



NATIONS UNIES

Commission économique pour l'Afrique

Bureau de la CEA pour l'Afrique du nord

**Avec la coopération du
Gouvernement de la République algérienne démocratique et populaire, et
la contribution de la Banque islamique de développement**

**SYMPOSIUM INTERNATIONAL SUR LE CAPITAL
HUMAIN ET LE DEVELOPPEMENT EN AFRIQUE DU
NORD: ENTREPRENEURIAT, EMPLOI ET PERSPECTIVES
EURO-MEDITERRANEENNES**

ALGER (ALGERIE), 24-25 FEVRIER 2003

**Actes Publiés sous la direction de
M. Abdelouahab Rezig
Directeur du Bureau de la CEA pour l'Afrique du nord**

Pour d'autres publications ou informations, visitez notre site web : <http://www.uneca-na.org>

Commission économique pour l'Afrique
Bureau pour l'Afrique du Nord
B.P. 316
Tanger, Maroc
Tél. : 212-39 32 23 46/47
Fax : 212- 39 34 03 57
E-mail : srdc-na@uneca.org
<http://www.uneca-na.org>

SOMMAIRE

.....

Introduction au Symposium/ Abdeouahab Rezig	1
---	---

SYMPOSIUM INTERNATIONAL SUR LE CAPITAL HUMAIN ET LE DEVELOPPEMENT EN AFRIQUE DU NORD : ENTREPRENEURIAT, EMPLOI ET PERSPECTIVES EURO-MEDITERRANEENNES

I.1 Cérémonie d'ouverture.....	5
I.2 Première session: Formation-emploi des jeunes et compétitivité des Entreprises.....	19
Débats.....	39
I.3 Deuxième session : Les jeunes et l'entrepreneuriat.....	43
Débats.....	61
I. 4 Troisième session : Les perspectives euro-méditerranéennes et la problématique du capital humain en Afrique du nord.....	67
Débats.....	83
I.5 Communiqué final.....	95
I. 6 Motion de remerciements.....	100

REUNIONS DE GROUPE SPECIAL D'EXPERTS (LUNDI 24 FEVRIER)

II.1. Les jeunes et l'emploi en Afrique du nord.....	101
II.2. L'entrepreneuriat et les jeunes en Afrique du nord.....	102
II.3. Les marchés des capitaux, attractivité des investissements et ressources humaines en Afrique du nord.....	127

ANNEXE I - LISTE DES PARTICIPANTS.....

ANNEXE II-

SECRETARIAT.....

137

178

193

Introduction au Symposium

Abdelouahab Rezig
Directeur du Bureau de la CEA pour l'Afrique du nord

Ce Symposium est inscrit dans le programme de travail du Bureau de la CEA pour l'Afrique du Nord pour la période 2002-2003. Il est en adéquation avec les nouvelles modalités édictées par le plan à moyen terme 2002-2005 pour la mise en œuvre des activités des Bureaux sous-régionaux de la CEA, à savoir: *"faciliter la constitution des réseaux et l'échange d'informations à travers divers forums encourageant le dialogue entre les secteurs public et privé, la société civile et les partenaires à la coopération aux niveaux national et sous-régional"*.

C'est dans le cadre de ce mandat que la proposition a reçu le soutien unanime du 17ème CIE qui s'est tenu à Tanger (Maroc), du 03 au 05 avril 2002.

I) Lorsque le Bureau de la CEA pour l'Afrique du Nord avait organisé le Forum sur l'investissement en Afrique du Nord, le facteur humain était présent dans tous les esprits.

En effet, La plupart des pays de la sous région connaissent un taux de chômage élevé, souvent accentué à l'occasion de leur passage à l'économie de marché; les privatisations et l'ouverture des marchés nationaux à la concurrence étrangère sont en effet susceptibles d'entraîner, à court terme au moins, une augmentation du chômage. Que de telles mesures de stabilisation soient nécessaires pour créer les conditions d'une croissance durable de l'emploi et des revenus dans les prochaines années, représentent pour les personnes touchées une faible consolation; encore faut-il leur donner un espoir fondé pour leurs enfants, car l'équité ne doit pas être à sens unique: *"Comment peuvent-ils profiter des fruits de la croissance lorsque celle-ci aura lieu ?"* (Fitoussi).

Quoiqu'il en soit, une stabilisation durable nécessite de la croissance car il n'est pas possible de maintenir la stabilisation économique dans un environnement de stagnation ; aussi est-il nécessaire de déclencher et d'entretenir un niveau suffisamment élevé d'activité économique et d'emploi ;

Or, il est également admis qu'un fort taux de croissance nécessite, à son tour, un effort considérable d'investissement. En effet il a été observé, pour la période 1980-1998 par exemple, une relation étroite entre les taux de croissance réels du PIB et des investissements bruts. Certes le lien de causalité n'est pas, d'après les observateurs, univoque; mais il n'en demeure pas moins que chaque investissement, qu'il soit net ou de remplacement, contribue à la modernisation du stock de capital et de la structure économique, à l'accroissement de la productivité, à la croissance, à la garantie d'emplois futurs et à l'amélioration des revenus.

Ainsi, en se penchant sur les conditions d'attractivité de l'investissement, le Forum a bien constitué une opportunité pour examiner l'un des moyens essentiels de lutte contre la pauvreté en Afrique du Nord.

Pour cela, le rôle des entreprises, privées, surtout est déterminant, dans le contexte de l'économie de marché en particulier. Ce sont elles, les PME notamment, qui sont appelées à offrir le plus grand nombre d'emplois, pour peu qu'elles puissent bénéficier d'un environnement global favorable.

Cela ne veut pas dire que le passage à l'économie de marché peut s'effectuer automatiquement, sans ingérence de l'Etat. D'ailleurs, on peut noter, en ce domaine, un certain changement théorique et une approche quelque peu différente, teintée de pragmatisme, de la part des Organisations économiques et financières internationales, à la lumière des expériences. Autrement dit, l'Etat ne devrait pas tant se désengager de l'économie que de reconsidérer ses modalités d'intervention. Il doit déterminer ses propres limites afin que le secteur privé puisse se développer; en même temps, le développement autonome de ce secteur induira une réduction de l'intervention de l'Etat. Comme le souligne Solow, si le système concurrentiel est plus crédible, le marché ne peut pas tout faire. C'est ainsi qu'en l'absence d'un agent public, en charge des dépenses d'éducation, de recherche et développement, de santé, le

niveau de l'investissement dans l'économie sera sous optimal: tout en accélérant la croissance des revenus du secteur privé, elles constituent un élément déterminant du contrat social, puisqu'elles portent pour l'essentiel sur des projets qui assurent l'équité (Fitoussi). Cela ne signifie pas non plus que les institutions privées ne doivent pas intervenir dans ces domaines, bien au contraire.

II) On le sait bien maintenant, le capital humain est un moteur fondamental de la croissance économique.

Selon une étude portant sur 92 pays, citée dans le premier rapport arabe sur le développement humain, établi à la demande du Bureau régional du PNUD pour les Etats arabes, le capital humain et social intervient pour pas moins de 64% dans la croissance. En revanche, le capital physique – équipement, bâtiment et infrastructure – n'y intervient qu'à hauteur de 16%. Les 20% restants s'expliquent par le capital naturel.

Le Symposium sur "La contribution du capital humain et social à une croissance économique durable et au bien-être" (DRFC- OCDE, Québec, rapport sept.2001), a bien mis en relief les relations qui existent entre le capital humain, incarné par les individus (qui comprend le savoir accumulé et la santé), le capital social (qui comprend les normes et les réseaux facilitant l'action conjointe et d'autres types d'actions concertées) et une catégorie composite finale comprenant les institutions publiques et privées et les organisations sociales (au nombre des quelles figurent les appareils politique et juridique dans toute leur plénitude).

C'est ainsi que de nombreuses études ont montré l'existence d'effets d'entraînement et de feedbacks positifs entre la santé, d'une part, l'éducation et le capital social d'autre part.

Mais la plupart des auteurs qui traitent du capital humain se concentrent sur l'éducation et ses effets, considérant implicitement l'éducation comme la principale composante du capital humain. L' OCDE, par exemple, désigne par capital humain "les connaissances, qualifications, compétences et autres qualités possédées par un individu et intéressant l'activité économique".

Une Etude UNESCO / OCDE (Paris 2002) sur le « financement de l'éducation- investissement et dividendes », analyse le lien entre le niveau d'éducation de la population active et la croissance économique dans seize pays émergents. Les données de ces derniers montrent que les investissements dans le capital humain réalisés au cours des deux dernières décennies auraient généré un demi-point de croissance dans les pays concernés.

Cette étude confirme également qu'au delà de l'augmentation de la richesse nationale, l'éducation profite aux individus. Des gens mieux éduqués, souligne-t-elle, sont mieux placés sur le marché du travail. Ils ont plus de chance de trouver et de garder un emploi ; et plus ils sont qualifiés, plus leur salaire est élevé.

Quoiqu'il en soit, l'expérience du Japon et de la Corée du Sud, pour ne citer que ces deux pays, a bien montré le rôle déterminant du capital humain dans la croissance économique, qu'un taux de scolarisation élevé et une formation économiquement adaptée contribuent fortement à l'élévation du niveau de productivité et au développement de la capacité d'adaptation de la main d'œuvre. Soulignons que la Corée du Sud se situe au septième rang parmi les pays de l'OCDE, pour ce qui est du pourcentage de jeunes recevant un enseignement du troisième degré.

III) Pour l'Afrique du Nord, des questions aussi essentielles que précises sont également posées en matière de capital humain.

- Ces entreprises, créatrices de richesses et d'emplois, doivent être compétitives, dans le contexte du processus de la mondialisation et de ses défis. L'expérience de nombreux pays a montré, par exemple, qu'il ne suffit pas d'avoir des salaires plus bas pour soutenir la concurrence.

Lors d'une récente rencontre internationale, à Rabat (Maroc), sur les "Economies émergentes et politiques de promotion de la P.M.E.: expériences comparées", à laquelle le Bureau de la CEA en Afrique du Nord a participé activement, les intervenants ont également insisté sur l'importance du capital humain, l'esprit d'entreprise, la qualité de la formation, dans la sous région. Un accent

particulier a été mis sur la qualité du Management, sur la qualité des «interfaces» (entre les différents agents du secteur productif et de l'administration) et des interconnexions entre les acteurs.

En effet, il convient de souligner, à la suite de nombreux observateurs, que dans les rapports entre les partenaires locaux et les investisseurs étrangers éventuels, l'existence d'un esprit d'entreprise localement constitue un facteur déterminant des conditions et des formes de l'investissement étranger.

La diffusion de la culture d'entreprise, la formation à l'entrepreneuriat et l'amélioration des capacités d'entreprendre contribueront sans aucun doute à la multiplication des entrepreneurs dont le comportement sera essentiellement caractérisé par la recherche laborieuse et permanente du profit, à travers l'innovation et le risque créateur, et non par celle de gains spéculatifs. Nous retrouvons là la problématique du passage de l'économie du commerce à celle de l'économie de marché laquelle implique marché et entreprise.

Il convient d'ajouter qu'au cours de la transition d'une économie administrée vers une économie de marché, on rencontre souvent des compétences pour gérer l'une ou l'autre de ces économies mais on élabore rarement des programmes de formation des compétences pour gérer la transition (Andreff).

Il a été suffisamment démontré par ailleurs, que les entreprises qui innoveront le plus, qui amélioreront davantage leur compétitivité sont celles qui coopèrent avec les Centres de recherche par exemple. La mondialisation impose ainsi des dépenses de recherche et développement ainsi que l'amélioration de la relation entre la recherche et l'entreprise, innovante. On parle même de «statut de jeune entreprise innovante».

- Ces entreprises, créatrices de richesses et d'emplois, doivent être en mesure de trouver sur le marché du travail des demandeurs d'emploi ayant un profil qui puisse répondre à leurs besoins réels; ainsi, les questions de la qualité de la formation, et de l'adéquation formation-emploi s'avèrent fondamentales. C'est pourquoi, il est important d'anticiper les demandes en formation dont dépendent le redéploiement, la survie et le développement des entreprises; les transformations rapides des besoins des entreprises, l'ampleur et l'accélération des mutations technologiques ne facilitent pas, il est vrai, la réalisation d'une telle tâche.

Quoiqu'il en soit, les pays de la sous-région gagneraient à s'intéresser davantage à la qualité de la formation d'autant plus que la plupart d'entre eux connaissent une nouvelle situation démographique, plus appropriée à une telle entreprise.

Même au niveau des programmes, de nombreux chercheurs soutiennent que la qualité des études est beaucoup plus importante, pour la croissance économique subséquente, que leur quantité, mesurée, par exemple par le nombre d'années de scolarité.

Il convient de souligner enfin l'importance de la formation professionnelle, des métiers, en gardant présent à l'esprit le grand nombre des entrepreneurs issus du milieu artisanal.

Dans tous les cas, la conjugaison des efforts des institutions publiques et privées s'est avérée nécessaire. C'est ainsi, par exemple, que dans les pays ayant fait l'objet de l'étude UNESCO/OCDE, citée plus haut, un élève sur six, en moyenne, fréquente une école privée (dont la plupart sont subventionnées par l'Etat); les taux de fréquentation du privé augmentent dans le secondaire et le supérieur. L'étude prévient néanmoins que le développement du secteur privé ne résout pas le problème de l'accès : dans les pays concernés par cette étude, il est probable que les pauvres n'ont pas les moyens de payer pour accéder à l'éducation.

Il est certain que toutes ces questions relatives à la formation et à l'adéquation formation emploi ne concernent pas un secteur en particulier.

C'est ainsi que le système financier, élément essentiel, au demeurant, de l'environnement de l'entreprise, accorde, lui aussi, une grande attention aux ressources humaines :

- Les participants à la réunion ad hoc d'experts sur les marchés de capitaux tenue la veille du Forum sur l'investissement à Casablanca en février 2002, ont, en effet, fortement insisté sur la nécessaire complémentarité entre les politiques de développement sectoriel et la modernisation des systèmes

financiers; cette dernière dépend, à son tour, de la disponibilité d'une main d'œuvre bien formée et avertie des technologies les plus modernes et les plus compétitives.

- Les Présidents des banques maghrébines ont également mis en exergue, lors de leur 9ème Conférence tenue à Casablanca du 30 au 31 octobre 2002, le rôle du capital humain dans le processus de modernisation du système bancaire. C'est ainsi par exemple, qu'un projet maghrébin de formation supérieure bancaire, d'excellence, sera mis en œuvre très prochainement.

Les initiateurs de ce projet prennent certainement en considération la nécessaire mise en valeur des compétences, en leur offrant notamment des emplois appropriés. L'expérience a en effet montré que, lorsque ces emplois font défaut, ces compétences cherchent ailleurs leur valorisation.

IV) Les pays de la sous-région connaissent, en effet, une forte émigration de leurs compétences:

- C'est pour cela que le NEPAD accorde un intérêt particulier à la problématique du capital humain en mettant l'accent notamment sur la qualité de l'enseignement, la pertinence de celui-ci par rapport au monde du travail et la tendance à la « fuite des cerveaux ».

- Cette problématique du capital humain doit être également traitée dans le contexte euro méditerranéen, étant donné la situation géographique de la sous région.

Il convient de rappeler, par exemple, le Symposium qui a réuni à Marseille (France) le 20 avril 2002, 800 représentants du monde des sciences, de la technologie, de l'économie et de la culture pour comprendre et dessiner le devenir de la Méditerranée. Venus des deux rives de la Méditerranée, les participants ont adopté « le Manifeste de Marseille », mus par la volonté d'ouvrir la voie à un partage de la recherche, du savoir, des formations initiales et supérieures, académiques et professionnelles, à un partage du développement technologique (...).

C'est dire combien est importante la problématique du capital humain en Afrique du Nord.

V) La rencontre devrait permettre un échange d'expériences et de réflexions, dans le cadre du NEPAD, sur quelques aspects essentiels du capital humain, notamment:

- Formation-emploi et compétitivité des entreprises;

- Les jeunes et l'entrepreneuriat;

- Perspective Euro méditerranéenne et problématique du Capital humain.

VI) La rencontre devrait aboutir particulièrement à :

- Des propositions novatrices qui pourraient faciliter la formulation d'une vision stratégique nationale et sous-régionale, surtout;

- Des propositions concrètes quant à la mise en œuvre du NEPAD en Afrique du Nord;

- Des propositions d'actions communes à entreprendre, afin de favoriser la promotion de l'entrepreneuriat en Afrique du Nord.

Bien entendu un plus grand impact de la rencontre nécessite des actions de suivi, aussi bien au niveau national qu'au niveau sous-régional.

I- Symposium international sur le capital humain et le développement en Afrique du nord : Entrepreneuriat, emploi et perspectives euro-méditerranéennes

I.1 Cérémonie d'ouverture

- Allocution de M. Hamid Temmar, Ministre de la participation et de la promotion de l'investissement, Algérie ;
- Allocution de M. Abdelkader Messahel, Ministre délégué auprès du Ministre des Affaires étrangères, chargé des Affaires maghrébines et africaines, Algérie ;
- Allocution de M. Houssain Ahmed Taha, Ministre d'Etat, Ministère des finances et de l'économie nationale, Soudan ;
- Allocution de M. Ahmed Ben Ali, Chargé d'opérations, Représentant de la Banque Islamique de Développement ;
- Allocution de M. Abdelouahab Rezig, Directeur du Bureau de la CEA pour l'Afrique du nord ;

CÉRÉMONIE D'OUVERTURE

Allocution de S.E.M. Hamid Temmar, Ministre de la participation et de la promotion de l'investissement, Algérie

Le problème que nous abordons aujourd'hui me touche particulièrement parce que l'éducation, la formation, les ressources humaines, après tout, et par quel que bout que je les prenne, c'est mon premier métier et ma carrière qui a toujours été l'enseignement supérieur. Ma sensibilité concernant l'éducation est une sensibilité de premier plan. C'était le premier point, il se trouve que je suis dans une position où le problème des réformes des transformations d'économie nationale dans notre pays et dans le monde en général m'intéresse puisque pendant toute ma carrière dans les Nations Unies j'étais très engagé dans les problèmes des réformes ce qui m'amène bien à penser qu'il faut bien réfléchir aux facteurs des réformes. Le troisième point, c'est que je suis un vieux professionnel du développement, 30 ou 40 ans de travail dans le développement et il est clair que j'arrive à la fin de ma carrière en étant certain que finalement l'élément essentiel du développement c'est la population qui est concernée par le développement, donc les ressources humaines, pas de doute là-dessus.

Si on continue ce raisonnement, sachant bien que le monde d'aujourd'hui globalisé fait que le capital est abondant, il circule, il peut aller là où il veut. Il est indéniable qu'une bonne capacité en ressources humaines est encore une arme absolue pour un pays pour capturer ce capital.

Enfin, il est clair que les technologies ont changé, et avec les technologies d'aujourd'hui, et sans le capital humain, l'avenir d'un pays est sérieusement compromis. Lorsque l'on considère la situation de plusieurs pays dans le monde, qu'est ce qui peut faire par exemple la différence finalement entre le Brésil et la Corée. Pourquoi la Corée a le résultat qui est là, et le Brésil est encore enfoncé dans un certain nombre de problèmes. Incontestablement la cohésion sociale et la qualité des ressources humaines constituent un élément de base pour toute stratégie de développement et tout horizon et projet de développement.

Pour toutes ces raisons donc, les ressources humaines constituent certainement pour nous tous l'élément central du développement. D'ailleurs, en prenant l'exemple de notre propre pays. Voilà un pays qui a payé un tribut extrêmement lourd à l'histoire, qui a sacrifié, du temps du socialisme, énormément d'argent pour former les hommes, qui dispose maintenant de cadres de différentes catégories en grande abondance, qui a de bonnes politiques économiques, qui a le nerf de la guerre qui est l'argent et pourtant il se fait que nous n'arrivons pas à décoller sur le plan de la croissance économique hors pétrole et l'explication pour moi qui s'occupe des réformes et de la privatisation, je m'aperçois qu'en définitive tout le problème du développement est assis sur la transformation de l'économie. Nous avons maintenant tous les éléments pour que cette transformation démarre. Sur le plan des structures mentales, du comportement, de la nature de nos ressources humaines, il y a quelque chose qu'on doit considérer avec énormément d'attention et considérer qu'après tout, le capital, puisqu'on a de l'argent, n'est pas l'unique facteur de développement, mais les ressources humaines sont un facteur beaucoup plus important.

D'ailleurs, je pense que vous connaissez tous cette phrase de Gali Baker, prix Nobel de l'Université de Chicago qui disait que: *"the most important element is human capital for the wealth of a Nation"*

La conclusion pour nous tous, est de dire que les ressources humaines constituent incontestablement un élément principal du développement. Mais qu'est ce que ça veut dire les ressources humaines.

C'est ça le grand problème, parce que les professions de foi et les effets de manche idéologiques sont faciles ou théoriques. Maintenant qu'est que signifie concrètement tout ça ? Il est clair que pour les ressources humaines, on peut considérer d'abord les ressources humaines au niveau d'une nation, au niveau de la société elle-même et considérer que finalement le capital humain prend en charge toutes les valeurs au sein d'une société, tout le ciment qui fait la cohésion d'une société. Cette formidable croyance en l'histoire d'une Nation et enfin d'une manière générale le destin, croire en le destin d'une Nation.

Cette cohésion de base évidemment, est-elle vraiment du capital humain ? Il est incontestable que lorsqu'on considère le cas de mon pays, celui que je connais le mieux, plus il y a de cohésion, plus il y a de ciment, plus il y a une croyance en un avenir commun de toute la communauté, cela constitue incontestablement un élément de ressources humaines extrêmement important, malheureusement, très difficile à noter d'une manière générale, mais lorsqu'on connaît un petit peu la Corée et qu'on y va et on voit la mobilisation de tout un chacun pour la Nation Coréenne, alors on comprend qu'il y a quelque chose qui est extrêmement important dans cette histoire de Nation. Le problème de la Nation, le problème de la démocratie, etc., tout ça va ensemble, mais il est clair, si on est en système démocratique, croire en un destin commun est un élément de ressources humaines et de cohésion extrêmement important.

En Algérie, il est clair que pour un pays qui a subi trois ou quatre assauts formidables, celui d'un abandon rapide du socialisme, celui d'un programme de réajustement avec l'appui du FMI en deux ans, un assaut terrible de la barbarie. Je ne connais pas d'autres pays dans le monde qui en un espace de temps très petit, pratiquement 20 ans, aient connu des tourments assez importants et qui ont pu survivre et dire je suis là, et j'ai des prétentions à être une puissance régionale économique. Et donc de ce point de vue incontestablement chez nous le ciment humain est un support d'une très grande importance et qui a tenu malgré tout les assauts et vicissitudes qu'a connu ce pays. Il est tout à fait clair maintenant que tout notre problème est un problème de compréhension et de mobilisation autour d'un projet de la transformation de nos sociétés, et toutes ces bagarres entre les différentes chapelles de notre société sont extrêmement positives parce que ça signifie tout simplement que chacune de ces chapelles est entraînée de se positionner mais dans un objectif commun qui est celui de la transformation et qui se dit : moi je veux bien aller dans cette transformation, mais qu'est ce que je gagne et qu'est ce que je perds dans cette affaire ? Si toi tu gagnes, moi je ne suis pas sûr de gagner, et donc tous ces phénomènes démocratiques autour de ces valeurs de transformation et de destin sont incontestablement un élément extrêmement important pour toutes les sociétés. En tous les cas, qui, chez nous, sont extrêmement importants. Peut-être que le fait que je sois âgé, que je viens d'un mouvement de lutte de libération fait que je suis moi-même très sensible à ces problèmes là, mais néanmoins je crois que nous en tant que "décision maker" nous sommes obligés de considérer que c'est un élément d'une très grande importance.

Maintenant, les ressources humaines dépassent cette approche de valeur sociale et de cohésion lorsqu'on va au niveau macro-économique. Qu'est ce que les ressources humaines au niveau d'une société ? Les études qui ont été faites, elles ont été très nombreuses, ne montrent pas du tout, d'une manière claire et précise que les ressources humaines sont un facteur critique de la croissance économique. Rien n'est prouvé. On peut le penser comme je le fais moi-même. Comme je le dis maintenant, mais des études quantitatives qui nous indiquent clairement qu'il y a une relation directe entre les ressources humaines et la croissance économique, nous n'avons pas de choses extrêmement sûres. Si les résultats sont ambigus, c'est à dire que cela dépend d'un pays à l'autre. Et pourquoi donc ? Simplement, lorsqu'on considère au niveau macro-économique une fonction de production classique externe, donc la croissance dépend de l'accroissement du capital et l'accroissement du travail et quelque chose qui est un résidu. Et pendant longtemps on a cru que le capital était l'élément important, en tous les cas sous notre période socialiste, nous nous avons pensé que le capital était le plus important. C'était ça l'essentiel. On s'aperçoit en même temps que par delà le capital, et même du travail qualifié, il y a en plus les institutions, la société elle-même, les valeurs humaines. Tous ces éléments qui sont le résidu, on s'aperçoit maintenant que le capital humain est disponible qu'en définitif et surtout lorsqu'on a vu le socialisme vraiment disparaître du jour au lendemain

littéralement, t un phénomène historique extraordinaire qu'en espace de deux ans on a effacé complètement l'héritage socialiste, alors il faut bien comprendre sur le plan macro-économique et si les résultats sont des résultats mixtes, c'est uniquement parce que le capital humain à lui même n'est pas suffisant. Le capital humain doit aller avec le facteur institutionnel et le facteur de l'environnement, des externalités, de l'histoire que nous héritons lorsque nous démarrons un phénomène de développement. Donc, sur le plan macro-économique, il n'est pas étonnant que le capital humain n'apparaît pas comme un facteur particulier parce qu'il est lui mixé dans les institutions et même dans le capital lui même tant il est vrai que pour fabriquer une technologie, c'est les ressources humaines qui fabriquent cette technologie.

Maintenant, lorsqu'on abandonne les problèmes de la société et de la macroéconomie, nous allons vers l'entreprise elle même. Qu'est ce que les ressources humaines pour l'entreprise ? Lorsqu'on passe à l'entreprise, on retrouve l'impact direct du capital humain sur les résultats de l'entreprise. Là c'est démontré de la manière la plus claire, un capital humain de qualité c'est une haute productivité qui est la clé essentielle de la compétition et de la concurrence. Donc pour une entreprise, le problème de disposer évidemment d'une capacité humaine importante d'excellente qualité est certainement le facteur le plus important de la croissance de l'entreprise, et la possibilité pour elle de ne pas seulement survivre mais d'être compétitive et de gagner des marchés et d'aller de l'avant.

Lorsqu'on a de bonnes qualités humaines, la créativité est là, et par delà la créativité, de bonnes qualités humaines se mobilisent quand il y a un management et un manager de talent qui, lui, oblige les gens à se mobiliser. Par delà la capacité humaine managériale c'est à dire le management lui même, sa qualité est extrêmement importante. De ce point de vue là nous sommes obligés de reconnaître que dans notre pays l'investissement en management de qualité a été extrêmement faible. D'abord parce que pendant 30 ans nous avons ignoré le terme de management tant qu'il est vrai que le management de l'économie nationale et de l'entreprise étaient mêlés et on estimait que l'élément managériale de l'économie c'était la planification. Je me souviens lorsque avec Mr Benyahia (ancien Ministre de l'enseignement supérieur), nous avons décidé de monter l'institut de management au sein de l'université, j'avais fais le tour du monde avec le Professeur Tabatoni pour voir les expériences ici et là. Lorsque je suis revenu, j'ai déposé mon rapport au Ministère et j'ai affronté mes collègues d'Université. Un véritable assaut a été mené par mes collègues contre mon idée car ils estimaient qu'il n'y avait absolument pas besoin de parler de management, ça c'était une affaire américaine, déjà à cette époque là. On estimait que la planification résolvait tous les problèmes de la gestion.

Or, il est clair que la capacité managériale d'un pays est extrêmement importante. Et de ce point de vue là, comptons le nombre d'instituts de management que nous avons en Algérie, ils sont extrêmement faibles pour ne pas dire inexistant. Ce n'est pas 3 ou 4 instituts, aussi prestigieux qu'ils soient, qui peuvent vraiment faire le management d'un pays lorsqu'on a 35 mille entreprises qui fonctionnent, et qui fonctionnent avec des managers nés dans le tas. Cela ne veut pas dire qu'un tel manger est un mauvais manager, non plus, mais cela signifie tout simplement que lorsque l'on regarde la chose dans le long terme, il est clair que cette capacité managériale est extrêmement importante comme élément du capital humain. En tous les cas, c'est un peu la conclusion à laquelle j'arrive personnellement. Je me souviens même du temps du socialisme, on avait de grandes sociétés nationales. Lorsqu'une société fonctionnait avec un modèle d'investissement directement budgété par l'Etat puisque notre budget, il y avait trois sections : fonctionnement, équipement et investissement. Même à ce moment là, en réalité une étude que j'avais fais faire indiquait clairement que la variable management même au niveau central est particulièrement important pour savoir quel était le résultat de l'entreprise. Par delà l'entreprise, il y a l'individu humain, alors quel est l'impact d'une bonne formation de l'individu? Les chiffres existent, il semble que lorsqu'on a une année de formation supplémentaire en son poste de travail, cela équivaut 5 à 10% de revenu supplémentaire. Donc incontestablement, il y a une relation directe entre la formation et le poste qu'on peut utiliser et le revenu qu'on peut glaner, et donc de ce point de vue là, il est extrêmement important que nous ayons ainsi cette formation au niveau individuel. Donc s'il est prouvé sur le plan individuel la formation est une chose essentielle, la qualité est une source essentielle de la formation, sur le plan de l'entreprise, elle est indéniable également sur le plan macroéconomique, le capital humain doit être mixé

automatiquement avec le problème institutionnel, le problème de l'environnement des externalités de l'économie pour pouvoir produire d'une manière systématique.

Maintenant que nous savons qu'il y a une relation directe entre le capital humain et la croissance économique et le développement, comment faut-il le faire ? Il y a bien sûr trois segments de formation. Il y a l'éducation formalisée, l'enseignement primaire, secondaire et supérieur, il y a la formation professionnelle institutionnalisée dans des centres de formation professionnelle, et il y a la formation au sein des entreprises qui est faite par les entreprises elles mêmes. Il est prouvé maintenant de dans ces trois segments que si l'on veut un développement à long terme et réel c'est sur l'éducation qu'on doit miser, ce n'est pas la formation professionnelle, même quand elle est institutionnalisée, et il ne faut pas non plus miser sur la formation interne. La formation interne des entreprises est importante pour l'entreprise elle même, elle fait améliorer son score et sa place sur le marché, ceci est évident mais sur le plan d'une Nation, il est incontestable que c'est la formation de base, la formation qu'on a reçu dès le départ, le plus long possible qui fait la qualité du capital humain. Donc s'il y a un choix à faire en matière de dépenses, c'est bien là qu'il va. Deuxième élément, en ce qui concerne cet élément institutionnel de support, c'est le problème de la qualité de l'enseignement. Ce n'est pas tout de dépenser dans l'éducation ou dans la formation professionnelle, mais la qualité de l'enseignement.

En Algérie, nous sommes extrêmement bien placés pour dire que la descente aux enfers d'une partie de notre Université, pas toute heureusement, a été une cause extrêmement importante dans le fait du blocage de la croissance économique, ajouté à cela à un système institutionnel qui à ce moment là n'était pas clair avant qu'on débouche maintenant carrément et franchement sur une option libérale qui met en place les conditions même d'une croissance économique dans un cadre idéologiquement et doctrinalement bien éclairé qu'on puisse ainsi démarrer.

Maintenant le problème de savoir, comment financer en tout état de cause, cet enseignement, c'est la grande discussion entre public et privé ? C'est difficile à trancher. Je vois deux cas, le cas américain et le cas européen, notamment français. Incontestablement aux Etats Unies, on paye très très cher, 10000 à 15000 dollars/an de frais lorsqu'en France vous avez des Universités qui ne coûtent pas grand chose et qui sont toutes de la même qualité et de meilleure qualité simplement parce qu'il y a un système organisé, un concours d'agrégation qui permet ainsi d'assurer la qualité d'enseignement qui est certaine, tandis qu'aux Etats Unis, il faut payer 10000 à 15000\$ simplement pour être dans une Université qui vous assure la qualité. Cette qualité vous est donnée en Europe directement dans les Universités publiques. Donc à mon avis, je vois également qu'en Grande Bretagne il est incontestable que les résultats du public sont excellents et que le secteur privé ne donne pas mieux que le secteur public. Donc, est ce que vraiment aller vers un système privé est important ou non ? Je n'en sais rien. Peut-être qu'effectivement il faut un secteur privé simplement parce que l'élément concurrence est là, et de bons résultats du secteur privé permettent au secteur public de mieux considérer son affaire. Voilà donc quelques réflexions que je souhaitais dans le cadre de ce symposium vous livrer de telle manière à l'occasion d'une discussion ou d'une autre, chacun de ces éléments peut être ainsi repris dans le cadre de vos réflexions.

Je vous remercie, et je vous souhaite plein succès dans vos travaux.

**Allocution de S.E.M. Abdelkader Messahel,
Ministre délégué auprès du Ministre des affaires étrangères,
chargé des affaires maghrébines et africaines, Algérie**

Monsieur le Ministre et Cher ami,
Messieurs les Ambassadeurs,
Mesdames et Messieurs les participants,

Permettez-moi à mon tour, de vous souhaiter la bienvenue et de remercier les organisateurs de ce symposium consacré à un thème aussi important que le Capital Humain et le Développement en Afrique du nord.

Ce symposium se tient à un moment décisif où notre région (l'Afrique du nord) et notre continent sont engagés dans un processus de mobilisation de toutes leurs potentialités pour accélérer leur processus de développement et d'intégration.

L'Afrique, soucieuse de l'avenir de ses peuples, menacés par la pauvreté persistante, la propagation des pandémies, l'analphabétisme, la fuite des cerveaux, l'insuffisance des taux de croissance et la marginalisation croissante, a adopté à travers le NEPAD, une démarche entièrement nouvelle pour prendre en charge l'ensemble de ces problèmes.

C'est à ce titre, que je souhaiterais partager avec vous quelques réflexions qui visent à situer le NEPAD dans le renouveau africain et l'importance particulière qu'il accorde au Développement Humain.

Mesdames et Messieurs,

Le NEPAD est le nouveau projet de l'Afrique visant la relance sur des bases saines, de son processus de développement.

Il est l'expression d'une forte volonté de fonder la démarche du développement sur son appropriation par les peuples africains.

Il ambitionne aussi de refonder la relation de l'Afrique avec le reste du monde à travers l'établissement d'un nouveau partenariat reposant sur des engagements mutuels et des responsabilités partagées.

C'est dans ce cadre que l'Afrique a adopté un plan d'action s'articulant autour d'objectifs et de priorités.

Au premier rang de ces objectifs et de ces priorités figurent la paix, la sécurité, la démocratie et la bonne gouvernance politique et économique qui sont posés comme conditions nécessaires à un processus viable de développement.

La valorisation des ressources humaines, le développement agricole et rural et les infrastructures sont les autres objectifs prioritaires importants du NEPAD.

Je m'attarderai sur la promotion du développement humain pour mieux situer l'importance particulière que revêt cette question dans la mise en œuvre de la nouvelle stratégie africaine.

Mesdames et Messieurs,

Les limites accusées par les stratégies de développement basées sur des considérations exclusivement économiques ont dicté la nécessité de tenir compte des facteurs sur lesquels repose désormais la croissance à l'ère de la mondialisation.

La maîtrise de l'information, la diffusion du savoir et la promotion du capital humain constituent en effet les facteurs incontournables de tout processus de développement économique et social durable.

Nous constatons aujourd'hui que les défis imposés par la productivité et la compétitivité ne peuvent être relevés que par la valorisation et le renforcement du potentiel humain.

A cet égard, la tâche de l'Afrique est considérable, car en plus de la nécessité d'un changement qualitatif, il est fondamental de résorber le déficit quantitatif afin de répondre aux attentes de ses peuples et de satisfaire les besoins nouveaux et croissants de ses économies.

Il y'a en premier lieu les graves problèmes auxquels se trouve confrontée l'Afrique dans le domaine de la santé par la propagation de maladies infectieuses de toutes natures et en particulier les pandémies du VIH/SIDA, du paludisme et de la tuberculose.

Il y'a ensuite l'insuffisance des moyens de prévention, de couverture sanitaire et d'accès aux médicaments ainsi que l'inadaptation des systèmes de santé qui aggravent cette situation déjà menaçante pour l'avenir et la sécurité mêmes de notre continent.

Il y'a également la situation alarmante de l'éducation où l'analphabétisme touche 87 millions de personnes en Afrique dont la majorité sont des femmes. Cette situation compromet dangereusement les efforts de valorisation du potentiel économique de notre continent et affaiblit ses capacités à mener efficacement son processus de développement.

Par ailleurs, le fléau de l'extrême pauvreté qui sévit en Afrique, exacerbée par la persistance du chômage et du sous-emploi contribue à la propagation des fléaux de la malnutrition et des maladies de toutes sortes.

Enfin, les graves conséquences de la fuite des cerveaux se traduisent par l'affaiblissement considérable des efforts des pays africains à améliorer leurs performances économiques et les prive des moyens humains nécessaires à leur développement.

C'est pourquoi, le NEPAD adopte une approche qui appréhende le développement du capital humain sous l'angle de l'amélioration de la santé, du renforcement de l'éducation, de la réduction de la pauvreté et de l'inversion de la tendance à la fuite des cerveaux.

C'est pour cette raison que l'initiative africaine identifie les politiques et préconise des mesures et des actions qui permettent d'assurer une plus grande mobilisation des ressources et des investissements tant internes qu'externes en ciblant mieux les objectifs fixés par le Sommet du Millénaire pour le Développement.

Il s'agit d'actions qui portent avant tout :

1. sur la promotion de politiques et l'élaboration de mesures en particulier dans les domaines des infrastructures éducatives et sanitaires, de la formation, du perfectionnement et de la recherche ;
2. sur l'adoption de mesures de nature à assurer l'augmentation et l'amélioration de l'utilisation des dépenses publiques destinées à la promotion du développement humain ;
3. sur la mobilisation de ressources et autres financements complémentaires auprès du secteur privé et de la société civile, notamment par le biais de la mise en place de partenariats entre ces secteurs et les pouvoirs publics ;

4. sur l'engagement de réformes qui intègrent la lutte contre la pauvreté dans les politiques et stratégies de développement et permettent d'adapter et d'élargir les systèmes d'éducation, de formation et de santé ;
5. Elles portent enfin sur l'amélioration de l'accès aux nouvelles technologies de l'information et de la communication et le renforcement des capacités de leur utilisation à des fins éducatives et sanitaires.

Mesdames et Messieurs,

Notre continent n'a pas cessé, ces dernières années, de consentir des efforts d'investissement dans le domaine du développement humain afin qu'il puisse occuper une place centrale dans sa stratégie de développement, efforts qui ont incontestablement fini par obtenir l'appui de la communauté internationale.

Force est de constater que la concrétisation de ce soutien par l'accroissement des investissements directs internationaux, ajouté aux investissements nationaux, s'avère indispensable à la réalisation des objectifs tracés dans le cadre de la promotion du développement humain.

C'est pourquoi, il est indispensable de poursuivre et de renforcer le soutien et les efforts internationaux tels que ceux ayant permis l'utilisation des ressources générées par la réduction de la dette de certains pays au profit de la promotion du développement humain.

Ces mesures, ajoutées aux décisions prises à la Conférence de Doha sur l'accès aux médicaments et la mise en place d'un Fonds mondial sur la lutte contre les pandémies en Afrique, témoignent indéniablement d'un progrès significatif en matière de valorisation du capital humain.

Il faut reconnaître que l'appui concret de la communauté internationale dans son ensemble exige également et surtout un redoublement d'efforts de la part des pays africains pour réaliser pleinement les objectifs du nouveau partenariat pour le développement de notre continent et faire face aux graves problèmes découlant du fléau de la pauvreté, des pandémies et de l'analphabétisme qui sont un obstacle majeur à toute action visant la promotion du développement humain.

Mesdames et Messieurs,

L'Algérie, en qualité de pays promoteur du NEPAD, a présenté en mars 2002 au Comité Directeur, un projet de programme-cadre sur le développement humain qui couvre les domaines de la santé, de l'éducation et de la lutte contre la pauvreté.

Ce programme, comprend des propositions d'action qu triple plan national, régional et international.

Cette contribution est un témoignage de l'importance que l'Algérie accorde au potentiel créateur de l'homme et de la femme dans le processus du développement économique et social.

Elle est également une affirmation de l'attachement de notre pays à la valorisation du capital humain tant a plan régional, qu'il soit maghrébin, africain ou euro méditerranéen, qu'aux plans de la coopération multilatérale et des relations de partenariat qui constituent les fondements du NEPAD.

Je ne doute pas que vos travaux apporteront une précieuse contribution aux efforts indispensables à la valorisation optimale du capital humain dont notre continent a tant besoin pour gagner sa bataille du développement et assurer la prospérité à ses peuples.

Je souhaite plein succès à vos travaux et je vous remercie.

**Allocution de S.E.M. Houssain Ahmed Taha, Ministre d'Etat,
Ministère des finances et de l'économie nationale, Soudan**

Excellence M. le Ministre Abdel Hamid Temmar, M. le Président de la séance, Messieurs les Ministres, Messieurs les participants,

Je voudrais tout d'abord exprimer au nom du gouvernement du Soudan, mes vifs remerciements pour l'invitation à la participation à ce séminaire, et en particulier, à la Commission Economique pour l'Afrique et son bureau d'Afrique du nord, à la Banque Islamique pour le Développement et à tous ceux qui ont participé à l'organisation de ce séminaire. Au moment où le continent Africain est confronté au grand défi de la croissance économique dans un monde où le nouvel ordre économique et la mondialisation représentent un grand défi pour nous en Afrique du nord en particulier, nous devons nous mettre en phase avec ces grands changements qui s'opèrent au sein de l'économie mondiale et nous préparer à affronter la concurrence mondiale. Nous estimons que le NEPAD constitue un cadre privilégié pour que le Continent Africain puisse mobiliser ses potentialités, et pour le développement avec le soutien de la coopération internationale et sortir du tunnel de la croissance négative que l'Afrique a connue durant les deux dernières décennies pour aller vers des horizons plus prometteurs à l'aube de ce troisième millénaire.

Nul doute du choix de la Commission Economique pour l'Afrique et son bureau d'Afrique de Nord du thème du séminaire à savoir le développement humain et le capital humain qui sont les deux principaux défis que notre région d'Afrique du nord doit relever en matière de développement.

Il est certain que les thèmes qui seront étudiés lors de ce séminaire sont intéressants et sérieux, offrent l'occasion d'examiner les expériences des différents pays de la région et de les mettre à profit pour aboutir à des recommandations qui serviront de base pour l'élaboration de cadres politiques permettant l'essor du facteur humain dans notre région et la réalisation du développement que nous souhaitons pour nos pays.

Je vous remercie de m'avoir offert la parole lors de cette séance inaugurale, et je remercie également tous ceux qui ont contribué avec nous à l'organisation de ce séminaire dont nous espérons que les recommandations seront utiles pour l'élaboration de politiques et sur lesquelles nous prendrons appui pour la création d'un capital humain capable à travers la formation de notre jeunesse et assumer les responsabilités du développement à l'avenir.

Je vous remercie de votre attention.

Allocution de M. Ahmed Ben Ali

Banque Islamique de Développement

Louange à Dieu, paix et prière sur le plus noble des prophètes, Sidna Mohamed, sur sa famille et ses compagnons.

Excellence M. le ministre de la participation et de la promotion de l'investissement,
Monsieur le Professeur Abdelouahab Rezig, Directeur du Centre de développement pour l'Afrique du nord,
Excellences,
Mesdames et Messieurs,

C'est un plaisir et un privilège pour moi de participer au nom de la Banque Islamique du Développement aux travaux du colloque international sur « le capital humain et le développement en Afrique du nord ».

Permettez-moi au tout début, d'exprimer mes vifs remerciements à S.E.M. le ministre des participations et de la promotion de l'investissement, et, à travers lui, au président, au gouvernement et au peuple de la République démocratique et populaire d'Algérie pour l'accueil chaleureux et l'hospitalité généreuse qu'ils nous ont réservés depuis que nous avons foulé cette noble terre.

Nos remerciements s'adressent également à notre cher frère le Dr. Abdelouahab Rezig, directeur du Centre du développement pour l'Afrique du nord, pour avoir donné, encore une fois, l'occasion à votre institution, la Banque Islamique de Développement, de participer à l'organisation de cette importante réunion dont le sujet figure parmi les priorités de la BID.

Nous avons également participé ensemble à la tenue du séminaire sur l'investissement en Afrique du nord l'année dernière à Casablanca et qui a connu un grand succès et a émis des recommandations pertinentes dont la tenue du colloque qui nous réunit aujourd'hui.

Il m'est aussi agréable de souhaiter la bienvenue aux confrères participants qui ont supporté la peine du voyage pour contribuer aux débats de ce colloque ; je leur souhaite également un bon séjour dans cette belle ville.

Excellence M. Le ministre,
Monsieur le directeur du Centre,
Excellences,
Mesdames et Messieurs,

Le développement des ressources humaines figure parmi les priorités du plan stratégique à moyen terme de la Banque islamique de développement, au même titre que le renforcement de la coopération entre les Etats membres et l'accroissement des échanges entre eux, la réduction de la pauvreté, la promotion des sciences et de la technologie, la protection de l'environnement et le soutien du secteur privé.

La stratégie de la Banque souligne l'importance de l'investissement dans le domaine des ressources humaines, qu'elle considère parmi les éléments essentiels du développement durable. L'éducation et la formation constituent des éléments prioritaires pour le progrès du développement humain, outre les autres besoins tel que la santé, l'alimentation et l'habitat.

Les résultats propices qui découlent du développement des ressources humaines sont bien connus ; le fait d'assurer une formation suffisante aux pauvres ne participe pas uniquement de la lutte contre la

pauvreté, mais constitue aussi un élément indispensable qui contribue à leur formation technologique. C'est ainsi que la Banque a décidé d'apporter un soutien particulier au secteur de l'éducation et de la formation en renforçant l'enseignement primaire afin d'améliorer la rentabilité, la qualité et le développement de la formation professionnelle et de l'enseignement technique en tenant compte des besoins du marché local de l'emploi. La Banque a tenu à mettre en œuvre des projets de développement qui couvrent aussi bien la formation professionnelle que des thèmes y reliés, tel que l'agriculture et la formation sanitaire primaire. La Banque a également soutenu des facultés et des centres de formation d'instituteurs en vue de développer le secteur de l'enseignement et des programmes d'alphabétisation des adultes. Dans ses activités régulières dans le domaine de l'enseignement, la Banque a adopté plus de 150 projets d'un montant de 900 millions de dollars US et 60 actions d'assistance technique d'un montant de 13 millions de dollars US.

La Banque poursuit sa collaboration avec l'Organisation de la Conférence Islamique dans le cadre de la stratégie de la préparation de la Oumma au vingt-et-unième siècle dans les domaines de l'enseignement et de la lutte contre l'analphabétisme.

En plus des projets de développement dans les domaines de l'éducation, de la formation professionnelle et de l'enseignement technique, la Banque a créé trois programmes de bourses scolaires, à savoir :

- Un programme de bourses scolaires des pays islamiques consacré aux nécessiteux, afin de leur permettre de poursuivre des études universitaires et pour la formation d'étudiants et d'étudiantes dans des domaines d'enseignement précis afin d'en faire des professionnels au service de leurs sociétés et de leurs pays. Ce programme est conçu pour la poursuite d'études de médecine, d'ingénierie, de chirurgie dentaire, de pharmacie, d'infirmier, d'agriculture et d'informatique. Depuis le début du programme jusqu'en 1422 la BID a déboursé 40,40 millions de dollars US dont ont bénéficié 5976 étudiants et étudiantes dont 2899 ont pu terminer leurs études.
- Le deuxième programme s'adresse à des lauréats doués en haute technologie dans les Etats membres. Il a été créé en 1991 et octroie des bourses pour la poursuite d'études et de recherches avancées dans les domaines des sciences et technologies appliquées qui sont considérées comme des besoins vitaux et indispensables pour le progrès scientifique et technologique dans les Etats membres.
 Dans le cadre de ce programme, les scientifiques et chercheurs bénéficiaires de ces bourses poursuivent leurs études et recherches dans des universités de grande renommée dans des pays développés dans 16 disciplines différentes, dont, à titre d'exemple, le laser, l'ophtalmologie, la médecine, l'ingénierie mécanique et électronique, la protection de l'environnement. La durée des études prévue au programme est, soit de trois ans et permet de préparer un doctorat d'Etat soit d'une seule année pour mener des recherches après le doctorat. Les dépenses encourues dans le cadre de ce programme ont atteint jusqu'en 2000 8,87 millions de dollars US dont ont bénéficié plus de 200 savants et chercheurs de 41 pays membres de la Banque.
- le troisième programme est relatif à la maîtrise en sciences et technologie au profit des pays les moins avancés, créé en 1997 en vue d'aider ces Etats à développer leurs ressources humaines, en particulier dans le domaine des sciences et de la technologie qui requièrent un intérêt particulier auprès de ces Etats. Ce programme vise en premier lieu :
 - d'augmenter le nombre de lauréats à la maîtrise dans les pays les moins avancés membres de la Banque, dont ces pays ont besoin pour réaliser leurs objectifs de développement technique
 - d'augmenter les opportunités des étudiants des pays les moins avancés pour profiter des programmes actuels de la Banque consacrés aux domaines des sciences et de la haute technologie. Ces bourses sont octroyées pour une période de deux ans dans des universités et centres de premier rang des Etats membres. Elles permettent d'obtenir un diplôme de maîtrise en sciences et technologie en relation avec les besoins des pays

concernés et de leurs programmes de développement. Dans le cadre de ce programme la Banque a déboursé jusqu'à la fin de l'année 2000 près de 500.000 dollars US.

En plus de ces divers programmes et activités, la Banque Islamique de Développement a créé en 1984 le programme d'assistance technique qui est considéré comme l'un des programmes les plus importants consacrés à promouvoir et à développer les ressources humaines dans les Etats membres et dont les objectifs principaux se résument ainsi :

- 1- la mobilisation des expertises techniques et de formation des Etats membres en vue de renforcer la coopération entre Etats islamiques ;
- 2- le renforcement des opportunités d'échange d'expertise et d'informations techniques adaptées aux besoins de développement des Etats membres ;
- 3- l'allègement des obstacles administratifs et techniques qui entravent la mise en œuvre des projets et leur efficacité.

Pour la réalisation de ces objectifs la Banque se base sur les critères suivants:

- désignation des experts ;
- formation continue pendant le travail ;
- organisation d'ateliers et de séminaires en collaboration avec des agences gouvernementales et des organisations internationales et régionales comme celle qui nous réunit aujourd'hui.

L'ensemble des dépenses concernant les actions menées par la Banque dans ce cadre depuis 1984 a dépassé 21 millions de dollars US, dont 3 millions de dollars US pour les services d'experts, 6,5 millions de dollars US pour la formation continue et 11,5 millions de dollars US pour des séminaires et des ateliers.

La Banque a également contribué à 20 actions d'un montant de 280.000 dollars US réservés au département des organisations non gouvernementales et au rôle de la femme dans le développement , fonds utilisé pour des activités liées à la femme dans le monde musulman. Ce département consacre ses activités essentiellement au développement des ressources humaines et au soutien des actions institutionnelles surtout des femmes créatrices, encourage l'échange d'expériences et d'informations entre différentes organisations non gouvernementales et associations féminines en contribuant au financement de séminaires et cycles de formation locaux, régionaux et sous-régionaux.

Excellence M. le ministre,
Monsieur le directeur du Centre,
Excellences,
Mesdames et Messieurs,

Comme vous le constatez, la Banque Islamique de Développement accorde un intérêt particulier à la question de l'enseignement et de la formation en raison de leur impact direct sur le développement économique et le progrès social. Nul progrès ne peut être réalisé sans le développement des ressources humaines qui sont en même temps le moyen et la fin en raison du double rôle qu'elles jouent dans le développement économique, puisque, d'une part, elles constituent un élément efficace dans la chaîne de production et du progrès social, d'autre part, l'élément humain reste le premier bénéficiaire des fruits de ce progrès.

C'est ainsi que le défi à relever réside dans la possibilité de transformer les ressources humaines considérables dont regorgent nos pays membres en une force utile et efficace pour réaliser le développement durable.

Quelle est donc la nature de la formation qu'il faut assurer aussi bien aux petits qu'aux grands dans le monde arabe et islamique afin de leur permettre d'acquérir les compétences nécessaires qui, à leur tour, leur permettent de participer au progrès social et technologique de leurs pays ?

Il s'agit également de mettre l'accent sur la formation continue au sein des institutions de production, gouvernementales soient-elles ou privées, sachant que ce type de formation doit être considéré comme une source de richesse et de prospérité et non point comme de simples frais supplémentaires à la charge de l'institution ou de l'agence concernée.

Pour confirmer sa politique dans cette direction la Banque a créé récemment un prix annuel de sciences et de technologie accordé à la meilleure recherche réalisée dans ces deux domaines dans les Etats membres.

La Banque participe aux côtés de nombreux autres pays islamiques et de l'ISESCO au Conseil consultatif pour la mise en œuvre de la stratégie de développement des sciences et de la technologie dans les pays islamiques.

La Banque Islamique de Développement est décidée à poursuivre ses efforts en vue de soutenir les pays membres dans le renforcement et la promotion des ressources humaines et pour rehausser le niveau de l'élément humain dans la région d'Afrique du nord, région qui nous est chère.

La Banque Islamique de Développement s'engage à accorder un intérêt particulier aux recommandations qui seront émises au terme de cette réunion, en particulier celles relatives à ses domaines de compétences.

Pour conclure, permettez-moi de féliciter le Ministère de la participation et de la promotion des investissements ainsi que le Centre de développement pour l'Afrique du nord et toutes les agences qui ont participé à l'organisation de cette importante réunion et pour les excellentes dispositions prises, qui contribueront beaucoup à la réussite des travaux de cette réunion.

Je prie de Seigneur de nous guider vers le bien et la gloire de notre Oumma arabe et islamique. Je vous remercie de votre attention.

Allocution de M. Abdelouahab Rezig
Directeur du Bureau de la CEA pour l'Afrique du nord

Excellence Monsieur Hamid Temmar, Ministre de la participation et de la promotion de l'investissement,
Excellence Monsieur Abdelkader Messahel, Ministre délégué auprès du Ministre des affaires étrangères, chargé des affaires maghrébines et africaines,
Excellence Monsieur Houssain Ahmed Taha, Ministre d'Etat, Ministère des finances et de l'économie nationale, Soudan,
Excellences Messieurs les Ambassadeurs,
Monsieur le Représentant personnel de S.E. Monsieur le Ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique,
Monsieur le Représentant de la Banque islamique de développement,
Chers collègues du système des Nations Unies,
Mesdames et Messieurs,

Au nom de M.K.Y. Amoako, Secrétaire général adjoint des Nations Unies et Secrétaire exécutif de la Commission économique pour l'Afrique et en mon nom personnel, je souhaite la bienvenue à vous tous venus d'Afrique du nord et d'Europe, à Alger, cette très belle ville.

Je voudrais exprimer, à Son Excellence Monsieur Abdelaziz Bouteflika, Président de la République algérienne démocratique et populaire, notre profonde gratitude, et adresser nos vifs remerciements au Gouvernement algérien pour avoir bien voulu abriter cette importante rencontre, ainsi que pour l'accueil très chaleureux qui a été réservé à l'ensemble des participants.

Je voudrais vous adresser à vous particulièrement Monsieur le Ministre et à vos collaborateurs, nos vifs et sincères remerciements pour votre contribution et le soutien indéfectible que vous avez apporté à l'organisation de ce symposium.

Permettez-moi de remercier la Banque islamique de développement, la Chambre algérienne de commerce et d'industrie, l'Association des banques et des établissements financiers, la Caisse nationale d'assurance chômage, et l'Institut supérieur de gestion et de planification pour leur contribution à l'organisation de ce symposium.

Excellences,
Mesdames et Messieurs,

Monsieur le Ministre de la participation et de la promotion de l'investissement a très bien mis en relief l'intérêt et la portée d'un tel symposium, alors que Monsieur le Ministre délégué auprès du Ministre des affaires étrangères, chargé des affaires maghrébines et africaines a particulièrement montré le rôle du Capital humain dans le contexte du NEPAD, cette importante et heureuse initiative pour le développement de l'Afrique, comme l'a souligné également Monsieur le Ministre d'Etat du Soudan.

Je sais Excellences, combien votre temps est précieux. Aussi, mon introduction au symposium sera présentée ultérieurement.

Excellences,
Mesdames et Messieurs,

Je vous remercie pour votre attention.

I.2. PREMIERE SESSION

Formation-emploi des jeunes et compétitivité des entreprises

Président : S.E.M. Houssain Ahmed Taha, Ministre d'Etat, Ministère des finances et de l'économie nationale, Soudan.

Intervenants :

- **M. Christophe Nordman, Chercheur associé à TEAM, Université de Paris I Panthéon-Sorbonne et CNRS (France);**
- **M. Daoudi Ammar, PDG de la Banque de développement local ; Président de la Commission des ressources humaines de l'Union maghrébine de banques, Algérie.**

Quel rôle joue l'organisation du travail dans les entreprises pour stimuler les rendements du capital humain ?

Analyse comparée du Maroc et de la Tunisie à partir de données d'enquêtes

Christophe Nordman*

Résumé – L'objet de cet article est de présenter une méthode d'analyse des questions soulevées par l'amélioration de la formation des travailleurs marocains et tunisiens. À partir d'enquêtes (Nordman, 2002a) appariant les employés aux employeurs d'entreprises de deux secteurs manufacturiers, l'une au Maroc, l'autre en Tunisie, une approche comparée permet d'explicitier les mécanismes entrant dans le processus de formation du capital humain sur le tas et d'identifier les déterminants d'une diffusion du savoir intensive dans les entreprises des deux secteurs. Les premiers résultats montrent que, grâce à ces données appariées, il est possible d'affiner la mesure des rendements du capital humain et d'apporter un certain nombre d'éléments explicatifs supplémentaires aux différentiels interindividuels des gains. L'analyse détaille ensuite l'organisation du travail dans les entreprises et tire grâce à elle des enseignements quant à la façon dont la formation sur le tas par voie informelle peut être stimulée par les formes flexibles de l'organisation du travail. L'ensemble des résultats montre que les entreprises tunisiennes visitées sont mieux à même que les entreprises marocaines d'offrir de la formation aux travailleurs. Le cas tunisien atteste en effet que l'encadrement, les conditions de travail et la distribution des tâches dans les entreprises sont de nature à stimuler ou non les effets d'apprentissage informel.

DOES THE WORK ORGANISATION WITHIN FIRMS MATTER FOR THE RETURNS TO HUMAN CAPITAL?
EVIDENCE FROM MATCHED WORKER-FIRM DATA FROM MOROCCO AND TUNISIA

Abstract – This article aims at presenting a method of analysis of issues related to the improvement of the skills of the Moroccan and Tunisian workers. I use two surveys from Morocco and Tunisia (Nordman, 2002a) linking the employees to the employers of firms in two manufacturing sectors. A comparative approach allows to clarify the mechanisms entering into the process of the human capital accumulation on-the-job and to identify the determinants of an intensive diffusion of knowledge in the firms of the two sectors. Thanks to these matched datasets, the first results show that it is possible to refine the returns to human capital and to provide supplementary explanatory variables of the wage dispersion across workers. Then, the article scrutinizes the work organisation within the firms and provides useful lessons regarding the way informal on-the-job training could be fostered by flexible procedures of the work organization (team work, versatility, multitasks, etc.). The overall results highlight that the Tunisian firms are more able to offer on-the-job-training to workers than the Moroccan ones. Indeed, the Tunisian case confirms the significance of the organisational features of firms (management, working conditions, task distribution) for the stimulation of informal learning processes.

Keywords: Human capital, education, on-the-job training, returns, diffusion of knowledge, work organisation, Morocco, Tunisia

* Department of Educational Studies, University of Oxford et TEAM, Université de Paris I Panthéon-Sorbonne et CNRS.

Email: christophe.nordman@univ-paris1.fr

1. INTRODUCTION

Les efforts considérables consentis par la Tunisie dans les années qui suivirent l'Indépendance pour développer l'alphabétisation et la scolarisation des jeunes contribuent aujourd'hui à distinguer l'économie tunisienne de ses voisins du Maghreb. Sur le plan de la maturité sociale, les données disponibles mettent en évidence une différence structurante entre la Tunisie, relativement proche des standards de développement occidentaux, et le Maroc, fortement en retard par rapport à son image internationale. Ce décalage apparaît d'emblée à travers quelques indicateurs du développement social. Le taux d'alphabétisation des adultes, par exemple, est sensiblement plus élevé en Tunisie (68%) qu'au Maroc (47%), ou même qu'en Algérie (65%). Cet écart est la conséquence de plusieurs décennies d'une politique de scolarisation volontariste en Tunisie. Le Maroc se trouve ainsi aujourd'hui dans une situation préoccupante : la sous-qualification de sa main-d'œuvre constitue une entrave au maintien et au développement de certains secteurs de l'économie ; de plus, une pénurie de certaines qualifications s'y fait sentir alors que, parallèlement, le chômage élevé des diplômés constitue un trait marquant du marché du travail marocain et sans doute aussi le plus inquiétant qui soit observé sur le plan social. La Tunisie présente une perspective plus contrastée : grâce au dynamisme de son secteur industriel exportateur et à sa main-d'œuvre mieux formée, elle a déjà su tirer profit de ses atouts pour creuser l'écart et accentuer son avance économique par rapport au Maroc. Elle bénéficie pour cela de la confiance des organismes internationaux.

L'enjeu que constitue la question de la formation du capital humain mérite d'être mis en parallèle avec le contexte d'ouverture aux échanges internationaux dans lequel les deux pays ont choisi de s'inscrire¹. La formation de la main-d'œuvre dans le secteur manufacturier exportateur – le textile-habillement par exemple – prend dans ce contexte une importance décisive pour demeurer compétitif, là où les coûts salariaux ne constituent plus véritablement, ni pour le Maroc ni pour la Tunisie, un avantage comparatif face à la concurrence venue d'Asie et surtout d'Europe centrale. Au Maroc à présent, l'amélioration du capital humain doit constituer un préalable à tout progrès en matière de productivité et de qualité des produits exportés.

L'utilisation optimale de la technologie moderne, très intensive en informations et en symboles, exige l'acquisition au préalable par la main-d'œuvre des qualifications appropriées. Cependant, face à l'évolution rapide des technologies et au raccourcissement de leur cycle de vie, on assiste à la mise en place, dans de nombreux pays en développement, d'un mécanisme "d'auto reproduction" des compétences dans lequel l'apprentissage sur le tas joue un rôle stratégique (action sur les coûts de production de l'entreprise, sur l'adaptation à la demande, sur la souplesse de la production, etc.). Cette pratique, très répandue dans les pays maghrébins, permet de résoudre plusieurs problèmes simultanément. Elle permet, du côté de l'employeur, d'utiliser une main-d'œuvre à bon marché, condition de survie pour certains secteurs, et de dispenser de la formation "au coup par coup" en fonction des besoins grâce à la flexibilité de ce système de formation. Du côté des employés, la pratique de l'apprentissage sur le tas autorise l'accès à une qualification lorsque le travailleur a un très faible niveau d'instruction. La crise de l'emploi au Maroc et la réticence des employeurs à embaucher des "instruits" entraînent ainsi une extension de la formation sur le tas au détriment de l'embauche des actifs formés dans le cadre du système institutionnel de l'enseignement général et professionnel.

On est alors légitimement en droit de s'interroger sur la capacité d'adaptation des travailleurs ainsi que sur celle des entreprises à encourager l'apprentissage en leur sein. Le but de cet article est ainsi de présenter une méthode d'analyse de ces questions et, en particulier, d'identifier les possibilités offertes aux travailleurs marocains et tunisiens pour qu'ils accumulent du capital humain au sein du système productif. L'orientation privilégiée consiste à mettre en relation l'organisation du travail de l'entreprise avec la capacité des travailleurs à accumuler du capital humain sur le tas. À ma connaissance, il n'existe pas d'étude de ce type dans les cas du Maroc et de la Tunisie et, semble-t-il, pas davantage dans le cas des autres pays en développement. Un travail de cette nature suppose en

¹ Les économies marocaine et tunisienne entrent de plain-pied dans une logique de compétitivité à la suite des négociations des accords du GATT-Uruguay Round et d'une association étroite avec l'Union européenne consacrant, dès 2010, la formation d'une zone de libre-échange.

effet que l'on dispose d'informations à la fois sur les employés et sur les entreprises dans lesquelles ils évoluent.

Dans ces perspectives, j'ai réalisé deux enquêtes sur le terrain, entre l'été 1997 et l'hiver 2000, portant chacune sur deux secteurs des économies marocaine et tunisienne : le textile-habillement et les industries mécaniques, métallurgiques, électriques et électroniques (IMMEE). Les données recueillies au cours de ces enquêtes sont d'une grande rareté, à trois points de vue :

- Elles regroupent des informations précises sur les caractéristiques socio-économiques des individus, leur rémunération, leurs investissements éducatifs, leur formation postsecondaire, leur cheminement professionnel et leur situation dans l'emploi ; bien qu'il y ait des enquêtes nationales produites par les organismes gouvernementaux du Maroc et de la Tunisie, des informations aussi détaillées sur l'offre de travail, et surtout comparables entre ces pays, n'existent pas à ma connaissance.
- Elles ont la particularité unique pour ces pays de comprendre les deux dimensions (employeurs et employés), les travailleurs ayant été interrogés directement sur leur lieu de travail. Les enquêtes ont aussi consisté à questionner les employeurs pour recueillir des informations sur les caractéristiques de leur entreprise : la structure des effectifs, l'organisation du travail, les politiques de formation, de communication et d'innovation.
- Elles ont l'avantage de concerner un secteur à fort taux d'utilisation de main-d'œuvre féminine (le textile-habillement). Les échantillons d'employés recueillis sont ainsi constitués de moitié par les femmes. Les résultats obtenus au cours des analyses statistique et économétrique sur les différents modèles utilisés peuvent donc parfois être déclinés selon les sexes.

Les données sont en coupe instantanée et n'ont pas une représentativité nationale. Elles ont cependant l'avantage de recueillir des informations sur au moins quinze individus par entreprise, plus de deux cents salarié(e)s ayant été interrogé(e)s dans chacun des pays². Ce n'est qu'au début des années 1990 que des données appariées de ce type ont vu le jour. Abowd et Kramarz (1999) recensent l'ensemble des ces enquêtes appariées disponibles. Ces données existent pour beaucoup de pays industrialisés³. À ma connaissance, les seules bases de données appariées pour des pays en développement sont celles qui sont utilisées par Chennouf, Lévy-Garboua et Montmarquette (1997) sur l'Algérie et par Nordman (2000) sur l'Île Maurice. Ce sont des données similaires aux nôtres (employeurs-employés), à la différence près qu'elles contiennent peu d'informations sur les entreprises.

