

Céreq

CENTRE D'ÉTUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

Mohammed Bougroum et Patrick Werquin (éditeurs)

Éducation et emploi dans les pays du Maghreb Ajustement structurel, secteur informel et croissance

Actes du colloque international de Marrakech, 24 et 25 octobre 1996

Avec le concours du ministère de l'Emploi et des Affaires sociales, direction de l'Emploi, Rabat, l'Institut d'économie publique (Idep) et le Groupement de recherche en économie quantitative (Greqam), Marseille, le Centre de recherche en économie quantitative (Creq) de l'université Cadi Ayyad à Marrakech et le soutien du programme Med Campus de l'Union européenne.

NUMÉRO 125 / JUILLET 1997

documents
séminaires

125

ÉDUCATION ET EMPLOI DANS LES PAYS DU MAGHREB

AJUSTEMENT STRUCTUREL, SECTEUR INFORMEL ET CROISSANCE



ACTES DU COLLOQUE INTERNATIONAL
DE MARRAKECH, 24 ET 25 OCTOBRE 1996

Mohammed Bougroum et Patrick Werquin (éditeurs)

.....
C é r e q
.....

Document n°125
Série Séminaire

Juillet 1997
.....

PRÉFACE

Avec les tensions sur le marché du travail et, plus particulièrement, les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes, les besoins de comparaison internationale augmentent. Savoir comment fonctionne tel ou tel pays renseigne sur la situation de tel autre. La comparaison internationale et l'étude monographique d'un autre pays sont toutefois souvent orientés vers des pays immédiatement comparables à la France (Europe, États-Unis, Japon).

Cet ouvrage propose un regard, pas immédiatement comparatif, sur les pays du Maghreb. On y décrit souvent un chômage des jeunes diplômés - très souvent présenté comme le problème majeur à l'inverse de ce qui se passe en Europe - ou une relation formation emploi distendue, comme en France. En outre, on perçoit l'existence d'une forte économie souterraine - qui absorberait justement les moins diplômés des jeunes - et l'omniprésence des programmes d'ajustement structurel qui modifient la donne dans les recrutements des jeunes diplômés jusque là laissés à la seule initiative de l'État.

Des formations de troisième cycle ont aussi été créées à Marrakech - avec le soutien du Groupement de recherche en économie quantitative d'Aix-Marseille, du programme Med Campus de l'Union européenne et des actions intégrées bilatérales franco-marocaines - et les nécessités d'évaluation se sont faites jour.

La collaboration scientifique s'est développée dans une logique de collecte, de traitement et d'analyse de données sur l'insertion professionnelle des jeunes diplômés et plusieurs enquêtes ont ainsi été menées à Marrakech sur le modèle de celles du Céreq.

Les articles rassemblés ici ont été présentés à l'occasion du colloque international tenu à Marrakech, en octobre 1996, pour faire le point sur les acquis dans les pays du nord de l'Afrique occidentale. Ils abordent surtout l'enseignement supérieur, le rôle de l'éducation dans l'amélioration des qualifications professionnelles et proposent un bilan parfois contrasté de l'impact des politiques d'ajustement sur le système éducatif et sur le marché du travail que rencontrent les plus jeunes des actifs.

Ils permettent aussi de faire le point sur certains secteurs d'activité, le tourisme par exemple, ou interrogent de manière plus globale la relation éducation-croissance économique.

D'autres enfin présentent des études de cas et traitent de problèmes très spécifiques comme les trajectoires des jeunes chômeurs diplômés, les déterminants individuels expliquant leurs durées de chômage, ou encore l'insertion des femmes diplômées.

Les questions posées restent largement tournées vers la relation entre éducation et emploi au Maroc, en Algérie et en Tunisie.

SOMMAIRE

<i>Michel Vernières</i> "Ajustement, éducation, emploi : universalité ou spécificité des analyses ?"	7
<i>Jean-Philippe Karim El Aynaoui et Jean-Pierre Lachaud</i> "Offre de travail et marché du travail urbain segmenté Une analyse économétrique appliquée au Maroc"	15
<i>Abdelkarim Jaoua</i> "Niveaux d'instruction et qualifications professionnelles en Tunisie"	35
<i>Mohammed Bougroum et Ahmed Trachen</i> "Typologies des chômeurs diplômés à Marrakech Une étude sur données longitudinales"	61
<i>El Mostafa Bensalem, Aomar Ibourk et Patrick Werquin</i> "La durée de chômage des jeunes diplômés de Marrakech"	83
<i>Mohamed Benlahcen Tlemçani</i> "L'impact de la politique d'ajustement sur le système éducatif au Maroc Le cas de l'enseignement supérieur"	121
<i>Hedi Dami</i> "L'ajustement structurel et le marché du travail en Tunisie"	135
<i>Driss Assi</i> "La relation éducation - pauvreté : le cas du Maroc"	147
<i>Omar Belkheiri</i> "La relation formation emploi et l'information statistique au Maroc Quelques éléments d'analyse méthodologique et conceptuelle : le cas de l'industrie touristique"	163
<i>Fatiha Talahite</i> "Les statistiques de l'emploi et de la formation en Algérie"	191
<i>Saloua Bennaghmouch et Jamal Bouoiyour</i> "Les effets de l'éducation sur la croissance économique Application à l'Afrique du nord"	205
<i>Nour El Houda Touiti - Ben Hamida</i> "L'insertion professionnelle des femmes diplômées de l'enseignement supérieur en Tunisie"	231
<i>Ali Chkir</i> "Les effets de la formation sur la croissance en Tunisie"	253
Table des matières	269

AJUSTEMENT - ÉDUCATION - EMPLOI : UNIVERSALITÉ OU SPÉCIFICITÉ DES ANALYSES ?

Michel Vernières

Ajustement - Éducation - Emploi sont trois mots clés, représentatifs des communications présentées, pour introduire ces journées consacrées à la relation formation emploi dans les pays de la Méditerranée. C'est aussi le titre d'un ouvrage publié en décembre 1995 et synthétisant les travaux des équipes constitutives du GDR CNRS "Formation emploi dans les pays en développement", recherches conduites au cours des années précédentes. C'est donc, pour l'essentiel, cet acquis collectif qui est à l'origine des réflexions qui vont suivre.

En toile de fond et transversalement à ces dernières, il convient de s'interroger sur l'universalité ou la spécificité de nos analyses. Les théories, les concepts, les outils statistiques que nous utilisons pour étudier la relation formation emploi dans les pays méditerranéens sont-ils adaptés aux réalités propres de ces pays ? Ces instruments d'analyse, pour l'essentiel forgés dans les pays les plus industrialisés du Nord, sont-ils pertinents pour ceux du Sud dont les structures économiques et sociales diffèrent fortement ? C'est là l'éternelle question posée à ce qu'il est convenu d'appeler l'Économie du développement.

Pour fournir quelques éléments de réponse à cette question et introduire le thème général de ces journées, trois séries de considérations seront présentées :

- la nécessité d'un cadre macro-économique de référence,
- la nature et les modalités de fonctionnement des systèmes d'emploi et de formation,
- l'identification des points clés de la relation formation emploi.

1. NÉCESSITÉ D'UN CADRE MACRO-ÉCONOMIQUE DE RÉFÉRENCE

La relation formation emploi s'inscrit par définition dans un cadre macro-économique, tant théorique que concret, qu'il convient de spécifier dès le départ de toute étude sur ce thème.

• **Un cadre théorique de référence** existe dans toute analyse de cette relation, même s'il n'est pas toujours explicité. Selon les travaux, il peut s'agir des développements les plus récents de la théorie macro-économique, tels que les modèles d'équilibre général calculable ou ceux issus du renouveau de la théorie de la croissance endogène. Ces analyses ont une prétention à l'universalité. Mais il convient néanmoins de préciser en quoi leurs hypothèses de départ sont adaptées au cas particulier traité. Inversement, une approche du type de celle des théoriciens de la régulation invite, dès le départ, à indiquer quelles sont les caractéristiques spécifiques des économies considérées pour préciser l'utilisation de concepts tels que celui de rapport salarial.

- Ce contexte macro-économique des analyses de la relation formation emploi a été, au cours des années écoulées, fortement marqué, dans de très nombreux pays, par les **politiques dites d'ajustement structurel**. Or, il est souvent reproché à ces dernières de ne pas tenir compte des caractéristiques propres de chaque pays. En fait, leur universalité n'est qu'apparente. Les mesures adoptées ne sont pas toujours identiques. Surtout, leur mise en œuvre ne s'effectue pas partout avec la même intensité pour les différentes mesures retenues. Ainsi, dans les arbitrages rendus nécessaires par la volonté de réduire le déséquilibre budgétaire, les dépenses d'éducation et de formation ne subissent pas le même type de réductions d'un pays à l'autre¹.

- **Explicitier le choix de la période d'analyse** retenue, important pour toute étude de macro-économie appliquée, est d'autant plus essentiel que l'on se situe dans un contexte d'ajustement structurel. En effet, une partie des mesures prises concernent le rétablissement de grands équilibres et peut donc être analysée dans une perspective conjoncturelle. Au contraire, les mesures de type structurel imposent une analyse de longue période. Plus généralement, pour l'étude de la relation formation emploi, une analyse de longue période s'impose en raison de l'inertie des structures productives que transforment le processus de développement économique et social. Mais aussi, et surtout, il faut tenir compte de la forte inertie du système de formation lui-même. A travers ses institutions et les comportements à leur égard des agents économiques, c'est toute sa longue histoire qu'il convient d'introduire dans l'analyse². Il est donc essentiel de préciser et de caractériser soigneusement la période retenue pour nos analyses de la relation formation emploi qui supposent au préalable l'étude des systèmes d'emploi et de formation.

2. NATURE ET MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT DES SYSTÈMES D'EMPLOI ET DE FORMATION

Une analyse préalable des systèmes d'emploi et de formation est bien évidemment indispensable à l'analyse de leurs relations. La recherche d'une grille d'analyse universelle de leurs caractéristiques spécifiques apparaît donc particulièrement nécessaire pour toute tentative de comparaison internationale. Les lignes qui suivent ne sauraient, bien sûr, n'être qu'une esquisse d'une telle grille.

2.1. Analyse des systèmes d'emploi

Il paraît préférable de privilégier ce terme plutôt que celui de marché du travail, car il traduit une réalité plus large et complexe que celle généralement présentée dans les analyses du marché du travail. Cette analyse des systèmes d'emploi invite, pour le moins, à préciser successivement quatre points essentiels.

- **Les relations entre unités de production** pour la répartition entre elles des ressources en travail, mais aussi, les relations internes à ces unités traduisent leurs

¹ Ainsi, Calipel et Guillaumont (1995), regroupent les pays dont ils analysent l'évolution des dépenses d'éducation en cinq groupes, constitués en fonction de leurs besoins d'ajustement au début des années quatre-vingt et de la dépréciation de leur taux de change.

² Les différences, souvent évoquées, de la relation formation emploi en France et en Allemagne ne peuvent s'expliquer que si l'on tient compte d'un siècle d'histoire (Maurice et *alii*, 1982).

modalités de gestion de la main-d'œuvre, très différentes selon les types d'unités et les traditions et comportements locaux.

- **La nature des agents économiques** qui interviennent dans le fonctionnement de ce système, entreprises et ménages, mais aussi État, organisations professionnelles, etc. varie très sensiblement d'un pays ou d'une région à l'autre. Quand il y a mutation de ce système, ce qui est le cas en période d'ajustement, il convient encore plus nettement de préciser quels sont les agents dominants et régulateurs qui en déterminent les nouvelles règles.

- **L'existence éventuelle de segments nettement différenciés** en matière d'emploi doit être soigneusement analysée. En effet, cette référence aux théories de la segmentation est très fréquente. Mais, du fait des ambiguïtés analytiques de ces dernières, le risque est grand d'identifier de façon statique des différenciations diverses, entre urbain et rural, secteur abrité et concurrentiel, formel et informel, primaire et secondaire, qui ne sont pas stables, dans le temps, quant aux populations concernées. De plus, cette polarisation de l'analyse sur des segments différenciés peut conduire à négliger des questions essentielles pour la relation formation emploi, telles que le passage dans le temps d'un segment à l'autre et l'éventuelle acquisition de qualifications utiles dans les divers segments. Tout recours à de tels concepts, apparemment universels, suppose, en fait, des travaux de terrain poussés pour tenir compte des caractères, particulièrement spécifiques en ce domaine, des divers pays et zones géographiques

- Les diverses remarques présentées dans les points précédents invitent à souligner fortement **l'utilité d'une analyse localisée**, c'est-à-dire conduite à un niveau plus fin que le niveau national. Cette nécessité apparaît d'autant plus fortement que ces analyses prétendent servir de cadre opérationnel à l'élaboration et au suivi des politiques d'emploi et de formation

2.2. Analyse des systèmes de formation

L'analyse des systèmes de formation ne saurait se limiter au seul système scolaire. En effet, deux autres sous-ensembles les constituent. Il s'agit des structures de formation mises en place par les institutions interprofessionnelles de branche ou organisées localement, telles que les Chambres de commerce et d'industrie. Mais il convient de conférer toute sa place au sous-système constitué par les activités internes de formation des entreprises, qu'il s'agisse de celles organisées par les services spécialisés des grandes firmes ou des actions des petites entreprises, tout particulièrement réalisées dans le cadre de procédures d'apprentissage.

L'action de ces trois composantes du système de formation ne doit pas seulement être analysée isolément. Il faut, aussi et surtout, en étudier la cohérence d'ensemble.

- **Le système éducatif** est le plus étudié de ces trois sous-ensembles. Mais il convient ici de rappeler quelques questions particulièrement essentielles.

- *Ce système est-il équilibré* entre les divers ordres d'enseignement ? En particulier, si l'enseignement primaire n'est pas généralisé, les dépenses publiques affectées aux deux

autres ordres ne sont-elles pas proportionnellement trop importantes ? La rentabilité élevée des dépenses consacrées au primaire semble désormais un résultat acquis pour les économistes de l'éducation. Cette dimension de bien collectif de l'éducation de base doit donc être prise en considération dans l'affectation de ressources publiques rares. Mais la recherche appliquée et la formation des cadres, dont les liens avec l'enseignement supérieur sont étroits, sont également des éléments clés du processus de développement. L'analyse du fonctionnement du supérieur ne doit donc pas être négligée, mais différenciée du problème des modalités, publiques ou privées, de son financement.

- *Le contenu des enseignements* est-il adapté aux priorités de développement du pays ? Répondre à cette question suppose une analyse fine et l'on ne saurait se contenter de distinctions simplistes entre technique et général ou entre études scientifiques et littéraires. Des études dites générales peuvent se révéler plus valorisées par les milieux professionnels, en particulier dans le tertiaire, que des formations techniques trop spécialisées et peu adaptées à un monde économique en rapide évolution. Des scientifiques de très bon niveau, mais trop théoriciens ou de disciplines peu demandées par les entreprises, seront, eux aussi, moins recherchés que, par exemple, des linguistes appliqués formés à la gestion ou au commerce international.

- *La qualité de cet enseignement* est-elle satisfaisante ? Une approche exclusivement quantitative (taux de scolarité, nombre d'enseignants par élève, importance des redoublements, niveau de formation des enseignants, etc.) est utile en première approximation mais insuffisante. Sur ce terrain, les économistes doivent coopérer avec les spécialistes des sciences de l'éducation pour évaluer les acquis effectifs de connaissances obtenus par les élèves en fonction des objectifs précis assignés à chaque type de formation.

• **Le sous-ensemble directement lié au monde professionnel** joue et doit jouer un rôle essentiel dans le système de formation en complémentarité avec le système scolaire et cela dans deux directions : l'apprentissage et la formation en cours d'emploi des travailleurs plus anciens.

- *L'apprentissage* est, pour les petites unités de production, la forme principale de formation de leur main-d'œuvre. Mais, sous cette expression, sont recensées des formes très variées d'actions de formation. Il peut, en effet, soit s'agir d'un apprentissage qui confère à l'apprenti une réelle qualification, soit d'une simple adaptation très sommaire et rapide à des tâches peu qualifiées. Une analyse fine des modalités effectives de l'apprentissage est donc nécessaire. En particulier, il est important de savoir si celui-ci est régulé et contrôlé, et sous quelle forme, par des organismes professionnels ou par l'État. En effet, l'existence de règles et de procédures de contrôle atténue les risques d'exploitation de cette main-d'œuvre juvénile. De même, l'acquisition éventuelle, en parallèle du travail en entreprise, d'un complément de formation plus général, délivré en dehors de l'atelier, est un facteur important pour juger de l'apport de l'apprentissage en matière de qualification.

- *La formation en cours d'emploi* doit être soigneusement distinguée de l'amélioration de la qualification par l'expérience (le *learning by doing* d'Arrow, 1962). Elle

comprend toutes les actions, quelle qu'en soit la forme, que les entreprises entreprennent spécifiquement pour améliorer la qualification de leur personnel, ce qui implique un coût pour elles. Dans tous les pays, les grandes firmes, tout particulièrement les entreprises publiques, investissent, en règle générale, davantage en formation continue que les plus petites. Mais ces comportements varient fortement selon les secteurs et leurs phases de développement. La nature précise de ces formations et leur ampleur doit donc faire l'objet d'études sectorielles spécifiques.

- Mais, l'essentiel est la **cohérence de l'ensemble du système de formation**. Peu importe, en effet, que soit réalisé tel ou tel type de formation professionnelle, ou même générale, par le système scolaire ou par les entreprises. Mais ce qui est essentiel est bien que cette formation, indispensable pour l'acquisition des qualifications nécessaires au type de développement économique choisi, soit réalisée efficacement en terme d'acquisition et de coût. Le point central à analyser est bien la nature et les modalités des relations entre ce système de formation et le système directement productif.

3. IDENTIFICATION DES POINTS CLÉS DE LA RELATION FORMATION EMPLOI

Une fois le préalable de l'analyse des systèmes d'emploi et de formation réalisé, la relation formation emploi peut être essentiellement étudiée en trois étapes.

3.1. Le processus d'insertion professionnelle des jeunes

Le processus par lequel les jeunes sortant du système de formation s'insèrent dans le système d'emploi est tout à la fois long et complexe. Il varie fortement selon les données économiques d'ensemble de l'époque, les pays et les niveaux de formation des jeunes considérés.

Aussi, par delà l'universalité du questionnement et de la grille d'analyse de ce processus, est-il indispensable de spécifier, pays par pays, la nature des états, des situations, dans lesquels peuvent se trouver les jeunes en période d'insertion et le rôle respectif des divers acteurs susceptibles d'intervenir : les entreprises, l'école, mais aussi l'État, les collectivités territoriales, des associations très diverses.

Cette période d'insertion est particulièrement importante tout à la fois pour ses conséquences sociales quant à l'attitude future des jeunes face au travail et à la société et pour ses conséquences économiques quant à la rentabilité des investissements réalisés en éducation. Aussi apparaît-il nécessaire que les Pouvoirs publics conduisent une véritable politique de l'insertion professionnelle des jeunes. Pour cela, il faut qu'ils puissent s'appuyer sur une connaissance minimale de ce phénomène. D'où la nécessité de mettre en place, pour le moins, des moyens souples et légers d'observation et de suivi de ce processus étroitement articulés à ceux conçus pour le suivi de la situation d'ensemble du marché du travail.

3.2. Les politiques de recrutement des firmes

Étudier les politiques de recrutement des entreprises est l'un des angles d'attaque féconds de la relation entre emploi et formation. En effet, ces politiques varient fortement selon les types d'entreprises. Certaines privilégient le recrutement de travailleurs expérimentés, laissant à d'autres la tâche de permettre aux jeunes d'acquérir l'expérience nécessaire à l'obtention d'une réelle qualification qui les rend pleinement opérationnels. Le lien apparaît donc fort avec l'analyse de l'insertion professionnelle des jeunes évoquée au paragraphe précédent.

En effet, toutes les analyses montrent que tous les emplois ne sont pas ouverts aux jeunes. Selon leur nombre plus ou moins élevé, la situation des jeunes, d'une zone à l'autre et d'une entreprise à l'autre, sera donc très différente. Mais, dans tous les cas, s'il n'est certes pas le seul critère, le diplôme joue un rôle important, positif ou négatif, pour le recrutement. Cette importance doit également être analysée dans le cas du recrutement de travailleurs plus expérimentés et doit être combinée à l'étude de la formation en cours d'emploi ou formation continue, troisième terrain essentiel de l'analyse de la relation formation emploi.

3.3. Les politiques de formation continue

L'analyse des politiques de formation en cours d'emploi doit, en un premier temps, être conduite au niveau des entreprises. Mais il convient, en fonction même de leur comportement en la matière, que les Pouvoirs publics élaborent une politique en ce domaine. Cette nécessité apparaît universelle car la formation professionnelle comprend, de par ses effets externes à l'entreprise, une composante de bien collectif que l'État doit contribuer à produire. Mais le contenu et les formes précises de cette politique publique de formation continue doit être spécifique à chaque pays et même à chaque région en raison même de la diversité de leurs structures productives et des pratiques des firmes qui les composent.

En effet, la place de la formation continue dans la gestion de la main-d'œuvre des entreprises est très variable selon leur nature et leurs types d'activités. Généralement, les entreprises publiques investissent fortement en ce domaine. De même, les grandes entreprises y ont plus recours que les petites et moyennes entreprises. Des secteurs comme la banque ou les assurances dépensent davantage pour la formation que le textile ou l'habillement. Ses constats, schématiquement résumés ici, semblent se retrouver de façon universelle. Mais il est certain que des analyses plus fines, qui restent à faire pour les pays méditerranéens, permettraient de nuancer et de spécifier ces propos.

Dans tous les cas, l'intervention explicite des Pouvoirs publics apparaît souhaitable à travers la prise en compte de la formation continue dans l'ensemble de leur politique de formation. Mais cette intervention peut prendre des formes très diversifiées, telles que des règles contraignant à un minimum de dépenses en fonction de la masse salariale, des exonérations fiscales, des subventions à la formation, etc. Une étude comparative de ces formes d'intervention serait particulièrement souhaitable afin d'identifier les plus efficaces en tenant compte de la diversité actuelle des pays méditerranéens.

ÉLÉMENTS DE CONCLUSION

Il ne saurait être question de prétendre conclure une introduction rapide à des débats portant sur un thème aussi riche et complexe que celui de la relation formation emploi, même limité au cas des pays méditerranéens dont la parenté culturelle et la volonté de coopération s'enrichissent de leur diversité. Tout au plus pouvons-nous souligner quelques points particulièrement forts.

L'analyse de ces questions, pour être pertinente, doit prendre le **recul historique long** indispensable à la compréhension des inerties du système de formation et, surtout, des comportements des agents économiques, en premier lieu entreprises et ménages, marqués durablement par l'expérience des générations antérieures.

Mais, pour une période donnée, les **conditions économiques du moment**, par exemple une phase d'ajustement structurel, pèsent lourdement sur les modalités de fonctionnement de la relation formation emploi. Ce contexte doublement spécifique, historique et conjoncturel, doit donc être systématiquement introduit dans l'analyse tout comme dans la conduite de la politique nationale de formation.

En effet, si dans le contexte de mondialisation actuel le **rôle de l'État** doit évoluer, il n'en demeure pas moins essentiel qu'il conduise une véritable politique de formation étroitement intégrée, dès sa conception, à l'ensemble de sa politique économique et sociale de développement.

Michel Vernières
Laboratoire d'économie sociale
Université de Paris I - Panthéon - Sorbonne
Paris

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Arrow K. (1962), "The Economic Implications of Learning by Doing", *Review of Economic Studies*, vol.29, (p.155-173).

Boyer R., Sayard Y. (éd.) (1995), *Théorie de la régulation : l'état des savoirs*, ed. La Découverte, (565p.).

Calipel S., Guillaumont P. (1995), "Politique économique, dépenses publiques et scolarisation" in M. Vernières, *Ajustement, éducation, emploi*, ed. Economica, (p.51-68).

Guellec D., Ralle P. (1995), *Les nouvelles théories de la croissance*, ed. La Découverte, (128p.).

Hénin P.Y., Ralle P. (1995), "Les nouvelles théories de la croissance - Quelques apports pour la politique économique", *Revue économique*, numéro hors série, (p.75-100).

Maurice M., Sellier F., Silvestre J.J. (1982), *Politique d'éducation et organisation du travail en France et en Allemagne*, PUF.

Schubert K. (1993), "Les modèles d'équilibre général calculable : une revue de la littérature", *Revue d'économie politique*, n°6.

Vernières M. (ed.), (1995), *Ajustement, éducation, emploi*, ed. Economica.

OFFRE DE TRAVAIL ET MARCHÉ DU TRAVAIL URBAIN SEGMENTÉ

UNE ANALYSE ÉCONOMÉTRIQUE APPLIQUÉE AU MAROC

Jean-Philippe Karim El Aynaoui
Jean-Pierre Lachaud

Les auteurs tiennent à remercier M. Tadili Fariss, directeur de la Statistique (Maroc) au moment de l'exploitation de ces données, M. Abzahd, chef de la division des enquêtes auprès des ménages et B. Hajibi, ingénieur analyste au sein de cette institution.

1. INTRODUCTION

L'objectif de ce travail est d'étudier les mécanismes et les dynamiques de participation des individus au marché du travail dans les pays en développement, en prenant en compte les caractéristiques dominantes et la spécificité des modes d'ajustement de ce marché dans ces économies.

Le fonctionnement du marché du travail dans les pays en développement diverge significativement de celui des économies développées. Il existerait plusieurs secteurs aux modes de fonctionnement distincts. Le caractère segmenté du marché du travail dans ces économies est un fait stylisé aujourd'hui largement documenté. La représentation la plus répandue consiste alors à appréhender le marché du travail urbain comme une structure duale en établissant une dichotomie entre un secteur informel et un secteur formel (voir Agénor, 1996 ; Lachaud, 1989 ; Peattie, 1987 et Rakowski, 1992, pour les données).

Si cette représentation de la structure du marché du travail n'est pas valide, l'estimation de modèles sur cette base risque de s'avérer douteuse. Des observations empiriques récurrentes soulignent le caractère hétérogène de ces deux secteurs¹ et les limites d'une telle représentation articulée sur le concept de système productif. A cet égard, la présente recherche se fonde sur une étude antérieure inhérente au Maroc, montrant que la dichotomie formel-informel ne fournit pas un cadre explicatif satisfaisant du fonctionnement du marché du travail (El Aynaoui, 1996). Un modèle de segmentation différent a en effet permis de mettre en évidence l'existence d'un processus latent d'allocation des individus dans les différents segments du marché du

¹ Voir notamment Fields (1990), Kannapan (1985), Lachaud (1995), Mazumdar (1983), Van der Gaag et Vijverberg (1988) et Vijverberg et Van der Gaag (1991) sur les secteurs des salariés en Côte d'Ivoire.

travail urbain. Ce modèle a révélé une différenciation du marché du travail - qui transcende les systèmes productifs - en quatre segments : micro-entrepreneur avec capital, indépendant vulnérable, salarié protégé et salarié concurrentiel. Il s'agit alors de prendre en considération cette spécificité dans la présente analyse de l'offre de travail.

Dans ce contexte, l'estimation économétrique de fonctions d'offre de travail doit permettre d'appréhender les déterminants de la participation au marché du travail et les stratégies d'offre des individus. L'estimation des modèles prend en compte l'ensemble des individus participants au marché du travail urbain : les salariés du secteur public, ceux du secteur privé ainsi que les travailleurs indépendants.

Cet article est organisé comme suit. La deuxième section présente les deux options méthodologiques qui seront explorées. Il s'agit de montrer comment le modèle prend en compte la structure spécifique du marché du travail. D'une part, un modèle binaire *Logit* analysera les décisions de participation ou de non participation des individus au marché du travail ; d'autre part, un modèle multinomial à quatre secteurs tentera d'intégrer les décisions simultanées de participation et de choix des modes d'emploi inhérents à un marché segmenté. La troisième section présente les résultats des estimations qui apportent des preuves empiriques de la pertinence liée à la prise en compte de la structure du marché du travail dans les décisions de participation des individus. La dernière section conclut et discute des implications des résultats obtenus.

2. LES DÉTERMINANTS DE L'OFFRE DE TRAVAIL : CONCEPTS ET MÉTHODE

La simple observation des taux d'offre de travail des individus de plus de 15 ans permet de dégager certaines tendances. Les taux d'offre sont substantiellement plus faibles pour les femmes que pour les hommes. Ainsi, l'offre de travail des femmes mariées ne concerne qu'environ 21,4 % d'entre elles. Le taux d'offre de travail des femmes secondaires célibataires s'élève seulement à 32 %. Concernant les hommes, le taux d'offre des chefs de ménage s'établit à 75,5 % et celui des hommes secondaires dans le ménage à 61,5 %. Cependant, une compréhension plus exhaustive des déterminants de l'offre de travail suppose l'estimation de fonctions d'offre de travail.

2.1. Le modèle dichotomique d'offre de travail

L'analyse des déterminants de l'offre de travail implique une estimation de modèles à choix qualitatif. Compte tenu des données observées, ces derniers ont pour objectif de calculer la probabilité qu'un individu choisisse une option particulière parmi un ensemble de possibilités qui lui sont offertes. Dans ce contexte, le rappel de quelques éléments de base inhérents à ces modèles² peut faciliter la présentation du modèle dichotomique d'offre de travail utilisé dans la présente étude.

² Voir en particulier Train (1993), Maddala (1983) et Agresti (1990).

Supposons qu'un individu n ait la possibilité de choisir entre un ensemble d'options disponibles J_n , ces dernières ayant des caractéristiques différentes, observables et non observables par le chercheur.

Le choix de l'individu n va s'opérer en fonction de deux éléments :

- d'une part, les caractéristiques observées de l'option i - par exemple, le vecteur z_{in} pour tout $i \in J_n$;
- d'autre part, la valorisation de ces caractéristiques par l'individu, qui dépend elle-même des caractéristiques observables - s_n - et non observables de ce dernier.

Dans ces conditions, la probabilité P_{in} que n choisisse i parmi les options J_n dépend des caractéristiques z_{in} comparées aux autres caractéristiques z_{jn} - $j \in J_n$ et $j \neq i$ - et des s_n .

Elle peut être exprimée par la forme paramétrique fonctionnelle suivante, où f est la fonction liant les données observées aux probabilités de choix, et α un vecteur quelconque de paramètres (estimé ou déterminé *a priori*).

$$P_{in} = f(z_{in}, z_{jn}, j \in J_n \text{ et } j \neq i, s_n, \alpha) \quad [1]$$

avec : z caractéristiques de choix
 s caractéristiques individuelles

En fait, la fécondité des différents modèles à choix qualitatif, *Probit* et *Logit* par exemple, obtenus à partir d'une spécification de f , réside dans leur connexion avec la théorie de l'utilité, celle-ci permettant d'opérer une distinction précise entre le comportement du décideur et l'analyse du chercheur.

Considérons d'abord l'individu n et supposons qu'il obtienne une utilité U_{in} de l'option i , celle-ci étant fonction de toutes les caractéristiques observables - x_{in} - de cette dernière et de toutes les caractéristiques de n - r_n -, soit : $U_{in} = U(x_{in}, r_n)$ pour tout $i \in J_n$.

Dans ce contexte, l'individu n choisira l'option qui procure l'utilité la plus élevée, par exemple i si $U_{in} > U_{jn}$, c'est-à-dire $U(x_{in}, r_n) > U(x_{jn}, r_n)$, avec $j \in J_n$ et $j \neq i$.

Cependant, l'observateur ne peut pas parfaitement prédire la décision de l'individu car il ne maîtrise pas tous les facteurs inhérents à la fonction d'utilité. Dans ces conditions, il importe de scinder la fonction d'utilité en deux parties :

- une utilité observable $H(z_{in}, s_n, \alpha)$; z_{in} et s_n étant les caractéristiques observables, respectivement, de i et de n ,
- une utilité inconnue e_{in} , soit :

$$U_{in} = U(x_{in}, r_n) = H(z_{in}, s_n, \alpha) + e_{in} \quad [2]$$

Ainsi, la probabilité P_{in} que i soit choisie par rapport à une autre option est :

$P_{in} = \text{Prob}(U_{in} > U_{jn}, j \in J_n \text{ et } j \neq i)$, soit :

$$P_{in} = \text{Prob}(e_{jn} - e_{in} < H_{in} - H_{jn}, j \subset J_n \text{ et } j \neq i)^3 \quad [3]$$

La connaissance de la distribution des termes aléatoires e permet de déterminer la distribution de leur différence $(e_{jn} - e_{in}, j \subset J_n \text{ et } j \neq i)^4$, tandis que l'équation [3] conduit à l'évaluation de la probabilité que l'individu n choisira i en tant que fonction de $H_{ij} - H_{jn}$ - fonction f de [1].

La détermination des modèles à choix qualitatif exige une spécification de la distribution de la composante non observable de l'utilité, c'est-à-dire une précision quant à la forme fonctionnelle des probabilités de choix.

La spécification des modèles d'offre de travail s'inscrit dans ce contexte analytique. Considérons le modèle dichotomique inhérent à la théorie néoclassique de l'offre de travail où les individus ont le choix entre participer et ne pas participer au marché du travail. Les préférences des individus sont définies par une fonction d'utilité dont les arguments sont un composite de biens, le loisir et un vecteur de variables exogènes affectant les décisions de participation au marché du travail⁵. La maximisation de la fonction d'utilité sous les contraintes de temps et financières est à l'origine de décisions rationnelles de participation au marché du travail, exprimées par la fonction d'offre. En particulier, le taux marginal de substitution entre la consommation et le loisir détermine un revenu souhaité R_n^s , évalué en fonction de caractéristiques individuelles observables c_n et non observables u_n , soit $R_n^s = h(c_n, u_n)$.

Cependant, ce n'est pas R_n^s qui est observé, mais R_n le salaire du marché, qui est aussi fonction de caractéristiques observables b_n et non observables e_n , soit $R_n = g(b_n, e_n)$. Dans ces conditions, la participation au marché du travail est effective si, et seulement si, $D_n = R_n^s - R_n < 0$. Or, la non observation de R_n^s implique que la participation au marché du travail soit repérée par une variable dichotomique, Y_n par exemple, qui prend la valeur 1 si l'individu n a une offre de travail et 0 dans le cas contraire.

Supposons que D_n soit défini par la relation $D_n = (y't_n + \theta_n)$ où θ_n représente le terme aléatoire, $y't_n$ représente l'espérance conditionnelle $E(D_n | t_n)$, t_n peut représenter un vecteur des caractéristiques observées des alternatives et du décideur. La probabilité de participer au marché du travail s'exprime par [4] :

$$\text{Prob}(Y_n=1) = \text{Prob}(D_n < 0) = \text{Prob}(\theta_n < -y't_n) = 1 - F(-y't_n) \quad [4]$$

³ Puisque $P_{in} = \text{Prob}(H_{in} + e_{in} > H_{jn} + e_{jn}, j \subset J_n \text{ et } j \neq i)$.

⁴ En effet, le chercheur, observant H_{in} et H_{jn} , peut évaluer leur différence $(H_{in} - H_{jn})$. Mais, comme cela a déjà été indiqué, le chercheur n'observe pas e_{jn} et e_{in} ; ces termes sont aléatoires et varient selon des décideurs ayant les mêmes composantes observées de l'utilité. Ainsi, puisque e_{jn} et e_{in} sont des variables aléatoires, leur différence $(e_{jn} - e_{in})$ est aussi aléatoire. De ce fait, le membre droit de [3] étant une distribution cumulative jointe, la probabilité que chaque variable aléatoire $(e_{jn} - e_{in})$ est inférieure à $(H_{ij} - H_{jn})$, $j \subset J_n$ et $j \neq i$. Voir Train (1993).

⁵ Ce modèle suppose que les décisions de participation sont prises individuellement dans le ménage. En d'autres termes, les décisions d'offre de travail ne sont pas conjointes.

où F est la fonction de distribution cumulative de θ_n . Mais la forme fonctionnelle de F dépend de l'hypothèse qui est faite sur θ_n . Dans le cas présent, on supposera que la distribution de θ_n est logistique, ce qui implique le modèle *Logit*⁶.

Par conséquent, l'estimation du modèle dichotomique nécessite la détermination des paramètres d'une équation de gains [$R_n = g(b_n, e_n)$] et d'une équation structurelle de participation [$Y_n = l(c_n, R_n, u_n)$], les vecteurs des caractéristiques non observables e_n et u_n étant, respectivement inclus dans les termes aléatoires.

En réalité, deux difficultés doivent être prises en compte. Tout d'abord, le problème du biais de sélection. L'échantillon des actifs peut être "auto-déterminé", et par conséquent non aléatoire, le choix premier portant sur la décision ou non de participer au marché du travail. De ce fait, la règle de sélection issue de l'équation de participation peut être potentiellement reliée au terme aléatoire de l'équation des salaires, alors que l'hypothèse d'une covariance nulle des erreurs ne peut pas être décidée *a priori*. En d'autres termes, les coefficients de la fonction de gains peuvent être biaisés, car ils reflètent non seulement les effets des variables explicatives sur les revenus, mais également la probabilité d'être employé.

A la suite de Heckman (1976 et 1979), la correction de ce biais implique l'estimation du rapport inverse de Mills λ à partir de l'estimation *Probit* de l'équation de participation et son inclusion dans l'équation de gains. Dans ce cas, le coefficient λ capture la probabilité d'être inclus dans l'échantillon en tant qu'actif. Ensuite, le revenu inhérent aux équations de gains et d'offre structurelle de travail n'est pas véritablement exogène, puisqu'il est déterminé par l'offre et la demande de travail. S'il est utilisé directement dans l'équation structurelle de participation, il peut en résulter un biais. Il importe par conséquent d'utiliser la valeur prédite du revenu inhérente à l'équation de gains dans l'équation structurelle de participation.

Compte tenu de ces deux difficultés, l'analyse de la participation des individus au marché du travail appelle l'estimation du modèle suivant :

$$Y_{I_n} = v(c_n, \varepsilon_n) \quad [5]$$

$$R_n = j(b_n, \lambda_n, \xi_n) \quad [6]$$

$$Y_{S_n} = k(q_n, R_{I_n}, \rho_n) \quad [7]$$

Les équations [5], [6] et [7] représentent, respectivement, l'équation réduite d'offre de travail, l'équation de gains et l'équation structurelle d'offre de travail. Les paramètres R_{I_n} et λ_n indiquent, respectivement, le revenu imputé et le rapport inverse de Mills, tandis que ε_n , ξ_n et ρ_n se réfèrent aux termes aléatoires.

Ainsi, l'estimation de [5] à l'aide du modèle *Logit* permet de déterminer le rapport inverse de Mills. Ce dernier est utilisé dans l'équation [6] - estimée par les moindres carrés ordinaires - qui conduit à la détermination du revenu escompté - R_{I_n} . Enfin,

⁶ Si la distribution de θ_n est normale - soit $N(0, \sigma_n)$ - il s'agit du modèle *Probit*.

l'estimation de [7] à partir du maximum de vraisemblance permet de déterminer les paramètres de l'équation structurelle d'offre de travail.

2.2. Le modèle polytomique d'offre de travail

Le modèle d'offre de travail précédemment utilisé ne prend pas en compte la structure segmentée du marché du travail. De ce fait, la maximisation de la fonction d'utilité sous-jacente génère des décisions individuelles en fonction d'un revenu souhaité moyen et d'une désutilité moyenne du travail. Or, il est plus probable que les individus comparent les coûts et les bénéfices monétaires et non monétaires attachés aux différents segments du marché du travail, et choisissent celui qui produit le gain le plus élevé. Dans ces conditions, la fonction d'utilité doit incorporer les caractéristiques de l'emploi, notamment celles qui influencent directement les décisions individuelles⁷, et la modélisation du comportement des individus nécessite une classification des statuts du travail.

Les caractéristiques de l'emploi qui sont consubstantielles aux segments reposent donc sur la prise en compte des différentiels de protections institutionnelles. Ainsi, quatre segments sont distingués : micro-entrepreneur avec capital, indépendant vulnérable, salarié protégé et salarié concurrentiel (El Aynaoui, 1996). Par conséquent, il est admis que le revenu souhaité et la désutilité du travail varient selon ces statuts du travail, ce qui suggère qu'un individu peut décider d'occuper un type d'emploi même si ce dernier procure un revenu inférieur à celui qui pourrait être obtenu dans un autre segment⁸. Par ailleurs, le processus de décision de participation étant vraisemblablement antérieur au choix du segment du marché du travail, la décision de participation n'est pas donnée et la correction du biais de sélection ne doit pas être réalisée uniquement en référence aux segments du marché du travail⁹. Dans ces conditions, le modèle quadri-sectoriel d'offre de travail peut être formalisé comme suit.

Supposons que l'individu n ait à choisir entre les cinq alternatives J_n ($i = 1$ à 5) suivantes :

- (i) non participation au marché du travail ;
- (ii) micro-entrepreneur avec capital ;
- (iii) salarié concurrentiel ;
- (iv) salarié protégé ;
- (v) indépendant vulnérable.

⁷ En effet, il est habituel d'opérer la distinction entre les caractéristiques de l'emploi spécifiques aux individus - sécurité sociale, pension, etc. - et les caractéristiques de l'emploi spécifiques aux branches - nature du système productif, opportunité du code du travail, etc. Les premières reflètent une préférence des individus et génèrent des bénéfices non monétaires, tandis que les secondes peuvent être considérées comme une approximation des préférences des employeurs. Voir par exemple Khandker (1992).

⁸ Cette hypothèse paraît plus réaliste que celle qui consiste à supposer que les individus réagissent en fonction du revenu le plus élevé sur le marché du travail.

⁹ Une approche de ce type est contenue dans Appleton et *alii* (1990). Par contre, l'endogénéité des choix sectoriels, fondée uniquement sur les caractéristiques des travailleurs des autres segments du marché du travail est illustrée par Gindling (1991) et Khandker (1992).

Soit U_{in} l'utilité maximale obtenue par l'individu n qui choisit le statut $i \subset J$. A cet égard, la fonction d'utilité indirecte peut être décomposée en deux éléments :

- l'un non aléatoire - fonction des caractéristiques individuelles observées - H_{in} ,
- l'autre aléatoire e_{in} - fonction des caractéristiques non observées (Mc Fadden, 1974).

Soit $U_{in} = H_{in} + e_{in}$.

La probabilité que l'option i soit choisie par rapport à l'option j est donnée par la relation [3] pour $i, j = 1, 2, 3, 4, 5$. En outre, si e_{in} est distribué indépendamment et de manière identique selon la valeur extrême de la distribution (distribution de Weibull), la composante non observée de l'utilité a une distribution logistique. Dans ce cas, le modèle d'offre de travail est de type logistique multinomial et la probabilité P_{in} que i soit choisie plutôt que j est exprimée par [8]¹⁰.

$$P_{in} = \exp^{H_{in}} / \sum_{j \subset J_n} \exp^{H_{in}} \text{ avec } i \subset J_n \quad [8]$$

Néanmoins, comme précédemment, l'estimation séparée des équations de participation et de gains pour chaque statut du marché du travail peut produire un biais de sélection - sauf si l'on suppose que la covariance entre les termes aléatoires des équations de participation et de gains est nulle, ce qui n'est pas acquis *a priori*. De ce fait, la procédure de correction pour l'endogénéité des choix sectoriels de Heckman¹¹ peut être étendue afin d'inclure le choix des segments du marché du travail dans la structure logistique multinomiale (Voir Maddala, 1983). Ainsi, dans la présente recherche, l'estimation du modèle quadri-sectoriel d'offre de travail est fondée sur le même principe que celui décrit par les équations [5] à [7]. L'estimation de l'équation [8] permet de générer un coefficient λ utilisé dans chaque équation sectorielle de gains¹² ; ces dernières conduisent à une estimation du revenu escompté pour chaque statut du travail. Finalement, la prise en compte du revenu imputé du segment des salariés protégés permet une nouvelle estimation de [8] qui caractérise l'équation structurelle d'offre de travail¹³.

¹⁰ Plusieurs propriétés intéressantes doivent être soulignées. Premièrement, chaque probabilité de choix est comprise entre 0 et 1. Deuxièmement, la somme des probabilités est égale à 1. Troisièmement, la relation entre la probabilité de choix d'une option i et l'utilité représentative de cette option, toutes choses égales par ailleurs, suit une courbe en S. Quatrièmement, les probabilités de choix sont influencées par les différences d'utilité représentative et non les niveaux absolus. Par contre, dans certains contextes, la propriété de l'indépendance des options non pertinentes (ou IIA) est moins désirable. Ajoutons qu'il est possible de calculer les variations et les élasticités. La variation de la probabilité de choix de l'option i compte tenu de la variation observée d'un facteur y_{in} concourant à l'utilité représentative de i - les utilités des autres options étant constantes - est, avec les notations habituelles : $\delta P_{in} / \delta y_{in} = (H_{in} / \delta y_{in}) P_{in} (1 - P_{in})$. En outre, l'élasticité directe est $E_{iyi} = \beta_{y_{in}} (1 - P_{in})$, tandis que l'élasticité croisée est $E_{iyj} = -\beta_{y_{in}} P_{in}$. Finalement, on notera que l'identité de Roy permet de dériver l'équation des heures de travail.

¹¹ Appliquée aux choix binaires.

¹² Comme précédemment, des restrictions sont imposées sur les variables pour spécifier l'influence respective des variables sur les salaires et l'offre de travail.

¹³ Il importe de remarquer que l'équation de sélection prend en compte simultanément deux éléments : d'une part, la décision des individus de rechercher un emploi dans un segment

3. ESTIMATION DES MODÈLES : UNE APPLICATION DANS LE CONTEXTE DU MAROC

La présente recherche exploite les données d'une enquête sur la mesure des niveaux de vie au Maroc¹⁴. Après apurement, l'échantillon utilisé contient des informations sur 1 619 individus de plus de 15 ans, dont 802 inactifs¹⁵. L'offre de travail se rapporte aux personnes âgées de 15 ans et plus ayant exercé une activité économique au cours des 24 heures précédant l'enquête ou étant engagées dans un processus de recherche d'emploi¹⁶. Au total, l'offre de travail concerne les personnes de plus de 15 ans, employées, sous-occupées ou au chômage.

3.1. Le modèle dichotomique : fonction de gains et estimation *Logit*

L'équation réduite de participation des individus au marché du travail prend en compte diverses variables de nature différentes¹⁷. Tout d'abord, des paramètres visant à capturer les caractéristiques individuelles : le niveau d'étude, l'apprentissage, la formation professionnelle, l'âge, le sexe. Ensuite des variables relative au ménage : le nombre d'enfants de sept ans et moins, le nombre de femmes de 15 ans et plus dans le ménage, le statut de chef de ménage, le pourcentage d'individus employés dans le ménage. Enfin, deux variables dichotomiques appréhendent le niveau d'instruction du père. L'équation structurelle de participation intègre, en plus des variables précitées, le revenu imputé estimé à partir des fonctions de gains. Cette dernière prend en compte des éléments relatifs à l'instruction¹⁸, l'apprentissage, l'âge, le sexe, une variable de demande ; la taille de l'entreprise - qui peut être considérée comme une approximation du niveau de capital pour les micro-entreprises ; et le terme de correction du biais de sélectivité de l'échantillon¹⁹.

Les tableaux 3.1 et 3.2 présentent respectivement les résultats des estimations de la fonction de gains et de l'équation structurelle de participation au marché du travail pour l'ensemble des individus. Globalement, l'équation de gains, telle qu'elle est spécifiée, explique environ 28 % de la variance du logarithme des gains -R² ajusté - de l'ensemble des individus, quel que soit leur type d'occupation. Ce résultat est

particulier ; d'autre part, la décision des employeurs d'embaucher les individus appartenant à une file d'attente - demande sectorielle de travail.

¹⁴ Voir Direction de la statistique (1992) pour une présentation détaillée de la méthodologie de l'enquête.

¹⁵ Voir en annexe la distribution de l'échantillon en fonction du statut sur le marché du travail.

¹⁶ Les individus habituellement occupés, n'ayant pas, pour diverses raisons, exercé cette activité économique au cours des deux derniers mois mais devant prochainement la reprendre, sont inclus dans l'offre de travail. Cela représente toutefois un très petit nombre de cas.

¹⁷ Les résultats ne sont pas reproduits.

¹⁸ Aucune variable relative au diplôme n'est introduite dans la fonction de gains. L'éducation est seulement appréhendée par les niveaux d'études.

¹⁹ Le lambda de Mills est calculé à partir de l'équation réduite de participation.

conforme à ceux habituellement trouvés dans les pays en développement²⁰, dans la mesure où l'échantillon inclut les travailleurs indépendants pour lesquels les rendements associés aux variables standards du capital humain sont relativement peu significatifs.

Tableau 3.1
Coefficients de l'équation de gains

(ensemble de l'échantillon - avec correction du biais de sélection ; 15 ans et plus ; Maroc 1991)

Variable dépendante	Log du revenu ⁽¹⁾	
	β	t ⁽²⁾
Paramètres		
Constante	4,027310	10,5012*
Niveau d'étude⁽³⁾/Apprentissage⁽⁴⁾		
Coranique	0,394174	2,80937*
Primaire	0,389194	3,54849*
>= Secondaire	0,631732	6,55074*
Apprentissage	0,017944	0,125731
Démographie		
Age	0,114966	7,46581*
Age ²	-0,111647E ⁻⁰²	-6,03786*
Sexe masculin ⁽⁵⁾	0,375725	3,85650*
Entreprise		
Taille > = 5 employés ⁽⁶⁾	0,391631	2,56785*
Lambda⁽⁷⁾	0,019578	0,248633
R ²	0,283090	
R ² ajusté	0,272881	
F (sig F)	27,7291 (0,0000)	
N	642	

(1) A l'instar de la plupart des enquêtes statistiques de terrain dans les pays en développement, les informations relatives au revenu des travailleurs indépendants ainsi que celles concernant les micro-entreprises se sont avérées être d'une qualité médiocre : nombreux cas manquants, bénéfices négatifs, erreurs de codage et valeurs aberrantes. La méthode de correction suivante a été utilisée. Au premier stade, l'ensemble des entreprises ont été regroupées en trois branches d'activité homogènes ; l'homogénéité de l'agrégation en trois branches a été contrôlée par une analyse exploratoire des données (Boxplot). Les étapes suivantes ont permis d'estimer le bénéfice pour les cas posant problème. A partir des cas pour lesquels les données étaient disponibles et fiables, une régression par la méthode des moindres carrés, respectivement au sein de chaque groupe, du revenu sur le chiffre d'affaire a été effectuée. Pour les unités de production disposant de données sur le chiffre d'affaire - la majeure partie - les résultats des régressions ont permis de prédire le bénéfice. Toutefois, la valeur du bénéfice estimée imputé à ces entreprises est égale à la moyenne du bénéfice moyen de la branche d'appartenance et du bénéfice prédit. Pour les autres entreprises, le bénéfice moyen de leur branche leur a été attribué.

(2) Probabilité "two-tailed" que le coefficient soit égal à 0 ; le t est le rapport entre β et l'erreur-type,

* = significatif à 5 % au moins ; ** = significatif entre 5 et 10 %.

(3) référence = sans instruction.

(4) référence = sans apprentissage.

(5) référence = Femme.

(6) référence = moins de cinq employés.

(7) variable de correction du biais de sélectivité.

On observe que presque toutes les variables explicatives sauf celles relatives à l'apprentissage et le terme de correction du biais de sélection - sont significatives au seuil de 5 %²¹. Les rendements des variables d'éducation sont positifs, suggérant

²⁰ Voir Lachaud (1994) pour une étude comparative entre six pays d'Afrique subsaharienne.

²¹ Les coefficients sont affectés des signes escomptés et le test F est significatif.

qu'elles influencent positivement les gains. On note également que le fait d'avoir suivi l'école coranique améliore autant les revenus que d'avoir un niveau d'éducation primaire. Ainsi, toutes choses égales par ailleurs, le passage du niveau "sans instruction" au niveau "école coranique" ou "primaire" augmente dans les deux cas les gains d'environ 48 %. De même, le fait d'avoir un niveau d'éducation supérieur au niveau secondaire valorise significativement les revenus puisque, relativement aux individus sans instruction, cela accroît les gains - toutes choses égales par ailleurs - de 88 %.

Tableau 3.2
Coefficients de régression de l'estimation *Logit* :
modèle dichotomique de participation au marché du travail
15 ans et plus, Maroc 1991

Variable dépendante	Participation au marché du travail ⁽¹⁾	
	β	t ⁽²⁾
Paramètres		
Constante	-1.71249	-0.515404
Niveau d'étude		
Coranique	1.63691	2.98933*
> = Primaire	1.46441	3.30256*
Apprentissage	0.632728	1.87195**
Formation professionnelle	1.25596	4.90712*
Démographie		
Age	0.386233	4.31331*
Age ²	-0.458176E ⁻⁰²	-5.16933*
Sexe masculin	2.60785	7.75694*
Contexte familial		
Père : école coranique	-0.235619	-1.04922
Père : > = Primaire	0.434762	1.50167
Nombre d'enfants = < 7 ans	0.125983	1.76925**
Nombre de femmes > = 15 ans	0.142001	2.56609*
Chef de ménage	1.80994	7.24963*
% individus employés dans ménage	6.22274	12.8412*
Salaire imputé	-1.42444	-1.82553**
Log vraisemblance	-652.290	
Chi ² (sig) ⁽³⁾	939.6913 (0,0000)	
Cas correctement clas. (%)	0.831995	
R ² ⁽⁴⁾	0.492297	
N	1619	

(1) Non participation ou participation au marché du travail.

(2) Probabilité "two-tailed" que le coefficient soit égal à 0 ; le t est le rapport entre β et l'erreur-type,

* = significatif à 5 % au moins ; ** = significatif entre 5 et 10 %

(3) Il s'agit du test du rapport de vraisemblance calculé selon : $LR=2(L_1-L_0)$, si L_1 est le log de vraisemblance du modèle sans contrainte et L_0 le log de vraisemblance du modèle contraint (tous les coefficients sont égaux à 0, sauf la constante). Il suit une loi du Chi² avec des degrés de liberté égaux au nombre de contraintes - (2n-1) et (n-1), respectivement, pour le modèle multinomial et le modèle binaire (n=nombre de paramètres).

(4) Il s'agit d'un pseudo R² égal à : $1 - (L_1/L_0)$.

On note que les revenus ne dépendent pas significativement du fait d'avoir suivi un apprentissage²². L'expérience sur le marché du travail, approchée ici par l'âge, influence positivement les revenus. On constate qu'une année supplémentaire augmente, toutes choses égales par ailleurs, de 12 % les gains²³. En outre, les travailleurs de sexe masculin sont substantiellement avantagés par rapport aux femmes en termes de gains. Le passage d'une catégorie à l'autre augmente le revenu de 45 %. Par ailleurs, le fait d'occuper un emploi dans une entreprise de plus de cinq employés²⁴ entraîne un accroissement des gains de 48 % - toutes choses égales par ailleurs. Ce résultat semble indiquer l'existence de mécanismes de segmentation. Enfin, on observe que le coefficient du terme de correction du biais de sélectivité de l'échantillon - lambda - n'est pas significatif. On peut alors avancer qu'il n'existe pas de biais d'auto-sélection associé à l'échantillon utilisé, ceci même si le processus de participation des individus n'est pas aléatoire²⁵. La probabilité qu'un individu appartienne à un groupe spécifique n'est pas corrélée avec le terme d'erreur de la fonction de gain, autrement dit le mécanisme d'allocation des travailleurs n'affecte pas significativement les gains.

Le tableau 3.2 affiche les résultats de l'estimation de l'équation structurelle d'offre de travail - modèle binaire. Le test du χ^2 montre qu'elle est fortement significative. La participation des individus au marché du travail est largement influencée par les variables liées à l'éducation. Les coefficients relatifs à ces variables sont tous significatifs et positifs. Le fait d'avoir un niveau d'étude supérieur au primaire ou d'avoir suivi une formation professionnelle augmente significativement la probabilité de participer au marché du travail. De même, l'apprentissage influe, quoique faiblement, sur la propension à participer au marché de l'emploi.

En outre, on observe que les variables démographiques sont particulièrement significatives. L'âge²⁶ influence largement les décisions de participation et le fait d'être un homme accroît substantiellement la probabilité de participer. L'impact du contexte familial sur les décisions de se porter sur le marché est loin d'être négligeable. Ainsi, le statut de chef de ménage et surtout le nombre d'individus employés dans le groupe²⁷ exercent une influence positive décisive sur les choix de participation des individus. Le nombre d'enfants en bas âge et le nombre de femmes

²² Cette variable dichotomique regroupe les individus qui ont pour unique formation un apprentissage dans le secteur public, dans le secteur privé formel ou dans l'informel. Les individus cumulant un apprentissage avec une formation scolaire ne sont pas pris en compte par ce paramètre.

²³ Le signe négatif de la variable âge^2 indique conformément à la théorie que la pente de la courbe âge-gains décroît avec les années.

²⁴ Comparativement à une entreprise de moins de cinq employés.

²⁵ L'équation réduite de participation est toutefois significative.

²⁶ Le coefficient négatif de la variable âge^2 signifie que la probabilité de participation suit la trajectoire suivante : augmente rapidement avec l'âge dans les premières années, croissance plus lente et enfin diminution.

²⁷ Cette variable présente le coefficient le plus élevé de l'ensemble de l'estimation et est très fortement significative.

de plus de 15 ans sont positivement corrélés avec la participation. Ce dernier élément est conforme à la théorie traditionnelle.

Enfin, le coefficient du salaire imputé est significatif et négatif. Cela indiquerait que l'offre de travail n'est pas une fonction croissante du revenu, et que l'effet de substitution est plus fort que l'effet de revenu.

En définitive, le modèle dichotomique a permis de mettre en évidence certains déterminants des décisions de participation au marché du travail. Cependant, il s'agit d'approfondir l'analyse en tenant compte des différents segments.

3.2. Le modèle polytomique : fonctions de gains et estimation logistique multinomiale

La spécification des équations de participation et des fonctions de gains est similaire à celle du modèle binaire précédemment exposé. Simplement, pour des raisons de singularité constatées lors des estimations, la variable taille de l'entreprise a été omise dans les fonctions de gains. Une variable tentant de prendre en compte l'impact de la formation professionnelle sur le revenu a été introduite. Le salaire imputé du segment salarié protégé est également inclus pour tenir compte des processus de participation au marché du travail. Les tableaux 3.3 et 3.4 présentent les résultats des estimations.

Tableau 3.3
Coefficients des équations de gains selon les segments du marché du travail
avec correction du biais de sélection ; 15 ans et plus ; Maroc 1991

Variable dépendante	Log du revenu ⁽¹⁾							
	Micro-entrepreneur avec capital -1-		Salarié concurrentiel -2-		Salarié protégé -3-		Indépendant vulnérable -4-	
Segment	β		t		β		t	
Paramètres	$t^{(2)}$		t		t		t	
Constante	9,64548	2,79351*	4,36095	4,62647*	5,72176	9,62202*	7,43569	7,18070*
Niveau d'étude ⁽³⁾								
Coranique	-0,398844	-0,508245	0,405981	1,57938	0,449049	1,52449	-0,011550	-0,055358
Primaire	-0,010956	-0,012894	0,324881	1,82260**	0,547095	3,11316*	0,152625	0,825385
>= Secondaire	-0,466549	-0,587656	0,353248	1,91079**	1,05333	7,41550*	-0,450006	-1,79247**
Apprentissage ⁽⁴⁾	-0,537134	-0,465959	-0,076626	-0,338768	0,075164	0,267834	-0,072510	-0,365523
Formation	-1,11457	-1,32521	-0,064436	-0,181441	0,196948	1,05394	-0,064746	-0,158575
Démographie								
Age	-0,043367	-0,395816	0,092361	2,94386*	0,043696	1,70452**	0,926017E ⁻⁰²	0,269659
Age ²	0,46477E ⁻⁰³	0,408251	-0,96622E ⁻⁰³	-2,71476*	-0,35919E ⁻⁰³	-1,14858	-0,14688E ⁻⁰³	-0,393596
Sexe masculin ⁽⁵⁾	0,613641	0,686582	0,412325	2,02431*	0,110288	0,997736	0,254235	1,18473
Lambda ⁽⁶⁾	-0,035231	-0,409275	-0,14307E ⁻⁰²	-0,069125	-0,028202	-2,24098*	-0,26018E ⁻⁰²	-0,126612
R ² ajusté		.159700		.173466		.491292		.021202
F		0.495072		4.84765		26.7537		1.35621
N		34		166		241		149
Chow 1/2 (sig)		7,973588				0,00000		
Chow 1/3 (sig)		5,669438				0,00000		
Chow 1/4 (sig)		2,322558				0,01394		
Chow 2/3 (sig)		7,845481				0,00000		
Chow 2/4 (sig)		13,24834				0,00000		
Chow 3/4 (sig)		6,398112				0,00000		

(1) Voir la note (1) du tableau 3.1 (2) Probabilité "two-tailed" que le coefficient soit égal à 0 ; le t est le rapport entre β et l'erreur-type.

* = significatif à 5 % au moins ; ** = significatif entre 5 et 10 %.

(3) référence = sans instruction . (4) référence = sans apprentissage. (5) Référence = Femme. (6) Variable de correction du biais de sélectivité.

Quatre fonctions de gains ont été estimées, respectivement une au sein de chaque segment du marché du travail. Le test de l'égalité des coefficients de régression (test de Chow) des quatre équations (voir tableau 3.3) permet de largement rejeter l'hypothèse nulle. Ceci permet de conclure que toutes les équations de gains prises exhaustivement deux à deux sont significativement différentes entre elles, c'est-à-dire que quatre fonctions sont plus appropriées qu'une seule pour expliquer le mécanisme de fixation des salaires sur le marché du travail urbain au Maroc, ce qui constitue une vérification de l'hypothèse de la segmentation²⁸. On constate également que le pouvoir explicatif et la qualité des estimations varient avec les segments. En effet, les équations telles qu'elles sont spécifiées appréhendent beaucoup mieux les gains des salariés que ceux des indépendants et des micro-entrepreneurs²⁹. Les revenus de ces derniers s'expliquent plutôt par des facteurs tels que le niveau de capital et la motivation qui ne sont pas pris en compte dans les présentes estimations. Pour le segment des salariés protégés près de 50 % de la variabilité des revenus est expliquée par l'équation.

L'observation du tableau 3.3 appelle les commentaires suivants : l'éducation influence positivement les gains et est fortement valorisée dans les segments des salariés alors qu'elle ne l'est pas dans les deux autres segments³⁰. Ainsi, dans le groupe des salariés protégés par exemple, le fait d'avoir un niveau d'étude supérieur ou égal au secondaire entraîne une hausse des gains de 187 %³¹. Ici, les rendements liés au capital humain sont très significatifs. En revanche, un tel profil semble réduire les gains dans le segment des indépendants vulnérables, bien que le seuil de significativité soit faible. Il se pourrait que la valorisation du capital humain soit fonction du contexte familial, beaucoup plus précaire pour les indépendants vulnérables. L'âge est positivement corrélé aux gains uniquement dans les secteurs des salariés indiquant l'existence d'une prime à l'expérience sur ces segments du marché du travail. Les hommes n'ont un avantage en termes de revenu que sur le segment des salariés concurrentiels. Ceci peut s'expliquer par une double raison : d'abord, les femmes sont très peu représentées au sein des segments des micro-entrepreneurs et des indépendants ; ensuite, le segment des salariés protégés est caractérisé par un mode de fonctionnement plutôt codifié ce qui limite les disparités de salaire non compensatoires et les pratiques discriminatoires. Ce résultat tend à affirmer que les femmes pourraient être victimes de situation de discrimination lorsque les mécanismes de marché sans entraves institutionnelles sont à l'œuvre, ce qui est le cas du segment des salariés concurrentiels.

²⁸ Ce résultat est cohérent avec l'hypothèse de départ : il vient conforter empiriquement l'hypothèse de segmentation adoptée. Voir également Gindling (1991).

²⁹ C'est un résultat "habituel" dans le contexte des pays en développement. Il n'est pas possible de spécifier des équations différentes en fonction du secteur dans la mesure où le test de Chow se fonde sur des spécifications identiques.

³⁰ Aucune variable n'est significative pour le segment des micro-entrepreneurs avec capital.

³¹ Toutes choses égales par ailleurs.

Tableau 3.4.
Coefficients des équations de régression de l'estimation logistique multinomiale
selon les segments du marché du travail :
modèle quadri-sectoriel de participation au marché du travail
15 ans et plus ; Maroc 1991

Variable dépendante	Participation au marché du travail ⁽¹⁾							
	Micro-entrepreneur avec capital -1-		Salarié concurrentiel -2-		Salarié protégé -3-		Indépendant vulnérable -4-	
Segment								
Paramètres	β	t ⁽²⁾	β	t	β	t	β	t
Constante	-8,42041	-1,39234	-0,800772	-0,295512	-27,6778	-8,96911*	-3,01774	-0,851316
Niveau d'étude								
Coranique	4,19335	4,35741*	1,49648	2,48589*	-0,642588	-0,879065	1,59600	2,59747*
>= Primaire	2,34902	2,02690*	1,28549	2,44477*	-0,858918	-1,36015	1,00859	1,56994
Apprentissage	1,12696	1,19051	0,496818	1,16796	-0,378336	-0,628198	0,635081	1,53027
Formation prof.	0,940737	1,23901	0,837212	2,31967*	0,703174	2,26912*	-1,30457	-1,24503
Démographie								
Age	0,332557	2,79008*	0,269647	5,22852*	0,177661	2,85540*	0,372257	5,86619*
Age ²	-0,35722E ⁻⁰²	-3,01484*	-0,32466E ⁻⁰²	-5,87999*	-0,28452E ⁻⁰²	-3,99665*	-0,40816E ⁻⁰²	-6,32582*
Sexe masculin	1,99372	2,79167*	2,24879	7,65603*	0,080089	0,261042	2,54861	7,24158*
Contexte familial								
Père : école coranique	-0,287868	-0,522734	-0,314074	-0,967742	0,292702	0,989880	0,107913	0,341087
Père : >= Primaire	0,926883	1,20662	-0,715341	-1,09087	0,768191	1,91517**	-0,680512	-0,829067
Nb enfant <= 7 ans	-0,157812	-0,532467	0,319713	3,10454*	0,327719	2,97011*	0,614083	5,80887*
Nb femmes >= 15 ans	-0,193623	-0,957087	0,142597	1,77405**	0,044023	0,497110	0,208837	2,37845*
Chef de ménage	2,79795	4,25866*	2,30290	6,81292*	2,63495	7,55787*	2,38830	6,68927*
% individus employés	8,36394	6,99930*	8,16404	11,2401*	6,19193	8,17226*	8,63423	10,3784*
Salaires imputés	-1,15207	-0,951766	-1,63832	-2,94646*	2,90892	4,79965*	-1,80968	-2,49042*
Log vraisemblance	-1099,92							
Chi ² (sig) ⁽³⁾	1394,524 (0,00000)							
N	1619							

(1) Cinq alternatives : Non participation ou participation au marché du travail dans l'un des quatre segments ;

(2) Probabilité "two-tailed" que le coefficient soit égal à 0 ; le t est le rapport entre β et l'erreur-type,

* = significatif à 5 % au moins ; ** = significatif entre 5 et 10 % ;

(3) Il s'agit du test du rapport de vraisemblance calculé selon : $LR=2(L_1-L_0)$, si L_1 est le log de vraisemblance du modèle sans contrainte et L_0 le log de vraisemblance du modèle contraint (tous les coefficients sont égaux à 0, sauf la constante). Il suit une loi du Chi² avec des degrés de liberté égaux au nombre de contraintes - (2n-1) et (n-1), respectivement, pour le modèle multinomial et le modèle binaire (n=nombre de paramètres) ;

Enfin, le terme de correction du biais de sélection est significatif et négatif dans le seul segment des salariés protégés. Cela pourrait indiquer que des individus très qualifiés ayant un salaire de réserve élevé préfèrent demeurer en dehors du marché du travail³². Comme dans le cas du modèle binaire, la significativité de l'équation réduite de participation souligne l'existence d'un processus de choix des segments non aléatoire³³. Mais, au regard des coefficients de la variable lambda, les gains ne semblent pas significativement affectés par les variables de décision de participation au marché du travail des individus. Cela pourrait signifier que la localisation des travailleurs implique un choix des employeurs, ce qui est une caractéristique du processus de segmentation.

³² Lachaud (1996) trouve un résultat similaire pour les femmes dans plusieurs pays d'Afrique subsaharienne.

³³ Les résultats ne sont pas reproduits.

Les résultats de l'estimation de l'équation structurelle de participation du modèle quadri-sectoriel sont reproduits au tableau 3.4. On observe que les coefficients de l'équation sont significativement différents de 0 au seuil de 1 %³⁴. Globalement, un nombre substantiel de variables est significatif pour une estimation de cette nature dans un pays en développement : l'éducation, l'âge, la formation et un certain nombre d'éléments inhérents au contexte familial.

Ainsi, la probabilité de participation relativement à la non participation au marché du travail est substantiellement affectée par les variables d'éducation dans deux segments sur quatre. Le rôle décisif de la formation professionnelle dans l'accès aux segments des salariés est à souligner. Cependant, du fait de la nature de son codage, il semble que ce paramètre capte une partie du pouvoir explicatif des variables de niveau d'étude dans ce groupe, ce qui expliquerait la non significativité de ces dernières. On observe que l'instruction est surtout faiblement corrélée à l'offre de travail indépendant - vulnérable. Enfin, l'âge influence la probabilité d'accéder à une occupation plutôt que de ne pas participer. En effet, les coefficients liés à cette variable sont significatifs et positifs³⁵ dans tous les segments du marché du travail.

L'analyse des coefficients de la variable sexe révèle certaines spécificités en qui concerne la participation des femmes au marché du travail. Certes, le fait d'être un homme accroît nettement les probabilités de participation dans trois segments sur quatre. Mais, parmi ceux-ci, figurent deux groupes vulnérables. En outre, le segment des salariés protégés affiche un coefficient qui n'est pas significativement différent de 0, ce qui signifie que le fait d'être un homme n'accroît pas la probabilité de participation au salariat protégé relativement à une non participation au marché du travail. Ce résultat contraste nettement avec ce qui prévaut en Afrique subsaharienne (Lachaud, 1996).

Parmi les variables de contexte familial, le statut de chef de ménage, ainsi que le nombre d'individus employés dans le ménage, sont positivement et fortement corrélés à la probabilité de participation dans chacun des segments. Toutefois, cette dernière accroît plus fortement les probabilités de participation dans les segments vulnérables, alors que le statut de chef influence plutôt la participation dans le segment des salariés protégés. De même, le fait que le père ait une éducation supérieure au niveau primaire accroît significativement les chances de participation dans le segment protégé plutôt que de ne pas faire partie de l'offre de travail, signe, probablement, d'une valorisation de l'éducation en fonction du contexte familial. En outre, le nombre de femmes de plus de 15 ans dans le ménage augmente les probabilités de participation des individus dans les segments défavorisés du marché du travail, résultat conforme aux hypothèses de la théorie traditionnelle. Néanmoins, le nombre d'enfants en bas âge est positivement relié à la probabilité de participation dans trois segments sur quatre.

Enfin, les coefficients du salaire imputé montre que l'offre de travail est une fonction croissante du revenu uniquement dans le segment protégé. Ce résultat n'est pas

³⁴ Test du rapport de vraisemblance - Chi².

³⁵ De plus, le signe de la variable âge² est négatif.

réellement surprenant puisque les taux d'offre de travail croissent en général avec le niveau de vie. Mais, il pourrait signifier que l'environnement social des salariés protégés facilite l'accès au marché du travail.

4. CONCLUSION

En définitive, l'estimation des deux modèles a permis d'identifier avec plus de précision les déterminants de l'offre de travail urbain. A cet égard, le modèle polytomique multinomial permet d'approfondir l'analyse par rapport au modèle binaire standard dans la mesure où une prise en compte des idiosyncrasies du marché du travail dans les pays en développement est assurée. La spécificité de l'offre des femmes, la puissance des interactions entre les segments et les stratégies d'offre de travail, le rôle de l'instruction, les effets liés à l'âge et l'influence du contexte familial sur l'accès aux segments ont pu être mis en évidence.

Il convient de souligner la spécificité des résultats relatifs aux femmes. En effet, bien que celles-ci ne soient pas favorisées en termes de gains - le modèle dichotomique suggère qu'il pourrait exister des situations de discrimination et que les probabilités de participation aux marchés du travail qu'elles présentent soient généralement inférieures à celles des hommes. Le fait d'être un homme accroît significativement les chances de participation dans trois segments sur quatre ; les femmes ne sont pas désavantagées quand à leurs chances de participation au segment des salariés protégés. Le modèle polytomique semble montrer que lorsque les femmes choisissent de participer au marché du travail urbain, elles ont une propension à accéder au segment des salariés protégés qui est supérieure à celle des hommes.

En outre, l'analyse a montré que la valorisation de l'éducation sur le marché du travail est largement fonction du milieu social, qui par ailleurs influence substantiellement les modalités de la participation des individus.

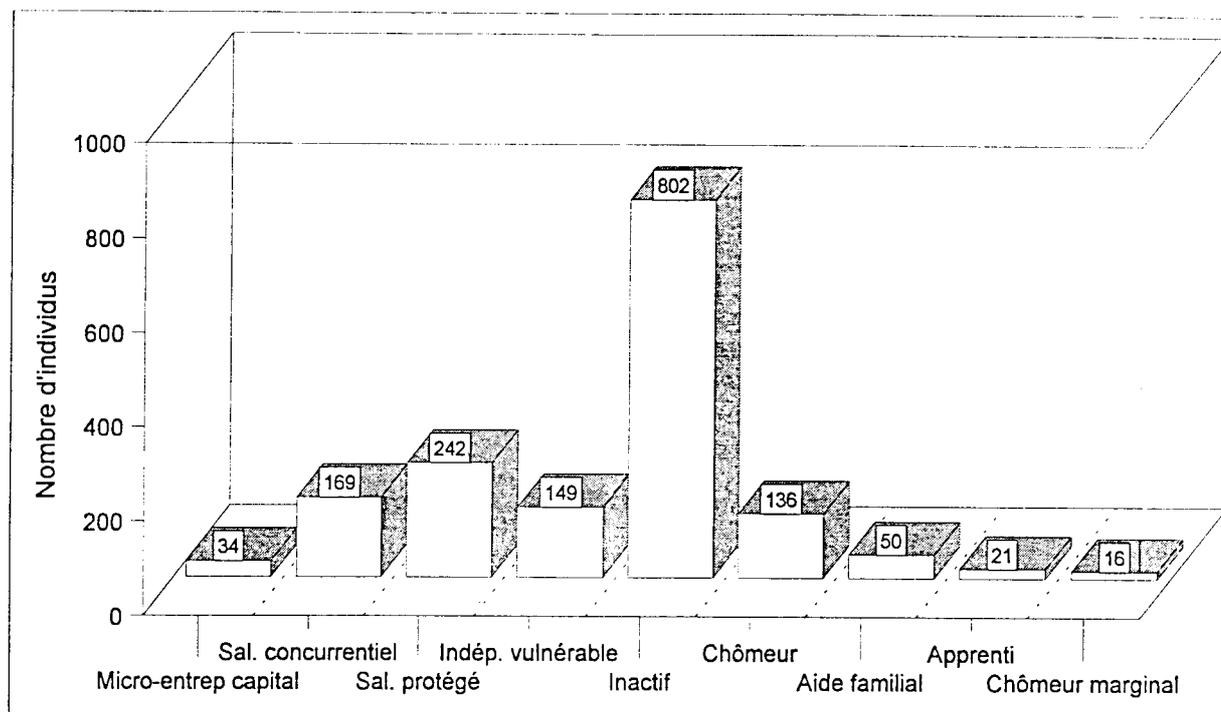
Par ailleurs, l'étude a pu confirmer l'existence de processus de segmentation sur le marché du travail urbain au Maroc, corroborant ainsi des constats empiriques antérieurs établis dans le contexte de ce pays. Les résultats viennent renforcer la pertinence de cette hypothèse dans l'appréhension du fonctionnement du marché du travail dans les pays en développement.

Enfin, il s'agit de faire preuve d'une prudence certaine dans l'interprétation des résultats du modèle polytomique du fait de la taille réduite de l'échantillon utilisé et des inévitables biais et problèmes statistiques associés aux enquêtes de terrain, notamment en ce qui concerne les données relatives au revenu des individus.

Jean-Philippe Karim El Aynaoui
Jean-Pierre Lachaud
Centre d'économie du développement
Université Montesquieu, Bordeaux 4
Avenue Léon Duguit
33608 Pessac cedex

ANNEXE

Distribution de l'échantillon en fonction du statut sur le marché du travail (individus de 15 ans et plus, Maroc, 1991)



RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Agénor P.R. (1996), "The Labor Market and Economic Adjustment", *International Monetary Fund Staff Paper*, n° 95/125, June.

Agresti A. (1990), *Categorical Data Analysis*, New York, John Wiley and Son.

Appleton S., Collier P., Horsnel P. (1990), "Gender, Education, and Employment in Côte d'Ivoire", Washington, *SDA Working Paper n° 8 policy analysis*, World Bank.

Cain G.G. (1976), "The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Survey", *Journal of Economic Literature*, vol.14, n°4.

Direction de la Statistique (1992), *Niveau de vie des ménages 1990/1991*, Rabat, direction de la Statistique.

El Aynaoui J.P.K. (1996), "Une investigation du lien pauvreté - marché du travail dans le contexte du Maroc", *Région et développement*, n° 1996-3.

Fields G. (1990), "Labor Market Modelling and the Urban Informal Sector: Theory and Evidence" in Turnham D., Salomé B., Schwarz A. (eds) (1990), *The Informal Sector Revisited*, Paris, OECD.

Gindling T. H. (1991), "Determination of Wages in the Public, Private-Formal, and Informal Sectors in San José, Costa Rica", *Economic Development and Cultural Change*, vol. 39, n°3, avril.

Heckman J. J. (1976), "The Common Structure of Statistical Model of Truncation, Sample Selection and Limited Dependant Variable and a Simple Estimator for Such Models", *Annals of Economic and Social Measurement*, vol. 5, n°4.

Heckman J. J. (1979), "Sample Selection Bias as a Specification Error", *Econometrica*, vol. 47, n°1.

Kannappan S. (1985), "Urban Employment and the Labor Market in Developing Nations", *Economic Development and Cultural Change*, vol. 33, n° 4, April.

Khandker S.R. (1992), "Earnings, Occupational Choice and Mobility in Segmented Labor Markets of India", Washington, *discussion papers* 154, World Bank.

Lachaud J.P. (ed) (1994), *Pauvreté et marché du travail urbain en Afrique subsaharienne : analyse comparative*, Genève, Institut international d'études sociales.

Lachaud J.P. (1995), "Le secteur informel urbain et l'informalisation du travail en Afrique subsaharienne - Rhétorique et réalités. Le cas de la côte d'Ivoire", *Document de travail* n° 5/1995, CED, Université Montesquieu - Bordeaux 4.

Lachaud J.P. (1996), *Les femmes et le marché du travail urbain en Afrique subsaharienne*, Série de recherche 1, CED, Université Montesquieu - Bordeaux 4.

Lachaud J.P. (1989), "L'analyse du marché du travail urbain en Afrique", *Travail et société*, vol. 14, n° 4, Octobre.

Maddala G.S. (1983), *Limited Dependent and Qualitative Variables in Econometrics*, Cambridge, Cambridge University Press.

Mc Fadden D. (1974), "Conditional Logit Analysis of Qualitative Choice Behavior", in Zarembka P. (ed.), *Frontiers in Econometrics*, New York, Academic Press.

Mazumdar D. (1983), "Segmented Labor Markets in LDCs", *American Economic Review*, vol. 73, n° 2, May.

Peattie L. (1987), "An Idea in Good Currency and How it Grew: the Informal Sector", *World Development*, vol. 15, n° 7, July.

Rakowski C.A. (1992), "Convergence and Divergence in the Informal Sector Debate: a Focus on Latin America, 1984-1992", *World Development*, vol. 22, n° 4, April.

Train K. (1993), *Qualitative Choice Analysis*, Cambridge, The MIT Press.

Van Der Gaag J., Vijverberg W. (1988), "A Switching Regression Model for Wage Determinants in the Public and Private Sectors of a Developing Country", *Review of Economics and Statistics*, May.

Vijverberg W., Van der Gaag J. (1991), "The Private Wage Sector in Côte d'Ivoire: Homogeneity or Heterogeneity?", *Southern Economic Journal*, vol. 58, n°2, October.

NIVEAUX D'INSTRUCTION ET QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES EN TUNISIE

Abdelkarim Jaoua

L'étude de l'impact du développement de l'Éducation sur le marché de l'emploi peut commencer par une analyse plutôt descriptive qui aurait l'avantage de préciser en termes assez simples l'évolution des différentes variables à utiliser ultérieurement pour une approche économétrique d'analyse plus approfondie selon la théorie de la croissance endogène des différents effets sur le développement économique et social du pays.

1. ÉVOLUTION DE L'EMPLOI SELON LES NIVEAUX D'INSTRUCTION DE LA POPULATION OCCUPÉE

La variable de base permettant une telle analyse est évidemment celle qui mesure l'évolution des niveaux d'instruction de la population occupée. La répartition de cette population selon les différents niveaux d'instruction (néant, primaire, secondaire ou supérieur) peut être saisie à travers plusieurs sources statistiques élaborées durant la période allant de 1966 à 1994. Les quatre recensements successifs de 1966, 1975, 1984 et 1994 ainsi que l'enquête-population de 1989 ont permis de constater l'évolution de la population occupée selon les différents niveaux d'instruction durant la période 1966 - 1994. Les demandeurs additionnels d'emploi viennent chaque année s'insérer dans le marché de l'emploi en comblant de nouvelles créations d'emploi ou en remplaçant les sortants (retraites, décès, abandons d'activité, départs à l'étranger, etc.) tout en améliorant progressivement la structure de la population occupée grâce aux apports annuels du système éducatif (sortants par diplôme ou par abandon aux différents niveaux d'enseignement).

C'est ainsi qu'avec le double des effectifs occupés en 1966, la population occupée, évaluée à presque 2,3 millions en 1994 présente selon les niveaux d'instruction, par secteur et pour l'ensemble de l'économie, des structures profondément renouvelées. Des estimations intercensitaires ont permis d'établir des tableaux d'évolution des

Ceci est la première partie d'une étude sur « l'impact de l'Éducation sur la croissance économique ». Elle est réalisée en Tunisie à la Direction des ressources humaines de l'IEQ (Institut d'économie quantitative) par Abdelkarim Jaoua en collaboration étroite avec Gacem Boughzou et Samira Daghari.

répartitions en pourcentage de cette population occupée pour chaque année allant de 1966 à 1994.

1.1. Répartition pour l'ensemble de l'économie

Le tableau A.1 (en annexe) présente en détail une évolution annuelle de la répartition de la population occupée selon le niveau d'instruction (pour l'économie entière). Pour décrire cette évolution structurelle qui touche actuellement le double des effectifs occupés en 1966, d'ailleurs en grande partie remplacés par des jeunes, il est important d'attirer l'attention sur les principaux changements suivants :

- Ceux qui n'ont jamais été à l'école (indiqués sous la rubrique "néant" dans le tableau) constituaient en 1966 presque les trois quarts de la population occupée (75,5 %). Cette catégorie n'a été réduite au dessous de la moitié qu'à partir de 1980 ; en 1994, elle concerne moins d'un sur quatre occupés (24 %).
- Le relèvement du niveau d'instruction de la population occupée s'est réalisé tout d'abord par l'afflux de ceux qui ont quitté l'école au niveau de l'enseignement primaire. La part de ces derniers qui était de 16,7 % en 1966, est passée rapidement à presque 30 % en 1975 et s'est stabilisée aux alentours du tiers jusqu'à 1985 pour atteindre 40 % de la population occupée en 1994.
- La part de la population occupée bénéficiant d'un niveau d'enseignement secondaire qui ne représentait en 1966 que 6,7 % de l'ensemble s'est doublée à partir de 1976 et a pu constituer 29 % des occupés dans l'ensemble de l'économie en 1994.
- Les rares occupés ayant un niveau d'enseignement supérieur et dont le pourcentage ne dépassait pas 1,2 % au début de la période, n'ont pu améliorer légèrement leur part qu'à partir de 1975 avec 1,5 %, pour atteindre 4 % en 1985 et 6,9 % en 1994.

1.2. Répartition dans le secteur agriculture et pêche

La répartition de la population occupée dans ce secteur par niveau d'instruction (tableau A.2 en annexe) se caractérise surtout au début de la période par un très faible niveau d'enseignement puisque 92,3 % n'ont jamais été à l'école structurée et 6,7 % ont interrompu leur enseignement au niveau du primaire ; 1 % seulement parmi ces occupés avait un niveau d'enseignement secondaire.

Cette répartition de la population occupée dans l'agriculture et la pêche ne contient jusqu'à présent que 0,5 % d'occupés issus de l'enseignement supérieur et 8,5 % de l'enseignement secondaire. La grande majorité de la population occupée dans ce secteur se compose actuellement de deux parties importantes constituées des sortants au niveau de l'enseignement primaire (37,1 %) et de ceux qui n'ont jamais été à l'école (53,9 % de l'ensemble).

Cette situation persistante d'un faible niveau éducatif risque de constituer un frein au développement technologique que connaît de plus en plus ce secteur dans d'autres pays concurrents d'autant que les occupés dans l'agriculture et de la pêche ne se renouvellent que très lentement.

