrepreneuriat et l'emploi indépendant par choix .....	17
Encadré 2 : Aspirations de carrière dans le domaine des sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STIM) : passion ou pragmatisme ?.....	18
2.3 La mobilité sociale à travers l'éducation.....	20
Encadré 3. Enseignement supérieur public : des effectifs élevés avec peu de confiance.....	23
2.4 Les aspirations à l'émigration.....	23
Encadré 4. La mobilité des étudiants : opportunités et défis.....	25
<b>3. Conclusion et recommandations</b> .....	<b>28</b>
<b>4. Bibliographie</b> .....	<b>32</b>

# Résumé

Cette étude examine les connaissances des experts et les données d'enquête sur les aspirations des jeunes en Algérie, en Libye, au Maroc et en Tunisie afin de voir comment les partenariats de talents de l'UE peuvent être exploités en vue d'accroître l'emploi et la mobilité des jeunes aussi bien au sein de ces pays qu'à l'extérieur de ceux-ci.

D'après les données analysées dans le cadre de cette recherche, les aspirations des jeunes englobent une variété de facteurs, mais le désir de sécurité de l'emploi figure en tête de liste. L'emploi permet aux jeunes de percevoir un revenu, qui constitue une base sur laquelle ils peuvent atteindre des objectifs de vie plus élevés, tels que l'autonomie, le logement, la fondation d'une famille et une vie décente. Une autre préoccupation majeure des jeunes de ces quatre pays est une éducation de qualité en tant que levier de mobilité sociale. Cet aspect peut être déduit des taux élevés d'inscription dans les établissements d'enseignement supérieur, de la préférence pour l'enseignement privé, perçu comme supérieur, et du fait que le manque d'éducation de qualité est considéré comme l'un des facteurs d'émigration. L'augmentation du niveau d'éducation s'accompagne d'attentes qui sont souvent déçues en raison du manque d'opportunités, des niveaux de salaire très bas et de la faible progression de la carrière. Un certain nombre d'études révèle une inadéquation entre les attentes des jeunes et l'offre des employeurs. L'écart entre les aspirations professionnelles et les réalités du marché du travail est particulièrement important parmi les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur. Certes l'Algérie, le Maroc et la Tunisie connaissent une bonne performance en termes de proportion de diplômés dans le domaine des STIM (Sciences, technologies, ingénierie et mathématiques) en comparaison de ceux des pays de l'OCDE, mais les sciences humaines restent les disciplines les plus populaires.

On en sait très peu sur les professions spécifiques que recherchent les jeunes hautement qualifiés du Maghreb, et les conditions difficiles du marché du travail de leur pays sont susceptibles de limiter leur capacité à imaginer ou à définir leurs aspirations professionnelles. L'obtention d'un bon emploi avec un salaire décent reste le but principal des diplômés de l'enseignement supérieur, raison pour laquelle la grande majorité désire travailler dans le secteur public. Pour certains, cependant, l'entrepreneuriat est également considéré comme une option viable en vue d'obtenir un emploi. Les services administratifs (en particulier pour les jeunes femmes), la vente et les emplois techniques sont mentionnés comme les secteurs d'emploi privilégiés des travailleurs moyennement qualifiés.<sup>1</sup> Il semble y avoir peu d'intérêt pour les métiers ou l'artisanat, qui sont considérés comme offrant un statut inférieur dans la société. D'autre part, l'esprit d'entreprise et l'emploi indépendant par choix attireraient une proportion considérable de jeunes (hommes comme femmes) si le climat des affaires était plus propice. Cela correspond au désir d'autonomie, qui est revenu comme un leitmotiv dans la revue de littérature et les entretiens avec les experts.

Parlant des aspirations non financières, il convient de noter que l'emploi est bien plus qu'un simple moyen de satisfaire les besoins matériels des jeunes dans les pays où l'étude a été menée. Il procure aux individus un sentiment d'utilité et de dignité et constitue en dernier ressort la clé pour l'intégration sociale à long-terme et la reconnaissance dans la société. Les soulèvements de 2011 ont insufflé chez les jeunes en Algérie, en Libye, au Maroc et en Tunisie le sentiment d'avoir la capacité d'agir, ce qui sous-tend leur désir d'être inclus dans les processus politiques et sociaux de leur pays.<sup>2</sup> La corruption et le clientélisme étant mentionnées parmi les facteurs déterminants de l'émigration, celles-ci doivent également être considérées comme le reflet de l'antagonisme croissant entre l'État et les citoyens dans les pays du Maghreb, sans compter les conditions difficiles du marché du travail dans la région.

---

<sup>1</sup> Entretiens avec des acteurs.

<sup>2</sup> Gaub, F. (septembre 2021). *Arab youth futures. No lost generation*. [Le futur des jeunes arabes. Aucune génération perdue] Institut d'études de sécurité de l'Union européenne <https://www.iss.europa.eu/content/arab-youth-futures>

# Recommandations

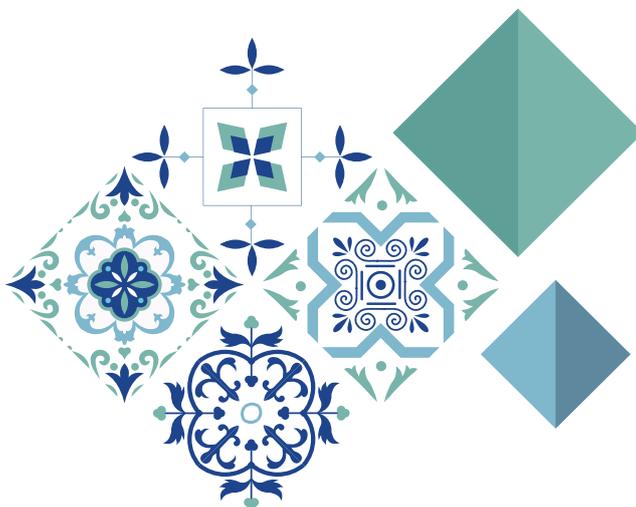
**1- Il est nécessaire de mener des recherches plus poussées pour comprendre les interactions et rencontres sociales**, ainsi que la vie quotidienne, qui façonnent ou modifient les aspirations. Au-delà des macro-tendances qui encadrent les ambitions et des enquêtes sur les objectifs académiques et professionnels, la diversité des aspirations des jeunes doit être étudiée dans le cadre d'études qualitatives qui tiennent compte de tous les facteurs susceptibles d'influencer les choix individuels, y compris le contexte socio-économique des sujets étudiés.

**2- Les jeunes connaissent peu la variété des professions et des opportunités professionnelles qui s'offrent à eux.** Ce constat souligne le besoin de conseils permettant d'orienter les choix de carrière, qui peuvent être promus dans le cadre de l'initiative de partenariats de talents.

**3- Les programmes de migration temporaire et circulaire peuvent être plus attractifs que les choix à long terme pour les jeunes qui considèrent l'émigration comme une option ultime et ont des liens forts avec leur famille et leur société locale.** Pour ceux-ci, la mobilité à court terme peut être un moyen de trouver des opportunités d'emploi et de carrière dans leur pays une fois qu'ils auront acquis une certaine expérience à l'étranger. Les programmes de migration circulaire et temporaire offrent l'avantage supplémentaire de renforcer le lien entre le système d'éducation et les réalités du monde de l'entreprise, tout en dissipant les craintes liées à la fuite des cerveaux et en empêchant la pénurie de main-d'œuvre à l'échelle locale.

**4- Un sujet important qui est ressorti de l'analyse de l'enquête et des entretiens avec les acteurs était le fort intérêt des jeunes pour l'entrepreneuriat en tant que choix de carrière possible.** Les partenariats de talent peuvent comporter des éléments qui encouragent la création d'entreprises et fournissent aux jeunes ayant un fort potentiel entrepreneurial avec les compétences dont ils ont besoin pour prospérer.

**5- D'après les sondages qui étudient les perceptions des employeurs, les employeurs d'Afrique du Nord et d'Europe ont de très grandes attentes vis-à-vis des diplômés. À l'exception de l'industrie des TIC, qui a une vision plus internationale en matière de recrutements, les employés en Europe sont également souvent prudents lorsqu'il faut embaucher des diplômés hors de l'Europe.** Cela s'explique en partie par le scepticisme envers les compétences des étrangers. Les entreprises devront être encouragées à adopter des normes plus flexibles pour évaluer l'expérience professionnelle, l'éducation, et la formation dans le but de participer à des programmes dans le cadre de l'initiative de partenariats de talents.





# Liste des acronymes

BAYF	Building Algerian Youth's Future
CREAD	Centre de Recherche en Économie Appliquée pour le Développement
EFE	Education for Employment
HIMS	Enquête auprès des ménages sur les migrations internationales
ICMPD	Centre International pour le Développement des Politiques Migratoires (ICMPD)
MIC	Mobilité internationale de crédits
TIC	Technologies de l'information et de la communication
FIDA	Fonds international de développement agricole
OIT	Organisation internationale du travail
FMI	Fonds monétaire international
MENA	Moyen-Orient et Afrique du Nord
NEET	Ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ou de formation (Not in Employment Education or Training)
ONG	Organisation non-gouvernementale
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
STIM	Sciences, technologies, ingénierie et mathématiques
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNFPA	Fonds des Nations unies pour la population

# Introduction

Ce rapport explore les voies et moyens par lesquels les partenariats de talents de l'UE peuvent être utilisés en faveur de l'emploi et la mobilité des jeunes en Algérie, au Maroc, en Libye et en Tunisie. Avec des taux de chômage parmi les plus élevés au monde, les jeunes d'aujourd'hui en Afrique du Nord se heurtent à des obstacles importants pour entrer et rester sur le marché du travail. Selon les projections modélisées de l'OIT pour 2019, le pourcentage de jeunes âgés de 15 à 24 ans qui ne sont ni employés, ni scolarisés, ni en formation (NEET) varie de 20,6 pour cent en Algérie et au Maroc à 27,4 pour cent en Tunisie et 31,4 pour cent en Libye.<sup>3</sup> Ces résultats sont préoccupants au regard de la grande proportion de jeunes qui, non seulement sont en situation de chômage mais n'investissent pas non plus dans le renforcement de leurs capacités pour affronter l'avenir. Même si les implications à long terme de la pandémie sur la main-d'œuvre restent encore inconnues, le Covid-19 et les efforts de relèvement associés devraient davantage accroître l'emploi des jeunes, notamment dans les quatre pays étudiés.<sup>4</sup> Au même moment, la pénurie de main-d'œuvre a été aggravée dans un certain nombre d'industries européennes<sup>5</sup>. En outre, certains pays membres de l'UE prennent de plus en plus conscience que la migration vers des pays tiers peut contribuer à combler le fossé en matière de compétences et à renforcer le marché du travail européen.<sup>6</sup> En juin 2021, l'UE a lancé son initiative de partenariats de talents qui intègre les programmes de mobilité de travailleurs et d'étudiants avec un appui judicieux au renforcement des capacités en Afrique, en Europe de l'Est et dans les pays des Balkans occidentaux. À cet égard, elle entend ouvrir de nouvelles pistes à l'UE et aux pays tiers pour une collaboration visant à s'attaquer aux difficultés migratoires et à développer et recruter de nouveaux talents.

Une grande partie de la discussion sur les moyens de faire le pont de manière efficace entre les personnes venant des pays tiers et les postes à pourvoir en Europe tourne autour des perceptions des employeurs et des défis liés à la compatibilité de la formation.<sup>7</sup> Dans le même ordre d'idées, le débat sur le problème du chômage régional en Afrique du Nord se concentre sur les solutions d'emploi du point de vue des entreprises. La présente étude s'écarte de cette approche en adoptant une perspective centrée sur les jeunes qui place leurs aspirations et leurs objectifs de vie au centre de la conception des partenariats de talents. Elle résume les connaissances des experts et les données d'enquête sur les aspirations des jeunes en Algérie, en Libye, au Maroc et en Tunisie afin de donner un aperçu des problèmes que les jeunes rencontrent lorsqu'ils rejoignent le marché du travail. La compréhension des aspirations des jeunes constituera un aspect critique dans le contexte des partenariats de talents afin de s'assurer que cette initiative aide les jeunes gens à obtenir une vie meilleure et à s'engager dans le dispositif prévu par l'initiative.

Alors que les définitions varient, la littérature académique dépeint souvent les aspirations comme englobant les objectifs et les idées d'une personne sur ses possibilités au sein de la société, ainsi que ses attentes quant à ce qui

---

3 Organisation internationale du travail (OIT) (2020). statistiques relatives à l'emploi des jeunes, <https://ilostat.ilo.org/topics/youth/#> (consulté le 23.12.2021). Les chiffres sur les NEET sont fournis dans la présente étude parce qu'ils reflètent plus pleinement l'inactivité des jeunes, qui est souvent négligée dans les données caractéristiques du chômage. Les statistiques relatives au chômage sont présentées à la section 11.

4 OIT (2021). *An update on the youth labour market impact of the COVID-19 crisis*, [Données récentes sur les effets de la crise du COVID-19 dans le marché du travail chez les jeunes], dossier statistique, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/briefingnote/wcms\\_795479.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/briefingnote/wcms_795479.pdf)

5 Eurofound (2021). *Tackling labour shortages in EU Member States* [Aborder la pénurie de travail dans les pays membres de l'UE]. Publications de l'Office de l'Union Européenne, Luxembourg, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/tackling-labour-shortages-in-eu-member-states> (consulté le 27 décembre 2021)

6 Hooper, K. (2021). *How Can Europe Deliver on the Potential of Talent Partnerships?*, [Comment l'Europe peut-elle miser sur le potentiel des partenariats de talents] Washington DC : Institut de politique migratoire, <https://www.migrationpolicy.org/research/europe-talent-partnerships> (consulté le 27.12.2021)

7 voir Ibid.

peut être réalisé. Les objectifs d'un individu et bien entendu son potentiel pour prospérer, ne sont pas seulement façonnés par ses choix, mais aussi par les conditions économiques et sociales qui l'entourent.<sup>8</sup> C'est ainsi que ce rapport se subdivise en deux parties. La première partie définit un contexte en donnant un bref aperçu de la situation du marché du travail dans les quatre pays étudiés et des difficultés rencontrées quant à l'employabilité des jeunes. L'étude parle également de l'insertion des jeunes sur le marché du travail, tout en donnant un éclairage sur leurs perspectives professionnelles et les obstacles auxquels ils se heurtent lorsqu'ils veulent accéder à un emploi décent. La deuxième partie présente les aspirations des jeunes en Algérie, en Libye, au Maroc et en Tunisie. Afin de déceler ces aspirations, l'étude s'inspire surtout des enquêtes relatives aux valeurs, aux choix en matière d'éducation et de l'information sur les désirs de migration, en partant du principe que ces pistes fournissent des indications sur les objectifs de vie des jeunes.

---

8 Appadurai, A. (2004). The capacity to aspire: Culture and the terms of recognition. [La capacité d'aspirer : la culture et les conditions de reconnaissance.] In *Culture and public action*, ed. V. Rao et M. Walton, 59–84. Stanford: Stanford University Press.

# Méthodes

L'étude se fonde sur une revue de la littérature et des données primaires collectées au moyen d'une recherche qualitative. La revue de littérature s'est concentrée principalement sur des sources d'information collectées à partir de 2014. Ce critère d'inclusion a précédemment été identifié comme étant important pour garantir non seulement la pertinence de l'étude et des recommandations qui s'ensuivent mais aussi pour permettre de contextualiser les résultats des entretiens menés. Les sources consultées vont des documents officiels, tels que les données de recensement d'instituts de statistiques aux études de plusieurs pays couvrant la région du Maghreb, en passant par les documents officiels qui cartographient les secteurs économiques stratégiques de ces pays jusqu'aux accords de mobilité bilatéraux. Ces sources étaient en arabe, en français et en anglais.