Grâce à cette spécificité d'appariement des données, les résultats retracés dans cet article montrent qu'il est possible d'affiner la mesure des rendements du capital humain et d'apporter un certain nombre d'éléments explicatifs supplémentaires aux différentiels interindividuels des gains. Je reprends également les résultats obtenus grâce à l'estimation de nouvelles fonctions de gains adaptées à la spécificité des données appariées (Nordman, 2000a ; 2000b ; Destré et Nordman, 2002). Ces nouvelles estimations rendent compte de la façon dont les travailleurs peuvent accumuler des connaissances sur le tas dans leur entreprise par des effets d'apprentissage "informel" : apprentissages par expérience et par imitation. L'ensemble des résultats montre finalement que les entreprises tunisiennes visitées sont mieux à même que les entreprises marocaines d'offrir de la formation aux travailleurs, qu'elle soit formelle ou informelle, et qu'un effort de rationalisation de l'encadrement, des conditions de travail et de la distribution des tâches dans les entreprises peut vraiment être de nature à stimuler les rendements de l'apprentissage informel dont les travailleurs marocains – hommes et femmes – ont certainement besoin.

Le reste de l'article s'organise de la façon suivante : la section 2 expose quelques principes méthodologiques qui ont guidé l'analyse. La section 3 présente les données recueillies au cours des

² Pour une description des enquêtes, on pourra se référer à Nordman (2000b, 2002a) et Destré et Nordman (2002).

³ Essentiellement pour les États-Unis, la France, le Royaume-Uni, puis le Canada, le Japon, l'Allemagne, les Pays-Bas, la Suède, etc. Abowd et Kramarz (1999) soulignent qu'avec des données appariées employeurs-employés les possibilités d'approfondir les connaissances sur les relations de travail dans l'entreprise sont réelles et que ce type de données doit par conséquent faire l'objet d'une collecte plus systématique.

enquêtes. La quatrième section résume les résultats obtenus au cours des estimations économétriques sur les différents modèles utilisés. Les conclusions sont en section 5.

2. LA MESURE DES EFFETS DE LA FORMATION SUR LE TAS : DIFFICULTÉS ET PROPOSITIONS MÉTHODOLOGIQUES

Problèmes de mesure

La théorie du capital humain (Becker, 1975 ; Mincer, 1974) stipule que la formation sur le tas (*on-the-job training*) constitue le principal élément d'explication de la croissance des salaires avec l'expérience sur le marché du travail. Nombreuses sont les études qui, à la suite des travaux de J. Mincer, ont mesuré les rendements de la formation sur le tas à l'aide des fonctions de gains. La plupart des auteurs reconnaissent que ces spécifications offrent une bonne représentation des profils des gains individuels et constituent à ce titre un outil fiable pour examiner les déterminants des gains liés à l'accumulation du capital humain sur le tas. Toutefois, si les bénéfices de l'investissement dans la formation sont clairement démontrés, la détermination des taux de rendement de certains types d'investissements, comme la formation informelle, demeure complexe. Or, toute tentative d'évaluation des effets de la formation sur les salaires passe par un examen approfondi des effets de sa composante informelle, puisque celle-ci représente une part prépondérante de la formation totale dans l'entreprise⁴. La formation formelle est assez simple à mesurer, puisqu'elle est clairement identifiable (Sicherman, 1990) : elle est en général dispensée pour une durée déterminée par un formateur reconnu dans un lieu précis. La formation informelle est en revanche difficile à définir, si bien qu'il est malaisé d'en déterminer les effets ou d'en évaluer l'ampleur. La formation informelle apparaît en effet indissociable de l'activité productive du salarié (Brown, 1991).

La mesure des rendements de la formation informelle est donc une pierre d'achoppement contre laquelle butent les évaluations empiriques. Dans ce domaine, l'un de nos apports a consisté à proposer de nouvelles méthodes d'estimation des effets sur les salaires de la formation informelle dans les entreprises. Cet article n'a néanmoins pas pour objet de les présenter, mais plutôt de se référer aux principaux résultats obtenus grâce à ces nouvelles techniques d'estimation (Nordman, 2000a, 2000b ; Destré et Nordman, 2002).

L'organisation du travail comme canal de transmission des effets externes du capital humain

L'idée que le capital humain puisse constituer une source d'externalité positive conduit à considérer qu'un travailleur d'une qualification donnée est plus productif et donc mieux rémunéré dans un secteur ou une entreprise déjà fortement dotés en capital humain (Chennouf *et al.*, 1997). L'intérêt que constituent ces effets externes conduit cependant à s'intéresser à leurs canaux de transmission entre les travailleurs. Si certaines formes d'apprentissage informel peuvent émerger d'elles-mêmes chez un individu, c'est-à-dire sans qu'il ait besoin d'être mis en présence d'autrui⁵, il est en effet judicieux de s'interroger sur les mises en relation intentionnelles des travailleurs entre eux. Or, peu d'études ont investi la question de l'effet de l'organisation du travail dans une entreprise sur la possibilité pour les travailleurs de bénéficier d'effets externes du capital humain. Pourtant,

⁴ Des résultats d'enquêtes, décrivant les pratiques des entreprises américaines au cours des premiers mois suivant l'embauche, indiquent qu'à peu près 90% de la formation sur le tas est dispensée de façon informelle et qu'environ le tiers de la formation aurait lieu par un processus d'apprentissage par imitation (Barron, Berger et Black, 1997).

⁵ Dans l'exercice répété d'une activité, la formation informelle résulte également d'une accumulation d'expériences individuelles que K. Arrow en 1962 a d'ailleurs explicitée sous le nom de *learning by doing* : si le travailleur n'apprend pas de ses collègues, il lui reste néanmoins l'opportunité d'apprendre par lui-même.

l'organisation du travail peut apparaître comme un des principaux canaux de transmission du capital humain⁶. L'aspect empirique de cette question demeure toutefois insuffisamment exploré.

Plusieurs travaux, utilisant des informations sur les entreprises, rendent compte du développement, dans les pays industrialisés depuis le milieu des années 1980, de nouvelles formes d'organisation du travail issues du modèle de l'entreprise flexible japonaise (OCDE, 1999; Coutrot, 2000; Osterman, 2000). La nature de ces innovations organisationnelles varie d'une entreprise à l'autre, mais les études en faisant état sont à présent suffisamment détaillées pour que l'on puisse reconnaître certains de leurs traits caractéristiques⁷. À ma connaissance, très peu de travaux s'intéressent pourtant à la question de savoir quel est l'effet de l'introduction de ces nouvelles pratiques de travail flexible sur la capacité des travailleurs à acquérir des compétences dans l'entreprise⁸.

Cette étude met ainsi explicitement en relation l'organisation du travail au sein de l'entreprise avec l'accumulation de capital humain sur le tas par les travailleurs. En s'inspirant des caractéristiques des nouvelles formes d'organisation du travail, on peut examiner l'existence éventuelle d'effets externes du capital humain différenciés selon la forme qu'adopte l'organisation mise en place par les entreprises marocaines et tunisiennes. Cette approche a un intérêt manifeste dans les cas étudiés puisqu'elle devrait permettre d'évaluer dans quelle mesure la structure organisationnelle des entreprises et les différents dispositifs pouvant stimuler l'apprentissage individuel (les systèmes de formation et de communication internes, les innovations technologique et organisationnelle) doivent entrer en ligne de compte dans l'élaboration des choix stratégiques des dirigeants d'entreprise.

3. LES DONNÉES RECUEILLIES AU COURS DES ENQUÊTES

L'objectif des enquêtes sur le terrain était de constituer un échantillon de données appariées recueillies grâce à des questionnaires adressés directement aux employés et aux employeurs dans les entreprises⁹. Les données ont un nombre non cylindré d'observations.

3.1 Les données individuelles

L'échantillon global d'employés marocains est de 203 personnes, dont 50,2% appartiennent au secteur du textile-habillement et 49,8% à celui des industries mécaniques, métallurgiques, électriques et électroniques (IMMEE). L'échantillon tunisien est de 231 personnes, dont 54,1% du secteur des textiles. Les proportions de femmes dans les échantillons s'élèvent respectivement à 46,3% et 49,8%.

Aux côtés de caractéristiques individuelles (situation matrimoniale, nombre d'enfants à charge) sont disponibles les salaires, l'ensemble des investissements éducatifs, la formation postscolaire (périodes d'apprentissage, stages préalables, formation formelle dans l'entreprise), l'évolution professionnelle (équivalent en années de l'ensemble des expériences et d'une période éventuelle de chômage) et la situation dans l'emploi (encadrant, travailleur à la chaîne ou en équipe)¹⁰.

⁶ Un individu travaillant entièrement seul a vraisemblablement moins d'opportunités qu'un individu inséré dans une équipe de profiter des connaissances de ses collègues.

⁷ Apparaissent notamment une importance accrue des équipes de travail, une rotation des postes, une réduction du nombre de niveaux hiérarchiques, une décentralisation du pouvoir de décision et une meilleure communication dans les établissements.

⁸ Lindbeck et Snower (2000) relèvent en effet l'insuffisance des études sur cette question et remarquent d'ailleurs l'intérêt que ces nouvelles formes d'organisation constituent pour la stimulation de compétences nouvelles lorsque les travailleurs passent d'une tâche à une autre.

⁹ Pour une description détaillée de la méthodologie des enquêtes, des questionnaires et des données, on pourra se référer à Nordman (2000b, 2002a), Destré et Nordman (2002) et Muller et Nordman (2003).

¹⁰ La définition des variables et leurs statistiques descriptives complètes sont disponibles dans Nordman (2002a).

Les salaires mensuels moyens déclarés des employés marocains et tunisiens s'élèvent respectivement à 279,9 et 276,8 dollars US de 1998¹¹. Des différences importantes de salaires sont visibles entre hommes et femmes : pour l'échantillon marocain, les femmes ont un salaire mensuel moyen de 2 064 dirhams, alors que celui des hommes s'élève à 3 228 dirhams, soit 1,56 fois le salaire féminin. Pour expliquer cet écart, la proportion féminine de l'échantillon employée dans les textiles ne semble pas être un élément explicatif pertinent¹². Les femmes tunisiennes ont un salaire mensuel moyen de 231 dinars, alors que celui des hommes tunisiens s'élève à 398 dinars, soit un salaire 1,7 fois supérieur. Contrairement au cas marocain, la proportion féminine de l'échantillon employée dans les textiles doit être prise en considération¹³.

Les échantillons se ressemblent à première vue sur plusieurs points. D'abord, s'agissant de l'éducation et de l'expérience professionnelle, les valeurs sont similaires tant pour les années totales d'éducation (9 années en moyenne, soit un niveau de Troisième en France) que pour l'expérience totale et l'ancienneté dans l'entreprise (respectivement, plus de 8 et 6 années en moyenne). Mais si l'on observe plus finement l'éducation par cycle éducatif, on constate que 5,4% des employés des entreprises marocaines n'ont aucun niveau scolaire – zéro année de scolarité – contre 0,8% des Tunisiens ; 16,7% des premiers n'ont qu'un niveau de primaire (de 1 à 5 années d'éducation) contre 9,9% des seconds ; respectivement, 65,5% et 71,8%, n'ont qu'un niveau de secondaire (de 6 à 12 années) alors que 11,8% et 17,3% ont fréquenté l'enseignement supérieur (Université ou École supérieure). Ainsi, il apparaît que l'enseignement de base est moins élevé chez les Marocains. Les Tunisiens ont aussi davantage suivi l'enseignement supérieur, alors que les proportions d'individus diplômés de l'enseignement technique ou professionnel sont semblables entre les deux échantillons.

Les données permettent aussi d'identifier les attributs des postes : travail à la chaîne ou en équipe. Un employé a été considéré comme travaillant en équipe lorsqu'il déclare effectuer sa tâche en collaboration avec au moins deux autres travailleurs à l'activité similaire. Les travailleurs à la chaîne sont des personnes attachées à un monoposte de production et soumises à une cadence imposée par le processus de production. Le tableau 1 présente une répartition des deux variables identifiées (CHAÎNE et EQUIPE).

Tableau 1. Répartition moyenne par sexe et par secteurs des travailleurs à la chaîne et en équipe (en %)

	Maroc					Tunisie				
	Femmes	Hommes	Textiles	IMMEE	Total	Femmes	Hommes	Textiles	IMMEE	Total
chaîne	67,0	20,2	54,9	28,7	41,8	64,3	0,0	59,2	0,0	32,0
EQUIPE	12,7	18,3	2,9	28,7	15,7	13,9	59,5	21,6	54,7	36,8
autres ¹⁴	20,3	61,5	42,2	42,6	42,5	21,8	40,5	19,2	45,3	31,2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Il ressort principalement que le travail à la chaîne prévaut chez les femmes et les travailleurs du secteur des textiles et, plus généralement, chez les Marocains par rapport à leurs homologues tunisiens. Soulignons pourtant que les femmes marocaines ne travaillent pas davantage que les hommes dans les textiles (42% des femmes sont dans ce secteur, contre 57% des hommes). Les hommes tunisiens travaillent trois fois plus en équipe que les hommes marocains, alors que les proportions pour les femmes sont similaires ; aussi, les employés des textiles et des IMMEE tunisiens

¹¹ Pour les Marocains, il représentait 1,6 fois le salaire minimum (SMIG) en 1997. Le salaire mensuel moyen des Tunisiens correspond à 1,8 fois le SMIG mensuel de 1997 d'un régime de 48 heures par semaine.

¹² En effet, les femmes issues des textiles représentent 42% de l'ensemble des femmes de l'échantillon global, alors que les hommes issus du même secteur atteignent 57% du sous-échantillon d'hommes. Les salaires étant plus faibles dans les textiles, on aurait pu penser que l'écart de rémunération entre les sexes s'explique par une présence féminine issue des textiles plus forte que celle des hommes de ce secteur. Or ce n'est pas le cas.

¹³ En effet, 94% du sous-échantillon de femmes appartiennent à la branche de la confection, alors que les hommes de cette branche ne représentent que 14% de l'ensemble des hommes.

¹⁴ Dans les enquêtes, cette catégorie d'individus regroupe les agents de sécurité, d'entretien des machines, les coursiers et comprend aussi les cadres techniques (techniciens, ingénieurs). Tous travaillent seuls la plupart du temps et en toute indépendance vis-à-vis du reste des employés.

semblent plus souvent être attachés à des équipes de travail que les travailleurs des mêmes secteurs marocains.

3.2 Les données d'entreprises

Les données concernent 8 entreprises pour chaque pays : 4 entreprises du secteur des textiles et 4 du secteur des IMMEE. L'effectif moyen des établissements marocains visités est de 230 salariés (130 salariés en moyenne pour les entreprises tunisiennes). Les établissements étaient situés en milieu urbain (Casablanca, Tanger et Tunis). Si la taille des échantillons d'entreprises est faible, soulignons cependant qu'ils sont constitués d'entreprises de tailles relativement importantes par rapport à la multitude de microentreprises dans ces pays.

Le nom des variables créées, leur définition et leurs statistiques descriptives apparaissent dans les tableaux 3 et 4 de l'annexe. Les taux de supervision moyens s'établissent respectivement à 10,3% et 12,8% pour les entreprises tunisiennes et marocaines ; le taux d'encadrement moyen est supérieur dans les entreprises tunisiennes (14,6 contre 6,5%). Le nombre d'échelons hiérarchiques varie peu sur l'ensemble des entreprises (cinq en moyenne). Ces derniers indicateurs renseignent sur la structure d'encadrement des entreprises et donnent aussi une idée de la forme de la pyramide des responsabilités¹⁵.

Les statistiques descriptives (tableau 4 de l'annexe) indiquent également que les entreprises marocaines effectuent davantage de contrôles individualisés des performances que les entreprises tunisiennes. Une forme d'autonomie des employés apparaît de façon équilibrée entre les deux échantillons d'entreprises, alors qu'un système de polyvalence des employés est plus souvent mis en place dans les entreprises tunisiennes. Ces dernières ont aussi, plus que les employeurs marocains, établis des politiques de communication et réalisé des innovations technologiques et organisationnelles. Enfin, des innovations de type technologique (souvent de produits plutôt que de procédés de production) ont été plus souvent déclarées que des innovations organisationnelles.

4. LES PRINCIPAUX TESTS ET LES RÉSULTATS

Avant d'examiner plus en détail les caractéristiques de l'organisation du travail dans les entreprises, il est utile de présenter les principaux résultats obtenus à partir des données individuelles d'employés. La section 4.1 se concentre ainsi sur l'analyse des rendements de la formation obtenus à partir de la prise en compte des caractéristiques de l'offre de travail ; la section 4.2 aborde les questions que suscite l'introduction des aspects liés à la demande de travail.

4.1 Les rendements du capital humain issus des tests de fonctions de gains¹⁶

Grâce à la richesse des données appariées, il est possible d'affiner la mesure des rendements du capital humain et d'apporter un certain nombre d'éléments explicatifs supplémentaires aux différentiels interindividuels des gains.

Rendements de l'éducation, de l'expérience et de la formation formelle

Pour la première fois pour le Maroc et la Tunisie, les rendements de l'éducation et de l'expérience ont été estimés en contrôlant l'effet de l'employeur sur la rémunération (tableau 2). Les rendements de l'éducation diminuent après la prise en compte des pratiques salariales des employeurs,

¹⁵ Dans la théorie des incitations, l'établissement d'une structure hiérarchique forte vise à corriger des situations d'asymétrie d'information (l'employeur n'observe pas l'effort de l'employé et l'employé a conscience que l'employeur ne peut pas détecter correctement sa flânerie). Dans ce cadre, le superviseur peut apparaître comme un substitut au seul incitant salarial comme réponse à ce problème d'asymétrie. Un certain nombre de travaux empiriques attestent en effet l'existence d'un arbitrage de l'employeur entre le salaire efficient et le contrôle hiérarchique (Osterman, 1994; Azam et Lesueur, 1997).

¹⁶ Pour un examen détaillé des fonctions de gains estimées, on pourra se référer à Nordman (2000a, 2000b, 2002a) ainsi qu'à Destré et Nordman (2002).

ce qui confirme le constat d'Abowd et Kramarz (1999) lorsqu'ils recensent les estimations introduisant des effets fixes d'entreprise à l'aide de données appariées. Après ce contrôle, le rendement moyen d'une année d'éducation – tous cycles confondus – s'élève à 2,5% au Maroc (près de 6% en Tunisie). Des rendements relativement élevés de l'enseignement technique et professionnel suggèrent que les besoins en compétences techniques sont bien réels, mais sans doute insuffisamment satisfaits à cause des programmes de formation des systèmes institutionnels de l'enseignement professionnel trop rigides pour qu'ils soient véritablement adaptables aux exigences productives. Contrairement à ce que montre Psacharopoulos (1994), les années d'éducation secondaire n'apparaissent pas plus rentables que les années d'enseignement technique ou professionnel. Ce résultat reflète, surtout dans le cas marocain, l'important besoin des employeurs en qualifications techniques (notamment en techniciens spécialisés en informatique, en mécanique ou en électronique), ainsi qu'une inadaptation de la formation à l'emploi, très souvent rencontrée, notamment chez les femmes. Les études techniques et professionnelles apparaissent d'ailleurs comme des compléments de l'enseignement secondaire dans le cas marocain (elles seraient plutôt des substituts dans le cas tunisien). De plus, les rendements des cycles du secondaire et du supérieur sont sensiblement plus élevés dans le cas tunisien. Ces écarts de rendement de l'éducation constatés en faveur des Tunisiens peuvent s'expliquer par des différences dans la qualité de l'enseignement proposé à l'école entre les pays et aussi par l'important chômage des diplômés au Maroc, s'agissant des rendements du cycle supérieur.

L'introduction dans les fonctions de gains de la formation postsecondaire (période d'apprentissage, stages professionnels) et de la formation formelle sur le tas permet d'améliorer les pouvoirs explicatifs des modèles et d'avoir une vision plus précise de l'ensemble de la formation reçue par les travailleurs. La formation formelle ainsi que les stages professionnels, lorsqu'ils sont en rapport avec le poste occupé par les employés, sont très rentables en termes de gains salariaux.

Depuis l'apparition de données permettant une mesure directe de la formation formelle reçue par les travailleurs dans leur entreprise (Barron *et al.*, 1997), les études empiriques se sont heurtées à certaines difficultés pour examiner les prédictions de la théorie du capital humain et, notamment, pour montrer dans quelle mesure les salariés supportent les coûts de la formation formelle. L'hypothèse d'une relation positive entre croissance des salaires et formation formelle dans le cadre de l'entreprise a été testée et validée pour la première fois sur les données tunisiennes. Les résultats révèlent que les coûts de cette formation seraient supportés dans une large mesure par les travailleurs puisque ces derniers financent leur formation en acceptant de travailler à un taux de salaire plus faible en début de carrière. Dans le cadre de la théorie traditionnelle, cela s'interprète par le fait que cette formation a un contenu général. Les salariés en bénéficient d'ailleurs par la suite puisqu'elle a un effet significatif et positif sur la croissance des salaires au sein de l'entreprise. Il est cependant difficile de déterminer si cette formation a aussi un contenu spécifique. Cette question pourrait être importante pour ces pays. En particulier, le fait que la formation formelle dans les entreprises soit en grande partie – peut-être entièrement ? – de contenu général signifie, dans le cadre de la théorie traditionnelle, que l'employeur et le travailleur sont indifférents quant à une éventuelle séparation. Si cette prédiction théorique s'avérait être fondée pour le Maroc et la Tunisie, elle expliquerait les problèmes que les employeurs rencontrent pour augmenter la responsabilisation et la fiabilité de leur personnel. L'introduction de programmes de formation spécifique aux entreprises pourrait alors avoir pour effet de "fidéliser" les salariés vis-à-vis de leur employeur. Mais cela pose l'importante question de l'amélioration de la capacité des systèmes institutionnels de formation à assurer au préalable une formation générale suffisante et adaptée aux exigences du système productif¹⁷.

¹⁷ Sans parler de la capacité et des besoins effectifs ressentis par les entreprises d'assurer une formation spécifique à leurs travailleurs.

Tableau 2. Estimations de fonctions de gains par les MCO. Différentiels de salaires expliqués par les caractéristiques de l'offre de travail, la formation postsecondaire et les effets fixes d'entreprise
Variable dépendante : Log du salaire mensuel déclaré pour le Maroc, Log du salaire horaire pour la Tunisie

<i>Variables explicatives</i>	Maroc		Tunisie	
<i>Constante</i>	7,424***	(88,98)	0,268***	(2,66)
	0,0834		0,1005	
<i>Années d'études secondaires</i>	0,025***	(2,78)	0,036***	(3,86)
	0,0092		0,0093	
<i>Années d'études techniques ou professionnelles</i>	0,058***	(3,32)	0,051***	(3,85)
	0,0177		0,0133	
<i>Années d'études supérieures</i>	0,146***	(5,75)	0,167***	(8,54)
	0,0255		0,0196	
<i>Indicatrice du suivi d'un apprentissage^a</i>	0,035	(0,69)	-0,073*	(1,66)
	0,0515		0,0442	
<i>Période de stage(s) sans rapport avec l'emploi occupé (en années)</i>	-0,112*	(1,82)	0,099	(0,36)
	0,0613		0,2728	
<i>Période de stage(s) en rapport avec l'emploi occupé (en années)</i>	0,121**	(2,09)	0,128**	(1,93)
	0,0580		0,0665	
<i>Années d'ancienneté dans l'entreprise actuelle</i>	0,039***	(3,34)	0,051***	(6,04)
	0,0119		0,0085	
<i>(Années d'ancienneté dans l'entreprise actuelle)²</i>	-0,0005	(0,88)	-0,0012***	(3,01)
	0,0006		0,0004	
<i>Expérience professionnelle précédant l'emploi occupé (en années)</i>	0,012*	(1,83)	0,063***	(4,65)
	0,0069		0,0136	
<i>(Expérience professionnelle précédant l'emploi occupé)²</i>	—		-0,0032***	(3,67)
			0,0009	
<i>Autres expériences professionnelles (en années)</i>	0,030***	(4,84)	0,040***	(5,75)
	0,0062		0,0070	
<i>Indicatrice d'une période de formation formelle dans l'entreprise actuelle</i>	—		0,132**	(2,04)
			0,0649	
<i>Période de formation formelle dans l'entreprise actuelle (en années)</i>	0,268***	(2,77)	—	
	0,0970			
<i>Indicatrice du sexe^b</i>	-0,117***	(2,55)	-0,145**	(2,46)
	0,0461		0,0589	
<i>Indicatrice d'un poste d'encadrement ou de direction dans l'entreprise actuelle</i>	0,247***	(4,94)	0,214***	(3,91)
	0,0501		0,0548	
<i>R²ajusté</i>	0,73		0,81	
<i>Observations</i>	203		231	

Les *t* de Student sont entre parenthèses et les écarts types à la moyenne sont en italique.

***, **, * signifient respectivement coefficient significatif au seuil de 1%, 5% et 10%.

Les estimations prennent en compte d'autres caractéristiques des employés apparaissant comme significatives (situation matrimoniale, suivi de l'école coranique) ainsi qu'un ensemble complet d'effets fixes d'entreprise.

a : apprentissage dans une entreprise, un atelier ou chez un particulier en rapport avec l'emploi occupé.

b : 1 si femme, 0 si homme.

Après contrôle de l'hétérogénéité des entreprises (par des effets fixes), la mise en évidence de rendements des expériences plus élevés pour les employés tunisiens laisse enfin penser que les travailleurs marocains trouvent plus de difficultés que les travailleurs tunisiens à bénéficier d'un apprentissage au cours de leur carrière professionnelle. La faiblesse du niveau d'éducation des

premiers pourrait ainsi agir comme un frein à l'apprentissage¹⁸. Il est alors utile de comprendre de quels effets d'apprentissage il s'agit précisément. Les outils utilisés jusqu'à présent ne permettent pas d'étudier les effets de l'apprentissage informel. Or, au Maroc comme en Tunisie, il y a fort à parier que la formation informelle constitue également une part essentielle de la formation totale dispensée par les entreprises.

Formation informelle et diffusion du savoir dans les entreprises

Les enquêtes américaines décrivent l'importance de la formation par voie informelle dans les entreprises et en particulier de l'apprentissage par imitation (voir note 4). Une seconde partie de l'analyse s'est donc attachée à tester de nouvelles fonctions de gains¹⁹ pouvant rendre compte de la façon dont les travailleurs accumulent des connaissances dans leur entreprise par un processus de diffusion du savoir.

L'originalité du modèle de formation sur le tas présenté par Lévy-Garboua (1994) et Destré *et al.* (2000) réside dans le fait qu'il permet non seulement de mesurer les effets sur les gains des apprentissages informels par expérience et par imitation, mais aussi d'estimer la vitesse à laquelle se diffuse le savoir dans les entreprises et d'évaluer le potentiel formateur de ces dernières par rapport au niveau de capital humain des travailleurs entrants. La rareté des données appariées nécessaires au test de ce modèle, ainsi que le caractère novateur des questions auxquelles il permet de répondre, ont donc incité à proposer une comparaison de son estimation entre le Maroc, la Tunisie, l'Île Maurice et la France.

Les premiers résultats (Nordman, 2000a, 2000b) résument l'idée que l'on peut se faire d'une entreprise cloisonnée où les employés ne peuvent que très peu profiter d'échanges particuliers de savoir-faire : si les entreprises marocaines semblent avoir choisi d'abord d'employer des jeunes qualifiés au détriment sans doute d'une amélioration des conditions de travail stimulatrice de la diffusion du savoir dans les ateliers, les entreprises tunisiennes jouissent d'un effet de diffusion du savoir intense, vraisemblablement stimulé par la présence notable de travailleurs qualifiés²⁰. Elles témoigneraient ainsi de l'existence possible d'une externalité positive des qualifiés sur les non-qualifiés dopant les effets de diffusion du savoir dans l'entreprise.

À partir d'une extension du modèle initial, on a alors affiné les premières estimations en se centrant sur les deux secteurs identifiés (Destré et Nordman, 2002) : textiles et IMMEE. À l'aide de données appariées françaises, l'étude fait apparaître des effets contrastés sur les salaires des deux principales composantes de la formation informelle en entreprise. Bien que les rendements de la formation informelle soient dans l'ensemble significativement plus élevés dans les deux pays du Maghreb, l'apprentissage par l'expérience semble être, pour les employés marocains, la seule composante de ce type de formation à avoir un impact significatif sur les gains. Comparés au cas français, les résultats tunisiens suggèrent des rendements de la formation informelle très importants au cours des premières années. Ces derniers illustrent les bénéfices substantiels que les employés peuvent dégager des processus d'apprentissage par expérience et par imitation. D'ailleurs, les résultats montrent que le potentiel formateur des entreprises est presque une fois et demie plus élevé dans le cas tunisien que dans le cas français, mais n'est pas significatif dans le cas marocain.

Un résultat majeur apparaît dès lors. Les travailleurs marocains n'apprendraient que par eux-mêmes, sauf lorsqu'ils reçoivent une formation formelle, organisée par l'entreprise. En effet, il semble

¹⁸ En observant le niveau d'éducation par cycle, on remarque que les Marocains sont moins éduqués que les Tunisiens. Ces éléments rejoignent un constat empirique selon lequel le profil des gains des travailleurs peu éduqués est plus aplati que celui des travailleurs plus éduqués (Connolly et Gottschalk, 2001) : les rendements des expériences seraient plus faibles pour les travailleurs peu qualifiés.

¹⁹ Notons que nos estimations de spécifications alternatives des profils de gains (cubique, quartique, Gompertz, linéaire discrète) dévoilent notamment à quel point l'hypothèse prônée par Mincer (1974) d'une décroissance linéaire (fonction quadratique) est une approximation peu satisfaisante pour rendre compte du phénomène de décroissance des rendements marginaux de l'expérience au cours du temps.

²⁰ Il semblerait que les entreprises mauriciennes possèdent aussi les caractéristiques nécessaires à une diffusion du savoir élevée, mais la faible proportion de travailleurs qualifiés et l'homogénéité des travailleurs dans l'échantillon utilisé n'ont pas permis de déceler un effet positif des plus "instruits" sur ceux qui en savent moins.

que la formation sur le tas dans le cas marocain ne soit efficiente que dans un cadre formel, là où les travailleurs sont dans la position de "recevoir du savoir", de l'adapter, et non plus seulement de saisir furtivement par l'observation et l'imitation un savoir-faire qui, finalement, ne serait que partiellement assimilé. Dans le cas marocain, on a ainsi supposé que l'inexistence de ce type d'apprentissage pouvait plus tenir à l'organisation du travail des entreprises qu'aux seules dotations en capital humain des travailleurs²¹. Il convient alors d'examiner de près cette hypothèse grâce à la prise en compte des caractéristiques des entreprises.

4.2 Caractéristiques de l'organisation du travail dans les entreprises

Avec des données appariées employeurs-employés, on peut appréhender les relations de travail dans l'entreprise. Le fait d'ouvrir la "boîte noire" que représentent les interactions des travailleurs constitue une avancée importante dans l'analyse de la formation du capital humain. Nos données d'entreprises permettent d'examiner précisément les conclusions tirées d'une analyse des différentiels de gains sur des données individuelles, à la lumière des informations que fournissent les entreprises dans lesquelles les individus évoluent. C'est là aussi un apport non négligeable à l'étude traditionnelle de la formation des salaires. Cette dernière analyse permet donc d'éclairer les mécanismes fondant l'organisation des entreprises visitées au Maroc et en Tunisie. Une approche théorique – dont on pourra trouver le détail dans Nordman (2002a) – a d'abord permis de construire une grille d'analyse, que j'utilise, ensuite, pour une étude empirique des caractéristiques des entreprises enquêtées²².

Signalons les principales caractéristiques distinguant les entreprises marocaines des entreprises tunisiennes. Le travail en équipe ainsi que la polyvalence (la rotation sur différents postes) apparaissent plus souvent dans les entreprises tunisiennes, alors que le travail à la chaîne et le contrôle individualisé des performances sont plus répandus dans les établissements marocains. Rappelons que la proportion de femmes travaillant à la chaîne est similaire entre les deux échantillons (autour de 65%, tableau 1) alors que les hommes tunisiens sont plus assignés à un travail en équipe que leurs homologues marocains. La structure des tâches par sexe des deux échantillons ne semble donc pas être un élément explicatif pertinent pour rendre compte des différences constatées entre les cas marocain et tunisien. Il semble plutôt que l'on ne peut rejeter l'hypothèse formulée dans la section précédente selon laquelle l'organisation des tâches des entreprises marocaines briderait le processus de diffusion du savoir par rapport aux entreprises tunisiennes, où le travail en équipe et la polyvalence (tous sexes confondus) stimuleraient davantage ce processus. De plus, l'existence d'un contrôle des travailleurs plus important dans le cas marocain confirme la présence – signalée par la Banque Mondiale (1999) notamment – d'une forte proportion de travailleurs temporaires, supposés moins fiables. À l'évidence, le *turnover* n'est pas favorable à la stimulation des processus d'apprentissage informel, notamment de l'apprentissage par imitation. En outre, la distribution des savoirs dans l'organisation productive a sans doute un effet sur la stimulation des formes d'apprentissage. Un taux d'encadrement plus élevé dans le cas tunisien va dans le sens de cette hypothèse. Les entreprises tunisiennes révèlent aussi qu'il existe une "technicisation" plus importante des tâches (présence de cadres techniques et d'ingénieurs). Les techniciens apparaissent d'ailleurs plus intégrés au processus productif grâce à une division horizontale du travail : ils interviennent sur plus de tâches que leurs homologues des entreprises marocaines. Enfin, les employeurs tunisiens ont semblé plus soucieux de développer une politique de communication interne explicite vers leurs salariés et de stimuler les innovations organisationnelles et technologiques. Ces dispositifs sont aussi de nature à intensifier les processus d'accumulation de capital humain.

²¹ On a en effet cherché à déterminer dans quelle mesure ces résultats pouvaient tenir aux caractéristiques intrinsèques des travailleurs. Les dotations individuelles en capital humain jouent un rôle pour stimuler l'apprentissage par l'expérience, puisque les employés marocains et français du secteur des IMMEE – plus éduqués et plus expérimentés en moyenne – bénéficient davantage de ce processus de formation. Il n'apparaît pas évident en revanche qu'un niveau d'éducation ou d'expérience plus élevé des individus entraîne une accélération de leur apprentissage par l'imitation.

²² Soulignons que la taille des échantillons d'entreprises n'autorise pas à conclure avec certitude sur le sens à donner aux résultats. Les corrélations établies entre les indicateurs ne pourraient en effet refléter que la particularité des variables utilisées, la façon dont elles ont été construites jouant sans doute sur l'ampleur des corrélations obtenues. Néanmoins, les liaisons établies sont généralement conformes à l'intuition première et aux liens théoriques prédits.

La suite de l'analyse permet de vérifier plus globalement si les décisions d'instaurer un système particulier d'organisation et de contrôle du travail sont liées ou non à celles qui ont trait à la pratique salariale (incitative ou plutôt institutionnelle) ou à la structure fonctionnelle de l'entreprise.

Il semblerait, tout d'abord, qu'au fur et à mesure que les entreprises marocaines et tunisiennes atteignent un certain niveau d'effectifs, leur structure d'encadrement grossisse moins que leur effectif global. L'ancienneté des entreprises devrait toutefois favoriser le développement de la structure de supervision. Ce résultat avait déjà été révélé par Osterman (1994) pour des entreprises américaines. Les formes flexibles de l'organisation du travail, relativement récentes, sont aussi moins développées dans les établissements anciens, sans doute plus réticents lorsqu'il s'agit de recourir à de nouvelles dispositions du travail et des tâches.

Des calculs de corrélations indiquent que les entreprises ont d'autant plus mis en place un système de formation formelle interne qu'il existe des cadres capables de la dispenser vers le personnel d'exécution. Les entreprises qui subissent la concurrence ont en revanche vraisemblablement peu de temps et de moyens à consacrer à une politique de formation explicite. Elles préfèrent, en tout état de cause, embaucher des travailleurs qualifiés et former les non-qualifiés sur le tas. D'ailleurs, la formation informelle semble être un substitut de la formation formelle dans les entreprises où une cadence de productivité est imposée (là où l'on trouve une proportion importante de travailleurs à la chaîne)²³.

Nos entretiens avec les employeurs révèlent que les entreprises ayant mis en place une innovation dans la forme d'organisation du travail l'auraient fait dans un souci de complémentarité vis-à-vis de l'impératif de formation de la main-d'œuvre. Ce type d'innovation apparaît ainsi à la fois comme un moyen d'augmenter l'efficacité productive – souci de qualité et de quantité – et aussi probablement comme une façon de former les employés sur le tas (par l'instauration d'équipes de travail par exemple). Cependant, les grandes entreprises ne stimuleraient pas plus que les autres les formes d'innovations technologiques ou organisationnelles.

Une autre façon d'expliquer les caractéristiques internes de l'organisation des entreprises est de les confronter aux pratiques salariales des employeurs. Comme le prévoit la théorie, les facteurs les plus corrélés aux pratiques salariales relèvent de la structure hiérarchique et du contrôle du travail. Les corrélations entre ces éléments indiquent que les entreprises qui paient le plus leurs employés sont, semble-t-il, celles qui ont les structures hiérarchiques les plus développées (supervision, encadrement, contrôle du travail). De façon à vérifier ces relations, on peut prendre en considération le degré de la concurrence ressentie par les entreprises marocaines et tunisiennes (Azam et Lesueur, 1997). Un test économétrique sur les différentiels de gains interentreprises a été pratiqué. Il montre que, pour les entreprises soumises à la pression concurrentielle du commerce international, la supervision est encore plus corrélée à une pratique salariale incitative des établissements. Autrement dit, il existerait un effet de complémentarité entre salaire efficient et supervision stimulé par la concurrence. Quel que soit le niveau de cette concurrence, on rejetterait ainsi l'hypothèse d'un arbitrage entre le salaire d'efficience et la structure hiérarchique des entreprises (voir la note 15).

6. CONCLUSIONS

L'objet de cet article était de présenter une méthode d'analyse des questions soulevées par l'amélioration de la formation des travailleurs – femmes et hommes – marocains et tunisiens. Une approche microéconomique comparée dans deux secteurs manufacturiers a permis d'expliciter les mécanismes entrant dans le processus de formation du capital humain et d'identifier les déterminants d'une diffusion du savoir intensive dans les entreprises de ces secteurs. La démarche a consisté à réunir des données appariées employeurs-employés, qui sont appropriées pour répondre aux questions posées. L'analyse présentée ici permet de détailler notamment l'organisation du travail et, plus précisément, la structure d'encadrement, la répartition des tâches et la communication dans les entreprises visitées au cours des enquêtes.

²³ La formation formelle apparaît aussi moins fréquemment dans les entreprises anciennes et, de façon moins attendue, dans les entreprises de grande taille.

Peut-on tirer les conséquences des résultats présentés pour le Maroc et la Tunisie ? S'agissant des capacités respectives des entreprises marocaines et tunisiennes à encourager l'accumulation du capital humain, les résultats sont sans ambiguïtés : les entreprises tunisiennes visitées sont mieux à même que les entreprises marocaines d'offrir de la formation aux travailleurs. Si l'on se risque à généraliser ce constat à l'ensemble du secteur privé manufacturier des deux pays (mais nos données ne sont certes pas représentatives de l'ensemble des secteurs), le Maroc ne pourra pas compenser son retard à court ou à moyen terme dans la formation initiale de sa main-d'œuvre par le processus de formation sur le tas des travailleurs. Néanmoins, il semble que cela ne soit pas tant à la main-d'œuvre tunisienne mieux formée que l'on doive accorder tous les bénéfices d'effets d'apprentissage plus soutenus qu'à la façon dont le travail est organisé et dont les tâches sont réparties dans les entreprises tunisiennes. Dans cette circonstance, la conclusion que l'on peut tirer est sans doute moins alarmante : réorganiser le travail dans les entreprises est une tâche plus aisée que celle qui serait de rattraper un retard prononcé dans la formation initiale de la force de travail, c'est-à-dire dans la lutte à long terme contre l'analphabétisme. La priorité que doit constituer ce dernier défi n'en reste cependant pas moins évidente. Mais l'exemple tunisien montre qu'un effort de rationalisation de l'encadrement et des conditions de travail dans les entreprises peut vraiment être de nature à stimuler des effets d'apprentissage dont les travailleurs marocains ont certainement besoin.

Soulignons que les derniers résultats révèlent qu'il existe une certaine sensibilité des corrélations aux types de variables utilisées. Il devient alors nécessaire de pratiquer des tests économétriques en incorporant l'ensemble des variables, de façon à mettre en relation les particularités observées dans les formes d'organisation du travail avec les potentialités individuelles en acquisition de capital humain. Cette analyse a été entreprise dans Nordman (2002b). Elle a mis en évidence les possibilités pour les employés de bénéficier d'externalités de capital humain dans l'entreprise et a identifié ainsi quel type d'organisation du travail est le plus en mesure de favoriser l'accumulation de capital humain sur le tas par les travailleurs. Les résultats retracés dans ces travaux aident aux choix que pourraient privilégier les dirigeants d'entreprise : équipes de travail, polyvalence des tâches, encadrement technique, communication interne plus horizontale.

ANNEXE

Tableau 3. Définition des variables d'entreprises

AUTONOMIE	<i>dummy</i> indicatrice d'une forme d'autonomie des employés. Elle prend pour valeur 1 si l'employeur a répondu au choix 1/ à la question : « <i>En cas d'incident mineur dans la production :</i> <i>1/ Encouragez-vous les salariés à régler d'abord eux-mêmes le problème ?</i> <i>2/ Exigez-vous que les salariés en réfèrent avant tout à la hiérarchie ?</i> ».
COMMUNICATION	variable indiquant le degré de communication stimulée explicitement par l'entreprise. Cette variable prend des valeurs comprises entre 0 et 3 (selon une communication croissante). Elle a été appréciée par l'enquêteur selon certains critères (thèmes abordés régulièrement, documents distribués, réunions régulières, journal d'entreprise, affichages...).
CONCU	variable indiquant le degré de concurrence ressenti par l'entreprise. Cette variable prend des valeurs comprises entre 1 et 5 (selon une concurrence croissante). Elle a été appréciée par l'enquêteur selon les déclarations de l'employeur, le secteur et le type de produit concerné.
CONTROLE	<i>dummy</i> indicatrice d'un contrôle systématique du travail des employés. Elle prend pour valeur 1 si l'employeur a répondu au choix 1/ à la question : « <i>Le contrôle des performances individuelles est-il ? : 1/ systématique ; 2/ occasionnel ; 3/ inexistant</i> ».
DEMARRAGE	nombre d'années d'existence de l'entreprise depuis l'année de démarrage de la production
ECHELON	nombre de niveaux d'encadrement entre le directeur général et l'ouvrier le plus bas dans la hiérarchie (directeur et ouvrier compris)
ENFORMA	<i>dummy</i> indicatrice de l'existence d'un système de formation formelle organisé en interne par l'entreprise
GLOBAL	<i>dummy</i> indicatrice d'une tâche définie d'une façon globale par la hiérarchie. Elle prend pour valeur 1 si l'employeur a répondu au choix 2/ à la question : « <i>Le travail est-il défini : 1/ plutôt par une description précise des tâches à effectuer ? ; 2/ plutôt par la fixation d'objectifs globaux ?</i> »
INNOVATION	<i>dummy</i> indiquant si l'entreprise a entrepris au moins une innovation technologique ou organisationnelle les quatre dernières années précédant l'enquête
INTERNA	<i>dummy</i> indicatrice d'une exposition de l'entreprise à la concurrence internationale (pour une proportion de la production exportée supérieure à 30%)
POLYVALENCE	<i>dummy</i> indicatrice de l'existence d'une polyvalence de certains employés. Elle prend pour valeur 1 si l'employeur a affirmé l'existence d'un système de rotation sur différents postes.
PROPORCHAINE	proportion d'employés de l'entreprise travaillant à la chaîne
SUPERVISION	rapport du nombre de superviseurs (cadres, chefs d'équipe, chefs de salle, contremaîtres) au personnel de production
EFFECTIF	Effectif global de l'entreprise
TXENCADRE	rapport du nombre de cadres à l'effectif global de l'entreprise

Tableau 4. Statistiques descriptives des variables d'entreprises

<i>Variables</i>	Maroc				Tunisie			
	<i>Moyenne</i>	<i>Ecart-type</i>	<i>min</i>	<i>max</i>	<i>Moyenne</i>	<i>Ecart-type</i>	<i>min</i>	<i>max</i>
AUTONOMIE	0,375		0	1	0,250		0	1
COMMUNICATI ON	0,862	0,820	0	2	0,900	1,039	0	3
CONCU	3,375	1,302	1	5	3,125	1,642	1	5
CONTROLE	0,875		0	1	0,500		0	1
DEMARRAGE	17,625	12,705	7	46	10,438	5,766	3,5	20
ECHELON	4,750	0,886	4	6	5,000	0,535	4	7
EFFECTIF	228,625	158,877	48	500	131,250	100,954	70	371
ENFORMA	0,000	0	0	0	0,250		0	1
GLOBAL	0,000	0	0	0	0,250		0	1
INNOVATION	0,625		0	1	0,750		0	1
INTERNA	0,625		0	1	0,625		0	1
POLYVALENCE	0,375		0	1	0,625		0	1
PROPORCHAIN E	0,342	0,318	0	0,80	0,358	0,409	0,00	0,91
SECT	0,500		0	1	0,500		0	1
SUPERVISION	0,128	0,116	0,05	0,37	0,103	0,069	0,05	0,25
TXENCADRE	0,065	0,044	0,01	0,15	0,146	0,278	0,02	0,83

RÉFÉRENCES

- ABOWD J. M. et KRAMARZ F. (1999), "The Analysis of Labor Markets Using Matched Employer-Employee Data", dans Ashenfelter O. et Card D. (eds), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3B, Elsevier Science Publishers BV, Pays-Bas, pp. 2629-2710.
- ARROW K. J. (1962), "The Economic Implications of Learning by Doing", *Review of Economic Studies*, 29, pp. 155-173.
- AZAM J.-P. et LESUEUR J.-Y. (1997), "Efficiency Wage and Supervision : Theory and Application to the Ivorian Manufacturing Sector", *Journal of African Economies*, 6(3), pp. 445-462.
- BANQUE MONDIALE (1999), *Royaume du Maroc - Mise à jour de l'évaluation du secteur privé : moteur de la croissance économique marocaine*, Rapport n°19975-MOR, Washington D.C.
- BARRON J. M., BERGER M. C. et BLACK D. A. (1997), *On-the-Job Training*, Kalamazoo, W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- BECKER G. S. (1975), *Human Capital*, New-York, Columbia University Press for NBER (1^{re} édition, 1964), (2^e édition augmentée, 1975).
- BROWN C. (1991), "Empirical Evidence on Private Training", *Research in Labor Economics*, 11, pp. 97-113.
- CHENNOUF S., LEVY-GARBOUA L. et MONTMARQUETTE C. (1997), "Les effets de l'appartenance à un groupe de travail sur les salaires individuels", *L'Actualité Économique*, 73, n°s 1-2-3.
- CONNOLLY H. et GOTTSCHALK P. (2001), "Returns to Tenure and Experience Revisited – Do Less Educated Workers Gain Less from Work Experience?", JCPR Working Paper, 224.
- COUTROT T. (2000), "Innovations dans le travail : la pression de la concurrence internationale, l'atout des qualifications", Premières Synthèses DARES, n°09.2.
- DESTRE G., LEVY-GARBOUA L. et SOLLOGOUB M. (2000), "On-the-Job Learning and Earnings", Communication au colloque de l'European Economic Association (EEA), Lausanne, août-septembre 2001.
- DESTRE G. et NORDMAN C. (2002), "Les effets de la formation informelle sur les gains : une comparaison sur données appariées françaises, marocaines et tunisiennes", *L'Actualité Économique*, 78(2), pp. 179-205.
- LANE J., HAKIM G. et MIRANDA J. (1999), "Labor Market Analysis and Public Policy: The Case of Morocco", *The World Bank Economic Review*, 13(3), pp. 561-578.

- LEVY-GARBOUA L. (1994), "Formation sur le tas et rendements de l'expérience : un modèle de diffusion du savoir", *Économie et Prévision*, 116(5), pp. 79-88.
- LINDBECK A. et SNOWER D. J. (2000), "Multitask Learning and the Reorganization of Work: From Tayloristic to Holistic Organization", *Journal of Labor Economics*, 18(3), pp. 353-376.
- MINCER J. (1974), *Schooling, Experience, and Earnings*, New York, Columbia University Press for NBER.
- MULLER C. et NORDMAN C. (2003), "Which Human Capital Matters for the Wages of the Poor and the Non-Poor? Evidence from Matched Worker-Firm Data from Tunisia", mimeo, University of Nottingham.
- NORDMAN C. (2000a), "La formation sur le tas par diffusion du savoir : estimations sur données marocaines et mauriciennes", *Revue d'Économie du Développement*, 4, pp. 79-103.
- NORDMAN C. (2000b), "La formation sur le tas par diffusion du savoir : estimations sur données marocaines, mauriciennes et tunisiennes", *Cahiers de la Maison des Sciences Économiques*, série TEAM-CNRS, n°111.
- NORDMAN C. (2002a), *Formation du capital humain et diffusion du savoir dans l'entreprise : analyse économétrique sur données appariées marocaines et tunisiennes*, Thèse de Doctorat en Sciences Économiques, Université de Paris-I Panthéon-Sorbonne.
- NORDMAN C. (2002b), "Diffusion du capital humain et effets d'entreprise : approche par frontière de gains sur données appariées marocaines et tunisiennes", *Revue Économique*, 53(3), pp. 647-658.
- OCDE (1999), *Les nouvelles modalités de travail et leurs conséquences pour le marché du travail*, Perspectives de l'emploi de l'OCDE, juin, pp. 193-241, Paris.
- OSTERMAN P. (1994), "How Common is Workplace Transformation and How Can We Explain Who Does It?", *Industrial and Labor Relations Review*, 47(2), pp. 173-188.
- OSTERMAN P. (2000), "Work Reorganization in an Area of Restructuring: Trends in Diffusion and Effects on Employee Welfare", *Industrial and Labor Relations Review*, 53(2), pp. 179-196.
- PSACHAROPOULOS G. (1994), "Returns to Investment in Education: a Global Update", *World Development*, 22(9), pp. 1325-1343.
- SICHERMAN N. (1990), "The Measurement of On-the-job Training", *Journal of Economic and Social Measurement*, 16(4), pp. 221-230.

**Allocution de M. Daoudi Ammar PDG/BDL et Président de la Commission
de la formation et des ressources humaines de
l'Union des Banques Maghrébines (UBM)**

M. le Président,

M. le Directeur du Bureau pour l'AFN de la CFA / Nations Unies,
Mesdames et Messieurs,

Permettez-moi tout d'abord, au nom de l'Union des Banques Maghrébines, d'adresser mes vifs remerciements au Directeur du Bureau pour l'Afrique du nord de la Commission Economique des Nations Unies, le Professeur Abdelouahab Rezig pour m'avoir invité à ce symposium international sur le capital humain et le développement en Afrique du nord.

C'est pour moi un réel plaisir que d'être parmi d'éminents experts en la matière et d'essayer d'apporter une modeste contribution aux travaux de ce symposium qui seront, j'en suis convaincu, riches et intéressants.

Ceci dit et avant de vous livrer quelques commentaires sur les activités de formation engagées et /ou ciblées dans un cadre communautaire par l'UBM à travers sa Commission de la Formation et des Ressources Humaines, je voudrais, avec votre permission, puisque nous sommes là entre organisations internationales, régionales et sous-régionales, saisir cette opportunité pour vous présenter assez rapidement l'UBM et le rôle qu'elle entend jouer dans le cadre de l'intégration économique maghrébine.

Historiquement l'idée de créer l'Union des Banques Maghrébines est née à Alger en 1988. Elle a été approfondie à Casablanca en 1989 et concrétisée à Tunis en 1990 lors de la 3^{ème} conférence des Présidents des Banques Maghrébines.

L'Union des Banques Maghrébines est un organisme régional non gouvernemental, œuvrant dans le cadre des objectifs de l'Union du Maghreb Arabe (UMA). Les membres et responsables de l'Union sont ressortissants des cinq pays du Maghreb (Algérie - Tunisie - Libye - Maroc - Mauritanie).

A ce titre elle œuvre au renforcement de la coopération entre ses membres ainsi qu'à la coordination de leurs activités. Etudie toutes questions relevant de l'activité bancaire susceptibles de réaliser l'intégration régionale, et notamment la libre circulation des biens et des capitaux. Contribue au développement du secteur bancaire dans les pays du Maghreb.

Actuellement, elle est constituée de 63 membres adhérents (banques publiques et privées). En sus des cinq associations professionnelles des banques du Maghreb Arabe.

A cela s'ajoute, les cinq Banques centrales des pays de l'UMA en qualité de membres associés.

Ses organes délibérant, exécutif, administratif et techniques sont :

- L'Assemblée Générale ; constituée des représentants des membres.
- Le Conseil d'Administration : composé de dix membres, soit deux sièges par regroupement bancaire national, élus par l'Assemblée Générale.
- Le Secrétariat Général.
- Les Commissions Techniques au nombre de trois :
 - Commission de la formation et des ressources humaines
 - Commission du développement des échanges commerciaux
 - Commission des systèmes de paiement et d'information

Le fonctionnement de l'UBM s'articule autour des programmes d'action et orientations décidés par l'Assemblée Générale sur proposition du Conseil d'Administration. Leur élaboration fait l'objet au préalable de consultations avec les associations professionnelles nationales d'une part et au sein des trois Commissions constituées par l'Assemblée Générale d'autre part.

La mise en œuvre des programmes est réalisée par les commissions techniques précitées en étroite collaboration avec les cinq associations professionnelles nationales.

Pour revenir à notre thème, je dirais que la formation, d'une façon générale, reste une préoccupation majeure pour nos pays du Maghreb Arabe et d'une façon particulière pour nos banques qui face aux mutations qu'engendrent le nouveau contexte de globalisation ont besoin d'une mise à niveau constante des aptitudes de leurs personnels dans tous les domaines sensibles de la profession bancaire.

Un tel objectif, nous interpelle tous d'une façon permanente à conjuguer nos efforts à l'effet de cerner de concert les perspectives d'évolution de notre secteur bancaire maghrébin en vue de doter nos institutions bancaires et financières des moyens les plus aptes à même de leur permettre d'interagir cognitivement avec les différents défis, actuels et futurs²⁴, imposés aux banques maghrébines, appelées pour leur part à surpasser le rôle financier stricto-sensu pour assumer davantage leur mission en tant que vecteur du développement durable à tous les niveaux économique, social, culturel et environnemental.

En effet, l'appréhension des perspectives d'évolution du secteur bancaire maghrébin sous-tend une réflexion sur les créneaux de modernisation de nos institutions bancaires sur les plans humain juridique, fiscal, prudentiel, technologique et informatique.

Dans cet ordre d'idées et concernant le facteur humain, l'UBM à travers ses programmes d'action et d'orientations décidés par ses organes (CA -AG) lors de leurs dernières réunions à Tunis et à Casablanca (2002) a mis l'accent sur la nécessité de :

- (i) mettre en place et développer une synergie entre les systèmes de formation des pays membres de l'UBM.
- (ii) et de moderniser la gestion des Ressources Humaines

Il s'agit là de deux (02) axes essentiels du plan d'action de la commission de formation et des ressources humaines de CUBM qui a mis en exergue l'intérêt d'entreprendre (03) trois séries d'actions de formation importantes qui portent sur :

- 1. les formations diplômantes
- 2. les formations qualifiantes
- 3. la modernisation de la gestion des ressources humaines,

(i) Les Formations Diplômantes

Il s'agit là de rapprocher les systèmes de formation maghrébins en vue de :

- (i) de développer les synergies entre nos systèmes de formation
- (ii) de repérer les actions de formation diplômante à caractère maghrébin
- (iii) d'apprécier les actions engagées par les pays membres de l'Union en partenariat avec les institutions étrangères
- (iv) d'établir un partenariat avec l'IFID dans la perspective de créer un diplôme supérieur maghrébin de banque et par la même de voir cette Institution (IFID) d'aspect bilatéral (Algérie-Tunisie) acquérir une dimension maghrébine multilatérale, c'est à dire intégrant également la Libye, le Maroc et la Mauritanie.

(ii) Les Formations qualifiantes

Il s'agit dans ce domaine, de cibler les actions de perfectionnement et de qualification au métier de la banque en milieu concurrentiel et dans le cadre de la globalisation.

²⁴ défis de la mondialisation et des enjeux du partenariat avec l'U.E.

Dans cette optique, la Commission de la Formation et des Ressources Humaines a mis l'accent sur l'intérêt de faire un inventaire des « espaces d'excellence » en vue de leur mise à profit au bénéfice des pays membres de l'UMA.

Dans ce cadre, il a été retenu entre autres :

- L'échange de compétences entre les pays membres dans le domaine de l'animation
- La formation et la sensibilisation aux nouveaux produits, métiers et fonctions de la banque tels que :
 - L'ingénierie financière - la monétique - le cambisme
 - Le courrier électronique - la télécompensation et la modernisation des systèmes de recouvrement des chèques - le leasing.
 - Les marchés financiers - l'audit bancaire
 - Le contrôle interne etc.....

(iii) La modernisation de la GRH dans la banque

Dans ce domaine, il a été retenu (02) deux actions essentielles :

- l'organisation du travail et l'optimisation de la fonction Ressources Humaines
- le développement des compétences dans nos banques maghrébines.

Ainsi et en termes opérationnels et durant ces deux dernières années (2001 -2002) est en en ce début d'année 2003, plusieurs journées d'études et séminaires de formation ont été organisés par l'UBM dans les cinq pays membres (Alger – Tunis - Casablanca - Tripoli - Nouakchott). Le dernier en date remonte seulement aux 18 et 19 février 2003 qui a eu pour thème «La modernisation de la gestion des Ressources Humaines ».

Ce séminaire animé par la Commission de la Formation et des Ressources Humaines de l'UBM a regroupé les responsables des Ressources Humaines des Institutions financières et bancaires maghrébines autour d'un grand nombre de thèmes portant sur la gestion des ressources humaines dans nos pays respectifs et en particulier sur :

- la rénovation des instruments de la gestion des ressources humaines
- le processus de mise en place d'un projet de gestion des ressources humaines communautaire
- le nouveau répertoire des métiers et des emplois bancaires
- l'audit des qualifications individuelles et la mise en place d'un processus de mise à niveau des compétences
- les conditions de redéploiement et de reconversion des effectifs
- la certification du passeport pour la société de l'information (PSI)
- la stratégie future de l'IFID et sa dimension maghrébine
- et enfin le Diplôme Maghrébin des hautes études bancaires (projet en cours de maturation).

Mesdames, Messieurs,

Pour terminer, permettez-moi de dire en paraphrasant certains experts en la matière que :

- S'il est vrai que **l'efficacité** commerciale que les experts déterminent ou définissent par la formule $E = m \times c^2$ est un des facteurs clés de la réussite d'une entreprise quelle que soit sa taille,
- S'il est vrai aussi que la **rentabilité financière** est le gage de la prospérité et de la pérennité de l'entreprise quel que soit le secteur d'activité où elle évolue (bancaire - industriel ou commercial), la **formation** en constitue le **garant**, car l'efficacité (E) commerciale, quel que soit le niveau de la motivation ^(M) ne peut produire l'effet ou le résultat attendu que grâce à la compétence et encore la compétence (C²).

Je vous remercie de votre bonne attention.

Débats de la 1ère session

Questions.....

M. Belkacem Boutayeb

Consultant bancaire, Maghreb Inn, Casablanca (Maroc)

- La première question s'adresse au premier intervenant : quel est l'état des lieux en matière de politique de la promotion des jeunes dans la sous région d'Afrique du nord ?
- La deuxième question au second intervenant qui a fait une enquête dans les entreprises marocaines et tunisiennes : quel est l'état des lieux en matière d'innovation technologique ? parce que là aussi c'est un aspect important des capacités humaines. Pour Monsieur Daoudi, qu'est-ce qu'elle a fait cette Commission maghrébine en matière de formation des ressources humaines adaptées au système financier depuis qu'elle existe ?

Mettre en valeur le partenariat parce que c'est une valeur de qualité, mais c'est surtout un garant d'employabilité. Un pilotage de la formation professionnelle par le secteur productif.

Recommandation : Mettre en réseau tous nos dispositifs dans tous les pays d'Afrique du nord, et comme ça on aura au moins la capacité de ne pas se tromper plusieurs fois, et d'éviter de commettre des fautes et de perdre du temps et d'avoir au moins ce réseau, tous les comforts qui existent ici et là. En matière d'emploi : 2 ou 3 points ont été dégagés. Le professionnalisme est un point important également qu'il faut faire figurer dans les recommandations.
Et Merci.

Pour M. Nordman

Nous sommes un peu frustré que son étude comparative fort intéressante entre le Maroc et la Tunisie n'a pas pu englober à défaut tous les pays d'Afrique du nord, je trouve qu'il était un peu dur avec les marocains pour quelqu'un qui est de mère marocaine. Je voulais lui demander ses sources d'informations. Est-ce que vous avez essayé de comprendre auprès des chambres de commerce étrangères établies au Maroc, des organisations professionnelles, de l'université, si vraiment au niveau de tout le tissu industriel marocain, il y avait les mêmes tares et les mêmes imperfections. C'est vrai que les tunisiens nous devancent d'un cran, nous reconnaissons cela, mais je crois que nous avons des entreprises citoyennes au Maroc qui accordent énormément d'importance à la formation. Et je vous invite à approfondir votre réflexion.

M. Amar Daoudi, votre collègue Abderahmane nous a parlé hier longuement de ce projet du plan maghrébin des hautes études bancaires, et tout le monde vous félicite pour ce dynamisme que vous faites au niveau des banques maghrébines.

Mme. Lahbabi Jamaï Fatima
Professeur universitaire et chercheur

Monsieur le Président,

Pour le cas du Maroc, deux choses qui me paraissent opposées, ou bien il y a des capacités, des gens bien formés, des gens à la hauteur d'être fiable à un rendement très important pour le Maroc, qui sont négligés. Ils ne travaillent pas, ils sont parmi les chômeurs, ou bien, il y a des gens incapables, qui n'ont pas les moyens, responsables qui ont entre les mains les clefs des sociétés et des entreprises à faible rendement. A mon sens si je ne me trompe pas, il y a une certaine défaillance dans la gestion de ces entreprises qui est archaïque depuis des siècles si on peut dire dans ces entreprises comment ça se passe ? Monopole des responsables de ces entreprises, qui préfèrent avoir le tout dans leurs familles, dans leurs rouages, dans leurs systèmes archaïques de gérer l'entreprise. Même s'il y a des capacités des jeunes sortants diplômés, formés, toutes les voies sont fermées. On ne les accepte pas, ils ne font pas partie des gens recommandés. Donc, il y a un déséquilibre dans la gestion de ces entreprises, qui reste un héritage de ces familles, dans un capitalisme monopolisé et caché dans le secteur public. En plus du favoritisme qui est dans le secteur public et privé. Il faut dire dans les recommandations, en ce qui concerne l'emploi et les jeunes, il faut revoir le système de gestion dans ces entreprises clés, et parmi nous, il y a Ftouma qui est spécialiste et plus proche du domaine qui pourrait formuler la façon de dire ce que je pense à rectifier. Merci.

Réponses.....

Monsieur Ahmed Youra Ould Haye

La première question: concernant les politiques nationales qui ont été mises en œuvre pour la promotion de l'emploi, je voudrais vous dire qu'un document a été mis à la disposition de tous les participants, il synthétise tant bien que mal les grands axes des politiques nationales qui ont été entreprises au niveau des pays du Maghreb, mais on peut dire fondamentalement, qu'au-delà des divers aspects des politiques nationales, que cette question de l'emploi des jeunes a été une préoccupation de l'ensemble des pouvoirs publics dans la sous-région. Mais qu'elle était particulièrement faite sous l'influence de l'urgence, c'est à dire des actions à entreprendre de toute urgence, elle a été aussi centrée sur un certain nombre de réformes structurelles et institutionnelles. Et dans tous ces pays du Maghreb, on a relevé un engagement général à moderniser les institutions et les processus en matière de marché du travail, particulièrement dans le domaine de l'information sur le marché, l'éducation et la formation professionnelle, la modernisation de l'emploi dans les services administratifs, etc. Mais fondamentalement toutes ces politiques n'ont pas été jusqu'à présent à la hauteur des espérances investies, parce que le chômage continue d'affecter particulièrement les jeunes de moins de 30 ans, le chômage demeure un phénomène urbain, le chômage affecte plus les femmes que les jeunes, et le chômage touche les diplômés de l'enseignement supérieur.

C'est pourquoi un certain nombre d'axes ont été suggéré par les participants pour mettre l'accent sur la croissance économique forte, sur la modernisation des moyennes et petites entreprises, sur la micro-finance, sur les activités à haute intensité de main d'œuvre, sur l'influence sur le marché de l'emploi, et même sur la mise en place de fonds pour le financement des activités relatives au travail des jeunes. Nous avons donc particulièrement insisté sur ces questions dans nos recommandations pour palier les difficultés qui auraient surgi dans le cadre des politiques nationales qui ont été entreprises.

La deuxième question à laquelle je voudrais répondre, est celle relative au partenariat. Il est bien évident que le processus de développement aujourd'hui ne peut plus être l'œuvre de technocrates enfermés dans leurs bureaux. C'est une vision qui a prévalu jusqu'aux dernières années, mais aujourd'hui le développement est l'œuvre d'un partenariat entre l'administration, le secteur privé, la

société civile et les partenaires au développement pour que dans un cadre de complémentarité, ils puissent ensemble définir les grandes orientations à réaliser, les modalités pratiques de leur mise en œuvre. Il faut que tous prennent conscience que les bureaucrates, ceux qui travaillent dans les administrations, ils peuvent dire dans quelle direction, on peut aller, mais quant aux modalités de réalisation des opérations, aucun technocrate ne peut se substituer aux populations pour les dire. C'est pourquoi le partenariat est un phénomène essentiel dans la réalisation des opérations de développement.

Je vous remercie.

M. Amar Daoudi (Union Maghrébine des Banques)

Concernant le diplôme maghrébin, la possibilité de permettre aux futurs cadres supérieurs qui seront formés au niveau de cet institut maghrébin, donc d'aller sur le marché maghrébin d'une façon générale. En fait, je pense que rien n'empêcherait un cadre d'aller au Maroc, en Tunisie, en Mauritanie ou en Libye. Simplement, les futurs dirigeants, les futurs cadres supérieurs bancaires qui vont donc étudier au niveau de cet institut de formation vont être certainement parrainés par des institutions financières. Etant parrainés par des institutions financières ou bancaires, donc ils seront obligés de signer un contrat de fidélité avec ces institutions, et par conséquent, une fois le contrat ou la durée de fidélité consommée, je pense que rien ne pourra empêcher ce cadre d'aller là où il veut, et on le vit actuellement, il y a des gens qui partent de l'autre côté !

La deuxième question, le bilan : ce qu'a fait jusqu'à présent la Commission de la formation des ressources humaines de l'Union des banques maghrébines, je dirais que s'il est vrai que l'UBM a été créée en 1990, la Commission technique de la formation et des ressources humaines a commencé véritablement à œuvrer seulement à partir de l'année 2001. Les Commissions dont j'ai parlé tout à l'heure ont été créées fin 2000, et elles ont commencé à travailler effectivement à partir de 2001, et je crois, je l'ai dit dans mon exposé, le plan d'action de la Commission de formation et des ressources humaines est très important puisque dans ce plan d'action j'avais évoqué les séries d'actions qui seront entreprises, qui ont déjà commencé à être réalisées, qui tournent autour de plusieurs axes de formation : les formations diplômantes, les formations qualifiantes et la modernisation de la gestion des ressources humaines. En fait, la Commission est actuellement opérationnelle et je pense qu'elle pourra encore aller dans le domaine de formation, pour réaliser des résultats assez probants.