Mais il faut aussi noter que le total de ces derniers est passé de 525 000 à 501 000 occupés au cours de la période ; en se référant alors aux effectifs occupés par chaque secteur dans le total, le poids de ce secteur qui était de 45,7 % de la population occupée, se limite en 1994 à 21,6 % des occupés dans l'ensemble de l'économie.

1.3. Répartition dans les industries manufacturières

Contrairement au secteur agriculture et pêche, la répartition selon le niveau d'instruction de la population occupée dans les industries manufacturières (voir tableau A.3 en annexe) laisse apparaître, depuis 1966, une catégorie assez importante d'occupés ayant un niveau primaire (35,7 %) et une autre, moins importante, de ceux issus de l'enseignement secondaire (6,3 %). Ces deux catégories ont rapidement évolué à respectivement 44,3 % et 10,4 % en 1975 pour atteindre en 1994 les taux respectifs de 53,7 % et 29,7 %. C'est ainsi qu'actuellement les industries manufacturières occupent une population constituée de plus que la moitié de gens ayant le niveau primaire et de presque un tiers de sortants de l'enseignement secondaire. Parallèlement, la population occupée dans ce secteur ne compte plus en 1994 que 14,2 % constitués d'occupés qui n'ont pas été à l'école. Les occupés ayant un niveau d'enseignement supérieur ne représentent que 2,5 % en 1994, ce taux est évidemment inférieur à celui enregistré pour l'ensemble de l'économie (6,9 % en 1994). Disposant ainsi d'un meilleur taux de sortants au niveau de l'enseignement secondaire, les industries manufacturières se prêtent mieux à des compléments de formation professionnelle, pour relever le niveau des techniciens occupés dans ce secteur qui risque ainsi de souffrir d'un moindre encadrement technique au niveau de l'enseignement supérieur. En se référant enfin aux poids de chaque secteur, selon les pourcentages des effectifs occupés, ce secteur en plein essor, ne cesse de prendre de l'importance avec une part s'approchant de presque le cinquième de la population occupée (19,6 %) en 1994 contre (14,4 %) en 1966.

1.4. Répartition dans les industries non-manufacturières

Les industries non manufacturières ont connu une évolution de leur population occupée par niveau d'instruction (tableau A.4 en annexe) beaucoup plus proche de celle constatée pour l'ensemble de l'économie ; c'est ainsi que ceux qui n'ont aucun niveau d'instruction ont vu leur proportion passer de 77,4 % en 1966 à 29,2 % en 1994. Le pourcentage de ceux ayant le niveau primaire s'est même accru plus rapidement en passant de 18 % à 49,4 % durant la même période. Il en est de même pour ceux qui ont bénéficié d'un enseignement secondaire et dont le pourcentage s'est élevé de 4 % en 1966 à 19,3 % en 1994. Cependant, les industries non manufacturières accusent un faible pourcentage (limité jusqu'à présent à 2,2 %) d'occupés provenant de l'enseignement supérieur. Il n'est pas attendu que la structure par niveau d'instruction de la population occupée dans ce secteur s'améliore notablement puisque, mis à part les emplois non qualifiés créés dans le BTP, les industries non manufacturières ne créent plus suffisamment d'emplois pour augmenter leur part dans le total de la population occupée. Cette part représente 14,8 % de la population occupée en 1994 après avoir atteint 12,5 % vers 1980.

1.5. Répartition dans les services productifs

La répartition de la population occupée selon le niveau d'instruction dans les services productifs, présentée dans le tableau A.5 (en annexe), ressemblait à celle constatée dans les industries manufacturières avec un pourcentage relativement plus élevé au niveau de l'enseignement secondaire et plus bas au niveau de l'enseignement primaire. La proportion de ceux qui n'étaient pas à l'école s'est réduite dans chacun des deux secteurs de 56 % ou 57 % en 1966 à presque 14 % en 1994. Au cours de la même période, les services productifs ont profité beaucoup plus de l'afflux des sortants du système éducatif en augmentant plus rapidement la proportion de ceux issus de l'enseignement secondaire et de l'université en atteignant en 1994 les pourcentages respectifs de 40,7 % et 7,6 %. Par rapport à l'ensemble de la population occupée, le secteur des services productifs a été assez créateur d'emplois puisque sa part qui n'était que de 20,1 % en 1966, est passée à 22,9 % en 1987 et atteint 25,9 % du total des effectifs occupés en 1994.

1.6. Répartition dans l'administration

C'est finalement l'administration qui a le plus bénéficié du système éducatif puisque, comme le montre le tableau A.6 (en annexe), ce secteur se caractérise, même depuis 1966, par les pourcentages les plus élevés d'éduqués avec presque 20 % au niveau de chaque cycle d'enseignement - primaire et secondaire - et surtout 4,6 % de l'enseignement supérieur. Cette caractéristique s'est encore renforcée au cours de la période avec la réduction continue de la proportion de ceux qui n'étaient pas à l'école en passant de 55,6 % en 1966 à 6,8 % en 1994. Avec la réduction à 14,3 % de la proportion des occupés ayant le niveau d'enseignement primaire, ce sont ceux provenant de l'enseignement secondaire et supérieur qui ont rapidement augmenté. La proportion des occupés provenant de l'enseignement secondaire a presque doublé en 1975 (39,3 %) et atteint même 52,6 % en 1984 et 54 % en 1994. Ceux provenant de l'enseignement supérieur n'ont cessé d'augmenter en passant successivement à 7,5 dès 1975 et à presque 22 % en 1989. Actuellement ils constituent le quart de la population occupée dans l'administration. En multipliant par 3,5 fois ses effectifs occupés depuis 1966, l'administration a recouru, au cours de cette période, à des recrutements à partir du niveau de l'enseignement secondaire et surtout en provenance de l'université pour renforcer qualitativement et quantitativement sa part dans la population occupée qui passe ainsi de 8,8 % en 1966 à 16,5 % du total des effectifs occupés en 1994 dans l'ensemble de l'économie.

Pour récapituler les changements structurels qu'a connu la population occupée dans les différents secteurs économiques, le tableau suivant permet de retracer l'évolution à travers les répartitions successives selon les niveaux d'instruction constatés pour les principales années 1966, 1975, 1984, 1989 et 1994.

Tableau 1
**Évolution de la répartition de la population occupée
selon le niveau d'instruction et par branche d'activité économique (en %)
1966 - 1994**

Branche d'activité économique	Niveau d'instruction	Néant	Primaire	Secondaire	Supérieur
	Année				
Agriculture et pêche	1966	92,27	6,66	1,00	0,07
	1975	76,60	21,00	2,30	0,10
	1984	73,40	22,10	4,20	0,30
	1989	60,20	33,60	6,00	0,30
	1994	53,90	37,10	8,46	0,53
Industrie manufacturière	1966	57,25	35,67	6,33	0,75
	1975	44,80	44,20	10,40	0,50
	1984	34,60	45,90	17,90	1,50
	1989	24,00	50,00	24,10	1,90
	1994	14,18	53,71	29,66	2,45
Industrie non manufacturière	1966	77,36	17,98	4,06	0,60
	1975	58,90	32,10	8,40	0,60
	1984	45,10	39,60	13,70	1,60
	1989	34,00	47,90	16,70	1,40
	1994	29,18	49,35	19,30	2,18
Services productifs	1966	56,13	31,38	11,40	1,08
	1975	40,80	37,20	20,50	1,60
	1984	29,10	39,40	27,70	3,70
	1989	21,90	39,10	33,60	5,30
	1994	15,21	43,67	34,89	6,22
Administration	1966	55,76	19,92	19,74	4,57
	1975	29,50	23,70	39,30	7,50
	1984	14,40	16,40	52,60	16,60
	1989	12,30	18,90	46,90	21,90
	1994	6,77	14,30	53,99	24,95
Économie entière	1966	75,45	16,70	6,69	1,16
	1975	55,90	29,80	12,80	1,50
	1984	43,00	32,40	20,60	3,90
	1989	32,90	38,90	23,50	4,70
	1994	24,08	39,98	29,07	6,87

2. RÔLE DE L'ÉDUCATION DANS L'AMÉLIORATION DES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES

L'étude de l'évolution de l'emploi selon les niveaux d'instruction de la population occupée permet de quantifier l'impact du développement du système éducatif sur les différents niveaux (primaire, secondaire et supérieur) atteints par cette population enquêtées. Cependant, ces derniers ne sont pas en mesure de préciser le degré d'adéquation de ces niveaux d'instruction avec les différentes qualifications professionnelles, généralement octroyées par les chefs d'entreprises selon parfois d'autres critères. Il a alors été nécessaire de se référer plutôt à des sources statistiques

provenant des entreprises pour étudier l'évolution des structures des qualifications professionnelles.

Après une telle étude, il est possible d'évaluer la corrélation qui peut exister entre les deux variables fondamentales (niveaux d'instruction et catégories de qualifications professionnelles) et tester ensuite les élasticités des variations des catégories de qualification sous l'effet de l'évolution des niveaux d'instruction.

2.1. Évolution des structures de qualifications

Pour l'étude des changements de la structure des qualifications professionnelles, il a fallu ainsi se référer plutôt aux enquêtes effectuées directement auprès des entreprises qui ne sont disponibles que pour les deux sous-périodes suivantes :

- de 1971 à 1981 : enquêtes de recensements industriels,
- de 1983 à 1993 : enquêtes annuelles des entreprises.

Pour la période 1971-1981, la structure de qualifications ne peut être distinguée que selon les cinq catégories suivantes :

- cadres supérieurs et ingénieurs,
- agents de maîtrise,
- employés,
- ouvriers,
- manœuvres et apprentis.

A partir de 1983, il devient possible de distinguer dans la première catégorie, les ingénieurs et surtout la nouvelle catégorie de techniciens supérieurs qui n'ont ainsi été isolés dans les questionnaires des enquêtes que depuis 1983. Cependant certaines catégories semblent être parfois sur ou sous estimées et il a été nécessaire de corriger leur proportion à l'aide d'une interpolation entre deux valeurs plus fiables¹. Ces quelques rectifications sont acceptables puisqu'elles concernent des catégories de qualifications qui ne changent que très lentement d'une année à l'autre.

2.1.1. Structure des qualifications dans l'ensemble de l'économie

La répartition (en pourcentage) du personnel des entreprises enquêtées selon leur catégorie de qualifications professionnelles, a lentement mais sûrement changé au cours d'une assez longue période allant de 1971 à 1993.

- La catégorie des ouvriers a même connu des variations en sens contraire selon des sous-périodes en passant de 47,1 % en 1971 à 52,5% en 1981 pour baisser en 1983 à 47,2 % et remonter à 52 % en 1994.
- Bien que la proportion des employés se stabilise autour de 11,5 %, cette catégorie de qualification s'est réduite à 10,3 % en 1980 ; elle a même dépassé 13 % en 1990 et 1991.

¹ Les proportions pour l'année 1982 ont été estimées pour toute la structure des qualifications en l'interpolant entre 1981 et 1983.

- Les agents de maîtrise n'ont cessé de renforcer leur représentativité parmi le personnel des entreprises enquêtées en faisant passer leur proportion de 5,6 % en 1971 à 9 % en 1981 pour dépasser en 1994 le taux de 14 %.
- Les cadres supérieurs et ingénieurs ont vu leur part augmenter de 3,2 % en 1971 à 5 % en 1981 et en ajoutant les techniciens supérieurs, cette importante catégorie de qualification totalise actuellement 10,1 % avec 5,5 % de cadres supérieurs et directeurs, 1,5 % d'ingénieurs et 3,1 % de techniciens supérieurs.

Ces changements structurels ont été réalisés au détriment de la catégorie des manœuvres et apprentis qui représentait 32,6 % du personnel des entreprises enquêtées en 1971 et n'a cessé de se réduire au cours de la période pour se limiter à moins de 22% en 1981 et ne représenter que 12% en 1994.

Tableau 2
Répartition de la population active par catégorie socioprofessionnelle

Catégories de qualifications	1971	1981	1983	1993
Cadres supérieurs, ingénieurs et techniciens supérieurs	3,2	5,0	6,8	10,1
Agents de maîtrise	5,6	9,0	12,0	14,3
Employés	11,5	11,5	12,3	11,3
Ouvriers	47,1	52,5	47,2	52,2
Manœuvres et apprentis	32,6	22,0	21,7	12,1

Le tableau précédent permet de récapituler les changements structurels des qualifications qui sont détaillés par année en annexe (voir le tableau B.1). Les principales améliorations constatées durant les années 70 et 80, apparaissent clairement surtout au niveau des deux premières catégories de cadres supérieurs, ingénieurs et techniciens supérieurs d'une part et agents de maîtrise d'autre part. Ces tendances se sont encore renforcées d'après les entreprises enquêtées en 1992 et 1993. Cependant, il faut aussi constater la baisse de la catégorie des employés à 11,3 % en 1993 après avoir atteint 13,1 % en 1991, alors que la catégorie des ouvriers connaît une reprise en passant de 49,5 % en 1991 à 52,1 % en 1993.

La distinction par sexe est évidemment importante pour analyser les changements structurels des qualifications professionnelles ; cependant les données par sexe fournies par les entreprises enquêtées, ne peuvent être valablement présentées que pour les années 1983, 1988, 1991 et 1993 (voir tableau B.2 en annexe). Néanmoins, quelques remarques sur l'évolution de la structure des qualifications par sexe peuvent ainsi être dégagées :

- Les rares femmes dans la catégorie cadres supérieurs et ingénieurs qui ne représentaient que 1,3 % de l'ensemble des femmes enquêtées en 1983, sont devenues de plus en plus nombreuses pour représenter en 1993 une proportion de 6,1 % de l'ensemble du personnel féminin en devenant ainsi comparable à la proportion de 7,3 % pour les hommes.
- Les techniciens supérieurs parmi les femmes ne représentent que 1,8 % en 1993 (3,6 % pour les hommes).

- La proportion des agents de maîtrise qui ne représentait, parmi les femmes, que 5,6 % en 1983 s'approche actuellement du pourcentage de 12 % plus comparable au taux de 14,3 % pour les deux sexes en 1993.
- Les ouvrières sont par contre plus fréquentes parmi le personnel féminin des entreprises enquêtées. Leur pourcentage se réduit de 65,5 % en 1983 à 58,3 % actuellement mais reste encore supérieur de presque 10 points par rapport au pourcentage des ouvriers parmi les hommes.
- La catégorie des manœuvres se limite actuellement à 5,5 % parmi le personnel féminin alors que cette même catégorie représente plus du double de ce taux parmi les hommes.

2.1.2. Structure des qualifications dans les grands secteurs

Il est statistiquement possible de fournir en annexes les structures des qualifications pour toutes les années allant de 1971 à 1993 et par branches d'activité détaillées ; il serait difficile de commenter ensuite une telle masse d'informations sur des variables qui évoluent d'ailleurs lentement d'une année à l'autre. Il suffit alors de concentrer l'analyse descriptive sur les années clefs (1971, 1981, 1983 et 1993). Le tableau suivant présente l'évolution des structures de qualifications pour les principaux secteurs constituant l'ensemble de l'économie (industries manufacturières, industries non-manufacturières et services productifs) :

Tableau 3
Répartition de la population active par secteur et catégorie socioprofessionnelle

	1971	1981	1983	1993
INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES	100	100	100	100
Cadres sup., ingénieurs et techniciens sup.	4,2	4,5	5,0	6,9
Agents de maîtrise	5,1	7,0	7,2	10,1
Employés	10,8	8,5	7,9	7,0
Ouvriers	43,9	61,7	57,4	63,1
Manœuvres, apprentis et autres	36,0	18,3	22,5	12,9
INDUSTRIES NON MANUFACTURIÈRES	100	100	100	100
Cadres sup., ingénieurs et techniciens sup.	2,5	3,3	10,5	14,9
Agents de maîtrise	7,5	6,5	22,5	20,8
Employés	10,0	6,6	10,3	8,6
Ouvriers	34,7	43,7	25,7	43,5
Manœuvres, apprentis et autres	45,3	39,9	31,0	12,2
SERVICES PRODUCTIFS	100	100	100	100
Cadres sup., ingénieurs et techniciens sup.	1,5	6,4	7,8	12,2
Agents de maîtrise	6,0	11,3	13,7	17,2
Employés	15,6	18,7	21,8	17,2
Ouvriers	52,8	49,9	43,1	42,1
Manœuvres, apprentis et autres	24,1	13,7	13,6	11,3

- La catégorie des cadres supérieurs, ingénieurs et techniciens supérieurs dont le pourcentage a été multiplié dans l'ensemble de l'économie par presque trois fois entre

1971 et 1993, n'a pas beaucoup augmenté dans les industries manufacturières en passant seulement de 4,2 % à 6,9 % durant la même période. Par contre, cette catégorie supérieure dans la structure des qualifications a beaucoup augmenté dans les industries non-manufacturières en passant de 2,5 % en 1971 à 10,1 % en 1991 et en s'approchant de 15 % si l'on se réfère aux données de l'enquête de 1993. L'évolution est encore plus rapide dans les services productifs où les cadres supérieurs qui ne représentaient que 1,5 % du personnel enquêté en 1971 ont quadruplé leur proportion dès 1981 pour s'approcher du pourcentage de 10 % en 1991 et dépasser 12 % d'après l'enquête de 1993.

- Les agents de maîtrise qui ont aussi presque multiplié par trois leur proportion dans l'ensemble du personnel enquêté entre 1971 et 1993, n'ont pu, dans les industries manufacturières, que doubler leur pourcentage durant la même période alors que dans les autres secteurs, leurs proportions ont été multipliées par trois ou quatre.
- La proportion des employés qui a stagné autour de 11,5 % dans l'ensemble de l'économie a manifestement baissé dans les industries manufacturières en passant de 11 à 7 % entre 1971 et 1993, alors qu'elle a augmenté légèrement dans les services productifs. Dans les industries non-manufacturières les employés sont parfois confondus avec les agents de maîtrise, voire même avec la catégorie d'ouvriers, ce qui diminue la fiabilité de la répartition par qualification dans ce secteur.
- La catégorie des ouvriers a rapidement augmenté dans les industries manufacturières en dépassant 60 % du personnel enquêté dès le début des années 80 et en se stabilisant actuellement autour de 63 %. Une augmentation moins rapide de la proportion des ouvriers est aussi constatée d'après les récentes enquêtes dans les industries non manufacturières, alors que dans les services productifs, une tendance à la baisse de la proportion des ouvriers est à relever durant toute la période 1971-1993.
- Enfin une réduction générale de la catégorie des manœuvres et apprentis est manifestement remarquée dans tous les secteurs, puisque leur proportion se stabilise presque uniformément autour de 12 % actuellement.

2.2. Relation entre structure de qualification et niveaux d'instruction

L'analyse de ces relations ainsi que leurs répercussions sur la productivité des entreprises et leur impact sur la croissance économique, ne peut être réellement conduite qu'ultérieurement, en adoptant une approche économétrique, permettant d'asseoir sur une base théorique toute recherche de liaisons entre les différentes variables dépendantes et indépendantes. Néanmoins, il est utile à ce stade de l'analyse de chercher à corrélérer des variables qui semblent être intuitivement en liaison telle que celle qui existe manifestement entre les niveaux de qualification et les niveaux d'instruction.

Pour déterminer la nature de l'effet de l'évolution de la structure des niveaux d'instruction de la population occupée sur la structure des qualifications au sein des entreprises, il est possible, grâce à une série chronologique, d'estimer une équation du type :

$$Q_i = A \cdot I_j^{(e_{ij})} \quad (1)$$

avec Q_i : part de la catégorie de qualification i
 $i = 0$: manœuvres et apprentis
 $= 1$: ouvriers
 $= 2$: employés et agents de maîtrise
 $= 3$: cadres supérieurs, ingénieurs et techniciens supérieurs

I_j : part des occupés ayant le niveau d'instruction j

$j = 0$: Néant
 $= 1$: primaire
 $= 2$: secondaire
 $= 3$: supérieur

A : une constante qui tient compte des effets d'autres variables sur la structure de qualification non imputables à l'évolution de la structure des niveaux d'instruction.

e_{ij} : élasticité de Q_i par rapport à I_j .

La variation de la part d'une catégorie de qualification ou d'un niveau d'instruction peut résulter soit d'une variation de l'effectif des travailleurs appartenant à cette catégorie, soit d'une variation des effectifs des travailleurs appartenant aux autres catégories.

Il faut donc être prudent dans l'interprétation de l'élasticité entre ces deux parts. L'analyse doit se baser alors sur la relation entre structures et non entre effectifs. Il n'est pas exclu dans ce cas de trouver des élasticités supérieures à l'unité, une diminution de la part de ceux ayant un niveau d'instruction donné pouvant engendrer une réduction plus que proportionnelle de la part de la catégorie de qualification correspondante.

Il est évident, par ailleurs, que les régressions seront faites sur les relations entre chaque catégorie de qualification et le niveau d'instruction correspondant. Les correspondances entre catégories de qualification et niveau d'instruction ont été testées en calculant le coefficient de corrélation simple entre les deux variables.

Les estimations faites se réfèrent donc à l'équation (1)

pour i appartenant à $[0, 1, 2, 3]$,

j appartenant à $[0, 1, 2, 3]$,

et $i = j$.

2.2.1. Résultats pour l'ensemble du secteur productif non agricole

Les résultats présentés dans le tableau B.3 (en annexe) montrent que la structure des qualifications est affectée par celle des niveaux d'instruction. Ainsi, les élasticités estimées entre la part d'une catégorie de qualification et la part d'un niveau d'instruction correspondant sont positives et statistiquement significatives².

² La qualité de l'ajustement est bonne puisque le R² est assez élevé pour les quatre équations estimées. Il faut cependant remarquer qu'on a introduit un processus autorégressif - AR (1) ou un

Au fur et à mesure qu'on descend d'une échelle dans la structure des qualifications, l'élasticité entre la part d'une catégorie de qualification et la part du niveau d'instruction correspondant baisse : elle est de l'ordre de 0,72 pour les cadres supérieurs, ingénieurs et techniciens supérieurs, 0,56 pour les agents de maîtrise et employés et seulement 0,18 pour les ouvriers. Cependant, pour la catégorie des manœuvres et apprentis où cette élasticité est même supérieure à l'unité, les variations sont à interpréter évidemment dans le sens contraire des cas précédents. L'élasticité de 1,14 pour cette catégorie signifie qu'une réduction de la part de la catégorie « néant » se traduit par une réduction plus importante de la catégorie des manœuvres et apprentis.

On peut dire alors que, dans l'ensemble du secteur productif non agricole, l'amélioration de la structure de la population occupée selon les niveaux d'instruction entraîne une amélioration de la structure des qualifications, surtout en faveur des qualifications les plus élevées.

2.2.2. Résultats sectoriels

- Les industries manufacturières

Les résultats des estimations de l'équation (1) pour les industries manufacturières présentés dans le tableau B.3 (en annexe) montrent que la catégorie ouvriers est celle qui « bénéficie » le plus de l'accroissement de la part des travailleurs ayant un niveau d'instruction correspondant avec une élasticité de 1,19 - ce qui signifie qu'une augmentation de la part des travailleurs ayant le niveau primaire d'un point de pourcentage, fait croître la part des ouvriers dans l'ensemble des qualifications de 1,19 point. Cette élasticité n'est que de 0,53 pour les manœuvres et apprentis et 0,31 pour les cadres supérieurs, ingénieurs et techniciens supérieurs. Pour les agents de maîtrise et employés, la faible valeur de l'élasticité entre la part de ces derniers et la part du secondaire (0,05) résulte du fait que les agents de maîtrise, dont la part est corrélée positivement avec la part de ceux ayant le niveau d'enseignement secondaire, (avec une élasticité de 0,48) sont considérés dans la même catégorie que les employés dont la part est corrélée négativement avec la part de ce niveau d'instruction (avec une élasticité égale à -0,33).

- Les industries non manufacturières

A la différence des industries manufacturières, ce sont les catégories de qualification à haut niveau qui « bénéficient » le plus de l'accroissement de la part des niveaux d'instruction correspondants avec une élasticité de 1,5 pour les cadres supérieurs, ingénieurs et techniciens supérieurs et une élasticité presque égale à l'unité pour les agents de maîtrise et employés. Cependant, cette élasticité n'est que de 0,12 (avec un degré de significativité faible) pour les ouvriers. S'agissant de la catégorie des manœuvres et apprentis, l'élasticité estimée à 2,01 signifie que, lorsque la part des

processus à moyenne mobile - MA (1) (selon le cas) dans les équations estimées afin de corriger l'autocorrélation lorsqu'elle est détectée par la faiblesse de la valeur de la statistique de Durbin-Watson (DW).

"néants" diminue, celle des manœuvres et apprentis diminue beaucoup plus rapidement.

- Les services productifs

D'après les résultats statistiquement significatifs des estimations présentées dans le tableau B.3 (en annexe), l'élasticité, entre la part d'une catégorie de qualification et la part du niveau d'instruction correspondant, est presque égale à l'unité pour les cadres supérieurs, ingénieurs et techniciens supérieurs. Elle passe autour de 0,7 pour les deux autres catégories de qualification : agents de maîtrise et employés d'une part et manœuvres et apprentis d'autre part.

2.3. Relation entre niveau moyen de qualification et niveau moyen d'instruction

Pour mieux expliquer l'effet d'une amélioration des niveaux d'instruction sur la structure des qualifications, il est possible de construire des indicateurs composites exprimant les niveaux moyens de ces deux variables. Ces indicateurs sont calculés en tant que moyenne pondérée des pourcentages des niveaux d'instruction d'une part et des pourcentages des catégories de qualification d'autre part. Les coefficients de pondération devraient en principe retracer les différences de productivités ou de salaires qui existent entre les diverses catégories de qualification ou d'instruction. Plusieurs séries de pondérations ont été envisagées et vu la faiblesse des différences constatées, on peut se limiter tout d'abord à présenter les valeurs des indicateurs correspondants aux coefficients généralement retenus dans la littérature économique sur le capital humain à savoir :

- 1 - pour primaire/ouvriers,
- 2 pour secondaire/agents de maîtrise et employés,
- 4 pour supérieur/cadres supérieurs, ingénieurs et techniciens supérieurs.

2.3.1. Évolution des indicateurs des niveaux moyens d'instruction et de qualification de la population occupée (1971-1993)

Les valeurs de ces indicateurs calculées pour la période 1971-1993 sont dans le tableau et le graphique B.4 (en annexe). La lecture permet d'en dégager les points suivants :

- Au niveau de l'ensemble du secteur productif non agricole, l'indicateur du niveau moyen d'instruction a évolué à un rythme relativement important durant la période étudiée en passant de 48,7 en 1971 à 121,4 en 1993. Ainsi, la population occupée dans ce secteur a plus que doublé son niveau moyen d'instruction.

Cependant, le niveau moyen de qualification, qui reste encore supérieur au niveau moyen d'instruction, n'a pu être multiplié que par 1,5 entre 1971 et 1993 en passant de 94,1 à 143,8 durant la même période.

Si ces tendances se maintiennent dans les années à venir, on arriverait, à terme, à un renversement de la situation actuelle, en passant d'une population occupée avec un niveau moyen de qualification supérieur à son niveau moyen d'instruction à une

population occupée qui est en moyenne peu qualifiée par rapport à son niveau moyen d'instruction.

La divergence entre les rythmes d'évolution des deux indicateurs peut être saisie à travers le graphique retraçant l'évolution de ces indicateurs puisque l'écart entre leur courbe représentative s'amenuise dans le temps.

- Concernant les industries manufacturières, on peut remarquer que si le niveau moyen d'instruction a évolué de façon régulière en passant de 59,7 à 119,8 entre 1971 et 1993, le niveau moyen de qualification a évolué à deux rythmes différents pendant les deux sous-périodes 1971-1977 et 1978-1993.

Durant la première sous-période, le niveau moyen de qualification a cru à un rythme presque identique à celui du niveau moyen d'instruction, soit un taux de croissance annuel moyen de 2,8 %.

A partir de 1977, durant la seconde sous-période, ces deux taux de croissance annuels moyens ont été généralement en divergence.

- S'agissant des industries non manufacturières, il faut constater que seul le niveau moyen d'instruction a évolué de façon régulière et, bien que le niveau moyen de qualification ait fluctué durant la période 1971-1993, les taux de croissance annuels moyens de ces deux indicateurs ont été assez proches avec un taux annuel moyen de 4 % pour l'ensemble de la période.

- Enfin, pour le secteur des services productifs, l'évolution durant la période 1971-1993 montre que le niveau moyen de qualification a cru à un rythme légèrement plus faible avec un taux de croissance annuel moyen de 2,44 %, à comparer au taux de 2,81 % pour le niveau moyen d'instruction.

2.3.2. Estimation économétrique de l'impact du niveau d'instruction de la main-d'œuvre sur son niveau moyen de qualification

Pour quantifier l'impact de l'accroissement du niveau moyen d'instruction de la population occupée sur son niveau moyen de qualification, nous avons estimé l'équation suivante :

$$\text{NMQ} = A (\text{NMI})^\varepsilon \quad (2)$$

NMQ : niveau moyen de qualification

NMI : niveau moyen d'instruction

ε : élasticité de NMQ par rapport à NMI

L'estimation de cette équation (en Log) pour la période 1971-1993 a conduit aux résultats du tableau B.5 (en annexe).

Le signe positif des élasticités ε , estimées au niveau global comme au niveau sectoriel, atteste l'impact positif de l'amélioration du niveau moyen d'instruction sur le niveau moyen de qualification. Toutefois, l'ampleur de cet impact varie d'un secteur à un autre. Un accroissement du niveau moyen d'instruction de la main-d'œuvre d'un point

de pourcentage fait croître son niveau moyen de qualification de 0,53 point dans l'ensemble du secteur productif non agricole. Par secteur, cette élasticité est de 1 point dans les industries non manufacturières, 0,72 point dans les services productifs et de 0,32 point seulement dans les industries manufacturières.

Pour interpréter ces résultats, il faut bien remarquer que l'amélioration du niveau moyen d'instruction de la main-d'œuvre résulte principalement de l'amélioration du niveau des sortants du système éducatif. Ces derniers, une fois recrutés par les entreprises, ne sont pas classés nécessairement dans les catégories de qualification correspondantes à leur niveau d'instruction. On parlerait dans ce cas d'une « inadéquation » entre niveaux d'instruction et de qualification de la main-d'œuvre additionnelle.

Au niveau du secteur des industries manufacturières, cette inadéquation est la plus forte (élasticité $\varepsilon = 0,32$). Dans les services productifs où l'élasticité s'élève à 0,72, une certaine adéquation s'établit entre le niveau moyen d'instruction et celui des qualifications et, dans le secteur des industries non manufacturières, on peut même parler d'une parfaite adéquation entre niveaux d'instruction et de qualification avec une élasticité presque égale à l'unité.

En tirant ainsi quelques conclusions à propos des effets des niveaux d'instruction sur la structure des qualifications de la population occupée, les interprétations de ces résultats restent évidemment conditionnées par la fiabilité des statistiques utilisées pour retracer les changements structurels des qualifications, surtout durant les deux dernières années où l'échantillon des entreprises a presque été réduit de moitié. Au niveau micro-économique, le recours à un panel d'entreprises devrait permettre d'affiner l'analyse et d'étudier l'impact de l'éducation sur d'autres variables économiques. Une approche économétrique plus approfondie serait alors adoptée afin de chercher des résultats empiriques, tenant compte de l'ensemble des variables socio-économiques qui peuvent influencer le développement économique et social de la Tunisie. Quelques enseignements peuvent évidemment en être tirés au fur et à mesure de l'avancement de cette étude pour mieux orienter la politique éducationnelle et de formation.

Abdelkarim Jaoua
Institut d'économie quantitative
Université de Sfax
Tunisie

ANNEXES

Tableau A.1
**Répartition de la population occupée
selon le niveau d'instruction (en %)**

Niveau d'instruction	Néant	Primaire	Secondaire	Supérieur
Année				
1966	75,45	16,70	6,69	1,16
1967	73,39	18,23	7,19	1,19
1968	71,32	19,73	7,73	1,23
1969	69,22	21,21	8,30	1,26
1970	67,10	22,67	8,92	1,30
1971	64,95	24,12	9,59	1,34
1972	62,76	25,55	10,31	1,38
1973	60,53	26,98	11,08	1,42
1974	58,24	28,39	11,90	1,46
1975	55,90	29,80	12,80	1,50
1976	54,53	30,31	13,49	1,67
1977	53,14	30,78	14,23	1,85
1978	51,76	31,19	15,00	2,06
1979	50,35	31,54	15,81	2,29
1980	48,94	31,85	16,67	2,55
1981	47,50	32,09	17,57	2,84
1982	46,04	32,28	18,52	3,15
1983	44,56	32,41	19,53	3,51
1984	43,05	32,45	20,60	3,90
1985	40,98	33,83	21,15	4,05
1986	38,93	35,16	21,71	4,20
1987	36,90	36,45	22,29	4,36
1988	34,90	37,69	22,88	4,53
1989	32,90	38,91	23,49	4,70
1990	30,92	40,09	24,11	4,88
1991	28,94	41,24	24,76	5,06
1992	26,97	42,36	25,41	5,26
1993	24,99	43,46	26,09	5,46
1994	23,01	44,54	26,78	5,66

Tableau A.2
Répartition de la population occupée selon le niveau d'instruction (en %)
Secteur : agriculture et pêche

Niveau d'instruction	Néant	Primaire	Secondaire	Supérieur
Année				
1966	92,27	6,66	1,00	0,07
1967	90,82	8,01	1,10	0,07
1968	89,33	9,39	1,20	0,08
1969	87,78	10,82	1,32	0,08
1970	86,17	12,30	1,45	0,08
1971	84,48	13,85	1,59	0,09
1972	82,69	15,48	1,74	0,09
1973	80,81	17,19	1,91	0,09
1974	78,80	19,01	2,10	0,10
1975	76,60	21,00	2,30	0,10
1976	76,27	21,16	2,46	0,11
1977	75,94	21,30	2,63	0,13
1978	75,60	21,44	2,81	0,14
1979	75,25	21,58	3,01	0,16
1980	74,90	21,70	3,21	0,18
1981	74,54	21,82	3,44	0,21
1982	74,17	21,92	3,67	0,24
1983	73,79	22,02	3,93	0,27
1984	73,40	22,10	4,20	0,30
1985	70,85	24,34	4,51	0,30
1986	68,26	26,59	4,84	0,30
1987	65,62	28,87	5,20	0,30
1988	62,92	31,19	5,59	0,30
1989	60,20	33,60	6,00	0,30
1990	58,88	34,27	6,43	0,34
1991	57,60	34,96	6,88	0,38
1992	56,34	35,66	7,37	0,42
1993	55,10	36,37	7,90	0,47
1994	53,90	37,10	8,46	0,53

Tableau A.3
Répartition de la population occupée selon le niveau d'instruction (en %)
Secteur : industrie manufacturière

Niveau d'instruction	Néant	Primaire	Secondaire	Supérieur
Année				
1966	57,25	35,67	6,33	0,75
1967	55,89	36,71	6,69	0,72
1968	54,52	37,72	7,07	0,69
1969	53,16	38,72	7,47	0,66
1970	51,79	39,69	7,89	0,63
1971	50,42	40,64	8,34	0,60
1972	49,04	41,57	8,81	0,57
1973	47,65	42,48	9,31	0,55
1974	46,26	43,38	9,84	0,52
1975	44,85	44,25	10,40	0,50
1976	43,77	44,62	11,05	0,56
1977	42,68	44,95	11,73	0,64
1978	41,58	45,24	12,46	0,72
1979	40,47	45,48	13,24	0,81
1980	39,35	45,67	14,06	0,92
1981	38,21	45,82	14,94	1,04
1982	37,04	45,92	15,86	1,18
1983	35,86	45,96	16,85	1,33
1984	34,65	45,95	17,90	1,50
1985	32,45	46,98	19,00	1,57
1986	30,29	47,90	20,16	1,65
1987	28,17	48,71	21,40	1,73
1988	26,07	49,41	22,71	1,81
1989	24,00	50,00	24,10	1,90
1990	21,60	50,72	25,12	2,00
1991	19,44	51,45	26,19	2,10
1992	17,50	52,19	27,30	2,21
1993	15,75	52,95	28,45	2,33
1994	14,18	53,71	29,66	2,45

Tableau A.4
Répartition de la population occupée selon le niveau d'instruction (en %)
Secteur : industrie non manufacturière

Niveau d'instruction	Néant	Primaire	Secondaire	Supérieur
Année				
1966	77,36	17,98	4,06	0,60
1967	75,44	19,56	4,40	0,60
1968	73,50	21,13	4,77	0,60
1969	71,53	22,69	5,17	0,60
1970	69,54	24,26	5,61	0,60
1971	67,51	25,81	6,08	0,60
1972	65,43	27,37	6,59	0,60
1973	63,32	28,94	7,15	0,60
1974	61,15	30,51	7,75	0,60
1975	58,90	32,10	8,40	0,60
1976	57,39	33,07	8,87	0,67
1977	55,88	34,01	9,37	0,75
1978	54,37	34,91	9,89	0,83
1979	52,85	35,78	10,44	0,93
1980	51,33	36,61	11,03	1,03
1981	49,79	37,41	11,64	1,15
1982	48,25	38,17	12,29	1,29
1983	46,68	38,90	12,98	1,43
1984	45,10	39,60	13,70	1,60
1985	42,84	41,35	14,25	1,56
1986	40,60	43,05	14,83	1,52
1987	38,39	44,71	15,43	1,48
1988	36,19	46,32	16,05	1,44
1989	34,00	47,90	16,70	1,40
1990	32,98	48,19	17,19	1,53
1991	31,98	48,47	17,70	1,67
1992	31,02	48,76	18,21	1,83
1993	30,09	49,06	18,75	2,00
1994	29,18	49,35	19,30	2,18

Tableau A.5
Répartition de la population occupée selon le niveau d'instruction (en %)
Secteur : services productifs

Niveau d'instruction	Néant	Primaire	Secondaire	Supérieur
Année				
1966	56,14	31,39	11,40	1,08
1967	54,45	32,25	12,17	1,13
1968	52,77	33,07	12,99	1,18
1969	51,08	33,83	13,86	1,23
1970	49,39	34,53	14,79	1,29
1971	47,69	35,17	15,79	1,34
1972	45,98	35,76	16,85	1,40
1973	44,26	36,29	17,98	1,47
1974	42,52	36,75	19,20	1,53
1975	40,75	37,15	20,50	1,60
1976	39,45	37,60	21,20	1,76
1977	38,16	37,99	21,92	1,93
1978	36,88	38,35	22,66	2,12
1979	35,59	38,65	23,43	2,32
1980	34,31	38,91	24,23	2,55
1981	33,03	39,12	25,05	2,80
1982	31,74	39,28	25,91	3,07
1983	30,45	39,39	26,79	3,37
1984	29,15	39,45	27,70	3,70
1985	27,69	39,54	28,79	3,98
1986	26,25	39,56	29,92	4,27
1987	24,82	39,50	31,10	4,59
1988	23,39	39,36	32,32	4,93
1989	21,90	39,10	33,60	5,30
1990	20,36	39,97	33,85	5,47
1991	18,93	40,87	34,11	5,65
1992	17,60	41,78	34,37	5,83
1993	16,36	42,72	34,63	6,02
1994	15,21	43,67	34,89	6,22

Tableau A.6
Répartition de la population occupée selon le niveau d'instruction (en %)
Secteur : administration

Niveau d'instruction	Néant	Primaire	Secondaire	Supérieur
Année				
1966	55,77	19,93	19,74	4,57
1967	52,75	21,11	21,31	4,83
1968	49,80	22,10	23,00	5,10
1969	46,89	22,89	24,83	5,39
1970	44,00	23,50	26,81	5,69
1971	41,13	23,91	28,94	6,02
1972	38,26	24,14	31,24	6,36
1973	35,38	24,18	33,72	6,71
1974	32,47	24,04	36,40	7,09
1975	29,50	23,70	39,30	7,50
1976	27,85	23,36	40,59	8,19
1977	26,22	22,90	41,93	8,95
1978	24,59	22,33	43,31	9,77
1979	22,96	21,63	44,73	10,67
1980	21,31	20,82	46,20	11,66
1981	19,65	19,90	47,72	12,73
1982	17,95	18,85	49,29	13,91
1983	16,20	17,69	50,92	15,19
1984	14,40	16,40	52,60	16,60
1985	14,07	16,98	51,41	17,54
1986	13,69	17,53	50,24	18,54
1987	13,27	18,03	49,10	19,60
1988	12,81	18,49	47,98	20,71
1989	12,30	18,90	46,90	21,90
1990	10,92	17,87	48,24	22,48
1991	9,69	16,90	49,62	23,07
1992	8,60	15,99	51,03	23,68
1993	7,63	15,12	52,49	24,31
1994	6,77	14,30	53,99	24,95

Tableau B.1 STRUCTURE DES QUALIFICATIONS PAR GRAND SECTEUR (1971 - 1993)

en %

	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
IND. MANUF.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Cadres Sup. et Ing.	4.17	4.06	4.25	4.28	4.37	4.41	4.93	4.37	3.56	4.38	4.45	4.71	4.98	5.36	5.75	6.20	5.93	6.59	6.50	5.80	6.10	6.50	6.90
Agents de Maitrise	5.09	6.27	5.61	5.64	6.19	7.13	7.34	6.76	6.67	6.72	7.04	7.15	7.25	8.00	8.75	9.25	8.81	10.14	9.90	9.50	9.70	9.80	10.10
Employes	10.85	10.18	10.39	9.84	9.53	9.46	9.94	9.33	9.53	8.66	8.53	8.22	7.91	8.06	8.21	7.21	7.44	7.59	7.90	6.90	6.70	7.80	7.00
Ouvriers	43.90	44.50	49.10	51.60	53.70	55.50	55.70	58.50	59.20	60.60	61.70	59.54	57.39	59.96	62.53	60.63	62.36	60.50	62.30	62.10	63.30	61.30	63.10
Man., Ap. et Autres	35.99	34.99	30.65	28.64	26.21	23.50	22.09	21.04	21.04	19.64	18.28	20.38	22.47	18.61	14.76	16.71	15.46	15.17	13.40	15.70	14.20	14.60	12.90
IND. NON MANUF.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Cadres Sup. et Ing.	2.52	2.73	3.82	2.53	2.44	2.79	3.27	3.55	3.94	4.78	3.34	6.91	10.48	10.92	11.37	9.55	12.04	11.28	12.70	10.80	10.10	14.00	14.90
Agents de Maitrise	7.47	6.99	6.70	6.94	6.46	6.88	8.23	8.68	9.20	12.82	6.51	14.49	22.47	20.74	19.02	12.70	17.69	13.73	19.60	12.80	12.80	17.40	20.80
Employes	9.95	10.79	9.87	8.71	8.24	8.54	8.49	8.73	8.61	8.11	6.62	8.45	10.28	13.13	15.98	16.91	11.42	18.91	15.90	24.90	22.30	20.30	8.60
Ouvriers	34.71	35.92	38.49	40.16	37.98	43.36	47.49	45.42	44.02	43.78	43.69	34.70	25.72	36.70	47.68	53.40	42.71	40.53	43.20	40.90	33.30	41.00	43.50
Man., Ap. et Autres	45.35	43.57	41.12	41.66	44.88	38.43	32.52	33.62	34.23	30.51	39.84	35.45	31.06	18.51	5.95	7.43	16.14	15.55	8.60	10.60	21.50	7.30	12.20
SERVICES PROD.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Cadres Sup. et Ing.	1.52	1.93	2.50	1.05	2.76	3.77	3.86	4.21	4.33	6.00	6.44	7.10	7.76	7.96	8.16	7.78	7.78	8.54	8.90	9.60	9.60	10.40	12.20
Agents de Maitrise	5.95	8.27	9.27	10.52	8.52	7.20	8.40	10.12	11.82	10.52	11.25	12.46	13.67	13.88	14.10	16.79	21.54	17.79	20.30	18.60	18.90	19.00	17.20
Employes	15.63	15.46	14.83	14.53	17.38	11.05	20.65	20.12	18.02	18.74	18.67	20.23	21.79	19.79	17.80	17.01	17.00	17.70	16.70	18.60	17.50	13.50	17.20
Ouvriers	52.76	52.56	45.83	44.08	46.96	50.49	47.21	44.47	44.42	49.13	49.90	46.52	43.14	41.11	39.07	43.77	39.58	37.36	35.80	37.50	37.30	37.90	42.10
Man., Ap. et Autres	24.14	21.78	27.57	29.82	24.38	27.49	19.88	21.08	21.41	15.61	13.74	13.69	13.65	17.26	20.87	14.66	14.10	18.61	18.30	15.70	16.70	19.20	11.30
SEC.PROD.NON AGR.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Cadres Sup. et Ing.	3.17	3.33	3.46	3.18	3.49	3.77	4.13	4.08	4.29	4.77	5.00	5.90	6.80	7.20	7.60	7.30	7.20	7.90	8.20	7.70	8.00	9.70	10.10
Agents de Maitrise	5.64	6.47	6.62	6.88	6.67	7.20	7.61	7.91	8.26	8.98	9.00	10.50	12.00	12.15	12.30	12.20	13.80	13.30	14.90	13.00	13.00	15.10	14.30
Employes	11.52	11.70	11.09	10.31	10.48	11.05	11.09	10.95	10.59	10.28	11.50	11.90	12.30	12.55	12.80	11.90	12.10	12.70	12.10	13.20	13.10	12.70	11.30
Ouvriers	47.11	44.70	45.50	46.80	47.70	50.50	52.90	52.10	52.10	54.20	52.50	49.85	47.20	49.60	52.00	54.00	52.70	49.70	50.40	51.10	49.40	47.60	52.20
Man., Ap. et Autres	32.56	33.80	33.33	32.83	31.66	27.48	24.27	24.96	24.76	21.77	22.00	21.85	21.70	18.50	15.30	14.60	14.20	16.40	14.40	15.00	16.50	14.90	12.10

Tableau B.2
Structure des qualifications par sexe (en %)
1983, 1988, 1991 et 1993

Année	Sexe	Cadres supérieurs et ingénieurs	Techniciens supérieurs	Agents de maîtrise	Employés	Ouvriers	Manœuvres	Apprentis	Autres	Total
1983	H	5,18	2,61	13,44	11,51	43,54	17,40	1,53	4,78	100,00
	F	1,34	1,04	5,61	13,84	65,48	6,53	5,47	0,68	100,00
1988	H	6,31	2,73	13,76	13,08	47,98	12,71	1,64	1,78	100,00
	F	3,07	1,39	9,04	12,86	56,74	12,65	3,39	0,86	100,00
1991	H	6,67	3,24	15,36	11,96	43,89	15,74	1,59	1,56	100,00
	F	3,49	1,15	8,34	15,31	60,01	8,08	2,62	0,98	100,00
1993	H	7,28	3,64	15,30	10,90	49,23	11,58	1,15	0,93	100,00
	F	6,06	1,79	11,65	12,27	58,33	5,45	1,91	2,53	100,00

Tableau B.3
**Estimation de l'élasticité entre part d'une catégorie de qualification
et part du niveau d'instruction correspondant**

	Variable dépendante	Cadres supérieurs, ingénieurs et techniciens	Agents de maîtrise et employés	Ouvriers	Manœuvres et apprentis
	Variable indépendante	Supérieur	Secondaire	Primaire	Néant
Secteur productif non agricole	constante	0,93 (25.37)	1,44 (4.36)	3,27 (9.15)	-1,3 (-2.63)
	Elasticité	0,72 (23.56)	0,56 (5.14)	0,18 (1.77)	1,148 (8.76)
	R ²	0,98	0,929	0,56	0,925
	DW	2,14	1,639	1,69	1,82
Industries manufacturières	constante	3,03 (13.72)	2,89 (49.13)	4,96 (30.39)	3,49 (12.7)
	Elasticité	0,312 (6.413)	0,055 (1.77)	1,19 (5.59)	0,524 (2.626)
	R ²	0,824	0,388	0,832	0,88
	DW	1,881	1,993	1,311	2,29
Industries non manufacturières	constante	8,54 (40.50)	5,31 (11.06)	3,81 (17.43)	4,69 (12.7)
	Elasticité	1,49 (8.21)	1,02 (4.44)	0,12 (0.55)	2,04 (4.31)
	R ²	0,89	0,77	0,279	0,68
	DW	2,01	1,9	1,85	1,99
Services productifs	constante	5,59 (10.37)	4,37 (37.18)	Résultats statistiquement non significatifs	3,65 (11.28)
	Elasticité	1,11 (7.16)	0,7 (8.31)		0,62 (2.51)
	R ²	0,839	0,75		0,56
	DW	2,12	1,95		1,79

Tableau B.4
Évolution des indicateurs de niveaux moyens d'instruction et de qualification de la population occupée (1971 - 1993)
 Pondération (1 ; 2 ; 4)

	INSTRUCTION				QUALIFICATION			
	Sec.Prod N.agr.	Ind. manuf.	Ind. non manuf.	Serv. Prod.	Sec.Prod N.agr.	Ind. manuf.	Ind. non manuf.	Serv. Prod.
	NMI	NMI1	NMI2	NMI3	NMQ	NMQ1	NMQ2	NMQ3
1971	48,66	59,72	40,37	72,12	94,11	92,46	79,62	102,04
1972	51,69	61,49	42,96	75,08	94,36	93,64	82,38	107,88
1973	54,82	63,30	45,63	78,12	94,76	98,10	86,92	104,03
1974	58,03	65,15	48,40	81,27	93,90	99,68	81,62	98,28
1975	61,40	67,05	51,30	84,55	95,96	102,62	77,16	109,80
1976	63,97	68,97	53,48	87,01	102,08	106,32	85,40	102,17
1977	66,64	70,97	55,72	89,54	106,82	109,98	94,02	120,85
1978	69,43	73,05	58,01	92,13	106,14	108,16	94,42	121,71
1979	72,32	75,21	60,37	94,81	106,96	105,84	95,38	121,34
1980	75,39	77,48	62,80	97,57	111,80	108,88	104,78	131,53
1981	78,59	79,85	65,31	100,42	111,52	110,64	83,31	135,66
1982	81,92	82,35	67,90	103,38	117,36	109,13	109,07	140,32
1983	85,51	84,97	70,60	106,45	123,00	107,62	133,10	145,17
1984	89,25	87,75	73,40	109,65	128,00	113,80	147,90	140,50
1985	92,33	91,27	76,09	113,02	132,60	119,45	163,17	135,50
1986	95,38	94,82	78,78	116,48	131,40	118,33	150,85	142,48
1987	98,47	98,41	81,47	120,05	133,30	118,58	149,07	147,71
1988	101,57	102,07	84,17	123,72	133,30	122,35	150,92	142,52
1989	104,69	105,80	86,90	127,50	137,20	123,90	165,00	145,40
1990	108,85	109,56	88,78	130,01	134,30	118,10	159,50	150,30
1991	113,02	113,15	90,70	132,29	133,60	120,50	143,90	148,50
1992	117,24	116,57	92,67	134,42	142,00	122,50	172,40	152,50
1993	121,40	119,78	94,65	136,43	143,80	124,90	161,90	159,70

Tableau B.5
Relation entre niveaux moyens de qualification et d'instruction
 $\log (\text{NMQ}) = \log (A) + b \log (\text{NMI}) = \text{constante} + b \log (\text{NMI})$

	constante	b	R ²	DW
Secteur productif non agricole	2,42 (16.85)	0,53 (16.25)	0,98	2,01
Industrie manufacturière	3,25 (12.29)	0,32 (5.58)	0,92	1,78
Industrie non manufacturière	0,46 (0.86)	1,02 (8.02)	0,87	1,88
Services productifs	1,48 (3.05)	0,72 (7.01)	0,88	2,11

Les estimations sont faites par la méthode des moindres carrés ordinaires (MCO) avec introduction d'un AR(1) ou d'un MA(1) (selon le cas) pour corriger l'autocorrélation.
 Les valeurs entre parenthèses sont les T-Student

TYPOLOGIE DES JEUNES CHÔMEURS DIPLÔMÉS A MARRAKECH UNE ÉTUDE SUR DONNÉES LONGITUDINALES

Mohammed Bougroum
Ahmed Trachen

INTRODUCTION

L'un des faits marquants de l'évolution du marché du travail au Maroc durant ces deux dernières décennies est sans aucun doute l'apparition et l'aggravation du chômage des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur (Achoual et *alii*, 1994).

Les répercussions négatives de ce phénomène sont multiples. D'abord, sur le plan social, il favorise le développement de sentiments de frustration et de découragement ressentis tant par les jeunes eux-mêmes que par leur famille. D'autre part, sur le plan économique, il s'apparente de plus en plus à un gaspillage des ressources publiques. Ce gaspillage est d'autant plus intolérable que les ressources budgétaires de l'État sont limitées et que la part consacrée à l'enseignement est loin d'être négligeable.

Sur le plan macro-économique, deux principaux facteurs peuvent expliquer l'ampleur prise par ce phénomène :

a. L'offre du travail qualifié : son évolution est caractérisée par une hausse très sensible de la demande d'éducation et cela pour deux raisons essentielles : d'une part, la croissance démographique et l'extension de l'enseignement secondaire, et d'autre part, la dimension sociale inhérente à cette demande d'éducation dans le contexte marocain.

Ce travail a bénéficié du soutien financier du programme Med Campus de la communauté européenne (réseau remede) et de la coopération franco-marocaine (Action intégrée 91/607). Une première version de ce papier a été présentée au colloque « Fondements micro-économiques des politiques économiques » organisé par le réseau « Analyse économique et développement », les 14-15 janvier 1995 à Rabat (Maroc).

Les auteurs remercient A. Ibourk et A. Rhellou pour leurs commentaires et le CNJA (Centre national pour la jeunesse et l'avenir) pour avoir mis à leur disposition l'échantillon qui a servi de base à la réalisation de l'enquête longitudinale.

b. L'offre des emplois qualifiés : son évolution est caractérisée par une baisse importante de la demande du travail qualifié émanant du secteur public qui constituait le principal pourvoyeur d'emplois qualifiés. Ce désengagement de l'État en tant qu'employeur est l'une des conséquences des plans d'ajustement structurel adoptés par le Maroc à partir du début de la décennie quatre-vingt. Cette baisse de la demande dans le secteur public est loin d'être compensée par la demande émanant du secteur privé d'autant plus que les besoins des deux secteurs sont qualitativement très différents. Cette différence qualitative s'explique en partie par le fait que le transfert de la demande du travail qualifié du secteur public vers le secteur privé n'a pas eu de répercussions sur le contenu et les objectifs des formations dispensées au sein de l'université¹ qui restent fortement orientées vers la satisfaction des besoins du secteur public.

Ces considérations traduisent les contraintes macro-économiques du pays. Elles présentent l'inconvénient de focaliser l'analyse uniquement sur sa dimension quantitative. C'est ainsi que la solution du problème du chômage est souvent présentée en termes de nombre d'emplois à créer régulièrement dans tel ou tel secteur². Cependant, ce type de raisonnement, bien que pertinent, doit être nuancé voire même dépassé dans la mesure où le chômage est loin d'être une réalité uniforme. Le constat de la grande variété des trajectoires professionnelles a été à l'origine des travaux récents menés dans les pays développés (voir Gérard-Varet et *alii*, 1991) sur les déterminants des trajectoires individuelles sur le marché du travail. Ces travaux ont mis en évidence le rôle des caractéristiques des individus (âge, sexe, diplôme...) dans la différenciation de leur trajectoire.

Ce type d'investigation, basé sur une approche en termes de trajectoires individuelles, nous semble pertinent dans le contexte marocain d'autant plus que les mutations profondes engendrées par la restructuration actuelle du marché du travail "qualifié" remettent en cause directement le comportement et les attitudes du demandeur de l'emploi (Grünert et Lutz, 1995).

Ce travail, qui s'inspire de cette démarche, porte sur le chômage des diplômés à Marrakech. Son objectif est de mettre en évidence l'impact des variables signalétiques (âge, sexe, diplôme) sur les trajectoires individuelles de la population étudiée. Pour cela, nous supposons que ces dernières sont résumées par les durées cumulées dans chacune des quatre situations considérées - emploi, chômage, étude et stage - (voir Annexe 1.A). Le lien entre trajectoires et variables signalétiques est appréhendé de deux manières : en premier lieu à travers l'étude des liaisons entre la durée de chaque état et chacune des variables signalétiques (section 1), et, en second lieu, à partir de la construction d'une typologie de trajectoires (section 2).

¹ Au Maroc, l'université constitue le principal formateur au niveau de l'enseignement supérieur. La liberté d'accès et la gratuité totale de l'enseignement conjuguées à la croissance des effectifs concernés et le rétrécissement de la demande du travail qualifié sont les principales caractéristiques du paysage universitaire marocain.

² La Direction de la statistique, sur la base des résultats du dernier recensement général de la population et de l'habitat (1994), estime à 200 000 le nombre d'emplois à créer annuellement pour maintenir le taux de chômage à son niveau actuel (16 %).

1. ANALYSE DESCRIPTIVE DES LIENS ENTRE LES VARIABLES INDIVIDUELLES ET LA DURÉE DE CHAQUE ÉTAT

1.1. Analyse de la durée de l'emploi

La partition de la population totale selon la durée de l'emploi met en évidence l'importance de la classe EMP1 (durée cumulée de l'emploi nulle). Plus de la moitié des individus (51,4 %) n'a travaillé aucun mois durant la période de référence. La classe de l'emploi stable (durée cumulée = 41) ne représente que 8,8 % de la population. Les classes intermédiaires sont d'une importance égale (graphiques 1 à 3).

a. Sur la période de référence étudiée, la proportion de personnes n'ayant connu aucun emploi est importante. Les moins de 25 ans sont proportionnellement les moins employables. Les plus de 30 ans accèdent le plus à des emplois stables. La classe intermédiaire se caractérise par des durées d'emploi variables.

b. Plus la durée de l'emploi augmente, plus la proportion de femmes est plus faible que celle des hommes. Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à ne pas passer par l'état EMP alors que les hommes sont proportionnellement plus nombreux à occuper un emploi durant toute la période de référence.

c. Les lauréats de l'enseignement supérieur général sont proportionnellement moins employables que les lauréats de l'enseignement technique. De plus, à nature de diplôme égale (diplôme généraliste), son niveau est discriminant.

En résumé, ces données font ressortir que les personnes âgées, les hommes et les diplômés de l'enseignement technique accèdent plus facilement à l'emploi alors que les jeunes, les femmes et les diplômés de l'enseignement général sont relativement plus nombreux à en être exclus.

1.2. Analyse de la durée du chômage

Le chômage touche plus de 82 % de notre échantillon. Il se caractérise par l'importance des classes de durée élevée. Ainsi, 28,8 % de l'échantillon n'ont connu que le chômage durant la période de référence (41 mois) (graphique 7). En comparant, la structure de la population répartie selon la durée de l'emploi (cf. paragraphe précédent) à celle selon la durée du chômage, nous remarquons que le non accès à l'emploi se traduit en majorité par un chômage de longue durée. Pour cette catégorie de jeunes, le chômage s'apparente plus à un retrait ou à une exclusion définitifs du marché du travail plutôt qu'à une situation transitoire sur ce marché.

a. Les personnes âgées de plus de 30 ans sont proportionnellement plus touchées par le chômage de longue durée alors que les personnes de moins de 25 ans sont proportionnellement plus nombreuses à ne pas passer par le chômage (graphique 4).

En effet, plus de 37 % des personnes âgées de plus de 30 ans n'ont connu que le chômage contre 19 % chez les moins de 25 ans. Ces proportions s'inversent lorsque l'on s'intéresse aux personnes n'ayant jamais été au chômage.

b. Les femmes sont moins nombreuses à échapper au chômage. En outre, elles sont proportionnellement plus touchées par le chômage de longue durée (graphique 5).

Les hommes sont proportionnellement les moins touchés par le chômage de longue durée (25,8 % des hommes contre 31,8 % pour les femmes). Ils sont aussi proportionnellement nombreux à ne pas connaître le chômage (20,3 % pour les hommes contre 14,9 % pour les femmes). Plus généralement, la distribution de la population féminine selon la durée du chômage se caractérise par des proportions élevées dans les classes correspondant à des durées longues alors que celle de la population masculine se caractérise, au contraire, par des proportions importantes dans les classes correspondant à des durées de chômage faibles.

c. La durée du chômage diffère selon la nature technique ou générale du diplôme obtenu. A nature équivalente, le niveau du diplôme est discriminant notamment en ce qui concerne le chômage de longue durée (graphiques 6 et 7).

Les diplômés de l'enseignement technique sont proportionnellement peu nombreux à connaître le chômage de longue durée (21,8 % contre 25,3 % pour les licenciés et 34,4 % pour les bacheliers). Plus généralement, la distribution de la population diplômée de l'enseignement technique se caractérise par des proportions importantes des classes correspondant à des périodes de chômage "courtes" (durée inférieure à 24 mois). La distribution des bacheliers selon la durée du chômage se caractérise quant à elle par la prépondérance des classes de durée "longue" (durée supérieure à 24 mois). La comparaison des bacheliers et des licenciés montre que ce sont les premiers qui sont les plus touchés par le chômage de longue durée.

Le profil des titulaires d'une licence est plus proche de celui des diplômés de l'enseignement technique que de celui des bacheliers. L'effet discriminant de la nature du diplôme (général contre professionnel) est atténué par son niveau.

La distribution de la population selon la durée du chômage montre que les femmes et les diplômés de l'enseignement général (particulièrement les bacheliers) sont relativement nombreux dans les classes qui correspondent à des durées de chômage importantes. Les personnes âgées de plus de 30 ans sont plus nombreuses dans la classe 6 (durée = 41 mois). Les moins de 25 ans sont proportionnellement plus épargnés par le chômage.

1.3. Analyse de la durée des études

L'accumulation du capital humain par le retour aux études est une pratique peu courante. Plus des deux tiers de l'échantillon n'ont pas connu de retour aux études durant la période de référence (graphique 8).

a. Plus on avance dans l'âge, plus les chances de retourner au système de formation s'amenuisent.

Les graphiques 8 et 9 mettent en évidence le caractère discriminant de l'âge. Le taux de retour aux études au fur et à mesure que l'on avance dans l'âge l'indique : 67,2 % pour les moins de 25 ans contre seulement 19 % pour les plus de 30 ans. En outre, la comparaison entre les deux dernières classes d'âge montre que le non retour à la formation caractérise plus fortement les plus de 30 ans. En effet, bien qu'elle représente un peu moins de 40 % de l'échantillon total, sa part par rapport à

l'ensemble des personnes ayant repris des études ne dépasse pas les 20 %. En revanche, pour la classe d'âge intermédiaire, le taux de retour est plus important. Son poids par rapport à l'ensemble des personnes ayant repris des études dépasse largement son poids dans l'ensemble de l'échantillon (61 % contre 51,4 %) (voir tableaux 1 et 3).

b. Les femmes sont relativement plus nombreuses (32,7 %) que les hommes (25,5 %) à reprendre des études (graphique 10).

Le retour aux études représente une proportion plus importante chez les femmes que chez les hommes (graphique 10). Cela est confirmé par la comparaison des pourcentages des hommes et des femmes successivement dans l'ensemble de l'échantillon et dans l'ensemble des personnes ayant connu au moins un retour au système éducatif. Les femmes sont plus nombreuses dans cette dernière sous-population que dans l'ensemble de l'échantillon (graphique 11).

c. La nature (générale ou technique) et le niveau du diplôme (baccalauréat ou licence) sont discriminants quant au retour au système éducatif. Le taux de reprise d'études est d'autant plus grand que le diplôme possédé est général et peu élevé.

Les bacheliers sont relativement plus nombreux à reprendre des études, suivis par la catégorie "autres diplômes". Les lauréats de l'enseignement technique arrivent en dernière position avec seulement 16,9 % de retour aux études (graphique 12). La structure par diplôme de la sous-population ayant repris des études fait ressortir un taux élevé de retour vers les études des bacheliers. Ces derniers représentent plus de 51 % de cette sous-population alors qu'ils ne représentent que 41,8 % de l'échantillon total (voir graphique 13 et tableau 1).

1.4. Analyse de la durée des stages

La formation par le stage est une pratique beaucoup moins fréquente que la formation par les études. La proportion de la population ayant connu une période de stage ne dépasse pas 17,8 % (graphique 14).

a. Les personnes de plus de 30 ans sont proportionnellement peu nombreuses à connaître une période de stage (12 %). Le recours aux stages est proportionnellement plus fréquent chez les moins de 30 ans (21,8 %) suivi des moins de 25 ans (19,7 %) comme l'indiquent les graphiques 14 et 15.

b. Les femmes sont plus nombreuses à effectuer des stages (20,9 % contre seulement 14,6 % pour les hommes) (voir graphique 16).

c. Le niveau du diplôme est discriminant quant au recours au stage. La nature du diplôme intervient en second lieu.

Les licenciés sont proportionnellement les plus nombreux à recourir aux stages (24 % contre seulement 13,3 % des bacheliers). La proportion des lauréats de l'enseignement technique à effectuer un stage est de 24 %. Le recours aux stages pour les licenciés peut s'expliquer par le service civil généralement considéré comme un stage.

L'âge est discriminant dans le cas de l'emploi et du chômage. En fait, les personnes âgées de plus de 30 ans sont relativement plus nombreuses dans les classes correspondant à une durée d'emploi et de chômage de 41 mois. Cela s'explique par le fait que le choix pour cette catégorie de personnes se réduit soit à l'emploi soit au chômage (absence de situations intermédiaires pour ces personnes : études, stages). Les pratiques de retour au système éducatif et la formation par les stages sont peu fréquentes. Les femmes, les moins de 25 ans ainsi que les bacheliers retournent relativement davantage aux études alors que les 25-30 ans, les femmes et les lauréats de l'enseignement technique sont proportionnellement plus nombreux à recourir aux stages.

2. TYPOLOGIE DES TRAJECTOIRES

Après avoir analysé les liaisons entre chaque variable signalétique (âge, sexe et diplôme) et la distribution de la population selon la durée de chacun des états sur le marché du travail, nous proposons à présent d'établir une typologie des trajectoires des individus à l'aide d'une analyse descriptive multidimensionnelle (analyse factorielle des correspondances multiples).

Typologie des trajectoires à partir du tableau disjonctif complet détaillé (cf. annexe 2)

Le tableau analysé décrit tous les individus par les modalités de variables d'états et des variables signalétiques. Une première analyse de ce tableau, dit disjonctif complet, met en évidence trois groupes de trajectoires (graphique. A) :

- a.** Les chômeurs de longue durée : la trajectoire se réduit à un épisode de chômage. Ils ont plutôt plus de 30 ans, sont titulaires du baccalauréat et n'ont recours ni aux stages ni aux études.
- b.** Les personnes caractérisées par une stabilité dans l'état d'emploi : la trajectoire se réduit à un épisode (ou plusieurs épisodes contigus d'emploi). Cette trajectoire concerne plutôt des individus âgés de plus de 30 ans, masculins et de formation technique ou des licenciés.
- c.** Les personnes dont la trajectoire combine les situations d'emploi et de chômage seront caractérisés lors de la deuxième analyse de ce tableau.

Du fait de la prépondérance des modalités extrêmes du chômage et de l'emploi (CHO6 et EMP6) sur les résultats de cette analyse, nous avons effectué une deuxième analyse en mettant en variables supplémentaires les modalités suivantes : EMP6, CHO1 et EMP1, CHO6.

La deuxième analyse du tableau disjonctif complet détaillé (graphique B) permet de regrouper les trajectoires non constantes en quatre groupes :

- a.** Les trajectoires combinant plus de chômage que d'emploi (EMP2, CHO4 et CHO5) sans faire intervenir ni Études ni Stages. Elles caractérisent essentiellement les bacheliers.

b. Les trajectoires combinant plus d'emploi que de chômage (EMP4 et EMP5, CHO2) sans faire intervenir ni Études ni Stage. Elles caractérisent essentiellement les diplômés de l'enseignement technique.

c. Les trajectoires qui combinent l'emploi et le chômage dans des proportions égales (CHO3, EMP3) en incluant les états Études et Stages. Elles caractérisent notamment les personnes de moins de 30 ans et les licenciés.

d. Les trajectoires combinant chômage et situations intermédiaires (Études, Stages). Il s'agit essentiellement des personnes des moins de 25 ans et des 25-30 ans.

CONCLUSION

Les résultats présentés mettent en évidence les phénomènes suivants :

1. La partition de la population en trois catégories : chômeurs de longue durée, employés stables et individus à trajectoires variables.

- Le chômage de longue durée touche une proportion importante de la population.

- L'emploi stable ne concerne qu'un pourcentage faible de la population.

- Les trajectoires variables se scindent en sous-groupes selon la proportion relative de l'emploi et du chômage.

L'âge est discriminant au niveau du premier et du deuxième groupes. Alors que le sexe et le diplôme le sont au niveau du troisième groupe. Les personnes âgées de plus 30 ans sont proportionnellement plus nombreuses dans les deux premiers groupes.

2. Le rôle secondaire des situations Études et Stages. On relève peu de retour au système éducatif et à la formation par le stage. Les femmes de moins de 25 ans titulaires d'un diplôme technique ne font pas appel aux études.

Ces phénomènes penchent vers une interprétation des résultats en termes de segmentation du marché du travail qualifié. Ainsi, trois segments sont mis en évidence : le segment primaire (emplois stables), le segment secondaire (trajectoires variables) et un autre segment constitué de personnes exclues du marché du travail (qui n'ont accès ni au marché primaire ni au marché secondaire).

Cette représentation est renforcée par le rôle secondaire du recours aux études et aux stages. Le capital humain (en termes de formation initiale ou d'expérience professionnelle) n'est que rarement enrichi. D'où le risque important d'exclusion des chômeurs. Plus le temps passe, plus les chances d'accéder à un emploi diminuent. Il s'agit là du phénomène de l'hystérisis du chômage qui caractérise le chômage de longue durée.

Au niveau de la politique de l'emploi, ces résultats mettent en évidence la nécessité de la mise en oeuvre de mesures différenciées spécifiques à chaque type de trajectoires. La proportion prise par le chômage de longue durée montre l'ampleur du gâchis social et économique que subit la société marocaine et impose des mesures d'urgence. La conception de ces mesures doit prendre en compte la multitude des causes et leur imbrication. La lutte contre ce phénomène suppose la mise en place d'un ensemble cohérent d'actions complémentaires chacune étant focalisée sur un aspect particulier

du marché du travail. La cohérence d'un programme se mesure par le degré de prise en compte des interférences entre les actions qui le composent. Aussi, un programme qui se limite à agir sur un seul aspect du problème par une ou plusieurs actions est voué à l'échec. Ainsi, si la qualité de la formation doit, à juste titre, être incriminée, elle doit l'être dans un cadre général d'analyses et d'interrogations portant sur la problématique de la production et de la reconnaissance des qualifications sur le marché du travail marocain (Vernières, 1993) et non pas seulement dans le cadre étroit de la rénovation du système éducatif considéré comme un système autonome.

D'autre part, le chômage des diplômés et particulièrement le chômage de longue durée doit être analysé à la lumière des mutations très profondes que connaît actuellement le marché du travail marocain suite au désengagement de l'État comme principal demandeur de travail qualifié. Bien plus qu'un simple facteur de pertes d'emplois, ce changement de politique de l'État induit une transformation du mode d'allocation et de régulation de ce segment du marché du travail. En effet, nous assistons au passage d'un mode de fonctionnement que l'on peut qualifier de "marché interne" au sens de la théorie de la segmentation à un mode de fonctionnement où les forces de marché priment (marché externe) (Grünert et Lutz, 1995).

Pour un pays comme le Maroc, cette métamorphose est loin d'être mécanique et sans risque. En effet, durant les trois premières décennies de l'indépendance, l'emploi dans le secteur public, compte tenu des besoins en encadrement (enseignement, marocanisation et extension de l'administration), restait facilement accessible aux lauréats de l'enseignement supérieur. Le mode de recrutement prenait le diplôme comme principal indicateur des compétences requises. Il suffisait alors d'avoir le diplôme requis pour accéder sur titre ou du moins avoir le droit de concourir (avec beaucoup de chances de réussite). Cet état de fait, le discours politique aidant, a encouragé les individus à franchir le pas supplémentaire qui consiste à assimiler la possession d'un diplôme à un droit d'obtention d'un emploi (notamment dans le secteur public). Cette liaison automatique entre diplôme et emploi qualifié explique les comportements récents des diplômés au chômage (grèves...).

Avant le désengagement de l'État, le mode de recrutement privilégiant le diplôme passait sous silence les autres critères nécessaires pour apprécier les potentialités réelles du travailleur (le savoir-faire, le sérieux, le travail en groupe, la motivation...). Pour l'individu, l'accumulation du capital humain se résume dans l'obtention du plus haut diplôme possible qui permet de prétendre à des emplois dans le secteur public situés à un niveau hiérarchique élevé. Le niveau de diplôme détermine le niveau d'entrée dans le marché interne que constitue le secteur public. De l'autre côté, pour l'État-employeur, le recrutement des diplômés permettait de répondre aux besoins d'encadrement de ses activités souvent à caractère exclusivement administratif et/ou de services à la société (enseignement, santé...). Ainsi, la compétence de l'individu était mesurée exclusivement par le niveau de son diplôme obtenu le plus souvent au sein du système de formation initiale. De même, le système de gestion des carrières (et des rémunérations) basé essentiellement sur le critère de l'ancienneté qui caractérise le secteur public ne permet pas d'introduire des mécanismes incitatifs à même de pousser les individus à valoriser les autres aspects de leur compétence.

Les restructurations en cours remettent en cause ce mécanisme d'allocation. Le diplôme n'est plus une garantie pour l'obtention d'un emploi. L'accès au marché interne que constitue le secteur public est de plus en plus rationné. Ce rationnement se traduit par la raréfaction des postes proposés et la hausse, dans la plupart des cas, du niveau de diplôme requis. Les diplômés et particulièrement ceux des filières généralistes de l'université (Sciences, Lettres, Droit et Sciences économiques) se trouvent dans une situation nécessitant des attitudes et des comportements que ni la société ni l'université n'ont aidés à acquérir. Le diplômé doit, pour obtenir un emploi, adopter des attitudes nouvelles (recherche active de l'emploi, mise en valeur de toutes ses potentialités pour convaincre l'employeur face à des concurrents de plus en plus nombreux...). Même s'il arrive à franchir cette phase très délicate, il doit en plus faire preuve d'efficacité dans son poste de travail qui souvent nécessite des connaissances qu'il n'a pas eu l'occasion soit d'acquérir ou du moins de pratiquer auparavant au cours de sa formation. C'est le cas par exemple des emplois de service qui font appel de plus en plus à l'outil informatique et à la pratique des langues étrangères. Or, sur ces deux aspects, la formation universitaire "généraliste" présente d'énormes carences.

La lutte contre le chômage passe, donc, par trois étapes :

- En premier lieu, il s'agit, dans le cadre d'un effort collectif, de mettre en place des mesures pour réussir le changement de mentalité qui constitue une condition préalable au succès des transformations en cours des mécanismes de fonctionnement du marché du travail "qualifié". Cet objectif ne peut être atteint qu'à un horizon de moyen ou de long terme. Il passe par un effort permanent de sensibilisation et de formation auprès des écoliers, collégiens, lycéens et étudiants ainsi qu'auprès des diplômés en situation de chômage. Le but est de sensibiliser les futurs et/ou actuels offreurs de travail que l'emploi public n'est pas la seule possibilité et de les initier aux attitudes et comportements exigés par la recherche de l'emploi. Dans le contexte marocain, ce changement d'attitude est loin d'être acquis dans la mesure où il remet en cause le mode d'accumulation "rentier" (Gautier, 1994) qui caractérise notre société. En effet, les individus préfèrent postuler à un emploi dans le secteur public, exigeant des qualifications (Godet, 1993) inférieures à celles qu'ils possèdent mais présentant une grande sécurité d'emploi au lieu de postuler à un emploi dans le secteur privé synonyme d'une grande instabilité.

- En deuxième lieu, il s'agit de mener des actions de rénovation du système éducatif marocain notamment sa composante générale. Ces actions doivent à la fois porter sur le contenu des cursus (au niveau des différents degrés de l'enseignement) mais aussi sur les modes d'accès et de financement de l'enseignement supérieur. Ces deux aspects sont indissociables. Ainsi, si tout le monde s'accorde sur la nécessité de rénover le contenu des formations universitaires, il est impossible, dans la pratique, de mener de telles actions sur des filières dont l'accès est totalement libre et où la gratuité est totale. Cependant, il ne s'agit pas ici de souscrire à l'idée répandue selon laquelle "plus de formation" constitue l'apanage au problème de chômage³. Il s'agit au contraire de prôner des mesures qui permettent de valoriser la formation

³ Cette question a été au centre des thèmes de la journée d'étude organisée au Céreq le 1er octobre 1996 autour du numéro spécial (4/95) de la revue *Sociologie du travail* « Contre le chômage, la formation ? ».

professionnelle. La mise en place de telles mesures devrait tenir compte de la dimension sociale inhérente à la demande d'éducation. En effet, l'école en général et l'université en particulier ont été pendant longtemps considérées comme le principal voire le seul moyen d'ascension sociale. Cela a contribué à valoriser socialement l'enseignement supérieur général au détriment de l'enseignement professionnel. Les études supérieures sont souvent conçues comme un investissement familial dans la mesure où elles sont généralement sanctionnées par l'obtention d'un emploi socialement et économiquement valorisé dont les effets en terme de revenu se répercutent sur toute la famille.

- En troisième lieu, il s'agit de mener des actions pour diversifier les canaux qui permettent aux chômeurs d'accumuler le capital humain ou au moins d'éviter une "désaccumulation" (dépréciation) du capital acquis à cause des périodes de chômage. Ces canaux doivent être accessibles au plus grand nombre de chômeurs. Concrètement, cela passe par l'instauration de possibilités de stage et de formation au profit des diplômés en situation de chômage. La situation actuelle se caractérise par l'absence de telles opportunités. En effet, le système de formation marocain se caractérise par une prépondérance de la formation initiale générale qui offre peu de possibilités de recyclage. De l'autre côté, la pratique de formation par le stage n'est pas très répandue. Le chômage se traduit donc par un processus de dépréciation du capital humain accumulé lors de la formation initiale. Ce processus de dépréciation risque de devenir irréversible au fur et à mesure que la période de chômage s'allonge. Pour prévenir de telles conséquences, les pouvoirs publics doivent mettre en place des procédures incitatives qui pousseraient les entreprises à s'impliquer dans la formation par le stage.

Ainsi, le désengagement de l'État en tant qu'employeur a provoqué des mutations profondes du fonctionnement du marché du travail "qualifié". Leur ampleur nécessite des mesures d'accompagnement que seul l'État peut mettre en oeuvre. Leur succès dépend du degré d'implication de tous les acteurs du marché du travail. Aussi, à un "État employeur" succédera un "État régulateur". Les "forces de marché" ne doivent pas régner tout de suite et sans partage au risque d'aggraver le chômage des diplômés.

Ces résultats ne revêtent qu'un caractère partiel et relatif. Des typologies plus fines peuvent être obtenues en prenant en considération non seulement la durée cumulée des emplois mais aussi l'enchaînement temporel de ces épisodes (techniques de classification automatique). L'analyse peut être enrichie par la prise en compte d'autres variables signalétiques. D'autre part, ces résultats doivent être relativisés par rapport à la représentativité de l'échantillon. Néanmoins, ils demeurent pertinents et montrent l'apport des données longitudinales dans l'analyse des problèmes du chômage et de l'emploi.

Mohammed Bougroum

Ahmed Trachen

Centre de recherche en économie quantitative,
Département de sciences économiques,
Faculté de sciences juridiques, économiques et sociales,
BP S4, 40000 Marrakech, Maroc

ANNEXE 1.A

Codification des variables utilisées

Les données utilisées dans ce travail proviennent de l'enquête réalisée en 1993 par deux équipes associées : l'UREQET (Unité de recherche en économie quantitative et économie du travail, Marrakech) et le GREQAM (Groupe de recherche en économie quantitative d'Aix-Marseille), dans le cadre d'un projet de coopération scientifique.

L'enquête, réalisée par interview directe, a consisté à reconstruire la trajectoire individuelle vis-à-vis du marché du travail d'un échantillon de 1 000 personnes appartenant à la population des jeunes diplômés recensés par le CNJA en janvier 1991. La population recensée au niveau national s'élevait à 100 000 jeunes se déclarant à la recherche d'un emploi dont 10 000 dans la région de Tensift : 6 050 dans la Wilaya de Marrakech⁴.

L'échantillon de 1 000 personnes qui fait l'objet de l'enquête a été tiré de la population des jeunes diplômés du périmètre urbain de Marrakech. Sur les 1 000 individus, 704 ont pu être interrogés directement, 138 ont connu une mobilité géographique, le reste est constitué de chutes définitives du fait des difficultés de repérage des adresses. Seuls 3 individus ont refusé de répondre.

Le questionnaire comprend un calendrier mensuel retraçant la trajectoire de chaque individu sur 41 mois (de juillet 1990 à novembre 1993). Chaque nouvelle situation est décrite en détail. Ainsi, par exemple, pour chacun des épisodes d'emploi, on décrit les caractéristiques de l'emploi occupé (entreprise, type du contrat, conditions de travail...). De plus, le questionnaire comprend un module dit "état civil" qui regroupe toutes les informations socio-économiques de l'individu.

Les résultats présentés dans ce travail concernent les 704 individus interrogés directement. A partir du calendrier, on calcule la durée cumulée de chacun des états. Pour simplifier, les états possibles ont été regroupés en quatre états de référence : Emploi (EMP), Chômage (CHO), Étude (ETU) et Stage (STA) dont les codifications des variables utilisées sont explicitées.

La durée de chacun de ces états peut varier de 0 à 41 mois.

Nous avons subdivisé la variable EMP en six classes (modalités) déterminées de la façon suivante :

Classe 1 notée EMP1 si la durée cumulée en emploi est égale à 0

Classe 2 notée EMP2 si $0 < \text{durée cumulée en emploi} \leq 12$

Classe 3 notée EMP3 si $12 < \text{durée cumulée en emploi} \leq 24$

Classe 4 notée EMP4 si $24 < \text{durée cumulée en emploi} \leq 36$

Classe 5 notée EMP5 si $36 < \text{durée cumulée en emploi} \leq 40$

Classe 6 notée EMP6 si durée cumulée en emploi = 41 mois.

La même subdivision est adoptée pour la variable CHO.

⁴La wilaya de Marrakech est composée de cinq provinces (départements) : trois dites urbaines (Menara, Médina et Sidi Youssef Ben Ali) et deux rurales (Chichaoua et Haouz).

Les variables ETU et STA sont divisées en deux classes. La première classe correspond à une durée cumulée nulle et la deuxième classe correspond à une durée cumulée supérieure à zéro.

A côté de ces variables relatives à la situation du marché du travail, nous avons pris en compte trois variables dites signalétiques qui sont le sexe (SEX), l'âge (AGE) et le diplôme (DPL).

La variable AGE calculée au moment de l'enquête (décembre 93) comprend trois classes :

AGE1 = moins de 25 ans,

AGE2 = plus de 25 ans et moins de 30 ans,

AGE3 = plus de 30 ans.

Les diplômes ont été regroupés en quatre catégories :

DLP1 = les bacheliers

DLP2 = les licenciés

DLP3 = les lauréats des Instituts de technologies appliquées (ITA)

DLP4 = autres diplômés.

