Noureddine El Aoufi
Mohammed Bensaïd

Les jeunes mode d'emploi

Chômage et employabilité au Maroc

Economie Critique

Les jeunes, mode d'emploi

Chômage et employabilité
au Maroc

Economie critique

dirigée par Noureddine El Aoufi

« Economie critique » est une collection de la revue *Critique économique*. Sa vocation est de produire des analyses approfondies et originales sur les problématiques théoriques et empiriques de l'économie d'aujourd'hui.
Privilégiant le champ de l'économie nationale, la collection propose un décryptage des fonctionnements macro-économiques institutionnels et réels, des comportements des acteurs, des configurations des entreprises, des grands enjeux nationaux et internationaux.
Au-delà des éclairages pertinents qu'elle apporte, « Economie critique » vise également à susciter le débat et à animer la vie intellectuelle nationale.

Dans la même collection

Michel Hollard, *Une petite désillusion. Comment peut-on être coopérant au Maroc ? Journal, 2001-2002 (*2006).

Najib Akesbi, Driss Benatya, Noureddine El Aoufi, *l'Agriculture marocaine à l'épreuve de la libéralisation* (2008).

En co-édition avec l'Harmattan, Paris

Claude Courlet (dir.), *Territoire et développement économique au Maroc. Le cas des systèmes productifs localisés* (2006).

Jean Lapèze (dir.), *Apport de l'approche territoriale à l'économie du développement* (2007).

Jean Lapèze, Nacer El Kadiri, Nouzha Lamrani (dir.), *Eléments d'analyse sur le développement territorial. Aspects théoriques et empiriques (*2007).

Mohammed Bensaïd, Noureddine El Aoufi, Michel Hollard (dir.), *Economie des organisations. Tendances actuelles* (2007).

© Economie critique, 2008
Contact : *Diwan 3000* : Tél. : 037 68 16 96, e-mail : diwan2menara.ma

Noureddine El Aoufi
Mohammed Bensaïd

Les jeunes, mode d'emploi

Chômage et employabilité au Maroc

Economie Critique

Ce livre est à l'origine une contribution au programme de recherche sur l'emploi des jeunes dans les pays en voie de développement mené dans le cadre de l'Unité des politiques de l'emploi de l'OIT à Genève pour le biennium 2004-2005. Les auteurs expriment leurs remerciements aux rapporteurs anonymes et, en particulier, à Claire Harasty, en charge du programme, pour leurs commentaires et suggestions.

Publié avec le concours du Centre Jacques Berque
pour les études en sciences humaines et sociales, Rabat

Maquette et pré-presse : *Diwan 3000*
Impression : *ImprimElite*

Introduction

« Le boulot y en a pas beaucoup.
Faut le laisser à ceux qui aiment ça. »
Coluche

Approches

Le présent ouvrage poursuit les objectifs essentiels suivants :

1. Produire une connaissance positive des problématiques liées au chômage des jeunes, en général, et des jeunes diplômés, en particulier, non seulement en termes de déficits d'offre d'emploi, mais aussi et surtout en relation avec la composante demande d'emploi qui renvoie à l'analyse des caractéristiques des différentes catégories de diplôme et de formation disponible, des finalités des apprentissages et des savoirs acquis dans le système d'éducation et de formation et de leur pertinence par rapport aux exigences du marché du travail.

2. Une telle perspective implique de dépasser les approches traditionnelles fondées sur le critère d'adéquation entre le système éducatif et de formation et le système productif. En effet, outre le caractère récurrent, quelle que soit la configuration macro-économique, de l'inadéquation formation-emploi (la relation formation-emploi étant une relation introuvable), il y a lieu de souligner, dans le cas spécifique du Maroc, une trop faible coordination entre, d'une part, des objectifs de nature nationale et publique par définition pour ce qui est de l'offre de formation, et des logiques et des préférences individuelles et privées déterminant l'offre d'emplois par les entreprises, d'autre part. Une telle discordance semble aujourd'hui d'autant plus irréversible que l'Administration a, depuis le début des années 80, cessé de constituer le débouché principal pour les jeunes diplômés.

3. Aller au-delà des approches traditionnelles signifie l'adoption d'un cadre d'analyse privilégiant deux concepts fonctionnels complémentaires :

– Le concept de *compétences,* d'abord, met en évidence, outre la nature de la formation et le contenu des cursus sanctionnés par les

catégories de diplôme ou de spécialité, l'importance des ressources que peuvent mobiliser les jeunes diplômés en termes de capacité d'apprendre, de *disposition* à s'approprier les systèmes d'information, de réactivité face aux aléas et aux tensions, bref, en termes de propension à s'adapter à des contextes variables, à maîtriser les contingences et les situations d'incertitude. D'autres registres, comme la maîtrise des langues et des dispositifs informatiques, ont tendance à structurer les profils recherchés, de façon implicite ou explicite, sur le marché du travail

– Parallèlement, le concept d'*employabilité*, pris ici dans un sens différent de son acception stricte anglo-saxonne, renvoie aux conditions d'insertion des jeunes, notamment des jeunes diplômés, dans le travail. De telles conditions sont appréhendées par des critères ayant trait à la durée de recherche d'emploi, c'est-à-dire au comportement de l'offre d'emplois face à la « valeur » des diplômes telle qu'elle est « validée » par le marché du travail et les représentations des entreprises. Il s'agit de tenter de construire un indicateur d'employabilité des catégories de diplômes et de spécialités délivrées par les établissements d'enseignement et de formation. Un tel indicateur n'a de pertinence qu'en *tendance,* dans la mesure où les besoins exprimés par le système productif en termes de métier et de profession s'inscrivent dans des trajectoires et des processus contextualisés. Toutefois, faute de données suffisantes relatives à l'*évolution* de l'insertion des diplômés par référence à la spécialité, l'élaboration d'un *profil conjoncturel* d'employabilité se fera sur la base des données disponibles fournies par le département de l'emploi.

Une articulation profonde des deux concepts de compétences et d'employabilité suppose toutefois d'élargir l'investigation – au-delà et en aval de la présente étude – à un champ défini par les parcours biographiques des jeunes diplômés, ce qui permet de focaliser les tensions associées à la recherche d'emploi non seulement sur les *positions* ou les *situations* économiques et sociales, déterminantes en dernière instance, mais aussi sur les *dispositions* ou les *compétences* liées au milieu éducatif et prenant racine dans le champ culturel. L'intensité factuelle des récits est susceptible de contribuer à combler les lacunes analytiques de ce rapport qui sont liées la porosité des statistiques disponibles au niveau national et au niveau régional.

Une double approche est adoptée dans cette analyse :

Une approche factuelle et statistique visant à rendre compte des configurations du chômage des jeunes et/ou du chômage catégoriel, en tentant de mesurer les niveaux relatifs de chômage des différentes catégories de diplômes et de spécialité de formation. Cette approche sera déclinée autour des perspectives suivantes : les caractéristiques

spécifiques du chômage des jeunes, la nature particulière du marché du travail des diplômés et le comportement des indicateurs relatifs à l'offre et à la demande de travail sont mis en résonance avec les déterminants macro-économiques et les facteurs démographiques, d'une part, et avec les mécanismes de régulation du marché du travail (code du travail, structures d'intermédiation publiques et privées, réseaux personnels, familiaux et informels, etc.) et les dispositifs institutionnels de promotion de l'emploi, d'autre part. Dans la même optique, une prise en compte des données micro-économiques ayant trait à l'offre d'emploi par le secteur privé est à même d'éclairer la part du chômage due aux rigidités du système productif et aux niveaux atteints par la productivité du travail. Il y a lieu de souligner, eu égard à cette dernière perspective, la carence des statistiques et des données, ce qui implique, pour compléter l'information, le recours à des *faits stylisés* observés ou à des résultats issus d'études sectorielles ou d'enquêtes qualitatives et partielles effectuées sur le secteur privé et l'entreprise au Maroc.

Une seconde approche plus analytique permettra, d'une part, d'interpréter les données relatives aux caractéristiques de l'emploi des jeunes et à ses déterminants macro-économiques, démographiques et institutionnels et, d'autre part, de mettre en évidence à la fois les configurations, les trajectoires et les tendances à l'œuvre en matière à la fois de fonctionnement du marché du travail, d'évaluation et de validation par les employeurs des diplômes et des qualifications et de comportement des jeunes face à l'emploi.

Hypothèses

L'analyse est fondée sur une série d'hypothèses que la confrontation avec les données statistiques aura à tester et à vérifier.

Tout d'abord, on mettra en évidence une inflexion intervenue au cours des années 80 dans la trajectoire de l'emploi des jeunes au Maroc, inflexion correspondant à l'émergence brutale du phénomène de chômage des jeunes diplômés. Deux interprétations furent à l'époque avancées : pour les pouvoirs publics, les évolutions liées à la structure démographique, à l'envol des effectifs des étudiants de l'enseignement supérieur et à la préférence des jeunes demandeurs d'emploi pour l'administration sont à l'origine des déséquilibres qui vont s'amplifier en raison de l'inefficience des dispositifs traditionnels de régulation du marché du travail. Du point de vue des employeurs, ce sont les inefficiences du système d'éducation et de formation, le contenu trop théorique et abstrait des cursus d'enseignement, les faibles compétences en matière de communication, de savoir-faire et de savoir-être qui expliquent les difficultés, croissantes tout au long de la décennie 80,

d'insertion des jeunes dans le secteur privé, celui-ci offrant des emplois de plus en plus concrets, pointus et spécialisés. Il faudra s'interroger sur la pertinence de l'ensemble des explications avancées et formuler une interprétation plus systémique prenant en compte non seulement les rigidités du système productif mais aussi les faiblesses liées au système d'éducation et de formation (explication en termes d'inadéquation).

Ensuite, on postule l'inefficience des institutions dédiées à la régulation du marché du travail et l'effet limité des politiques d'emploi et d'insertion professionnelle. La création du Conseil national de la jeunesse et de l'avenir (CNJA) en 1990 traduisit à l'époque un constat d'échec des mécanismes traditionnels de coordination de la relation d'emploi centrés sur le rôle attribué depuis le Protectorat aux bureaux de placement et l'absence de politiques publiques d'emploi. On précisera, comme autant de conséquences engendrées par une telle situation, la place prise, dès le milieu des années 1980, dans le dispositif de régulation de l'emploi par les institutions de type domestique, informel et privé (famille, réseaux, etc.). Appliquée au Maroc, la notion d'*hystérésis* ou de persistance du chômage permet de comprendre l'effet limité produit par la « nouvelle stratégie » de « traitement productif » du chômage des jeunes adoptée au cours des années 90 par le CNJA et prolongée par le gouvernement d'Alternance en 1998 (Assises nationales de l'emploi, 1998). En raison de la *dépendance du chemin* caractérisant les processus d'éducation et de formation, les réformes entreprises par le gouvernement Abderrahmane Youssoufi (1988-2002), sur la base de la charte élaborée par la Commission spéciale de l'éducation et de la formation (COSEF) en 1999, ne commenceront à donner des résultats qu'à moyen et long terme.

Enfin, au-delà des aspects ayant trait, d'une part, aux institutions d'intermédiation sur le marché du travail et d'autre part aux politiques d'emploi et au potentiel du système productif national, privé et public, il peut sembler utile de s'interroger sur les comportements des demandeurs d'emploi et sur les logiques présidant à leurs préférences et choix professionnels eu égard aux différents parcours scolaires et trajectoires socio-biographiques des jeunes. Toutefois, faute de données suffisantes, l'analyse qualitative se limitera à une sélection de *faits stylisés* pour appréhender les stratégies individuelles et/ou familiales des jeunes et les phénomènes liés à l'aversion pour le risque et au salaire de réservation.

CHAPITRE 1

Le chômage des jeunes : ses déterminants et ses caractéristiques

1. Activité, emploi et chômage : état des lieux

La population marocaine est caractérisée par sa jeunesse et par une tendance à l'urbanisation dont les effets sont structurants sur l'activité et le chômage de l'ensemble de la population. Or, de grandes disparités existent entre les jeunes et les adultes, disparités souvent renforcées par les spécificités spatiales et/ou gendorielles.