Pour l'activité d'une façon générale, de l'UBM, elle compte quand même à son actif, en dehors des séminaires ou des journées d'études qui sont organisées à travers toutes les capitales du Maghreb, pas mal de publications qui ont été réalisées par notre Union, notamment sur la monétique dans les pays du Maghreb, le développement d'activité d'échange au Maghreb, la problématique du chèque au Maghreb, les techniques du marché des changes, le financement de l'habitat, le commerce électronique. Ceci veut dire quand même que l'UBM est active, dans le cadre de la formation qui constitue effectivement une préoccupation pour nous, nous pensons réaliser un certain nombre d'actions de formations dans le cadre communautaire.

Je vous remercie.

M. Christophe Nordman

Je remercie d'abord les trois intervenants pour leurs questions. Je vais tâcher de répondre rapidement à la première. S'agissant des innovations technologiques, effectivement le questionnaire que j'ai adressé aux employeurs des entreprises enquêtées comportait un petit volet concernant l'innovation. Je dois dire qu'elles m'ont semblé de type technologique plutôt qu'organisationnel, et souvent des produits que procédés de production. Ce type d'innovation est apparu comme un moyen de répondre à la demande, notamment les produits textiles. Pour renouveler les produits, principalement des innovations des produits.

Pour répondre à la question du deuxième intervenant, effectivement les sources d'informations sont très intéressantes à approfondir. Mon enquête a consisté également à recueillir des informations qualitatives auprès de la société civile. Donc s'agissant des chambres de commerce, chambres professionnelles, organisations syndicales et patronales, que j'ai rencontrées, également des formateurs de l'OFPPT au Maroc, qui m'ont donné des informations qualitatives sur les aspects de formation dans l'entreprise. Alors je partage, bien entendu, la frustration qui ne vous a pas échappé. Et je suis à l'afflux des données pour pouvoir réaliser des études beaucoup plus approfondies sur un certain nombre de pays. Et les données comme vous savez, sont une denrée rare, surtout les données qui les employeurs aux employés, elles n'existaient pas, elles ne sont pas représentatives comme je l'ai bien souligné dans mon exposé, et j'invite les responsables des instituts de statistiques à promouvoir ce type d'enquêtes d'une façon large représentative dans un certain nombre de secteurs parce que ce type d'enquêtes existe pour beaucoup de pays industrialisés, il n'existe pas pour les pays en développement. Alors, je suis sûr que ce n'est pas un vieux pieux parce qu'à l'avenir elles vont apparaître, et je serai ravi de travailler dessus.

J'aurais remercié le troisième intervenant pour ses questions, je me ferai un plaisir de lui communiquer mon intervention s'il me donne ses coordonnées, et d'autres papiers éventuellement. Il a posé une question sur le rendement social ou le rendement privé de l'éducation et je crois que c'est une question intéressante parce que le rendement du capital humain est attribué généralement aux travailleurs, à ses compétences, et très peu à l'environnement social à lequel il évolue, alors on sait maintenant que le rendement du capital humain inclut une part spécifique de l'entreprise c'est-à-dire à l'environnement professionnel du travailleur. Il semble important de pouvoir considérer simultanément deux types de source de rendement du capital humain, dans la mesure où les politiques éducatives, promouvant la formation professionnelle agissent à la fois sur les caractéristiques intrinsèques des travailleurs, et puis leurs compétences, mais également à travers des effets d'externalité. Ne pas prendre en considération le rendement social de l'éducation revient tout simplement à sous estimer l'impact positif des politiques éducatives sur les rendements du capital humain. C'est donc effectivement une question très importante de pouvoir prendre en compte à la fois savoir individuel et savoir collectif dans le cadre de l'environnement professionnel.

Fin de la 1^{ère} session

I.3. DEUXIEME SESSION

Les jeunes et l'entrepreneuriat

**Présidente : Mme Nabila Hamza,
Chargée de mission, Ministère de l'emploi (Tunisie)**

Intervenants :

- **Monsieur Driss Alaoui Mdaghri, Professeur à l'ISCAE, ancien Ministre (Maroc);**
- **Mme Maria Crisetti, Promotion des MPE, Coordinatrice du Programme du Maghreb, BIT (Genève);**
- **M. Abdel Kerim Kebiri, Senior specialist enterprise management and development NAMAT-ILO (Cairo);**
- **Mme Amani Asfour, President, Egyptian Business Women Association (EBWA), Representative of Civil Society for North Africa in the African Unity, Egypt.**

Introduction de Mme la Présidente de la session

Nous entamons cet après-midi notre deuxième séance plénière de cette journée. Il y en a une troisième cet après-midi.

Le thème de cet après midi porte sur les jeunes et l'entrepreneuriat. Nous allons avoir le plaisir d'écouter pas moins de cinq intervenants. Le premier Monsieur Driss Alaoui Mdaghri qui est professeur à l'ESCAE, ancien Ministre du Maroc, que je salue en votre nom, Mme Maria Crisetti qui va nous parler de la promotion de micro-entreprises, qui est coordinatrice du programme du Maghreb au BIT. Nous allons avoir un deuxième représentant du BIT parmi nous, Monsieur Abdelkerim Kebiri, qui est « Senior Specialist Enterprise Management and Development », est représentant du BIT au Caire.

Tout de suite après, nous allons avoir le plaisir d'écouter Mme Amany Asfour, qui elle nous a apporté l'expérience de la société civile en matière de promotion de la micro-entreprise et développement de l'esprit entrepreneurial chez les jeunes en Egypte, elle est présidente d'une association « Egyptian Business Women », et vous connaissez bien sûr le rôle qu'occupent les femmes dans la création de la micro-entreprise et le développement du travail indépendant. Nous allons également tout de suite après, probablement à la fin parce que le rapport n'est pas tout à fait prêt, de donner la parole à notre rapporteur de l'Atelier qui a eu hier avec l'expert et qui a porté évidemment sur la problématique de la micro-entreprise, un atelier très très riche et très intéressant auquel il a participé Monsieur Driss Alaoui Mdaghri et qui a porté sur l'examen des facteurs qui ont un impact sur la formation des entreprises par les jeunes et le développement de la durabilité des entreprises, qui a également porté sur les financements les plus appropriés pour la promotion de l'entreprise dans les pays du Maghreb. Et tout de suite je donnerai la parole à la salle pour débattre de toutes ces différentes thématiques. Chaque intervenant aura un maximum de 15 mn pour nous apporter ses principales conclusions et réflexions sur la parole en premier au professeur Driss Alaoui Mdaghri.

M. Driss Alaoui Mdaghri

Professeur à l'ISCAE, Ancien Ministre

Merci Mme la Présidente,

Quinze minutes ça me paraît beaucoup surtout que je n'ai pas l'intention de me répéter par rapport à ce que j'avais dit hier lors de la tenue des travaux de l'atelier. Je vais essayer de ne pas me répéter, mais il est clair que probablement je reviendrai sur un certain nombre de choses. Je vais essayer d'être bref pour aller à ce que je considère pour ma part comme étant des choses essentielles. La première, nous vivons aujourd'hui une époque de rupture. Je pense que nous ne prenons pas assez la mesure de ces ruptures, qui sont à la fois politiques, économiques, techniques, culturelles et sociales. Nous en parlons beaucoup évidemment mais nous n'avons pas suffisamment intériorisé, au niveau de nos réflexions et de nos pratiques, les implications concrètes et fondamentales de ces ruptures. Qu'il s'agit pour nous de comprendre, d'analyser pour comprendre, et à partir desquels on peut définir des cheminements et des actions à entreprendre. Ces ruptures se présentant aussi, et c'est sur cela qu'il faut insister me semble-t-il, comme des opportunités extraordinaires. C'est aussi une époque d'opportunité, des opportunités en terme de marchés, des nouveaux produits, de moyens et de mécanismes et d'institutions. En quoi c'est des opportunités ? Le marché est entrain de connaître des bouleversements fantastiques et on ne raisonne plus en terme de marché intérieur mais de plus en plus de marché mondial. Je sais tous les problèmes et toutes les difficultés etc...

Toutes les questions qui sont liées à cette affaire de marché mondial. Je me dépêche d'en faire ressortir une, c'est la question de la mobilité des personnes, le marché effectivement est un marché mondial, mais pour qu'on puisse l'exploiter, pour qu'on puisse véritablement tirer profit. Encore faut-il que la mobilité des personnes soit chose possible. Ce n'est pas le cas aujourd'hui. Donc tous les discours sur la coopération internationale et sur les relations euro-méditerranéennes, on en parlera tout à l'heure, me semble-t-il, je vais utiliser exprès des mots brutaux, sont creux et vides de sens aussi longtemps qu'il n'y a pas de réelle liberté de mouvement des personnes dans les deux sens. Le marché aujourd'hui ne peut être que mondial. De toute façon, l'histoire nous rattrapera avec nos partenaires européens et les autres parce que le monde est appelé, que nous le voulions ou non, à former un ensemble qui est un ensemble ouvert. Toutes les crispations archaïques finiront par sauter soit dans la paix, l'entente et la coopération, soit du fait des violences inévitables que généreront les fermetures et les cloisonnements. Voilà un premier point sur lequel je voulais attirer votre attention.

Des produits aussi, là non plus je ne vais pas faire un long discours. Chaque jour que Dieu fait, naît une infinité de nouveaux produits, alors il faut faire attention. On discutait avec une compatriote au sujet des produits Bio, effectivement qui sont entrain de se développer, on nous a parlé durant l'atelier. Je crois, en plus de cela, il y a au niveau des créations immatérielles un véritable champ à féconder que nous sommes appelés à développer et qui constitue de réelles opportunités pour le développement et pour la richesse.

Et troisièmement les moyens, il est évident qu'ici les moyens de communication, notamment de télécommunications, moyens liés à l'Internet, c'est une banalité de le dire aujourd'hui, mais malheureusement, il y a des banalités qu'il faut répéter souvent et qu'il faut marteler et marteler parce que nous ne faisons pas assez usage des fantastiques possibilités que permettent aujourd'hui les réseaux, et je crois que c'est cela qui peut permettre effectivement de saisir les opportunités qui existent. Comme je n'ai pas le temps d'aller plus loin, mais dans les débats éventuellement je peux donner des exemples concrets et précis des multiples opportunités qu'offrent les moyens aujourd'hui disponibles.

Enfin, des institutions, nous avons jusque là compté sur l'Etat, et il faut continuer à compter sur les Etats, c'est leur rôle et c'est normal, mais il y a quelque chose qui est entrain de se faire, un phénomène extraordinaire et extraordinairement positif à nos yeux. Cet espèce de foisonnement de ce que l'on appelle ce terme un petit peu bizarre qui est la société civile et en tout cas qui réel, de plus en plus d'initiatives qui sont entrain d'apparaître et qui sortent du champs d'action traditionnel des Etats ou en tout cas initiés par les Etats.

Voilà le premier point que je voulais soulever ici en terme d'opportunités. Et grâce à cette époque de rupture. Comment cela ? C'est la question. Souvent nous raisonnons avec les catégories mentales traditionnelles, et il nous faut une école pour faire ceci et cela. Il y a de multiples moyens de formation aujourd'hui qu'offre notamment les technologies de l'information, dont nous ne faisons aucun usage, complètement hors du coup, ça commence. Et bien là il y a de fantastiques possibilités de formation pour les gens et de formation réelle qu'il nous faut nous approprier, qu'il nous faut utiliser à basse échelle pour qu'on puisse véritablement développer l'éducation qu'il faut, une éducation tournée non pas seulement vers l'accumulation des connaissances, qui est un aspect certainement intéressant, mais surtout vers l'utilisation de l'initiative, de l'autonomie, de la prise en charge de soi, des valeurs à développer et que ces canaux permettent de développer dans ce mouvement éducatif. Et c'est cela qui permettra de générer plus de créativité, d'innovation et plus d'esprit d'entreprise et d'entrepreneuriat.

Voyez je viens petit à petit à la création d'entreprise, je viens en tirant quelques ficelles, quelques éléments qui en constituent la base et le fondement. L'une des composantes de ces comment, j'en ai discuté avec Mme la Présidente de notre atelier et notre éminent rapporteur, c'est la veille et l'intelligence économique. Je ne vois malheureusement autour de moi, dans les différentes organisations que je connais ici et là que de peu de préoccupations par rapport à la recherche de l'information.

Il y a deux ans, dans un numéro du magazine Tis, j'ai trouvé une enquête qui donnait les 10 métiers qui compteront aux Etats Unies dans les prochaines années. L'un de ces métiers là, qui va compter et qui va être un métier fondamental, celui de Data Maner : les chercheurs d'informations. Et par la même occasion, j'ai rencontré aussi un des métiers qui disparaîtra, comme en disait cette enquête, le métier de professeur, mais ça je m'en fais pas trop.

Je crois que là, si on veut que nos jeunes et nos institutions tirent profit de toutes les opportunités qui existent, il faut qu'on se mette dans cette logique et dans cette culture de la recherche d'informations permanente comme comportement quasi-quotidien. L'information évolue, les choses changent et il faut que nous soyons constamment bons. Là je suis elliptique et extrêmement rapide et incomplet, mais je préfère m'arrêter à ce niveau là, étant donné les limites du temps. Le dernier point que je vais soulever, que tout cela ne peut se faire qu'avec des acteurs qui ont intériorisé des valeurs et des comportements et des attitudes nouveaux.

En ce qui concerne ces acteurs, ce sont d'abord bien sûr les Etats, mais qui dis les Etats, je répond les Etats c'est qui ? au niveau national et au niveau local, au niveau international aussi, les Etats c'est des abstractions, moi ce que je connais c'est des personnes, des individus qui représentent ces Etats, et je crois que là il y a un véritable effort à faire pour que précisément au niveau des Etats on aille réellement des personnes ouvertes, des personnes qui sont prêtes à expliquer ce qui est parfois difficile à expliquer. Il faut expliquer sans trop de démagogie. Je dis sans trop de démagogie parce que hélas la démagogie parfois est inévitable, et il faut des gens qui soient conscients des responsabilités qui sont les leurs par rapport à la création de cette dynamique nouvelle favorisant la création d'entreprises.

En ce qui concerne les acteurs, il y a également les entreprises. Là aussi très souvent ce que l'on constate c'est que les dirigeants d'entreprises que nous avons considéré une fois qu'ils ont réussi qu'il faut qu'ils continuent à réussir pour eux mêmes, et il y a peu d'intériorisation de l'idée que la solidarité nécessaire parce que nous avons des intérêts tous à ce que finalement l'ensemble du tissu économique et social fonctionne à son plein rendement, ne serait que pour éviter les sobres sous et les violences qui sont inévitables quand il y a trop d'inégalité, trop de chômage et trop de pauvreté. Et je crois que là il y a un réel travail de mise à niveau mental, c'est plus que la mise à niveau. Ce n'est pas la mise à niveau dont on entend parler qui consiste à bricoler ici au point de vue des droits de douane et ailleurs au point de vue de je ne sais quoi....tout cela c'est fort bien, il faut probablement le faire, mais ce qui est plus important c'est une véritable mise à niveau mentale.

Quand on parle de création d'entreprise, je veux tout de suite vous parler d'une chose qui me paraît essentielle que j'aurai vous dire dès le départ. La création d'entreprise ou l'esprit d'entreprise, ce n'est pas uniquement de créer sa petite entreprise, sa grande ou je ne sais pas quel type d'entreprise, c'est d'abord d'intérioriser des valeurs et des attitudes d'initiatives et de créativité, et c'est valable dans l'administration, dans l'enseignement, dans les organisations bureaucratiques internationales, et c'est valable évidemment pour la création des entreprises productives de richesses économiques, industrielles ou commerciales.

L'esprit d'entreprise en tant que comportement naturel c'est à dire basé sur la responsabilité, sur la créativité et l'initiative et c'est ce qui nous ramène finalement à la question des individus, à la personne. Je crois et je le répète souvent à mes étudiants, mes étudiants dont je vous prends pas du tout, nous sommes ici tous étudiants, mais il y a une chose qui me paraît importante chaque fois que j'ai affaire à des gens qui attendent des choses des institutions et des Etats. Nous sommes responsables de nous-mêmes. Le travail que nous avons à faire est un travail dans lequel chacun a sa part de responsabilité, trop souvent ce que nous disons, c'est que les autres doivent faire des choses. Quand on parle de la création d'entreprises, et j'invite ici les personnes qui en parlent à être aussi et d'abord fondamentalement des créateurs d'entreprises. Je m'arrête à ce niveau là. J'espère que j'étais dans les délais que vous m'avez impartis.

Merci.

Mme Maria Crisetti
Promotion des PME, Coordinatrice du programme du Maghreb,
BIT (Genève)

Merci Madame la Présidente,

Je tiens à remercier les organisateurs de ce symposium pour m'avoir donné l'opportunité de présenter l'expérience de projet au Maroc et en Tunisie. Ce sont des expériences concrètes de promotion d'emploi des jeunes à travers la création de micro et petites entreprises. Cette création étant naturellement qu'un des instruments de promotion de l'emploi. Mais avant de présenter l'expérience en elle même, je voulais préciser deux choses: contrairement à ce que l'on croit, la création d'entreprise n'est pas chose aisée car le créateur est sensé connaître et maîtriser de nombreuses fonctions d'entreprises, allant de la production, au marché, en passant par la gestion de l'entreprise, comme la connaissance de la comptabilité, du marketing, que la gestion des stocks, approvisionnement, le plan d'affaires.

La petite entreprise n'est pas une miniature de la grande entreprise ou de la moyenne entreprise. C'est une entité en soi qui ne peut pas se permettre d'avoir tous les services ou toutes les fonctions que nous trouvons normalement dans une grande entreprise, donc il faut faire en sorte que la petite entreprise puisse avoir à ses proches des services auxquels elle peut facilement accéder, telle que la formation, l'information et l'orientation. La formation occupe une place très importante dans la gamme des services qui sont nécessaires pour la petite entreprise, mais c'est nécessaire d'avoir une formation de proximité que l'entrepreneur puisse avoir accès très facilement dont il a besoin, parce que les ressources humaines à l'intérieur de son unité sont limitées.

Pour que l'entreprise puisse survivre, la formation ne doit pas s'arrêter à l'entrepreneur parce que cela n'est pas suffisant. Tous les jours, l'entreprise rentre en contact avec les banques, l'administration, avec les autres acteurs de l'environnement, donc il est important que les interlocuteurs des entreprises des petits entrepreneurs soient informés ou soient conscients de ce que c'est une petite entreprise, qu'ils puissent répondre avec rapidité aux demandes des petits entrepreneurs. Donc, la formation doit être prolongée également aux acteurs présents de l'environnement.

Et troisième chose, c'est que dans un même pays, le plus souvent, les taux de chômage sont très différenciés d'une région à l'autre, et donc également dans le traitement de chômage et dans la promotion d'entreprise, on ne peut pas concevoir des programmes qui soient pareils partout, qui puissent être valables au niveau national et régional mais on doit concevoir des programmes qui soient adaptés à la région où on entend opérer. C'est pour cela que ce programme dont je vais illustrer quelques activités s'est basé sur le développement local. C'est l'expérience concrète au Maroc et en Tunisie.

Ce programme s'appelle acteurs locaux et initiatives pour la création de l'emploi (A.L.I.C.E.). Nous allons voir le contexte/origine, l'architecture/caractéristiques du projet, les objectifs, la mise en pratique, les résultats, et enfin les enseignements.

Le BIT au début des années 90 a été saisi par les trois pays du Maghreb : le Maroc, la Tunisie et l'Algérie pour discuter, faire face et commencer à réfléchir à des problèmes d'emploi des jeunes, et les problèmes surtout liés au chômage, à la migration, et à la problématique de la micro et petite entreprise au Maghreb. Dans les années 90, on parlait très peu de la promotion de la micro et petite entreprise comme instrument pour faire face à une franche de chômeurs.

Les programmes sont situés à Settat et El Jadida au Maroc, et en Tunisie dans le Gouvernera de Jendouba, dans le Nord-Ouest en frontières avec l'Algérie. Ce sont des régions défavorisées avec un taux de chômage élevé et avec des problèmes de sous-développement économique. Ce que nous avons

proposé au Ministère de l'emploi. On n'avait pas une réponse au niveau national. Pour commencer, on pouvait se concentrer dans ces régions défavorisées qui avaient le plus grand problème de chômage des jeunes. On a commencé par un projet pilote par une intervention à long terme. Prévoir agir d'une manière systématique c'est à dire il ne fallait pas se concentrer sur un aspect de la problématique de promotion d'entreprise mais sur plusieurs aspects à la fois.

L'aspect pilote a concerné le choix de la localisation. La démarche choisie a été démarche/action puisque nous n'avions pas d'instruments dans ces pays, pas tous les instruments que nous souhaitons. Nous avons capitalisé cette expérience pour pouvoir par la suite l'appliquer dans d'autres régions du Pays. L'intervention a été pensée sur le long terme et nous l'avons fractionné sur trois niveaux : une intervention au niveau des promoteurs c'est à dire de la promotion de l'entreprise en se concentrant sur les entrepreneurs, et l'intervention intermédiaire en se concentrant sur les acteurs, et enfin des recommandations pour pouvoir être formulées dans les politiques gouvernementales qui puissent être intégrées dans les politiques gouvernementales et adaptés aux cibles concernées

La stratégie opérationnelle des programmes a été axée sur quatre points :

- La connaissance approfondie de l'environnement et de ses potentialités économiques,
- Implication active des acteurs locaux ;
- Appui direct aux PME ;
- La capitalisation.

En ce qui concerne l'environnement, nous avons réalisé deux études de base qui ont pu orienter le programme même. Une étude concernant l'identification des besoins, des bénéficiaires du programme c'est à dire les entrepreneurs ou des artisans installés et des jeunes promoteurs qui voulait créer leurs entreprises, et d'autre part une étude sur les secteurs porteurs. Par la suite nous avons réalisé toute une série d'études qui visait à approfondir les secteurs porteurs allant de l'artisanat, à la sous-traitance industrielle du secteur privé, la commande publique, l'agroalimentaire. On va mener une étude sur le bâtiment etc...

Le programme s'est appuyé sur le concept du développement local et de proximité d'accès pour les entrepreneurs au service disparate pour la création d'entreprise et pour la formation. Et son objectif étant de contribuer à la création d'emplois par la création de petites entreprises pour participer au développement régional en mettant en synergie les acteurs et stimuler le développement du secteur privé dans ces régions qui n'ont pas beaucoup d'opportunités de création d'emplois pour les jeunes. En ce qui concerne la mise en pratique, nous avons privilégié une approche qualitative au lieu d'une approche quantitative pour revenir à ce qu'a dit M. Alaoui. Il faut que les acteurs prennent conscience de la problématique nouvelle, du monde qui change. Donc le programme a beaucoup investi dans la sensibilisation des acteurs.

Nous avons vu les trois variables du développement local, qui sont celles de la régulation politique c'est à dire nous avons des acteurs qui prennent la décision, qui passent par la planification économique, et aussi en impliquant la société civile dans la promotion de toute l'initiative active. Et nous voyons que la variable emploi n'est pas simplement un fait politique, social ou économique c'est à dire un fait séparé, mais se situe au croisement entre le politique, l'économique et le social, c'est pour ça que la société civile est important qu'elle soit mobilisée, et que les initiatives qui partent de la société civile, les entrepreneurs y compris, qu'elles puissent être prises en considération les différentes politiques. Les acteurs économiques doivent faire en sorte de créer des emplois, et enfin les décisions politiques devraient permettre la réalisation de ces objectifs.

Les résultats en terme quantitatif : ce programme n'était pas un programme qui devait produire des résultats quantitatifs assez certains mais c'est un programme pilote qui vise à tester un certain nombre d'instruments et d'outils et de les adapter au fur et à mesure aux besoins concrets au plus près des bénéficiaires. C'est un programme qui a initié en 1996 au Maroc et en Tunisie. Ses données sont arrêtées fin 2000 et se réfèrent seulement à la première partie du programme c'est à dire à la partie micro. Maintenant les données sont presque doublées. Les programmes au Maroc et en Tunisie avaient

près de 12 à 13% par rapport au nombre de personnes. Les programmes avaient créé environ 800 emplois, une moyenne de 3 à 4 personnes par emploi. En Tunisie, la moyenne d'emploi est plus basse parce que les programmes sont plus orientés vers la plus petite entreprise. La caractéristique régionale compte surtout sur les artisans, les petits entrepreneurs plutôt que des petites entreprises.

Pour ce qui est de la formation, d'autres résultats dans les deux pays, au Maroc, on avait formé 32 entrepreneurs et 15 en Tunisie. Aujourd'hui, on a une quarantaine au Maroc et en Tunisie. On avait formé environ 600 personnes et aujourd'hui environ 1000 personnes et on avait créé environ 300 à 400 entreprise. Et on avait réalisé deux études et 4 séminaires. Les enseignements tirés de ces quatre années d'expérience, l'expérience que je viens de présenter se référant à 1996-2000.

La réussite et la pérennité d'un programme ou des actions a plus de chance avec une démarche systémique c'est à dire affronter en même temps les problèmes de l'environnement c'est à dire connaître en profondeur les potentialités de la région, impliquer les acteurs, appuyer les entrepreneurs, se donner le temps de réfléchir et de capitaliser les expériences et les instruments.

Au niveau des institutions, nous avons remarqué que la même approche que dans des contextes différents, elle donne des résultats différents. Au niveau des acteurs locaux, nous avons vu que dans un environnement institutionnel donné face à une même opportunité, les acteurs ne réagissent pas de la même façon.

Au niveau des promoteurs, l'offre de service doit être différenciée entre porteurs de nouveaux projets et entrepreneurs installés. Au niveau de la gestion du projet, nous avons appris qu'il est très important d'intégrer le facteur temps pour mener à terme les actions, qu'il faut une offre globale de services. Au niveau de la gestion des projets, nous avons trouvé une carence des ressources humaines spécialisées dans ce domaine. En ce qui concerne le transfert de capacités et de connaissances, nous avons vu que le transfert des capacités se fait à travers le suivi de formation et les ateliers/séminaires.

Les projets ont organisé assez régulièrement des ateliers sur des termes différents, la formation à la gestion est faite tous les mois, le suivi est fait tous les jours. Pour ce qui est des acteurs locaux, le transfert des connaissances s'est fait à travers la formation, à travers les études, et à travers les bases de données et les institutions centrales.

Au niveau des études, en ce qui concerne les PME, nous avons identifié les besoins/manques en terme de services d'appui, pour les secteurs porteurs, nous avons identifié les secteurs ayant des potentialités de création de PME et d'emploi et informations pour orienter les promoteurs, pour ce qui est de la sous-traitance publique. C'est un secteur à fort potentiel d'emploi, mais avec de multiples entraves d'ordre législatif. Pour ce qui est de la sous-traitance privée, il existe beaucoup de possibilités, mais les grandes moyennes entreprises ont peu de confiance dans les petites entreprises. Pour ce qui est de l'étude sur l'artisanat, il est possible de créer des emplois à condition d'améliorer les capacités techniques, l'organisation et la qualité de l'offre pour accéder à de nouveaux marchés.

Actuellement, nous sommes dans la phase II, nous avons terminé la première phase au Maroc et en Tunisie. Au Maroc, on est un peu plus avancés en ce qui concerne la réalisation des activités et nous sommes dans la phase d'appui aux institutions et de développement de programmes d'entreprises avec les institutions mêmes. Et la prochaine phase sera l'appui au niveau central de faire les recommandations sur la base de l'expérience empirique.

Je vous remercie

Emploi et Entrepreneuriat des Jeunes ...L'approche BIT

Abdel Karim Kebiri

Senior Specialist, Enterprise Development & Management

Bureau sous-régional Afrique du Nord, Le Caire, Egypte

Cadre global

Axes d'intervention du BIT

- Normes
- Coopération technique

Le Programme YEN

"la jeunesse est un capital et non un problème"

Pourquoi le BIT ?

- Impact du chômage des jeunes sur la stabilité et la paix sociale, et le développement
- Près de 20% de la population mondiale (510 millions de j.f et 540 millions de de j.h)
- Chômage des jeunes: près de 70 millions
- Taux de chômage supérieur au taux adultes (2 à 3 fois)

Exemples (1997-98)

Pays	% jeunes	% adultes
Philippines	14,1	7,5
Zimbabwe	18,0	4,7
Brésil	16,7	6,0
Chili	19,4	6,1

- En constante progression à cause de la pression démographique et de l'amélioration de la santé (Egypte: 77% des demandeurs d'emploi en 1986 et 95% en 1996)
- 500 millions d'emplois nouveaux en 2010
- Taux plus élevé chez les jeunes diplômés

Contraintes

- Définition des rôles entre secteurs privé et public
- Politiques et stratégies
- Information et sensibilisation
- Stratégies de développement communautaire
- Relation entreprises publiques – entreprises privées
- Institutions de soutien (BDS)
- Déséquilibres du marché de l'emploi
- Secteur informel

- Compétition intérieure et extérieure
- Maîtrise des technologies
- Déséquilibre urbain/rural
- Information sur le marché de l'emploi
- Éducation et Formation
- Financement
- Privatisation

Stratégies

Les axes d'intervention...

...des dénominateurs communs

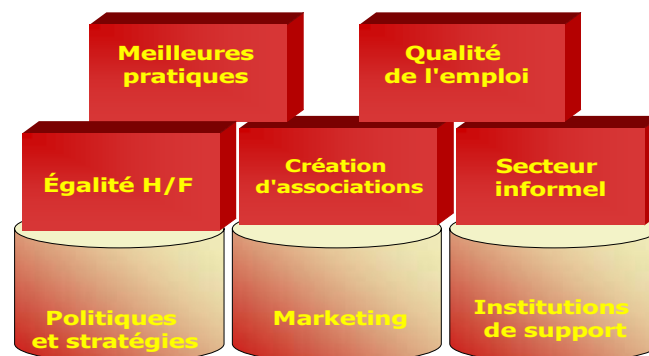
- Création d'emplois décents
- Lutte contre la pauvreté et le chômage
- Promotion de la femme et des jeunes

...par le développement de la PME

La structure



boosting employment through
small **e**nterprise
development



Les actions

Plusieurs types:

- Conseil
- Programmes et projets
- Actions ad-hoc
- Etc.

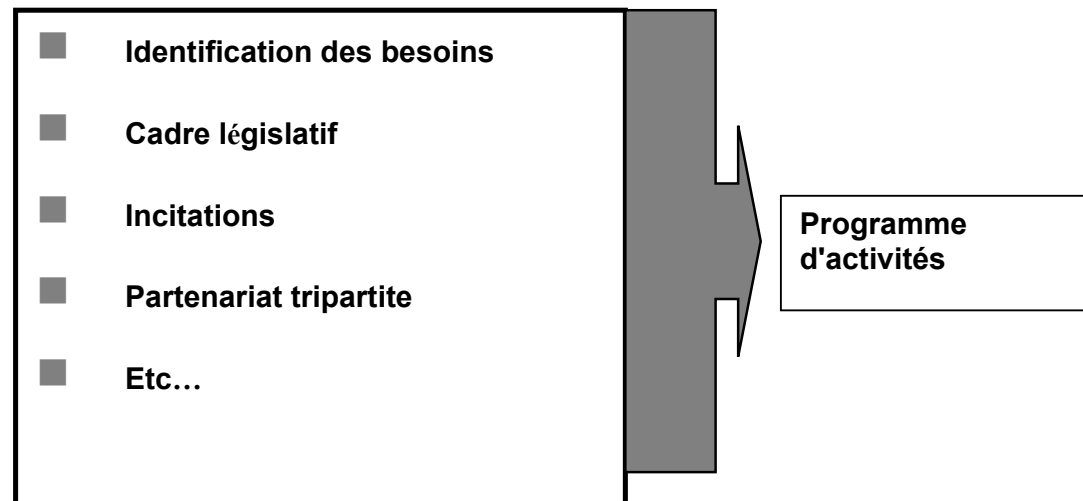
Trois niveaux:

- Macro
- Meso
- Micro

Au niveau macro

Assister nos mandants à la mise en place de "Politiques et stratégies" de nature à encourager l'initiative privée dans le domaine de la création d'emplois par le développement de la MPME

La démarche



Au niveau meso

- Aider au développement des institutions d'appui
- Aider à la création de réseaux
- Identifier et développer des ONG
- Formation des entrepreneurs (GERE et GERME)
- Formation professionnelle
- Financement

Young Women Entrepreneurship Promotion

Dr. Amany Asfour

**President, Egyptian Business Women Association (EBWA),
Representative of Civil Society for North Africa in the African Union, Egypt**

Entrepreneurship

- Is a driver for economic growth, competitiveness and job creation, furthermore, it can be a vehicle for personal development and can help resolve social issues.

Who is an Entrepreneur?

- Many definitions of entrepreneurs have been developed and one should be clear about what an entrepreneur means. An entrepreneur is essentially a person who is not only self-employed but generates employment and income for others through a combination of efforts requiring zeal and capability to transform physical, financial, natural and human resources for production possibilities to extract the business potential within any situation..
- Entrepreneurs should be able to produce innovative goods and services to suit to the market demand as well as earn a profit. Besides the above qualities, women entrepreneurs need to have additional quality in terms of determination and tenacity to cope with adverse situations, which seem to confront the female entrepreneurs more than their male counterparts in a given situation

Situation of Women Entrepreneurship

In spite of the fact that mainstreaming women has been recognized as a priority, the area of entrepreneurship development still contains ambiguity and get less attention and women's micro credit based income generating activities often are confused as entrepreneurship development. The enterprises owned by women feature some interesting characteristics regarding ownership, management, sources of capital, technology market orientation and so on.

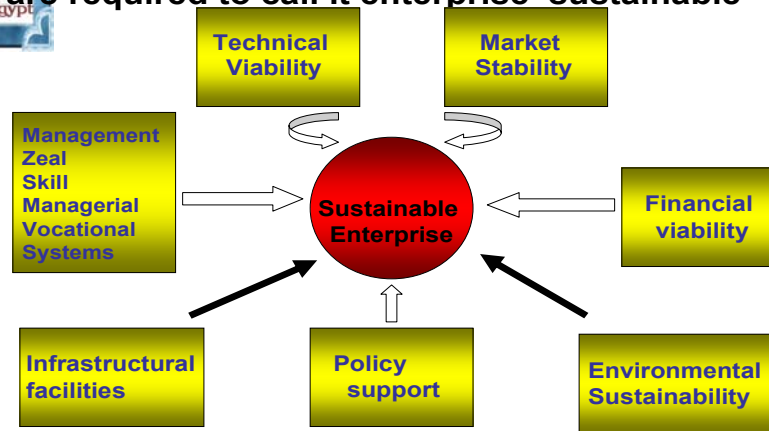
Socio legal situation

- Women's role in the household remains prominent in most of the countries and women's participation in the business world is difficult. They have to undergo the general constraints that any women would face. The families would encourage home-based activities with less mobility for procurement or marketing. The perception of women being involved in traditional male domain as an entrepreneur is yet to be accepted. Thus, diversification is limited, competition amongst them is high and profit is low.
- Lack of access to resources due to the legal barriers to inherit property or social custom inhibit women to prove them to be worthy of credit. Even the family would be comfortable to support a male with higher amount of capital than supporting a female.



A sustainable Enterprise

The following figure shows the elements that are required to call it enterprise sustainable



A sustainable Enterprise

- An enterprise needs an environment conducive to take off and sustain and all seven elements are important. But policy support is a crosscutting element that influences the financial, infrastructural, social (skills, systems etc.), market, environment etc. positively or negatively. The role of private and public sector agencies are often guided by the policies, which again are influenced by the traditional attitude and lack of understanding about the needs and situation of women. Therefore, for mainstreaming of gender, it is important that the policies and measures are developed considering the reality of women

The Promotion of Women's Entrepreneurship

- It is a means to alleviate women's unemployment and poverty and also stimulate economic growth.
- Women's entrepreneurship promotion aims at eliminating gender specific barriers which limits women's capacity to up businesses. These include inadequate access to information ,business networks as well as the traditional attitude towards the gender role

Women entrepreneurship

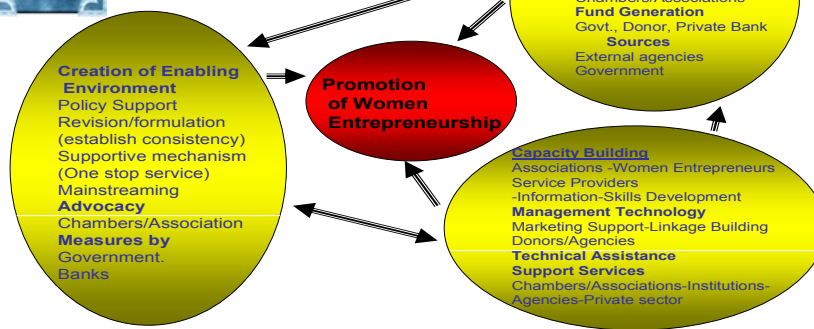
- When starting a business, women often face different barriers and circumstances than men.
- They may have to struggle with specific problems and do not participate in support programs to the same extend that men do.
- This is despite the fact that women are well educated and have innovative business ideas which will create new jobs and contribute to challenge.

The main three pillars of women's Entrepreneurship promotion are :

- 1 – Creating an enabling environment
- 2 – Capacity building and
- 3 - Access to financial resources



The way forward



1-Creating an enabling environment

- This includes creating an enabling environment through policy support, taking appropriate measures for establishing required support networks and looking at every activities, policies, measures and services from a mainstreaming perspectives.
- The objective should be to provide a comprehensive package of components that will contribute towards improving environment of entrepreneurship development in the country.
- **The Government** needs to formulate appropriate policies supporting women entrepreneurship development and revise the existing ones to incorporate appropriate provisions.
- **Advocacy from the civil society** groups is essential to influence the policies and the business and professional women as part of the civil society group can play a meaningful role especially in lobbying with the Chambers and associations as well as with the important government agencies. Publicity and advocacy based on proper analysis can be a critical role for BPWs. They can also play a critical role in guiding the entrepreneurs with relevant information, counseling, and other support.

2 – Capacity Building

- Capacity building relates to both vocational and managerial capacity including information dissemination etc. Capacity has to be considered in terms of technical, financial and skills etc. This is an area where the civil society groups including chambers, associations, women groups, NGOs etc. for the women entrepreneurs are critical and the business and professional women can develop networks with the relevant groups to influence creation of provision of supports on the basis of identified needs.

3 – Access to Financial Resources

- This is the area for all entrepreneurs and the public sector has a comprehensive role to play especially in the areas of policy development, taking special measures in the area of guarantee support, special credit line, provision of quota in industrial credit etc.
- **Banks** should be oriented to initiate special window for financing women – owned enterprises.
- **The government** should provide policy support for collateral free loan up to a certain limit. It can develop guarantee fund and can accept guarantee by chambers and association etc.

Women entrepreneurship promotion

From many important aspects, four key issues in promotion of women entrepreneurship are dealt with

- Problem awareness.
- Support instruments.
- Regional networks.
- Education and training.

Problem awareness

- Strategies about how to inform political, economic and administrative decision makers with special needs of women when starting a business in order to promote women entrepreneurship and develop to promote a culture of women entrepreneurship.

Support instruments

- Evaluation of existing instruments of support for women entrepreneurs and identification of models

Regional networks

Setting up and maintaining regional networks for women entrepreneurs

Ensuring local and national regional & International networking

- The creation of networks of the organizations serving women entrepreneurs is very important in order to facilitate their contact with other economic policy organizations.

Education and training

- Integration of entrepreneurship into curricula and motivation of women at an early stage through education and developing skills.

Business Education is not entrepreneurship Education.

- The opportunity is there for a radical appraisal of the education curriculum to help children to understand is like to run a small business, and, in the case of those in the vocational trades, help them convert the skill into self-employed business; and to prepare young people to work in a flexible manner in small a businesses so that they understand small companies, recognizing that at least a third of the adult work ultimately work in small firms.
- Development of enterprising young people, reinforcing and building enterprising behaviors such as opportunity seeking taking and problem solving, as well as by interpersonal skills training and development to build their self confidence, self-awareness and ability to work in groups.

Re-evaluate business education

- There is an acute need to recognize that many of the convention traditional business and management education are not appropriate if the aim is to encourage small business development and entrepreneurship. Small business and entrepreneurship education should be entrepreneurial. It needs to be focused on the process and content of enterprise development, from startup, survival, growth or internationalization.

Access to Technology

- While technology is being used to assist in delivering information to women-owned businesses, not all have access to such technology. The availability, use of and access to technology differs dramatically. Percentage of women business owners uses technology for anything more sophisticated than word-processing. Even with the explosion of online technology, accessing it may be exceedingly costly in many parts of where telecommunication services are metered even for local calls.
- The use of technology as an information tool is a great benefit to those with access to it. However, there is real danger of creating a new type of poverty or challenge for women business owners who do not have technology, cannot afford it, or are in areas where the facilities for technology support do not yet exist.

Developing capabilities and skills

The first priority should be to provide opportunities for more women to develop and use their entrepreneurial drive in successfully initiating businesses.

Women Helping Themselves

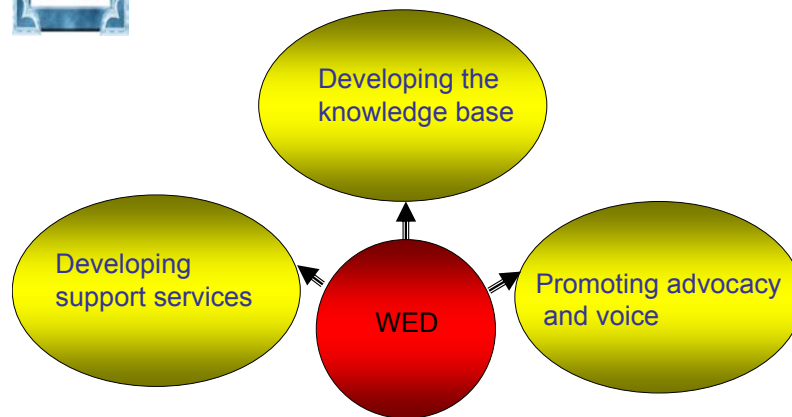
- The potential contribution women entrepreneurs to stabilizing their countries' economies through job creation makes a strong case for policymakers give a great attention to them. But if women are to succeed as leaders in business, then they are going to have helped themselves by building strong networks and associations to serve as their tools.

Women's Entrepreneurship Development

- WED is the generic title given to action programs addressing specific problems encountered by various women groups
- The initiative for developing such programs was based on several assumptions :
- Few of the women who assumed the risk of starting their own business benefit from programs that increase their capabilities and skills in running a small business venture.
- Few business women have access to updated information about available financing schemes and apply for them.
- Many women are seeking economic independence but few of them have the courage & proper knowledge to create their own business enterprises.
- Very few women entrepreneurs are aware that they could help themselves and contribute to the policymaking process by establishing their own effective associations.



Women's Entrepreneurship Development According to ILO (International Labour Organization)



Women's Entrepreneurship Development According to ILO (International Labour Organization)

- **I) Developing the knowledge base**
- It is important to have a through knowledge of the situation facing women entrepreneurs – the problems as well as the opportunities. In particular we identify the strategic and practical needs of women entrepreneurs. This enables us to identify innovative and effective means of support for women in business.

Lessons Drawn from Working Papers Included:

- In both the formal and informal economies, women entrepreneurs account for a large number of enterprises. They require business support services, rather than support in the form of welfare or charity.
- In some countries, women experience barriers mainly at the stage of entering into business. Once established, they face many of the same problems common to all entrepreneurs.
- Women have difficulty accessing finance, and even when they do so they obtain smaller loans than men.

- Networks and associations of women entrepreneurs can provide much needed support for new and emerging women entrepreneurs, and they are well positioned to establish women's business centers.
- Support for women entrepreneurs needs to take account of women's reproductive and household responsibilities, as well as existing gender relations and roles between women and men.
- Women's mobility is limited in terms of often having to work close to home, having limited access to transport, and they have personal security considerations.

II) Developing support services for women entrepreneurs.

- Lessons emerging from work on the services include:
- Support for women entrepreneurs should be provided with the knowledge, support and participation (where appropriate) of male family members.
- Women require more awareness of market information and marketing approaches, as well as modern means of distribution, to enable them to have greater access to national and international markets.
- Where possible, integrated approaches to the economic empowerment of women should be developed, including support for literacy, skills training, legal rights, health education combined with entrepreneurship, access to credit and skills training.

III) Promoting advocacy and voice for women entrepreneurs.

- It is important that women entrepreneurs are able to advocate effectively for support, and that their voice is heard by policy-makers.
- Advocacy and voice need to be promoted at all levels, including creating a more positive attitude towards the role that women entrepreneurs can and do play in economic development.
- Lessons emerging on the Advocacy include :
- Many women-especially young graduates and school-leavers – need to be made aware of entrepreneurship and enterprise development as positive career options.
- By developing a systematic knowledge base and compiling facts and figures on the status of women entrepreneurs, women entrepreneurs' voice will be taken more seriously by policy-makers

The Need for Associations

- In the democratic policymaking process, women's voices need to be heard. The most efficient way of in the policymaking process is through independent, private, and nonprofit institutions created by women themselves. Through their associations and grassroots initiatives, women can exert political influence legislative proposals that affect their interests. They can
- Educate government agencies about the growing importance of women entrepreneurs,
- Exert pressure for the creation of government programs to support entrepreneurs or
- Lobby directly for institutional changes that support women.

Women's Business Organizations: The Hidden Strengths and Potential

- The challenges women in business face are a matter of intense debate today. These challenges are common worldwide. The impact on women business owners may differ according to location, culture, ethnic barrier economic policies, and other such influential factors, but the challenges remain essentially the same.
- The obstacles women entrepreneurs face are well known ,they have experienced the effect of at least one of these challenges :
- access to finance
- access to markets
- access to information
- access to training
- access to and influence on policymakers
- By creating public awareness, establishing pressure groups, educating the public, financial institutions policymakers, companies, and other organizations with a vested interest in

assisting women entrepreneurship women's business organizations can become powerful lobbying tools while providing a higher level of their members and increasing membership. It is fundamental for those in a position to assist women & owners to understand that supporting them is not charity- it is economic development .Women's business organizations can become the most effective vehicle to get this message across to decision makers who can make a difference

Business Women Organizations Common Objectives

- Almost all countries have same kind of women's organizations to bring together women business owners. The mandates of these organizations may differ, but usually have the same priorities as :
- Promotion of women business owners and the issues which are important to them
- Member support and networking opportunities
- Education, training, and professional development
- Effective lobbying and advocacy
- Business matching and increased business opportunities
- National & International Exposure & cooperation.

What is the Impact of support for women's entrepreneurship development?

- More jobs for women, and created by women entrepreneurs
- Better jobs for women, and in women owned enterprises
- Higher profits of women-owned enterprises, and more income for their families
- Contributing poverty alleviation
- New knowledge on inequalities affecting women in establishing and running their businesses
- More representation of women entrepreneurs in policy-making bodies and associations of employers and workers
- Developing innovative and replicable approaches on WED
- Effective strategic alliances
- **Role of the Government & NGOs in Egypt to promote Women Entrepreneurship and to eliminate any forms of Economic violence against women.**

A- National Council for Women

- The National Council for Women (NCW) was established by Presidential Decree No. 90 in the year 2000 as an independent institution under the Presidency of the Republic.
- The Council is honored to have Her Excellency Mrs. Suzanne Mubarak, First Lady of Egypt, as President.
- The presidential Decree, Article 1 stipulates proposing public policy matters for society and its constitutional institutions on the development and the empowerment of women to enable them to play their social and economic role and to integrate their efforts in comprehensive development programs.
- To implement the mandate set forth especially in the area of the economic empowerment of women, the Council has adopted several model programs, one of which is The **Women Business Development Center** (WBDC) initiated through an agreement signed between the NCW and the US Agency for International Development (USAID).
- Its Mission is to enhance skills and capabilities of Egyptian women in the field on small business enterprises in order to facilitate their dynamic participation in the development of the national economy.
- Provides training Services, and Business Counseling.

B-NGOs

- **B - NGOs**
- Including Egyptian Business Women Association, BPW – Egypt, other NGOs working on Economic Empowerment of Women to have the *Power of Choice & Voice*. Through
- Training Courses Capacity Building

- Technical Assistance & Support Services
- Advocacy
- Legal Services
- Networking with regional & international Business Associations.
- Organization of conferences & fairs for exchange of experience, business contacts & promotion & marketing of products.
- Awareness Campaigns through Media, conferences, seminars for the need of girls education & the necessity of the democratic raise up of the girl child & the elimination of any form of discrimination between her & her brother child.

Education of Girls:

- The National Council for Women & National Council of Childhood are also implementing a very big campaign for Education of Girls in Collaboration with Ministry of Education & NGOs.

Trainings available include:

- How to start and manage your own small business
- Diverse Marketing Techniques
- Management and Finance
- How to design a comprehensive Business Plan.
- Crisis Management and Communication Skills
- Tailored training sessions based on the needs of clientele.
- Tailored training sessions to improve the skills of fresh graduates

Conclusion

- Yong women entrepreneurship promotion
- Being an Entrepreneur
- A personality which depends on different factors
- 1 – Environment & way of raising up the girl child
 - Family & parents
 - Culture & Society
- 2 – Education
 - School
 - Higher education
- 3 – Economic Awareness
- 4 – Private sector policy & governmental support
- 5 – Developing skills
- 6 – Training courses.
- 7 – Networking
- 8 – choice of field of business
- 9 – Membership in business organizations & affiliation to regional & international business organizations

Débats.....

Mme Chraïbi

Je voulais revenir sur la question de formation. Monsieur Kebiri l'a dit tout à l'heure en parlant de cette façon répétitive d'évoquer la formation. C'est vrai si on l'a évoqué dans tous les ateliers, on continue au niveau des interventions à porter parce que c'est effectivement très important, mais il y a une partie de la formation sur laquelle on n'a pas réellement insisté et qui me semble d'une extrême importance. C'est peut-être là où le bas blesse : c'est la formation des formateurs. Celle-là me semble au moins au niveau du Maroc, mais je pense ne pas me tromper sur les généralisations sur la région, c'est que nous n'avons pas été à même d'investir suffisamment de réflexion sur l'ingénierie de la formation des formateurs. Je crois sur ça, il faut peut-être revenir et y réfléchir en terme de formation ciblée pour des populations cibles. Si vous vous promenez à Casablanca ou dans n'importe quelle ville de notre région, vous verrez effectivement pleins d'institutions qui forment des managers, des gestionnaires, mais ne sont pas suffisamment armés en formateurs capables d'aller vers les usines, vers les ouvriers, vers ceux qui sont potentiellement entrepreneurs et qui n'ont pas de savoir académique avec une sorte de simplification. Et là aujourd'hui c'est un créneau, parce que quand on parle de mise à niveau, ce n'est pas toujours au niveau tête, mais aussi au niveau bas, et donc il faut que cette mise à niveau, soit démocratisée, puisse permettre une entreprise, qui finalement un ensemble, de s'articuler entre elle-même avec ses propres membres.

Il y a aussi une sorte de frilosité en ce qui concerne l'évaluation de cette formation. Nous avons eu ce matin le travail pionnier d'un jeune que nous remercions. Le fait d'avancer dans une piste pionnière prête toujours, non pas à la critique, mais une sorte d'invitation à affiner le travail. Or quand on parle d'évaluation, c'est important de dire ce qui est bon et ce qui ne l'est pas. Mais ce qui est encore plus important c'est de faire des analyses comparatives, et c'est pour ça cette démarche a été intéressante de voir ce qui se passe en Algérie et au Maroc, mais seulement, c'est là où peut-être l'expérience peut palier la jeunesse de l'expérience, c'est dire on ne compare que ce qui est comparable c'est à dire de partir avec les mêmes éléments de comparaison, et j'invite notre ami particulièrement à travailler avec nous de l'institut, nous qui sommes à l'ESCAE, qui avons aussi des relations avec d'autres établissements en Tunisie de partenariat, de pouvoir ramener à bien cette recherche de façon à en tirer des conclusions positives pour tout le monde. Sur le style de management, c'est ce qu'elle a essayé de dire Mme ce matin, sachant que l'entreprise marocaine est de type familial, d'une façon aussi importante. De partir aussi d'un état des lieux de secteur, quand on évoque le secteur du textile c'est un des secteurs au Maroc les plus sinistrés. Forcément, on investit moins dans la formation, donc il faut réagir par rapport au contexte et faire des évaluations qui correspondent à la fois aux pratiques et à l'état de santé de ces entreprises.

Je terminerai par les réseaux. C'est un maître mot aussi, toute cette culture des réseaux, mais dans cette région nous n'avons ni des réseaux d'écoles, ni des écoles de réseaux. Souvent nos lauréats ne se retrouvent pas sur réseau pour aider les autres qui sont dans des situations de décision managériale pour aider les autres à créer. Nous n'avons pas une école de réseau dans le sens où nous n'avons pu réussir cette formation de réseau en type de modèle.

Mme Benabdennebi

Je ne vais pas parler d'expériences car on a déjà parlé pendant deux jours : nous avons réfléchi sur l'entreprenariat, nous avons échangé des expériences d'entreprenariat et les jeunes et il y a un mot qui quand même nous avons échappé dont on a pas beaucoup parlé pour que les jeunes puissent entreprendre que ce soit au Maroc, en Tunisie et en Egypte ou ailleurs, puisque nous parlons de l'Afrique du nord, c'est l'espoir, il faut redynamiser l'espoir. L'espoir comme un souffle, comme élan qui leur dit oui tout est possible, c'est possible. Vous pouvez entreprendre. Et là je me suis dit puisque nous les invitons à entreprendre pour redynamiser l'espoir, la meilleure façon de le faire, c'est la cohérence. La cohérence entre le dire et le faire. Peut-être que nous pouvions sortir de cette rencontre avec un projet, un projet d'entreprise. Lequel ? vous allez me dire que tout simplement d'une chaîne privée pour l'entreprise dans l'Afrique du nord, qui parlerait des expériences positives des jeunes, des secteurs qui ont été exploités et ça serait une chaîne carrément financée par le BIT, puisque le BIT finance les conférences, les rencontres. Il y a la banque islamique de développement qui pourrait également y participer peut-être d'une manière de construire le Maghreb dont on rêve tous, financer donc cette chaîne privée pour le Maghreb, les jeunes maghrébins, l'économie du Maghreb dans une chaîne privée. Là personne ne trouvera à redire. Dans une entreprise, il y a le rêve, mais il y a aussi ce qui peut être possible. Et ce qui peut être possible c'est d'utiliser les chaînes privées qui existent déjà, et acheter un espace ou alors les mettre à contribution puisque ce sont les chaînes privées, les mettre à contribution pour parler de ce qui existe. Vous savez, nous avons parlé pendant deux jours des expériences formidables par les organismes internationaux, par les ONG privés, par les mêmes politiques publiques. Ces expériences, les ¾ des jeunes ne les connaissent pas, et ça serait peut-être l'occasion de leur faire connaître par cette chaîne privée ou par ces espaces de S. Groupe Khalifa puisque nous sommes en Algérie et que le Groupe Khalifa est très dynamique, leur demander une heure par semaine, envoyé spécial ou émission spéciale entreprise jeunes.

Merci.

M. Belkacem Boutayeb

Consultant bancaire, Maghreb Inn, Casablanca (Maroc)

Je remercie Nabila pour la noblesse de sa patience. Pour Dr. Asfour, Premièrement je tiens à vous féliciter et que Dieu vous garde. "One advise: Don't try to undertake the revolution by your self, do it with us". Deuxièmement, je fais partie des personnes qui sont prêtes à assumer les dépenses et venir vous écouter si vous préparer un séminaire.

Je voudrais m'adresser à mon ami Professeur Driss Alaoui. Il adore toujours nous rappeler cette belle notion de « Think global, act local ». Je retiens la mobilité des personnes et la mondialisation. Au Maghreb, nous vivons des frustrations, des incertitudes. Pourquoi tous les modèles d'intégration économique: Golf, Afrique, Asie, Amérique du nord réussissent et il n'y a que le modèle maghrébin et le modèle arabe qui ne réussissent pas? Est-ce que parce que nous sommes arabes et parce que nous sommes maghrébins ?

Je voudrais dire que dans nos sociétés nous avons commencé à introduire la notion de citoyenneté, de l'entreprise citoyenne, de la banque citoyenne, etc.... On ne parle pas suffisamment du fonctionnaire citoyen, de l'Etat citoyen. Nos Etats souvent oublient d'utiliser les cotas qui sont utilisés dans les organisations internationales à des compétences nationales, et donc on ne retrouve pas suffisamment de marocains, de tunisiens, d'algériens, de mauritaniens, de libyens dans les organisations internationales, alors qu'il y a des cotas réservés pour ça. Et on nous dit : vos Etats n'ont pas supporté vos candidatures.

Est-ce qu'il est normal d'intégrer du taux sécuritaire pour imposer, pour moi, le visa de la honte, ou la frontière du rapprochement et de la complémentarité, alors que la vraie sécurité c'est la sécurité

énergétique pour notre sous-région, la sécurité alimentaire, c'est la sécurité financière, et puis la sécurité sociale pour nos travailleurs. Merci.

M. Habib Lahouij

Directeur au Ministère des finances, chargé du financement de la formation et de l'emploi, Tunis (Tunisie)

J'ai suivi tous les exposés et je trouve qu'ils sont très pertinents, mais j'étais un peu frustré par le fait qu'il m'a semblé que c'était excessivement technique. Quelles sont les raisons de la non prise en charge de ces ruptures ? Est-ce que c'est une volonté manifeste de ne pas provoquer de rupture ou bien c'est un problème d'incapacité à assumer et à prendre en charge ces ruptures. Ma deuxième question, concerne ce processus de mondialisation qui est effectivement une excellente opportunité pour promouvoir la PME/PMI, générer des emplois à travers le transfert des capitaux, de technologies et d'investissements, mais quand le monde a vécu des crises, aussi graves que celles qu'a vécu le sud-est asiatique, sont en mesure d'assumer les risques et d'accepter d'assumer une part de responsabilité face au risque de la mondialisation parce que quand il s'agit de transférer des capitaux, de rechercher le maximum de profit au niveau du Sud-est asiatique, donc de créer des emplois massifs qui du jour au lendemain en espace d'un mois, deux mois, on passe d'une situation paradisiaque à une situation de cauchemar et de fermeture massive d'entreprises, moi je me dis quand même la mondialisation a ses dangers, parfois elle fait peur. Ce qu'on souhaite tirer le maximum de profit et éviter le maximum de risques.

Merci.

Le représentant de la Caisse sociale de développement – Egypte

Monsieur le Président,
Mesdames Messieurs,

Premièrement je voudrais remercier les organisateurs de ce symposium et surtout le Professeur Abdelouahab Rezig, remercier également les participants à ce symposium et le public magnific.

J'ai des recommandations pour les ateliers d'hier:

- 1- la caisse sociale de développement est prête pour abriter au Caire l'entité physique des micro-projets ;
- 2- Nous sommes disposés à mettre à votre disposition toute notre expertise dans le domaine des micro-projets, de la commercialisation, des travaux publics et du développement social dans le cadre du programme d'experts proposé ;
- 3- En plus de l'assistance dans la création d'un réseau d'information sur les micro-projets. En effet, un projet entre la caisse sociale de développement, l'Unido et d'autres institutions a déjà établi un noyau pour ce réseau.

Merci beaucoup pour notre Commission économique pour l'Afrique pour ce thème très intéressant, mais je me félicite aujourd'hui à la fin de cette séance, parce que je trouve à la fin le BIT qui dit que les demandeurs d'emplois qui sont les futurs promoteurs ne sont pas un problème, c'est plutôt un capital. Un capital qui va permettre la valorisation de notre pays, de nos pays respectifs, mais je

m'interroge : Comment ? Tout d'abord je vous propose d'intégrer dans les résultats de ces travaux, que nos pays respectifs gagneraient à parachever les dispositifs nationaux de qualification parce que on ne connaît pas qui va être promoteur, donc nous allons éduquer des enfants, nous allons éduquer des jeunes, et nous ne savons pas qui va être finalement le promoteur. Nous ne devons pas le savoir. Aussi, nous ne devons pas avoir des banques de projets et nous ne devons pas avoir des listes de projets. Nous ne devons pas avoir des secteurs à encourager dans ce domaine là. Pourquoi ? Parce que le projet qui va réussir, c'est le projet que personne ne connaît maintenant. Parce que si on connaît le projet on l'aurait fait, on l'aurait exécuté. Le projet qui va réussir c'est le projet qu'on ne connaît pas. Donc la marge de la liberté, la liberté de celui qui va imaginer le projet et la spontanéité, c'est cette marge qui va garantir le projet. J'ai pris beaucoup de temps, mais je me demande bien entendu tous les dispositifs législatifs de financement. Tout cela, il faut l'avoir et d'une manière adaptée aussi. Il faut que ça soit adapté à tout projet. Moi je propose que nos banquiers se réveillent un peu, qu'ils changent un peu de méthode, je demande des modèles de financement de projets qui sont tout à fait différents, différents à notre façon d'aujourd'hui. Aujourd'hui, on finance des projets de touristes, on demande aux promoteurs de rembourser mêmes dans les saisons mortes, ce n'est pas normal. Il faut avoir des projets de financement adaptés en matière de coût et de structure, comme aussi en ce qui concerne les échéances de paiement. Les échéances de paiement doivent aussi être adaptées.

Excusez moi Madame la présidente. Je sais que je ne finis jamais, et j'ai aussi le tort de considérer que ce que je dis est intéressant. Je sais que ce n'est pas vrai. Souvent c'est intéressant. Je vous remercie.

Réponses aux questions.....

M. Abdel Karim Kebiri

Senior Specialist Enterprise Management & Development

NAMAT – Le Caire

OIT-DOSCOM-Le Caire, Egypte

Merci Madame la Présidente,

je m'engage à rembourser le dépassement que j'ai fait tout à l'heure.

La première question sur la formation : Madame avait dit la formation des formateurs. On est passé très vite tout à l'heure. J'ai oublié de vous le dire, le programme gère et le programme germe, vise la formation de formateurs. Exemple pratique : j'étais au mois de décembre au Soudan et nous avons formé en dix jours 15 formateurs. Ils ont pour charge entre ici et le mois de juillet de former chacun 15 entrepreneurs. 15x15 cela fait 125 entrepreneurs seront formés en mois de juillet.

La qualité de formation, vous aviez raison de soulever le problème. Il y a aujourd'hui sur le marché une kyrielle de programmes de formation, et chacun vous dira : moi je suis capable de former les entrepreneurs, moi je forme les formateurs. Mais regardons le résultat, l'entrepreneur qui a été formé reste incapable de démarrer une entreprise, pas de gérer mais démarrer. Il ne sait pas faire une étude de faisabilité. Ces programmes coûtent chers. Nous disons nous que ces programmes pour être fiables, il faut que l'évaluation repose non pas sur le résultat, sur le score qu'a obtenu le candidat à la formation, à la fin de la formation, ce n'est pas ça. L'évaluation doit se faire sur la base des résultats de son entreprise. Est-ce que ma formation lui a donné la possibilité d'améliorer sa gestion ? Est-ce que ma formation lui a donné la possibilité de présenter une étude de faisabilité que la banque a accepté ou non. C'est cela la formation. La formation se base sur l'identification des besoins qualitatifs et quantitatifs pour éviter que dans un pays par exemple, il y a aujourd'hui 750 Centres de formation professionnelle qui produisent des chômeurs à 100%. Donc qualité-quantité, identification des besoins, ensuite déterminer la description des tâches. Vous voulez que je forme qui ? Pourquoi ? Avec la participation du secteur privé avant qu'il s'engage ? non pas seulement à employer la personne qui a été formée, mais à l'employer au poste pour lequel il a été formé. Pour que l'entrepreneur ne vienne pas me dire par la suite : vous avez formé un incompetent. Donc description des tâches, et nous allons jusqu'à disséquer les tâches en éléments de tâches et à concevoir le programme de formation en fonction de cette démarche technique. Si j'avais le temps je vous aurais donné un exemple, sinon la présidente va me tuer....

Madame, vous avez parlé d'espoir et de rêve, je suis parfaitement d'accord avec vous, c'est l'investissement sur lequel il faut vraiment penser, j'ai du mal à dire à mon Directeur demain, donner moi 500000\$ je veux financer de l'espoir et du rêve, mais je tâcherai de trouver la solution pour faire passer la pilule.

Merci.

M. Driss Alaoui Mdaghri

Je vais répondre aux questions sur lesquelles j'ai été interpellé aussi brièvement que possible. Bien sûr, Monsieur le Ministre Harchaoui nous demandait de politiser le débat, vous me demandez de politiser les débats, je ne peux que être d'accord, d'autant plus d'accord je ne pensais pas n'être pas plein dans la politique en disant ce que je disais.

Quoiqu'il en soit, pour aborder avec l'éclairage tout à fait pertinent qu'il nous a apporté tout à l'heure la question de la mondialisation, et la question de la prise en compte de la rupture, est-ce possible ou pas possible, disons sur la question de la mondialisation qu'il y a deux choses souvent que l'on confond. Une réalité qui existe, qui est là, que nous le voulions ou non, c'est à dire que le monde est devenu global, c'est un fait physique, parce que les communications, les télécommunications, les réseaux sont là, et existent, que nous le voulions ou non, ça c'est une réalité, que nous pouvons ni rejeter ni accepter, elle est là. Il y a par contre ce qu'on met aussi sous couleur de mondialisation et qui a été à un moment donné un discours destiné à faire passer un certain nombre de politiques, bien entendu, ce discours là est discutable et discuté. Le dernier qui l'a discuté dernièrement dans un ouvrage tout à fait disons percutant c'est quelqu'un de l'intérieur, c'est le prix Nobel Stiglitz, ancien vice président de la Banque mondiale, qui a critiqué sévèrement, les politiques menées par le Fonds monétaire international et par le Gouvernement américain en matière disons économique pour le reste du monde.

Donc, là nous sommes bien d'accord, le discours est critiquable. Il y a cette libéralisation sauvage, c'est privatisation à tout va pour toute sorte de chose, il est clair que nous avons à faire preuve pour notre part et pour nos régions beaucoup de pondération et de mesure. Quand on me parle de management, quand on me parle d'initiative privée, quand on me parle de ceci. Je dis c'est très bien, j'y crois et je le pratique, mais ce n'est pas une religion. Là où il faut privatiser, il faut privatiser, là où il faut faire preuve d'initiative, il faut faire preuve d'initiative. Mais il n'y a pas un seul discours uniforme valable pour toutes les périodes et tout le temps.

Ce sont les plus grands libéraux qui nous en ont apporté la démonstration la plus éclatante quand leurs intérêts fondamentaux sont en cause. Alors là, nous sommes bien d'accord là-dessus. Evidemment, les rapports internationaux, vous le savez, sont aussi question de rapport force. Ce qui me permet alors d'aborder mon 2^{ème} point, les ruptures qui existent et qu'il faut prendre en compte. Le problème c'est qu'effectivement nous sommes dans un monde d'intérêts, nous sommes dans un monde de négociations, nous sommes dans un monde où il est évident que celui qui dispose de moyens de pression les plus importants va exercer une influence considérable sur les autres. C'est à nous de savoir traiter avec les plus puissants, c'est à nous de savoir traiter avec intelligence, je dirais une seule, s'il y avait une recette à trouver, ce n'est ni dans le conflit, ni dans l'opposition violente parce que hélas ce n'est pas possible, nous n'avons pas les moyens. C'est par l'exercice d'une influence à l'intérieur des sociétés dans lesquelles les vraies décisions concernant le monde se prennent, c'est où je positive complètement l'exode des cerveaux chez nous, c'est la diaspora de nos pays qui peut exercer une influence là-bas et par ricochet nous aider dans nos propres pays. Voilà comment on pourrait voir les choses de manière peut être un petit peu différente, et je pense, Monsieur le Ministre, de façon tout à fait politique.

Je vous remercie

I.4 Troisième session.....