ANNEXE 1.B

Tableau 1
Répartition de l'échantillon selon chaque variable

État	SEXE		AGE			DIPLOME			
Modalité	SEX1	SEX2	AGE1	AGE2	AGE3	DPL1	DPL2	DPL3	DPL4
%	49,6	50,4	8,7	51,4	39,9	41,8	20,7	17,6	19,9

État	EMPLOI						CHOMAGE					
Modalité	EMP1	EMP2	EMP3	EMP4	EMP5	EMP6	CHO1	CHO2	CHO3	CHO4	CHO5	CHO6
%	51,4	13,2	12,8	11,8	2,0	8,8	17,6	12,8	18,8	16,9	5,1	28,8

État	ETUDE		STAGE	
Modalité	ETU1	ETU2	STA1	STA1
%	70,9	29,1	82,2	17,8

Tableaux 1.a., 2.a., 3.a., 4.a
Âge et durée des états

État	EMPLOI					
Modalité	EMP1	EMP2	EMP3	EMP4	EMP5	EMP6
Age 1	67,21	13,11	9,84	8,20	1,64	0,00
	11,33	8,60	6,67	6,02	7,14	0,00
Age 2	49,17	15,19	15,75	11,60	2,76	5,52
	49,17	59,14	63,33	50,60	71,43	32,26
Age 3	50,89	10,68	9,61	12,81	1,07	14,95
	39,50	32,26	30,00	43,37	21,43	67,74

CHOMAGE					
CHO1	CHO2	CHO3	CHO4	CHO5	CHO6
32,79	13,11	19,67	11,48	3,28	19,67
16,13	8,89	9,09	5,88	5,56	5,91
15,19	13,26	22,65	19,61	5,25	24,03
44,35	53,33	62,12	59,66	52,78	42,86
17,44	12,10	13,52	14,59	5,34	37,01
39,52	37,78	28,79	34,45	41,67	51,23

ETUDE	
ETU1	ETU2
32,79	67,21
4,01	20,00
65,47	34,53
47,49	60,98
86,12	13,88
48,50	19,02

STAGE	
STA1	STA1
80,33	19,67
8,46	9,6
78,18	21,82
48,88	63,20
87,9	12,10
42,66	27,20

Tableaux 1.b., 2.b., 3.b., 4.b
Sexe et durée des états

État	EMPLOI					
	EMP1	EMP2	EMP3	EMP4	EMP5	EMP6
Homme	44,99	14,33	13,18	13,75	1,72	12,03
	43,37	53,76	51,11	57,83	42,86	67,74
Femme	57,75	12,11	12,39	9,86	2,25	5,63
	56,63	46,24	48,89	42,17	57,14	32,26

CHOMAGE					
CHO1	CHO2	CHO3	CHO4	CHO5	CHO6
20,34	14,61	19,20	14,90	5,16	25,79
57,26	56,67	50,76	43,70	50,00	44,33
14,93	10,99	18,31	18,87	5,07	31,83
42,74	43,33	49,24	56,30	50,00	55,67

ETUDE	
ETU1	ETU2
74,50	25,50
52,10	43,41
67,32	32,68
47,90	56,59

STAGE	
STA1	STA1
85,39	14,61
51,47	40,80
79,15	20,85
48,53	59,20

Tableaux 1.c., 2.c., 3.c., 4.c
Diplôme et durée des états

État	EMPLOI					
	EMP1	EMP2	EMP3	EMP4	EMP5	EMP6
DPL1	59,86	16,33	8,48	5,57	0,68	8,50
	48,62	51,61	28,89	20,48	14,29	40,32
DPL2	45,21	11,64	18,49	14,38	1,37	8,90
	18,23	18,28	30,00	25,30	14,29	20,97
DPL3	34,68	12,10	10,48	22,58	6,45	13,71
	11,88	16,30	14,44	33,73	57,14	27,42
DPL4	55,00	9,29	17,14	12,14	1,43	5,00
	21,27	13,98	26,67	20,48	14,29	11,29

CHOMAGE					
CHO1	CHO2	CHO3	CHO4	CHO5	CHO6
18,71	11,90	13,27	18,03	3,74	34,35
44,35	38,89	29,55	44,54	30,56	49,75
17,12	14,38	19,86	15,07	8,22	25,34
20,16	23,33	21,97	18,49	33,33	18,23
20,97	15,32	21,77	13,71	6,45	21,77
20,97	21,11	20,45	14,29	22,22	13,30
12,86	10,71	26,43	19,29	3,57	27,14
14,52	16,67	28,03	22,69	13,89	18,72

ETUDE	
ETU1	ETU2
64,29	35,71
37,88	51,22
75,34	24,66
22,04	17,56
83,06	16,94
20,64	10,24
69,29	30,71
19,44	20,98

STAGE	
STA1	STA1
86,73	13,27
44,04	31,20
76,03	23,97
19,17	28,00
78,23	21,77
16,75	21,60
82,86	17,14
20,03	19,20

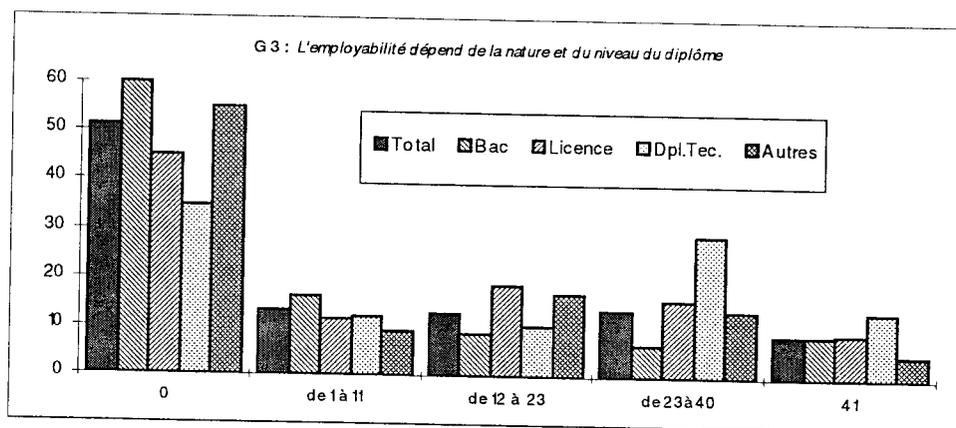
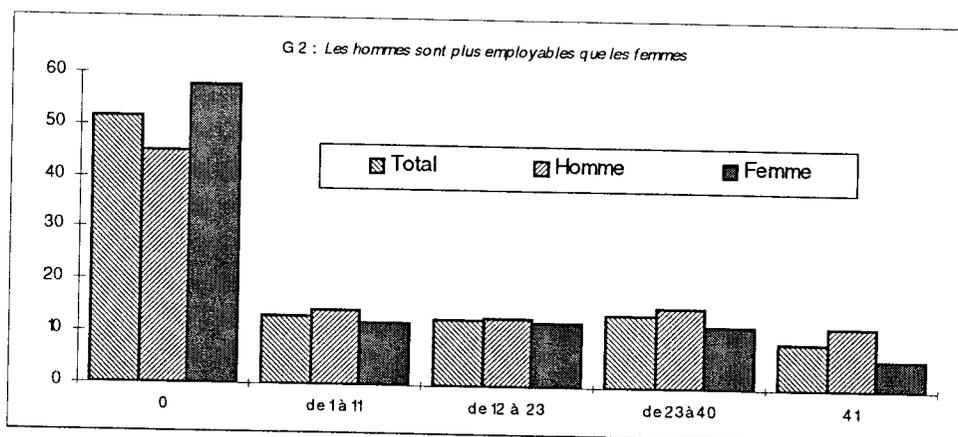
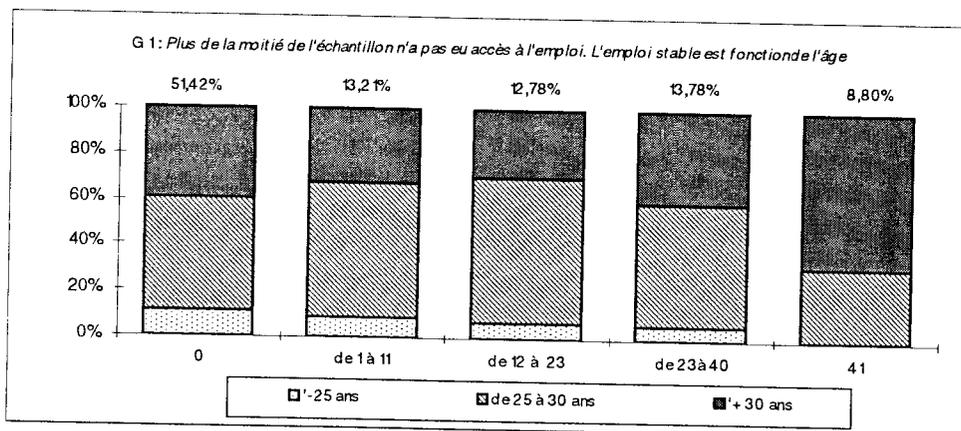
Codifications utilisées :

AGE1 = moins de 25 ans
AGE2 = entre 25 et 30 ans
AGE3 = plus de 30 ans

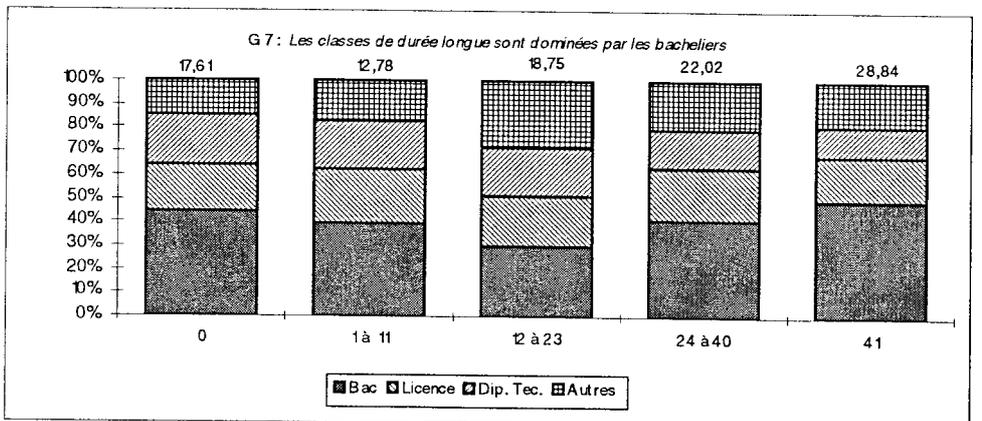
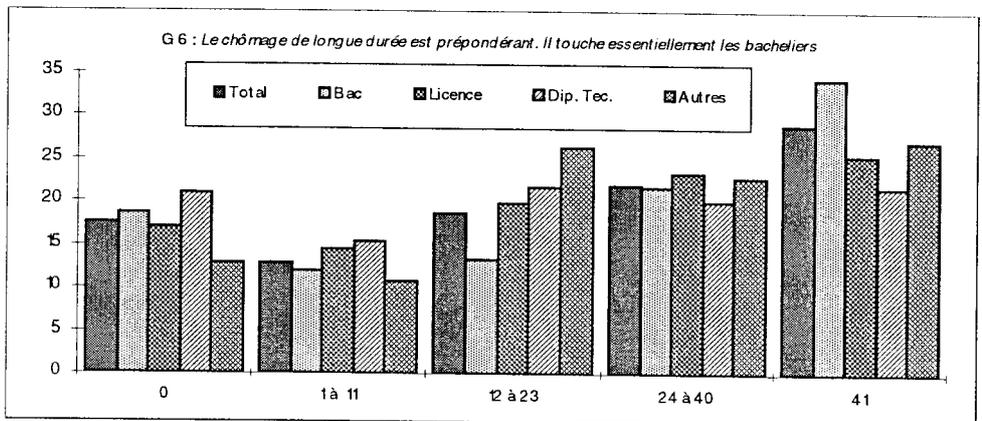
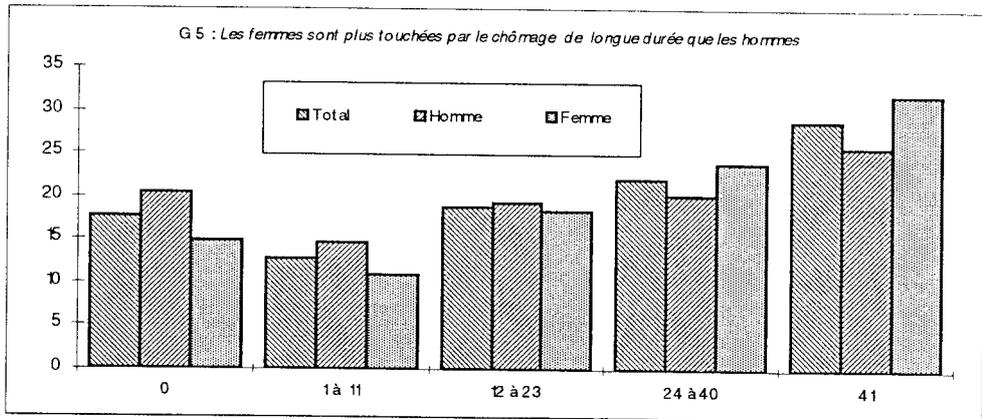
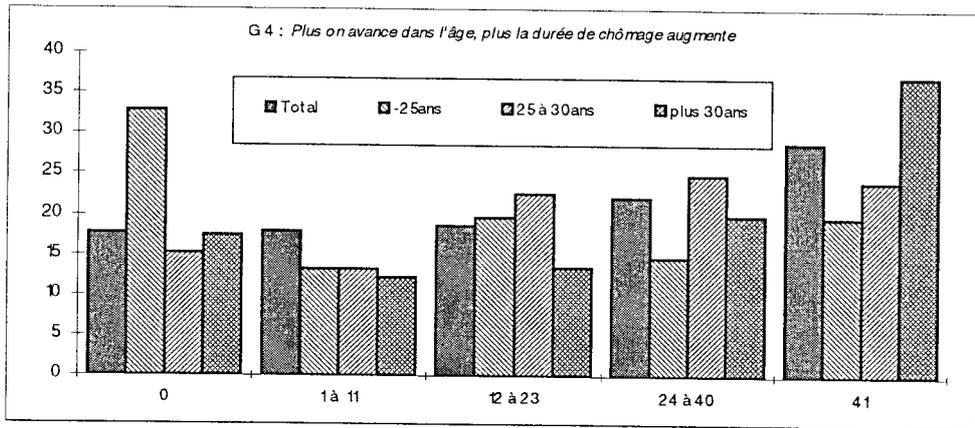
DPL1 = baccalauréat
DPL2 = Licence
DPL3 = ITA
DPL4 = Autres

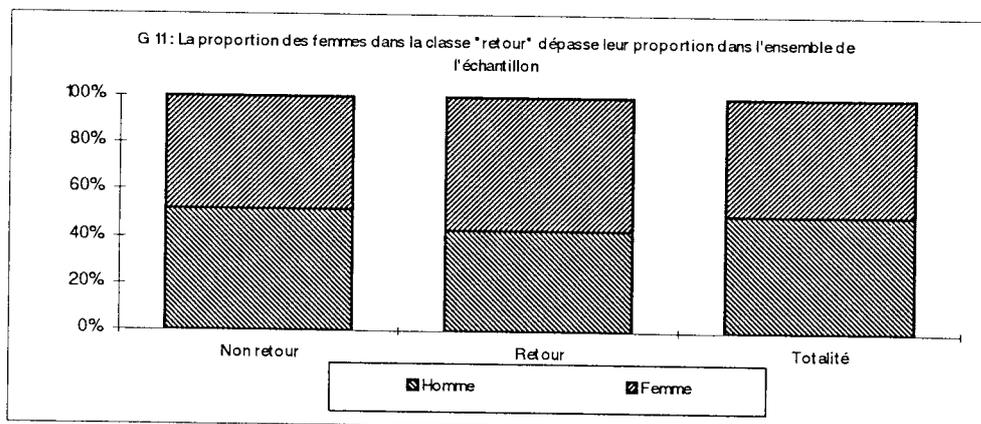
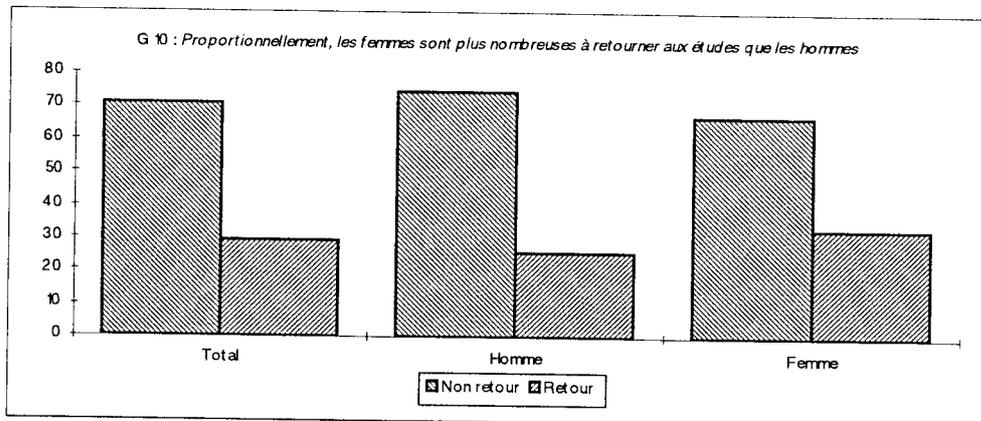
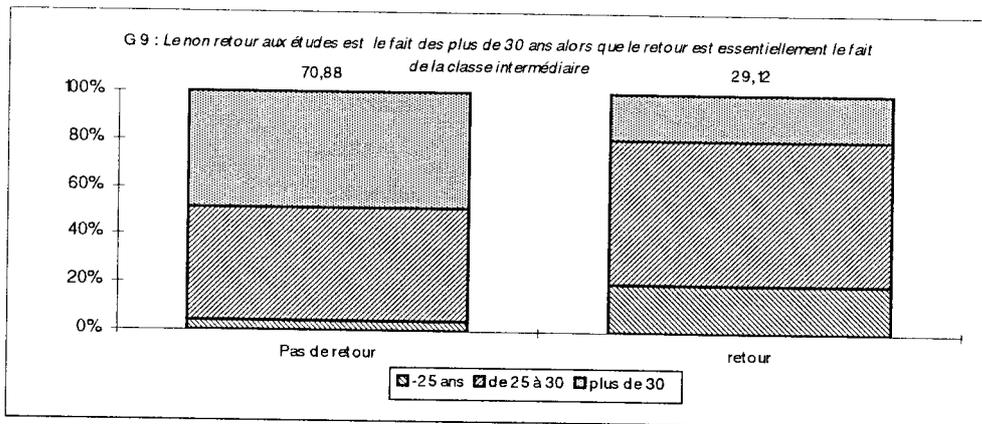
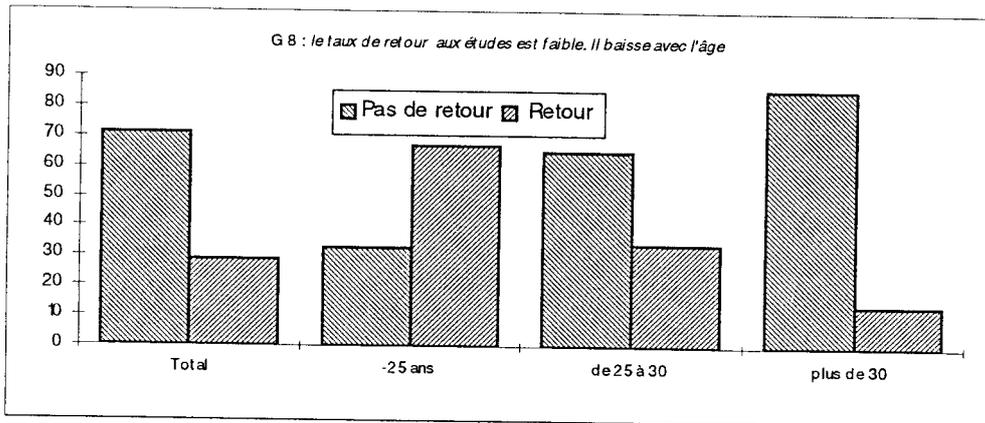
ANNEXE 1.C

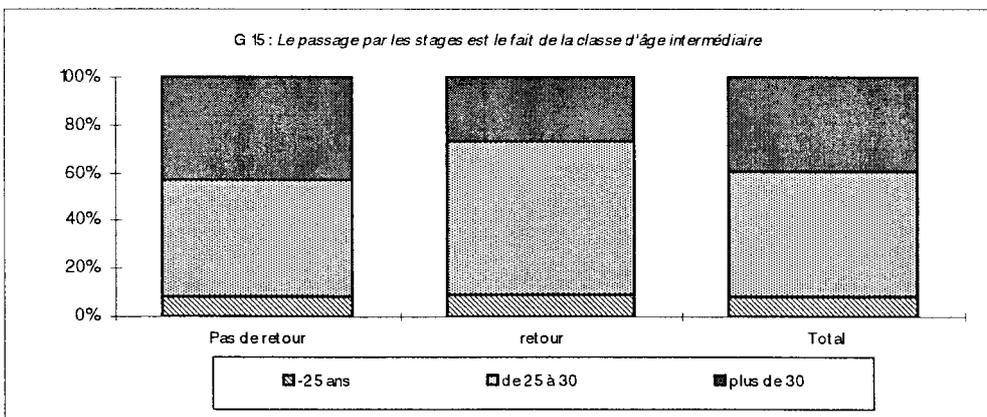
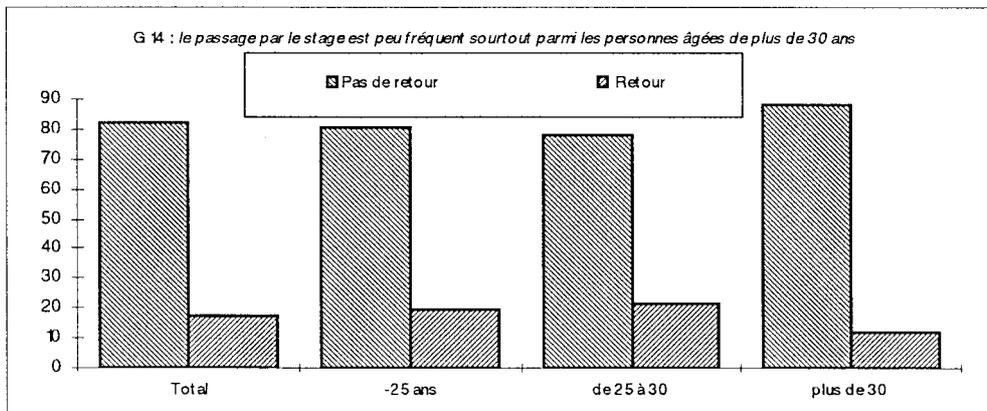
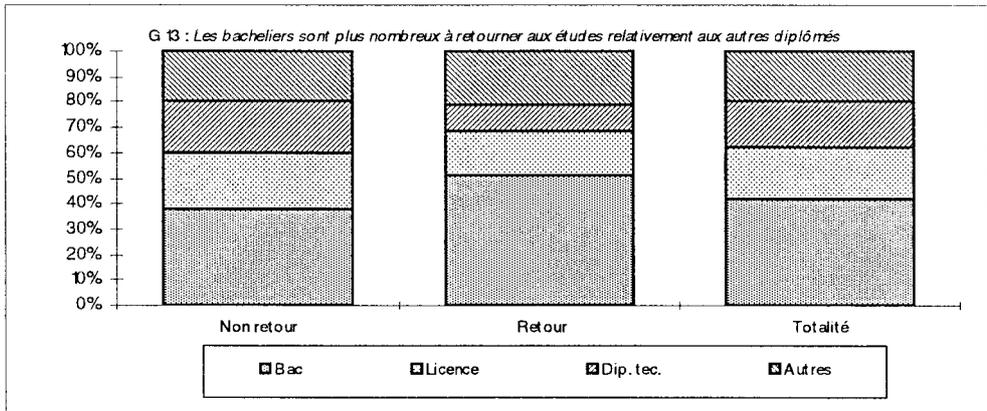
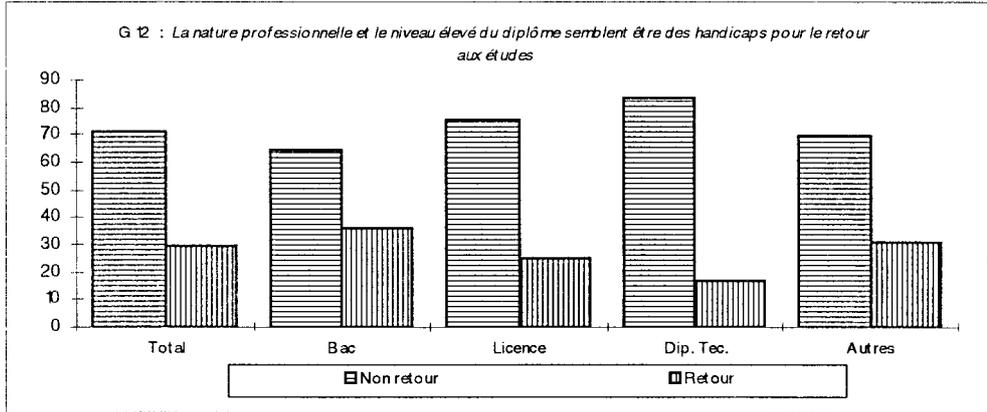
Les graphiques⁵

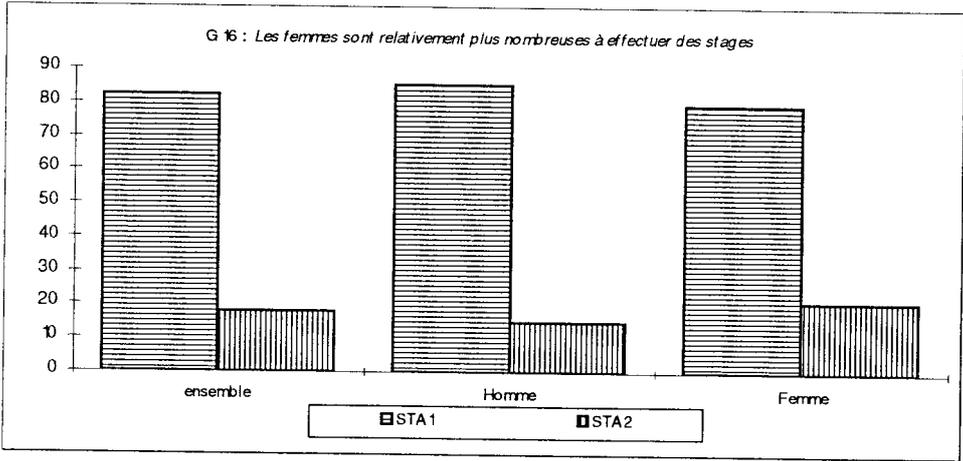


⁵ Dans certains graphiques, les classes de durées 4 et 5 sont regroupées. La classe qui en résulte correspond à une durée supérieure à 24 mois et inférieure à 41 mois.









ANNEXE 2

**Analyse factorielle des correspondances multiples
du tableau disjonctif pour les 704 individus**

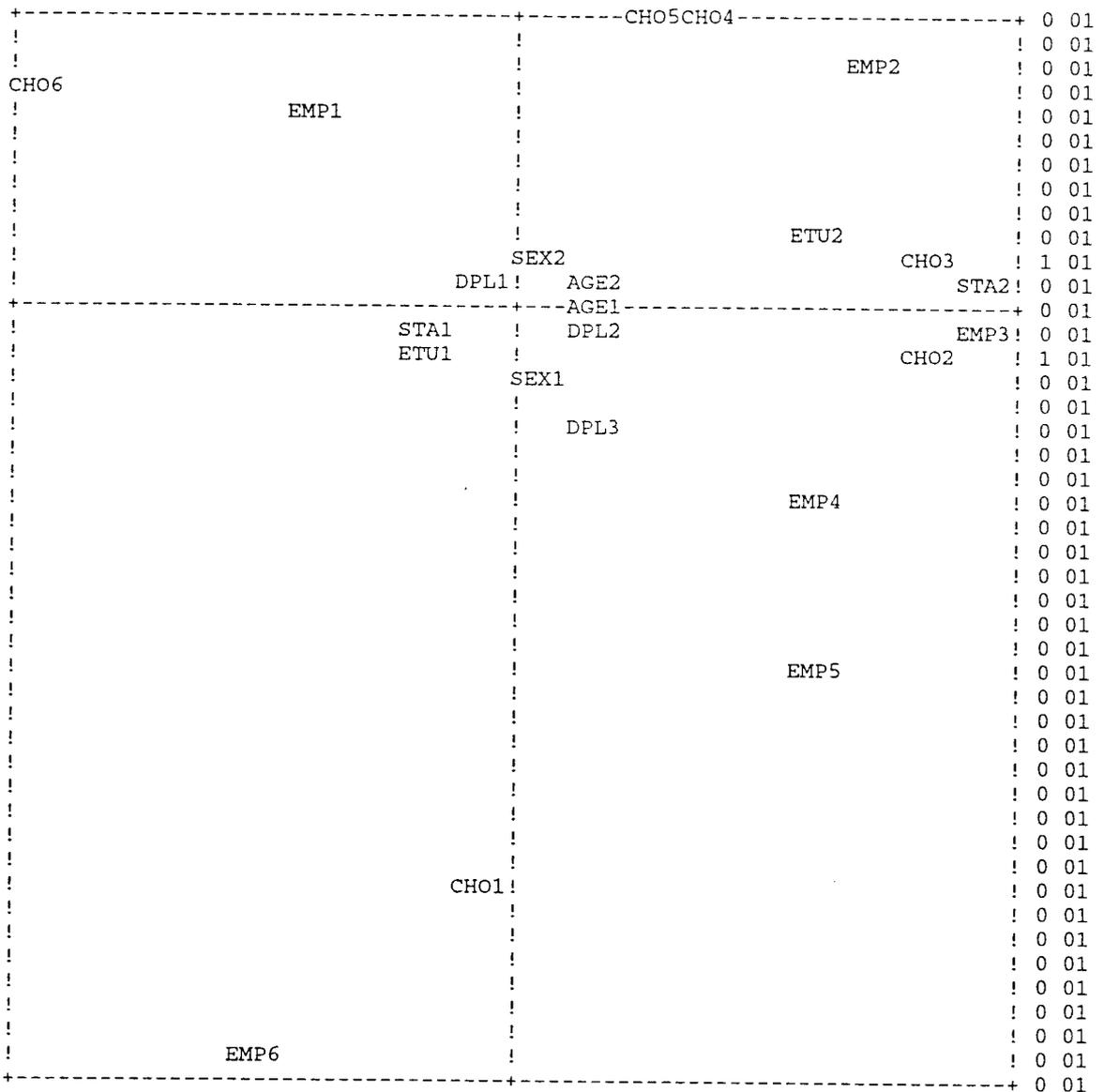
Graphique A

AXE HORIZONTAL(1)--AXE VERTICAL(2)--

ESSAI ACM DUREE AVEC EMPLOI, CHÔMAGE, ETUDES

NOMBRE DE POINTS : 25

==ECHELLE : 4 CARACTERE(S) = .139 1 LIGNE = .058



NOMBRE DE POINTS SUPERPOSES : 2

DPL4 (SEX2) AGE3 (ETU1)

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Achoual A., Bensalem E.M., Bougroum M., Werquin, P. (1994), *Les jeunes diplômés chômeurs dans la région de Marrakech - Quelques résultats préliminaires*, document de travail GREQAM, numéro 94I05.

Bienvenue J.Y., Carter L., Favereau O., Teynier V.A., Zighera J. (1993), *Durée de chômage : typologies et diagnostics*, Rapport final, convention n°396/90 du 13 juin 1990, Laédix, université Paris X- Nanterre.

CNRS (1994), *Emploi, Formation, Développement*, Actes du colloque de Clermont-Ferrand, GDR, 5 et 6 juillet.

Doeringer P., Piore M.J. (1971), *Internal Labor Market and Manpower Analysis*, Lexington (Mass).

Escofier B., Pagès J. (1988), *Analyses factorielles simples et multiples*, Dunod, Paris.

Florens J.P., Fougères D., Werquin P. (1990), "Durée du chômage et transition sur le marché du travail", *Sociologie du travail*, n°4, p. 439-468.

Gautier J. (1994), "Le chômage des jeunes diplômés en France, un problème de formation ?", *Futuribles*, avril.

Gazier B. (1991), *Économie du travail et de l'emploi*, Dalloz.

Gérard-Varet L.A., Joutard X., Ruggiéro M., Teyssière G., Werquin P. (1991), *Facteurs de la durée du chômage et interprétations des trajectoires individuelles vis-à-vis du marché du travail*, Rapport CGP ETR/88/517, GREQE, Marseille.

Godet M. (1993), "La maladie du diplôme : propositions pour une nouvelle politique", *Futuribles*, février.

Grünert H., Lutz B. (1995), "Unité allemande et marché du travail : vers un chômage d'exclusion", *Formation-Emploi* n°51, juillet-septembre.

Vernières M. (1993), *Emploi-Formation : enjeu économique et social*, Cujas, Paris.

LES DÉTERMINANTS INDIVIDUELS DE LA DURÉE DE CHÔMAGE DES JEUNES DIPLOMÉS DE MARRAKECH

El Mostafa Bensalem
Aomar Ibourk
Patrick Werquin

La situation de l'emploi et du chômage au Maroc est devenue la préoccupation majeure des décideurs politiques, de la recherche scientifique et de l'ensemble de la société. Cette prise de conscience découle des "dégâts" divers que tend à créer le chômage, particulièrement parmi les jeunes dont le sort sur le marché du travail est incertain malgré la possession d'un diplôme universitaire ou d'un diplôme de formation professionnelle. Leur insertion sur le marché du travail est devenue problématique. En effet, le taux de chômage des jeunes est deux fois plus élevé que le taux moyen. Pour les jeunes âgés de quinze à vingt-quatre ans, le taux de chômage est de 21,5 %. Ce sont les diplômés (baccalauréat et plus) qui sont les plus touchés : le taux atteint 64 % contre 11,9 % pour les jeunes n'ayant pas de diplôme (voir direction de la Statistique, 1993).

L'augmentation du nombre de chômeurs de longue durée est désormais le problème qui préoccupe aussi bien la théorie économique que les pouvoirs publics. En effet, contrairement à ce qui est souvent affirmé, il ne s'agit pas d'un chômage transitoire, mais fondamentalement d'un chômage de longue durée. Le recensement effectué par le Centre national de la jeunesse et de l'avenir - CNJA - a dénombré au 27 février 1991, quelques 100 000 jeunes diplômés à la recherche d'un emploi, 75 % recherchent du travail depuis plus d'un an, 55 % depuis plus de deux ans et près de 38 % depuis trois ans (CNJA, 1993). Ceci est aussi confirmé par l'analyse des séries chronologiques issues des enquêtes nationales sur la population active urbaine (ENPAU, 1993). La proportion de chômeurs de longue durée se renforce lorsque le niveau du diplôme augmente. De 54,3 % pour les chômeurs sans diplôme, on passe à 78,2 % pour ceux ayant un diplôme de niveau supérieur. Alors que la durée moyenne du chômage pour le niveau supérieur est de 29 mois, elle est seulement de 22 mois pour les sans diplômes. Le chômage des jeunes diplômés est un processus qui mène à l'exclusion d'un certain nombre d'entre eux. Les jeunes ne se présentent pas dans les mêmes conditions sur le marché du travail. Le sexe, le diplôme, le niveau de formation entre autres, sont discriminants lors de l'accès à l'emploi.

L'une des raisons de ce fléau, la plus souvent avancée, tiendrait à la formation des jeunes. En effet aujourd'hui, plus que par le passé, toute politique active de l'emploi est fortement tributaire de l'articulation entre l'éducation et l'emploi. Deux grandes tendances semblent être globalement à la base de ces dysfonctionnements. Ces

tendances lourdes sont relatives à l'explosion des effectifs, et au déséquilibre des filières. L'accroissement des flux de bacheliers ces dernières années a fait que les institutions d'enseignement supérieur se sont davantage préoccupées d'une gestion ponctuelle des effectifs étudiants, au détriment d'une réflexion sur les programmes, les filières, l'organisation des études et l'insertion professionnelle de leurs sortants. En 1989-1990, les effectifs globaux atteignent le seuil des 200 000, alors qu'au lendemain de l'indépendance, ils se situaient aux alentours de 2 000. Par rapport aux autres degrés d'enseignements, les effectifs sont multipliés par 100 alors que ceux du primaire et du secondaire ne le sont respectivement que par 6,6 et 43 (CNJA, 1993).

Cette évolution des effectifs illustre une tendance à "la massification". L'orientation des étudiants vers les facultés de "masse" s'est soldée par la prédominance des filières longues et académiques au détriment des filières professionnelles, qualifiantes et courtes. L'explosion des effectifs dans le supérieur semble imputable à la conjugaison de plusieurs facteurs qui sont de nature démographique et économique. Parmi ces derniers, il faut relever en particulier :

- la gratuité de l'enseignement public,
- la généralisation des bourses d'études,
- la faiblesse du manque à gagner en raison des tensions qui sévissent sur le marché du travail.

Durant la décennie 80, pendant que les effectifs s'accroissent en moyenne de 10 %, l'augmentation du budget reste inférieure à 5 %, provoquant une réduction de plus de 50 % de la dotation par étudiant (CNJA, 1993).

Les moyens matériels sont souvent limités (manque de matériel didactique, insuffisance de la maintenance des équipements...). Les programmes de formation ne sont pas toujours actualisés et ne tiennent pas compte de l'évolution technologique et des exigences du marché de l'emploi. Même lorsque les besoins en ressources humaines du secteur productif sont connus, les institutions éducatives sont en général caractérisées par des délais de réaction et d'ajustement assez longs et un manque de souplesse dans leur organisation. Ainsi, on continue à former dans des filières dont les sortants connaissent depuis quelques années déjà des difficultés sérieuses d'insertion.

Une telle situation s'est traduite par une faible diversification des profils de formation. Cependant, les causes du chômage sont multidimensionnelles. Elles concernent aussi bien l'offre que la demande de travail et sont à la fois économiques, institutionnelles, sociales et démographiques et sont notamment liées aux imperfections et aux distorsions du marché du travail et aux limites du système éducatif. Quand on examine les données relatives à la population active occupée et au chômage, on ne peut que relever le décalage quantitatif croissant entre la demande et l'offre de main-d'œuvre qui s'explique par le fait que les rythmes de croissance de la population active sont supérieurs à ceux de l'emploi et de l'économie. Ce qui se traduit, d'une part, par une insuffisance des créations d'emplois et d'autre part, par la persistance du chômage et du sous-emploi.

La plupart des entreprises n'ont pas jusque-là ressenti le besoin de développer leurs structures techniques et donc de recourir à de nouvelles compétences et à un meilleur encadrement pour améliorer leur compétitivité ou la qualité de leurs produits.

La crise de l'emploi des jeunes lauréats des universités devrait pousser l'administration et les établissements d'enseignement supérieur à redéfinir leur rapports mutuels, leurs règles de fonctionnement et d'évolution. Il est primordial d'instituer des moyens d'observation pour recueillir l'information quantitative et qualitative du côté de l'université, d'instituer des observatoires pour connaître le cheminement professionnel des sortants de chaque filière de formation.

Certains paramètres d'ordre individuel tels que la catégorie socioprofessionnelle, le réseau de relations, les moyens de recherche d'emploi, la région, l'âge, le statut matrimonial, le nombre d'enfants à charge, la solidarité familiale, le secteur d'activité recherché, etc., peuvent être à l'origine des différences constatées entre individus au moment de l'entrée dans la vie active. Dans les pays développés, un important courant de travaux est consacré à l'étude des facteurs susceptibles d'expliquer, dans cet esprit, les disparités de chance de sortir du chômage. Il s'agit de comprendre pourquoi dans un contexte économique donné, des individus connaissent des périodes de chômage de longueurs différentes. Cela revient à s'interroger sur les caractéristiques individuelles ayant un impact sur les durées moyennes de chômage : les caractéristiques sociodémographiques (âge, sexe, nationalité, situation familiale, etc.) et enfin la situation vis-à-vis du marché du travail (le passage par d'éventuels épisodes de chômage antérieurs).

La disponibilité croissante d'ensembles de données micro-économiques ces dernières années, dans la plupart de ces pays, a permis à la réalisation d'un certain nombre d'études économétriques. Ces travaux empiriques mesurent les durées de chômage pour évaluer les contributions des différentes caractéristiques des individus à la durée. Ces différentes caractéristiques décrivent l'hétérogénéité des individus suivant leur sexe, leur âge, leurs diplômes (Lancaster, 1979 ; Gérard-Varet et *alii*, 1990 ; Florens et *alii*, 1990 ; Bonnal et Fougère, 1990 ; Moreau et Visser, 1992). D'autres travaux utilisent les modèles de transition pour mesurer la contribution des caractéristiques individuelles au parcours sur le marché du travail. Ils fournissent une information beaucoup plus riche, puisque, en plus des durées moyennes de séjour dans différents états, ils permettent d'évaluer les mobilités les plus fréquentes et les difficultés de passage. A titre d'exemple, Florens et *alii* (1990) expliquent, à partir de l'exemple des États-Unis et de la Grande Bretagne, pourquoi une politique économique efficace peut consister à réduire le taux d'entrée en chômage de certaines catégories plutôt que d'agir sur les durées moyennes. Ces modèles de transition requièrent la connaissance des états occupés par les individus dans le temps. L'objectif de ce travail est, pour un échantillon collecté à Marrakech, de quantifier et de donner un signe à l'impact d'un certain nombre de caractéristiques individuelles sur la durée du chômage, à l'aide d'outils statistiques adéquats.

En présence de données censurées, le recours aux méthodes statistiques d'analyses des durées s'impose. Comme leur nom l'indique, ces méthodes, qui ont été appliquées, dans le domaine biomédical, à l'étude de la mortalité permettent d'analyser les durées avant la survenance d'un événement quelconque (chômage, déménagement...). En tenant compte de ces observations censurées, c'est donc cette méthodologie de modèles de durées (*hazard models*) que nous avons adoptée pour les déterminants individuels de la durée du chômage des jeunes diplômés dans la région de Marrakech sur la base de données longitudinales collectées par nos soins.

Notre démarche est la suivante : dans un premier temps, nous rappelons les grands traits de l'évolution du chômage et quelques aspects de la politique de l'emploi au Maroc, puis nous présenterons les données en les comparant à celles utilisées dans les travaux réalisés dans d'autres pays. Ensuite, nous commenterons quelques statistiques descriptives de l'échantillon. Enfin, nous exposerons les résultats des estimations non paramétrique, paramétrique et semi-paramétrique appropriées, qui sont de la classe des modèles statistiques à risques concurrents (*competing risk models*).

1. QUELQUES CARACTÉRISTIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL MAROCAIN

Le chômage est devenu un phénomène général durant les années 80 suite à la régression de l'emploi public et semi-public, régression liée aux mesures d'ajustement structurel, sans que le secteur privé puisse prendre le relais. Cependant, les caractéristiques du chômage continuent à varier selon les régions, les conditions familiales, l'origine sociale, l'âge, le sexe, le niveau d'instruction et de qualification, le type de métier recherché, les moyens de recherche d'emploi, les motifs d'entrée en chômage, etc.

Cette situation de chômage est devenue réellement préoccupante au cours des dernières années puisque le chômage affecte une partie importante de la population active, surtout les jeunes diplômés universitaires qui sont de plus en plus nombreux. En effet, si le chômage des jeunes est une réalité observable dans tous les pays, les situations nationales restent différentes. Le taux de chômage et le niveau de formation semblent évoluer dans le même sens. Il ne s'agit pas d'un chômage transitoire, mais fondamentalement d'un chômage de longue durée. On assiste également à l'apparition d'un chômage d'exclusion chez une grande partie de la jeunesse qui dépasse 25 ans sans jamais avoir connu d'insertion stable sur le marché du travail. Les causes profondes du chômage et du déséquilibre enregistrés au niveau du marché du travail marocain sont multidimensionnelles. Il y a un certain nombre de facteurs généraux communs à toutes les catégories d'actifs :

- le déséquilibre croissant entre l'offre et la demande de travail,
- une demande additionnelle en pleine expansion du fait de l'explosion démographique,
- les tendances dans les créations d'emploi ont été marquées par l'ampleur et la nature de la croissance économique,
- si la politique d'ajustement n'est pas la seule responsable du déséquilibre du marché du travail, sa mise en place s'est traduite par une modification en profondeur du fonctionnement du marché du travail caractérisée essentiellement par une nouvelle définition du rôle de l'État sur ce marché. L'État minimise ses interventions directes sur le marché du travail en tant qu'employeur en les recentrant sur des fonctions indirectes telles que l'information et la formation. C'est ce qu'on peut déduire du plan d'orientation qui précise que l'État compte "poursuivre la limitation des créations d'emplois au strict minimum indispensable pour les secteurs prioritaires et augmenter la productivité du personnel des administrations"¹,
- les disparités de dynamisme et de potentiel économique entre les différentes régions entraînent des mouvements de population inter-régionaux,

¹ Plan d'orientation pour le développement économique et social 1988-1992 p.120.

- les aspects juridiques et institutionnels inhérents au fonctionnement du marché du travail,
- l'inadéquation entre la formation reçue par les jeunes et les besoins des entreprises.

Parallèlement à l'évolution du chômage, il y a eu un accroissement des interventions publiques sous formes de politiques de l'emploi. Une panoplie très diversifiée de mesures a été mise en place. Les principales actions portent sur :

- l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi,
- la création d'emploi,
- l'encouragement des investissements à trois niveaux :
 - public : accélération de l'exécution des projets d'investissements en donnant la priorité aux projets créateurs d'emploi,
 - privé : développement des petites et moyennes entreprises et renforcement des crédits "jeunes promoteurs",
 - des collectivités locales : élargissement des compétences des collectivités locales accordant la priorité aux projets à forte intensité de main-d'œuvre réalisés par les investisseurs locaux.
- le développement du monde rural,
- les essais de développement des systèmes d'informations sur le marché de l'emploi au niveau global, sectoriel et spatial,
- les actions initiées ou engagées par le CNJA en matière de promotion de l'emploi des jeunes diplômés.

Cette analyse globale, malgré sa relative pertinence, reste incomplète. Pour diverses raisons, il importe de reconnaître que la nature de l'information statistique conditionne largement la validité et le champ de la recherche. A cet égard, dans cette analyse que nous venons d'établir, on admet implicitement l'homogénéité des sources statistiques. Les résultats provenant de différentes opérations statistiques, ne peuvent être comparés entre eux que s'ils ont été observés, mesurés et notés de façon identique. Or, les concepts utilisés (Ibourk, 1996), les méthodes d'observation et la qualité attribuée à l'information recueillie pourraient différer d'une opération à l'autre.

Ensuite, le niveau d'agrégation élevé rend moins directes ses implications pratiques dans la mesure où, compte tenu de la complexité des relations en cause sur le marché du travail, il s'avère difficile de mettre en place des politiques d'emploi sur la base de telles analyses macro-économiques.

En l'absence d'études théoriques, et économétriques appropriées, il paraît difficile de formuler des observations précises sur l'offre du travail au Maroc.

Notre analyse tente cependant d'aller au-delà de la simple présentation de tableaux statistiques. Il s'agit d'aborder le chômage selon une approche micro-économique sur des données longitudinales. A cet effet, l'état de chômage est étudié au sein du marché du travail, le plus représentatif possible des situations effectivement rencontrées. La période de chômage est ainsi conçue comme inscrite dans une trajectoire temporelle.

2. CHAMPS D'ÉTUDE ET ORIGINALITÉ DES DONNÉES

2.1. Aspects méthodologiques et champ d'étude

L'enquête que nous avons effectuée consiste à reconstruire la trajectoire individuelle sur le marché du travail d'un échantillon de plus de 1 000 personnes appartenant à la population des jeunes diplômés recensés par le CNJA, en janvier 1991 (ENPAU, 1993). Le questionnaire comportait 135 questions et un calendrier² décrivant les situations connues par l'individu sur le marché du travail mois par mois. Sur le plan pratique, ce calendrier est un instrument de contrôle permanent lors de l'entretien. L'enquêteur peut en effet vérifier à tout moment la cohérence des réponses de la personne interrogée par rapport à la chronologie établie en début d'entretien (techniques développées au Céreq).

2.2. Population observée

Elle est constituée d'un échantillon des jeunes chômeurs recensés par le CNJA en janvier 1991 résidents dans les provinces urbaines de la Wilaya de Marrakech.

2.3. Tirage de l'échantillon

Le recensement des jeunes diplômés réalisé en 1991 par le CNJA fait apparaître un "stock" de 100 000 personnes se déclarant à la recherche d'un emploi. La région de Tensift en compte près de 11 000 ; soit 11 % du total dont plus de 6 000 dans la Wilaya de Marrakech qui constitue notre champ d'investigation initial.

Le tirage a été effectué par les soins des services du CNJA selon la procédure du tirage aléatoire à l'intérieur de chaque province³. Compte tenu des moyens matériels disponibles et de la faible représentativité dans l'échantillon total (8 %), les provinces de Chichaoua et du Haouz ont été écartées. Nous avons restreint notre champ d'investigation aux trois provinces urbaines de Marrakech (Ménara, Médina et Sidi Youssef Ben Ali).

2.4. La période d'observation

L'enquête a porté sur les caractéristiques personnelles et professionnelles des enquêtés avec une description de leurs situations vis-à-vis du marché de l'emploi durant la période juillet 1990 - novembre 1993 (41 mois).

2.5. Méthode de collecte des informations

Après avoir testé le questionnaire sur une fraction de 30 individus répartis sur les trois provinces Médina, Ménara et Sidi Youssef Ben Ali, tout en respectant le poids de

² Suivi de 41 lettres qui décrivent les séquences mensuelles des situations sur le marché du travail vécues par l'individu.

³ La taille de l'échantillon provenant de la province j est proportionnelle à son poids par rapport à l'ensemble. M est la taille de l'échantillon total.

M_j est le nombre de personnes tirées dans la province " j " ;
 f_j est le poids de la province " j " : $M_j = M \cdot f_j$.

chaque province, nous avons une idée plus précise de la population enquêtée (difficultés de localisation, enchaînement logique des parties, temps de réalisation, complexité de certaines questions...). La méthode d'enquête utilisée est la méthode directe. En interviewant le jeune, l'enquêteur remplit au fur et à mesure le questionnaire en s'aidant des instructions préparées à cet effet. De plus, le questionnaire utilisé est un questionnaire précodé ; c'est-à-dire que les enquêteurs chiffrent directement les réponses fournies par l'enquêté, sauf celles demandant l'utilisation d'une nomenclature (profession, activité économique, secteur d'activité, etc.).

2.6. Représentativité de l'échantillon

La représentativité de l'échantillon doit être jugée à travers une comparaison avec les données globales du recensement des jeunes diplômés relatives à la région de Tensift, réalisé par le ministère de l'Intérieur et de l'Information pour le CNJA en janvier-février 1991.

Les critères de comparaison retenus sont ceux pour lesquels on dispose d'une information non agrégée dans les documents du CNJA. Il serait souhaitable d'étudier la représentativité de l'ensemble de l'échantillon et plus particulièrement celle de la variable endogène "durée de chômage" afin de pouvoir valider les résultats des estimations ; mais, en l'absence des statistiques nationales sur les durées complètes de chômage, la représentativité n'a donc été étudiée que sur les variables exogènes suivant le sexe, l'âge, le diplôme, etc.

Les comparaisons entre l'échantillon et les données de la population mère sont réalisées à partir des tableaux présentés en annexe. L'échantillon possède de manière générale de bonnes propriétés de représentativité (en particulier, relativement aux critères de sexe, niveau d'instruction, état matrimonial).

2.7. Originalité des données

Une comparaison des données individuelles sur lesquelles porte notre étude aux échantillons ayant donné lieu à des travaux récents sur les durées de chômage en France, aux États-Unis, en Allemagne occidentale ou en Belgique montre que les données ici collectées présentent simultanément plusieurs avantages :

- En premier lieu, d'après la théorie économique, le marché du travail se caractérise par des mouvements entre emplois, entre emploi et chômage et entre exclusion de la vie active et emploi ou inversement. Différents modèles économiques expliquent les passages d'un état à l'autre. Statistiquement, un changement d'état se définit comme une probabilité ou un taux de transition hors de l'état occupé. Cette probabilité est fonction : du temps que la personne a passé dans l'état actuel, des caractéristiques individuelles, des caractéristiques de cet état et de l'état de destination. Grâce au calendrier nous pouvons repérer le moment de chaque transition ainsi que l'état d'origine et l'état d'arrivée.

Les états définissant le marché du travail sont au nombre de six :

- Emploi (pour cet état on dispose de la durée, de la nature de l'employeur, du temps de travail plein ou partiel, du congé hebdomadaire, du congé annuel, des modalités de promotion, du salaire mensuel, de la perception subjective du salaire).
- Chômage (en plus de la durée cumulée, on dispose des caractéristiques de la recherche d'emploi qui peuvent être analysées au travers : du type de travail recherché, des canaux de recherche d'emploi, des salaires proposés et des barrières d'accès à l'emploi).
- Inactivité définie comme concernant "les personnes qui ne travaillent pas et qui ne recherchent pas d'emploi" (outre la durée fournie par le calendrier, l'enquête attribue une importance aux raisons de cette inactivité).
- Étude.
- Stage.
- Formation.

• En second lieu, les données contiennent des informations qui pourraient faciliter l'estimation des modèles structurels de recherche d'emploi. Il s'agit essentiellement :

- de la variable codée c1salmin "Pour quel salaire accepteriez-vous de travailler (le salaire net par mois) ?" qui indique le salaire mensuel que le chômeur se déclare prêt à accepter,
- de l'évolution de ce salaire minimum souhaité durant tous les états (en période d'emploi, de stage, de chômage) et selon la récurrence des états (en première période de chômage, deuxième période de chômage...),
- du nombre d'offres reçues et des raisons de la non concrétisation des deux dernières offres d'emploi,
- des informations disponibles sur les caractéristiques de l'éducation (description du diplôme ayant permis au jeune l'inscription au CNJA ainsi que le dernier diplôme obtenu dans le cas d'une reprise d'études), de la formation (date de début, spécialité, nombre d'offres d'emploi, raisons de l'échec des deux dernières offres, salaires proposés, salaire minimum, caractéristiques de l'emploi recherché, caractéristiques du stage - indemnités, localisation géographique, date de fin du stage -),
- du positionnement des données par rapport aux caractéristiques socio-économiques des ménages des jeunes (le sexe, la situation matrimoniale, la zone de résidence, le mode de logement, la taille du ménage, le nombre de personnes en âge d'activité, le revenu annuel du ménage et la situation du chef de famille).

En plus de ces informations riches et diversifiées sur les états, l'enquête recueille, dans une rubrique "Divers", des informations sur les opinions de l'enquêté (les facteurs qui déterminent la demande d'emploi, la perception de l'action du CNJA, l'ouverture du Maroc à l'extérieur).

2.8. Étude descriptive de l'échantillon

Nous ne reprenons ici qu'une description des caractéristiques principales de l'échantillon⁴. Les principales caractéristiques qui se dégagent des résultats sont les suivantes :

- Les hommes et les femmes sont presque en nombre égal.

⁴ Pour une présentation plus détaillée, voir Ibourk (1996).

- La hausse du taux de participation des femmes au marché du travail, et donc la baisse du taux de fertilité, peut constituer un élément de plus dans une politique économique, dans une perspective de croissance soutenue et de développement.

- La population enquêtée est composée pour moitié de jeunes entre 25 et 30 ans (graphique 1).

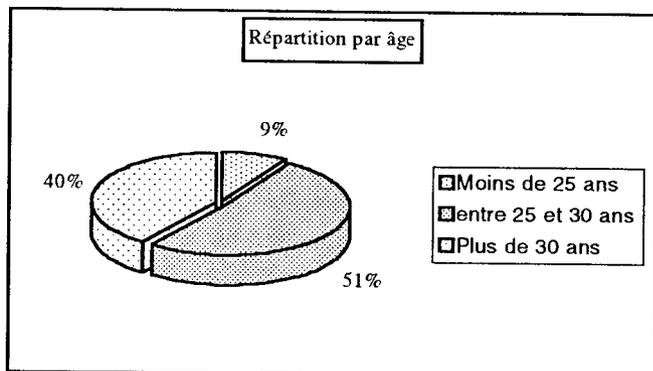
- L'âge moyen dépasse 28 ans. Ceci présente d'ailleurs un indicateur du chômage de longue durée. On note également que l'âge ne constitue pas (comme le montre le graphique 2) une variable discriminante entre les hommes et les femmes.

- La population enquêtée est célibataire à 78,2 % (graphique 3). L'augmentation du nombre de célibataires est valable aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Ce phénomène indique la difficulté réelle d'insertion professionnelle vécue par les jeunes.

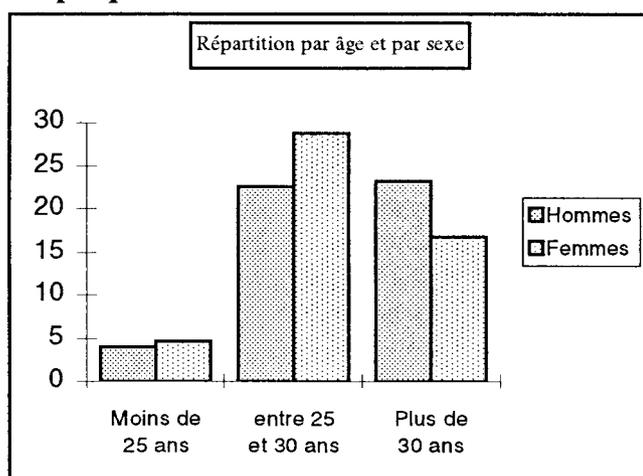
Il est certain que la situation familiale a une incidence sur le parcours des individus sur le marché du travail. La famille reste le principal filet de sécurité pour les jeunes chômeurs. La majeure partie des jeunes (74,4 %) habitent avec leurs parents. Parmi les explications, on peut citer la solidarité et l'entraide, la sécurité, le logement et l'économie d'argent. On peut aussi prendre en considération le rôle essentiel joué par "l'habitat chez les parents" en tant qu'école et cadre où se transmettent les valeurs spirituelles, sociales et culturelles entre générations.

Dans un contexte où il n'existe pas d'allocations chômage, on doit souligner l'importance cruciale du soutien familial apporté dans la recherche des voies et moyens pour assurer l'insertion des jeunes dans la vie active. Il faut noter que 33 % des jeunes sont issus de ménages dont le revenu mensuel est inférieur à 1 500 dirhams (Dh). En se basant évidemment sur les déclarations de revenus des jeunes, indicateurs qu'il importe de prendre avec beaucoup de prudence : 24 % des individus ayant répondu à la question ont un revenu annuel appartenant à la tranche 2 500 Dh - 4 166 Dh. Concernant le niveau de formation initiale, les bacheliers représentent 41,7 %, les licenciés 20,9 %, toutes options confondues, et les lauréats des Instituts de technologie appliquée (ITA) 17,5 %. Les autres niveaux (DEUG, Bac+1, Bac+2, Bac+3, Bac+4, au-delà de la licence, diplôme d'école privée) ont été regroupés, vu leur diversité, et contribuent pour 19,9 %.

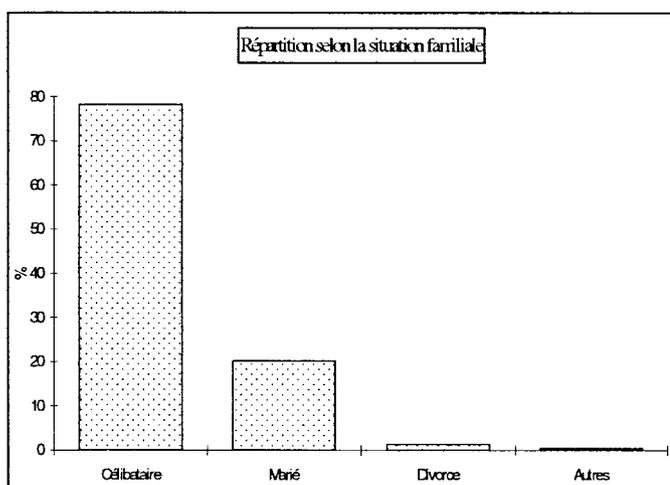
Graphique 1



Graphique 2



Graphique 3



L'étude des caractéristiques individuelles des jeunes enquêtés a mis en évidence les éléments suivants⁵ :

- l'existence d'un chômage de longue durée touchant à la fois les hommes et les femmes diplômés,
- le chômage de longue durée touche relativement moins les hommes que les femmes,
- la nature très générale de la formation et l'absence d'une formation complémentaire, soit à travers le système éducatif, soit à travers le système productif (stage),
- la possession d'un diplôme technique constitue un avantage par rapport au diplôme général notamment le baccalauréat.

L'analyse des tableaux de transition (cf. annexe) a permis de préciser la nature du chômage qui touche les chômeurs diplômés. Il s'agit beaucoup plus souvent d'un chômage de longue durée que d'un chômage récurrent.

⁵ Pour plus de détails, voir Ibourk (1996).

2.9. L'importance relative de la mobilité géographique

Au sens général, la mobilité désigne le passage d'une situation à l'autre. Il est possible de distinguer plusieurs formes de mobilités dont la mobilité professionnelle, définie par le nombre d'emplois occupés au cours de la période. On distingue les individus mobiles, qui ont eu au moins deux emplois, de ceux qui n'ont exercé qu'un seul emploi dans la période.

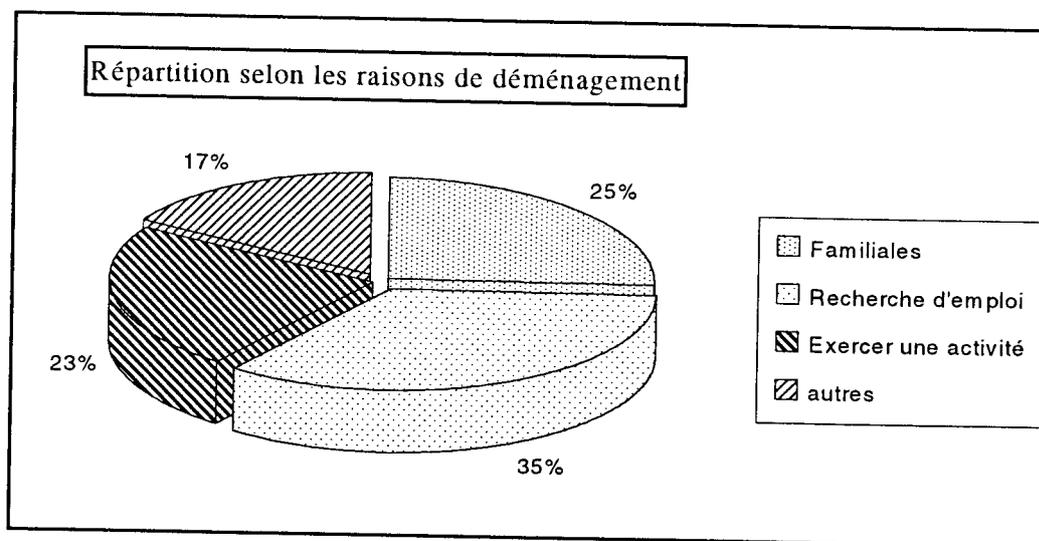
La mobilité géographique désigne la circulation des personnes dans l'espace (passage d'un lieu à l'autre).

Le questionnaire détaille cette mobilité géographique des individus et permet de préciser qu'elle représente 12 % de l'échantillon et 16,2 % des réalisations. Les femmes représentent 27 % des personnes mobiles.

Les raisons du phénomène

Les raisons de la mobilité sont diverses. En effet, l'individu se déplace soit pour la recherche de travail, soit pour des raisons familiales. L'exercice d'une activité peut être la cause de la mobilité de certaines personnes. A ce niveau également, il convient de préciser que 34,8 % des mobiles cherchent un emploi, 25 % se sont déplacés pour des raisons familiales.

Graphique 4



Les hommes mobiles cherchant du travail représentent 46,7 % contre 20,4 % pour les femmes. La question porte alors sur l'influence de la mobilité géographique sur les chances de trouver un emploi. Cette analyse reste descriptive mais elle légitime le recours à une approche économétrique qui aura pour objectif de quantifier et de donner un signe à l'impact d'un certain nombre de caractéristiques individuelles sur la durée du chômage.

3. RÉSULTATS DES ESTIMATIONS SELON L'APPROCHE NON PARAMÉTRIQUE

La première étape de notre analyse consiste à estimer la probabilité d'exclusion du marché du travail au moins jusqu'à la période t et de visualiser le taux instantané d'insertion pour les jeunes diplômés de notre échantillon.

Ce calcul tient compte des 52,3 % d'observations incomplètes (censurées à droite) dans le cas de la durée cumulée du chômage sur toute la période d'observation (juillet 1990 - novembre 1993) et 49,5 % pour la première durée du chômage.

Ces fonctions (respectivement $S(t)$ et $h(t)$) sont présentées pratiquement pour l'ensemble de l'échantillon. Cependant, l'absence d'équation de régression empêche de prendre en compte plusieurs variables simultanément. Pour diverses stratifications, ces estimateurs sont utiles pour avoir une représentation des durées de chômage.

L'étude de l'impact d'une variable sur la durée du chômage est menée de la façon suivante : l'échantillon est stratifié sur la base du facteur auquel on s'intéresse (l'âge, le sexe, le niveau de formation initiale...) ce qui définit des groupes à partir desquels on évalue l'effet du facteur choisi en comparant leurs fonctions de survie. Les groupes dont les courbes de survie sont les plus élevées sont les plus défavorisés, ce sont ceux qui ont des chances de sortie du chômage les plus faibles. Si les fonctions de survie des groupes concernés sont "presque" égales (le cas des groupes homogènes), alors la variable stratifiante n'a aucun effet sur la distribution des durées.

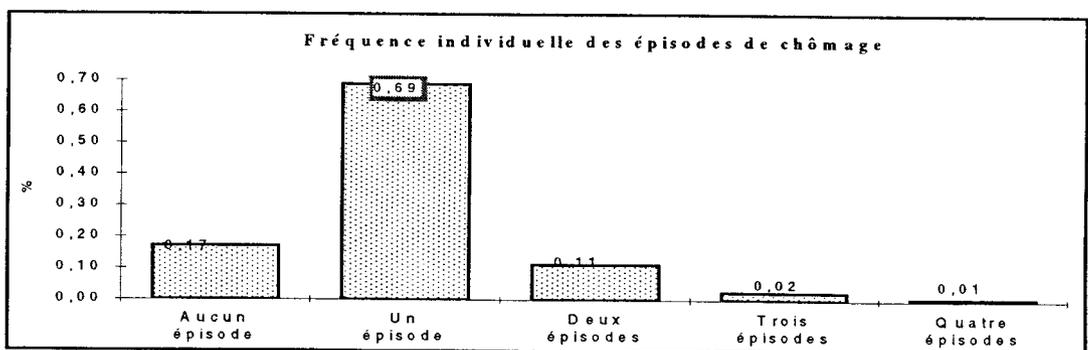
La simple inspection visuelle des graphes étant approximative, il est nécessaire de disposer de statistiques de tests (Kalbfleisch et Prentice, 1980) permettant de conclure sur une base objective.

Il est intéressant dans une première étape d'analyse de présenter une brève description de la variable de durée pour justifier le choix du premier épisode de chômage.

3.1. Les variables analysées

La variable représentant la durée du premier épisode de chômage est comptabilisée en mois et prend les valeurs 1 à 41.

Graphique 5

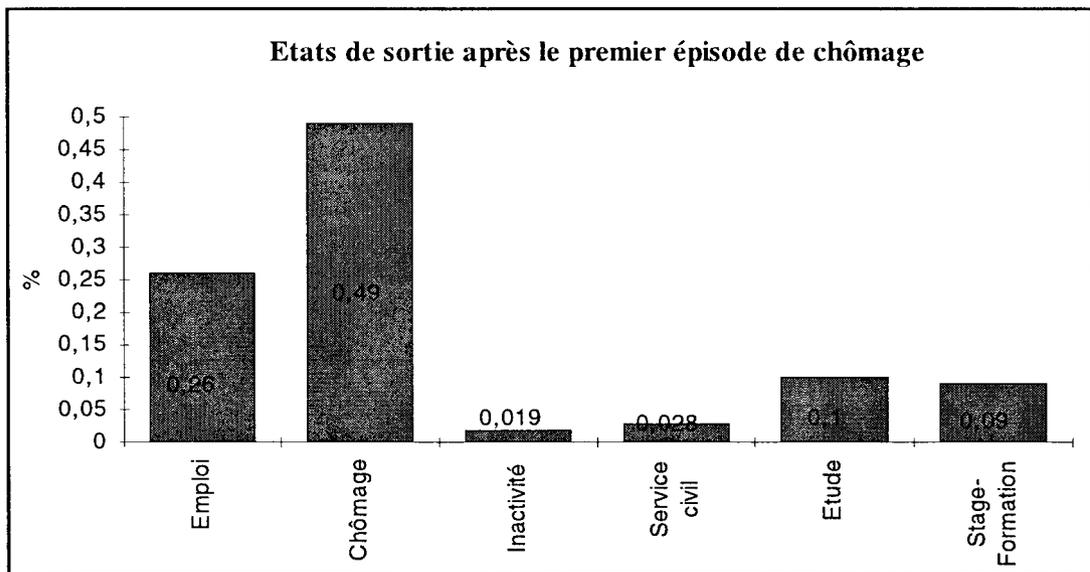


D'après ce graphique des fréquences des épisodes de chômage, on remarque que 69 % des individus de l'échantillon n'ont connu qu'une seule période de chômage durant la période d'observation (juillet 1990 - novembre 1993) et 17 % n'ont connu aucune épisode de chômage. La proportion des individus ayant connu plus d'une période de chômage est négligeable.

Cette étude nous conduit à analyser les deux variables : la durée du premier épisode de chômage et la durée cumulée du chômage.

Et puisque l'on se place dans le cadre d'un modèle à risques concurrents, il est aussi intéressant de connaître l'état vers lequel transitent les individus après leur premier épisode de chômage. Le graphique suivant en donne un bref aperçu.

Graphique 6



Ce graphique amène à considérer deux issues possibles à une période de chômage :

- toutes issues confondues : risque de quitter le chômage sachant que l'on y est depuis une durée donnée,
- taux d'accès à un emploi, taux d'insertion et la probabilité d'exclusion du marché du travail au moins jusqu'à la période t et cela pour les individus de l'échantillon.

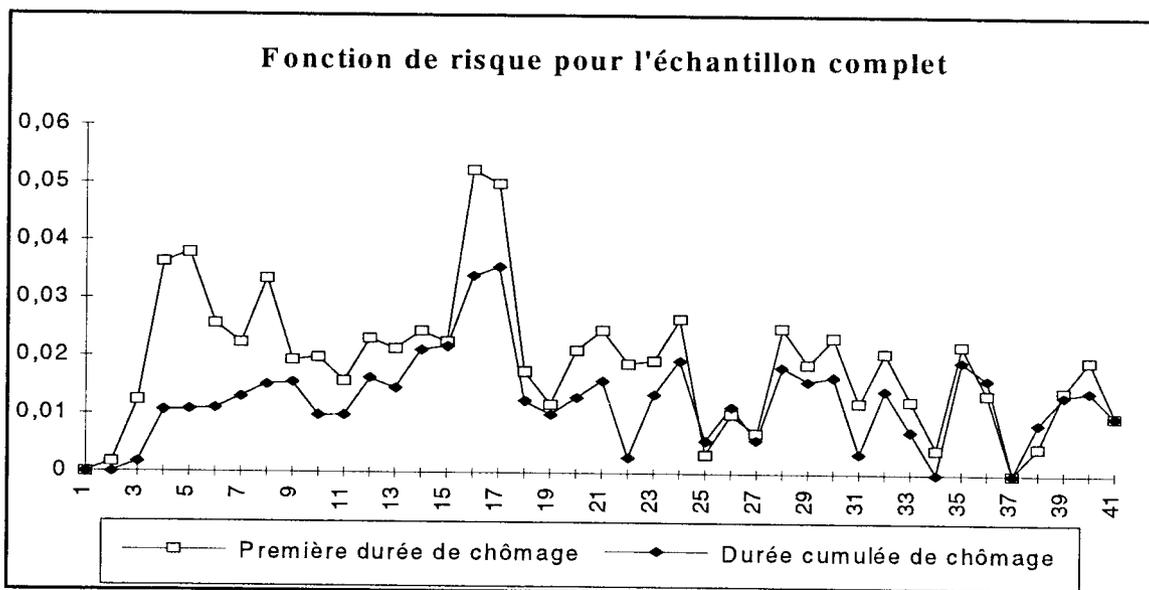
Dans la suite, nous présenterons les caractéristiques des fonctions de risque et de survie pour chaque variable considérée (Ibourk, 1996), que nous compléterons par des tests de significativité.

3.2. Estimation de fonctions de risque et de survie de l'ensemble de l'échantillon

Statistiques sur les fonctions du risque estimées

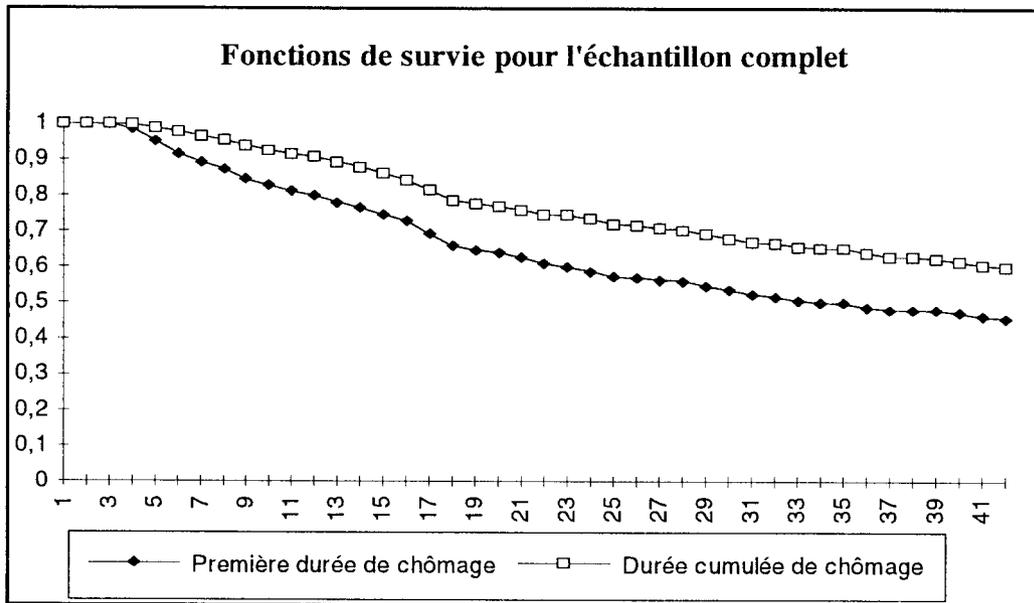
	Première durée de chômage	Durée cumulée de chômage
Moyenne	0,019051134	0,012438446
Maximum	0,05235602	0,03558719
Minimum	0	0
Variance	0,000136293	6,177E-05
Écart-type	0,011674445	0,007859388
Coefficient de variation	1,631866428	1,582622662
Médiane	0,01939655	0,01302083

Graphique 7



On remarque que le risque de quitter le chômage est relativement irrégulier. On retrouve des pics à l'issue des 16^e et 17^e mois de chômage. A partir du 5^e mois, on observe un second pic moins important. On constate également une hausse sensible du risque autour du 9^e mois, mais il apparaît que c'est autour du 16^e mois que les chances de sortir du chômage sont plus grandes. En général, on a une courbe ascendante qui présente un maximum vers le 16^e mois. Ce graphique laisse supposer l'existence d'un problème d'hétérogénéité des populations sous-jacentes. Pour étudier des sous-populations plus homogènes, nous allons utiliser les méthodes non paramétriques en stratifiant par variable.

Graphique 8



D'après le graphique ci-dessus, on note que la probabilité de rester chômeur au moins jusqu'à la période t décroît lentement sur l'ensemble de la période retenue. La fonction de survie estimée reste toujours assez élevée : elle atteint sa valeur minimum pour 41 mois de chômage et vaut alors $\hat{S}(41) = 0,4587906^6$ (pour la première période de chômage). Pour la durée cumulée du chômage on a $\hat{S}(41) = 0,6$.

Poursuivant notre analyse, après avoir estimé la probabilité de rester chômeur $S(t)$ et le taux instantané de sortir du chômage $h(t)$ pour l'ensemble de l'échantillon, nous effectuerons une analyse par classe. Les critères retenus de partition de l'échantillon sont les classes suivants : le sexe, l'âge, le niveau de formation initiale, la situation familiale, le premier moyen de recherche d'emploi, le premier moyen de prise en charge, la zone géographique où s'effectue la recherche.

En conclusion, il est utile de préciser à ce niveau que l'utilisation de méthodes non paramétriques dans l'étude empirique du marché du travail permet de tirer des informations pertinentes des données de chômage. En particulier, l'impact de facteurs explicatifs sur la durée du chômage peut être évaluée qualitativement, ou réfutée, quand l'hypothèse d'homogénéité des groupes n'est pas rejetée. Les résultats obtenus seront comparés avec des résultats de méthodes paramétriques et semi-paramétriques que nous avons calculé sur les mêmes données.

Les principaux résultats obtenus sont les suivants :

- La durée de chômage est plus courte lorsqu'on est un homme ; on retrouve là un des résultats habituels de la littérature sur la durée du chômage.

⁶ Il y a 45 % de "chance" pour qu'un individu au chômage dans l'échantillon ait une durée dans cet état supérieure à 41 mois.

- L'âge reste un facteur pénalisant. En effet, les diplômés de moins de 25 ans, sont les moins défavorisés. On peut toutefois noter, que la structure par classe d'âge de l'échantillon est relativement dominée par les tranches supérieures, ce qui pose le problème de la pertinence de la définition de la limite d'âge pour un jeune. La notion de jeune est ici celle de diplômé qui semble avoir présidé au recensement du CNJA.

L'hypothèse d'homogénéité des populations est également à rejeter lorsque l'on distingue les diplômés détenant, au moment de leur inscription au CNJA, le baccalauréat, la licence (formation générale) ou un diplôme technique (ITA). Comme on pouvait s'y attendre, compte tenu des conclusions tirées de l'analyse descriptive, le groupe le moins défavorisé est celui des individus ayant un diplôme technique. La courbe de survie des individus du niveau baccalauréat est nettement au dessus.

Les résultats témoignent aussi d'une nette différence quant à l'effet de la reprise des études ou non par les diplômés. La courbe de fonction de survie des individus ayant repris des études est nettement inférieure à celle des individus n'ayant pas repris d'études.

Les fonctions de survie des diplômés célibataires et non célibataires sont proches. Les trois tests permettent de conclure au non rejet de l'hypothèse d'homogénéité. Cela s'explique par l'importance des célibataires dans l'échantillon : phénomène déjà identifié par ailleurs dans la société marocaine. L'augmentation du taux de célibat et le recul de l'âge au mariage, même pour les femmes, est net, surtout en milieu urbain.

Les courbes des fonctions de survie témoignent des disparités de chance de sortie du chômage selon que les diplômés sont ou non des chefs de ménage. Il apparaît que les jeunes, chefs de leurs ménages ont des épisodes de chômage plus courts. Ce résultat pourrait s'expliquer par l'intensité de la recherche d'emploi.

Les trois tests (CNJA, 1993) permettent de conclure au non rejet de l'hypothèse d'homogénéité des fonctions de survie des jeunes prêts à accepter ou non un emploi qui ne correspond pas à leur qualification⁷. Un autre résultat, plus décevant, ressort de l'observation des fonctions de survie : le fait d'être prêt ou non à accepter n'importe quel type d'emploi⁸ n'a aucun effet. Également, les groupes d'individus ayant concentré ou non leurs recherches d'emploi sur un secteur particulier sont homogènes. Ces résultats iraient donc à l'encontre de ce à quoi l'on pouvait s'attendre. En effet, cette observation peut sembler au premier abord un peu surprenante, mais elle se justifie par le fait que le chômage que l'on rencontre actuellement au Maroc résulte d'une absence de demande de travail.

L'hypothèse d'homogénéité des populations est à rejeter lorsque l'on distingue les diplômés prêts ou non à accepter un emploi à temps partiel⁹. Les fonctions de survie des jeunes refusant un emploi à temps partiel est nettement au dessus. La préférence des chômeurs pour un certain type d'emploi (stabilité) est pénalisante.

⁷ 67 % des jeunes n'accordent pas d'importance à la compatibilité de l'emploi avec leur qualification.

⁸ 70 % des jeunes se déclarent prêts à accepter n'importe quel type d'emploi.

⁹ 45,9 % des jeunes se déclarent prêts à accepter un emploi à temps partiel.

Les résultats des trois tests concluent au rejet de l'hypothèse d'homogénéité basée sur la distinction entre les groupes de jeunes selon la zone géographique de recherche d'emploi. Le groupe le moins défavorisé est celui des jeunes qui cherchent du travail uniquement dans la zone de Marrakech.

Ces résultats sont robustes, puisque aucune hypothèse n'est faite sur la distribution des données ou sur la forme de la relation liant la variable dépendante aux variables qui la déterminent. Mais on ne doit pas ignorer la difficulté de prendre en compte conjointement l'effet de tous les facteurs explicatifs, ce qui oblige notamment à recourir à des tris préalables. Les résultats sont ensuite moins synthétiques et plus difficiles à interpréter que ceux produits par des méthodes paramétriques. Par suite le traitement non paramétrique des données, s'il ne dispense pas de l'utilisation de méthodes d'estimation paramétriques, paraît être un préalable utile à leur mise en œuvre.

4. RÉSULTATS DES MODÈLES PARAMÉTRIQUES SANS VARIABLES EXPLICATIVES

L'analyse consiste en l'estimation des paramètres des fonctions de risque spécifiques aux deux issues considérées ("obtention d'un emploi" et "toutes issues confondues"), et propres à chaque strate. Ces fonctions de risque décrivent l'évolution au cours du premier épisode de chômage, de la probabilité instantanée de sortie vers une issue donnée. Les distributions retenues pour ce modèle sans variables explicatives sont les suivantes : Weibull, Gamma, Log-normale, Log-logistique et Exponentielle. Les résultats de l'estimation des paramètres par maximisation de la vraisemblance sont reportés dans le tableau suivant :

Strate	Issue	Paramètres	MODÈLES				
			Exponentielle	Weibull	Gamma	Log-normale	Log-logistique
Ensemble	Toutes issues confondues	Log L	-709,8812	-709,82	-684,72	-691,62	-699,89
	Emploi	Log L	-601,40	-484,22	-221,35	-586,03	-567,07
Hommes	Toutes issues confondues	Log L	-351,77	-351,67	-340,10	-342,75	-346,78
	Emploi	Log L	-278,97	-232,67	-104,46	-277,23	-267,62
Femmes	Toutes issues confondues	Log L	-356,57	-356,57	-342,95	-347,33	-351,59
	Emploi	Log L	-321,35	-250,38	-116,47	-306,89	-298,1

Le choix d'un modèle peut être fait sur la base de la valeur estimée du logarithme de la vraisemblance. En outre, il peut s'appuyer sur des procédures graphiques : la comparaison graphique des estimations paramétriques et non paramétriques. En effet, si on compare les logarithmes des vraisemblances, il apparaît que :

- Quelle que soit la strate et quelle que soit l'issue, le meilleur modèle est le modèle Gamma, suivi des modèles Weibull et Log-normale.

- Le modèle exponentiel est inadapté.

Il est également intéressant de commenter la forme de la dépendance du risque à l'égard de la durée, dans le contexte théorique.

L'incidence de la durée peut revêtir différentes formes. Ainsi, l'absence de consensus est l'impression qui se dégage des études réalisées dans les pays développés, en tenant compte, à travers différentes méthodes, de l'hétérogénéité non observée. Hujer et Schneider (1989) constatent, sur la base de données allemandes, l'incidence positive de la durée. Katz et Meyer (1990) estiment à la fois un modèle à risque unique qui ne fait pas de distinction entre les différentes destinations des travailleurs à la sortie du chômage et un modèle à risques concurrents, qui fait la distinction entre le retour dans le précédent emploi et l'entrée dans un nouvel emploi. Dans le premier cas, Katz et Meyer (1990), travaillant sur des données relatives aux États-Unis, aboutissent à l'existence d'une corrélation négative entre la probabilité globale de sortir du chômage et la durée de ce dernier. Groot (1990) constate, sur la base de données néerlandaises, que le fait de corriger l'hétérogénéité non observée modifie l'incidence de la durée qui, de négative de manière significative devient non significative. Avec une hypothèse de distribution des résidus de type Weibull du modèle à vie accélérée on obtient les paramètres à partir de nos estimations moyennant les conversions suivantes¹⁰ :

$\lambda = \exp(-\alpha)$, $p=1/\sigma$ où α est la constante de l'équation estimée et σ le paramètre d'échelle.

Dans notre cas on obtient :

		α	σ	λ	p
Toutes issues confondues	Ensemble	3,891	0,982	0,02042491	1,01832994
	Hommes	3,99	0,994	0,01849971	1,00603622
	Femmes	3,782	0,9689	0,02277709	1,03209826
Emploi	Ensemble	3,515	0,487	0,0297478	2,05338809
	Hommes	3,547	0,507	0,02881094	1,97238659
	Femmes	3,491	0,472	0,03047039	2,11864407

La valeur de p est donc positive quelle que soit la strate et quelle que soit l'issue. Ces résultats apparaissent satisfaisants puisqu'ils permettent de rejeter les hypothèses de stationnarité. Cependant, le problème essentiel est celui de savoir s'il s'agit là d'une dépendance véritable ou s'il faut simplement voir le signe d'une hétérogénéité ou d'une sélection aléatoire. D'où la nécessité d'introduire les variables explicatives. Pour mener l'inférence sur la distribution de la variable T , (le temps passé par un individu dans l'état de chômage) divers choix sont possibles.

¹⁰ Pour les lois exponentielle et loi Log-normale, SAS édite directement les bons estimateurs. Pour la loi de Weibull et loi log-logistique, quelques transformations sont nécessaires :

Paramètres d'échelle estimés par SAS: σ

Paramètres d'échelle habituel : α

Coefficients estimés par SAS: b

Coefficients habituels : β

avec $\alpha=1/\sigma$

$\beta=b/\sigma$

La démarche présentée dans cette section consiste à traiter les données dont on dispose à l'aide de méthodes paramétriques. Le problème d'inférence est entièrement paramétré : la distribution de probabilité des durées est choisie dans une famille paramétrique précise et elle est alors indiquée par un nombre fini de paramètres.

5. RÉSULTATS DES MODÈLES PARAMÉTRIQUES AVEC VARIABLES EXPLICATIVES

5.1. Les variables retenues

Avant de présenter les résultats obtenus, nous allons établir la liste des variables sélectionnées, c'est-à-dire celles paraissant susceptibles d'influencer la durée passée au chômage.