En plus de la revue de littérature, 22 entretiens semi-structurés ont été menés avec des acteurs en Algérie (5), en Libye (4), au Maroc (6) et en Tunisie (7). Les tableaux suivants résument les entretiens par pays et par type d'acteur.

**Tableau 1 : Répartition des entretiens par pays et par type d'acteur**

Pays	Nombre total d'entretiens	Nombre d'acteurs gouvernementaux	Nombre de représentants de CSO	Experts (p.ex. chercheurs universitaires, consultants)
Algérie	5	3	1	1
Libye	4	0	2	2
Maroc	6	1	2	3
Tunisie	7	2	1	4
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>10</b>

Les entretiens étaient menés par des experts locaux et suivaient un format modulaire, couvrant un large éventail de questions à des profondeurs variés en fonction du domaine d'expertise des acteurs. Les modules développés pour les instruments de recherche exploraient de long en large les aspirations des jeunes dans chacun de leur pays, plus précisément, leurs aspirations personnelles, éducatives et professionnelles. Les modules couvraient également l'accès des jeunes au travail et leur intégration dans les marchés du travail respectifs, les cadres politiques et stratégiques régissant l'emploi des jeunes, les partenariats existants dans le domaine des compétences, du talent et de l'emploi ainsi que les recommandations pour améliorer les partenariats existants. Cette approche modulaire a permis une immersion plus profonde dans chacun de ces sujets selon les domaines d'expertise des acteurs. Elle a aussi permis d'établir une comparaison des résultats entre les pays qui faisait l'objet de la présente étude. Compte tenu de la portée géographique de la présente étude, les entretiens se sont déroulés en français, en arabe et ont eu une durée moyenne d'une heure.

Le recrutement des acteurs s'est fait après une première sélection des institutions concernées et l'identification des départements et des individus pertinents. Entre 4 et 6 entretiens étaient menés dans chaque pays, avec un grand nombre d'acteurs notamment des décideurs politiques, des experts de la société civile, des chercheurs universitaires et des représentants d'ONG. La majorité des entretiens se déroulaient en ligne ou par téléphone, plutôt qu'en présentiel, étant donné la répartition géographique des participants à la recherche et des experts qui menaient la phase initiale de la recherche.



Les informations collectées, analysées et extraites d'entretiens étaient le résultat d'une approche par analyse du discours. Cette approche renvoie à l'utilisation et au développement du langage et des significations sous-jacentes au-delà de la langue parlée. Les résultats des entretiens menés ont été intégrés dans les rapports nationaux individuels et interprétés dans le contexte social où l'entretien a eu lieu ainsi que des interprétations théoriques sous-jacentes données aux différents sujets abordés. Une méthode comparative d'analyse de la littérature a été utilisée pour comprendre l'émergence de thèmes récurrents et communs.

## Limites et réserves

Plusieurs limites doivent être ressorties dans le cadre de cette enquête. Certaines étaient propres aux pays, alors que d'autres étaient transversales.

Les résultats de cette étude se fondent sur les perspectives exprimées par des jeunes à travers des enquêtes, notamment des enquêtes à représentation nationale et comparatives dont le Arab Barometer, qui représente le plus grand répertoire de données publiques sur les opinions des citoyens dans la région MENA. Cette étude est également basée sur les résultats des récentes enquêtes HIMS en Tunisie<sup>9</sup>, et de plusieurs études commandées par la Banque mondiale, l'UNESCO, des données gouvernementales et d'autres entités, en plus des opinions que d'autres sources et acteurs ont exprimées sur les jeunes. Les premières sont des ressources largement quantitatives liées aux valeurs, aux choix éducatifs et aux désirs migratoires, qui peuvent donner des indications sur les objectifs de vie des jeunes. Les méthodes de recherche ponctuelles telles que les enquêtes sur les jeunes, rendent difficile le suivi des changements survenus dans le temps et l'analyse de la mesure dans laquelle les résultats reflètent les normes actuelles. De même, les entretiens avec les acteurs courent le danger d'être influencés par les normes des enquêteurs plutôt que celles des jeunes. Les recherches qualitatives à plus long terme qui ont directement consulté les jeunes au sujet de leurs objectifs professionnels et leurs expériences sont limitées. Par ailleurs, la diversité des aspirations des jeunes n'a pas encore fait l'objet d'une étude systématique, surtout à la lumière de leurs circonstances socio-économiques, ce qui influence leurs capacités de prospérer et d'atteindre leurs objectifs. Cela doit être gardé à l'esprit lorsqu'on considère les résultats ci-dessous.

Les données recherchant les différences basées sur le genre dans la population d'intérêt n'étaient également pas disponibles dans les quatre pays qui faisaient l'objet de la recherche, ce qui limite la spécificité de l'étude et l'établissement de données spécifiques au genre fondées sur les données quantitatives. Dans certains cas, la répartition de l'inclusion des jeunes dans des secteurs économiques spécifiques, c'est-à-dire la part des jeunes dans un secteur spécifique, n'était pas disponible non plus.

Il est important de ressortir les développements en cours dans plusieurs pays étudiés au moment des entretiens, qui ont eu un impact sur les types d'acteurs interrogés. Au Maroc, le récent changement de gouvernement signifiait qu'il était plus difficile de contacter les acteurs du gouvernement pendant la durée de l'étude. Les acteurs travaillant dans la société civile et d'autres experts ont été interrogés à leur place.

Vu que l'étude utilise une approche comparative pour identifier les modèles et les tendances des aspirations des jeunes du Maghreb, elle a essayé de s'appuyer sur des sources comparables pour chaque pays, dans la mesure du possible, afin de garantir la comparabilité des données. Cependant, il existe de nombreuses restrictions à la recherche secondaire en Libye. Étant donné le contexte du très fluctuant du pays durant la dernière décennie, la disponibilité d'études approfondies et récentes portant sur les thèmes explorés dans cette étude étaient difficile à obtenir. Pour remédier à ce problème, les études menées avant 2014 étaient consultées à titre de référence, en s'appuyant davantage sur les conclusions des entretiens.

---

<sup>9</sup> Voir ICMPD (2022), *Rapport de l'enquête nationale sur la migration internationale Tunisie- HIMS*, <https://www.icmpd.org/our-work/projects/progres-migration-tunisia>.

# 1. Les jeunes et les marchés du travail en Afrique du Nord

## 1.1 Le chômage des jeunes et ses causes

L'Algérie, la Libye, le Maroc et la Tunisie tentent de tirer profit de l'augmentation de la population en âge de travailler, qui a le potentiel d'être un moteur important de croissance économique et de développement, mais ils ont du mal à créer de nombreux emplois et de meilleure qualité. Une série d'obstacles structurels empêchent le secteur privé de produire des résultats efficaces sur le plan économique en termes d'emploi. Les entreprises privées évoquent les problèmes de concurrence avec le secteur informel, des restrictions, la corruption et la lourdeur administrative. Un manque de main-d'œuvre qualifiée ou plus précisément une inadéquation entre les compétences disponibles et la demande de main-d'œuvre est également régulièrement mentionnée.<sup>10</sup> Il existe des organisations publiques et privées qui agissent comme intermédiaires entre l'offre et la demande de main-d'œuvre mais leurs services ne sont pas toujours efficaces. Les efforts visant à mettre en œuvre des politiques de croissance axées sur l'emploi ont été encore retardés par la pandémie de coronavirus, qui a changé la donne au cours des deux dernières années. Les mesures prises pour arrêter la propagation du COVID-19 ont aggravé les défis auxquels font face les entreprises, ce qui a causé un sérieux recul d'emploi. La valeur ajoutée de tous les secteurs a diminué, mais le secteur des services a été particulièrement miné.<sup>11</sup> Cette situation est particulièrement préoccupante si l'on considère que le secteur des services a été le moteur de la croissance de l'emploi en Algérie, au Maroc et en Tunisie, employant plus de 60 pour cent des salariés en Algérie<sup>12</sup> et plus de 45 pour cent de la population active au Maroc<sup>13</sup>. Les entreprises du secteur des services figurent parmi les plus importants employeurs des jeunes en Tunisie, avec un recrutement de 393 pour cent de la jeunesse nationale (42,2 pour cent de jeunes femmes et 386 pour cent de jeunes hommes)<sup>14</sup>. Le bâtiment et les travaux publics sont des secteurs en expansion en Algérie, au Maroc et en Tunisie, représentant

<sup>10</sup> Voir par exemple PNUD (2016), Arab Human Development Report, Youth and the Prospects for Human Development in a Changing Reality [Rapport sur le développement humain dans le monde arabe, La jeunesse et les perspectives de développement humain dans une réalité changeante], PNUD New York, <http://hdr.undp.org/en/content/arab-human-development-report-2016-youth-and-prospects-human-development-changing-reality> (consulté le 10.01.2022); ICMPD (2020), *Linking human capital, labour markets and international mobility: an assessment of challenges in Egypt, Jordan, Morocco and Tunisia* [Mettre en relation le capital humain, les marchés du travail et la mobilité internationale : une évaluation des défis en Égypte, en Jordanie, au Maroc et en Tunisie], <https://www.icmpd.org/news/import-news-september/linking-human-capital-labour-markets-and-international-mobility-an-assessment-of-challenges-in-egypt-jordan-morocco-and-tunisia> (consulté le 22.2.2022); Lorenceau A., Rim J-Y., Savitki T. (2021), Youth Aspirations and the reality of jobs in Africa [Les aspirations des jeunes et les réalités de l'emploi en Afrique], OCDE Document d'orientation sur le développement N.38 OCDE, Paris, [https://www.oecd-ilibrary.org/development/youth-aspirations-and-the-reality-of-jobs-in-africa\\_2d089001-en](https://www.oecd-ilibrary.org/development/youth-aspirations-and-the-reality-of-jobs-in-africa_2d089001-en) (accessed 10.01.2022)

<sup>11</sup> Voir ICMPD (2022), *Rapport de l'enquête nationale sur la migration internationale Tunisia- HIMS*, <https://www.icmpd.org/our-work/projects/progres-migration-tunisia>; Bank Al-Maghrib (2021), *Rapport annuel de l'exercice 2020*, <https://www.bkam.ma/Communiqués/Communiqué/2021/Rapport-annuel-de-bank-al-maghrib-au-titre-de-l-année-2020> (consulté le 10.01.2022); Lopez-Acevedo, G.; Betcherman, G.; Khellaf, A.; Molini, V. (2021), *Morocco's Jobs Landscape [Le paysage de l'emploi au Maroc]: Identifying Constraints to an Inclusive Labor Market [Identifier les contraintes d'un marché du travail inclusif]*, International Development in Focus, Washington, DC: Banque mondiale, <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/35075> License: CC BY 3.0 IGO (consulté le 10.01.2022); Banque mondiale (2021), *Algeria Economic Monitor - Restoring the Algerian Economy after the Pandemic [Restaurer l'économie algérienne après la pandémie]* <https://www.worldbank.org/en/country/algeria/publication/algeria-economic-update-fall-2021> (consulté le 10.01.2022)

<sup>12</sup> Département de recherche Statista (2021), *Distribution of employment in Algeria [Répartition de l'emploi en Algérie] 2010-2019, par secteur*, <https://www.statista.com/statistics/1178481/employment-in-algeria-by-sector/> (consulté le 28.12.2021)

<sup>13</sup> Haut-Commissariat au Plan (2020), *Activité, emploi et chômage. Premiers résultats*, Division des enquêtes sur l'emploi, Direction de la statistique, Rabat

<sup>14</sup> L'OIT a réalisé une enquête en 2014 sur la transition des jeunes vers le marché du travail en Tunisie.

respectivement 17<sup>15</sup>, 11<sup>16</sup>, et 14<sup>17</sup> pour cent de la population active. Il s'agit cependant d'une industrie associée à une main-d'œuvre non permanente et masculine, peu ou pas qualifiée. Même si le secteur des hydrocarbures ne requiert pas une main-d'œuvre importante, les perturbations de l'industrie de traitement des hydrocarbures causée par la pandémie ont eu un impact négatif sur les économies des pays touchés. Cela est particulièrement vrai pour la Libye, qui dépend presque totalement des revenus générés par l'exportation des hydrocarbures.<sup>18</sup>

L'Afrique du Nord abrite la plus grande proportion de jeunes, ainsi que le taux le plus élevé de chômage des jeunes. Selon l'OIT, le chômage des jeunes en 2019 passait de 22,3 pour cent au Maroc à 29,7 pour cent en Algérie, 35,8 pour cent en Tunisie, et jusqu'à 49,5 pour cent en Libye.<sup>19</sup> Dans les quatre pays étudiés, la situation du marché du travail des jeunes est caractérisé par :

- un manque d'emploi, tout particulièrement pour les personnes les plus instruites,
- le chômage géographique, qui touche de manière disproportionnée les jeunes vivant en milieu rural,
- le chômage structurel causé par une inadéquation des compétences entre les chômeurs et les emplois disponibles,
- l'emploi précaire,
- et les facteurs culturels et sociaux qui ont un impact négatif sur les jeunes femmes à la recherche d'emploi.

Les effets à long terme de la pandémie sur la main-d'œuvre sont toujours incertains mais selon l'OIT, les jeunes ont perdu plus d'emploi que toutes les autres tranches d'âge. Les mesures de confinement ont interrompu l'éducation et la formation tout en limitant la capacité des personnes à trouver du travail, augmentant ainsi le nombre de jeunes confinés dans l'inactivité et les laissant dans une situation plus difficile à long terme.<sup>20</sup>

#### Encadré 1 : Les jeunes, le secteur des TIC et l'économie numérique

L'industrie des technologies de l'information et de la communication (TIC) en Afrique du Nord s'est développée au cours des dernières décennies dans le cadre de l'expansion du secteur tertiaire<sup>21</sup>. La Tunisie est classée première dans cette branche à l'échelle continentale avec un réseau téléphonique comprenant 15 millions de lignes et 83 millions d'abonnés internet en 2017 (EFT, 2019). Elle compte 30 000 étudiants inscrits dans les filières spécialisées de l'enseignement supérieur et les formations liées à ce secteur, offrant au marché du travail 8 000 diplômés par an (EFT, 2019). Au Maroc, la Commission spéciale sur le modèle de développement considère le secteur numérique comme un levier de transformation et de développement et l'industrie des TIC offre de plus en plus d'opportunités aux travailleurs ayant une certification élevée (Bac + 5).<sup>22</sup>

15 Département de recherche Statista (2021)

16 Haut-Commissariat au Plan (2020)

17 RETF, 2019

18 Groupe de la Banque Africaine de Développement (2021), Perspectives économiques en Libye, <https://www.afdb.org/fr/countries/north-africa/libya/libya-economic-outlook> (consulté le 28/12/2021)

19 Organisation internationale du travail (OIT), base de données ILOSTAT. Données consultées le 15 juin 2021 <https://data.worldbank.org/indicator/SUUEM1524.ZS?locations=ZO> (consulté le 28/12/2021)

20 OIT (2021), *An update on the youth labour market impact of the COVID-19 crisis*, ILO brief, [Une mise à jour sur l'impact de la crise du COVID-19 sur le marché du travail des jeunes, document d'information de l'OIT], [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/briefingnote/wcms\\_795479.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/briefingnote/wcms_795479.pdf)

21 Le secteur tertiaire comporte plusieurs domaines d'activité tels que le commerce, l'administration, le transport, les activités financières et immobilières, les services aux entreprises et aux individus, l'éducation, la santé et l'action sociale.