Les perspectives euro-méditerranéennes et la problématique du capital humain en Afrique du nord

Président: M. Driss Alaoui Mdaghri, Professeur à l'ISCAE, ancien Ministre (Maroc)

Intervenants :

- **M. Hocine Benissad, ancien Ministre (Algérie) ;**
- **M. William Lenne, Secrétaire général World Med 2002, Communauté méditerranéenne de la connaissance et des compétences (France) ;**
- **M. Sadok Bel Hadj Hassine, Directeur du BIT pour les pays du Maghreb (Algérie) ;**
- **Mme Djaouida Jazaerli, Avocat, Représentante du Groupe Khalifa ;**
- **M. Bruno Amoroso, Professeur à l'Université de Roskilde à Copenhague, titulaire de la Chaire Jean Monnet (Genève);**

Le processus de Barcelone et l'investissement humain au sud de la Méditerranée

M. Hocine Bénissad

Ancien Ministre, Algérie

La Déclaration de Barcelone a été adoptée au milieu de la décennie précédente, qu'il y ait eu des programmes, plus ou moins inachevés, de réformes économiques, entrepris au sud de la méditerranée avec l'appui des institutions financières internationales. En 2002, elle a été actualisée et approfondie par le Plan d'Action de Valence.

L'objectif principal de cette Déclaration est, outre l'institutionnalisation d'un dialogue politique, culturel, sécuritaire, etc., l'instauration d'une zone de libre échange entre l'union Européenne et les pays de la rive méridionale de la Méditerranée. Dans ce partenariat destiné à faire du bassin méditerranéen une « zone de prospérité partagée », l'Europe s'engage, entre autres, à apporter l'aide financière nécessaire à l'adaptation des économies du sud de la Méditerranée aux exigences d'une libéralisation progressive de l'échange. Le processus de Barcelone s'analyse alors comme un encouragement efficient (quoique sur la base de la clause de la nation la plus favorisée) à une participation plus rapide du sud de la Méditerranée au phénomène de globalisation.

Dans le domaine social, la Déclaration de Barcelone relève, en 1995, que dans la façade méridionale de la Méditerranée :

- l'évolution démographique courante représente un défi qu'il y a lieu d'affronter par des politiques favorisant le « décollage économique ».
- les pressions à l'émigration doivent être allégées par la formation professionnelle et l'expansion de l'emploi, en Afrique du nord et au Proche orient.
- Le système éducatif a besoin d'être ouvert aux langues étrangères en vue de faciliter en Méditerranée la compréhension mutuelle, la tolérance et l'épanouissement des cultures.
- Le système de santé appelle une restructuration afin de garantir un développement durable en répondant aux besoins sanitaires des populations.
- La société civile est appelée à jouer un rôle notable dans ce partenariat.

Dans ce sillage, le Plan d'Action de Valence préconise, entre autres :

- la fondation d'un Observatoire Euromed pour l'emploi et la formation (dont le siège sera à Tunis).
- La promotion de l'emploi de jeunes dans le secteur des nouvelles technologies.

Ces préoccupations sont largement explicitées dans les accords d'association bilatéraux passés par l'Union Européenne et les Etats sud-méditerranéens. A titre d'exemple, il est utile de rappeler, de ce point de vue, les dispositions du plus récent de ces accords, celui conclu en 2002 entre l'Algérie et l'Europe (et qui est en phase de ratification) ; selon l'article 74 de ce document, « les parties reconnaissent l'importance du développement social qui doit aller de pair avec le développement économique. Elles donnent, en particulier, la priorité au respect des droits sociaux fondamentaux ».

Aussi envisagent-elles les actions suivantes :

- la création d'emplois et le développement de la formation dans les zones d'émigration.

- la réinsertion des personnes rapatriées d'Europe où elles séjournaient illégalement.
- l'incitation des travailleurs algériens émigrés en Europe à investir dans leur pays d'origine.
- la promotion de la femme dans le développement, spécialement par le biais des médias et de l'éducation.
- le renforcement du système de protection sociale, y compris dans le champ de la santé, en vue d'atténuer, notamment les conséquences de l'ajustement des structures économiques et sociales.
- l'échange de jeunes et l'encouragement du dialogue socioprofessionnel.
- l'amélioration de l'habitat social et des conditions de vie dans les zones déshéritées.
- la consolidation du système éducatif, en particulier, au niveau supérieur et de la formation professionnelle (en y intéressant le plus de femmes possible).
- l'échange d'expériences professionnelles et le relèvement du niveau d'expertise dans les secteurs privé et public.
- l'appui aux programmes de planning familial et de protection des mères et des enfants.
- l'élargissement du respect des droits de l'homme dans le domaine socioprofessionnel.

Enfin, si l'Europe s'engage à ce que la main d'œuvre algérienne ne souffre d'aucune discrimination (spécialement à l'embauche comme au licenciement), les deux parties instituent un dialogue quant aux conditions de travail des ressortissants de chacune d'elles sur le territoire de l'autre partie, les migrations (légalles ou illégales), etc.

Présentement, presque tous les pays du pourtour méridional de la Méditerranée ont, séparément et à des dates différentes, conclu un accord de libre-échange avec l'Union Européenne. Outre le renforcement de la compétitivité des produits européens sur les marchés nationaux de cette sous-région du sud de la Méditerranée, les Etats y subissent ou sont appelés à subir une baisse sensible de leurs recettes douanières alors que celles-ci constituent souvent un élément important de leurs ressources budgétaires. En effet, hormis quelques exceptions (comme la Jordanie), le ratio droits de douanes/importations est généralement élevé ; les droits de douane sont même alourdis par diverses taxes. Cette baisse des prélèvements douaniers est alors une source additionnelle de déficit budgétaire et une menace pour les objectifs de maintien des équilibres macro-économiques, dans des pays, comme le Liban, la Tunisie ou le Maroc, où la compensation d'une telle baisse, par une éventuelle hausse des autres impôts (et spécialement de la taxe sur la valeur ajoutée) s'avère problématique. Cet effet négatif sur les finances publiques est d'autant plus critique que le commerce d'importation de la plupart des pays de cette sous-région est géographiquement concentré en Europe. Par ailleurs, ce manque à gagner fiscal intervient au moment où les Etats de la rive sud de la Méditerranée ont besoin de ressources financières additionnelles pour accompagner la mise à niveau technologique des entreprises (relevant souvent du secteur public) et l'adaptation de la force de travail, requises par l'érosion du degré de protection des économies. Enfin, cette érosion provoque naturellement des disparitions d'entreprises, des pertes d'emplois alourdissant les responsabilités, les charges de l'Etat en matière de régulation sociale (recyclage des « noyaux chômeurs », allocation-chômage, etc.). Il est vrai que l'Union Européenne a prévu de s'impliquer, à travers la Banque Européenne d'investissement (BEI), dans la prise en charge des coûts de la transition vers l'ouverture, le libre-échange. Cependant, en se référant à l'expérience de la Tunisie, (un des premiers signataires d'un accord de libre-échange avec l'Europe), force est de constater que, dans la période 1995-99, environ 32% seulement des crédits convenus (2.3 milliards d'écus) ont pu être mobilisés auprès de la BEI. La conditionnalité, attachée à l'usage de ces crédits, explique cette faible mobilisation.

Que le pays se caractérise par une croissance soutenue (comme la Tunisie) ou une évolution en dents de scie (comme l'Algérie) ou une sévère récession, le niveau de développement humain reste faible au sud de la Méditerranée. En effet, le taux de chômage y est structurellement élevé, ce qui en a fait, pour l'élément masculin principalement, une source de forte émigration, dans le passé. De plus, le chômage représente des opportunités perdues d'apprentissage sur le tas, de « learning by doing » pour les demandeurs d'emploi dotés d'une certaine instruction ; car certaines compétences découlent ainsi que

la précarité de l'emploi étant partout des freins à l'apprentissage, à la diffusion du savoir. D'après les données officielles, à la suite de suppressions d'emplois inhérentes à la restructuration de firmes publiques, depuis 1995, l'Algérie (avec un taux de 28%) est le pays qui souffre le plus du chômage. Mais les autres pays du nord de l'Afrique ainsi que le Liban, la Jordanie, etc, ont également un sous-emploi considérable. La participation des femmes à l'activité économique est en moyenne négligeable dans la région bien qu'elle atteigne respectivement 27,1% et 23,9% au Maroc et en Tunisie, comme dans le reste du monde, les femmes qui bénéficient d'un emploi sont victimes (tant dans le secteur privé que dans le secteur public) d'une discrimination au double niveau de la rémunération et de la promotion.

Le sous-emploi (tant des « nouveaux chômeurs » que des « primo-demandeurs » d'emplois es synonyme de désinvestissement humain car les personnes concernées finissent par perdre la qualification acquise sur les lieux de travail ou dans le système éducatif, par être coupées de l'évolution du savoir, etc. Le chômeur touche, de plus en plus les diplômés de l'enseignement supérieur en Egypte, au Maroc, en Algérie, etc. amoindrissent ainsi le rendement social du système éducatif. Ce faible taux de rendement est aussi reflété par le chômage déguisé, très répandu dans la sous-région (notamment, dans l'administration, les entreprises publiques et l'agriculture) ; en effet, ce type de chômage atteste de la sous-utilisation des qualifications, de leur faible productivité et de l'inadéquation de leurs revenus. Les conditions de vie des jeunes sont plus précaires : leur taux de chômage est dans la sous-région (comme dans le reste du monde) plus élevé que le taux moyen national. L'économie informelle, où les jeunes mettent à profit leur ingéniosité, ne permet pas la résorption de la totalité de leur demande de travail (en expansion rapide) ; par contre cette économie souterraine affaiblit, sans supprimer, les conséquences sur le niveau de vie des populations de l'insuffisance et l'inélasticité de l'offre formelle de travail. Une des causes de l'expansion du chômage au sud de la Méditerranée réside dans le renforcement du contrôle des flux migratoires par les pays industrialisés, ceux de la rive septentrionale de la Méditerranée, en particulier ; ces mesures affectent, en premier lieu, les populations sub-urbaines et rurales de la sous-région. Pour remédier au gonflement du sous-emploi, du nombre des « primo-demandeurs » d'emploi, des mécanismes d'aide à la création de micro-entreprises sont mis en place, avec des succès variables, pour susciter l'auto-emploi de jeunes et même de femmes. Ces dernières rencontrent, en effet, un obstacle majeur lorsqu'elles cherchent à réaliser des projets d'investissement de taille moyenne : les banques exigent d'elles de fournir, en contrepartie de leurs crédits, des garanties alors que tous les biens sont entre les mains de leurs maris, de leurs pères, etc... Ces travailleurs indépendants, ayant le sens des responsabilités et surmontant l'aversion pour le risque (dans un environnement institutionnel souvent peu incitatif), deviennent eux-mêmes des créateurs d'emplois ; au Maroc et en Tunisie, les micro-firmes recrutent respectivement 3,6 et 2,6 personnes, en moyenne. La politique macro-économique ne doit pas sous-estimer les mesures susceptibles de favoriser cette initiative privée, le développement des petites entreprises même si la micro finance charrie des risques de non remboursement, d'insolvabilité plus importants que le crédit bancaire ordinaire ; l'expérience démontre, dans la région et le reste du monde, que les micro-entreprises participent puissamment la résorption du chômage, à l'amélioration des conditions de vie de la population et à la préservation du tissu social. Par ailleurs, il paraît utile que, dans la sous-région, des dispositifs législatifs soient adoptés pour favoriser l'emploi des femmes et des jeunes.

Compte tenu de la baisse des salaires réels (« organisées », dans le cadre de l'ajustement structurel) et des insuffisances des « filets sociaux, fondés sur les subventions aux produits alimentaires (comme en Tunisie) ou, plus généralement, le contrôle des prix (comme en Syrie) ou des transferts en espèces (comme en Algérie et en Jordanie), le chômage entraîne une expansion de la pauvreté qui amplifie le désinvestissement humain (à cause, entre autres, de la non couverture des besoins sanitaires) et constitue un obstacle supplémentaire à la croissance et une menace pour la cohésion et la stabilité sociales. Comme le montre l'expérience égyptienne, les pauvres s'adaptent sociales. Comme le montre l'expérience égyptienne, les pauvres s'adaptent à leur situation en tenant de se procurer des revenus dans l'économie informelle (y compris en s'adonnant à des activités dangereuses ou illicites), en déscolarisant leurs enfants pour les jeter sur le marché du travail, en comptant sur la charité des mosquées et des églises, en comprimant les dépenses comme celles portant sur les soins, etc. Cette

adaptation n'exprime nullement l'acceptation de leurs conditions de vie ; elle reflète davantage une tentative de survie où s'entremêlent des sentiments d'humiliation et d'impuissance. Dépendance et vulnérabilité de ces populations (statistiquement al identifiées) entretiennent le désinvestissement humain au Maroc, en Jordanie, en Algérie, etc. Pour prévenir les conséquences humaines de l'expansion du chômage associés aux programmes de restructuration-privatisation du secteur public, en cours d'application dans la sous-région, il serait judicieux que ces politiques aient lieu de façon transparente et soient annoncées, affichées à l'avance afin d'organiser le redéploiement de la force de travail pour laquelle elles pourraient représenter une menace; ce redéploiement devrait inclure un mécanisme de formation continue, de reconversion professionnelle de cette main d'œuvre aux exigences du marché du travail ; cette mise en adéquation de la demande et de l'offre de travail ouvre seule aux « nouveaux chômeurs » des perspectives de retrouver dignement un emploi et un revenu décents.

Chômage et pauvreté sont le lot quasi-permanent des illettrés et des femmes au Liban, comme dans le reste de la sous-région. L'analphabétisme est encore répandu notamment en milieu rural. Relativement faible en Jordanie (10,8%) et au Liban (14,4%), il atteint 45,4% et 52% de la population respectivement en Egypte et au Maroc. L'analphabétisme est simplement le produit de la proportion encore significative d'enfants non scolarisés au niveau primaire ; cette proportion est plus impressionnante pour les filles (25% au Maroc contre 10 à 20% en Algérie, en Egypte, en Syrie et en Tunisie). L'analphabétisme amenuise l'employabilité des personnes qui en souffrent ; selon une enquête effectuée par C. Nordman, les employeurs marocains sont réticents à recruter des analphabète dans le secteur industriel : ce constat est généralisable à la sous-région d'entreprise (c'est-à-dire de nouvelles opportunités d'activité). Plus le degré de formation-qualification est élevé, plus le revenu est censé être plus important pour assurer à l'individu un niveau de vie plus appréciable ; de surcroît, un tel degré fait de cet individu, un travailleur polyvalent et flexible face à des besoins du marché de l'emploi en perpétuel changement. Néanmoins, la durée moyenne d'instruction reste courte, dans la sous-région : 6,37 ans en Algérie, 4,2 ans en Tunisie, etc.. Par opposition à la formation professionnelle, la formation secondaire et supérieure est relativement développée dans la sous-région, bien qu'en dehors de l'Egypte et du Liban, l'élément masculin y prédomine. En pratique, il y a un cercle vicieux entre la marginalisation des femmes dans l'éducation et la vie active, d'une part et leur faible participation à l'action politique, d'autre part ; ce cercle vicieux est imputable à des causes socioculturelles.

Comparativement à d'autres régions, l'Amérique latine et les Caraïbes par exemple, les pays du sud de la Méditerranée réalisent de meilleurs scores quantitatifs dans le champ de l'éducation. Toutefois, à la faveur de l'évolution des besoins du marché du travail (statistiquement mal appréhendés) et de l'évolution rapide de la technologie, se pose avec acuité dans la sous-région le problème de la qualité de l'enseignement, de son contenu et de ses orientations. Le développement des ressources humaines, spécialement dans le champ de la formation, est désormais une nécessité ; celle-ci résulte d l'ouverture des économies de la sous-région, comme sous-produit du partenariat euro-méditerranéen et plus généralement, de la mondialisation. L'Union des Banques maghrébines, organisation non gouvernementale regroupant les banques centrales, les associations professionnelles bancaires et des banques commerciales ou d'investissement, privées et publiques, de cinq pays (Libye, Maroc, Algérie, Mauritanie et Tunisie) donne l'exemple en conférant la priorité à la formation et à la qualification des ressources humaines ; en plus de séminaires destinés à consolider les compétences régionales existantes, cette union vient de convenir de faire l'institut de Financement du Développement du Maghreb Arabe (IFID), établissement fondé par l'Algérie et la Tunisie au début des années80, une structure multilatérale de formation bancaire supérieure ; ainsi, par le biais de l'IFID, non seulement les banques maghrébines formeront un encadrement de haut niveau mais elles harmonisent leur savoir-faire bancaire, dans un contexte de mondialisation financière et de mondialisation de l'investissement productif et du commerce. La Banque mondiale souligne fréquemment la nécessité de synchroniser les réformes financières et le développement du marché des capitaux avec la formation des compétences, en tant qu'instrument d'allocation appropriée des ressources. Le savoir, le niveau de qualification sont donc la clef de la hausse de productivité, de la compétitivité et de la prospérité, à moyen et long termes. Car la mondialisation ou le «second best » qu'est le libre-échange euro-méditerranéen requiert

des pays qui y participent de produire à moindre prix plus de biens d'une qualité standard, si ce n'est meilleure.

Le savoir, à travers le principe de la scolarisation obligatoire (Inégalement appliqué dans la sous-région) s'est imposé comme un bien public, un droit fondamental de la personne humaine à l'accès duquel la solidarité nationale doit, en premier lieu et par équité, concourir; mais les frontières de ce bien public se déplacent sous l'effet du progrès, creusant le « gap technologique » entre la sous-région et ses partenaires européens. Bien que le sud de la Méditerranée affiche des ratios Dépenses d'éducation/produit global remarquables (en dépit des politiques de compression des dépenses publiques), il lui reste à éradiquer l'analphabétisme et à généraliser l'instruction primaire (à l'horizon 2015), à insuffler une qualité de type universel, à son système éducatif, à promouvoir la formation féminine et à mettre davantage l'accent sur les filières scientifiques et techniques (qui favorisent plus l'émergence d'une « technical building capacity », c'est à dire d'une capacité d'innovation). Hormis l'Algérie où la majorité des étudiants (62) est attirée par de telles filières, dans les autres pays 60 à 77 de la population estudiantine s'orientent vers les disciplines littéraires, juridiques, etc.. Cette prédilection pour les humanités est couramment due au désir de trouver un emploi stable dans le secteur public, et particulièrement dans l'administration; en Jordanie, l'administration (qui regroupe 41 des salariés) est le principal employeur; en Algérie, si le poids de l'emploi public est encore important, l'essentiel de ses postes de travail se situe dans les firmes d'Etat (qui utilisent aussi ingénieurs, technologues, etc.). Le problème de la qualité de l'enseignement conduit à l'apparition d'un dualisme où cohabite un système de formation public à qualité controversé, quasi gratuit et destiné à la majorité des jeunes et un système de formation privé, de qualité mais onéreux et réservé à une minorité. Une telle évolution, qui fait perdre au secteur éducatif sa fonction de moyen d'émancipation sociale, est hostile au développement car la prédominance d'une instruction inadéquate perpétue la faible productivité moyenne de l'économie ainsi que le sous-emploi, la pauvreté et donc l'exclusion sociale; par ailleurs, une telle évolution nuit à la cohésion sociale (élément essentiel de mobilisation des ressources humaines au service du développement). La nécessité de relever (es performances du système éducatif public s'impose d'autant plus que la sous-région n'a d'autre choix, dans le cadre de l'ouverture au sein de l'espace euro-méditerranéen, que d'utiliser des technique de production compétitives, de plus en plus sophistiquées (exigeant des capacités humaines avérées). Dans la constitution de ces capacités humaines, la formation est cruciale pour le savoir qu'elle diffuse mais aussi par ses effets d'ajustement des mentalités et des institutions à la vie économique moderne, régie de plus en plus par (les règles du marché et la concurrence; mais cette formation doit être couplée à une couverture sanitaire convenable (l'état de santé des travailleurs, outre ses aspects purement humains, étant aussi un élément déterminant de la productivité); dans la sous-région, trois pays (Algérie, Egypte, Syrie), tous en transition du socialisme vers l'économie de marché, consacrent paradoxalement moins de 5% de leur produit global au secteur de la santé.

Dans ces conditions, un taux de l'investissement, en capital physique, élevé ne peut, à lui seul, rendre compte de la croissance rapide et de la prospérité de certaines nations. La qualification du capital humain explique fortement le rythme et l'ampleur du développement dans la plupart des pays. L'étendue de la création de richesse à laquelle conduit le capital physique est corrélée à son mode d'utilisation, c'est-à-dire au facteur humain. Le capital physique, l'équipement public et privé, pour être efficace doit être complété par des ressources humaines adéquates, au double niveau de sa mise en œuvre directe et du management du processus de production. Les pays de la sous-région ont, malgré un flux d'investissement extérieur dérisoire, des taux d'investissement en capital physique élevés (25% en moyenne en 1975-2000) mais l'efficacité physique de ces dépenses est dramatiquement faible (du fait d'une inadéquation des capacités humaines). En effet, force est de constater que les taux de croissance et le niveau de productivité de la sous-région ont tendance à être faibles ou à stagner (quant ils ne reculent pas), en dépit d'un investissement humain quantitativement exemplaire et d'un investissement en capital physique conséquent. Ainsi, les coûts sociaux d'un système éducatif défaillant sont considérables. Sur cette carence de l'école, largo sensu, se superpose une politique scientifique et culturelle inappropriée, comme le révèle la production d'ouvrages littéraires ou scientifiques dans la sous-région.

Ainsi, apparaissent les limites des stratégies de développement assises uniquement sur l'investissement physique. De plus en plus, le capital humain est reconnu comme le garant d'une croissance durable. Ceci explique que l'Algérie ait proposé aux autres Etats africains, promoteurs en 1991 à Lusaka du New Economic Partnership for African Development (NEPAD), un projet de programme-cadre pour le développement humain, la valorisation des ressources humaines où l'éducation et le recul de la pauvreté tiennent une place significative. Ceci étant, le redressement et l'adaptation du système éducatif public ne peut paver la voie à l'amélioration du niveau de vie que s'il adossé à un taux d'investissement, en capital physique suffisant et conforme aux avantages comparatifs, actuels ou potentiels, des pays de la sous-région. Il est donc indispensable que les contraintes institutionnelles à l'investissement privé soient levées là où elles persistent (difficultés d'accès aux terrains d'assiette en Algérie, restrictions de change en Syrie, etc.), que les mentalités bureaucratiques et autoritaires régressent et que les rigidités des marchés du travail soient éliminées (en Tunisie, en Egypte, au Maroc, etc) afin que l'offre de travail se développe plus aisément, soit plus élastique et puisse faire face à la persistante hausse annuelle de la demande de travail, qui reste intense en dépit du fléchissement continu des taux de natalité (induit par le relèvement du niveau d'instruction des femmes et la libéralisation économique) ; le taux annuel prévisionnel en 2000-2005 de la population active au nord de l'Afrique (3.2% en Algérie, 2.3% en Egypte, 216% au Maroc et 21.6% en Tunisie) donne une acuité aiguë à la question des capacités d'absorption des marchés du travail de la sous-région (qui restent cloisonnées entre eux, y compris en Maghreb).

Les marchés intérieurs de biens et services étant relativement étroits, un des facteurs susceptibles de multiplier les investissements, en capital physique et d'étendre les marchés de l'emploi est l'intégration horizontale des économies de la Méditerranée méridionale, qu'encouragent le « processus d'Agadir » et le Plan d'Action de Valence. Aujourd'hui, le commerce entre les pays de la sous-région est modeste ; par exemple, l'Algérie et la Tunisie ne réalisent respectivement que 1% et 6% de leurs échanges extérieurs (formels) avec les autres pays du Maghreb. Or, la régionalisation est d'autant plus aisée qu'il y a, depuis l'accélération des réformes économiques en 1994-98 en phase de croissance d'après-guerre, depuis les années 70. En longue période, cependant, la problématique de ce thème est appelée à se modifier : à moins que l'Union européenne ne penche, pour des raisons socioculturelles vers les contrées situées à l'est ou au sud de ses frontières, son taux de fécondité actuel (1.4 enfant par femme) est susceptible de l'amener à combler son déficit de main d'œuvre en s'adressant plus nettement à ses partenaires sud-méditerranéens.

Dans de telles circonstances marquées, entre autres, par un creusement du fossé séparant les deux rives de la Méditerranée au double plan de l'état général des ressources humaines (en termes d'éducation, de formation, de couverture sanitaire, etc.) et du revenu par tête d'habitant, du bien-être, il semble indispensable qu'un bilan d'étape du processus de Barcelone soit établi ; aux yeux de la société civile, ce processus mérite d'être refondé afin d'éviter de faire du Bassin méditerranéen une zone de sécurité pour le seul bien du commerce et de la finance.

Dans le domaine social, il est évident que la mise en place d'une zone de « prospérité partagée » en Méditerranée devrait inciter l'Union Européenne à aider ses partenaires du sud :

- à améliorer les techniques de recensement des populations vulnérables,
- à organiser les marchés du travail,
- à éradiquer l'analphabétisme et à généraliser la scolarisation primaire, des filles et des garçons, à l'horizon 2015 (conformément aux objectifs du Millénaire),
- à contribuer à la réforme des systèmes éducatifs et à les considérer comme « une zone prioritaire d'harmonisation » (dans le respect des cultures et des identités) avec les programmes en vigueur au nord de la Méditerranée,
- à établir des mécanismes de formation continue, y compris par le biais d'un enseignement télévisuel et d'université virtuelle,
- à institutionnaliser des réseaux euro-méditerranéens de recherche scientifique et technologique,

- à favoriser la coopération interuniversitaire et l'échange d'étudiants et d'enseignants,
- à renforcer la coopération dans le domaine de la santé et, s'il y a lieu, à contribuer à la réforme du secteur social.

A cet égard, l'assistance, au titre des crédits MEDA, aujourd'hui complexe et non indemne d'une mauvaise utilisation (comme l'indiquent les expériences tunisienne et marocaine) doit être accrue tandis que l'accès à ces fonds doit être simplifié. Le programme MEDA devrait, notamment servir au renforcement des capacités humaines, fondement d'un développement durable au sud de la Méditerranée. Une telle contribution européenne permettrait de populariser et d'intérioriser le partenariat euro-méditerranéen. Car après la multiplication des accords de libre-échange avec d'autres contrées (Mexique, Afrique du Sud, zone du Mercosur, pays d'Asie) et l'élargissement de l'Union Européenne à la Hongrie, la Pologne, etc., les pays de la sous-région, sans contester la pertinence d'une zone de libre-échange méditerranéenne, s'interrogent, de plus en plus, sur leur aptitude à exporter vers l'impressionnant marché, que représente l'Union Européenne, des produits compétitifs et donc tirer parti réellement d'une telle libéralisation.

Les Etats sud-méditerranéens sont, cependant, conscients que leur coopération privilégiée avec l'Europe ne les dispense pas pour autant de s'approprier leur propre développement, de la prendre en charge suivant l'esprit du NEPAD, conçu pour le continent noir par un groupe de pays africains, parmi lesquels un Etat de la sous-région, l'Algérie.

Je vous remercie.

Le Club de Marseille et les perspectives euro méditerranéennes

William LENNE

Secrétaire général World Med 2002, Communauté méditerranéenne de la connaissance et des compétences (France)

Monsieur le Président, Monsieur le Ministre, chers amis, Je voudrais dire chers méditerranéens puisque c'est ce qui nous rapproche.

Le 20 avril 2002 en conclusion du symposium World-Med'2002 le Club de Marseille a publié le manifeste suivant.

Venus d'Algérie, d'Espagne, d'Italie, du Maroc, de France et de Tunisie nous nous sommes réunis en symposium à Marseille 800 représentants du monde des sciences, de la technologie, de l'économie et de la culture pour comprendre et dessiner le devenir de la Méditerranée. Constatant que le partenariat euro méditerranéen né à Barcelone en 1995 ne tient pas ses promesses, que l'Europe néglige son Sud, que le fossé économique et social continue à se creuser entre les deux rives de la Méditerranée.

Convaincus que la connaissance et les compétences sont les moteurs de ce 21ème siècle, nous appelons, à l'instar de ce que furent la communauté européenne du charbon et de l'acier et le CERN pour la construction de la communauté européenne, à la création de la Communauté Méditerranéenne de la Connaissance et des Compétences.

Nous voulons, par là, ouvrir la voie à un partage de la recherche, des savoirs, des formations initiales et supérieures, académiques et professionnelles, à un partage du développement technologique. Nous voulons que l'Internet et les communications à haut débit soient utilisés pour construire cette nouvelle bibliothèque d'Alexandrie, mettant à dispositions de toutes et de tous, les savoirs de l'humanité.

Nous voulons que la Méditerranée soit une place publique et conviviale du village global, qu'elle devienne un modèle de développement partagé et solidaire, qui offre au monde le signe et le symbole d'un espace apaisé, réconcilié, enrichi.

Nous décidons, en conséquence, la création d'une Haute Autorité dont la mission sera d'édifier la Communauté Méditerranéenne de la Connaissance et des Compétences.

Le Club de Marseille propose que des **initiatives à court terme** soient prises dans la perspective d'une **adhésion à plus long terme** pour les pays qui s'engagent délibérément dans les réformes, comme cela a été envisagé pour la Turquie. Un **Plan de la Méditerranée** doit être élaboré couvrant notamment : la circulation des personnes, la formation des hommes, l'ouverture totale de l'espace économique incluant les domaines agricoles et les services, les échanges scientifiques et techniques, l'aide au respect des normes environnementales, les moyens de financement particulièrement grâce à une réorientation de la BERD vers le Sud. Le sud de la Méditerranée reçoit en aide au développement un Euro par an et par habitant alors que l'Est reçoit aujourd'hui le double et les investissements directs y sont 5 fois inférieurs. Les régions défavorisées de l'Union Européenne, quant à elles, obtiennent 220 Euros par habitant et par an. C'est pourquoi l'accès rapide aux fonds structurels est vital pour les pays du Sud. Si rien n'est proposé, ces pays se tourneront naturellement vers d'autres partenaires.

Depuis mi 2002, l'édification de la Communauté Méditerranéenne de la Connaissance et des Compétences de nombreuses recommandations ont été produites. Plusieurs projets vitaux pour la

Méditerranée occidentale ont été proposés en manifestant la volonté de poursuivre et de persévérer dans la voie ébauchée.

La deuxième phase de World-Med'2002 rendra opérationnelle la CMC2. Elle doit:

- Produire un **système d'information en réseau**;
- Proposer des **projets majeurs** à court et moyen terme dans les trois espaces humains, scientifiques et technologiques;
- Créer une structure, une **Haute Autorité** chargée de l'influence, du suivi de l'avancement de la CMC2, de l'évaluation des projets, de la recherche des financements des projets labellisés.

Les Projets:

Cinq projets majeurs et urgents doivent être soutenus prioritairement en Méditerranée occidentale :

- Accréditation des Compétences ;
- Développement de l'Université sans mur **TÉTHYS** et du réseau méditerranéen d'écoles d'ingénieurs (rm.édu)
- Création par l'Union européenne de plusieurs centres d'excellence et de recherche au sud ;
- Libre circulation des étudiants et des enseignants (passeport CMC2) ;
- Inventaire des technologies clés pour la Méditerranée et lancement du « Forum méditerranéen des technologies ».

Le Club de Marseille évolue et devient une association loi de 1901. Il s'ouvre à la société civile euro méditerranéenne.

Pendant une décennie, ses fondateurs ont travaillé, publié et organisé des manifestations : Parier l'Homme, le Travail, les Intégrismes, les points chauds en Méditerranée, la société de l'information, l'Islam et l'Europe, une nouvelle délibération pour deux visions du monde, la double appartenance.

Nous proposons de participer à un club de réflexion et d'influence qui prend des positions publiques sur les grands événements méditerranéens qui propose des manifestations de type World-Med'. Un club qui poursuit ses fonctions de prospectives et d'alerte et élabore des utopies fondatrices. Un club qui édifie la Communauté Méditerranéenne de la Connaissance et des Compétences et labellise des grands projets euro méditerranéens.

UNE VISION "La Méditerranée du monde". Le Club de Marseille veut militer pour une Méditerranée qui existe réellement et influence le monde autrement que par ses conflits.

UNE STRATÉGIE : Paix, Partage et Prospérité en s'attachant prioritairement aux hommes. Le Club de Marseille parie " l'homme euro méditerranéen ", la paix par le développement et le développement par la paix.

DES ACTIONS:

- Édifier la Communauté Méditerranéenne de la Connaissance et des Compétences.
- Favoriser les dialogues. Élaborer et soutenir des projets de développement.

L'équivalent du Club de Marseille a été créé en Tunisie sous le nom de «Groupe de Carthage ». Nous souhaitons ardemment des projets équivalents en Algérie et au Maroc.

Je vous remercie.

M. Sadok Belhadj

Directeur du BIT pour les pays du Maghreb (Algérie)

Merci Monsieur le Président,

Après ces deux exposés très denses et très pertinents et à la suite de cette réflexion un peu perspectiviste sur la communauté des compétences à laquelle je souhaite un bel avenir, je préfère pour ma part descendre un peu sur terre et traiter de thèmes beaucoup plus concrets qui nous intéressent tous. Il s'agit du traitement décent des travailleurs migrants. Si nous croyons à cette communauté euro-méditerranéenne, nous devons mettre l'accent sur le traitement décent des travailleurs migrants et développer comme l'a dit Monsieur le Ministre, le partenariat pour le développement mais aussi pour la valorisation du capital humain pour tous les pays de la zone euro-méditerranéenne.

Notre organisation est tripartite, nous fonctionnons dans le cadre d'un dialogue entre les travailleurs, les employeurs et les gouvernements. J'aurai souhaiter pour ma part qu'au cours de ce séminaire qu'on entende la voie des travailleurs, j'aurais souhaiter également qu'on écoute la voie des jeunes, on a parlé des jeunes mais j'aurais souhaiter personnellement qu'une organisation des jeunes soit invitée à ce symposium qu'on les écoute. C'est bien d'écouter les représentants des organisations euro-méditerranéennes et les sociétés civiles, mais nous sommes dans un environnement maghrébin, c'est une première remarque. Nous avons parlé aussi dans le cadre de ce thème des zones euro-méditerranéennes, j'aurais préféré également pour ma part qu'on parle aussi des zones maghrébines, on n'a pas parlé beaucoup de notre zone maghrébine ça soit au cours des débats des experts ou bien en plénière. Parlons de migration inter-arabe, inter-maghrébine, valorisation du capital humain, essayons de voir qu'est-ce que nous faisons nous même chez nous, entre nous et entre nous. Au cours des dernières années, l'organisation internationale de travail a recentré ses activités et stratégie d'action autour d'un concept unificateur de toutes les organisations internationales qui a été lancé lors du sommet de Copenhague : c'est le concept du travail décent, il a été lancé par le Directeur général Monsieur Somavia qui était l'initiateur préparé le sommet de concept, il a donné lorsqu'il est arrivé, un tonus nouveau à l'organisation en centrant toutes les activités autour du travail décent pour tous : hommes et femmes, mais travail productif également et librement choisi dans le cadre du dialogue social, et c'est pour ça que j'ai parlé au début des organisations des travailleurs. Le travail décent se qualifie par quatre composantes : les droits fondamentaux des travailleurs, on doit les respecter dans la promotion de l'emploi pour tous, et la sécurisation de l'emploi, le développement de la protection sociale qui est une composante importante de lutte contre l'exclusivité, et la promotion du dialogue social qui est une composante essentielle de la démocratie. Cette orientation trouve son fondement dans les principes de l'OIT à savoir : la promotion de la justice sociale et des régimes du travail réellement humains. A cet effet l'OIT a mis en place un programme focal sur les compétences, les connaissances et l'employabilité. Ce programme vise à encourager les politiques et programmes qui favorisent l'investissement dans la formation et la mise en valeur des ressources humaines. A cet effet la Conférence de l'OIT qui constitue un Forum très important qui se réunit d'une façon annuelle et qui regroupe tous les partenaires sociaux à l'échelle mondiale a adopté en 2000 une résolution très importante sur la formation et le développement des ressources humaines.

Je voudrais avec votre permission vous citer les passages les plus intéressants qui convergent avec vos préoccupations. Cette résolution qui constitue une référence pour vos travaux, le symposium d'aujourd'hui a mis l'accent sur les questions suivantes. Premièrement la Conférence a souligné que le défi majeur qui se pose aujourd'hui à atteindre le plein emploi et une croissance économique durable dans une économie mondialisée, ainsi que la capacité d'intégration sociale. Je me rappelle qu'en 1976 à l'occasion de la Conférence mondiale de l'emploi, le programme d'action qui a été adopté était d'atteindre l'objectif de plein emploi en l'an 2000, maintenant il est différé peut être au 2050 et

chaque année on reporte un peu les échéances et il y a une accumulation du chômage, comme l'a dit Monsieur Kebiri par les chiffres qui ont été exposés tout à l'heure.

L'éducation, la formation et la mise en valeur des ressources humaines d'une façon générale contribuent d'une manière significative à la promotion des intérêts des individus, des entreprises, de l'économie et de la société aussi, en faisant de chacun une personne employable et un citoyen conscient de son appartenance à une collectivité et agissant en pleine connaissance de cause. La formation et la mise en valeur des ressources humaines contribuent au développement économique et l'obtention du plein emploi et favorisent l'intégration sociale. Elles aident également l'individu à accéder à un travail décent et un emploi de qualité, un emploi durable et à échapper à la pauvreté et à la marginalisation.

La formation et la mise en valeur des ressources humaines sont fondamentaux mais elles ne suffisent pas en soit à assurer le développement économique durable ni à répondre au défi global de l'emploi. Elles devraient être cohérentes et faire partie intégrante des programmes politiques et sociaux et des marchés de travail globaux qui seraient de nature à promouvoir la croissance de l'économie et de l'emploi. L'éducation et la formation de grande qualité sont des instruments majeurs pour améliorer les conditions socio-économiques et éviter l'exclusion et la discrimination sociale. De même pour lutter contre ces dernières, particulièrement dans le domaine de l'emploi, pour qu'elles soient efficaces, elles doivent s'adresser à tous y compris les groupes défavorisés, par conséquent elles doivent être soigneusement ciblées sur les femmes et les personnes qui ont des besoins spécifiques au nombre desquels les travailleurs ruraux, les personnes atteintes d'un handicap, les travailleurs âgés, les chômeurs de longue durée, les jeunes, les travailleurs migrants les travailleurs licenciés à la suite des programmes de mise en œuvre de réajustement structurel et de privatisation. Dans la résolution adoptée par la Conférence, il a été décidé de procéder à la révision de la Convention 150 sur la mise en valeur des ressources humaines. A l'OIT nous avons la Convention 140 qui a été adoptée en 1965 et qui concerne la mise en valeur des ressources humaines. Il a été en l'an 2000 de procéder à la révision de la Convention 150. En raison des derniers développements et lors de la prochaine session de la Conférence 2003 certaines personnes qui sont présentes sont invitées au sein de vous délégations à l'OIT en juin 2003 à la discussion du rapport qui s'intitule : il faut apprendre à se former dans la société du savoir.

Dans le cadre de sa stratégie de promotion du travail décent l'OIT développe un programme pour l'assainissement également du marché de travail des migrants. La référence de base pour les activités de l'OIT dans ce domaine sont les conventions internationales du N° 97 au 49 et 143 de 1975 sur les travailleurs migrants qui sont entrées en vigueur en 1952 et 1975. Ces instruments internationaux visent à promouvoir l'adoption et l'application du principe de l'égalité de traitement en faveur des travailleurs migrants, éliminer les discriminations à leur encontre, là on est beaucoup plus concret, régler certains aspects des flux de migration pour l'emploi. Ces conventions non cependant pas fait objet de ratification par tous les pays concernés, manque de volonté politique. La Convention la plus pertinente qui est la Convention 143 n'a pas été ratifiée par les pays arabes concernés, par les pays émetteurs, elle n'a été ratifiée par les pays européens que par l'Italie et le Portugal. L'OIT n'oblige pas les pays à ratifier, la ratification constitue une adhésion aux principes de l'OIT, que j'ai cité précédemment.

En vue d'évaluer et de promouvoir l'action nominative de l'OIT en matière de migration, la Conférence de 2004 va traiter de ce problème de la situation des travailleurs migrants et du traitement décent de ces travailleurs. Je vous invite également à garder cette échéance de juin 2004 dans votre mémoire ou dans vos dossiers pour suivre éventuellement cette question.

Le processus de Barcelone a été initié en 1995 comme l'a indiqué Monsieur le Ministre, mais ce processus qui vise à instaurer un partenariat dans le cadre de la zone euro-méditerranéenne en vue de réaliser la prospérité et sécurité. Bien en tant qu'idée noble et généreuse, mais elle constitue une initiative louable et un projet responsable et porteur et il a engendré certaines des différentes réunions qui se sont tenues à la suite du processus de Barcelone. Il faut néanmoins regretter comme l'a mentionné certains collègues que ce processus n'a enregistré que vraiment de très faibles résultats et

reste quand même à revoir. La question qui se pose aujourd'hui est la suivante : le processus de Barcelone contribue-t-il à apporter la sécurité économique aux pays concernés : émetteurs et récepteurs et par là à réduire la proportion à émigrer des ressortissants. Dans l'esprit de Barcelone le développement devrait offrir une alternative à la migration en réduisant les pressions vers les migrations. Mais pourquoi ne pas combiner l'un avec l'autre : émigration et développement, le développement comme résultat de l'émigration. Mais comme l'a indiqué un collègue, les pays du Nord refusent la libre circulation des personnes. Il est temps d'engager une réflexion approfondie sur la façon dans l'émigration internationale. Elle peut devenir un outil de développement des sociétés d'origine mais également des sociétés récepteurs. Emigration des compétences, on cite le cas de la Jordanie, du Liban, de l'Inde, du Pakistan, qui fournissent les compétences en haute technologie aux Etats-Unis et au Canada. Il est unanimement admis que les travailleurs migrants contribuent considérablement à la productivité mondiale et pour compenser les pays du Sud à la fuite des cerveaux et contribuer au développement de ces pays, je me rappelle que l'Emir Hassan invité spécial lors d'une Conférence internationale de travail en 1978, il a proposé la mise en place d'un fonds de compensation international des migrations des compétences. Cette proposition a été suivie dans plusieurs réunions mais elle n'a jamais vu le jour. Il s'agit d'un instrument important pour compenser ces pays, ces systèmes éducatifs, ces universités qui fournissent des compétences pour le Nord. Lors de la dernière réunion 5+5 nous avons parlé d'émigration sélective, sélective dans l'intérêt de qui ? Sélective dans l'intérêt des pays du Nord. Et là je pense à l'idée de relancer le système de compensation qui serait très intéressant et mérite beaucoup d'attention. Il y a quelques tentatives des projets MEDA qui sont actuellement en cours d'exécution dans tous les pays. En Algérie il y a un projet de pronostic.

L'approche de Barcelone liant émigration et sécurité devrait être inversée, mettant en exergue comment les migrations sont susceptibles de contribuer à réduire l'insécurité économique et sociale, voir civile et politique qui est à l'origine du départ. La question principale est comment faire des migrants les vecteurs de développement dans leurs pays d'origine, un facteur de transfert des richesses et des technologies. En octobre 2002 s'est tenue à Tunis la Conférence régionale ministérielle du dialogue 5+5 qui se tient dans le cadre du processus de Barcelone sur la migration en Méditerranée occidentale, durant laquelle a été adoptée la déclaration de Tunis. Cette déclaration a traité de tous les aspects des travailleurs migrants, essentiellement le problème de la gestion de la migration et des migrants irréguliers, mais il y a également un aspect de développement des ressources humaines entre les 5+5, l'organisation de la migration de travail pour compenser les éventuelles pénuries sectorielles en ressources humaines dans les pays de la Méditerranée occidentale tout en prenant en considération les besoins des pays de départ et de destination en matière de compétences humaines. La promotion et le renforcement à travers des projets ciblés des structures et opportunités de formation professionnelle dans les régions à fort potentiel migratoire dans les pays d'origine pour approcher l'offre et la demande d'emploi. Enfin la mise en place, et là c'est une concrétisation de ce que vous avez dit Monsieur le Ministre dans la déclaration de Barcelone, la mise en place à Tunis de l'observatoire euro-méditerranéen de l'emploi et de la formation qui a été retenu dans le cadre du Plan de Valence. Cette question devrait recevoir un début de concrétisation dans les délais appropriés. La prochaine réunion 5+5 va se tenir au Maroc, et là je reviens à l'espoir et on souhaite que ce cycle de réunions ministérielles de très haut niveau puisse aboutir à quelque chose et répondre aux attentes des citoyens de la zone euro-méditerranéenne.

Je vous remercie

Mme Jaouida Djazaerly,

Avocat, Représentante du Groupe Khalifa

Monsieur le Président,

Mesdames, Messieurs,

Les perspectives euro méditerranéennes représentent aujourd'hui au sud de la Méditerranée, l'espoir de l'adaptation des économies nationales à la mondialisation et peut-être même la boîte miracle, économique, je l'entends pour ces populations du Sud. Pourtant depuis 1995 le processus de Barcelone, et on l'a déjà entendu ici, n'a donné que des résultats limités. Peut-être serait-il utile, à mon sens, de faire un état des lieux des réalités localités qui doivent être réformés pour pouvoir inscrire l'Algérie parce que je vais parler du pays que je connais le mieux, mon pays, pour pouvoir inscrire l'Algérie dans cette perspective euro méditerranéenne.

Du côté de la Méditerranée Nord, le discours, et on le voit très bien dans les textes du processus de Barcelone justement, la déclaration de Barcelone. Il m'a toujours semblé, en effet c'est la lecture que j'en ai fait, que ces textes là étaient des discours politiques concernant l'adaptation de l'économie du Sud aux standards mondiaux, il entend souvent des exigences, si je me rappelle de mémoire, les déclarations et les écrits de l'ancien président du parlement européen Monsieur Nicole Fontaine, aujourd'hui Ministre français de l'industrie sur les exigences quand à la démocratie, les droits de l'homme et la sécurité. Et plus récemment, j'étais à Marseille notamment pour une Conférence pareille sur la Méditerranée. C'était sous la direction du Secrétaire d'Etat français chargé du commerce extérieur, et j'entends là parler du dialogue des civilisations, j'étais véritablement surprise de voir qu'on fait appel aujourd'hui au dialogue des civilisations pour régir, à mon sens, je crois le nouveau système des relations internationales.

Ainsi, il me semble que du côté du Sud, au moment où l'on espère, un langage de partenariat économique, c'est à des notions politiques et culturelles que l'on a recours, passer ainsi à côté de l'analyse des codes structurels des déséquilibres internationaux et dont les problèmes majeurs résident, à mon sens, dans l'inégalité des ressources, l'inégalité des moyens qui sont toutes la pauvreté des pays du Sud qui fait face à la richesse des pays du Nord. Il y a quelques années le langage qui a eu recours sur les mêmes problèmes était le nouvel ordre mondial, le nouvel ordre économique international. Et aujourd'hui, nous passons notre temps à décoder, je crois, des mots, des concepts qui, me semble, sont en décalage avec la réalité. De même que pour les pays du Sud, on a tendance à s'enfermer dans des pratiques langagières nouvelles plus théoriques que n'est la réalité. Ainsi, la question du capital humain aujourd'hui, est au centre du changement radical d'orientation de l'économie algérienne. S'il est vrai que le Capital réel c'est l'homme, peut-on concevoir de le traiter comme une marchandise sans tenir compte de son histoire, du contexte de son évolution. Ainsi, le travailleur algérien peut-il parce que l'économie est devenu de marché, être un partenaire à part entière des réformes souhaitées. La réponse ne peut être réellement opérationnelle que si elle est tempérée par les éléments de réflexions que je souhaite soumettre à votre appréciation. Voilà une histoire de près de 40 ans pendant laquelle on a eu l'économie socialiste. Il y a dans la salle quelques camarades de promotion qui ont été témoins. Le discours juridique que nous tenions aux étudiants c'était l'Etat était l'Etat des travailleurs, les droits économiques et sociaux des travailleurs étaient garantis par la constitution, le statut des travailleurs c'était le statut général du travail qui était plus un ensemble de principes politiques qu'économiques ou sociaux. L'entreprise elle-même était régie par un statut qui s'appelait la gestion socialiste des entreprises. Alors, comment voulez-vous que du jour au lendemain

ce travailleur bercé par un discours juridique et politique qui en faisait le centre de toutes les attentions, le sujet de tous les droits, le maître de l'entreprise, comment voulez-vous que ce travailleur devienne par un coup de dé celui qui doit tout le temps, et celui qui doit être jugé sur son rendement, sa compétitivité, ses capacités intrinsèques, à l'exclusion de toute autre considération. Il y a là, me semble-t-il, un effort nécessaire de pédagogie indispensable si l'on ne veut pas provoquer un vrai séisme idéologique qui ne peut qu'entraver la volonté de réforme des pouvoirs publics et la nécessaire réorientation de l'économie au delà même des considérations technologiques parce que j'entends beaucoup parler, il faut transférer, vous savez le transfert technologique on l'a vu déjà, on connaît le résultat, et aujourd'hui aussi il faut former, il faut ...

Moi, je crois sincèrement que si l'on ne met pas l'homme au cœur du processus du changement économique, si le capital humain n'assimile pas lui-même le changement qui intervient au plan structurel, si le capital humain n'est pas placé dans cette réflexion du savoir: le comment et le pourquoi des restructurations, s'il ne participe pas aux modifications à opérer et s'il n'adhère pas aux mesures d'accompagnement qui sont préconisées, il sera l'obstacle majeur à tous les changements. Les privatisations, par exemple, ne sont pas, à mon sens, qu'une affaire de cabinet d'audit ou d'experts. Elles doivent dans notre pays être expliquées comme nécessaires pour une meilleure compétitivité de notre outil de production, et indispensables aux règles internationales du commerce. On lit et on entend un certain nombre de sigles aussi, alors l'OMC, les accords d'association avec l'Europe, le FMI, la Banque mondiale, etc....mais qu'est-ce que cela représente réellement au niveau des transformations, je dirais, en conséquence au niveau du quotidien des entreprises.

Depuis une dizaine d'années, les réformes se multiplient avec des mesures qui touchent directement à la question du capital humain, alors même que celui-ci se trouve ébranlé par la sortie du statut sécurisé dans lequel il était sans savoir vraiment ce qui l'attend. Si dans les perspectives euro méditerranéennes ou la perspective de l'euro méditerranée, on ne s'attèle pas à la mise en valeur du capital humain, si on ne prend pas en considération les réalités telles qu'elles sont, et non pas telles qu'on les imagine, je crois là aussi on se retrouvera dans une impasse, comme on l'a fait avec tous les systèmes qu'on a expérimenté jusque-là.

Je crois qu'il est fondamental de ne pas omettre l'aspect humain dans toute sa complexité. L'expérience que nous avons dans le secteur privé nous démontre tous les jours que le capital humain pour son passage du public au privé, doit vivre une vraie révolution culturelle à inventer. Je crois que la solution, on ne l'a trouvée pas dans les bouquins. Elle n'est pas facile à trouver dans le public ou dans le privé, mais ensemble dans cette société qu'il faut regarder d'une manière homogène, donc il faut que le capital humain vive une vraie révolution culturelle, et je crois que c'est ainsi et seulement ainsi que nous pouvons réaliser les standards internationaux de l'économie du marché.

Merci beaucoup.

M. Bruno Amoroso

**Professeur à l'Université de Roskilde à Copenhague,
Titulaire de la Chaire Jean Monnet (Genève)**

La politique de l'Union européenne dans les dix prochaines années sera concentrée, fatiguée, stressée de deux facteurs. Le premier facteur, c'est l'élargissement de l'Union européenne. Le deuxième problème sera la compétitivité. Elle prévoit participer à la globalisation et non pas à la mondialisation, ce qui signifie de venir plus forte dans la société de la connaissance. Des programmes de la Communauté pour la coopération scientifique et technologique du développement. Ce sont les programmes cadres de la Communauté : « Framework programmes Nr 6 » pour les dix années à venir. Dans ces programmes il y a lignes d'intervention : la coopération scientifique au niveau régional qui est ouverte à des régions comme la Méditerranée. Seulement cette ligne là est ouverte au Maghreb. Le Maghreb doit concurrencer avec la Chine, l'Inde et les pays du Sud Est asiatique ainsi que d'autres pays comme le Canada, l'Australie et le Japon. Donc il y a une grande compétition si le Maghreb veut obtenir un petit projet. Cette ligne n'est pas très riche. La ligne riche est celle qui dit que

La Communauté doit créer sept secteurs prioritaires de recherche, ce sont des secteurs de haute spécialisation scientifique et technologique. La participation demande la création de réseaux qui peuvent constituer des centres d'excellence. Il y a une part d'argent pour faire participer les autres pays y compris les pays du Maghreb. Mais ils doivent avoir une compétition avec tout le monde.

Il y a aussi un programme de mobilité des chercheurs, seulement s'ils font partie des projets de la Communauté, c'est à dire de ce projet privilégié. Je pense que ce programme est très intéressant que nous devons étudier pour la méthodologie de l'idée de créer des projets intégrés parce qu'il y a l'industrie, l'université et les secteurs professionnels. Ils demandent également le besoin spécifique de compétitivité. Je pense que l'idée de faire des projets nationaux ou sous-régionaux, de créer des réseaux parce que si vous voulez participer à la société des connaissances, les conditions de compétitivité sont des conditions comme les projets de l'Union européenne. Vous pouvez participer, avoir des relations, les projets c'est de vous, du Maghreb, des pays arabes.

Je vais terminer par une information sur la formation car elle est très importante. Nous avons commencé à travailler dans les pays du Maghreb, dix ans avant, sur le problème de la du marché de travail et de la formation des formateurs. Je n'ai pas oublié qu'un pays comme le Maroc qui n'a pas un problème de formation mais il a un problème de formation parce que tous les diplômés ne travaillent pas. Ce problème ce n'est pas la formation abstract, mais c'est de faire une formation pour le développement des systèmes productifs dans les pays respectifs, autrement vous allez produire la fuite des cerveaux. C'est pourquoi vous devez former des bons techniciens qui peuvent participer aux projets de l'Union européenne. S'il n'y a pas de politique pour augmenter les revenus, la possibilité de créer des marchés intérieurs, les problèmes ne seront que compliqués, il n'aura pas d'entrepreneurship, d'entreprises qui peuvent vivre dans les marchés. Les marchés intérieurs peuvent s'élever et en même temps la formation.

Je vous remercie.

Débats.....

Mme Nabila Hamza

Chargée de mission, Ministère de l'emploi, Tunis (Tunisie)

Pour Monsieur Benissad, concernant la Tunisie, non ne pas mettre en exergue le cas de la Tunisie, mais tout simplement parce qu'il n'est pas positif. Les efforts qui sont faits par les gouvernements maghrébins pour résorber le gap entre les filles et les garçons dans les pays du Maghreb est absolument intéressant à mettre en exergue et à visibiliser. Vous disiez que dans les trois pays du Maghreb, les filles constituaient une minorité dans les universités. Ce n'est pas le cas de la Tunisie, les filles constituent depuis l'an 2000, 55% des effectifs à l'université. Elles sont majoritaires en Tunisie. Elles sont majoritaires au secondaire. Vous me diriez que le vrai problème n'est pas seulement question d'effectif. C'est une question de spécialisation, d'orientation parce que c'est ça le gros problème dans nos pays. Bien sûr, dans tous les pays du Maghreb, il y a un effort pour la diversification des filières de formation des filles et pour rompre avec la concentration des filles dans les filières considérées traditionnellement féminine c'est à dire dans la littérature, les lettres etc.

En Tunisie, à l'heure actuelle, les femmes représentent 30% des effectifs dans les écoles techniques, dans ce qu'on appelle les filières d'excellence, les pôles technologiques etc...Evidemment, parallèlement vous avez les filières qui se féminisent, y compris en Algérie et au Maroc, puisqu'en médecine, elles sont 60% en pharmacie, chez nous, elles sont 70% en dentaire et en médecine générale. Lorsque vous passez aux spécialisations, chirurgie, etc...vous verrez les femmes restent encore en retrait par rapport aux garçons. Le chemin est encore long, il reste beaucoup à faire. Mais, je pense que les efforts qui ont été faits aussi bien au niveau de la scolarisation de base puisqu'en Tunisie, il y a une réforme qui rend que l'éducation c'est à dire la scolarisation obligatoire. Elle est obligatoire et gratuite depuis déjà les années 90, et donc le taux de scolarisation à la base avoisine 100%. Les chiffres avancés par l'éducation nationale sont 99.9% mais bien sûr le taux d'analphabétisme parmi les 30-60 ans reste quand même de 28% pour les femmes, et ce n'est pas peu.

Maintenant, la question que je voudrais poser et que j'aurais souhaité qu'on débattenne, c'est le lien entre l'éducation, le diplôme et l'emploi puisqu'on parle d'emploi et d'employabilité. Je dirai ce lien n'est pas évident. Le lien n'est pas du tout un lien de causalité c'est à dire ceux qui sont diplômés ne sont pas les premiers à travailler, et notamment en ce qui concerne les femmes de cette catégorie de la population. Les pays arabes qui connaissent le plus fort taux d'effectifs féminins à l'université sont les pays du Golf, 85% à Qatar, 80% à Bahreïn, 90% au Koweït . Ce sont des chiffres absolument faramineux. Lorsque vous passez au marché du travail, le taux d'activité féminine est absolument minime, donc le lien entre la préparation des femmes au marché du travail et leur participation active à l'économie doit être reliée par des politiques volontaristes, par des politiques de discrimination positive envers les femmes et en partant de la conviction que les femmes lorsqu'elles travaillent, elles ne prennent pas l'emploi des autres, elles dynamisent l'emploi, elles créent de l'emploi, elles créent des services, elles créent des de la consommation et par conséquent elles participent à la croissance économique de nos pays.

Merci.

Mme Djaouida Jazaerly,
Avocat, Groupe Khalifa

Notre groupe est un groupe économique, et comme tous les groupes économiques, il a des prétentions internationales. La compagnie aérienne est présente un peu partout, mais pour moi cette question d'intégration maghrébine me laisse un peu septique parce que, croyez moi, ce n'est pas parce qu'on a pas envie d'être au Maroc, par exemple, qu'on n'y est pas. Le problème de droit et d'autorisation, les intégrations étatiques et les grands rassemblements entre les Etats du Sud, l'Afrique, etc... je crois ce n'est encore pour demain malheureusement.

Merci Monsieur le Président,

J'ai bien apprécié les interventions qui soulignent trois phénomènes qui me semblent assez importants, qui sont mises en œuvre de part et d'autre. Phénomènes d'abord de chômage, de pauvreté et de migration. Mais, il y a dans cette équation, un problème commun qu'on partage en Méditerranée, qui malheureusement n'a pas été souligné. C'est la question de l'économie informelle au niveau de la Méditerranée. L'économie informelle au niveau de la Méditerranée, je pense récemment à Marseille, on a une grande manifestation sur l'économie des bazars dans les villes de Méditerranée.

La question de migration a été soulignée par le Directeur du BIT comme étant une migration sélective. Et récemment en Tunisie, on a eu l'occasion de discuter un peu de processus de migration internationale Maghreb Europe. Et on a pu constaté qu'effectivement s'il y a des clandestins qui montent vers l'Europe, c'est parce qu'il y a une organisation en Europe des entreprises européennes qui ont besoin de cette main d'œuvre, qui au Maghreb semble ne pas être employable mais qui en Europe est employable.

Deuxième exemple d'informel, moi je ne dirais pas de fuites de cerveaux, mais de mobilité professionnelle pour cette catégorie de population maghrébine, travailleurs maghrébins qui sont actuellement cotisés par les pays d'Europe et même par l'Amérique du Nord. Je prends l'exemple encore d'un séminaire qu'on a eu de trois ateliers techniques dans trois pays du Maghreb sur le marché de travail des ingénieurs. Le marché de travail des ingénieurs qui intéresse l'Europe en ce qui concerne les profils dont on forme et peut être encore c'est lié, et là je dirai un événement où on se tait encore. C'est après le 11 septembre que font les ingénieurs arabes ? Et c'est lié au problème actuel de nos jours. Je pense que c'est l'occasion à ne pas se taire, voir ce qui se passe en Iraq, les ingénieurs arabes constituent actuellement un danger important parce que le marché de travail des ingénieurs est un marché de travail sans frontières. Et pour cette catégorie quelque soit les restrictions imposées par l'immigration, le recrutement se fait par l'Internet. C'est vrai, il faut aller à ce fonds de compensation, mais je me demande est ce que les Etats du Maghreb doivent continuer à financer les compétences pour les économies du Nord. Tandis que nos économies sont sous encadrées. Toutes les procédures de délocalisation qu'on attendait de Barcelone n'ont pas été suivies. Je pense Barcelone, et là Bruno Amoroso, avec qui on a eu l'occasion de travailler avant Barcelone, qui a produit quand même 15 volumes sur la Méditerranée, qui démontraient qu'il y avait pratiquement un très grand espoir avant Barcelone. Dix ans après, dernière réunion des économistes méditerranéens monde arabe affiche récemment, qui s'est tenue à Sousse en Novembre dernier, un pessimisme total, autrement Barcelone est finie parce que l'Europe a choisi d'investir dans le scénario, l'ensemble des scénarios qu'on avait imaginé à l'époque, le scénario des pays des Balkans. Donc le scénario du Sud de la Méditerranée et dont je salue l'initiative de Marseille, avec l'initiative de notre collègue Youssef Alouane de Tunisie qu'on a travaillé ensemble avec Bruno Amoroso, je pense que le Club de Marseille devrait être un club Méditerranée.

Je vous remercie.

Moi, je suis interpellé par Barcelone, et je voudrais simplement vous faire part de quelque chose que j'ai vécue, qui m'a touchée et ça s'est passé au cours de l'année 2002. Il y a eu un colloque qui a été organisé à Tunis, qui devait faire une évaluation des accords avec l'Union européenne 6 ans après. Deux jours de débats, et finalement il nous a été dit franchement que c'était en fait un accord de libre échange, sans plus que nos frontières devraient être ouvertes autant pour les produits européens et que les frontières européennes étaient ouvertes pour nos produits. Si nous étions capables, bien sûr, de vendre dans ces pays. Il nous a été également dit que l'Europe aujourd'hui avait trois cercles de priorité : le 1^{er} cercle étant l'Europe centrale, et que cette ouverture sur l'Europe centrale coûtait excessivement cher à l'Europe, qu'il fallait qu'elle soit dirigée. Le deuxième cercle de priorité était chypre et Malte éventuellement et que le 3^{ème} qui viendrait, je pense longtemps après, c'était nous le Maghreb, la rive sud de la méditerranée, mais à une condition, que nous soyons unis. Il était hors de question qu'ils dialoguent avec chacun de nous séparément. Et ils nous ont dit qu'il fallait absolument qu'on fasse tout notre possible d'abord pour nous unir, pour pouvoir négocier avec eux. La deuxième chose, nous avons traité des investissements des capitaux et nous a été dit qu'il fallait voir du côté des investisseurs nationaux qui eux préféraient investir en Europe et aux Etats Unis.

Je vous remercie.

Dr. Adil Abderrazak

Chef de l'administration centrale

Ministère des Affaires Etrangères. Egypte

J'ai l'honneur d'adresser mes vifs remerciements aux participants, à Monsieur le Président ainsi qu'à la Banque Islamique pour le Développement de m'avoir invité à prendre part à ce séminaire. Dans ce cadre, je voudrais mettre en lumière le thème de ce séminaire à savoir: le capital humain et le développement. En effet, le capital humain constitue l'un des facteurs de production sans lequel le développement ne peut se réaliser. Le thème de ce séminaire suppose l'existence d'entraves qu'il convient d'examiner pour une mise à contribution optimale du capital humain. A ce propos, il est nécessaire, eu égard au système global et intégré du développement économique, d'identifier les obstacles qui empêchent la mise à profit de la force de travail active dans le développement économique. Il convient également de mettre en exergue à ce propos, à l'échelle locale, le volume de l'emploi susceptible de contribuer à la réalisation du développement économique la population des. Conformément aux conventions internationales, le taux de participation de la femme au développement, le volume d'emploi disponible et le nombre d'enfants, leur éducation de manière à ce qu'ils contribuent au développement économique futur. En matière de relations entre les Etats de la sous-région d'Afrique du nord, je forme l'espoir que des solutions radicales et pratiques puissent être mises en oeuvre pour créer de plus grandes opportunités d'investissements dans les Etats d'Afrique du nord et d'échanges commerciaux entre ces sept Etats qui constituent une force économique. Nous vivons aujourd'hui dans une ère caractérisée par l'existence de blocs économiques mondiaux, et nos pays peuvent se grouper et s'entraider. Dans le monde d'aujourd'hui, il n'y a plus de rôle pour les petites économies.

En bref, nous avons vu à travers notre expérience en Egypte, qu'il existe des institutions qui s'intéressent à l'emploi des jeunes comme le Fonds Social en Egypte qui dépend du Premier Ministre directement, ainsi que le Ministère de l'emploi outre les lois et les règlements visant à la protection de l'emploi. L'attention est également portée sur l'enseignement technique agricole, industriel et

commercial. Le marché de l'emploi n'est plus perméable aux universitaires au-delà de ses besoins. L'entreprise dispense une formation spécifique. Je voudrais également que soient examinées les raisons de la fuite des cerveaux des pays d'Afrique du nord vers l'Europe et la manière d'y remédier afin que ces cerveaux reviennent et soient productifs. Et afin que ce retour ait lieu, il faudrait des investissements à l'échelle locale qui englobe tous les facteurs de production ainsi que des investissements à l'échelle nationale régionale ou mondiale, qu'une concurrence s'instaure entre les grands pôles économiques sur les modalités de création d'investissements au niveau intérieur. Je suis convaincu que sans un système commun, sans l'intégration économique entre ces Etats, il n'est pas possible de tirer profit de manière optimale des ressources humaines dans les pays d'Afrique du nord, sans l'éradication des maladies pour que les ressources humaines puissent être productives. On ne peut compter en effet sur la production d'un être invalide ou ignorant. L'éducation, la recherche scientifique, la santé, la coordination entre les sept pays d'Afrique du nord, l'épargne, la présence de capitaux et leur transfert, l'assurance, sont tous autant d'éléments nécessaires pour s'engager sur la bonne voie.

Je vous remercie de votre attention.

Monsieur le Président,

Nous appartenons au monde de l'éducation, donc je ne pouvais pas ne pas réagir à une affirmation faite par l'un des conférenciers. Une affirmation selon laquelle on n'apprend pas à être entrepreneur à l'école. L'école n'apprend pas aux gens à être entrepreneurs, et la preuve c'est que la plupart des entrepreneurs actuellement sont des exclus du système éducatif. Je ne dis pas que c'est une association fautive, parce qu'effectivement actuellement dans nos systèmes, on en a beaucoup parlé dans l'atelier d'hier, il y a effectivement beaucoup d'exclus des écoles qui deviennent entrepreneurs, mais est-ce que cela signifie que ces personnes là sont de bons entrepreneurs. Moi, je pose la question : est-ce qu'il n'y a pas de compétences qu'on acquiert pour devenir entrepreneur, ou s'agit-il de compétences innées. Je ne le pense pas, je pense que l'école et le système éducatif, vous avez parlé de la réforme du système éducatif, et s'il y a réforme il faudrait qu'elle développe un certain nombre de compétences qui permettraient de développer un esprit entrepreneurial. Parmi ces compétences, s'agit-il de personnes capables de prendre des initiatives dans le bon sens, capables de planifier, de définir des objectifs, capables d'évaluer des projets, de communiquer. On n'a pas parlé de communication interne ce matin, est-ce que ce sont des personnes, qui exclus du système éducatif, ont appris à communiquer. Donc il y a, je pense, beaucoup à faire au niveau du système éducatif pour développer ce qu'on a appelé hier dans l'atelier, des compétences entrepreneuriales très tôt. Mais je pense ces compétences entrepreneuriales peuvent être développées à travers des activités scolaires classiques qui développent à la fois des savoirs, des savoirs être et des savoirs faire. Ca c'est possible.