Une évolution marquée par la transition démographique

Comme le reste de la population nord-africaine, la population marocaine a connu une forte augmentation ces dernières décennies. De quelque 20 millions de personnes en 1982, elle est passée à 26 millions en 1994 et se situe aux environs de 30 millions en 2004[1]. Cependant, le Maroc connaît depuis deux décennies un ralentissement du taux de croissance démographique qui, de 2,6 % entre 1971 et 1982, est passé à 2,1 % entre 1982 et 1994 pour chuter à 1,4 % entre 1994 et 2004.

La transition démographique, observée depuis 1994, s'explique par la conjonction de nombreux facteurs : la baisse des taux de natalité[2] et de mortalité[3], l'extension des pratiques contraceptives, l'augmentation de l'âge du mariage[4], l'augmentation des niveaux de scolarisation,

---

[1] Le dernier recensement de la population a eu lieu en septembre 2004. On ne dispose actuellement que des résultats très agrégés présentés dans le tableau sur l'évolution de la population nationale. Les résultats détaillés ne seront disponibles qu'en fin 2005.

[2] On est passé de 7 enfants par femme dans les années 60 à 3,3 enfants en 1994 et à 2,5 en 2002 (selon l'enquête du ministère de la Santé).

[3] L'espérance de vie est passée de 47 ans en 1962 à 68,8 ans en 1997, avec notamment une baisse du taux de mortalité infantile, qui passe de 149 ‰ en 1962 à 36,6 ‰ en 1997 (CERED, 1999).

[4] L'âge au premier mariage est passé chez les femmes de 25,8 ans en 1994 à 27,4 ans en 2000.

notamment celui des jeunes filles, une plus forte participation des femmes sur le marché du travail et l'augmentation de la pauvreté.

Même si la croissance démographique est appelée à se poursuivre à un rythme assez bas, proche de celui atteint aujourd'hui, il est prévu d'atteindre une population de 35 millions de personnes à l'horizon 2014, ce qui peut s'expliquer par la proportion élevée de la population en âge de procréer, se traduisant par une augmentation de l'ordre de 450 mille personnes par an en moyenne[5] (DPEG, 2003).

Tableau 1

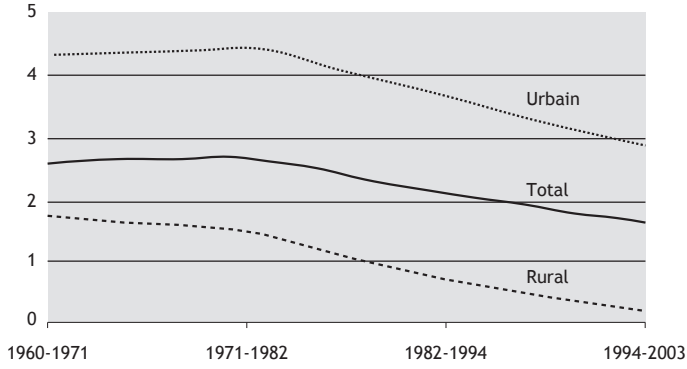
Evolution de la population marocaine *(1960-2004)*

Année de recensement	Urbain	Rural	Ensemble	Taux d'accroissement
1960	3 389 613	8 236 857	11 626 470	
1971	5 409 725	9 969 534	15 379 259	2,8 %
1982	8 730 339	11 689 156	20 419 555	2,6 %
1994	13 407 835	12 665 882	26 073 717	2,1 %
2004	16 463 634	13 428 074	29 891 708	1,4 %

Source : Haut Commissariat au Plan (2005).

Graphique 1

Evolution du taux moyen de croissance démographique



Source : DPEG (2003).

[5] Ces chiffres proviennent des projections du CERED (1997). Les données du nouveau recensement de la population (2004) devraient apporter des informations plus précises et plus actuelles.

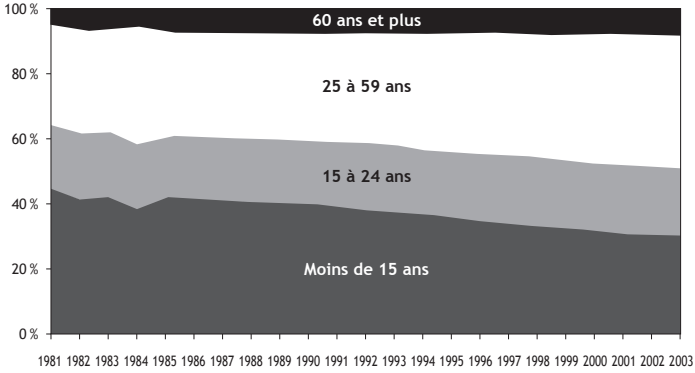
Une structure jeune et une population d'âge actif en augmentation

La structure par âge de la population est caractérisée tout d'abord par une forte proportion des jeunes : en 2003, plus des deux tiers de la population (68,5 %) de la population sont âgés de moins de 35 ans, et un peu plus de la moitié (51,3 %) ont moins de 25 ans. On assiste, cependant, à une tendance nette à la baisse de la part des moins de 15 ans, qui passe de 45,6 % en 1981 à 37 % en 1994, pour atteindre 30,9 % en 2002, les prévisions étant de 26,6 % pour 2010.

Un autre fait marquant est la hausse de la part de la population en âge d'activité (15 à 60 ans), qui passe de 49,9 % en 1982 à 55,9 % en 1994, pour s'établir à 61,6 % en 2002. Cette hausse devrait dépasser 65 % à l'horizon 2010 et se traduire notamment par l'entrée dans l'activité de quelque 430 000 jeunes en moyenne annuelle, contribuant ainsi à maintenir la pression sur le marché du travail (DPEG, 2003). La part des jeunes de 15 à 24 ans demeure tout au long de ces dernières décennies relativement stable, ne subissant qu'une légère augmentation: de 19,6 % en 1981, elle passe à 20,7 % en 1994 et à 21,3 % en 2002. Ce qui signifie que c'est la part des adultes, notamment celle des moins de 60 ans, qui augmente le plus, même si la part des 60 ans et plus connaît aussi une augmentation qui, néanmoins, demeure limitée : de 6 % en 1982 elle passe à 7,1 % en 1994 et à 7,5 % en 2002[6].

Graphique 2

Structure de la population par groupe d'âge



Source : DPEG (2003).

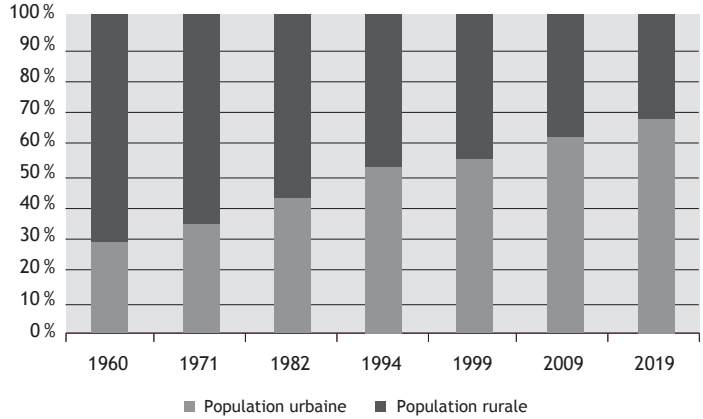
[6] Le rapport de dépendance (rapport entre l'effectif des individus d'âge inactif et celui des individus d'âge actif) enregistre alors une baisse significative qui, de 93,3 % en 1981, passe à 78,8 % en 1994 pour atteindre 62,4 % en 2002.

Un processus d'urbanisation lent mais continu

La tendance à l'urbanisation est un processus qui s'inscrit dans la durée, même s'il opère à un rythme lent. Constituant en 1960 quelque 29,2 % de la population totale, la population urbaine passe à 41,1 % en 1980 à 55,1 % en 2004, le taux prévu à l'horizon 2020 étant de 66 %[7].

Graphique 3

Evolution de la part de la population urbaine dans la population totale



Source : Données de la Direction de la Statistique et projections du CERED (1997).

C'est en milieu urbain que la croissance démographique a été la plus rapide : 3,5 % en moyenne sur la période 1980-2002, contre 0,6 % en milieu rural. La répartition régionale fait apparaître une concentration de près du tiers de la population dans quatre régions du pays : le Grand Casablanca, avec 3,6 millions d'habitants (soit 12,1 %), Souss-Massa-Drâa et Marrakech-Tensift-Al Haouz avec 3,1 millions chacune (10,4 %), le reste étant réparti selon des proportions variant de 0,3 % (Oued Eddahab-Lagouira) à 8,3 % (Tanger-Tétouan) (Haut commissariat au Plan, 2005).

L'urbanisation et les déséquilibres démographiques ne sont pas sans lien avec les problèmes de pauvreté et d'emploi, qui constituent les

[7] Ces estimations du CERED qui datent de 1997 devraient être revues à la lumière des résultats du dernier recensement. Elles devraient probablement être révisées à la baisse puisque l'une des surprises des premiers résultats du recensement est que l'urbanisation se fait quelque peu plus lente que prévu et que les campagnes se vident moins fortement que prévu. Ceci ne change rien aux tendances profondes préalablement prévues qui demeurent largement correctes.

principales causes des flux migratoires internes. On estime en effet à plus de 200 000 le nombre de ruraux qui migrent, en moyenne annuelle, vers les villes depuis le milieu des années 90[8]. Ces flux migratoires représentent 40 % de l'accroissement total de la population urbaine, témoignant du poids de la migration dans la croissance urbaine.

La répartition des flux migratoires selon l'âge montre que les jeunes ruraux qui migrent vers les villes constituent, en 1994, plus du quart des migrants (27,6 %)[9]. C'est dire que la migration des jeunes ruraux constitue l'un des principaux facteurs d'explication des tensions sur le marché du travail urbain.

Tableau 2

Effectifs annuels des migrants nets en milieu urbain *(1971-2010)*

Période	Solde migratoire
1971-1982	113 000
1982-1994	193 000
1996/1997*	201 402
1999/2000*	213 039
2003/2004*	229 607
2009/2010*	239 992

Source : CERED (1997) * Estimations

Par ailleurs, les jeunes femmes sont relativement plus nombreuses à migrer vers les villes que les jeunes hommes (15,8 % contre 11,8 % de la population migrante en 1994), cette disparité se vérifiant aussi pour les adultes. Les données disponibles ne permettent pas d'avoir une idée plus précise sur les profils des jeunes migrants, notamment leurs niveaux d'instruction et de diplôme, mais, vu le peu de perspectives d'emploi pour les jeunes qualifiés en milieu rural, il est fort plausible que plus leur niveau d'instruction ou de qualification s'élève, plus leur propension à migrer augmente[10]. Par ailleurs, les enfants de 5 à 14 ans représentent pratiquement le quart des migrants, ce qui alimente l'offre de travail de « futurs » jeunes citadins[11]. Là aussi, ce sont les enfants

[8] Il n'existe pas de données actualisées précises sur les flux migratoires entre campagnes et villes. Pour Agénor et Aynaoui (2003), la moyenne annuelle est plutôt de 200 000 migrants.

[9] Cette proportion atteint 37,5 % si on inclut les personnes âgées de 25 à 29 ans.

[10] On peut prendre ici comme indice indirect le taux de chômage très élevé des diplômés de niveau supérieur, en général, et de formations agricole, en particulier.