22 Rekrutecom, 2021, les profils les plus recherchés en 2020.

Selon un sondage réalisé par Rekrute.com en 2021 sur le secteur de l'informatique, la demande de jeunes Marocains ayant une formation en informatique est spécialement accrue dans les autres pays. L'enquête a révélé que 49 pour cent d'entre eux avaient été approchés au moins une fois par une entreprise étrangère au cours des six mois précédents, une proportion qui augmente avec le nombre d'années d'études mais aussi avec le nombre d'années d'expérience.<sup>23</sup>

La Libye investit pour sa part dans les grands projets d'infrastructures et d'équipements TIC avec l'intention de poursuivre ces investissements à l'avenir. Cela représente un changement considérable dans la vision économique du pays et offre des opportunités importantes dans le domaine d'internet, de l'informatique et du numérique avec des marchés prometteurs. Ces investissements surviennent suite à un effort de reconstruction des infrastructures TIC endommagées après la guerre civile et plusieurs partenariats avec les entreprises étrangères sont établis.<sup>24</sup> Il n'en demeure pas moins vrai que les quatre pays étudiés ne sont pas encore parvenus à créer des opportunités d'emplois décentes pour leurs jeunes diplômés en informatique. Si l'on en croit les analystes de la Banque mondiale, les professionnels des TIC ne représentaient que 0,1 pour cent de l'emploi total dans les pays à faible revenu en 2018, contre 2,1 pour cent dans les nations à revenu élevé. D'après les mêmes analystes, la migration des travailleurs du secteur de l'informatique en provenance d'Afrique du Nord est encouragée par d'importants écarts de salaire entre les pays d'Afrique du Nord et d'Europe et se fait en direction des pays dont le secteur numérique est plus développé.<sup>25</sup>

L'économie numérique, qui a le potentiel d'offrir des perspectives intéressantes pour la jeunesse actuelle férue de technologie,<sup>26</sup> n'en est qu'à ses débuts dans la région. Selon une étude de EFE, la jeunesse en Algérie est plutôt intéressée par les métiers de l'économie numérique, avec 25 pour cent des jeunes affirmant qu'ils sont très intéressés et 40 pour cent révélant qu'ils aimeraient travailler dans une entreprise opérant dans l'économie numérique. Il n'y avait pas de différence significative dans les résultats entre les hommes et les femmes. Dans le même temps, il convient d'améliorer la compréhension de l'économie numérique chez les jeunes. En effet, deux jeunes participants sur trois étaient incapables d'identifier une seule entreprise algérienne active dans l'économie numérique.<sup>27</sup>

## 1.2 Défis liés à l'insertion en emploi

Un certain nombre d'études ont été réalisées sur la difficile transition de la formation vers l'emploi en Afrique du Nord. Les jeunes en Algérie, en Libye, au Maroc et en Tunisie font face à un certain nombre de difficultés pour obtenir un emploi. Les diplômés de l'enseignement supérieur ont beaucoup de mal à s'insérer sur le marché du travail : Les emplois destinés à ces diplômés sont très inférieurs à la demande et la formation académique n'est pas nécessairement liée aux exigences du marché du travail. « L'écart de compétences » est un sujet récurrent dans la littérature et les entretiens avec les experts. De plus, il est considéré comme l'une des premières causes qui

23 Rekrute.com, 2021, zoom on the IT sector in Morocco [zoom sur le secteur de l'informatique au Maroc]. L'échantillon interrogé comprenait 582 personnes, principalement des jeunes hommes. Le niveau de formation était variable, mais 63 pour cent avait au moins le niveau BAC + 3/24

24 <https://www.financialafrik.com/2021/07/29/libye-hatif-libya-sallie-a-infinera-pour-ameliorer-son-reseau-de-fibre-optique/>

25 World Bank Group (2021), Data for Better Lives, World Development Report 2021, International Bank for Reconstruction and Development/ The World Bank, Washington, <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2021> (accessed 10.01.2022)

26 Internet use among young people is 93 percent in Algeria and Morocco, 91 percent in Tunisia, and 88 percent in Libya. 94 to 96 percent of youth in the four countries use social media daily. Raz D. (2019), Youth in Middle East and North Africa, Arab Barometer, University of Michigan

27 The sample comprised of 118 young persons aged 20 to 35, 63 percent of whom were male and 37 percent of whom were female, and the majority of them were from Algiers (88 percent). A. Barry and D. Dandachli (2020), *Youth and women's employment in Algeria. Barriers and opportunities*, Education for Employment (EFE), Washington DC.

explique le chômage des jeunes dans la région. Alors que les jeunes s'inquiètent du manque de possibilités d'emplois décentes, les responsables du recrutement peinent à combler les postes vacants. Ce décalage est causé par une fracture entre les systèmes d'éducation et d'emploi. En dehors de l'écart de compétence, bon nombre d'entreprises observent un manque d'expérience chez les jeunes comme obstacle majeur à l'emploi.<sup>28</sup> Les stages en entreprise étant peu nombreux, il est difficile de remédier à ce manque d'expérience.<sup>29</sup>

Il ressort également des entretiens avec les acteurs que les jeunes manquent souvent de compétences générales qui leur permettraient présenter leurs connaissances et leurs savoir-faire aux recruteurs. En outre, les diplômés ne sont pas toujours conscients de leur potentiel et des possibilités qui s'offrent à eux en termes d'emploi. Par ailleurs, l'on pense qu'ils ne connaissent pas bien les stratégies de recherche d'emploi. Il est aussi important de noter le manque de transparence des procédures de recrutement et la dépendance excessive vis-à-vis des réseaux personnels pour combler les postes. La grande majorité des jeunes citoyens arabes ont le sentiment que la fait d'avoir de bons contacts est nécessaire pour trouver du travail. Environ neuf Tunisiens (94 pour cent), Libyens (91 pour cent), Algériens (91 pour cent) et Marocains (88 pour cent) sur dix jeunes estiment qu'obtenir un emploi à travers des relations personnelles se produit fréquemment ou parfois, sur la base d'une expérience récente<sup>30</sup> Dépendre des relations pour avoir un emploi ajoute une autre couche d'inégalité sur le marché du travail, étant donné que les jeunes issus des milieux plus défavorisés ou des régions éloignées ne font souvent partie d'un réseau social qui pourrait les aider à trouver un emploi dans des villes plus grandes où il existe de plus grandes opportunités. Les jeunes femmes de ces endroits, font face à une double vulnérabilité en raison des restrictions sociales relatives à la distinction homme/femme ainsi qu'à un manque d'opportunité due à leur éloignement.<sup>31</sup>

Enfin et plus important encore, l'accès des jeunes aux opportunités est miné par un manque de transport commun (régulier et sûr), ce qui les oblige à se déplacer vers des endroits ayant une forte concentration d'entreprises. Ces endroits ayant un niveau de vie plus élevé, cette réinstallation se fait généralement au détriment de leur niveau de vie.

Les défis mentionnés plus haut sont susceptibles de façonner les perceptions des jeunes sur ce qui est réalisable dans les conditions actuelles, limitant ainsi la portée de leurs aspirations. D'après la recherche, de nombreux jeunes en Afrique du Nord sont démotivés, ce qui a une incidence négative sur leur parcours éducatif et leur formation, aussi bien que sur leur insertion sur le marché du travail. Des sessions de groupes de discussion avec de jeunes chômeurs dans le cadre de l'initiative Building Algerian Youth's Future (BAYF), par exemple, ont révélé un cercle vicieux entre la pression sociale pour trouver un emploi, le manque de confiance en soi et une attitude pessimiste quant à leurs chances de trouver du travail.<sup>32</sup>

---

28 Ibid.

29 Bourquia, R. (2019), *Efficacité et efficacité du système universitaire à accès régulé*, Conseil supérieur de l'éducation, de la formation et de la recherche scientifique, Rabat, [https://liseofrance-education-international.fr/index.php?lvl=notice\\_display&id=45758](https://liseofrance-education-international.fr/index.php?lvl=notice_display&id=45758)

30 Raz D. (2019)

31 Omrane M. (2016), *Youth in Algeria: Actors, policies and impact of international cooperation*, [Les jeunes en Algérie : acteurs, politiques et impact de la coopération internationale] Centre de Recherche en Économie Appliquée pour le Développement (CREAD), Alger

32 Building Algerian Youth's Future (BAYF) (2019), *Labour market report - Socio-economic labour market study [Rapport sur le marché du travail : étude socio-économique du marché du travail]*, <https://www.bayfinfo/wp-content/uploads/2019/06/BAYF-FINAL-Labour-Market-Report-ENG.pdf>



## 2. Les aspirations professionnelles des jeunes en Algérie, en Libye, au Maroc et en Tunisie The professional aspirations of youth in Algeria, Libya, Morocco and Tunisia

### 2.1 La sécurité de l'emploi, la quête d'autonomie personnelle et l'inclusion sociale

Trouver un emploi sûr est la principale aspiration de la jeune génération des quatre pays étudiés. L'importance du travail pour la jeunesse nord-africaine est notable lorsqu'elle est considérée à la lumière d'un contexte générationnel plus large. Selon l'Enquête sur le World Values Survey 2010-2014, une moyenne de 81 pour cent de jeune en Algérie, en Libye, au Maroc et en Tunisie pensent qu'un emploi est très important dans leur vie. En comparaison, seuls 51 pour cent des jeunes des pays membres de l'UE inclus dans l'enquête<sup>33</sup> accordent la même valeur au travail.<sup>34</sup> Par ailleurs, en moyenne 44 pour cent des jeunes en Algérie, en Libye, au Maroc et en Tunisie pensent qu'« à long terme, l'acharnement au travail permet généralement d'avoir une meilleure vie ». En comparaison, seuls 15 pour cent des jeunes Européens pensent que c'est le cas.<sup>35</sup> De plus, alors qu'il est communément admis que la génération Y et la génération Z<sup>36</sup> privilégient l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée par rapport à tous les autres éléments du travail<sup>37</sup>, cela ne semble pas s'appliquer aux jeunes des pays étudiés, qui accordent moins d'importance au temps libre que leurs homologues européens (en moyenne 33 pour cent contre 42 pour cent).

Le désir d'un emploi décent et significatif doit être considéré non seulement au regard des taux élevés de chômage des jeunes, mais aussi à la lumière de l'informalité et de l'emploi précaire qui continuent d'être une réalité malheureuse pour la majorité des jeunes employés en Afrique du Nord. En conséquence, seule une minorité de jeunes gens ont une assurance maladie liée à l'emploi ou participent à un régime de retraite.<sup>38</sup> Les acteurs interrogés et les employeurs cités dans la littérature ont noté la courte durée d'occupation des emplois par les jeunes, ainsi que la facilité avec laquelle les employés peuvent être licenciés. En l'occurrence, les diplômés sont généralement obligés d'occuper des postes à faible revenus, passant d'un emploi à l'autre pour joindre les deux bouts afin d'obtenir une

---

33 Il s'agit notamment de Chypre, de l'Estonie, de l'Allemagne, des Pays-Bas, de la Pologne, de la Roumanie, de la Slovénie, de l'Espagne et de la Suède.

34 World Values Survey sixième vague : 2010-2014. Même si une étude plus récente couvrant la période 2017-2020 est disponible, celle-ci ne recense que les données sur la Tunisie et exclue l'Algérie, la Libye et le Maroc, ce qui empêche d'établir une comparaison des données. En 2020, 79,7 pour cent des jeunes Tunisiens affirmaient que le travail était très important dans leur vie.

35 Ibid.

36 Même si l'on ne s'accorde pas sur la tranche d'âge des deux catégories, la génération Y couvre les années de naissance de 1981 à 1997, alors que toute personne née entre 1997 et aujourd'hui est considérée comme faisant partie de la génération Z.

37 Deloitte (2017), *The 2016 Deloitte Millennial Survey- Winning over the next generation of leaders [L'enquête 2016 de Deloitte sur la génération Y - Gagner la prochaine génération de dirigeants]*, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-millennial-survey-2016-exec-summary.pdf>

38 Omrane M. (2016); Lopez-Acevedo, G.; Betcherman, G. Khellaf, A.; Molini, V. (2021).

certaines reconnaissance et dignité, comme l'ont souligné des jeunes dans des enquêtes pertinentes<sup>39</sup> En raison de leurs fréquents changements d'emploi, les jeunes de cette génération ont la réputation d'être à la recherche d'un emploi ou d'un travail.<sup>40</sup> Les jeunes sans diplômes, d'autre part, ne peuvent pas se permettre de rester sans emploi et sont obligés d'accepter n'importe quelle offre d'emploi au lieu de rechercher un véritable emploi plus productif.<sup>41</sup>

La contrepartie financière est particulièrement importante dans la réalisation d'objectifs de vie plus larges, tels que des conditions de vie décente, un logement convenable, la fondation d'une famille et l'autonomie personnelle. L'aspiration à l'indépendance, en particulier, doit être prise en compte en tenant compte du fait que la grande majorité des jeunes vivent avec leurs parents. « Les jeunes ont des aspirations variées, qui peuvent changer d'une région à l'autre », a déclaré un acteur en Algérie, « Toutefois, j'ai découvert qu'au sein de la jeunesse de notre pays, un thème récurrent est le désir d'indépendance. »

Le secteur public est de loin l'employeur le plus sollicité parce qu'il combine les attributs de stabilité d'emploi et de sécurité sociale que les jeunes employés veulent. Le secteur public emploie une bonne part de la main-d'œuvre dans les quatre pays étudiés et est particulièrement attrayant pour les recrues ayant fait des études supérieures. La Libye constitue en quelque sorte l'exception, la Libye fait toutefois figure d'exception, car les salaires de l'État y sont extrêmement bas. Même si les perspectives d'emploi dans le secteur public s'amenuisent, le choix d'un emploi dans l'État est susceptible d'influencer la façon dont les jeunes Nord-africains, hommes et femmes, choisissent leurs sujets d'étude (voir section 2.3). Dans le secteur privé, les jeunes aspirent à travailler dans des entreprises étrangères, qui sont censées offrir de meilleures conditions de travail que les entreprises nationales.