Merci.

Merci Monsieur le Président.

Tout d'abord je dis, en ce qui concerne le taux de femmes au défi dans les universités. Au Maroc c'est comme en Tunisie. Il y avait une conférence qui s'est tenue en Tunisie, il y a 4 ans, qui nous a fait montré que presque pareil au Maroc et en Tunisie. La médecine, la pharmacie, la chirurgie dentaire, etc.

Ma question est en ce qui concerne l'Europe, l'Union européenne vis-à-vis de la Méditerranée Sud. Certes, elle se dirige vers le haut en négligeant un peu le Sud, mais à mon sens ce n'est pas tout à fait

vrai, ce sont des apparences. Qu'est ce qui se passe à mon sens ça veut dire ils veillent à leurs propres intérêts au Nord parce qu'ils ont des conquérants, se sont marginalisés dans le globe humain et font attention pour ne pas rester dans l'arrière train du monde, de la globalisation, mais en même temps ils nous surveillent avec beaucoup de prudence parce qu'ils voient avec leurs propres yeux que l'Amérique aujourd'hui commence à être un vrai conquérant en Afrique du nord. Ce qui fait que l'Europe aura toujours besoin de nous, mais ils ont garanti leurs intérêts chez nous. Nous ne sommes pas inquiets, mais nous sommes près. Nous sommes très occupés par ailleurs et nous reviendrons chaque fois qu'on a besoin. Trois problèmes auxquels il faut faire attention. D'abord la coopération horizontale.

Quand se sont ouvertes les chambres de commerce entre les pays arabes, on a vu comment les marocains ont été assoiffés pour aller en Jordanie, en Egypte, aux différents pays arabes pour échanger les expériences et les marchandises etc.

On demande de baisser les impôts, avec toutes les retombées négatives qu'on avait signalé tout à l'heure, mais qui va profiter de ça ? c'est nous ? pas du tout. Jamais on ne profitera. Ce sont eux qui auront toujours le monopole et le profit de ce qu'ils nous imposent et proposent. Il faut faire attention. A mon sens, il faut être capable de nous gérer un tout petit peu mentalement comme disait Mme Djaouida El Jazaerly, au niveau des politiciens et des économistes, on ne parle pas du peuple parce que le peuple est manipulé.

Je m'arrête là. Merci.

Monsieur le Président,

Je veux interpellier le Professeur Amoroso et le Professeur Benissad qui ont beaucoup travaillé sur la question euro-méditerranéenne, et pour dire un peu, avant de tirer des conclusions actives est-ce qu'on a fait le bilan d'étapes de ces rapports de l'application de l'accord de zones de libre échange. Je crois que nos amis tunisiens les ont appliqués trois ans avant que le Maroc qui est à mi-chemin, pratiquement de la concrétisation de l'accord et des études ont été faites dans ce sens, pour dire que toutes les promesses de ces accords n'ont pas été tenues et principalement parce que l'accord de zone de libre échange, c'est connu est un accord qui ne pouvait ne pas avoir d'effet négatif sur nos économies des pays du Sud, et plus particulièrement sur les recettes fiscales dûes au démantèlement fiscal qui avoisinait 30% des recettes fiscales, et qui devait être compensé par quoi ? qui devrait être compensé par l'augmentation de la fiscalité directe, notamment par la TVA ou ce qui est encore un autre challenge, par la migration dont les flux devraient se renverser à partir de 2005. Mais quel type de migration sur laquelle on est entrain d'asseoir des organismes, c'est une migration qualifiée. On veut des ingénieurs, une main d'œuvre qualifiée et non pas la main d'œuvre des Haraga que le phénomène connaît. Donc le rapport d'étapes est indispensable parce qu'il ne faut pas tirer des conclusions très actives sur la base d'impressions, et nous, on est entre scientifiques, il faudrait pratiquement décortiquer cet accord d'associations, et faire son bilan et voir un peu dans quelle mesure il est déséquilibré, pour éventuellement le réviser bien que le programme lui même est révisable. On nous propose bien un Barcelone. Pourquoi faire ? si on ne tire pas les conclusions sur la base d'un travail serein, en tirant profit d'expériences différenciées, je crois que l'expérience de Tunisie est importante parce qu'il ont démarré par l'application de ces rapports avant nous, au moins trois ans avant, dans ce sens. Et ça c'est important et dangereux parce que le problème d'ancrage du Maghreb dans la zone prospère et dynamique qui est l'Europe, et il faut le prendre comme une opportunité, comme une chance, parce que maintenant dans nos avantages comparatifs est-ce que l'avantage de proximité n'est pas un avantage sérieux pour pouvoir développer des relations équilibrées. Je crois que cet avantage, il faut le tenir de manière positive pour essayer de parler un langage pragmatique d'un langage serein et d'un langage qui prendrait compte des intérêts, bien sûr des deux entités qui sont en construction, parce qu'il ne faut pas oublier que nous pouvons passer en silence la construction du

Maghreb, de passer en silence la construction de l'unité maghrébine. L'Europe n'est pas responsable et même les projets qui sont en cours, l'initiative des Enshay dans la région n'ont pas donné grand chose parce que ça ne peut venir que d'une volonté politique de nos pays et plus particulièrement d'une sensibilisation de notre opinion publique parce que nous on oublie qu'on est entrain de planifier dans des bureaux ou bien de dire de bonnes idées, mais il faudrait que l'adhésion et l'implication parce que nous croyons à la démocratie et l'approfondissement du processus démocratique qui est le salut et la garantie de la constitution d'unité viable et d'unité pérenne comme il l'espère le Maghreb avec l'Europe, pour une Méditerranée comme lac de paix, comme ça été dit auparavant.

Je vous remercie.

Monsieur le Président,

Je souhaiterais ajouter un complément d'informations du côté du Maroc, en ce qui concerne les efforts qui ont été intensifiés durant les dernières années en matière de formation et d'éducation. Sachant que la valorisation des ressources humaines est une priorité dans la politique du Gouvernement, il a mis en œuvre la réforme du système d'éducation et de formation, qui sera mis en œuvre durant toute la décennie. A cet effet, cette réforme a mobilisé l'ensemble des acteurs politiques qui comptent dans le pays. Elle a déjà été lancée, elle vise évidemment des objectifs d'ordre qualitatif et quantitatif. Le quantitatif c'est la généralisation de l'enseignement, et le qualitatif vise de répondre également aux préoccupations de compétitivité, aux préoccupations de modernisation, et donc d'ouverture sur l'avenir.

Le déficit bien sûr existe, et c'est pour cela que l'accent est mis pour le milieu rural, notamment sur la petite fille, avec un ensemble de programmes d'accompagnement qui vise l'adduction de l'eau potable, sachant que l'eau évidemment c'est la corvée de la petite fille qui en empêche la scolarisation. Ces programmes comportent également des aides aux parents afin de les encourager à envoyer la petite fille à l'école, également des programmes d'électrification.

Tout ceci entre en mise à niveau du milieu rural pour qu'il puisse bénéficier de l'enseignement qui est obligatoire.

Merci.

Mme Chraïbi

Merci Monsieur le Président,

Nous avons raté le rendez-vous de Barcelone parce que nous avons mal négocié. Il y a un rapport de force, mais parallèlement il y a un manque d'intégration en sens d'intégration. Alors quand on se présente avec une logique bilatérale contre une logique qui aurait été saine multilatérale. On n'aurait pas pu avoir d'autres résultats. C'est clair, nous avons mal négocié, mais nous avons mal utilisé certains enclos. Il y a cette enveloppe MEDA, je parle de l'une, la deuxième est en cours. Nous l'avons mal utilisé parce que nous n'avons pas fait le dosage heureux, un dosage positif entre ce qui est instrument financier dédié aux associations de plaidoyer, et aux associations de proximité de développement.

Nous parlons création d'emploi et souvent on se trouve dans des situations de déperdition de fonds parce que se sont les mêmes colloques, ceux qui ont mobilisé beaucoup de fonds, qui se sont trouvés

dans des situations de chevauchement, et là ce n'était pas nécessaire. Donc il faut une gestion plus rationnelle, et là je lance un appel en terme de conclusion à Monsieur Amoroso et à Monsieur Lenne notamment parce que vous l'avez dit professeur Benissad, il y a un gros problème. C'est la complexité des instruments financiers européens. Et nous avons essayé de travailler à Bruxelles sur la question, mais il faut une réelle réflexion sur la simplification et sur la formation d'un certain nombre d'intervenants économiques sur la question. Peut-être vous pouvez aider dans ce sens.

Merci.

Les jeunes garçons dans nos pays respectifs pour exprimer les vraies difficultés, pour exprimer les possibilités aussi et donner leurs opinions sur leur vécu. Je propose pour la prochaine fois qu'on organise des témoignages et des expositions d'entreprises qui ont réussi, et pourquoi pas amener une entreprise qui a échoué pour voir pourquoi elle échoué.

Merci Beaucoup

Belkacem Boutayeb

Consultant bancaire, Maghreb Inn, Casablanca (Maroc)

Je voudrais avoir une pensée d'amour et d'affection pour ce pays d'accueil qui nous honore aujourd'hui: l'Algérie. Une pensée très chaleureuse pour l'Algérie à laquelle je souhaite associer les participants et particulièrement toutes celles et ceux parmi vous qui foulent le sol algérien pour la première fois. L'Algérie peut et doit compter sur ses enfants, mais elle peut et doit compter aussi sur l'expérience et l'expertise maghrébines. C'est une belle réalité. Elle existe et il faut que l'Algérie puisse en profiter.

Nous félicitons cette initiative de la CEA et particulièrement son Bureau en Afrique du nord. Nous nous félicitons de ce choix et nous formulons des vœux de sincères et profonds pour la quiétude, la paix, et le développement de l'Algérie, du Maghreb et de l'Afrique. L'Algérie tu nous manque déjà.

Mme Fattouma Ben Abdennebi

Directeur du Centre de formation (CNSS), Casablanca (Maroc)

Monsieur a demandé des témoignages de jeunes. Et bien nous travaillons avec les jeunes au Maroc dans un village à 25 Km de Casablanca, et là je lance un appel parce que je vais vous raconter l'expérience du BIT. Il faut créer des projets qui font appel aux ressources de la région, mais qui font aussi appel aux ressources des personnes. Nous avons rencontré les jeunes dans le monde rural, des jeunes qui ont des petits lapins de terres et je crois qu'il y en a en Tunisie comme il en peut y avoir en Algérie. Lesquels jeunes ne peuvent plus produire parce que il y a eu la sécheresse et les produits chimiques coûtent chers, et donc ils ne peuvent plus faire l'expérience quand il y a à faire expérience et à cultiver leur terre selon les méthodes modernes, donc ils ont laissé la terre ensachée. Et bien aujourd'hui cette terre ensachée est un atout de développement parce que le Nord est demandeur de produits biologiques, et bien nous lançons l'expérience avec ces jeunes paysans pour faire des produits biologiques, et ce sont des experts du Nord, des experts qui aiment le Sud, qui portent le Sud dans leur cœur et qui partagent cette expérience avec nous, et qui vont former ces paysans, et ceux qui peuvent, qui sont au Maroc, je pense que le 6 est un rendez-vous intéressant, ceux qui peuvent faire le

déplacement sont les bienvenus. Le 6 mars, nous commençons l'opération avec des paysans qui vont commencer à produire BIO pour le marché local parce qu'il y a des gens aux alentours de Casablanca qui sont intéressés par les produits biologiques mais aussi avec une visée, et là ils sont tous mobilisés parce qu'ils savent qu'ils peuvent produire pour le Nord. Nous sommes demandeurs de soutien pour lancer ce projet. C'est un projet qui a démarré à Dar Bouaza, qui va se déplacer dans un autre village dans la région de Mekhnès et dans d'autres régions, et qui va se généraliser dans tout le Maroc et pourquoi pas dans tout le Maghreb.

Je vous remercie.

Mme. Françoise Agli, Vice présidente
Association des femmes chefs d'entreprises (SEVE)
Alger (Algérie)

Je suis la vice présidente de l'association des femmes algériennes chefs d'entreprises, et je voudrais attirer l'attention sur un point qui m'est souvent posé par les dames membres de l'association, ou bien par des porteuses de projets. Un problème essentiel que nous avons inventorié : l'accès au crédit. Cet accès au crédit, je voudrais lui donner deux volets, tout d'abord nous parlons souvent de micro-crédit, les femmes peuvent gérer autre chose que les micro-crédits, elles sont majeures et peuvent l'être même si de temps en temps elles ont besoin d'un tuteur. L'autre volet de l'accès au crédit, c'est le bien immobilier que parfois on est à même de donner pour assurer une garantie. Très souvent un bien immobilier est propriété de l'époux. Madame n'a pas de garantie à donner et ceci freine souvent des projets qui pourraient être intéressants à développer. Je voulais vous le signaler.

Notre association a eu quelques difficultés ces dernières années, comme malheureusement nous avons tous eu dans notre pays, nous sommes entrain de relancer l'Association. J'ai contacté le BIT et les organisations internationales qui sont là et je demande à tous ceux qui seront aimables d'apporter leur collaboration au développement de notre association de bien vouloir nous prêter main forte.

Merci.



Réponses aux questions.....

M. William Lenne

Je vais réagir rapidement aux deux remarques des deux personnes, excusez moi, je n'ai pas retenu votre nom.

Oui, l'économie informelle existe. Oui, la pompe à emploi existe de manière officieuse, en particulier en France, à Marseille on le voit bien fonctionner. Et c'est encore une preuve du fonctionnement de la société civile, et l'économie de bazar existe, et on en tient rarement compte dans l'emploi.

Les deuxième remarques sont peut être encore plus cyniques. En France, il y a 15% d'illettrés, je ne dis pas des analphabètes, des illettrés. Il y a une différence c'est à dire c'est des gens qui sont incapables de remplir un chèque. C'est dans cette population qu'il y a le moins de chômage. Ça pose quand même un problème de fonds dans le pays de Jules Ferry. Ensuite, je suis complètement d'accord avec l'analyse que vous avez faites Madame sur la position de l'Union européenne, et là encore je vais être cynique, l'Union européenne a besoin de son Sud pour deux raisons. Parce qu'elle a besoin d'un marché nouveau pour se développer même si actuellement il est réduit, et deuxièmement, la population européenne vieillit et elle va être encore plus vieille avec la rentrée de l'Est. On va avoir besoin de 20 millions d'emplois pour dans 20 ans qui viennent, seul le Maghreb peut nous les donner.

Je vous remercie.

M. Driss Alaoui Mdaghri

A propos de cette question de la population, qui me préoccupe énormément, je dis en réponse à beaucoup d'européens qui parlent de migration et d'afflux de gens, dans 20 ans nous n'aurons plus d'excédent à exporter, il faut le savoir. Alors si nous devons avoir un partenariat positif démarrons maintenant pour que nous puissions avoir une gestion optimale des flux de populations dans les deux sens, mais ça commence par la liberté de circulation des personnes sur laquelle je sais que vous êtes parfaitement avertis.

M. Hocine Benissad

Je réagi à deux ou trois remarques qui m'ont visé directement ou indirectement. D'abord sur le plan de la statistique, peut être que les chiffres sont faux, mais s'ils sont faux il faut vous plaindre au PNUD car dans son dernier rapport sur le développement humain en Afrique de 2002, il y a bien ces chiffres concernant la Tunisie et le Maroc. Je n'ai pas voulu toucher à la sensibilité des uns et des autres, ils sont peut être faux mais se sont des chiffres du PNUD de 2002. Alors je vous renvoie au PNUD. Peut être ces chiffres sont anciens mais c'est des chiffres officiels du PNUD. Je l'ai dit d'ailleurs lors de mon intervention, c'est vrai que l'éducation est obligatoire en Afrique du nord mais entre une loi et son application il y a toujours une grande différence. Comme le disait Monsieur Alaoui en parlant des enseignements qu'il fait, moi j'ai un séminaire doctoral à la faculté d'Alger. J'ai 17 étudiants, 2 garçons et 15 filles. Mais je ne peux pas en tirer la conclusion statistique que dans l'enseignement supérieur et notamment dans la discipline économique il y a 90% et moins de 10% de garçons. Ça

c'est une réalité, mais en tout cas vous savez quelles sont les sources des données qui vous ont été communiquées.

Concernant l'entrepreneur, un excellent pédagogue a réagi en disant je ne laisserai pas passer le fait qu'on puisse dire que l'école ne forme pas d'entrepreneur. Je n'ai jamais dit ça. J'ai dit l'école n'est pas un passage obligé pour être un bon entrepreneur. Il faut savoir ce qu'on met dans un bon chef d'entreprise. Pour nous un bon chef d'entreprise c'est celui qui a la personnalité de gérer. Ce n'est pas le savoir, ce n'est pas tenir un bilan ou lire un bilan ou faire l'analyse financière ni faire l'analyse de projet parce que vous savez un bon chef d'entreprise qui n'a pas été à l'école, il suffit qu'il ait de très bons conseillers et qu'il les écoute, il peut tout à fait réussir de façon scientifique. Je me rappelle dans ma carrière lorsque j'étais, il y a très longtemps de ça, professeur à la faculté de droits et sciences économiques d'Alger, on nous demandait, aux professeurs, quel est le Ministre d'enseignement supérieur que vous souhaiteriez avoir. On répondait d'une façon anonyme Caïd Ahmed, le chef du parti, qui n'était pas connu par sa science. On le voulait parce qu'il avait la personnalité pour gérer et tenir l'enseignement supérieur et faire les réformes qui s'imposent, sous réserves parce que ce Monsieur allait écouter nos conseils. Nous, on l'aurait bien réglé comme une horloge qu'on règle bien et puis on le laissait faire. On le laissait faire parce qu'il pouvait donner des coups de poings et des coups de tête lorsqu'il fallait faire des réformes. Un bon professeur, qui sait parler n'aurait jamais pu obtenir du pouvoir politique de l'époque. Donc on avait souhaité Caïd Ahmed comme Ministre de l'enseignement supérieur. Donc pour nous c'est un bon leader, c'était un excellent leader.

Quelqu'un a dit qu'il faut faire un bilan d'étapes afin de porter des critiques assez sereines au processus de Barcelone. Bilan d'étapes, malheureusement, nous algériens on ne peut pas le faire, les tunisiens et les marocains peuvent le faire. En tout cas, entendre nos frères et voisins tunisiens faire le bilan du processus de Barcelone, on n'est pas très rassuré, et je me demande nous algériens lorsqu'on a négocié avec l'Union européenne, on a beaucoup écouté, on a beaucoup entendu les voix marocaines et tunisiennes à propos du bilan du processus de Barcelone. Mais vous avez raison qu'il faut faire des bilans et qu'il faut poser les problèmes.

De mon point de vue, ce processus de Barcelone, c'est comme le disait une dame tout à l'heure, nous rappeler ce que les européens ont dit à Tunis, ce qu'ils veulent de nous, c'est l'ouverture de marché, zone de libre échange. Et la zone de libre échange, il est évident qu'elle est unilatérale. Nous avons peu de choses, et à l'avenir nous aurons encore moins de choses compte tenu des problèmes technologiques. L'Europe veut également sécuriser le bassin méditerranéen, il ne faut pas l'oublier, il y a le problème de la sécurité en Méditerranée et peut être également à terme compenser ses manques de main d'œuvre par la main d'œuvre spécialisée maghrébine. Je partage le point de vue de Monsieur Alaoui, et d'ailleurs j'ai écrit ceci dans un papier, il y a quelques années dans la revue de l'IFID à Tunis qu'il ne peut pas y avoir de partenariat entre le Maghreb et l'Europe s'il n'y a pas une libre circulation de personnes. Après tout notre marché est intéressant, notre argent, parce qu'on paye quand on importe, est intéressant. Notre territoire en tant que marché est intéressant. Tout est intéressant sauf nous. Et je pense qu'il y a un malentendu. Le libre échange c'est aussi la libre circulation des hommes, ou alors on est à moitié libérale, alors qu'on nous le dise. Dans ce cas là, il faut qu'on réfléchisse le processus. Il y a aussi un problème signalé également par notre sœur marocaine, la conditionnalité relative à l'accès au fonds de l'Union européenne aussi bien au fonds de l'Union européenne aussi bien au fond de la BIU.

M. Driss Alaoui Mdaghri

Je veux juste ajouter un point concernant le Maghreb parce que ça été beaucoup dit. On nous renvoie souvent comme condition d'une optimisation des rapports avec l'Europe: construisez-vous d'abord ! et nous, nous prenons ça pour argent comptant et nous nous disons que nous sommes responsables, mais

la construction c'est notre affaire. Bien sûr que nous voulons et que nous devons faire des efforts pour construire, mais pourquoi ne demande-t-on pas aux pays d'Europe centrale d'abord de se constituer en régions avant d'accéder ? Pourquoi ne demande-t-on pas aux autres de faire la même chose?

L'affaire de la construction maghrébine est une affaire qui me semble une nécessité. C'est une affaire d'abord et fondamentalement maghrébine. C'est comme cela qu'il faut la percevoir. Le reste pour ce qui est des rapports avec l'Europe. L'Europe doit faire le pas nécessaire et palpable c'est à dire financier et d'ouverture des frontières à l'adresse du Maghreb si on veut véritablement aider à l'ouverture de cette région. A défaut, je crois que c'est des paroles en l'air.

Monsieur le Président,

J'ai deux commentaires qui est sont une continuation de ce que vous avez dit. On nous prône que le libre échange va provoquer prospérité, améliorer notre système industriel, améliorer l'emploi. Dans certains pays, on est entrain d'évaluer l'effet. On ne peut pas réaliser ses objectifs de sécurité, de promotion de l'emploi, de promotion et de prospérité économique sans un libre échange complet. Et vous avez le cas du Portugal et de l'Espagne. Pourquoi on n'a pas y fait dans ces deux pays, surtout au Portugal un libre échange économique seulement, c'était un libre échange complet qui couvre les aspects économiques humains et industriels, et c'est comme ça qu'on arrive à une intégration. L'autre exemple, mon ami Musette a parlé de liberté de mouvement de la fuite des cerveaux. Je pense qu'il va falloir tourner la question, on ne peut pas empêcher la liberté de circulation des personnes, mais nous devons réfléchir sur notre système éducatif. Prenez l'exemple du Liban ou de la Jordanie, où le système éducatif surtout pour certaines technologies est essentiellement privé et la personne paye et elle est libre de partir. Au Liban 80% du système éducatif de l'enseignement supérieur est entièrement privé, payant. En Jordanie aussi ça commence aussi à se développer, dans les pays du Golf aussi. Je ne sais pas si cette question de système éducatif privé et public a été abordée ou non et le rôle des deux systèmes éducatif privé et public a été abordée ou non et le rôle des deux systèmes dans la promotion et le développement du capital humain. C'est là un aspect très important aussi à creuser.

Merci.

M. Bruno Amoroso

Après dix années de coopération euro-méditerranéenne, nous avons appris des choses. Nous avons compris ce que nous ne pouvons pas faire, mais nous savons aussi créer une leçon de synergie professionnelle des entrepreneurs. Il y a aujourd'hui une leçon de contact du Nord et du Sud. Nous avons perdu déjà les personnes qui sont venues pour les jeunes ou pour des intérêts particuliers. Nous avons maintenu des rapports. Je pense que nous devons considérer ça, utiliser la puissance de ces contacts pour créer des réseaux des ONG Nord-Sud, des réseaux d'entrepreneurs, d'écoles de formation de management dans le Nord et dans le Sud intégrées avec les entreprises qui sont intéressées à faire du commerce et des affaires. Et c'est possible aujourd'hui. Peut être nous pouvons reconsidérer comme utiliser l'espace méditerranéen avec une stratégie qui peut être nationale, locale, sous-régionale. Mais c'est un problème que nous pouvons affronter ensemble, je pense.

Merci.

M. William Lenne

Je crois que l'exemple du Portugal est très intéressant. L'immigration portugaise s'est complètement arrêtée, et si on compare les fonds par tête d'habitant qui ont été attribués par l'Europe au Portugal par rapport aux trois pays d'Afrique du nord, c'est dans un rapport de 1 à 40. Je vous laisse réfléchir.

M. Driss Alaoui Mdaghri

Je crois que nous sommes arrivés au terme de nos travaux de cette journée. Je vous remercie tous pour votre attention. Je ne vais pas faire un discours de clôture pour ma part, en tout cas de la séance que je viens d'animer, juste après avoir écouté tout ce qui a été dit, vous faire part d'une impression qui est plus qu'une impression du reste. Il m'arrive souvent dans les différents pays du Maghreb et parfois en écoutant les maghrébins en Europe et ailleurs. C'est l'impression qu'il y a un regard nouveau que nous devons porter sur nous même parce que à écouter les expériences, à voir ce qui se fait des choses magnifiques dans nos pays. Il y a beaucoup de problèmes, il y a beaucoup de choses à régler, il y a beaucoup de dysfonctionnement, mais à côté de ça, il y a des expériences extraordinaires. Et je pense qu'il faut que nous nous bâtissons sur ces expériences extraordinaires. Il n'y a pas de développement possible, s'il n'y a pas un regard positif sur soi. C'est peut être cela qu'il faut commencer à cultiver. Une culture où l'on a d'abord un regard positif sur soi. A partir duquel c'est comme ça que les enfants commencent quand on veut qu'ils se construisent une personnalité mais un regard en même temps lucide.

Je vais m'arrêter sur une citation extraordinaire de Shakespeare, c'est tout à fait approprié : « There is a tide in the affairs of man, which taken it the fled, leads in to fortune, omitted all the voyage of their life in bound in challenge and wiseries. ». C'est à dire qu'il y a un moment dans les affaires des hommes qui représente une formidable opportunité, si on saisit ce moment là et bien on est emporté par la marée haute et on va vers des découvertes et des choses extraordinaires, et si on rate ce moment là, la marée, et bien on va vers la misère. Je crois que le moment nous présente une opportunité extraordinaire malgré la diversité, malgré les difficultés apparentes. C'est à nous de savoir les exploiter.

Je vous remercie pour votre attention.



I.5. COMMUNIQUÉ FINAL

Contexte

Le Symposium sur le capital humain qui s'est tenu à Alger du 24 au 25 février 2003 et qui a réuni plus de 100 participants, a constitué un prolongement naturel du Forum sur l'investissement en Afrique du nord, organisé par le Bureau de la CEA pour l'Afrique du nord, les 7 et 8 février 2002 à Casablanca. L'organisation du Symposium s'intègre dans les efforts de la Commission économique pour l'Afrique d'appui aux Etats membres pour la mise en œuvre de la Déclaration du millénaire et du nouveau partenariat pour le développement de l'Afrique (NEPAD).

Le symposium dont le thème a porté sur "Capital humain et développement en Afrique du nord" a accordé une importance particulière à la formation, à l'entrepreneuriat, à l'emploi et aux perspectives euro-méditerranéennes.

Il est de ce fait en pleine conformité avec la déclaration de Monsieur Kofi Annan, Secrétaire général de l'ONU concernant le droit à l'éducation, sachant que la liberté, la démocratie et le développement humain durable reposent sur ce droit. Il s'inscrit, par ailleurs, pleinement dans la résolution de l'Assemblée générale des Nations Unies sur la promotion de l'emploi des jeunes : « Reconnaissant que les jeunes sont un atout pour la croissance économique et le développement social durables et vivement préoccupée par l'ampleur du chômage et du sous emploi des jeunes dans le monde et de ses répercussions profondes sur l'avenir de nos sociétés. Reconnaissant également que les gouvernements sont responsables au premier chef de l'éducation des jeunes et de la création de conditions qui favorisent leur emploi ».

Cette manifestation a été le fruit de la collaboration fructueuse entre le Bureau de la CEA pour l'Afrique du nord, le Bureau sous-régional pour l'Afrique du nord du Bureau international de travail (BIT) et la Banque islamique de développement (BID). Le Gouvernement de la République algérienne démocratique et populaire a apporté un appui fort et soutenu à l'organisation du Symposium.

Le facteur humain revêt une importance capitale dans le processus de développement et plus particulièrement des pays d'Afrique du nord. En effet, La plupart des pays de la sous-région connaissent un taux de chômage élevé et n'ignorent pas qu'une réduction substantielle de ce dernier nécessite un fort taux de croissance; or celui-ci suppose, à son tour, un effort considérable d'investissement. En effet, en prenant, à titre d'illustration uniquement, la période 1980-1998, on a observé une relation étroite entre les taux de croissance réels du PIB et des investissements bruts. Certes le lien de causalité n'est pas, d'après les observateurs, univoque; mais il n'en demeure pas moins que chaque investissement, qu'il soit net ou de remplacement, contribue à la modernisation du stock de capital et de la structure économique, à l'accroissement de la productivité, à la croissance et à la garantie d'emplois futurs et, partant, à la réduction de la pauvreté et à l'amélioration des revenus. Ainsi, en se penchant sur les conditions d'attractivité de l'investissement, le Forum constitue bien une opportunité pour examiner l'un des moyens essentiels d'atteindre le bien être des femmes et des hommes en Afrique du nord.

Travaux du Symposium

Les travaux du Symposium ont été enrichis des conclusions et recommandations de trois comités ad hoc d'experts réunis respectivement sur les thèmes du « Marché du travail et emploi des jeunes en Afrique du nord, des Marchés des capitaux, attractivité des investissements et ressources humaines et des Jeunes et de l'entrepreneuriat en Afrique du nord ».

Le comité ad hoc d'experts sur les marchés de capitaux qui s'est tenu dans le cadre de ce Symposium s'est penché sur un projet de l'Union des banques maghrébines consistant en la formation dans le domaine bancaire à un très haut niveau et avec un label maghrébin. Le comité a relevé que ce projet anticipe et prépare le Maghreb économique et financier de demain et place la formation des cadres comme maillon central de l'effort communautaire.

Le comité a noté que ce projet est un investissement dans le capital humain qui est appelé à jouer un rôle important dans la structuration de l'espace maghrébin et constitue une action volontariste favorisant l'intégration.

La réunion ad hoc d'experts sur les jeunes et l'emploi en Afrique du nord s'est penchée sur la question de l'emploi des jeunes qui a fait l'objet d'un intérêt croissant de la part du système des Nations Unies et de ses Etats membres. Cela s'est traduit notamment dans la Déclaration du millénaire adoptée par l'AG des NU en septembre 2000, dans l'initiative du Secrétaire général des NU relative au réseau sur l'emploi des jeunes, dans le Sommet mondial qui a eu lieu à Alexandrie en septembre 2002 et enfin dans la Résolution adoptée le 21 décembre 2002 par l'AG des NU pour la promotion de l'emploi des jeunes.

Cette question fait aussi partie des préoccupations majeures des pays de l'Afrique du nord. En effet, dans la plupart des pays de la sous-région, les taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans sont beaucoup plus élevés que les moyennes nationales et les conditions d'emploi des jeunes sont souvent plus précaires que celles des adultes.

Pour faire face aux défis du chômage et du sous emploi des jeunes, les Etats membres de la sous-région ont adopté des programmes spécifiques de promotion de l'emploi des jeunes, notamment à travers des mesures pour, d'une part, améliorer leur employabilité (programmes de formation) et pour améliorer l'auto emploi (projets de micro crédit), d'autre part. Malgré ces efforts, la situation des jeunes sur le marché de l'emploi reste préoccupante et la promotion de l'entrepreneuriat auprès des jeunes reste un défi à relever. En outre, beaucoup de jeunes se sont intégrés au marché du travail, à travers des activités informelles qui dénotent des capacités et des ressources insoupçonnées et qui, souvent, ne demandent qu'à être renforcées et stimulées.

Le Comité ad hoc d'experts sur l'entrepreneuriat et les jeunes s'est penché sur la problématique et ses différents aspects notamment démographique, économique et culturel, en soulignant les évolutions rapides qui caractérisent le contexte général.

Le Comité a fait une évaluation des réalisations dans le domaine de la promotion de l'entrepreneuriat auprès des jeunes dans les pays d'Afrique du nord et sur cette base a tracé des axes d'intervention et de réflexion pour le développement de la création d'entreprises des jeunes dans la sous-région.

La réunion du Comité ad hoc a permis un échange fructueux d'expériences et de points de vue sur les contraintes ainsi que les voies et moyens à mettre en œuvre pour la promotion d'entreprises durables auprès des jeunes.

Concernant le symposium, les travaux ont été placés sous la présidence de Son Excellence Monsieur Hamid Temmar, Ministre de la participation et de la promotion de l'investissement, en présence de Son Excellence Monsieur Abdelkader Messahel, Ministre délégué aux affaires du

Maghreb et africaines et de Son Excellence Monsieur Hassan Ahmed Taha, Ministre d'Etat au Ministère des finances et de l'économie nationale au Soudan, pays assurant la présidence du Comité intergouvernemental d'experts du Bureau de la CEA pour l'Afrique du nord, de Leurs Excellences les Ambassadeurs des pays membres de la sous-région à Alger, de nombreuses personnalités des pays membres, du représentant de la Banque islamique de développement (BID) et d'autres représentants des institutions régionales et organisations du système des Nations Unies.

Son Excellence Monsieur Hamid Temmar, Ministre de la participation et de la promotion de l'investissement a souligné la pertinence du choix du thème du symposium et son actualité pour l'Algérie et l'Afrique du nord dans son ensemble. Il a par ailleurs, élucidé l'importance des ressources humaines tant au niveau macro-économique en rapport avec l'efficacité des institutions qu'au niveau de l'entreprise et du travailleur individuel. Son Excellence Monsieur le Ministre a noté que sur la base d'études et d'investigations récentes, y compris celles entreprises par la Banque mondiale, il ressort que l'éducation et l'enseignement de qualité sont les piliers de toute politique conséquente du développement des ressources humaines. Il a fait référence aux expériences aussi bien des pays développés que de pays émergents qui pourraient inspirer les pays d'Afrique du nord et guider leurs choix stratégiques dans leurs efforts de réformes des systèmes éducatifs et de formation.

Faisant suite à l'allocution de Son Excellence Monsieur le Ministre de la participation et de la promotion de l'investissement, Son Excellence Monsieur Abdelkader Messahel, Ministre délégué aux affaires du Maghreb et africaines a présenté les objectifs du NEPAD et plus particulièrement ceux visant le développement du capital humain. Le Ministre a souligné que le NEPAD représente le cadre de partenariat approprié pour mener efficacement les actions aussi bien aux niveaux national, sous-régional et régional visant le développement des ressources humaines, en mettant l'accent sur la santé, l'éducation et la maîtrise de la fuite des cerveaux.

Son Excellence Monsieur Hassan Ahmed Taha, Ministre d'Etat au Ministère des finances et de l'économie nationale au Soudan a pour sa part souligné la pertinence du thème et son actualité. Il a rappelé l'importance accordée par le NEPAD au thème du symposium ainsi que les besoins de plus en plus urgents de l'Afrique d'une mise à niveau des ressources humaines pour une meilleure intégration à l'économie mondiale et une meilleure gestion des ressources. Il a signalé à ce propos que la mondialisation engendre pour les pays africains des défis qu'ils ne peuvent relever sans l'élément principal du capital humain.

La parole a été enfin donnée à Monsieur Ahmed Ben Ali, représentant de la Banque islamique de développement (BID) qui a notamment rappelé les réalisations de la BID dans les domaines de l'éducation, de la formation et de la coopération technologique. Il a ainsi signalé que la BID a financé près de 150 projets dans le domaine de l'éducation à hauteur de 900 millions de dollars des Etats-Unis et 60 opérations de coopération technique pour 13 millions \$EU.

Au cours de la première session (Formation-emploi des jeunes et compétitivité des entreprises) une présentation des travaux du comité ad hoc d'experts sur le Marché du travail et l'emploi des jeunes en Afrique du nord a été faite par le président de ce comité.

Deux autres interventions ont concerné le rôle de l'organisation du travail dans les entreprises pour stimuler les rendements du capital humain et l'importance des ressources humaines dans le secteur bancaire maghrébin.

Les débats ont débouché sur les résultats suivants:

- La formation reste primordiale et il faut créer une synergie entre les différents systèmes nationaux dans la sous-région et cibler les domaines de formation compte tenu de la globalisation;
- Le dispositif éducation-formation devrait être conçu et développé en concertation et en partenariat avec les entreprises et la société civile.

- Un réseau d'expériences et de compétences devrait être mis en place dans le cadre de la coopération intra-régionale.

Au cours de la deuxième session sur "l'Entrepreneuriat et les jeunes" des interventions ont été faites sur la nécessité de prendre en compte les opportunités qu'offre le processus de globalisation en termes de marchés, notamment; sur les expériences du BIT en Tunisie et au Maroc pour la promotion de micro-entreprises auprès des jeunes, sur le rôle du BIT dans la promotion des jeunes entrepreneurs dans le cadre du "réseau pour l'emploi des jeunes" (YEN), et enfin sur les jeunes femmes entrepreneurs. Les résultats de la réunion du Comité ad hoc d'experts ont été également communiqués aux participants.

Le débat qui a suivi a permis aux participants d'enrichir les recommandations du Comité ad hoc d'experts.

La troisième session a concerné les perspectives euro-méditerranéennes et la problématique du capital humain en Afrique du nord. Les interventions ont été centrées sur la construction du Maghreb, la virtualité de certains mécanismes européens, la circulation des personnes et la migration inter maghrébine.

Les interventions ont également abordé le problème de l'éducation et de la formation, le rôle de la société civile et l'importance du transfert technologique.

Le débat a insisté sur l'opportunité de l'intégration régionale des pays du sud de la Méditerranée notamment dans le contexte d'ouverture et de regroupements régionaux.

Conclusions et recommandations

- Assurer une croissance économique forte et soutenue en assurant la promotion des PME/PMI créatrices d'emploi;
- Assurer une meilleure adéquation formation-emploi avec une place spécifique pour la formation continue et mieux définir et cibler les incitations pour l'emploi des jeunes;
- Encourager le partenariat Etat-secteur-privé-société civile pour l'éducation, la formation et la réalisation de projets innovants des jeunes;
- Améliorer la connaissance du secteur informel en vue de mieux dynamiser la création d'emploi qui s'y opère;
- Coordination par le bureau de la CEA pour l'Afrique du nord d'une étude sur la possibilité d'élargir le projet spécifique de formation de haut niveau des cadres bancaires au Maghreb à l'ensemble de la sous-région d'Afrique du nord, en tenant compte des réalisations en Egypte et au Soudan.

Au niveau des incitations

- Adopter une vision globale, cohérente et coordonnée, qui prend en compte les changements actuels en cours et sur le long terme;
- Créer un réseau d'information pour les petites et moyennes entreprises au niveau sous-régional, lequel serait coordonné par la CEA/Bureau pour l'Afrique du nord.

Au niveau des politiques de création d'entreprises de jeunes

- Adapter les programmes d'enseignement et de formation aux besoins de l'entreprise privée;
- Créer un réseau d'observatoires des évolutions technologiques et commerciales et inciter des entrepreneurs à développer ce réseau notamment les jeunes entrepreneurs.

Au niveau des politiques sectorielles

- Créer des mécanismes de financement et des fonds de garantie pour les jeunes entrepreneurs.

Au niveau de la participation des jeunes à la définition des politiques

- Encourager les jeunes à participer/créer des organisations de la société civile en vue d'être des partenaires avec les secteurs public et privé, en créant des réseaux de jeunes et des mécanismes de concertation.

**I.6. Motion de remerciements et de reconnaissance adressée à
S.E. Abdelaziz Bouteflika,
Président de la République algérienne démocratique et populaire,
au Gouvernement et au Peuple Algériens**

A l'issue des travaux du Symposium international sur le capital humain et le développement en Afrique du Nord, organisé par la Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique, en collaboration avec le Gouvernement algérien, le 24 et 25 février 2003 à Alger, nous, participants à ce Symposium, avons l'honneur d'exprimer à votre Excellence notre déférente considération et notre profonde gratitude pour les excellentes dispositions prises ayant contribué au succès de ce Symposium.

Puisse Dieu accorder à votre Excellence santé et bonheur, à l'Algérie progrès et prospérité, et à votre cher peuple frère paix et bien être.

Les participants au Symposium

Fait à Alger, le 25 février 2003.

II. REUNIONS DE GROUPE SPECIAL D'EXPERTS

LUNDI 24 FEVRIER 2003

- II.1. Les jeunes et l'emploi en Afrique du nord ;**
- II.2. L'entrepreneuriat et les jeunes en Afrique du nord ;**
- II.3 Les marchés des capitaux, attractivité des investissements et ressources humaines en Afrique du nord.**

II.1. LES JEUNES ET L'EMPLOI EN AFRIQUE DU NORD

- **La situation du marché de l'emploi en Afrique du nord/ Patrick Bugembe, Bureau de la CEA pour l'Afrique du nord ;**
- **Aperçu sur les politiques nationales de promotion de l'emploi en Afrique du nord/ Bureau de la CEA pour l'Afrique du nord ;**
- **Emploi des jeunes en Algérie/ Musette Saïb, Maître de recherche, CREAD, Alger (Algérie) ;**
- **Rapport de la réunion**

La situation du marché de l'emploi en Afrique du nord

Patrcik Bugembe

Economiste, Bureau de la CEA pour l'Afrique du nord

I. Caractéristiques du marché de travail

1. Croissance et perspectives de la population

- La connaissance de l'évolution passée et future de la population plus précisément celle d'âge actif (15 à 59 ans) est un élément fondamental dans la conception des politiques et programmes d'ajustement et d'équilibre du marché de l'emploi et constitue une étape essentielle dans le processus d'évaluation des différentes composantes de la population active. Plus précisément, la croissance démographique a une incidence importante sur le volume et la structure de la population active, dont il faudrait tenir compte dans les prévisions de la demande d'emploi.
- Malgré le fléchissement observé durant la dernière décennie du rythme de croissance de la population des 7 pays de la sous-région, estimée en 1997 par le PNUD à près de 166 millions d'habitants, celle-ci continuera à augmenter sensiblement durant les court et moyen termes à des taux annuels supérieurs à 2% occasionnant des pressions de plus en plus fortes sur les marchés du Travail.
- Quant à la structure par âge de la population des pays de la sous-région, celle-ci présente les caractéristiques d'une population très jeune surtout pour la Mauritanie et le Soudan avec des proportions pour les jeunes de moins de 15 ans de 43.2% et 43.1% respectivement. Par contre, dans les autres pays, on assiste grâce à la baisse de la natalité et au recul de la mortalité à une réduction sensible de la part des personnes âgées de moins de 15 ans alors que celle des personnes âgées de plus de 60 ans est en constante augmentation atteignant 6% environ pour l'Algérie et l'Egypte et même 7,1% et 8.3% respectivement au Maroc et en Tunisie. Cependant, et malgré ces modifications, la proportion des personnes en âge d'activité (15-59 ans) reste très importante, de plus de 52% dans tous les pays représentant une forte demande potentielle d'emploi pour les marchés du travail.
- Par milieu de résidence, les perspectives futures de la population en Afrique du nord montrent l'urbanisation rapide des pays de la sous-région en raison des fortes migrations rurales vers les villes. En effet, selon les projections de la population totale Nord africaine par milieu de résidence établies sur la base des prévisions du PNUD, la population urbaine totale des pays de la sous-région, s'accroîtra de plus de 45 millions d'habitants entre 2000 et 2015 contre un peu moins de 5 millions d'habitants pour la population rurale. Partant, le taux d'urbanisation de la population totale au niveau sous-régional connaîtra une amélioration de 10 points environ, de 50% en 2000 à environ 60% en 2015.

2. Evolution et structure de la population active

- Les données disponibles sur l'évolution de la population active des pays de la sous-région montrent que celle-ci continue à croître à des rythmes supérieurs à ceux de la population totale engendrant de fortes pressions sur les marchés du travail :

- L'évolution rapide de la population active des pays de la sous-région s'est accompagnée de changements profonds au niveau de ses structures selon le sexe l'âge et le milieu de résidence :
- Malgré le fait que la population active des pays de la sous-région reste essentiellement masculine avec des taux de plus de 66% dans la majorité des cas, on assiste néanmoins à une participation de plus en plus massive des femmes dans l'activité économique.
- L'examen des données du tableau qui suit selon l'âge montre la prépondérance des jeunes actifs âgés de moins de 35 ans dans tous les pays de la sous-région avec des proportions de 50 à 63% de la population active totale constitués de plus des 9/10 des primo-demandeurs d'emploi dont l'âge est situé entre 15 et 34 ans. Quant aux actifs âgés de 35 ans et plus, leur part relative dans la population active reste limitée aux alentours de 40%, mais elle ne cesse de croître continuellement en raison de l'augmentation de la durée de scolarisation et aussi de l'allongement de l'espérance de vie à la naissance.
- Analysée selon le sexe, la composition de la population active par âge montre que le rajeunissement de la force de travail en Afrique du nord est beaucoup plus accentué chez les femmes avec des proportions des actives de moins de 35 ans allant jusqu'à 77% de la population active féminine comme c'est le cas en Algérie et en Libye alors que chez les hommes la part des jeunes actifs de moins de 35 ans ne dépasse guère 61% du total.

3. Caractéristiques socio-économiques

- A l'instar de la plupart des pays en voie de développement, les principales caractéristiques socio-économiques et culturelles de la population active des pays de la sous-région sont marquées essentiellement par :
 - la persistance du chômage et du sous-emploi, surtout chez les franges de population les plus vulnérables (Jeunes et femmes) mais aussi dans les villes plus que dans les campagnes;
 - la prédominance des activités des secteurs primaire et tertiaire dans l'emploi total, alors que la contribution du secteur secondaire particulièrement sa composante industrielle reste marginale;
 - La sous-qualification de la main-d'œuvre tant du point de vue de la catégorie socioprofessionnelle que du niveau d'instruction.
- L'étude de l'évolution de la population active des pays de la sous-région selon les secteurs d'activité montre la baisse tendancielle du poids relatif du secteur primaire (agricole) dans l'emploi total au bénéfice des autres secteurs, principalement le tertiaire (services) considéré parfois comme un secteur refuge pour une panoplie d'activités en raison de l'expansion de l'emploi de type informel.
- Par contre, la contribution du secondaire dans l'emploi au sein de la sous-région reste relativement modeste dans la plupart des pays à l'exception de l'Algérie et de la Tunisie où il emploie plus du 1/3 de la population active, alors qu'en Mauritanie et au Soudan ce secteur ne fait vivre qu'environ le 1/10 de la force de travail.
- Plus de la moitié de la population active des pays Nord Africains ont un niveau d'éducation inférieur au secondaire, alors que ceux ayant un niveau d'instruction supérieur au secondaire n'atteignent qu'à peine 10% du total de la population active, voir même 5% comme au Soudan.
- Quant à la part des actifs ayant un niveau d'éducation du secondaire, elle n'est significative qu'en Libye et en Algérie avec des niveaux respectifs de 48% et 40% environ de la main-d'œuvre contre 20% environ dans les autres pays.

- L'analyse de la structure de la population active selon les professions atteste bien de la forte corrélation existante entre le niveau d'instruction et le type de profession exercé; près de la moitié des emplois sont occupés par des actifs agricoles, éleveurs, forestiers, ouvriers et manœuvres qui sont constitués dans leur majeure partie d'une main d'œuvre non qualifiée dont le niveau d'instruction ne dépasse que rarement le secondaire. Par ailleurs, la part des professions scientifiques techniques et libérales ainsi que les Directeurs et Cadres administratifs de niveau supérieur et universitaire reste modeste avec des niveaux de 15% en moyenne du total des actifs occupés, en Algérie, en Egypte et en Libye et même négligeable dans des pays comme la Mauritanie et le Soudan où elle ne dépasse guère 5% de l'emploi total.
- L'étude de la structure de la population active selon la catégorie socioprofessionnelle permet de noter la prédominance des salariés sauf en Mauritanie et au Soudan où leur part atteint à peine le 1/3 de l'emploi. Dans les autres pays de la sous-région, le processus de salarisation des emplois est très significatif surtout en Algérie, en Libye et en Tunisie où il atteint plus des 2/3 de la population active occupée. Quant à la faiblesse de l'emploi structuré de la catégorie des salaires en Mauritanie, au Soudan et dans une moindre mesure aussi au Maroc, elle serait dûe vraisemblablement à l'hypertrophie de l'emploi non structuré de la catégorie des travailleurs indépendants et des aides familiaux qui représentent plus de la moitié de la main-d'œuvre occupée.

II. Perspectives de la demande et de l'offre dans le marché du travail

1. Perspectives de la Demande

- L'application des taux bruts d'activité aux projections de la population des pays de la sous-région de 2000 à 2015 donne les perspectives de la population active au niveau sous-régional comme suit :

*Projections de la population active Nord Africaine
2000-2015 (Milliers)*

Pays	2000	2005	2010	2015	Taux d'accroissement moyen (%)
Algérie	8900	10500	12300	14400	3.26
Egypte	21400	23700	26700	30500	2.39
Libye	1600	1900	2300	2800	3.80
Maroc	11100	12300	13700	15300	2.16
Mauritanie	1100	1250	1450	1700	2.94
Soudan	10100	11600	13400	15600	2.94
Tunisie	3200	3600	4100	4700	2.60
Total	57400	64850	73950	85000	2.65

Source : CDSR-AN

- Selon ces prévisions, la population active totale de la sous-région croîtrait vraisemblablement de plus de 27 millions d'actifs entre 2000 et 2015 correspondant à un accroissement annuel moyen de plus de 2,6%, soit une demande additionnelle moyenne annuelle de plus de 1,8 millions de nouveaux demandeurs d'emploi qui devraient se présenter chaque année sur les marchés de travail au niveau sous-régional. Par pays, cette demande additionnelle d'emploi est

très hétérogène et elle se présente par quinquennat tout au long de la période de projection comme suit :

*Evolution future de la demande additionnelle d'emploi
par quinquennat en Afrique du nord (milliers)*

PAYS	DEMANDE ADDITIONNELLE D'EMPLOI				
	2000-2005	2005-2010	2010-2015	Total	%
Algérie	1600	1800	2100	5500	19,9
Egypte	2300	3000	3800	9100	33,0
Libye	300	400	500	1200	4,3
Maroc	1200	1400	1600	4200	15,2
Mauritanie	150	200	250	600	2,2
Soudan	1500	1800	2200	5500	19,9
Tunisie	400	500	600	1500	5,5
Total	7450	9100	11050	27600	100,0

Source : CDSR-AN

- D'après ces prévisions, c'est l'Egypte qui ferait face à la plus importante demande additionnelle d'emploi qui avoisinerait plus de 9 millions de nouveaux demandeurs d'emploi au cours des 15 prochaines années, soit 33% environ du total sous-régional, suivie de l'Algérie, et du Soudan avec 20% pour chacun d'entre eux et du Maroc avec 15% environ des nouveaux demandeurs d'emploi.
- Au niveau sous-régional, la demande globale d'emploi par quinquennat connaîtra une légère accélération de son rythme de croissance annuelle de 2,5% durant la période 2000-2005 à 2,7% entre 2005 et 2010 pour atteindre environ 2,8% entre 2010 et 2015, soit en moyenne 2,6% au cours de la période de projection 2000-2015.
- Exprimée en terme d'effectifs, la demande additionnelle d'emplois au niveau sous-régional passera de 7,5 millions de nouveaux demandeurs d'emplois entre 2000 et 2005 à 9,1 millions entre 2005 et 2010 pour atteindre plus de 11 millions d'actifs entre 2010 et 2015 soit au total près de 28 millions de nouveaux actifs qu'il faudrait bien placer au cours des 15 prochaines années.

2. Perspectives de l'offre

- Les projections de l'offre d'emploi, au niveau sous-régional ont été déterminées par extrapolation des tendances des actifs occupés selon les dernières observations officielles disponibles. Sur la base de cette évolution, on a déterminé un taux d'accroissement annuel moyen de l'offre d'emploi qui a été par la suite extrapolé à l'horizon 2015 en prenant comme année de base l'année 2000 selon la manière suivante :

- Projections de l'offre d'emploi en Afrique du nord (2000-2015) par Milliers

Pays	Taux d'accroissement moyen (%)	Projections de l'offre d'emploi			
		2000	2005	2010	2015
Algérie	3.1	6400	7500	8700	10100
Egypte	2.3	19600	21600	24200	27500
Libye	3.7	1430	1690	2030	2450
Maroc	2.1	9030	9970	11080	12350
Mauritanie	2.2	820	900	1010	1140
Soudan	2.8	8130	9280	10660	12360
Tunisie	2.5	2680	2990	3390	3880
Total	-	48090	53930	61070	69780

Source : CDSR-AN

- Selon ces projections, l'offre totale d'emplois de la sous-région passera de 48 millions d'emplois en 2000 à environ 70 millions d'emplois en 2015 soit évoluant à un rythme d'accroissement annuel moyen de plus de 2,5% au cours de cette période ou environ 22 millions de nouveaux emplois qui seront créés durant les 15 prochaines années.
- Par pays, près des 9/10 de ces emplois supplémentaires seront créés par seulement 4 pays de la sous-région à savoir l'Egypte, le Soudan, l'Algérie et le Maroc avec des parts respectives de 36.4%, 19,5%, 17,1% et 15,3% respectivement comme indiqué ci-après.

Créations futures d'emplois par quinquennat en Afrique du nord (Milliers)

Pays	2000-2005	2005-2010	2010-2015	Total	
				Effectifs	%
Algérie	1100	1200	1400	3700	17.1
Egypte	2000	2600	3300	7900	36.4
Libye	260	340	420	1020	4.7
Maroc	940	1110	1270	3320	15.3
Mauritanie	80	110	130	320	1.5
Soudan	1150	1380	1700	4230	19.5
Tunisie	310	400	490	1200	5.5
Total	5840	7140	8710	21690	100.0

Sources : CDSR-AN

III. Perspectives de l'emploi des jeunes

- La sous-qualification et le manque de formation constituent en effet un handicap majeur pour l'insertion dans le marché du travail. Les statistiques disponibles en la matière indiquent que la majorité des chômeurs des pays de la sous-région ont tout au plus le niveau d'instruction du primaire. Malgré cela, le chômage des universitaires et des diplômés tend à s'amplifier progressivement au sein de la sous-région en raison de l'inadéquation des programmes d'enseignement et de formation avec les exigences du marché de l'emploi.
- En effet, si jusqu'au début des années 80, le titulaire d'un diplôme universitaire ou celui ayant suivi une formation professionnelle arrivait facilement à trouver un emploi, aujourd'hui, il a de plus en plus du mal à être à l'abri du chômage.
- Par ailleurs, l'analyse de la profession des chômeurs montre que malgré la progression du chômage des diplômés, la faible qualification des actifs demeure un sérieux handicap pour leur réinsertion dans le marché du travail dans la plupart des pays de la sous-région tels que l'Algérie, l'Egypte et la Tunisie où plus de la moitié des chômeurs sont constitués d'agriculteurs, d'éleveurs, de forestiers, d'ouvriers et de manœuvres.

Aperçu sur les politiques nationales de promotion de l'emploi en Afrique du nord

Patrcik Bugembe

Economiste, Bureau de la CEA pour l'Afrique du nord

1. ALGERIE

1-1-Evaluation de la politique de l'emploi

- L'évaluation de la situation du marché de l'emploi, au cours de ces dernières années, fait apparaître de fortes distorsions entre l'offre et la demande. Elles résultent d'un certain nombre de facteurs ayant trait principalement, entre autres, au :

Déséquilibre du rythme de croissance entre les dimensions démographique et économique ;

- Faible investissement dans les secteurs hors hydrocarbures ;
 - Inadéquation entre le système éducatif et le marché du travail ;
 - Et enfin les contraintes de l'environnement international.
- Pour pallier au problème du chômage et du nombre de plus en plus croissants de demandeurs d'emploi, plusieurs mesures ont été prises. On relève, notamment, le filet social et le dispositif relatif à l'emploi de jeunes.
 - **Le filet social.**
 - **Instauré, il y a quelques en vue d'endiguer la montée du chômage.**
 - La remarque principale, qui ressort de l'évaluation des actions du filet social est la déviation de sa vocation initiale, particulièrement, le mauvais ciblage de la population bénéficiaire. De même, les problèmes de gestion entravent l'élargissement du nombre de personnes susceptibles de profiter des interventions du filet social.
 - **Le dispositif relatif à l'emploi de jeunes.**
 - On relève particulièrement les interventions de l'Agence Nationale de l'Emploi qui est chargée de régulariser et d'encadrer le marché du travail, jouant un rôle charnière dans l'articulation «formation-entreprise-emploi».
 - De même, dans le cadre du programme d'appui à la relance économique, on remarque particulièrement les programmes publics de promotion de l'emploi, surtout ceux fondés sur les emplois d'attente, de type emplois salariés d'initiative locale (ESIL) et contrats de préemploi (CPE) ainsi que le marchandage de la main-d'œuvre et la gestion de la main-d'œuvre étrangère qui incombent directement à l'Agence Nationale de l'Emploi.
 - Mais malgré les efforts déployés par les pouvoirs publics, la contrainte majeure qui entrave la promotion de l'emploi est la dépendance excessive de l'économie à l'égard des ressources externes, procurées par les hydrocarbures, qui génère chômage et précarité.

1-2- Perspectives de développement et de promotion de l'emploi

Le niveau actuel du chômage (qui touche 30 % de la population active, soit 2,4 millions de personnes) et l'importance de la demande additionnelle d'emplois sont et demeureront la problématique centrale de la politique de développement économique qui a pour corollaire la justice sociale et la solidarité nationale.

- Pour maintenir le niveau actuel du chômage, il faudrait créer, en permanence, près de 250 à 300 000 emplois par an, soit un effort plus important du rythme de création actuel. Dans le cadre du statu quo, il s'en suivra un niveau de chômage insoutenable et l'aggravation des conditions de vie de la population.
- La lutte contre le chômage nécessite l'investissement, la croissance et des efforts spécifiques au regard des retards à résorber. Cette relance de l'investissement ne peut se faire que dans un cadre macro-économique et financier assaini de manière à donner aux mécanismes et leviers économiques de marché tout le poids de leur efficacité dans l'impulsion et la dynamisation des ressources nécessaires à une croissance durable.
- En effet, si le processus d'ajustement structurel a déjà permis de rétablir les équilibres macro-financiers, et de renouer graduellement avec la croissance après une longue période de récession économique, il reste que la fragilité de cette croissance est encore bien établie tout comme sont bien visibles les déficits sociaux à combler. Il y a lieu de noter la vulnérabilité de cette croissance aux chocs extérieurs du marché pétrolier et la sensibilité des recettes d'exportation et des recettes budgétaires aux prix des hydrocarbures à l'exportation.
- Par ailleurs, la signature de l'Accord d'Association avec l'Union Européenne et l'ouverture de l'économie algérienne vers l'extérieur favoriseront à terme la croissance et en corollaire la promotion de l'emploi.
- L'orientation générale de la *stratégie nationale*, qui vise la mise en place de mécanismes de solidarité nationale pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale par des mesures appropriées peut agir positivement sur le fléau du chômage et réduire les disparités entre les différentes couches sociales. On peut citer à ce propos notamment:
 - La création de la caisse nationale de chômage;
 - La mise en place du filet social;
 - La création d'un fonds national pour l'emploi des jeunes;
 - La création de l'Agence pour le développement social;
 - La mise en oeuvre d'une politique d'aide à la construction de logement social.

2. EGYPTE

2-1- Evaluation des principales mesures de promotion d'emploi

- La fonction publique en Egypte a constitué la principale source d'embauche de tous les titulaires d'un diplôme. Actuellement, l'État a à sa charge environ 6 millions de salariés (administration et services publics) ; et la difficulté d'accéder à un poste dans l'administration est devenue de plus en plus grande.
- Les universités déversent chaque année 130.000 diplômés sur le marché du travail et les instituts et écoles techniques 170.000. Cet effectif s'ajoute aux 150.000 demandeurs d'emploi analphabètes ou n'ayant pas dépassé le primaire.
- L'émigration à l'étranger, notamment vers les pays du Golfe, constituait une soupape. L'émigration ne satisfait plus la demande d'emploi extrêmement forte qui grandit d'année en année. Les activités informelles, les petits métiers se sont multipliés: plus de 3 millions d'emplois mais qui, actuellement, ont aussi atteint leurs limites d'absorption

- Parmi les actions entamées par le gouvernement égyptien en vue de pallier à la hausse du chômage et de la pauvreté, on note la création en 1991 du Fonds social pour le développement (FSD) qui poursuit trois grands objectifs :
 - Réduire la pauvreté;
 - Minimiser les effets négatifs de l'ajustement structurel;
 - Venir en aide aux Égyptiens rentrés des pays du Golfe pendant la crise;
 - Entre 1997 et 2000, les objectifs du FSD ont été articulés sur les axes suivants :
 - Créer de nouveaux emplois, par le biais d'un appui aux petites entreprises et à des travaux à forte densité de main-d'œuvre;
 - Appuyer les services et infrastructures communautaires, en collaboration avec les ONG et les groupes locaux..

2-2- Les perspectives de développement et de promotion de l'emploi

- Avec un taux de croissance démographique annuel de 2 %, l'économie doit générer 560.000 nouveaux emplois annuels afin d'absorber les nouveaux arrivants sur le marché du travail et de réduire le taux de chômage. Cette situation rend toute restructuration du secteur public très difficile politiquement.
- Le gouvernement Egyptien a annoncé l'adoption d'une nouvelle politique bancaire visant à favoriser les prêts aux petits investisseurs, partant du fait que les PME étaient la seule source potentielle susceptible d'améliorer sensiblement le taux de croissance de l'épargne courante et la promotion de l'emploi.
- Enfin, il faut rappeler qu'en 2001, le gouvernement égyptien a lancé un plan de lutte contre le chômage par la création de 800.000 postes d'emploi dont 170.000 dans le secteur public. Le plan comporte, en plus du lancement de projets générateurs d'emplois, un programme de crédits bancaires pour les jeunes qui ont déjà créé de petits projets et qui veulent les agrandir. Une condition est imposée à ces jeunes pour obtenir un crédit : créer de 1 à 6 emplois, selon le volume du projet, pour jeunes. L'objectif est d'atteindre un taux acceptable de chômage qui ne constitue pas un danger social et économique.
- Le gouvernement va devoir maintenant trouver les moyens de créer le double des emplois prévus, tâche qui s'avère extrêmement difficile dans un contexte de crise économique, surtout avec les tendances à la baisse enregistrées, récemment, à la Bourse qui a atteint son niveau le plus bas depuis sept ans.

3. LIBYE

3-1- Evaluation de la politique de l'emploi

- Pour cerner la problématique de l'emploi en Libye, on s'est intéressé à deux volets :
 - une dimension démographique obligeant les responsables libyens à faire appel à la main d'œuvre étrangère ;
 - un système éducatif et à son incapacité à répondre aux besoins du marché du travail.
- Les défis de la Libye en matière d'emploi dépendent étroitement des perspectives de développement prévues dans un contexte mondial marqué par l'instabilité des cours de pétrole, la recherche d'autres sources d'énergie et les contraintes de la mondialisation qui imposent l'amélioration des qualifications des ressources humaines.
- La réforme du système éducatif tenant compte des besoins du pays et de ses potentialités, représente l'un des éléments clés de la maîtrise du mouvement de la main d'œuvre étrangère dans ce pays.

3-2- Perspectives de développement et de promotion de l'emploi

- Une loi a été publiée instituant la création en 1997 d'un conseil général du Plan et un secrétariat indépendant chargé du Plan. Ces deux organismes se chargeront de préparer les plans de développement et veiller à la restructuration de l'économie du pays en améliorant ses performances.

4. MAROC

4-1- Evaluation de la politique d'emploi

- L'analyse de la situation du marché de l'emploi au Maroc, au cours de ces dernières années, fait ressortir de fortes distorsions entre l'offre et la demande. Elles résultent d'un certain nombre de facteurs ayant trait principalement au :
 - déséquilibre entre les rythmes de croissance démographique et celui de la croissance économique ;
 - l'impact de la sécheresse sur l'agriculture et les activités de certaines branches des industries alimentaires;
 - le désengagement de l'Etat en matière de création de postes d'emploi, suite à la politique d'ajustement structurel adoptée en 1983;
 - la baisse des investissements dans certains secteurs créateurs d'emplois, en particulier les Travaux Publics et le Bâtiment;
 - la baisse du pouvoir d'achat de la population et son effet direct sur la croissance de la demande interne;
 - la forte pression des déscolarisés et des jeunes diplômés sur le marché de l'emploi;
 - et enfin les contraintes de l'environnement international.
- Ainsi, parmi les principales actions entreprises lors des sept premières de la décennie 90, on peut citer notamment :
 - l'encouragement des jeunes à créer leurs propres entreprises (loi 16/87 et 36/87),
 - le soutien de la formation visant l'insertion des jeunes diplômés dans la vie active (loi n° 16/96) ;
 - Conventions de partenariat avec de grands établissements publics relativement dans les domaines de la formation insertion, le parrainage, la sous-traitance et l'aide à la création d'entreprises.
 - Création d'un fonds pour la promotion de l'emploi des jeunes en faveur de ceux ne remplissant pas les conditions prévues par la loi 36/87,
 - Mise en place d'un programme de soutien à l'auto-emploi ;
 - Amélioration du cadre institutionnel de la politique de l'emploi par la création de services d'intermédiation aussi bien à l'adresse des entreprises que des demandeurs d'emploi.
 - Adoption de 33 mesures dans la deuxième session du CNJA, tenue en octobre 1991, destinées à promouvoir la croissance et l'emploi en milieu rural.
- Cependant, malgré les efforts déployés, les résultats obtenus ont été en deçà des attentes et n'ont pas pu réaliser les objectifs escomptés. L'absence d'un code de travail qui régit le marché de l'emploi, les relations inter-professionnelles et le rythme de croissance de l'économie nationale constituent les facteurs entravant la lutte contre le chômage.

4-2 – Perspectives de développement et de promotion d'emploi

- La persistance du problème du chômage a poussé les pouvoirs publics à organiser en 1998 les premières assises nationales de l'emploi, avec la participation de tous les partenaires économiques et sociaux (gouvernement, syndicat, patronat, associations de chômeurs, ONG,...)
- L'objectif du Plan est de maîtriser le flux des chômeurs et de réduire les déséquilibres du marché du travail
- Les deux créneaux potentiels pour la création de l'emploi concernent les petites et les moyennes entreprises et l'auto-emploi.
- Pour atteindre les objectifs, la période quinquennale, repose sur les piliers suivants :
 - L'aide à la création de nouvelles entreprises,
 - La sauvegarde de l'emploi existant en adaptant la main d'œuvre disponible aux exigences du marché du travail et aux mutations économiques et technologiques ;
 - La valorisation des ressources humaines ;
 - Le développement du partenariat régional pour l'emploi ;
 - La sensibilisation des partenaires économiques et sociaux en faveur de l'emploi et sur les initiatives d'investissement et de promotion de l'emploi.
- Les principales mesures d'accompagnement portent, principalement, sur les volets suivants :
 - L'intensification de la promotion du programme «action-emploi» par la mise en place de mécanismes efficaces pour le contrôle de l'application de la loi 13/98 ;
 - La création de pépinières d'entreprises en mettant à la disposition des entrepreneurs de lots de terrains et l'ouverture de crédits supplémentaires en vue de faciliter le démarrage et le fonctionnement de ces entreprises ;
 - L'encouragement des entreprises de création récente à l'embauche des jeunes (exonération partielle au titre des charges sociales dues à la Caisse Nationale de Sécurité sociale (CNSS) pour les salaires versés aux jeunes nouvellement employés par ces entreprises) ;
 - La création des zones d'activité économiques régionales par la formation d'un patrimoine foncier auprès des domaines publics et la mobilisation des moyens pour l'équipement et la construction des zones économiques ;
 - La création de l'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC) tout en activant les textes et les modalités de son fonctionnement ;
 - La promotion du programme formation-adaptation des travailleurs par la mise en place des mécanismes d'aide aux personnes menacées de licenciement pour raisons économiques ou techniques afin d'améliorer leur savoir-faire et à l'adapter aux besoins de l'entreprise ;
 - L'amélioration de la législation du travail en veillant principalement à préparer les textes d'application du projet de code du travail.
- L'action en faveur de l'emploi est multisectorielle. Ainsi, et afin de réduire la pression sur le marché du travail et adapter la formation aux besoins, le Plan quinquennal a entamé la réalisation de la généralisation de l'enseignement primaire en 2002 et la réduction de l'analphabétisme à 35% en 2004. L'adoption de la charte de l'éducation et de la formation par le parlement en 1999 a activé le démarrage des recommandations particulièrement au niveau de la réforme de l'enseignement supérieur universitaire et la promotion de la formation professionnelle. De même, de grands chantiers qui concourent à la promotion de l'emploi ont été programmés durant la période du plan. Ils portent, notamment, sur les grands travaux d'infrastructure, l'entreprise et la mise à niveau du tissu productif et le développement rural. A cet égard, l'augmentation importante relevée dans le budget d'investissement, particulièrement, les crédits alloués aux secteurs de l'infrastructure, de l'agriculture et de l'habitat est susceptible d'accroître, sensiblement, le volume de l'emploi.