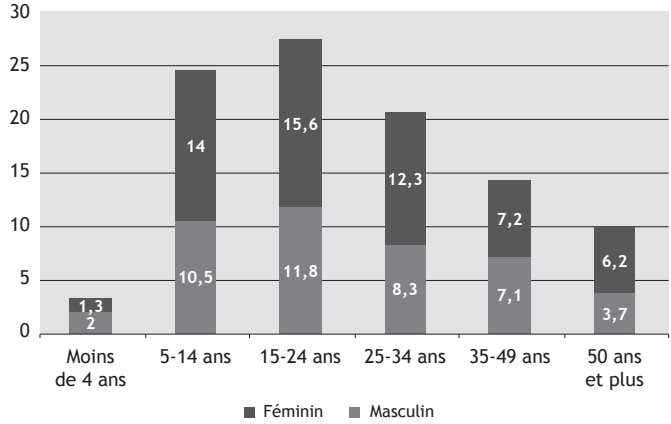
[11] Une partie au moins de ces enfants va chercher à travailler et va soit s'auto-employer soit, ce qui est plus probable, trouver un adulte pour les employer.

de sexe féminin qui migrent le plus (14 % contre 10,5 %), ce qui n'est pas sans lien, au moins en partie, avec le phénomène des « petites bonnes » employées dans les ménages urbains.

Les causes de la migration rurale au Maroc sont connues : le niveau faible de la productivité et le niveau élevé du sous-emploi dans les activités agricoles traditionnelles dominantes en termes de superficie et de volume d'emploi (Agénor et Aynaoui, 2003), les sécheresses récurrentes et leurs conséquences sur la production agricole et sur les revenus, ainsi que l'absence d'une pluriactivité génératrice de revenus dans les zones rurales (Akesbi, 2003). Aussi, les taux de pauvreté sont-ils beaucoup plus élevés dans les campagnes que dans les villes (Banque mondiale, 2004). Quant au taux de vulnérabilité[12], il a enregistré en 1998-1999 un taux de 55,4 % en milieu rural[13], de 40,4 % dans les petites villes et de 29,7 % dans les grandes villes (Direction de la Statistique, 2002e). Ces facteurs défavorables se conjuguent et s'auto-entretiennent pour rendre les campagnes moins attractives pour les jeunes, les incitant ainsi

Graphique 4

Répartition (en %) des migrants nets ruraux-urbains par groupes d'âge et sexe *(1994)*



Source : CERED 1997 (sur la base du recensement de la population de 1994).

[12] Le taux de vulnérabilité représente la proportion de la population qui tombe sous un niveau de consommation de 1,5 fois plus élevé que celui du seuil de pauvreté monétaire. Ce seuil délimite « non seulement la population pauvre mais aussi le groupe social dont le niveau moyen de vie ne garantit pas une protection quasi définitive contre la pauvreté » (Direction de la Statistique, 2002e, p. 6).

[13] Ce taux atteint le niveau extrêmement élevé de 69,45 % dans les zones rurales de la région Fès-Boulmane.

à migrer vers les villes dans l'espoir de meilleures perspectives en matière d'emploi et de niveau de vie.

Une population active qui augmente plus vite que la croissance démographique

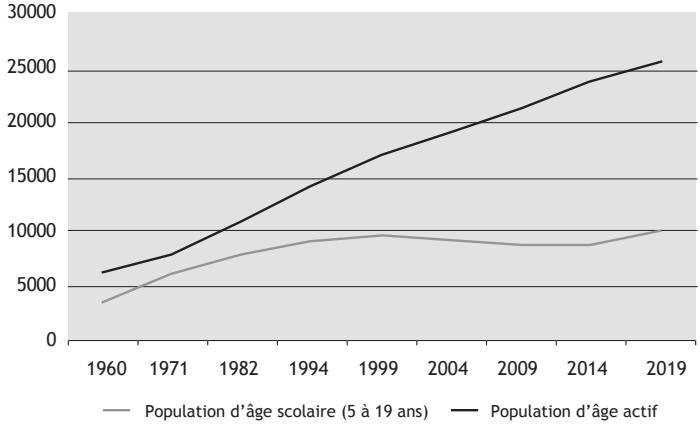
Combinée avec la transition démographique, l'urbanisation de la population exerce une forte pression et un effet structurant sur le marché du travail urbain.

Depuis les années 50, les taux élevés d'accroissement démographique ont induit une augmentation soutenue de la population active. Mais l'accroissement de la population active s'est fait à un rythme plus soutenu que celui de la croissance démographique. En effet, le taux de croissance annuel de la population active est passé de 2,8 % entre 1982 et 1994 à 3,2 % entre 1994 et 2002. De plus, le taux d'activité est passé de 47,3 % en 1982 à 50,7 % en 2002, tout en restant stable en milieu urbain (aux alentours de 46 %), ce qui s'explique notamment par l'augmentation du sous-emploi et du travail non rémunéré en milieu rural.

Par ailleurs, l'effectif des enfants d'âge scolaire ne commence à baisser qu'à partir de 2004. Or, une telle baisse s'accompagne d'un gonflement de l'effectif de la population active (15 à 64 ans) qui croît au rythme annuel moyen de 2,2 % entre 2002 et 2010 (CERED, 1997).

Graphique 5

Evolution de la population d'âge scolaire et de la population d'âge actif



Source : CERED (1997).
* Les valeurs pour les années d'après 1994 sont des projections.

Ce n'est que vers les années 2035-2040 que devrait s'amorcer une baisse de l'effectif de la population d'âge actif (CERED, 1997). Avec des taux d'activité féminins parmi les plus bas au monde (13,4 % en 1994 et 20,9 % en 2003) et vu les efforts menés pour améliorer les niveaux d'alphabétisation et de scolarisation de la population, en général, et des jeunes filles rurales, en particulier, on peut s'attendre à une augmentation de l'activité féminine. Or, ceci risque de constituer une autre source de pression sur le marché du travail, à moins d'une plus grande insertion des jeunes femmes dans la vie économique[14].

Sur une population totale de 29,63 millions de personnes en 2002, le nombre d'actifs s'élève à 10,69 millions, le taux brut d'activité étant de 36,1 % et le taux d'activité de 50,7 % (tableau 3). Le taux d'activité est plus élevé en milieu rural qu'en milieu urbain, surtout chez les femmes, même si de grandes disparités subsistent entre les niveaux de participation des deux sexes sur le marché du travail selon le milieu de résidence.

Tableau 3

Population active et taux d'activité (en %) selon le sexe et le milieu de résidence *(2002)*

	Masculin	**Féminin**	**Ensemble**
Population active *(en milliers)*			
Ensemble	7 979	2 711	10 690
Urbain	4 341	1 259	5 600
Rural	3 638	1 452	5 090
Taux d'activité de la population âgée de 15 ans et plus			
Ensemble	77,3	24,9	50,7
Urbain	72,7	19,8	45,4
Rural	84,0	32,7	58,5

Source : Direction de la Statistique (2002).

Si la migration rurale vers les villes exerce une forte pression sur le marché du travail urbain, la migration vers l'étranger joue, elle aussi, un rôle important dans la mesure où, après avoir constitué une solution au chômage de dizaines de milliers de personnes durant les années 60 et la première moitié des années 70, elle fut brusquement stoppée depuis,

[14] Par ailleurs, l'augmentation de l'emploi féminin peut à son tour induire la création de nouveaux emplois (services de garde d'enfants, travail domestique rémunéré, etc.).

accentuant ainsi la pression sur le marché du travail, principalement urbain. Pour autant, les Marocains résidant à l'étranger constituent aujourd'hui encore quelque deux millions de personnes (CERED, 1999)[15].

Une population active à dominante jeune

Le poids important des jeunes est l'un des principaux traits caractérisant la structure et l'évolution de la population active. Ce sont ainsi 41,7 % de l'ensemble des actifs qui, en 2002, sont âgés de 15 à 24 ans. Si on élargit la catégorie des jeunes à l'ensemble des 15-34 ans, les actifs représentent alors plus de la moitié de la population active totale (53,5 %).

Le taux d'activité de la population jeune (41,7 % en 2002) est nettement plus faible que celui des autres tranches d'âge, en partie du fait de l'augmentation des taux de scolarisation. En revanche, les 25-34 ans enregistrent les taux d'activité les plus élevés (62,1 % en 2002), notamment en raison de l'allongement de la scolarité des jeunes qui, pour une partie d'entre eux, n'accèdent au marché du travail qu'après avoir dépassé les 24 ans.

Mais ces taux cachent d'autres formes de disparité, entre milieu urbain et milieu rural et entre les deux sexes. Les taux d'activité sont en effet beaucoup plus élevés en milieu rural qu'en milieu urbain (52,7 % contre 32,0 % en 2002). De même, les taux d'activité des jeunes hommes sont plus élevés que ceux des jeunes femmes, le taux le plus élevé de celles-ci étant de 27,2 %, enregistré en milieu rural (trois fois moins que celui des hommes qui est de 75,8 %) alors qu'il n'est que de 16 % en milieu urbain (trois fois moins que celui des hommes qui est de 48,9 %).

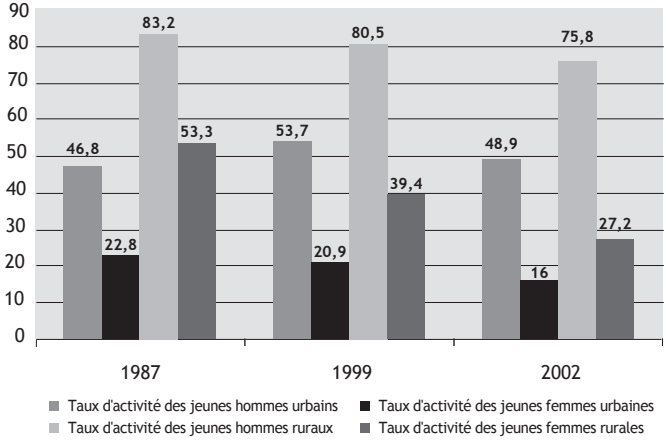
Le graphique 6 fait apparaître une tendance générale à la baisse des taux d'activité des jeunes, surtout en milieu rural. Les taux d'activité des jeunes femmes demeurent assez bas, surtout en milieu urbain. L'écart entre les deux sexes tend même à s'accentuer, les jeunes femmes se retirant plus vite du marché du travail en temps de crise. Mais cet écart est dû aussi à l'extension et au rattrapage de la scolarisation des jeunes filles, surtout en milieu rural, et à l'allongement de leur scolarité, notamment dans l'enseignement supérieur.

L'écart entre les deux sexes peut être exprimé par le fait que, en 1996, le taux d'activité des jeunes hommes urbains était 2,2 fois plus élevé

[15] Sur cette question, importante pour l'emploi des jeunes, nous ne disposons pas de données sur les flux migratoires vers l'étranger ventilés selon l'âge, le sexe et le niveau de qualification.

Graphique 6

Evolution des taux d'activité des jeunes *(1987-2002)*



Source : Données de la Direction de la Statistique.

que celui des jeunes femmes urbaines, passant à 2,6 en 1999 et à 3,1 en 2002. En milieu rural, ce ratio passe de 2 en 1999 à 2,8 en 2002. C'est donc en milieu urbain que l'écart entre les deux sexes se creuse le plus (presque deux fois plus rapidement si on se limite aux variations relatives entre 1999 et 2002 : 18,9 % en milieu rural et 36,4 % en milieu urbain).

Par ailleurs, la tendance à la baisse des taux d'activité au cours de ces dernières années se vérifie aussi bien pour les jeunes que pour les adultes quoique à moindre degré pour ces derniers (la tendance ayant été plutôt à la baisse légère de l'activité des hommes et à une lente hausse d'activité des femmes dans les années 70 et 80).

Ces remarques doivent être relativisées vu que les données disponibles sur le milieu rural ont tendance à surestimer la participation des femmes, en général, et des plus jeunes d'entre elles, en particulier. En effet, la participation des femmes, notamment en tant qu'aides familiales non rémunérées, contribue à gonfler la participation féminine en milieu rural[16]. C'est ce qui explique les grands écarts « statistiques » entre milieu rural et milieu urbain, pour les deux sexes et toutes tranches d'âge confondues, même si les écarts les plus criants sont du côté des femmes et surtout des plus jeunes d'entre elles.

[16] Il s'agit ici de comparer campagnes et villes sur la base du critère d'activité rémunérée. Il aurait été possible de dire aussi que les statistiques actuelles sous-estiment l'activité économique féminine au sens large.