En dehors de l'autonomie personnelle que procure un emploi, la recherche sur les aspirations des jeunes révèle que ceux-ci souhaitent vivement une plus grande inclusion sociale et une meilleure participation dans la prise de décision. Ainsi, le travail est non seulement perçu comme un moyen de satisfaire les besoins matériels, mais aussi comme une source de dignité et d'utilité ainsi qu'un important facteur d'intégration dans la société. Selon les études, les jeunes d'Afrique du Nord sont indifférents vis-à-vis de la politique, de manière générale et par rapport aux générations plus âgées. Seuls 23 pour cent des jeunes Marocains, 21 pour cent des jeunes Libyens, 17 pour cent des jeunes Tunisiens et 15 pour cent des jeunes Algériens sont intéressés par la politique. Ce manque d'intérêt peut être le résultat d'une insatisfaction à l'égard du système politique de leur pays.<sup>42</sup> Après tout, la jeunesse a joué un rôle central dans les changements de la dynamique sociale et politique de leur pays survenus à la suite des soulèvements de 2011. Cependant, la participation des jeunes dans les processus politiques formels et institutionnels est relativement faible en comparaison de celle des citoyens plus âgés. Les jeunes sont plus susceptibles de participer aux processus politiques informels tels que l'activisme et les protestations et de manière plus générale, une force motrice pour les mouvements de réforme.<sup>43</sup> Ce constat a été repris dans les entretiens menés avec des experts sur la Libye, qui ont souligné que de nombreux jeunes de la région MENA souhaitent la mise en place d'une gouvernance efficace et effective, la lutte contre la corruption, un meilleur accès à l'information et un plus grand respect des libertés politiques, notamment la liberté d'expression, et de l'État de droit.<sup>44</sup> Selon le Arab Barometer, la jeunesse Tunisienne est la seule de la région qui croit en ses droits civils, avec plus de 63 pour cent de jeunes qui pensent que la liberté d'expression est garantie dans une large ou moyenne mesure dans le pays avec près de la moitié des jeunes qui estiment qu'ils ont la liberté de participer aux protestations pacifiques par exemple.<sup>45</sup>

---

39 A. Barry and D. Dandachli (2020)

40 Ibid.

41 FIDA/OIT (2018), Morocco- Young women's employment and empowerment in the rural economy [Maroc : l'emploi et l'autonomisation des jeunes femmes dans l'économie rurale]. Note de synthèse, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_622767.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_622767.pdf) (consulté le 10.01.2022)

42 Raz D. (2019), Youth in Middle East and North Africa [Les jeunes au Moyen-Orient et en Afrique du Nord], Arab Barometer, Université de Michigan

43 Centre de Recherche en Économie Appliquée pour le Développement (CREAD) (2016), Étude de cas nationale Algérie, projet SAHWA, Alger <http://www.sahwa.eu/OUTPUTS/Other-publications/National-Case-Study-ALGERIA>; PNUD (2016) ;

44 Entretiens avec les acteurs en Algérie, au Maroc et en Libye

45 Raz D. (2019)

## 2.2 Entrepreneuriat et l'emploi indépendant par choix

Bien que l'emploi sûr soit l'option d'emploi privilégiée pour la plupart des jeunes en Afrique du Nord, plusieurs enquêtes sur les jeunes ont démontré qu'il existe également une part de jeunes qui affichent un degré d'enthousiasme important quant à l'idée de devenir des travailleurs indépendants grâce à l'entrepreneuriat. En Algérie, une étude de BAYF réalisée sur 1500 jeunes sans emploi (âgés de 18 à 34 ans) a fait le constat qu'environ un tiers d'entre eux voulaient démarrer leur propre affaire ou être des travailleurs indépendants. Ce chiffre était même plus élevé chez les jeunes femmes (37 pour cent contre 24 pour cent chez les hommes). La conclusion reflète le fait que plus de 60 pour cent des projets financés par l'Agence nationale de gestion du micro-crédit algérienne en 2018 étaient dirigées par des femmes, surtout dans le secteur des micro-entreprises, les services et l'artisanat. L'exercice d'un emploi indépendant est censé fournir aux jeunes femmes plus de flexibilité pour gérer le travail et les responsabilités domestiques. De plus, il peut être un moyen pour éviter la discrimination liée au sexe en milieu de travail.<sup>46</sup> L'emploi indépendant en Algérie s'est progressivement répandu en Algérie, atteignant jusqu'à 32,4 pour cent en 2019.<sup>47</sup>

D'après la recherche qualitative réalisée en Tunisie sur 46 femmes et 51 hommes avec une moyenne d'âge de 23 ans, les jeunes Tunisiens aspirent surtout à démarrer leur propre initiative et à créer leur propre emploi afin de gagner en autonomie et en responsabilité, ce qui pourrait les aider à atteindre leurs objectifs et ambitions personnels. De telles initiatives sont le plus souvent liées aux secteurs des services, de la restauration et des technologies de l'information et de la communication.<sup>48</sup>

Selon la recherche ethnographique menée au Maroc, il y existe un désir grandissant chez les jeunes marocains aussi de devenir entrepreneurs. Cependant, la proportion d'entrepreneurs parmi les plus qualifiés au Maroc reste faible, soit 9,7 pour cent, la majorité d'entre eux étant des hommes. D'après la même étude, les jeunes entrepreneurs issus des écoles publiques estiment que le système d'éducation n'est pas en mesure d'autonomiser les futurs jeunes entrepreneurs en raison des techniques d'enseignement dépassées et du manque d'innovation.<sup>49</sup>

En Libye, les indicateurs d'entrepreneuriat restent faibles malgré l'expansion du secteur privé depuis la révolution de 2011. Selon les chiffres du recensement de la population de 2013, la proportion de travailleurs indépendants ne dépasse pas les 8 pour cent, notamment en raison du manque de politiques encourageant les jeunes à innover et à créer leurs propres projets.

De façon plus générale, l'entrepreneuriat dans tous les quatre pays étudiés est en proie à de nombreux défis, notamment un cadre réglementaire complexe et un accès limité au financement. Les quatre pays sont moins bien placés quant à la facilité à y faire des affaires : La Maroc a amélioré son classement en passant de la 69ème place en 2018 à la 53ème place en 2020 ; La Tunisie est classée 78ème ; l'Algérie a amélioré ses performance mais reste au bas de l'échelle, passant de la 166ème à 157ème place en 2018 ; enfin la Libye occupe la 186ème place.<sup>50</sup> La bureaucratie, aux dires de plusieurs experts interrogés, est un sérieux handicap à l'entrepreneuriat et a un effet particulièrement décourageant sur les jeunes.

---

46 BAYF (2019)

47 Fondation européenne pour la formation (ETF) (2020). *Algérie. "Education, Training and Employment Development 2020"* [Développement de l'éducation, de la formation et de l'emploi 2020]. ETF Turin

48 Cette enquête a été réalisée par BJKA consulting sous le titre "Study on young people and their visions of the labor market" [Une étude sur les jeunes et leurs visions du marché du travail, 2019] en partenariat avec l'OIT, l'UGTT et le MFPI.

49 Institut des Hautes Études de Management (HEM) (2016), étude de cas national. Maroc, Rabat

50 Le classement inclut 190 pays au total. Banque mondiale, Doing Business - measuring business regulations [Faire les affaires : mesurer la réglementation des affaires] <https://www.doingbusiness.org/en/data/exploreconomies/algeria> (consulté le 29.12.2021)

## Encadré 2 : Aspirations de carrière dans le domaine des sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STIM) : passion ou pragmatisme ?

Le désir de poursuivre une carrière dans les STIM est certainement lié aux performances de l'élève en sciences et en mathématiques<sup>51</sup>, mais d'autre part, le principe selon lequel les aspirations de carrière sont au moins quelque peu est largement admis dans la recherche sur les aspirations<sup>52</sup>. Dans cet esprit, le phénomène des inscriptions massives dans les programmes STIM dans la région MENA est intrigant. Selon l'UNESCO, la Tunisie était en 2018 le premier pays au monde en termes de nombre de diplômés STIM, avec 43,3 pour cent d'étudiants titulaires d'un diplôme dans ces disciplines parmi tous les diplômés. Curieusement, même si les hommes continuent de former la majorité des diplômés STIM de manière globale, l'UNESCO estime que les femmes représentent 34 à 57 pour cent des diplômés dans les pays arabes<sup>53</sup>, des chiffres supérieurs à ceux des pays de l'OCDE.<sup>54</sup> Dans le domaine de l'ingénierie par exemple, les femmes constituent 48,5 pour cent des diplômés en Algérie, 42,2 pour cent au Maroc et 44,2 pour cent en Tunisie. En comparaison, le pourcentage moyen des femmes diplômées dans le domaine de l'ingénierie est de 25 pour cent dans l'UE. Dans le domaine des études en TIC, la disparité entre les sexes est considérablement plus importante, les femmes représentant en moyenne 48 pour cent des diplômés en Algérie, au Maroc et en Tunisie, contre seulement 20 % dans les États membres de l'UE.<sup>55</sup>

La littérature présente plusieurs explications du nombre plus élevé d'inscriptions dans les études STIM dans la région. Dans le cas de la représentation des jeunes femmes dans le domaine des TIC, une différence réside dans le fait que, l'économie technologique du monde arabe étant encore relativement récente, il n'y a pas d'héritage d'un domaine dominé par les hommes. En revanche, dans la majorité des pays européens, de nombreuses vocations STIM ont été attribuées à une identité de genre masculine. Il y a également la notion selon laquelle l'emploi dans le domaine du numérique libère les femmes des contraintes culturelles ou des problèmes liés à la sécurité, il limite les problèmes de la mobilité, de la garde des enfants, de la discrimination relative au lieu de travail dans les pays d'Afrique de Nord.<sup>56</sup>

51 Résultats du PISA 2015 (Volume I): Excellence and Equity in Education [Excellence et équité dans l'éducation].

52 Voir par exemple Appadurai, A. (2004); Dalton, P.; Ghosal, S.; Mani, A. (2016), *Poverty and aspirations failure [Pauvreté et échec des aspirations]*, dans *The Economic Journal*, Vol. 126, No. 590, pp. 165–188; Stahl, G., Wallace, D., Burke, C., & Threadgold, S. (2018). Introduction : Using Bourdieu to Theorize Aspirations [Utiliser Bourdieu pour théoriser les aspirations]. Dans G. Stahl, D. Wallace, C. Burke & S. Threadgold (auteurs), *International Perspectives on Theorizing Aspirations: Applying Bourdieu's Tools [Perspectives internationales sur la théorisation des aspirations ; utiliser les outils de Bourdieu]* (pp. 1–18). Londres : Bloomsbury Academic <https://www.bloomsburycollections.com/book/international-perspectives-on-theorizing-aspirations-applying-bourdieu-tools/introduction-using-bourdieu-to-theorize-aspirations> (consulté le 10.01.2022)

53 En 2016, plus de 37 pour cent de l'ensemble des femmes diplômées de l'enseignement supérieur en Tunisie avaient un diplôme STIM.

54 OCDE (2018), CO3.2: Gender differences in university graduates by fields of study [différences basées sur le sexe chez les diplômés d'université par domaine d'études], publication de l'OCDE, Paris, [https://www.oecd.org/els/CO3\\_2\\_Gender\\_differences\\_in\\_university\\_graduates.pdf](https://www.oecd.org/els/CO3_2_Gender_differences_in_university_graduates.pdf) ; UNESCO (2018), *How women are transforming the Arab world's start-up scene [Comment les femmes changent le visage de la start-up dans le monde arabe]*, <https://www.weforum.org/agenda/2018/07/start-up-middle-east-arab-women-transforming-entrepreneurship/> (consulté le 31.12.2021).

55 UNESCO (2021), To be smart, the digital revolution will need to be inclusive [Pour être intelligente, la révolution numérique devra être inclusive]: extrait du rapport scientifique de l'UNESCO, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375429> (consulté le 11.2022). Des données comparables sur la Libye ne sont pas disponibles.

56 UNESCO (2018), *How women are transforming the Arab world's start-up scene [Comment les femmes changent le visage de la start-up dans le monde arabe]*, <https://www.weforum.org/agenda/2018/07/start-up-middle-east-arab-women-transforming-entrepreneurship/> (consulté le 31.12.2021).

D'aucuns soutiennent que rechercher un emploi STIM est principalement motivé par les problèmes économiques pragmatiques : alors que les femmes en Afrique du Nord continuent de faire face aux inconvénients structurels du marché du travail et de l'entrepreneuriat, les diplômées STIM ont tendances à avoir un accès plus facile vers le marché du travail que leurs pairs qui se sont spécialisés dans l'éducation ou les sciences humaines.<sup>57</sup>

Les acteurs interrogés en Algérie se sont risqués à dire que la préférence pour les cours STIM est liée au souhait d'émigrer. Les professions STIM sont généralement très demandées dans le monde. Ainsi, le choix de suivre ces programmes est parfois lié aux objectifs d'immigration [des diplômés STIM] et des possibilités professionnelles qui leur sont présentées.<sup>58</sup>

Il a également été rapporté que le contexte socio-économique joue un rôle, tant pour les hommes que les femmes, car les résultats scolaires sont fortement influencés par le contexte familial. Les jeunes individus issus de familles plus aisées ont plus de chance de poursuivre une carrière scientifique en tant que scientifique compétent ou technicien dans le milieu universitaire ou encore dans les industries du secteur privé. Aussi, suivant la littérature<sup>59</sup> et les entretiens avec les acteurs, les jeunes suivent les recommandations de leurs parents quand il s'agit de poursuivre une profession STIM. Les avis des parents sont importants pour une génération qui accorde une grande valeur aux relations familiales. En effet, le pourcentage moyen combiné des jeunes en Algérie, en Libye, au Maroc et en Tunisie qui déclare : « l'un de mes objectifs principaux est de rendre mes parents fiers de moi. » est de 77 pour cent, comparé aux 26 pour cent des jeunes des pays Européens.<sup>60</sup>

Finalement, les politiques d'éducation sont susceptibles d'influencer le parcours professionnel des jeunes. En Tunisie, par exemple, la combinaison de la limitation des options du programme d'études en faisant correspondre les domaines d'études aux résultats d'un test national après l'école secondaire<sup>61</sup> et de l'investissement dans les possibilités de formation dans les secteurs en développement liés aux entreprises techniques a permis d'augmenter le nombre de diplômés STIM.<sup>62</sup> D'une manière générale, la Tunisie a opté pour une augmentation du nombre de personnes qui étudiaient l'informatique, les sciences techniques et l'ingénierie, et s'est concentrée sur le développement de nouvelles formations de courte durée dans le domaine de la technologie avec une employabilité élevée grâce aux « Instituts Supérieurs d'Enseignement Technologique ». Cette mesure a conduit à une hausse du nombre total d'étudiants dans ce domaine de 26 à 68 pour cent entre 2005 et 2012 (OIT, 2012). Pareillement, le nombre de diplômés dans les domaines de l'ingénierie et de l'architecture a connu une hausse considérable entre 2009 et 2014, passant de 4 086 à 5 208 (ITCEQ, 2016).

Les arguments susmentionnés s'accordent tous sur le fait que la passion pour les STIM n'apparaît pas comme la première incitation à poursuivre une carrière dans ce domaine. Le contexte socio-économique, la culture, l'orientation parentale, les considérations rationnelles, et les politiques éducatives influencent les aspirations de carrière des jeunes.

57 Weingarten, E. (2017), *The STEM Paradox: Why Are Muslim-Majority Countries Producing So Many Female Engineers?* [Le paradoxe STIM pourquoi les pays à majorité musulmane produisent autant de femmes ingénieurs ?], [The STEM paradox: Why are Muslim-majority countries producing so many female engineers? \(slate.com\)](https://www.slate.com/articles/health-science/science/2017/07/2017-07-20-stem-paradox-why-are-muslim-majority-countries-producing-so-many-female-engineers-(slate.com).html) (consulté le 28.12.2021). Voir aussi <http://womeninengineeringpmcs.org/> Dimova, R, S. Elder and K. Stephan (2016), *Labour Market Transitions of Young Women and Men in the Middle East and North Africa*, [Les transitions vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord], Publication de Work4Youth Série n°44, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_536067.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_536067.pdf).