Outre les caractéristiques sociodémographiques (âge, sexe, etc.), les caractéristiques socio-économiques (la formation initiale...), la situation vis-à-vis du marché du travail (fréquence de chômage...) ainsi que certaines nouvelles variables en combinant diverses caractéristiques. L'ensemble de ces variables sont présentées dans le tableau suivant :

Définition des variables et statistiques de l'échantillon

Symboles	Définition des variables	Moyenne ou proportion	Ecart-type
<i>1) Chômage</i>			
- DCH*	- Durée cumulée de chômage (en mois)	22,4667	16,0097
- DCH1*	- Durée du premier épisode de chômage (en mois)	24,9491	14,4771
<i>2) Sexe</i>			
- SEXMAS	- Hommes	0,4964	
- SEXFEM	- Femmes	0,5035	
<i>3) Etat matrimonial</i>			
- CELIB	- Célibataire	0,7821	
- MARIE	- Marié(e)	0,2008	
- DIVORCE	- Divorcé(e)	0,0127	
<i>4) Situation du ménage</i>			
- TMET1	Le nombre de personnes constituant le ménage appartient à la tranche : - [0 - 5]	0,3918	0,4884
- TMET2	- [6 - 8]	0,3663	0,4821
- TMET3	- [8 et +]	0,2419	0,4285
- ACMENA	- Nombre d'actifs/taille du ménage	0,83	0,202
- LOCT	- Locataire de logement	0,0764	
- PROP	- Propriétaire	0,0424	
- GRAT	- Logement à titre gratuit	0,8713	
- CHMEMP	- Chef de ménage en emploi	0,66	
- CHMCHO	- Chef de ménage au chômage	0,02	
- CHMINA	- Chef de ménage inactif (y compris invalidité et longue maladie)	0,25	
- CHMAUTR	- Chef de ménage n'a jamais d'emploi, refuse de répondre et autres	0,07	

* Moyenne arithmétique dont on sait qu'elle a peu de sens en présence de durées censurées.

5) <u>Age</u> - AGE01	- L'âge de l'individu a la fin de la première durée de chômage (en mois).	358,22 (soit 29 ans)	42,708
6) <u>Le niveau de formation</u> - BAC - ITA - LSL - AURDIP <i>Reprise d'études</i> - REPET - PREPET - DDBAC - DDITA - DDLSL	Le diplômé avait au moment de l'inscription au CNJA : - le baccalauréat - un diplôme technique (ITA ou autres) - la licence ou un niveau supérieur à celle-ci - autre diplôme. Le diplômé : - a repris les études - n'a pas repris les études. Le dernier diplôme du jeune est : - le baccalauréat - l'ITA ou diplôme technique - la licence ou un niveau supérieur.	0,4158 0,1754 0,2093 0,1994 0,3380 0,6619 0,0113 0,0410 0,0749	
7) <u>Stages</u> - AMUPSTA	- le jeune a effectué au moins un stage.	0,1782	
8) <u>Moyens de recherche d'emploi</u> - ANPRMR1 - REFAMR1 - CNJAR1 - CONCR1 - CDIDSPR1 - RPROFR1 - RPR1 - AUTRR1	La première modalité de recherche d'un emploi retenue par le diplômé est : - la presse - les relations familiales - le CNJA - le concours - les candidatures spontanées - les relations professionnelles - les relations personnelles - les autres moyens de recherche.	0,22 0,05 0,15 0,37 0,10 0,001 0,05 0,059	
9) <u>La zone géographique de recherche</u> - ZRMARAK - ZRTENSF - ZRCASABL - ZRAUT - ZRTTR	Le diplômé cherche du travail dans la zone de : - Marrakech - Tensift - Casablanca - d'autres régions. - Le diplômé est indifférent quant au lieu où il pourrait trouver un emploi.	0,433 0,041 0,014 0,072 0,44	
10) <u>L'intensité de la recherche</u> - REOFFRS - PAOFFRS - RHSECPAR - RHTTSE - ACCEMNQ - ACCEEMTP	- Le chômeur a reçu des offres indépendamment de leur nombre - Le chômeur n'a pas reçu d'offres - Le chômeur cherche un emploi dans un secteur particulier - Le chômeur est indifférent quant au secteur où il pourrait trouver un emploi - Le chômeur se déclare prêt à accepter un emploi qui ne correspond pas à ses qualifications. - Le chômeur se déclare prêt à accepter un emploi à temps partiel.	0,138 0,690 0,277 0,551 0,5855 0,3847 0,1301	
- SMTR2 - SMTR3 - SMTR4 - REFCDISP - REFCDIPR - REFCDDPR - REFCMND	- Le salaire du chômeur ("salaire de réserve") est inférieur à 1500 Dh. - Le salaire souhaité appartient à la tranche]1500-2 000 Dh] - Le salaire souhaité appartient à la tranche]2 000-2 500 Dh] - Refus de contrat à durée indéterminée dans le secteur public - Refus de contrat à durée indéterminée dans le secteur privé - Refus de contrat à durée déterminée dans le secteur privé - Refus de contrat d'emploi non déclaré.	0,18 0,52 0,07 0,0933 0,1145 0,2928	0,4277 0,3988 0,1812 0,2911 0,3187 0,4554

<u>11) Situation du diplômé</u>			
- CHEFM	- Le diplômé est chef de ménage	0,185	
- PCHM	- Le diplômé n'est pas chef de ménage	0,814	
-- CONJCHO	- Le conjoint du diplômé est au chômage	0,035	
- CONJEMP	- Le conjoint du diplômé est en emploi	0,137	
- CONJJEM	- Le conjoint du diplômé n'a jamais d'emploi	0,009	
- CONJINA	- Le conjoint du diplômé est inactif	0,031	
- FAMPPCH1	- Le diplômé est pris en charge par sa famille proche	0,711	
-CONJPPCH1	- Le diplômé est pris en charge par son conjoint proche.	0,058	
<u>12) La situation vis-à-vis du marché du travail.</u>			
-AMUPCH	- La fréquence de chômage est au moins une période	0,828	0,377
-AMUPEMP	- La fréquence d'emploi est au moins une période.	0,459	0,4987
<u>13) Variables croisées.</u>			
- MARCCH	- Le diplômé est marié, le conjoint est au chômage	0,034	
- MARCEMP	- Le diplômé est marié, le conjoint est en emploi	0,127	
- MARENFA	- Marié ayant au moins un enfant à charge	0,116	
- MARENFA	- Marié sans enfant à charge	0,085	
	Le diplômé issu d'un ménage dont :		
- CHEMTGR	- le chef de ménage est en emploi et logé à titre gratuit	0,118	
- CHCHLOCT	- le chef de ménage est en chômage et locataire	0,005	
- FCHTRTL	- Femme cherchant du travail dans toutes les zones.	0,147	

5.2. Résultats

Les modèles estimés sont des modèles à vie accélérée¹¹. Les résultats des estimations pour les différentes distributions sont présentés dans les tableaux ci-dessous. Les coefficients des tableaux s'interprètent comme les effets des variables retenues sur la durée du premier épisode de chômage. Les variables dont le coefficient est négatif diminuent la durée au chômage, celles dont le coefficient est positif l'accroissent. On doit souligner que l'on se place ici dans le cadre général d'un modèle à risques concurrents, dans lequel on considère deux issues possibles à une période de chômage : issues confondues et sortie vers l'emploi.

¹¹ Pour une comparaison des estimations présentées avec celles obtenus selon l'approche semi-paramétrique, sur la même base de données, nous renvoyons à Ibourk (1996).

**Paramètres estimés du modèle à temps de sortie accélérée
(Weibull, Log-normale)¹²**

Variable dépendante	Log (Première durée de chômage)			
	Modélisation paramétrique (toutes issues confondues pour l'ensemble)			
Distribution	Weibull		Log-normale	
Valeur de Log-vraisemblance	-462,10		-474,54	
Variables explicatives	Coef. estimés	Seuil (1)	Coef. estimés	Seuil (1)
La constante	0,91	*	-0,08	ns
1) Age à la fin de la première durée de chômage	0,009	****	0,01	****
2) Sexe Homme (référence)				
Femme	0,22	**	0,28	**
3) Etat matrimonial Marié (référence)				
Célibataire	-0,17	ns	-0,049	ns
Divorcé	-0,010	ns	-0,46	ns
Veuf, et autre	-1,116	*	-0,73	ns
Nombre d'actifs/taille de ménage	-0,06	ns	-0,20	ns
Taille de ménage appartient à la tranche 1 (référence)]0-5]				
Taille de ménage appartient à la tranche 2]6-8]	0,099	ns	0,005	ns
Taille de ménage appartient à la tranche 3]8 et +]	0,064	ns	-0,04	ns
4) Situation de ménage				
Locataire de logement	0,47	ns	1,02	**
Propriétaire de logement	0,70	*	1,39	**
Logé à titre gratuit	0,61	*	1,28	***
Chef de ménage en emploi (référence)				
Chef de ménage en chômage	0,0001	ns	4,81	ns
Chef de ménage inactif	0,16	ns	0,43	**
Chef de ménage n'a jamais d'emploi	-0,19	ns	0,10	ns
Revenu annuel des ménage appartient à :				
la tranche 3 (référence)]15 000 - 20 000]				
la tranche 1]0 - 10 000]	0,54	*	0,4	ns
la tranche 2]10 000 - 15 000]	0,48	*	0,29	ns
la tranche 4]20 000 - 25 000]	-0,093	ns	-0,06	ns
la tranche 5]25 000 - 30 000]	-0,16	ns	-0,4	**
la tranche 6]30 000 - 35 000]	0,54	ns	0,42	ns
la tranche 7]35 000 - 40 000]	0,04	ns	-0,16	ns
la tranche 8]40 000 - 45 000]	-0,76	*	-0,30	ns
la tranche 9]45 000 - 50 000]	-0,26	ns	0,07	ns
la tranche 10]50 000 et +]	0,073	ns	0,17	ns
5) Le niveau de formation				
Baccalauréat	0,55	****	0,43	****
Licence et supérieur à la licence	-0,11	ns	-0,19	*
ITA	0,08	ns	-0,03	ns
Autres diplômes (référence)				
Le diplômé n'a pas repris les études (référence)				
Le diplômé a repris les études	-0,51	****	-0,44	****
Le dernier diplôme est :				
le baccalauréat	-0,18	ns	-0,034	ns
la licence et supérieur à la licence	-0,04	ns	-0,23	ns
l'ITA	-0,05	ns	-0,04	ns
autres (référence)				

¹² Pour d'autres résultats, obtenus avec d'autres lois et toutes les issues, voir Ibourk (1996).

7) Le stage : une période de stage (référence)				
Deux périodes de stage	-0,70	***	-0,68	**
Trois périodes de stage	0,31	ns	0,07	ns
8) Moyens de recherche d'emploi : annonces dans la presse (référence)				
Les relations familiales	0,21	ns	0,25	ns
Le CNJA	0,005	ns	-0,038	ns
Les concours	0,21	**	0,25	**
Les candidatures spontanées	-0,06	ns	-0,11	ns
Les relations professionnelles	-0,20	ns	-0,34	*
Les autres moyens de recherche	-0,03	ns	-0,004	ns
9) La zone géographique de recherche : Tensift (référence)				
Marrakech	-0,34	***	-0,41	*
Casablanca	0,19	ns	0,23	ns
Autres régions	-0,49	ns	-0,58	*
Toutes les régions	-0,19	ns	-0,21	ns
Le nombre d'offres reçues	-0,005	ns	0,002	ns
10) L'intensité de la recherche				
Le diplômé a reçu des offres d'emploi (référence)				
Le diplômé n'a pas reçu d'offre d'emploi	-0,12	ns	-0,018	ns
La concentration sur un secteur particulier (référence)				
La recherche dans tous les secteurs	0,09	ns	0,095	ns
Refus d'emploi non qualifié (référence)				
Acceptation d'emploi non qualifié	0,059	ns	0,034	ns
Refus d'emploi à temps partiel (référence)				
Acceptation d'emploi à temps partiel	-0,17	**	-0,16	*
Non acceptation de tout type d'emploi (référence)				
Acceptation de tout type d'emploi	0,18	*	0,17	ns
Salaire minimum appartient à la tranche 2]1500 - 2000] (référence)				
tranche 1]0 - 1500]	-0,14	ns	-0,14	ns
tranche 3]2000 - 2500]	-0,08	ns	0,08	ns
tranche 4]2500 - 3000]	0,16	ns	0,12	ns
tranche 5]3000 - 3500]	-0,11	ns	-0,004	ns
tranche 6]3500- 4000]	0,49	*	0,055	*
tranche 7]4000 et +]	-0,04	ns	-0,13	ns
Refus d'un contrat à durée :				
indéterminée dans le secteur public (référence)				
indéterminée dans le secteur privé	-0,13	ns	-0,12	ns
déterminée dans le secteur privé	-0,31	***	-0,40	**
Refus d'emploi non déclaré	-0,13	*	-0,22	**
Le premier facteur qui détermine la demande d'emploi est :				
les conditions de travail (référence)				
le salaire	-0,44	*	-0,39	*
la distance par rapport au domicile	-0,17	ns	-0,29	ns
la stabilité de l'emploi	-0,27	ns	-0,23	ns
l'adéquation à la formation	-0,57	***	-0,48	**
la promotion et les responsabilités	-0,79	***	-0,99	****
autres	-0,36	ns	-0,22	ns
11) Situation du diplômé :				
Le diplômé n'est pas chef de ménage (référence)				
Le diplômé est chef de ménage	-0,50	****	-0,51	****
Le diplômé est pris en charge par :				
la famille proche	-0,05	ns	0,005	ns
le conjoint	0,35	ns	0,66	**

économies personnelles (référence)				
12) La situation vis-à-vis du marché du travail :				
Une période de chômage (référence)				
Deux périodes de chômage	-1,10	****	-1,19	****
Trois périodes de chômage	-1,06	****	-1,06	****
Quatre périodes de chômage	-1,49	****	-1,90	****
Une période d'emploi (référence)				
Deux périodes d'emploi	-0,55	****	-0,50	****
Trois périodes d'emploi	-0,69	****	-0,71	***
Une période d'inactivité	-0,89	****	-0,91	****
Deux périodes d'inactivité (référence)				
13) Variables croisées				
Marié dont le conjoint est en emploi (référence)				
Marié dont le conjoint est au chômage	0,0001	ns	-4,62	ns
Marié avec enfants à charge	-0,012	ns	-0,17	ns
Chef de ménage en emploi et logé à titre gratuit (référence)				
Chef de ménage au chômage et locataire	-0,75	*	-0,41	ns
Femme cherchant du travail dans tous les lieux et tous secteurs	-0,029	ns	-0,18	ns
Le CNJA est jugé par le diplômé comme : autre (référence)				
un organisme d'étude sur le marché du travail	-0,31	ns	-0,39	ns
un organisme d'embauche	-0,43	*	-0,50	*
consultatif sans pouvoir de décision	-0,016	ns	-0,35	ns
diffusion des offres d'emploi	-0,06	ns	-0,31	ns
Paramètre d'échelle	0,57 (0,028)		0,81 (0,036)	

(1) Seuil : Seuils de significativité : **** : 1 %, *** : 1 %, ** : 5 %, * : 10 %, ns : non significatif au seuil de 10 %.

Les principaux résultats obtenus sur les données sont les suivants :

La durée du chômage est plus courte pour les hommes

La première caractéristique individuelle prise en compte dans cette analyse est le sexe. En examinant les résultats obtenus pour l'ensemble de l'échantillon, on constate que le coefficient estimé de la variable "sexe féminin" présente un signe positif, qui peut être interprété de la façon suivante : toutes choses égales par ailleurs, la durée de chômage est un peu plus longue pour les jeunes femmes que pour les hommes. Toutefois, cet effet de même intensité est significatif aux seuils différents (pour toutes issues confondues, avec variable dépendante est le logarithme de la première durée du chômage, 5 % pour les spécifications Weibull et Log-normale, 1 % pour Log-logistique et 10 % pour la loi exponentielle. Lorsque la variable dépendante est le logarithme de la durée cumulée du chômage 1 % pour Log-normale et 1 % pour Log-logistique, 10 % pour l'exponentielle. Concernant la sortie vers l'emploi, le seuil est de 0,1 % avec la loi de distribution Weibull). Malgré les difficultés qui résultent de l'hétérogénéité des ensembles de données et des spécifications des modèles, on peut comparer notre résultat à d'autres analyses. Par exemple, pour Bonnal et Fougère (1990) (données françaises), la durée moyenne d'une épisode de chômage est plus longue pour une femme que pour un homme. Il apparaît également que les femmes qui se trouvent au chômage ont moins de chances de trouver un nouvel emploi (Katz et Meyer, 1990 : données des États-Unis), et que leur taux de sortie vers un emploi régulier est plus faible (Edin, 1989, données suédoises). Notre modèle étant de forme

réduite, il n'est pas possible de trancher entre une hypothèse d'exigence plus grande de la part des femmes et une hypothèse de sélection de la part des employeurs.

Les hommes jeunes comme les femmes jeunes connaissent des durées moyennes plus courtes

Les individus les moins âgés ont de plus fortes chances d'accéder à l'emploi rapidement : leur durée de chômage est plus courte.

L'âge est utilisé comme variable quantitative continue, le signe de son coefficient est systématiquement positif pour les estimations paramétriques et négatif pour les estimations semi-paramétriques. Ceci indique que la période de chômage à d'autant plus de chance d'être courte que l'individu est âgé.

Ce résultat semble assez robuste, puisqu'il apparaît dans toutes les études, de façon plus ou moins significative.

En ce qui concerne les tranches d'âge plus jeunes, Cases et Lollivier (1994) trouvent que les 20-24 ans se démarquent nettement des tranches d'âge supérieures. Pour Ruggiéro (1992), le seuil est plus élevé, puisque la rupture se situe entre les tranches d'âges de moins de 25 ans et de 25 à 35 ans d'une part, et les tranches d'âge de plus de 35 ans d'autre part. Pour Bonnal et Fougère, (1990), l'âge n'a pas d'effet sur la durée de chômage avant emploi pour les hommes. En revanche, lorsqu'il est introduit par classes, la classe 35-34 ans est associée à une durée plus courte. Pour les femmes, ils trouvent une durée moyenne de chômage avant emploi croissante avec l'âge, avec un seuil à 27 ans.

Pour les femmes comme pour les hommes, la possession d'un diplôme général, notamment le baccalauréat, est un handicap

Le niveau de formation est intégré dans les modèles sous la forme d'une variable qualitative qui distingue les catégories suivantes : niveau baccalauréat (diplôme général), niveau licence et plus, ITA (diplôme technique). La référence est "autres diplômes".

L'effet du diplôme général (baccalauréat) est plus marqué pour les hommes que pour les femmes mais pour les autres diplômes, les effets sont assez faibles.

Nous avons essayé d'apporter une réponse à la question de savoir si les différences de durées correspondent à des différences d'exigences individuelles en fonction du diplôme, ou s'il s'agit de rythmes d'arrivée d'offres différents.

La distribution des salaires souhaités ainsi que celle des nombres d'offres reçues en fonction de diplôme est la suivante :

	Salaire souhaité en Dh				Nombre d'offres reçues			
	Moy	Max	Min	Écart-type	Moy	Max	Min	Écart-type
Baccalauréat	1619,06	3500	400	504,60	0,22	5	0	0,92
ITA	1710	5000	800	665,57	0,40	4	0	0,85
Licence et plus	2518,87	5000	1000	897,30	0,82	5	0	4,08
Autres diplômes	1813,39	5000	500	826,20	0,34	4	0	0,81

C'est ce qui expliquerait des durées plus longues pour les jeunes ayant un diplôme général. D'où la remise en cause de l'hypothèse décisive que l'individu échantillonne une distribution de salaires offerts. Le chômage que rencontre actuellement le Maroc, résulte sans doute d'une **absence** de demande de travail.

La sortie du chômage est plus difficile pour les jeunes des régions modestes

En l'absence d'un système d'indemnisation des chômeurs, les coûts directs de ces derniers sont dans la plupart des cas supportés par la proche famille. Ceci met le chômeur en situation de dépendance et restreint par conséquent ses moyens effectifs de recherche. Ces derniers sont peu diversifiés et se limitent pour l'essentiel aux moyens classiques (concours) pour lesquels seule une petite partie de l'offre de l'emploi transite. La détermination de l'espace de recherche d'emploi est donc imposée par les moyens que peuvent dégager les familles.

Un passé riche en emplois favorise l'insertion et diminue la durée de chômage

Le passé professionnel des jeunes est un indicateur déterminant de la sortie du chômage. C'est ainsi qu'une forte expérience professionnelle favorise la (re)prise d'un emploi.

Les durées de chômage sont d'autant plus courtes que les épisodes de chômage ont été nombreux

Cette constatation reste valable quelque soit le type de transition considérée. L'incidence de l'expérience passée peut revêtir différentes formes.

Une possibilité évidente, constatée dans la plupart des études descriptives du chômage est que l'expérience passée affecte la durée de la période actuelle de chômage.

La disposition d'accepter un emploi à temps partiel diminue la durée du chômage

Dans le but d'éclaircir l'action gouvernementale, il est de la plus haute importance de pouvoir déterminer l'incidence sur le taux de sortie du chômage du comportement des jeunes vis-à-vis des emplois à temps partiel.

Parmi les variables non significatives, il y en a certaines dont on pourrait attendre a priori qu'elles interviennent pour expliquer la variable étudiée

Ainsi, lorsqu'on considère le statut matrimonial (célibataire ou non), nous nous apercevons que le coefficient associé à cette variable possède un signe négatif, mais n'est pas significativement différent de zéro. Il n'est donc pas possible d'interpréter de façon raisonnable le signe obtenu.

CONCLUSION

Préférant une analyse dynamique, nous avons essayé de mettre l'accent non pas seulement sur la situation d'une personne, à une date déterminée, vis-à-vis du marché du travail, mais aussi et surtout sur la chronologie des trajectoires individuelles. L'objectif essentiel que nous avons associé à ce travail de recherche est de mieux

connaître les disparités individuelles en terme de vulnérabilité au chômage et d'en appréhender les déterminants pour le cas d'une partie du Maroc. Cet objectif nous a conduit à utiliser différents outils à partir desquels un premier "diagnostic" a pu être dressé en ce qui concerne les caractéristiques et les déterminants des durées de chômage d'un échantillon de plus de 1 000 personnes appartenant à la population des jeunes diplômés recensés par le CNJA en janvier 1993 dans la Wilaya de Marrakech.

Cette analyse a permis d'obtenir les résultats suivants :

- Le chômage de longue durée touche une proportion importante de jeunes diplômés.
- Le chômage qui touche les diplômés est beaucoup plus souvent un chômage de longue durée qu'un chômage récurrent. Ce résultat peut avoir des répercussions importantes en matière de politique d'emploi en faveur des jeunes. En effet, la durée de chômage pèserait sur le capital humain et réduirait l'employabilité des demandeurs. Elle peut entraîner de réels coûts de formation renchérissant le prix de l'embauche et peut s'accompagner d'une forte diminution de l'intensité de la recherche d'emploi. Enfin, elle peut éventuellement modifier l'évaluation de l'employeur si celui-ci utilise la durée de chômage comme critère de sélection. Les conséquences d'une dégradation du capital humain peuvent être compensées par une baisse des salaires de réserve (salaires demandés par les chômeurs).
- L'absence d'une formation complémentaire, soit à travers le système éducatif, soit à travers le système productif (stage) entraîne un phénomène de dépréciation du capital acquis en formation.
- Certaines caractéristiques des demandeurs d'emploi comme l'âge, le sexe, la possession d'un diplôme général (notamment le baccalauréat), la limitation des moyens de recherches d'emploi aux moyens classiques (concours) apparaissent comme de réels handicaps à l'embauche. Tous ces facteurs se cumulent, dessinant le profil type du chômeur ayant la durée de chômage la plus longue.

Deux profils opposés ont été définis pour fixer les bornes extrêmes à l'intérieur desquelles peuvent varier les résultats de nos estimations :

- Le premier est associé à la durée de chômage la plus longue de tout l'échantillon : il s'agit d'une femme âgée de plus de 30 ans, diplômée de niveau baccalauréat, relevant d'un espace de vie pauvre et se limitant aux moyens classiques pour trouver un emploi. C'est ainsi que la durée moyenne estimée de la première période de chômage d'une personne, qui aurait le profil 1 est de 27 mois.
- Le deuxième profil est à l'opposé, puisque il a été défini pour identifier la borne minimale de nos estimations. Il s'agirait d'un homme, de moins de 25 ans, ayant un diplôme technique (ITA), relevant d'un espace économique riche et cherchant du travail par les relations familiales. Ce profil correspond aux durées de chômage moyennes estimées les plus courtes (14 mois).

Pour conclure, force est de constater les difficultés qu'il peut y avoir lors de l'application de modèles statistiques à une réalité marocaine qui se caractérise par la difficulté à distinguer les états d'emploi et de non emploi pour certaines activités économiques. D'autre part, lorsque le travail est saisonnier, à temps partiel ou dans une entreprise familiale, le critère de la rémunération perd de sa valeur, le travail étant dans une certaine mesure lié au loisir.

De même, le critère de recherche de travail se heurte à la difficulté d'évaluation de l'intensité avec laquelle les individus recherchent un emploi. Ceci se manifeste notamment à travers les aspects suivants :

- les réseaux institutionnalisés et organisés ne captent qu'une très faible partie de l'information existante sur les opportunités d'emploi disponibles,
- la recherche d'emploi s'effectue surtout à travers des voies informelles qu'il est difficile d'apprécier¹³,
- l'absence d'allocation ou d'aide au chômage incite les individus sans emploi à ne pas se faire enregistrer,
- le système familial fonctionne de manière telle que les individus sans emploi reçoivent des transferts directs de la part de ceux qui sont employés. Par conséquent, certains chômeurs, notamment les jeunes peuvent être incités à rechercher de manière passive un emploi acceptable. La famille est considérée comme "agence pour l'emploi", institution de conseil, institution d'aide en cas de besoin ou de crise, institution de soutien moral et psychologique. Les résultats de l'enquête nationale auprès des jeunes (CNJA, 1993) ont permis de mettre en évidence le caractère multidimensionnel de ces relations et le rôle primordial joué par cette institution fondamentale de la société.
- Un autre aspect consiste à analyser le rôle du secteur informel dans la stratégie de recherche d'emploi. Mais repérer et quantifier le secteur informel caractérisé par une grande précarité est une tâche fort complexe. Cela se justifie par le caractère fragmentaire de l'information. Les quelques données disponibles ne se rapportent qu'aux franges les plus structurées et les plus dynamiques du secteur informel. Une telle analyse peut s'inscrire à l'intersection des travaux sur la segmentation et de la théorie de la recherche. Les secteurs modernes et informels seraient caractérisés chacun par une distribution de salaires. Les individus structurent leur recherche de manière à rechercher d'abord les emplois du secteur moderne (Salop, 1973). S'ils sont pris en charge par la famille, ils ajourneront volontairement leur entrée dans le secteur non protégé et ils préféreront rester au chômage plutôt que de travailler pour une faible rémunération. Toutefois, l'utilisation de ces méthodes dans l'étude empirique du marché de l'emploi permet de tirer des informations pertinentes des données sur le chômage.

El Mostafa Bensalem

École nationale de commerce et de gestion,
BP 658, Settat

Aomar Ibourk

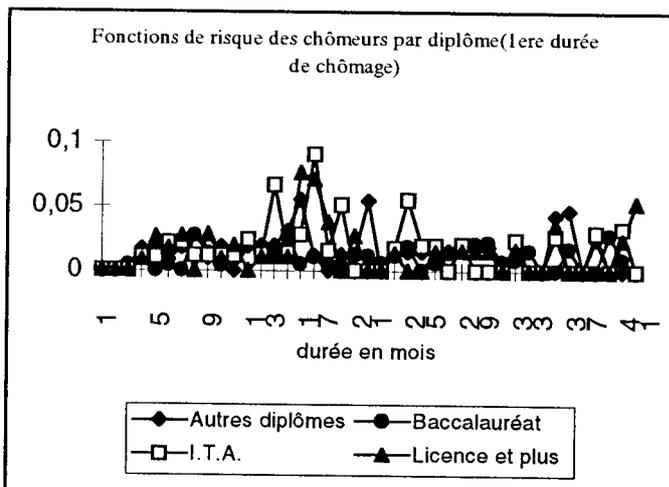
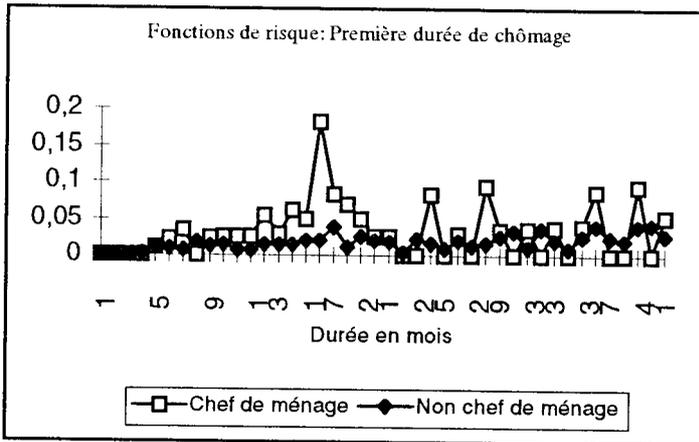
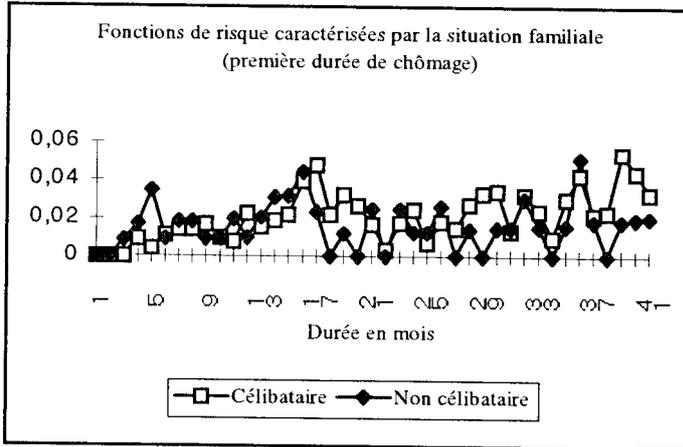
Faculté de sciences juridiques, économiques et sociales,
BP S4, 40000 Marrakech

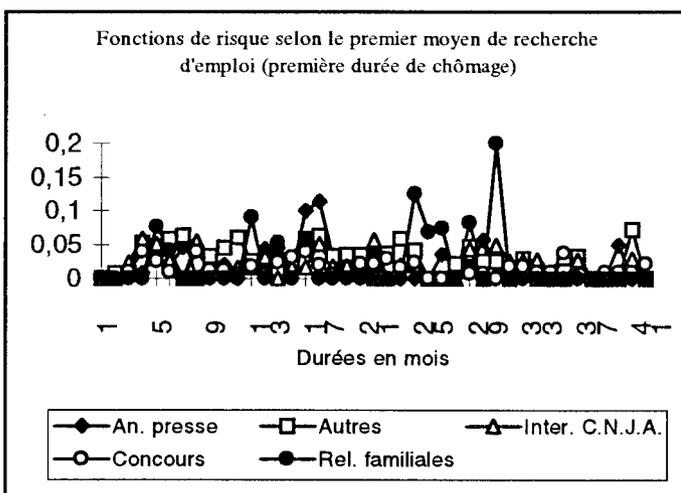
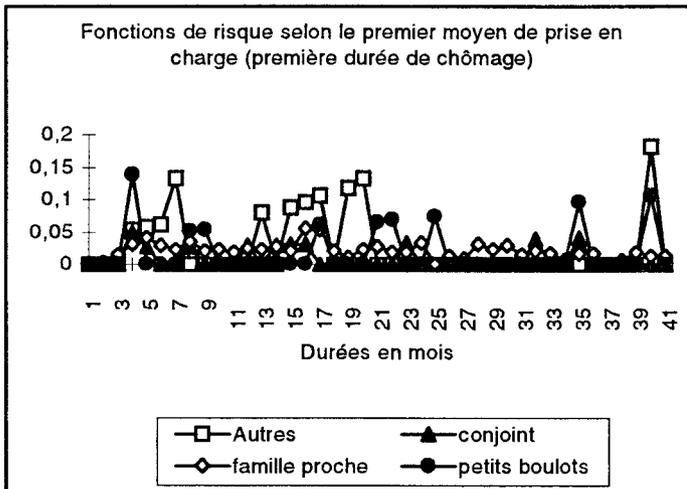
Patrick Werquin

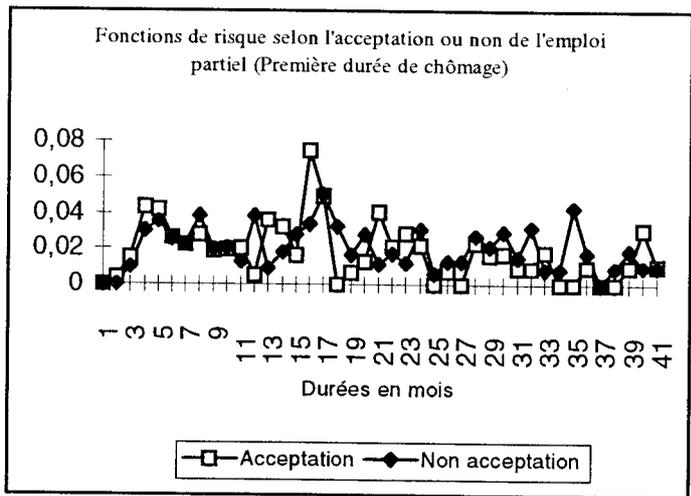
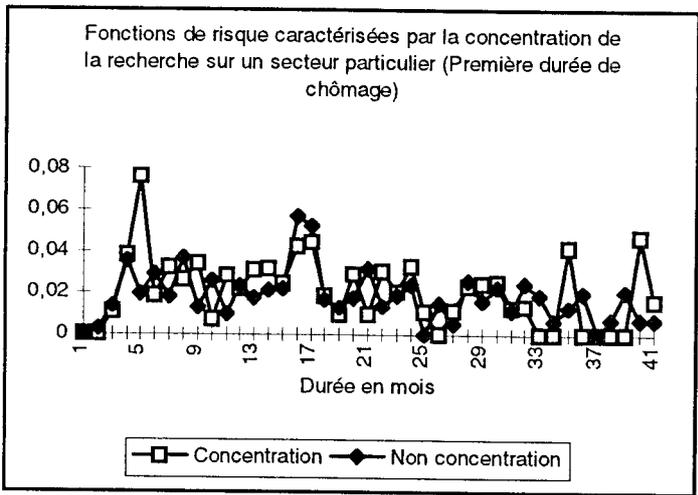
Centre d'études et de recherches sur les qualifications, Céreq,
10 Place de la Joliette, BP 476
13474 Marseille cedex 2

¹³ Le critère de quête d'emploi est irréaliste et inopérant. En effet, l'enquête sur l'emploi urbain de 1986 a relevé que seuls 1,3 % des chômeurs cherchent un emploi par le biais des bureaux de placement. Les autres moyens informels et non institutionnalisés (amis, entourage, contacts directs...) dominent. Ainsi, la quasi totalité des chômeurs empruntent des moyens et des voies qui ne passent pas le marché.

ANNEXES







Transitions enregistrées entre les états pour l'ensemble de l'échantillon
Période : du 01 juillet au 31 décembre 1990

	Emploi 1	Emploi 2	Emploi 3	Chômage	Etude	Inactivité	Stage-form.	Serv. Civ.	Total
Emploi 1	87	2		7	0	1	0	0	
%T	13,02	0,30	0,00	1,05	0,00	0,15	0,00	0,00	14,52
%L	89,69	2,06	0,00	7,22	0,00	1,03	0,00	0,00	
%C	84,47	66,67		1,70	0,00	10,00	0,00	0,00	
Emploi 2	0	1		0	0	0	0	0	
%T	0,00	0,15	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,15
%L	0,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
%C	0,00	33,33		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Emploi 3			0						
%T	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
%L									
%C	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Chômage	7	0		383	10	1	4	3	
%T	1,05	0,00	0,00	57,34	1,50	0,15	0,60	0,45	61,08
%L	1,72	0,00	0,00	93,87	2,45	0,25	0,98	0,74	
%C	6,80	0,00		93,19	8,77	10,00	23,53	30,00	
Etude	2	0		16	104	0	1	0	
%T	0,30	0,00	0,00	2,40	15,57	0,00	0,15	0,00	18,41
%L	1,63	0,00	0,00	13,01	84,55	0,00	0,81	0,00	
%C	1,94	0,00		3,89	91,23	0,00	5,88	0,00	
Inactivité	1	0		0	0	8	0	1	
%T	0,15	0,00	0,00	0,00	0,00	1,20	0,00	0,15	1,50
%L	10,00	0,00	0,00	0,00	0,00	80,00	0,00	10,00	
%C	0,97	0,00		0,00	0,00	80,00	0,00	10,00	
Stage-formation	6	0		4	0	0	12	0	
%T	0,90	0,00	0,00	0,60	0,00	0,00	1,80	0,00	3,29
%L	27,27	0,00	0,00	18,18	0,00	0,00	54,55	0,00	
%C	5,83	0,00		0,97	0,00	0,00	70,59	0,00	
Service Civil	0	0		1	0	0	0	6	
%T	0,00	0,00	0,00	0,15	0,00	0,00	0,00	0,90	1,05
%L	0,00	0,00	0,00	14,29	0,00	0,00	0,00	85,71	
%C	0,00	0,00		0,24	0,00	0,00	0,00	60,00	
Total									
%T	15,42	0,45	0,00	61,53	17,07	1,50	2,54	1,50	100,00

Transitions enregistrées entre les états pour l'ensemble de l'échantillon
Période : du 01 janvier au 31 novembre 1993

	Emploi 1	Emploi 2	Emploi 3	Chômage	Etude	Inactivité	Stage-form.	Serv. Civ.	Total
Emploi 1	166	6	0	15	1	0	1	0	
%T	24,59	0,89	0,00	2,22	0,15	0,00	0,15	0,00	28,00
%L	87,83	3,17	0,00	7,94	0,53	0,00	0,53	0,00	
%C	85,13	15,00	0,00	4,14	3,45	0,00	4,76	0,00	
Emploi 2	0	24	2	2	0	0	0	0	
%T	0,00	3,56	0,30	0,30	0,00	0,00	0,00	0,00	4,15
%L	0,00	85,71	7,14	7,14	0,00	0,00	0,00	0,00	
%C	0,00	60,00	25,00	0,55	0,00	0,00	0,00	0,00	
Emploi 3	0	0	4	1	0	0	0	0	
%T	0,00	0,00	0,59	0,15	0,00	0,00	0,00	0,00	0,74
%L	0,00	0,00	80,00	20,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
%C	0,00	0,00	50,00	0,28	0,00	0,00	0,00	0,00	
Chômage	14	7	2	319	1	2	11	2	
%T	2,07	1,04	0,30	47,26	0,15	0,30	1,63	0,30	53,04
%L	3,91	1,96	0,56	89,11	0,28	0,56	3,07	0,56	
%C	7,18	17,50	25,00	88,12	3,45	22,22	52,38	18,18	
Etude	5	0	0	14	26	1	2	1	
%T	0,74	0,00	0,00	2,07	3,85	0,15	0,30	0,15	7,26
%L	10,20	0,00	0,00	28,57	53,06	2,04	4,08	2,04	
%C	2,56	0,00	0,00	3,87	89,66	11,11	9,52	9,09	
Inactivité	0	1	0	2	1	6	0	0	
%T	0,00	0,15	0,00	0,30	0,15	0,89	0,00	0,00	1,48
%L	0,00	10,00	0,00	20,00	10,00	60,00	0,00	0,00	
%C	0,00	2,50	0,00	0,55	3,45	66,67	0,00	0,00	
Stage-formation	9	1	0	7	0	0	7	0	
%T	1,33	0,15	0,00	1,04	0,00	0,00	1,04	0,00	3,56
%L	37,50	4,17	0,00	29,17	0,00	0,00	29,17	0,00	
%C	4,62	2,50	0,00	1,93	0,00	0,00	33,33	0,00	
Service Civil	1	1	0	2	0	0	0	8	
%T	0,15	0,15	0,00	0,30	0,00	0,00	0,00	1,19	1,78
%L	8,33	8,33	0,00	16,67	0,00	0,00	0,00	66,67	
%C	0,51	2,50	0,00	0,55	0,00	0,00	0,00	72,73	
Total									
%T	28,89	5,93	1,19	53,63	4,30	1,33	3,11	1,63	100,00

Structure par sexe

	Échantillon en %	Recensement (région Tensift) en %
Hommes	54,36	57,49
Femmes	45,64	42,51
Total	100	100

Structure par âge

Age	Échantillon en %	Recensement (région Tensift) en %
Moins de 25 ans	15,67	16,69
Entre 25 et 30 ans	62,86	65,93
Plus de 30 ans	21,47	17,38

Structure par niveau d'instruction

	Échantillon en %	Recensement (région Tensift) en %
Bacheliers	49,35	53,21
Licenciés	18,22	16,87
Techniciens ITA	16,12	14,4
Autres	16,31	15,52

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Aalen O.O. (1978) "Nonparametric Inference for a Family of Counting Processes", *The Anals of Statistics*, n°6.

Atkinson A.B., Gomulka J., Micklewright J., Rau N. (1985) "Durée de chômage et incitations - Résultats d'une enquête sur les dépenses des ménages au Royaume-Uni", *Les annales de l'INSEE*, n°52.

Bazen S., Benhayoun G. (1995) "Relation salaire-éducation au Maroc", *Région et Développement*, n° 1.

Becker G.S. (1975) *Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis*, 2ème édition, Columbia University Press, New York.

Bellman R. (1957) *Dynamic Programming*, Princeton University Press.

Belzi C. (1994) "Une analyse empirique de la relation entre la durée de chômage et la salaire offert", *Économie et prévision*, n° 113-114, p.2-3.

Bensalem El M., Ibourk A. (1995) "Application des modèles de durée", Communication à la journée d'étude sur l'emploi "Analyse du marché du travail : approches micro-économiques", Marrakech, avril.

Bonnal L., Fougère D. (1990) "Les déterminants individuels de la durée du chômage", *Économie et prévision*, n°96, p.45-82.

Bougroum M., Ibourk A. (1995) "*Présentation générale de l'enquête UREQET-GREQAM*", Communication à la journée d'étude sur l'emploi "Analyse du marché du travail : approches micro-économiques", Settat, octobre.

Bougroum M., Werquin P. (1995) "Les jeunes diplômés chômeurs dans la région de Marrakech", *Région et Développement*, n° 1.

Burdett K., Kiefer N., Sharma S. (1985) "Layoffs and Duration in a Model of Turnover", *Journal of Econometrics*, vol.26, p.51-69.

CNJA (1991) *Chômage des jeunes diplômés, évaluation des résultats du recensement des jeunes diplômés en chômage.*

Cases C., Lollivier S. (1993) *Estimation de la durée du chômage en France en 1986*, Document de travail CREST- Département de la recherche, INSEE, n° 9309.

Chesher, A., Lancaster, T. (1983) "The Estimation of Models of Labour Market Behaviour", *RES*, 609-624.

Couppié T., Werquin P. (1994) "*Les itinéraires des jeunes dans les dispositifs publics d'aide à l'insertion*", Communication aux journées CEJEE-Céreq sur "Les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail", Toulouse, 7 et 8 mars.

Couppié T., Werquin P. (1993) "Analyse du recours aux aides publiques à l'insertion", Communication aux journées du réseau européen sur l'insertion des jeunes.

Cox D. R., Oakes D. (1984) *Analysis of Survival Data, Monographs on Statistics and Applied Probability*, Chapman and Hall.

Direction de la Statistique (1993) *Enquête Nationale sur les niveaux de vie des ménages 1990-1991*, vol.1 : *Rapport de synthèse* et vol.2 : *Distribution des niveaux de vie.*

Direction de la Statistique (juillet 1986 - juin 1987) *Enquête sur la Population Active en milieu rural.*

Direction de la Statistique *Enquêtes sur la Population active en milieu urbain.*

Flinn C.J., Heckman J. (1982) "New Methods for Analyzing Structural Models of Labor Force Dynamics", *Journal of Econometrics*, n°18, p.115-168.

Flinn, C. J., Heckman, J. J. (1982) "True and Spurious Duration Dependence: The Identifiability of the Proportional Hazard Model", *Review of Economic Studies*, n°49, p.403-410.

Florens J.P., Fougère D., Werquin P. (1991) "Sortir du chômage : l'impact des caractéristiques individuelles, de l'ancienneté et de l'indemnisation", *Problèmes économiques*, n° 2- 248, 7 novembre.

Florens J.P., Fougère D., Werquin P. (1990) " Durées du chômage et transitions sur le marché du travail", *Sociologie du travail*, vol. 32, n°4, p.439-468.

Florens J.P., Gérard-Varet L.A., Werquin P. (1990) "The Duration of Current and Complete Unemployment Spells between 1984 and 1986 in France: Modelling and Empirical Evidence", in *Microeconometrics, Surveys and Applications*, J.P. Florens, M. Ivaldi, J.J.Laffont, F. Laisney eds, Blackwell.

Florens J.P., Gérard-Varet L.A., Werquin P. (1989) "L'impact de l'indemnisation sur la durée et l'ancienneté au chômage", *Économie et prévision*, n° 87, p.93-104.

Fourgeaud C., Gouriéroux C., Pradel J. (1990) "Hétérogénéité et hasard dans les modèles de durées", *Annales d'économie et de statistique*, n°18.

Gérard-Varet L.A., Joutard X., Ruggiero M., Teyssière G., Werquin P. (1991) *Facteurs de la durée du chômage et interprétation des trajectoires individuelles vis-à-vis du marché du travail*, Rapport CGP ETR/88/517, GREQE, Marseille.

Gérard-Varet L.A., Joutard X., Teyssière G., Werquin P. (1990) *Durée du chômage et trajectoires individuelles vis-à-vis des marchés du travail. Deux études sur données micro-économiques*, Rapport pour le comité Pirrtem-CNRS-ANPE, dans le cadre de la convention CNRS-ANPE, avec le concours du Commissariat général du Plan, GREQE-EHESS-Marseille.

Gouriéroux C. (1989) *Économétrie des variables qualitatives*, édition Economica, 2ème édition.

Gouriéroux C., Monfort A. (1991) *Modèles de durée et effets de génération*, document de travail, Crest-département de la Recherche, INSEE, n° 9125, octobre.

Heckman J.J., Singer B. (1984) "Econometric Duration Analysis", *Journal of Econometrics*, vol. 24, p.63-132.

Heckman J.J., Singer B. (1982) "The Identification Problem in Econometrics Models for Duration Data", in *Advances in Econometrics*, ed. Hildenbrand, Cambridge University Press, p.39-77.

- Ibourk A.** (1996) *Économétrie des modèles de durée et application aux transitions sur le marché du travail marocain : cas des jeunes diplômés de Marrakech*, Thèse de 3ème cycle, Faculté de droit de Marrakech.
- Joutard X., Werquin P.** (1992) "Les déterminants individuels de la durée du chômage : de l'intérêt de distinguer les emplois stables des emplois précaires", *Économie et prévision*, 1/2, n°102-103, p.143-156.
- Kalbfleisch J.D., Prentice R.L.** (1980) *The Statistical Analysis of Failure Time Data*, John Wiley & sons, New York.
- Kaplan E.L., Meier P.** (1958) "Nonparametric Estimation from Incomplete Observations", *Journal of American Statistical Association*, n°53, p.457-481.
- Katz L. F., Meyer D.** (1990) "The Impact of the Potential Duration of Unemployment", *Journal of Public Economics*, vol. 41, n°1, p.45-72, février.
- Lancaster T.** (1979) "The Econometric Methods for the Duration of Unemployment", *Econometrica*, vol. 47, n°4, p.939-956.
- Lancaster T.** (1984) "The Covariance Matrix of the Information Matrix Test", *Econometrica*, vol.52, p.1051-1053.
- Moffit R.** (1985) "Unemployment Insurance and the Distribution of Unemployment Spells", *Journal of Econometrics*, n°28-1, April.
- Nétumières F. (des), Werquin P.** (1995) "Inactives ou chômeuses : différences dans la relation à l'emploi", Communication aux XV^e journées de l'association d'économie sociale, juillet.
- Oakes D.** (1992) "Semiparametric Estimation of an Accelerated Failure Time Model with Time Dependent Covariates", *Biometrika*, n°73-2.
- OCDE** (1992) *Les systèmes de formation, Regards sur l'éducation*.
- Recotillet I., Werquin P.** (1995) *Séquences d'emplois et durabilité des CDI et des CDD chez les jeunes*, document de travail Greqam, n° 95B01.
- Salahdine M.** (1988) *Les petits métiers clandestins, le Business populaire*, EDDIF, Casablanca.
- Salahdine M.** (1991) *Le marché du travail urbain au Maroc*, IIES, Discussion papers, Genève.

L'IMPACT DE LA POLITIQUE D'AJUSTEMENT SUR LE SYSTÈME ÉDUCATIF AU MAROC LE CAS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Mohamed Benlahcen Tlemçani

Le système éducatif au Maroc est confronté, depuis le début des années quatre-vingt, à une cure d'austérité. Celle-ci est le résultat d'une conjonction d'intenses difficultés économiques et financières.

Comme tous les secteurs sociaux, le secteur de l'éducation a subi les effets des programmes de stabilisation (accords avec le FMI en 1983), puis des programmes d'ajustement structurel (accords avec la Banque mondiale en 1984-1985). Aussi, et au terme de dix années de mise en œuvre de ces programmes, il serait intéressant d'en faire une mise au point, à défaut d'un bilan qui peut s'avérer prématuré, la thérapie macro-économique étant toujours en vigueur.

L'impact des politiques de stabilisation et d'ajustement structurel sur le système éducatif et particulièrement sur l'enseignement supérieur constituera l'objet de notre communication.

L'analyse des données relatives à l'évolution du secteur de l'enseignement supérieur au Maroc démontre que celui-ci a subi les effets négatifs des mesures de stabilisation (stagnation voire baisse relative des dépenses, baisse des salaires réels des enseignants, réduction de l'aide aux étudiants, amenuisement des possibilités d'emploi...), sans connaître un véritable ajustement, celui-là même qui vise la restructuration interne du système, la réallocation "*rationnelle*" des ressources (en fonction d'objectifs de développement bien définis) et la répartition équitable du service de l'éducation entre les différentes catégories sociales.

Le secteur de l'enseignement supérieur continue de souffrir des mêmes problèmes d'avant l'ajustement (faiblesse de la capacité d'accueil, insuffisance de l'encadrement, faiblesse du rendement, etc.), avec en plus la dégradation de la qualité d'enseignement, l'amplification du phénomène de chômage des diplômés et l'aggravation des inégalités d'accès et de réussite dans l'enseignement supérieur.

1. LES ORIENTATIONS GÉNÉRALES DE LA POLITIQUE D'AJUSTEMENT DU SYSTÈME ÉDUCATIF

Durant la décennie 1970-1980, les dépenses d'éducation étaient, compte tenu du faible niveau de scolarisation de la population et du volume des ressources consacrées,

supportables par le budget général de l'État (Mansouri, 1991). Au cours de la même décennie, la scolarisation a progressé énormément, et les dépenses totales du ministère de l'Éducation nationale (MEN) ont atteint en moyenne 19 % du budget de l'État. Par la suite, la progression des dépenses du MEN, en relation avec celles des effectifs croissants, est jugée insoutenable. Face aux difficultés financières et à la montée des incertitudes de la conjoncture économique, il devenait impératif de réduire aussi bien les dépenses d'investissement que celles du fonctionnement et d'adopter une série de mesures pour réformer le système éducatif.

Tableau 1
Évolution du budget du ministère de l'Éducation nationale
 (en % du budget de l'État)

	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980
Fonctionnement	22,5	22,8	23	23,4	15,3	14,9	21,9	24,8	28,1	28,5	28,3
Investissement	8,3	8,8	10,5	11,5	12,9	9,2	7,6	7	5,3	5,1	4,8
Total	17,8	18,4	18,7	19,1	14,5	12,5	14,1	14,7	17,6	19,5	19,9

Source : Banque mondiale, "Education Sector Reform Program, Morocco", 1986.

La réforme du système éducatif, élaborée au début des années quatre-vingt et mise en application à partir de 1985, s'inspire largement des recommandations de la Banque mondiale, tendant à "*réduire la charge budgétaire de l'éducation, renforcer son efficacité, décharger l'État de certaines responsabilités au profit du secteur privé, considérer l'éducation comme un service payant et non comme un bien social*" (Laïdi, 1989, p.64).

L'approche de la Banque mondiale¹ repose sur la nécessité de considérer l'éducation comme un secteur qui ne saurait se soustraire aux contraintes économiques et financières. Cette approche considère l'éducation exclusivement sous l'angle de ses effets économiques directs et les dépenses de ce secteur comme des investissements productifs de revenus futurs pour les individus et la société. Ainsi, le diagnostic et les remèdes proposés se réfèrent aux principes de base du libéralisme (pilotage par les prix et le marché) et reposent sur le calcul empirique des taux de rentabilité. A partir de ces principes, trois principales conclusions sont tirées (Debbagh, 1993) :

- La première est que, dans tous les pays en voie de développement étudiés, les taux de rentabilité de l'éducation sont élevés comparativement à ceux des investissements alternatifs. Ainsi, ces pays se caractérisent par une situation de "*sous-investissement*" éducatif et sont obligés, par conséquent, d'augmenter la part des ressources affectées à l'éducation, mais sans alourdir les charges de l'État. Pour réaliser cet objectif, dans une conjoncture d'austérité budgétaire, il est recommandé de demander aux familles de participer aux dépenses, et au secteur privé de jouer un rôle plus actif dans la prestation du service éducatif (les taux de rentabilité privés - TRP - seraient supérieurs

¹ Voir par exemple Banque mondiale (1986), Psacharopoulos et Woodhall (1988) ou Vinokur (1987).

aux taux de rentabilité sociaux - TRS - pour tous les niveaux d'enseignement). Les écoles privées disposant de plus de moyens et d'initiatives, seraient plus efficaces et de meilleure qualité que les établissements publics.

- La deuxième conclusion concerne le problème de l'allocation des ressources entre les différentes filières d'enseignement. En effet, si on compare les cycles et les types d'enseignement selon leur taux de rentabilité, on constate que les taux de rentabilité décroissent du primaire vers le supérieur et de l'enseignement général vers l'enseignement technique. En définitive, il y a donc une mauvaise allocation des ressources au sein du système éducatif, ce qui nécessite un redéploiement des ressources du secondaire et du supérieur vers le primaire d'une part, et de l'enseignement technique vers l'enseignement général, d'autre part.

- La troisième conclusion réside dans le fait que dans tous les cycles d'enseignement, on constate que les TRP sont supérieurs aux TRS, mais c'est au niveau de l'enseignement supérieur que l'écart en faveur de la rentabilité privée est le plus grand.

La supériorité de la rentabilité privée est expliquée essentiellement par l'importance des allocations accordées aux étudiants (bourses) et par les revenus élevés perçus par les diplômés de l'enseignement supérieur par rapport à ceux des autres niveaux. Ainsi, les individus ayant toujours plus d'intérêt que la collectivité à investir dans l'éducation, par conséquent l'État doit se désengager de ce secteur, en supprimant ou en réduisant les subventions accordées aux étudiants. Les ressources ainsi économisées peuvent être affectées au niveau du primaire et au profit des régions (le monde rural) et des catégories les plus désavantagées (particulièrement les filles).

Ainsi, dans un rapport élaboré par la Banque mondiale (*Le matin du Sahara*, 15/10/95) au profit du gouvernement marocain, on peut lire les recommandations suivantes :

- "Il faudrait également encourager l'expansion du secteur privé de formation. Ceci nécessiterait l'établissement de critères d'accréditation des établissements privés et publics, et une autonomie accrue pour ces derniers, sur les plans financier et de gestion... Une formation plus courte et plus flexible menant à l'insertion peut également être offerte par l'État aux diplômés sans emploi et aux travailleurs indépendants.

Pour ce qui est de l'enseignement supérieur public, des frais de scolarité devraient être perçus afin de recouvrer de 20 à 25 % des coûts.

L'État devrait assurer le contrôle de la qualité, et faciliter l'auto-régulation des fournisseurs privés par le biais de normes d'accréditation. La participation aux coûts de l'éducation publique par les étudiants nantis, devrait être encouragée, et les bourses ou subventions devraient être limitées à l'aide aux étudiants dans le besoin ou à récompenser les étudiants exceptionnels".

En plus de leurs avantages financiers, de telles mesures seraient socialement équitables puisqu'elles consisteraient à faire payer les riches, principaux bénéficiaires de

l'enseignement public gratuit, sans pénaliser les pauvres, en prévoyant un système d'aide aux étudiants nécessiteux.

Ces mesures seraient aussi efficaces économiquement, étant donné que les étudiants payant désormais leurs études seraient obligés de les rentabiliser, et par conséquent ils se montreraient plus rationnels dans le choix des filières, plus studieux et plus performants, ce qui se traduira par l'amélioration du rendement interne et donc du coût de la formation.

Telles sont les grandes orientations proposées par la Banque mondiale aux pays en voie de développement pour rationaliser leurs systèmes d'enseignement et améliorer leur efficacité. Essayons de voir, maintenant, les mesures préconisées par la politique d'ajustement du système éducatif au Maroc et ses implications sur les différents secteurs de l'enseignement.

La réforme du système éducatif qui a été mise en application depuis 1985, comporte un ensemble de mesures qu'on peut classer en deux catégories, bien qu'elles procèdent d'une même logique d'ensemble : des mesures de "*rationalisation*" et d'économie ; des mesures d'ordre "*structurel*" ayant comme objectifs d'améliorer le fonctionnement interne du système et son efficacité économique et d'atténuer l'inégalité sociale face à l'éducation.

1.1. Les mesures de "rationalisation"

Dès la loi rectificative des finances de 1983, des mesures visant une compression générale des dépenses et une "*réallocation rationnelle*" des ressources ont été prises. Tout d'abord, on a procédé à une révision du plan. La réalisation des projets d'investissement a été étalée dans le temps, alors que des projets considérés comme prioritaires ont été purement et simplement supprimés.

D'une manière générale, au niveau de l'investissement, seuls les projets ayant pour objet l'amélioration de la capacité d'accueil de l'enseignement primaire et secondaire du premier cycle devaient être retenus.

En plus des économies réalisées, grâce au report et à la diminution du volume des investissements destinés à l'enseignement supérieur et secondaire du deuxième cycle², un certain nombre de mesures ont été prises pour comprimer les dépenses de fonctionnement relatives aux différents cycles d'éducation et de formation (Radi, 1993). Pour le secondaire et le primaire, la dépense moyenne recule de 1,2 % par an entre 1983 et 1988, ce qui n'est pas sans conséquences sur les salaires réels des enseignants. Selon Morrisson (1991), entre 1980 et 1986, le salaire réel d'un instituteur a baissé de 16 %, celui d'un professeur du premier cycle de 21 %. Quant au budget de fonctionnement du supérieur, il a connu d'abord une baisse entre 1983 et 1984, puis il a commencé à s'accroître légèrement à partir de 1985. Cependant, cette croissance s'est accompagnée d'une diminution des salaires des enseignants et d'une

² Les dépenses d'investissement de l'enseignement supérieur ont connu une véritable chute en 1984, pour remonter légèrement en 1986 et rechuter en 1989 (Debbagh, 1993). Par ailleurs, les budgets d'investissement de l'enseignement secondaire ont reculé de 16,9 % entre 1983 et 1990 (Djerrari et Kouhlani, 1993).

quasi stagnation de la rubrique "*bourses*" et des subventions aux étudiants. En plus des restrictions introduites dans l'octroi des bourses, on note également l'importante réduction des services offerts aux étudiants, au niveau du logement, des soins de santé et de la restauration (voir plus loin les conséquences de la politique d'ajustement sur les différents secteurs de l'enseignement).

1.2. Les mesures pour améliorer le fonctionnement interne du système éducatif

Les mesures les plus importantes sont présentées ci-après :

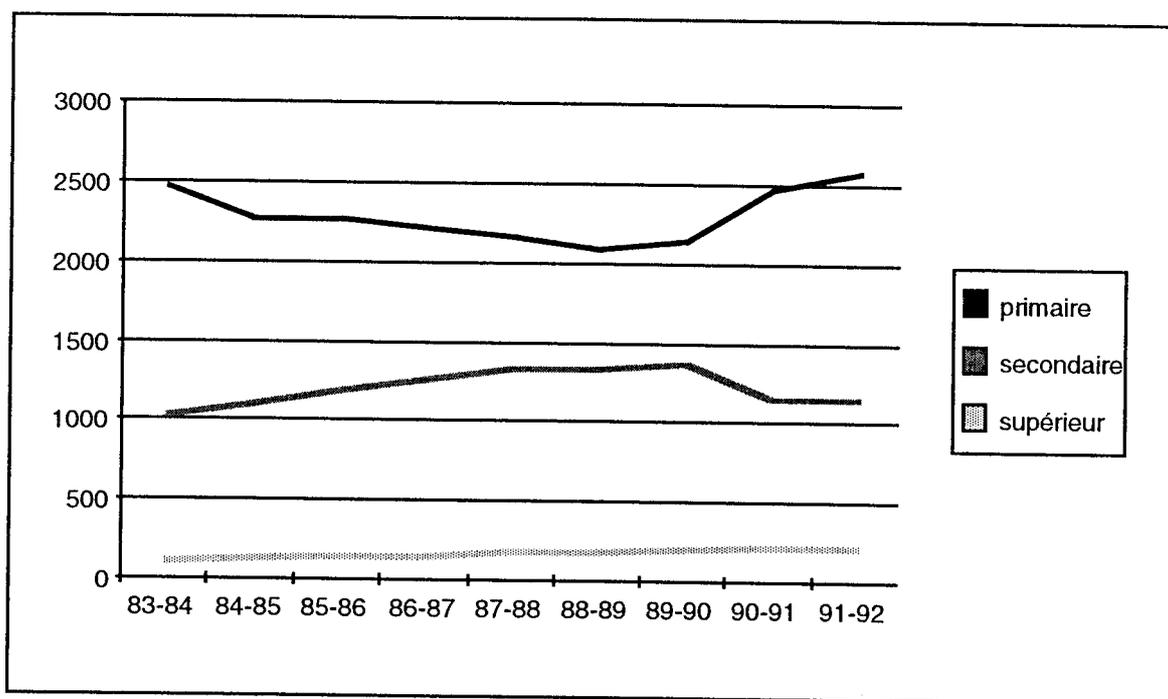
- Utilisation plus intense des locaux d'enseignement. Il s'agissait d'adopter des systèmes d'organisation scolaire spécifiques aux différents cycles. Cette mesure, conjuguée à une révision en baisse des horaires, a permis de réaliser des économies appréciables en terme de locaux et d'enseignants.
- Diminution de 15 % au moins du nombre d'enseignants devant être recrutés chaque année, donc diminution des besoins en postes budgétaires en création.
- Diminution des effectifs en formation dans les établissements de formation des enseignants, notamment les Centres pédagogiques régionaux - CPR - et les Écoles normales supérieures - ENS -. Par conséquent, réduction des bourses allouées aux élèves maîtres et autres dépenses de la formation des cadres.
- Accélération du processus de "marocanisation" du personnel enseignant du fait de la disponibilité accrue de nationaux, donc économie sur la masse salariale desservie aux coopérants par le budget national.
- Stabilisation des effectifs du secondaire et du supérieur au profit du primaire.
- Diminution sensible des taux de redoublement à tous les niveaux, aussi bien scolaire qu'universitaire, par l'adoption d'une législation réglementant les opportunités de redoublement dans les différents cycles d'études. Un assouplissement des critères pédagogiques de promotion des élèves du 1er degré d'un cours à l'autre a permis de désengorger partiellement le système. Cette mesure avait comme objectif d'accélérer l'écoulement des flux, permettant ainsi de dégager une importante capacité d'accueil sans investissements supplémentaires.
- Encouragement du secteur privé de formation supérieure. On trouve déjà les prémices de cette nouvelle orientation dans le plan 1981-1985. Mais c'est le plan 1988-1992 qui pose le problème de l'urgence de la diversification des sources de financement et du rôle que doit jouer désormais le secteur privé à ce niveau, en posant la nécessité de sa réorganisation et de la promulgation de mesures fiscales en sa faveur.
- Augmentation de la taxe de la formation professionnelle, avec élargissement aux secteurs qui n'y étaient pas encore assujettis.
- Participation des collectivités locales au financement de la formation professionnelle par la construction et l'équipement des établissements.

2. L'IMPACT DE L'AJUSTEMENT SUR LES SERVICES D'ENSEIGNEMENT : UN BILAN CONTRASTÉ³

2.1. Analyse des données

Un contraste net apparaît entre la filière de l'enseignement primaire et les autres filières (voir graphique 1).

Graphique 1
Évolution des effectifs de 1983 à 1991 (en milliers)



2.1.1. L'enseignement primaire

Si les effectifs scolarisés dans le primaire ont progressé régulièrement depuis l'indépendance (ils ont presque doublé de 1972-1973 à 1982-1983)⁴, on constate une baisse significative (-14,7 %) entre 1983 et 1988⁵. Ce mouvement a été inversé par la suite, les effectifs s'élèvent très rapidement, plus de 22 % entre 1988 et 1991. Mais globalement, sur la période 1983-1991, les effectifs dans le primaire ont progressé de 4,2 %.

D'autre part, la baisse des effectifs durant la période 1983-1988, a touché davantage les zones rurales (- 24,2 %) que les zones urbaines (- 5,9 %). La baisse des effectifs en zone rurale se trouve confirmée de façon plus significative (- 11 %) sur une longue période (1983-1991) alors que les effectifs urbains ont progressé de 16,5 % sur la

³ Voir Benlahcen Tlemçani M. (1993).

⁴ Morrisson (1991).

⁵ Les dates correspondent au début de l'année scolaire.

même période. L'inversion de tendance intervenu en 1988-1991 était plus profitable pour les zones urbaines (+ 23,9 %) que les zones rurales (+ 17,3 %).

Ce phénomène peut être expliqué par l'écart de revenu moyen par famille entre les deux zones, les familles pauvres ont été relativement plus touchées par la réduction des effectifs. Le handicap des filles, qui sont beaucoup moins scolarisées que les garçons dans le monde rural (en 1983, les filles représentaient 29 % des élèves contre 45 % en zone urbaine) se trouve confirmé. Cet écart entre les deux zones n'est pas uniquement un effet d'offre (diminution des moyens accordés aux zones rurales), il peut s'expliquer par un effet de demande (la scolarisation des enfants représente un certain coût pour les parents). Dans une conjoncture de récession économique (perte de salaire), il est possible que les familles pauvres préfèrent ne pas envoyer leurs enfants à l'école pour éviter ces coûts.

Cette hypothèse est confirmée par le fait que la baisse des effectifs n'est pas liée à celle du nombre d'enseignants ou d'écoles : l'effectif des enseignants augmente pendant la période 1983-1988, ce qui explique la baisse du rapport "élèves/enseignants" qui passe de 34,4 à 25,7 sur la même période.

Tableau 2
L'enseignement primaire (effectifs en milliers)

	83-84	84-85	85-86	86-87	87-88	88-89	89-90	90-91	91-92
Effectif (total)	2 474	2 278	2 280	2 228	2 182	2 110	2 163	2 483	2 578
Effectif (public)	2 403	2 200	2 202	2 148	2 102	2 051	2 085	2 394	2 485
Effectif urbain (public)	1 256	1 141	1 155	1 146	1 147	1 181	1 250	1 432	1 464
Effectif rural (public)	1147	1 056	1 045	1 002	954	869	834	961	1 020
dont : filles	329	305	303	289	374	248	239	282	311
Rapport élèves/enseignants	34,4	30	27,7	27	26	25,7	26	28,2	28,3

Sources : Morisson (1991) pour la période 1983-1987 et ministère de l'Éducation nationale, statistiques de l'enseignement primaire pour la période 1987-1991

Le nombre des instituteurs a continué à augmenter même au-delà des années 1988 (leurs effectifs augmentent de 10,6 % entre 1988 et 1991)⁵.

En définitive, dans un premier temps, c'est-à-dire sur la période 1983-1988, l'enseignement primaire a subi un freinage alors que le programme d'ajustement structurel prévoyait le contraire. L'ajustement a seulement commencé à produire ses effets à partir des années 1988, où on assiste à une progression continue des effectifs (+22,2 % sur la période 1988-1991).

⁵ Ministère de l'Éducation nationale.

2.1.2. L'enseignement secondaire

Contrairement au primaire, dans le secondaire les effectifs enregistrent d'abord une progression rapide au cours de la période 1983-1988 (+ 28,9 %) et déclinent ensuite de façon significative (- 13,2 %) entre 1988 et 1991.

Les effectifs des filles ont connu une croissance régulière jusqu'en 1989 (+ 42,5 %) et chutent sensiblement ensuite. Mais, globalement, les effectifs du secondaire ont connu une progression de 11,9 % au cours de la période 1983-1991.

Le rapport "élèves/enseignants" reste pratiquement constant au cours de la période 1983-1988, puis il baisse sensiblement entre 1988 et 1991, passant ainsi de 19,5 à 16.

Tableau 3
L'enseignement du second degré (effectifs en milliers)

	83-84	84-85	85-86	86-87	87-88	88-89	89-90	90-91	91-92
Effectif (total)	1 045	1 119	1 200	1 278	1 348	1 347	1 387	1 160	1 169
Effectif (public)	970	1 029	1 113	1 202	1 279	1 290	1 337	1 121	1 123
dont : filles	379	404	441	481	515	519	540	456	463
Rapport élèves/enseignants	20,3	19,4	19,8	20,0	20,1	19,5	19,2	16,3	16

Sources : Morrison (1991) pour la période 1983-1987 et ministère de l'Éducation nationale, statistiques de l'enseignement primaire pour la période 1987-1991.

2.1.3. L'enseignement supérieur

C'est dans l'enseignement supérieur que la progression est la plus spectaculaire : + 71 % sur la période 1983-1991, avec une progression très importante du nombre des filles qui a plus que doublé (+114,6 %).

Le nombre d'étudiants par enseignant reste pratiquement constant autour de 28,5. La majorité des bacheliers veulent en principe s'inscrire à l'université, le moyen essentiel qui leur permet d'y accéder est évidemment l'octroi d'une bourse.

On remarque que l'effectif boursier a continué à progresser même après 1983 (+ 104,2 % entre 1983 et 1991) ; d'autre part, le nombre de bénéficiaires reste élevé : 59 % des étudiants inscrits dans une université du Maroc en 1987 (Morrison, 1991).

Tableau 4
L'enseignement supérieur (effectifs en milliers)

	83-84	84-85	85-86	86-87	87-88	88-89	89-90	90-91	91-92
Effectif	132	149,5	161,5	170,5	189,4	205,8	215,9	225	225,7*
dont : filles	39	45	52,6	57	63,7	72,8	78,5	80,9	83,7
Effectif universitaire	105,6	126,5	143	149	169,2	187,6	198	206,7	203,4*
Rapport élèves/enseignants	28,3	30,6	32	30,5	31,3	29,4	29,1	29,2	28,5
Effectif boursier au Maroc	73,4	82,6	91,9	100,2	124,2	136	143,6	149,9	nd
Effectif résident (cité universitaire)	18,5	19,5	19,9	20	20,7	21,1	22,3	24,4	25
Nombre de repas (restaurant universitaire)	6 830	6 428	5 725	6 350	5 524	7 493	7 116	7 749	nd

Sources : Morrison (1991) pour la période 1983-1987 et ministère de l'Éducation nationale, statistiques de l'enseignement primaire pour la période 1987-1991

* non compris les effectifs des étudiants du 3^e cycle universitaire.

Ce qu'il est important de souligner, ce n'est pas tant l'évolution des effectifs boursiers que les conséquences des mesures de restriction en la matière, puisque la rubrique "bourses" dans le budget de fonctionnement a connu une stagnation relative et son taux d'accroissement annuel moyen n'a pas dépassé le seuil de 3 % et a même régressé à deux reprises en 1987 et en 1990.

Tableau 5
**Évolution du budget de fonctionnement de l'enseignement universitaire
par rubriques (en millions de Dirhams courants)**

	1985	1986	1987	1988	1989	1990
Personnel	428,6	500,4	555,0	627,5	736,0	880,6
Bourses	514,5	560,0	540,0	452,3	601,4	601,0
Matériel, subventions, transferts	98,9	107,2	116,5	168,1	139,3	172,8
Total	1 042	1 167,6	1 211,5	1 331,9	1 476,7	1 654,4

Source : Mouvement éducatif, MEN, 1984-1986 et 1988-1990.

Pour l'accueil dans les cités universitaires, on note aussi une augmentation des étudiants de 18 500 en 1983 à 25 000 en 1991. Mais pour les restaurants universitaires, le nombre de repas baisse (-19,1 %) de 1983 à 1987 puis se redresse ensuite.

Ces deux derniers postes jouent un rôle beaucoup moins important que les bourses qui constituent la variable essentielle. Apparemment, compte tenu de ces chiffres, on peut considérer que l'ajustement n'a pas eu un impact défavorable sur l'accès à l'université des étudiants de famille pauvres.

2.1.4. Conclusions

En résumé, les effectifs scolarisés dans les enseignements secondaire et supérieur ont progressé rapidement malgré le programme d'ajustement. Inversement, les effectifs de l'enseignement primaire ont baissé sur la période 1983-1988 et progressé légèrement par la suite. Cette tendance est en contradiction avec les prévisions du PAS - Programme d'ajustement structurel - qui tablait sur une augmentation des effectifs dans le primaire et un ralentissement de la croissance des effectifs dans les autres secteurs. Par conséquent, il apparaît que le processus de stabilisation des effectifs du secondaire et du supérieur ne s'est pas traduit par une extension significative de la scolarisation primaire. En revanche, il a été accompagné d'un mouvement de réduction relative des crédits et des coûts.

Ainsi, l'analyse d'une filière d'enseignement à l'autre nous permet de dresser un panorama global du système éducatif au Maroc. Ce système présente un caractère paradoxal : globalement, l'ensemble des effectifs a augmenté au cours de la période 1983-1991⁶, alors que les dépenses de fonctionnement du ministère de l'Éducation nationale diminuent de 3 %⁷. Ces dépenses sont en principe assez rigides à la baisse parce qu'elles consistent essentiellement en salaires ; de plus, pour l'enseignement, il est difficile de réduire les effectifs de fonctionnaires lorsque le nombre d'élèves et d'étudiants continue à augmenter.

Si les effectifs des enseignants n'ont pas baissé, le paradoxe qu'on vient de constater ne peut être expliqué que par une baisse des salaires. En effet, d'après Morrisson (1991), *"le salaire réel des instituteurs a diminué de 16 % entre 1983 et 1986, celui des professeurs de collège (premier cycle du secondaire) de 21 %, celui d'un maître-assistant de 20 %"*.

Finalement, si l'ajustement a entraîné une stagnation des dépenses de fonctionnement, l'État a concilié cette contrainte avec une croissance des services d'enseignement et une baisse des salaires. Ce sont les salaires et non les effectifs de fonctionnaires qui ont diminué, et par conséquent ce sont les enseignants qui ont supporté le coût de l'ajustement (Benlahcen Tlemçani, 1995).

2.2. Crise et "logiques" de croissance de l'université marocaine : quelle alternative ?

Ce qui explique la crise du système d'enseignement supérieur, et en particulier de l'université marocaine, est aujourd'hui relativement connu :

⁶ On a additionné les effectifs de chaque filière en les pondérant par les coûts unitaires.

⁷ Il s'agit des dépenses du MEN et non de l'ensemble des dépenses consacrées à l'éducation. "Government Finance Statistics Yearbook", FMI.

- l'insuffisance des structures d'accueil et d'encadrement, avec son corollaire la dégradation de la qualité des enseignements et la faiblesse des taux de rendement interne du système ;

- l'amenuisement des possibilités de financement qui, non seulement handicape la gestion et le fonctionnement normal du secteur, mais hypothèque son avenir et les indispensables actions de restructuration et de rénovation des formations ;

- l'inadéquation entre les structures éducatives et les structures socio-économiques qui se traduit par l'aggravation du sous-emploi et le chômage croissant des diplômés⁸.

La plupart de ces problèmes ont fait leur apparition dès la seconde moitié des années soixante-dix, avec la montée de la première vague de scolarisation de la génération post-indépendance.

Cependant, tant que ces problèmes coïncidaient avec une période d'abondance relative des ressources, ils n'avaient que peu de retombées négatives sur le fonctionnement global de l'université. Conjugués, par contre, à une conjoncture de crise économique et d'austérité financière, ces problèmes se traduisent par une remise en cause des objectifs de l'enseignement supérieur et de son rôle dans le processus de développement socio-économique.

Finalement l'université marocaine se trouve confrontée à plusieurs contraintes différentes, voire même contradictoires ayant une dynamique propre et une intensité variable selon la conjoncture : *une contrainte démographique* d'accroissement de la demande sociale d'éducation ; *une contrainte de rationalité économique et technologique* imposant de nouveaux choix dans les filières de formation et enfin, *une contrainte financière* qui limite considérablement la marge de manœuvre de l'université. La contrainte économique-financière occupe actuellement une position dominante, voire déterminante, du fait des impératifs de l'ajustement structurel.

L'absence de dimension prévisionnelle explique, en grande partie, les déficiences relevées tant au niveau de la gestion des flux d'étudiants, que des grandes orientations imprimées au système d'enseignement supérieur. De ce fait, la politique suivie a consisté, la plupart du temps, en une gestion ponctuelle des contraintes démographiques et financières, plutôt qu'en une véritable politique fixant les objectifs globaux et les grandes orientations du système en fonction d'un projet social précis.

L'absence d'un tel projet est également perceptible dans la politique de réforme qui est menée depuis la seconde moitié des années quatre-vingt. Le processus de réforme engagé souffre d'un "*péché originel*", celui des conditions dans lesquelles il a été conçu, conditions marquées par l'austérité financière et par l'application du programme d'ajustement structurel avec son impact négatif sur les secteurs sociaux (Benlahcen Tlemçani, 1995). L'idée même de réforme a été associée dès le départ au problème du financement et conditionnée par l'accord des bailleurs de fonds, avec à leur tête la Banque mondiale.

⁸ De nombreux travaux ont été consacrés à cette crise. Nous citons ici uniquement les derniers en date : Mansouri (1991), El Ouazzani (1992), les travaux de la dernière session du CNJA (1993), Debbagh (1996).

Le grand défi pour les pouvoirs publics aujourd'hui, et peut-être plus dans le futur, est de concilier les contraintes économique-financières et les impératifs non économiques. Ceci est particulièrement vrai pour le secteur de l'éducation. Car même si les institutions financières internationales le considèrent comme un secteur d'activité qui ne saurait se soustraire aux contraintes économiques et financières, il demeure tout de même un secteur qui dispose d'une autonomie relative par rapport à la sphère productive ; son expansion et son fonctionnement obéissent à des logiques qui dépassent la rationalité économique-financière (importance des dimensions démographiques, politiques, sociales et culturelles).

C'est cette complexité d'ailleurs qui rend très délicate l'application des mesures d'austérité budgétaire et d'ajustement et qui fait que, cette application, en l'absence de mesures préventives concertées sur la qualité et la répartition équitable du service éducatif, donne lieu à des effets négatifs qui risquent de compromettre à moyen et long termes le rôle de l'éducation dans le développement national.

L'université marocaine reste à construire. La construire, c'est lui donner une nouvelle orientation qui doit s'articuler autour des axes suivants :

- Sur le plan organisationnel d'abord, il faut revoir l'organisation globale du système en dépassant le clivage actuel entre les formations pléthoriques inefficaces et les formations "élitistes" coûteuses, en s'orientant vers un type particulier d'établissements à taille optimale, fonctionnant selon des normes administratives et pédagogiques adéquates, assurant un enseignement de qualité avec des coûts de formation acceptables. Cette réorganisation est susceptible de résoudre la plupart des problèmes posés au secteur actuellement comme celui des déperditions, la différenciation des coûts et les problèmes de financement.

- Sur le plan financier ensuite, plus que la privatisation de la prestation du service éducatif ou le recouvrement des coûts, la priorité doit être accordée à la réforme des structures et des mécanismes du financement public par la révision des critères d'octroi des budgets et par la modernisation des outils et des modalités de gestion des établissements de formation. La réflexion devrait s'engager dans le sens de l'octroi de l'autonomie financière aux universités qui, tout en permettant de rationaliser leurs dépenses et de définir une stratégie de rénovation des enseignements, ne doit surtout pas se traduire par un processus de débudgétisation visant à désengager l'État de ses responsabilités.

Cette autonomie ne peut d'ailleurs porter ses fruits que si elle se matérialise par une diversification des sources de financement, par une meilleure gestion financière des établissements de formation et par leur ouverture sur l'environnement économique. Cette ouverture est d'autant plus indispensable que la conjoncture actuelle est prédominée par le problème du chômage des diplômés.

- Enfin, sur le plan de l'insertion professionnelle des diplômés, le décloisonnement des institutions de formation supérieure, en amont, par rapport à l'enseignement secondaire et, en aval, par rapport à l'environnement économique, est susceptible d'atténuer les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes qui sortent de l'université, en les préparant mieux à affronter la vie active. Cependant, le problème de

l'emploi nécessite surtout la mise en œuvre d'une politique économique visant à promouvoir la croissance, à moderniser l'entreprise et à assainir son environnement juridique, réglementaire, administratif, infrastructurel et social. Cela nécessite également une redéfinition des rapports entre l'économie et le social au niveau macro et micro-économique et de faire de la valorisation des ressources humaines une composante importante des déterminants de la compétitivité des entreprises et de l'économie nationale dans son ensemble. Le problème de l'emploi et du chômage des diplômés exige, enfin, une étroite coordination entre les différents objectifs de la politique de développement, notamment entre la politique d'investissement humain et celle d'investissement matériel.

Mohamed Benlahcen Tlemçani
CERJAF
Université de Perpignan

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Banque mondiale (1986), *Financing Education in Developing Countries: Exploration of Policy Options*, World Bank, Washington D.C.

Banque mondiale sur le Maroc (1995), "Éducation et formation au vingt-et-unième siècle", publié dans *Le Matin du Sahara*, dimanche 15 octobre, Casablanca.

Benlahcen Tlemçani M. (1993), "L'impact de la politique d'ajustement sur les dépenses sociales au Maroc", colloque de l'AEM "Bilan décennal du programme d'ajustement structurel et perspectives de l'économie marocaine", Rabat, 1-3 octobre.

Benlahcen Tlemçani M. (1995), "Bilan de la politique d'ajustement et son impact sur les secteurs sociaux et l'emploi au Maroc", *Alternatives Sud*, vol.II, n°3 "Ajustement structurel au Maghreb".

CNJA - Centre national de la jeunesse et de l'avenir - (1993), *Quelle éducation-formation, quel emploi pour le Maroc de demain ?* Rabat, 16-18 février.

Debbagh A. (1993), "Enseignement supérieur, stabilisation et ajustement au Maroc", colloque de l'AEM - Association des économistes marocains - "Bilan décennal du programme d'ajustement structurel et perspectives de l'économie marocaine", Rabat, 1- 3 octobre.

Debbagh A. (1996), *Coût, financement et rendement de l'enseignement supérieur au Maroc*, thèse de doctorat d'État en sciences économiques, université Mohamed V, Rabat.

Djerrari D., Kouhlani B. (1993), "Politique d'ajustement scolaire et réforme du système éducatif au Maroc", colloque de l'AEM "Bilan décennal du programme d'ajustement structurel et perspectives de l'économie marocaine", Rabat, 1-3 octobre.

El Ouazzani K. (1992), *Coût et rendement de l'enseignement supérieur au Maroc*, ESG publications.

FMI, "Government Finance Statistics Yearbook".

Laidi Z. (1989), *Enquête sur la Banque mondiale*, éd. Fayard.

Mansouri M. (1991), *Le financement de l'enseignement au Maroc*, thèse de doctorat d'État en sciences économiques, université Mohamed V, Rabat.

Morrisson C. (1991), *Ajustement et équité au Maroc*, OCDE, Paris.

Psacharopoulos G., Woodhall M. (1988), *L'éducation pour le développement*, Economica.

Radi M. (1993), "L'impact de l'ajustement structurel sur le développement du secteur éducatif", colloque de l'AEM "Bilan décennal du programme d'ajustement structurel et perspectives de l'économie marocaine", Rabat, 1-3 octobre.

Vinokur A. (1987), "La Banque mondiale et les politiques d'ajustement scolaire dans les pays en voie de développement", *revue Tiers-Monde*, t.XXVIII, n°12, oct-déc.

L'AJUSTEMENT STRUCTUREL ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN TUNISIE

Hedi Dami

1. INTRODUCTION

Au lendemain de l'indépendance, le processus de développement est davantage centré sur le secteur public. Il faut contrôler la création de richesses et construire une infrastructure institutionnelle qui favoriserait la construction d'un secteur public productif et improductif.

Jusqu'à la fin des années soixante-dix, ce processus de croissance s'est développé dans une conjoncture économique internationale plutôt favorable et on avait une adéquation presque parfaite entre la formation et l'emploi.

Pendant les années quatre-vingt, ce processus de croissance a considérablement ralenti avec le déclin de la production, l'accroissement du chômage et de l'inflation, l'aggravation du déficit de la balance des paiements, l'accumulation de la dette extérieure...

Le taux d'investissement était de 34 % en 1982¹. Il s'agissait d'un investissement non soutenu qui a d'ailleurs dépassé les 30 % jusqu'à la fin de 1984.