5-1- Evaluation de la politique de l'emploi

- L'appréhension du problème du chômage et de l'emploi a été basée, pendant plusieurs années en Mauritanie, sur le renforcement de l'action des filets sociaux; un traitement justifié par la faiblesse de la croissance économique qui limitait le champ des opportunités d'emploi et de revenu.
- La promotion d'activités génératrices d'emploi est entravée par l'insuffisance des infrastructures de base et des équipements collectifs qui restreint les possibilités d'échanges et de commercialisation, notamment des produits agricoles, et grève les coûts des facteurs de production.
- Dans ce cadre, la participation de la population constitue l'une des principales approches retenues dans le cadre de la stratégie et du Programme National de Lutte Contre la Pauvreté.
- On cite à cet effet, l'approche Haute Intensité de Main d'Oeuvre qui permet l'implication des populations dans les programmes de construction, de réhabilitation et d'entretien des infrastructures communautaires.

5-2- Perspectives de développement et de promotion de l'emploi

- La promotion de l'emploi s'intègre dans la stratégie nationale de lutte contre la pauvreté qui s'articule autour d'un programme d'actions intégrées qui s'attaque simultanément aux déterminants de la pauvreté et repose sur quatre grands axes :
 - l'accélération de la croissance économique qui est la base de toute réduction de la pauvreté.
 - la valorisation du potentiel de croissance et de productivité des pauvres et la promotion des secteurs profitant directement aux pauvres et à leurs zones de concentration.
 - le développement des ressources humaines et l'accès aux services essentiels (eau, assainissement, éducation, santé).
 - la promotion d'un développement institutionnel appuyé sur la bonne gouvernance et sur l'implication des acteurs de la lutte contre la pauvreté dans la mise en oeuvre et le suivi-évaluation des projets.
- Le Gouvernement place l'éducation à la base de son processus de développement endogène et de relèvement du bien-être social. Aussi, les pouvoirs publics ont adopté en 1999 une réforme du système éducatif dans le sens : i) d'une unification du système, ii) d'une prise en compte des défis de la mondialisation, iii) d'une amélioration de la qualité de l'enseignement, iv) d'un recentrage vers les formations scientifiques et technologiques et v) un accroissement de la qualification de la main d'œuvre nationale à travers une stratégie ambitieuse de développement de la formation professionnelle et la création de plusieurs passerelles entre les enseignements général et professionnel.
- Le Gouvernement se fixe comme objectif de relever significativement le taux de scolarisation brut dans l'enseignement primaire et pour ce faire i) d'allouer environ 26% des ressources budgétaires au secteur de l'éducation, ii) d'augmenter la part de l'enseignement primaire à 40% des dépenses publiques pour l'éducation, iii) d'exécuter un ambitieux programme de classes et iv) de recruter plus de 2 000 instituteurs.
- Pour l'enseignement secondaire, le Gouvernement se fixe comme objectif d'impulser une croissance rapide du taux de scolarisation brut avec l'amélioration des taux de transition et notamment pour les filles. Une restructuration de l'enseignement supérieur est en cours de préparation. Elle devrait avoir les orientations suivantes : i) rationaliser les ressources disponibles pour l'enseignement supérieur, ii) améliorer l'adéquation formation emploi, iii) renforcer l'enseignement scientifique et professionnel, iv) promouvoir la recherche et l'intégrer aux problématiques de développement.

6. SOUDAN

6-1-Evaluation de la politique de l'emploi

- Le marché de l'emploi au Soudan se caractérise par les faits suivants :
 - Augmentation de l'effectif des chômeurs, notamment au niveau de la main d'œuvre qualifiée et diplômée;
 - Inadéquation entre le système éducatif et les besoins du marché de l'emploi;
 - Aggravation du chômage en milieu urbain en raison de l'exode accru des actifs ruraux;
 - Importance du sous-emploi dans les secteurs de l'agriculture;
 - Inadaptation du volume du personnel du secteur public aux fonctions exercées;
 - Faiblesse des salaires et de la productivité du travail.
- Ainsi, le chômage des jeunes diplômés pose un grand défi à la politique économique et sociale du Soudan en raison des problèmes rencontrés de plus en plus par cette catégorie de la population à s'intégrer dans le tissu économique et social dans un contexte international marqué par les défis de la compétitivité et dont les ressources humaines jouent un rôle capital.
- Par ailleurs, le marché de l'emploi au Soudan se caractérise par l'importance des actifs soudanais qui travaillent à l'étranger, notamment dans les pays du Golfe, et dont l'effectif a été évalué à 500.000 personnes. Dans ce cadre, on estime à 30.000 l'effectif des soudanais qui émigrent annuellement en vue de travailler selon les procédures officielles et ce depuis 1997.
- Les soudanais travaillant à l'étranger représentent la catégorie d'actifs la plus instruite et la plus qualifiée. C'est une catégorie sociale qui exerçait une activité économique avant de quitter le pays, ce qui constitue une entrave à la marche de développement du Soudan.
- Parmi les effets négatifs sur le marché de l'emploi au Soudan, on relève aussi l'effectif de plus en plus important de réfugiés évalués à environ 20% du nombre total de réfugiés recensés en Afrique et 7% de l'effectif à l'échelle mondiale. 75% de ces réfugiés viennent de l'Éthiopie et de l'Erythrée. Cette catégorie de la population a accentué la pression sur le marché du travail ; ce qui a entraîné une baisse des salaires.

6-2 Perspectives de développement

- La découverte du pétrole au Soudan ouvre de nouvelles perspectives de développement ;
- Cette nouvelle situation exige l'évaluation des besoins de l'économie par la réalisation d'études prospectives sectorielles en vue de définir les priorités selon les objectifs et la stratégie adoptée par le pays dans le cadre de la nouvelle organisation mondiale du commerce.

7. TUNISIE

7-1- Evaluation de la politique de l'emploi

- La politique de l'emploi s'appuie sur un ensemble de mesures juridiques et institutionnelles qui visent à stimuler l'effort de création d'emploi tout en préservant les emplois existants. Cette politique a permis la création de plus de 663.000 postes d'emplois entre 1987 et 1999, par l'institution de programmes pour l'insertion de groupes spécifiques de la population active (notamment les jeunes), tels que les stages d'initiation à la vie professionnelle, les contrats emploi-formation, le Fonds d'insertion et d'adaptation professionnelle qui ont bénéficié à plus de 149.926 personnes.
- D'autres actions ont été lancées en faveur de l'emploi par l'aide à la création de micro, petites et moyennes entreprises avec notamment des fonds d'aide et de financement tels que le Fonds de Promotion et de Décentralisation Industrielle et le Fonds National de Promotion de

l'Artisanat et des Petits Métiers renforcés également par les programmes de développement (PRD, PDRI, PDUI).

- Par ailleurs, la Banque Tunisienne de Solidarité créée en 1997 pour faciliter l'accès au crédit pour les micro entrepreneurs a accordé entre 1998 et 2000 environ 35.000 crédits de financement de petits projets, permettant la création de plus de 50.000 emplois. Un fonds d'action spécifique à l'emploi, le Fonds 21/21, a par ailleurs été mis sur pied, venant compléter le dispositif déjà en place pour l'aide à l'auto emploi, incluant là aussi l'appui à la création d'entreprise.
- La Conférence Nationale sur l'emploi organisée en 1998 a permis la définition d'un consensus national consigné dans une déclaration Nationale sur l'Emploi, signée par les partis politiques, les organisations nationales et les organisations professionnelles.

7-2- Les perspectives de développement et de promotion de l'emploi

- Pour lutter contre le chômage, les pouvoirs publics ont engagé une réflexion dans le but de développer des stratégies multisectorielles permettant une meilleure absorption par le marché du travail des demandes additionnelles d'emploi d'une part et de mettre en place des outils opérationnels de suivi, d'évaluation et de prévision permettant d'appréhender de manière globale les problèmes d'emploi d'autre part. Ainsi, les principales orientations concernent:
 - L'adaptation des orientations sectorielles aux impératifs de rationalisation de l'allocation des ressources d'une part, et aux exigences d'accélération de la croissance, d'intensification des créations d'emplois et de promotion des exportations, d'autre part;
 - Le développement de l'infrastructure et sa modernisation en vue d'améliorer l'efficacité des services rendus et, par la même, contribuer au renforcement de la compétitivité de l'économie;
 - La valorisation des ressources humaines afin qu'elles s'adaptent aux impératifs de maîtrise des technologies et de création de nouvelles sources de productivité;
 - Le renforcement des acquis enregistrés en matière de développement social, essentiellement à travers l'intensification des créations d'emplois et l'amélioration des perspectives d'intégration des demandeurs d'emploi dans la sphère économique et ce, outre la consolidation des interventions du Fonds de solidarité nationale en vue d'éradiquer la pauvreté dans toutes les zones d'ombre et d'améliorer les conditions de vie d'une manière générale;
 - L'impulsion du développement régional à travers la préparation des conditions susceptibles d'assurer la contribution de toutes les régions à l'effort national de développement.
- Le neuvième Plan prévoit la création de 320 mille postes d'emploi, ce qui permettra de couvrir 91,4% de la demande additionnelle estimée à près de 350 mille. La croissance prévue pour le secteur des industries manufacturières ainsi que l'évolution de l'investissement permettront la création de 85 mille emplois nouveaux, essentiellement dans les industries du textile et du cuir (30 mille), dans les industries mécaniques et électriques (13 mille) et dans les industries diverses (23 mille).
- Les recommandations des assises de l'emploi de 1998 ont permis de souligner l'urgence d'une politique active de l'emploi afin de mieux adapter la formation aux besoins du marché du travail, améliorer les qualifications de la main d'œuvre et préserver les emplois existants. Ainsi, les priorités en matière d'emploi se sont articulées autour des axes suivants :
 - Assurer une vigilance nationale et une veille collective pour garantir la promotion de l'emploi par:
 - L'amélioration notable du système d'information et de suivi sur l'emploi et le marché du travail;

- La vérification du contenu emploi des différentes politiques sectorielles et mesures d'incitation ou de pilotage macro-économique et l'assurance de leurs impacts sur le marché du travail;
 - Réussir le pari de l'intégration de l'économie nationale dans une perspective d'ouverture des marchés par ;
 - Le remodelage du code des investissements;
 - L'instauration d'un partenariat public-privé et de cadres de négociations par sous secteurs, regroupements d'entreprises (par grappes d'entreprises apparentées) et branches d'activités en particulier exportatrices;
 - La consolidation de la réforme du système de formation professionnelle et notamment la consécration de son ancrage sur les besoins du secteur productif;
 - L'amélioration de l'environnement institutionnel de l'investissement.
- Valoriser toutes les opportunités permettant de créer plus d'emploi, notamment dans les secteurs du tourisme, de l'agriculture, des BTP et des services;
 - Valoriser les opportunités du marché intérieur parallèlement aux marchés internationaux par l'élargissement du champ des micro-entreprises et du travail indépendant ainsi que la promotion d'une politique adaptée pour le secteur informel;
 - Elever les qualifications et assurer l'employabilité des sortants du système éducation-formation en adaptant la formation avec son environnement socio-économique et en élargissant l'implantation de la démarche partenariale entre le système de formation des entreprises et les responsables du système public et privé de formation;
 - Assurer la souplesse et la flexibilité pour des entreprises plus performantes et créatrices d'emplois en améliorant l'environnement infrastructurel, institutionnel et économique de l'entreprise ainsi que l'articulation entre l'emploi et les relations du travail par l'institution d'un véritable droit de la reconversion pour les travailleurs licenciés ou en danger de l'être et la codification du droit de l'emploi;
 - Adapter les instruments de régulation du marché du travail au contexte de la restructuration en :
 - accélérant la mise en place de l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle comme système d'aide à la décision
 - unifiant les programmes d'intervention pour l'emploi dans un seul fonds et en adaptant ses interventions aux spécificités des conditions économiques régionales et en décentralisant sa gestion au niveau régional.

Conclusions

- 1) En dépit de la croissance économique enregistrée depuis le milieu des années 90 par la plupart des pays de la région, les causes fondamentales du chômage n'avaient pas été éliminées et le chômage s'était en fait aggravé. Les principaux traits du chômage se retrouvent dans chaque pays :
 - i) Le chômage affecte particulièrement les jeunes de moins de 30 ans ;
 - ii) Le chômage est un phénomène urbain ;
 - iii) Le chômage affecte plus les femmes que les hommes ;
 - iv) Le chômage affecte sérieusement les diplômés de l'enseignement supérieur.
- 2) Cette situation est attribuée, pour l'ensemble des pays de la région, à la pression persistante de l'accroissement démographique, couplé à d'autres facteurs, sur le marché du travail. Parmi ces facteurs, on relève, notamment, le recul de l'emploi dans la fonction publique, l'inadéquation du système d'éducation et de formation avec les besoins de l'économie et l'absence de structures d'intermédiations efficaces capables de répondre aux attentes des demandeurs et des offres d'emploi.
- 3) Plusieurs mesures ont été prises par ces pays pour faire face aux situations d'urgence sur le plan de l'emploi, en mettant l'accent sur des réformes structurelles et institutionnelles et des stratégies d'emploi intégrées. On relève un engagement général à moderniser des institutions et processus en matière de marché du travail, particulièrement dans des domaines tels que l'information sur le marché du travail, l'éducation et la formation professionnelle, les services d'emploi et l'administration du travail.
- 4) L'enseignement principal retenu de cette évaluation est le fait que la stabilité macro-économique et la croissance économique sont importantes mais ne sont pas suffisantes pour promouvoir l'emploi. L'accent devrait être mis sur les secteurs et les méthodes de travail à forte intensité de main-d'œuvre. Les solutions aux problèmes de l'emploi devraient être cherchées dans le cadre de la mondialisation et du changement technologique. Les politiques et programmes doivent être efficaces et durables à long terme. Ils doivent aussi tenir compte de l'expérience et de la situation actuelle. Il est nécessaire, à cette fin, de suivre et d'évaluer les politiques et programmes et la réalisation d'un tel objectif exigera que l'on accorde beaucoup plus d'importance aux problèmes fondamentaux du marché du travail, notamment en investissant davantage dans le capital humain, en éliminant la discrimination et en faisant de l'emploi l'enjeu central de la politique économique.
- 5) En outre, La promotion de l'emploi dans les pays de la région nécessite l'amélioration du cadre institutionnel et réglementaire qui régit l'économie et le marché du travail, le renforcement de l'approche participative, du dialogue social et la promotion de la culture du partenariat, le soutien et l'encadrement du secteur informel pour l'intégrer dans le tissu formel et enfin l'appui aux femmes pour promouvoir leur rôle économique.

Emploi des Jeunes en Algérie

Musette Saïb

Maître de Recherche -CREAD - Alger

Le traitement de l'emploi des jeunes en Algérie a considérablement évolué ces dix dernières années. Malgré une situation de crise multiforme, accompagnée par des réformes profondes sur tous les plans, toute une série de dispositifs a été mise en place afin de réduire la tension sociale sur le marché du travail. La situation des jeunes a-t-elle pour autant été améliorée ? Je propose d'abord une lecture de l'activité juvénile de 1989 à 2001. Ensuite, on verra la nature des dispositifs et les résultats enregistrés à ce jour. Pour terminer, je pense qu'il est temps de s'inscrire dans une véritable politique nationale de l'emploi. Pour entrer en matière, un regard d'ensemble sur la jeunesse algérienne, de sa définition, me semble important.

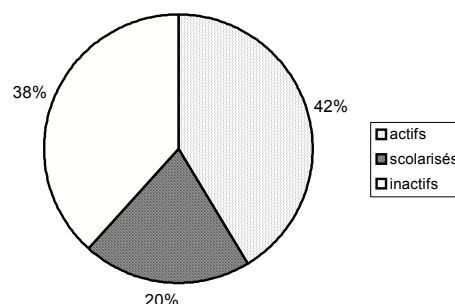
1. Sur la jeunesse algérienne

La population juvénile algérienne, selon nos analyses (Musette, 1989, 1994, 2000) peut être observée à travers la **classe d'âge de 16 à 29 ans** sur le plan de l'activité économique. Le seuil minimal correspond à l'âge légal d'accès à l'emploi. Le seuil maximal est établi en fonction de la sortie de la juvénilité, à savoir l'âge moyen au mariage. Certes, nous présenterons les données selon l'âge quinquennal - ce qui permet d'établir des comparaisons internationales pour la classe des 15-24, selon la convention onusienne.

En l'an 2002, la population juvénile algérienne s'élève à 10.2 millions, soit 32.4% de la population algérienne. Sur la base de la structure du RGPH 1998, les projections démographiques nous donnent 10,9 millions en 2006, 9,2 millions en 2012. En d'autres termes, le chômeur de 2012, voire celui de 2018 est déjà né en 2002. La contribution de la jeunesse à la population active est estimée à 34% en 2001 soit environ 3.8 millions de jeunes dans le monde du travail. Le reste de la population juvénile est ventilée comme suit : 380 000 admis en formation, 976 000 inscrits en secondaire et 550 000 étudiants à

l'université. En somme 3.5 millions seraient "en inactivité totale" !

Figure N° 1: Situation des jeunes en 2001

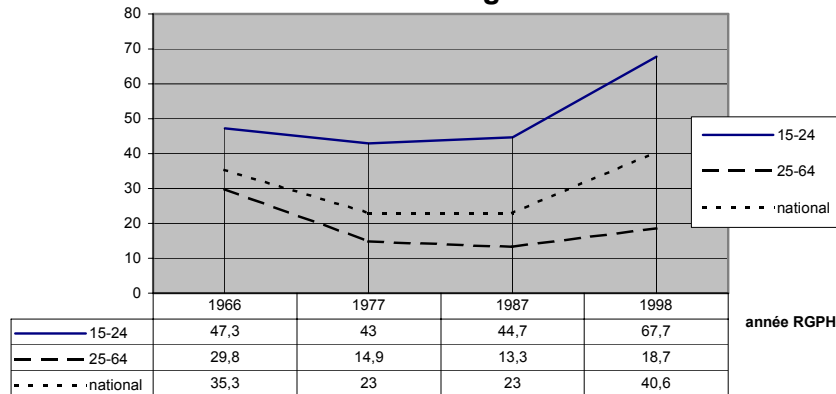


2. Tendances passée du chômage des jeunes

Il est généralement admis, à l'échelle universelle, que le taux de chômage des jeunes soit supérieur à celui des adultes. L'Algérie ne fait pas exception à cette règle. Pour mémoire, et afin de rester dans la logique des comparaisons universelles, je propose un relevé historique du taux de chômage des jeunes (15/24 ans), notamment du sexe masculin, selon les résultats des recensements de 1966 à 1998. Le schéma ci-après retrace les tendances observées.

Figure N° 2.

Evolution du taux du chômage masculin selon les RPGH en Algérie



En fait, différents constats peuvent être observés : le chômage des jeunes a été toujours supérieur à celui des adultes indépendamment des conjonctures économiques. Durant la période d'aisance financière ou de faible croît démographique, la jeunesse a été constamment marginalisée sur le marché du travail. Le taux de chômage des jeunes en 1998 dépasse largement celui observé en 1966. Toutefois, une lecture plus fine permet de relativiser ce constat. La différence des écarts à la moyenne nationale situe la gravité en 1987 avec un score de 12 points contre seulement 5.2 en 1998 - ce qui signifie que le chômage a atteint présentement un seuil qui affecte toutes les classes d'âge avec la même acuité, certes toujours en défaveur de la jeunesse....

3. Evolution de l'emploi des jeunes de 1989 à 2001

Cette période correspond globalement à une conjoncture particulière en Algérie - c'est la grande phase de transition politique, économique et sociale. C'est ainsi une période de rupture et des luttes sociales intenses avec des pics de violence jamais égalée dans l'histoire contemporaine. C'est aussi une période où le monde du travail sera soumise à une série de chocs. En 1989, date à laquelle l'Algérie va lancer son premier programme *Emploi des Jeunes*, comment se présentait l'activité juvénile à cette période ? Et qu'en est-elle aujourd'hui ?

Les tableaux ci-après nous renseignent sur la nature de l'évolution de la situation des jeunes sur le marché du travail. En terme de volume, les jeunes chômeurs sont passé de 789 000 en 1989 à 1.6 millions en 2001, soit le double durant cette période.

Tableau 1 : Situation de l'activité en 1989

Age	Actifs	Occupés	Chômeurs	Taux chômage
15-19	452500	174872	277628	61,35
20-24	850505	508958	341547	40,16
25-29	925443	755474	169969	18,37
ensemble	2228448	1439304	789144	35,41
% jeune	43,48	34,44	83,40	
National	5125662	4179399	946263	18,46

Source : MOD 1989, ONS, Alger

Tableau 2 : Situation de l'activité en 2001

Age	Actifs	Occupés	Chômeurs	Taux chômage
15-19	766189	372728	393461	51,35
20-24	1498116	810158	687958	45,92
25-29	1541353	962368	578985	37,56
Ensemble	3805658	2145254	1660404	43,63
% jeune	44,41	34,44	70,97	
National	8568551	6228772	2339449	27,30

Source: MOD 2001, ONS, Alger

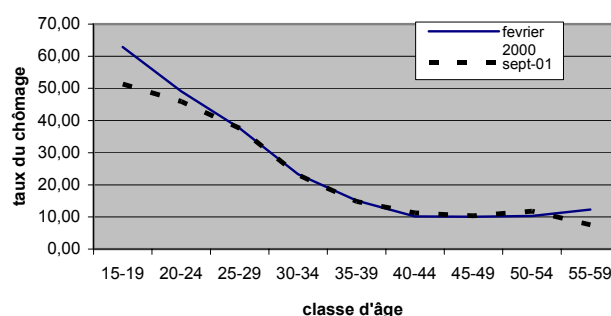
Entre ces deux périodes d'observation, on peut aisément relever les constats suivants. La contribution des jeunes à l'activité économique est restée plus ou moins inchangée: de 43.5% en 1989, il est établi à 44.4% en 2001. *La part des jeunes travailleurs n'a pas changé d'un iota : le taux est resté identique à 34.44% , bien qu'il y ait eu un plus de 706 000 nouveaux jeunes occupés, soit le tiers des emplois nouveaux entre ces deux dates.*

Si en termes relatifs, la part des jeunes parmi les chômeurs a connu une baisse sensible, passant de 83% en 1989 à 71% en 2001; par contre le taux de chômage juvénile a connu une hausse importante, passant de 35.4% à 43.6% durant cette période. Néanmoins, une baisse légère est relevée pour les moins de 19 ans (de 61% à 51%), tandis que les deux classes suivantes enregistrent une croissance inquiétante, les 20-24 (un plus de 6 points), tandis que celle des 25-29 ans, a plus que doublé, passant de 18.4% à 37.6%.

4. Le taux de chômage a commencé à baisser

Le taux de chômage au niveau national, après une longue période de progression amorce un déclin à partir de 2001. Cette baisse était prévisible ne serait-ce que sur le plan du croît démographique. En effet, le pic de la natalité a été observé en 1984 - ce qui en relation avec le marché du travail, s'est produit (16 ans après) en l'an 2000. A partir de 2001 donc, la pression démographique devait s'atténuer avec moins d'arrivée sur le marché du travail. Mais ce n'est pas l'unique argument à cette baisse . En superposition les deux courbes (2000 et 2001) du taux de chômage selon les classes d'âge, sur le graphique suivant, nous pouvons visualiser l'impact sur les plus jeunes.

Figure N° 3 : Taux du chômage selon la classe d'âge en 2000 et 2001



Source : ONS, février 2000 & septembre 2001, Alger

Le taux moyen de chômage en 2000, estimé à 29.77%, est en baisse en 2001, pour se situer à 27.3%. Cette baisse serait plus importante en milieu rural qu'en zone urbaine.

Tableau N° 3 Taux du chômage juvénile selon le strate en 2000 et 2001

Age/strate	Urbaine		Rurale		National	
Année	2000	2001	2000	2001	2000	2001
15-19	65,36	59,47	60,57	44,34	62,87	51,35
20-24	53,92	52,95	42,78	37,41	49,11	45,92
25-29	39,92	40,22	33,74	33,41	37,57	37,56
ensemble	50.31	48.38	44.57	37.67	47.83	43.68
National	30.5	28.8	28.7	25.1	29.8	27.3

Source: ONS, février 2000 & septembre 2001, Alger

Le taux moyen de chômage juvénile, qui était de l'ordre de 47.83% en 2000, chute à 43.68% en 2001. Cette baisse est moins accentuée dans les agglomérations urbaines (moins de 2 points), tandis que les zones rurales enregistrent une baisse assez importante (moins de 6 points)- de 44.54 %, le taux chute à 37.67% en 2001. Plus la classe d'âge est faible, plus le taux est élevé quelque soit le milieu durant cette période d'observation. On peut relever une certaine tension pour la classe 25-29 ans en milieu urbain, qui accuse une légère hausse, passant de 39.93 à 40.22% en 2001. Pour cette catégorie, en effet, le chômage est très mal vécu car elle entre dans l'âge adulte avec d'autres perspectives en vue - notamment le mariage et le logement...

En fait, cette baisse du chômage est moins liée à une création d'emploi, puisque la croissance nette des occupés entre février 2000 et septembre 2001 est de l'ordre de 503 000 emplois..., due notamment au volume important d'*aides familiaux* et d'*emplois temporaires* (un croit net de 449 000 personnes). Autrement dit, c'est le secteur informel qui a contribué le plus pour donner un résultat positif en matière de création d'emplois...

Cette baisse est imputée d'avantage, selon notre évaluation, à la réduction de la population active du moment, qui enregistre entre ces deux périodes, une chute de 414 000 personnes, ce qui explique aussi une pression toujours forte (mais d'intensité réduite) des nouveaux arrivés (des jeunes notamment) sur le marché du travail, avec un écart seulement de 88 000 entre les volumes de la population au chômage.

Toutefois, il est à noter que les estimations du chômage en Algérie ont fait l'objet de plusieurs contestations - avec en particulier, l'absence d'une évaluation de l'emploi marginal et de l'emploi informel. Selon, un exercice sur la base des données de l'enquête MOD 2001, notre estimation du chômage, en intégrant l'emploi marginal parmi les occupés, s'élève à 20.5% soit un écart de moins de 7 points par rapport à l'estimation officielle.

5. Evaluation des Dispositifs de 1989 à 2001.

Suite aux événements d'Octobre 1988, le gouvernement algérien initièrent une politique de promotion de l'emploi avec le soutien financier de l'Etat et ciblant les jeunes demandeurs d'emploi. Cette politique allait se développer dans le cadre de dispositifs de plus en plus diversifiés et dont la mise en œuvre et le développement se poursuivent à ce jour pour la plupart d'entre -eux.

Ces programmes, sont successivement :

- Le programme d'emploi des jeunes (PEJ) en 1989, géré par les Délégués à l'emploi des jeunes (DEJ) - travaux d'utilités collectives (TUC) & Coopératives des Jeunes. Ce dispositif a été corrigé et remplacé par le suivant.
- Le dispositif d'insertion professionnelle des jeunes (DIPJ) depuis 1990 et comportant trois formules : les emplois salariés d'initiative locale (ESIL), la formation et la micro activité, cette dernière ayant été arrêtée en 1996, géré par les Délégués à l'emploi des jeunes.

- Les activités d'intérêt général (AIG) depuis 1995, géré par l'ADS (Agence de développement social).
- Les travaux d'utilité publique à haute intensité de main d'œuvre (TUPHIMO) depuis 1995, gérés par l'ADS.
- La micro entreprise depuis 1997, géré par l'ANSEJ (Agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes).
- Les contrats de pré-emploi (CPE) depuis 1999, géré par l'ADS
- Le micro crédit depuis 1999, géré par l'ADS.

Principaux résultats de quelques dispositifs

Programmes	Principaux résultats
ESIL	<ul style="list-style-type: none"> - Population cible : 19 à 35 ans - Une capacité annuelle d'insertion temporaire de 145 000 en 2000 - Un emploi équivalent permanent de 55 000 en 2000 - Une proportion de femmes de 40 % en 2000
Micro-Entreprises	<ul style="list-style-type: none"> - Population cible : 19 à 38 ans - Un nombre de projets financés de 47 000 en 4 ans (1998 – 2001) - Un nombre d'emplois prévus de 430 000 - Des projets dans principalement les transports (53%), l'agriculture & pêche (12%), les services (15 %) et l'artisanat (11%)
Micro – Crédit	<ul style="list-style-type: none"> - Population cible : 18 ans et plus - 16 161 accords bancaires (Sept, 2002) sur 119641 dossiers déposés
Contrat de Pré – Emploi	<ul style="list-style-type: none"> - Population cible: TS, Diplômé universitaire - 143 000 cadres inscrits en 4 ans (1998 – 2001) - 33 000 placements sur la période - 3 340 contrats pérennisés à l'issue de la période pré-contractuelle
TUPHIMO	<ul style="list-style-type: none"> - Population cible : 18 ans et plus (rural) - 140 000 emplois temporaires en 4 ans (1997- 2000) - 52 000 emplois équivalents permanents

Si au départ ces dispositifs (en 1989) avaient pour population cible les jeunes primo-demandeurs (15-24), à présent la population cible dépasse la population juvénile *stricto sensu*. Ces dispositifs sont en fait intégrés dans des *programmes actifs du marché du travail* (PAMT) et visent la lutte contre la pauvreté, le chômage et l'exclusion sociale... En absence d'une évaluation concrète, certains experts (BM,2001) estiment que ces dispositifs, à l'instar d'autres pays du monde, "*ne couvrent que 20% au maximum des chômeurs, n'ont pas d'impact réel sur le chômage et ont souvent des coûts administratifs élevé*". Le tableau suivant nous renseigne sur les dépenses consenties, réduites à 0.6% du PIB en 2000, soit la moitié du taux admis en 1989... pour des résultats mitigés.

Tableau N° 4 : Coût en % du PIB & Nombre de bénéficiaire (en millier)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
ESIL	0,02	0,03	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05
<i>effectifs</i>	40	58	71	69	90	76	66	66
CPE						0,02	0,03	0,04
<i>effectifs</i>						5	8	8
micro entreprise						0,08	0,08	0,08
(+ coopérative) <i>effectifs</i>	9	6	9	18	3	15	20	22
Chantiers publics	0,82	0,57	0,27	0,19	0,22	0,24	0,21	0,18
<i>effectifs</i>				315	130	141	143	139
TUPHIMO					0,04	0,05	0,05	0,04
<i>effectifs</i>					5	6	8	4
IAIG	0,82	0,57	0,27	0,19	0,17	0,19	0,16	0,14
<i>effectifs</i>				315	125	135	135	135
Formation professionnelle	0,3	0,29	0,23	0,23	0,19	0,24	0,23	0,22
<i>effectifs</i>	226	243	241	251	254	264	270	380
Autres						0,1	0,1	0,1
<i>effectifs</i>								
Total	1,3	1	0,6	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6
<i>effectifs</i>	276	307	321	654	477	501	208	616

Source : Banque Mondiale, Algérie - Revue des dépenses publiques consacrées aux secteur sociaux, Volume II, version préliminaire, 2001.

En bref, l'effort financier de l'Etat en direction de la jeunesse algérienne semble être satisfaisant dans une conjoncture de crise multiple. Mais le chômage des jeunes reste encore un défi économique car l'investissement en capital humain a été considérable si l'on examine les dépenses sociales de l'Etat ces dix dernières années. A ce défi économique, le traitement social a évidemment des limites et on ne devait pas s'y attendre à un impact réel sur la progression du chômage juvénile.

Pour conclure

L'emploi des jeunes - un défi économique en Afrique du nord ?

A l'instar de l'Algérie, les trois pays de l'Afrique du nord ont engagé des dispositifs pour atténuer la tension sociale et le malaise en milieu juvénile. L'aggravation du chômage des jeunes cette dernière décennie vient de deux faits :

- Les jeunes "sans qualification" ont inventé le "trabendo", comme mode de survie, après avoir connu une situation de "hitiste". Une économie de bazar s'organise avec des produits d'importation non-contrôlé. Une troisième situation extrême (Musette, 2002) s'est développée en milieu juvénile avec la tentation de brûler toutes les frontières (haraga) - ce qui engendre des situations parfois dramatiques.
- Le chômage touche de plus en plus des diplômés de l'enseignement supérieur (Charmes, Musette & Lahlou, 2002). L'incapacité des économies de l'Afrique du nord à satisfaire les exigences des jeunes diplômés signifie en claire que l'investissement en capital humain servira à fournir les compétences nécessaires aux économies du Nord (Europe & Amérique du Nord) et des Emirats. Comment s'inscrire alors dans les perspectives du NEPAD - à savoir traduire ce "brain drain" en brain gain" !

Bibliographiques sélectives

- Banque Mondiale, 2001. Algérie - Revue des dépenses publiques consacrées aux secteurs sociaux, Volume II, version préliminaire, 2001. Alger.
- Charmes Jacques, Musette Saib & Lahlou Mehdi, 2002. Employabilité au Maghreb - les cas des femmes et des diplômés de l'enseignement supérieur, Septembre 2002. Tunis.
- CNES, 2002. "Evaluation des dispositifs d'emploi", 20^e session plénière, Alger.
- Musette Saib, 1989. Rapport sur le Dispositif d'insertion socio-professionnelle des jeunes, Alger
- Musette Saib, 1994. L'insertion des groupes vulnérables au Maghreb, CREAD, Alger
- Musette Saib, 2000. La jeunesse algérienne selon le RGPH 1998, Alger
- Musette Saib, Isli Arezki & Hammouda Nacer Eddine, 2001. Marché du Travail & Emploi en Algérie - Eléments pour une politique national de l'emploi, profil de pays - Programme "Des Emplois pour l'Afrique" Bureau de l'OIT Alger.
- Musette Saib, 2002. Migration et Marché du travail en Algérie, novembre 2002, Tunis
- PNUD, 2000, Le Dispositif de gestion du marché du travail et de promotion de l'emploi en Algérie, par ISLI Arezki et BODIN Raymond-Pierre, Alger.

REUNION DE GROUPE SPECIAL D'EXPERTS SUR LE MARCHE DU TRAVAIL ET L'EMPLOI DES JEUNES EN AFRIQUE DU NORD

24 février 2003, Alger, Algérie

RAPPORT

La réunion ad hoc d'experts sur les jeunes et l'emploi en Afrique du nord s'est tenue dans la matinée du 24 février 2003. Après l'allocation de bienvenue de M. A. Rezig, Directeur du Bureau de la CEA pour l'Afrique du nord (CEA-AN), les participants ont désigné MM. Ahmed Youra Ould Haye (Président) et Mehdi Amrani Souhli (Rapporteur).

Suite à l'intervention préliminaire du président, un exposé introductif a été fait par M. P. Bugembe du Bureau CEA-AN.

A l'issue de ces interventions, il a été retenu que :

la question de l'emploi des jeunes a fait l'objet d'un intérêt croissant de la part du système des Nations Unies et de ses Etats membres. Cela s'est traduit notamment dans la Déclaration du millenium adoptée par l'A.G. des NU en septembre 2000, dans l'initiative du Secrétaire général des NU relative au réseau sur l'emploi des jeunes, dans le Sommet mondial qui a eu lieu à Alexandrie en septembre 2002 et dans la Résolution adoptée le 21 décembre 2002 par l'AG des NU pour la promotion de l'emploi des jeunes.

Cette question fait aussi partie des préoccupations majeures des pays de l'Afrique du nord. En effet, dans la plupart des pays de la sous-région, les taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans sont beaucoup plus élevés que les moyennes nationales et les conditions d'emploi des jeunes sont souvent plus précaires que celles des adultes.

Pour faire face aux défis du chômage et du sous emploi des jeunes, les Etats membres de la sous-région ont adopté des programmes spécifiques de promotion de l'emploi des jeunes, notamment à travers des mesures pour, d'une part, améliorer leur employabilité (programmes de formation) et pour améliorer l'auto-emploi (projets de micro crédit), d'autre part. Malgré ces efforts, la situation des jeunes sur le marché de l'emploi reste préoccupante et la promotion de l'entrepreneuriat auprès des jeunes reste un défi à relever. En outre, beaucoup de jeunes se sont intégrés au marché du travail, à travers des activités informelles qui dénotent des capacités et des ressources insoupçonnées et qui, souvent, ne demandent qu'à être renforcées et stimulées.

Les participants ont eu à :

- Examiner les facteurs qui déterminent (autant du côté de l'offre comme de la demande) le niveau et la nature de l'emploi des jeunes ;

- Echanger des idées sur la manière la plus appropriée d'intégrer la question de l'emploi des jeunes dans les politiques et les modèles macro-économiques et sectoriels ;
- Formuler des recommandations sur l'approche et les politiques à adopter par les Etats membres pour améliorer l'adéquation de la formation aux besoins de la compétitivité et de l'emploi des jeunes.

Ils se sont attelés de manière spécifique à débattre des quatre questions suivantes :

- 1) Quelles sont les politiques macro-économiques qui ont un impact positif sur l'emploi des jeunes ?
- 2) Quelles approches et politiques innovatrices permettent d'accroître et d'améliorer l'emploi des jeunes ?
- 3) Que faire pour situer la question de l'emploi des jeunes au centre des politiques et modèles macro-économiques et sectoriels des pays d'Afrique du nord ?
- 4) Que faire pour que les jeunes puissent participer à la définition des politiques de promotion de l'emploi ?

Les participants ont eu aussi à mettre l'accent sur le caractère multidimensionnel de la problématique de l'emploi des jeunes et sur la question des délais relativement longs de réaction du système économique aux réformes engagées.

Enfin, suite à un riche débat sur les divers aspects des questions susmentionnées, et sur la base des expériences nationales présentées, les participants ont formulé les recommandations suivantes :

- Assurer une croissance économique forte et soutenue afin de générer des activités créatrices d'emplois des jeunes pérennes et valorisantes. Cela passe, d'une part, par le renforcement du cadre macro-économique et l'ancrage de la croissance dans les sphères où sont concentrés les jeunes, d'autre part ;
- Promouvoir les PME/PMI créatrices d'emplois et de revenus ;
- Assurer un développement conséquent de la micro-finance ;
- Mettre sur pied des fonds nationaux de promotion de l'emploi des jeunes et assurer le suivi-évaluation des programmes y afférents ;
- Assurer une plus grande adéquation formation-emploi avec une place spécifique pour la formation continue. Dans ce cadre, il importe de mieux calibrer la formation par rapport aux capacités d'absorption et aux besoins de l'économie ;
- Ouvrir davantage de nouveaux secteurs pour l'emploi des diplômés notamment dans les secteurs des NTIC, de la culture, des médias et des activités traditionnelles pour compte propre non encore occupés par les diplômés ;
- Mieux définir et cibler les incitations pour l'emploi des jeunes ;
- Favoriser la création de nouvelles fonctions dans les entreprises ou au service de réseaux d'entreprises, comme la R et D, le marketing, l'information, la veille technologique... ;
- Mettre en place des systèmes nationaux et régionaux d'information sur l'emploi des jeunes ;
- Promouvoir un cadre juridique et réglementaire moderne favorable aux entreprises et à l'emploi des jeunes ;
- Encourager le partenariat Etat-secteur privé-société civile et partenaires au développement pour la réalisation de projets innovants des jeunes ;
- Encourager les activités économiques intensives en main d'œuvre ;
- Améliorer la connaissance du secteur informel et accompagner les dynamiques d'emploi qui s'y manifestent ;
- Promouvoir la coopération régionale dans le domaine de l'emploi des jeunes.

II.2. L'entrepreneuriat et les jeunes en Afrique du nord

- **La création d'entreprise pour le développement en Afrique du nord**
M. Driss Alaoui Mdaghri, Consultant
- **Rapport de la réunion**

La création d'entreprise pour le développement en Afrique du nord

Driss Alaoui Mdaghri, Consultant

On s'accorde aujourd'hui pour considérer que la création d'entreprise est un facteur majeur de développement. Si l'Etat demeure incontournable, le triomphe de l'économie de marché et la machine médiatique qui en chante les vertus à longueur de temps sur toute la planète, ont inscrit dans la mentalité collective la création d'entreprise comme la clé d'accès à la richesse et à la multiplication des emplois. A l'inverse, la bureaucratie est partout vilipendée comme source de gaspillage et comme frein à la liberté d'initiative et à la vie des affaires.

La littérature spécialisée regorge d'affirmations du même ordre qui se renvoient en écho la même conviction. On oublie trop facilement que derrière ce discours, c'est toute une vision du monde qui est à l'œuvre dont il faut mesurer le sens et la portée.

Il est utile de souligner ici comme l'écrit Peter DRUCKER que : « Toute pratique s'appuie sur une théorie, même si le praticien n'en a pas lui-même conscience ; L'esprit d'entreprise s'appuie sur une théorie de l'économie et de la société. Cette théorie considère le changement comme quelque chose de normal, et même d'extrêmement sain. Elle estime que la plus grande tâche de la société - et de l'économie – consiste à faire quelque chose de différent, plutôt que de faire mieux ce qui a déjà été fait. C'est pour l'essentiel, ce que voulait dire J.B. Say quand il a inventé le terme d'*entrepreneur*.. Ce terme voulait être un manifeste et une déclaration de dissidence : l'entrepreneur bouleverse et désorganise. Il accomplit selon la formule de Schumpeter une œuvre de « destruction créatrice » (1).

Cela étant, il demeure que la création d'entreprise demeure non seulement l'un des moyens les plus efficaces pour enclencher la mécanique vertueuse du développement économique et social, mais peut-être bien le seul moyen susceptible d'apporter une réponse rapide au grave problème du chômage des jeunes qui frappe l'ensemble des pays de la région. Or, l'observation la plus sommaire des faits montre à l'évidence qu'en Afrique du nord la création d'entreprise n'est pas au rendez-vous dans les proportions nécessaires. Pourquoi cela? Quelles tentatives ont été faites jusque là et avec quel succès ? Quelles actions et pistes nouvelles sont possibles pour un décollage véritable en matière de création d'entreprise. Nous nous proposons ici d'indiquer quelques pistes de recherche utiles et d'apporter quelques éléments de réponse provisoires.

Observations préliminaires

Il est important d'emblée de comprendre le contexte général dans lequel on se situe pour saisir la nature des problèmes et les limites des marges de manœuvre dont on dispose pour promouvoir la création d'entreprise tout autant que les opportunités qui s'offrent. Il est également nécessaire d'apporter quelques précisions utiles à la question de l'emploi des jeunes dans cet environnement.

- Le contexte général

Il est inutile de revenir ici sur tous les aspects du contexte local pour saisir la nature des enjeux. Dans ce contexte il nous suffit de privilégier trois aspects qui paraissent déterminants : la composante démographique, la composante macro-économique et la composante culturelle.

Sur le plan démographique, certains phénomènes doivent être mis en exergue :

- La baisse du taux d'accroissement de la population : en effet, après une période où la croissance démographique a été présentée comme particulièrement élevée et qui a servi de base à de nombreux avertissements quant aux périls que cette croissance faisait peser sur le pays et son impact négatif sur les efforts déployés pour le développement, on constate que l'on est entré aujourd'hui dans un scénario relativement différent. C'est ainsi qu'au Maroc, le taux d'accroissement moyen qui était de 2,06 % entre 1982 et 1994, est estimé pour la période 1997- 2000 à 1,66%. Depuis, la tendance ne fait que s'accroître (2). Quelles conclusions en tirer pour notre propos ? La première, c'est que la question du chômage et de la création d'emplois pour les jeunes se posera dans les prochaines années dans des termes nouveaux, même si la pression démographique, étant donné que c'est le domaine par excellence du long terme, continuera à produire ses effets pendant quelques temps encore. Ne gardons donc pas le nez sur l'arbre, certes énorme, de l'afflux présent de jeunes sur le marché, en nous cachant la forêt des problématiques à venir. En second lieu, la question majeure de l'émigration connaîtra probablement des développements inattendus. Et que l'on serait bien avisé d'anticiper.
- La baisse du taux de fécondité : Parallèlement à la baisse du taux de croissance démographique celle du taux de fécondité est tout aussi significative des bouleversements démographiques en cours qui auront une influence énorme sur les questions qui nous préoccupent.
- La longévité : L'espérance de vie est aujourd'hui plus élevée partout en Afrique du nord, autour de soixante dix ans en moyenne, et il n'y a pas de raison pour que le mouvement ne continue pas dans la même direction.
- Le vieillissement progressif de la population doit à son tour inviter à regarder les choses avec un œil neuf et à prendre en considération les tendances lourdes.
- L'exode rural et l'urbanisation rapide : pour la première fois on assiste à une inversion du rapport ville/campagne. Désormais, il y a plus d'habitants en milieu urbain qu'en milieu rural. L'impact de ce phénomène est à tous égards considérable.

Sur le plan macro-économique, les politiques de restructuration mises en œuvre depuis le début des années quatre-vingt et qui ont connu un mouvement relatif d'accélération dans les années quatre vingt dix ont produit quelques effets visibles non seulement sur le tissu économique mais également sur la mentalité collective : le marché, la libéralisation, la compétitivité, la concurrence, la privatisation, la mise à niveau, l'entreprise...sont devenus des composantes incontournables des discours et des projets des décideurs politiques et économiques.

Il reste, en dépit de ces professions de foi et de ces actions, que les changements susceptibles de produire des effets importants en matière de création d'entreprise demeurent limités et les mentalités encore marquées par la recherche de la sécurité et de l'emploi à vie.

Par ailleurs, sur le plan culturel, force est d'admettre que le système de valeurs dominant ne repose pas sur l'esprit d'initiative, l'innovation et la créativité comme qualités primordiales même si paradoxalement l'individualisme gagne du terrain, mettant du même coup en danger, les solidarités traditionnelles. A cet égard, on peut se poser la question de savoir si le facteur religieux n'est pas déterminant dans la prégnance du système de valeurs dominant en la matière. Sans répondre affirmativement, il est permis de penser qu'il y a, sans doute, un travail d'investigation en profondeur qui est nécessaire pour arriver à déterminer les causes profondes d'une telle situation.

- L'emploi des jeunes

Dans tous les pays d'Afrique du nord, les jeunes (Encore que la définition de ce qu'est un jeune est de plus en plus matière à débat quand pour ce qui est de la vie active « on commence de plus en plus tôt et qu'on termine de plus en plus tard ») sont et demeureront longtemps encore au centre des préoccupations en raison du niveau de chômage qui les caractérise, des problèmes de formation qu'ils posent et des questions épineuses de santé , de sécurité et d'occupation qu'ils suscitent. Partout le taux de chômage a augmenté pendant la décennie quatre vingt dix. Il était passé au Maroc au niveau national de 11, 1% à 13,8% entre 1996 et 1999. Quand on considère le milieu urbain, la situation est encore plus grave avec un taux de 16,0% en 1992 qui est passé à 21,9 % en 1999 (3). Que faire des armées de jeunes oisifs qui affluent en un flot ininterrompu vers les centres urbains ?

Des expériences à méditer

N'insistons pas trop sur les discours innombrables qui, à tous les niveaux, s'attachent à expliquer que « les pouvoirs publics sont engagés dans une politique volontariste de création d'emploi en faveur des jeunes et de réformes de tous ordres pour faciliter la création d'entreprise et favoriser l'investissement privé ». Il suffit de souligner que cette question est abordée aux plus hauts niveaux des Etats de façon récurrente depuis une dizaine d'années démontrant l'acuité de la prise de conscience de l'urgence des solutions à apporter et montrant les limites réelles des politiques engagées jusque là.

Il reste qu'il y a des expériences menées ici et là qui peuvent servir de point de départ à une réflexion approfondie sur la nature et la portée de certaines actions et qui peuvent aider à baliser le chemin d'actions à venir.

Pour ne prendre que l'exemple du Maroc, on peut distinguer plusieurs phases dans les mesures intervenues:

- Les mesures de première génération où on a le sentiment que l'Etat a cherché à mettre en place des mécanismes facilitateurs liés à la création d'emplois pour les jeunes et à la création d'entreprises sans toujours se donner les moyens d'une action décentralisée et efficace. C'est dans ce cadre qu'il faut placer la loi relative à l'octroi de prêts de soutien à certains promoteurs (1987), la mise en place du Conseil National pour la Jeunesse et l'Avenir (1990), et la loi relative à la mise en œuvre du Fonds pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes (1994), entre autres.

- Des mesures de deuxième génération marquées par de nouvelles dispositions législatives et réglementaires en faveur de la création d'entreprises (la loi relative à la Promotion de la Création d'Entreprise), la mise en place de toute une variété d'instruments financiers en faveur des entreprises (Fonds de garantie, tel le Fonds de Garantie des Prêts à la Création de la Jeune Entreprise, et diverses lignes de crédits étrangères et mécanismes plus ou moins adaptés mis en place par le système bancaire local) et toute une batterie d'actions liées aux nouvelles technologies (Technopark de

Casablanca, pépinières d'entreprises et incubateurs...). Enfin, tout un ensemble de dispositions liées à la promotion des PME/PMI (la Charte de la PME/PMI et la transformation de l'Office du Développement Industriel en Agence Nationale pour la Promotion de la PME) ont été adoptées au cours des dernières années.

- Une nouvelle génération de mesures que la Lettre Royale au Premier Ministre sur la Gestion Déconcentrée de l'Investissement (2002) a initié. La création de Centres Régionaux d'Investissement avec leur double mission de facilitation de l'investissement et de création d'entreprise est présentée comme une innovation majeure dans ce contexte. Le Souverain souligne ainsi : « *Cette Lettre se veut aussi l'expression de la dimension économique de notre concept de l'autorité à travers l'élimination de toutes les entraves administratives qui empêchent l'émancipation de la liberté d'entreprendre en tant que levier essentiel pour stimuler l'investissement, créer les richesses et résoudre le problème du chômage, principal motif de préoccupation pour nous et pour chaque famille marocaine.* »

A côté de cet ensemble d'actions, il faut en souligner d'autres qui ont eu un impact d'autant plus visible qu'elles ont été initiées par des acteurs autres que les acteurs traditionnels. C'est le cas des sociétés de micro-crédit en particulier et de quelques activités associatives. En ce qui concerne les organismes de micro-crédit, le succès rapide de certains d'entre eux au Maroc, comme « La Fondation Zakoura », montre clairement le gisement d'opportunités existant. Cela a conduit, d'ailleurs, les pouvoirs publics à promulguer en 1997 une loi relative au micro-crédit.

Evaluation critique

Cependant, toutes ces mesures n'ont eu jusqu'à maintenant qu'une influence limitée, pour ne pas dire complètement marginale, sur la création d'emplois pour les jeunes et la création d'entreprises. C'est cela qu'il s'agit d'analyser et de comprendre si on entend apporter des réponses utiles et pratiques à des problèmes durables. Cela oblige à interroger la réalité des pays concernés en matière de création d'entreprise à un triple point de vue : politique, économique et socio-culturel.

- Au niveau politique, une Administration fortement bureaucratisée et centralisée, et pour qui cette centralisation est la condition de sa reproduction et parfois de sa survie en tant que centre de pouvoir et de richesse, ne peut qu'avoir les plus grandes difficultés à accepter la disparition de ses pouvoirs traditionnels. Le plus grand frein à la création d'entreprise, c'est bien, hélas, l'administration. En la matière, la réforme de l'Administration réclamée par tous, ne semble pas destinée à apporter des solutions majeures à court terme en raison des énormes difficultés qu'elle rencontre tant du point de vue de sa méthodologie que de sa pertinence. Le caractère pléthorique de la fonction publique et les rentes de situation liées aux multiples autorisations requises qui y prévalent ne sont guère de nature à faciliter la vie à qui veut entreprendre. Dans un document datant de 1995, la Banque Mondiale soulignait que l'examen du fonctionnement de l'administration marocaine faisait ressortir deux catégories de faiblesses :

« La première est constituée d'une série d'archaïsmes (dans la fonction publique, la gestion budgétaire et financière, les contrôles et procédures, le système judiciaire) que l'on trouve certes dans d'autres pays de la région et du monde, mais qui au Maroc devraient faire l'objet d'une action urgente, parce qu'ils font apparaître une contradiction entre un secteur privé dynamique et en forte croissance et une administration à la traîne de cette modernisation. Ils sont en partie responsables des difficultés que rencontre l'Etat marocain pour s'adapter à ses nouvelles fonctions (de réglementation plutôt que de gestion directe des activités économiques), pour établir de nouvelles relations avec le secteur privé et les citoyens, et pour assurer la mise en œuvre des décisions prises au niveau public

La seconde catégorie est constituée de faiblesses qui appartiennent plus spécifiquement au Maroc, ou qui sont plus graves au Maroc que dans d'autres pays. Elles concernent toutes le processus de prise de décision, qui est lent, imprévisible, et en l'état actuel des choses, conduit à douter de l'efficacité des efforts entrepris pour réformer l'administration ». (4).

- Au niveau économique, la lenteur et la prudence, légitime du reste dans bien des cas, dans l'introduction des réformes structurelles n'est pas de nature à favoriser rapidement l'émergence d'un environnement où la création d'entreprises deviendrait un acte anodin et naturel. Si on ajoute l'inexistence de mécanismes de financement réellement adaptés, souples, efficaces et ouverts à tous les acteurs potentiels, on imagine l'ampleur de la difficulté.

Par ailleurs, si on examine la question du financement de la création d'entreprise, on se rend compte assez rapidement qu'il y a peu de mécanismes assez souples et efficaces pour avoir un impact significatif. Pendant longtemps, l'argent a fait défaut pour ce type de financement. Actuellement, il semble bien que l'argent ne fait plus défaut, mais le capital financement demeure particulièrement faible. A en croire les professionnels cela serait lié à l'absence de projets convaincants. La justification paraît un peu courte et dissimule mal les embarras d'un système financier encore marqué par la frilosité et des règles prudentielles excessives qui s'appliquent surtout aux demandeurs sans relations (Il suffit d'avoir à l'esprit divers scandales financiers locaux pour mesurer combien l'argent était facile à mobiliser pour certains).. Il y a néanmoins quelques institutions et mécanismes de Capital-riche, comme Moussahama créée dans le giron du Crédit populaire du Maroc, et plus récemment de Fonds d'amorçage, tel le Fonds Sindbad créé par la Caisse de dépôt et de Gestion marocaine, qui opèrent, sans vraiment répondre comme il se doit aux besoins.

- Au niveau éducatif et socio-culturel, le système national de formation, est-il besoin de le souligner, produit essentiellement des diplômés chômeurs plutôt que des agents de changements pénétrés de la culture entrepreneuriale, « business minded » et créatifs. Quand sur près de deux cents futurs lauréats d'une école de commerce, plus de 95 % disent souhaiter être plutôt des salariés que des entrepreneurs, il y a matière à s'interroger. L'esprit d'entreprise serait-il alors quelque chose de totalement opposé à la culture locale ? Certainement pas, comme le montre l'histoire économique et de nombreuses réussites actuelles tout à fait exemplaires. Mais, il y a là un vrai problème qu'il faut s'attacher à résoudre.

Des pistes de travail pour l'avenir

- En fait, il n'y a pas de « one best solution ». C'est la combinaison de plusieurs actions en profondeur et de mesures ponctuelles qui doit permettre de rompre avec le cercle vicieux de l'immobilisme ou de l'agitation politicienne qui n'en est qu'un avatar commode. Dans ce contexte, l'Etat joue inévitablement un rôle central. Ce rôle n'a aucune chance de réussir s'il n'y a pas un véritable changement des mœurs de l'Administration qui est loin d'être une tâche facile. Il ne s'agit pas d'un énième appel à « La Réforme Globale de l'Administration », véritable serpent des mers sous tous les cieux, mais d'une mutation nécessaire et progressive si on veut maintenir la stabilité et la paix sociale et impulser la dynamique de la croissance économique et du progrès social. Il est de bon ton aujourd'hui d'invoquer la démocratie à tout bout de champ. Ici, l'invocation n'est pas rituelle, mais découle de la conviction qu'une plus grande implication des acteurs sociaux dans les affaires qui les concernent est le seul gage du succès. L'exercice est des plus délicats, parce que le changement n'est jamais une chose aisée, surtout qu'en l'occurrence, il signifie nouvel équilibre des pouvoirs et nouvelle répartition des richesses dans un contexte où les intérêts sont relativement, c'est un euphémisme, crispés.

- La coopération Internationale peut et doit aider dans l'ancrage de cette nouvelle culture, encore faut-il que les mécanismes de soutien, qu'ils soient internationaux ou euro-méditerranéens, publics ou privés, soient plus adaptés aux besoins, plus souples et, disons-le, plus sincères. Il ne sert à rien de soutenir si c'est pour fermer les espaces aux mouvements de personnes et aux marchandises à travers toutes sortes d'artifices.
 - Le système éducatif doit inévitablement se moderniser et cesser de fabriquer des chômeurs diplômés. Ce n'est pas uniquement une affaire institutionnelle comme on a trop souvent tendance à le croire, mais une affaire pédagogique, financière et managériale. Les réformes entamées ici et là récemment permettront-elles d'y arriver ? il faut l'espérer ?
 - Le Financement n'est pas en reste. Aussi longtemps que le système financier local demeurera cramponné à ses rentes et ses habitudes frileuses, il y a bien peu de chance que les créateurs d'entreprises, surtout les plus jeunes parmi eux, trouvent de quoi financer leurs projets.
 - Enfin, sans une pénétration importante des technologies de l'information et de la communication dans tous les milieux, malgré les handicaps et les difficultés, on voit mal, dans le monde global actuel où la création de valeur est intimement liée à la diffusion des nouvelles technologies, comment l'activité entrepreneuriale dans les pays d'Afrique du nord peut devenir un moyen de promotion de l'emploi et comment ils peuvent s'engager significativement dans la voie du progrès et du développement.
- Jeremy Rifkin, dans « L'Age de l'accès » (5), en offre une illustration saisissante que maints pays d'Afrique du nord et d'ailleurs seraient bien inspirés de méditer.

1) Peter DRUCKER, « Les entrepreneurs », Hachette, 1985 ;

2) Ministère de la Prévision Economique et du Plan, « Rapport National sur le Développement Humain 1998-1999 », Rabat, décembre 1999 ;

3) Ibidem ;

4) Rapport de 1995 transmis par le Président de La Banque Mondiale au Gouvernement marocain ;

5) Jeremy RIFKIN, « L'Age de l'Accès », La Découverte, 2000.

REUNION DE GROUPE SPECIAL D'EXPERTS SUR L'ENTREPRENEURIAT ET LES JEUNES EN AFRIQUE DU NORD

24 février 2003, Alger, Algérie

RAPPORT

La réunion ad hoc d'experts sur « l'entrepreneuriat et les jeunes en Afrique du nord » s'est tenue dans l'après-midi du 24 février 2003. Après l'allocution de bienvenue de M. A. Rezig, Directeur du Bureau de la CEA pour l'Afrique du nord (CEA-AN), les participants ont désigné Ms. Amany Asfour (Egypte, Présidente) et Mr. Khaled Kaddour (Tunisie, Rapporteur).

Après l'élection du bureau, le Professeur Driss Alaoui Mdaghri a présenté le document de base de la réunion. Il a présenté un état des lieux de la question sous ses différents aspects démographiques, économiques et culturels ainsi qu'une évaluation des expériences de quelques pays de la sous-région autant sur les plans politique, économique, éducatif, social et culturel. Finalement, il a recommandé plusieurs axes d'intervention pour motiver les jeunes à entreprendre dans le secteur privé.

A l'issue de ces interventions, il a été retenu que :

La question de l'entrepreneuriat et des jeunes fait l'objet d'un intérêt croissant de la part du système des Nations Unies et de ses Etats Membres. Dans ce cadre, il faut souligner la création, par le Secrétaire Général des Nations Unies, du Réseau sur l'Emploi des Jeunes (Youth Employment Network –YEN - Résolution A/117 du 19 décembre 2001) qui se compose du Secrétariat des Nations Unies, de la Banque mondiale et du Bureau international du travail. Ce réseau a procédé à la constitution d'un Comité International de Haut Niveau qui a identifié l'entrepreneuriat des jeunes comme l'un des moyens prioritaires pour contribuer à la résorption du chômage des jeunes. Cette recommandation a été appuyée par l'Assemblée Générale des Nations Unies dans la Résolution adoptée le 21 décembre 2002.

Cette question fait aussi partie des préoccupations majeures des pays de l'Afrique du nord. En effet, dans la plupart des pays de la sous-région, les Etats Membres ont adopté des mesures pour la promotion de l'auto - emploi des jeunes. Cependant, malgré ces efforts, la promotion de l'entrepreneuriat auprès des jeunes reste un défi à relever. En outre, beaucoup de jeunes se sont intégrés au marché du travail, à travers des activités informelles qui dénotent des capacités et des ressources insoupçonnées et qui, souvent, ne demandent qu'à être renforcées et stimulées.

Il est important d'analyser la viabilité de l'alternative de l'auto – emploi, qui est actuellement promue auprès des jeunes, pour faire de cette option, une réponse effective et durable au défi du chômage et du sous-emploi des jeunes, notamment dans le contexte des efforts entrepris par les Etats Membres et les Chambres de Commerce, pour la promotion du secteur privé en Afrique du nord.

Les pays de la sous-région se caractérisent par des ruptures multiples qui ne sont pas suffisamment prises en compte, ainsi que leurs multiples implications, lors de la définition des alternatives et des actions à entreprendre pour la promotion de l'entrepreneuriat auprès des jeunes. Ces ruptures sont aussi des opportunités car elles ouvrent des perspectives de nouveaux marchés, notamment extérieurs, comme ceux qui sont liés aux produits biologiques et aux produits immatériels. En plus, les nouvelles technologies de la communication et les réseaux ne sont pas suffisamment utilisés par les programmes de promotion de l'entrepreneuriat des jeunes. De là l'importance de promouvoir de nouvelles activités économiques liées à la « veille économique » et à « la veille technologique », en tant que métiers du futur. Dans ce cadre, les acteurs, notamment l'Etat et l'entreprise privée, devraient intérioriser de nouvelles attitudes.

La formation des jeunes entrepreneurs, qui occupe une place importante dans la gamme des services de proximité pour la promotion de l'entrepreneuriat auprès des jeunes, devrait donc s'insérer dans ce contexte dynamique. Cependant, la formation ne devrait pas être limitée seulement aux jeunes entrepreneurs mais aussi cibler les différents acteurs et surtout les interlocuteurs des jeunes.

L'expérience a démontré que les programmes de promotion de l'entrepreneuriat auprès des jeunes devraient se baser sur une approche globale et systémique et surtout prendre en considération les spécificités de chaque pays, car la même approche ne peut s'adapter à tous les contextes. En plus, il faudrait capitaliser les expériences et les instruments qui ont déjà été utilisés dans le passé.

Il a aussi été reconnu que les institutions du système des Nations Unies qui oeuvrent dans le domaine de la promotion de l'entrepreneuriat des jeunes n'étaient pas suffisamment utilisées par les pays de la sous-région, notamment le programme SEED du Bureau international du travail.

Pour la promotion de l'entrepreneuriat auprès des jeunes femmes il faudrait surtout favoriser la création de réseaux et renforcer leurs capacités.

Les participants ont eu à :

- Examiner les facteurs qui ont un impact sur la formation des entreprises par les jeunes ainsi que sur leur développement et leur durabilité;
- Echanger des idées sur la manière, la plus appropriée, d'intégrer la question de la promotion des jeunes entrepreneurs dans les politiques sectorielles et dans celles qui visent la promotion du secteur privé ;
- Formuler des recommandations sur l'approche et les politiques à adopter par les Etats Membres et les organisations du secteur privé pour stimuler et renforcer les entreprises de jeunes en Afrique du nord.

De manière spécifique, la réunion ad - hoc d'experts s'est attelée de manière spécifique à débattre des quatre questions suivantes :

1. Que faire pour stimuler la création et assurer le développement et la durabilité des entreprises des jeunes ?
2. Quelles approches et politiques innovatrices permettent d'accroître et d'améliorer l'auto - emploi des jeunes ?
3. Que faire pour situer la question de l'auto - emploi des jeunes au centre des politiques sectorielles et celles de promotion du secteur privé en Afrique du nord ?

4. Que faire pour que les jeunes puissent participer à la définition des politiques de promotion de l'entrepreneuriat ?

Enfin, suite à un riche débat sur les divers aspects des questions susmentionnées, et sur la base des expériences nationales présentées, les participants ont formulé les recommandations suivantes :

1. Pour stimuler les jeunes à créer des entreprises, il faudrait :

- Adopter une approche globale ou systémique et viser le long terme ;
- Favoriser la création d'un climat et d'un environnement favorables aux entreprises et à l'entrepreneuriat ;
- Créer, avec la contribution du Bureau de la CEA pour l'Afrique du nord, un réseau d'informations sous – régional pour les petites et moyennes entreprises ;
- Encourager les jeunes fonctionnaires du secteur public à créer leurs propres entreprises en leur octroyant des facilités.

2. Pour définir des approches et des politiques innovatrices, il faudrait :

- Encourager la culture de l'entrepreneuriat, de l'innovation et de l'invention ;
- Améliorer les programmes éducatifs et de formation professionnelle au niveau pédagogique et au niveau de la gestion et assurer leur mise à niveau pour répondre aux exigences de l'entrepreneuriat ;
- Créer des observatoires des changements technologiques et commerciaux (veille technologique, veille stratégique, intelligence économique et veille commerciale) ;
- Encourager la culture de la recherche de l'information par les jeunes.

3. Pour situer la question de l'auto-emploi des jeunes au centre des politiques sectorielles et celles de promotion du secteur privé, il faudrait :

- Définir de nouveaux instruments pour encourager le financement et l'accompagnement des nouvelles entreprises créées par les jeunes ;
- Créer des caisses d'assurances contre les risques encourus par les jeunes entrepreneurs ;
- Améliorer les techniques de production dans la sous – région ;
- Ouvrir le marché sous-régional à la production des jeunes entrepreneurs ;
- Créer un réseau sous-régional de soutien aux projets de jeunes afin de les aider dans toutes les étapes ;
- Créer, avec la contribution du Bureau de la CEA pour l'Afrique du nord, un réseau sous-régional de la petite entreprise en Afrique du nord ;
- Créer un programme d'échange entre les experts des pays de la sous-région ;
- Créer un Comité de suivi et d'accompagnement des entreprises de jeunes.