Un taux de chômage très élevé des jeunes citadins

En 2002, le taux de chômage global, toutes tranches d'âge confondues, atteint 11,6 %. Cet indicateur enregistre de fortes disparités entre les jeunes et les adultes et entre les villes et les campagnes, en défaveur des populations jeunes et des populations urbaines.

C'est ainsi que le taux de chômage des jeunes atteint, au niveau national, 17,6 % contre 6,3 % pour les 35-44 ans et seulement 2,1 % pour les 45 ans et plus. De même, la différence est nette entre taux de chômage des jeunes urbains et celui des jeunes ruraux. Se situant au niveau important de 34,2 %, le taux de chômage des jeunes citadins est 5,5 fois plus élevé que celui des jeunes ruraux (6,2 %).

Tableau 4

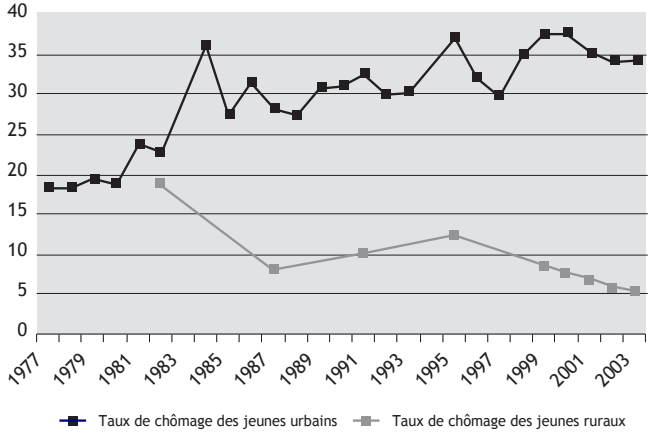
Taux de chômage selon l'âge (2002) *(en %)*

Age	Ensemble	Urbain	Rural
15 à 24 ans	17,6	34,2	6,2
25 à 34 ans	17,7	26,2	4,7
35 à 44 ans	6,3	8,7	2,2
45 ans et plus	2,1	3,2	1,1
Total	**11,6**	**18,3**	**3,9**

Source : Direction de la statistique (2002).

Graphique 7

Evolution du taux de chômage des jeunes selon le milieu de résidence (1977-2003)



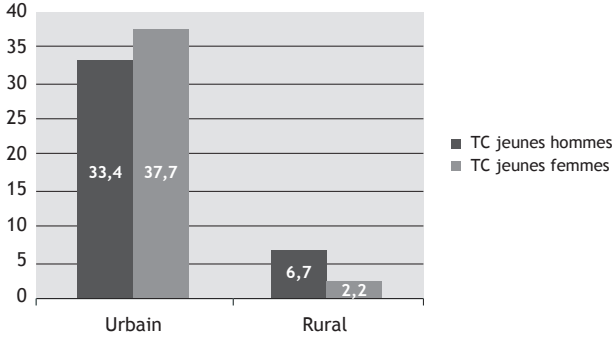
Source : Données de la Direction de la Statistique.

L'évolution observée depuis la moitié des années 70 indique que le taux de chômage des jeunes a doublé depuis la fin des années 80 passant, en l'espace de deux décennies, de 18,8 % en 1982 à 37,6 % en 2000. Cette évolution fait apparaître aussi que le chômage des jeunes en milieu urbain demeure, en longue période, largement supérieur au chômage des jeunes ruraux.

En 2003, le taux de chômage des jeunes hommes est relativement plus élevé que celui des jeunes femmes (17,4 % contre 15,9 %). Or, les situations sont plus contrastées lorsqu'on les compare en fonction du milieu de résidence. C'est ainsi qu'en milieu urbain, ce sont les hommes qui semblent moins souffrir que les femmes (33,4 % contre 37,7 %), alors qu'en milieu rural, c'est la situation inverse qui prévaut (2,2 % pour les femmes et 6,7 % pour les hommes).

Graphique 8

Taux de chômage des jeunes selon le sexe et le milieu de résidence *(2003)*



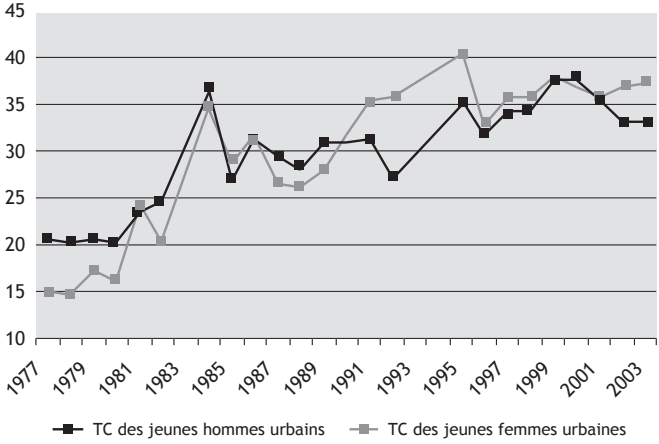
Source : Données de la Direction de la Statistique.

En zone urbaine, selon les périodes, le taux de chômage des jeunes hommes est tantôt plus élevé, tantôt moins élevé que celui des jeunes femmes. Ainsi, le chômage des femmes qui, jusqu'à la fin des années 80, était plus faible que celui des hommes (avec des écarts atteignant 4,5 points comme en 1977), a depuis surclassé celui-ci. L'explication classique d'un tel phénomène est double : une plus grande activité des jeunes femmes associée à leur plus grande vulnérabilité en cas de crise économique.

En revanche, le taux de chômage des jeunes hommes est généralement plus élevé que celui des jeunes femmes en milieu rural (graphique 10).

Graphique 9

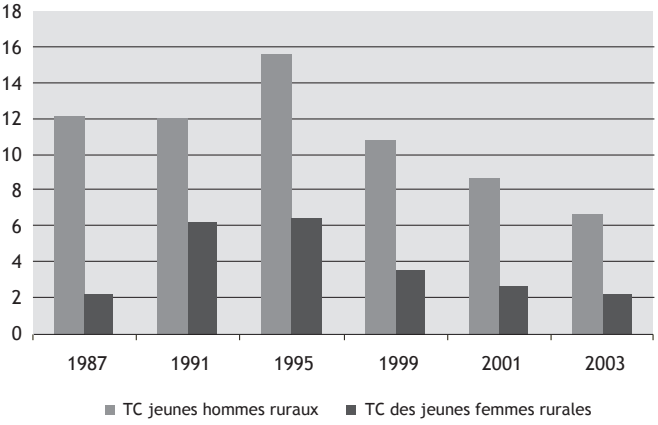
Evolution du taux de chômage des jeunes selon le sexe en milieu urbain



Source : Données de la Direction de la Statistique.

Graphique 10

Evolution du taux de chômage des jeunes en milieu rural *(1987-2003)*



Source : Données de la Direction de la Statistique.

Ces contrastes entre jeunes hommes et jeunes femmes selon le milieu de résidence s'expliquent notamment par le fait que les jeunes citadines sont les premières à subir les ajustements des effectifs en cas

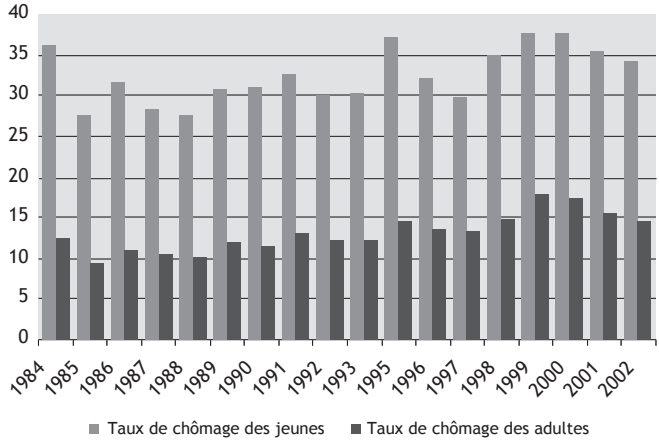
de crise économique, alors qu'en milieu rural le sous-emploi et l'emploi non rémunéré des femmes sont prédominants. De tels écarts semblent, néanmoins, moins prononcés que dans la moyenne des pays de la zone « Moyen-Orient et Afrique du Nord » ou même dans la zone « Amérique latine et Caraïbes » (BIT, 2004).

Un taux de chômage des jeunes plus élevé que celui des adultes

L'évolution des disparités entre chômage des jeunes et chômage des adultes montre que le taux de chômage des jeunes est supérieur à celui des adultes et qu'il s'agit d'une réalité qui perdure (graphique 11).

Graphique 11

Evolution des taux de chômage urbain des jeunes et des adultes *(1984-2002)*



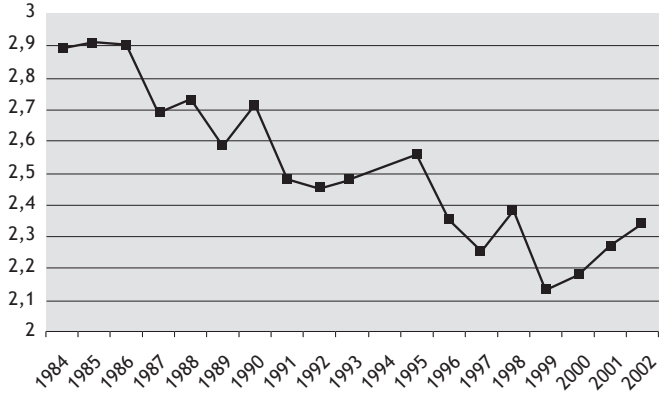
Source : Données de la Direction de la Statistique.

L'indicateur de comparaison entre le chômage des jeunes et celui des adultes est donné par le ratio du taux de chômage. Le graphique 12 montre que sur l'ensemble de la période étudiée, le ratio du taux chômage des jeunes est supérieur à 2, avec une tendance relative à la baisse qui semble être stoppée depuis 1999 puisqu'on assiste à une remontée de ce ratio.

Un taux de chômage des jeunes au moins deux fois supérieur à celui des adultes n'a rien de surprenant. Il est lié en partie à l'effet de loupe de l'indicateur du taux de chômage et en partie aux problèmes d'insertion des jeunes sans expérience professionnelle.

Graphique 12

Evolution du ratio du taux de chômage urbain *(1984-2002)*



Source : Données de la Direction de la Statistique.

De plus, l'instabilité de ce ratio montre que les jeunes ne subissent pas toujours plus que les adultes les crises sur le marché du travail. La baisse de l'écart entre taux de chômage des jeunes et celui des adultes, associée à la montée des taux de chômage, signifie qu'il existe une composante macroéconomique forte du chômage touchant l'ensemble de la population active (on y reviendra). De même, la hausse de ce ratio ces dernières années, qui indique une aggravation de la situation des jeunes relativement à celle des adultes, indique que les déséquilibres sur le marché du travail et les ajustements les accompagnant portent principalement sur les jeunes actifs.

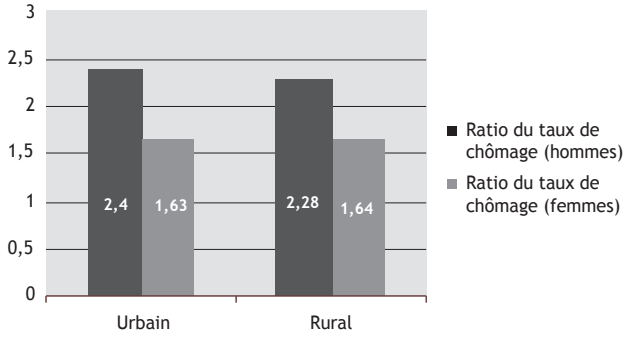
Par ailleurs, les écarts entre jeunes et adultes, tels que mesurés par ce ratio, sont plus significatifs au sein de la population masculine, que ce soit en zone urbaine ou en zone rurale. Ceci ne signifie pas que les jeunes femmes soient plus favorisées puisqu'un ratio moins élevé s'explique principalement par le fait que les taux de chômage des femmes adultes se situent, comme ceux des jeunes, à des niveaux élevés et sont donc plus rapprochés entre eux. Il s'agit d'une manifestation de la discrimination à l'encontre des femmes sur le marché du travail[17]. Autrement dit, ce sont les femmes qui, en général, subissent les

[17] Une autre raison qui explique le taux de chômage élevé des femmes adultes est que dans certaines industries comme le textile, des femmes jeunes (ou même très jeunes) sont embauchées sans aucune qualification, avec de faibles rémunérations. Dès qu'elles se marient ou ont des enfants, elles sont licenciées et remplacées par d'autres femmes plus jeunes.

premières et le plus fortement les crises économiques et leurs conséquences en matière d'emploi (et de sous-emploi). Le fait que les crises ne conduisent pas, au sein de la population active féminine, aux mêmes écarts intergénérationnels qu'au sein de la population active masculine s'explique aussi par d'autres facteurs socio-institutionnels complexes allant de la « docilité » de la main-d'œuvre féminine jeune aux faibles coûts du travail.