58 Interview d'un expert EMP

59 Weingarten, E. (2017)

60 World Values Survey sixième vague : 2010-2014.

61 Weingarten, E. (2017))

62 Ibid

## 2.3 La mobilité sociale à travers l'éducation

La quête d'autonomie personnelle et de capacité d'action chez les jeunes Nord africains se fait sentir dans le niveau appréciable de leurs aspirations éducatives. Le niveau d'instruction est souvent perçu comme un important facteur de mobilité sociale, ce qui se reflète par la hausse du taux d'inscription dans les institutions de l'enseignement supérieur. L'Algérie et le Maroc en particulier ont connu des avancées considérables pour ce qui est du taux d'inscription brut dans l'enseignement supérieur, il est passé de 31,2 pour cent en 2011 à 52,6 pour cent en 2019 (dont 66,4 pour cent de femmes et 39,7 pour cent d'hommes). Le taux d'inscription brut au Maroc a connu une hausse de 16,4 pour cent en 2011 à 38,5 pour cent en 2019 (avec 39,1 pour cent de femmes et 38,1 pour cent d'hommes). Seul le taux d'inscription brut la Tunisie a quelque peu baissé pour l'éducation post-secondaire depuis 2011, passant de 35,2 pour cent en 2011 à 31,9 pour cent en 2019. (41,7 pour cent de femmes et 22,6 pour cent d'hommes).<sup>63</sup> Les données les plus récentes pour la Libye remontent à la période allant de 2011 à 2012 et montrent que près de 375 000 étudiants étaient inscrits dans un programme de licence avec une proportion d'étudiantes de loin supérieure à celle des étudiants.<sup>64</sup> Au niveau master durant la même période, environ 13 000 étudiants étaient inscrits avec un taux d'inscription légèrement supérieur pour les hommes que celui des femmes<sup>65</sup> Ces chiffres sont plutôt limités et même si la plupart des disciplines sont représentées au niveau de la licence, très peu sont disponibles au niveau du master, le niveau du doctorat étant quasiment inexistant dans les universités libyennes.

Le choix du domaine d'étude donne une indication de la relation entre la scolarisation et la manière dont les jeunes se représentent leur avenir. Les pays MENA sont en avance sur leurs homologues européens en termes d'inscription STIM, la Tunisie étant en tête (voir l'encadré 2). Les sciences humaines et sociales sont populaires chez les étudiants d'Algérie et du Maroc, et il existe des preuves anecdotiques montrant que c'est également le cas en Libye. La préférence pour les sciences humaines et sociales dans les inscriptions reflète le désir des jeunes de travailler dans l'administration. Au Maroc, ces domaines d'étude ont historiquement mené à des carrières de fonctionnaires.<sup>66</sup> En Algérie, les études en sciences humaines et sociales sont conçues de manière à développer chez les diplômés les compétences nécessaires pour être recrutés dans le secteur public et passer le concours d'entrée requis.<sup>67</sup>

Les fonctions publiques du Maroc<sup>68</sup> et de la Tunisie effectuent des recrutements par voie de concours, qui sont principalement basés sur les qualifications académiques.<sup>69</sup> Étant donné que les opportunités du secteur public sont limitées et que leurs compétences ne correspondent pas aux besoins du secteur privé, de nombreux jeunes ayant des diplômes d'études supérieures en sciences humaines et en sciences sociales restent au chômage.

---

63 Institut de statistique de l'UNESCO, Données pour le développement durable, <http://uis.unesco.org/> (consulté le 11.02.2022). Des données comparables sur la Libye ne sont pas disponibles.

64 Département de planification et de développement au ministère de l'éducation

65 Département de planification et de développement au ministère de l'éducation

66 Brahim Boudarbat et Aziz Ajbilou (2009), Moroccan Youth in an Era of Volatile Growth, Urbanization, and Poverty [La jeunesse marocaine à l'ère de la croissance irrégulière, de l'urbanisation et de la pauvreté], In Dhillon, N., & Yousef, T. (Eds). *Generation in Waiting: The Unfulfilled Promise of Young People in the Middle East [Une génération dans l'attente : la promesse non tenue des jeunes du Moyen-Orient]*, pp. 166-188, Brookings Institution Press.

67 European Training Foundation (ETF) (2020); IMF Middle East and Central Asia Department (2014), *Algérie: Selected Issues Paper in IMF Staff Country Reports Volume 2014 Issue 342 (2014)*

68 Au Maroc, l'introduction de concours d'intégration dans la Fonction publique en 2006 a entraîné des manifestations temporaires par les « diplômés chômeurs », ce qui a eu pour résultat la suspension de ces concours et le recrutement direct de quelques 4000 diplômés dans la fonction publique en 2011 et en 2012. El Baoune, Nadia (2019), The resurrection of the "diplômés chômeurs" protests in Morocco [La résurrection des protestations des diplômés chômeurs au Maroc], Institut marocain d'analyse des politiques, <https://mipainstitute/6823> (consulté le 11.02.2022)

69 Banque mondiale (2016), Middle East and North Africa Public employment and governance in MENA [Moyen-Orient et Afrique du Nord Emploi public et gouvernance dans la région MENA], Rapport N° ACS18501, Washington, <https://documents1.worldbank.org/curated/en/339381472236811833/pdf/ACS18501-WP-OUO-9-Final-Output-Document-has-been-approved-P147520.pdf> (consulté le 11.02.2022)

Tableau 2 : Répartition des diplômés de l'enseignement supérieur par domaine d'étude

Pays	Niveau d'educ.	Sc. humain.	Sc. sociale	Ges. d'entre prise/droit	Sc. naturel	TIC	Ingén.	Agric./pêche	Santé	STIM
Algérie	302	202	1627	2249	1284	303	1371	191	289	2011
Libye	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Maroc	129	1398	889	2490	1034	494	511	012	194	2039
Tunisie	045	1329	6	2257	991	1385	1949	151	873	4325

Répartition des deux sexes en pourcentage selon les données disponibles les plus récentes (2020 pour l'Algérie et le Maroc ; 2018 pour la Tunisie). Les données sur la Libye ne sont pas disponibles. Source : Institut de statistique de l'UNESCO

Tableau 3 : Répartition des femmes diplômées de l'enseignement supérieur par domaine, 2018 (en pourcentage)

Pays	Sc. humaines	Sc. sociales	Ges. d'entre prise/droit	Sc. naturelles	TIC	Ingén.	Agric./pêche	Santé
Algérie	802	684	577	831	489	485	768	705
Libye	-	-	-	-	-	-	-	-
Maroc	479	558	487	487	413	422	442	723
Tunisie	744	773	713	772	556	442	739	753

Source : Institut de statistique de l'UNESCO cité dans UNESCO (2021)

Cette étude ne peut que spéculer sur les motivations qui poussent les étudiants à prendre des décisions en termes d'éducation. Les variables telles que le choix d'un diplôme plus élevé en raison de l'ambivalence quant au parcours professionnel à suivre, l'influence sociale, ou un véritable intérêt pour les domaines d'étude sont toutes susceptibles d'avoir un impact. Des recherches antérieures ont mis en évidence un manque d'informations sur les réalités du marché du travail et un manque de compréhension de la « valeur marchande » de certaines qualifications éducatives pour expliquer ce que l'on appelle l'inadéquation des compétences.<sup>70</sup> Il convient de souligner que les jeunes d'Afrique du Nord ne sont pas les seuls à ne pas toujours adapter leurs choix en matière d'éducation aux demandes du marché du travail. Au Royaume-Uni, par exemple, une étude menée par *Education and Employers* a révélé un fossé entre les objectifs professionnels des jeunes et les emplois disponibles au Royaume-Uni, qu'il s'agisse des ouvertures existantes ou de la demande attendue.<sup>71</sup> Dans une autre étude réalisée en Europe (Henriksen et al., 2015), les chercheurs ont fait le constat que les élèves du secondaire, aussi bien que les étudiants STIM, percevaient

<sup>70</sup> ICMPD (2020)

<sup>71</sup> Education and Employers (2020), *Disconnected: Career aspirations and jobs in the UK* [Décalage entre les aspirations de carrière et les emplois au Royaume-Uni] <https://www.educationandemployers.org/wp-content/uploads/2020/01/Disconnected-Career-aspirations-and-jobs-in-the-UK-1.pdf> (consulté le 2.2.2022)

rarement les perspectives d'emploi qui leur étaient accessibles.<sup>72</sup> Cet effet est néanmoins plus néfaste dans le contexte nord-africain, étant donné que cela aggrave une situation déjà contraignante pour les jeunes sur le marché du travail.

Concernant l'enseignement professionnel intermédiaire, les préférences en matière de formation professionnelle révèlent que les jeunes Marocains semblent vouloir travailler dans les industries métallurgiques mécaniques et électromécaniques (19,4 pour cent), l'administration, la gestion et le commerce (17,9 pour cent) et la construction (16,7 pour cent)<sup>73</sup> En Tunisie, l'accent est mis sur le secteur de l'électricité et de l'électronique (29 pour cent du total des diplômés), la mécanique générale et la construction métallique, le transport et l'entretien des véhicules et les bâtiments et travaux publics - tous ces secteurs étant dominés par les étudiants masculins. Les femmes sont mieux représentées dans les formations au textile et à l'habillement, qui est classé deuxième en termes de nombre de diplômes et certificats décernés. Quant à l'Algérie, il existe des données empiriques qui montrent que les formations dans les domaines numérique, graphique, artistique et audiovisuels sont plutôt populaires parmi les jeunes.<sup>74</sup>

Cependant, globalement, le taux de formations professionnelles reste faible. La formation professionnelle a une mauvaise réputation dans le monde arabe, étant donné qu'elle est perçue comme étant moins désirable que les autres possibilités d'éducation.<sup>75</sup> Selon les données du projet SAHWA, 23,6 pour cent des jeunes algériens (âgés de 15 à 29 ans) ont choisi la formation professionnelle en 2015. Ce pourcentage est supérieur à celui des autres pays étudiés, bien qu'il s'agisse d'un pourcentage proportionnel très faible.<sup>76</sup> Depuis 2013, le taux d'inscription proportionnel de la Tunisie dans la formation professionnelle a diminué pour atteindre moins de 10 pour cent, et si le taux d'inscription proportionnel du Maroc dans l'enseignement technique s'est amélioré, il n'atteint toujours pas le niveau de 10 pour cent.<sup>77</sup> Les femmes en particulier continuent d'être sous représentées dans les formations d'apprentissage. Cela est particulièrement troublant lorsqu'on considère les données de la recherche menée en 2017 par l'ONEQ, le ministère tunisien de la formation professionnelle et de l'emploi, et l'EFT qui révèle que les diplômés de la formation professionnelle sont moins affectés par le chômage que ceux de l'enseignement supérieur. En réalité, le taux de chômage chez les diplômés de l'enseignement supérieur atteignait 30,5 pour cent en 2016, alors que ce taux était d'environ 23,2 pour cent pour les diplômés de la formation professionnelle.<sup>78</sup> Une combinaison d'aspirations sociales et un manque de sensibilisation à la dynamique du marché semble être à l'origine du peu d'intérêt dans la poursuite d'une formation professionnelle. En général, les jeunes ne veulent pas exercer un emploi manuel et dans l'artisanat car ils pensent qu'ils est sous-évalué et procure un statut social inférieur à celui qu'offre un diplôme d'université par exemple.<sup>79</sup>

---

72 Henriksen, K. E., Dillon, J., Ryder, J. & (eds), 2015. *Understanding Student Participation and Choice in Science and Technology Education* [Comprendre la participation et le choix des étudiants pour les sciences et la technologie]. s.l.: Springer Verlag.

73 ICMPD (2020)

74 Entretien avec un acteur

75 PNUD (2016)

76 Omrane M. (2016); SAHWA(2017). *Rapport principal de l'enquête algérienne sur la jeunesse*, projet SAHWA, <http://www.sahwa.eu/OUTPUTS/Other-publications/Rapport-principal-de-l-enquete-algerienne-sur-la-jeunesse> (consulté le 21.2022)

77 ICMPD (2020)

78 Indicateur de la Banque mondiale (2019) <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators>

79 A. Barry and D. Dandachli (2020); BAYF (2019); Centre de Recherche en Économie Appliquée pour le Développement (CREAD) (2016). Étude de cas nationale Algérie, projet SAHWA, Alger, <http://www.sahwa.eu/OUTPUTS/Other-publications/National-Case-Study-ALGERIA> (consulté le 10.01.2022)

### Encadré 3. Enseignement supérieur public : des effectifs élevés avec peu de confiance

Le lien entre l'éducation et le statut social, ainsi que le rôle qu'elle est perçue comme jouant dans l'obtention d'un emploi, notamment dans la fonction publique, sont à l'origine de la hausse des statistiques d'inscription à l'université en Algérie, au Maroc, en Libye et en Tunisie. Par ailleurs, les quatre pays ont mis en œuvre une politique universelle d'accès ouvert dans la plupart des institutions de l'enseignement supérieur afin de renforcer la participation dans l'enseignement supérieur. Toutefois, l'augmentation exponentielle du nombre d'étudiants inscrits n'a toujours pas été accompagnée d'une augmentation du personnel enseignant ou des installations, du développement des approches pédagogiques ou de l'adaptation des programmes à la demande sur le marché du travail. Par conséquent, les étudiants et les entreprises se fient peu à la qualité ou à la pertinence du système d'éducation par rapport au marché du travail.<sup>80</sup> Si l'on considère la corruption perçue dans le système éducatif comme une cause possible des faibles niveaux de satisfaction, de nombreux jeunes pensent que des pots-de-vin sont nécessaires pour obtenir un meilleur accès aux services scolaires. C'est ce que pensent 54 % des jeunes Marocains, 53 % des jeunes Algériens et 50 % des jeunes Tunisiens.<sup>81</sup> L'insatisfaction vis-à-vis de l'enseignement public entraîne une forte demande dans l'enseignement privé et une augmentation du nombre d'écoles privées, et cette situation a eu une incidence sur les aspirations des jeunes Nord-Africains (voir la section 2.4). Les quatre pays ont commencé à mettre en œuvre des réformes sur plan de l'éducation telles que la réforme des programmes d'études universitaires, garantissant ainsi une éducation de qualité dans l'enseignement supérieur et l'augmentation des programmes de formation professionnels. Les mesures de confinement liées à la pandémie semblent avoir perturbé les nouvelles initiatives de formation et d'enseignement, telles que le nouveau Plan d'action<sup>82</sup> de l'Algérie, qui a dû connaître une interruption en raison de la situation du Coronavirus.<sup>83</sup>

## 2.4 Les aspirations à l'émigration

Il existe un lien entre les aspirations de vie formulées par les jeunes et les motifs d'émigration qu'ils ont déclarés. Les entretiens avec les acteurs menés dans le cadre de cette étude ont confirmé les résultats d'enquêtes portant sur les ambitions d'émigration des jeunes en Algérie, en Libye, au Maroc et en Tunisie. Ils ont révélé que le manque d'opportunités professionnelles est l'un des principaux moteurs de l'émigration pour les jeunes, même si d'autres facteurs tels que l'attrait par le mode de vie, l'accessibilité financière ou les liens familiaux peuvent être cités comme raisons qui expliquent le choix de la destination.<sup>84</sup> Le désir de partir est renforcé par les perceptions négatives de la qualité de l'éducation, tout particulièrement dans l'enseignement supérieur (voir l'encadré 3). Dans le cas de la Libye, plusieurs jeunes poursuivent leurs études supérieures tant dans les pays voisins, qu'en Amérique du Nord qu'en Europe, ce qui leur permet de faire des carrières qui correspondent mieux à leurs aspirations professionnelles. D'après une enquête menée en 2018 qui a sondé 2 813 jeunes en Libye, la moitié des jeunes hommes et femmes qui y participaient désiraient émigrer pour des raisons d'ordre intellectuelles.<sup>85</sup> Ces résultats confirment des points de

80 HEM (2016); Kamal A. (2017). National Youth Policies. *The case of Morocco* [Les politiques nationales relatives aux jeunes, le cas du Maroc]. Document d'orientation, article de SAHWA, [https://www.cidob.org/en/publications/publication\\_series/project\\_papers/sahwa\\_papers/policy\\_paper/sahwa\\_papers\\_national\\_youth\\_policies\\_the\\_case\\_of\\_morocco](https://www.cidob.org/en/publications/publication_series/project_papers/sahwa_papers/policy_paper/sahwa_papers_national_youth_policies_the_case_of_morocco); Mobilité internationale de crédits, projet ICMED, [https://www.icmedproject.eu/wp-content/uploads/2020/02/WP4\\_POLICY-BRIEF\\_ALGERIA.pdf](https://www.icmedproject.eu/wp-content/uploads/2020/02/WP4_POLICY-BRIEF_ALGERIA.pdf)

81 Raz D. (2019)

82 Voir le Plan d'Action du Gouvernement pour la Mise en Œuvre du Programme du Président de la République, <http://www.cgg.govdz/ressources/front/files/pdf/plans-d-actions/plan-d-action-du-gouvernement-2020-fr.pdf>. Lancé en février 2020, le Plan d'Action vise à mieux synchroniser l'enseignement supérieur et les besoins pratiques du marché du travail afin de réduire le chômage des jeunes. Il prévoit des mesures en vue de moderniser l'enseignement et la formation professionnels à travers le développement de l'apprentissage, la formation et l'apprentissage à distance, la création de centres d'excellence dans les secteurs économiques clé, ainsi que la création du « baccalauréat professionnel ».

