

Riyad, le 25 avril 2022

Le marché de l'emploi en Arabie saoudite à fin 2021

Résumé : la fin de l'année 2021 confirme une amélioration de l'état du marché du travail saoudien grâce à une forte reprise de l'activité économique. Le taux de chômage des Saoudiens a diminué de 1,6 point en glissement annuel (11% au T4 2021). Le chômage des jeunes saoudiens (15-24 ans) reste élevé à 15,9% et est particulièrement important pour les jeunes femmes saoudiennes (25,2%). Le marché du travail est marqué par des disparités de genre. Le taux d'activité des femmes saoudiennes était de 35,6% au T4 2021, contre 66,8% pour les hommes saoudiens. Ce taux d'activité des femmes est cependant en progression constante et a doublé en cinq ans (17,4% au T4 2016). La différence de rémunération moyenne entre femmes et hommes saoudiens est de 34%. Les hommes saoudiens sont surreprésentés dans l'administration (37,3% des emplois des hommes saoudiens) et dans l'énergie. Les femmes saoudiennes sont employées majoritairement dans l'enseignement (27,5%) et dans le commerce (18%). La saoudisation, politique de préférence nationale à l'emploi dans le secteur privé, vise à lutter contre un taux de chômage structurel élevé. Le niveau de rémunération des Saoudiens supérieur à celui des travailleurs étrangers, à qualification égale, peut mener à une baisse de la compétitivité des entreprises. Il existe une inadéquation entre les compétences des Saoudiens et les obligations de recrutement imposées par les quotas de saoudisation.

1. Le marché du travail se rapproche de sa situation d'avant-crise mais reste marqué par des disparités de genre et une importante ségrégation entre saoudiens et étrangers

En 2021, l'Autorité générale saoudienne de statistiques n'a pas communiqué de données sur la population de salariés. A fin 2020, le nombre de salariés s'élevait à 13,35 millions (contre 13,6 millions au 1^{er} trimestre 2020), dont 3,25 millions de Saoudiens (24% ; 3,2 millions au 1^{er} trimestre) et 10,1 millions d'étrangers (75% ; 10,4 million au 1^{er} trimestre). En 2020, dans le contexte de contraction de l'activité (récession de -4,1%), le nombre de salariés étrangers avait diminué de 365 000 entre le 1^{er} et le 4^{ème} trimestre 2020. Le secteur public comptait 1,63 million de salariés, soit près de 17% du total des emplois salariés. Les Saoudiens (1,50 million) représentaient 92% du total des emplois du secteur public. Le secteur privé (8,03 millions de salariés), ne comptait en revanche que 22% de salariés saoudiens (1,75 million). Les emplois domestiques (3,66 millions) sont occupés en totalité par des étrangers.

En 2021, dans un contexte de reprise économique (croissance du PIB de 3,2%), le marché du travail saoudien a confirmé une amélioration. La croissance du secteur non pétrolier a été de 6,1% sur l'année. Au 4^{ème} trimestre, le taux de chômage était de 6,9%, en baisse d'un demi-point par rapport au T4 2020 (7,4%). Il restait cependant supérieur à la situation d'avant crise : taux de chômage de 5,7% au T4 2019. Le taux de chômage des seuls salariés saoudiens a diminué de 12,6% au T4 2020 à 11,0% au T4 2021. Il était de 12,0% avant crise (T4 2019). Fin 2021, le taux de chômage des femmes saoudiennes était de 22,5%, en forte baisse par rapport à fin 2019 (30,8%) et celui des hommes était de 5,2% (4,9% au T4 2019). En 2022, le taux de chômage devrait poursuivre sa baisse sous l'effet de la forte croissance attendue (+7,6%). [Voir graphique n°1]

Malgré une dynamique positive, l'accès à l'emploi reste difficile pour les jeunes (15-25 ans). Fin 2021, le taux de chômage des jeunes saoudiens était de 15,9%, dont 25,2% pour les femmes et 12,3% pour les hommes. [Voir graphique n°2]

Le marché du travail saoudien est marqué par des disparités de genre. Le taux d'activité¹ des femmes saoudiennes était de 35,6% au T4 2021. Ce taux d'activité est en progression constante et a doublé en cinq ans (17,4% au T4 2016). Le taux d'activité des hommes saoudiens était de 66,8% au T4 2021, en légère augmentation sur cinq ans (61,9%).