Graphique 13

Ratio du taux de chômage selon le sexe et le milieu de résidence *(2002)*



Source : Des données de la Direction de la Statistique.

Une tendance à la baisse de la part des jeunes dans le chômage total

En 2002, les jeunes forment plus du tiers du chômage total urbain (35,5 %). Il s'agit d'un niveau élevé puisque la part des jeunes dans la population d'âge actif n'est, pour la même année, que de 21,3 %.

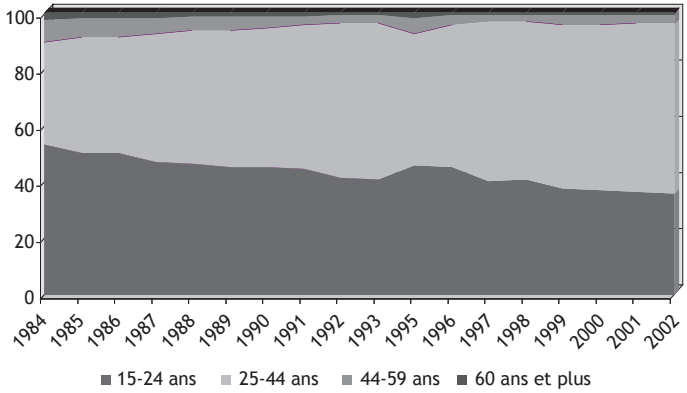
Par ailleurs, l'évolution dans le temps montre une tendance persistante à la baisse de la part des jeunes dans le chômage. De 53,3 % en 1984, cette part passe en effet à 41,0 % en 1992 et à 35,5 % en 2002. Cette forte baisse s'explique par l'augmentation des effectifs scolarisés, l'allongement de la scolarité, le retrait du marché du travail et le découragement d'une partie des jeunes.

En revanche, la part des actifs âgés de 25 à 44 ans dans le chômage total tend à augmenter : de 36,4 % en 1984, elle passe à 53,5 % en 1992 et atteint 60,4 % en 2002. Ceci s'explique notamment par le fait que la part des 25-44 ans dans la population d'âge actif ne cesse d'augmenter, pour les mêmes raisons socio-démographiques et économiques déjà mentionnées, en plus du fait qu'une partie des jeunes qui subissent le chômage de longue ou de très longue durée deviennent « statistiquement » des adultes.

La baisse de la part du chômage des jeunes est due jusqu'en 1994 à une baisse concomitante et quasiment de même intensité à la fois du ratio du taux de chômage et du rapport entre les populations actives jeune et adulte[18]. Par la suite, la baisse de la part des jeunes trouve des explications plus complexes et plus variables. Les deux ratios ne varient ni dans le même sens, ni avec la même intensité, même si le facteur le plus déterminant semble être la baisse du rapport entre la population active jeune et la population active adulte, traduisant le poids important des facteurs socio-démographiques dans une telle évolution.

Graphique 14

Evolution de la part des différentes tranches d'âge dans le chômage total en milieu urbain *(1984-2002)*



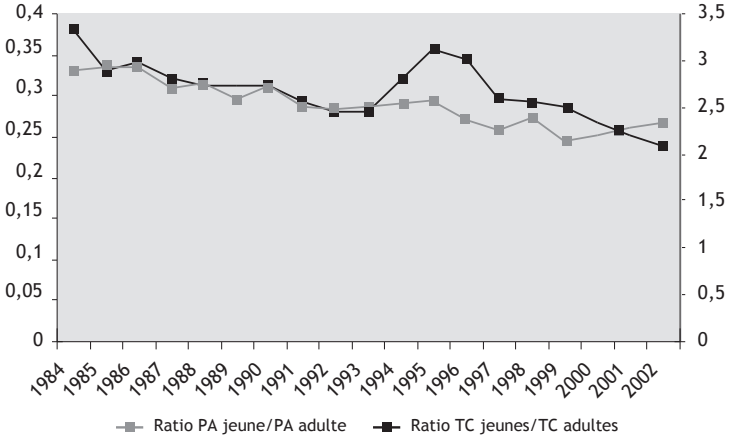
Source : données de la Direction de la Statistique.

En ce qui concerne les disparités sexo-spécifiques, la part des jeunes dans le chômage est plus élevée dans le cas des hommes en milieu urbain comme en milieu rural (36,9 % contre 33,7 % au niveau national pour 2002). Un tel constat doit être nuancé compte tenu d'autres indicateurs de l'emploi et eu égard aux conditions de travail (sous-emploi, emploi non rémunéré, précarité) plus défavorables aux jeunes femmes surtout en milieu urbain. En effet, étant plus vulnérables, les jeunes femmes se retirent plus rapidement et plus massivement du marché du travail comme l'indiquent les fortes fluctuations de leurs taux d'activité et d'emploi qui sont, par ailleurs, parmi les plus bas au monde (BIT, 2004).

[18] Pour mieux apprécier la signification des parts des différentes tranches d'âge dans le chômage total, il serait utile de décomposer la part en ses deux composantes TCj / TCa et PAj / PAa. En effet, la part des jeunes dans le chômage = (TCj x PAj)/(TCa x PAa) = (TCj/TCa) x PAj/PAa (TC : taux de chômage ; PA : population active ; j : jeune ; a : adulte).

Graphique 15

Evolution comparée du ratio du taux de chômage et du ratio de la population active *(milieu urbain, 1984-2002)*



Source : Données de la Direction de la Statistique.

Tableau 5

Evolution des indicateurs-clés du marché du travail des jeunes selon le sexe *(milieu urbain)*

	1984		1992		1997		2002	
	JH	JF	JH	JF	JH	JF	JH	JF
Taux d'activité	46,3	22,6	44,2	20,0	53,0	22,6	48,9	16,0
Taux d'inactivité	53,7	77,4	55,8	80,0	47,0	77,4	51,1	84,0
Taux d'emploi	29,2	14,7	32,1	12,5	37,1	15,9	32,7	10,1
Taux de chômage	36,8	34,8	27,5	35,8	30,0	29,5	33,2	37,0
Part dans le chômage[19]	Nd	Nd	42,0	39,4	41,3	38,1	36,9	33,72

Source : Données de la Direction de la Statistique.

2. Des disparités entre adolescents et jeunes adultes

Jusque-là nous avons raisonné sur la population jeune comme s'il s'agissait d'une population homogène, comme s'il n'y avait pas de disparités entre les adolescents (15-19 ans) et les jeunes adultes (20-24 ans).

[19] Il s'agit ici de la part dans le chômage total de chacun des deux sexes.

Contrairement à la tendance dominante dans nombre de pays, y compris les pays en développement, il n'est pas observé une baisse du taux de chômage entre les deux âges dans le cas du Maroc, quels que soient le sexe et le milieu de résidence[20]. Ainsi, le taux de chômage des jeunes qui, à l'échelle nationale, est de 17,6 % en 2002, cache-t-il une forte disparité entre les adolescents (13,6 %) et les jeunes adultes (20,8 %) avec un ratio de 1,53 en défaveur des jeunes adultes.

Mais ces disparités sont davantage marquées au sein de la catégorie des jeunes de sexe féminin par rapport au sexe masculin. En effet, le taux de chômage des jeunes adultes de sexe masculin atteint les 20,2 % contre 14,9 % pour les adolescents du même sexe (un ratio de 1,35), alors que celui des jeunes adultes de sexe féminin est de 22,5 % contre 8,9 % pour les adolescentes (un ratio de 2,53).

Tableau 6

Taux de chômage selon l'âge et le sexe en milieu urbain et rural *(2002)*

Age	Masculin	Féminin	Ensemble
15 à 24 ans	17,9	16,9	17,6
– 15 à 19 ans	14,9	8,9	13,4
– 20 à 24 ans	20,2	22,5	20,8
25 à 34 ans	16,5	21,0	17,7
– 25 à 29 ans	19,7	24,7	21,0
– 30 à 34 ans	12,8	16,7	13,8
35 à 44 ans	6,1	6,7	6,3
45 ans et plus	2,4	1,3	2,1
Total	**11,3**	**12,5**	**11,6**

Source : Direction de la Statistique (2002).

Ces disparités peuvent être également constatées lorsqu'on examine les différences entre adolescents et jeunes adultes au sein des villes et par rapport aux campagnes. En milieu urbain, le taux de chômage est de 36,0 % pour les jeunes adultes et de 30,3 % pour les adolescents (ratio de 1,19). Les taux sont, respectivement, de 34,5 % et 30,7 % pour les jeunes de sexe masculin (ratio de 1,23) et de 40,0 % et 28,9 % pour les jeunes de sexe féminin (ratio de 1,38). Ceci indique une hausse plus forte du chômage des jeunes filles entre les deux phases de l'âge jeune par rapport aux jeunes hommes. De même, si le taux de chômage des jeunes de sexe féminin est généralement plus élevé que celui des jeunes

[20] En Amérique latine, le taux de chômage des adolescents est en général deux fois plus élevé que celui des jeunes adultes.

de sexe masculin, il est moins élevé pour les adolescentes que pour les adolescents et pour les jeunes adultes filles par rapport aux garçons. Quant au milieu rural, les chiffres montrent des situations moins contrastées puisque, pour les deux sexes, les taux de chômage sont de 6,4 % pour les jeunes adultes et de 6,0 % pour les adolescents (ratio de 1,06). Pour les jeunes de sexe masculin, ces chiffres sont, respectivement, de 7,4 % et de 7,6 % (ratio de 0,97) contre 3,2 % et 1,4 % (ratio de 2,28) pour les jeunes femmes.

Tableau 7

Taux de chômage selon l'âge et le sexe en milieu urbain *(2002)*

Age	Masculin	Féminin	Ensemble
15 à 24 ans	33,2	37,0	34,2
– 15 à 19 ans	30,7	28,9	30,3
– 20 à 24 ans	34,5	40,0	36,0
25 à 34 ans	23,9	32,9	26,2
– 25 à 29 ans	28,8	37,9	31,2
– 30 à 34 ans	18,3	26,6	20,4
35 à 44 ans	7,9	11,4	8,7
45 ans et plus	3,2	3,2	3,2
Total	**16,6**	**24,2**	**18,3**

Source : Direction de la Statistique (2002).

Il en découle que, en milieu rural, les disparités entre adolescents et jeunes adultes sont peu significatives chez les jeunes de sexe masculin en comparaison avec les jeunes de sexe féminin.