83 ETF (2020)

84 Voir par exemple Omrane M. (2016); SAHWA (2017)

85 <https://www.defendercenter.org/ar/2416>



vue similaires exprimés par des professionnels interrogés au sujet de l'évolution des croyances et des ambitions des jeunes Libyens par rapport aux générations précédentes. Dans un pays où 40 pour cent de la population est âgé de 15 à 29 ans, cette perspective est critique pour établir une nouvelle vision pour le pays et l'économie, aussi bien que pour exploiter le potentiel d'une population jeune.

Un autre facteur qui oblige à émigrer est l'environnement politique. Les contextes politiques et sécuritaires du pays incitent à quitter le pays, tout particulièrement parmi les jeunes Libyens. Selon une étude réalisée par le Arab Barometer, la corruption est un autre facteur qui pousse à l'émigration en Algérie et au Maroc, en particulier chez les jeunes gens instruits.<sup>86</sup>

Selon le Arab Barometer, un sur trois jeunes Algériens et Marocains envisage l'émigration.<sup>87</sup> Selon une enquête menée par l'UNFPA, 44 pour cent de jeunes Tunisiens âgés entre 15 et 24 ans avaient envisagé de partir (2016). Selon l'étude réalisée en Libye susmentionnée qui étudiait 2 813 jeunes, 71 pour cent des personnes interrogées souhaitaient partir, pendant que 29 pour cent ont formulé le désir de ne pas partir. Il n'y avait pas de différence perceptible entre les hommes et les femmes.<sup>88</sup> Les désirs d'émigrations sont particulièrement élevés parmi les titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur qui recherchent un épanouissement professionnel. Un sondage réalisé par Rekrute.com en 2018 a étudié les raisons d'une éventuelle émigration de travail parmi les cadres Marocains qui avaient au moins un niveau licence et a fait le constat selon lequel une meilleure situation professionnelle (66 pour cent) une meilleure qualité de vie (56 pour cent) et un meilleur environnement de travail étaient parmi les principaux motifs d'émigration. De même, une bonne part des migrants Libyens au sein des pays de l'OCDE ont acquis un diplôme de l'enseignement supérieur avant de quitter leur pays. Plus de la moitié étaient titulaires d'une licence, d'un master ou d'un doctorat, et étaient recrutés à des postes spécialisés dans les domaines de l'industrie aéronautique, de l'architecture, du commerce, de la dentisterie, des TIC, du droit, de la médecine, ainsi que d'anciens parlementaires, de hauts représentants de l'État et d'autres professionnels.<sup>89</sup> Pour les Tunisiens aussi, le taux d'émigration parmi les diplômés de l'enseignement supérieur est plus élevé (12,6 pour cent) que celui des jeunes sans diplômes (6,4 pour cent).<sup>90</sup>

Rendu à ce point, il est crucial de noter que les intentions, d'émigration émises ne se traduisent pas toujours en réalité. D'après des études sur les propensions réelles de migration au Maroc, seul un petit pourcentage de personnes (entre 9 et 14 pour cent) qui avaient formulé le désir d'émigrer<sup>91</sup> avaient des plans concrets d'émigration ou avaient pris des mesures significatives pour quitter leur pays. Selon l'étude de l'AMERM-ETF, les personnes ayant un niveau d'éducation élevé ou moyen ont un bien plus de chance d'émigrer car elles ont un meilleur accès aux informations, aux documents de voyage et aux moyens financiers pour mener à bien leur projet de migration. Concernant les jeunes Libyens interrogés, parmi ceux qui déclaraient vouloir migrer, seule la moitié des personnes avait mentionné qu'elle prenait des mesures actives en vue de leur voyage et que ce n'était qu'une question de temps avant qu'elles ne quittent le pays. Il est également important de mentionner qu'un tiers des répondants ont déclaré que leurs plans impliquaient d'entreprendre un parcours irrégulier par la route de la Méditerranée centrale en bateau. Ceux qui n'avaient pas exprimé leur intention explicite de migrer ont mentionné que leur désir était entravé par plusieurs facteurs notamment les facteurs sociaux, ainsi que les facteurs économiques, les facteurs liés au sexe, leur incapacité financière à migrer, leur peur de l'inconnu et leurs attachement à la famille.<sup>92</sup> Ces facteurs

---

86 Arab Barometer (2019), *Migration in the Middle East and North Africa [La migration au Moyen-Orient et en Afrique du Nord]*, Michael Robbins, Université de Princeton.

87 *ibid*

88 <https://www.defendercenter.org/ar/2416>

89 Base de données DIOC-E, OCDE

90 UNFPA

91 Haut-Commissariat au Plan (HCP) (2020), *Résultats de l'enquête nationale sur la migration internationale 2018-2019*, Rabat, [https://www.hcp.ma/Le-Haut-Commissariat-au-Plan-met-en-ligne-le-rapport-des-resultats-detaillés-de-l-enquete-sur-la-migration\\_a2571.html](https://www.hcp.ma/Le-Haut-Commissariat-au-Plan-met-en-ligne-le-rapport-des-resultats-detaillés-de-l-enquete-sur-la-migration_a2571.html) (consulté le 10.01.2022). La taille de l'échantillon de l'étude HCP visant à mesurer les intentions d'émigration était de 2 860 ménages; Rekrute.com (2014), Dossier de presse, Global talent survey, [https://www.rekrute.com/files-press-media/Dossier\\_de\\_presse\\_GTS\\_Network\\_ReKrute\\_BCG-DEFpdf](https://www.rekrute.com/files-press-media/Dossier_de_presse_GTS_Network_ReKrute_BCG-DEFpdf) (consulté le 10.01.2022)

sont particulièrement intéressants dans le contexte Libyen puisque l'attachement à la famille et à la tribu influent sur les décisions de vie d'un individu, telle que la décision de migrer pour les jeunes.

Le travail ethnographique de terrain en Algérie suggère également que la plupart des jeunes non qualifiés en particulier ne souhaitent pas migrer comme première option. Il s'agit beaucoup plus d'un dernier recours après de multiples demandes d'emploi non concluantes. Une pénurie de possibilités d'emplois encourage les jeunes individus qui ont perdu espoir de réfléchir à une démarche migratoire, même lorsqu'elle est illégale.<sup>93</sup>

#### Encadré 4. La mobilité des étudiants : opportunités et défis

La mobilité des étudiants contribue en général de manière considérable à l'enrichissement du système éducatif, à l'apport de talents et la création d'une main-d'œuvre fortement qualifiée. La grande majorité des étudiants internationaux algériens (près de 79 pour cent) choisissent d'étudier en France.<sup>94</sup> Avec un écart considérable, le Canada (2,21 pour cent) et la Turquie (2 pour cent) viennent en deuxième position en termes de nombre d'universitaires en provenance d'Algérie étudiant dans les universités de ces deux pays, selon l'UNESCO.<sup>95</sup> De plus en plus, les universités de Chine offrent des bourses aux étudiants Algériens même si les données sur le nombre d'étudiants Algériens en Chine semblent ne pas être disponibles.<sup>96</sup> L'Algérie a participé à ERASMUS+ et aux programmes qui l'ont précédé depuis leur création, bien que ce soit dans une moindre mesure par rapport aux autres pays maghrébins. Seuls plus de 2150 étudiants Algériens sont allés poursuivre leurs études en Europe et le pays a reçu uniquement 7 pour cent des financements destinés au sud de la Méditerranée.<sup>97</sup> Les institutions algériennes de l'enseignement supérieur, en particulier ceux qui se trouvent dans des zones plus rurales, ne semblent pas bien comprendre les questions de mobilité internationale.<sup>98</sup> L'Algérie a par conséquent accru ses efforts de sensibilisation. D'autres difficultés incluent les obstacles dus à la lourdeur administrative, tels que demandes de visa qui prennent beaucoup de temps et la couverture d'assurance maladie opaque, qui sont aggravés par un manque de personnes qui comprennent comment s'en occuper. Par ailleurs, en raison de la rareté des cours dispensés en anglais et d'un manque d'information en direction des étudiants étrangers, les institutions de l'enseignement supérieur algérien ont une capacité limitée d'accueil de la mobilité entrante. L'Algérie a aussi participé au programme-cadre de recherche Horizon 2020, notamment en matière d'agriculture et de mobilité des chercheurs. Néanmoins, son taux de participation au programme ne représente que 7 pour cent de la participation de l'ensemble des pays du sud de la Méditerranée.<sup>99</sup> Dans le cadre de l'initiative panafricaine de l'Union européenne, le programme de mobilité universitaire intra-africaine offre des financements permettant la circulation des étudiants et professeurs africains. Cette initiative couvre les bourses destinées aux étudiants de l'Afrique subsaharienne et de la Palestine.

92 SAHWA (2017); HCP (2020)

93 Omrane M. (2016)

94 Institut de statistique de l'UNESCO, Global Flow of Tertiary-Level Students [Le Flux mondial des étudiants du niveau post-secondaire], <http://uis.unesco.org/en/uis-student-flow> (consulté le 10.01.2022)

95 Ibid.

96 Entretien avec un acteur

97 Commission européenne(2019), Erasmus+ pour l'éducation post-secondaire en Algérie, [https://ec.europa.eu/assets/eac/erasmus-plus/factsheets/neighbourhood/algeria\\_erasmusplus\\_2019.pdf](https://ec.europa.eu/assets/eac/erasmus-plus/factsheets/neighbourhood/algeria_erasmusplus_2019.pdf) (consulté le 10.01.2022)

98 ICMED (2020a), Note d'orientation Algerie - How can Algeria benefit the most from Erasmus+ [Comment l'Algérie peut-elle bénéficier au plus d'Erasmus+] Mobilité internationale de crédits, projet ICMED, [https://www.icmedproject.eu/wp-content/uploads/2020/02/WP4\\_POLICY-BRIEF\\_ALGERIA.pdf](https://www.icmedproject.eu/wp-content/uploads/2020/02/WP4_POLICY-BRIEF_ALGERIA.pdf) (consulté le 10.01.2022)

99 Commission européenne (2019) European Commission (2019)

Il existe plusieurs accords de coopération entre les universités libyennes et étrangères dans plusieurs disciplines<sup>100</sup>, dont une bonne partie a été signée avec leurs homologues Nord-Africains et Européens. Il convient de noter que plus de 20 000 Libyens bénéficient d'une bourse gouvernementale afin de poursuivre leurs études à l'étranger, dont 5 700 étudiants sont inscrits dans les universités et les programmes de certification professionnelle aux Royaume-Uni, aux États-Unis d'Amérique et dans d'autres pays<sup>101</sup>. Étant donné la spécificité du contexte libyen au cours des dix dernières années, des programmes spéciaux ont été créés au profit de sous-groupes spécifiques. Le gouvernement Libyen participe à des programmes de parrainage pour permettre aux anciens soldats de faire des études à l'étranger<sup>102</sup>. En effet, le Programme libyen pour la réintégration et le développement (autrefois Commission des affaires des soldats) a été fondé dans le but d'offrir des opportunités d'apprentissage aux personnes qui ont combattu durant la guerre. Le décret de mars 2014 a créé cette opportunité pour 5 000 vétérans, avec une promesse antérieure d'envoyer jusqu'à 18 000 d'entre eux poursuivre des études à l'étranger.<sup>103</sup> De même, le gouvernement libyen avait un programme international d'étudiants très actif, géré par le Bureau canadien de l'éducation internationale (BCEI). Plus de 1 400 Libyens ont obtenu leurs diplômes dans des institutions d'enseignement d'Amérique du Nord. En septembre 2015, 2 000 étudiants Libyens étudiaient aux États-Unis et au Canada à travers le programme de bourse entre la Libye et l'Amérique du Nord. Le BCEI est responsable de la gestion des programmes de bourse en collaboration avec le ministère Libyen de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique<sup>104</sup>.

Les instituts marocaines de l'enseignement supérieur ont traditionnellement été particulièrement actives dans les programmes de mobilité internationale des étudiants. Elles ont par exemple joué un rôle actif dans les anciens programmes Tempus et Erasmus, ainsi que dans le programme actuel d'Erasmus+.<sup>105</sup> Entre 2015 et 2019, près de 4 600 étudiants et personnels marocain sont allés en Europe dans le cadre d'Erasmus+, figurant ainsi parmi les premières nations du voisinage sud de l'UE.<sup>106</sup> Toutefois, des défis persistent. Parmi les obstacles qui semblent le plus miner la gestion et la mise en œuvre de la MIC, on observe le peu d'information facilement accessible pour les étudiants et le personnel éducateur, une énorme charge administrative en particulier durant la phase de demande, le manque de sensibilisation du personnel sur les procédures et méandres de ces programmes, le manque de transparence dans le processus de sélection, en plus du manque de préparation à l'échange (formation interculturelle, informations sur les aspects pratiques de la mobilité tels que l'assurance maladie).<sup>107</sup>

Dans le cadre d'Erasmus+, la mobilité des étudiants et des personnels a été renforcée et a permis à un total de 3158 étudiants et personnels d'université Tunisiens d'aller dans des universités européennes entre 2015 et 2018. La Tunisie a une part importante du budget global de la mobilité internationale de crédit (MIC)<sup>108</sup> pour la région du Sud de la Méditerranée, avec 18 pour cent du budget total affecté à la Tunisie, venant en troisième position après Israël (25 pour cent) et le Maroc (18 pour cent)<sup>109</sup>. Par ailleurs, 153 diplômes de master conjoints ont été attribués aux étudiants Tunisiens entre 2015 et 2018 dans le cadre du même plan.