4. Pour que les jeunes puissent participer à la définition des politiques de promotion de l'entrepreneuriat, il faudrait :

- Encourager les jeunes à participer au sein des organisations de la société civile pour agir en tant que partenaires de l'Etat et du secteur privé et pour établir des mécanismes de dialogue et de communication avec l'Etat.

II.3. Les marchés des capitaux, attractivité des investissements et ressources humaines en Afrique du nord

- **Réformes des marchés financiers maghrébins / Nazha Lahrichi, Consultante**
- **Les marchés des capitaux, attractivité des investissements et ressources humaines en au Maroc/ Mohamed Othmane Amrani/ Directeur adjoint, Conseil Déontologique des Valeurs Mobilières (CDVM), Rabat (Maroc)**
- **Marché de capitaux en Afrique du nord/ Abdelilah Ouaquaq, Bureau de la CEA pour l'Afrique du nord ;**
- **Rapport de la réunion**

Réformes des marchés financiers maghrébins

Nazha Lahrichi, Consultante

La réforme du secteur financier nord africain notamment marocain et tunisien est intervenue dans un contexte marqué par: i) la mise en place de politiques d'ajustement structurel ; ii) un besoin pressant de la mise à niveau de l'économie nationale et iii) une tendance à la mondialisation impliquant la libéralisation et l'intensification de la concurrence sur les places financières internationales, suite plus particulièrement à la déréglementation des marchés des changes et au recyclage des petro dollars.

Un autre facteur et non des moindres à caractère endogène a incité les pays du Maghreb plus particulièrement le Maroc et la Tunisie à réformer la sphère financière et à œuvrer pour arrimer leurs économies à l'économie-monde. Il s'agit de l'essoufflement du modèle interventionniste et de la " faillite" de l'Etat qui s'est révélé peu efficace dans le pilotage de la croissance.

La démarche maghrébine, à l'instar de celles qui ont prévalu dans d'autre cieux sous les auspices du FMI et de la SIRO, a pour objectif, la modernisation du système financier national en vue d'augmenter son efficacité pour relancer la machine économique et mettre à contribution le capital étranger en vue de dynamiser la croissance.

Plus d'une décennie s'est écoulée depuis le lancement du premier chantier de réforme du système financier maghrébin, durée suffisante pour en faire le bilan et évaluer en conséquence son impact.

Avant d'apprécier la réforme et d'analyser ses effets sur la sphère réelle notamment, il convient de rappeler dans un premier point, les grandes lignes de cette réforme que se soit au Maroc ou en Tunisie. Le deuxième axe portera sur la modernisation du secteur bancaire et financier. Le troisième sera consacré à l'examen de la politique monétaire et de change.

1. Rappel des principales raisons de la réforme du secteur financier maghrébin

Depuis l'indépendance jusqu'à la fin des années 80, l'architecture du système financier et bancaire était fortement marquée par l'existence de deux types d'institutions, certes complémentaires, mais distinctes. Le premier constitué par des organismes spécialisés, généralement d'obédience publique, et dont les missions sont la mobilisation de l'épargne longue plus particulièrement, le financement des secteurs prioritaires et la promotion des exportations. Le nombre de ces organismes financiers spécialisés varie d'un pays à l'autre. Au Maroc, ces institutions relevant du secteur financier public ont été composées de : Caisse de dépôt et de gestion (CDG) pour la centralisation de l'épargne institutionnelle, Banque nationale pour le développement économique (BNDE), Caisse nationale de crédit agricole (CNCA), Crédit immobilier et hôtelier (CIH) et la Banque marocaine du commerce extérieur (BMCE).

A ces établissements qui intervenaient respectivement en faveur de l'Industrie, l'agriculture, l'Immobilier, le Tourisme et l'exportation, il convient d'ajouter la Banque centrale

populaire (BCP), la Caisse marocaine des marchés (CMM), Bank Al Amal, et le Fonds d'équipement communal (FEC).

Ces derniers avaient pour mission respective le financement des PME/PMI, des marchés publics, des Marocains résidents à l'étranger qui désirent investir au Maroc et des collectivités locales.

Il faut noter que la CNCA, la BCP et la BMCE avaient déjà à l'époque le statut de banque.

Le second type d'institution était composé des banques commerciales privées. Celles-ci, bien qu'elles ne soient pas spécialisées dans un domaine précis, étaient obligées, de par la réglementation, à soutenir l'action des organismes spécialisés en affectant une partie de leurs ressources au pré-financement de ces derniers et à consacrer une quotité de leurs emplois pour alimenter leurs portefeuilles d'effets publics constitués de bons de Trésor.

A ces deux catégories d'institution, il faut ajouter les sociétés de crédit spécialisées dans le financement de la consommation et les sociétés de Leasing.

Certes, cette dualité n'était pas généralisée. La Libye, à titre d'exemple disposait d'un système bancaire étatique avec une banque centrale dotée de larges pouvoirs de réglementation et de surveillance. Le système financier mauritanien était marqué par une forte présence des pouvoirs publics.

Ainsi, le système financier était :

- i) globalement un système dual constitué d'institutions spécialisées (organismes financiers spécialisés, sociétés de crédit et Leasing) et de banques commerciales;
- ii) compartimenté et,
- iii) cloisonné.

En outre, les règles de fonctionnement et de gestion ont été administrées en raison de l'instauration de l'encadrement de crédit et du respect de coefficient d'emplois obligatoires. D'une manière générale, la réglementation en vigueur ne permettait pas l'émergence du marché et ne favorisait pas ainsi la concurrence.

En résumé, la logique du système financier nord-africain relevait de celle de l'économie d'endettement. L'intermédiation bancaire entravait le développement du marché financier et ne permettait ni une mobilisation soutenue de l'épargne ni une allocation optimale des ressources. Il va sans dire que ces imperfections avaient des implications sur le financement de l'économie nationale et n'étaient pas de nature à : i) contribuer à l'arrimage de cette dernière à l'économie-monde, ii) améliorer la compétitivité des entreprises locales et à les aider à se mettre à niveau.

Il était donc urgent de reformer le secteur financier et d'entamer le processus de sa modernisation pour le faire évoluer d'une "économie d'endettement" à une "économie de marché" plus efficiente et mieux adaptée au contexte international.

Concrètement, la réforme du secteur financier s'est traduite par: i) l'élimination de la dualité du système à travers la reconversion des organismes financiers en banques universelles et l'introduction de la notion de l'établissement de crédit englobant la banque et la société de crédit notamment; ii) la libéralisation progressive des taux d'intérêt et la déréglementation de l'activité bancaire, la suppression progressive des emplois obligatoires. Parallèlement, la loi bancaire a été

revue débouchant sur la refonte du cadre juridique régissant l'activité des établissements de crédit. Dans ce cadre, les autorités monétaires ont mis en place des règles prudentielles pour une meilleure maîtrise des risques.

A ces mesures et pour mieux asservir cette réforme, il y a eu un préalable qui constituait la privatisation des institutions financières publiques. Le transfert de la propriété qui a concerné la majorité des pays nord africain, s'est réalisé à des rythmes différents. En Egypte, la privatisation des banques commerciales a constitué la principale étape du processus de la réforme financière. Cette opération s'est effectuée selon les caractéristiques de chaque banque et a concerné plus particulièrement la Banque Commerciale Internationale, la Banque Américain-Egyptienne, la banque du Crédit Arabo-africaine. Au Maroc par contre, ce processus n'a pas été mené jusqu'au bout. A l'exception de la Banque Marocaine du Commerce Extérieur et dans une mesure de la Banque Centrale Populaire, le transfert des autres banques au privé n'est pas réalisé pour des raisons objectives.

En plus, l'établissement de crédit, dans sa nouvelle définition doit disposer d'un capital social minimum dont le niveau ainsi que celui des fonds propres nets ont été réexaminés à la hausse et ce, dans le but de consolider ses assises financières.

Par ailleurs, la comptabilité des établissements de crédit a été alignée sur les normes internationales. Parallèlement, il y a eu l'institution des régies d'audit et de contrôle interne en plus de l'audit externe et du commissariat aux comptes dont l'objectif est d'assurer une meilleure transparence et de bien informer les dirigeants dont la responsabilité civile est engagée comme c'est le cas au Maroc (loi concernant la société anonyme). Ce système est renforcé par l'action de la banque centrale qui procède à des contrôles réguliers.

En résumé, la réforme financière ne s'est pas limitée au système bancaire mais, elle a concerné aussi les marchés de capitaux. En effet, les mesures prises dans ce cadre, ont débouché sur la refonte du cadre institutionnel du marché financier et l'apparition d'un marché monétaire. Ces mesures avaient pour objectif stratégique la réorganisation du marché financier traditionnel pour en faire un vaste marché des capitaux unique et complètement décloisonné, offrant ainsi aux intervenants la possibilité de procéder à des arbitrages instantanés entre titres court et long dans un cadre concurrentiel et suffisamment sécurisé.

II Modernisation du secteur bancaire et financier

Concrètement, la modernisation du secteur bancaire et financier maghrébin notamment marocain et tunisien s'est réalisée à travers la déréglementation qui s'est traduite par un désengagement de l'Etat en faveur d'une libéralisation progressive du secteur sur la base d'un cadre juridique rénové s'inscrivant dans une logique de marché.

La démarche suivie, qu'elle soit marocaine tunisienne ou égyptienne notamment, est quasiment la même. Certes, la promulgation des textes ne s'est faite selon le même timing, ni selon le même ordre de priorité, mais la politique poursuivie est à quelques exceptions près la même. Les réformes introduites l'ont été d'une manière : graduelle et avec beaucoup de pragmatisme.

Globalement, la refonte du cadre institutionnel de la sphère financière a concerné:

- i) La banque, les organismes financiers spécialisés et les sociétés de crédit regroupées sous le label Etablissement de crédit à travers plus particulièrement la promulgation d'une nouvelle loi

bancaire.

- ii) Les marchés des capitaux, par la révision de certaines lois comme celle régissant la bourse des valeurs et la promulgation de nouveaux textes concernant, notamment les instances de contrôle de la bourse de valeur (CDVM au Maroc, CMF en Tunisie).
- iii) La mise en place de nouveaux instruments financiers à l'instar des OPCVM, les titres de créance négociables.
- iv) Des dispositions de renforcement de la réforme financière et de la libéralisation de l'économie nationale. A cet effet, il convient de citer les lois sur la société anonyme, la concurrence et la privatisation.

En résumé, la modernisation a été dès le départ codifiée par les biais de deux catégories de textes juridiques. La première a porté sous l'Etablissement de crédit donnant naissance plus particulièrement à une loi bancaire rénovée. Quant à la seconde, elle a concerné le cadre juridique du marché financier dans ses différents compartiments. A ce titre, il y a eu des lois pour :

- i) Restructurer l'existant (Bourse des valeurs pour certains pays).
- ii) Mettre en place de nouveaux marchés (Bourse des valeurs pour d'autres pays, marché monétaire).
- iii) Introduction de nouveaux instruments et produits (OPCVM, titres de créances négociables, titrisations, adjudications... etc).

Ces cadres juridiques pour la majorité des pays nord-africain sont comparables sinon similaires.

Les lois bancaires nord africaines à l'exception de la Tunisie qui n'a abrogé la loi de 1967 qu'en 2001, les autres pays nord africains ont procédé au cours de la première moitié de la décennie 90 à la réforme du cadre juridique bancaire.

A quelques nuances près, les principales innovations de ces cadres sont :

- unification du cadre juridique des institutions financières;
- extension des activités de l'établissement de crédit;
- renforcement des règles prudentielles.

1. Unification du cadre juridique

A la différence des lois bancaires anciennes qui qualifiait de banque "toute entreprise qui fait profession habituelle de recevoir du public, à titre de dépôt ou autrement, des fonds...", la plus part des nouvelles lois donne une définition plus large applicable à tous les établissements de crédit définis comme étant des personnes morales qui effectuent à titre habituel des opérations de collecte de fonds publics, d'octroi de crédits et de gestion de moyens de paiement.

La réforme marocaine distingue deux catégories d'établissements de crédit :

- les banques, seules habilitées à collecter des dépôts à vue ou d'un terme inférieur ou égal à deux ans. Il s'agit des banques inscrites, des organismes de crédit populaire, de la CNCA, du CIH et de la BNDE.
- les sociétés de financement qui ne sont pas autorisées à collecter les dépôts du public exception faite des fonds à terme supérieur à deux ans. Elles regroupent les sociétés de crédit à la consommation, et du crédit-bail et d'autres organismes tels que les Fonds d'équipement communal

et la Caisse marocaine des marchés.

Bien que la réforme ait unifié le cadre juridique des banques, des organismes spécialisés reconvertis, des sociétés de crédit et de leasings qualifiés désormais d'établissements de crédit, certaines entités sont exclues formellement du champ d'application de cette loi. C'est le cas de Bank Al-Maghrib, de la Caisse de dépôt et de gestion, de la Caisse centrale de garantie, de la Trésorerie générale, du Service des comptes courants, des CCP, du Service des mandats postaux.

La Tunisie a promulgué une nouvelle loi relative avec établissements de crédit de 10 juillet 2001. Celle-ci ne s'applique pas aux organismes qui exercent des opérations bancaires en vertu des lois qui leur sont propres et aux représentations que les institutions financières internationales pourraient installer en Tunisie.

La loi bancaire algérienne de 1990 a aboli le cloisonnement qui distinguait le système bancaire.

2. Extension des activités des Etablissements de crédit

Les opérations que les établissements de crédit sont autorisés à effectuer. Ainsi que les services qu'ils pourront offrir aux entreprises sont élargis.

Ainsi, avec l'élargissement du champ d'intervention des établissements de crédit, leur ne se limite plus à la simple intermédiation bancaire.

3. Un nouveau cadre de conversation

Les fonctions qui étaient confiées au Comité de crédit et du marché financier (CCMF) dans le cadre de la loi bancaire de 1967, ont été segmentées et confiées à des instances différentes. Il s'agit des fonctions de consultation sur la politique monétaire, réglementaire et de contrôle.

1) Le Conseil national de la monnaie et de l'épargne (CNME)

Principal organe consultatif, le CNME est consulté sur toutes les questions intéressant les orientations de la politique monétaire et du crédit et les moyens de sa mise en oeuvre.

A l'instar du CCMF, le CNME est présidé par le ministre des finances et représenté par le gouverneur de Bank Al-Maghrib.

2) Le Comité des établissements de crédit (CEC)

Présidé par le gouverneur de Bank Al-Maghrib, le CEG est un organe à caractère technique. Il est chargé de se prononcer sur les modalités d'octroi et de retrait d'agrément. De même, il est appelé à fixer le montant du capital minimum, les conditions de prise de participation des établissements de crédit dans le capital des entreprises et les modalités d'intervention du Fonds collectif de garantie des dépôts. En général, il donne son avis sur toutes les dispositions prises en matière de réglementation bancaire.

3) La commission de discipline des établissements de crédit

Cette commission, présidée par le gouverneur de Bank Al-Maghrib, comprend deux représentants du ministère des finances, un représentant de Bank Al-Maghrib et un magistrat nommé par le ministre des finances. Elle procède au contrôle de légalité lié au respect de la réglementation bancaire. En plus, elle est "chargée d'instruire les dossiers disciplinaire et de proposer les sanctions susceptibles d'être prononcées à l'encontre des établissements de crédit...".

4) L'Association et le groupement professionnel

A l'instar de la loi de 1967, la nouvelle oblige les banques à adhérer au Groupement Professionnel des Banques du Maroc, et les sociétés de financement à l'Association professionnelle des sociétés de financement.

Ces associations servent d'intermédiaires entre leurs membres autorités monétaires notamment.

4. Plus de protection pour la clientèle

Afin d'améliorer les rapports entre les établissements de crédit et la clientèle, la loi accorde un intérêt particulier à la protection des déposants et des emprunteurs. Ainsi, elle prévoit une série de mesures directes et indirectes.

i) Les mesures directes

Tout d'abord, la loi institue "un Fonds collectif de garantie des dépôts" et pose le principe du "mécanisme collectif du soutien financier".

Le rôle du Fonds collectif de garantie est de consentir des concours financiers aux établissements de crédit en difficulté et d'indemniser les déposants en cas de liquidation d'un établissement de crédit dans la limite d'un plafond de 50.000 OH par déposant. Le fonds est alimenté par les cotisations annuelles de tous les établissements de crédit.

L'ensemble des établissements recevant des fonds du public peuvent venir en aide à tout établissement de crédit qui se trouve dans une situation difficile. Selon l'article 63, il est interdit aux établissements de crédit de réduire ou d'interrompre les concours consentis.

Les établissements de crédit sont désormais tenus de porter à la connaissance du public les conditions applicables à leurs opérations, notamment en matière de taux d'intérêt et de commissions.

La nouvelle loi reconnaît pour la première fois, à tout citoyen le droit au compte, c'est à dire la possibilité pour toute personne qui se voit refuser l'ouverture d'un compte, de demander à Bank Al-Maghrib de lui désigner un établissement auprès duquel le compte sera ouvert.

ii) Les mesures indirectes Il s'agit notamment :

- des conditions exigées pour l'octroi de l'agrément. Il est tenu compte de façon rigoureuse des moyens financiers et techniques dont disposent les établissements de crédit, de leur programme d'action et de leur aptitude à participer au développement économique et social du pays sur le plan national, régional et local.
- du contrôle.

En plus des dispositions figurant dans l'ancienne loi et qui ont été reconduites, la nouvelle loi impose aux établissements de crédit "de faire procéder, par des auditeurs externes, à la révision et au contrôle annuel de leur comptabilité...".

Enfin, le régime des sanctions est réaménagé par le renforcement des sanctions pénales et l'institution de sanctions disciplinaires.

1. Le réseau des banques commerciales

Le réseau des banques commerciales est constitué de 15 banques, y compris le CNCa, CIH et la BNDE maintenant intégrés au système bancaire:

Bank Al-Maghrib (banque centrale)
Banque Commerciale du Maroc (BCM)
Banque Marocaine du Commerce Extérieur (BMCE)
Banque Marocaine pour l'Afrique et l'Orient (BMAO)
Banque Marocaine pour le Commerce et l'Industrie (BMCI)
Banque Nationale pour le Développement Economique (BNDE)
Caisse Nationale de Crédit Agricole (CNCA)
Crédit du Maroc (CM)
Crédit Immobilier et Hôtelier (CIH) Crédit Populaire du Maroc (CPM)
Banque Centrale Populaire (BCP)
Banque Populaire Régionale (BPR)
Société Générale Marocaine de banque (SGMB)
Société Marocaine de Dépôt et Crédit (SMDC)
Wafabank

La structure du système bancaire est caractérisée par la prédominance des trois premiers groupe bancaires (BCM, BMCE, Banque Populaire) qui se partagent plus de 61 % de l'ensemble du marché.

2. Organismes financiers spécialisés

La Caisse Marocaine des Marchés (CMM), société anonyme, donne l'aval ou l'acceptation, par signature, permettant la mobilisation des crédits accordés par les banques pour le financement de marchés publics ou assimilés.

Quant à la Caisse de Dépôt et de gestion (CDG), elle gère certains dépôts d'origine publics ou privés, ainsi que les institutions de prévoyance.

Concernant Bank Al Amal, elle finance les projets d'investissements des ressortissants marocains résidents ou ayant résidé à l'étranger. Le Fond d'équipement communal, Banque des Collectivités Locales, intervient en faveur du développement local.

Parallèlement aux institutions financières, il existe d'autres institutions d'intermédiation financière telles que le Trésor, la Caisse Centrale de Garantie, les compagnies d'assurance, les sociétés de vente à tempérament et les sociétés de leasing. A cela, il faut ajouter des organismes privés preneurs de participation en capital, tels que les sociétés d'investissement et les sociétés de capitaux à risques.

Marché des capitaux

En septembre 1993, promulgation de trois textes de loi sur le marché financier:

1. Loi relative à la Bourse des valeurs

La gestion est désormais assurée par une société privée chargée de veiller à la régularité des opérations, à la publicité ainsi qu'à l'introduction des valeurs nouvelles et à leur radiation.

A travers cette loi, les sociétés de bourse ne se limitent plus à la simple exécution des ordres des clients, mais font de la contrepartie, assurent la garde des titres et la gestion de portefeuilles.

La loi introduit par contre plus de sélectivité dans l'accès à la profession et plus de rigueur dans le contrôle auquel elles sont soumises.

2. Loi relative au CDVM et aux informations exigées des personnes faisant appel public à l'épargne Le CDVM est établissement public (équivalent de la COB en France), chargé de veiller à :

- l'intégrité et à la transparence du marché et de s'assurer du respect de la réglementation par l'ensemble des opérateurs;
- la protection de l'épargne investie et ;
- l'information des investisseurs.

3. Loi relative aux OPCVM

Ces organismes sont des outils de gestion collective de portefeuilles. Leur rôle consiste à collecter et à canaliser l'épargne vers les marchés financiers. La loi de septembre 1993 a été amendée en janvier 1997 pour introduire quatre nouveaux éléments:

- i) Mise en place d'un marché de blocs en remplacement des cessions directes pour les opérations qu'on ne peut exécuter sur le marché central en raison de leurs tailles. Cette mesure vise à donner plus de représentativité pour le cours sur le marché central.
- ii) Création d'un second marché dont les conditions d'accès sont plus souples en terme de taille et de pourcentage du capital à diffuser dans le public.
- iii) Amélioration de la protection des actionnaires et de la sécurité du marché grâce à :
 - l'introduction de la déclaration de franchissement de seuils de participation dans les sociétés cotées en vue d'informer les émetteurs de toute tentative de prise de contrôle.
 - la mise en place d'un système de garantie de bonne fin des transactions réalisées sur le marché.

Parallèlement, des efforts ont été entrepris pour consolider les mécanismes du marché monétaire. A cet effet, le Trésor a été amené à couvrir ses besoins par le biais de la technique des adjudications qui consiste à mettre en concurrence les soumissionnaires aux bons du Trésor. Ce marché s'est progressivement ouvert aux établissements financiers et aux compagnies d'assurance puis aux entreprises publiques et privées et enfin aux personnes physiques et aux non résidents.

Cette nouvelle orientation s'est renforcée par l'introduction d'une série d'innovation et de techniques visant l'amélioration des procédures d'émission pour mieux asseoir l'adjudication et la rendre un marché plus attractif. C'est ainsi qu'un réseau d'intermédiaires en valeurs du Trésor sélectionnés parmi les institutions financières les plus entreprenantes a été mis en place pour animer ce marché et le rendre plus fluide.

De même, le marché monétaire a été élargi aux émetteurs privés suite à l'introduction de nouveaux produits adaptés en l'occurrence les autres titres de créances négociables à savoir, les certificats de dépôts, les bons de sociétés de financement et les billets de trésorerie.

Par la suite, le marché financier a été enrichi par l'introduction de la technique de titrisation des créances hypothécaires destinée à mobiliser de nouvelles ressources pour le financement du logement.

Ces réformes ont été nécessaires et constituaient des préalables pour faire émerger la désintermédiation financière et amorcer en conséquence la reconversion de l'économie nationale d'une économie d'endettement à une économie de marché.

4. La loi créant le depositaire central Cette loi a pour objectif la dématérialisation des titres et leur inscription en compte auprès du depositaire central de Maroclear.

Le capital de cet organisme est détenu à 55% par l'Etat et à 45% par le privé. La promulgation de ces lois a été accompagnée par:

1. Le passage à la cotation électronique en mai 1996

La Bourse de Casablanca s'est assurée les services de la Bourse de Paris pour passer de la cotation à la criée à la cotation électronique.

2. baisses successives des taux de commissions en bourse pour les actions en vue d'encourager l'investissement. De 0.39% à 0.24% ensuite à 0.14% en 1998. Nouvelle baisse à 0.10% en 1999.

3. baisse des commissions sur les transactions obligataires en introduisant des forfaits par maturités. 4. Réduction des commissions d'introduction en bourse et de centralisation des OPV, en mai 1998.

5. la variation des cours à la hausse ou à la baisse est fixée à 5% par rapport à la référence au lieu de 3% précédemment. Cette variation maximale est portée à 6% en novembre 98.

Le processus de modernisation du marché boursier tunisien a été enclenché par la loi n° 94-117 du 14 novembre 1994 et accélérée à partir de 1995.

Cette modernisation a débouché essentiellement sur une réorganisation séparant les fonctions de contrôle et de gestion et la création d'un dépositaire central et ce, par la mise en place de 3 entités indépendantes à savoir le conseil du marché financier (CMF), la bourse des valeurs mobilières de Tunis (BVMT) et la société tunisienne interprofessionnelle de compensation et de dépôt des valeurs mobilières (STICODEVAM).

1- Le Conseil du Marché Financier (CMF)

Le rôle du CMC est de veiller à la protection des épargnants et d'assurer le contrôle de tous les intervenants sur le marché.

C'est un organisme public doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière chargé de la régulation du marché financier.

Le Conseil du Marché Financier a sous son contrôle permanent la Bourse des Valeurs Mobilières de Tunis -BVMT-, les intermédiaires en bourse et la Société Tunisienne Interprofessionnelle de compensation et de dépôt, et de règlement de titres STICODEVAM.

Il assure également la tutelle des Organismes de Placement Collectif en Valeurs Mobilières - OPCVM-.

Ce conseil a pour mission, en tant qu'organisme de régulation, d'assurer la protection de l'épargne investie en valeurs mobilières et tout autres produits financiers placés par Appel Public à l'Epargne et de veiller au bon fonctionnement des marchés.

2- La Bourse des Valeurs Mobilières de Tunis (BVMT)

Entreprise privée dont les actionnaires sont les intermédiaires en Bourse. La BVMT est chargée de la gestion administrative et technique du marché des valeurs mobilières.

Concernant ses fonctions qui sont globalement similaires à celles de la Bourse marocaine, la BVMT

* organise l'administration et le fonctionnement du marché en assurant la sécurité matérielle et juridique des opérations; * instruit les candidatures d'admission et d'introduction à la Bourse et se prononce sur la radiation des produits financiers de la cote de la Bourse, sauf opposition du CMF;

- * enregistre les transactions effectuées et les cours établis sur le marché;
- * initie la suspension du marché ou de la transaction d'une valeur particulière dans le cas d'une difficulté technique, de défaut de divulgation ou de variation inhabituelle des cours;
- * publie les informations relatives aux transactions, cours, avis et communiqués dont la publicité est exigée par les lois et règlements;
- * s'assure que les opérations boursières se déroulent conformément aux conditions réglementaires;
- * prépare les règlements de parquet et les soumette à l'approbation du CMF ;
- * gère le Fonds de Garantie du Marché;
- * et fournit avis et propositions au CMF sur les questions ayant trait au développement du marché.

Depuis le 25 Octobre 1996, les négociations à la Bourse s'effectuent sur le Nouveau Système de Cotation Electronique, conçu conformément aux standards internationaux. Par ailleurs, parallèlement au démarrage de la cotation électronique, il a été créé un Fonds de Garantie Marché qui assure la bonne fin des transactions réalisées par les intermédiaires en Bourse.

3- La Société Tunisienne Interprofessionnelle de Compensation et de Dépôt des Valeurs Mobilières (STICODEVAM). Créée au mois de décembre 1993 par les intermédiaires en Bourse et les banques dans le but d'instaurer un système de compensation et de dépôt, assure STICODEVAM dont les fonctions sont comparables à celles de Marocclair,

- * le bon dénouement des transactions réalisées en Bourse par la mise en place d'un système comptable des titres permettant le transfert de leur propriété par une compensation scripturale inter-comptes;
- * la réduction des coûts et les risques résultant du traitement manuel des titres;

* la simultanéité de paiement et de la cession des valeurs mobilières. B. Les sociétés d'investissement

1) PROMULGATION D'UN CADRE JURIDIQUE POUR LES SOCIÉTÉS D'INVESTISSEMENT dans le but de renforcer les fonds propres des entreprises et de dynamiser le Marché Financier.

Trois catégories de sociétés d'investissement ont été introduites:

Sociétés d'Investissement à Capital Variable (SICA V) dont l'objet est la gestion collective d'un portefeuille en valeurs mobilières par l'acquisition des actions de sociétés cotées en Bourse et la souscription aux emprunts obligataires.

Sociétés d'Investissement à Capital Fixe (SICAF) dont le but est notamment la prise de participations dans le capital des entreprises existantes ou en création.

Sociétés d'Investissement à Capital Risque (SICAR) dont l'objet est de renforcer les fonds propres des petites et moyennes entreprises, de celles installées dans les zones de développement régional ainsi que des entreprises qui font l'objet de mise à niveau.

2) MISE EN PLACE DE NOUVEAUX INSTRUMENTS FINANCIERS pour la consolidation des fonds propres de l'entreprise sans en perdre le contrôle. Ces instruments qui existent au Maroc (la loi sur la société anonyme) sont:

Actions à dividendes prioritaires sans droit de vote

Il s'agit de valeurs mobilières qui ne peuvent être émises par une société que si celle-ci a réalisé des bénéfices durant les 3 derniers exercices ou si elle présente aux porteurs de ces actions une garantie bancaire assurant le paiement du dividende minimum;

Certificats d'investissement sans droit de vote

Ces certificats représentent les droits pécuniaires attachés à l'action. Ils sont dits privilégiés lorsqu'un dividende prioritaire leur est accordé. Ils ne peuvent représenter plus du tiers du capital social. Si leur création est cumulée avec la création d'actions à dividendes prioritaires et en tout état de cause, le cumul des deux catégories de titres ne peut dépasser 49 % du capital social de la société;

Titres participatifs

Ce sont des valeurs mobilières négociables, dont la rémunération est fixée par le prospectus d'émission et doit comporter obligatoirement une partie fixe et une autre variable. Ils ne sont remboursables qu'en cas de liquidation de la société émettrice ou à son initiative à l'expiration d'un délai qui ne peut être inférieur à 7 ans;

Emprunts obligataires convertibles en actions

Ces emprunts pour lesquels la conversion ne peut avoir lieu qu'au gré des porteurs et seulement dans les conditions et sur la base de conversions fixées par le contrat d'émission des obligations. Par ailleurs, pour ouvrir la place de Tunis sur l'extérieur, les étrangers ont été autorisés à acquérir librement sur le marché secondaire des titres de capital d'entreprises tunisiennes, admises ou non à la cote de la Bourse, dans la limite de 50%. Sachant que les étrangers peuvent transférer librement leurs capitaux et les bénéfices y afférents.

III Politique monétaire et de change

On ne le répètera jamais assez que les réformes financières entreprises par les pays de l'Afrique du nord notamment par le Maroc et la Tunisie visent à créer les conditions d'une intégration porteuse de l'économie nord africaine à l'économie monde et partant à mieux réussir l'ouverture de cette économie sur l'extérieur.

Pour relever ce défi, les deux pays plus particulièrement ont procédé au préalable à l'instauration des équilibres macroéconomiques et ce, à travers la mise en place d'un programme d'ajustement structurel (P AS) au cours des années quatre vingt et quatre vingt dix.

Pour atteindre les objectifs assignés à ce programme, la politique de change a été mise à contribution et s'est révélée d'un grand intérêt dans la réinstauration de la stabilité macroéconomique.

L'objectif principal de cette politique est de sauvegarder la valeur externe de la monnaie sans porter atteinte à la compétitivité de l'économie nationale. Pour cela, les autorités monétaires agissent dans deux directions complémentaires

- i) en termes nominaux à travers le rattachement, comme c'est le cas au Maroc, du dirham à un panier de devises représentant la structure des échanges extérieurs de ce pays ;
- ii) en termes réels par la mise en place d'une politique monétaire vigoureuse qui consiste à bien maîtriser l'inflation.

Parallèlement, le Maroc et la Tunisie, en plus de l'Algérie et de la Mauritanie ont adopté le régime de la convertibilité courante pour leurs monnaies nationales conformément aux dispositions des statuts du FMI (article VIII). Cette adoption s'est traduite, selon les pays, par la mise en place du régime de liberté de change pour l'ensemble des transactions courantes de la balance des paiements; la convertibilité totale pour toutes les transactions de change des non résidents; la libéralisation des emprunts extérieurs pour le financement du commerce extérieur et de l'investissement ainsi que par l'institution de comptes en devises en faveur des exportateurs.

Cette démarche a abouti à l'émergence d'un marché de change. Dorénavant les banques disposent de positions de change largement suffisantes pour assurer l'animation du marché interbancaire et satisfaire dans de bonnes conditions les besoins de la clientèle. " il faut noter que ce marché a connu ,depuis sa mise en place, des évolutions dans le sens de la libéralisation graduelle des transactions en capital du compte de la balance des paiements et de son intégration aux marchés internationaux".

Il convient de remarquer que l'Egypte, tout en se conformant dans les faits aux engagements pris vis- à vis du FMI en matière de convertibilité de la Livre pour les opérations courantes de la balance des paiements, elle ne s'est pas prononcée pour une adhésion officielle à l'article 8 de la convention de cet organisme international.

S'agissant de la politique monétaire, il y a lieu de rappeler que les banques centrales maghrébines comptent parmi leurs missions la stabilité de la monnaie ainsi que le développement et la régulation du marché monétaire.

Pour accomplir ces missions, ces institutions d'émission disposent de moyens adéquats en l'occurrence les taux d'intérêt et la réserve monétaire. Il leur revient de fixer le loyer d'argent de leurs opérations sur le marché interbancaire et de déterminer le niveau du ratio de la réserve monétaire.

Globalement, la majorité des pays nord africains ont abandonné le contrôle directe en faveur du contrôle indirecte qui répond mieux aux exigences que requiert l'évolution sans cesse fluctuante des trésoreries bancaires. Les outils utilisés dans ce cadre pour régler la liquidité bancaire, permettent à la banque centrale d'agir sur le niveau des taux d'intérêt du marché interbancaire et par ricochet sur l'ensemble des loyers d'argent.

Ainsi, les taux d'intérêt fixés par la banque centrale au niveau du marché interbancaire sont devenus les taux directeurs à travers lesquels s'opère la transmission des impulsions de la politique monétaire.

Marchés de Capitaux en Afrique du nord

Abdelilah Ouaqouaq

Bureau de la CEA pour l'Afrique du nord

INTRODUCTION

L'évolution du système monétaire international, impose aux pays de la sous-région, des réformes monétaires et financières et la création et le développement de marchés de capitaux.

Le système financier et monétaire mondial actuel se caractérise, en effet, par un marché de capitaux marqué par la rapidité de réaction aux évolutions financières et régi conformément à cela. Cette situation provient du développement non observé auparavant qui marque le secteur de l'information et des communications. Ceci le rend très imprévisible et demande aux institutions et organismes du système une stratégie de veille et une réadaptation continue aux évolutions rapides et subites. Notamment la création et la modernisation de marchés de capitaux entièrement intégrés au système monétaire international s'imposent avec la globalisation des économies et par suite la mondialisation des moyens de financement de la croissance et du développement.

Cette situation contrecarre les actions menées pour combler le grand déficit de financement extérieur dans les pays africains. L'Afrique n'a pas bénéficié de l'élan des flux de capitaux observés au cours des années 90 et la sous région de l'Afrique du nord n'a pas échappé à ce constat général puisque la sous région aurait selon la CNUCED enregistré entre 1990 et 1998 un transfert net négatif de capitaux de près de 0,6% du PND contre un transfert positif de 9% du PNB entre 1975 et 1982.

Les stratégies de développement de la majorité des pays de la sous-région comptent sur des capitaux étrangers et particulièrement des investissements directs. Il devient ainsi impératif de créer un environnement attractif et incitatif pour les flux de capitaux et en particulier pour les IDE. Pour être attractif cet environnement se doit non seulement d'être fonctionnel, moderne et intégré mais aussi compétitif. En particulier les marchés de capitaux qui constituent une composante importante de ce système d'attraction doivent retenir une grande attention d'autant plus qu'ils vont constituer en même temps un moyen de canaliser les ressources intérieures vers l'investissement.

Par ailleurs, les accords avec les institutions financières internationales pour surmonter les crises d'endettement par le biais des rééchelonnements, prévoyaient la mise en œuvre de réformes structurelles économiques et financières qui devaient être prises ultérieurement aux programmes de stabilisation. Ces réformes traitaient notamment des domaines monétaire et financier avec comme composante importante le développement et la modernisation des marchés de capitaux.

Dans ce qui suit, on va essayer de situer l'état d'avancement de la mise sur pied des marchés de capitaux et de leur activation en passant en revue différentes étapes et en étudiant la situation des pays de la sous-région par rapport à chaque étape. La mise en relief des particularités

de chaque pays peut être utile pour se faire une idée des progrès réalisés dans les réformes financières en Afrique du nord.

I- LES MARCHES DE CAPITAUX ET LES ETAPES DE REFORME DES SECTEURS FINANCIERS ET MONETAIRES

Structure des marchés de capitaux

Il est entendu par marchés des capitaux, les marchés des titres et le marché interbancaire. Les différents marchés de titres, au delà des possibilités de placement qu'ils offrent pour les épargnants (ou les investisseurs en portefeuille) sont des moyens de financement alternatifs pour les agents économiques et peuvent être classés en deux catégories le marché monétaire et le marché financier.

Le marché monétaire regroupe les marchés des différents titres de moins de 5 années. En fait, cette appellation concerne un espace plus large que le marché des titres de créances négociables de moins de 5 années puisque l'on considère que le marché interbancaire constitue une composante importante de ce marché, du fait que les banques y cèdent des titres en garantie à leur approvisionnement en monnaie centrale auprès de la Banque Centrale. Ainsi, le marché monétaire est constitué des émissions par adjudication des bons de trésor à court terme, des émissions des bons de trésor dans le public, des émissions des établissements financiers et des émissions des entreprises et du marché interbancaire.

Le marché interbancaire s'entretient par le refinancement qui est un mécanisme bancaire utilisé dans le contrôle de la création monétaire. C'est la Banque Centrale, prêteur en dernier ressort de l'économie, qui assure directement ou indirectement le *refinancement* des banques et des intermédiaires monétaires en leur achetant des titres de placement contre création de monnaie. Ces titres sont, pour l'essentiel, des obligations, des actions et des documents représentatifs de crédits à l'économie ayant financé des opérations de trésorerie pour des entreprises et des particuliers, ou des opérations d'investissement ou d'exportation.

Lorsqu'une banque accorde des crédits, elle doit s'assurer en permanence de sa liquidité. Il lui faut alors se refinancer en monnaie centrale. Elle y pourvoit en collectant des dépôts, mais aussi en cédant certains de ses actifs acquis en contrepartie des crédits qu'elle a distribués. Ces cessions d'actifs s'effectuent par des opérations sur le marché monétaire (dans son compartiment marché interbancaire), et par le réescompte de diverses catégories de titres, en échange de quoi la banque obtient de la monnaie centrale. Le taux d'escompte de la Banque Centrale remplacé aujourd'hui dans certains pays de la sous-région par le taux du marché monétaire joue le rôle de taux directeur. Chaque fois qu'il augmente, le coût du refinancement bancaire s'élève et les banques répercutent cette augmentation sur les prêts accordés à leurs clients. C'est pourquoi ce taux est un des principaux instruments de contrôle de la création monétaire. Ainsi, le marché interbancaire ou marché des liquidités bancaires est exclusivement réservé aux banques. Il assure la rencontre entre l'offre et la demande de monnaie à la Banque Centrale. Les banques s'y échangent en définitive, essentiellement leurs excédents et leurs déficits de trésorerie qu'ils garantissent par des titres valeurs, obligations ou actions, ou bons de Trésor etc.

Pour garantir le jeu de l'offre et de la demande et ainsi libérer le taux d'intérêt, la Banque Centrale organise ses interventions pour récupérer ces actifs (titres) en procédant à des appels d'offre (en général d'une semaine) ou sur initiative des banques pour 5 jours et de 24 heures selon

l'initiative ou de la banque ou de la Banque Centrale et en fixant le taux monétaire sur la base de ces adjudications et des taux proposés.

Quant au marché financier, il est constitué des marchés des valeurs et des obligations à long terme, ainsi que des bons de trésor par adjudication de plus de 5 années. La bourse des valeurs constitue, de ce fait, une composante importante de ce marché au même titre que le marché obligataire qui peut, selon les cas, intégrer les bourses des valeurs. Les bourses sont aussi souvent des marchés secondaires pour des émissions de trésor et pour d'autres titres d'où l'appellation qu'on retrouve dans quelques pays de la sous-région (سوق الأوراق المالية) « Marché des effets financiers ».

Cette interdépendance entre le financement, le système bancaire et les finances publiques pour ce qui est des marchés et des politiques n'est pas fortuite car provenant d'interrelations réelles entre ces compartiments du secteur financier. Cette même raison se trouve derrière le fait que la réforme et le développement des marchés de capitaux ne pouvaient se faire sans une réforme globale du secteur financier. La réforme, le développement ou la création des marchés de capitaux dans la sous région d'Afrique du nord s'est inscrite, pour la plupart des pays, dans un cadre général de réforme financière.

Cadre général des réformes dans lequel s'inscrit la création des marchés de capitaux

Le Maroc et la Tunisie ont suivi le même processus d'installation de la réforme globale dans laquelle s'inscrit la création et le développement des bourses et des marchés de capitaux en général. Cet échelonnement correspond en gros à ce qui s'était passé dans de nombreux pays en développement.²⁵

On peut à quelques nuances près retenir le cheminement constitué des étapes suivantes :

- Libéralisation progressive des taux conjointement avec le recours au marché pour financer le Déficit Global du Trésor
Cette étape qui cherche à établir progressivement la vérité du taux d'intérêt en tant que prix du loyer de l'argent, repose sur la recherche à mettre en œuvre l'égalité des agents économiques devant le financement bancaire.
En effet, toute libéralisation des taux d'intérêt et leur soumission au jeu de l'offre et de la demande ne peut se faire sans mettre fin au privilège du Trésor dans le financement monétaire et bancaire. Cette action est d'autant plus équitable qu'elle lutte contre l'évincement des agents privés du financement.
- Abandon de l'encadrement du crédit et des emplois obligatoires
Cette étape est nécessaire car la libéralisation des taux suppose une liberté de choix et une plus grande responsabilité quant à l'accord de crédits. Toutefois, l'abandon des emplois obligatoires n'est généralement pas total, les autorités monétaires conservent souvent certains emplois comme filets de sécurité en particulier la réserve obligatoire et des emplois destinés au financement de secteur sociaux prioritaires.
- Développement du marché interbancaire (pensions régulières)
Comme expliqué plus haut, la nécessité de fixer le taux du marché monétaire conformément à l'offre et à la demande de monnaie et pour pouvoir juguler indirectement la création

²⁵ Selon Jbili, Enders et Treichel du FMI (Les réformes financières au Maroc et en Tunisie/ Finances et Développement, septembre 1997)

monétaire, les techniques de prise de pensions régulières sont utilisées par les systèmes monétaires.

- Développement des autres composantes du marché monétaire
Le marché des titres doit être développé pour la recherche d'équité entre les agents, il est ainsi permis aux institutions financières et aux entreprises de mettre des titres sur le marché, pour rechercher des fonds à court terme.
- Accroissement des règles prudentielles (Comité de Bâle)
Un système bancaire dont l'activité est régie par les mécanismes du marché peut créer des distorsions et des crises financières. Pour amortir cet effet, la réforme prévoit à ce niveau d'appliquer aux banques et établissements financiers la réglementation prudentielle. Celle-ci est mise en œuvre à travers l'utilisation notamment des ratios de solvabilité, des ratios de liquidité, des ratios de division des risques et des ratios maxima des prises des participations.
- Privatisation et développement de l'activité des bourses
La bourse des valeurs, qui est le compartiment financier du marché des capitaux, devait selon le cheminement général être créée une fois que le dispositif réglementaire et l'encadrement de l'activité bancaire soient mis en place. Toutefois, l'histoire de la sous-région montre que tous les pays n'ont pas suivi le même itinéraire à cause de l'existence ancienne de certaines bourses. L'adaptation de l'existant aux réformes a été le principe d'intervention des Etats dans ce domaine.
- Création d'instruments et d'organismes financiers privés (Certificats de dépôt, billets de trésorerie, SICAV et autres OPCVM)
Le renforcement du secteur privé dans l'activité et le fonctionnement des marchés de capitaux s'est traduit comme on a vu par la création d'instruments financiers privés au niveau du marché monétaire. Au niveau du marché boursier, la création des SICAV et autres OPCVM après la création de la société privée des bourses tend également à privatiser le fonctionnement des bourses. Cette privatisation a nécessité la création d'organismes de contrôle et de déontologie, ce qui s'est réalisée de manière différente d'un pays de la sous-région à l'autre.
- Création d'un marché de change interbancaire et convertibilité de la monnaie
Pour généraliser la privatisation au privé étranger et mettre en œuvre l'ouverture de l'économie au financement extérieur, le système de change devrait offrir la possibilité aux banques de traiter de transactions en devises avec d'autres banques nationales ou étrangères et avec leurs clientèles. C'est ce qui débouche sur la création d'un marché de change considéré comme un support important au développement des marchés de capitaux.

II- ETAT D'AVANCEMENT DES CREATIONS ET REFORMES DES MARCHES DE CAPITAUX

1- Libéralisation des taux d'intérêt et financement du déficit des finances publiques par le marché.

Quatre pays sur les sept de la sous région d'Afrique du nord , ont procédé jusqu'à aujourd'hui à la libéralisation des taux d'intérêt. Ces pays ont ainsi été obligés, tout au moins trois parmi les quatre soit le Maroc, la Mauritanie et la Tunisie, à assumer complètement un marché de financement libre et ce en faisant accroître le financement du déficit du Trésor sur le marché par

des bons de trésor négociables le plus souvent. En assainissant les finances publiques on commençait à assouplir les obligations faites aux banques de prêter au Trésor.

Le quatrième pays, l’Egypte a décidé depuis janvier 1991 de laisser les taux d’intérêt se déterminer par le marché, mais au niveau du financement du Trésor il continue à utiliser des techniques ne permettant pas le financement du déficit sur le marché.²⁶En effet, Les autorités publiques égyptiennes ont commencé, dans le cadre de la réforme financière, à émettre des produits financiers sur le marché des adjudications des valeurs du Trésor dont les taux d’intérêts constituent une référence pour les établissements bancaires pour la fixation de leurs taux d’intérêt débiteurs, mais ces produits n’accèdent pas à un financement substantiel du déficit.

Pour ce qui est particulièrement du financement du DGT sur le marché, le cas du Soudan revêt dans la sous région un aspect particulier à signaler. Dans ce pays, l’interdiction de la pratique des taux d’intérêt représente une entrave réelle à la naissance d’un marché monétaire, cependant à la bourse de Khartoum des actions de court terme sont vendues par l’Etat et qui se rapprochent beaucoup des bons de Trésor et sont échangées en marché secondaire. Ces actions notamment les actions CHAHAMA, au lieu d’être rétribuées par un intérêt comme c’est le cas des bons de Trésor, le sont sur les bénéfices de la part de l’Etat dans les activités productives de l’Etat (Etablissements ou Entreprises publiques). Ces transactions sont d’une telle importance qu’on peut considérer que le Soudan finance le déficit du Trésor public sur le marché.

En Algérie, les autorités monétaires ont mis en place en 1995 une procédure d’émission par adjudication des bons du Trésor intéressant les intervenants (établissements bancaires et financiers, etc.) sur le marché monétaire, soit pour leur propre compte, soit pour le compte de leur clientèle. Cette action vise le financement sur le marché du déficit du Trésor.

Ainsi pendant que quatre pays ont libéralisé les taux d’intérêt, cinq pays parmi les sept de la sous région financent le déficit des finances publiques sur le marché et procèdent à cette fin à l’émission sur le marché de titres négociables. La première étape de libéralisation du marché sans privilégier l’agent Etat dans le financement est apparemment bien engagée dans la sous région.

2-Abandon de l’encadrement du crédit et des emplois obligatoires

La libéralisation du système de financement nécessite, en plus de la libéralisation des taux d’intérêt, le désencadrement du crédit et une diminution significative des emplois obligatoires.

Quatre pays de la sous région ont désencadré le crédit et 3 ont commencé à modifier la réglementation dans le sens de la diminution des taux des emplois obligatoires des banques. Ces mesures visent essentiellement de soutenir la libéralisation des taux d’intérêt et promouvoir la concurrence entre les banques.

Parmi les pays qui ont désencadré les crédits, l’Egypte a décidé en 1995 d’éliminer le système de fixation des plafonds des crédits et de l’instrument de leur sélection pour donner plus de liberté de choix aux banques et promouvoir ainsi la concurrence entre les institutions bancaires.

Le Maroc qui a instauré l’encadrement du crédit entre 1969 et 1972 et l’a réinstauré en 1976 l’a définitivement abandonné dès 1991, et a commencé à supprimer la spécialisation

²⁶ questionnaire sur la réforme

sectorielle des intermédiaires financiers et à installer une plus grande liberté de décision en matière d'octroi des prêts.

La Mauritanie, dans le cadre de la réforme initiée par la nouvelle loi bancaire de juillet 1995, a procédé à la suppression des instruments directs d'encadrement et de contrôle de l'activité bancaire, notamment les plafonds des crédits, les autorisations préalables, les taux de réescompte préférentiels, et les limites individuelles de réescompte.

En Tunisie, le système des autorisations préalable auquel étaient soumis les crédits bancaires a été abandonné suite à la circulaire de la Banque Centrale 87_47 du 23/12/87. De même, avant la libéralisation relative des taux d'intérêt, le refinancement des banques selon les procédures de réescompte a été de plus en plus assoupli et de nouveaux instruments se sont substitués à l'encadrement du crédit

Deux pays sur sept, le Maroc et la Tunisie ont levé partiellement les contraintes des emplois obligatoires, accélérant ainsi la libéralisation.

Parmi les mesures entreprises au Maroc concernant l'élimination des emplois obligatoires il y a lieu de citer la suppression en 1994 des coefficients d'emplois obligatoires et la suppression en 1998 du plancher d'effets publics.

De même, en Tunisie l'utilisation du système des pensions et l'existence d'un marché monétaire développé montrent que l'Etat peut se passer des emplois obligatoires des banques.

En Egypte, la loi 120 de 1975 avait déjà fixé comme objectifs la levée des obligations de l'Etat, mais jusqu'à présent le non recours de l'Etat au financement par le marché du déficit fait que cette action n'est pas suffisamment engagée.

3-Développement du marché interbancaire (pensions régulières)

Le développement du marché interbancaire notamment la mise en place de pensions régulières est une action nécessaire pour le refinancement des banques selon les lois de l'offre et de la demande et peuvent de ce fait remplacer le refinancement basé sur le contrôle direct par le réescompte et les autres moyens d'encadrement.

Trois pays de la sous région, l'Algérie, le Maroc et la Tunisie ont procédé à l'adoption d'un système de pensions d'une semaine à une journée pour refinancer les banques. Un quatrième pays, la Mauritanie, n'utilise qu'une pension de 24 heures pour réguler l'évolution de la masse monétaire.

4-Autres composantes du marché monétaire

La réforme et le développement du marché monétaire se concrétisent en la création d'autres instruments pour le financement des besoins du trésor, des organismes bancaires et financiers et des entreprises. Cependant, les actions menées à ce propos ne sont pas identiques dans les pays d'Afrique du nord. En plus des actions intéressant le marché inter bancaire qui ont été décrites précédemment, les différents pays ont entrepris des actions pour réformer les autres composantes du marché monétaire.

En effet, Le marché monétaire est composé en plus du marché interbancaire des bons de trésor négociables à court terme et des certificats de dépôt et les billets de trésorerie.

En Algérie, les autorités monétaires ont mis en place en 1995 une procédure d'émission par adjudication des bons du Trésor intéressant les intervenants (établissements bancaires et financiers, etc.) sur le marché monétaire, soit pour leur propre compte, soit pour le compte de leur clientèle. Les autres instruments financiers alternatifs pour satisfaire la demande formulée par les organismes de crédit et les entreprises ne sont pas encore mis en œuvre.

De même, le financement des besoins du Trésor par les règles du marché a été introduit en Egypte. Les autorités publiques égyptiennes ont commencé, dans le cadre de la réforme financière, à émettre des produits financiers sur le marché des adjudications des valeurs du Trésor dont les taux d'intérêts constituent une référence pour les établissements bancaires pour la fixation de leurs taux d'intérêt débiteurs.

En revanche, les autorités libyennes continuent de financer les besoins du Trésor selon les dispositions statutaires et conventionnelles de la Banque Centrale de la Libye. Il convient de noter qu'en fait aucune action de création d'un marché monétaire n'est prévue à ce jour.

Le Maroc a mis en exécution un certain nombre d'actions pour promouvoir le marché monétaire, et partant, consolider les efforts consentis par les autorités monétaires afin de moderniser le système bancaire et le marché financier.

Ainsi, un marché des adjudications des valeurs du Trésor a été institué en 1989, puis réaménagé par des textes législatifs en 1995. Les bons du Trésor, qui y sont émis, ont fait l'objet de standardisation et de diversification. Les transactions, sous-tendues par l'appel à la concurrence, sont également effectuées par le biais d'intermédiaires en valeurs du Trésor. Ces actions ont été renforcées par la création d'un marché secondaire des bons du Trésor.

En outre, un marché des titres de créances négociables a été mis en place en 1995. Les textes de loi et les dispositions réglementaires qui le régissent définissent trois catégories de titres.

- les certificats de dépôts émis par les banques ;
- les bons des sociétés de financement habilitées à recevoir des fonds du public d'un terme supérieur à 2 ans ;
- et les billets de trésoreries émis par les entreprises.

La Mauritanie a engagé dans le cadre des réformes structurelles mises en œuvre à partir du milieu des années 80, des actions de politique économique pour mettre en place des moyens indirects de régulation monétaire. Elles se sont traduites par l'instauration du marché des adjudications des bons du Trésor.

Les actions entreprises par les autorités monétaires au cours de la dernière année ont consisté, essentiellement, à accroître la complémentarité entre les politiques de crédit et de change, à améliorer le système d'adjudication des bons de trésor (introduction des bons de trésor avec une échéance de 3 mois, limitation du montant unitaire des soumissions à 200 Millions d'Ouguiya, etc.) et à renforcer la gestion indirecte du crédit.

Toutefois, les dispositions institutionnelles régissant l'émission des valeurs du Trésor ne se situent pas au même niveau que celles des autres pays du Nord de l'Afrique. Aussi le système monétaire et financier en Mauritanie reste marqué par l'absence du marché des titres de créances négociables.

Au Soudan, l'interdiction de la pratique des taux d'intérêt représente une entrave réelle à la naissance d'un marché monétaire. Cependant à la bourse de Khartoum des actions de court

terme sont vendues par l'Etat et qui se rapprochent beaucoup des bons de Trésor et sont échangées en marché secondaire. Ces actions au lieu d'être rétribuées par un intérêt comme c'est le cas des bons de Trésor, le sont sur les bénéfices de la part de l'Etat dans les activités productives de l'Etat (Etablissements ou Entreprises publiques).

La Tunisie, quant à elle, abrite un marché monétaire développé. Il est composé d'un marché des bons du Trésor et d'un marché des titres de créances négociables, créé en 1993. Ce dernier régit trois catégories de titres, en l'occurrence, les bons d'équipement émis par les banques, les bons émis par le Trésor et les billets de trésorerie émis par les entreprises.

Ainsi, si tous les pays sauf la Libye disposent de bons de trésor ou de bons similaires, seuls quatre disposent d'un marché secondaire pour les bons de trésor et seuls deux pays la Tunisie et le Maroc disposent d'un marché de titres de créances négociables.

5-Accroissement des règles prudentielles

Un autre moyen de vérifier le développement du marché monétaire est que la libéralisation de l'activité bancaire sous-jacente à la création du marché interbancaire et du marché secondaire des effets publics et des effets négociables des banques et des entreprises ne peut se faire sans le développement d'un certain nombre de règles prudentielles. Mais des pays peuvent adopter ces mêmes règles prudentielles sans avoir comme perspective immédiate le développement du marché monétaire. C'est pour cette raison que le nombre de pays ayant opté pour l'adoption des règles prudentielles est très grand dans la sous région. Six des pays de la sous région (pas le Soudan pour les raisons susmentionnées) adoptent le coefficient de division du risque et le ratio de solvabilité et cinq (pas la Libye et la Mauritanie) la classification des créances.

Ainsi en Algérie, il a été estimé que l'ouverture du secteur bancaire aux règles du marché pouvait aboutir à des difficultés financières si des mesures d'accompagnement n'étaient pas entreprises. C'est dans cet esprit que les autorités monétaires algériennes ont institué des règles prudentielles à l'activité bancaire.

Elles se résument comme suit :

- le coefficient de division des risques institué en 1995, fixant le maximum de risques à encourir sur les bénéficiaires ;
- le ratio de solvabilité institué en juin 1995, fixant un minimum du ratio entre les fonds propres des banques et établissements financiers et le montant de leurs risques pondérés ;
- la classification des créances et provisionnement des impayées en :
 - créances courantes ;
 - créances à problèmes potentiels ;
 - créances très risquées ;
 - créances compromises.

De même, à l'instar de ce qui se passe au niveau international des règles prudentielles ont été adoptées pour la sauvegarde des situations financières des établissements bancaires en Egypte consistant à respecter les normes du Comité de Bâle.

Ces règles prudentielles ont de particulier, le fait qu'elles aient été adoptées en Egypte avant l'approfondissement de l'application de la gestion indirecte et de l'open market et avant l'instauration du système de pensions.

En Libye l'intervention directe des autorités monétaires libyennes est renforcée par une réglementation prudentielle qui s'apparente normalement à une déréglementation de l'activité bancaire (instruments indirects de contrôle). Des règles prudentielles en matière de liquidité et de solvabilité sont appliquées au système bancaire libyen.

Les autorités monétaires au Maroc ont procédé à une révision en 1993 des règles prudentielles appliquées au système bancaire. Elles ont institué des ratios et normes conformes aux standards internationaux, notamment :

- le réaménagement du coefficient de division des risques, qui limite les risques encourus par bénéficiaire ;
- la révision du coefficient minimum de solvabilité qui rapporte les fonds propres à certaines rubriques de l'actif ;
- la mise en place d'un système de classification des créances en souffrance ;
- l'extension de ces règles en 1996 et 1997 à l'ensemble des institutions financières régies par la loi bancaire de 1993 ;
- l'adoption en 1999 d'un nouveau plan comptable des établissements de crédit et la fixation des règles des prises des participations.

De même, les autorités monétaires en Mauritanie ont instauré des règles prudentielles à l'activité bancaire. Il s'agit notamment:

- Du ratio minimum de liquidité;
- Du ratio minimum de couverture des risques ;
- Du ratio de division des risques ;
- Du ratio maximum des prises des participations des banques.

La Tunisie a pour sa part appliqué aux banques et établissements financiers une réglementation prudentielle. Celle-ci est mise en œuvre à travers l'utilisation des ratios ci-après :

- les ratios entre les fonds propres et les engagements (ratios de solvabilité) ;
- les ratios de liquidité ;
- les ratios de division des risques ;
- les ratios maxima des prises des participations.

6-Privatisation et développement de l'activité des bourses

Les réformes mises en œuvre dans ce cadre avaient pour objectif, soit la révision du cadre législatif du marché financier existant, soit la création, s'il faisait défaut, d'un nouveau marché financier présentant les conditions nécessaires au bon fonctionnement d'une place financière. Les bourses de valeur étant le principal compartiment des marchés financiers ont connu des actions de réforme ou de création importantes dans la sous région dans le cadre souvent de la réforme financière en général et des marchés de capitaux en particulier.

Ainsi, la bourse d'Alger a été instituée en 1993 date à laquelle ont été publiés les textes qui lui sont relatifs. L'Algérie a aussi institué au cours de la même année la Commission d'Organisation et de Surveillance des Opérations Boursières (la COSOB), c'est l'organisme qui sera chargé de la déontologie de la bourse.

La commission est composée de six membres désignés par arrêté du Ministère des Finances et le Président par décret pour une période de quatre années. Un représentant du Ministère de la Justice et un représentant du Gouverneur de la Banque Centrale doivent obligatoirement y siéger. Les règlements de la COSOB sont publiés au journal officiel après approbation du Ministre des Finances.

La Société de Gestion de Bourse des Valeurs n'a ouvert qu'en 1999, date où a été constatée la première cotation, elle fonctionne selon des règles qui lui sont particulières dans la sous-région.

Ainsi, les variations des cours ne peuvent pas dépasser 5% entre chaque cotation et le cours de la séance précédente. Il n'est organisé qu'un fixing par semaine (Lundi) pour les trois titres de capital (Saidal, Eriad Setif et Hôtel Aurassi) et un titre de créance (SONATRACH). Pour les obligations, la variation maximale est de 1% par rapport au cours précédent.

En Egypte, les autorités monétaires ont procédé en 1994 à la création de la bourse des valeurs de l'Egypte, et ce pour mettre en place d'autres modalités de placement et mobiliser, par conséquent, l'épargne, ainsi que pour fournir aux investisseurs de nouvelles sources alternatives de financement.

Malgré l'ancienneté des bourses en Egypte (celles d'Alexandrie et du Caire), leur rôle qui était d'une envergure mondiale à la fin des années quarante pour disparaître en 1952, n'a été effectif qu'à partir des années 90, et plus précisément, après la promulgation de la loi n° 95 de l'année 1992 qui a permis la mise en place d'un cadre réglementant le marché. En 1998 et 1999, d'importantes modifications ont été apportées aux textes en vigueur notamment la loi concernant le marché des capitaux et la loi sur les sociétés. Cependant, la bourse d'Egypte compte, relativement à ce qui est observé dans la sous-région, un très grand nombre de sociétés cotées dépassant 1000.

La réforme du marché financier au Maroc, qui visait la transparence du marché, son intégrité ainsi que la diversité et la disponibilité des produits financiers alternatifs aux produits bancaires, a été instituée en 1993, puis modifiée et complétée plusieurs fois depuis 1997. les actions entreprises à ce propos peuvent se résumer par:

- Le transfert de la gestion de la bourse de Casablanca à une société privée constituée par les professionnels et de la modification des textes régissant cette activité ;
- La création du Conseil Déontologique des Valeurs Mobilières chargé du contrôle de ce marché ;
- La publication d'un cadre juridique régissant l'activité des sociétés d'investissement à capital variable et des fonds communs de placements collectifs (OPCVM) ;
- La création en 1998 d'un dépositaire central chargé d'assurer la conservation des titres et des opérations de règlement-livraison ;
- La mise en place d'un marché hypothécaire pour mobiliser des ressources supplémentaires pour le financement du logement et accroître le nombre des instruments de placement à la faveur des investisseurs.

L'idée de création d'une bourse ou d'un marché des valeurs au Soudan est ancienne mais ne s'est réalisée qu'en 1994. Elle dispose selon la loi d'un Conseil d'Administration de 14 membres où les représentants du secteur privé sont majoritaires et est présidé par le Ministre des

Finances, le Gouverneur de la Banque du Soudan est vice président . L'activité au niveau du marché primaire a commencé en 1994, alors que le marché secondaire n'a débuté son activité qu'en 1995.

Le Conseil d'Administration de la bourse des valeurs de Khartoum fixe les conditions des opérations de passation des valeurs dans le marché secondaires ainsi que celles de création de valeurs dans le marché primaire. La loi oblige par ailleurs, les sociétés affiliées à la Bourse à des déclarations dans des conditions de clarté.

Cette bourse ne permet aucune transaction qui ne respecte pas la Chariâ islamique et des produits sont présentés au lieu des bons de financement basés sur les taux d'intérêt.

La capitalisation de la Bourse de Khartoum a atteint 391,7 millions \$US ou 100,8 milliards de Dinars soit 3,3% du PIB, ce qui montre que son activité est encore très limitée. La bourse de Khartoum cote 51 titres mais ne dispose pas encore d'indice. On peut dire que malgré l'ancienneté relative de cette bourse, elle est encore en phase de gestation et de développement entravé cependant par les conditions d'islamisation de toutes ses transactions.

la bourse de Tunis n'a été créée qu'en 1969 sans avoir, pour autant, joué un rôle majeur sur le marché financier durant les deux décennies qui ont suivi sa date de création, et ce, malgré les textes de loi adoptés à partir de 1988.

Il a fallu attendre l'année 1994 (loi du 14/11/1994) pour que de nouvelles structures soient mises en place pour donner un nouvel élan au marché financier tunisien.

Cependant, et dans le cadre de la réforme financière, les autorités monétaires ont créé les textes législatifs qui régissent le marché financier et ont créé, par conséquent, de nouveaux instruments de placement et de financement

En 1995 par la création de la Société Tunisienne Interprofessionnelle pour la compensation et les dépôts des valeurs mobilières (STICODEVAM), et ce pour assurer la transparence sur ce marché et la conservation des titres, procéder aux opérations de règlement-livraison ainsi que surveiller et contrôler la teneur des comptes afin de sécuriser les épargnants.

Ainsi, de nouvelles entités spécialisées et indépendantes ont vu le jour et ont commencé leurs activités à partir du 15/11/95. Il s'agit de :

- La Bourse des Valeurs Mobilières de Tunis (BMVT).
- Le Conseil du Marché Financier.(CMF)
- La Société Interprofessionnelle de Compensation et de Dépôt des Valeurs Immobilières.

A partir du 25/10/96, le Fonds de Garantie de Marché (FGM) a fonctionné en parallèle avec le nouveau système de cotation électronique

La sous-région dispose donc de cinq bourses, cette étape de la réforme est donc assez bien engagée. Ces bourses sont sous contrôle d'organismes créés à cette fin dans 4 pays de la sous région en vue d'assurer une garantie de la déontologie dans les comportements des intervenants. Toutefois les bourses d'Egypte, du Maroc et de la Tunisie plus actives rencontrent des problèmes de différents genres mais sont particulièrement signalés le peu de relation avec les activités

économiques et le faible attrait des investisseurs notamment étrangers. Ceci demande de revoir le fonctionnement et la gouvernance dans ce domaine.

7- Création d'instruments et d'organismes financiers privés

L'action au niveau de la bourse a aussi concerné la création d'organismes financiers privés. En général, les SICAV (Sociétés d'investissement à capital variable) se retrouvent dans les quatre pays qui ont une bourse dans la sous région (si on ne compte pas le Soudan qui rencontre dans ce domaine l'entrave de la chariaâ.) mais d'autres organismes privés ont vu le jour SICAF (Sociétés d'investissement à capital fixe et SICAR (Sociétés d'investissement à capital risque).

De même, la création d'instruments financiers privés négociables dans les bourses de valeurs vise à renforcer l'activité des bourses. Ainsi, le marché obligataire boursier comme il sera expliqué plus bas reste une condition au développement de l'intervention des investissements institutionnels qui ne peuvent se permettre de risquer tout leur capital sur des actions au rendement incertain.

On a assisté dans la sous-région à la création des bons de trésorerie des entreprises et des certificats de dépôts (ou bons d'équipement) des banques privées en Tunisie et au Maroc.

8- Création d'un marché de change interbancaire et convertibilité de la monnaie

Un important effort de déréglementation progressive des changes été entrepris dans les pays de l'Afrique du nord, d'une part pour se conformer aux exigences du Fonds Monétaire International (FMI), et d'autre part, pour faciliter la libéralisation économique mise en œuvre dans le cadre de l'ajustement structurel, et par conséquent, l'intégration desdits pays dans la dynamique de l'économie mondiale.

L'objectif étant l'assouplissement de la réglementation des changes pour assurer la convertibilité des monnaies nationales pour toutes les opérations courantes et pour une partie des opérations en capital. Cependant, l'état d'avancement de ce programme dans la sous région fait ressortir que quatre pays l'Algérie, le Maroc, la Mauritanie et la Tunisie disposent d'un marché de change interbancaire. Cette réalisation est dans les 4 pays est accompagnée de la convertibilité de la monnaie nationale pour les opérations courantes. Pour le Maroc, cette opération est même renforcée par la convertibilité de la monnaie pour les opérations en capital pour les non résidents.