A fin 2021, le salaire moyen (1 701 USD) présentait de fortes inégalités de genre : il était de 1 755 USD pour les hommes et de 1 425 USD pour les femmes, soit une différence de 19%. Le salaire moyen des travailleurs étrangers (1 138 USD) est 2,5 fois moins que celui des hommes saoudiens (2 880 USD). La différence de rémunérations entre femmes et hommes saoudiens est de 34%, avec un salaire moyen des femmes saoudiennes de 2 150 USD. Les femmes étrangères, qui occupent en grande majorité des emplois de service domestiques, ont une rémunération moyenne très faible (611 USD).

La répartition des différentes activités économiques entre les Saoudiens et les étrangers révèle une ségrégation importante du marché du travail. Les hommes saoudiens sont surreprésentés dans l'administration (37,3% des emplois des hommes saoudiens), dans l'énergie (gaz, pétrole, électricité) et le secteur de l'eau. Les femmes saoudiennes sont employées majoritairement dans l'enseignement (27,5%), le commerce (18%) et la santé (9,8%). Les secteurs d'activités d'emplois des hommes étrangers sont par ordre décroissant : les emplois domestiques (20,8%), le commerce et la réparation automobile (19,5%), la construction (14,7%) et l'industrie manufacturière (12,3%). [Voir graphique n°3]

2. La politique de saoudisation du marché du travail se heurte à un déficit de qualifications des Saoudiens

Le taux d'activité de la population saoudienne est historiquement faible même s'il a augmenté de plus de 10 points depuis cinq ans : il est passé de 40,3% fin 2016 à 51,5% fin 2021. Cette augmentation est tirée pour l'essentiel par la part croissante des femmes sur le marché du travail. [Voir graphique 4]

L'objectif de la saoudisation est d'inciter cette population à s'orienter en priorité vers la recherche d'emplois vers le secteur privé. Ainsi, la diversification de l'économie est un des piliers de la Saudi Vision 2030. Pour faire face à un chômage structurel élevé, le programme « Nitaqat » a été mis en place en 2011. Ce programme de préférence nationale oblige le secteur privé à recruter des nationaux via des quotas d'emplois par secteur et par taille d'entreprise. Certains secteurs sont interdits aux travailleurs expatriés tels que les commerces d'or et de bijoux, de téléphonie mobile, d'appareils électroniques, les magasins de prêt à porter, les concessionnaires automobiles... Récemment des objectifs de 100% de saoudiens dans les professions de traducteur, de chargé de relations publiques, d'agent de dédouanement ou encore d'agent des douanes ont été annoncés.

Pour renforcer cette politique de préférence nationale, une « taxe sur les travailleurs expatriés » a été introduite en 2018. Elle vise à corriger le surcoût que représente l'embauche d'un salarié saoudien. La taxe mensuelle est de 80 USD par salarié étranger, augmentée à 107 USD dans le cas où les quotas de saoudisation ne sont pas respectés.

Cette politique se heurte à deux obstacles majeurs :

- il existe une inadéquation entre les compétences des Saoudiens et les obligations de recrutement imposées par les quotas de saoudisation. Ainsi, si certains secteurs comme la construction et l'industrie sont peu attractifs du fait de la pénibilité du travail, d'autres tels que le commerce, l'hôtellerie et la restauration voient de potentiels employés saoudiens accuser un manque de formation et de compétences imputables, en partie, à l'inadaptation du système éducatif. La formation professionnelle reste peu développée et 46,1% de la population active saoudienne ne possède qu'un diplôme d'éducation secondaire ou moins. Ils sont moins de 3,0% à posséder un niveau master.

¹ Taux d'activité : rapport entre le nombre d'actifs (personnes en emploi et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante

- L'attractivité du secteur privé est moindre pour les Saoudiens, en raison de salaires de la fonction publique globalement plus élevés. A qualification égale, le salaire d'un employé saoudien est supérieur à celui d'un étranger, ce qui pose un problème de compétitivité du coût du travail du point de vue de l'employeur privé.