100 Sites internet de l'université

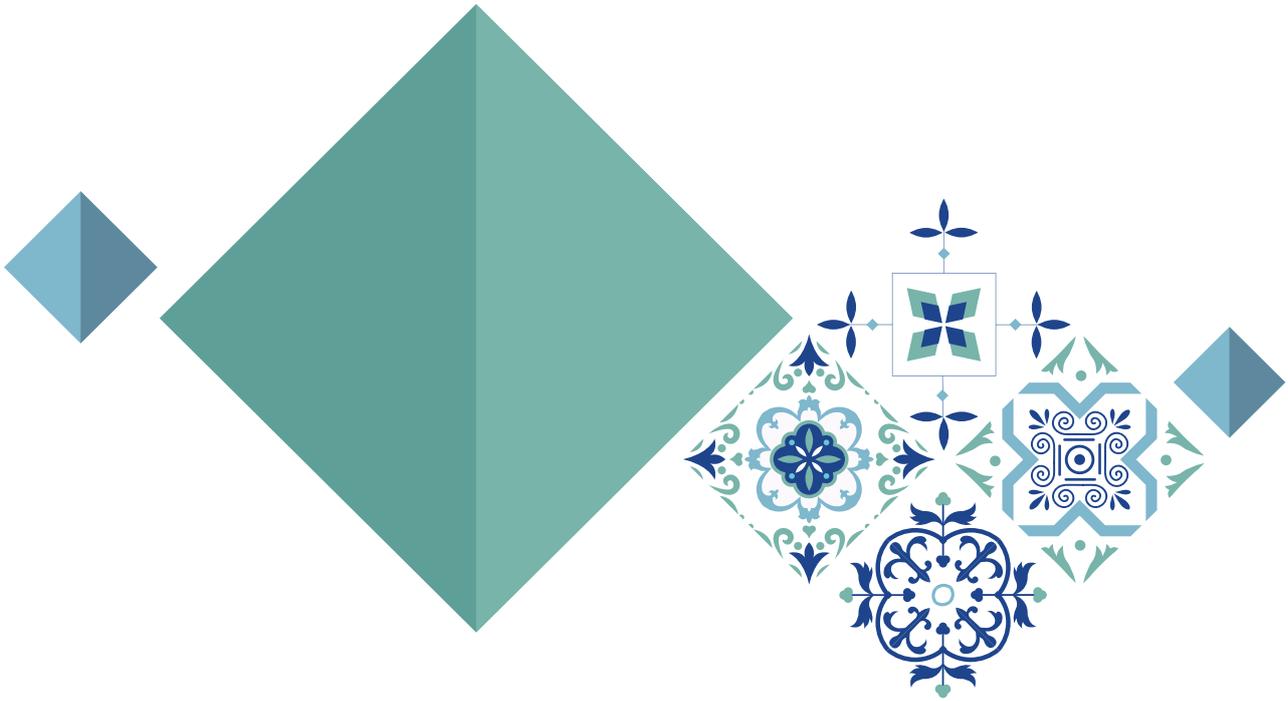
101 Al-Fanar Media. 09 juillet 2014. John Dyer, Mohamed Elmeshad et Reda Fhelboom. "Libyan Scholarship Program Is Chaotic at Times" [Le programme Libyen des bourses est parfois chaotique]

102 Al-Fanar Media 09 juillet 2014 ; Libya-Business News Sep 2, 2013; PIE 13 mai 2013

103 The Professionals in International Education (PIE) News. 13 mai 2013. Sara Custer. "Libya Scholarship to Send 40,000 Abroad" [Bourse scolaire libyenne pour l'envoi de 40 000 personnes à l'étranger].

104 Bureau canadien de l'éducation internationale (BCEI). 30 septembre 2015. « Mise à jour du programme de bourses d'études entre la Libye et l'Amérique du Nord. 17 mai 2016.

105 ICMED (2020b). Note d'orientation pour les autorités marocaines, projet ICMED, <https://www.icmedproject.eu/wp-content/uploads/2020/07/D4.4-Policy-Brief-for-Moroccan-Authorities.pdf> (consulté le 10.01.2022)



---

<sup>106</sup> [https://ec.europa.eu/assets/eac/erasmus-plus/factsheets/neighbourhood/morocco\\_erasmusplus\\_2019.pdf](https://ec.europa.eu/assets/eac/erasmus-plus/factsheets/neighbourhood/morocco_erasmusplus_2019.pdf)

<sup>107</sup> ICMED (2020a); ICMED (2020b)

<sup>108</sup> La MIC permet la mobilité à long terme de l'Europe vers les autres parties du monde pour les étudiants, les chercheurs et les personnels.

<sup>109</sup> Commission européenne(2018), Erasmus+ pour l'éducation post-secondaire en Tunisie, [https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/sites/default/files/erasmusplus\\_tunisia\\_2018.pdf](https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/sites/default/files/erasmusplus_tunisia_2018.pdf) (consulté le 10.01.2022)

# 3. Conclusion et recommandations

D'après les résultats de la présente recherche, les aspirations des jeunes en Algérie, en Libye, au Maroc et en Tunisie tournent autour de l'acquisition de l'autonomie personnelle, de la promotion sociale et de l'intégration sociale à travers un emploi stable. Ces aspirations deviennent perceptibles dans les choix d'éducation des jeunes ainsi que dans leurs intentions d'émigrer, qui sont influencés par les mêmes buts. La réalité des marchés du travail dans les quatre pays examinés et le manque de connaissance sur les opportunités d'emploi qui s'offrent à eux, sont toutefois susceptibles d'avoir un effet dissuasif sur les capacités des jeunes gens à imaginer leur avenir professionnel.

Suivant les objectifs du présent rapport, les recommandations se concentrent sur les perspectives et les besoins des jeunes. Les recommandations sont aussi limitées à ce qui peut être considéré comme relevant de l'initiative de partenariat de talents. Ci-dessous figurent les recommandations pour l'initiative de partenariat des talents qui tiennent compte à la fois des intérêts des États membres de l'UE qui souhaite attirer de nouveaux talents sur leur marché et des intérêts de l'Algérie, de la Libye, du Maroc et de la Tunisie, qui souhaitent bénéficier des compétences qu'ils ont formées et voir un retour sur investissement.

## Recherche et collecte des données

Quelques références ont été faites dans ce rapport à des études qui considèrent que les aspirations sont produites par la société. Il est nécessaire de mener des recherches plus poussées pour comprendre les interactions et les rencontres sociales, ainsi que la vie quotidienne, qui façonnent ou modifient les aspirations. Au-delà des macro-tendances qui encadrent les ambitions et des enquêtes sur les objectifs académiques et professionnels, la diversité des aspirations des jeunes doit être étudiée dans le cadre d'études qualitatives qui tiennent compte de tous les facteurs susceptibles d'influencer les choix individuels, y compris le contexte socio-économique des sujets étudiés. En effet, les initiatives ciblant les jeunes Nord-Africains doivent prendre en compte les inégalités qui limitent les opportunités des jeunes femmes et des jeunes hommes venant des milieux défavorisés et des régions éloignées et des grands efforts qu'ils doivent déployer pour arriver aux mêmes résultats que leurs pairs plus privilégiés de la ville. Il existe également un manque de données sur les carrières spécifiques que les jeunes gens envisagent pour eux-mêmes.

L'étude n'analyse pas la compatibilité des talents des jeunes Nord-Africains avec les demandes du marché du travail européen, mais la recherche documentaire relevait une rareté des données systématiques et comparatives sur les profils de compétences de la main-d'œuvre de l'Algérie, de la Libye, du Maroc et de la Tunisie. Le partenariat de talents peut comporter un élément qui améliore les capacités de collecte des données dans les pays d'Afrique du Nord. De telles informations seraient précieuses pour les pays d'origine, qui pourraient ainsi évaluer les besoins en formation de leurs jeunes pour accéder aux marchés du travail locaux et européens, ainsi que pour les entreprises des États membres de l'UE, qui pourraient analyser les marchés du travail nord-africains.<sup>110</sup>

## Constituer le vivier de talents : orientation professionnelle et modèles

Selon la revue de littérature, les jeunes connaissent peu la variété des professions et des opportunités professionnelles qui s'offrent à eux. Ce constat souligne le besoin de conseils permettant d'orienter les choix de carrière, qui peuvent être promus dans le cadre de l'initiative de partenariats de talents. Afin de combler ces besoins ressentis par les

---

<sup>110</sup> Voir Hooper, K. (2021)

jeunes et d'éviter qu'un trop grand nombre d'étudiants choisissent la même poignée de domaines, les facteurs suivants doivent être pris en compte :

- Les acteurs interrogés ont mis l'accent sur le besoin de donner des orientations professionnelles aux élèves dès le secondaire. Cela est conforme aux recherches qui indiquent que les orientations de carrière doivent être données aux jeunes adolescents afin qu'ils puissent prendre des décisions éclairées par rapport à leur avenir.<sup>111</sup> Vu que les aspirations sont des sources de motivation essentielles tout au long de la vie d'une personne, les programmes d'accompagnement professionnel peuvent néanmoins également cibler les jeunes plus âgés.<sup>112</sup>
- Du fait du manque d'informations dont disposent actuellement les jeunes, il sera crucial de les sensibiliser à l'éventail complet des possibilités d'emploi et de développement de carrière d'un secteur, au-delà des études post-secondaires et des emplois dans le secteur public. Un accent particulier doit être mis sur la communication avec les jeunes gens des localités distantes.
- Le fait que les jeunes Nord-Africains préfèrent la formation universitaire à la formation professionnelle contribue à creuser l'écart de compétences et les empêche de rejoindre les marchés du travail nationaux et étrangers. Les jeunes européens ayant une tendance comparable, certains états membres de l'Union européenne ont élaboré des campagnes d'image et des initiatives pour amener le taux d'inscription dans la formation professionnelle à la hausse.<sup>113</sup> Cette expérience peut s'appliquer à des initiatives similaires en Algérie, en Libye, au Maroc et en Tunisie en mettant l'accent sur les médias sociaux, et la publicité sur internet, qui sont plus susceptibles d'atteindre la population jeune que les médias traditionnels.
- Les activités d'accompagnement professionnel et les campagnes d'image peuvent exploiter le fait que les modèles jouent un rôle important en ce qu'ils orientent les jeunes vers certains parcours de carrière.<sup>114</sup> Ces modèles doivent être aussi variés que possible en termes de sexe, d'ethnicité, de milieu socio-économique et d'autres catégories d'identité. Le fait de voir et d'entendre l'expérience de personnes avec qui les jeunes peuvent s'identifier peut élargir leurs perspectives et les aider à se projeter dans des voies possibles ou dont ils n'avaient pas conscience ou encore qu'ils n'auraient pas envisagé autrement.

## Migration circulaire

Les programmes de migration temporaire et circulaire peuvent être plus attractifs que les choix à long terme pour les jeunes qui considèrent l'émigration comme une option ultime et ont des liens forts avec leur famille et leur société locale. Pour ceux-ci, la mobilité à court terme peut être un moyen de trouver des opportunités d'emploi et de carrière dans leur pays une fois qu'ils auront acquis une certaine expérience à l'étranger. Les programmes de migration circulaire et temporaire offrent l'avantage supplémentaire de renforcer le lien entre le système d'éducation et les réalités du monde de l'entreprise, tout en dissipant les craintes liées à la fuite des cerveaux et en empêchant la pénurie de main-d'œuvre à l'échelle locale. Les schémas suivants doivent être pris en compte :

---

111 Gardiner D., Goedhuys M. (2020), Youth Aspirations and the Future of Work - A Review of the Literature and Evidence [Les aspirations des jeunes et l'avenir du travail : revue de la littérature et faits], Document de travail n°8 de l'OIT, Organisation internationale du travail, Genève, [https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS\\_755248/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS_755248/lang-en/index.htm) (consulté le 21.2.2021)

112 Ibid.

113 Eurofound (2021), Tackling labour shortages in EU Member States [Aborder la pénurie de travail dans les pays membres de l'UE], Publications de l'Office de l'Union Européenne, Luxembourg.

114 Gardiner D., Goedhuys M. (2020), Youth Aspirations and the Future of Work - A Review of the Literature and Evidence [Les aspirations des jeunes et l'avenir du travail : revue de la littérature et faits], Document de travail n°8 de l'OIT, Organisation internationale du travail, Genève, [https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS\\_755248/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS_755248/lang-en/index.htm) (consulté le 21.2.2021)

- Compte tenu de la disponibilité limitée des stages, le partenariat de talents pourrait créer des opportunités de stages professionnels rémunérés dans les États membres de l'Union européenne, qui offriront aux jeunes l'expérience professionnelle dont ils auront besoin pour trouver du travail à la fin de leurs études. Le programme de stages devra s'appuyer sur un réseau de partenariat entre universités, instituts de formation, entreprises d'accueil et employeurs en Algérie, en Libye, au Maroc et en Tunisie. Des encouragements financiers devraient être inclus dans les programmes afin d'aider les entreprises participantes à supporter les frais liés au recrutement d'un nouvel employé ou stagiaire. Des subventions salariales octroyées sur une longue période, suivies par d'autres mesures incitatives telles que les exonérations fiscales pour les entreprises nord-africaines qui recrutent les jeunes, devraient procurer aux jeunes embauchés un emploi avec un minimum de stabilité. Un exemple de réussite est celui de l'initiative de l'OIM visant à renforcer l'employabilité des jeunes Tunisiens à travers des stages au sein de sociétés Belges.<sup>115</sup>
- Les employeurs d'Europe hésiteront à participer et à investir dans la formation des jeunes migrants à travers des programmes de mobilité temporaire s'ils ne voient pas un avantage à long terme. Par conséquent, le programme de partenariat de talents pourrait aider et subventionner des sociétés multinationales et des PME qui envisagent d'étendre leur entreprise en Afrique du Nord. Ces plans pourraient inclure une formation en langue et une formation en milieu professionnel en Europe de jeunes talents Nord-Africains (notamment la familiarisation à leurs principes et valeurs) avant de retourner dans leur pays d'origine pour mettre en œuvre les activités de l'entreprise sur le terrain. Ce dispositif pourrait être particulièrement pertinent pour les entreprises qui fournissent des services à distance.
- En dépit des nombreuses fermetures occasionnées par la pandémie, le secteur de l'hôtellerie et de la restauration subit une grave pénurie de la main-d'œuvre dans certains états membres de l'UE<sup>116</sup> Les emplois saisonniers, les heures de travail prolongées et les salaires insuffisants rendent l'industrie particulièrement peu attrayante pour les jeunes. Ainsi, quelques gouvernements européens ont commencé à renforcer l'attractivité du secteur en augmentant la rémunération et en mettant en œuvre des obligations de réembauche pour les travailleurs saisonniers.<sup>117</sup> Ces contrats peuvent s'étendre aux jeunes Algériens, Marocains et Tunisiens qui bénéficieront de cette expérience pour un emploi dans le secteur touristique du pays d'origine, à condition qu'il y ait une coopération dans la conception de contenu de formation commune. Encore une fois, le programme de partenariat de talents pourrait encourager et subventionner la collaboration entre les entreprises du secteur de l'hôtellerie et la restauration des deux côtés de la Méditerranée afin de créer une réserve de personnels jeunes et bien formés.
- Améliorer les programmes de formation professionnelle existants et en mettre en œuvre de nouveaux avec les États membres de l'UE, ce qui permettrait aux jeunes d'acquérir une formation professionnelle et des certificats valables dans certains États membres de l'UE.

## Entrepreneuriat

Un sujet important qui est ressorti de l'analyse de l'enquête et des entretiens avec les acteurs était le fort intérêt des jeunes pour l'entrepreneuriat en tant que choix de carrière possible. Les partenariats de talent peuvent comporter des éléments qui encouragent la création d'entreprises et fournissent aux jeunes ayant un fort potentiel

<sup>115</sup> Di Salvo, M., Mallè Ndoye, N. (2020) Paving the way for future labour migration: A Belgian-Tunisian Skills Mobility Partnership [Ouvrir la voie à la migration de main-d'œuvre pour demain : cas d'un partenariat de mobilité de compétences belgo-tunisien] [https://www.ceps.eu/wp-content/uploads/2020/09/Pl2020-24\\_Paving-the-way-for-future-labour-migration.pdf](https://www.ceps.eu/wp-content/uploads/2020/09/Pl2020-24_Paving-the-way-for-future-labour-migration.pdf) (consulté le 11.01.2021)

<sup>116</sup> Eurofound (2021), Tackling labour shortages in EU Member States [Aborder la pénurie de travail dans les pays membres de l'UE]. Publications de l'Office de l'Union Européenne, Luxembourg.