Tableau 8

Taux de chômage selon l'âge et le sexe en milieu rural *(2002)*

Age	Masculin	Féminin	Ensemble
15 à 24 ans	7,5	2,3	6,2
– 15 à 19 ans	7,6	1,4	6,0
– 20 à 24 ans	7,4	3,2	6,4
25 à 34 ans	5,4	2,9	4,7
– 25 à 29 ans	6,3	3,4	5,6
– 30 à 34 ans	4,2	2,3	3,7
35 à 44 ans	2,7	1,1	2,2
45 ans et plus	1,4	0,4	1,1
Total	**4,7**	**1,7**	**3,9**

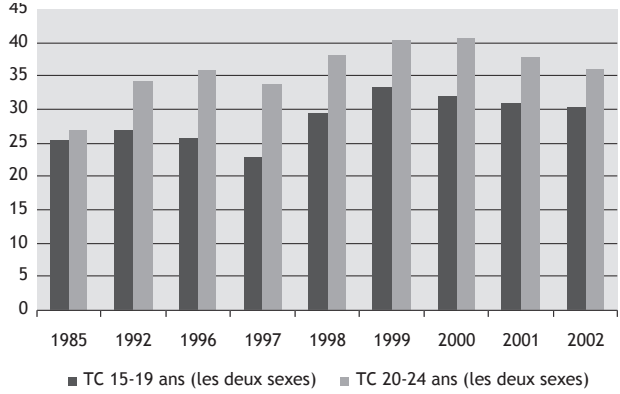
Source : Direction de la Statistique (2002).

Au-delà du fait que les taux sont sensiblement plus bas en milieu rural qu'en milieu urbain, de grandes disparités existent dans le chômage de la population jeune. Les adolescents actifs sont ainsi 5,43 fois plus touchés que les adolescentes en milieu rural (ce ratio est de 1,06 en milieu urbain). De même, si les jeunes hommes adultes sont 2,31 fois plus touchés par le chômage que les jeunes femmes adultes en milieu rural, la situation s'inverse en milieu urbain (ratio de 0,86). C'est dire que la situation des jeunes femmes n'est défavorable qu'en milieu urbain et seulement chez les 20-24 ans. La portée de ces comparaisons reste relative vu les limites propres de l'indicateur utilisé (le taux de chômage) et les grandes différences de contexte entre milieu urbain et milieu rural qui accentuent davantage ces limites. L'évolution du taux de chômage des adolescents montre que, depuis le milieu des années 80, il enregistre des niveaux plus bas que celui des jeunes adultes, quel que soit le milieu de résidence avec, toutefois, des évolutions contrastées puisque l'augmentation ou la baisse du taux de chômage des adolescents ne s'accompagnent pas toujours d'une évolution similaire chez les jeunes adultes. Cet état peut s'expliquer par une extension relative de la scolarisation des adolescents (tant la base de départ était faible, surtout en milieu rural) et, en conséquence, par leur participation plus faible au marché du travail.

Les taux d'activité divergent selon les tranches d'âge et le sexe. Ainsi, les taux d'activité des jeunes adultes sont largement supérieurs à ceux des adolescents pour les deux sexes. De même, les taux d'activité des jeunes de sexe masculin sont largement supérieurs à ceux des jeunes de sexe féminin pour les deux tranches d'âge.

Graphique 16

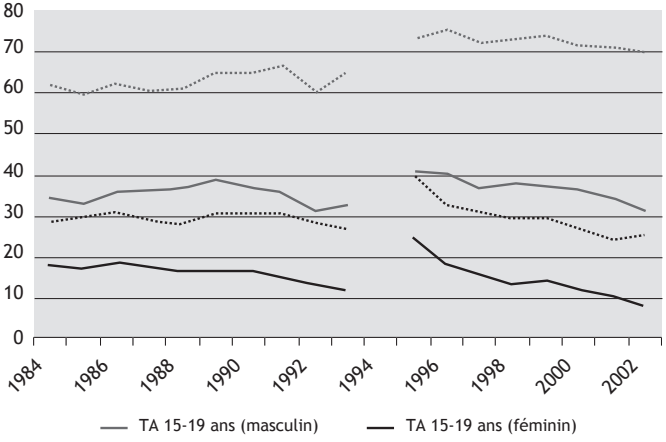
Evolution du taux de chômage des adolescents et des jeunes adultes en milieu urbain *(1985-2002)*



Source : Données de la Direction de la Statistique.

Graphique 17

Evolution du taux d'activité des adolescents et des jeunes en milieu urbain *(1984-2002)*

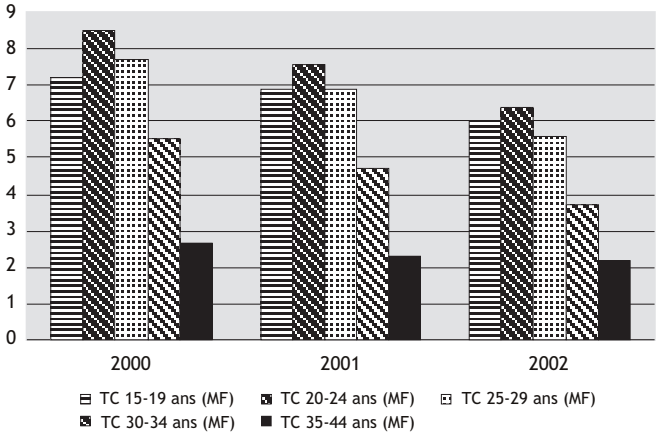


Source : Données de la Direction de la Statistique.

En milieu rural, les écarts entre les différentes tranches d'âge semblent plus atténués surtout entre les jeunes âgés de 15 à 29 ans.

Graphique 18

Evolution du taux de chômage des adolescents et des jeunes adultes en milieu rural *(2000-2002)*



Source : Données de la Direction de la Statistique.

3. Le halo du chômage : sous-emploi, emploi informel, emploi instable

Les différents indicateurs liés au chômage des jeunes apportent une information utile sur l'ampleur de la sous-utilisation des jeunes mais risquent de donner une image très partielle sinon déformée de la complexité de la réalité des situations vécues par les jeunes en relation avec l'emploi. Dès lors, il semble nécessaire d'examiner les différentes situations, en termes de sous-utilisation de la main-d'œuvre et de conditions de travail. On s'intéressera plus particulièrement au sous-emploi, à l'emploi informel et à la montée des formes non salariales de l'emploi[21].

Le sous-emploi des jeunes

Les données sur le sous-emploi sont à la fois peu disponibles ou peu accessibles, fragmentaires et limitées. C'est ainsi qu'il n'existe pratiquement pas de données publiées sur le sous-emploi en milieu rural depuis le milieu des années 80, même si tout indique la présence d'un niveau élevé de sous-emploi ou de chômage déguisé. De plus, les données sur le milieu urbain ne sont pas publiées régulièrement et sont surtout peu ventilées selon les principales caractéristiques socio-démographiques, notamment l'âge.

De plus, le concept de sous-emploi utilisé a beaucoup évolué, rendant difficile la comparabilité du principal indicateur utilisé en la matière, à savoir le taux de sous-emploi. L'hétérogénéité du concept concerne aussi bien le champ d'application que le seuil fixé pour qualifier le sous-emploi. Ainsi est-on passé, à partir de 1995, d'un concept de sous-emploi incluant le chômage (considéré comme forme extrême de sous-utilisation de la force de travail) à une catégorie qui ne prend en compte que la sous-utilisation de la population active occupée.

Par ailleurs, le seuil en deçà duquel on considère un actif comme sous-employé a changé aussi bien en termes de nombre d'heures travaillées que de distinction entre milieu urbain et milieu rural, ou encore entre secteur informel et secteur formel. En effet, on est passé, depuis 1997, de seuils fixés à 32 heures en milieu urbain et 40 heures en milieu rural, à un seuil de 48 heures unifié pour les deux milieux de résidence. Parallèlement, le seuil fixé pour le secteur informel a été maintenu à 32 heures, aussi bien en milieu urbain qu'en milieu rural.

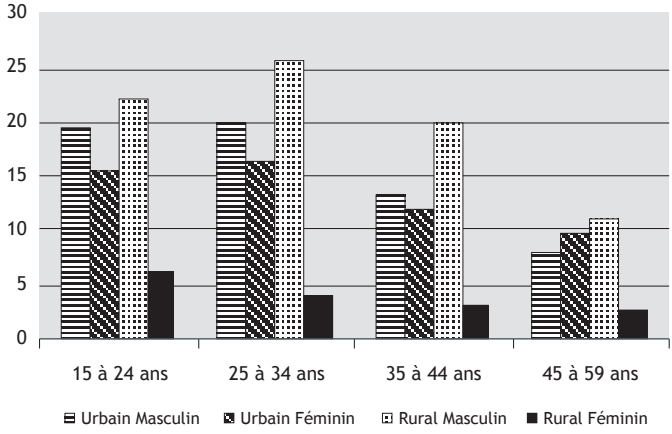
---

[21] Il n'existe pas de données accessibles sur les travailleurs découragés ou sur le travail temporaire.

Quant aux autres critères nécessaires pour qu'un actif soit statistiquement considéré comme sous-employé, une évolution notable a été enregistrée en faveur d'une inclusion des formes d'emploi inadéquat. C'est ainsi que le concept de sous-emploi sur lequel se sont stabilisées les dernières enquêtes (depuis 1997) considère que la population sous-employée est constituée des deux catégories : celle qui souffre du sous-emploi lié à la durée du travail, « constituée de tous les actifs occupés âgés de 15 ans et plus disposés à faire des heures complémentaires, disponibles pour le faire et ayant travaillé au cours de la semaine de référence pendant moins de 48 heures », et celle qui souffre des autres formes d'emploi inadéquat et composée des « actifs occupés âgés de 15 ans et plus ayant déclaré être à la recherche d'un autre emploi ou disposés à changer d'emploi pour l'une des deux raisons suivantes : inadéquation de leur emploi actuel avec leur formation ou leur qualification ; insuffisance de revenu procuré par leur travail actuel » (Direction de la Statistique, 1998). Malgré ces avancées, les volumes et les taux de sous-emploi demeurent trop agrégés, englobant l'ensemble du sous-emploi, celui lié à la durée du travail et celui correspondant aux deux formes d'emploi inadéquat sélectionnées, de sorte qu'il s'avère difficile de distinguer les deux formes de sous-emploi. Le même problème se pose pour ce qui est de la ventilation des données par âge, ce qui, mis à part l'indicateur global de sous-emploi, ne permet pas de faire une analyse détaillée des caractéristiques et spécificités des jeunes à l'égard du sous-emploi.

Graphique 19

Taux de sous-emploi selon l'âge, le sexe et le milieu de résidence *(1999)*



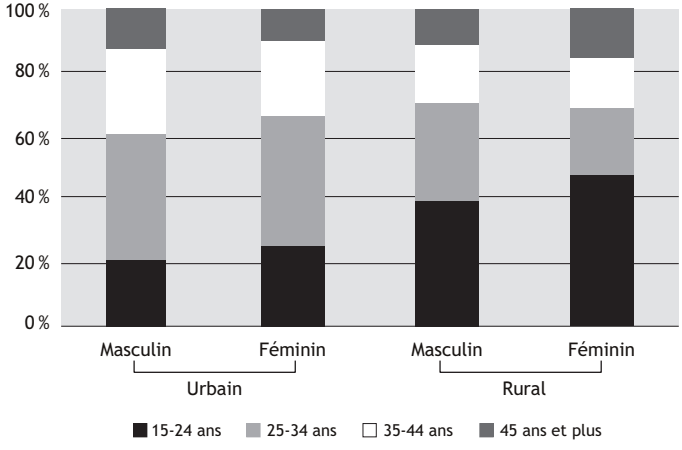
Source : Données de la Direction de la Statistique.

Ces remarques faites, les données disponibles indiquent que le sous-emploi touche 14,2 % de la population active occupée en 1999, avec une forte concentration chez les hommes dont le taux s'élève à 16,8 % (contre 7,6 % pour les femmes). Les taux de sous-emploi varient aussi en fonction de l'âge, de sorte que ce sont les jeunes et les 25-34 ans qui sont les plus touchés (avec, respectivement, 17,3 % et 18,3 %), comparativement aux autres tranches d'âge (13,6 % pour les 35-44 ans et 8,1 % pour les 45-59 ans). Mais l'introduction des différences entre sexes montre que le taux de sous-emploi des jeunes hommes est beaucoup plus élevé (2,67 fois) que celui des jeunes femmes (21,4 % contre 8,6 %), un écart qui a tendance à baisser chez les adultes. Ces différences entre jeunes et adultes et entre jeunes hommes et jeunes femmes sont atténuées en milieu urbain et renforcées en milieu rural au point que le taux de sous-emploi des jeunes hommes en milieu urbain n'est que 1,25 fois supérieur à celui des jeunes femmes, alors qu'il est 3,8 fois supérieur en milieu rural.