Commentaires

Le marché du travail saoudien revient progressivement à son état d'avant-crise. Les disparités de genre restent importantes, taux de chômage et rémunérations entre hommes et femmes saoudiens, dans un contexte de féminisation croissante des emplois.

La saoudisation s'est renforcée par des quotas d'emplois de plus en plus contraignants pour les entreprises. Elle se heurte à un déficit de qualification au regard de certaines compétences recherchées par les employeurs privés. Cette politique provoque un changement majeur dans la perception du monde du travail par les Saoudiens.

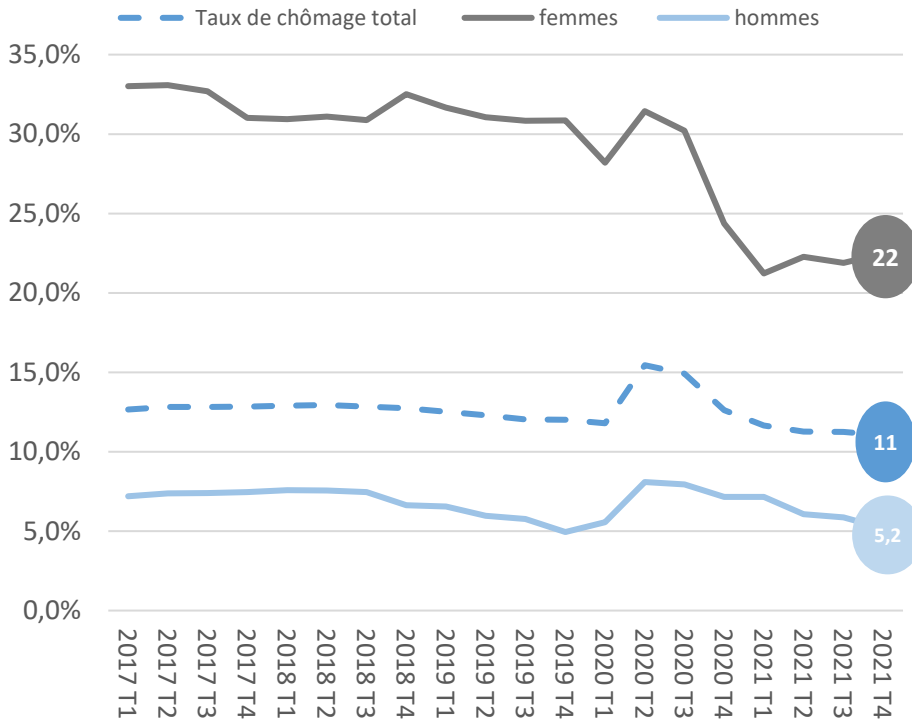
La réforme du secteur éducatif et le développement de la formation professionnelle sont des défis majeurs de l'Arabie saoudite, pays dont la moitié de la population a moins de 25 ans.

Laurent Estrade

ANNEXE

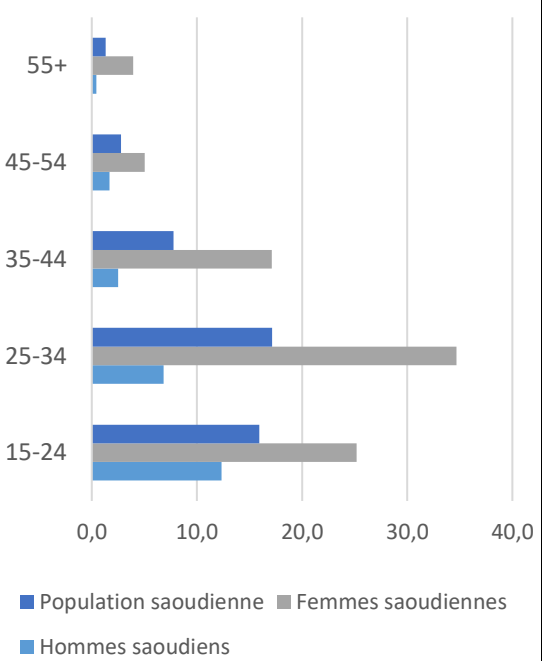
1

Taux de chômage de la population active saoudienne sur 5 ans en fonction du genre