L'État et les entreprises publiques s'adjugeaient la fraction la plus importante. Le déséquilibre entre l'augmentation annuelle de la consommation et la croissance annuelle du PIB était caractéristique, avec respectivement 4,2 % et 2,9 % en 1982 et en 1986.

Il s'agissait bien d'une mauvaise allocation des ressources, suivie d'une perte de productivité des facteurs, puisque, pour la même période, la productivité totale des facteurs a baissé de 2,6 % par an, en moyenne, pour l'ensemble de l'économie (sans tenir compte de l'agriculture et de l'administration).

Cela signifie que le rythme de création des richesses était en deçà du niveau de production espéré par rapport aux moyens importants de production mis en œuvre. Le coût d'investissement pour chaque poste de travail à pourvoir n'a cessé d'augmenter passant de 15 000 dinars au cours du V^e Plan à 21 et 25 000 dinars au cours du VI^e Plan.

¹ Ces chiffres sont donnés par le ministère du Plan et du développement régional, 1991, p.25.

Le déficit courant de la balance des paiements s'est accentué pour atteindre une moyenne de 8,6 % du PNB entre les années 1982 et 1986. Le taux d'endettement s'est aussi aggravé assez rapidement passant de 38 % à 60 % pour la même période.

Dans ce contexte, la vulnérabilité de l'économie tunisienne rendait quasiment impossible toute tentative d'ajustement structurel avec les moyens du bord.

Cette déstabilisation s'est aggravée du fait d'une faiblesse institutionnelle à gérer la crise, ce qui explique la mise en place à partir de 1987, de programmes d'ajustement structurel avec le concours du Fond monétaire international (FMI) et de la Banque mondiale.

Ces programmes d'ajustement structurel réduisent graduellement l'intervention de l'État dans les affaires économiques et sociales du pays. Ils visent également une régulation conjoncturelle et une normalisation structurelle par le marché.

Cette organisation macro-économique affecte tout particulièrement le poids et le rôle du secteur public dans la dynamique du système.

Actuellement, on assiste à une réaffectation progressive des ressources au profit du secteur privé et une relance de l'offre par un meilleur contrôle des prix. En somme, il s'agit d'un désengagement de l'État. Celui-ci a des conséquences sur le marché du travail à deux niveaux :

1) Les changements institutionnels profonds que devrait connaître le secteur public productif exigent la réduction des coûts d'opportunité qui aggraveraient les déséquilibres internes et externes. Ainsi, le désengagement de l'État (voir ministère du Plan, 1991) se solde soit par la libération des importations, soit par la privatisation d'un certain nombre d'entreprises publiques (Budget économique, 1993, p.59).

En revanche, dans le souci d'accroître les performances économiques de quelques entreprises jugées d'importance stratégique (l'eau, l'électricité, les sociétés d'exportations...), l'État a été amené à en réhabiliter et à en soutenir d'autres.

Le désengagement de l'État de la vie économique et sociale du pays, d'une manière assez brutale, est complexe à saisir.

2) La réduction du déficit budgétaire (Budget économique, 1994, p.16) implique la réduction des dépenses publiques. Dès lors, des mesures à caractère obligatoire ou incitatif s'imposent : élimination des emplois fictifs, redéfinition des postes et des qualifications, mise à la retraite anticipée, réduction des recrutements par le biais du concours d'entrée à la Fonction publique...

Il faut s'attendre aussi à ce que les programmes d'ajustement structurel, qui suscitent une nouvelle dynamique dans les rapports sociaux, ne dégènèrent en conflits sociaux internes.

Nous sommes tout à fait conscients de l'importance et de la difficulté d'appréhender le problème des coûts sociaux de l'ajustement, mais tel n'est pas notre propos ici, si ce n'est d'une manière allusive.

Dans cet article, nous voulons centrer notre réflexion sur les conséquences du désengagement de l'État envers le marché du travail et la restructuration des entreprises publiques dans le processus de l'ajustement en Tunisie.

2. L'AJUSTEMENT STRUCTUREL ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL

2.1. L'ajustement structurel et l'emploi

En Tunisie, le problème du chômage s'est aggravé² pendant les trois dernières années. Dans la même période, le taux de croissance réel du PIB a connu une allure cyclique³. L'augmentation du volume du chômage est aussi observée dans les zones urbaines et ce, par le phénomène de saturation du secteur moderne (Banque mondiale, 1992), si bien que l'on assiste chaque année à un gonflement de l'armée de réserve des chômeurs et à une dynamique, de plus en plus importante, de la mobilité sociale.

La privatisation de quelques entreprises publiques a entraîné le licenciement de 74 900 salariés et fonctionnaires des deux sexes qui viennent s'ajouter au chômage déjà existant (Institut national des statistiques - INS, 1991). Cela signifie que le désengagement de l'État augmente les déséquilibres sur le marché du travail. Ces déséquilibres apparaissent à plusieurs niveaux.

L'emploi dépend de chocs internes et externes (ministère du Plan, 1991). C'est notamment le cas dans le secteur des mines, du textile, de la pêche, où une bonne partie de la main-d'œuvre a été reclassée ou tout simplement mise au chômage. En effet, la privatisation des entreprises publiques entraîne automatiquement le renvoi de la quasi totalité des salariés (ce qui est le cas par exemple de l'office national des pêches et des chantiers navals EMACOR). Les nouveaux gestionnaires, préfèrent recruter de nouveaux ouvriers à rémunérer à la productivité marginale et éviter, par la même occasion, les dizaines d'années d'ancienneté des anciens salariés dont le coût social, à la charge de l'entreprise, risque de peser lourd.

Les déséquilibres sur le marché du travail affectent différemment les diverses catégories de main-d'œuvre. Autrement dit, l'opération de reclassement concerne davantage les cadres diplômés de l'enseignement supérieur à qui on impose un statut relativement différent mais qui échappent au chômage dans deux cas sur trois. Le sort réservé aux ouvriers qualifiés, qui ont une expérience sur le tas est tout à fait différent car ils sont tout simplement licenciés moyennant une indemnité, soit en nature⁴, soit en numéraire.

Le problème du marché du travail vu dans le contexte macro-économique nous permet d'appréhender certains éléments du coût social de l'ajustement. Lorsque l'individu licencié est le seul support économique d'une famille, composée en moyenne de six membres, il est facile de se rendre compte de l'ampleur et de l'incidence sociale liées au désengagement de l'État.

La situation est évidemment moins critique et le coût social moins préjudiciable lorsqu'il y a un autre membre actif dans la famille.

² Le volume du chômage a dépassé le cap de 35 000 chômeurs soit plus de 16 % de la population active compte non tenu des chômeurs âgés de 15 à 17 ans.

³ De 1991 à 1993, le taux de croissance réel du PIB est respectivement de 3,9 %, 8,1 % et 2,6 % (Budget économique, 1994, p.7).

⁴ Ils deviennent propriétaires de l'unité où ils travaillaient (pêche) ou on leur donne un lot de terrain pour qu'ils construisent un chantier naval privé.

Les femmes licenciées ont proportionnellement moins de chances de trouver un autre emploi, mais cette non réinsertion⁵ semble, toutes choses égales par ailleurs, moins dramatique que pour les hommes car le travail des femmes est réputé mal payé.

Il est clair que les programmes d'ajustement structurel entraînent de profonds déséquilibres sur le marché du travail dans la mesure où ils mettent fin à la carrière de plusieurs cadres et salariés. Comme le chômage devient chronique, puisqu'un chômeur sur deux l'est depuis plus de deux ans en Tunisie (INS, 1991), le secteur informel devient leur seul refuge. Il joue donc un rôle important dans le processus social où il serait à la fois générateur de stabilité sociale et de flexibilité du marché du travail.

2.2. Mobilité sociale et flexibilité de l'emploi

Généralement, les transformations que subit le marché du travail sont inhérentes au processus de développement amorcé par le pays. Cette réalité est mise en cause avec les récentes restructurations macro-économiques et le désengagement de l'État. Sur les 381 800 chômeurs (INS, 1991), soit 16,2 % de la population active, 31 % ont un niveau d'instruction secondaire ou supérieur. Il y a 135 200 demandeurs d'un premier emploi et environ 245 000 inactifs qui ont déjà travaillé auparavant.

Le reclassement éventuel des cadres supérieurs, et dans une moindre proportion des cadres moyens, aboutit couramment à une déqualification de leur travail et donc à une dépréciation de la valeur intrinsèque de leur diplôme. En tout état de cause, qu'il s'agisse de reclassés ou de chômeurs à la recherche d'un deuxième emploi, ils vont être mobiles et c'est dans le secteur informel qu'ils risquent de trouver refuge.

Ce dernier joue un rôle important dans l'ensemble national⁶ et, avec la recrudescence du chômage, sa taille ne cesse de grandir. Le glissement du secteur structuré vers le secteur non structuré dépend de beaucoup de facteurs interdépendants, tant du côté de l'offre que de la demande de travail : bas salaire, recherche d'un travail mieux rémunéré ou d'un travail tout court, restructurations économiques, relations de plus en plus complexes entre le capital et le travail...

La majeure partie des travailleurs dans le secteur informel est concentrée dans les industries manufacturières (132 100 avec 28,6 %), dans le bâtiment et ses dérivés (138 000 avec 29,9 %) et dans le commerce et le transport (131 900 postes avec 27,7 %) (INS, 1991).

Ces chiffres sont révélateurs. Une bonne partie des salariés et des cadres licenciés du secteur institutionnalisé se mettent à leur propre compte, dans le commerce, le textile ou dans le bâtiment en créant de petites entreprises sans comptabilité normalisée, dont tout le monde ignore l'existence y compris l'État.

Il n'y a donc pas de saturation⁷ dans ces branches d'activité du secteur informel ; leur nombre ne cesse d'augmenter. Elles sont difficilement localisables et leur capital est strictement individuel. L'État ne semble pas imposer de réglementations ni de

⁵ Selon le recensement population-emploi, une femme sur cinq travaille en Tunisie (INS, 1991, p.94).

⁶ L'enquête nationale population-emploi estime le nombre de travailleurs dans le secteur informel à 461 700 pour une population active totale estimée à 2 360 600 soit à peu près le cinquième (INS, 1991, p.93 et 123).

⁷ Lachaud (1993) affirme le contraire pour le cas du Mali.

restrictions à ce genre d'activités puisqu'il n'a pas d'alternatives devant le problème du chômage et des échecs scolaires qui augmentent chaque année.

Par conséquent, l'analyse du marché du travail en Tunisie continue toujours à s'intéresser au problème de l'emploi, présent et futur, et le secteur informel continue de servir d'élément de régulation pour l'apaisement des conflits internes et de la tension sociale. Cette mobilité sociale, confirmée par les statistiques, s'accroît surtout ces dernières années par le désengagement de l'État.

Rappelons que la part des entreprises publiques dans l'investissement total (ministère du Plan, 1991) est passée de 35 % en 1986 à 28 % en 1990, alors que la part des entreprises privées augmente pour la même période de 25 à 31 %.

Rappelons aussi que sur les 43 entreprises publiques affectées par les programmes d'ajustement structurel, 18 sont en difficulté et 25 ont changé de dirigeants réduisant une partie des travailleurs au chômage.

Dans ce contexte, le marché du travail, surtout dans le secteur informel, introduit toujours des ajustements et trouve des solutions pour soutenir les plus vulnérables, conformément à leurs compétences et à leur niveau d'instruction. Les chômeurs des entreprises privatisées ne connaîtront probablement pas une véritable réinsertion professionnelle mais un emploi précaire. Cela signifie que l'ajustement structurel accentue la précarité sur le marché du travail surtout pour les travailleurs non qualifiés.

2.3. Le chômage et l'ajustement structurel

En Tunisie, le chômage urbain a augmenté au rythme annuel moyen de 8 % pour atteindre en 1991 le volume de 238 625 soit 62,5 % de l'effectif total du chômage (ministère du Plan, 1991). Plus du quart des chômeurs, soit environ 130 000 ont entre 15 et 17 ans. Il n'est pas facile de déterminer avec précision l'influence de l'ajustement structurel sur le volume total du chômage. Il y a cependant des données statistiques qui montrent que le désengagement de l'État n'est pas neutre dans l'accumulation du chômage en Tunisie.

Tableau 1
Population en chômage par sexe de 1966 à 1989 (en milliers)
(hors chômeurs de 15 à 17 ans)

Année	1966	1975	1984	1989
Sexe				
Masculin	157,6	147,1	199,8	226,6
Féminin	8,9	25,2	45,4	90,0
Total	166,5	172,3	245,2	316,6

Source : ministère du Plan, enquête population-emploi, 1991.

Ce chômage est ventilé par groupe d'âge dans le tableau suivant :

Tableau 2
Chômage par groupes d'âge et sexe

Groupe d'âge Actifs	Chômeurs		Ensemble
	Masculin	féminin	
18 à 19 ans	29 900	13 900	43 800
20 à 24 ans	76 000	33 400	109 400
25 à 29 ans	48 200	19 700	67 900
30 à 34 ans	25 100	9 600	34 700
35 à 39 ans	15 000	5 600	20 600
40 à 44 ans	8 400	2 800	11 200
45 à 49 ans	8 100	2 200	10 300
50 à 54 ans	8 900	1 700	10 600
55 à 59 ans	7 000	1 100	8 100
Total	226 600	90 000	316 600

Source : ministère du Plan, enquête population-emploi, 1991.

Les tableaux 1 et 2 mettent en évidence deux éléments essentiels :

- D'abord, l'accumulation du chômage à travers l'histoire au point où un actif sur cinq est au chômage⁸ surtout chez les jeunes de 18 à 19 ans ce qui représente 35 % pour les hommes et 33,3% pour les femmes, soit 34,5 % du volume total du chômage. Les moins de 25 ans en représentent 48,5 % (ministère du Plan, 1991) dont 46,7 % pour les hommes et 52,5 % pour les femmes.

- Ensuite, la population au chômage en Tunisie est principalement composée d'analphabètes (68 200) et d'ouvriers de niveau d'éducation primaire (150 200) soit respectivement 21,5 % et 47,5 % du volume total des chômeurs.

Les chômeurs des niveaux secondaire et supérieur représentent 30,6 %, soit près de 97 200 individus (ministère du Plan, 1991). Ceux qui se présentent pour la première fois sur le marché du travail sont au nombre de 135 200 dont 82 600 hommes et 52 600 femmes soit respectivement 61,1 % et 38,9 % de la masse totale des chômeurs.

La population tunisienne est composée d'une part importante de jeunes de moins de 14 ans (25,1 %). Mais il y a aussi un déséquilibre caractéristique qui s'explique par les aspirations des jeunes et des moins jeunes et les possibilités d'emploi qui leur sont offertes. Cette situation s'est aggravée pendant les quatre dernières années avec la limitation de l'embauche dans la Fonction publique, ce qui accentue le chômage urbain.

Théoriquement, l'ajustement structurel se traduit par l'accroissement du chômage. En effet, la théorie orthodoxe admet l'existence d'un chômage de transition pendant la restructuration macro-économique. Dans la mesure où le ralentissement de la croissance dans le secteur des biens échangeables est moins marqué, il requiert plus d'investissements que dans le secteur des biens non échangeables. Le chômage de

⁸ Si l'on tient compte des chômeurs de 15 à 17 ans qui sont au nombre de 130 000.

transition serait plus important dans le secteur des biens échangeables, plus intensif en travail que dans le secteur des biens non échangeables.

Il s'agit bien d'une réallocation des ressources ayant comme conséquence de nouveaux produits agrégés et une redistribution des revenus tout à fait indépendante des mécanismes d'équilibre. Dans ce contexte, le chômage peut provenir d'une situation de mévente due à la baisse des salaires réels (Dami, 1993), où l'accès à l'offre du travail contraint les ménages à réduire leur demande de biens de consommation, ce qui affaiblit indirectement le marché des produits et le niveau de l'emploi. Autrement dit, l'imperfection du marché du travail se répercute sur le marché des biens et des services. Ces déséquilibres structurels expliquent, en grande partie, l'accumulation du chômage urbain, surtout pour les diplômés.

Certes, les nouvelles politiques sociales tentent d'améliorer les perspectives d'emploi pour les nouveaux diplômés tout en réduisant la demande sociale d'enseignement par la diminution des inputs dans les cycles primaire et secondaire⁹. En effet, on s'efforce de réduire le chômage des diplômés dans le cadre du processus d'ajustement en modifiant les procédures d'allocation des diplômés sur le marché du travail et en améliorant les perspectives d'emploi à la sortie du système éducatif. Cependant, la politique d'ajustement structurel exerce un effet plutôt d'accroissement du chômage des diplômés.

Jusqu'à une date récente, l'accès aux emplois de responsabilité, dans la Fonction publique et parapublique était lié à des critères autres que le diplôme comme, par exemple, l'ancienneté ou encore et surtout les relations personnelles. En Tunisie, et un peu dans toutes les branches surtout les banques, les offices et les agences officielles, des cadres non diplômés (ni de l'enseignement supérieur ni de l'enseignement secondaire) occupent des postes théoriquement supérieurs à leur niveau de qualification. Il n'est pas étonnant de trouver des directeurs de banques qui le sont par relations personnelles et/ou familiales. Le même phénomène est constaté dans les agences officielles et dans les offices pour les postes de direction ou de chefs de services. Des sportifs, à la fin de leur carrière, en guise de récompenses, sont engagés dans des banques pour les postes que les étudiants n'obtiennent qu'avec une maîtrise ou une licence et par voie de concours très sélectif. D'autres diplômés de l'enseignement supérieur acceptent d'effectuer des travaux subalternes, voire de l'exécution. Il s'agit là d'une véritable dépréciation de la valeur des diplômés.

Dans ces conditions, la restructuration de la Fonction publique pourrait assurer une meilleure adéquation formation - emploi ce qui réduirait d'une manière significative le chômage des diplômés.

L'insécurité du travail dans le secteur privé augmente l'attraction des cadres diplômés vers la Fonction publique même à plus faible rémunération.

Plus des deux tiers des chômeurs, soit 236 200 sont restés au chômage pendant au moins neuf mois ; il s'agit principalement d'individus non qualifiés. En revanche, ceux qui se mettent à leur propre compte, ne restent pas plus de trois mois au chômage. La qualification antérieure leur permet une nouvelle activité dans un intervalle de temps relativement court. Dans la plupart des cas, cette deuxième activité était une activité

⁹ Par la réduction du taux de natalité (il est passé de 2,4 à 1,9 % et il est actuellement égal à 1,6 %) et par l'allongement de la durée des cycles d'enseignement (Dami, 1987).

annexe (peinture, menuiserie, mécanique...) qu'ils exerçaient alors qu'ils étaient salariés dans la Fonction publique. En d'autres termes, les activités secondaires sont devenues des activités principales et ont permis aux licenciés qualifiés des deux secteurs public et privé d'avoir directement accès au marché du travail. Par contre, les non qualifiés ont dû accepter des petits métiers : marins sans livres maritimes, maçons ou manutentionnaires à la journée, non déclarés à la sécurité sociale... qu'ils essayent de garder, dans la mesure du possible jusqu'à ce qu'ils retrouvent un emploi stable.

Cette analyse du marché du travail en Tunisie explique en grande partie l'absence de choc social majeur dans cette période d'ajustement structurel.

3. AJUSTEMENT STRUCTUREL ET INSTITUTIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Le contexte institutionnel est assez important à étudier dans le cadre des transformations du marché du travail (Rodgers, 1991). D'après le modèle orthodoxe, les entreprises du marché du travail empêchent toute tentative d'ajustement structurel dans les pays en voie de développement.

Dans cette partie, nous allons essayer de vérifier cette thèse par rapport au cas tunisien. D'une part, vérifier qu'en l'absence d'un secteur informel dans le marché du travail, le choc social de l'ajustement macro-économique serait considérable et d'autre part, tester l'efficacité de l'ajustement structurel formel préconisée par le modèle néoclassique.

3.1. Ajustement social et entreprises informelles du marché du travail

Les programmes de l'ajustement structurel s'effectuent dans un climat social relativement calme. Il est probable que l'aspiration à plus de démocratie dans notre pays en est la cause. Elle amorce une nouvelle dynamique dans les rapports sociaux. En effet, la mentalité et le comportement du tunisien (valeurs traditionnelles, religieuses, ethos)¹⁰ jouent un rôle fondamental dans l'amortissement du choc social, issu de la crise économique au moment de l'ajustement.

Ces valeurs traditionnelles - il y en a bien d'autres - ont sûrement amorti le choc social de l'ajustement structurel en Tunisie. En outre, comme nous l'avons précédemment évoqué, les relations personnelles et familiales jouent un rôle important dans l'accès des chômeurs au marché du travail dans un intervalle de temps relativement court. De même, les chômeurs concernés par le processus de privatisation trouvent accès à l'emploi grâce aux relations personnelles dans des activités souvent non contrôlées par l'État.

Dans ce contexte, les institutions informelles accélèrent le processus de l'ajustement sur le marché du travail.

La rémunération du chef de la famille ne suffit pas toujours à préserver le bien-être du ménage. Le salaire du conjoint, du fils, de la fille... doit y participer. Autrement dit,

¹⁰ A titre d'exemple, on retrouve fréquemment l'idée d'un État quasi "divin" qui régirait le futur et où la volonté divine fixerait la destinée des hommes... loin des enjeux politiques et économiques.

pour mener un train de vie normal, il faut augmenter l'offre de travail. Encore une fois, la société traditionnelle limite le choc social de l'ajustement structurel, par le placement d'un grand nombre de travailleurs.

Les institutions du secteur informel jouent également un rôle important dans la formation et la mise en valeur du capital humain. La formation professionnelle reste toujours marginale par rapport au volume important des échecs scolaires en quête de recyclage.

Par une simple translation sociale, la qualification est acquise sur le tas et transmise de père en fils. Le capital est strictement individuel et/ou familial. L'absence d'apprentissage et de formation professionnelle explique largement le chômage des mineurs de 15 à 17 ans (plus de 130 000) et réduit l'offre de travail qualifié. Les statistiques officielles sont tout à fait muettes sur l'avenir et le devenir de ces enfants qui ont quitté prématurément l'école. Mais l'observation sur le terrain ne laisse aucun doute quant au mérite du secteur traditionnel dans le recyclage des « laissés pour compte » du système éducatif (Dami, 1987). Mais, si le déséquilibre persiste entre le secteur moderne et le secteur traditionnel, le coût de la formation dans les institutions formelles serait de plus en plus insupportable pour les pauvres. Actuellement, toutes choses étant égales par ailleurs, les institutions traditionnelles du marché du travail en Tunisie accordent une marge de manœuvre assez importante pendant la période de la restructuration macro-économique du pays.

3.2. Ajustement structurel et efficacité des institutions formelles du marché du travail

En Tunisie, le contexte institutionnel du marché du travail est régi par le code du Travail dans les relations professionnelles et est caractérisé par la faiblesse du syndicat. Le secteur moderne privé est soumis à des lois contraignantes et, dans le secteur public, le travail obéit au statut de la Fonction publique. Le secteur informel, quant à lui, se développe sur les bases de la concurrence, des habitudes et des coutumes.

3.2.1. Révision du cadre institutionnel du marché du travail

L'Office national de l'emploi joue un rôle de plus en plus limité dans le processus de recrutement. L'embauche se fait directement par les chefs d'entreprises, par des relations personnelles ou par voie de concours. Dès lors, l'Office de l'emploi est loin d'être en position de monopole du recrutement et par conséquent son statut devrait être révisé.

Il est vrai que les moyens de cet Office en Tunisie sont relativement modestes pour assurer l'arbitrage entre l'offre et la demande du travail. Ce qui explique le rejet, par les employeurs, des candidatures proposées par l'Office, et le nombre important d'offres d'emploi non satisfaites. En revanche, il existe déjà des entreprises privées de recrutement en pleine expansion, surtout des sociétés de gardiennage et d'hygiène.

Les entreprises publiques et privées du secteur moderne appliquent la décision de l'État dans l'augmentation des salaires pour toute la hiérarchie des salaires. Et puisque l'augmentation des salaires compense à peu près l'augmentation du coût de la vie¹¹

¹¹ Voir le Budget économique de la Tunisie - décembre 1994-décembre 1993, p.5.

(8 % contre 7 %), il n'y a donc pas d'initiatives particulières pour encourager l'augmentation des salaires au-delà du minimum vital. Le salaire minimum joue un rôle important dans la hiérarchie des salaires puisque sa variation se répercute dans les mêmes proportions sur les autres rémunérations. La législation en vigueur sur les salaires semble donc à l'origine de quelques unes des distorsions que l'on retrouve sur le marché du travail.

Cette analyse suggère la nécessité d'instaurer des changements institutionnels pour réduire les distorsions du travail dans les zones urbaines.

3.2.2. Efficacité du nouveau contexte institutionnel du marché du travail

L'ancien modèle néoclassique considère les institutions comme des facteurs exogènes. Les récentes analyses néoclassiques tentent d'endogénéiser les institutions dans un modèle plus performant avec notamment l'approche des coûts de transaction (Nabli, Nugent, 1989). Les défaillances du marché expliquent l'existence de ces entreprises et les changements institutionnels doivent réduire les coûts de transaction pour réaliser des performances qui reposent sur l'intérêt individuel, base même de l'économie néoclassique. Elle suppose implicitement le rendement optimal des institutions dans le cadre d'un équilibre macro-économique concurrentiel appliqué au choix social des entreprises (Bardham, 1989).

Cette analyse qui néglige les comportements économiques et sociaux des individus ne peut être appréciée dans un pays comme la Tunisie où les valeurs traditionnelles jouent un rôle important dans l'équilibre économique et social. Même les sociétés privées de recrutement ne constituent pas de changements institutionnels socialement efficaces. Il s'agit plutôt de mécanismes particuliers qui apparaissent comme des innovations institutionnelles, mais elles sont en réalité génératrices de divers fonctionnements. Ces nouvelles institutions du marché du travail sont-elles du côté de l'offre ou du côté de la demande de travail ? Dans le contexte tunisien, avec la situation actuelle de l'emploi, il est bien évident que ces nouvelles institutions du travail sont placées du côté de l'offre du travail.

Les entreprises du marché du travail ne sont pas cloisonnées sur le secteur structuré ou sur le secteur non structuré. Le travail, dans le premier, est régi par des lois, alors que dans le second, il repose sur des conventions implicites qui influencent l'application des lois en vigueur. Cela signifie que le travail est toujours placé dans un cadre juridique formel, mais les dispositions réglementaires tiennent compte des comportements individuels conformément au développement des entreprises informelles.

Dans ce contexte, l'application d'un nouveau modèle de relation de travail calqué sur le modèle occidental aurait peu de chance de réussir en Tunisie. Il participe à l'augmentation des coûts de transaction plutôt qu'à leur réduction et diminue l'efficacité du marché. Tant que le secteur informel échappe en grande partie au contrôle de l'État, les changements institutionnels du marché du travail n'auront qu'une portée limitée sur l'ensemble du système économique car il y a un décalage important entre la loi et les modalités de son application.

En outre, les réformes sur le marché du travail, compte tenu du niveau de développement actuel, risquent d'être socialement coûteuses et économiquement inefficaces. Il n'y a pas que l'absence d'infrastructures dans plusieurs régions et

l'étroitesse du marché qui limitent l'investissement - surtout étranger - en Tunisie. La délocalisation des investissements dans d'autres pays participe indirectement à l'accroissement du chômage. Cette situation ne doit pas se produire au moment où une attention particulière est accordée à l'investissement international pour gagner le parti du décollage d'ici la fin du siècle.

4. CONCLUSION

Les conséquences du désengagement de l'État sur le marché du travail sont considérables.

Les nouvelles restructurations macro-économiques ont affecté sensiblement l'emploi dans le secteur public. Cependant, les profonds déséquilibres sur le marché du travail concernent davantage la main-d'œuvre non qualifiée. Quand il s'agit de chefs de famille s'identifiant comme seul soutien économique, le déclin de l'emploi public est ressenti comme un incident social particulier. Dès lors, le processus de mobilité sociale s'accroît sur le marché du travail et donne une importance considérable au secteur informel.

Dans ce secteur, l'apprentissage, et surtout l'activité secondaire exercée auparavant ont permis aux chômeurs de se mettre à leur propre compte. L'accroissement du volume du chômage, parallèlement à la mise en œuvre des programmes de l'ajustement structurel, bien qu'il soient admis par le modèle orthodoxe, semblent vérifier davantage les postulats structuralistes notamment au niveau du fléchissement de la demande dû à la rigidité des salaires réels par rapport au coût de la vie.

La vitesse de l'ajustement sur le marché du travail n'est pas homogène puisque le glissement vers le secteur informel, l'apprentissage sur le tas, les relations personnelles et familiales y contribuent.

Actuellement, il semble que l'on favorise l'ajustement structurel avant toute autre considération et l'accumulation du chômage en est la preuve. Enfin, l'analyse des entreprises du marché de travail conduit à relativiser le modèle néoclassique dans deux directions. D'une part les habitudes, les coutumes et la mentalité des tunisiens ont réduit le choc social de la crise économique. La solidarité familiale a facilité, en outre, l'ajustement au niveau du chômage, ce qui a permis une marge de manœuvre appréciable pour l'application des programmes de l'ajustement structurel. D'autre part, l'efficacité des changements institutionnels n'est pas certaine. Les performances des entreprises sont appréhendées par rapport au rendement optimal des facteurs et non par rapport à l'intérêt individuel.

Les changements institutionnels du marché du travail et la réalité économique et sociale d'un pays comme la Tunisie sont beaucoup plus complexes que ne le prévoit le modèle orthodoxe.

Hedi Dami
Faculté de sciences économiques et de gestion
BP 1088
3018 Sfax, Tunisie

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Adjal L. D.** (1987) *La restructuration du secteur public et parapublic et les effets sur le marché du travail au Bénin*, Institut international d'études sociales, Genève.
- Banque mondiale** (1992) *Rapport sur le développement dans le monde - 1991*.
- Banque mondiale** (1992) *Rapport sur le développement dans le monde -1992*.
- Bardhan P.** (1989) *The New International Economics and Development Theory: a Brief Critical Assessment*, World Development vol 17, n°9, septembre.
- Dami H.** (1993) " Salaire réel et productivité, le cas des NPI ", document ronéotypé.
- Dami H.** (1987) *Relation formation emploi et transformation des rapport sociaux de production - Le cas de la Tunisie*, thèse d'État, Nice.
- Kouadio Benie M.** (1987) *Les entreprises publiques restructurées et le marché du travail - Le cas de la Côte d'Ivoire*, document photocopié, Institut international d'études sociales, Genève.
- Institut national des statistiques** (1991) *Enquête population-emploi 1989*.
- Lachaud J.P.** (1986) *La restructuration du secteur public et parapublic et les effets sur le marché du travail au Zaïre*, document photocopié, Institut international d'études sociales, Genève.
- Lachaud J.P.** (1989) *Le désengagement de l'État et les ajustements sur le marché du travail en Afrique francophone*, série de recherche n° 96, Institut international d'études sociales, Genève.
- Lachaud J.P.** (1991) *L'ajustement structurel et les institutions du marché du travail au Mali - Quelques éléments d'analyse*, Institut international d'études sociales, Genève.
- Lévy V., Newman J.L.** (1989) *Rigidité des salaires - Données micro-économiques et macro-économiques sur l'ajustement du marché du travail dans le secteur moderne*, Banque mondiale, EMNV n° 55 F.
- Ministère du Plan et du développement régional** (1991) *Les orientations générales du VIII^e Plan de développement*, 12 janvier.
- Nabli M.K., Nugent J.B.** (1989) *The New International Economics and Development Theory and Applications to Tunisia*, New York.
- Sicete-Adogli D.V.** (1992) *Les institutions du marché du travail à l'ère des ajustements et le processus de démocratisation : le cas du Togo*, document photocopié, Institut international d'études sociales, Genève.
- Rodgers G.** (1991) *Labour Institutions and Economic Development*, Working Paper n°41, Institut international d'études sociales, Genève.

FORMATION, EMPLOI ET PAUVRETÉ LE CAS DU MAROC

Assi Driss

INTRODUCTION

Le niveau d'instruction et le type de formation reçue prédéterminent d'une certaine manière le mode d'insertion sur le marché de travail. En effet, plus le niveau d'instruction est élevé, plus grandes sont les chances de trouver et de conserver un emploi productif. Certes, l'absence d'instruction ou de qualification professionnelle n'implique pas nécessairement une absence d'insertion dans la vie active. Beaucoup d'individus ont accès au marché de travail alors qu'ils n'avaient aucune formation. Inversement, un nombre considérable de diplômés sont chômeurs. Néanmoins, comme le note Lachaud (1995), il est à présent reconnu que la possession de capital humain, notamment en termes de compétences techniques, accroît substantiellement la probabilité d'accès au marché de travail.

Comme le faible niveau d'instruction semble être l'un des déterminants essentiels de la pauvreté au Maroc, la population pauvre risque de ne pas accéder au marché du travail ou d'y être vulnérables. Sur cette toile de fond, il nous paraît nécessaire d'analyser les liens qui s'établissent entre formation, statut dans l'emploi et pauvreté.

La pauvreté a été peu étudiée par les chercheurs et économistes marocains et *a fortiori* son articulation avec la formation et l'emploi. Cela est dû, à notre sens, à plusieurs raisons :

- Tout d'abord, la pauvreté est un concept complexe et difficile à définir¹. Ce qui n'a pas encouragé les économistes à approfondir les recherches dans ce domaine.
- Ensuite, l'insuffisance, voire parfois l'inexistence de statistiques sur la pauvreté au Maroc rend difficile toute étude. Les sources statistiques disponibles² ne ventilent pas les données relatives à la formation-emploi selon le niveau de vie des ménages. Ce qui ne permet pas de cerner l'articulation entre pauvreté, éducation et emploi.

Certes, la dernière enquête sur les niveaux de vie des ménages 1990-1991 menée par la direction de la Statistique a contribué à remédier à cette insuffisance, en classant les données sur les indicateurs sociaux (éducation, santé, logement, emploi, etc.) en

¹ Des éléments subjectifs et objectifs peuvent intervenir dans le calcul des indices de pauvreté.

² Enquêtes sur la population active urbaine effectuées annuellement par la direction de la Statistique.

fonction du niveau de vie de la population. Cependant, ces indicateurs mériteraient d'être croisés pour bien cerner le phénomène de la pauvreté.

Notre objet ici n'est pas de combler cette lacune ni d'analyser le phénomène de la pauvreté dans sa globalité et sa complexité, mais seulement de tenter d'appréhender les liens qui s'établissent entre la pauvreté, la formation et l'emploi. Plus précisément, on essaiera de voir comment se positionnent les pauvres par rapport au système éducatif et de formation et par rapport au marché de travail au Maroc ? Autrement dit, on tentera d'analyser l'impact des défaillances du système éducatif et de formation en termes d'activité et de chômage sur les différentes catégories sociales et plus particulièrement sur les catégories défavorisées. Ainsi, cette contribution s'articulera autour de trois axes : dans un premier point, on présentera les principaux traits du système éducatif et de formation tout en essayant de souligner ses dysfonctionnements ; dans un deuxième temps, on tentera de mesurer l'impact de ces défaillances sur les pauvres et enfin la place des pauvres dans le marché du travail. Mais avant toute tentative d'analyse des liens, il nous paraît opportun, au préalable, de préciser ce qu'on entend par pauvreté au Maroc et de souligner les problèmes que soulève l'appréhension de cette question.

1. LA NOTION DE PAUVRETÉ

La notion la plus courante de la pauvreté renvoie souvent à une insuffisance de niveau de vie. Mais il est nécessaire de distinguer deux acceptions majeures de la pauvreté : la pauvreté absolue et la pauvreté relative.

La première se réfère en principe au mode de vie d'un individu ou d'un ménage sans référence directe au reste de la population, c'est-à-dire indépendamment des inégalités. Ainsi, sont considérés comme pauvres absolus ceux qui n'arrivent pas à satisfaire les besoins minimaux. Cette référence à des besoins minimaux est toujours contestable. En effet qu'est ce qui est minimal ? Est-ce ce qui est strictement nécessaire à la reproduction physique de l'individu ou ce que la société reconnaît elle-même comme minimal ?

La seconde, par contre repose sur l'existence d'inégalités entre les différents groupes sociaux et souligne que la pauvreté ne peut être définie que par rapport à un certain pourcentage de revenu moyen ou de salaire minimum³.

Mais la pauvreté en termes relatifs, bien que pratique et opérationnelle, soulève également des difficultés dont :

- l'évaluation des revenus surtout en milieu rural où l'autoconsommation est importante,
- le nombre de pauvres dépend du niveau de revenu fixé comme seuil de pauvreté.

Ainsi, utiliser un critère de pauvreté relative risque de minimiser l'ampleur de la pauvreté dans les sociétés inégalitaires et dans les pays où le revenu moyen est faible.

³ En 1987, en France, S. Milano considérait comme pauvres, ceux qui disposent de moins de 40 % du revenu moyen. En 1978, L'INSEE, définissait comme pauvres les familles dont le revenu total était égal ou inférieur au SMIC.

C'est pourquoi la conception de la pauvreté en termes absolus, malgré les problèmes méthodologiques auxquels elle se heurte (détermination du niveau de vie minimum) reste intéressante pour le cas du Maroc.

Enfin, quelle que soit l'acceptation à laquelle on se réfère (absolue ou relative) la pauvreté demeure un phénomène complexe et multidimensionnel :

- Multidimensionnel parce qu'il se reflète dans plusieurs domaines tels que l'éducation, la santé, l'emploi, le revenu, etc., et il est alors difficile de l'exprimer par un indicateur ou un agrégat d'indicateurs suffisamment significatifs pour en donner une mesure objective.

- Complexe parce qu'il s'apparente à des situations diverses : insuffisance de revenu, exclusion, précarité... (Valtriani, 1993) Les pauvres forment en effet des catégories hétérogènes très diverses comprenant les actifs qui perçoivent les revenus les plus bas, les chômeurs de longue durée et les personnes atteintes d'un handicap physique, mental ou social...

La définition de la pauvreté s'avère donc difficile dans la mesure où elle fait souvent appel à un ensemble d'indicateurs quantitatifs dont la combinaison est délicate et arbitraire.

Qu'est ce qu'un pauvre au Maroc ?

L'approche de la pauvreté au Maroc repose sur la définition de la Banque mondiale qui considère comme pauvre tout individu ou ménage qui ne dispose pas d'un revenu minimum correspondant à un seuil de pauvreté absolu défini sur la base d'une estimation de ressources nécessaires à la satisfaction des besoins minimaux d'une personne ou d'un ménage⁴.

Ainsi la pauvreté est assimilée à une insuffisance de ressources monétaires. Mais cette approche nous semble trop restrictive car elle présente la pauvreté comme un phénomène unidimensionnel en privilégiant une seule variable (revenu minimum). Or, les désavantages cumulés par les pauvres concernent plusieurs domaines (éducation, revenu, formation professionnelle, santé, etc.) et font que la pauvreté est multidimensionnelle et ne peut se réduire à un manque d'argent. Le critère de revenu n'est donc pas suffisant pour définir la pauvreté bien qu'il s'agisse de son aspect le plus visible. Dès lors, en vue de parvenir à une approche multidimensionnelle et compléter une vision purement monétaire en termes de seuil, l'élaboration d'une série d'indicateurs en relation avec le bien-être de l'individu est nécessaire pour définir la pauvreté.

Les individus qui se situent au bas de l'échelle de ces indicateurs seront considérés pauvres. Les pauvres ne sont donc pas seulement ceux qui ont un faible niveau de revenu ou un revenu nul, mais ceux qui se trouvent au bas des différentes échelles. L'insuffisance de cette approche vient de l'absence d'un consensus sur les indicateurs sociaux à utiliser. Les listes varient d'un auteur à l'autre, mais dans leur majorité, elles incluent des niveaux minimaux de revenu, de santé, d'éducation, de liberté...).

⁴ Pour plus de détail, voir A. Driss (1994).

Malgré tout, cette approche des indicateurs sociaux reste importante dans la mesure où elle permet de connaître véritablement les profils des couches défavorisées. Ce qui est indispensable lorsque l'on cherche à lutter contre la pauvreté.

Encore plus, dans la mesure où la pauvreté résulte d'un cumul de handicaps plus ou moins interdépendants, il serait intéressant de mettre en rapport la pauvreté avec les différents indicateurs sociaux, sans leur faire jouer le rôle de variable causale, pour bien comprendre les mécanismes qui l'engendrent et qui la reproduisent.

Dans cette vision, on doit essayer de voir dans quelle mesure les dysfonctionnements du système éducatif et de formation au Maroc engendrent et amplifient la pauvreté ?

2. LES DYSFONCTIONNEMENTS DU SYSTÈME ÉDUCATIF ET DE FORMATION AU MAROC

Il ne s'agit pas ici d'analyser en détail les insuffisances du système éducatif et de formation marocain, mais seulement de présenter sommairement les principales défaillances de ce dernier.

Durant ces dernières décennies, le Maroc a réalisé des efforts importants en matière d'éducation et de formation. Ces efforts se manifestent par l'amélioration des taux de scolarisation et d'alphabétisation dans la structure de la population. En effet, le taux de scolarisation des enfants âgés de 7 à 13 ans est passé de 50 % en 1982 à 69 % en 1991.

Au cours de ces 20 dernières années, l'analphabétisme a régressé de 75 % en 1970 à 65 % en 1982, pour tomber à 55 % en 1991.

Toutefois, cette amélioration, pour significative quelle soit, ne doit pas occulter une réalité amère :

- tout d'abord le Maroc n'a pas encore rattrapé son retard par rapport aux pays de son groupe (pays à revenu intermédiaire),
- ensuite, les clivages persistent entre le monde rural et le milieu urbain, entre les hommes et les femmes et entre les pauvres et les riches au niveau de l'accès à l'éducation,
- enfin, des défaillances sont enregistrées au niveau de la formation dispensée. Le système éducatif et de formation crée du chômage sur le marché du travail des jeunes diplômés. Sans doute parce que les profils ne correspondent pas toujours aux exigences de ce marché.

En somme, les dysfonctionnements du système éducatif et de formation marocain s'inscrivent dans une tendance à double portée :

- défaillance quantitative,
- inadéquation qualitative.

2.1. Les défaillances quantitatives

En dépit des efforts accomplis par l'État en matière de scolarisation, les résultats obtenus restent en deçà des objectifs. Le taux net de scolarisation à l'école primaire qui est de 63 % reste nettement inférieur, d'une part à l'objectif officiel de généralisation de la scolarisation prévu pour 1995, et d'autre part au taux moyen des PRI - pays à revenu intermédiaire (tableau 1).

Tableau 1
Indicateurs d'éducation du Maroc et de quelques pays comparables (en %)

Pays	Maroc	Jordanie	Iran	Tunisie	Algérie	Turquie	Égypte	PRI	Écart Maroc/PRI (1990)
Indicateurs									
Taux de scolarisation primaire	63	99	109	115	95	112	97	101	- 38
Taux de scolarisation secondaire	36	80	53	45	61	51	81	58	- 38
Analphabétisme	55	20	46	35	43	19	52	25	120

Source: rapport de la Banque mondiale sur le Maroc, vol 1, 1993, p.10.

Ce tableau illustre un écart important entre les indicateurs d'éducation du Maroc et ceux des autres PRI. Ce qui est grave, c'est que ces moyennes nationales sont sujettes à une forte dispersion par sexe, par milieu et par catégorie sociale.

En effet, en milieu rural, en 1991, le taux de scolarisation des enfants âgés de 7 à 13 ans est de 41 % contre 80 % en milieu urbain. Le taux de scolarisation des filles habitant en zone rurale âgées de 7 à 13 ans n'est que de 28 % alors qu'il est de 79 % pour les citadines du même âge. D'où le grand retard enregistré par la scolarisation des enfants ruraux.

Il est important de remarquer que, dans la plupart des cas, le non accès au système éducatif ne constitue pas un acte de libre choix. Cette situation peut s'expliquer par les coûts exorbitants que nécessite une rentrée scolaire. Ces coûts comprennent les fournitures et manuels scolaires de base, dont les prix augmentent en flèche d'année en année, les uniformes, le transport dû aux distances, qui en milieu rural, peut atteindre plus de 4 kilomètres ainsi que le coût d'opportunité pour la période de temps passée à l'école.

Une étude de la Banque mondiale (1989) a montré que les dépenses entraînées par la scolarisation d'un seul enfant au Maroc peuvent représenter jusqu'à 10 % du revenu disponible d'une famille auxquels s'ajoutent les coûts d'opportunité correspondant au travail que l'enfant pourrait accomplir s'il restait à la maison, comme la garde des enfants de bas âge, etc.

L'enquête nationale sur les niveaux de vie des ménages 1990-91 (direction de la Statistique, 1993) distingue trois causes principales qui entravent la scolarisation : la pauvreté, l'attitude générale vis-à-vis de l'école et l'accès physique aux établissements scolaires.

La pauvreté est l'obstacle le plus important puisque 30,7 % des enfants en âge de scolarisation ne vont pas à l'école du fait d'un manque de moyens financiers des parents pour subvenir aux frais d'études de leurs enfants.

La réticence des parents envers l'école est également l'une des raisons de non scolarisation des enfants en âge de scolarité : 14,3 % de ces derniers ne sont pas inscrits à cause de la résistance culturelle des parents à l'éducation surtout des filles. Enfin, le manque ou l'insuffisance d'écoles primaires explique la non scolarisation de 13,9 % de tous les enfants en âge de scolarité.

D'autres causes sont également évoquées telles que l'éloignement des établissements scolaires (9,3 %), la nécessité d'aider les parents dans leurs activités (8,2 %), le désintéressement envers l'école (7,3 %)⁵ et les difficultés familiales (7 %).

En plus du niveau relativement bas de scolarisation et de son inégale répartition entre les sexes, les milieux et les catégories sociales, le système éducatif marocain se caractérise par l'importance des déperditions et des abandons.

En effet, sur une promotion de 100 élèves inscrits en première année de l'enseignement fondamental, 62 élèves arrivent à la fin de la sixième, 25 à la fin du secondaire et seulement 11 sont bacheliers (Benrida, 1993).

En zone rurale, sur l'ensemble des enfants scolarisés, un sur trois seulement entrera dans le secondaire et un sur six passera le baccalauréat (Banque mondiale, 1989).

En 1989, le système éducatif fondamental a enregistré 348 792 abandons dont 45,9 % proviennent du premier cycle de l'enseignement fondamental et 18,5 % de l'enseignement secondaire (CNJA, 1993).

Par ailleurs, ces déperditions et abandons précoces des études scolaires tendent à renforcer l'extension de l'analphabétisme car aux effectifs non scolarisés s'ajoutent les effectifs des déscolarisés prématurément.

Ces chiffres révèlent également la pression qui s'exerce sur le système de formation professionnelle conçu comme moyen de récupération des jeunes ayant abandonné l'enseignement général.

La formation professionnelle a connu une croissance rapide de ses effectifs au cours des années 80, totalisant plus de 105 000 inscrits entre 1984 et 1991. Cependant, en dépit de cet effort, la capacité d'accueil de la formation professionnelle n'est pas capable d'absorber tous les rejetés de l'enseignement fondamental et secondaire. En effet, les déscolarisés ne sont pas totalement récupérés par le système d'enseignement professionnel.

⁵ Face à l'accentuation du chômage des diplômés, les parents préfèrent confier leur enfant à un proche, artisan ou commerçant, dans le secteur informel, pour l'aider et le former s'ils pensent qu'il a plus de chance d'obtenir un emploi, ce qui, en outre leur coûte moins cher que de l'envoyer à l'école.

Ainsi, le taux de couverture mesurant la part des effectifs admis en formation professionnelle par rapport aux effectifs des déscolarisés n'est que de 72 % en 1991 (CNJA, 1993).

Ceci se traduit par l'arrivée sur le marché du travail de nouveaux demandeurs d'emploi sans aucune qualification professionnelle du fait de leur exclusion du système éducatif et de formation professionnelle.

2.2. Désarticulation qualitative

Au lendemain de l'indépendance, l'éducation était considérée comme un moyen de promotion sociale. Les diplômés s'embauchaient facilement. Il suffisait d'avoir un diplôme supérieur pour être recruté aux postes assurant une position sociale confortable.

Actuellement, avec l'expansion de la scolarisation, une proportion croissante de jeunes diplômés se présente sur le marché du travail⁶. Ce qui exige que les nouveaux emplois créés soient croissants en quantité et en qualité. Toutefois, le rythme de création d'emploi n'a pas été suffisamment élevé pour absorber le stock de chômage et faire face à la demande additionnelle d'emploi. Cette situation s'est traduite par une accentuation du chômage surtout des diplômés, affectant, en termes relatifs, plus les diplômés de la formation professionnelle que ceux de l'enseignement supérieur. Il a alors tendance à être de longue durée (12 mois et plus). En effet le taux de chômage des lauréats des établissements d'enseignement supérieur est passé de 4,8 % en 1985 à 10,9 % en 1991. Ce sont les diplômés des facultés qui sont les plus touchés par le chômage (23,3 %) en 1991 contre 1,1 % pour les diplômés des instituts et grandes écoles. Mais, parmi les diplômés chômeurs, ce sont les lauréats des écoles de formation professionnelle qui enregistrent le taux le plus élevé de chômage (34 %) en 1991.

L'apparition du chômage des diplômés dans un contexte où 35 % de la population active est analphabète et 66 % n'a aucun diplôme est une preuve de l'inadaptation du système de formation aux besoins du marché du travail.

Cependant les difficultés d'insertion des chômeurs diplômés ne peuvent s'expliquer uniquement par l'inadéquation formation-emploi, mais également par l'incapacité du système productif d'absorber l'ensemble des diplômés.

Évidemment, ce sont les diplômés issus des couches défavorisées qui souffrent davantage de ce chômage.

3. LES PAUVRES FACE AU SYSTÈME D'ÉDUCATION ET DE FORMATION AU MAROC

Les inégalités devant la scolarisation sont encore plus significatives si on tient compte des niveaux de vie des ménages concernés. Des études mettant en rapport les taux de scolarisation et de fréquentation, d'une part, et le revenu

⁶ En février 1991, le CNJA a recensé plus de 100 374 jeunes diplômés chômeurs.

des ménages, d'autre part, ont révélé l'existence d'une corrélation positive entre ces variables (Cherkaoui, 1980). C'est-à-dire que le taux de scolarisation augmente chaque fois que le niveau de vie augmente. Ce lien semble se confirmer au Maroc. En effet, selon les données de l'enquête nationale sur les niveaux de vie des ménages 1990-1991, le taux de scolarisation des enfants âgés de 7 à 13 ans était, au moment de l'enquête, de 86 % pour les garçons et 79 % pour les filles appartenant à la classe de dépense supérieure (5ème quintile) contre seulement 57 % des garçons et 34 % des filles appartenant à la classe de dépense inférieure (1er quintile).

Cette faible scolarisation des enfants des pauvres âgés de 7 à 13 ans est imputée essentiellement à l'incapacité des parents de faire face aux frais de scolarisation. Cette incapacité financière semble s'appliquer à près de la moitié (52,2 %) des enfants non scolarisés en milieu urbain et à 37,8 % en milieu rural.

Ainsi la généralisation de la scolarisation passe inévitablement par l'amélioration de revenus des ménages pauvres.

L'exclusion des pauvres du système d'éducation s'accroît avec l'élévation du niveau d'éducation. En effet, en secondaire, 1er cycle, le taux de scolarisation des enfants âgés de 14 à 16 ans et issus de familles pauvres ne dépasse pas 20 % contre 84 % pour les enfants appartenant aux populations à revenus élevés.

Pour le 2ème cycle du secondaire et le supérieur, les disparités sont plus graves : le taux de scolarisation des enfants pauvres sont respectivement de 7,6 % et 0,4 % contre 56 % et 17,5 pour les enfants riches.

Ainsi les déperditions et abandons scolaires touchent davantage les enfants appartenant aux classes sociales défavorisées.

En somme, on peut retenir que la faible scolarisation et l'importance de la déperdition concernent principalement les pauvres.

Cette faible scolarisation des enfants issus des couches sociales pauvres est dommageable parce qu'elle pérennise la pauvreté.

Étant exclus du système éducatif, les pauvres le seront également au niveau de la formation professionnelle, puisque l'accès aux centres de formation professionnelle demeure conditionnée par la disposition d'un niveau scolaire donné. C'est ce qui explique la faiblesse du taux de fréquentation des écoles de formation professionnelle par les pauvres.

Bien que des efforts importants aient été déployés dans le domaine de la formation professionnelle, son impact sur les pauvres reste limité. En effet, d'après les données de l'Enquête nationale sur les niveaux de vie des ménages (ENNVM) 1990-1991, 26,8 % des effectifs inscrits dans les centres de formation professionnelle appartiennent aux groupes de population à revenu élevé qui compte seulement pour le cinquième de la population totale. En

revanche, les effectifs correspondants aux groupes de population à revenu faible ne constituent que 6 % du total comme le montre le tableau suivant :

Tableau 2
Taux de fréquentation des établissements de formation professionnelle selon les classes de dépenses par personne

	classes de dépenses par personne					
	1	2	3	4	5	total
Pourcentage de population fréquentant un établissement de formation professionnelle	0,3	1,5	1,4	2,2	4,0	

Source : ENNVN 1990-1991 , vol 1, direction de la Statistique, p.167.

Ces chiffres révèlent que la proportion des jeunes qui accèdent aux centres de formation professionnelle augmente avec l'élévation du niveau de vie de la population. En effet pour les 20 % les plus pauvres, le taux de fréquentation est de 0,3 % alors qu'il est de 4 % pour les 20 % les plus aisés.

Cette quasi exclusion des jeunes appartenant aux familles pauvres de l'accès au système de formation professionnelle s'explique principalement par leur niveau d'éducation relativement bas.

Étant exclus du système de formation professionnelle, les jeunes, de plus en plus nombreux, arrivent de façon prématurée sur le marché du travail à la recherche d'un emploi, sans aucune qualification. D'autres s'orientent en tant qu'apprentis vers le secteur informel pour apprendre un métier sur le tas (tableau 3).

Tableau 3
Pourcentage de personnes apprenant un métier sur le tas selon les classes de dépenses par personne en milieu urbain

	Classe de dépenses par personne				
	1	2	3	4	5
Pourcentage de population apprenant un métier sur le tas	9,5	6,5	5,3	5,5	4,4

Source : ENNVN, 1990-1991 vol 1, direction de la Statistique, p.169.

Ces données révèlent que le pourcentage d'individus apprenant un métier sur le tas diminue avec l'augmentation du niveau de revenu du ménage. Cet état de fait traduit le rôle du secteur informel dans la formation des jeunes pauvres rejetés du système éducatif et de formation.

Cependant, il ne suffit pas de souligner la contribution du système informel à la formation, encore faut-il s'interroger sur la qualité et les perspectives d'apprentissage sur le tas ?

L'apprentissage d'un métier sur le tas permet aux apprentis de bien maîtriser le métier choisi puisque la durée de formation n'est pas déterminée et peut se prolonger par le patron pour bien préparer l'apprenti au travail à son propre compte.

Ainsi, par rapport à leurs homologues du système de formation officiel, les apprentis sur le tas ont plus de chance d'insertion dans la vie active et par là un revenu. Mais, à long terme, l'apprentissage sur le tas ne fait que reproduire un mode d'insertion sur le marché du travail générateur de pauvreté.

4. LA PLACE DES PAUVRES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Les pauvres ne forment pas une catégorie de main-d'œuvre. Ainsi, l'analyse de leur place dans le marché du travail nous amène à examiner le taux d'activité et la nature des activités exercées par les pauvres et leur taux de chômage.

4.1. La participation des pauvres à l'activité économique

En analysant le taux d'activité de la population âgée de 15 ans et plus par classe de dépense au Maroc, il semble qu'il y ait une corrélation positive entre la pauvreté et la participation au marché du travail. C'est-à-dire que le taux d'activité diminue à mesure que le niveau de vie s'élève. C'est ce qui ressort du tableau suivant :

Tableau 4
Caractéristique de l'activité selon les classes de dépenses par personne

Indicateur	Classes de dépenses par personne				
	1	2	3	4	5
Taux d'activité de la population âgée de 15 ans et plus	61,5	61	56,5	54,5	52,3
Taux d'activité selon l'âge					
- moins de 15 ans	11,2	12,2	7,8	6,4	4,4
- 60 ans et plus	37,1	42,2	42	37,7	30,2
Taux de féminisation de la population active	40,2	36,1	34,2	29,9	30,5

Source : ENNVN 1990-91, direction de la Statistique, vol 1, p.186.

On remarque que le taux d'activité pour les plus de 15 ans est de 61,5 % chez les 20 % les plus pauvres ; il passe ensuite à 61 % et 56,8 % pour les strates 3 et 4 puis à 54,3 % pour les 20 % les plus riches. Ainsi, le taux d'activité diminue avec l'élévation du niveau de revenu.

Cette situation peut s'expliquer par les éléments suivants :

- Manquant d'actifs et de patrimoine, les pauvres sont obligés de vendre leur force de travail pour survivre.
- Les individus secondaires dans les ménages pauvres (enfants, femmes et personnes âgées...) sont souvent poussés au travail pour atténuer la pauvreté. En effet, la faiblesse du revenu du chef de ménage nécessite une forte

participation des autres membres du ménage à l'activité et ce dans le but d'améliorer le revenu du ménage.

Pour les moins de 15 ans, le taux d'activité est de 11,2 % chez les enfants des couches défavorisées alors qu'il n'est que de 4,4 % pour les plus aisés. Ce taux d'activité élevé des enfants issus des familles pauvres est imputé à leur exclusion précoce du système éducatif.

Pour les 60 ans et plus, le taux d'activité (37 %) est relativement comparable pour les individus appartenant aux strates 1, 2, 3 et 4. Pour les individus à revenus élevés, ce taux se situe à un niveau inférieur (30,2 %). De même, les femmes issues des ménages pauvres ont aussi un taux d'activité relativement élevé (40,2 %) par rapport à celles appartenant aux catégories aisées (30,5 %).

La participation à l'activité des enfants, des personnes âgées et des femmes est donc un fait largement répandu chez les familles pauvres.

Toutefois l'activité des enfants, des femmes et des personnes âgées, importante chez les couches défavorisées, demeure marquée par la faible rémunération et le caractère subalterne des emplois occupés.

4.2. La nature de l'activité des pauvres

Eu égard à leur bas niveau d'éducation et de qualification, la participation des pauvres à l'activité économique est réduite aux activités moins productives, mal rémunérées et souvent à temps partiel et/ou instables et par conséquent peu propice à la réduction de la pauvreté (tableau 5).

Tableau 5
Emploi selon la branche d'activité économique

Branche d'activité économique	Classes de dépenses par personne				
	1	2	3	4	5
Agriculture, forêt et pêche	2,3	5,7	3,6	4,8	2,5
Industrie	21,7	36,2	35,2	28,4	17,3
Bâtiments et travaux publics	10,3	7,6	4,4	9,4	2,8
Commerce	26,6	17,9	26,5	17,9	18,0
Réparation	12,5	4,2	4,2	5,1	1,4
Services personnels et domestiques	10,3	10,4	4,0	4,7	8,8
Services sociaux fournis à la collectivité	4,4	3,8	2,9	7,0	12,0
transport et communication	3,8	3,4	5,2	5,0	6,2
administration générale	4,0	8,4	8,9	13,3	23,7
Autres services	4,1	2,4	5,1	4,4	7,3
Total	100	100	100	100	100

Tableau 6
Emploi selon le statut professionnel

Statut professionnel	Classes de dépenses par personne				
	1	2	3	4	5
Salariés	42,6	62,2	46,1	60,9	73,0
Indépendants	36,6	18,1	34,1	23,2	13,6
Employeur	0,5	0,9	2,4	2,2	3,4
Travailleurs à domicile	2,1	2,6	1,2	0,7	1,0
Aide familiale	10,7	6,8	9,6	7,4	5,8
Apprenti	6,1	5,4	3,2	3,2	1,6
Membres d'une coopérative	1,4	3,2	3,4	2,4	1,5
Autres	-	0,8	-	0,0	-

Ces données indiquent que le commerce (26,6 %) suivi de l'industrie (21,7 %), la réparation (12,5 %), les services personnels et domestiques (10,3 %) et le bâtiment et travaux publics (10,3 %) constituent les principales activités exercées par la quasi totalité des défavorisés de l'urbain. Ces activités sont exercées dans le contexte de deux principaux statuts à savoir « salarié » (42,6 %) et « indépendant » (36,6 %).

Cependant, il importe de préciser que ces salariés sont employés (66 %) dans les petites entreprises embauchant moins de 5 personnes. La proportion de cette même catégorie atteint 15,4 % dans les entreprises de 20 personnes et plus comme le montre le tableau suivant :

Tableau 7
Pourcentage de salariés qui travaillent dans les établissements de moins de 5 personnes et de 20 personnes ou plus selon les classes de dépenses en milieu urbain

	Classes de dépenses					Total
	1	2	3	4	5	
Moins de 5 personnes	66,0	41,4	33,7	26,9	19,9	27,9
20 personnes et plus	15,4	31,9	40,4	55,7	65,9	54,2

Source : ENNV, 1990-1991, vol 2, p.190.

Quant aux activités indépendantes non agricoles exercées par les défavorisés dans les villes, elles sont principalement réduites au secteur « commerce et services » (83,3 %) et à l'industrie (11,2 %).

En outre, ces activités indépendantes sont, pour la plupart, informelles. 55,8 % de ces activités sont ambulantes (sans local fixe), le reste est effectué soit à domicile (9,3 %), soit dans un local fixe (34,9 %). C'est ce que révèle le tableau suivant :

Tableau 8
**Localisation des activités indépendantes non agricoles
selon les classes de dépenses en milieu urbain (en %)**

	Classes de dépenses					Total
	1	2	3	4	5	
A domicile	9,3	14,4	8,1	11,4	10,7	10,4
dans un local fixe	34,9	46,6	47,5	46,6	59,7	49,4
Sans local fixe	55,8	39,0	44,4	42,0	29,6	40,2

Source : ENNVN, 1990-1991, vol 2, p.193.

Ainsi, on peut retenir que la pauvreté est fortement associée à la précarité de l'emploi. En effet, c'est parmi les marchands ambulants, les aides familiaux, les apprentis, les travailleurs à domicile et les ouvriers et manœuvres (catégories plus représentées chez les pauvres) que la vulnérabilité est la plus importante.

Enfin, on peut retenir que les populations défavorisées sont principalement employées dans des activités peu productives, mal rémunérées et exercent des emplois dont le statut et la catégorie professionnelle sont précaires. Dès lors, l'insertion sur le marché de travail ne garantit pas contre la pauvreté (Baguare, 1994).

En plus de la précarité (instabilité, faible rémunération, etc.) des emplois occupés, les pauvres sont sévèrement affectés par le chômage.

4.3. Le chômage et les pauvres

La relation entre la pauvreté et le chômage est paradoxale (Salahdine, 1991). Il est vrai que dans un pays comme le Maroc où il n'y a pas d'indemnité de chômage, les chômeurs sont généralement dépourvus de revenus. Ainsi le chômage et l'absence de revenus qui en découle peut amener à la pauvreté. Mais pour la même raison t, dans la nécessité d'avoir des fonds pour subvenir à leurs besoins, les pauvres ne peuvent pas se permettre de rester au chômage. En effet, comme le note Montoliu (1989) "un pauvre ne peut pas se payer le luxe de rester en chômage". Ainsi, les taux élevés de pauvreté ne se rapportent pas à des taux élevés de chômage. Pour échapper au chômage, les pauvres sont obligés d'accepter de travailler dans des conditions dures, dans des emplois peu productifs et mal rémunérés.

De même, l'identification des pauvres parmi les chômeurs n'est pas non plus évidente. Des facteurs d'allègement tel que la solidarité familiale (Direction de la Statistique, 1991) font que les chômeurs ne sont pas nécessairement pauvres.

Les chômeurs issus des familles aisées peuvent supporter de courtes durées de chômage dans l'attente d'un emploi stable et bien rémunéré. Cependant, lorsque le chômage devient de plus en plus long et atteint un nombre plus important de membres du ménage, la mobilisation des liens de solidarité familiale devient faible. En effet, comme le note Morrisson : « dans une conjoncture difficile, l'appel à la solidarité familiale est moins facile et une partie de ces chômeurs ont eux mêmes des charges familiales. » Ainsi, le chômage de longue durée est l'un des mécanismes essentiels de production de la pauvreté.

Pour tester la validité de l'affirmation selon laquelle les pauvres ne peuvent pas se permettre de rester chômeurs au Maroc, on va analyser le taux de chômage selon le niveau de vie de la population et selon le statut de l'individu dans le ménage.

Tableau 9
Taux de chômage
chef de ménage ou non et classes de dépenses par personne

	Classes de dépenses					Total
	1	2	3	4	5	
Chef de ménage						
urbain	15,6	8,5	6,4	6,6	3,7	
rural	5,7	1,9	4,6	2,3	2,8	
total	8,0	3,6	5,3	4,3	3,5	
ensemble des membres						
urbain	29,6	9,4	20,2	24,4	16,9	
rural	7,0	5,1	5,4	5,4	5,5	
total	11,4	8,0	15,5	15,5	14,3	

Source: ENNVN 1990-1991, vol 1.

Les données de ce tableau révèlent l'étroitesse du lien entre la pauvreté et le chômage. En effet, les membres des ménages pauvres sont particulièrement touchés par le chômage.

En milieu urbain où le concept de chômage est plus adéquat, la relation est quasi monotone. Environ 30 % de la population la moins favorisée est au chômage contre 16,9 % pour les plus aisés.

Si l'on s'intéresse plus particulièrement aux chefs de ménage, on peut constater que le taux de chômage varie considérablement selon le niveau de vie. Si 6,2 % d'entre eux sont au chômage, cette proportion est de 15,6 % et 3,7 % respectivement pour les 20 % des ménages les plus pauvres et les ménages les plus riches.

Quel que soit donc le statut de l'individu dans le ménage, le taux de chômage diminue avec l'élévation du niveau de vie des ménages. Ainsi, les taux élevés de pauvreté correspondent à des taux élevés de chômage. Ce qui confirme le fait que loin d'être réservé aux classes riches, le chômage sévit essentiellement chez les plus démunis, qui peuvent, même en acceptant des tâches mal rémunérées, être dans l'incapacité d'en trouver. D'où l'aggravation de la situation de pauvreté.

Au terme de cette analyse, on peut dire que le faible accès des pauvres au système éducatif et de formation professionnelle peut être considéré comme un mécanisme de génération et de reproduction de la pauvreté au Maroc. En effet, eu égard à leur niveau d'éducation relativement bas, les pauvres sont exclus de l'accès aux établissements de formation professionnelle et se dirigent vers la formation sur le tas, dans les unités du secteur informel, qui ne les prépare qu'à l'occupation d'emplois précaires, générateurs de bas revenus et par conséquent favorables à la reproduction

de la pauvreté. Ainsi, pour briser le cercle vicieux de la pauvreté, il est nécessaire entre autres, d'élargir l'accès des pauvres au système d'éducation et de formation professionnelle afin de faciliter leur insertion dans le système productif et de leur garantir un revenu adéquat pour la satisfaction de leurs besoins minimaux.

Assi Driss
Département de sciences économiques
Faculté de sciences juridiques, économiques et sociales
BP S4, 40000 Marrakech

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Baguare A. (1994) *Pauvreté et marché du travail au Maroc - Le cas de l'urbain*, mémoire de DES en Sciences économiques, Fès.

Banque mondiale (1989) *L'insertion des populations défavorisées au Maroc*,

Benrida A. (1993) "Les dimensions qualitatives de la croissance", Journée d'étude et de réflexion sur la relance économique : "Vers un nouveau style de croissance", Casablanca, 15 octobre.

Cherkaoui A. (1980) *Les indicateurs socio-économiques du Maroc : une mesure qualitative du niveau de développement*, éd. Shoof, Casablanca.

Conseil national de la jeunesse et de l'avenir - CNJA (1993) *Quelle éducation - formation, quel emploi pour le Maroc de demain ?*, Rapport, troisième session du conseil, 16-18 février.

Direction de la Statistique (1993) *Enquête sur les niveaux de vie des ménages*, 2 vol.

Direction de la Statistique (1991) *Famille à Fès, changement ou continuité ? Les réseaux de solidarité familiale*, CERED.

Driss A. (1994) *Pauvreté et action de l'entraide nationale au Maroc - Le cas de la province de Ouarzazate*, mémoire de DES en sciences économiques, Marrakech.

Lachaud J.P. (1995) "Marché de travail et exclusion sociale dans les capitales d'Afrique francophones : quelques éléments d'analyse", *Revue Tiers Monde*, XXXVI, n°142, avril-juin.

Montoliu M. (1989) *Poverty and Labor Market in Morocco*, Washington.

Morrisson C. *Ajustement et équité au Maroc*, OCDE.

Salahdine M. (1991) *Le marché du travail urbain au Maroc*, IIES, Genève.

Valtriani P. (1993) "Un concept disjonctif de pauvreté", *Revue d'économie appliquée*, XLVI, n° 4.



LA RELATION FORMATION EMPLOI ET L'INFORMATION STATISTIQUE AU MAROC : QUELQUES ÉLÉMENTS D'ANALYSE MÉTHODOLOGIQUE ET CONCEPTUELLE LE CAS DE L'INDUSTRIE TOURISTIQUE

Omar Belkheiri

INTRODUCTION

L'information statistique au Maroc est, principalement, l'œuvre d'une institution publique : la direction de la Statistique (DS) du ministère du Plan et, accessoirement, des autres départements ministériels. Elle est produite à des fins de décision et de programmation de l'économie du pays. La nature de cette information, son contenu et sa structure sont dès lors tributaires de l'utilité et du rôle qui lui sont assignés par les autorités.

Dans son état actuel, le système statistique marocain souffre d'un ensemble de difficultés d'ordre méthodologique et conceptuel qui constituent une entrave de taille pour l'amélioration du système d'information. Il s'agit, dans le premier cas, de problèmes liés aux techniques statistiques utilisées et aux méthodes d'approches adoptées en liaison avec les objectifs recherchés. Dans le second cas, il est question des problèmes de représentativité et de cohésion de l'information par rapport à des faits et réalités en perpétuelle mouvance et transformation.

Sous l'angle de la relation formation emploi, ces problèmes revêtent un caractère crucial car ce champ de recherche, dans sa complexité, nécessite l'utilisation d'une information dont le contenu est défini avec précision et dont la portée explicative est adaptée aux problèmes abordés.

Notre objectif est d'apprécier la qualité de l'outil statistique, tel qu'il se présente au Maroc, confronté à l'exigence de rigueur que suggère le champ particulier de recherche formation emploi, aussi bien au niveau des méthodes que des concepts. Cette appréciation se fera à travers un exemple concret, celui de l'industrie touristique. Ce choix est fondé sur la raison suivante : le tourisme, activité fondamentale pour l'économie du Maroc, ramifiée dans diverses branches de l'économie, pose un problème de saisie d'information qu'il est peut-être urgent de résoudre.

La relation formation emploi dans le secteur touristique peut être qualifiée de complexe à deux titres. D'une part, scientifiquement indéfinissable avec précision, la relation renferme plusieurs contenus. La diversité des orientations de recherche en la matière rend compte de cette réalité. D'autre part, la nature même de l'activité

touristique, par conséquent celle des métiers touristiques, constitue encore un sujet de recherche.

Devant cette complexité, une attention particulière est requise quant à l'appréhension des phénomènes en présence, particulièrement au niveau de l'emploi et du fonctionnement du marché du travail. Nous allons donc essayer d'examiner les possibilités qu'offre le système statistique sur l'emploi pour l'analyse de la relation formation emploi dans le secteur touristique : nous remarquerons l'existence, en amont, d'un certain nombre de lacunes conceptuelles, et en aval, d'un ensemble de difficultés d'ordre méthodologique.

1. L'EMPLOI DANS LE SECTEUR DU TOURISME AU MAROC : QUELLE RÉALITÉ ?

Toute politique de l'emploi "ne peut se définir et se réorienter selon les variations de la conjoncture que si l'on dispose d'une information fiable, aussi complète que possible et rapidement disponible sur la situation et l'évolution du marché de l'emploi, au niveau national comme au niveau régional" (ministère de l'Emploi, 1989).

Selon ces mots, les autorités marocaines admettent l'importance de la disponibilité d'une information "fiable", "complète" et "rapidement disponible" pour la prise de décision, et par la même rendent compte de l'existence de problèmes de collecte d'information.

A l'exception du ministère du Plan (Direction des statistiques) qui entreprend de grosses opérations de collecte et le traitement des informations démographiques et socio-économiques et qui centralise et traite les informations produites par d'autres intervenants publics ou privés, l'information sur l'emploi au Maroc est une action éclatée entre plusieurs départements ministériels pour les secteurs productifs dont ils ont la tutelle. Dans ce contexte, le ministère du Tourisme marocain mène des enquêtes, soit directement à travers la Direction des études et de la programmation (DEP), soit indirectement dans le cadre d'opérations administratives, qui permettent en fin de compte de disposer d'un ensemble d'informations sur l'emploi.

1.1. Le système d'information sur l'emploi touristique au Maroc

Nous présenterons ce système en deux temps : les informations issues du ministère du Tourisme suivront celles provenant d'autres départements ministériels.

1.1.1. Sources extérieures au ministère du Tourisme

a - Les recensements et enquêtes

Les recensements de population donnent des informations appréciables sur l'emploi, notamment sous forme de distributions par branche ou secteur ou encore selon la

profession principale et la situation. L'emploi touristique peut donc être déduit des résultats des recensements¹.

Autre source d'information appréciable sur l'emploi : l'ensemble des enquêtes menées par la Direction des statistiques, notamment sur la population active occupée en milieu urbain. La Direction présente des distributions par secteur, qu'elle publie dans son *Annuaire Statistique du Maroc*. Le secteur touristique fait l'objet de ces enquêtes depuis 1984, mais il est réduit à la branche "restauration-hôtellerie".

b - L'étude "Éducation formation emploi"

Cette étude a été lancée par le ministère du Plan en 1985. Elle avait pour objectif de dresser un bilan global permettant d'apprécier la qualité de l'articulation entre éducation et formation et, surtout, la cohérence de toutes les actions entreprises en matière de formation avec la situation de l'emploi et les besoins des entreprises et administrations en main-d'œuvre qualifiée.

Sur le plan éducation / formation, l'étude dresse l'état exhaustif des spécialités de formation, la liste des établissements par ministère et la liste des diplômes octroyés, et en fait l'analyse.

Concernant l'emploi, l'étude présente des répartitions instructives des effectifs employés selon les postes professionnels, les secteurs d'activité, les niveaux d'enseignement et de formation, l'âge, le sexe, etc.

c - L'étude "Adéquation formation emploi" dans le secteur du tourisme

On peut considérer cette étude, à juste titre, comme étant la plus complète sur l'emploi et la formation dans le tourisme marocain, et ce à plusieurs égards.

En effet, par l'étude portant l'immatriculation MOR/88/013/11, le gouvernement marocain de l'époque (1988) a voulu procéder à l'évaluation de l'adéquation de la formation et de l'emploi dans l'hôtellerie et le tourisme. D'ailleurs, le projet porte le nom "Adéquation formation emploi dans le secteur hôtellerie / restaurant / tourisme".

Cette étude a été financée par le PNUD (Programme des nations unies pour le développement) et menée avec la participation du ministère des Travaux publics, de la formation professionnelle et de la formation des cadres (MTPFPFC). Trois axes de recherche ont été retenus par cette étude :

- Enquête qualitative et quantitative sur la main-d'œuvre employée dans le secteur touristique

Elle a été supervisée par le consultant du BIT (H. Sebbar), menée durant le deuxième trimestre de 1990 et a couvert 11 145 emplois, soit 27,5 % de l'emploi total en haute saison de l'année précédente (1989). Son objectif a été d'établir des prévisions à moyen terme des besoins en emplois dans l'hôtellerie, la restauration et le tourisme par

¹ Remarquons que le dernier recensement date de 1994. A ce jour, nous ne disposons que de quelques résultats généraux qui ne servent pas directement notre propos.

spécialisations et par niveaux tant sur le plan national que par grandes régions touristiques.

A cet effet, l'enquête donne une structure de l'emploi selon plusieurs critères, à un moment donné (image statique) : l'emploi par catégorie d'établissements, par spécialisations ou métiers, par niveaux de qualification, par niveaux d'instruction générale, par niveaux de formation professionnelle, par source de recrutement et par grandes régions touristiques.

Parallèlement à l'enquête, a été entrepris le dépouillement exhaustif du fichier "Guides", soit 1 518 individus, ce qui a permis de produire des répartitions des guides selon plusieurs critères (selon les niveaux de formation professionnelle, d'instruction générale, selon l'ancienneté, selon le nombre de langues étrangères parlées...).

- Étude sur le développement du produit touristique et ses implications dans la formation de la main-d'œuvre pour l'industrie touristique au Maroc
Cette étude, menée par la consultante du BIT (S. Maher) a procédé à l'établissement des besoins accrus de main-d'œuvre pour l'industrie hôtelière et touristique, fondée sur une évaluation de la capacité du produit touristique du Maroc à satisfaire aux besoins actuels (1990) et futurs du marché touristique.

L'aboutissement de l'étude a été de décrire le produit touristique existant et potentiel et le mettre en relation avec les caractéristiques démographiques et psychologiques en évolution des marchés cibles.

L'étude s'est penchée aussi à déterminer le niveau de satisfaction de la clientèle aussi bien sur le plan des équipements que de la qualité des services. Dans ce cadre d'ailleurs, ont été alignées un ensemble de remarques et de recommandations sur le niveau de la formation professionnelle de la main-d'œuvre touristique.

Certes, l'étude n'a pas produit de chiffres sur l'emploi - ce n'était pas son but - mais elle constitue une source d'informations incontournable sur la qualité de l'emploi à un moment donné.

- Évaluation du système d'enseignement

Le troisième axe de l'étude "Adéquation formation emploi" dans le secteur touristique, comme le précédent, ne s'intéresse qu'à l'aspect qualitatif de l'emploi. Dans ce cadre, il y a eu une évaluation des programmes de formation mis en œuvre par les établissements hôteliers et touristiques au Maroc.

1.1.2. Le ministère du Tourisme, source d'informations sur l'emploi

Concernant les sources propres au ministère du Tourisme, on en dénombre trois qui sont les sous-produits d'opérations purement administratives (à l'exception de la DEP).

a - Les enquêtes du ministère

- Le ministère réalise depuis 1987 des enquêtes pour obtenir différents résultats et indicateurs en matière d'emploi directs créés dans le secteur. Ces enquêtes concernent essentiellement la branche de l'Hôtellerie et sont opérées dans le cadre de visites de contrôle effectuées par la Commission nationale de classement des hôtels ou, à défaut, par le biais de formulaires envoyés aux différents établissements. Les statistiques relatives à ces enquêtes existent à la Direction des établissements et activités touristiques (DEAT) et couvrent les années 1987, 1988 et 1990².

L'intérêt particulier des informations de la DEAT est qu'elles précisent le nombre du personnel actif issu du système de formation touristique marocain.

- La DEP, dans le cadre de ses activités et par le biais de formulaires envoyés par voie postale, opère des enquêtes en vue de mettre à jour le nombre d'établissements touristiques en activité et le nombre de salariés qu'ils emploient. Par manque de moyens, financiers notamment, l'exploitation des données brutes est caractérisée par la lenteur et les travaux inachevés.

b - L'appréhension de l'emploi à travers la délivrance d'agrèments

L'activité des agences de voyage, de son côté, est soumise à la délivrance d'un agrément par le ministère du Tourisme. Dans ce cadre, l'agence de voyage est tenue de déclarer le nombre de ces employés et de préciser ceux d'entre eux qui ont le niveau de formation minimum requis (la référence est faite ici aux normes d'emploi à respecter dans les agences de voyage).

D'autre part, le ministère délivre à titre exclusif des insignes distinctifs pour les guides pour pouvoir exercer leur activité. Cette formalité qui a été mise en place dans le cadre de la lutte contre les guides clandestins (depuis 1982), permet de quantifier le volume de l'emploi dans la branche "guiding" et son évolution.

Voilà donc ce à quoi ressemble le système d'information sur l'emploi touristique au Maroc : une diversité de sources qui ne sont pas nécessairement complémentaires et un produit statistique discontinu dans le temps. A travers ce système, nous nous interrogeons sur les traits caractéristiques de l'emploi dans le tourisme au Maroc.

1.2. L'emploi touristique au Maroc : les chiffres

L'état du système d'information sur l'emploi touristique étant ce qu'il est, nous ne pouvons que conclure à la rareté de cette information. Nous procéderons dans ce qui suit à une brève description de la structure de l'emploi touristique et son évolution et nous marquerons le pas sur le poids de l'emploi informel.

² Une étude de même nature, mais plus étoffée, a été menée depuis fin 1995. Nous ne disposons pas encore des résultats correspondants.

1.2.1. Prédominance de l'emploi hôtelier

Le secteur touristique marocain emploie directement plus de 41500 personnes en 1993 soit 71,5 % de l'emploi touristique total, accusant une très faible augmentation depuis 1989 (+1,32 %). L'emploi indirect est estimé par les autorités à plus de 200 000 actifs occupés.

Tableau 1
Le nombre d'emplois par branches dans le tourisme en 1989 et 1993

Branches	1989 ⁽¹⁾	%	1993 ⁽²⁾	%
Hôtels classés	29 656	73,51	29 887	73,12
Hôtels non classés	2 635	6,53	2 635	6,44
Campings	1 054	2,60	1000	2,44
Restaurants	3 269	8,10	3 558	8,70
Agences de voyage	2 211	5,40	2 297	5,62
Guides indépendants	1 518	3,7	4 614 *	3,66
Emploi total	40 343	100 %	41 694	100 %

* y compris les transports terrestres.

(1) Source : Rapport de synthèse, enquête sur la main-d'œuvre, août 1990

(2) Source : Direction des études et de la programmation, ministère du Tourisme

La structure de l'emploi par branches semble être dominé par le poids de l'hôtellerie. En effet, un peu moins des trois quarts de l'emploi du secteur sont imputables à cette dernière. Les autres branches se partagent la part restante de l'emploi. Ce sont les restaurants et les hôtels non classés qui occupent le plus d'actifs avec respectivement des taux d'emploi de 8,7 % et 6,4 % en 1993.

L'hôtellerie, principale composante du secteur

Il s'agit en fait de l'hôtellerie classée, dont le volume d'emploi est régulièrement suivi par la DEP. L'emploi hôtelier a connu un accroissement considérable et continu ; il a triplé en l'espace de deux décennies :

Tableau 2
Le nombre d'emplois dans le secteur hôtelier de 1970 à 1990

Années	1970	1975	1980	1985	1990
Emplois	10 648	15 392	19 327	23 394	31 369

Source : DEP, ministère du Tourisme.

Cet emploi est réparti de façon inégale sur les différentes catégories d'hébergement. En effet, ce sont respectivement les hôtels 4 et 5 étoiles qui emploient le plus avec près des 3/5ème du total des actifs occupés dans l'hôtellerie suivis par les Villages de vacances touristiques (VVT) et les hôtels 3 étoiles.

Tableau 3
L'emploi hôtelier par catégorie d'hébergement (en %)

Années	5 *	4 *	3 *	2 *	1 *	VVT	RT	Total
1970	27,8	27,4	13,5	8,7	4,9	17,5	0,1	10.648
1980	26,72	35,38	10,9	6,22	3,24	15,84	1,6	19.327
1992	25,1	41,05	10,37	4,8	2,56	12,67	3,03	32.879

Source : Direction des études et de la programmation, ministère du Tourisme.

Sur un autre plan, l'analyse spatiale montre que les régions touristiques qui contribuent le plus à l'emploi sont : le Balnéaire sud (24,3 % en 1990) et le Centre (26 %) suivies respectivement par le Centre sud (21,6 %) et le Balnéaire nord (13,1 %)³.

1.2.2. L'emploi informel dans le secteur touristique au Maroc

Le secteur touristique marocain, secteur de services, est parmi les plus touchés par l'emploi informel ou non structuré. La détermination de la part de l'emploi informel dans l'économie n'est pas chose facile. Certes, cela dépend de la définition même que nous adoptons pour décrire ce phénomène, mais également de la technique utilisée en relation avec le contenu et la qualité des informations statistiques dont nous disposons.

Sans vouloir entrer dans le débat sur la définition du secteur informel (voir Charmes, 1987) et donc de l'emploi qui lui est rattaché, nous procéderons à la détermination de ce dernier selon la méthode des soldes entre deux sources d'information sur l'emploi : la DEAT dont les informations collectées sont vérifiables à travers les numéros d'affiliation à la sécurité sociale déclarés et mentionnés sur les questionnaires, ce qui donne aux réponses une certaine rigueur et crédibilité et les chiffres issus des enquêtes annuelles de la direction de la Statistique sur l'emploi en milieu urbain. Ce rapprochement n'est possible que pour deux années : 1988 et 1990.

Ces deux sources font appel à deux origines différentes de l'information. De ce fait, nous nous alignerons exactement sur le processus de détermination de l'emploi informel décrit par Charmes (1992) en l'adaptant à notre cas d'étude, aussi bien au niveau méthodologique (technique des soldes), qu'au niveau des moyens (nature des sources statistiques) : "La démarche (...) consiste à comparer les statistiques nationales de population active (issues de recensements de population ou d'enquêtes sur l'emploi auprès des ménages) aux statistiques d'entreprises ou d'origine administratives limitées au secteur moderne, pour en faire ressortir par solde l'emploi dans le secteur non structuré". L'emploi qui ressort des deux sources considérées se présente comme suit :

³ Pour un repérage dans l'espace, se référer à la carte des régions touristiques du Maroc en annexe.