La structure du sous-emploi permet de compléter ce tableau descriptif. Les jeunes et les 25-34 ans forment ainsi les deux tiers de la population sous-employée (respectivement 31,6 % et 34,6 %). Mais c'est en milieu rural que la part des jeunes est la plus élevée, atteignant 39 %, surtout parmi la population féminine au sein de laquelle les jeunes sous-employées constituent presque la moitié (47,5 %).

Graphique 20

Part des jeunes dans le sous-emploi selon le milieu de résidence *(1999)*



Source : Données de la Direction de la Statistique.

Deux faits méritent d'être soulignés : le niveau élevé du sous-emploi des jeunes et les spécificités du sous-emploi rural.

Le niveau élevé du sous-emploi des jeunes s'explique, comme c'est le cas dans le secteur informel, par les taux élevés du chômage des jeunes. Ceux parmi les jeunes qui, pour des raisons économiques et sociales (pauvreté et vulnérabilité individuelles et familiales, faible capital social) et institutionnelles (absence de protection sociale), ne peuvent se permettre de subir longuement le chômage sont souvent dans l'obligation d'accepter des emplois plus précaires, moins stables et générateurs de faibles revenus.

Mais comme le montre le tableau 9, la situation est plus complexe[22]. De fait, il existe des différences notables de comportement et de situation entre les villes et les campagnes. Si les taux de sous-emploi les moins élevés sont ceux des jeunes citadins diplômés de niveau supérieur, c'est cette même catégorie qui connaît les taux les plus élevés en milieu rural. La raison en est que les débouchés qui s'offrent aux jeunes diplômés du supérieur ne sont pas en adéquation avec leur niveau d'instruction et leurs aspirations. Ceux qui acceptent de travailler dans ces conditions se trouvent généralement en situation d'emploi inadéquat, soit pour cause de revenus jugés insuffisants ou en raison de la non-concordance de l'emploi avec leur formation initiale.

Tableau 9

Taux de sous-emploi selon le diplôme, le sexe et le milieu de résidence *(1999, en %)*

	Urbain			Rural			National		
	Masc.	**Fém.**	**Ens.**	**Masc.**	**Fém.**	**Ens.**	**Masc.**	**Fém.**	**Ens.**
Sans diplôme	14,4	14,3	14,4	17,9	3,8	12,7	16,5	6,3	13,3
Niveau moyen	15,5	15,2	15,4	26,3	13,6	25,1	18,7	15,0	18,0
Niveau supérieur	13,7	10,1	12,6	30,7	19,1	29,5	14,9	10,3	13,6
Total	**14,6**	**13,6**	**14,4**	**19,1**	**4,1**	**14,0**	**16,8**	**7,6**	**14,2**

Source : Données de la Direction de la Statistique.

[22] On ne dispose pas de données ventilées selon l'âge, ce qui limite la portée des conjectures proposées.

[23] Le secteur agricole au Maroc est segmenté : d'une part, le secteur moderne aux grandes superficies, fortement capitalistique, moins dépendant des changements climatiques et qui connaît des niveaux de productivité assez élevés et, d'autre part, le secteur traditionnel employant plus de personnes qui est caractérisé par une faible productivité, des superficies morcelées et est fortement dépendant des changements climatiques. C'est ce second secteur fortement consommateur de main-d'œuvre qui, pour des raisons socio-économiques diverses, connaît le sous-emploi le plus important.

L'autre caractéristique est le niveau très élevé du sous-emploi des jeunes hommes (22,4 % contre 5,9 % pour les femmes). Cette caractéristique semble liée, d'une part, au fait que le sous-emploi touche de plein fouet les campagnes marquées par une faible productivité du secteur agricole traditionnel[23] et, d'autre part, au fait que les statistiques officielles ne prennent pas en compte un ensemble d'activités réalisées par les femmes et considérées comme non économiques. Le fait que le sous-emploi soit plus accentué chez les jeunes s'explique notamment par le fait que ceux-ci sont souvent les derniers à accéder à un emploi et les premiers à en subir les ajustements en termes de temps de travail et de rémunération, comme ils sont les premiers à souffrir du problème de déclassement qui relève du sous-emploi invisible ou de l'emploi inadéquat.

Le chômage à l'origine de l'informel

Le secteur informel, défini comme l'ensemble des unités qui ne tiennent pas une comptabilité conforme à la réglementation en vigueur, occupe aujourd'hui une place importante dans l'emploi national et représente une « issue de secours » pour nombre de jeunes au chômage.

Le nombre d'unités de production informelles non agricoles est estimé, en 1999-2000, à 1 233 240 dont une grande partie (71,6 %) est localisée en milieu urbain[24]. Sur cette base, la contribution du secteur informel non agricole au PIB est estimée à 17 %, les autres composantes de la contribution des ménages étant l'agriculture et l'abattage avec 15,9 % du PIB et les activités domestiques non agricoles avec 7,6 % (Direction de la Statistique, 2003)[25]. La plus grande partie de ces unités (87,2 %) est dirigée par des personnes travaillant pour leur propre compte, seules ou avec l'aide de travailleurs familiaux et d'apprentis non rémunérés, alors que les unités dirigées par des employeurs recourant à des salariés ne représentent que 12,8 % du total.

En termes de secteurs d'activité, ce sont les unités exerçant une activité commerciale qui sont prédominantes avec plus de la moitié (52,8 %) de l'ensemble des unités informelles, le reste étant réparti entre l'industrie (20,9 %), les services (20,1 %) et la construction (6,2 %).

---

[24] La dernière enquête sur le secteur informel menée en 1999-2000 a couvert l'ensemble du territoire national (urbain et rural) et a touché pour la première fois toutes les composantes du secteur informel (unités localisées, unités sans local et unités exerçant à domicile). Elle exclue pourtant le secteur agricole, la production non marchande pour propre compte, ainsi que le personnel domestique employé moyennant une rémunération. La distinction opérationnelle utilisée pour la reconnaissance du secteur informel se réfère à la non-tenue d'une comptabilité complète (Direction de la Statistique, 2003).

[25] La définition du secteur informel implique que toutes les unités non soumises à la réglementation en vigueur appartiennent à l'agent économique « ménages ».

D'un autre côté, plus du tiers des patrons d'unités informelles (35,3 %) ont moins de 35 ans, et près des deux tiers (64,7 %) ont moins de 45 ans, les plus de 60 ans représentant 11,5 % des employeurs informels.

Hétérogénéité des situations d'emploi des jeunes dans le secteur informel

Le secteur informel non agricole emploie quelque 1,9 million de personnes en 1999-2000, représentant 46,8 % de l'emploi non agricole (hors administration et collectivités locales), 39,0 % de l'emploi non agricole total et 20,3 % à l'emploi total[26].

Les actifs occupés du secteur informel non agricole sont plus nombreux en milieu urbain (72,7 %) qu'en milieu rural (27,3 %), en raison de l'exclusion de l'agriculture de l'enquête en question. Cependant, le poids de l'activité informelle dans l'emploi non agricole est plus élevé dans les zones rurales que dans les zones urbaines (54,9 % contre 35,1 %).

Les données publiées de l'enquête ENSINA 1999-2000 ne permettent pas d'isoler la population des jeunes puisque le découpage des classes d'âge ne s'y prête pas. Les tranches considérées sont les « moins de 18 ans », les« 18-24 ans », les « 25-34 ans », les « 35-44 ans », etc. Ceci permet une représentation assez correcte de la situation des jeunes adultes (les 18-24 ans), mais ce n'est pas le cas des adolescents, puisque la tranche des « moins de 18 ans » recouvre les enfants de moins de 15 ans. De plus, pour de nombreux indicateurs, les données ne sont pas désagrégées selon l'âge, notamment en ce qui concerne les conditions de travail et de rémunération.

La structure de la population active occupée informelle selon l'âge fait apparaître un taux relativement élevé de la population âgée de moins de 35 ans (46,6 %). La part des moins de 18 ans, qui comprend les adolescents, constitue une faible part (6,5 %) en comparaison avec la part des jeunes adultes (14,4 %).

Si l'enquête avait englobé le secteur agricole, la structure par âge des actifs occupés aurait été différente, vu que la majorité des jeunes actifs occupés des zones rurales sont employés dans l'agriculture (84,2 % en 2000)[27] qui relève, en termes d'emploi, principalement du secteur informel.

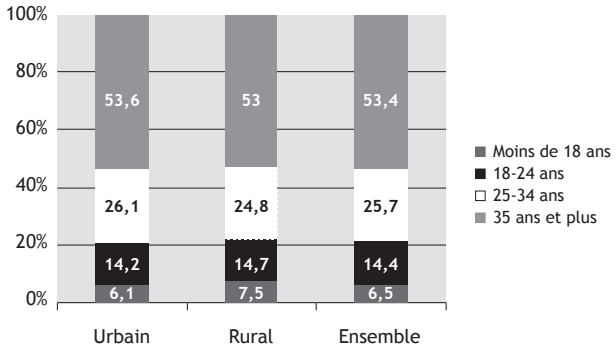
---

[26] L'emploi informel est aussi à dominante masculine avec 87,3 % des actifs occupés. Cette faible présence des femmes dans l'emploi informel est sous-estimée par la construction des catégories statistiques utilisées excluant notamment les activités domestiques.

[27] Direction de la Statistique (2000). Au niveau national, l'agriculture occupe une place importante puisqu'elle emploie 59,3 % des jeunes au travail.

Graphique 21

Population active occupée du secteur informel non agricole selon l'âge et le milieu de résidence *(1999-2000) (en %)*



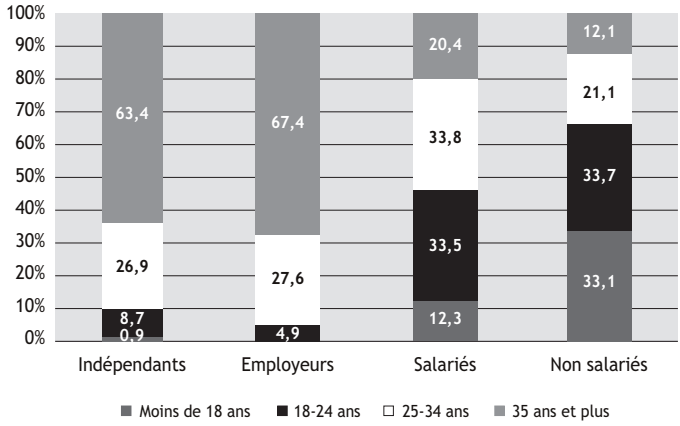
Source : Données de Direction de la Statistique (2003).

Les formes d'emploi exercé dans le secteur informel mettent en évidence une prédominance de l'auto-emploi et une faible présence du salariat. L'auto-emploi constitue la forme d'emploi dominante, avec 69,0 % de l'ensemble de l'emploi informel, partagé entre les indépendants, majoritaires avec 60,1 %, et les employeurs, relativement de moindre importance (8,9 %). Mais si le statut d'indépendant informel est la forme dominante de l'emploi informel, il demeure peu fréquent chez les jeunes relativement aux adultes : les moins de 25 ans constituent en effet 9,6 % de l'ensemble des indépendants informels non agricoles contre plus de 90 % pour les adultes. Mais l'essentiel de l'effectif est concentré dans la tranche «25-44 ans» avec 55,4 % du total. L'hypothèse est que, dans les conditions de chômage de longue durée, et au fur et à mesure que les personnes concernés avancent en âge, elles se trouvent dans une position où le statut d'indépendant informel devient préférable au chômage, d'autant plus qu'un tel statut n'exige, de manière générale, ni formation préalable spécifique, ni d'importants capitaux[28]. C'est ce que confirme, par ailleurs, le faible attrait des plus diplômés pour un tel statut puisqu'une infime partie des indépendants informels (2,8 %) dispose d'un diplôme de niveau supérieur, alors que la grande majorité (78,0 %) est sans diplôme (47,2 % ne savent ni lire ni écrire, et 57,6 % n'ont aucune qualification).