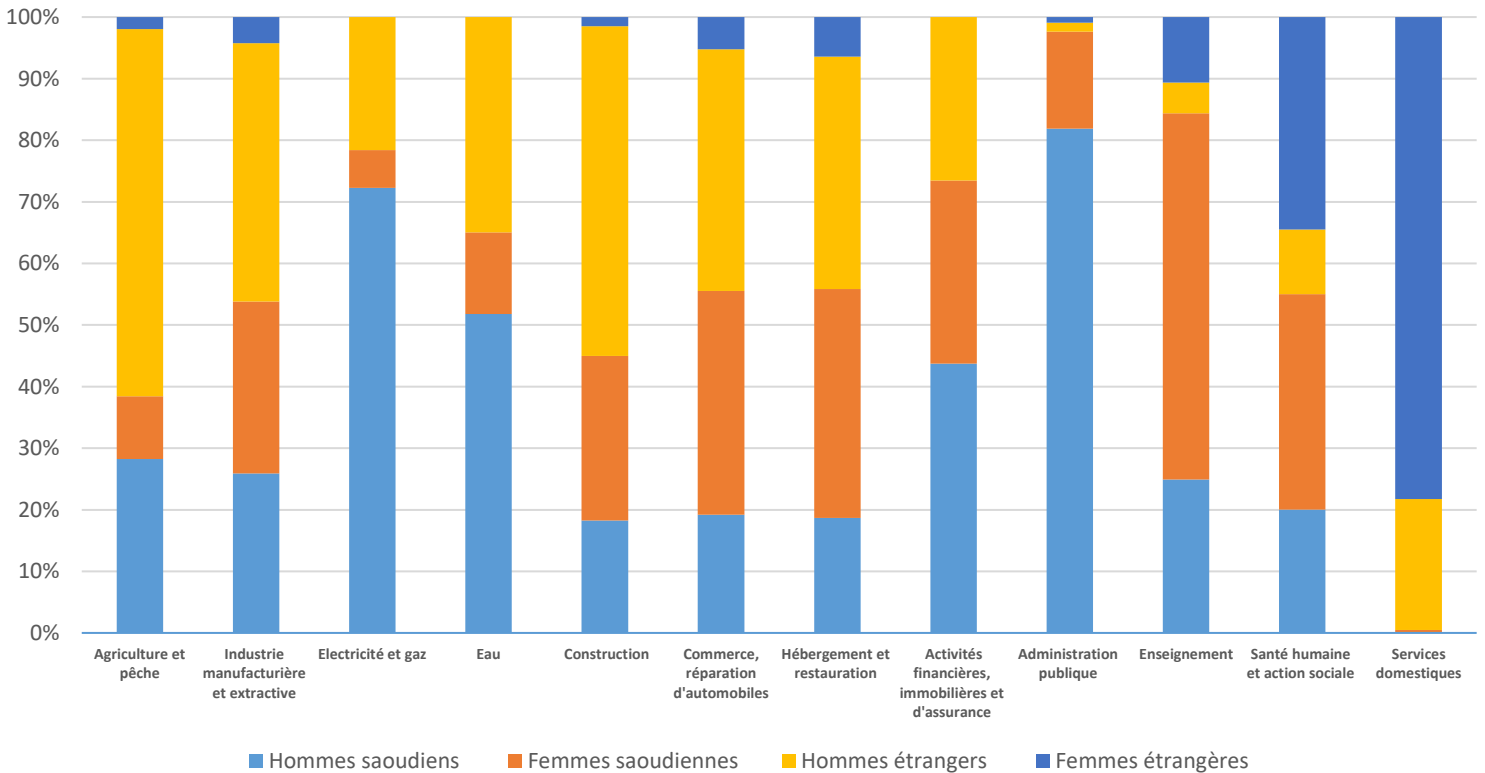
2

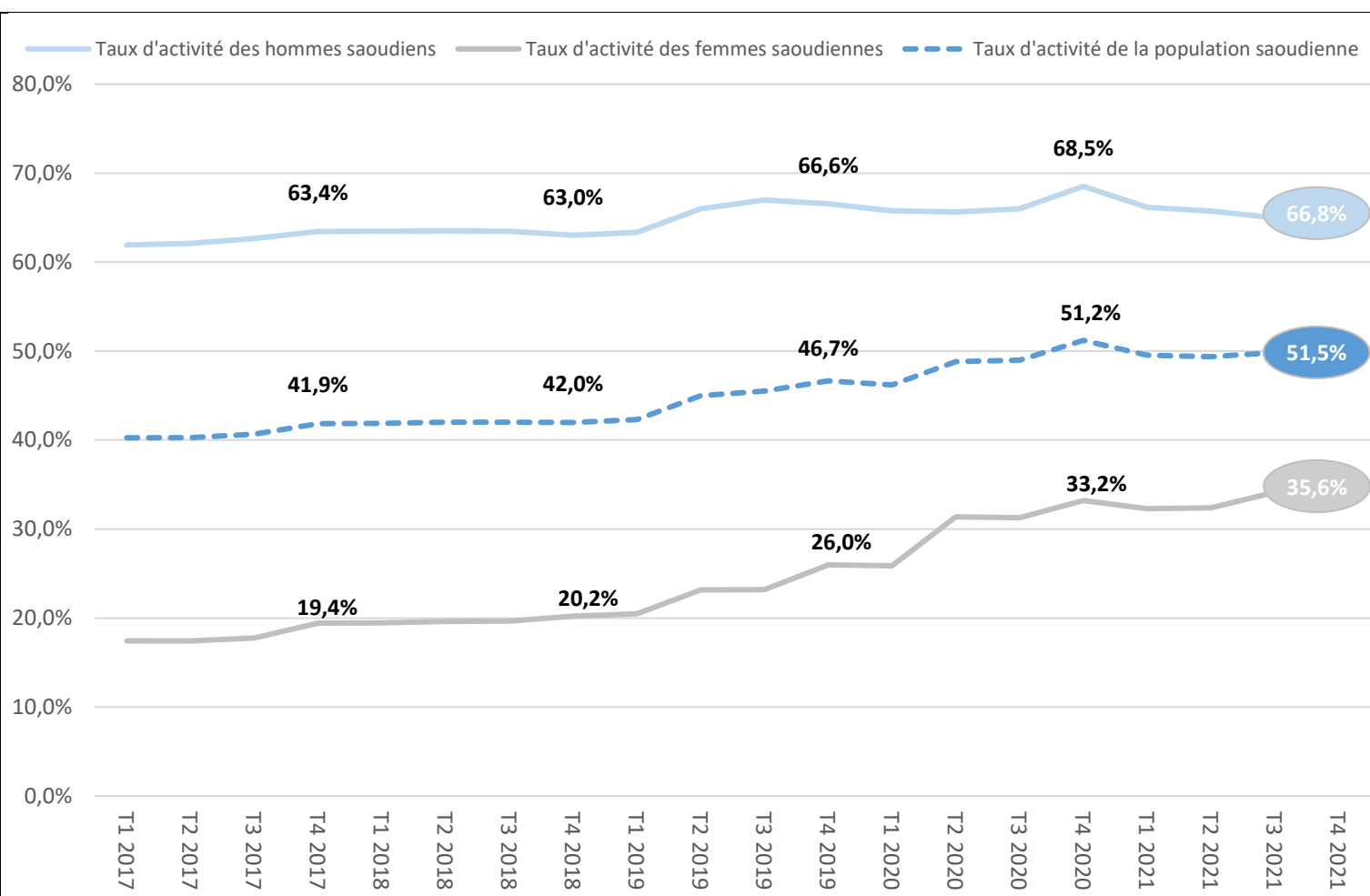
Taux de chômage de la population active saoudienne en fonction de l'âge et du genre



3

Répartition par secteur d'activité des employés en fonction de la nationalité et du genre





4

Taux d'activité de la population saoudienne sur 5 ans en fonction du genre

Niveau d'éducation	Population Saoudienne (%)		
	Homme	Femme	Total
Pas d'enseignement	1,8	4,2	2,6
Enseignement primaire	4,6	5,1	4,8
Premier cycle de l'enseignement secondaire	7,0	5,3	6,5
Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	37,6	21,7	32,2
Enseignement post secondaire non-supérieur	8,1	4,9	7,0
Cycle court d'enseignement supérieur	5,8	3,8	5,1
Bachelor ou niveau équivalent	30,9	51,7	38,0
Master ou équivalent	3,1	2,8	3,0
Doctorat ou équivalent	1,0	0,5	0,8

5