Tableau 4
Nombre d'emplois par catégories de travailleurs

Catégories	Enquêtes de la DS		Enquêtes de la DEAT	
	1988	1990	1988	1990
Salariés	61 247	69 783	-	-
Employeurs	4 867	7 111	-	-
Indépendants	4 487	6 238	-	-
Aides familiaux, apprentis	2 892	3 858	-	-
Travail à domicile	100	-	-	-
Associations, coopératives	2 317	3 644	-	-
Non déclarés	299	80	-	-
Total	76 209	90 714	21 487	21 534

S'agissant des enquêtes de la DS, les résultats concernent l'ensemble de la population active occupée pour les branches de la restauration et de l'hôtellerie. Dans un souci de comparabilité avec les données de la DEAT, il convient, d'une part, de déduire la part des actifs occupés en tant qu'employeurs et indépendants et d'autre part de tenir compte du surplus de l'emploi correspondant à la branche de la restauration.

En 1993, l'emploi dans les restaurants constituait 8,5 % du total de l'emploi du secteur⁴. Ce taux était de 8,1 % en 1989⁵. C'est ce dernier taux, considéré comme étant le plus approximatif pour les deux années retenues, que nous utiliserons pour réajuster les données de l'emploi de la DS :

Tableau 5
**L'emploi dans l'hôtellerie :
 comparaison de deux sources d'information**

	DS	DEAT	Différence	Pourcentage
1988	61 440	21 487	39 953	65,0 %
1990	71 098	21 534	49 564	69,7 %

L'emploi informel dans la branche de l'hôtellerie serait d'un peu moins de 70 % en 1990. C'est un taux énorme, mais que renferme-t-il ? L'emploi informel dans l'hôtellerie, tel qu'il ressort du tableau ci-dessus, englobe un amalgame de situations d'activités qui sont parfois difficiles à qualifier d'informelles. Cet amalgame est constitué d'emplois non déclarés (vis-à-vis de la sécurité sociale) ainsi que d'emplois non salariés (aides familiaux, apprentis...). Il comprend également l'emploi dans les établissements d'hébergement non classés et qui n'est pas informel en sa totalité.

Dans l'exemple particulier du tourisme au Maroc, une telle appréciation revêt désormais un caractère de nécessité. Comment ne pas faire le rapprochement entre

⁴ Source : DEP, ministère du Tourisme.

⁵ Source : Enquête "Adéquation formation emploi" dans le secteur touristique, ministère du Tourisme.

deux tendances divergentes : la machine hôtelière - pour utiliser l'image -, constituant l'essentiel de l'activité sectorielle, tourne avec "100%" de main-d'œuvre alors que les politiques de formation et d'emploi sont élaborées sur la base de l'observation de "30%" seulement de cette main-d'œuvre.

La prise en compte de l'emploi informel dans le secteur marocain doit nécessairement transformer la conception de la formation (considérer la formation sur le tas, la formation continue...) et de l'emploi (diverses formes et contenus de l'emploi...).

En conclusion, nous notons que le champ couvert par l'appareil statistique d'appréhension de l'emploi dans le secteur touristique demeure encore incomplet. En effet, seul l'emploi dans la branche de l'hôtellerie est régulièrement enregistré par la DEP (avec un manque de moyens notable) et celui de la branche de l'hôtellerie et la restauration par la Direction des Statistiques (qui dispose nettement plus de moyens) : un rassemblement d'efforts ne serait-il pas bien indiqué dans ce cas ? Parallèlement à l'action de la DEP, la DEAT mène une action comparable dans le cadre d'opérations administratives de contrôle ; ce qui produit un double emploi déplorable.

Les données sur l'emploi tels qu'ils sont produits par le système statistique semblent être le résultat des objectifs poursuivis par l'administration (le cas de la DEAT) d'une part, et donc ne permettent pas nécessairement une connaissance de l'emploi du secteur dans toutes ses dimensions ; et d'autre part, apparaissent sans objectif de recherche précis (le cas de la DS). C'est dans ces conditions nous semble-t-il, que l'emploi informel n'a pas retenu toute l'attention qu'il mérite alors qu'il est un point de passage incontournable pour l'analyse de l'emploi.

2. LA FORMATION AUX MÉTIERS DU TOURISME AU MAROC : PLUS DE FLEXIBILITÉ, MOINS DE RIGIDITÉ

La préparation aux différents métiers du tourisme au Maroc est le fait d'un système composé de trois acteurs: le ministère du Tourisme, le ministère des Travaux publics, de la formation professionnelle et de la formation des cadres par le biais de l'Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail (OFPPT), et enfin l'ensemble des établissements privés de formation touristique. La contribution de chacun de ces acteurs est très inégalitaire. Le ministère du Tourisme est de loin le premier formateur aux métiers du tourisme avec environ les trois quarts des effectifs en formation, tous niveaux confondus (ministère des Travaux publics et de la Formation professionnelle, 1991).

Le secteur privé assure environ 25 % de la formation professionnelle touristique⁶. Il s'agit en fait d'un ensemble d'établissements de statut privé non organisés en réseau ou système et par conséquent, offrant plus de points de différence que de convergence quant à la politique de formation notamment (avec ses implications sur le contenu et les méthodes de la formation). Pour ces raisons, il nous serait difficile de définir des caractéristiques déterminantes dans l'offre de formation qui seraient communes ou prédominantes pour l'ensemble du secteur privé.

⁶ Même source.

Quant au deuxième organisme formateur : l'OFPPT, son intérêt à la filière hôtellerie / tourisme est faible et ne couvre que le niveau "qualification". A partir de la saison 1994-1995, l'OFPPT renforce son intervention dans le domaine touristique en créant trois Instituts de technologie appliquée (niveau "technicien") à Marrakech (maintenance hôtelière, 370 places), à Casablanca et Agadir (cuisine / restauration, boulangerie-pâtisserie et chocolaterie-confiserie, 450 places).

La position de chaque acteur étant ce qu'elle est et dans les développements qui suivent, nous ne considérons sous la nomination "système de formation professionnelle touristique" que les établissements de formation relevant du ministère du Tourisme. Ce système est caractérisé par sa centralisation entre les mains du ministère du Tourisme depuis 1970 et par son mode de gestion basé sur le Plan. Ces caractéristiques ne sont pas sans conséquences sur l'approche formation emploi dans le secteur comme on le verra plus bas.

2.1. Un système de formation centralisé : force ou faiblesse ?

A la fin de 1995, le ministère du Tourisme dispose de quinze établissements de formation professionnelle hôtelière et touristique⁷ qui assurent la formation de la main-d'œuvre qualifiée au secteur. *A priori* et par opposition à la formation aux métiers du tourisme en France, par exemple, qui souffre d'un éclatement du système entre les mains de plusieurs autorités, l'action centralisée de la formation touristique au Maroc semble être un atout. L'est-elle vraiment ? La formation aux métiers du tourisme au Maroc est axée sur trois niveaux distincts adoptés depuis le début des années soixante.

2.1.1. Niveau qualification

Six centres de formation professionnelle hôtelière (CFPH) assurent la formation d'agents qualifiés. L'admission dans ces centres se fait sur concours pour les élèves de la 4^{ème} année secondaire, âgés de 25 ans maximum.

La durée des études dans ces centres est de deux années. L'enseignement comprend une année de tronc commun pour le renforcement des connaissances de base et des cours intensifs de langues étrangères et une année de spécialisation en cuisine, restauration et étages.

2.1.2. Niveau technicien

La première école hôtelière (EH) a été implantée à Rabat en 1950 (fermée en 1993). L'objectif principal était de former les premières promotions d'élèves destinés essentiellement aux établissements hôteliers. Depuis lors, le département de tutelle s'est lancé dans la construction d'un ensemble d'établissements qui sont, actuellement, au nombre de neuf, répartis sur tout le pays.

Ces écoles sont accessibles aux élèves de la 7^{ème} année secondaire minimum, âgés de 30 ans au plus et après concours. La durée des études est de trois années (il est prévu

⁷ Voir tableau de présentations en annexe.

de réduire cette durée à deux ans à partir de 1995-1996). La première constitue un tronc commun de formation polyvalente et de renforcement des connaissances acquises avant l'admission à l'école hôtelière ; les deux années suivantes sont consacrées à l'une des spécialités suivantes : cuisine, restaurant / réception, étages.

Dans sa conception, l'enseignement des écoles hôtelières vise la formation de jeunes destinés à l'exercice de la profession dans ses différentes branches : restaurants, réception, cuisine et étages. Cet enseignement est organisé sous forme de cours théoriques et de séances d'application dans les différentes disciplines. Il est complété par des stages d'apprentissage dans les hôtels durant les vacances scolaires.

2.1.3. Niveau supérieur

Ce niveau correspond à l'ensemble des cadres moyens et supérieurs. L'unique établissement qui assure la formation de ces cadres est l'Institut supérieur international de tourisme de Tanger (ISITT) créé en 1972.

Les enseignements dispensés à l'ISITT s'articulent autour de deux cycles. Le premier cycle s'étale sur deux années et offre trois sections de formation :

- la section "tourisme" organisée en deux années. La première est consacrée à des études en tronc commun ; la deuxième est destinée, après orientation, à l'une des deux options : "l'accueil" ou "techniques de production et vente" ;
- la section "gestion hôtelière" consacrée à une formation de spécialité, ouverte aux titulaires d'un baccalauréat de technicien hôtelier, de gestion ou d'économie ;
- la section "pédagogique" comprenant trois options ("production", "prestation de services", "étages") a été créée en 1979. Elle assure la formation des formateurs afin d'alimenter les écoles hôtelières et les centres de formation en professeurs techniques.

Le deuxième cycle est consacré à une formation en "administration et gestion des entreprises touristiques et hôtelières". Cette formation dure deux ans. Son objectif est de doter le secteur du Tourisme, tant public que privé, de cadres supérieurs, gestionnaires et promoteurs des produits et des entreprises touristiques et hôtelières.

Le niveau supérieur de la formation assuré par l'ISITT se distingue des deux autres. Il forme pour les métiers de gestion, de promotion et d'accueil, tandis que les écoles et les centres de formation hôtelière forment exclusivement aux métiers directement liés aux prestations offertes au sein des hôtels et restaurants (cuisine, réception, étages...).

Au premier abord, cette structure de formation (par niveaux et par filières) semble être relativement large en recouvrant l'essentiel des métiers touristiques. Or, des questions de concept se posent : dans quelle mesure cette structure d'offre de formation constitue une réponse à la demande de travail exprimée par les entrepreneurs touristiques ? Est-elle appropriée au monde du travail ? Les professionnels adoptent-ils cette distinction dans le processus d'embauche ? Nous reviendrons sur ces questions.

2.2. Direction par le Plan, une approche du secteur : métiers et emplois

La planification de la formation professionnelle est le principal outil de la politique de formation touristique au Maroc. Cette action par le Plan se caractérise par un flou conceptuel aussi bien au niveau de la délimitation de l'étendue de l'activité touristique qu'au niveau de la nature et du contenu des métiers liés au tourisme.

Au-delà de toute forme d'appréciation de la politique de formation professionnelle touristique, nous nous intéressons à cette dernière, pour les besoins de notre analyse, en tant qu'expression explicite à travers la planification, d'une certaine conception du secteur, de ses métiers et emplois.

2.2.1. Le secteur "Tourisme" au Maroc, un contenu ambigu

Le tourisme a été déclaré secteur prioritaire au Maroc depuis 1965 (date de création du ministère du Tourisme). Les autorités ne considéraient comme relevant du tourisme que la branche de l'hôtellerie. Cette vision s'est vue élargie durant la période d'exécution du Plan touristique 1968-1972. Pour la première fois, il a été question de mettre en place une formation aux métiers de "l'hôtellerie et du tourisme" (ministère du Tourisme, 1967).

En effet, au vu des filières que l'Institut supérieur international du tourisme de Tanger (ISITT, voir 3.1), il apparaît que le tourisme est assimilé à l'ensemble des activités suivantes : l'hôtellerie, la restauration, les agences de voyage, les métiers d'accueil. Mais le secteur du tourisme peut-il être réduit à ces activités là ? Certainement pas...

Kaspar (1981) définit le tourisme comme étant "l'intégralité des interrelations et phénomènes qui résultent des voyages et séjours de la population vers et dans les emplacements qui ne sont ni son domicile ni son lieu de travail". A partir de là, il convient d'entendre par secteur touristique, non pas le secteur au sens conventionnel (par exemple le secteur industriel), mais l'ensemble des activités au service du touriste et donc du tourisme.

Cette conception du secteur a des implications sur son appréhension statistique. Il est, en effet, difficile de délimiter les contours exacts de l'activité touristique pour plusieurs raisons :

- C'est une activité qui est à cheval sur plusieurs secteurs ou branches de l'activité touristique (interaction avec le commerce, l'artisanat...).
- Certaines activités touristiques (hôtellerie, transport, restauration...) prêtent à confusion : il n'est pas aisé de séparer les services offerts aux touristes de ceux offerts aux locaux. Dans quelle mesure peut-on considérer un café ou un restaurant comme faisant partie du secteur touristique ?
- Faut-il ou pas considérer les services dont bénéficie le touriste national comme appartenant au secteur du tourisme ? Remarquons qu'en général et d'un point de vue économique, seul le tourisme international est rangé sous l'appellation tourisme (Kaspar, 1981). C'est le cas au Maroc.

Le secteur touristique au Maroc est un concept qui reste encore à construire : les remontées mécaniques des stations de ski (Oukaïmeden...), les stations thermales (Moulay Yaacoub...), les parcs d'attraction (Zoo de Témara, les parcs de distraction pour enfants...), les transporteurs, etc. ne doivent-ils pas être intégrés dans les activités touristiques ?

2.2.2. *Les emplois touristiques au Maroc, de quoi s'agit-il ?*

C'est là une question étroitement liée au débat sur les frontières du secteur touristique : à partir du moment où une activité est considérée comme relevant du tourisme, l'emploi qui lui est rattaché fait partie de l'emploi du secteur. Les interrogations qui persistent tournent autour de la nature de cet emploi ; elles peuvent être résumées en deux points essentiels :

a - Distinction emplois directs - indirects

Les emplois directs sont ceux appartenant aux activités de service en liaison directe avec les touristes (hébergement, restauration, agences de voyage, guides...).

Les emplois indirects sont des emplois créés dans des secteurs tels que le commerce à l'occasion d'un accroissement d'activité généré par l'activité touristique.

Pour appréhender l'emploi indirect, il est nécessaire de définir et de classer statistiquement les activités du système productif qui bénéficient de l'effet générateur d'emploi qu'exerce le tourisme. Une telle opération n'ayant pas encore été menée au Maroc, l'emploi touristique demeure limité à l'emploi direct.

b - Distinction emplois permanents - saisonniers

La caractéristique majeure de l'activité touristique est sa saisonnalité. En France, par exemple, le tiers seulement des salariés du tourisme sont des permanents qui ont le même employeur durant toute l'année. Le reste passe d'une entreprise à une autre pour pouvoir travailler toute l'année, sinon il essuie une certaine période de chômage : c'est le cas de 25 % des salariés (Dadoy, 1992).

Au Maroc, cette distinction, malgré son importance, n'est pas adoptée dans la collecte et la présentation des statistiques de l'emploi touristique. C'est un handicap de taille car aucune étude sérieuse de l'emploi dans le secteur ne peut être envisagée sans la connaissance de l'emploi saisonnier qui constitue une forme principale de l'insertion professionnelle.

3. CONSÉQUENCES SUR LA RELATION FORMATION EMPLOI TOURISTIQUE AU MAROC : DES PROBLÈMES STATISTIQUES PARTICULIERS

A ce niveau d'analyse, nous avons pu ressortir un certain nombre de difficultés rencontrées par le système d'information sur l'emploi touristique qui, conjuguées et par rapport à un champ d'analyse particulier - la relation formation emploi - mettent

en exergue les insuffisances de ce système liées aussi bien aux concepts qu'aux techniques.

3.1. La situation formation emploi dans le secteur

Deux sources statistiques permettent de produire une approximation de la situation formation emploi dans le secteur : l'enquête sur la main-d'œuvre 1990 et les données de la DEAT. La première source offre une vision dynamique mais limitée dans le temps (1987, 1988, 1990), la seconde présente une image statique de la situation (haute saison touristique 1989).

3.1.1. La formation emploi touristique au Maroc : une inadéquation réelle ou apparente ?

a - La structure de l'emploi par niveau de qualification

La structure par niveaux de qualification montre que l'emploi touristique marocain est dominé par la classe des agents qualifiés, à l'exception de la branche campings où le poids de la main-d'œuvre est plus important.

Tableau 6
L'emploi touristique par niveau de qualification et par branche d'activité (en %) (haute saison 1989)

Niveaux ⁸	Hôtels	Campings	Restaurants	Agences de voyage	Total
Cadres dirigeants	3,38	6,25	5,77	12,3	4,16
Cadres supérieurs	3,71	1,25	3,6	6,44	3,8
Cadres moyens	23,64	17,5	15,63	17,07	22,42
Agents qualifiés	40,81	28,75	43,51	51,60	41,32
Personnel non qualifié	28,46	46,25	31,49	12,59	28,3
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : Rapport de synthèse, enquête sur la main-d'œuvre, août 1990.

Ainsi donc, les agents qualifiés constituent 40,81 % du total des emplois dans les hôtels, 43,51 % dans les restaurants et 51,60 % - le taux le plus important - dans les agences de voyage. Pour les deux premières branches, le personnel non qualifié vient en deuxième position avec respectivement 28,46 % et 31,49 % du total de l'emploi.

Quant à la branche campings, le personnel non qualifié est la situation effective de 46,25 % des employés, alors que 28,75 % sont des agents qualifiés.

Les cadres moyens constituent entre 15 % et 24 % de l'emploi total pour l'ensemble des branches touristiques. Les cadres dirigeants et supérieurs constituent, quant à eux, entre 7 % et 19 % de l'emploi total, soit un taux d'encadrement du secteur plutôt

⁸ Dans la classification adoptée par les différents plans touristiques et le rapport de synthèse de l'étude "Adéquation formation emploi", "agents qualifiés", "agents subalternes" et "agents d'exécution" désignent la même catégorie d'employés.

faible, de l'ordre de 8 %. Une enquête du CNJA - Centre national de la jeunesse et de l'avenir - (janvier-février 1994) constate d'ailleurs que le secteur touristique est le plus faiblement encadré des secteurs : dans les hôtels et restaurants "16 % seulement des entreprises (...) emploient des cadres" (Seddiki, 1995) contre une moyenne nationale de 34 %.

Au-delà de cette présentation chiffrée, il faut retenir que chaque branche a ses données propres qui la distinguent des autres.

Dans la branche de l'hôtellerie domine, certes, la part des agents qualifiés, mais celle des cadres moyens est à son plus haut niveau par rapport aux autres branches (23,6 %). A l'opposé, la restauration se retrouve avec la plus faible part de cadres moyens (15,6 %).

Pour les campings, comme on l'a déjà noté, un peu moins de la moitié des emplois est représentée par un personnel non qualifié.

Enfin, la branche des agences de voyage présente deux traits essentiels : l'emploi total est majoritairement composé d'agents qualifiés (51,6 %) et les niveaux cadres dirigeants et supérieurs occupent la plus importante place en comparaison aux autres branches (18,7 % contre 7 à 10 %).

Sur la base de ce constat, nous pensons que la politique de formation touristique doit prendre en ligne de compte ces spécificités par branches pour mieux se rapprocher de la structure d'utilisation des ressources humaines par le secteur. En a-t-elle les moyens ?

b - L'emploi et le niveau de formation professionnelle

Le secteur du tourisme au Maroc souffre d'un déficit important en main-d'œuvre qualifiée. En 1990, seulement 6,2 % du total des employés sont issus des établissements de formation touristique marocains. Certes, la part des diplômés a accusé une augmentation notable depuis 1987, mais elle demeure très insuffisante :

Tableau 7
Part des diplômés dans l'emploi total (en %)

	1987	1988	1989 *	1990
Diplômés	3,5	4,9	6,7	6,24

Source : DEAT, ministère du Tourisme.

(*) Rapport de synthèse de l'enquête, 1990.

- Données par branche touristique

L'enquête formation emploi a dressé un état ponctuel de la population employée selon le niveau de formation professionnelle acquis. Le constat frappant est que plus des 4/5 de cette population est sans formation professionnelle. Les chiffres suivants parlent d'eux mêmes :

Tableau 8
**L'emploi touristique par niveau de formation professionnelle touristique
et par branche d'activité (en %)
(haute saison 1989)**

Niveau de formation professionnelle acquis	Hôtels	Campings	Restaurants	Agences de voyage
Sans formation professionnelle	87,78	91,25	93,50	62,06
CFPH au Maroc (qualification)	1,94	1,25	0,50	1,70
EH au Maroc (techniciens)	4,18	-	1,75	2,84
ISITT (supérieur)	0,34	-	-	8,54
FPHT à l'étranger	0,34	-	1,00	1,90
Autre formation professionnelle	5,42	7,50	3,25	22,96

Source : Rapport de synthèse, enquête formation / emploi - août 1990.

(CFPH : centre de formation professionnelle en hôtellerie - EH : école hôtelière).

Dans l'hôtellerie, seul 6,46 % des employés sont des diplômés du système de formation professionnelle touristique marocain. Ils sont, dans leur majorité, des agents qualifiés.

Dans les campings, l'emploi occupé par des titulaires de diplômes de formation hôtelière ou touristique ne constitue que 1,25 % (des agents qualifiés exclusivement). La situation est identique pour la restauration, où 1,75 % des employés sont des sortants d'écoles hôtelières (techniciens) et 0,5 % le sont des centres de formation professionnelle (qualification).

Contrairement aux autres branches, c'est celle des agences de voyage qui emploie le plus de diplômés du système de formation professionnelle touristique marocain, avec un taux de 13,8 % tous niveaux confondus. Il est à noter, dans ce cadre, la prédominance des sortants de l'ISITT (niveau supérieur) avec un taux d'emploi de 8,54 %.

Au vu de ces données, nous devons retenir que la majorité écrasante de la main-d'œuvre touristique marocaine est sans formation professionnelle et que c'est la branche des agences de voyage qui emploie le plus de diplômés de la formation professionnelle.

En outre, chaque branche montre une préférence d'embauche pour un niveau de formation donné : l'hôtellerie et la restauration pour le niveau technicien, les campings pour le niveau qualification et enfin les agences de voyage, qui embauchent plus parmi les diplômés, du niveau supérieur (8,54 %) suivi du niveau technicien (2,84 %).

- Niveau de formation et niveau de qualification

Plus en détail, procédons à une analyse de la structure de l'emploi par niveau de formation professionnelle acquis et par niveau de qualification. Le tableau suivant, déduit à partir des données exposées plus haut, exprime la part des diplômés de la formation professionnelle touristique marocaine dans l'emploi total par niveau de qualification.

Remarquons toutefois, ce qui relativise la portée de l'analyse, que nous nous sommes basés pour la compilation dudit tableau sur la correspondance préétablie entre le niveau de formation et le niveau de l'emploi : dans les faits, cette correspondance n'est pas automatiquement respectée (des techniciens peuvent occuper des postes d'agents qualifiés). En outre, les données fournies par l'enquête ne permettent pas d'appréhender les mouvements inter-niveaux de qualification (un agent qualifié, après une durée d'expérience, peut accéder à un poste de cadre moyen).

Tableau 9
Part des diplômés selon le niveau de qualification (en %)
(haute saison 1989)

Niveaux de qualification	Hôtels	Campings	Restaurants	Agences de voyage	Total
Agents qualifiés (niveau de qualification IV)	4,7	4,3	1,1	3,3	4,3
Cadres moyens (niveau technicien - III)	17,7	-	11,12	16,7	16,9
Cadres dirigeants et supérieurs (niveaux supérieurs - I et II)	4,8	-	-	16,56	9,65
Total	9	2,3	3,2	14,9	-

Nous observons que pour les niveaux de qualification I à IV, soit l'ensemble de l'emploi touristique hors personnel non qualifié (V), la branche agences de voyage emploie le plus de diplômés de la formation professionnelle touristique marocaine (14,9 % du total des emplois), suivie de l'hôtellerie (9 %). La restauration et les campings ne puisent que faiblement dans le réservoir des diplômés en formation touristique au Maroc (respectivement 3,2 % et 2,3 %).

Ces taux varient, au sein de chaque branche, d'un niveau de qualification à l'autre. En effet, point commun pour l'ensemble du secteur à l'exception des Campings, le taux d'emploi des diplômés de niveau technicien parmi les employés en tant que cadres moyens est pratiquement le plus élevé : il est de 17,7 % pour l'hôtellerie, 16,7 % pour les agences de voyage et de 11,12 % pour la restauration.

Seules les branches agences de voyage et hôtels emploient des sortants du système de formation touristique marocain pour les postes de cadres dirigeants et supérieurs, avec des taux respectifs de 16,5 % et 4,8 %.

Enfin, parmi les occupants de postes d'agents qualifiés, seul 4,3 % sont des diplômés des centres de formation professionnelle hôtelière marocains. Par branche, ce taux est un peu plus de 4 % pour l'hôtellerie et les campings, de 3,3 % pour les agences de voyage et de 1,1 % pour la restauration.

Le constat frappant demeure le non recours des branches campings et restauration aux diplômés de la formation professionnelle pour les postes de cadres moyens et cadres dirigeants pour la première et cadres dirigeants pour la deuxième.

Dans cette situation formation emploi, nous retenons que le secteur du tourisme au Maroc est nettement sous-encadré et que ce sont les agents qualifiés qui prédominent dans la structure de l'emploi des diplômés. Il reste cependant difficile de tirer des conclusions à partir de cette description de la structure de l'emploi car elle ne définit pas clairement les critères de distinction entre les niveaux d'emploi : cadres dirigeants, supérieurs, moyens et agents qualifiés.

3.1.2. La qualification touristique au Maroc : le biais des correspondances dans le secteur

Il paraît évident qu'il y a un lien étroit entre les caractéristiques d'un emploi et celle d'une formation. Que l'on se place d'un côté ou de l'autre, on est tenté de se plier à cette évidence : l'emploi est généralement associé à une spécialité et à un niveau de qualification. De même, une formation est distinguée par deux signaux, sa spécialité et son niveau.

A partir de là, et de façon générale, les correspondances entre les formations et les emplois ont toujours été - implicitement ou explicitement - comprises en termes de niveau et/ou de spécialité. Ceci étant, il est possible d'en dénombrer d'autres non moins importantes.

Vincens (1977) distingue au moins quatre sens pour la correspondance formation emploi :

- la correspondance spécialité de la formation / spécialité de l'emploi ;
- la correspondance niveau de formation / niveau d'emploi ;
- la correspondance formation initiale / emploi / salaire ;
- les correspondances formation donnée / formation acquise / formation utilisée dans l'emploi (cette correspondance prend tout son sens dans l'hypothèse que, d'une part, la formation acquise n'est pas intégralement utilisée dans l'emploi et que, d'autre part, les sujets à la formation ne retiennent qu'une partie des connaissances dispensées par la formation).

Chaque sens retenu pour la correspondance formation / emploi sous-entend un ensemble de problèmes qui constituent un des aspects de la relation formation emploi. Ces diverses correspondances de la relation formation emploi, rapportées au cas étudié nous aident à nuancer quelques idées et avancer un ensemble d'interrogations.

1- La formation initiale étant l'outil principal d'action de la politique de formation touristique, la correspondance spécialité de formation / spécialité d'emploi soulève un problème important dans les termes suivants.

Nous avons vu que parmi les actions préconisées en vue de tendre vers une adéquation formation emploi, la politique de formation a décidé notamment d'élargir l'éventail des filières. Au-delà du jugement sur le bien fondé de cette action, la question est de savoir comment le décideur marocain a bâti cette correspondance ? Autrement dit, dans quelle mesure est-il fait recours à l'analyse de la structure des emplois, de leurs caractéristiques distinctives, de leur classification... Notons, toutefois que, dans le secteur touristique marocain, une nomenclature ou une matrice des emplois n'a été

produite que tardivement, en 1990 (à l'issue de l'étude Adéquation formation emploi dans le secteur).

2- Une question identique s'impose quant à la correspondance niveau de formation / niveau de l'emploi dans le secteur touristique marocain.

Il apparaît que les niveaux de formation aux métiers du tourisme sont déterminés de façon autonome par le ministère de tutelle (la durée des cycles, le contenu des programmes, le niveau d'éducation requis pour l'accès à ces cycles, etc.).

A chaque niveau, il est associé une appellation représentant un degré de qualification (selon le système d'offre de formation) : niveau "supérieur", niveau "technicien" et niveau "qualification". Ces derniers correspondent, à leur tour, respectivement aux niveaux d'emploi suivants : "cadres moyens et supérieurs", "agents de maîtrise" et en fin "agents subalternes", le niveau le plus bas de la hiérarchie.

Cette correspondance à caractère volontariste est demeurée stable depuis sa constitution, à tel point qu'elle constitue une référence rigide et erronée pour le fonctionnement du marché du travail touristique. En effet, l'évolution certaine des emplois, influencée notamment par l'évolution des techniques, nous laisse penser que les employeurs se sont construits leurs propres correspondances "niveau de formation / niveau d'emploi" dans un marché du travail plutôt désorganisé et où l'action syndicale est quasiment absente.

3- Nous remarquons enfin que le concept de correspondance entre formations et emplois au Maroc est un construit artificiel et illégitime pour trois raisons :

- Bien que la formation initiale soit le principal outils d'action de la politique de formation touristique, elle est loin de constituer le principal moyen d'accès à l'emploi. Les chiffres décrits plus haut en témoignent.

- Le poids quasi nul des syndicats dans la négociation des conditions d'accès à l'emploi, d'une part, et l'inexistence de règles générales d'embauche dans un marché de travail désorganisé d'autre part, atténuent la crédibilité de ces correspondances. Remarquons que la question des salaires associés à des niveaux de qualification en souffre aussi.

- Une division du travail nette et hiérarchisée, si elle existe, n'est pas bien appréhendée au Maroc, voire pas du tout. Par conséquent, la durée des cycles de formation et les niveaux requis pour accéder à ces cycles ne sont pas objectifs car ils ne répondent pas à une réalité du travail à l'intérieur des entreprises touristiques. Notons, à titre d'exemple, que l'autorité de tutelle a décidé de ramener la durée de formation pour le niveau "technicien" de trois à deux années dès la rentrée 1995-1996.

3.2. La relation formation emploi touristique et le Plan : des problèmes d'incohérence avec la réalité

La variable emploi est, par principe, nécessairement présente dans toute opération de planification de la formation. Les prévisions de formation devraient répondre, sous plusieurs contraintes, à une demande prévisionnelle de travail.

De façon générale, l'estimation de l'emploi prévisionnel à l'échelle de la nation se base sur les perspectives de la croissance économique et de l'évolution du niveau de la production en biens et services.

Dans le cas particulier du secteur du tourisme au Maroc, l'ampleur de l'activité est appréciée par le nombre de touristes reçus et le nombre de nuitées vendues. Les structures au service du tourisme (hôtels, agences de voyages, transports touristiques, etc.) sont alors appelées à suivre l'évolution de la demande notamment par des opérations d'investissements.

La demande d'emploi touristique prévisionnelle au Maroc est déterminée en fonction des structures en place et de celles à réaliser. Notons toutefois que dans ce contexte, seul le secteur hôtelier est pris en compte pour la planification (ce qui est une limite en soi).

Notre objectif dans ce qui suit est de faire ressortir le degré et la forme d'intégration de la variable emploi dans la planification de la formation touristique.

3.2.1. La planification et l'approche "besoins en main-d'œuvre"

Dans le cadre de la planification touristique au Maroc, la méthode de détermination des besoins de formation s'inspire largement de l'approche dite "besoins de main-d'œuvre" - BMO - (voir notamment Page, 1971) ou encore la *Manpower Approach*.

La démarche de la *Manpower Approach* comprend trois volets :

- la prévision des besoins en main-d'œuvre ;
- les prévisions des sorties du système de formation ;
- l'établissement de balances.

Cette approche trouve son origine dans la relation établie entre formation et emploi : l'adaptation des objectifs de formation aux besoins en main-d'œuvre qualifiée générée par le développement économique. Ainsi, ladite approche n'a de sens et ne peut être pratiquée que dans le contexte où la capital est disponible et que le goulot d'étranglement est constitué par le manque d'hommes compétents et techniquement formés (Cappuro, 1971), autrement dit dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

Or, de nos jours, le secteur touristique marocain baigne dans l'abondance des qualifications. Par conséquent, la planification de la formation touristique doit adopter d'autres impératifs de gestion de la formation à l'échelle macro-économique qui tiennent compte des impératifs micro-économiques du secteur (besoins de

flexibilité...); là réside tout le sens de l'adéquation formation emploi pour l'action de la planification.

3.2.2. La méthode de prévision dans la planification touristique marocaine

Rappelons d'abord que seule la branche de l'hôtellerie fait l'objet de prévisions en main-d'œuvre qualifiée, ce qui est une limite en soi. Nous avons retenu comme exemple chiffré, la période du Plan touristique le plus récent : le Plan d'orientation 1988-1992.

a - Les besoins en main-d'œuvre qualifiée

La détermination des besoins en main-d'œuvre qualifiée pour l'hôtellerie passe par quatre phases :

- Partant du volume des investissements hôteliers prévu durant la période du Plan et aussi des projets qui étaient en cours avant le début du Plan, il résulte une capacité hôtelière classée additionnelle par catégorie (appréhendée en nombre de lits ou de chambres additionnels).

Pour le Plan 1988-1992, ces prévisions étaient comme suit :

Tableau 10
Capacité d'hébergement additionnelle selon le Plan 1988-1992

Catégories	Nombre de chambres	Nombre de lits
5 *****	1 890	3 780
4 ****	5 366	10 732
3 ***	4 049	8 098
2 **	1 587	3 174
1 *	1 030	2 060
VVT ¹	2 500	5 000
RT ²	3 578	7 156
Total	20 00	40 000

¹ VVT : villages de vacances touristiques - ² RT : résidences touristiques

- La prévision de créations d'emplois correspondant à la capacité hôtelière additionnelle se fait par le biais d'une clé constituée par des normes internationales : nombre d'emplois par chambre selon chaque catégorie d'hébergement.

Ces normes, qui sont en vigueur au Maroc depuis 1987⁹, ont été adoptées dans le cadre de conditions générales de classement des établissements touristiques. L'application de ces normes au Plan 1988-1992 donne les résultats suivants :

⁹ Voir le BO n° 3866 du 03/12/1986. Le principe d'adoption de normes de classements d'établissements touristiques a été publié au BO n° 3618 du 03/03/1982.

Tableau 11
Prévisions de création d'emplois selon les normes adoptées
(selon le Plan 1988-1992)

Catégorie	Nombre de chambres	Normes emploi	Emplois à créer
5 *****	1 890	1,2	2 268
4 ****	5 366	0,9	4 829
3 ***	4 049	0,7	2 834
2 **	1 587	0,5	793
1 *	1 030	0,4	412
VVT	2 500	0,9	2 250
RT	3 578	0,7	2 504
Total	20 000	0,8	15 890 (16 000)

L'emploi à créer donc est de 16 000 postes pour faire face à une capacité d'hébergement additionnelle de 40 000 lits.

- La troisième étape de l'approche n'est en fait qu'un complément à la précédente à une différence près : il s'agit ici d'estimer l'emploi à créer non pas par rapport à la capacité additionnelle d'hébergement, mais en tenant compte des besoins de renouvellement et/ou de compensation du déficit affectant le "stock" de main-d'œuvre déjà existant.

La capacité hôtelière marocaine au 01-01-1988 (la veille du Plan 1988-1992) était de l'ordre de 36 746 chambres. L'emploi qui devait lui correspondre, toujours selon les normes internationales, était de 29 812. Cependant, l'emploi recensé réellement au 01-01-88 n'excédait pas 26 313 postes, soit, en comparaison à ce qu'il devait être, un déficit de 3 499 postes :

Tableau 12
Détermination du déficit en emplois hôteliers à la veille du Plan 1988-1992

Catégorie	Emploi théorique	Emplois recensés*	Déficit
5 *****	6 925	6 194	731
4 ****	11 589	10 537	1 052
3 ***	3 078	2 681	397
2 **	1 518	1 261	257
1 *	882	689	193
VVT	4 495	4 030	465
RT	1 325	921	404
Total	29 812	26 313	3 499 (3 500)

* Source: Enquêtes nuitées, DEAT, ministère du Tourisme.

L'emploi prévisionnel total, pour la période de référence, est donc de :
- 16 000 postes selon la capacité additionnelle d'hébergement ;

- 3 500 postes selon le déficit dans le stock de main-d'œuvre existant ; soit 19 500 postes au total.

- Dernière étape, la ventilation des emplois prévisionnels par niveaux de formation et pour chaque catégorie d'hébergement classé.

Pour cette opération, deux outils sont nécessaires :

- La clé de répartition des emplois à créer par niveau de formation et par catégorie d'hébergement. Les décideurs ont opté pour des normes internationales :

Tableau 13
Clé de répartition des emplois à créer par niveau de formation

Niveaux	I	II	III	IV	V	Total
Total	0,009	0,028	0,095	0,361	0,507	1

- Pour identifier les besoins de formation, des couples niveaux de formation / emplois-types sont prédéterminés sur des bases internationales en cinq niveaux :

Tableau 14
Matrice des correspondances formations / emplois-types

Niveaux	Formations	Emplois
I	2ème cycle ISTT, licence ou maîtrise	Cadres supérieurs, direction de grandes unités, conception de produits touristiques, gestion de chaînes hôtelières.
II	1er cycle ISTT, BTS spécialisé ou DEUG gestion, commerce...	Encadrement, maîtrise ...
III	Diplôme de technicien hôtelier ou équivalent (niveau technicien)	Techniciens spécialisés, encadrement technique dans la catégorie exécution....
IV	Certificats d'aptitude professionnelle, formation secondaire courte spécialisée, maintenance hôtelière (niveau qualification)	Employés de base, catégorie subalterne...
V	Sans formation	Plongeurs, chasseurs, porteurs, femmes de chambre, etc.

L'utilisation de ces clés de répartition pose deux problèmes, l'un de fond, l'autre d'ordre technique. En effet, la clé de passage emploi => formation doit, en principe, exprimer le contenu réel en formation des emplois à pourvoir. Pour cela, il faut tenir compte notamment de l'évolution du niveau de formation et de la promotion interne qui risque, si elle est importante, de fausser les correspondances établies entre niveaux de formation et emplois à occuper. Il faut aussi tenir compte des flux de sortie du système de formation.

Partant de là, l'utilisation d'une telle grille de répartition fournie par l'OMT n'aurait-elle pas comme résultat la surproduction de profils ou la production de profils de formation non désirés par les employeurs ?

Revenons à l'exemple d'application. Le Plan considère que sur les 19 500 emplois à créer "le ministère du Tourisme devra (...) assurer en principe, la formation de 11 650 cadres et agents d'exécution"¹⁰. Les besoins de formation ainsi déterminés se répartissent comme suit :

Tableau 15
Besoins en formation par niveau
(Plan 1988-1992)

Niveaux	Cadres Supérieurs (I + II)	Cadres Moyens (III)	Agents d'exécution (IV)
Total Hôtellerie	1 050	5 950	4 650

Les besoins étant déterminés, quelle réponse peut être attendue du système d'offre de formation touristique ?

b - Les sorties du système de formation

La question précédente nous fait transiter vers le deuxième volet de la *Manpower Approach*, à savoir, les prévisions de formation possibles selon la capacité du système de formation. Qu'en est-il dans le Plan 1988-1992 ?

Le programme de ce dernier, tenant compte des établissements de formation touristique (publics) existants et de ceux en cours de construction et qui seront opérationnels durant la période de Plan, dresse l'état prévisionnel suivant :

- 790 cadres supérieurs seront formés durant le quinquennat (niveaux I et II),
 - 2 210 cadres moyens (niveau III),
 - et enfin 1 560 agents subalternes (niveau IV),
- soit au total, 4 560 lauréats à "produire".

On est loin des exigences de la branche (5 743), avec un déficit de formation (reconnu et prévu par le Plan) de 1 183 cadres et agents qualifiés.

Remarquons que, pour ces prévisions, le décideur ne prend nullement - il n'en a pas les moyens statistiques - en considération les variables telles que les mouvements d'élèves entre niveaux de formation et les taux d'échec.

¹⁰ Le Plan considère, probablement, que la formation concernant les 7 850 emplois restants, bien que directement utilisés par la branche de l'hôtellerie, relève d'autres départements. Il s'agit d'emplois tels que les techniciens en climatisation et froid, électriciens... (Plan d'orientation touristique 1988-1992, p.57).

c - L'établissement de balances : les réalisations

Le ministère du Tourisme fait un suivi des réalisations et déduit les écarts par rapport aux objectifs chiffrés du Plan, mais ne va pas plus loin. En effet, dans les textes officiels qui traduisent ce suivi, on remarque l'absence de toute forme d'analyse ou de commentaires, notamment sur les causes des déficits en matière de formation. Il est clair donc, que ce volet de la *Manpower Approach* est négligé dans la planification de la formation professionnelle touristique au Maroc malgré son importance pour la prise de décision.

Nous constatons donc que la planification professionnelle touristique développe une vision étroite de la relation formation emploi - limitée à la branche de l'hôtellerie - et utilisant des techniques et concepts fragiles. C'est une vision adéquationniste qui ne tient pas compte des mécanismes de régulation du marché du travail touristique qui sont derrière l'équilibre dynamique de la relation formation emploi.

CONCLUSION

Depuis le début des années 80, la question de la relation formation emploi dans le secteur touristique au Maroc a suscité un intérêt croissant. Mais cela, nous semble-t-il, n'a pas eu d'effet mobilisateur apparent pour adapter, élaborer et développer les moyens statistiques nécessaires à l'analyse de la relation, particulièrement l'étude de l'emploi et du mode de fonctionnement du marché du travail touristique.

Le système d'information sur l'emploi touristique a très peu évolué : il s'est juste enrichi d'un certain nombre d'enquêtes à caractère statique. Les opérations de collecte d'informations sur l'emploi dans le secteur demeurent désorganisées (diversités des sources et manque de coordination...) et ne répondent pas nécessairement à des objectifs de recherche particuliers, quand ils ne sont pas un simple résultat d'actes administratifs (contrôle...).

Le tourisme au Maroc est un secteur de services qui promet un essor considérable. Un accroissement du volume de l'emploi et une transformation de sa structure sont à prévoir, mais également une montée en charge de la demande de qualifications. Dans cette perspective, une connaissance plus approfondie du marché du travail touristique (insertion professionnelle, contenu des emplois...) s'impose et ce dans un double objectif.

L'analyse de la structure de l'emploi et de son évolution, conjuguée avec les perspectives de la demande internationale, doit permettre d'une part, au niveau de la planification de mieux projeter dans le futur les besoins du secteur en qualifications (en quantité, mais surtout en structure par niveaux et filières...), et d'autre part, d'élaborer une approche plus réaliste (par conséquent plus large) de la relation formation emploi (tenant compte de l'emploi informel, de l'emploi dans les autres branches, du caractère saisonnier de l'activité...)

Le système statistique traditionnel (par opposition aux enquêtes) est donc appelé à faire un suivi régulier et continu couvrant l'intégralité du champ de l'emploi touristique. Nous sommes en mesure de penser que cela ne peut se faire qu'au prix

d'une réorganisation du système statistique et du dépassement des obstacles techniques et conceptuels relevés plus haut.

Omar Belkheiri
 CRPEE / Céreq
 Espace Richter
 Avenue de la mer, BP 9606
 34054 Montpellier

ANNEXE 1

Le système de formation professionnelle touristique au Maroc Présentation par niveau de formation et dates de création, fin 1994

Années	Centre de formation professionnelle hôtelière (Qualification)	Écoles hôtelières (Technicien)	Institut supérieur international de tourisme (Technicien supérieur)
1966	Benguerir	Tanger	-
1972	-	-	Tanger
1974	-	Marrakech Agadir Fès	-
1979	Touarga	-	-
1981	Benslimane	-	-
1984	Ouarzazate (1) Casablanca	El Jadida	-
1987	-	Ouarzazate	-
1989	-	Erfoud	-
1993	Asilah	Salé (2)	-
1994	-	Mohammédia	-
Total	5 centres de FPH	9 écoles hôtelières	1 institut supérieur

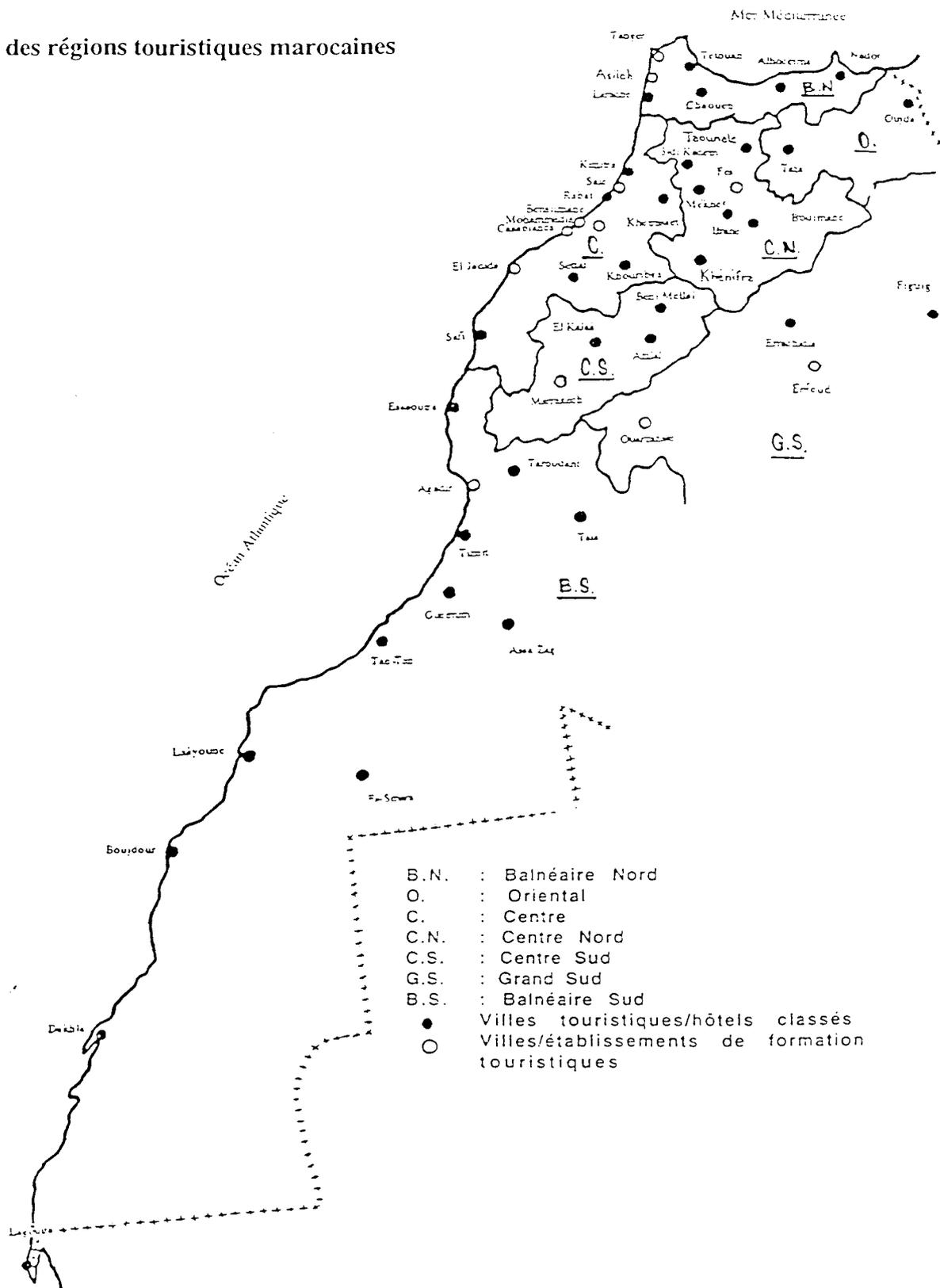
Source : Direction de la formation et de la coopération, ministère du Tourisme.

(1) Devenu une école hôtelière en 1987.

(2) En remplacement de l'école hôtelière de Rabat.

ANNEXE 2

Carte des régions touristiques marocaines



RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Cappuro G. (1971), *La relation éducation emploi et la planification de l'éducation dans les pays en voie de développement : approche méthodologique*, Thèse d'État en sciences économiques, Bordeaux.

Charmes J. (1987), "Débats actuels sur le secteur informel", *revue Tiers monde* n°112.

Charmes J. (1992), "Emploi et revenus dans le secteur non structuré des pays du Maghreb et du Machrek" in C. Robineau (dir.), *Les terrains du développement : approche pluridisciplinaire des économies du Sud*, éd. Orstom.

Dadoy M. (1992), "Les nouvelles compétences dans le secteur du tourisme", *Cahiers Espaces* n° 28.

Kaspar C. (1981), *Leisure-Recreation-Tourism. An Introduction to the General Topic of the 31st AIEST Congress*, Association internationale des études scientifiques du Tourisme - AIEST édition, Berne.

Ministère de l'Emploi (1989), *L'information sur le marché de l'emploi*, Symposium national sur l'emploi, Rabat, 24-26 octobre.

Ministère du Plan (1985), *Étude Éducation formation emploi*, Rapport de synthèse et vol. 1, 2 et 3, novembre, Rabat.

Ministère du Tourisme (1990), *Adéquation formation emploi dans le secteur hôtellerie / restaurant / tourisme*, Rapport de synthèse, août, Rabat.

Ministère du Tourisme (1987), *Plan d'orientation touristique 1988-1992*, Rabat.

Ministère du Tourisme (1967), *Plan touristique 1968-1972*, Document préparatoire, Rabat.

Ministère des Travaux publics et de la Formation professionnelle (1991), *La formation professionnelle en chiffres*, Direction de la planification de la formation professionnelle, Rabat.

Page A. (1971), *Économie de l'éducation*, PUF, Paris.

Papadopoulos S.I. (1986), "The Tourism Phenomenon: an Examination of Important Theories and Concepts", *Revue de Tourisme* n°3, Berne.

Seddiki M.A. (1995), "Premiers résultats de l'enquête du CNJA sur l'encadrement de l'entreprise privée marocaine", *Al Bayane*, 3 janvier.

Vincens J. (1977) , "Quelques remarques sur les relations entre les formations et les emplois", *Économies et sociétés* n°10/11/12.

LES STATISTIQUES DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION EN ALGÉRIE UNE APPROCHE EN TERME DE CONVENTIONS

Fatiha Talahite

Qu'elle soit abordée dans le cadre d'une analyse du marché du travail, traitée en terme de flux, envisagée d'un point de vue institutionnaliste, l'étude de la relation formation-emploi s'appuie sur des données quantitatives. En Algérie, les statistiques sur le système éducatif sont relativement régulières et homogènes¹, tandis que celles sur l'emploi sont plus discutables dès lors que l'on sort du modèle d'emploi stable dans le secteur public ou dans ce que l'on appelle le secteur " moderne" ou " structuré" de l'économie (pour une évaluation, voir Hamel, 1990). Le même problème se pose pour la formation professionnelle et l'apprentissage, lesquels, lorsqu'ils ne sont pas le fait d'institutions centralisées, ne font pas l'objet d'une évaluation systématique.

Si l'on veut élaborer des modèles un peu sophistiqués pour saisir la relation formation-emploi dans sa complexité, on se heurte d'abord à l'obstacle de la faible capacité des données statistiques à rendre compte de la réalité étudiée.

Posée en terme de fiabilité, la question renvoie aux conditions dans lesquelles sont préparées et menées les enquêtes, à la lenteur dans le traitement des données, à l'irrégularité et le retard dans les publications. Elle mène à préconiser plus de technicité, plus de moyens, une meilleure formation des statisticiens.

Pourtant, même si elle est indispensable, la modernisation de l'appareil statistique - d'ailleurs déjà largement engagée - ne suffit pas à elle seule à améliorer de manière significative la fiabilité des données quantitatives produites.

En amont, un débat méthodologique sur la pertinence des catégories utilisées (activité, emploi, chômage...) s'impose au vu de la réalité d'une économie comme celle de l'Algérie, où un grand nombre d'activités et de revenus échappent à l'enregistrement.

Ainsi, on s'est interrogé sur la possibilité de forger des instruments permettant d'appréhender cette complexité et le moyen de les intégrer à l'outil statistique. Mais la

¹ Mais elles sont publiées avec beaucoup de retard et la synthèse des différentes sources n'est pas toujours faite. Ainsi, l'ONS - Office national de la statistique) a publié une évaluation quantitative de la période 1977-1987 s'appuyant essentiellement sur les recensements de ces deux années et négligeant les données du ministère de l'Enseignement (Feroukhi).

difficulté à élargir les catégories traditionnelles au-delà de leur domaine de validité limite singulièrement ces tentatives.

1. LES CONVENTIONS D'ÉVALUATION DE L'EMPLOI

Le classement de la population entre *actifs* et *inactifs* en recouvre d'autres : d'une part, au sein des *actifs*, ceux qui ont un emploi (population occupée) et ceux qui sont au chômage ; d'autre part, au sein des *inactifs*, ceux qui justifient d'un statut (élèves, étudiants, stagiaires, femmes au foyer) et les autres, inclassables, "résidu d'inemployables" (inaptes, vagabonds...) qui peuvent, à certaines périodes, devenir une fraction dangereusement croissante de la population. Selon que l'on vise à l'éradiquer (plein emploi) ou que l'on se résigne à un "volant de chômage" (chômage frictionnel), le traitement du chômage combinera différemment volet économique (création d'emplois selon le modèle keynésien) et social (assurance, indemnités et allocations, dispositifs d'insertion...) ; tandis que les politiques déployées en direction des "inemployables", qui vont de la simple charité au contrôle et à l'enfermement (prisons, asiles, hôpitaux, ghettos, camps...), peuvent aussi tendre vers une logique d'extermination².

Ce classement et les dispositifs (statistiques, institutionnels, techniques, théoriques, etc.) qui le sous-tendent, ont une histoire. Des travaux récents³ montrent comment, au tournant du siècle, s'est mise en place toute une construction (que certains appellent *conventions*⁴) portant à la fois sur la définition de ces catégories et la mise en place de dispositifs destinés à les élaborer et les mettre en œuvre dans des politiques contribuant à découper, classer, mesurer, ordonner la population, la couler dans ces moules et faire disparaître les résidus inclassables et indésirables (Mansfield et *alii*, 1994).

Il n'est pas fortuit que ces recherches soient menées aujourd'hui, alors que ces dispositifs n'arrivent plus à contenir le chômage et la multiplication des "inemployables" (phénomènes que l'on regroupe sous le vocable d'"exclusion").

Pourtant, si elles sont devenues la norme à l'échelle internationale (Topalov, 1994) par le biais d'organismes tels que les Nations unies, le BIT, la Banque mondiale, l'OCDE, etc., ces conventions ont rarement été appliquées au-delà du monde occidental. Dans les pays socialistes, le chômage n'existait pas (on parlait de "chômage à l'intérieur de l'entreprise"), tandis que dans le tiers monde, l'expression

² En 1885, l'économiste A. Marshall déplorait que " *la charité maintienne en vie dans nos grandes villes des milliers de personnes affaiblies qui seraient mortes il n'y a pas plus de cinquante ans* " et considérait que " *le seul remède est d'empêcher que de telles personnes viennent à l'existence* ", décrétant que " *les personnes de tout rang social qui ne sont pas en bonne santé physique ou mentale n'ont moralement aucun droit d'avoir des enfants* ", (cité par Topalov, 1994).

³ Voir par exemple Salais (1994), Desrosières (1993) et Topalov (1994).

⁴ " *Les conventions du travail déploient, pour les participants à une situation de travail (...) une contexte commun d'interprétation (...) L'observateur extérieur doit considérer que ce qu'il observe n'est pas un état de la nature dont la signification procède immédiatement de l'application d'une théorie et du protocole d'observation qu'il a construit pour la vérifier (...) Les données empiriques auxquelles l'observateur a accès, données comptables par exemple, ou issues d'enregistrement par les institutions, sont le produit de ces conventions* " (Salais, 1994).

"chômage déguisé" désignait l'emploi pléthorique dans l'administration et le secteur public. Pour le reste, l'absence de systèmes de protection des chômeurs faisait que l'on ne distinguait pas nettement ces derniers des inactifs et que la catégorie "chômage" restait formelle.

Aujourd'hui, alors que l'extension du modèle économique libéral à toute la planète met la diffusion de ces catégories à l'ordre du jour, elles sont largement en crise dans les pays mêmes où elles ont vu le jour.

Nous nous proposons, dans le cas de l'Algérie, d'examiner le dispositif statistique en matière d'emploi et de formation, à la lumière des enjeux qui ont marqué son élaboration. Nous distinguerons pour cela trois grandes périodes :

1- la période coloniale lors de laquelle la mise en place des statistiques de l'emploi répond d'abord à un souci de connaissance et de contrôle des populations par les autorités coloniales, depuis les *Bureaux arabes* jusqu'à la création d'*Offices des statistiques* dans les grandes villes ;

2- les décennies 1970-1980, que nous appellerons " période développementaliste", où le dispositif statistique est mis au service du projet économique de l'État. La méthodologie des statistiques sur l'activité privilégie l'emploi stable, salarié, légal dans le secteur public, les moyennes et grandes entreprises, et néglige l'emploi atypique, précaire, informel, en particulier dans l'agriculture et le secteur privé⁵ ;

3- l'ère des réformes économiques, désignée aussi par " transition à l'économie de marché ", que l'on peut faire débiter dès 1986, où rien n'est encore fixé mais où le dispositif statistique est au cœur d'enjeux nouveaux :

- d'une part, la politique d'ajustement structurel, engagée par l'Algérie d'abord sur sa propre initiative, puis, depuis le rééchelonnement de la dette extérieure, définie et contrôlée dans son application par le FMI ;

- l'Algérie s'appête, à la suite de la Tunisie et du Maroc, à signer un accord d'association avec l'Union européenne. Celui-ci accorderait une large place à la sécurité dans la région et au contrôle des flux migratoires. Dans ce cadre, une harmonisation et une normalisation des statistiques sont prévues.

Soumis à de telles contraintes, l'appareil statistique algérien pourra-t-il devenir un véritable instrument au service d'une politique économique qui, accordant une large place aux mécanismes du marché, assurerait cependant son rôle de régulateur endogène de l'économie et de la société ?

En particulier, quelle marge de manœuvre restera-t-il à la société civile émergente (syndicats, associations, organismes sociaux, partis politiques...) pour peser dans le processus décisif de mise en place de conventions d'évaluation de l'emploi, du chômage, de la formation et marquer de son empreinte la naissance de dispositifs qui,

⁵ Une étude du Centre national d'études et d'analyses pour la planification (CENEAP), faisant l'inventaire des sources d'information sur l'emploi en Algérie, conclue que, " *bien que nombreuses, ces sources sont incomplètes lorsqu'on cherche à établir des séries statistiques couvrant l'ensemble des activités économiques. Cela tient aux lacunes dans la connaissance de l'emploi notamment de l'agriculture et du secteur privé*".

s'ils se fixent et se stabilisent, définiront pour une longue période ce que seront l'emploi, le chômage et la formation de demain ?

Si, dans la foulée de l'ouverture économique et de la régionalisation des économies méditerranéennes, cette prérogative est cédée à des experts et des organismes privés - nationaux ou étrangers - ou internationaux, et quels que soient les arguments techniques d'efficacité et de fiabilité qui pourront être évoqués, l'État risque encore une fois de perdre là une possibilité de lien avec la société et l'économie. Car à travers l'enjeu de l'outil statistique, c'est bien la question de l'État et du politique qui est posée.

Dans cet article, nous présentons les premiers résultats d'une recherche entamée sur la période coloniale et livrerons quelques hypothèses de travail pour les deux autres périodes.

2. LA PÉRIODE COLONIALE : PREMIÈRES CLASSIFICATIONS

Pendant la période coloniale, les données sur la population et l'emploi étaient présentées en deux parties : les *européens* et les *musulmans*. Cette classification, si elle a pu apparaître comme "naturelle" par la suite, n'allait pourtant pas de soi au départ, et sa mise en place est le résultat d'un long processus. En 1923, dans un ouvrage sur l'économie de l'Algérie, Démontès écrit :

" Il n'y a donc plus en présence sur le sol algérien que deux grands groupes de population : les indigènes et les Européens (...) Les autres distinctions si nombreuses dans les statistiques précédentes ont disparu dans le premier tableau connu des dénombrements de 1921. Cette simplification est-elle volontaire ? A-t-elle été dictée par la pensée de voir s'effacer dans les chiffres des oppositions qui sont à peine perceptibles dans la réalité ? Constatons le fait simplement ; il prouve que le classement en deux groupes répond à une distinction fondamentale de la démographie algérienne" (p.8).

Pourtant, dans une autre partie de son livre, il avait évoqué la diversité des populations et comment cela avait frappé les premiers français arrivés en Algérie : turcs, maures, couloughlis, arabes, kabyles, juifs, espagnols, italiens, anglo-maltais, marocains, tunisiens... Lui-même d'ailleurs, dans le plan de son ouvrage, conserve deux de ces distinctions puisqu'il isole les Israélites d'une part, et sépare Arabes et Kabyles d'autre part. Il justifie ainsi sa démarche :

" Dans l'état où se trouvent pour le moment les populations algériennes, et sans prétendre anticiper sur l'avenir, elles forment des collectivités distinctes, associées sans doutes à la même œuvre économique, mais diverses par leurs origines, leurs mouvements démographiques et leurs aspirations sociales. Et même nous serons obligés, pour rester dans la vérité scientifique, de mettre à part dans le groupe européen les israélites algériens, indigènes par leur passé historique, français par une loi récente et encore imparfaitement assimilés⁶ ".

⁶ Il va jusqu'à préciser que " parmi les israélites, il semble que l'on rencontre des sémites de pure race et des juifs dont un type n'est pas le même".

Les kabyles aussi sont l'objet d'un traitement particulier. Musulmans, ils sont classés parmi les indigènes. Pourtant, on veut les distinguer des Arabes. Se préoccupant de trouver un "critère de discrimination"⁷, Démontès conclue, au terme de longs développements, que "ni l'anthropologie, ni la linguistique, ni l'histoire ne sont à même de fixer une règle précise de distinction" (1923, p.44). Citant Collignon (1886, p.282) - qui déplorait qu' "il n'est pour ainsi dire pas de localité où il ne soit possible de retrouver plusieurs, sinon la totalité des types répandus sur le territoire" - il s'en remet pourtant à la géographie, reconnaissant toutefois qu'il s'agit là d'un "artifice" pour "introduire de l'ordre dans le chaos africain".

Pour pouvoir regrouper ainsi des populations très hétérogènes sous deux grandes rubriques définies selon une double logique de conquête et de peuplement (il faut en effet à la fois se soumettre les "indigènes" et renforcer en nombre les colons français par des apports de populations locales ou immigrées⁸), se déploie une argumentation qui se présente comme scientifique ou simplement technique, visant à justifier, souvent *a posteriori*, le classement des uns et des autres dans l'une des deux catégories.

Ainsi, évoquant les difficultés des recensements quinquennaux effectués dès les débuts de la conquête, Démontès commence par citer la méfiance et la résistance des "indigènes", qu'on ne commença à dénombrer qu'en 1886. Puis il ajoute :

" Les opérateurs eux-mêmes n'étaient pas guidés par des règles identiques. Tantôt ils confondaient pêle-mêle la population municipale et la population comptée à part ; tantôt ils séparaient les juifs des indigènes et les comptaient avec eux. Longtemps ils virent dans les marocains et les tunisiens des étrangers semblables aux espagnols, aux italiens ; puis ils les regardèrent comme des musulmans. Enfin, ces dernières années, les distinctions entre français d'origine et naturalisés compliquèrent encore outre mesure les colonnes et les chiffres" (1923, p.15).

Il s'agissait non seulement de bien distinguer entre les grands groupes, mais également d'homogénéiser au maximum chacun des groupes, en insistant sur les ressemblances et en minimisant les dissemblances à l'intérieur. La démarche n'est pourtant pas la même selon qu'il s'agit des européens (les "algériens") ou des musulmans. Le regroupement des premiers n'est pas donné comme évident, et il faut d'abord

⁷ Voici comment Tocqueville, dès 1837, voyait la différence entre arabes et kabyles : "Chez les kabyles, l'individu est presque tout, la société presque rien (...) La grande passion du kabyle est l'amour des jouissances matérielles et c'est par là qu'on peut et qu'on doit le saisir". Quant aux arabes, "quoiqu'ils soient passionnément attachés à leur liberté, ils prisent un gouvernement fort et ils aiment à former une grande nation. Et, quoiqu'ils se montrent fort sensuels, les jouissances immatérielles ont un grand prix à leurs yeux, et à chaque instant l'imagination les enlève vers quelque bien idéal qu'elle leur découvre (...) Avec les kabyles, il faut s'occuper surtout des questions d'équité civile et commerciale, avec les arabes de questions politiques et religieuses", (Todorov, 1988, p.46-47).

⁸ Rappelons qu'une des angoisses de l'époque, exprimée notamment par l'économiste Leroy-Beaulieu (1874 et 1913), était le "dépeuplement" de la France. La colonisation, par des apports nouveaux de population et des mariages mixtes, devait servir à régénérer la population française.

désagréger les groupes⁹ pour les fondre dans un ensemble unique, par " *un double travail d'assimilation et de désassimilation*" (Démontès, 1923, p.459). L'un des moyens de cette assimilation est la loi¹⁰. L'instruction publique en est un autre :

" L'école propage notre langue, nos idées et par là nos mœurs. Que de fois, en parlant notre langue, n'a-t-on pas fait remarquer que par les mots s'insinuaient dans les esprits les idées et les sentiments qu'ils représentent (...)" (Démontès, 1923, p.459).

Cependant, dans la mesure où le système éducatif participe de la reproduction des élites dirigeantes, cette assimilation, même en ce qui concerne les non musulmans, a des limites. Constatant que les étrangers de toutes nationalités représentent une faible part des effectifs des lycées, des collèges et des facultés. Démontès ne le déplore pas pour autant, bien au contraire, il s'en réjouit :

" Cette abstention, à la considérer d'un point de vue un peu égoïste n'est pas un mal. Pour longtemps encore les éléments dirigeants, ceux qui forment les cadres de la société et de la colonie algérienne et comme l'aristocratie sociale, intellectuelle et morale de cette société, resteront non pas simplement français d'éducation mais aussi français de sang" (p.461).

Pendant longtemps donc, dans les statistiques de l'emploi et de l'éducation, les européens seront présentées selon leur origine nationale.

Tableau 1
Population agricole européenne par nationalité et catégorie

Étrangers

Catégories	français	naturalisés	espagnols	italiens	maltais	autres
Propriétaires %	62 467 70,9	11 639 13,2	10 640 12,0	1 586 1,8	1 067 1,2	741 0,9
Fermiers %	14 423 43,6	6 089 18,3	10 360 31,2	1 336 4,0	689 2,0	302 0,9
Métayers %	4 498 49,3	1 131 12,4	3 110 34,0	208 2,0	120 1,3	111 1,0
Ouvriers %	29 651 34,0	15 156 17,4	36 263 41,7	3 675 4,2	1 028 1,1	1 299 1,5
Ensemble %	111 039 51,0	34 015 15,6	60 373 27,7	6 805 3,2	2 904 1,3	2 453 1,2

Source : Démontès, 1923, p.436.

⁹ " *On oubliait en effet qu'en Afrique ces étrangers ne formaient pas partout des groupes isolés et faciles à désagréger et que même, là où ils ne se présentaient pas en colonies compactes, leur nombre était toujours appréciable* " (Démontès, 1923, p.429).

¹⁰ Le Sénatus Consulte de 1865 permet aux étrangers justifiant de trois années de résidence dans la colonie de jouir des droits de citoyens français, mais peu d'entre eux le demandaient. La loi de 1889 ajoute au *jus sanguinis* le *jus soli*, et la naturalisation devient automatique.

Tableau 2
Nationalité des enfants reçus dans les écoles primaires publiques et privées
 (classes maternelles, primaires et complémentaires)¹¹

Années	Français et naturalisés		Étrangers	
	garçons	filles	garçons	filles
1912	32 385	32 202	18 499	17 384
1913	31 876	32 466	18 484	17 255
1914	32 707	33 696	18 644	17 533
1915	33 355	33 324	17 182	16 367
1916	34 411	35 476	16 281	15 991
1917	34 430	36 469	15 346	15 337
1918	Les renseignements n'ont pas été fournis. Les statistiques ne distinguent que les enfants européens et indigènes			
1919				
1920	32 548	33 876	11 667	12 270
1921	32 292	32 429	11 216	11 799

Source : Démontès, 1923, p.460.

Quant aux Musulmans, il est exclu de leur appliquer la même méthode d'assimilation-désassimilation, du moins ne l'envisagera-t-on que bien plus tard, et seulement pour une petite minorité. La loi et le système scolaire ne joueront ici qu'un rôle secondaire, tandis que pour la grande masse, il s'agira d'organiser et de justifier l'exclusion. Tocqueville déjà écrivait :

" Il n'y a ni utilité ni devoir à laisser à nos sujets musulmans des idées exagérées de leur propre importance, ni de les persuader que nous sommes obligés de les traiter en toutes circonstances précisément comme s'ils étaient nos concitoyens et nos égaux" (Todorov, 1988, p.22).

Il est évident que ce découpage n'avait rien d'une classification neutre mais résultait d'une entreprise de conquête et de colonisation de peuplements dont la logique confinait à l'extermination¹². Tocqueville en fut d'ailleurs conscient, qui déclarait en 1847 devant la Chambre des députés :

" Si (...) sans le dire, car ces choses se sont quelquefois faites, mais ne se sont jamais avouées, nous agissions de manière à montrer qu'à nos yeux les anciens habitants de l'Algérie ne sont qu'un obstacle qu'il faut écarter ou fouler aux pieds ; (...) la question de vie ou de mort se poserait entre les deux races. L'Algérie deviendrait tôt ou tard, croyez-le, un champ clos, une arène murée, où les deux peuples devraient combattre sans merci, et où l'un des deux devrait mourir" (cité par Todorov, 1988, p.178).

¹¹ En ce qui concerne l'école primaire, l'auteur précise qu'il ne se fait pas d' "illusion sur les mobiles qui dirigent les familles étrangères dans cette préférence apparente données à nos écoles ", si ce n'est leur gratuité (Démontès, 1923, p.461).

¹² En 1846, un journal français d'Alger affirme que " certaines races humaines (sont) vouées à la destruction par un décret de la Providence " et que " l'extinction de cette race coupable (les arabes) est une harmonie ", (cité par Todorov, 1988, p20).

C'est cependant d'un ton neutre et bienveillant que Démontès se propose de collecter statistiques et renseignements, de les confronter et de les classer avec soin pour être :

" à même de déterminer la part qui revient dans la vie économique de l'Algérie aux deux groupes européens et indigènes et même, à l'intérieur de ces groupes, aux éléments constitutifs de ces populations" (p.17).

3. UN DÉCOUPAGE TENACE

Les arguments cités plus haut peuvent choquer aujourd'hui. Mais il n'en demeure pas moins que la classification qui en est sortie a perduré.

En effet, ces conventions se sont stabilisées et ce découpage de la population est entrée dans l'ordre naturel des choses. Ainsi, à la fin de la période coloniale, lorsqu'une équipe d'administrateurs de l'INSEE publie les résultats d'une enquête de l'AARDES (Association pour la recherche démographique économique et sociale) sur *les travailleurs algériens* (Bourdieu et alii, 1963), elle présente la première partie de l'ouvrage selon le plan suivant : " titre 1, les algériens" ; " titre 2, les européens ". De ces deux " catégories ethniques ", c'est la première qui désigne désormais les " musulmans ". Les kabyles continuent pourtant à être isolés, même si les justifications ont changé. Le livre, publié une année après l'indépendance de l'Algérie, s'appuie sur une enquête effectuée à partir des données statistiques de la période coloniale.

Il apparaît dans ce qui précède que ce découpage en deux grandes catégories n'est pas opéré dans une population discrète déjà constituée et unifiée, mais vise au contraire à fixer et objectiver la séparation et la hiérarchisation de deux groupes " ethniques " conçus comme fondamentalement hétérogènes. Aussi les classements qui seront opérés à l'intérieur de chacune des deux populations ne seront-ils nullement symétriques. Au contraire, ils iront dans le sens de justifier, reproduire et renforcer cette hétérogénéité fondamentale entre les deux populations. Par exemple, tandis que l'on continuera à distinguer les kabyles au sein des musulmans, on abandonnera progressivement l'origine nationale pour les européens et l'ensemble finira par se fondre dans une masse de " citoyens français ", que ne différencieront plus que les conditions économiques.

Desrosières (1993), décrivant la constitution des statistiques de l'emploi et du chômage aux États-Unis dans les années 1920-1930, écrit :

" L'espace de la nation n'est plus seulement un espace juridique. Il est devenu aussi un espace statistique d'équivalence et de comparabilité, justifiant la procédure de sondage aléatoire, par tirage dans une urne dont les boules sont des individus désormais dotés de droits non seulement politiques, mais aussi sociaux" (p.256).

Dans l'Algérie coloniale, cet espace se limitait aux seuls européens. Dès lors, le dispositif statistique qui se met en place en matière d'emploi et de chômage pose la population européenne comme référence, et situe les musulmans à l'extérieur. Les catégories socioprofessionnelles retenues, en vigueur dans la métropole, sont celles qui permettent de classer les européens de manière équilibrée, alors qu'appliquées aux musulmans, elles ne sont pas adaptées : certaines catégories (" inactifs ", " autres "...) gonflent démesurément, tandis que pour d'autres (" cadres, professions libérales "...),

les effectifs sont insignifiants. En matière de qualifications également, seules les qualifications des européens sont reconnues et validées. Elles sont produites par un système éducatif auquel la masse des algériens n'avait pas accès. Les savoir faire des algériens, dévalorisés et niés, sont voués à disparaître¹³. Il faut dès lors, comme le fait Bourdieu (Bourdieu et *alii*, 1963, deuxième partie), avoir recours à des procédés qualitatifs, à l'enquête ethnographique, pour pouvoir dire quelque chose sur le travail des algériens.

C'est précisément son enquête qui révèle à quel point le modèle d'emploi des européens fonctionnait comme référence pour les Algériens, parmi lesquels il constate que :

" (...) les catégories des patrons artisans et commerçants ne constituent pas dans leur ensemble une élite mais qu'au contraire l'état de stabilité des employés ouvriers et à plus forte raison des cadres, reste pour les premiers l'illustration d'une existence meilleure à laquelle ils s'efforcent de parvenir" (p.133).

Ainsi l'état de précarité dans lequel la colonisation avait maintenu les métiers indépendants des musulmans contrastait avec la relative stabilité des salariés, surtout dans l'administration :

" Cadre moyens, ouvriers et employés possèdent quelques connaissances techniques. On remarquera comment la moindre qualification entraîne ici une promotion dans l'échelle sociale. (Ces) trois catégories (...) se caractérisent en effet par une certaine stabilité d'emploi, qualité hautement recherchée par les travailleurs musulmans" (p.131).

Quant aux professions qui sont en tête de la hiérarchie des catégories socioprofessionnelles, comme auparavant pour les " étrangers ", leur accès pour les musulmans est très limité. Les " professions libérales et cadres supérieurs" représentent à peine 1% de l'emploi des algériens, alors que dans ces mêmes professions, parmi les européens

" (...) sur 27 personnes interrogées, 6 seulement ont dépassé le niveau du baccalauréat" (p.207).

C'est par le système éducatif que les algériens tentent de contourner l'obstacle. Ainsi, parmi eux

" Les professions administratives et libérales attirent pratiquement la totalité des personnes diplômées" (p.127).

Ce découpage, qui a fortement structuré la constitution du dispositif statistique sur la population, l'emploi et la formation en Algérie, a fini par marquer les mentalités et déterminer les comportements. Dès lors, on est en droit de se demander comment a-t-il pu disparaître aussi rapidement après l'indépendance ?

¹³ C'est bien ce qui arrivera à l'artisanat qui s'effacera plus radicalement dans ce pays que partout ailleurs.

De fait, le départ de la quasi totalité des européens a eu pour effet de " vider" la première catégorie. Cependant, a-t-elle vraiment été effacée ou n'a-t-elle pas plutôt, comme nous en faisons l'hypothèse, continué à fonctionner en creux ? En d'autres termes, qu'est-il advenu du " vide" laissé par cette catégorie soudainement désertée, quand l'on sait, comme nous avons tenté de le montrer, à quel point ce découpage était inscrit, incrusté au fondement de l'édifice statistique colonial, et, au-delà, dans les dispositifs, les institutions, les représentations de l'emploi et de la formation en Algérie ?

Les qualifications et les catégories socioprofessionnelles qui définissaient l'emploi des européens sont restées *la référence* pour le système d'emploi et le système éducatif. Dès lors, le départ des européens ne supprime pas la référence à la catégorie " Européens ", mais ne fait que la rendre plus abstraite, idéale¹⁴. Pourtant, il ne s'agit nullement d'une présence fantomatique, ni d'une génération spontanée. Si elle a pu se maintenir, c'est que le support de ce découpage, l'*État*, était bel et bien là.

C'est en effet l'*État*¹⁵, à travers l'administration, le secteur public, le système éducatif, qui fut la *matrice* des formes d'emploi qui ont dominé dans les années 1970-1980, formes d'emploi représentées et ciblées par les statistiques¹⁶. Il n'y a pas eu de rupture fondamentale dans l'élaboration du dispositif statistique, même s'il s'est développé et modernisé. Probablement n'a-t-il pas constitué un véritable enjeu au yeux des politiciens d'une époque marquée pourtant par de profonds bouleversements sociaux et politiques. Pendant la guerre de libération et durant les premières années de l'indépendance, l'appareil statistique était totalement désorganisé. Par la suite, il a été mis au service d'un projet économique que l'on pourrait schématiquement définir comme visant à faire entrer toute la population de la deuxième catégorie dans la première. L'instrument privilégié de ce projet était le système éducatif. Ce projet était-il généreux, utopique, avait-il une autre finalité ou tout simplement n'y en avait-il pas d'autre possible ? Est-ce à leur insu que ceux qui l'ont porté ont permis, avec la reconduction de *conventions* que l'on qualifiera de *coloniales*, la reconstitution et la perpétuation, sous de nouvelles formes, du clivage antérieur de la population ?

Nous ne savons pas répondre à ces questions. Pour utiliser un langage imagé, nous dirons que la première catégorie n'était ni *taillée* ni *configurée* pour accueillir la population classée dans la deuxième catégorie. Au contraire, l'histoire de sa constitution montre qu'elle fut en quelque sorte *taillée sur mesure* pour englober la première population, tout en la cernant et la définissant, et rejeter la deuxième dans sa quasi totalité ou alors n'en filtrer qu'une infime partie. C'est en effet ce que révèle l'étude des *justifications* (au sens de Boltanski et Thévenot, 1991) qui ont accompagné son élaboration.

¹⁴ Ainsi dans les travaux de sociologues de l'AARDES, on continue à trouver la référence aux emplois " nobles " pour désigner certains métiers qui étaient autrefois l'apanage des européens, (voir par exemple Boukhobza, 1989).

¹⁵ " *N'est-ce pas en effet un réseau d'œuvres françaises aux mailles serrées qu'a étendu sur le pays l'administration, comme l'on fait d'ailleurs tous les pays dans les colonies lorsqu'ils ont prétendu à la fois les coloniser, les peupler et les administrer ?* " (Démontès, 1923, p.463).

¹⁶ La figure du " cadre " a joué ici un rôle prépondérant (voir Boltanski, 1982).

Le résultat est qu'aujourd'hui une majorité de la population algérienne est considérée comme " marginale" parce qu'inclassable dans la représentation statistique usuelle. On ne sait la désigner que globalement et approximativement : ce sont les " exclus du système scolaire ", les " femmes au foyer¹⁷ ", ceux qui tirent leur revenu du " secteur informel ", les " jeunes "...

CONCLUSION

Aujourd'hui que les problèmes du chômage et de l'exclusion se posent avec tant d'acuité en Algérie, après une période de relative accalmie dans les années 1970-1980, il est indispensable de revenir sur le passé, pour mieux comprendre le présent. Et il nous semble que, d'une certaine manière, le présent réactualise des questions telles qu'elles se posaient précisément au moment où l'on se préoccupait de faire entrer des populations diverses et rebelles dans des " boîtes" définies pour l'occasion.

L'ouverture du champ politique en Algérie entre 1989 et 1992 avait livré les questions de l'emploi, du chômage et de la formation au débat public, faisant de leur définition et de leur mesure un enjeu nouveau. Pendant les campagnes pour les élections communales et législatives, les candidats se sont emparés des statistiques pour défendre leurs programmes et convaincre les électeurs. Peu fiables, contradictoires, inadaptées : l'insuffisance des statistiques révélaient l'enjeu politique qu'elles pouvaient devenir.

Par ailleurs, l'annonce de la mise en place d'une allocation chômage, ainsi que de diverses mesures d'accompagnement à l'ajustement structurel envisagées par le gouvernement, a fait de la redéfinition du chômeur et d'autres populations-cibles un enjeu de la politique économique et sociale.

Le pluralisme politique et syndical, en permettant que s'expriment et s'affrontent dans ce processus des conceptions différentes, pourrait être une garantie que les formes qui en sortiront et se stabiliseront seront le résultat de compromis entre les forces qui traversent et structurent la société civile.

Par contre, si cette démarche est menée " par en haut ", sans lien avec la société civile, le dispositif qui en résultera risque fort encore une fois d'être formel et inefficace, et il ne restera alors, en guise de politique, que la brutalité et l'arbitraire.

Mais la perspective que l'outil statistique se développe et se transforme à la faveur du processus de démocratisation s'éloigne aujourd'hui. Il apparaît au contraire que les enjeux internes à l'Algérie pourraient, dans le contexte géopolitique actuel, être largement soumis à des contraintes régionales.

En particulier, c'est le souci de contrôler les flux migratoires et de garantir la sécurité dans la région, qui prédomine aujourd'hui.

¹⁷ Cette catégorie semble la plus rassurante, dans la mesure où elle suggère que ces femmes sont *quelque part*, dans un espace que l'on peut cerner, tandis que les autres (exclus du système scolaire, travailleurs du secteur informels, jeunes...) paraissent incontrôlables. Pourtant, strictement définie comme l'"ensemble des femmes s'adonnant exclusivement aux tâches ménagères", elle est démesurément gonflée par toutes celles - dont de nombreuses diplômées - qui, en *surnombre* dans les foyers, devraient plutôt être considérées comme des chômeurs non déclarés.

Réunis à Valence en Espagne en décembre 1995, les directeurs généraux des instituts et organismes nationaux de statistiques des 15 états des pays membres de l'Union européenne, des 12 pays sud méditerranéens et de l'Office statistique de la communauté européenne ont conclu un accord de coopération statistique afin "d'harmoniser les méthodologies et échanger des données". Parmi les objectifs, "la comparabilité et l'harmonisation des statistiques dans la région, l'information statistique nécessaire à l'établissement d'une zone de libre-échange".

Ce programme est destiné à appuyer "les politiques euro-méditerranéennes régionales" en particulier dans les domaines "des mouvements de population (...) et le renforcement des systèmes statistiques nationaux et de leur infrastructure institutionnelle".

Fatiha Talahite
Laboratoire CLERSÉ, CNRS
IFRESI, Lille

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Boltanski L. (1982), *Les cadres, la formation d'un groupe social*, Minuit, Paris.

Bolstanki L., Thévenot L. (1991), *De la justification, les économies de la grandeur*, Gallimard, Paris

Boukhobza M. (1989), *Ruptures et transformations sociales en Algérie*", OPU, Alger

Bourdieu P., Darbel A., Rivet J.P., Seibel C. (1963), *Travail et travailleurs en Algérie*, Mouton & Co, Paris-La Haye.

Centre national d'études et d'analyses pour la planification - CENEAP - Offre d'emploi, réalités et perspectives, CENEAP, Alger.

Collignon (1886), *Bulletin de géographie historique*, Paris,

Démontès V. (1923), *L'Algérie économique*, Imprimerie Algérienne, Alger.

Desrosières A. (1993), *La politique des grands nombres, histoire de la raison statistique*, la Découverte, Paris.

Feroukhi D., *État de l'éducation en Algérie*, Office national de la statistique -ONS, collection statistiques n°56, Alger.

Hamel B. (1990) *La question de l'emploi et du chômage en Algérie, 1970-1990*, ONS, Alger.

Leroy-Beaulieu (1874), *La colonisation chez les peuples modernes*, Alcan, Paris.

Leroy-Beaulieu (1913), *La question de la population*, Alcan, Paris.

Mansfield M., Salais R., Whiteside J. (1994), *Aux sources du chômage - 1880-1914*, Belin, Paris.

Salais R. (1994), "Incertitude et interaction du travail - Des produits aux conventions" in Orléan, *Analyse économique des conventions*, PUF, Paris.

Todorov T. (1988), *Alexis de Tocqueville, de la colonie en Algérie*, éditions Complexe, Paris.

Topalov C. (1994), *Naissance du chômeur - 1880-1910*, Albin Michel, Paris.