<sup>117</sup> Ibid.

entrepreneurial avec les compétences dont ils ont besoin pour prospérer. Il peut s'agir d'un accompagnement d'un entrepreneur expérimenté et d'un financement initial pour faciliter la création et le développement de l'entreprise.

### Gérer les attentes

D'après les sondages qui étudient les perceptions des employeurs, les employeurs d'Afrique du Nord et d'Europe ont de très grandes attentes vis-à-vis des diplômés. À l'exception de l'industrie des TIC, qui a une vision plus internationale en matière de recrutements, les employeurs en Europe sont également souvent prudents lorsqu'il faut embaucher des diplômés hors de l'Europe. Cela s'explique en partie par le scepticisme envers les compétences des étrangers. Les entreprises devront être encouragées à adopter des normes plus flexibles pour évaluer l'expérience professionnelle, l'éducation, et la formation dans le but de participer à des programmes dans le cadre de l'initiative de partenariats de talents. En réalité, les institutions de l'enseignement supérieur peuvent sans aucun doute s'efforcer de mieux relier les compétences de leurs diplômés aux demandes du marché du travail, mais on ne peut pas s'attendre à ce que les diplômés aient toutes les compétences nécessaires du jour au lendemain. Les compétences et valeurs, telles que la conscience sociale, la collaboration, les capacités de communication, peuvent être développées en milieu de travail. De la même manière, les aptitudes spécialisées et techniques, peuvent être enseignées à la fin de la scolarisation par plusieurs méthodes, notamment sur le terrain, avec un plan d'incitation approprié pour les employeurs. Les diplômés Nord-Africains d'autre part semblent avoir de très grandes attentes en ce qui concerne le niveau de compétence appliqué pour les emplois de débutant. Si les attentes de diplômés de l'université ne sont pas gérées, ceux-ci ont peu de chance de s'épanouir dans leur premier emploi. En outre, étant donné que la sécurité de l'emploi est un facteur déterminant de satisfaction professionnelle des jeunes Nord-Africains, les opportunités de travail doivent offrir des dispositions contractuelles solides afin d'obtenir l'engagement des jeunes dans les programmes proposés.

## 4. Bibliographie

Appadurai, A. (2004). The capacity to aspire: Culture and the terms of recognition. In *Culture and public action*, ed. V. Rao and M. Walton, 59–84. Stanford: Stanford University Press.

Arab Barometer (2019), *Migration in the Middle East and North Africa*, Michael Robbins, Princeton University

Bank Al-Maghrib (2021), *Rapport annuel de l'exercice 2020*, <https://www.bkam.ma/Communiqués/Communiqué/2021/Rapport-annuel-de-bank-al-maghrib-au-titre-de-l-annee-2020> (accessed 10.01.2022).

Barry A. and D. Dandachli (2020), *Youth and women's employment in Algeria. Barriers and opportunities*, Education for Employment (EFE), Washington DC

Bourquia, R. (2019), *Efficacité et efficience du système universitaire à accès régulé*, Conseil supérieur de l'éducation, de la formation et de la recherche scientifique, Rabat,  
[https://liseo.france-education-international.fr/index.php?lvl=notice\\_display&id=45758](https://liseo.france-education-international.fr/index.php?lvl=notice_display&id=45758)

Brahim Boudarbat And Aziz Ajbilou (2009), Moroccan Youth in an Era of Volatile Growth, Urbanization, and Poverty, In Dhillon, N., & Yousef, T. (Eds.). *Generation in Waiting: The Unfulfilled Promise of Young People in the Middle East*, pp. 166-188, Brookings Institution Press.

Building Algerian Youth's Future (BAYF) (2019), *Labour market report - Socio-economic labour market study*, <https://www.bayf.info/wp-content/uploads/2019/06/BAYF-FINAL-Labour-Market-Report-ENG.pdf>

Centre de Recherche en Économie Appliquée pour le Développement (CREAD) (2016), National Case Study Algeria, SAHWA project, Alger, <http://www.sahwa.eu/OUTPUTS/Other-publications/National-Case-Study-ALGERIA>

Dalton, P.; Ghosal, S.; Mani, A. (2016), *Poverty and aspirations failure*, in *The Economic Journal*, Vol. 126, No. 590, pp. 165–188

Deloitte (2017), *The 2016 Deloitte Millennial Survey- Winning over the next generation of leaders*, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-millennial-survey-2016-exec-summary.pdf>

Di Salvo, M., Mallè Ndoye, N. (2020) Paving the way for future labour migration: A Belgian-Tunisian Skills Mobility Partnership [https://www.ceps.eu/wp-content/uploads/2020/09/PI2020-24\\_Paving-the-way-for-future-labour-migration.pdf](https://www.ceps.eu/wp-content/uploads/2020/09/PI2020-24_Paving-the-way-for-future-labour-migration.pdf)

Dimova, R., S. Elder and K. Stephan (2016), *Labour Market Transitions of Young Women and Men in the Middle East and North Africa*, Work4Youth Publication Series 44,  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_536067.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_536067.pdf).

Education and Employers (2020), *Disconnected: Career aspirations and jobs in the UK* <https://www.educationandemployers.org/wp-content/uploads/2020/01/Disconnected-Career-aspirations-and-jobs-in-the-UK-1.pdf> (accessed 2.2.2022)

European Training Foundation (ETF) (2020), *Algeria. Education, training and employment developments 2020*, ETF, Turin

European Training Foundation (ETF) (2020), *Algeria. Education, training and employment developments 2018*, ETF, Turin,

Eurofound (2021), *Tackling labour shortages in EU Member States*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Gaub, F. (2021, September), *Arab youth futures. No lost generation*, EU Institute for Security Studies, <https://www.iss.europa.eu/content/arab-youth-futures>

Gardiner D., Goedhuys M. (2020), *Youth Aspirations and the Future of Work - A Review of the Literature and Evidence*, ILO Working Paper 8, International Labour Organization, Geneva, [https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS\\_755248/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS_755248/lang--en/index.htm) (accessed 2.12.2021)

Haut-Commissariat au Plan (2020), *Activité, emploi et chômage. Premiers résultats*, Division des enquêtes sur l'emploi, Direction de la statistique, Rabat

Haut-Commissariat au Plan (HCP) (2020), *Résultats de l'enquête nationale sur la migration internationale 2018-2019*, Rabat, [https://www.hcp.ma/Le-Haut-Commissariat-au-Plan-met-en-ligne-le-rapport-des-resultats-detailles-de-l-enquete-sur-la-migration\\_a2571.html](https://www.hcp.ma/Le-Haut-Commissariat-au-Plan-met-en-ligne-le-rapport-des-resultats-detailles-de-l-enquete-sur-la-migration_a2571.html)

Henriksen, K. E., Dillon, J., Ryder, J. & (eds), 2015, *Understanding Student Participation and Choice in Science and Technology Education*. sl.: Springer Verlag.

Hooper, K. (2021), *How Can Europe Deliver on the Potential of Talent Partnerships?*, Washington, DC: Migration Policy Institute, <https://www.migrationpolicy.org/research/europe-talent-partnerships> (accessed 27 December 2021)

ICMED (2020a), *Policy Brief Algeria - How can Algeria benefit the most from Erasmus+ International Credit Mobility*, ICMED project, [https://www.icmedproject.eu/wp-content/uploads/2020/02/WP4\\_POLICY-BRIEF\\_ALGERIA.pdf](https://www.icmedproject.eu/wp-content/uploads/2020/02/WP4_POLICY-BRIEF_ALGERIA.pdf)

ICMED (2020b), *Policy Brief for Moroccan Authorities*, ICMED project, <https://www.icmedproject.eu/wp-content/uploads/2020/07/D4.4-Policy-Brief-for-Moroccan-Authorities.pdf> (accessed 10.01.2022)

ICMPD (2022), *Rapport de l'enquête nationale sur la migration internationale Tunisia- HIMS*, <https://www.icmpd.org/our-work/projects/progres-migration-tunisia>

ICMPD (2020), *Linking human capital, labour markets and international mobility: an assessment of challenges in Egypt, Jordan, Morocco and Tunisia*, <https://www.icmpd.org/news/import-news-september/linking-human-capital-labour-markets-and-international-mobility-an-assessment-of-challenges-in-egypt-jordan-morocco-and-tunisia>

IFAD/ ILO (2018), *Morocco- Young women's employment and empowerment in the rural economy. Country brief*, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_622767.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_622767.pdf) (accessed 10.01.2022)

ILO (2021), *An update on the youth labour market impact of the COVID-19 crisis*, Statistical Brief, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/briefingnote/wcms\\_795479.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/briefingnote/wcms_795479.pdf)

IMF Middle East and Central Asia Department (2014), *Algeria: Selected Issues Paper in IMF Staff Country Reports Volume 2014 Issue 342 (2014)*

Kamal A. (2017), *National Youth Policies. The case of Morocco*, Policy Paper, SAHWA papers, [https://www.cidob.org/en/publications/publication\\_series/project\\_papers/sahwa\\_papers/policy\\_paper/sahwa\\_papers\\_national\\_youth\\_policies\\_the\\_case\\_of\\_morocco](https://www.cidob.org/en/publications/publication_series/project_papers/sahwa_papers/policy_paper/sahwa_papers_national_youth_policies_the_case_of_morocco)

Lopez-Acevedo, G.; Betcherman, G. Khellaf, A.; Molini, V.(2021), *Morocco's Jobs Landscape : Identifying Constraints to an Inclusive Labor Market*, International Development in Focus, Washington, DC: World Bank, <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/35075> License: CC BY 3.0 IGO

Lorenceau A., Rim J-Y., Savitki T. (2021), Youth Aspirations and the reality of jobs in Africa, OECD Development Policy Papers N.38, OECD, Paris, [https://www.oecd-ilibrary.org/development/youth-aspirations-and-the-reality-of-jobs-in-africa\\_2do89001-en](https://www.oecd-ilibrary.org/development/youth-aspirations-and-the-reality-of-jobs-in-africa_2do89001-en) (accessed 10.01.2022)

OECD (2018), *CO3.2: Gender differences in university graduates by fields of study*, OECD Publishing, Paris, [https://www.oecd.org/els/CO3\\_2\\_Gender\\_differences\\_in\\_university\\_graduates.pdf](https://www.oecd.org/els/CO3_2_Gender_differences_in_university_graduates.pdf)

Omrane M. (2016), Youth in Algeria: Actors, policies and impact of international cooperation, Centre de Recherche en Économie Appliquée pour le Développement (CREAD), Alger

Raz D. (2019), Youth in Middle East and North Africa, Arab Barometer, University of Michigan

SAHWA (2017), *Rapport principal de l'enquête algérienne sur la jeunesse*, SAHWA project, <http://www.sahwa.eu/OUTPUTS/Other-publications/Rapport-principal-de-l-enquete-algerienne-sur-la-jeunesse> (accessed 21.2022)

Stahl, G., Wallace, D., Burke, C., & Threadgold, S. (2018). Introduction: Using Bourdieu to Theorize Aspirations. In G. Stahl, D. Wallace, C. Burke & S. Threadgold (authors), *International Perspectives on Theorizing Aspirations: Applying Bourdieu's Tools* (pp. 1–18). London: Bloomsbury Academic, <https://www.bloomsburycollections.com/book/international-perspectives-on-theorizing-aspirations-applying-bourdieu-s-tools/introduction-using-bourdieu-to-theorize-aspirations> (accessed 10.01.2022)

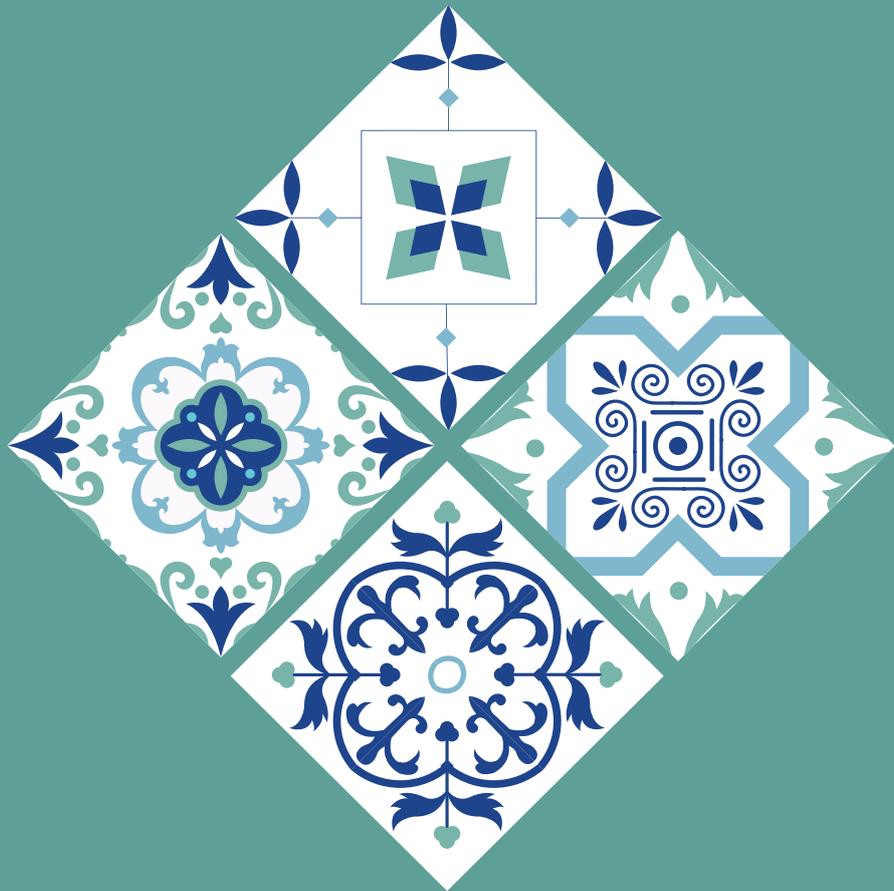
UNESCO (2018), *How women are transforming the Arab world's start-up scene*, <https://www.weforum.org/agenda/2018/07/start-up-middle-east-arab-women-transforming-entrepreneurship/> (accessed 31.12.2021).

UNDP (2016), Arab Human Development Report, Youth and the Prospects for Human Development in a Changing Reality, UNDP New York, <http://hdr.undp.org/en/content/arab-human-development-report-2016-youth-and-prospects-human-development-changing-reality> (accessed 10.01.2022);

UNESCO (2021), *To be smart, the digital revolution will need to be inclusive: excerpt from the UNESCO science report*, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375429>, (accessed 11.2022)

World Bank (2021), Algeria Economic Monitor- Restoring the Algerian Economy after the Pandemic, <https://www.worldbank.org/en/country/algeria/publication/algeria-economic-update-fall-2021>

World Bank Group (2021), Data for Better Lives, World Development Report 2021, International Bank for Reconstruction and Development/ The World Bank, Washington, <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2021>



## ICMPD Regional Office for the Mediterranean

Europa Centre, 2nd floor  
John Lopez Street  
Floriana, FRN 1400  
Malta  
Tel: +356 277 92 610



Euromed Migration



@EUROMEDMigr



[emm5team@icmpd.org](mailto:emm5team@icmpd.org)



[www.icmpd.org/emm5](http://www.icmpd.org/emm5)