Ainsi, en Algérie un ajustement des changes a été mis en place par les autorités publiques en 1984. Il a consisté en :

- la suppression du monopole de l'Etat sur le commerce extérieur ;
- l'instauration de la convertibilité progressive du dinar ;
- et la correction graduelle du taux de change ;

Dans cette optique, plusieurs règlements ont été introduits et sont relatifs à l'ouverture, sous certaines conditions, des comptes en devises en faveur de personnes physiques, à la fixation des conditions d'échanges de capitaux avec l'étranger et à l'organisation d'un marché interbancaire.

Ces actions ont permis d'aboutir à la convertibilité partielle des opérations courantes et à la détermination du taux de change du dinar algérien par les mécanismes du marché interbancaire

des changes. Ceci provient, en fait, de l'autorisation de détention de positions de change accordée par les autorités monétaires aux établissements bancaires et financiers.

Parallèlement, des règles prudentielles ont été adoptées par la Banque Centrale algérienne pour suivre de plus près l'évolution du marché des changes. Il s'agit, particulièrement, du rapport de position de change par devise aux fonds propres des intervenants sur ce marché et du rapport de la somme des positions de change pour l'ensemble des devises au total des fonds propres.

Au Maroc, des actions importantes ont été menées en matière de libéralisation progressive de la réglementation des changes. Ainsi, depuis 1987 un assouplissement a caractérisé l'administration des changes. Il s'est traduit progressivement par la libéralisation des financements extérieurs pour les entreprises, l'établissement de la convertibilité du dirham pour les opérations courantes en 1993, et par la suite pour des opérations en capital au profit des non-résidents, ainsi que la mise en place d'un marché des changes en 1996.

En outre, le traitement des opérations en devises a fait l'objet de révision par rapport au système existant. Dans ce contexte, l'obligation de cession des devises aux banques s'est substituée à l'obligation de cession à la Banque Centrale du Maroc. De même, la constitution de positions de change en devises dans les limites réglementaires a été autorisée aux banques.

Aussi convient-il de signaler que les cours de change relatifs aux opérations bancaires effectuées en devises sont déterminées par les banques elles-mêmes à l'intérieur d'une bande de fluctuation arrêtée par la Banque Centrale.

De ce fait, le système actuel de change offre la possibilité aux banques de traiter de transactions en devises avec d'autres banques nationales ou étrangères et avec leurs clientèles. Cette possibilité couvre des opérations au comptant, des opérations à terme, des opérations de swap et des opérations de dépôt.

Les efforts de restructuration économique et financière consentis en Mauritanie ont abouti à la libéralisation du système de change et se sont traduites également par la naissance de plusieurs bureaux de change et la création d'un marché des changes. Ainsi, toutes les opérations courantes avec l'étranger ont été libérées depuis 1995 et les cours des devises sont librement fixés par les banques et les bureaux de change. De même, l'ouverture des comptes en devises et en ouguiyas convertibles a été autorisée aux non résidents, tant étrangers que mauritaniens.

En Tunisie, en 1994 les autorités monétaires ont procédé à la création d'un marché de change et instauré, par conséquent, la convertibilité du dinar pour les opérations courantes. Cette libéralisation s'est accompagnée de l'adoption de règles prudentielles limitant *les proportions* de change détenues par les banques, aussi bien par devises que globalement. Aussi, l'intervention de la Banque Centrale tunisienne sur ce marché, à travers l'achat ou la vente de devises, a permis d'influer sur le cours des monnaies.

En 1997, le marché de change en Tunisie a été étendu aux opérations à terme, étant dès 1994 limité aux opérations au comptant.

Ainsi on peut dire qu'actuellement en Tunisie, il y a une convertibilité du dinar, puisqu'elle est effective pour les non-résidents au titre de l'investissement et quasi-totale pour les investissements en portefeuille. Pour les résidents, la convertibilité atteinte répond largement aux besoins de leur activité économique.

Dans les autres pays de la sous région les approches sont différentes d'un pays à l'autre.

En Egypte, les autorités monétaires se sont conformées dans les faits aux engagements arrêtés avec le FMI, concernant la convertibilité de la Livre Egyptienne pour les opérations courantes de la balance des paiements. Mais l’Egypte n’a pas encore déclaré officiellement son adhésion à l’article 8 de la Convention du FMI. De légères contraintes entravent cependant encore la convertibilité de la monnaie nationale pour les opérations en capital.

Par ailleurs, l’Etat égyptien a procédé à la création de bureaux de change où les cours de devises étrangères sont déterminés conformément aux règles du marché, tout en fixant des niveaux planchers et plafonds, respectivement, aux baisses et aux hausses des cours de toutes les devises.

Néanmoins, la crise du dollar, enregistrée depuis l’été 2001, a poussé les autorités publiques à intervenir pour fixer un cours central de change de la Livre égyptienne dans l’objectif de lutter contre les spéculations.

La réglementation des changes en Libye, quant à elle, est marquée par un contrôle strict exercé par l’Etat sur les mouvements des capitaux. Les autorités publiques réglementent, en effet, la détention des devises et soumettent à autorisation toutes les opérations de change. Elles établissent également les conditions d’ouverture de comptes de devises et procèdent à la cotation des monnaies étrangères. Les taux de change sont entièrement administrés par les autorités compétentes, qui jouent par ailleurs le rôle d’arbitre pour l’application à toute transaction l’un des deux taux de change en vigueur, le taux officiel ou le taux commercial (qui ont par exemple été en 2001 de 0,51 dollar et de 1,6 dollar respectivement).

Au Soudan, il est à signaler que les taux de change sont depuis juillet 1994 déterminés quotidiennement par les banques, la Banque du Soudan annonce la moyenne pondérée qui sera le taux appliqué dans les transactions. Cette procédure a permis de limiter le gap qui existait avec le taux parallèle, notamment après l’adoption en 1997 de mesures de contrôle de change et l’interdiction de faire des transactions en dollars. Depuis 1998, le taux de change est annoncé quotidiennement par la Banque du Soudan et a permis la stabilité du taux de change, mais aucune prémisse de la naissance d’un marché de change au Soudan ne s’est fait ressentir jusqu’à présent.

III- PROPOSITION D’UNE STRATEGIE DE MODERNISATION ET DE DEVELOPPEMENT DES MARCHES DE CAPITAUX EN AFRIQUE DU NORD

1. Constats et enseignements

Que cela soit à partir du fonctionnement des marchés de capitaux dans la sous région ou des difficultés rencontrées pour les réformer et les développer, on peut retenir un certain nombre d’enseignements tirées d’observations et de constatations sur le terrain.

Ces enseignements peuvent être très édifiants quant à la position à adopter dans l’avenir par rapport aux actions qu’il s’agit d’entreprendre dans ce domaine.

■ Amélioration des moyens et des conditions de financement de l’économie grâce aux réformes des marchés de capitaux

Même si les financements bancaires l’emportent sur les produits financiers alternatifs en cas de création d’un marché des capitaux, ils sont alloués à des taux d’intérêt débiteurs nettement inférieurs à ceux qui ressortent du système bancaire avant, notamment quand il était réglementé et directement encadré. Cette observation est importante car elle confirme le fonctionnement des

règles du marché et de la concurrence pour le bien de l'investisseur et du financement des investissements. Car en fait, les taux d'intérêt avec la libération des emplois bancaires et l'assujettissement de la création monétaire aux lois du marché a permis de maîtriser les taux d'inflation et les taux d'intérêt réels sont passés de valeurs négatives à des niveaux bas mais positifs.

Ainsi, des variations de ce genre ont été observées au Maroc et en Tunisie entre 1970-85 et 1986-95. En effet, les taux d'intérêt réels dans ces pays sont passés en moyenne de -2,3% au Maroc et -1,3% en Tunisie au cours de la première période à +5,5% et +2,0% respectivement pour les deux pays au cours de la seconde période²⁷.

De même, les économies une fois ces réformes installées semblent être mieux financées, si on se base sur les crédits distribués hors administrations publiques qui sont passés de 17,5% et 40,3% respectivement au Maroc et en Tunisie avant les réformes à 23,6% et 54,1% respectivement pour ces deux pays après les réformes³.

Malgré la maîtrise de l'inflation qui a été observée dans ces deux pays depuis l'installation de la réforme, leurs économies sont plus monétarisées, en témoigne le rapport M2/PIB qui est passé dans les deux pays d'un niveau de près de 40% en moyenne entre 1970 et 1986 à près de 50% entre 1986 et 1995. Des améliorations dans les taux d'épargne (hors administrations publiques) dans les deux pays ont également été observées entre ces deux périodes³.

■ Des instruments directs sont encore utilisés

Parmi les constats essentiels dans la sous région, la variabilité entre un bloc constitué par l'Algérie, le Maroc, la Mauritanie et la Tunisie et les autres pays de la sous région est notable. En effet, ces quatre pays probablement pour des raisons liées à l'histoire de leurs systèmes de financement, semblent évoluer sur la même courbe de réforme et utilisent les mêmes étapes et la même programmation dans le temps de ces étapes. Ces pays sont cependant à des niveaux différents de l'application de ces réformes suivant la disposition du système national à digérer chaque étape et la date de lancement de mise en œuvre.

Ainsi, dans ces pays, et en attendant le parachèvement des réformes, même si le financement s'opère de plus en plus à travers les mécanismes du marché, on continue, malgré les efforts consentis, d'intervenir dans les systèmes monétaire et financier. Des instruments directs sont encore utilisés pour le contrôle et la régulation quantitative de la création de la monnaie, pour la fixation du taux de change ainsi que pour l'affectation des ressources financières disponibles au profit du Trésor.

La Libye n'ayant jusqu'à présent introduit aucune action en vue de libéraliser le secteur financier continue à contrôler son activité et à l'assujettir aux besoins de la politique économique et financière de l'Etat. Les mesures prises et qui s'inscrivent parmi celles prévues dans les réformes le sont pour des soucis de bon fonctionnement des banques et non dans l'esprit de la libéralisation du secteur.

En Egypte et au Soudan, la programmation des composantes de la réforme ne semblent pas être respectées pour deux raisons différentes, l'acquis et l'expérience accumulée de l'Egypte dans

²⁷ Source : Les réformes financières au Maroc et en Tunisie par Jbili, Enders et Treichel ; Finances et Développement/septembre 1997.

le domaine et la prédominance de la chariaâ sur les pratiques qui pourraient s'installer au sein des finances au Soudan. Cela explique l'existence de bourses de valeurs dans ces deux pays malgré la continuation du contrôle de l'Etat sur la création monétaire et le financement du Trésor sans passer par le marché et à des taux discrétionnaires.

L'Egypte disposant des structures nécessaires au fonctionnement de la bourse, n'a pas eu de grandes difficultés à relancer ce compartiment du marché financier, d'autant plus que la culture de spéculation et d'intermédiation que le secteur privé égyptien a conservée depuis les années 50, n'attendait que la levée des interdits pour se faire valoir. Mais l'Egypte n'a pas encore assimilé et intégré la libéralisation du financement du trésor et donc du marché monétaire ni du marché de change. Des événements sont à l'origine du retard enregistré par ce parachèvement préconisé par les autorités égyptiennes dont notamment la crise du dollar vécue depuis l'été 2001.

Le Soudan, quant à ce pays, installe les éléments de la réforme qu'il peut et que tolère la Chariaâ, ce qui fait que des actions qui ne devaient intervenir qu'à la fin de la réforme sont réalisées pendant que d'autres ne peuvent l'être. Ainsi le financement du déficit par le marché est pratiquement en cours (par les actions « Chahama » et autres), pendant que la libéralisation du taux d'intérêt ne peut se faire à cause de l'inexistence de l'intérêt au Soudan. La non existence d'un marché monétaire n'a cependant pas empêché le Soudan de créer une bourse des valeurs pour créer un financement alternatif aux entreprises mais le fonctionnement de cette bourse connaît des entraves à son développement par les défenseurs de la Chariâa.

■ Le nombre de sociétés cotées en bourse est faible et le financement par l'intermédiation bancaire prépondérant

Seul l'Egypte dispose d'un nombre important de sociétés cotées dépassant 1000, les autres pays restent encore à des niveaux très bas comme le montre le tableau ci-après.

Pays	Nombre de sociétés cotées En bourse	Observations
Algérie	6	
Egypte	1076	Dont seulement 144 inscrites dans la liste officielle
Maroc	58	
Soudan	51	
Tunisie	45	Indices Tunindex-12% et BVMT -30% en 2001 Capitalisation -16%

Ces effectifs très faibles de cotations aux bourses de la sous région montre clairement le faible recours à ce type de financement. Les sociétés même les plus grandes dans la sous région ne ressentent pas le besoin de se financer directement sur le marché financier et privilégient l'intermédiation bancaire pour financer leurs investissements. Plusieurs explications ont été avancées à cette situation dont les résistances aux réformes et l'absence d'une pédagogie du

risque ce qui expliquerait le grand nombre enregistré dans la bourse d’Egypte qui a des habitudes anciennes de la bourse et la non présence des investisseurs institutionnels.

La prépondérance du financement de l’intermédiation bancaire continue à marquer le système de financement de l’investissement. Au Maroc, les crédits bancaires à long terme accordés en 1999 sont de près de 35 milliards de DH, pendant que les émissions totales d’actions à la bourse de Casablanca n’ont jamais dépassé 1 milliard de DH (1,05 en 1998) soit moins de 3%. De même, en Tunisie, la somme de 7,1 milliards de Dinars représente l’encours des crédits à long et à moyen terme en 1999, pendant que le total des capitaux traités à la bourse varient entre 0,2 et 0,5 milliard de Dinars, soit de 3% à 7%. Mais en Egypte, les crédits bancaires à moyen et long termes accordés par les banques ont été de 57 milliards de Livres, pendant que les émissions des sociétés en bourse ont été de près de 15 milliards en 2000-2001 soit environ 25%.

■ les trois principales bourses de la sous-région sont en crise

Il est, en effet, observé dans les pays de la sous-région un essoufflement de l’élan qui a caractérisé le lendemain de la mise en œuvre des réformes institutionnelles des bourses. En 2001, on considère en effet que les trois principales bourses de la sous-région sont en crises déclarées et reconnues.

Les analyses faites à ce sujet font ressortir le diagnostic suivant :

- Les bourses de la sous-région ont généralement été lancées par la privatisation, ce qui a masqué le manque d’irrigation structurel de ces marchés ;
- Des retards sont enregistrés au niveau du comportement des entreprises qui ne procèdent pas encore dans un souci de diversification du financement de l’investissement ;
- Absence sociale de l’esprit du risque ;
- Blocage au niveau de la réglementation de la mise en œuvre de sources importantes et classiques de l’activité boursière, notamment les investissements institutionnels ;
- Cloisonnement dans le domaine des stratégies globales de développement entre les politiques sectorielles et celle de développement des marchés des capitaux ;
- Décalage des mesures de correction dans le temps, prises tardivement ces mesures ne peuvent avoir l’effet escompté.

■ interrogations sur la capacité des économies de la sous-région à assurer une intégration financière

Ce diagnostic général, consacre malgré des similitudes, la diversité des situations des systèmes monétaires et financiers des pays d’Afrique du nord et soulève des interrogations quant aux capacités des économies de la sous-région à assurer une intégration financière et monétaire entre elles.

Aussi parmi les recommandations à faire pour un marché des capitaux moderne, développé et intégré en Afrique du nord dans l’avenir, il y a lieu de citer les suivantes :

- Lutter contre les résistances aux réformes
- Développer une pédagogie du risque ;
- Permettre aux investisseurs institutionnels d’intégrer la bourse ;
- Connecter les politiques sectorielles à celle du marché des capitaux
- Réformes des systèmes bancaires et leur modernisation ;
- Doter les banques de compétences réelles;
- Développer les marchés de change

- Multiplier les rencontres entre les représentants des marchés de capitaux et des systèmes financiers dans la sous région
- Coordonner les réformes des marchés de capitaux en prévision d'une intégration financière et monétaire possible dans l'avenir

Les marchés des capitaux, attractivité des investissements et ressources humaines en au Maroc

Mohamed Othmane Amrani

Directeur adjoint, Conseil Déontologique des Valeurs Mobilières (CDVM),
Rabat (Maroc)

Une réforme profonde du marché des capitaux a été adoptée en 1993 au Maroc. Celle-ci avait pour principal objectif d'assurer une croissance continue de l'économie et ce, par une augmentation notable du taux d'investissement et une mobilisation des moyens de financement non inflationnistes, nécessaires au développement des entreprises.

La présente intervention fera état des principales réalisations de la réforme près de huit ans après sa mise en oeuvre, avant d'analyser le rôle que joue ou peut jouer le marché des capitaux dans le développement économique de notre région et les défis que nous devons actuellement relever.

1. Les réalisations

Les principales réalisations de la réforme du marché des capitaux sont principalement :

- la mise en place d'un marché moderne, fiable, à la pointe de la technologie ;
- le renforcement de la transparence du marché et des pratiques de gouvernement d'entreprise ;
- une rigueur déontologique accrue et la solidité financière des différents intervenants ;
- un coût de fonctionnement maîtrisé.

Examinons tour à tour ces points, et tout d'abord la fiabilité technique du marché

La fiabilité technique du marché

Grâce à la mise en place d'un système de cotation électronique, le fonctionnement du marché a gagné en termes de fiabilité et de sécurité :

En fiabilité, notamment au niveau du système d'appariement des ordres qui garantit le principe d'équité et de diligence,

En sécurité, suite à l'introduction du règlement livraison simultané, conformément aux standards internationaux. De même, la mise en place d'un dépositaire central et la dématérialisation des titres permet de sécuriser le dénouement des transaction, d'optimiser les tâches de conservation et de réduire leur coût d'administration.

La deuxième réalisation concerne la transparence du marché

La transparence du marché

Les investisseurs ont désormais accès à une information complète régulière et fiable leur permettant de faire leur choix d'investissement en connaissance de cause. Les sociétés qui font appel public à l'épargne doivent fournir une note d'information visée par l'autorité de marché, le CDVM. De même, les sociétés sont tenues de publier leurs états financiers sur une base annuelle et semestrielle. Ces états sont contrôlés par les commissaires aux comptes qui en attestent la fiabilité selon des normes clairement établie. La profession de commissaires aux comptes est elle-même réglementée, organisée et responsabilisée quant aux diligences qu'elle doit exercer.

Grâce aux efforts soutenus de sensibilisation et de vulgarisation effectués par le CDVM auprès des sociétés. Celles-ci respectent désormais leurs obligations d'informations légales et réglementaires.

De même, les pratiques de gouvernement d'entreprise se sont renforcées, suite à l'entrée en application de la nouvelle loi sur les sociétés anonymes en janvier 2001. Certaines sociétés ont en effet adopté une séparation claire des pouvoirs de gestion et de surveillance avec la mise en place de société anonymes duales, d'autres sociétés ont mis en place des comités d'audit ou de rémunération au sein de leurs conseil d'administration.

La troisième réalisation le renforcement de la rigueur déontologique et la solidité financière des intervenants :

La rigueur déontologique et la solidité financière des intervenants

Nous sommes tous conscients que l'éthique et la déontologie sont les composantes essentielles à l'intégrité du marché et donc la confiance des investisseurs. C'est la raison pour laquelle les intervenants du marché ont adopté, dès 1996, des codes de déontologie dont les règles minimales ont été fixées par le CDVM. Ces règles visent notamment à :

- permettre aux investisseurs d'être traités au mieux de leurs intérêts par des opérateurs loyaux et honnêtes,
- empêcher tout conflit d'intérêt entre d'une part, le personnel et les membres du conseil d'administration des entités considérées et les épargnants de l'autre

Quant à la solidité financière, elle est assurée, notamment, par un contrôle de l'accès au marché : par exemple les sociétés de bourse et les OPCVM doivent, pour pouvoir opérer, présenter des garanties suffisantes notamment en ce qui concerne leur organisation, leurs moyens techniques et financiers ainsi que l'expérience de leurs dirigeants. Elles doivent également respecter des règles prudentielles strictes, notamment pour éviter la concentration de leurs engagements, et leur permettre de proportionner les risques qu'elles encourent à leurs fonds propres.

Ces règles rigoureuses, étroitement contrôlées permettent une bonne maîtrise du risque systémique et donc la solidité du système dans son ensemble. Ainsi, la mise en liquidation récente d'une société de bourse s'est faite d'une manière ordonnée, sans impact sur le marché et sans intervention du fonds de garantie, la société disposant des moyens suffisants pour respecter ses engagements vis-à-vis de sa clientèle.

Un coût de fonctionnement maîtrisé

L'ensemble de ces facteurs, à savoir la fiabilité technique du marché et le renforcement de sa transparence ainsi que la rigueur déontologique des opérateurs se sont accompagnés d'une amélioration de l'efficacité du fonctionnement du marché avec une maîtrise des coûts, que ce soit au niveau des opérateurs que de l'autorité de marché. C'est ainsi, que les commissions que le CDVM prélève sur les notes d'information ont été réduites de 50%. De même, les commissions prélevées par les sociétés de bourse représentent en moyenne 40 à 60% du plafond autorisé par la loi. Cela n'a été possible que grâce à une organisation efficace basée sur une définition claire des tâches et des responsabilités et une bonne séparation des métiers.

Si telles sont, brièvement décrites les réalisations apportées par la réforme de 1993, le rôle économique du marché reste encore limité, non seulement au niveau de l'offre, à savoir les entreprises, qu'au niveau de la demande, c'est-à-dire les investisseurs et donc l'épargne.

2. Un rôle économique encore limité

Au niveau de l'offre

La capitalisation boursière s'élève actuellement à 93 milliards DH représentant 21% du PIB en 2002. Le seuil de 50% n'a jamais été atteint. Il a été frôlé en 1998, année de forte activité, mais cette progression était essentiellement liée à une valorisation des cours en raison d'une demande importante et non à un accroissement des introductions en bourse.

Les sociétés n'ont pas recours d'une manière systématique au marché financier pour le développement de leurs activités. Seules 78 sociétés font appel public à l'épargne dont 57 sociétés cotées, et 47 ont émis des titres de créances (obligations et titres de créances négociables). Depuis 1993, seules 22 sociétés ont été introduites en bourse, en moyenne un peu plus de 2 sociétés par an.

Les fonds levés par les entreprises sur le marché primaire (augmentations de capital, émissions d'obligations ou de titres de créances négociables) a varié entre 5 et 8 milliards DH durant les quatre dernières années, représentant près 8 à 9% de la formation brute du capital fixe. Ce montant est relativement faible comparé au stock de crédit bancaire (environ 3%). Toutefois, le cumul des opérations réalisées sur le marché primaire devient significatif quand on le comparé au crédit additionnel octroyé chaque année par les banques (environ 70% en 2001 et plus de 90% en 2002). Ce qui veut dire que le financement des entreprises par les marchés des capitaux, bien qu'encore limité, concurrence de plus en plus le financement bancaire traditionnel.

Voyons maintenant la situation au niveau de la demande.

Au niveau de la demande

On assiste à un développement important de l'épargne, notamment à travers les nouveaux instruments de gestion collective que sont les OPCVM. 160 OPCVM, gérés par 14 sociétés de gestion, opèrent actuellement au Maroc gérant un actif net de 63 milliards DH. Cet actif est détenu à hauteur de 19% par des personnes physiques soit près de 12 milliards DH.

Par ailleurs, depuis quelques années, on assiste au développement de l'actionnariat salarié, près d'une dizaine de sociétés ont ouvert leur capital à leurs salariés avec des participations variant entre 2% et 4%.

Enfin le développement de l'épargne populaire a été encouragé par le programme de privatisation qui a démarré au début des années 1990. C'est ainsi que 12 sociétés ont été privatisées par introduction en bourse générant près de 4 milliards DH. Ces opérations ont été sursouscrites, la demande de titre ayant varié entre 4 à 10 fois l'offre de titres pour certaines opérations. Le nombre de souscripteurs par opération a varié entre 10,000 et 60,000.

Ces chiffres démontrent que l'épargne existe certes, mais elle reste toutefois insuffisante, le taux d'épargne étant encore assez faible. Il reste inférieur à 22%, l'objectif étant de porter ce chiffre à plus de 25%.

Quels sont les problèmes auxquels notre marché est actuellement confronté ?

3. Des problèmes liés au développement de notre économie

Les problèmes de notre marché sont étroitement liés aux problèmes du développement de notre économie en général dont, notamment :

- un tissu économique et industriel pas assez structuré, des investissements encore insuffisants. La situation de surliquidité de l'économie observée en 2001 et 2002 en est une conséquence évidente.
- Visibilité pas toujours clairement définie quant au développement futur de nos économies, ce qui n'encourage pas les prises de décisions sur le long terme et donc des investissements à long terme
- Des structures de l'entreprise basée sur une organisation patriarcale et dont la durée de vie correspond celle de ces actionnaires ou de ses principaux dirigeants
- un pouvoir d'achat encore insuffisant, inégalement réparti ne permettant pas le développement d'une épargne longue. La population de notre région est jeune, mais la problématique de la retraite commence dès à présent à se poser. La retraite constitue en effet un enjeu majeur pour nos sociétés tant pour sa dimension sociale qu'économique

Outre une croissance économique forte, le développement économique de notre région nécessite, pour faire face au défi de la mondialisation :

- un environnement entrepreneurial dense, riche avec des entreprises dont la pérennité est sauvegardée et qui opèrent selon des critères de performance, de transparence et de bonne gouvernance.
- un financement sain, compétitif, non générateur d'inflation
- Et enfin, des ressources humaines compétentes, guidées par un souci permanent de performance, d'efficacité et d'intégrité.

Le marché financier peut répondre à l'ensemble de ces conditions et les réalisations citées précédemment en témoignent. Il constitue de ce fait un outil formidable de modernisation et de mise à niveau de notre économie tant pour le capital humain que pour les entreprises et ce, en vue d'une croissance continue, génératrice d'emplois.

Je vous remercie

**REUNION DE GROUPE SPECIAL D'EXPERTS SUR
LES MARCHES DE CAPITAUX, ATTRACTIVITE DES
INVESTISSEMENTS ET RESSOURCES HUMAINES EN
AFRIQUE DU NORD**

24 février 2003, Alger, Algérie

RAPPORT

AIDE - MEMOIRE

Les pays de la sous-région prennent davantage en considération le rôle des capitaux étrangers en général et des investissements directs en particulier dans la réalisation de leurs stratégies de développement économique et social. Aussi cherchent-ils à être plus attractifs en adoptant des mesures plus appropriées.

A cet effet, les marchés de capitaux méritent une plus grande attention d'autant plus qu'ils constituent également un moyen de mobiliser des sources internes de financement des investissements.

C'est pour cela que le Bureau a mené une étude sur les réformes financières en Afrique du nord mettant particulièrement en relief les évolutions des marchés de capitaux.

Il ressort de cette étude malgré quelques similitudes, la diversité des situations des systèmes monétaires et financiers des pays d'Afrique du nord. Aussi, la question de l'intégration monétaire et financière dans la sous-région suscite-t-elle un certain scepticisme.

Il ressort aussi de cette étude le diagnostic et enseignements suivants :

- Des instruments directs sont encore utilisés dans la gestion financière en ce qui concerne les crédits et la fixation des taux d'intérêt ;
- Le nombre de sociétés cotées en bourse est faible et le financement par l'intermédiation bancaire prépondérant ;
- les trois principales bourses de la sous-région ne connaissent une baisse notable de leurs activités.
- Une amélioration est observée dans les moyens et les conditions de financement de l'économie grâce aux réformes des marchés de capitaux ;

Le Bureau a également organisé une première réunion ad hoc sur les marchés de capitaux à la veille de la tenue du Forum sur l'investissement à Casablanca les 7 et 8 février 2002. Les experts

réunis ont émis des recommandations qui ont été présentées au Forum sur l'investissement lors de la session « Financement de l'investissement ».

Ces recommandations sont les suivantes :

- Lutter contre les résistances aux réformes ;
- Développer une pédagogie du risque ;
- Permettre aux investisseurs institutionnels d'intégrer la bourse ;
- Connecter les politiques sectorielles à celle du marché des capitaux ;
- Réformer les systèmes bancaires et leur modernisation ;
- Développer les marchés de change ;
- Multiplier les rencontres entre les représentants des marchés de capitaux et des systèmes financiers dans la sous région ;
- Coordonner les réformes des marchés de capitaux en prévision d'une intégration financière et monétaire possible dans l'avenir ;
- Et, doter les banques de compétences réelles.

Comme ces recommandations l'attestent la conscience de la complémentarité des politiques de développement sectoriel et de la modernisation des systèmes financiers est acquise. A travers le développement des investissements et par suite l'accélération de la croissance, le facteur humain recueille en définitive les fruits d'un marché de capitaux bien structuré et suffisamment attractif des investissements. Réciproquement, le développement et la modernisation des marchés de capitaux restent tributaires d'une main d'œuvre bien formée et avertie des technologies les plus modernes et les plus compétitives.

Ces considérations et particulièrement la volonté d'approfondir l'analyse quant au besoin exprimé des compétences pour les marchés de capitaux, ont constitué une justification pour l'organisation de cette réunion ad hoc à la veille de la tenue du Symposium sur le capital humain. Ainsi, les résultats de cette réunion pourront être communiqués au Symposium.

OBJECTIFS DE L'ATELIER

Des documents de synthèse de la situation des marchés de capitaux dans la sous région et sur les expériences connues préparés par le Bureau constituent la base de discussion de la réunion dont les objectifs peuvent se résumer à :

1°) Proposer des éléments d'une vision sous régionale des marchés de capitaux en Afrique du nord

- Proposer pour le court terme des actions de coopération que peuvent entreprendre les institutions des marchés à leur état actuel (facilités de souscription et encouragements..) ;
- Donner des avis sur la place et le rôle de la Banque maghrébine d'investissement et de commerce extérieurs et son rôle attendu ;
- Autres éléments pour une vision à plus long terme.

2°) Proposer des mesures de mise en valeur des ressources humaines pour la modernisation des systèmes financiers

Les résultats seront communiqués au Symposium sur le Capital Humain en plénière le 25 février 2003.

TRAVAUX DU COMITE

Les travaux du comité ont débuté par l'élection du bureau qui a été comme suit :

Président : M. Mohammed Yassine Ferfera d'Algérie

Vice président : M. Issame Ezeine El Mahi du Soudan

Rapporteur : Mme Nezha Lahrichi du Maroc

Le programme de travail a ensuite été adopté par l'ensemble des participants (voir annexe)

1° SEANCE : MISE EN VALEUR DES RESSOURCES HUMAINES POUR LA MODERNISATION DES SYSTEMES FINANCIERS

DOCUMENT Présenté par Monsieur Abderrahmane Benkhalfa

Secrétaire général Association professionnelle des banques et des établissements financiers (ABEF)

L'Union des banques maghrébines prépare un diplôme maghrébin des Hautes Etudes bancaires. Ce projet de formation bancaire avec un label maghrébin anticipe et prépare le Maghreb économique et financier de demain et place la formation des cadres comme maillon central de l'effort communautaire.

Ce diplôme maghrébin présente trois spécificités :

1. la formation s'insère dans une optique de complémentarité des instituts maghrébins et de satisfaction des besoins des pays de la sous région : il s'agit d'un diplôme de réseau.
2. Il s'agit ensuite d'un diplôme de manager de banque de haut niveau qui s'accomplit en deux phases dans un institut national et dans un institut fédéral.
3. les enseignements devraient se dérouler dans les trois langues : Arabe, Française et Anglaise avec la parrainage d'institutions Arabes, Européennes et Américaines.

Cet investissement dans le capital humain est appelé à jouer un rôle important dans la structuration de l'espace maghrébin et constitue un projet volontariste favorisant l'intégration.

DEBAT

Le débat s'est centré sur la description du projet et sur sa faisabilité. Ainsi, il était question de la formation des formateurs, des spécificités sous régionales de la formation et des délais de cette formation qui débiterait en 2004.

En relation avec la fuite des cerveaux des interrogations sur les garanties de faire profiter les pays du Maghreb de cet investissement ont été discutées.

La possibilité d'élargir ce projet aux deux autres pays de la sous région, l'Egypte et le Soudan a également été discutée et il a été recommandé au bureau de la CEA pour l'Afrique du nord de coordonner l'étude de cette possibilité.

2° SEANCE : LES MARCHES DES CAPITAUX EN AFRIQUE DU NORD

Cette séance a été présidée par Monsieur Issame Ezzine El Mahi Directeur Général de Khartoum Stock Exchange et vice président du comité.

DOCUMENT (Partie Etat des lieux)

Présenté par le consultant du bureau AN/CEA : Mme Nezha Lahrichi

Le consultant a présenté le document élaboré par lui pour le Bureau (Voir Documents Bureau). La première partie objet de cette séance a traité de la description de la situation des marchés de capitaux en Afrique du nord.

Le diagnostic fait lors de la première réunion ad hoc sur les marchés de capitaux tenue à Casablanca a été confirmé par le consultant notamment en ce qui concerne la similitude des processus de libéralisation et le caractère structurel de ces réformes.

De même, il a été confirmé que les bourses de la sous région ne participent que de manière marginale au financement des investissements pour les raisons déjà avancées :

- Le manque de capacité d'absorption et d'assimilation des réformes entreprises ;
- Les résistances culturelles des entreprises ;
- Le manque de communication et de pédagogie du risque ;
- Le manque de confiance.

PRESENTATIONS DES EXPERTS DES PAYS DE LA SOUS REGION

Les experts des pays de la sous-région ont chacun en ce qui le concerne présenté les avancées réalisées dans le domaine des marchés de capitaux et les difficultés rencontrées. Le Maroc, le Soudan et la Tunisie ont cependant présenté des papiers au secrétariat du comité.

Algérie

Concernant l'Algérie, il a été signalé par le Président de la COSOB que le marché boursier n'y connaît pas une situation différente de ce qui a été avancé pour l'ensemble de la sous région avec des cotations limitées à quelques sociétés et une activité pas encore d'un niveau qui peut être considéré comme agissant sur les agrégats macro économiques.

Egypte

Le vice président du CMA (Capital Market Authority d'Egypte) a décrit les développements connus par ce secteur en Egypte notamment la bourse du Caire et Alexandrie.

Il a particulièrement insisté sur l'autorité accordée en Egypte au CMA par la loi et dans les faits. Ainsi le CMA est représenté par son président dans les conseils d'administration de la Banque Centrale et des principales institutions qui gèrent la politique financière égyptienne et l'accord du CMA est exigé pour toute loi revêtant un aspect économique ou financier.

Il a invité les différents experts à s'adresser au CMA pour profiter de l'expérience égyptienne pour le développement des marchés de capitaux dans les pays de la sous région.

Libye

Le représentant de la Banque Centrale Libyenne a annoncé que la Libye prépare la création d'une Bourse en Libye. Des contacts ont été faits par les autorités financières libyennes avec les bourses d'Egypte, de Tunisie, de Jordanie et des Emirats pour étudier leurs expériences et opter pour un mode de gestion le plus adapté.

Un premier projet de création de la bourse et des institutions environnantes ainsi que des intermédiaires a déjà été élaboré et est encore sous étude avant la prise de décision par le Gouvernement libyen.

Maroc

Le vice président du CDVM a fait état des principales réalisations de la réforme près de huit ans après sa mise en oeuvre, avant d'analyser le rôle que joue ou peut jouer le marché des capitaux dans le développement économique de la sous région et les défis à relever.

Ainsi, a-t-il présenté les réalisations dans les domaines de La fiabilité technique du marché, de La transparence du marché, de La rigueur déontologique et la solidité financière des intervenants et de la maîtrise du coût de financement.

Il a signalé que le rôle de la bourse est encore très limité que ce soit au niveau de l'offre ou au niveau de la demande et que des problèmes proviennent également des problèmes de développement de l'économie en général.

Mauritanie

Selon le Directeur adjoint des Etudes à la Banque Centrale de Mauritanie, le système financier dans son pays est marqué par la faiblesse de ses capacités d'intervention. Cette situation constitue l'une des causes de la difficulté d'accès au crédit et de canalisation de l'épargne.

Aussi, les autorités monétaires en Mauritanie envisagent-elles, parallèlement au renforcement de l'intermédiation financière, le développement d'un véritable marché de capitaux à long terme (bourse de valeurs mobilières) qui consacrera le rôle de la finance directe plus conforme à la tendance vers l'économie de marché.

Soudan

Le Directeur Général de Khartoum Stock Exchange a fait un exposé sur l'importance économique des marchés de capitaux au Soudan.

Il décrit le processus de financement sur les marchés de capitaux basé sur la mise sur le marché d'actions qui donnent droit à l'acquéreur d'accéder aux bénéfices de l'institution au prorata de ce que représente cette action.

Le marché de capitaux au Soudan est ainsi diversifié et présente différents produits financiers de différentes échéances et de différentes origines.

L'expert a décrit ensuite le rôle joué par le marché de capitaux au Soudan et les conditions que nécessite une bonne activité des marchés financiers dont l'environnement économique, les infrastructures, les capacités d'informer et d'interpréter et la diversité des produits financiers.

Tunisie

La Directrice de BNA capital de Tunisie a également exposé les réalisations dans le domaine du marché boursier mais a relevé les insuffisances et les blocages structurels qui entravent le développement d'un marché boursier moderne et efficace.

Elle a notamment insisté sur la mise à niveau des entreprises et sur le capital humain qui doit être valorisé pour permettre de dégager les plus values que permet un marché boursier. Ceci doit être lié à la notion de transparence et de bonne gouvernance dans les entreprises sans lesquelles le financement alternatif que permet le marché de capitaux ne peut être utile.

DOCUMENT (Partie Perspectives)

Présenté par le consultant Mme Nezha Lahrichi

Comme perspectives de développement des marchés de capitaux dans la sous région, il a été suggéré :

- de favoriser l'intégration régionale à travers les institutions en attendant que les opportunités d'investissements s'ouvrent. L'exemple de la formation bancaire maghrébine présentée par l'Union maghrébine des banques est un exemple à suivre ;
- de réfléchir aux possibilités de facilitation des paiements entre les pays du Maghreb et de la sous région et d'étudier les contraintes et les avantages d'un système des paiements encourageant la circulation des biens et des capitaux ;
- de renforcer la demande en permettant aux investissements institutionnels d'intégrer les marchés financiers notamment les bourses;
- de lier les politiques sectorielles et le développement de la bourse et même de faire du développement des marchés boursiers un facteur de modernisation et de mise à niveau des entreprises nationales;

DEBAT

Les intervenants ont insisté sur les axes de développement susmentionnés, mais ont demandé que ces orientations fassent l'objet d'étude et d'analyse par les Etats membres et par le bureau de la CEA pour l'Afrique du nord, notamment les mesures d'ordre monétaire entre les pays de la sous région.

ANNEXE I - LISTE DES PARTICIPANTS

ALGERIE

1. S.E. M. Hamid Temmar
Ministre de la participation et de la promotion de l'investissement
Alger (Algérie)
Tél : 213 21 79 25 50 / 92 98 85/86/87 - Fax : 92 17 55
2. S.E. M. Abdelkader Messahel
Ministre délégué auprès du Ministre des affaires étrangères
chargé des affaires maghrébines et africaines
Alger (Algérie)
Tél : 213 21 50 45 79
3. M. Azzeddine Adrir
Conseiller animateur création d'entreprise, CNAC
Cité An-Nadjah, 3 rue Frères Bouadou, Birmandreis
Alger (Algérie)
Tél : 213 21 44 94 35 / 36
4. M. Hamid Afraoulene
Assistant de direction générale, BNA
Alger (Algérie)
5. Mme. Françoise Agli, Vice présidente
Association des femmes chefs d'entreprises (SEVE)
17, rue Yahia Chérif Omas – Hydra
Alger (Algérie)
Tél : 213 21 69 12 75 – 213 21 60 71 72
6. M. Yakoub Akroune, Enseignant chercheur
Alger (Algérie)
Tél : 213 21 28 15 97
7. M. Mohamed Attouche
Directeur des ressources humaines, SGP CABELEQ
Alger (Algérie)
Tél : 213 21 65 42 36

8. M. Larbi Azouaou, Conseiller, SGP CABELEQ
62, Bd. Krim Belkacem
Alger (Algérie)
Tél : 213 21 64 26 76 – Fax : 213 21 64 11 66
9. M. Azzouz Baallal
Conseiller des affaires étrangères
Ministère des affaires étrangères
Alger (Algérie)
Tél : 213 21 50 45 45 (Poste 3061) – Fax : 213 21 50 43 16
10. M. Farid Barchiche
Chef de département, Université de la formation continue (UFC)
BP 41, Dely Brahim
Alger (Algérie)
Tél: 213 21 91 07 32 – Portabe 213 71 29 04 62
11. Mme. Aïcha Barki, Présidente
Association Iqrâa
BP 377 Ben Aknoun
Alger (Algérie)
Tél : 213 21 91 35 76
12. M. Mohamed Chérif Belmihoub
Professeur, Ecole nationale d'administration
13, chemin Gadouche – Hydra
Alger (Algérie)
Tél : 213 21 60 14 16 - GSM 213 61 56 60 81 – Fax : 213 21 60 53 18
13. M. Youcef Benabdallah
Chercheur au CREAD
Cité des Asphodèls BT B2 Apt. 12 – Ben Aknoun
Alger (Algérie)
Tél : 213 21 94 11 74 - Fax : 213 21 94 17 16
14. M. Mahmoud Bencharif
Responsable administratif et financier SGP TRAGRAL
17, rue des fusillés
Alger (Algérie)
Tél : 213 21 67 42 25 – Fax : 213 21 64 45 87
15. M. Mohamed Benguerna
Chercheur au CREAD
6, rue Kadour Boutaleb -Kouba
Alger (Algérie)
Tél : 213 21 94 11 74 – 28 92 19 Fax : 213 21 94 17 16
16. M. Abderrahmane Benkhalfa, Secrétaire général
Association professionnelle des banques et des établissements financiers (ABEF)
12, Bd. Mohamed V
Alger (Algérie)

Tél : 213 21 63 73 80 / 84 – GSM 213 61 56 22 588
Fax 213 21 63 73 84 / 63 75 32

17. M. Mohamed El Houcine Benissad
Professeur de sciences économiques, Avocat, ancien Ministre des finances
Alger (Algérie)
Tél: 213 21 28 64 53 - D: 213 21 48 24 89 - Fax : 213 21 48 24 21
18. M. Abdelkader Benmarouf
Président de la cour des comptes Algérie
38, ave. Ahmed Ghermoul
Alger (Algérie)
Tél : 213 21 65 63 20 / 65 17 10 / D : 39 54 84 - Fax : 213 21 65 64 05
19. M. Akli Benmedjber, Conseiller
62, Bd. Krim Belkacem
Alger (Algérie)
20. Mlle. Souad Benzine
CACI - Alger (Algérie)
21. M. Abdelhalim Boudellal
CNERU – SGP GENEST
Alger (Algérie)
Tél: 213 21 54 22 57
22. M. A. H. Boudellaz
Assistant du PDG du CNERU
(SGP SENEST)
Alger (Algérie)
23. M. Mohamed Bouzar
Membre du directoire groupe industriel des productions laitières
GIPLAIT/TRAGRAL
Alger (Algérie)
Tél : 213 21 59 64 55 / 57
24. Mme. Nora Bouzida
Chargée de communication – MPPI
Ministère de la participation et de la promotion de l'investissement
Alger (Algérie)
Tél : 213 21 92 98 71 / 76
25. Mme. Nachida Bouzidi
Enseignante à l'ENA, 13, chemin Gadouche – Hydra
Alger (Algérie)
Tél : 213 21 60 14 16

26. M. Mohamed Chami, Directeur général
Chambre algérienne de commerce et de l'industrie (CACI)
6, Bd. Amilcar Cabral
Alger (Algérie)
Tél : 213 21 96 50 50 - LD 96 80 80 - GSM : 213 61 50 70 96
Fax : 213 21 71 01 74 - E-mail : cacididp@wissal.dz

27. Mme. Thamani Chebab, Directeur d'études
SGP GENEST
Alger (Algérie)
Tél : 213 21 49 64 77

28. M. Amar Daoudi, Président directeur général
Banque de développement local (BDL)
5, rue Gaci Ammar - Staoueli
Alger (Algérie)
Tél : 213 21 39 37 55 – Fax : 39 37 57

29. M. Michel Deshors
Expert projet mise à niveau du système de FP en Algérie
UAP/INFP, route d'Hydra – El Biar
Alger (Algérie)
Tél : 213 71 21 78 16 – 213 71 20 38 08

30. M. Rachid El Aïchar, Directeur financier
Caisse nationale d'assurance chômage (CNAC)
Centre d'accueil CNAC/SOUIDANIA
Alger (Algérie)
Tél: 213 21 92 98 25 à 30 - Fax : 213 21 92 98 36

31. Mme. Hamida El-Kabadj
Responsable réinsertion professionnelle
Caisse nationale d'assurance chômage (CNAC)
Centre d'accueil CNAC/SOUIDANIA
Alger (Algérie)
Tél: 213 21 92 98 25 à 30 - Fax : 213 21 92 98 36

32. M. Mohamed Yassine Ferfera
Professeur Directeur du centre de recherche en économie appliquée
pour le développement (CREAD)
Rue Djamel Eddine El Afghani – El Hamadia
Alger (Algérie)
Tél : 213 21 94 11 74 / 94 12 72 / GSM 213 61 53 25 32 - Fax 213 21 94 17 16
E-mail : cread@wissal.dz

33. M. Djamal Feroukhi
Chercheur au CREAD
Alger (Algérie)
Fax : 213 21 94 17 16

34. Mme. Ghania Graba
Professeur à la Faculté de droit
Institut national du travail
Alger (Algérie)
Tél : 213 21 29 39 66 – 213 21 55 02 32 - Fax : 213 21 55 02 40
35. M. Abdelkrim Harchaoui
Député, ancien Ministre des finances
Tél : 213 21 91 46 91 - Fax : 213 21 91 46 92 / 91 64 08
36. M. Abdelouahab Irki
Chef de département
98, route nationale no1 – Birkhadem
Alger (Algérie)
Tél : 213 21 54 29 82 / 83 – E-mail : ceneap@wissal.dz - irkiabdelouahab50@yahoo.fr
37. Mme. Djaouida Jazaerli, Directrice générale
Khalifa TV, 30-32, rue Proudhon
93218 La Plaine Saint Denis Cedex (France)
Tél : 336 11 50 54 24 - 336 19 49 57 06 - 331 58 13 89 00 - Fax 331 58 13 89 24 / 41 61 19 63
Tél : 331 49 17 55 03 – Fax : 331 49 17 55 07
38. M. Saâdane Kadri
Directeur coopération
Chambre algérienne de commerce et de l'industrie (CACI)
6, Bd. Amilcar Cabral – Palais consulaire
Alger (Algérie)
Tél : 213 21 Tél : +213 21 96 50 50 - Fax : +213 21 71 01 74
E-mail : cacididp@wissal.dz
39. Mme. Fatima Zohra Karadja
Présidente ONG (ANSEDI)
78, chemin Bachir Ibrahimi – El Biar
Alger (Algérie)
Tél/Fax : 213 21 92 17 92 – E-mail : aansedi@yahoo.fr
40. M. Abderrahmane Lamara
Chef de département communication, BNA
Alger (Algérie)
Tél : 213 21 71 35 31
41. Mme. Lynda Firouz Lahlali, Directrice d'études
DPICE, Ministère de la participation et de la promotion de l'investissement
11, Bd. Ibn Badie – El Mouiz – Poisson – El Biar
Alger
Tél : 213 21 92 98 56

42. M. Mustapha Lazereg, Economiste-chercheur
Alger (Algérie)
43. M. Tayeb Louati
Collaborateur consultant
Département d'emploi et formation professionnelle
Union générale des travailleurs algériens (UGTA)
Maison du peuple – Place du 1^{er} Mai
Alger (Algérie)
Tél : 213 21 68 53 53 - Fax : 213 21 66 09 69 / 66 10 37 / 65 07 36 –
Tél/Fax : 213 21 66 18 93
44. M. El Mahfoudh Megateli
Directeur des relations extérieures, CGOEA
27, rue Ferhat Abdelkader Staouali
Alger (Algérie)
Tél : 213 21 39 21 45
45. Mme. Zohra Megueni
Sous-directrice, Membre permanent de la Commission nationale
des droits de la femme et de l'enfant, chargée des relations internationales
et de la communauté nationale à l'étranger
Cité jolie vue II BT26, no14, Kouba
Alger (Algérie)
Tél : 213 21 68 96 52 – GSM 213 61 56 17 20 – Fax : 213 21 63 74 62
E-mail: zmegueni@hotmail.com
46. Mme. Fatima Megueni
Conseillère, Ministère de la participation et de la promotion de l'investissement
Cité jolie vue II, no14 - Kouba
Alger (Algérie)
Tél : (Dir.) 213 21 92 98 73 / 92 98 85 / 86 / 87
47. M. Djamel Moktfi
Ministère des affaires étrangères
Alger (Algérie)
48. M. Saib Muzette
Chercheur au centre de recherche en économie appliquée
pour le développement (CREAD)
Alger (Algérie)
Tél : 213 21 29 95 45 – Mobile : 213 61 547 22 24 - Fax : 213 21 94 17 16
E-mail : mns@wissal.dz
49. Mme. Nanaa Ouanani, Secrétaire général
Association des femmes chefs d'entreprises (SEVE)
112, lotissement Saïdi Ahmed – Bordj El Kiffan
Alger (Algérie)
Tél/Fax : 213 21 20 51 16 – E-mail : cogeb@yahoo.fr

50. M. Mhamed Raked, Directeur général
Institut supérieur de gestion et de planification (ISGP)
Alger (Algérie)
Tél : 231 21 20 30 26 - GSM 213 61 52 43 09 - Fax 20 38 08/20 33 47
E-mail : isgpl@wissal.dz
51. M. Ali Sadmi, Président
Commission d'organisation et de surveillance des opérations de bourse (COSOB)
Palais consulaire 6, Bd. Amilcar Cabral
Alger (Algérie)
Tél : 213 21 71 24 81 - 71 36 36 - 71 31 36 - Fax 231 21 71 21 98 / 71 24 62
E-mail : sadmi_ali@yahoo.fr
52. Mme. Dalila Saït
Médecin, Ministère de la défense
Alger (Algérie)
53. Mme. Aïcha Semsoum
Sous-directrice, Ministère de la formation professionnelle
Alger (Algérie)
Tél : 213 21 91 69 74
54. M. Sid Ahmed Taleb
Président directoire, SGP CABELEQ
62, bd. Krim Belkacem
Alger (Algérie)
Tél : 213 21 64 26 76
55. M. Ali Tehami, Expert OGE
Directeur d'un bureau de consulting et professeur à l'Université de Boumerdès
Cité Ibn Khaldoun
Boumerdès (Algérie)
Tél : 213 24 81 17 57
56. M. Mohamed Ziad, Expert ingénierie
Mise à niveau du système algérien de formation (UAP)
Alger (Algérie)
Tél : 213 71 21 78 16 – 231 21 20 38 08

EGYPT

57. Dr. Ahmed Saad Abdellatif
Deputy Chairman of Capital Market Authority
1, Street no151, Maadi
Cairo, Egypt
Tel: 202 574 07 77 - 574 53 16 – 579 83 16 – 20 12 214 07 93 - Fax: 574 55 98
58. Dr. Adel Abd El Razek Adel
Chief of the Central Administration
Ministry of Foreign Affairs

Cairo, Egypt
Tel : 202 590 46 57 / 591 33 70 – Fax : 202 591 33 06

59. Ms. Amany Asfour, President
Egyptian Business Women Association (EBWA)
14, Syria St., Mohandseen
Giza, Cairo, Egypt
Tel/Fax: 202 336 83 04 / 749 56 70 - E-mail : asfour2712@yahoo.com -Mobile 2012 31 44 361
60. M. Gamal Yousef Gamal El Khouli
Ministry of Foreign Affairs
Cairo, Egypt
Tel : 202 590 46 57 / 591 33 70 – Fax : 202 591 33 06
61. Mr. Nabil Ahmed El Shami, Deputy Executive Director
Alexandria Business Association – Small & Micro Enterprise Project
52, El Horreya Avenue
Alexandria 21131, Egypt
Tel: 203 48 65 518 – Fax 48 69 576 – E-mail: nelshami@aba-sme.com
62. Dr. Galal Fawzi Soliman
The Social Fund for Development
1, Hussein Hegazy Street, off Kasr El Aini Street
Cairo, Egypt
GSM: 0606 3129 - GSM: 2012 326 98 89 / Tel: 202 304 89 04 / 202 796 16 82 / 83
202 366 9102 – Fax: 202 795 06 28 / 202 794 16 60 - anassar1@hotmail.com
63. M. Hatem M. Zaki
Franchise Specialist for SME
The Social Fund for Development
1, Hussein Hegazy Street, off Kasr El Aini Street
Cairo, Egypt
Tel: 202 303 08 96 – 303 08 92/93/94 – Fax: 202 303 08 91
64. Dr. Ali El Hawat, Acting President
The Maghrebian University
Tripoli, Libya
E-mail : elhawatali@yahoo.com
65. Mr. Fathi M. El-Hagi
Head of Agreement Division
Central Bank of Libya – P.O. Box 1103
Tripoli, Libya
Tel: 218 21 333 35 91 / 99 – Fax : 218 21 444 14 88
66. M. Karema H. M. Elmadany
Lecturer in Al-Jafara University
Faculty of Law – P.O. Box 3631
Tripoli, Libya
Tel/Fax : 218 21 33 31 463

67. Dr. Ahmed Fituri
Executive Director, ACARTSOD
Tripoli, Libya
Tel: 218 21 483 51 03 – Mobile: 218 91 210 30 80 - Fax : 218 21 483 50 66
E-mail : fituri_acartsod@hotmail.com
68. Dr. Ahmed Mohsen Zafer
Vice-President of the Governing Board
National Centre for Scientific Researches and Studies
Tripoli, Libya
Fax: 218 21 360 27 88
Tel : 218 21 360 34 11 / 12 - Fax 360 34 18
69. Mr. Moohsen Ahmed Rami
University Professor, University of AlFateh
Tripoli
Tel: 218 21 477 23 86

MAROC

70. M. Mohamed Othmane Amrani
Chef du département opérations et informations
Conseil déontologique des valeurs mobilières (CDVM)
6, rue Jbel Moussa – Agdal
Rabat(Maroc)
Tél : 212 37 68 89 23/45 - Fax : 212 37 68 89 46 – E-mail : moamrani@cdvm.gov.ma
71. Mme. Fattouma Benabdenbi
Directeur du centre de formation (CNSS)
19, Bd. du 9 avril
Casablanca (Maroc)
Tél: 212 61 51 50 24 - Fax : 022 52 45 22 – E-mail : foyerrari@hotmail.com
72. M. Belkacem Boutayeb
Consultant bancaire, Maghreb Inn
Casablanca (Maroc)
Tél : 212 65 07 60 77 – Fax : 212 22 98 14 22
73. Mme. Sabah Chraibi, Présidente nationale
Association marocaine pour la promotion de l'entreprise féminine (ESPOD)
19, Bd. du 9 avril – Palmiers
Casablanca (Maroc)
Tél/Fax : 212 22 98 97 90 – GSM : 212 61 20 06 99 - E-mail : espod@hotmail.com
sabahchraibi@yahoo.fr
74. Mme Fatima Hqiaq
Chef de la division coopération et communication
Département de la prévision économique et du plan
Rabat (Maroc)
Tél : 212 37 76 00 98 – Fax : 212 37 76 00 67

75. Mme. Lahbabi Jamaï Fatima
Professeur universitaire et chercheur
Nadwa, 78, rue Tolédo, Quartier les Andalous
Témara (Maroc)
Tél : 212 61 15 43 91 – 212 37 74 12 56
76. Mme. Nezha Lahrichi
Conseiller du Premier ministre
Premier ministère – Palais royal
Rabat (Maroc)
Tél : 212 37 21 94 00 - Fax 76 86 56
77. M. Driss Alaoui Mdaghri
Professeur à l'ISCAE
Km 9.5, route de Nouasser BP 8114, Casa Oasis
Casablanca (Maroc)
Tél : 212 22 33 54 82/85 – 212 22 33 55 05 – Fax : 212 22 33 54 96
E-mail : dam@casanet.net.ma
78. M El Hassane Sadouk
Délégué régional de la formation professionnelle
Délégation régionale de la formation professionnelle
BP 4137
Meknès (Maroc)
Tél: 212 55 45 25 27 – Fax : 212 55 45 25 29
79. M. Mehdi Amrani Souhli
Professeur, Conseiller du ministère délégué chargé
de la recherche scientifique
Rabat (Maroc)
Tél : Portable : 212 61 34 29 00 - Fax : 037 73 72 60 – E-mail : amrani@enssup.gov.ma

MAURITANIE

80. M. Chemsdine Sow Deina
Président de commission, Association des jeunes entrepreneurs mauritaniens
B.P. 1298
Nouakchott (Mauritanie)
Tél/Fax : 2225 25 02 65 – GSM : 2226 47 66 69 - E-mail : cicsotec@yahoo.fr
81. M. Ahmed Youra Ould Haye
Chargé de mission
Ministère des affaires économiques et du développement
Nouakchott (Mauritanie)
Tél : 2225 29 56 32 – GSM 2226 41 27 42 - Fax : 2225 25 51 10 – E-mail : ayihaye@yahoo.fr

82. M. Ahmed Ould Mohamed Lemine Ould Radhi
Directeur adjoint à la direction des études
Banque centrale de Mauritanie
Nouakchott (Mauritanie)
Tél : 2225 25 22 06 – Mobile : 2226 31 96 33 - Fax : 2225 29 29 39
83. M. Mohamed El Moustapha Ould Sid' Ahmed
Conseiller technique à l'université de Nouakchott
Nouakchott (Mauritanie)
Tél : 2225 25 19 45-GSM : 2226 33 39 02 -Fax : 2225 29 32 77-
E-mail : memosid@univ-nkc.mr
84. M. Debbe Ould Sidy Zeine
Vice-doyen, Faculté économie
Nouakchott (Mauritanie)
Tél: 2226 39 46 00 – E-mail : debbe@caramail.co.mr
85. Mme. Feitmat Mint Sid' Ahmed
Présidente de l'union mauritanienne des femmes
entrepreneurs et commerçantes (UMAFEC) - B.P. 2858
Nouakchott (Mauritanie)
Tél : 2225 25 01 72 - GSM : 2226 30 11 29 - Fax : 2225 25 37 75

SUDAN

86. H.E. Dr. Hassan Ahmed Taha
State Minister, Ministry of Finance and National Economy
Khartoum, Sudan
87. Dr. Mustafa Zakeria Abdalla
Director, Development Studies and Research Institute
University of Khartoum
Khartoum, Sudan
Tel: 249 11 77 26 01 – E-mail: MZAKERIA2001@yahoo.com
88. Mr. Elrashid Alnourani
General Manager – Audit Report
Bank of Sudan – Box 313
Khartoum (Sudan)
Tel: 249 11 77 21 48
89. Ms. Igbal Ali Derderi, Ministry of Industry
Head Policy Formulation Unit, Ministry of Industry
Khartoum, Sudan
Tel : 249 11 78 82 39 - Fax : 249 11 78 96 42 - E-mail: egbalshanteir@hotmail.com
90. Mr. Isam Elzein Elmahi, General Manager
Khartoum Stock Exchange
Khartoum, Sudan
Tel: 249 11 78 23 32 / 78 22 50 – Fax : 78 22 25 / 79 32 49 – E-mail: isamzein@yahoo.com

91. Mr. Moawia Bashir Hussein
Deputy Under-Secretary
Ministry of Finance and National Economy
Khartoum, Sudan
Tel: 249 11 76 37 47 – GSM: 249 12 39 46 12 - Fax : 249 11 77 56 30
92. Mr. Shawki Azmi Mohamed
Director General
National Company for Financial Transactions
Khartoum, Sudan
Fax: 249 11 79 32 49
93. Mr. Mohamed Salah El Din
Deputy Director General, Bank of Khartoum
Khartoum, Sudan
Fax: 249 11 78 11 20

TUNISIE

94. Mme. Raoudha Ben Saber
Première vice-présidente nationale et présidente régionale de FCE
48, ave. de la Mosquée Erraoudha, Km 9
2036 La Soukra (Tunisie)
Tél : 216 71 764 736 – 764 611 – Fax : 764 899 – E-mail : plastiform@planet.tn
95. M. Mohamed Naceur Gharsalli
Directeur/Ingénieur général
Ministère du développement et de la coopération internationale
Tunis (Tunisie)
96. Mme. Zeineb Guellouz
Directeur général d'une société financière
BNA capitaux, Montplaisir
Tunis (Tunisie)
Fax : 216 71 951 308
97. Mme. Nabila Hamza, Chargée de mission
Ministère de l'emploi
Tunis (Tunisie)
Tél/Fax : 216 71 792 227 - GSM 216 98 812 827 - E-mail : adnabi@gnet.tn
98. M. Khaled Kaddour
Directeur de la veille stratégique
Institut tunisien des études stratégiques (ITES)
Dar El Hana I, 150, ave. Habib Bourguiba
2016 Carthage (Tunisie)
Tél : 216 71 72 71 27 - Fax : 216 71 727 371 – E-mail : ites2@ites.nat.tn

99. M. Habib Lahouij
Directeur au Ministère des finances
chargé du financement de la formation et de l'emploi
Tunis (Tunisie)
100. M. Mohamed Limam
Directeur général, Ministère de l'enseignement supérieur
et de la recherche scientifique, Technopole Borj Cedria
23, Moez Ibn Badis
Soukra 2036 (Tunisie)
Tél : 216 98 35 40 21
101. M. Anis Riahi
Vice président, Centre des jeunes dirigeants d'entreprise de Tunisie
Immeuble Yasmine, rue 8880 – Les Berges du Lac
2045 Tunis (Tunisie)
Tél : 216 71 862 355 / 862 172 - Fax : 216 71 862 703 – E-mail : cdj@utica.org.tn
102. M. Abdelmalek Sellami, Conseiller
Inspecteur général de l'éducation, Conseiller du Ministre de l'éducation et de la
formation
Bd. Bab Bnet
Tunis (Tunisie)

AMBASSADES DES PAYS MEMBRES

103. Ambassade de la République arabe d'Egypte
Alger (Algérie)
Tél : 213 21 69 16 73 - Fax : 213 21 69 29 52
104. Mr. Maher Hesham, Counsellor
Egypt Embassy, Hydra
Alger (Algérie)
Tél : 213 21 69 18 07 – 69 29 52
105. H.E. Mohamed A. Ghaffar
Ambassador of Sudan, Embassy of Sudan
Alger (Algérie)
Tel : 213 21 60 80 48 / 60 95 35 – GAM : 213 61 50 42 99 - Fax : 213 21 69 30 19
106. Ambassade de la République tunisienne
Alger (Algérie)
Tél : 213 21 69 20 65 – 69 13 88 - Fax : 213 21 69 23 16

SYSTEME DES NATIONS UNIES

107. M. Sadok Bel Hadj Hassine
Directeur du bureau de l'OIT pour les pays du Maghreb
9A, rue Emile Payen – 16035 Hydra
Alger (Algérie)
Tél : 213 21 69 13 24 / 69 43 64 / 69 12 12 – Fax : 213 21 48 25 85 / 86
E-mail : registry@ilo.org
108. Mme. Maria Crisetti
Promotion d'entreprises – Responsable pour les pays du Maghreb
BIT, 4, route des Morillons
Genève (Suisse)^
Tél : 41 22 799 61 27 - Fax : 41 22 799 79 78
109. M. Abdel Karim Kebiri
Senior Specialist Enterprise Management & Development
NAMAT - Cairo
ILO-DOSCOM-Cairo, Egypt
4, route des Morillons
CH-1211 Geneva 22
Tel : 202 735 01 23 / 736 92 90 / 735 51 76 /73 – Ext. 336 – Fax 736 08 89
Tel : 336 03 464 565 - E-mail : kebiri@ilo.org
110. M. Redha Ameer
Chargé de programmes
BIT, 9, rue Emile Payen, Maison des Nations Unies, Hydra
Alger (Algérie)
Tél : 213 21 69 13 24 – Fax : 231 21 23 97 86 – E-mail : ameur@ilo.org
111. Mme. Rosa Benyounes
BIT, 9, rue Emile Payen, Maison des Nations Unies, Hydra
Alger (Algérie)
Tél : 213 21 69 13 24 – Fax : 231 21 23 97 86
112. M. Djamal Mostefai, Lead Operations Officer
Banque mondiale
Alger (Algérie)
Tél : 213 21 54 66 66 / 54 69 69 – Fax : 213 21 54 72 27 -
E-mail : registry.dz@undp.org
113. M. Alessandro Parlatore
Représentant de l'ONUDI en Algérie
9A, rue Emile Payen, Hydra – BP 444 Alger Gare
Alger (Algérie)
Tél : 213 21 69 12 12 – Fax : 60 02 89 – Email : a.parlatore@onudialg.org
114. M. Liman Tinaviri M. Kiari
Représentant de l'UNICEF en Algérie
9, rue Emile Payen, Hydra, BP 370 Alger Gare
Alger (Algérie)
Tél : 213 21 69 21 35

FRANCE

115. M. William Lenne, Secrétaire général
Institut de la méditerranée - World Med 2002
Communauté méditerranéenne de la connaissance et des compétences
Palais du Pharo – 58, bd. Charles Livon
13007 Marseille (France)
Tel : 33 491 315 195 – Fax : 33 491 315 038 – Mobile : 33 607 611 872
E-mail : lenne@fancenet.fr
116. M. Christophe Nordman
Chercheur associé, Université de Paris I
Panthéon/Sorbonne, CNRS
13, rue Riquet
75019 Paris (France)
Tél : Dom : 331 40 36 59 22 – Mobile : 336 19 82 90 41 - Fax : 331 40 34 90 27

DANEMARK

117. M. BRUNO AMOROSO
Roskilde University
Department of Social Sciences
Box 260 – DK Roskilde
Copenhagen (Danemark)
Tel: 45 20 415 675 - Fax: 45 46 743 083 - E-mail: amoroso@ruc.dk

BID – BUREAU REGIONAL – RABAT

118. M. Ahmed Ben Ali
Chargé d'opérations, BID
Ave. Imam Malik, Km. 6.4 Souissi
Rabat (Maroc)
Tél: 212 37 212 37 75 71 91 / 65 97 51 / 63 63 22 - Fax : 212 37 75 72 60

ANNEXE II - SECRETARIAT

Commission économique pour l'Afrique (CEA)

B.P. 3001, Addis-Abeba (Ethiopie)

Tel: 251 1 51 72 00 – Fax: 251 1 51 44 16

119. M. Halidou Ouedraogo, Chef
Unité de coordination des bureaux de la CEA
CEA, Addis-Abeba
Tél : 251 1 51 04 68 / 44 34 18 – Fax 251 1 51 04 68
E-mail : [houedraogo@uneca.org](mailto:huedraogo@uneca.org)

BUREAU CEA-AN TANGER

Pavillon international, Bd. Mohamed V

B.P. 316, Tanger (Maroc)

Tél: 212 39 32 23 46 / 47 – Fax: 212 39 34 03 57 – E-mail : srdc-na@uneca.org

120. M. Abelouahab Rezig, Directeur
121. M. Patrick Bugembe, Economiste principal
122. M. Abdelilah Ouaqouaq, Economiste principal
123. Mme. Semia Guermas de Tapia, Chargée des affaires sociales
124. M. Gaafar M. El Bushra, Traducteur
125. M. Sun Sovana, Chargé de l'administration et des finances
126. M. Nabil Doumi, Fonctionnaire administratif associé
127. M. Mohammed Mosseddek, Assistant de recherche
128. Mlle. Zohra Ben Boubaker, Assistante de direction