LES EFFETS DE L'ÉDUCATION SUR LA CROISSANCE ÉCONOMIQUE

APPLICATION A L'AFRIQUE DU NORD

Saloua Bennaghmouch
Jamal Bouoiyour

1. INTRODUCTION

L'éducation exerce une influence positive sur le taux de croissance de l'économie. Cette idée aujourd'hui n'a assurément rien de très original et elle inspire depuis longtemps les économistes de l'éducation qui ont, dès l'origine, tenté d'établir le caractère largement économique de l'éducation et de l'ériger, au-delà, en véritable facteur de production. Plus récemment les théoriciens de la croissance, à la suite notamment de l'article de Lucas (1988), font de l'accumulation du capital humain l'un des axes essentiels de leur modèle et traitent des différents aspects du rôle du capital humain dans la croissance. La relation éducation-croissance s'est ainsi construite d'un point de vue théorique. Ces deux voies d'analyse développées de manière autonome, concluent toutes deux à un impact positif de l'éducation sur la croissance. La question a été alors d'évaluer la pertinence empirique des différents effets de l'éducation mis en évidence par les analyses théoriques. La relation éducation-croissance paraît pouvoir être définie sans grande ambiguïté sur un grand échantillon de pays et prend alors au moins la forme d'une corrélation positive, si ce n'est celle d'une causalité. Elle demeure en revanche très floue dans certaines régions du monde. Et, si l'on en croit ces travaux empiriques, l'éducation n'exerce qu'une influence très réduite (voire pas d'influence) au sein des pays d'Afrique. Comment dès lors expliquer la spécificité africaine ? Il s'agit là de la principale hypothèse analysée dans cet article. Plus précisément nous examinerons la relation éducation-croissance sur des séries temporelles pour un petit échantillon de pays d'Afrique (les quatre pays de l'Afrique du Nord : Algérie, Égypte, Maroc et Tunisie). La relation ainsi estimée sur un petit échantillon de pays en voie de développement conduit à émettre beaucoup de réserves à propos des résultats précédents. Elle offre également à notre connaissance une première analyse sur cet échantillon de pays.

L'exposé se divise en deux parties. La première est consacrée à une présentation des principales théories de la relation éducation-croissance et les compare aux résultats empiriques obtenus dans ce domaine. Un écart certain se manifeste alors entre les analyses théoriques et empiriques, imposant par là même une grande prudence dans

l'analyse. Sur cette base, une voie d'analyse empirique centrée sur les pays d'Afrique se dégage. La deuxième partie examine alors la relation empirique existant entre éducation et croissance au sein d'un petit échantillon de pays d'Afrique du Nord. Nous utiliserons comme point de départ les travaux empiriques récents. Les résultats de cet exercice seront enfin discutés.

2. LA RELATION ÉDUCATION-CROISSANCE : UNE REVUE DE LA LITTÉRATURE THÉORIQUE ET EMPIRIQUE

Cette section se propose de rappeler les différents travaux qui se sont attachés à étudier l'impact du capital humain sur le rythme de la croissance. Nous comparerons alors les modalités de traitement de l'éducation proposées par ces théories qui se placent dans des perspectives d'analyses extrêmement différentes. Nous verrons alors qu'émerge un consensus tout à fait remarquable, l'ensemble des travaux passés en revue soulignant l'impact positif de la formation sur le rythme de la croissance. Nous nous interrogerons ensuite sur la comptabilité de cette intuition avec les résultats de divers travaux empiriques qui cherchent à préciser le contenu de la relation éducation-croissance.

2.1. Les approches théoriques de la relation éducation-croissance

Les différentes approches de la relation éducation-croissance sont étroitement liées à leur conception du facteur éducation, laquelle insiste plus particulièrement sur l'aspect production des qualifications ou valorisation.

La première approche met en exergue la dimension technique de l'éducation. Ce courant d'analyse (au demeurant nettement minoritaire) s'attache à décrire dans le détail les modalités de production du facteur éducation (voire formation) et élabore, pour se faire, des fonctions de production d'éducation micro-économiques (Burkhead et alii, 1967 ; Bowles, 1970 ; Cohn, 1979 ; Hanushek, 1979). Celle-ci relie une évaluation du niveau d'éducation (nombre d'années d'études, résultats obtenus à des tests de connaissances) à un ensemble d'inputs tant scolaires que liés aux origines sociales et familiales. L'éducation est ainsi envisagée comme un véritable output, façonné par les techniques qui ont présidé à sa production, en l'occurrence, les caractéristiques du système éducatif. Dans ces conditions, l'intégration du niveau d'éducation dans un modèle macro-économique conduit à une approche essentiellement technique de la relation éducation-croissance. De nombreux travaux dits de planification de l'éducation se sont attachés, au cours des années 60, à évaluer les volumes respectifs des différents inputs scolaires susceptibles de maximiser la contribution du niveau d'éducation à la croissance (Bowles, 1967 ; Anderson et Bowman, 1968 ; Tinbergen et Correa, 1962 ; Adelman, 1966). Ces prescriptions reposent sur l'élaboration de vastes modèles, décrivant dans le détail les modalités de production des différents niveaux repérés dans la population active. Les conditions de leurs valorisation ne sont pas ignorées, mais elles sont résumées plus que succinctement par un coefficient censé refléter la contribution économique de l'éducation. Les mécanismes régissant l'impact de l'éducation sur le rythme de la croissance ne sont pas explicités et l'accent est mis, au contraire, sur les techniques de production d'éducation.

Il en va tout autrement de la seconde approche (qui est aussi la plus développée). Celle-ci est héritière des analyses de Smith (en 1776) et Marshall (1930) et prend appui sur la théorie du capital humain (Schultz, 1961 ; Becker, 1964). Elle définit à l'origine la variable capital humain de façon très vaste, puisqu'elle englobe l'éducation et la formation professionnelle, mais aussi l'hygiène et la santé. La plupart des travaux mobilisant cette notion en retiennent toutefois une définition restreinte et assimilent le capital humain à un stock d'éducation. Les déterminants de ce dernier sont alors analysés d'un point de vue essentiellement économique. Les théoriciens du capital humain s'attachent, en effet, à préciser la nature des facteurs susceptibles d'inciter les individus à se former et mettent en évidence les déterminants d'ordre financier. L'investissement en capital humain est entrepris sur la base d'une comparaison coût / bénéfice qui détermine *in fine* le stock global d'éducation disponible dans l'économie. Dans la mesure où les bénéfices et coûts indirects associés à l'investissement en capital humain sont évalués en termes de revenus salariaux, le volume des stocks individuels (et donc global) correspondants est largement déterminé par les conditions de valorisation de l'éducation au sein du processus productif. L'utilisation plus ou moins intensive des qualifications, le degré de substituabilité entre les salariés formés à différents niveaux et les conditions de leur rémunération conditionnent en effet fortement le rendement de l'investissement en capital humain et, par la même, son volume. Dans la mesure où cette conception de la formation met en avant la question de l'usage et de la valorisation de ce facteur, elle peut être qualifiée d'essentiellement économique par opposition à la conception plus technique. Cette conception de l'éducation en terme de capital humain sous-tend l'une des principales voies d'analyse de la relation éducation-croissance. Nombreux sont en effet les travaux qui s'attachent à formaliser l'impact du capital humain sur le rythme de croissance. La plupart d'entre eux ont été développés depuis les années 80 en liaison avec l'émergence des nouvelles théories de la croissance.

La plupart des théoriciens de la croissance ont cherché à traiter l'éducation dans un cadre de croissance endogène. Certains (moins nombreux) sont cependant restés fidèles au modèle canonique proposé par Solow (1956) et y ont intégré le facteur éducation, soulignant par la même sa fécondité, un temps remise en question par le développement des nouvelles théories de la croissance. Mankiv et *alii* (1992) proposent ainsi un modèle de croissance exogène prenant en compte le facteur capital humain. Ils testent, sur cette base, l'une des principales implications du modèle de Solow, c'est-à-dire la convergence des revenus par tête entre pays ayant des taux d'épargne comparables. Pour se faire, les auteurs introduisent le capital humain dans une fonction de production agrégée de type Cobb-Douglas et font l'hypothèse qu'une partie de l'épargne est consacrée à son accumulation. La productivité marginale du capital humain reste cependant décroissante, l'incitation à accumuler ce facteur tend donc à disparaître dans le long terme, et la seule source de croissance demeure le progrès (exogène). Les tests réalisés par les auteurs permettent de vérifier l'hypothèse de convergence des niveaux de revenu par tête. Ce résultat est confirmé par Cohen (1991, 1992) sur la base d'un modèle analogue.

Ces modèles constituent à l'évidence un pas important dans la voie d'une seconde extension du modèle de Solow puisqu'ils s'attachent à prendre en compte le capital humain dans la technologie de production du bien final. Il faut cependant remarquer que la nature même du modèle interdit tout impact de ce facteur sur la croissance de

long terme : hors phase de convergence vers le sentier d'équilibre, le seul moteur de la croissance demeure l'énigmatique progrès technique. Le renvoi des sources de croissance à un facteur au contenu plus que flou ne paraît guère satisfaisant.

On comprend dans ces conditions que de nombreux auteurs aient souhaité, à la suite de Romer (1986) et Lucas (1988), réintégrer le progrès technique dans le champ de l'analyse économique et se soient attachés à endogénéiser le facteur moteur de la croissance. Ils ont ainsi donné naissance à la génération des modèles dits de croissance endogène qui ont, dès leur origine, largement contribué à faire progresser l'analyse de la relations entre éducation et croissance. Ces travaux véhiculent deux conceptions du rôle de l'éducation. Pour les uns, le capital humain constitue un facteur susceptible d'accélérer la croissance, mais ne saurait à lui seul en assurer la permanence. Celle-ci est en général le fait de l'innovation, consistant en l'invention de biens intermédiaires, la formation ne faisant que stimuler le rythme du changement technique (Romer 1990, Aghion et Howitt, 1991 ; Murphy et *alii*, 1991). Outre la découverte de nouveaux biens intermédiaires et donc des techniques de production, l'innovation peut, en effet, consister en l'invention de nouveaux biens finaux dans un contexte où les consommateurs ont une préférence marquée pour la diversité (Grossman et Helpman, 1992 ; Guellec et Ralle, 1993).

Une seconde catégorie de modèles fait du capital humain le moteur même de la croissance économique. Celle-ci n'est plus tirée par l'innovation intervenant dans le secteur des biens intermédiaires ou dans celui de la consommation, mais par l'augmentation du niveau de formation de la main-d'œuvre. Le rendement marginal du capital humain est constant dans sa propre accumulation et la croissance est donc stable et soutenue le long d'un sentier d'équilibre de long terme. Ces caractéristiques d'ensemble sont communes à un vaste éventail de modèles qui s'inscrivent tous (plus ou moins directement) dans la lignée du travail fondateur de Lucas (1988). Une extension explicite de ces modèles vers le développement ont été proposés par un certain nombre d'auteurs (Azariadis et Drazen, 1990 ; Becker et *alii*, 1990 ; Stokey 1991).

Ainsi, quelle que soit la perspective dans laquelle ils se placent, les travaux théoriques que nous avons présentés s'accordent sur un fait fondamental : l'éducation constitue un facteur favorable au développement économique en général, et à la croissance économique en particulier. Face à la puissance de cette intuition, une question se pose, à laquelle de nombreux auteurs se sont intéressés : l'impact positif de l'éducation sur la croissance apparaît-il clairement sur le plan empirique ? Le paragraphe suivant examine ce point.

2.2. Éducation-croissance : quelques éléments empiriques

L'analyse empirique de la relation éducation-croissance comporte deux volets correspondant chacun à une étape dans le développement de la discipline économique. Les premiers travaux empiriques relatifs à la croissance ont en effet procédé, à la suite de Solow (1956), par analyse comptable ou décomposition du taux de croissance, et ont introduit l'éducation afin d'améliorer la qualité des estimations. A la suite du travail pionnier de Denison (1962), d'autres études similaires ont été réalisées (Jorgenson et Griliches, 1967 ; Jorgenson, 1984 ; Denison, 1985 ; Carré et *alii*,

1971). L'ensemble de ces travaux conduisent généralement à la conclusion que le rôle de l'éducation dans le processus de croissance économique est positif.

L'essentiel des travaux portant spécifiquement sur la relation éducation-croissance sont en revanche plus récents. Ils ont été développés au cours des années 90 en liaison avec l'émergence des nouvelles théories de la croissance et ont pour objectif de tester (et non plus seulement de mesurer) l'impact d'une variable indicatrice du capital humain sur le rythme de la croissance.

La plupart de ces travaux économétriques reposent sur des spécifications très similaires. En ce sens, les modèles retenus sont, pour la majorité, des modèles de rattrapage et les divers auteurs régressent donc le taux de croissance du PIB par tête sur trois types de variables :

- le niveau du PIB par tête en début de période (ou son écart au PIB par tête américain). Cette variable approche l'écart initial de performances et permet de tester une hypothèse de rattrapage "pur" selon laquelle les pays initialement les plus pauvres serraient aussi ceux qui croîtraient le plus vite ;
- des variables reflétant les efforts faits pour combler l'écart (ou "Gap") initial : mesures de l'investissement en capital physique, de l'éducation et/ou de l'innovation ;
- diverses variables annexes relatives au contexte politique, institutionnel ou géographique.

Ainsi, l'analyse graphique effectuée par Soete (1993) met en évidence un fort impact de l'éducation sur l'accroissement du revenu national. Elle met en évidence une corrélation positive entre le taux de scolarisation en 1960 et le taux de croissance du PIB comparé à celui des États-Unis, dans 59 pays et sur la période 1960-1986. L'auteur contrôle pour les phénomènes de rattrapage et la forme du nuage de points suggère que l'éducation constitue un facteur favorable à la croissance. Ce résultat est par ailleurs confirmé par les travaux de Lau et *alii*, (1991). A partir d'une fonction de production agrégée liant le PIB de 58 pays à quatre facteurs, le capital, la population active, la terre et le niveau d'éducation de la population active mesuré sur 1960-1986, ces auteurs montrent que l'élasticité de la production par rapport à l'éducation est positive et statistiquement significative. La Banque mondiale (1993) teste cette hypothèse en régressant le taux de croissance du revenu par tête sur le taux d'investissement et les taux de scolarisation dans le primaire, secondaire et supérieur en 1960. 113 pays sont pris en compte et les variables éducatives s'avèrent contribuer positivement et de façon plus significative à la croissance. La Banque mondiale (1993) estime en outre, sur la base des paramètres obtenus par régression, que l'éducation explique 38 % de l'écart de croissance observé entre les dragons d'Asie du sud-est et les pays d'Amérique latine (écart au profit des dragons asiatiques) entre 1960 et 1985. Ce chiffre atteint 98 % lorsque l'on compare les économies d'Asie les plus performantes au pays d'Afrique sub-saharienne, et 94 % lorsque l'on s'intéresse au retard de croissance de l'Asie du sud-est par rapport aux pays de l'OCDE. L'éducation scolaire paraît donc influencer fortement sur la croissance et permet d'expliquer une part importante des performances nationales observées sur la période des Trente Glorieuses.

Mankiv et *alii* (1992) confirment ce fort impact de l'éducation sur l'accroissement du revenu national. Ils testent un modèle de Solow étendu intégrant le capital humain à la fonction de production, sous l'hypothèse que l'économie se trouve à l'état stationnaire. Ils régressent donc le *log* du revenu par tête sur celui du taux d'investissement et du taux de scolarisation courant et sur $\log(n+g+\delta)$ (où n est le taux de croissance démographique, g celui du progrès technique exogène et δ le taux de dépréciation des stocks de capital physique et humain). Les résultats sont alors sans ambiguïté : l'accroissement du taux de scolarisation dans l'enseignement secondaire influe positivement sur l'accroissement du revenu par tête. Ce résultat est cependant fragile dans la mesure où Benhabib et Spiegel (1994) montrent qu'il ne tient plus dès lors qu'on lève l'hypothèse d'état stationnaire. L'augmentation du stock de capital humain ne paraît donc pas déterminer (directement du moins) l'accroissement du revenu national. Benhabib et Spiegel testent donc un modèle alternatif intégrant les hypothèses formulées par Nelson et Phelps (1966) et Romer (1990), qui suggèrent que le capital humain influe sur la croissance via son impact positif sur la mise en œuvre et l'invention de nouvelles technologies. Ils concluent sur cette base à une influence positive du capital humain, influence qui passerait, cependant, essentiellement par la technologie et serait donc largement indirecte.

Les travaux de Baumol et *alii* (1989), Barro (1991) et Wolff et Guittleman (1993) soulignent eux aussi l'influence de l'éducation sur la capacité de croissance des économies et, plus directement, sur leur capacité de rattrapage. Baumol et *alii* (1989) mettent ainsi en évidence l'existence de "clubs de convergence" définis par référence à un niveau d'éducation. Ils régressent le taux de croissance du PIB par tête sur le niveau initial de cette variable et alternativement sur les taux de scolarisation primaire, secondaire et supérieur. Ils montrent ainsi que les économies avec des niveaux de scolarisation comparables convergent, mais ne rattrapent pas les économies qui ont davantage investi en éducation. La variable éducative la plus discriminante est ici le taux de scolarisation secondaire et les auteurs concluent donc à une forte influence de l'éducation (en particulier de niveau intermédiaire) sur le rythme de la croissance et, plus précisément, sur la capacité d'une économie à rattraper le leader. Ce résultat est confirmé par Barro (1991) qui considère 98 pays développés et en développement sur la période 1960-1985. Il régresse le taux de croissance du PIB par tête sur son niveau en 1960 ainsi que sur les taux de scolarisation primaire et secondaire à la même date. Il montre alors que les économies les plus pauvres ne rattrapent les pays riches que si le stock de capital humain initial est plus élevé que celui correspondant normalement à leur niveau de revenu par tête. Enfin, Wolff et Guittleman (1993) mettent eux en évidence un phénomène de convergence conditionnelle entre des pays ayant des taux de scolarisation ou des niveaux d'éducation comparables en début de période (le niveau d'éducation est ici mesuré par la proportion de la population active ayant atteint respectivement les niveaux primaire, secondaire et supérieur en milieu de période). Ce résultat est enfin confirmé par Pigalle (1994). Il introduit pour se faire une variable caractéristique du système scolaire : le taux d'encadrement théorique (c'est-à-dire le nombre d'enseignants par individu en âge d'être scolarisé). Il montre ainsi que l'inefficience du système de production du capital humain est à l'origine de l'existence de clubs de convergence conditionnelle à la variable éducation. Ces résultats convergent donc pour mettre en évidence l'influence positive de la formation sur la croissance et, au-delà, sur la capacité de rattrapage des différents pays.

L'ensemble des travaux que nous venons de passer en revue mettent en évidence l'influence positive de l'éducation sur le rythme de la croissance, que celle-ci soit directe ou qu'elle passe par l'innovation (Benhabib et Spiegel, 1994), l'investissement en capital physique (Barro, 1991 ; Wolff et Guittleman, 1993) ou encore la réduction de la fertilité (Barro, 1991). La plupart des travaux empiriques soulignent toutefois le flou de cette relation dans certaines régions du monde et semble, à bien des égards, buter sur la spécificité africaine.

Ainsi selon l'étude de Lau et *alii* (1991) l'impact de l'éducation sur la croissance varie en fonction des grandes régions en développement. En effet, une augmentation de 10 % du niveau moyen d'éducation de la population active a engendré 1,7 % de croissance additionnelle en Amérique latine, 1,3 % en Asie de l'Est, 1 % au Moyen-Orient et en Afrique du Nord et enfin 0,3 % en Afrique sub-saharienne. Cet impact n'est pas statistiquement significatif en Asie du Sud. Ces conclusions rejoignent celles de Barro et Lee (1993) qui soulignent qu'une part élevée de la croissance reste "inexpliquée" par des variables muettes, indicatrices de spécificités continentales. Ainsi, selon ces auteurs, toutes choses étant égales par ailleurs, les pays d'Afrique ont une croissance plus faible de 1,2 % et les pays d'Amérique latine plus faible de 0,9 % que les autres pays. En introduisant des variables indicatrices de régions (l'une pour l'Afrique et l'autre pour l'Amérique latine), Benhabib et Spiegel (1994) confirment la difficulté de mettre en évidence une relation éducation-croissance positive dans le cas des économies d'Afrique.

Une autre étude, réalisée par Lau et *alii* (1993) apporte un éclairage supplémentaire sur la situation des pays d'Afrique. Elle met en évidence un effet de seuil : lorsque les investissements éducatifs ne sont pas suffisamment massifs, ils ne parviennent pas à enclencher un processus de croissance économique soutenue. Cette étude s'appuie sur le cas du Brésil, pays composé de 23 États dont les niveaux de développement sont très inégaux. Certains d'entre eux n'ont pas dépassé le stade des pays d'Afrique alors que d'autres ont des niveaux de développement comparables à ceux de certains pays européens. Or, cette étude montre que, dans la période récente, certains États brésiliens sont passés d'un stade de croissance faible à un stade de croissance forte. Ce passage semble être associé au fait que le niveau d'éducation moyen de la population active atteint le seuil de trois à quatre années. *A contrario*, les États brésiliens encore pauvres et à faible taux de croissance n'ont pas atteint ce seuil. Or c'est la situation qui prévaut dans la majorité des pays d'Afrique sub-saharienne par exemple, où le stock moyen d'éducation de la population active est compris entre une et deux années. Pour parvenir au seuil de 3-4 ans, les efforts à accomplir sont considérables puisque cela suppose que les 40 générations qui composent la population active soient passées par l'école primaire. Si l'on extrapole à certaines situations africaines d'aujourd'hui, où le taux de scolarisation primaire reste inférieur à 50 %, on ne peut s'attendre à y observer un décollage économique soutenu avant plusieurs décennies.

Nous avons, dans cette section, mis en évidence la nette convergence de travaux théoriques très divers, qui tous concluent à l'impact positif de l'éducation (le plus souvent saisi via la variable capital humain) sur le niveau ou le rythme de la croissance. La relation éducation-croissance est ainsi définie sans ambiguïté par les théoriciens comme une relation orientée de la formation vers le rythme de croissance.

Il en va, en revanche, autrement, au niveau des travaux empiriques qui sont, eux moins affirmatifs et nous amènent à caractériser le contenu de la relation éducation-croissance avec plus de prudence. L'analyse comptable met en évidence une importante contribution de l'éducation à la croissance du PIB. Ce résultat repose cependant sur deux hypothèses fortes de concurrence pure et parfaite et de rendements constants. Lorsque celles-ci sont relâchées, la relation éducation-croissance apparaît assez nettement sur de grands échantillons de pays (et nettement différent du point de vue de leur niveau de développement) et prend vraisemblablement la forme d'une double causalité jouant en partie au moins dans le sens prévu (c'est-à-dire éducation \rightarrow croissance). Il apparaît alors un continuum d'économies qui s'étagent entre deux pôles, le pôle bas étant constitué par les économies dont les performances éducatives sont médiocres et le rythme de croissance faible, alors que le pôle « haut » regroupe des économies dont la croissance rapide est associée à un haut niveau d'éducation. La plupart des pays correspondent cependant à des configurations intermédiaires et l'on met ainsi en évidence une vaste gamme de trajectoires de croissance associées à des niveaux croissants d'éducation de la main-d'œuvre. En ce sens, la corrélation éducation-croissance n'est pas établie de façon convaincante dans toutes les régions du monde. Au sein des pays d'Afrique par exemple cette relation paraît de prime abord très affaiblie.

Cette faiblesse statistique est tout à fait surprenante et paraît en ce sens difficilement conciliable avec les intuitions théoriques établies dans la première partie de cette section. On peut avancer à ce paradoxe diverses raisons. Il est d'abord difficile de traiter de la même façon la relation éducation-croissance émergeant entre pays développés et pays en développement. Les pays considérés sont en effet très différents (tant du point de vue du niveau de formation que du rythme de croissance). Les écarts en cause sont tels que l'on ne peut en rendre compte sans entrer dans le détail des configurations institutionnelles précises. Des mécanismes simples, représentés par des formalismes se situant à un premier niveau d'approximation, sont alors suffisants pour rendre compte de divergences profondes et ce, précisément du fait même de l'importance de ces dernières. Ce paradoxe semble par ailleurs étroitement lié au caractère imparfait des variables utilisées pour approcher le niveau d'éducation. Celles-ci ne permettent donc pas de saisir les écarts existants nécessairement entre les pays développés et les pays en voie de développement. Enfin, on peut avancer une autre explication qui se situe cette fois à un plan plus technique et qui conduit à émettre plusieurs réserves à propos des résultats des travaux empiriques. En effet, au niveau empirique la relation entre éducation et croissance du PIB par tête a été mise en évidence dans des travaux en coupes transversales. Or, des analyses de ce type sont sujettes à diverses ambiguïtés qui ne peuvent être résolues qu'à travers la spécification d'un modèle structurel complet et par un traitement rigoureux des biais possibles de simultanéité.

Dans la suite de l'article, nous nous attacherons donc à modéliser la relation éducation-croissance sur un échantillon restreint de pays en voie de développement (Afrique du Nord). Restreindre l'échantillon aux pays d'Afrique du Nord permet d'éviter d'identifier des relations empiriques sur la seule base des différences entre pays développés et pays en voie de développement, ce qui constitue comme nous l'avons dit une pratique très insatisfaisante dans la littérature actuelle. Se concentrer

sur un tel échantillon équivaut à se concentrer sur un groupe de pays qui au-delà de sa communauté religieuse, culturelle et linguistique est relativement homogène notamment au plan de la dynamique économique comme le témoigne le taux de croissance moyen du PIB par tête (voir tableau 1).

3. LA RELATION ÉDUCATION-CROISSANCE EN AFRIQUE DU NORD

Dans cette section, nous examinerons la relation empirique existant entre éducation et croissance économique dans un échantillon de quatre pays d'Afrique du Nord. L'objectif de notre analyse empirique est de vérifier la validité du cadre théorique présenté dans la section précédente et d'ajouter à la liste des travaux empiriques une étude sur un petit échantillon de pays africain susceptible de confirmer que l'éducation a peut-être un effet négligeable sur la croissance économique. Avant de tester la signification statistique de la relation entre éducation et croissance, nous commencerons par décrire les variables du modèle. Nous essaierons, par là même, et conformément aux objectifs de cet article d'identifier d'éventuelles particularités nationales.

3.1. Description et évolution des variables du modèle

Conformément aux arguments théoriques exposés dans la première section de cet article, nous introduirons dans nos régressions deux variables explicatives de la croissance : le capital humain résumé par les variables de scolarisation et le capital physique approché par le taux d'investissement national.

3.1.1. Description des variables

a- La variable capital humain

La plupart des études qui mettent en relation l'éducation et la croissance dans les pays en voie de développement ne distinguent pas les niveaux d'éducation qui constituent cette variable. Elle est généralement mesurée de façon synthétique. Il nous a alors semblé pertinent d'introduire différentes catégories de qualifications correspondant à différents niveaux d'éducation. Afin de simplifier l'analyse, nous ne considérerons que trois catégories de capital humain : le capital humain peu qualifié, le capital humain de niveau intermédiaire et le capital humain hautement qualifié. Ainsi les individus peu qualifiés ont acquis un niveau d'éducation à l'issue d'un cursus réduit à la scolarité primaire, ceux de niveau intermédiaire ont suivi un cursus réduit à l'enseignement secondaire et ceux de haut niveau ont, au contraire, suivi une formation post-secondaire et acquis à l'issue de cette dernière un niveau d'éducation. Nous supposons par ailleurs que les perspectives d'emploi ne sont pas identiques pour les trois catégories de capital humain : les plus qualifiés ont accès aux emplois dans les trois secteurs qui utilisent de la main-d'œuvre (production finale, R&D et formation), alors que les moins qualifiés ne peuvent être employés que dans le secteur de la production finale. Nous tenons ainsi compte du fait que les activités telles que l'innovation et l'enseignement ne sont accessibles qu'aux individus ayant suivi une formation "post-supérieure", alors que la production finale requiert à la fois les trois niveaux de capital humain. Nous retiendrons par la suite une délimitation plus étroite du capital humain hautement qualifié en ne retenant que les formations à caractère

scientifique (cette spécification sera justifiée plus tard dans l'article). Les différents niveaux de capital humain sont acquis au sein des systèmes éducatifs nationaux.

Il se trouve par ailleurs que l'influence de l'éducation sur la croissance dépend beaucoup de la manière dont l'éducation est introduite dans les régressions. Certains indicateurs, tel que les taux de scolarisation (Barro, 1991), le taux d'alphabétisation (Hick, 1980), les dépenses d'éducation (Barro, 1991), et le taux d'encadrement (Pigalle, 1994), sont censés donner une approximation du stock de capital humain disponible. Il est aussi possible d'utiliser des estimations plus directes de ce stock en employant le nombre moyen d'années de scolarité de la population de plus de 25 ans (Psacharopoulos et Arriagada (1986) et PNUD - Programme des nations unies pour le développement) ou encore la répartition de la population active en fonction de son niveau de scolarisation (Wolff et Guittleman, 1993), cette dernière étant actuellement l'indicateur de capital humain le plus précis¹.

Il est vrai que les taux de scolarisation sont des indicateurs de capital humain très contestables et on peut en effet se demander si le seul fait de scolariser des individus assurent réellement l'accumulation du capital humain². C'est néanmoins cet indicateur que nous retiendrons car il donne, malgré ses limites, une mesure de l'effort consenti par un pays pour modifier son stock de capital humain. Ce choix est par ailleurs, dicté par la disponibilité des données.

Ainsi, pour approcher les séries de capital humain, nous retiendrons, dans les différents cycles de formation, les taux d'inscriptions bruts³, c'est-à-dire les flux d'investissement, comme substitut du stock de capital humain des années plus tard (dans notre modèle : 15 ans plus tard pour l'enseignement primaire, 10 ans pour l'enseignement secondaire et 4 ans pour l'enseignement supérieur). En somme, la variable éducation prend trois formes :

- le taux de scolarisation dans le cycle de formation primaire (H_1),
- le taux de scolarisation dans le cycle de formation secondaire (H_2),
- le taux de scolarisation dans le cycle de formation supérieure (H_3).

¹ Nous utilisons, par ailleurs, cette méthode d'évaluation du capital humain dans le cadre d'une étude en cours sur la relation éducation-croissance au Maroc, pays pour lequel nous avons pu réunir ces données.

² On peut avancer à cela deux raisons :

- Le temps qui s'écoule entre l'investissement dans l'éducation (tel qu'il s'exprime par les inscriptions) et les adjonctions au stock de capital humain est très long.
- Certains investissements dans l'éducation peuvent ne jamais se transformer en accroissement du stock de capital humain en raison des pertes subies au cours du temps (diplômés n'entrant pas dans la population active, temps perdu par les élèves du fait des abandons ou des redoublements).

³ Le taux de scolarisation brut rapporte le nombre d'élèves scolarisés dans le niveau d'enseignement considéré quel que soit leur âge, à la population totale du groupe d'âge normalement concerné par ce degré.

b-Le capital physique

Que l'accumulation du capital physique soit un facteur de croissance, voilà une idée admise et exploitée depuis longtemps dans la littérature économique. Aussi n'est-ce pas sans surprise que les néophytes des études empiriques prennent conscience du nombre de difficultés posées par la mesure du capital physique.

A priori, le capital physique semble pouvoir être apprécié de différentes façons. L'usage courant de son évaluation se réfère à l'investissement, son estimation étant plus directe que celle du capital humain. Cette dernière résulte, globalement, de la connaissance de la production et du commerce extérieur des produits principalement destinés à l'équipement. Aussi pouvons-nous tracer les mouvements à long terme des investissements, ce que nous ne serons pas en mesure de faire pour le capital. L'investissement, explique de plus, l'évolution du capital. La liaison n'est pas simple entre croissance des investissements et celle du capital : il faut faire intervenir, en particulier, la structure du capital qui est constitué d'équipements de durée de vie différentes ; le même effort d'investissement brut ne correspond donc pas à la même croissance du capital net suivant qu'il concerne des investissements très durables comme une centrale électrique ou des investissements de faible durée de vie comme du matériel de travaux publics. Dans le premier cas, la part de l'amortissement est faible et l'augmentation du capital plus importante que dans le second cas. Cependant il existe des liaisons strictes entre investissement et capital et l'analyse des premiers est une indication de l'évolution du second. Enfin, si les investissements ont comme effet l'accumulation du capital, ils intéressent la croissance à d'autres titres. Eléments de la demande finale, ils peuvent, relancer ou soutenir la progression de l'économie. Manifestant une certaine vision de l'avenir, ils concrétisent le dynamisme des chefs d'entreprise et des responsables du secteur public.

Pour approcher la variable capital physique nous avons retenu comme substitut du capital physique le taux d'investissement défini par le rapport entre investissement national et PIB⁴.

3.1.2. Évolution des variables

En se limitant à la période 1969-1993 (période de notre estimation), on peut estimer la croissance du PIB à 11,8 % en moyenne par an en Algérie, 13,9 % en Égypte, 8 % au Maroc et en Tunisie. La croissance de la population de 1,4 %, 2,34 %, 2,62 % et de 2,2 % respectivement pour les quatre pays (2,1 % en moyenne pour ces quatre pays) conduit à une hausse moyenne du PIB par tête d'environ 2,8 % par an en Algérie, 1,5 % en Égypte, 2 % au Maroc et 2,7 % en Tunisie.

4 Le principe retenu ayant d'ailleurs l'avantage de conduire à des résultats qui concordent avec ceux obtenus habituellement par les études empiriques.

Tableau 1
Indicateurs de croissance, capital physique et capital humain

	Algérie		Égypte		Maroc		Tunisie	
	Moyenne (en %)	Ecart type						
Croissance PIB/tête (1969-1993) *	2,8	0,12	1,5	0,12	2,0	0,05	2,7	0,04
Taux d'investissement (1969-1993) *	45	0,13	23	0,06	24	0,04	0,34	0,56
Taux de scolarisation primaire (H ₁) (1954-1978) **	62	0,26	70	0,03	49	0,12	86	0,11
Taux de scolarisation secondaire (H ₂) (1959-1983) **	20	0,10	36	0,14	17	0,04	21	0,12
Taux de scolarisation supérieur (H ₃) (1965-1989) **	5	0,03	17	0,04	5	0,04	9	0,02
Part des filières scientifiques dans l'enseignement supérieur (H ₄) (1965-1989) **	55	0,12	44	0,18	13	0,02	44	0,12

Source : * World Tables, ** Annuaires statistiques de l'Unesco.

Sur cette même période, l'effort d'investissement engagé par chacun des pays d'Afrique du Nord a cru à un taux annuel moyen de 12,7 % en Algérie, 18,5 % en Égypte, 9,4 % au Maroc et 7,9 % en Tunisie. La part de l'investissement physique dans le PIB a été, en moyenne, de 45,5 %, 23,2 %, 24,3 % et 34 % respectivement pour les quatre pays. En fait, hormis les fortes augmentations de l'investissement résultant (notamment pour la période 1972-1986) de la hausse des prix des productions primaires (hydrocarbures pour l'Algérie, l'Égypte et la Tunisie ; phosphates pour le Maroc et la Tunisie), les taux d'investissement n'ont pas connu d'augmentation significative dans les pays d'Afrique du Nord⁵. *A priori*, il semblerait que les performances relatives de croissance des pays d'Afrique du nord puissent s'expliquer par les différences d'investissement physique. Parallèlement, les investissements en capital humain, tels qu'ils sont décrits par les taux bruts de scolarisation primaire, secondaire et supérieur⁶ ont cru dans ces quatre pays de façon différenciée toutefois selon le degré d'enseignement et selon le pays (les graphiques présentés en annexe 3 permettent d'apprécier globalement dans les quatre pays le développement de l'éducation sur l'ensemble de la période d'estimation).

Ainsi, dans l'enseignement primaire, la scolarisation a presque partout fortement progressé. On le voit à la hausse des taux d'inscription bruts qui ont connu sur la période 1954-1978 un accroissement moyen de 6 % en Algérie, 3,17 % en Égypte, 6 % au Maroc et 4,5 % en Tunisie.

5 Pour la même période, les nouveaux pays industrialisés d'Asie par exemple, les taux d'investissement ont progressé régulièrement devenant même durablement supérieurs à 30 % du PIB.

6 Pour juger du développement de l'éducation, deux indicateurs statistiques sont couramment utilisés : les taux de scolarisation brut et les taux de scolarisation net par niveau d'enseignement. Concernant les pays du Maghreb et l'Égypte les statistiques sont insuffisamment précises surtout pour les années antérieures pour calculer les taux nets. On se contentera ici d'utiliser les taux de scolarisation bruts pour déceler les tendances fortes. Il convient toutefois d'être prudent dans les interprétations car les taux bruts surestiment l'importance de la scolarisation notamment dans l'enseignement primaire.

Il faut souligner d'emblée que l'évolution de ces taux ne traduit qu'imparfaitement les efforts consentis car on ne doit pas oublier, simultanément, l'intensité de la pression démographique. En effet, faire progresser les taux de scolarisation est d'autant plus difficile que les effectifs à scolariser augmentent rapidement. D'ailleurs, d'un pays à l'autre les différences qui apparaissent dans la progression des taux d'inscription reflètent moins la disparité des efforts des pouvoirs publics que l'intensité variable de la pression démographique qu'ils ont à affronter. D'autre part, cela ne signifie pas, loin s'en faut, que tous les enfants des classes d'âge concernées sont scolarisés que les progrès obtenus demeurent insuffisants. Ainsi au Maroc où le taux de scolarisation est en moyenne de 49 % sur la période d'estimation (58 % en moyenne de 1954 à 1993) les progrès obtenus demeurent insuffisants et le chemin à parcourir pour atteindre la scolarisation primaire universelle est encore très long.

Parallèlement, dans l'enseignement secondaire et supérieur, un constat s'impose. La hiérarchie des pays est à peu près l'inverse de celle que l'on observe dans le primaire. C'est en Égypte que les taux de scolarisation secondaire et supérieur sont les plus élevés. L'Algérie et le Maroc arrivent en seconde position, respectivement pour l'enseignement secondaire et pour l'enseignement supérieur. Inversement, la Tunisie a le plus faible taux de scolarisation dans l'enseignement supérieur et la fréquentation des établissements d'enseignement secondaire y est très inférieur à celle de l'Algérie et de l'Égypte.

Au sein même de l'enseignement supérieur, on peut distinguer les inscriptions prises au niveau des différentes disciplines et plus spécifiquement la part des disciplines scientifiques. L'importance relative des disciplines scientifiques varie d'un pays à l'autre. Ainsi, au cours de la période considérée, cette part s'est maintenue à un niveau relativement important en Algérie, Tunisie et Égypte (respectivement 55 %, 44 %, 44 %). En revanche, le Maroc accuse à ce niveau un contraste très net puisque pour la même période, ce taux se situe en moyenne aux alentours de 13 %.

L'évolution de ces taux est également très différenciée selon les pays. Ainsi, au Maroc, à partir des années 80, la croissance de ce taux fut en moyenne de 5,19 %. Ce taux représente une accélération par rapport aux années précédentes (3,2 % par an en moyenne entre 1965-1980). L'enseignement supérieur en Égypte a connu par contre une réduction des effectifs scientifiques puisque la part relative de ces derniers enregistre une décroissance d'environ 3 % de 1965 à 1989, avec néanmoins un léger tassement depuis les années 80. L'Algérie et la Tunisie semblent épouser les mêmes profils jusqu'aux années 70. En effet, l'évolution de la part de l'enseignement scientifique dans l'enseignement supérieur semble traduire un phénomène erratique. C'est probablement ce qui a déterminé l'élaboration par ces deux pays de différentes réformes au cours des années 70. La réforme de l'enseignement supérieur de 1971 en Algérie et les différents plans de développement engagés par la Tunisie à cette période reposaient sur le principe d'un enseignement supérieur plus tourné que par le passé vers les besoins de l'économie. Le schéma de développement retenu devait alors se traduire par la concrétisation de l'option scientifique et technique au niveau de l'enseignement supérieur. Le choix de la formation scientifique est à mettre en rapport avec l'industrialisation de ces pays. La Tunisie semble manifestement avoir atteint ses objectifs puisque, globalement, depuis les années 80, la part des filières scientifiques dans l'enseignement supérieur a connu de manière régulière, un accroissement de

1,2 % en moyenne par an. En revanche, en Algérie, l'enseignement scientifique enregistre toujours un phénomène cyclique. On peut penser que ce phénomène dépend d'une politique hésitante à cet égard. De ce fait, l'enseignement scientifique en Algérie est soumis directement aux fluctuations de la conjoncture. En effet, les effectifs oscillent selon que la conjoncture est bonne ou mauvaise. Ainsi, par exemple la réalisation d'instituts de formation d'ingénieurs et de techniciens supérieurs menée à tambour battant pendant la période des plans d'industrialisation a été stoppée avec l'arrêt de cette dernière dès les débuts des années 80. Plus grave encore, les effectifs régulièrement inscrits dans les établissements existants ont enregistré une baisse sensible estimée de 30 % à 50 % selon les instituts.

Ainsi, les efforts consentis, par chaque pays, à développer l'éducation sont indéniables, même si les objectifs ont manifestement différés. En effet, la Tunisie a recherché l'objectif de l'enseignement primaire universel et s'est contenté d'une plus faible extension de l'éducation secondaire et supérieure. Par contre, l'Égypte et l'Algérie semblent avoir poursuivi une politique ambitieuse dans le secondaire et le supérieur. De même, au Maroc, le développement de l'enseignement supérieur est surprenant, eu égard au chemin qui reste à parcourir pour atteindre l'enseignement primaire universel. Par ailleurs, comme en témoigne l'évolution de la part de l'enseignement scientifique dans l'enseignement supérieur, globalement, les pays d'Afrique du Nord ont entrepris d'importants efforts afin de valoriser les filières d'enseignement scientifique. Toutefois, les parts relatives de l'enseignement scientifique mettent, une fois de plus, clairement en évidence la situation excentrée du Maroc. En effet, malgré une légère baisse, les études de droits et de lettres continuent à drainer l'essentiel des effectifs de l'enseignement supérieur marocain.

3.2. Tests économétriques et résultats

Le modèle que nous présentons ici a pour base le travail de Mankiv et *alii* (1992) lui-même inspiré de l'article bien connu de Barro (1991). Nous reprenons de ce fait la plupart des hypothèses avancées par ces auteurs.

A partir d'une fonction de production agrégée comportant du capital physique et du capital humain, ce dernier étant lui-même décomposé en trois catégories qui correspondent aux différents niveaux scolaires, nous avons tenté d'évaluer la contribution de l'éducation à la croissance économique. Formellement nous notons cette fonction :

$$Y = F(K, H_i) \quad i = 1, 2, 3 \quad (1)$$

où Y est le PIB par tête, K le capital physique, H le capital humain, et i représente l'indice des différents niveaux de capital humain.

Le capital physique est en outre spécifié par :

$$K = \frac{I}{y} \quad (2)$$

où I est l'investissement en capital physique et y le PIB,

$\frac{I}{y}$ représente le taux d'investissement en capital physique.

La spécification fonctionnelle de la relation précédente est logarithmique par rapport au taux d'investissement du capital physique et des différentes catégories de capital humain. Les variables explicatives du taux de croissance du PIB par tête sont donc le logarithme de la part des dépenses d'investissement dans le PIB ($\log I/y$), le logarithme du taux d'inscription dans les établissements scolaires du primaire ($\log H_1$), le logarithme du taux d'inscription dans les établissements scolaires du secondaire ($\log H_2$), le logarithme du taux d'inscription dans les établissements d'enseignement supérieur ($\log H_3$)⁷. Ces trois dernières variables sont alternativement prises en compte dans les équations du modèle.

Les résultats des régressions les plus significatives sont reportés dans les tableaux 2 à 4. La variable dépendante est le taux de croissance annuel pendant la période 1965-1993⁸. Les résultats les plus notables sont les suivants :

Tout d'abord, il est intéressant de relever que le taux d'investissement en capital physique a l'effet attendu sur le taux de croissance, un impact positif en l'occurrence. De ce fait, les performances de croissance de ces pays semblent s'expliquer largement par l'accumulation du capital physique.

En revanche, l'investissement en capital humain et ce, quel que soit le niveau considéré (E_1 , E_2 ou E_3), se révèle être un déterminant non significatif de la croissance. Il y a là un contraste marqué par rapport aux travaux théoriques portant sur la relation éducation-croissance. Néanmoins, ceci corrobore d'une certaine manière les résultats obtenus Lau et *alii* (1991). Un autre résultat surprenant est le fait que le taux de croissance soit associé négativement avec les niveaux de scolarisation primaire et dans une moindre mesure avec le niveau d'enseignement supérieur (moins étonnant il est vrai). Ces résultats suggèrent donc que des investissements dans ces niveaux d'éducation seraient nuisibles à la croissance.

Il faut souligner, par ailleurs, que la croissance paraît plus sensible à l'investissement en capital humain de niveau intermédiaire (H_2) (bien que de manière toujours non significative). Ainsi le rôle de la variable H_2 se révèle relativement important et semble même modifier l'influence du taux d'investissement. Ceci est en accord avec certains résultats rapportés par Baumol et *alii* (1989).

⁷ La correction apportée par Mankiv et *alii* (1992) afin de transformer la scolarisation en un taux d'investissement en capital humain défini sur l'ensemble de la force de travail n'a pas été retenue ici.

⁸ Le choix de cette période d'estimation a été dicté par la disponibilité des données relatives au taux de scolarisation.

Tableau 2
Équation de croissance (estimation avec H₁)

	coefficient	écart-type
log(I/y)*	0,672	0,041
log(H ₁)	-0,036	0,062

* significatif à 1 % log-vraisemblance = 57,9 R² = 0,92

Tableau 3
Équation de croissance (estimation avec H₂)

	coefficient	écart-type
log(I/y) *	0,626	0,037
log(H ₂)	0,056	0,071

* significatif à 1 % log-vraisemblance = 56,75 R² = 0,93

Tableau 4
Équation de croissance (estimation avec H₃)

	coefficient	écart-type
log(I/y) *	0,676	0,0149
log(H ₃)	-0,006	0,029

* significatif à 1 % log-vraisemblance = 53,2 R² = 0,92

Autrement dit, l'hypothèse selon laquelle l'éducation est un facteur explicatif majeur de la croissance ne paraît pas être confirmée par ce premier ensemble de résultats. Cela suggère que la manière dont l'éducation influence la croissance est plus subtile que ce que l'on pouvait envisager.

Plusieurs raisons peuvent être avancées pour expliquer la singularité de la relation entre éducation et croissance économique en Afrique du Nord. Parmi ces raisons, on pourrait citer le fait que la qualité de l'enseignement ne permet pas l'acquisition des compétences et des qualifications (inefficacité interne du système éducatif) et qu'il existe un déséquilibre (quantitatifs et/ou qualitatif) entre les sorties du système éducatif et les besoins de l'économie⁹ (inefficacité externe du système éducatif). Cela tend également à confirmer l'hypothèse que l'éducation ne peut créer d'effet économique qu'au-delà d'un certain seuil. Ceci rejoint les hypothèses d'effet de seuil avancées par Lau et *alii*, (1993) et plus indirectement par Becker et *alii* (1990) qui soulignent que le positionnement de l'économie sera déterminé par sa dotation initiale en capital humain et qu'il existe un seuil en deçà duquel l'économie s'enfonce dans la stagnation économique et la croissance démographique et, au-delà duquel elle entre dans un cercle vertueux de croissance économique et de stagnation démographique. Enfin, cela peut suggérer aussi qu'il y a un problème sérieux de mesure de la variable

⁹ Ce problème se pose avec plus d'acuité au niveau de l'enseignement secondaire et du supérieur qui sont plus directement en prise avec le marché du travail.

capital humain telle que l'on l'a défini. C'est pourquoi l'interprétation donnée aux résultats (qui apparaissent dans les tableaux 2, 3 et 4) doit être prise avec beaucoup de précaution. A ce stade, ces résultats suggèrent plusieurs hypothèses qu'il conviendra de tester soigneusement une fois réunies des variables supplémentaires qui permettent de mieux expliquer, indépendamment des variables déjà présentes, la singularité des résultats obtenus.

Celle-ci peut être rattachée au raisonnement de certains auteurs (peu nombreux il est vrai) qui, reconnaissant le rôle de l'éducation, soulignent que le type d'enseignement dispensé a plus ou moins de pertinence dans le processus de croissance.

En outre, compte tenu de la mondialisation des marchés, de l'intensification de la concurrence entre pays et du développement technologique, il apparaît indéniable qu'un pays ne disposant pas de connaissances suffisantes en matière scientifique et technique aura le plus grand mal à enclencher et à pérenniser un processus d'industrialisation et donc de croissance. Cela revient à évaluer l'effet du niveau de qualification de la main-d'œuvre (notamment en terme de personnel scientifique, ingénieurs et chercheurs) sur le rythme de croissance.

Cela signifie en fait que la variable capital humain hautement qualifié telle que nous l'avons défini dans la première partie de cette section (H_3) incorpore deux composantes différentes, les formations de type scientifique et les formations de type littéraire. Il semble que c'est plutôt la première composante qui s'apparente le plus fortement au niveau technologique dont l'accumulation constitue précisément l'innovation (les ressources humaines ayant acquis des formations de type littéraire s'orientant plutôt vers des activités de formation).

En somme, nous retiendrons de H_3 une délimitation assez étroite qui exclut les formations dites de type littéraire (lettres, droit...). Nous nous en sommes ainsi tenus à calculer la part relative de l'enseignement scientifique dans l'enseignement supérieur (effectif de l'enseignement dit scientifique¹⁰ / effectif total de l'enseignement supérieur). Nous noterons le capital humain ainsi différencié H_s ¹¹.

Conformément aux arguments que nous venons de développer, nous chercherons à estimer la spécification suivante :

$$Y = F(K, H_s) \tag{3}$$

où les notations sont identiques à celle de l'équation (1) et où H_s désigne l'enseignement scientifique.

¹⁰ Les effectifs de l'enseignement supérieur scientifique comprennent les étudiants en sciences humaines, médicales et naturelles, économiques et sociales, en ingénierie, en informatique, en agronomie.

¹¹ Dans un même ordre d'idée, il aurait également été intéressant de distinguer l'enseignement secondaire scientifique et technique de celui plus généraliste. Au vu des données disponibles pour la présente étude, nous n'avons pas pu identifier cette ventilation.

Dans ces conditions, les variables explicatives du taux de croissance du PIB par tête sont le logarithme de la part des dépenses d'investissement dans le PIB ($\log \frac{I}{y}$) et le logarithme de la variable indicatrice de l'investissement dans l'enseignement scientifique ($\log H_s$).

Les tableaux 5 et 6 résument les résultats obtenus par deux méthodes d'estimation différentes.

Tableau 5
Équation de croissance (estimation avec Hs) par OLS

	coefficient	écart-type
$\log(I/y)$ *	0,673	0,023
$\log(H_s)$ *	0,35	0,078

* significatif à 1 % log-vraisemblance = -132,43 $R^2 = 0,89$

Tableau 6
Équation de croissance (estimation avec Es) par GLS itéré

	coefficient	écart-type
$\log(I/y)$ *	0,659	0,014
$\log(H_s)$	0,014	0,76

* significatif à 1 % log-vraisemblance = 48,38 $R^2 = 0,90$

L'estimation de cette fonction met en évidence un impact certain de l'enseignement supérieur scientifique sur la croissance, sur la période 1969-1993. Ceci est à mettre en rapport avec les efforts entrepris à partir des années 70 par les gouvernements des différents pays afin de valoriser les filières d'enseignement scientifique.

4. CONCLUSION

Les résultats obtenus dans cet article sur un échantillon comprenant exclusivement des pays d'Afrique du Nord se sont révélés différents de ceux obtenus habituellement sur des échantillons plus larges. L'éducation s'est révélée être un facteur non déterminant du taux de croissance de ces économies alors que l'enseignement supérieur scientifique semble y contribuer fortement.

L'interprétation donnée à ces résultats doit être prise avec beaucoup de précaution. En effet, cela ne signifie pas nécessairement que l'éducation en Afrique du Nord n'est pas à même de contribuer à la croissance, mais que peut-être les autres ingrédients favorisant la croissance y font plus défaut qu'ailleurs. On s'accorde aujourd'hui à dire que le développement éducatif n'entraîne pas systématiquement le développement économique. Il n'est efficace que sous certaines conditions et étant intégré dans une stratégie plus globale. Le système socio-économique dans lequel il s'inscrit influence également sur son efficacité. Au sein des pays d'Afrique du Nord, le débat sur le sens

de la relation de causalité entre éducation et croissance ne semble pas être tranché de façon définitive.

Par ailleurs, il serait hasardeux de tirer des conclusions quant à l'impact du capital humain sur la croissance sur la base des données utilisées. Les variables indicatrices retenues pour les niveaux et types d'éducation ne permettent pas de saisir d'éventuelles différences qualitatives relatives à la nature des filières, ou toute autre composante de nature institutionnelle. L'inadéquation des mesures proposées pour saisir le facteur éducation incite donc à développer et enrichir l'analyse en particulier en étudiant les spécificités institutionnelles des différents systèmes de formation.

Saloua Bennaghmouch
LIRHE-CNRS
Université des Sciences Sociales
Bâtiment J
2 place Anatole France
31042 Toulouse cedex, France
Jamal Bouoiyour
CATT-Université de Pau
Faculté de Droit
Avenue du Doyen Poplanski
64000, Pau, France

ANNEXES

Annexe 1 Notes sur les données

Les données relatives au produit intérieur brut (PIB) et aux investissements nationaux ont été entièrement recueillies dans les annuaires statistiques de la Banque mondiale (World Tables). Pour faire abstraction de l'inflation, le taux de croissance du PIB et l'investissement national sont calculés à partir des séries à prix constants. Ils ont été raccordés et ramenés à la base 1987 (en \$ EU).

Les investissements intérieurs comprennent trois composantes :

- Les investissements productifs, réalisés dans l'agriculture, l'industrie et les services, au sens de la comptabilité nationale, ont pour objet d'améliorer les outils de production, d'augmenter la productivité de la main-d'œuvre et de développer la production.
- Viennent ensuite les investissements en logement : que ceux-ci soient acquis par des particuliers, loués par des sociétés immobilières ou la propriété d'entreprises productives.

- Enfin, les investissements des administrations civiles concernent surtout l'équipement scolaire et les infrastructures routières. Sont ainsi exclus tous les achats militaires qui sont, par convention, considérées comme de la consommation

Les données relatives au taux d'inscription proviennent des annuaires de l'Unesco. Celles relatives aux taux d'inscription dans l'enseignement primaire représentent une estimation du nombre d'enfants de tous âge inscrits à l'école primaire. Dans les pays d'Afrique du Nord, l'âge du primaire est de 6 à 11 ans. Il diffère sensiblement en Égypte où il est de 7 à 11 ans.

Les données relatives au taux d'inscription brut dans l'enseignement secondaire sont calculés de la même manière ; mais là encore, la définition de l'âge varie d'un pays à l'autre. En Algérie, au Maroc et en Tunisie, cet âge est de 12 à 18 ans ; en Égypte, il est de 12 à 17 ans. Notons qu'au Maroc, depuis la réforme de l'enseignement intervenue en 1985, le système éducatif est structuré sur la base d'un enseignement primaire de 9 ans (avec un premier cycle de 6 années et un second cycle de 3 années) suivi d'un enseignement secondaire de 3 années. L'Unesco n'a pas tenu compte de cette modification et les durées d'enseignement retenues sont celles qui étaient en vigueur avant 1985. Ces taux peuvent être influencés par l'entrée tardive d'élèves plus âgés, ainsi que par les redoublements et le cas d'engorgement des effectifs en fin de cycle.

Le taux d'inscription dans l'enseignement supérieur est calculé en divisant le nombre d'élèves inscrits dans toutes les écoles post-secondaires et universités parmi la population des 20-24 ans. La population âgée de 20 à 24 ans a été retenue comme dénominateur commun par l'Unesco, car elle représente une cohorte moyenne au niveau de l'enseignement supérieur, bien que des étudiants plus jeunes ou plus âgés puissent être inscrits dans les établissements d'enseignement supérieur.

Annexe 2

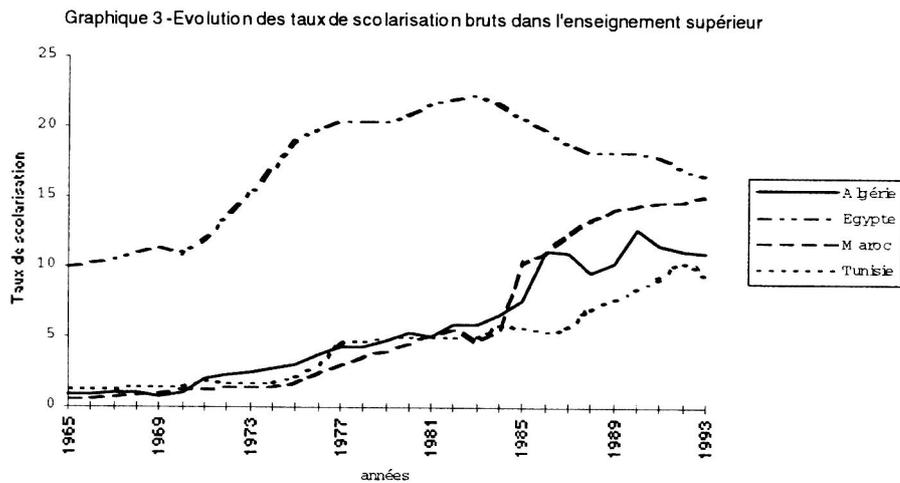
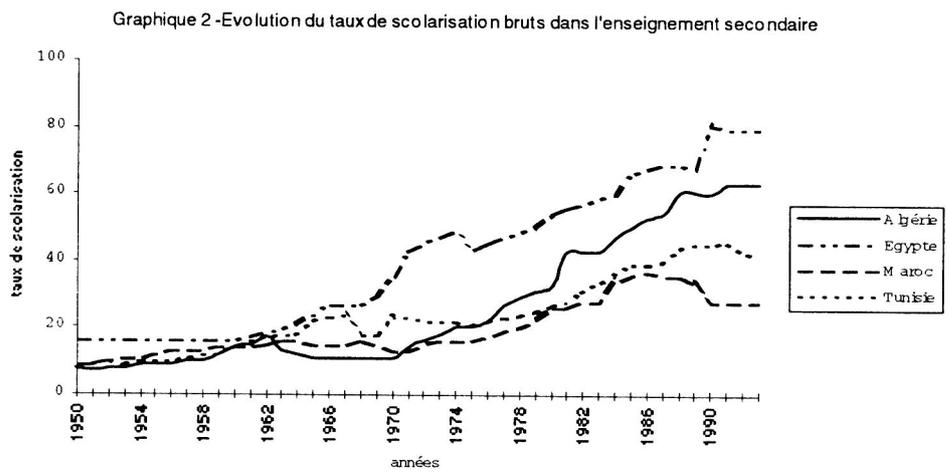
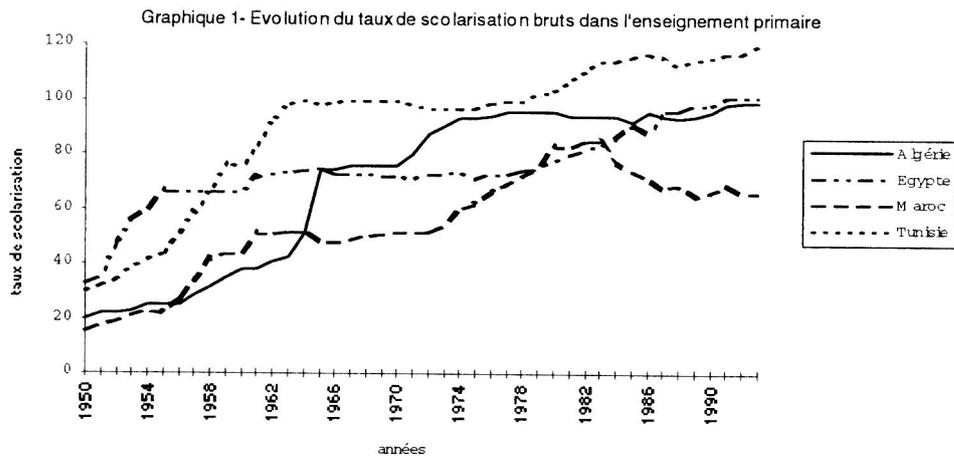
Indicateurs du capital humain sur l'ensemble de la période : taux de croissance moyen et écart type

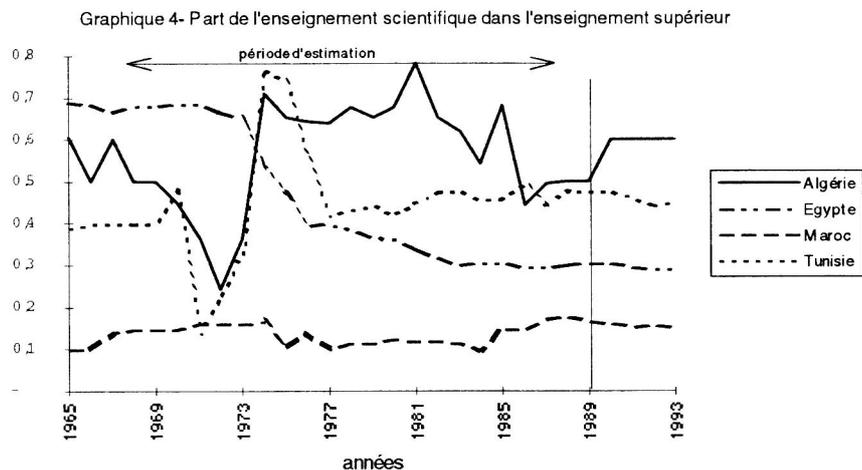
Tableau A₁

	Algérie		Égypte		Maroc		Tunisie	
	Moyenne	Ecart type						
Taux de scolarisation primaire (E ₁) (%) (1954-1993)	74,5	26,3	78	11,4	58,2	16,1	96,65	20,2
Taux de scolarisation secondaire (E ₂) (%) (1959-1993)	30,9	19,5	46,7	20,8	21,8	8,1	27,6	10,2
Taux de scolarisation supérieur (E ₃) (%) (1965-1993)	5,8	4	17,3	3,85	6,3	5,5	7,1	14,4
Taux de scolarisation supérieur scientifique (E ₄) (%) (1965-1993)	5,6	11,8	44,6	16,6	13,8	2,5	44,7	11,7

Annexe 3

Évolution graphique des taux de scolarisation bruts par niveau d'enseignement pour les quatre pays de l'échantillon estimé





RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Adelman I. (1966) "A Linear Programming Model of Educational Planning" in Adelman I., Thorbecke E. (eds) *The Theory and Design of Economic Development*, Baltimore, The John Hopkins Press, (p.385-412).

Aghion P., Howitt P. (1991) *A Model of Growth through Creative Destruction*, NBER Working Papers, janvier, n°3223.

Anderson C., Bowman M. (1968) "Theoretical Considerations in Educational Planning", in Blaug M. (ed.) *Economics of Education*, Harmondsworth, Penguin Books Ind., (441 p.).

Azariadis C., Drazen A. (1990) "Threshold Externalities in Economic Development", *Quarterly Journal of Economics*, vol.CV, 2, (p.501-526).

Banque mondiale (1993) *The East Asian Miracle*, World Bank Policy Research Report, New York, Oxford University Press, (389 p.).

Baumol W., Blackman S., Wolff E. (1989) "Education and the Convergence Club: Lessons for Less Developed Countries", in Baumol W., Blackman S., Wolff E. (eds) *Productivity and American Leadership: the Long View*, Cambridge Mass, The MIT Press Ind, chapitre 9, (p.195-210).

Barro R. (1991) "Economic Growth in a Cross Section of Countries", *Quarterly Journal of Economics*, vol. 106, n°2, (p.407-443).

Barro R., Lee J. (1993) *Losers and Winners in Economic Growth*, NBER Working Paper, n° 4341.

Becker G.S. (1964) *Human Capital*, National Bureau of Economic Research, Columbia University Press, New York.

Becker G., Murphy K., Tamura R. (1990) "Human Capital, Fertility and Economic Growth", *Journal of Political Economy*, vol.98, n°5, 2ème partie, (p.13-37).

Benhabib J., Spiegel M. (1994) "The Role of Human Capital in Economic Development - Evidence from Aggregate Cross-Country Data", *Journal of Monetary Economics*, vol.34, n°2, (p.143-173).

Bowles S. (1967) "The Efficient Allocation of Resources in Education", *Quarterly Journal of Economics*, vol.81, n°3, (p.189-219).

Bowles S. (1970) "Towards an Educational Production Function", in L. Hansen (ed.) *Education, Income and Human Capital*, NBER, Studies in Income and Wealth n°35, New York, Columbia University Press Ind, (p.11-61).

Burkhead J., Fox T., Holland J. (1967) *Input and Output in Large-City Schools*, New York, Syracuse University Press Ind., (110 p.).

Carré J.J., Dubois P., Malinvaud E. (1971) *La croissance française : un essai d'analyse causale de l'après-guerre*, Paris, Seuil.

Cohen D. (1991) *Tests of the Convergence Hypothesis: a Critical Note*, mimeo CEPREMAP.

Cohen D. (1992) *Economic Growth and the Solow Model: Some Further Empirical Results*, mimeo CEPREMAP.

Cohn E. (1979) "Production and Cost Functions in Education", in *The Economics of Education*, Cambridge Mass. Ballinger Ind, (450 p.).

Denison E. (1962) *The Sources of Economic Growth in the United States and the Alternatives Before Us*, Supplementary Paper n°13, New York, Committee for Economic Development.

Denison E. (1985) *Trends in American Economic Growth - 1929-1982*, the Brookings Institution, Washington D.C ind. (141p.).

Grossman G., Helpman E. (1992) "Expanding Product Variety", in *Innovation and Growth in the Global Economy*, Cambridge Mass, The MIT Press, chapitre 3, (p.43-83).

Guellec D., Ralle P. (1993) "Innovation, propriété industrielle et croissance", *La Revue Economique*, vol. 44, n°2, (p.319-334).

Hanushek (1979) "Conceptual and Empirical Issues in the Estimation of Educational Production Function", *Journal of Human Resources*, vol.14, n°3, (p.351-388).

Hick (1980) *Economics Growth and Human Resources*, World Bank Staff, Working Paper n°408, Washington DC.

Jorgenson D. (1984) "The Contribution of Education to US Economic Productivity", in Dean E. (ed.) *Education and Economic Productivity*, Cambridge Mass, Ballinger, (p.95-162).

Jorgenson D., Griliches Z. (1967) "The Explanation of Productivity Change", *Review of Economic Studies*, vol.34, n°3, (p.I-XV).

Lau L., Jamison D.T., Liu S.C., Rivkin S. (1993) "Education and Economic Growth: Some Cross-Sectional Evidence from Brazil", *Journal of Development Economics* n°41, (p.45-70).

Lau L.J., Jamison D.T., Louat F.F. (1991) *Education and Productivity in Developing Countries: An Aggregate Production Function Approach*, The World Bank Washington, Working Paper n°612.

Lucas R. (1988) "On the Mechanics of Economic Development", *Journal of Monetary Economics*, vol.22, n°1, (p.3-42).

Mankiv G., Romer D., Weil D. (1992) "A Contribution to the Empirics of Economic Growth", *Quartely Journal of Economics*, vol.107, n°2, (p.407-437).

Marshall A. (1930) *Principes of Economics*, Mcmillan Co.

Murphy K., Schleifer A., Vishny R. (1991) " The Allocation of Talent: Implications of Growth", *Quartely Journal of Economics*, vol.106, n° 2, (p.503-530).

Nelson R., Phelps E. (1966) "Investment in Human, Technological Diffusion and Economic Growth", *American Economic Review*, vol.56, n°2, (p.69-75).

Pigalle F. (1994) *Investissement en capital humain et croissance économique*, Thèse de doctorat ès sciences économiques, université de Limoges, octobre.

PNUD (Programme des nations unies pour le développement) (1991), *Rapport Mondial sur le développement humain*, Economica, Paris.

PNUD (1992), *Rapport mondial sur le développement humain*, Economica, Paris.

PNUD (1993), *Rapport mondial sur le développement humain*, Economica, Paris.

PNUD (1994), *Rapport mondial sur le développement humain*, Economica, Paris.

PNUD (1995), *Rapport mondial sur le développement humain*, Economica, Paris.

Psacharopoulos G., Arriagada A.M. (1986) *The Educational Composition of the Labor Force: An International Update*, PHREEE Background Paper, serie n°PHREE/92/49, Education and Employment Division, Population and Human Resources Department, The World Bank, Washington DC.

Romer P. (1986) "Increasing Returns and Long Run Growth", *Journal of Political Economy*, vol.94, n°5, (p.1002-1037).

Romer P. (1990) "Endogenous Technical Change", *Journal of Political Economy*, vol.98, n°5, 2ème partie, (p.71-102).

Schultz T.W. (1961) *Investment in Human Capital*, University of Chicago Press, Chicago.

Smith A. (1976) *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations*, Paris, Gallimard, coll. Idées.

Soete (1993) Conclusion de la Conférence "Technologie, politique d'innovation et emploi" organisée par l'OCDE, Helsinki, octobre.

Solow R. (1956) "A Contribution to the Theory of Economic Growth", *Quarterly Journal of Economics*, n°70, (p.65-94).

Stockey N. (1991) "Human Capital, Product Quality and Growth", *Quarterly Journal of Economics*, vol.106, n°2, (p.587-616).

Tinbergen J., Correa H. (1962) "Quantitative Adaptation of Education to Accelerated Growth", *Kyklos*, vol.15, n°4, (p.776-786).

Wolff E., Guittleman M. (1993) "The Role of Education in Productivity Convergence: Does Higher Education Matter?", in Szirmai A., Van Ark B., Pilat D. (eds) *Explaining Economic Growth, Essays in Honour of Angus Maddison*, Amsterdam, North Holland, (p.147-167).

L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES FEMMES DIPLOMÉES DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR EN TUNISIE

Nour El Houda Touiti - Ben Hamida

INTRODUCTION

L'examen du profil des jeunes chômeurs permet de constater une augmentation de la part de ceux ayant atteint le niveau de l'enseignement supérieur¹, parallèlement à l'allongement de la durée de recherche du premier emploi, en particulier pour les jeunes filles. En effet, les deux tiers des femmes au chômage recherchent un emploi depuis plus de deux ans.

L'insertion professionnelle est particulièrement difficile pour certains niveaux de formation et spécialités.

Au niveau de l'enseignement secondaire, les jeunes filles s'orientent de plus en plus vers les filières longues et continuent à avoir une prédilection pour les lettres et dans une moindre mesure pour les sciences expérimentales. Toutefois, on enregistre ces dernières années une véritable percée des étudiantes² dans le secteur des sciences médicales et biologiques³ et dans celui des sciences juridiques, économiques et de gestion⁴.

La période d'attente est actuellement plus longue pour les chômeurs de niveau supérieur en raison de l'accroissement des flux de diplômés à un rythme plus soutenu que celui des créations d'emploi (notamment dans l'administration et les entreprises publiques qui étaient jusque là les principaux pourvoyeurs en emplois de cadres).

Paradoxalement les besoins de l'économie ne sont pas pleinement satisfaits puisque l'on constate des taux d'encadrement et de technicité relativement bas, notamment dans les industries manufacturières⁵.

De plus, les ratios étudiants par habitant demeurent insuffisants malgré les progrès réalisés jusque là. Actuellement en Tunisie, à peine 17 % des jeunes filles âgées de 20 à 24 ans sont encore dans le système éducatif⁶.

¹ Le chômage des sortants de l'enseignement supérieur a plus que doublé entre 1975 et 1989 alors qu'il s'est stabilisé et a même régressé pour d'autres catégories de chômeurs.

² Les filles représentent 43 % des flux étudiants actuellement.

³ 57 % des chirurgiens-dentistes et 63 % des pharmaciens sont des femmes.

⁴ Les jeunes filles constituaient, en 1990-1991, 52 % des diplômés universitaires pour la filière Lettres et à peine 15 % parmi les ingénieurs techniques.

⁵ C'est dans l'industrie textile où le taux d'encadrement est le plus bas que travaillent 38 % de la main-d'œuvre féminine.

Les conditions d'insertion des diplômés du supérieur sont devenues plus difficiles surtout à partir du début des années 1980 en raison essentiellement de l'augmentation des effectifs étudiants⁷.

Les institutions universitaires se sont par conséquent davantage préoccupées de la gestion ponctuelle au détriment de la réflexion sur les programmes, les filières, l'organisation des études et l'insertion professionnelle de leurs sortants.

Même s'il apparaît que les jeunes filles diplômées du supérieur s'insèrent pendant la première année globalement un peu mieux que leurs camarades garçons⁸, celles-ci ne constituent en fait que 6 % de la population active occupée féminine⁹. Dans la Fonction publique, par exemple, seulement 12 % des cadres sont des femmes.

Cette contribution propose d'analyser la situation spécifique des femmes diplômées de l'enseignement supérieur sur le marché du travail dans le contexte particulier de l'ouverture actuelle de l'économie tunisienne sur l'extérieur.

1. LES SORTIES DE L'APPAREIL ÉDUCATIF

- Moins de 20 % des jeunes filles âgées de 20 à 24 ans sont encore dans le système éducatif (voir tableau 1 en annexe).

Une nette amélioration des taux de scolarisation primaire et secondaire a été enregistrée ces dix dernières années, en particulier pour les filles. Les taux de scolarisation féminins se situent actuellement autour de 85 % pour le primaire et de 80 % pour le premier cycle de l'enseignement secondaire¹⁰.

Toutefois, moins de la moitié des effectifs féminins de la tranche d'âge 15-19 ans est encore scolarisé et à peine 17 % des jeunes filles âgées de 20 à 24 ans sont encore inscrites dans un cycle d'enseignement.

Cette situation, qui n'est pas spécifique aux filles, se vérifie d'ailleurs par le nombre d'étudiants rapporté à la population. Pour la Tunisie et en 1996, ce ratio se situe autour de 1 150 et est inférieur à celui d'autres pays même comparables¹¹.

La comparaison des taux de scolarisation féminins (voir tableau 2 en annexe) à ceux d'autres pays maghrébins montre qu'au niveau des cycles primaire et secondaire, la Tunisie présente des taux relativement meilleurs que ceux de ses voisins et notamment ceux du Maroc dont le système éducatif est beaucoup moins sélectif¹².

⁶ Pour la même année ce taux est de 51 % pour la France.

⁷ Ceci s'explique par une démocratisation plus effective de l'enseignement mais surtout par le profil jeune de la population tunisienne.

⁸ En 1993, les femmes cadres au chômage représentaient 70 % d'une cohorte de diplômées contre 87 % pour les hommes.

⁹ Actuellement, un actif sur cinq est de sexe féminin.

¹⁰ Ce dernier taux devrait encore s'améliorer suite à l'introduction à partir de 1991 de l'École de base qui institue une scolarité obligatoire jusqu'à 15 ans.

¹¹ Pour l'année 1989, les ratios étudiants pour 10 000 habitants étaient pour :

Tunisie : 700	Jordanie : 1 990
Égypte : 1 200	France : 2 400
Syrie : 1 660	USA : 5 000

¹² Pour les trois pays maghrébins, les taux de scolarisation féminins au niveau des tranches 18-23 ans sont proches.

- Au niveau du cycle secondaire, les filles continuent à être majoritaires dans la filière "lettres" et plus récemment la filière "économie et gestion"

Même si, en l'espace de dix ans, le nombre des bachelières a presque triplé et qu'actuellement 46 % des admis au baccalauréat sont des filles, seul le tiers de celles-ci relève des "sciences expérimentales" et à peine 12 % des filières "sciences mathématiques" et "sciences techniques" (tableau 4 en annexe).

- Les femmes diplômées du supérieur se destinent pour la plupart à des carrières féminines

Deux filières se partagent 70 % des effectifs d'étudiantes¹³. Il s'agit des "sciences juridiques et économiques" et des "lettres et sciences humaines" dans lesquelles les déperditions sont les plus nombreuses¹⁴.

Le reste des effectifs est réparti principalement entre les "sciences médicales", "les sciences fondamentales" et la "formation des maîtres".

A l'issue du cycle supérieur et si nous limitons l'observation aux seules diplômées, il apparaît qu'en l'espace de dix ans, le nombre des femmes diplômées du supérieur est passé de 1 500 à 5 000 actuellement, soit 43 % de l'ensemble des diplômés. C'est ainsi qu'elles sont plus présentes dans toutes les filières. Nous retrouvons une répartition très proche de celle des effectifs étudiantes puisque, là aussi, les filières "sciences juridiques et économiques" et "sciences humaines et lettres" regroupent chacune environ 30 % des diplômées. Face à la stabilisation des effectifs de la première filière, nous constatons une relative hausse des effectifs des "sciences humaines et lettres" dont le profil de formation prépare peu à la vie active.

La "formation des maîtres"¹⁵ et les "sciences médicales" regroupent chacune 15 % des diplômées.

La stabilisation des effectifs des filières "sciences médicales" et "sciences agronomiques" reflète un choix¹⁶ dicté par les difficultés d'insertion rencontrées par les sortants de ces filières.

Les filières techniques dans lesquelles les filles étaient au départ minoritaires sont celles où elles continuent à perdre du terrain (en sciences fondamentales, notamment). C'est pourquoi l'on ne peut que retenir une relative baisse au cours du temps de la part des femmes diplômées dans les filières scientifiques et techniques¹⁷.

De par leur profil de formation, les femmes diplômées de l'enseignement supérieur se destinaient plutôt à des carrières dans l'administration, l'enseignement ou la santé donc essentiellement des emplois féminisés à vocation sociale et relevant plutôt du secteur public.

¹³ L'accroissement des effectifs d'étudiantes a été en 10 ans deux fois et demi plus élevé que celui des garçons.

¹⁴ Chaque année est déversée sur le marché du travail une cohorte de défailants du supérieur comparable quantitativement à celle des diplômés.

¹⁵ Cette filière verra dans les années à venir une diminution de ses effectifs.

¹⁶ En Tunisie, l'orientation après le baccalauréat est planifiée.

¹⁷ La part des diplômées de l'enseignement supérieur, dans les filières scientifiques et techniques est passée de 52 % en 1984 à 27 % en 1994 (graphique 2 en annexe).

2. L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES DIPLÔMÉES DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

- Au-delà de 30 ans, on continue à enregistrer des taux élevés de chômage féminin

Tous niveaux d'instruction confondus, les femmes sont plus touchées par le chômage que les hommes : 21 % de la population active féminine étaient au chômage en 1989 contre seulement 14 % pour les hommes (tableau 7 en annexe).

Avant 25 ans, hommes et femmes connaissent les mêmes difficultés à se faire recruter, au-delà, les hommes semblent plus privilégiés. Ce phénomène relativement récent s'explique par un comportement d'activité spécifique des femmes. En effet, en Tunisie, les femmes accèdent beaucoup plus tôt que les hommes à la vie active : tout en se situant à des niveaux très bas par rapport à ceux des hommes, les taux d'activité féminins atteignent leur maximum aux premières tranches d'âge (30 % entre 20 et 24 ans) et décroissent régulièrement après.

Toutefois, la comparaison de différents recensements et enquêtes laisse apparaître à travers le temps, une croissance du taux d'activité pour les femmes âgées entre 25 et 49 ans, phénomène historiquement observé dans les pays développés.

Cette hausse de l'activité féminine est liée à la diminution de la fécondité¹⁸, l'augmentation du célibat, l'amélioration du niveau éducatif de la femme et enfin, à une meilleure infrastructure d'accueil des enfants en bas âge.

- Deux ans après la sortie du système éducatif, les 2/3 des femmes sont encore au chômage

Le suivi du processus d'insertion des femmes révèle que même si, au cours de la première année de recherche, celles-ci s'insèrent relativement mieux que les hommes, 80 % d'entre elles mettent cependant plus d'une année pour trouver un emploi (graphique 3 en annexe).

- Seulement 2 % des femmes au chômage ont un niveau d'instruction supérieur, elles subissent une certaine discrimination sur le marché de l'emploi

Près des 3/4 des premiers demandeurs d'emplois ont moins de 25 ans et ont un niveau d'instruction nettement plus élevé que celui de la moyenne des chômeurs.

Nous assistons en effet à une élévation du niveau d'instruction des chômeurs puisque, actuellement, 30 % des chômeurs ont le niveau secondaire ou supérieur contre 20 % en 1984.

Toutefois, si le chômage des sortants du supérieur reste trois fois moins aigu que celui ressenti en moyenne par l'ensemble des catégories de chômeurs, la proportion des chômeurs sortants du supérieur est passée de 0,2 à 2 % entre 1975 et 1989 alors qu'elle a reculé pour les chômeurs analphabètes.

¹⁸ L'indice synthétique de fécondité (ISF) est passé de 7,15 en 1966 à 2,87 en 1994.

Évolution du niveau d'instruction des chômeurs (en %)

Niveau d'instruction	1975	1984	1989
Analphabète	41,5	34,4	22,0
Primaire	47,8	45,7	47,0
Secondaire	10,5	19,2	29,0
Supérieur	0,2	0,7	2,0
Total	100,0	100,0	100,0

Source : Institut national de la statistique

L'analyse de la répartition actuelle des chômeurs selon le niveau d'instruction révèle que si l'écart du taux de chômage entre hommes et femmes se réduit avec l'élévation du niveau de formation, il ne disparaît pas pour autant puisque, en 1989, 2 % des femmes au chômage ont un niveau d'instruction supérieur contre 1 % pour les hommes (tableau 8 en annexe).

Globalement, les conditions d'insertion des diplômés du supérieur se sont détériorées en particulier à partir du début des années 1980.

Une des causes de ce chômage est la désadaptation de la formation supérieure aux besoins des secteurs d'activité. En effet, le chômage vécu par ces diplômés contraste avec les données qui font ressortir des besoins en cadres de la part des entreprises.

Une préférence manifeste des chefs d'entreprise pour l'expérience professionnelle, au détriment souvent du diplôme et le poids reconnu à la "qualification-maison" par rapport à la qualification scolaire expliquent également les difficultés rencontrées de plus en plus par les sortants de l'enseignement supérieur. Cette situation est particulièrement vécue par les femmes titulaires de diplômes universitaires qui avouent être l'objet d'une certaine ségrégation de la part des chefs d'entreprises qui manifestent souvent leur préférence pour leur collègues garçons, qu'ils considèrent plus disponibles et même plus productifs.

Cette discrimination se trouve illustrée dans le témoignage suivant :

Attitude de l'employeur vis-à-vis du recrutement des diplômés universitaires par sexe, selon l'avis des enquêtés (en %)

	Diplômés	Diplômées
Évite	32	45
Encourage	56	34
Indifférent	12	21
Total	100	100

Source : Hammami-Montassar A. (1995).

Pourtant, la plupart de ces femmes diplômées sont issues d'un milieu socio-économique et culturel privilégié, ce qui constitue généralement un atout majeur lors de leur insertion professionnelle¹⁹.

¹⁹ Triki (1994) rapporte que 72 % des femmes tunisiennes diplômées de niveau supérieur appartiennent à un milieu social supérieur ou moyen et que, par ailleurs, environ 40 % de celles-ci ont des parents d'un niveau culturel élevé ou moyen et 84 % de ces parents sont propriétaires de biens.

- Les femmes diplômées de l'enseignement supérieur passent davantage par les stages SIVPI²⁰ :

Environ 35 % d'une promotion de femmes diplômées du supérieur recourent annuellement à ce dispositif en attendant de trouver un emploi définitif²¹.

Les diplômées des "lettres et sciences humaines" recourent moins aux SIVPI²², contrairement à celles qui relèvent des filières "sciences économiques et juridiques" qui semblent trouver de plus en plus de difficultés à s'insérer dans la vie active (comme leurs camarades garçons d'ailleurs). C'est le cas également des diplômées des sciences médicales et agronomiques même si on assiste actuellement à une stabilisation des effectifs de ces filières.

Répartition des diplômées et des utilisatrices du SIVPI selon la filière de formation (en %)

Filières de formation	Diplômées 1994	Stagiaires SIVPI 1995
Formation des maîtres	3,8	-
Sc. agronomiques et agro-alimentaires	1,0	5,6
Sc. techniques	4,6	6,0
Sc. juridiques, économiques et gestion	31,0	49,3
Sc. médicales et biologie	13,9	16,2
Sc. humaines et islamisme	28,0	13,9
Sc. fondamentales	7,6	9,0
Total	100	100

- C'est en priorité le secteur privé qui accapare la majorité des stagiaires SIVPI femmes : Alors que jusque-là, c'est le secteur public qui a été le principal pourvoyeur des emplois de femmes cadres²³, 75 % des femmes stagiaires SIVPI sont localisées dans le secteur privé.

- Seules 17 % des femmes stagiaires SIVPI sont accueillies dans les entreprises industrielles

C'est dans l'ensemble du secteur tertiaire que se trouvent regroupées les trois quarts des femmes stagiaires SIVPI. Le seul secteur des services accapare annuellement les deux tiers de cette main-d'œuvre féminine de haut niveau. Ceci ne peut que révéler une forte précarisation de celle-ci.

²⁰ Les stages d'initiation à la vie professionnelle I (SIVPI) s'adressent aux titulaires d'un diplôme du cycle supérieur d'au moins 3 ans et durent généralement une seule année. Le stagiaire continue à être comptabilisé comme chômeur. Il bénéficie d'une indemnité versée par l'État alors que l'employeur est exonéré des cotisations sociales et perçoit une indemnité s'il recrute le stagiaire.

²¹ En général, c'est 30 % d'une promotion de diplômés (hommes et femmes) qui bénéficient de ces stages.

²² Ceci peut tout aussi bien signifier que celles-ci s'insèrent avec plus de facilités ou alors qu'elles sont moins concernées par les offres de stages.

²³ En 1989, les 3/4 de ces emplois sont concentrés dans l'administration, l'enseignement et la santé publics.

Une telle répartition des stagiaires entre les secteurs d'activité est attendue compte tenu du profil actuel de formation à l'université puisque, actuellement, à peine 27 % des diplômées relèvent de filières techniques ou scientifiques.

Globalement le quart des stagiaires SIVPI (hommes et femmes) sont accueillis par les entreprises industrielles alors que celles-ci détiennent les taux d'encadrement et de technicité les plus faibles de l'économie tunisienne (tableau 10 en annexe). Cette situation devrait évoluer compte tenu des mutations que connaît actuellement le système productif tunisien.

3. LES DIPLÔMÉES DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

- Une évolution qualitative remarquable de la population occupée féminine

Suite aux efforts de scolarisation consentis et suscités notamment par une forte demande sociale d'éducation, la population féminine occupée de niveau supérieur²⁴ qui représentait moins que 4 % de l'ensemble de la population féminine occupée en 1984 atteint actuellement plus que 8,5 % de celle-ci (graphique 4).

Même si, actuellement, 60 % des femmes occupées ont un niveau d'instruction plutôt bas, ou ne peut que constater un bond qualitatif au niveau du profil de la population féminine occupée qui reflète d'ailleurs élévation générale du niveau d'instruction de l'ensemble de la population tunisienne.

Toutefois, d'un point de vue quantitatif, les femmes de niveau supérieur ne constituent en fait que 28 % de l'ensemble de la population occupée de niveau supérieur²⁵.

- Une relative jeunesse de la population féminine occupée de niveau supérieur

90 % de ces femmes ont entre 20 et 44 ans. Il s'agit par conséquent de personnes susceptibles de suivre des cycles de formation et de s'adapter aisément aux mutations du système productif et de l'environnement économique en général.

Cependant, il s'avère, qu'actuellement, ces jeunes femmes bénéficient peu de formation continue en raison en partie de leurs responsabilités familiales, ce qui est de nature à compromettre leur promotion et donc leur épanouissement professionnel.

En effet, un certain malaise transparait dans les propos de diplômées universitaires enquêtées par Hammami-Montasser (1995). Celles-ci affirment que, du point de vue de la répartition des tâches, les hommes chargés d'un travail de conception sont plus nombreux que les femmes et que dans leur majorité, les emplois confiés aux diplômées universitaires sont d'un niveau inférieur à ce à quoi elles aspirent.

²⁴ Dans les recensements et les enquêtes population-emploi tunisiens, c'est l'expression "de niveau supérieur" qui est utilisée. Il s'agit par conséquent de toute personne relevant de l'enseignement supérieur, diplômée ou non.

²⁵ La proportion de femmes occupées de niveau supérieur est passée de 24,4 % en 1989 à 28,3 % en 1994.

- Une occupation graduelle de l'espace professionnel et un accès récent aux "professions masculinisées"

80 % des femmes de niveau supérieur travaillent actuellement dans l'éducation, la santé ou l'administration, des secteurs plutôt féminisés²⁶. Ceci est en parfaite cohérence avec le profil actuellement formé au niveau de l'université et présenté plus haut (graphique 1). Ainsi en 1995, 85 % des étudiantes sont inscrites dans les filières "sciences humaines", "sciences économiques et juridiques", "sciences médicales" ou "formation des maîtres", le reste étant réparti entre les sciences agronomiques, techniques et fondamentales.

A partir du croisement des professions occupées par les femmes tunisiennes diplômées de l'enseignement supérieur avec l'âge de celles-ci, Triki (1994) a pu distinguer trois vagues successives de féminisation des professions :

- Une forte concentration des femmes âgées de 41 ans et plus qui occupent les professions de la première vague correspondant aux premiers secteurs féminisés à savoir l'administration et l'enseignement secondaire, soit au total 49 % des femmes diplômées enquêtées.
- Les générations suivantes âgées entre 33 et 40 ans correspondent en particulier aux professions de l'enseignement supérieur et aux professions médicales, soit 24,5 % : ce sont les professions de la deuxième vague.
- Enfin les professions techniques, juridiques et de l'information constituent la troisième vague de professions. Il s'agit des emplois les moins féminisés et intéressent surtout les femmes diplômées les plus jeunes de 32 ans et moins, soit 25,5 % des femmes diplômées enquêtées.

- Le secteur public, principal pourvoyeur des emplois de femmes diplômées du supérieur

Même si, actuellement, 75 % des femmes stagiaires SIVPI sont accueillies durant une année dans les entreprises privées, en définitive c'est dans le secteur public qu'elles travailleront de façon permanente. En 1989, 95 % des emplois tertiaires occupés par les femmes diplômées du supérieur relèvent du secteur public²⁷.

En effet, l'enseignement et les carrières médicales sont les deux secteurs qui relèvent davantage du secteur public et qui trouvent une prédilection auprès des femmes. Par ailleurs, le secteur public garantit une certaine sécurisation que recherchent en général les femmes.

²⁶ Triki (1994) a présenté la répartition suivante des femmes tunisiennes diplômées :

- 37 % sont dans l'enseignement (dont 7 % dans le supérieur),
- 17 % dans le secteur de la santé c'est-à-dire médecins, pharmaciennes ou hospitalo-universitaires (dans une faible proportion),
- 14 % exercent des professions administratives,
- environ le tiers des femmes enquêtées occupent d'autres professions plus masculinisées telles que ingénieur, chargée d'études, cadre financier, journaliste, magistrat, avocat...

²⁷ Dans son étude, Triki (1994) révèle que 83 % des femmes diplômées enquêtées travaillent dans le secteur public.

- A peine 5 % des femmes de niveau supérieur sont occupées dans l'industrie et les mines (tableau 9 en annexe)

Le secteur textile est le seul secteur industriel qui emploie relativement le plus de femmes cadres compte tenu de sa main-d'œuvre essentiellement féminine et du profil de ses emplois s'appuyant mieux aux spécialités féminines telles que modéliste, ingénieur textile, etc.

Alors qu'une stagnation de la proportion des femmes de niveau supérieur dans l'industrie et les mines est observée entre 1989 et 1994, en revanche, leur part a progressé dans le secteur tertiaire de 89 à 93 %. La plupart de ces femmes travaillent dans l'administration, l'éducation ou la santé. Du fait de leurs qualifications initiales, elles ont pu bénéficier de la tertiarisation accrue de l'économie tunisienne.

Ainsi, il apparaît que, pour les femmes de niveau supérieur, c'est leur orientation scolaire puis universitaire qui a déterminé et qui explique en quelque sorte leur situation actuelle sur le marché de l'emploi.

- Les taux d'encadrement les plus faibles sont dans l'industrie manufacturière (tableau 10 en annexe)

C'est là, en particulier, où la part des femmes diplômées du supérieur est la plus faible, or c'est là que se situent les potentialités les plus grandes de l'économie tunisienne. Pourtant ces femmes continuent à rencontrer des difficultés lors de leur insertion professionnelle.

Le recours insuffisant des entreprises tunisiennes aux sortants du système éducatif peut s'expliquer par le manque d'information dont disposent ces entreprises sur les profils et compétences disponibles sur le marché de l'emploi, mais également par la méconnaissance de ces entreprises de leurs besoins à moyen et long termes en ressources humaines.

Les instruments d'insertion²⁸ utilisés à partir du début des années 1980 ont permis d'atténuer la réticence psychologique des employeurs à l'égard des jeunes sortants du système éducatif, de rendre possible pour ces derniers l'acquisition d'une première expérience en milieu professionnel si souvent exigée, voire de susciter une offre latente d'emploi. Toutefois, ces mesures d'incitation à l'emploi des jeunes ont pu, dans certains cas, défavoriser l'embauche définitive de ces jeunes et contribuer par là à la précarisation de l'emploi, notamment des jeunes filles.

Jusqu'à la fin des années 80, l'entreprise tunisienne a bénéficié d'une protection excessive, ce qui ne l'encourageait guère à développer ses structures techniques et à recourir à de nouvelles compétences pour améliorer sa compétitivité et la qualité de ses produits. Toutefois, avec l'ouverture actuelle de l'économie tunisienne sur l'extérieur, suite notamment à l'adhésion à l'OMC (Organisation mondiale du commerce) et à la conclusion par la Tunisie de l'accord d'une zone de libre échange avec l'Union européenne, l'entreprise industrielle locale est nécessairement amenée à

²⁸ Ceux-ci ne s'adressent pas spécifiquement aux femmes.

réexaminer sa politique de recrutement. Ceci est d'autant plus impératif que la globalisation des échanges implique pour la Tunisie la perte de ses avantages comparatifs sur les coûts salariaux.

C'est dans ce cadre que se situent les réformes actuelles du système éducatif et du système de formation professionnelle qui visent une meilleure culture technologique des formés, leur dotation de profils diversifiés avec une base scientifique solide les préparant davantage aux mutations en cours.

Nour El Houda Touiti - Ben Hamida
INTES
Institut national du travail et des études sociales
Université de Tunis III
Tunisie

ANNEXES

Tableau 1
Taux de scolarisation par sexe et âge (en %)

	1984			1989			1994		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T
6 - 9 ans	83,1	73,4	78,4	84,2	78,8	81,6	89,1	85,9	87,6
10 - 14 ans	82,5	64,5	73,7	86,9	73,4	80,3	88,8	81,0	85,0
15 - 19 ans	-	-	34,6	51,5	37,3	44,5	51,4	43,4	47,5
20 - 24 ans	-	-	10,5	21,5	13,1	17,4	25,2	17,5	21,4
25 - 29 ans	-	-	2,2	4,3	2,1	3,2	5,3	2,2	3,7

Source : Institut national de la statistique

Tableau 2
Taux de scolarisation - 1990 - (en %)
sexe féminin

Pays	Enseignement			Tous niveaux
	Primaire (6-11 ans)	Secondaire (12-17 ans)	Supérieur (18-23 ans)	Confondus (6-23 ans)
Tunisie	92,4	55,5	14,3	56,7
Algérie	83,8	50,6	12,1	53,0
Maroc	43,3	30,4	14,0	30,5
Egypte	100,0	53,6	15,0	58,6
Italie	100,0	74,9	31,8	64,0
France	100,0	89,1	51,2	79,5

Source : Rapport mondial sur le développement humain, 1995.

Tableau 3
Proportion de filles parmi les bacheliers
répartis selon les filières (en %)

	1985	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Lettres	50,4	51,9	52,9	53,6	54,3	55,6	57,1
Maths			28,4	28,0	29,0	29,7	34,3
Maths Sc.	32,9	35,5	39,9				
Maths Tech.	5,7	4,1	6,0	5,2	5,4	3,1	6,6
Sc. Exp			41,1	40,8	42,5	42,6	44,9
Technique							8,8
Eco et Gest							49,7
Total	39,6	44,5	44,8	44,7	45,6	47,6	45,8

Source : ministère de l'enseignement

Tableau 4
Répartition des bachelières selon les filières (en %)

	1985	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Lettres	65,1	74,1	60,8	63,4	62,1	71,8	50,1
Maths			4,9	6,7	6,9	6,9	11,9
Maths Sc.	33,7	25,4	16,1				
Maths Tech.	1,2	0,4	0,4	0,5	0,5	0,3	0,3
Sc. Exp			17,8	29,4	30,5	21,1	31,7
Technique							0,9
Eco et Gest							5,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : ministère de l'Enseignement

Tableau 5
Proportion de filles parmi les effectifs étudiants répartis selon les filières de formation (en %)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Sciences fondamentales	31,9	31,9	32,2	32,7	32,8	33,3
Lettres arts, Sciences humaines & Islamiques	46,2	47,8	49,1	51,1	53,0	54,2
Sciences médicales et biologiques	51,8	52,7	51,4	51,7	52,9	53,3
Sciences juridiques, économiques et gestion	38,2	38,1	38,9	38,9	39,6	40,1
Sciences Techniques	16,5	15,8	17,5	19,5	19,8	20,2
Sciences agronomiques et agro-alimentaires	20,3	22,3	25,1	27,5	27,8	31,2
Formation des maîtres	-	43,8	40,3	52,4	51,6	47,5
Total	38,3	39,4	40,5	41,1	42,2	43,1

Source : agence tunisienne de l'emploi

Tableau 6
Proportion de filles parmi les diplômés de l'enseignement supérieur
répartis selon les filières (en %)

	1984	1986	1988	1990	1992	1994
Sc. Fondam	38,0	30,6	43,6	33,0	29,1	35,5
Lettres, Arts, Sc Humaines et Islam	45,6	48,3	45,0	46,3	51,2	49,9
Sc. Méd et Bio	50,2	53,0	56,6	56,5	58,7	55,5
Sc. Jur, Eco, et Gest.	30,5	32,2	42,0	38,5	40,2	42,2
Sc. Techn.	9,9	13,6	17,8	16,5	12,4	16,7
Sc. Agro, et Agro-alim,				23,0	24,5	24,9
Form. des Maîtres					57,6	56,3
Total	30,5	34,1	39,2	38,0	42,2	43,0

Source : ministère de l'Enseignement supérieur

Tableau 7
Taux de chômage par âge et sexe en 1989 (en %)

<i>Tranches d'Age</i>	<i>Masculin</i>	<i>Féminin</i>	<i>Total</i>
18 - 19 ans	35,0	33,3	34,4
20 - 24 ans	28,0	29,2	28,4
25 - 29 ans	16,0	21,9	17,4
30 - 34 ans	9,5	15,7	10,7
35 - 39 ans	7,6	12,2	8,4
40 - 44 ans	5,8	10,2	6,5
45 - 49 ans	6,3	10,9	6,9
50 - 54 ans	6,7	10,1	7,1
55 - 59 ans	6,5	8,8	6,7
Total	13,9	20,9	15,3

Source : Institut national de la statistique

Tableau 8
Niveau d'instruction des chômeurs
répartis selon le sexe en 1989 (en %)

<i>Niveau d'instruction</i>	<i>Masculin</i>	<i>Féminin</i>	<i>Total</i>
Analphabète	19,0	28,0	22,0
Primaire	50,0	41,0	47,0
Secondaire	30,0	29,0	29,0
Supérieur	1,0	2,0	2,0
Total	100,0	100,0	100,0

Source : Institut national de la statistique

Tableau 9
Population active occupée féminine de niveau supérieur
répartie selon les branches d'activité (en %)

	1989	1994
Agric. Forêt et pêche	0,4	0,4
Ind. agro-alimentaires	0,4	0,4
Ind. Mat. construction	0,4	0,2
Ind. Meca. & Electriques	0,4	0,7
Ind. Chimiques	0,4	0,7
Ind. Text. Hab. Cuir	1,3	1,3
Ind. Manufactur. diverses	0,9	0,4
Mines & Energie	1,3	1,1
Batiments & Trav. Pub.	0,9	0,4
Commerce	2,7	3,1
Transport & Télécom.	4,4	2,9
Hôtellerie & restaur.	0,9	0,9
Banques & Assurances	2,7	4,2
Activité Immob. réparation	0,4	2,4
Activité Educ. Santé Admin.	72,4	78,8
Autres services	5,3	0,4
N.D.	4,4	1,5
Total	100,0	100,0

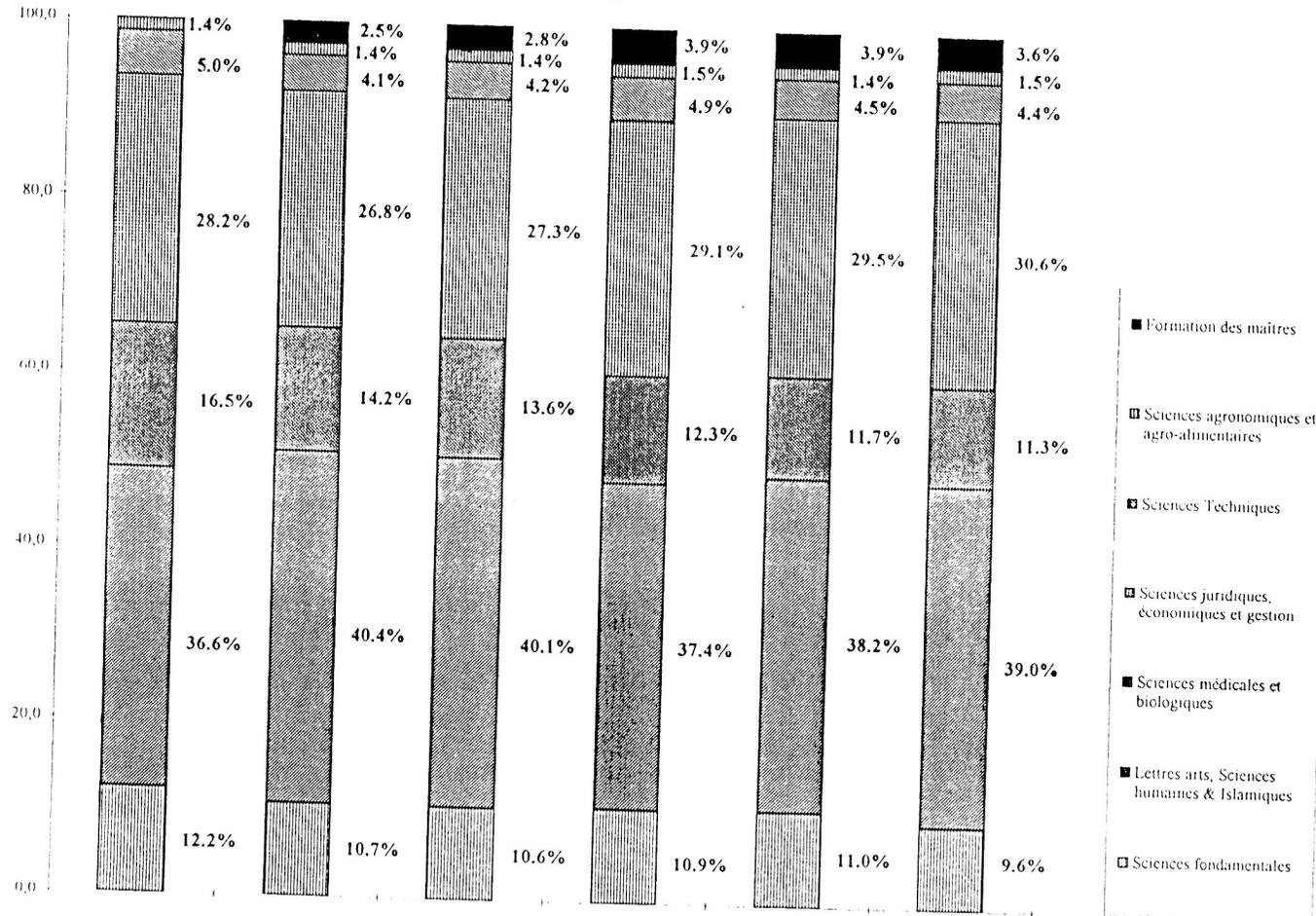
Source : Institut national de la statistique

Tableau 10
Taux d'encadrement et taux de technicité par branche d'activité en 1991

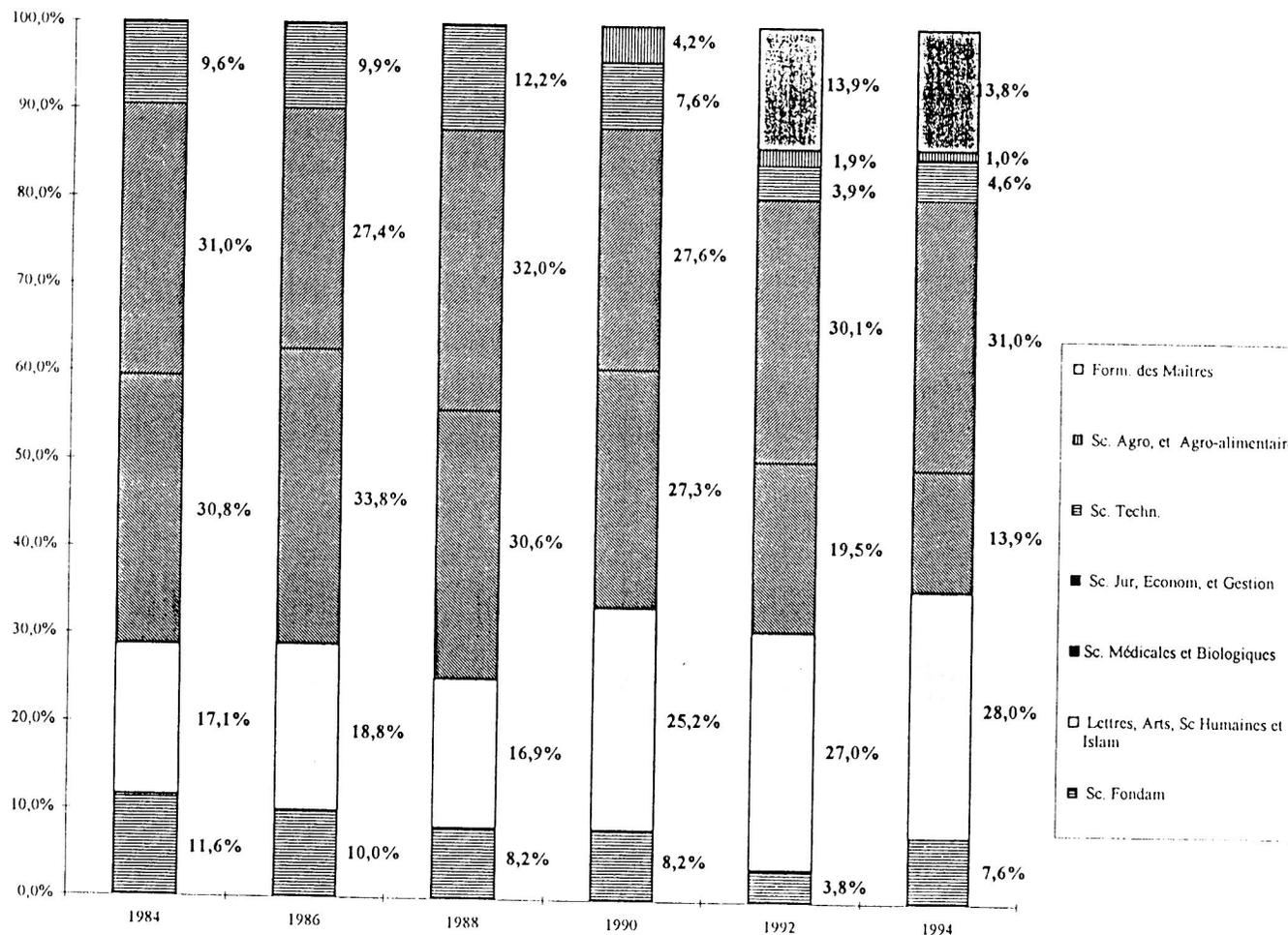
	<i>Taux d'encadrement</i>	<i>Taux de Technicité</i>
<u>IND. MANUFACTURIERES</u>	4,3	11,4
IAA	7,7	14,0
IMCCV	4,9	15,3
IME	4,6	12,5
IC	8,0	15,7
THC	2,2	7,4
IMD	4,5	14,6
<u>IND. NON MANUFACT.</u>	6,9	14,7
MINES	4,4	2,7
HYDROCARBURES	14,4	28,7
ELECTRICITE	14,9	39,8
EAU	5,0	13,7
BTP	2,4	6,4
<u>SERVICES PRODUTIES</u>	6,6	21,6
COMMERCE	8,9	15,4
TRANSPORT	5,4	25,4
TOURISME	4,8	17,0
SERV. MARCH. DIVERS	11,2	22,6
TOTAL	5,9	15,2

Source : enquête annuelle d'entreprises (INS).

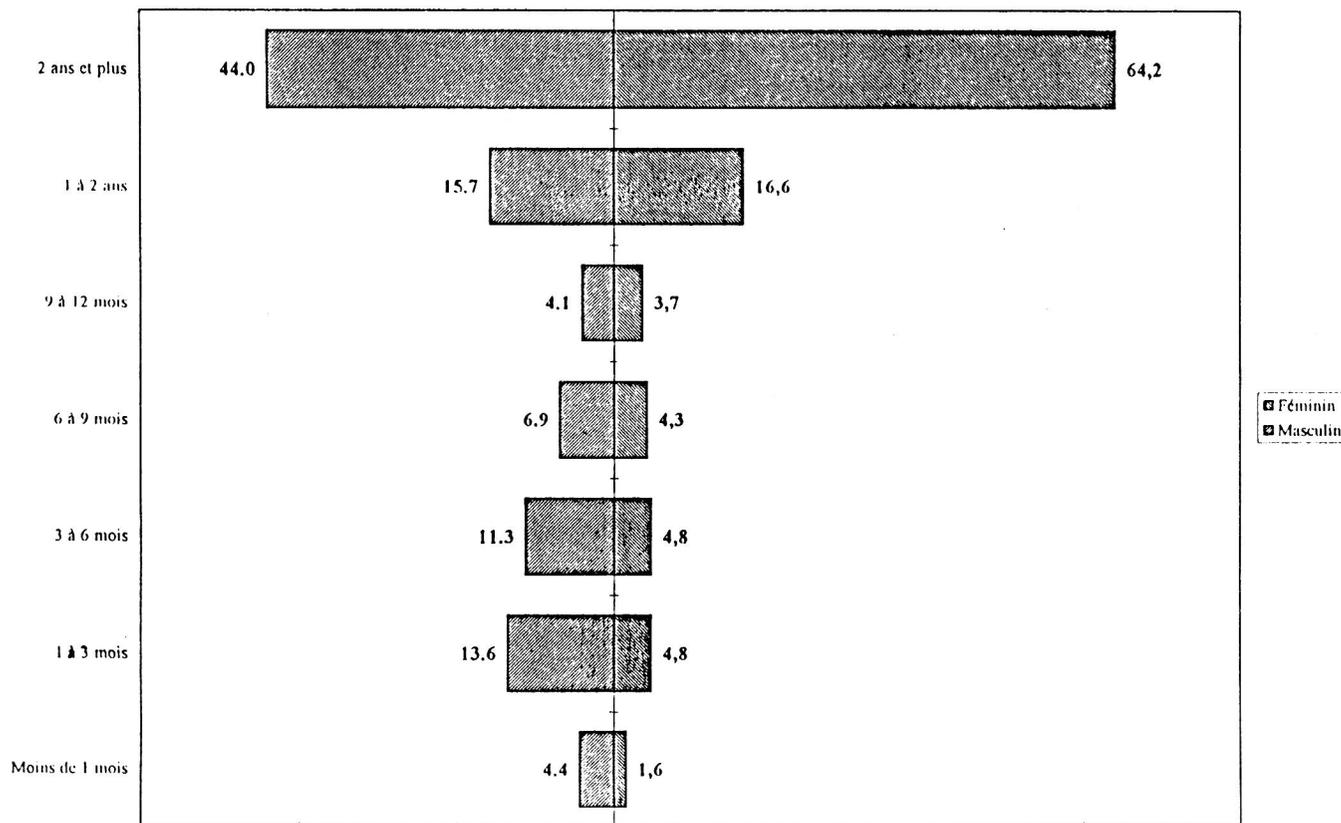
Graphique 1
Répartition des étudiantes selon les filières



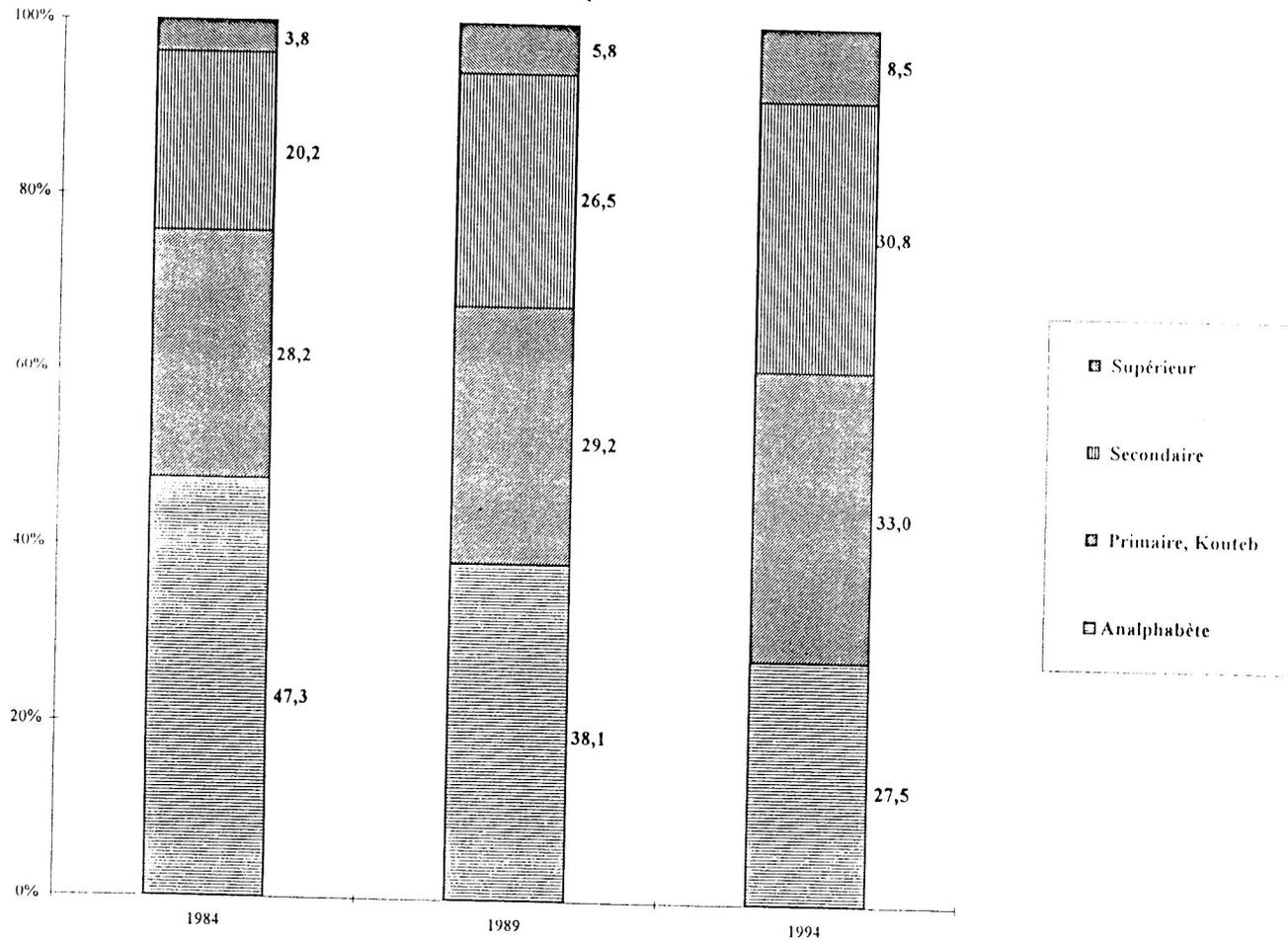
Graphique 2
Répartition des diplômées de l'enseignement supérieur selon les filières



Graphique 3
Chômeurs répartis selon le sexe et la durée du chômage en 1989



Graphique 4
Population active occupée féminine selon le degré d'instruction



RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Baudelot C., Establet R.** (1992) *Allez les filles*, Seuil, Paris.
- Belle F.** (1991) *Être femme et cadre*, L'Harmattan, Paris.
- Briant P., Rimbart S., Sofer C.** (1994) *Les chiffres-clés du travail féminin. Bilan 1975-1992 - Premières Informations*, Dossiers statistiques, hors série n°2, La Documentation française, septembre.
- Briant P., Sofer C.** (1994) *L'emploi des femmes en France : tendances et évolutions récentes*, CRESEP, Faculté de droit, d'économie et de gestion, université d'Orléans.
- CREDIF** (1996) *Le potentiel économique des femmes : le contexte et les perspectives du travail féminin en Tunisie*, ministère des Affaires de la femme et de la famille.
- Desplanques G., Raton I., Thave S.** (1991) "L'activité féminine", *INSEE Résultats*, n°118.
- Fournier C.** (1989) "Diplôme, trajectoire sociale et activité des jeunes femmes", *Travail et Emploi* n°41.
- Fourcade B., Paul J.J., Vernières M.** (1994) "L'insertion professionnelle dans les pays en développement : concepts, résultats, problèmes méthodologiques", *Tiers Monde* n°140, octobre-décembre.
- Hammami Montassar A.** (1995) *Insertion des diplômés universitaires dans la vie active et problématique de leur vécu professionnel*, thèse de 3ème cycle, faculté des sciences humaines, université de Tunis I.
- La Flamme C. (dir.)** (1993) *La formation et l'insertion professionnelle, enjeux dominants dans la société post industrielle*, éditions du CRP.
- Martinelli D.** (1994) *Diplômés de l'université - Insertion au début des années 1990*, Document n°100, série Observatoire, Céreq, octobre.
- Paul J.J.** (1989) *La relation formation-emploi : un défi pour l'économie*, Economica.
- Plasman R. (éd.)** (1994) *Les femmes d'Europe sur le marché du travail*, L'Harmattan.
- Rochard M.B.** (1991) *L'insertion professionnelle des jeunes femmes en France*, CRESEP, université d'Orléans, décembre.

Touiti N.H. (1994) "L'insertion professionnelle des jeunes en Tunisie : les éléments du diagnostic", in *Problématique des ressources humaines au Maghreb*, ouvrage collectif, publication du GERH, Rabat.

Triki S. (1994) "L'investissement dans la vie professionnelle" in Mahfoudh D. (dir.) *Femmes diplômées du Maghreb : pratiques novatrices*, FNUAP-IREP, Tunis, septembre.

Vernières M. (1995) *Ajustement, éducation, emploi*, Economica.

Vincens J. *L'intermédiation dans le domaine du travail et de l'emploi*, note 181, (15-2), LIRHE, Toulouse.

Travail et Emploi (1993) *L'emploi des femmes*, Actes de la journée d'étude du 4 mars 1993, La Documentation française, Paris.

MAGE (1996) "Égalité, équité, discrimination - Hommes et femmes sur le marché du travail", *Les cahiers du MAGE*.

LES EFFETS DE LA FORMATION SUR LA CROISSANCE EN TUNISIE

Ali Chkir

INTRODUCTION

La conséquence principale du dépassement du cadre explicatif du modèle de Solow à été la réhabilitation de l'État et l'affirmation de son rôle déterminant dans le maintien de la croissance. Les pouvoirs publics, récusés par l'acceptation traditionnelle, contribuent dorénavant à promouvoir à travers les dépenses publiques, les performances macro-économiques du secteur privé.

Ce nouveau statut attribué à l'État a constitué durant ces dernières années un champ d'investigation pour plusieurs études empiriques étudiant chacune un trait particulier de la relation capital humain - croissance.

Sur la base de cette rénovation, nous nous proposons d'étudier cette relation capital humain - croissance par :

- un modèle causal,
- un modèle d'inspiration "croissance endogène".

Avant de présenter ces deux essais empiriques, il faudrait proposer un bilan des travaux qui prennent en compte le capital humain comme source de croissance et examiner les progrès réalisés par la Tunisie en matière de formation de capital humain.

1. CAPITAL HUMAIN : SOURCE DE CROISSANCE

1.1. Réflexion sur quelques résultats empiriques

Les tests empiriques des théories de la croissance endogène sont récents. Certes, de nombreuses études menées de façon détaillée au niveau d'un pays ou de façon comparative sur un échantillon de pays, ont depuis longtemps essayé d'identifier les facteurs explicatifs des performances de la croissance.

Lucas (1990) utilise les données de Kruger sur la quantité moyenne de la main-d'oeuvre par pays pour montrer que la rémunération du facteur travail (capital humain inclus) est beaucoup plus faible dans un pays en voie de développement (PVD) que dans un pays industrialisé. Selon la logique néoclassique, si les migrations de main-d'oeuvre sont impossibles, le capital fixe devrait cesser de s'investir dans ces derniers pays pour se diriger vers les premiers. Lucas estime que l'effet externe de son modèle permet d'expliquer pourquoi il n'en est pas ainsi : il a en effet trouvé que l'élasticité de

la production par rapport au niveau moyen du capital humain serait, toutes choses égales par ailleurs, de l'ordre de 0,36.

Les tests menés par Barro (1990) montrent que, pour un niveau donné de PIB par tête en 1960, les pays qui avaient alors les taux de scolarisation les plus élevés ont connu une croissance plus rapide que les autres. Barro apporte ainsi un appui au modèle de Becker et *alii* (1990) en déterminant une relation économétrique (en coupe internationale) négative entre la fertilité d'une part, le niveau de capital humain d'autre part et le taux de croissance du revenu par tête.

Le modèle de Becker, Murphy et Tamura (1990) endogénéise la seconde variable exogène du modèle de Solow, la croissance de la population, afin de pouvoir étudier les causes et les conséquences des différences de fertilité sur la croissance économique. Dans ce modèle, les parents ont à choisir entre, avoir un grand nombre d'enfants - risquant ainsi de ne pouvoir leur garantir un bon niveau de capital humain - ou un petit nombre d'enfants en espérant pour eux un niveau élevé de capital humain. La croissance de l'économie sera d'autant plus forte que le niveau de capital humain est élevé.

Contrairement à certains modèles de croissance, les travaux d'Azariadis et Drazen (1990) sont basés sur des "*threshold externalities*" dans l'accumulation du capital humain, c'est-à-dire sur l'existence de rendements sociaux croissants lorsque les qualités humaines atteignent certains seuils critiques. Ces deux auteurs ont pu confirmer que la force de travail hautement qualifiée n'est pas suffisante à elle seule pour enclencher la croissance, d'autres facteurs sont indispensables, dont notamment, les marchés de crédit, l'efficacité des politiques gouvernementales de limitation de la fertilité, etc. On est alors conduit à supposer avec Azariadis et Drazen que le capital humain est une condition nécessaire mais non suffisante au développement.

Cohen (1991) estime une équation en coupe instantanée en se basant sur la valeur des paramètres proposées par Mankiv et *alii* (1992) pour calculer le montant de capital humain. Il trouve que la production de capital humain est à rendements croissants par rapport aux deux facteurs reproductibles (le capital humain et le capital physique).

Grossman et Helpman (1991) ont montré qu'un pays mieux doté en capital humain, comme le Japon, tend à se spécialiser dans la haute technologie et la recherche-développement. Les PVD qui sont mieux dotés en main-d'oeuvre non qualifiée tendent à se spécialiser dans la production des biens courants tels que les textiles.

Dans le cadre d'un modèle d'équilibre général d'optimisation intertemporelle, Arrau (1989) étudie simultanément le rôle du capital humain comme source de croissance et comme déterminant fondamental du profil du revenu et de l'offre de travail. Il dégage ensuite, sur la base de l'hypothèse d'Azariadis et Drazen selon laquelle les nouvelles générations ont des dotations initiales de capital humain déterminées de manière endogène, à partir des cohortes précédentes, une relation inverse entre la croissance de la population et celle de l'économie. Il trouve enfin que le taux de croissance est plus élevé lorsque le capital humain est subventionné alors que celui physique est taxé. En effet, une politique fiscale en faveur du capital humain tendrait à améliorer la croissance économique.

1.2. Les progrès réalisés par la Tunisie en matière de formation de capital humain

Afin de juger du niveau de capital humain atteint par la Tunisie, nous nous sommes demandés si les politiques de formation initiale, de formation professionnelle et d'expérience professionnelle adoptées jusqu'ici ont été capables de forger les qualifications individuelles et collectives.

1.2.1. La formation initiale

La formation initiale est acquise dans le système éducatif. Elle est censée dispenser une solide formation de base permettant une préparation de l'individu au changement, de même qu'elle a des effets positifs sur l'efficacité au travail et la discipline. Elle accroît le nombre, entre autres, des chercheurs dans les domaines de l'innovation et de la recherche scientifique et industrielle et fournit les cadres administratifs et techniques des entreprises.

Il est indéniable que des sommes et des efforts importants ont été consentis par la Tunisie pour le développement des ressources humaines.

Au niveau du taux de scolarisation, celui-ci est passé entre 1972 et 1990¹

de 59,8 à 81,9 % (cycle primaire)

de 17, à 46,3 % (cycle secondaire)

de 0,6 % à 2,6 % (cycle supérieur)

Évolution des effectifs élèves et étudiants pendant la période 1972-1992 (en milliers)

	1972	1982	1992
Enseignement primaire	896,0	1 150,853	1 432,1
Enseignement secondaire	196,033	355,261	567,318
Enseignement supérieur	12,199	34,077	87,8

Source : statistiques sociales rétrospectives (publication du ministère du Plan, mars 1984) et statistiques du rapport annuel sur le développement, 1993

Entre 1972 et 1992, les effectifs inscrits dans l'enseignement primaire ont presque doublé, ceux de l'enseignement secondaire et supérieur ont été multipliés respectivement par 3 et 7.

Les dépenses nationales de la recherche et du développement technologique ont évolué de 0,2 % du PIB en 1989 à 0,25 % du PIB en 1992 alors que l'objectif du plan consiste à renforcer les moyens financiers pour faire passer la part de ces dépenses dans le PIB de 0,25 % à 0,5 %.

¹ Ces chiffres sont tirés à la fois du rapport préliminaire de commission de la maîtrise et de la promotion de la technologie industrielle qui utilise les statistiques publiées par BIRD et la CNUCED et du mémoire de Bougammi (1992).

Malgré les progrès réalisés, le chemin à parcourir est encore long par comparaison à d'autres pays relativement similaires à la Tunisie comme la Corée du sud, l'Espagne ou la Yougoslavie. Ainsi ces pays ont atteint, au début des années 80, des taux de scolarisation² compris entre 83 et 88 % pour le cycle secondaire et 18 et 23 % pour le cycle supérieur.

En Tunisie, les résultats ne semblent pas être à la mesure des efforts consentis en raison, en partie, de la dépendance de la politique de formation par rapport à la stratégie d'industrialisation adoptée à partir des années 70.

Après une première décennie de développement selon un modèle socialiste impliquant en particulier un effort de démocratisation de la formation à tous les niveaux touchant aussi bien les adultes que les jeunes, la Tunisie a opté lors de la seconde décennie pour une stratégie de développement extravertie, libérale basée sur l'encouragement de l'investissement étranger et insérant par conséquent le pays dans une spécialisation imposée par la division internationale du travail.

Ainsi, la répercussion d'une telle stratégie d'industrialisation sur le système de formation a été la formation d'individus aux qualifications moyennes, en rapport avec le niveau technique peu élevé de l'économie tunisienne, en même temps qu'on a assisté à un renforcement des critères sélectifs dans les filières longues, la quasi stagnation du nombre des bacheliers et l'encouragement des filières techniques et surtout professionnelles.

Une telle politique de formation qui se réfère aux besoins immédiats en cadres, restreint l'accès des jeunes au cycle supérieur et ne fait que maintenir et même accentuer la dépendance de la Tunisie en l'éloignant davantage d'une politique de développement. La réforme du système de l'éducation et de la formation en Tunisie se poursuit à tous les niveaux dans les secteurs relevant du ministère de l'Éducation et dans ceux dépendant d'autres départements. Ainsi, le secteur de l'éducation représente l'une des composantes principales du processus de développement global du pays, en raison de son rôle déterminant dans la formation du citoyen.

De ce fait, l'État tunisien ne cesse d'accorder à ce secteur l'importance qu'il mérite, dans le but de renforcer son rôle stimulant et efficace dans la réalisation des plans de développement et en vue de permettre à la Tunisie de se situer au diapason du progrès continu qui caractérise le monde moderne dans les divers aspects de la vie économique, sociale, scientifique et culturelle. En effet, les deux années scolaires 1992-1993 et 1993-1994 ont été, entre autres, marquées par la parution d'un ensemble de décrets et arrêtés, en application de la loi de juillet 1991 relative à la réforme du système éducatif. Pour la première fois dans l'histoire de l'éducation en Tunisie, les contenus des programmes de l'enseignement de base et de l'enseignement secondaire sont fixés par un texte législatif conformément à cette loi. Au cours de l'année 1993-1994, le taux d'inscription des enfants âgés de 6 ans dans les écoles de l'enseignement de base a atteint 92,23 % (91,78 % pour les filles et les 94,12 % pour les garçons).

² Ces chiffres sont tirés d'un travail élaboré par NH Touiti ben Hamida, intitulé "La qualification des travailleurs, une condition de la maîtrise technologique" *Travail et développement*, 87.

La situation de l'enseignement de base et de l'enseignement primaire, au cours de dernières années 1992-1993 et 1993-1994, se présente comme suit :

Année scolaire	1992-1993	1993-1994
Écoles	4 044	4 164
Élèves	1 432 112	1 467 411
Classes - élèves	46 872	46 995
Enseignements	54 560	55 720

Source : Développement de l'éducation en Tunisie, 1992- 1994

Les effectifs dans l'enseignement secondaire ont atteint 605 935 élèves au cours de l'année scolaire 1993-1994 contre 567 318 élèves durant l'année 1992-1993. Les effectifs dans l'enseignement supérieur ont atteint 96 101 étudiants au cours de l'année universitaire 1993-1994 contre 87 870 étudiants durant l'année 1992-1993. On remarque une nette amélioration des effectifs de l'enseignement secondaire et supérieur.

Dans le cadre de l'alphabétisation, le nouveau mode accorde une grande importance à deux étapes considérées essentielles dans le domaine de l'éducation des adultes :

- l'étape de pré-alphabétisation ou étape de motivation à l'apprentissage ;
- l'étape post-alphabétisation ou étape de suivi. C'est ainsi que les centres d'alphabétisation ont accueilli pendant la période 1992-1994, 5 050 apprenants dont 3 655 femmes³.

Malgré ces progrès réalisés, le taux d'alphabétisation des adultes en Tunisie est encore faible par rapport à celui atteint par des pays moyennement développés.

1.2.2. La formation professionnelle

La formation professionnelle concerne les personnes déjà engagées dans la vie active. Elle permet l'émergence de nouveaux savoirs, l'actualisation et le recyclage des connaissances anciennes ainsi que la reconversion des travailleurs et leur adaptation au changement, suite aux mutations économiques et technologiques, en particulier.

Les actions de formation professionnelle doivent être de préférence suivies par tout le collectif de travail afin de développer la dimension collective des qualifications des travailleurs.

La situation qui prévaut actuellement dans le domaine de la formation professionnelle se caractérise par la loi d'orientation de la formation professionnelle n°93-10 du 17 février 1993 qui a pour objet d'assurer l'acquisition des connaissances théoriques et des capacités et savoir-faire pratiques que nécessite l'exercice d'un métier ou d'une profession qualifiée. Parmi les éléments essentiels de la dite loi, il y a lieu de citer :

³ Développement de l'éducation en Tunisie, 1992-1994.

a) La concertation et la coordination en matière de formation professionnelle. Il est institué à cet effet un Conseil national de la formation professionnelle et de l'emploi, chargé notamment de :

- donner son avis sur les orientations générales de la politique nationale en matière de formation professionnelle et d'emploi,
- donner son avis sur les critères de la reconnaissance et de l'homologation des titres et diplômes de formation professionnelle.

b) L'orientation professionnelle a pour objet d'aider les jeunes et les adultes des deux sexes, par une information et des conseils, pour choisir, de façon réfléchie et en connaissance des possibilités d'emploi et d'insertion dans la vie active, une profession conforme à leur motivation, à leur aptitude et à leur intérêts.

c) La formation professionnelle initiale a pour but de dispenser une formation générale de base et de conférer des capacités et des connaissances professionnelles en vue de l'exercice d'un métier ou d'une profession qualifiée.

d) La formation en alternance a pour but d'assurer un niveau de qualification reconnu dans la spécialité choisie par la mise en oeuvre d'actions de formation associant les entreprises et les établissements de formation.

e) L'apprentissage est un mode de formation initiale assurée en milieu professionnel. Il a pour objet de donner aux jeunes une formation générale théorique et un savoir-faire pratique leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle.

f) La formation continue a pour objet de consolider les compétences générales et professionnelles acquises, de les développer et de les adapter à l'évolution de la technologie et des conditions de travail ; elle vise également à conférer d'autres compétences et qualifications professionnelles en vue de l'exercice d'une nouvelle activité professionnelle et à assurer la promotion sociale et professionnelle des travailleurs.

g) L'homologation des diplômes et certificats de formation professionnelle a pour but de situer les qualifications obtenues par rapport aux emplois définis dans la classification nationale des emplois ou d'établir leur équivalence avec les diplômes et certificats délivrés par les établissements d'éducation et d'enseignement et ce, dans le but de permettre aux titulaires des diplômes et certificats de la formation professionnelle de satisfaire aux conditions d'accès aux emplois publics, de poursuivre des études ou une formation d'un niveau supérieur, ou d'exercer des activités d'enseignement.

Ainsi malgré les efforts réalisés notamment par l'État surtout en matière législative, des difficultés subsistent ; elles sont liées principalement à :

- la quasi absence d'un contrôle technique pédagogique de la formation et d'un système rigoureux d'évaluation ne peut que nuire à la qualité de la formation continue actuellement dispensée qui évolue de façon un peu anarchique ;

- un manque de planification des besoins en formation des entreprises ; pour la plupart d'entre elles, la gestion des ressources humaines se fait souvent au jour le jour ;

- une faible collaboration entre entreprises, universités et centres de recherche qui ne permet pas l'amélioration du contenu technique de la formation, son adaptation à l'évolution technologique et au contexte social.

1.2.3. L'expérience professionnelle

L'expérience professionnelle est implicite. Elle s'acquiert dans l'entreprise et par le processus de production. Elle permet, par la confrontation avec les problèmes de travail, d'acquérir une intelligence opératoire, spécifique, capable de maîtriser le fonctionnement effectif du procès de travail. Pour les entreprises tunisiennes, privées notamment, l'expérience professionnelle constitue encore le mode privilégié de formation et de promotion. Néanmoins et compte tenu du niveau d'instruction relativement faible des travailleurs tunisiens ainsi que de la rareté de véritables stages de formation continue, ce mode d'apprentissage, à lui seul, ne permet pas réellement de faire évoluer les qualifications des travailleurs (à formation de base faible) et par conséquent ne prépare pas vraiment à la maîtrise technologique. L'expérience professionnelle étant en général estimée par les années d'ancienneté, il en découle que pour la Tunisie, les "vieux" secteurs (mines, bâtiment et travaux publics) sont ceux dans lesquels les travailleurs ont accumulé une expérience importante.

L'apprentissage des jeunes (14-18 ans) ayant abandonné leurs études est réglementé en Tunisie bien qu'il se fasse plutôt mal. Il est peu contrôlé par l'office de l'Emploi et l'employeur est libre d'utiliser la méthode d'apprentissage qu'il souhaite. La plupart des apprentis sont occupés dans le secteur non structuré qui ne permet pas un apprentissage réel. Rares sont les grandes entreprises du secteur moderne qui acceptent de les recruter ; les entreprises privées y recourent davantage.

Par conséquent, pour valider l'incidence de l'accumulation du capital humain en Tunisie sur la croissance, nous allons tenter, dans un premier temps, de spécifier le sens de causalité entre ces deux variables. Le test de Granger (1969) s'avère la solution requise. Dans un deuxième temps, il s'agit d'étudier la relation entre le capital humain et la croissance en Tunisie en se basant sur le modèle d'Ashauer.

2. CAPITAL HUMAIN ET CROISSANCE EN TUNISIE

2.1. Test de causalité de Granger

Le concept de causalité est devenu fondamental dans la plupart des sciences. Wold (1954) et Simon (1953) ont pu discuter l'importance de la causalité ordonnée dans les modèles à équations simultanées. Leur regard avait un impact significatif sur les réflexions contemporaines du fait que ce concept de causalité a pu susciter un intérêt considérable entre les économistes pour tester les modèles et les directions de causalité. Granger (1969) a fourni une définition de la causalité fondée sur trois axiomes qui sont :

- la cause doit précéder l'effet dans le temps,
- la cause « contient » certaines informations sur la valeur future de l'effet,

- l'amplitude de la cause varie dans le temps selon Granger. Y est dite causée par X, si l'introduction des valeurs passées de X améliore la qualité statistique de la régression de Y sur ses propres valeurs passées.

Granger distingue quatre formes de causalité :

- a- la causalité simple
- b- la causalité instantanée
- c- la causalité décalée (Lag causalité)
- d- la causalité bidirectionnelle (feed-back causality).

Les trois premières formes correspondent à une causalité unidirectionnelle ($X \rightarrow Y$).

Les causalités de types (a) et (b) sont spécifiées par Hicks comme « *sequential causality* » et celle de type (c) et (d) comme « *contemporaneous causality* ». Pour lui, si X et Y coexistent, Y est dite causée par X si la non existence de X implique la non existence de Y.

Conformément à Granger (1969), on peut écrire le modèle suivant :

$$Y_t = b_0 + a_0 x_0 + \sum_{j=1}^m a_j x_{t-j} + \sum_{i=1}^n b_i y_{t-i} + u_t \quad (1)$$

$$X_t = c_0 + d_0 y_0 + \sum_{i=1}^n c_i X_{t-i} + \sum_{j=1}^m d_j Y_{t-j} + v_t \quad (2)$$

u_t et v_t sont des bruits blancs non corrélés ; avec $E(u_t u_{t'})=0$ et $E(v_t v_{t'})=0$ pour tout $t \neq t'$.

L'étude de la causalité revient à estimer les équations (1) et (2) par la méthode des moindres carrés ordinaires (MCO) à la suite de quoi on teste l'hypothèse :

$H_0: a_j=d_j=0$ pour tout $j=0,1, \dots, m$ contre l'hypothèse $H_1: a_j \neq 0$ et $d_j \neq 0$.

Évidemment, accepter l'hypothèse nulle revient à rejeter toute possibilité d'existence de relation causale entre X et Y. De la même manière si $a_j=0$, X ne peut en aucun cas causer Y ($d_j=0$, Y ne peut causer X).

D'une manière générale, les différentes possibilités (cf. Singh et Sahni, 1992) de causalité sont résumées dans le tableau suivant :

Direction (sens) de la causalité		
	X cause Y	Y cause X
1- simple	$a_0=d_j=0$ mais $a_k \neq 0$	$d_0=a_j=0$ mais $d_k \neq 0$
2- instantanée	(i) $d_j=0$ mais $a_0 \neq 0$ et $a_k \neq 0$ (ii) $d_j=a_j=0$ mais $a_0 \neq 0$	$a_j=0$ mais $d_0 \neq 0$ et $d_k \neq 0$ $d_j=a_j=0$ mais $d_0 \neq 0$
3- retardée	$a_0=d_j=0$ mais $a_{s+1} \neq 0$	$d_0=a_j=d_s=0$ mais $d_{s+1} \neq 0$
Causalité Bidirectionnelle (feed-back)		
4- simple	$a_0=0$ mais $a_k \neq 0$	$d_0=0$ mais $d_k \neq 0$
5- instantanée	(i) $a_0 \neq 0$ et $a_k \neq 0$ (ii) $a_j=0$ mais $a_0 \neq 0$	$d_0 \neq 0$ et $d_k \neq 0$ $d_j=0$ mais $d_0 \neq 0$
6- retardée	$a_0=a_s=0$ mais $a_{s+1} \neq 0$	$d_0=d_s=0$ mais $d_{s+1} \neq 0$

$$j=1, \dots, s, s+1, \dots, m \text{ et } k=1, \dots, m_1 : m_1 < m$$

Les résultats empiriques

Les statistiques utilisées sont des statistiques annuelles relatives au PIB et aux dépenses en recherche et en éducation, durant la période 1961-1989, tirées brutes de la Banque de données, publiées par l'Institut d'économie quantitative. L'analyse de la causalité est faite sur des séries exprimées au prix constant de 1980. Les résultats reportés dans le tableau suivant indiquent que les statistiques de Fisher sont significatives et soutiennent donc la possibilité de tester la causalité au sens de Granger. S'interrogeant sur le sens de la causalité, le modèle causal estimé au prix constant suggère une causalité bidirectionnelle retardée entre les dépenses en recherche et en éducation et le PIB ; ($X \leftrightarrow Y$), puis que les coefficients estimés vérifient les hypothèses : $a_0=a_1=a_2=0$ (non significatifs) mais $a_3 \neq 0$ (significatif) et $d_0=d_1=d_2=0$ (non significatifs) mais $d_3 \neq 0$ (significatif). Il s'agit donc d'une causalité bidirectionnelle retardée de 3 périodes allant des dépenses en éducation vers le PIB et inversement du PIB vers les dépenses en éducation.

Cette causalité bidirectionnelle retardée implique que les investissements en capital humain causent la croissance et inversement (la croissance du PIB cause l'investissement en capital humain). De plus, cette causalité bidirectionnelle retardée exprime en un sens l'idée de l'endogénéité du savoir du fait qu'il est un phénomène induit par la croissance : PIB \rightarrow dépenses en éducation \rightarrow PIB. Il est donc évident d'écrire une liaison croissance - savoir - croissance. A la lumière de la métaphore du réacteur nucléaire, ce schéma nous rappelle l'idée avancée par Monoury disant que la croissance « se nourrit au moins en partie du savoir qu'elle provoque » à l'image d'un réacteur nucléaire qui produit plus de combustible qu'il n'en consomme.

2.2. L'effet de l'accumulation de capital humain sur la croissance

L'introduction de facteurs comme le « capital humain » peut permettre de contourner le problème posé par un modèle traditionnel, car son accumulation ne dépend pas du produit où se situent les rendements marginaux décroissants. Le progrès technique est alors permis par l'accumulation du capital humain variable dont le niveau par tête peut croître sans limite, à la différence du capital physique.

Plusieurs types de tests statistiques ont été menés, concernant la relation entre le capital humain et la croissance, portant sur différents résultats à partir des modèles théoriques précédents.

En choisissant le taux de scolarisation comme proxy du capital humain, Barro (1990) a montré, conformément aux conclusions de Lucas et Romer, l'existence d'une corrélation positive entre le taux de croissance du PIB par tête et le taux de scolarisation secondaire. La quantification de la relation capital humain - croissance fait l'objet de la deuxième étude empirique.

En vue de juger du signe de la corrélation établie entre le taux de scolarisation et le taux de croissance du PIB en Tunisie, on va procéder, dans cette étude de deux manières :

- estimer l'effet du taux de scolarisation sur la productivité moyenne du travail,
- estimer l'effet du taux de scolarisation sur la productivité globale des facteurs (PGF).

La quantification de la relation capital humain - croissance consiste à estimer une fonction de type Cobb-Douglas de la forme suivante :

$$Y = k^\alpha L^\beta \quad (1)$$

Y est le produit final, K est le stock de capital et L représente le stock de travail. L'écriture logarithmique de l'équation (1) est :

$$\log Y = \alpha \log K + \beta \log L \quad (2)$$

L'estimation par MCO de l'équation (2) pour la Tunisie portant sur 19 observations durant la période 1971-1989 et utilisant le PIB, le stock de capital (la production et le capital sont pris au prix constant 90) et les effectifs employés du secteur productif (agriculture et pêche + industries manufacturières + industries non manufacturières + services productifs) a donné les résultats suivant :

$$\text{Log } Y = 0,31 \log K + 0,73 \log L$$

(12,78) (21,25)

$$Dw = 1,92 \quad R^2 = 0,98.$$

(les nombres entre parenthèses correspondent aux t de student)

Le coefficient de détermination nous permet de dire que le capital et le travail expliquent à 98 % la production ; et la valeur de Dw = 1,92 vérifie qu'il n'y a pas auto-corrélation des erreurs. De même, les coefficients estimés de K et L sont significatifs.

A partir de cette première régression on remarque bien que les rendements d'échelle sont presque constants ($0,31 + 0,73 \cong 1$).

Il s'agit maintenant d'introduire un troisième facteur qui est le capital humain approximé par le taux de scolarisation. Chaque fois qu'on utilisera cette proxy, elle sera traitée sur trois niveaux :

- taux de scolarisation primaire (Tp)
- taux de scolarisation secondaire (Tse)
- taux de scolarisation supérieur (Tsu).

2.2.1. L'effet du taux de scolarisation sur la productivité moyenne du travail

L'introduction du capital humain (H), approximé par le taux de scolarisation rend la fonction de production de la forme suivante :

$$Y=F(K,L,H)$$

Cette équation a été estimée sur des données durant la période allant de 1971 jusqu'à 1989. Seulement, les coefficients étaient non significatifs et de signes non attendus. On a alors pensé transformer la fonction de production ci-dessus par :

$$Y=(K,L)$$

Puisque les rendements d'échelle sont constants, on peut avoir l'écriture suivante :

$$Y/L=F(K/L,1)$$

L'introduction du capital humain après linéarisation logarithmique permet d'écrire :

$$\text{Log } Y/L = a + e_k \text{ Log } (K/L) + e_h \text{ Log } H$$

L'estimation⁴ de cette fonction nous a donné :

$$* \text{ Log } Y/L = 2,23 + 0,24 \text{ Log } K/L + 0,04 \text{ Log } (Tp)$$

$$(20,5) \quad (8,16) \quad (2,7)$$

$$R^2=0,94 \quad Dw = 2,19$$

$$* \text{ Log } Y/L = 2,41 + 0,19 \text{ Log } Y/L + 0,13 \text{ Log } (Tse)$$

$$(58,56) \quad (4,41) \quad (2,68)$$

$$R^2 = 0,94 \quad Dw = 2,1$$

$$* \text{ Log } Y/L = 2,72 + 0,21 \text{ Log } Y/L + 0,27 \text{ Log } (Tsu)$$

$$(16,39) \quad (1,63) \quad (3,69)$$

$$R^2 = 0,95 \quad Dw = 2,21$$

Sur les trois niveaux, on remarque la significativité des coefficients estimés. Dw indique qu'il n'existe pas d'auto-corrélation des erreurs. A partir de cette estimation, on dégage deux conclusions :

⁴ Les calculs ont été effectués au LARDEE - Laboratoire d'analyses et de recherches sur la dynamique économique et de l'environnement.

- les rendements sont devenus croissants puisque avant l'introduction du capital humain ils étaient constants, mais après l'introduction de ce facteur on remarque chaque fois que son coefficient estimé est positif, ajouté à celui du capital et du travail, on obtient une somme supérieure à l'unité ;

- la productivité moyenne de travail augmente avec le niveau de scolarisation.

En effet :

Si T_p augmente de 1 \Rightarrow rendements d'échelle croissants de 0,04

Si T_{se} augmente de 1 \Rightarrow rendements d'échelle croissants de 0,13

Si T_{su} augmente de 1 \Rightarrow rendements d'échelle croissants de 0,27

Par ailleurs, on constate que l'effet du taux de scolarisation sur la productivité de travail s'amplifie au fur et à mesure qu'on considère un niveau de scolarisation plus élevé.

2.2.2. L'effet du taux de scolarisation sur la productivité globale des facteurs (PGF)

On suppose une fonction où le capital humain intervient comme argument explicatif du niveau de la production, soit :

$$Y = A_t \cdot F(K_t, L_t, H_t) \quad \text{avec :}$$

A_t = Le progrès technique neutre selon Hicks.

K_t = Le stock de capital.

H_t = Le stock de capital humain.

L_t = L'effectif global des employés.

Exprimée sous forme logarithmique, la fonction devient :

$$Y_t = a_t + e_k k_t + e_l l_t + e_h h_t \quad (1)$$

où e_i : l'élasticité de la production par rapport au facteur i ($i=k,l,h$).

Si $e_k + e_l = 1$, alors les rendements d'échelle sont constants sur K et L (comme c'est le cas pour la Tunisie). Cette même spécification de l'équation, où les rendements sont constants sur K, L et croissants sur tous les facteurs a été formulée par Ashauer (1989).

En effet, selon Ashauer on peut obtenir l'écriture suivante :

$$\begin{aligned} Y_t &= a_t + e_k k_t + e_l l_t + e_h h_t \\ Y_t - l_t &= a_t + e_k k_t + e_l l_t - l_t + e_h h_t \\ &= a_t + e_k k_t + (e_l - 1)l_t + e_h h_t \\ &= a_t + e_k k_t - e_k l_t + e_h h_t \\ &= a_t + e_k(k_t - l_t) + e_h h_t \\ \Rightarrow Y_t - l_t - e_k(k_t - l_t) &= a_t + e_h h_t \\ \Rightarrow Y_t - e_k k_t - l_t(1 - e_k) &= a_t + e_h h_t \end{aligned}$$

puisque les rendements d'échelle sont constants :

$$c_k + c_l = 1 \Rightarrow e_l = 1 - c_k$$

$$y_t - e_k k_t - e_l l_t = a_t + e_h h_t$$

PGF

On aura donc l'équation de la production globale des facteurs sous la forme suivante :

$$PGF = a_t + e_h h_t \quad (2)$$

Cette équation exprime la relation entre la PGF et l'investissement en capital humain.

Les résultats empiriques

Il convient de signaler qu'on a adopté la méthode de *Search* pour corriger l'auto-corrélation des erreurs en supposant que les résidus suivent un processus autorégressif d'ordre 1 (AR1).

L'estimation de l'équation (2) donne les résultats suivants :

$$* PGF = 0,58 - 0,003 t + 0,015 tp$$

(3,11) (-1,48) (2,31)

$$R^2 = 0,43 \quad Dw = 1,88$$

Les coefficients estimés sont significatifs, mais le coefficient de détermination R^2 est plus ou moins faible, ce qui signifie que la PGF n'est pas seulement expliquée par le capital humain. Il y a d'autres facteurs qui interviennent dans l'explication de cette variable tels que la recherche développement, l'innovation technologique, l'infrastructure et les services publics, etc.

$$* PGF = 0,7 - 0,08 t + 0,03 Tse$$

(4,5) (-2,15) (2,44)

$$R^2 = 0,48 \quad Dw = 1,89$$

On remarque une amélioration de R^2 et une augmentation de l'effet du taux de scolarisation sur la PGF c'est-à-dire que l'effet du taux de scolarisation du secondaire est plus important que celui du primaire.

$$* PGF = 0,87 - 0,092 t + 0,08 Tsu$$

(5,34) (-2,09) (2,31)

$$R^2 = 0,44 \quad Dw = 1,9$$

La relation entre les deux séries est statistiquement significative : tous les paramètres ont les signes attendus. On peut tirer la conclusion suivante :

Par rapport à l'effet du taux de scolarisation primaire (Tp) sur la productivité globale des facteurs, le taux de scolarisation secondaire (Tse) a doublé et celui du supérieur (Tsu) a presque triplé.

CONCLUSION

Les investissements, facteurs de croissance endogène, sont rarement rentables sur le court terme, mais ils le sont plus fréquemment sur le long terme. Nos résultats empiriques, se rapportant sur la relation entre le taux de croissance et le taux de scolarisation en Tunisie, montrent bien que l'effet du taux de scolarisation supérieur est plus important que les deux autres.

En effet, le stock de connaissances d'un étudiant est sans doute plus élevé que celui d'un élève. Par conséquent, il faut plusieurs années, voire plusieurs décennies, avant que les bénéfices de l'investissement en capital humain ne se fassent sentir.

Les efforts considérables dépensés par la Tunisie, dans les années qui suivirent l'indépendance pour développer l'alphabétisation et la scolarisation des jeunes ont vraisemblablement freiné son développement d'alors ; mais ne contribuent-ils pas, aujourd'hui, à distinguer l'économie tunisienne de ses voisines nord-africaines ?

Ali Chkir

Faculté des sciences économiques et de gestion
Sfax

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Arrau P. (1989), *Human Capital and Endogenous Growth in a Large Life Cycle Model*, World Bank, working paper, WPS 342.

Asauer D. (1989), "Is Public Expenditure Productive?", *Journal of Monetary Economies*.

Amable B., Guellec D. (1992) *Panorama des théories de la croissance endogène*, CEPREMAP.

Azariadis C., Drazen A. (1990), "Threshold Externalities in Economic Development", *Quarterly journal of Economies*, mai, p.501-526.

Barro R.J. (1990), "Government Spending in a Simple Model of Endogenous Growth", *Journal of Political Economy*, vol. 98, octobre.

Becker G., Murphy A.K., Tamura R. (1990), "Human Capital Fertility and Economic Growth", *Journal of Political Economy*, vol 98, octobre.

Bougammi (1992), *Externalités et croissance*, mémoire, FSEG Tunis.

Granger W.J. (1969), "Investigating Causal Relations by Econometric Models and Cross Spectral Analysis", *Econometrica*, mai.

Lucas R. (1990), "Why Doesn't Capital Flow From Rich to Poor Countries?", *The American Economic Review*, n°80, p.92-96.

Mankiv G., Romer D., Weil D. (1992) "A Contribution to the Empirics of Economic Growth", *Quarterly Journal of Economics*, vol.107, n°2, p.407-437.

Singh B., Sahni B.S. (1992), " Causality Between Public Expenditure and National Income ", *Economic Activity*, n°92 p.630-638.

Touiti ben Hamida N.H. "La qualification des travailleurs, une condition de la maîtrise technologique", *Travail et développement*, 87.



TABLE DES MATIÈRES

PRÉFACE	3
---------------	---

SOMMAIRE	5
----------------	---

Michel Vernières

AJUSTEMENT - ÉDUCATION - EMPLOI :

UNIVERSALITÉ OU SPÉCIFICITÉ DES ANALYSES ?	7
1. NÉCESSITÉ D'UN CADRE MACRO-ÉCONOMIQUE DE RÉFÉRENCE	7
2. NATURE ET MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT DES SYSTÈMES D'EMPLOI ET DE FORMATION	8
2.1. <i>Analyse des systèmes d'emploi</i>	8
2.2. <i>Analyse des systèmes de formation</i>	8
3. IDENTIFICATION DES POINTS CLÉS DE LA RELATION FORMATION EMPLOI	11
3.1. <i>Le processus d'insertion professionnelle des jeunes</i>	11
3.2. <i>Les politiques de recrutement des firmes</i>	12
3.3. <i>Les politiques de formation continue</i>	12
ÉLÉMENTS DE CONCLUSION	13
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	13

Jean-Philippe Karim El Aynaoui, Jean-Pierre Lachaud

OFFRE DE TRAVAIL ET MARCHÉ DU TRAVAIL URBAIN SEGMENTÉ UNE ANALYSE ÉCONOMÉTRIQUE APPLIQUÉE AU MAROC

1. INTRODUCTION	15
2. LES DÉTERMINANTS DE L'OFFRE DE TRAVAIL : CONCEPTS ET MÉTHODE	16
2.1. <i>Le modèle dichotomique d'offre de travail</i>	16
2.2. <i>Le modèle polytomique d'offre de travail</i>	20
3. ESTIMATION DES MODÈLES : UNE APPLICATION DANS LE CONTEXTE DU MAROC	22
3.1. <i>Le modèle dichotomique : fonction de gains et estimation Logit</i>	22
3.2. <i>Le modèle polytomique : fonctions de gains et estimation logistique multinomiale</i>	26
4. CONCLUSION	30
ANNEXES	31
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	31

Abdelkarim Jaoua

NIVEAUX D'INSTRUCTION ET QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES

EN TUNISIE	35
1. ÉVOLUTION DE L'EMPLOI SELON LES NIVEAUX D'INSTRUCTION DE LA POPULATION OCCUPÉE	35
1.1. <i>Répartition pour l'ensemble de l'économie</i>	36
1.2. <i>Répartition dans le secteur agriculture et pêche</i>	36
1.3. <i>Répartition dans les industries manufacturières</i>	37
1.4. <i>Répartition dans les industries non-manufacturières</i>	37
1.5. <i>Répartition dans les services productifs</i>	38
1.6. <i>Répartition dans l'administration</i>	38
2. RÔLE DE L'ÉDUCATION DANS L'AMÉLIORATION DES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES	39
2.1. <i>Évolution des structures de qualifications</i>	40
2.1.1. <i>Structure des qualifications dans l'ensemble de l'économie</i>	40
2.1.2. <i>Structure des qualifications dans les grands secteurs</i>	42
2.2. <i>Relation entre structure de qualification et niveaux d'instruction</i>	43
2.2.1. <i>Résultats pour l'ensemble du secteur productif non agricole</i>	44
2.2.2. <i>Résultats sectoriels</i>	45

2.3. Relation entre niveau moyen de qualification et niveau moyen d'instruction	46
2.3.1. Évolution des indicateurs des niveaux moyens d'instruction et de qualification de la population occupée (1971-1993).....	46
2.3.2. Estimation économétrique de l'impact du niveau d'instruction de la main-d'œuvre sur son niveau moyen de qualification	47
ANNEXES	49

Mohammed Bougroum et Ahmed Trachen

TYPLOGIE DES JEUNES CHÔMEURS DIPLÔMÉS

A MARRAKECH : UNE ÉTUDE SUR DES DONNÉES LONGITUDINALES	61
INTRODUCTION	61
1. ANALYSE DESCRIPTIVE DES LIENS ENTRE LES VARIABLES INDIVIDUELLES ET LA DURÉE DE CHAQUE ÉTAT	63
1.1. Analyse de la durée de l'emploi	63
1.2. Analyse de la durée du chômage	63
1.3. Analyse de la durée des études	64
1.4. Analyse de la durée des stages	65
2. TYPOLOGIE DES TRAJECTOIRES	66
<i>Typologie des trajectoires à partir du tableau disjonctif complet détaillé</i>	<i>66</i>
CONCLUSION.....	67
ANNEXES	71
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	82

El Mostafa Bensalem, Aomar Ibourk et Patrick Werquin

LES DÉTERMINANTS INDIVIDUELS DE LA DURÉE DE CHÔMAGE DES JEUNES DIPLOMÉS DE MARRAKECH.....

83	83
1. QUELQUES CARACTÉRISTIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL MAROCAIN	86
2. CHAMPS D'ÉTUDE ET ORIGINALITÉ DES DONNÉES	88
2.1. Aspects méthodologiques et champ d'étude	88
2.2. Population observée	88
2.3. Tirage de l'échantillon.....	88
2.4. La période d'observation	88
2.5. Méthode de collecte des informations.....	88
2.6. Représentativité de l'échantillon.....	89
2.7. Originalité des données.....	89
2.8. Étude descriptive de l'échantillon.....	90
2.9. L'importance relative de la mobilité géographique.....	93
Les raisons du phénomène.....	93
3. RÉSULTATS DES ESTIMATIONS SELON L'APPROCHE NON PARAMÉTRIQUE	94
3.1. Les variables analysées	94
3.2. Estimation de fonctions de risque et de survie de l'ensemble de l'échantillon.....	96
Statistiques sur les fonctions du risque estimées	96
4. RÉSULTATS DES MODÈLES PARAMÉTRIQUES SANS VARIABLES EXPLICATIVES	99
5. RÉSULTATS DES MODÈLES PARAMÉTRIQUES AVEC VARIABLES EXPLICATIVES... ..	101
5.1. Les variables retenues	101
5.2. Résultats.....	103
CONCLUSION.....	108
ANNEXES	111
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	116

Mohamed Benlhacen Tlemçani

L'IMPACT DE LA POLITIQUE D'AJUSTEMENT SUR LE SYSTÈME ÉDUCATIF AU MAROC - LE CAS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR.....

121	121
1. LES ORIENTATIONS GÉNÉRALES DE LA POLITIQUE D'AJUSTEMENT DU SYSTÈME ÉDUCATIF.....	121
1.1. Les mesures de "rationalisation"	124
1.2. Les mesures pour améliorer le fonctionnement interne du système éducatif.....	125

2. L'IMPACT DE L'AJUSTEMENT SUR LES SERVICES D'ENSEIGNEMENT : UN BILAN CONTRASTÉ.....	126
2.1. Analyse des données.....	126
2.1.1. L'enseignement primaire.....	126
2.1.2. L'enseignement secondaire.....	128
2.1.3. L'enseignement supérieur.....	128
2.2. Crise et "logiques" de croissance de l'université marocaine : quelle alternative ?.....	130
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	133

Hedi Dami

L'AJUSTEMENT STRUCTUREL ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN TUNISIE	135
1. INTRODUCTION.....	135
2. L' AJUSTEMENT STRUCTUREL ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL.....	137
2.1. L'ajustement structurel et l'emploi.....	137
2.2. Mobilité sociale et flexibilité de l'emploi.....	138
2.3. Le chômage et l'ajustement structurel.....	139
3. AJUSTEMENT STRUCTUREL ET INSTITUTIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL	142
3.1. Ajustement social et entreprises informelles du marché du travail.....	142
3.2. Ajustement structurel et efficacité des institutions formelles du marché du travail.....	143
3.2.1. Révision du cadre institutionnel du marché du travail.....	143
3.2.2. Efficacité du nouveau contexte institutionnel du marché du travail.....	144
4. CONCLUSION.....	145
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	146

Assi Driss

FORMATION, EMPLOI ET PAUVRETÉ - LE CAS DU MAROC	147
INTRODUCTION	147
1. LA NOTION DE PAUVRETÉ.....	148
<i>Qu'est ce qu'un pauvre au Maroc ?</i>	149
2. LES DYSFONCTIONNEMENTS DU SYSTÈME ÉDUCATIF ET DE FORMATION AU MAROC.....	150
2.1. Les défaillances quantitatives.....	151
2.2. Désarticulation qualitative.....	153
3. LES PAUVRES FACE AU SYSTÈME D'ÉDUCATION ET DE FORMATION AU MAROC.....	153
4. LA PLACE DES PAUVRES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL	156
4.1. La participation des pauvres à l'activité économique.....	156
4.2. La nature de l'activité des pauvres.....	157
4.3. Le chômage et les pauvres.....	159
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	161

Omar Belkheiri

LA RELATION FORMATION EMPLOI ET L'INFORMATION STATISTIQUE AU MAROC : QUELQUES ÉLÉMENTS D'ANALYSE MÉTHODOLOGIQUE ET CONCEPTUELLE - LE CAS DE L'INDUSTRIE TOURISTIQUE.....	163
INTRODUCTION	163
1. L'EMPLOI DANS LE SECTEUR DU TOURISME AU MAROC : QUELLE RÉALITÉ ?.....	164
1.1. Le système d'information sur l'emploi touristique au Maroc	164
1.1.1. Sources extérieures au ministère du Tourisme	164
1.1.2. Le ministère du Tourisme, source d'informations sur l'emploi.....	166
1.2. L'emploi touristique au Maroc : les chiffres.....	167
1.2.1. Prédominance de l'emploi hôtelier	168
1.2.2. L'emploi informel dans le secteur touristique au Maroc.....	169
2. LA FORMATION AUX MÉTIERS DU TOURISME AU MAROC : PLUS DE FLEXIBILITÉ, MOINS DE RIGIDITÉ	171
2.1. Un système de formation centralisé : force ou faiblesse ?.....	172
2.1.1. Niveau qualification	172
2.1.2. Niveau technicien.....	172

2.1.3. Niveau supérieur	173
2.2. <i>Direction par le Plan, une approche du secteur : métiers et emplois</i>	174
2.2.1. Le secteur "Tourisme" au Maroc, un contenu ambigu	174
2.2.2. Les emplois touristiques au Maroc, de quoi s'agit-il ?	175
3. CONSÉQUENCES SUR LA RELATION FORMATION EMPLOI TOURISTIQUE AU MAROC : DES PROBLÈMES STATISTIQUES PARTICULIERS	175
3.1. <i>La situation formation emploi dans le secteur</i>	176
3.1.1. La formation emploi touristique au Maroc : une inadéquation réelle ou apparente ?	176
3.1.2. La qualification touristique au Maroc : le biais des correspondances dans le secteur	180
3.2. <i>La relation formation emploi touristique et le Plan : des problèmes d'incohérence avec la réalité</i>	182
3.2.1. La planification et l'approche "besoins en main-d'œuvre"	182
3.2.2. La méthode de prévision dans la planification touristique marocaine	183
CONCLUSION	187
ANNEXES	188
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	190

Fatiha Talahite

LES STATISTIQUES DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION EN ALGÉRIE

UNE APPROCHE EN TERME DE CONVENTIONS	191
1. LES CONVENTIONS D'ÉVALUATION DE L'EMPLOI	192
2. LA PÉRIODE COLONIALE : PREMIÈRES CLASSIFICATIONS	194
3. UN DÉCOUPAGE TENACE	198
CONCLUSION	201
RÉFÉRENCES BIBLIGRAPHIQUES	202

Saloua Bennaghmouch et Jamal Bouoiyour

LES EFFETS DE L'ÉDUCATION SUR LA CROISSANCE ÉCONOMIQUE

APPLICATION A L'AFRIQUE DU NORD	205
1. INTRODUCTION	205
2. LA RELATION ÉDUCATION-CROISSANCE : UNE REVUE DE LA LITTÉRATURE THÉORIQUE ET EMPIRIQUE	206
2.1. <i>Les approches théoriques de la relation éducation-croissance</i>	206
2.2. <i>Éducation-croissance : quelques éléments empiriques</i>	208
3. LA RELATION ÉDUCATION-CROISSANCE EN AFRIQUE DU NORD	213
3.1. <i>Description et évolution des variables du modèle</i>	213
3.1.1. Description des variables	213
3.1.2. Évolution des variables	215
3.2. <i>Tests économétriques et résultats</i>	218
4. CONCLUSION	222
ANNEXES	223
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	226

Nour El Houda Touiti - Ben Hamida

L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES FEMMES DIPLOMÉES DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR EN TUNISIE

INTRODUCTION	231
1. LES SORTIES DE L'APPAREIL ÉDUCATIF	232
2. L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES DIPLÔMÉES DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR	234
3. LES DIPLÔMÉES DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI	237
ANNEXES	240
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	250

Ali Chkir

LES EFFETS DE LA FORMATION SUR LA CROISSANCE EN TUNISIE	253
INTRODUCTION	253
1. CAPITAL HUMAIN : SOURCE DE CROISSANCE	253
1.1. <i>Réflexion sur quelques résultats empiriques</i>	253
1.2. <i>Les progrès réalisés par la Tunisie en matière de formation de capital humain</i>	255
1.2.1. La formation initiale	255
1.2.2. La formation professionnelle.....	257
1.2.3. L'expérience professionnelle.....	259
2. CAPITAL HUMAIN ET CROISSANCE EN TUNISIE.....	259
2.2.1. L'effet du taux de scolarisation sur la productivité moyenne du travail.....	263
2.2.2. L'effet du taux de scolarisation sur la productivité globale des facteurs (PGF)	264
<i>Les résultats empiriques</i>	265
CONCLUSION.....	266
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	266

The first part of the document discusses the general principles of the proposed system, which is designed to be flexible and adaptable to various circumstances. It emphasizes the importance of maintaining a clear and concise record of all transactions and activities, ensuring that the information is accurate and reliable. The system is intended to provide a comprehensive overview of the organization's financial and operational performance, allowing for informed decision-making and strategic planning.

The second part of the document details the specific components and procedures of the system. It outlines the roles and responsibilities of the various departments and personnel involved, as well as the methods for data collection, analysis, and reporting. The system is designed to be user-friendly and efficient, minimizing the time and effort required to gather and process information. It also includes provisions for regular audits and reviews to ensure the system remains effective and up-to-date.

The third part of the document addresses the potential challenges and risks associated with the implementation of the system. It identifies areas where the system may be vulnerable to errors or misuse, and provides strategies to mitigate these risks. It also discusses the importance of ongoing communication and training to ensure that all users are familiar with the system and its capabilities. The document concludes with a summary of the key findings and recommendations, highlighting the potential benefits of the system and the steps that should be taken to move forward.

The following table provides a summary of the key data points discussed in the document. It includes information on the total number of transactions, the average value of each transaction, and the overall financial performance of the organization over the period covered. The data is presented in a clear and concise format, allowing for easy comparison and analysis.

Category	Value
Total Transactions	1,234
Average Transaction Value	\$500.00
Overall Financial Performance	Positive

The data indicates a steady increase in the number of transactions over the period, suggesting a growing market and a strong customer base. The average transaction value remains relatively stable, indicating consistent pricing and product quality. The overall financial performance is positive, reflecting the effectiveness of the proposed system in managing the organization's resources and operations.

CÉREQ
Dépôt légal 2^{ème} trimestre 1997

Depuis 1991, des travaux sont menés en commun par des chercheurs de Marrakech et de Marseille. Cette collaboration porte sur le thème de l'économie du travail et de la micro-économétrie des données longitudinales collectées auprès de jeunes encore dans le système éducatif ou en étant sortis récemment.

Dans le même temps, les enjeux autour de l'enseignement supérieur en général sont apparus majeurs dans les pays du Maghreb. La collaboration scientifique s'est donc développée dans une logique de collecte, de traitement et d'analyse de données sur l'insertion professionnelle des jeunes diplômés sur la région de Marrakech. Plusieurs enquêtes ont ainsi été menées par la faculté des sciences juridiques, économiques et sociales de l'université Cadi Ayyad, le Creq, le Greqam et le Céreq.

Ce document rassemble les communications présentées à l'occasion d'un colloque international tenu à Marrakech les 24 et 25 octobre 1996 pour marquer les cinq premières années de cette coopération toujours active. Il a regroupé des chercheurs travaillant principalement sur le Maroc, l'Algérie et la Tunisie.

ISBN : 2-11-089804-6

ISSN : EN COURS

**CENTRE D'ÉTUDES
ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS**

10, Place de la Joliette
BP 176 13474 Marseille Cedex 02
Tél. : 04 91 13 28 28 / Fax. : 04 91 13 28 80