[28] La responsabilité familiale est un facteur explicatif de la prédominance des indépendants informels chez les adultes, puisque 72,6 % d'entre eux sont mariés (Direction de la Statistique, 2003).

Graphique 22

Structure de la population active occupée dans le secteur informel non agricole selon l'âge et le statut professionnel *(1999-2000)*

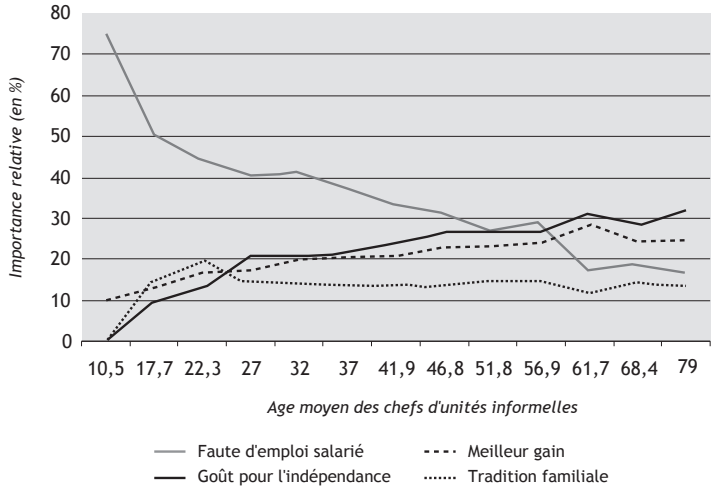


Source : Données de la Direction de la Statistique (2003).

Sur l'ensemble des actifs occupés dans le secteur informel, le chômage explique un peu plus du tiers des cas de recours à l'auto-emploi informel (34,3 %), les autres raisons invoquées étant la préférence pour le travail indépendant (22,9 %), la recherche d'un meilleur revenu (20,8 %) et la tradition familiale (14,2 %). Or, ces raisons prennent des proportions différentes d'une classe d'âge à une autre et en fonction d'un certain nombre de caractéristiques individuelles et sociales. C'est ainsi que les jeunes optent pour l'auto-emploi informel faute d'opportunités dans l'emploi salarié: un peu plus de la moitié des adolescents (51,1 %) et un peu moins de la moitié des jeunes adultes (44,0 %) sont dans ce cas de figure. Au fur et à mesure que l'âge avance, les raisons de l'option de l'auto-emploi changent relativement (graphique 23). Les perspectives de gains meilleurs sont moins évoquées par les jeunes que par leurs aînés, vraisemblablement à cause du manque d'expérience professionnelle. Quant au goût pour l'indépendance, il semble beaucoup moins significatif chez les jeunes que chez les adultes, probablement pour les mêmes raisons, alors qu'il occupe une plus grande place chez les adultes. En revanche, les traditions familiales imprègnent plus les jeunes, tout en gardant un poids relativement marginal relativement au motif d'absence d'emplois salariés.

Graphique 23

Raisons économiques et non économiques de l'option de l'auto-emploi informel (non agricole) selon l'âge



Source : Données de la Direction de la Statistique (2003).

Si la principale raison de la préférence des jeunes pour l'auto-emploi informel réside dans l'absence d'opportunités dans l'emploi salarié, principalement dans le secteur formel, c'est qu'une partie des jeunes se trouvent dans l'obligation de recourir à cette forme d'emploi, malgré les difficultés matérielles et institutionnelles auxquelles ils sont confrontés et en dépit des faibles revenus espérés. Il y aurait donc une forte relation entre la montée du chômage des jeunes et l'expansion de leur emploi dans le secteur informel. N'ayant pas les moyens d'améliorer leurs compétences, ni de rechercher un travail décent, ils ne peuvent ni prolonger leur scolarité (ou la diversifier par des formations professionnelles), ni rester au chômage pendant une longue durée. D'autant qu'il n'existe pas de filets de sécurité sociale ou d'assurance chômage leur permettant de se prendre en charge durant la période de recherche d'un emploi décent, plus stable et mieux rémunéré, ou les aidant à améliorer leur employabilité.

Qu'en est-il de l'entrepreneuriat informel ? Le statut d'employeur informel est prédominant chez les adultes puisque 87,2 % d'entre eux sont âgés de 25 à 59 ans, contre 4,9 % âgés de moins de 25 ans. Nombre de facteurs expliquent cette très faible part des jeunes dans la catégorie des employeurs, dont notamment le manque de qualification,

d'expérience professionnelle, sans oublier les grandes difficultés de financement et le faible niveau de capital social et relationnel[29].

Le taux du salariat informel ne dépasse pas les 16,8 %, alors qu'il est de 63,4 % dans le secteur formel non agricole en 2000. Cette faible salarisation s'explique notamment par le fait que la majorité des unités de production informelles sont composées d'une seule personne (70,5 %), celles qui occupent quatre personnes et plus ne représentent que 4,8 % (employant 18,4 % des actifs occupés informels) de l'ensemble des unités informelles[30]. Les salariés informels sont des citadins (81,3 %), sans diplôme (68,7 %) ou de diplôme de niveau moyen (23,7 %), et savent majoritairement lire et écrire (64,7 %)[31]. Une importante part des salariés est jeune puisque 45,8 % d'entre eux ont moins de 25 ans (67,3 % ont entre 18 et 34 ans) et leur taux de salariat est le plus élevé (28,3 %). Fait remarquable, la proportion des jeunes dans le salariat est plus élevée dans le secteur informel non agricole que dans le secteur formel[32]. Les salariés de l'informel sont moins bien rémunérés, ont des conditions de travail plus précaires et subissent fréquemment le travail temporaire[33]. Outre le besoin d'obtenir un minimum de revenu, le choix d'un tel statut – malgré sa précarité – semble déterminé par l'objectif d'acquérir une expérience professionnelle et de constituer un capital de base pour s'installer à son propre compte.

Quant aux non-salariés, leur part dans l'emploi informel se monte à 14,2 %, avec une prédominance des aides familiaux qui représentent 10,4 % de l'emploi informel, alors que les apprentis n'en représentent que 2,9 %. Les travailleurs non-salariés sont majoritairement jeunes puisque 33,1 % ont moins de 18 ans (y compris les moins de 15 ans), 33,7 % ont de 18 à 24 ans et 87,9 % ont moins de 35 ans. Ils sont principalement constitués d'aides familiaux et d'apprentis, peu rémunérés et non stabilisés dans leur emploi.

La répartition des jeunes actifs occupés dans le secteur informel non agricole selon le statut professionnel en 1999-2000 met en évidence des différences de situations. En effet, les jeunes adultes optent plus fréquemment pour le statut d'indépendant, alors que les moins de 18 ans

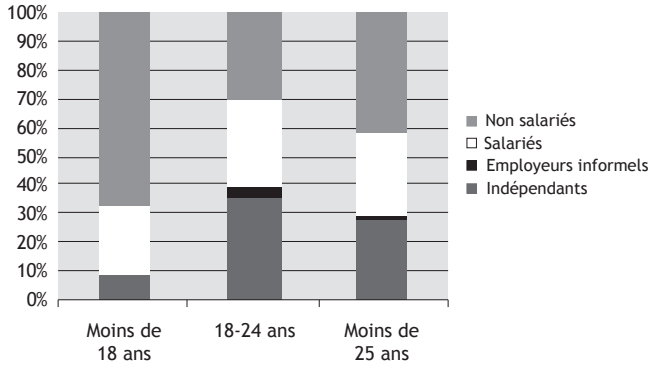
---

[29] 7,3 % des employeurs informels sont diplômés du niveau supérieur (et 66,4 % sont alphabétisés).
[30] La taille moyenne des unités converge vers 1,5 personne par unité (Direction de la Statistique, 2003).
[31] Nous ne disposons pas de données désagrégées en fonction de l'âge sur ces deux paramètres.
[32] En effet, si 67,3 % des salariés du secteur informel non agricole ont entre 18 et 34 ans, ils ne sont que 45,3 % dans le secteur formel (Direction de la Statistique, 2003).
[33] 37,8 % des travailleurs informels non permanents sont des salariés (Direction de la Statistique, 2003).

(66,8 %) recourent aux autres formes d'emploi non salarié (aides familiaux et apprentis). Cette hétérogénéité des situations s'explique en partie par le fait que les jeunes adolescents sont considérés comme moins aptes à se prendre en charge, par manque de capitaux ou d'expérience professionnelle, d'autant plus qu'ils sont majoritairement sans instruction ou de faible niveau scolaire.

Graphique 24

Répartition des jeunes actifs occupés dans le secteur informel non agricole selon le statut professionnel *(1999-2000)*



Source : Données de la Direction de la Statistique (2003).

L'emploi informel va de pair avec les faibles niveaux d'instruction

Plus le niveau d'instruction est élevé, moins l'emploi informel est recherché. Si 46 % de l'ensemble des actifs informels n'ont jamais fréquenté un établissement scolaire, ils ne sont que 30,5 % à être dans cette situation parmi les moins de 35 ans. A titre de comparaison, cette proportion atteint 92,1 % pour les personnes âgées de 60 ans et plus. De même, si le pourcentage des personnes ayant fréquenté un établissement d'enseignement primaire atteint 38,5 % pour les moins de 35 ans (contre 6,2 % pour les 60 ans et plus), l'enseignement supérieur (3,7 % contre moins de 0,1 % pour les 60 ans et plus). Parallèlement, si le taux d'analphabétisme enregistré dans le secteur informel s'établit à 40,1 %, il touche moins les personnes âgées de moins de 35 ans (28,7 %) que les personnes âgées de 60 ans et plus (77 %).

En termes de vue qualification, il existe une relation inverse entre l'âge et le niveau de diplôme des employés du secteur informel. C'est ainsi que les "sans diplôme" sont moins nombreux chez les jeunes que chez leurs aînés : 97,9 % des 60 ans et plus ne possèdent aucun diplôme

contre 61,6 % pour les moins de 35 ans. Quant aux diplômés de niveau supérieur, qui représentent 3,2 % de l'emploi informel non agricole, ils sont plus fréquents parmi les moins de 35 ans que chez les 60 ans et plus (4,8 % contre 0,2 %).

Ces différences entre niveaux d'instruction des jeunes et des adultes employés dans le secteur informel non agricole tiennent à des taux de scolarisation en faveur des générations plus récentes. De même, plus le niveau d'instruction est élevé plus la préférence pour l'emploi salarié dans le secteur formel augmente, celui-ci étant associé à de meilleures conditions de travail et de rémunérations et à une plus grande stabilité de l'emploi. *A contrario*, le secteur informel constitue un refuge pour les sans-diplôme et les déscolarisés qui, malgré l'évolution positive des taux de scolarité qui vient d'être soulignée, demeurent nombreux notamment lors du passage à l'enseignement secondaire.

Une prédominance des jeunes dans les activités peu productives

L'analyse de l'emploi selon les secteurs d'activité offre une vue plus précise sur les profils et sur les conditions de travail selon l'âge. L'activité la plus créatrice d'emplois dans le secteur informel est le « commerce et réparation », représentant 48,2 % des actifs occupés informels. On y enregistre une forte présence des moins de 35 ans qui occupent 43,0 % de l'emploi (contre 10,3 % pour les 60 ans et plus), ce taux atteignant les 66,1 % dans la branche "réparation de véhicules" (contre 13,4 % pour les 60 ans et plus). La prédominance des jeunes dans le "commerce et réparation" et surtout dans la branche "réparation de véhicules" s'explique principalement par le fait qu'il s'agit d'activités dont la création (et la destruction) pose moins de problèmes que dans d'autres activités, qui exigent peu de qualification et de capital et dont une partie importante peut s'exercer sans local, comme c'est le cas des commerçants ambulants.

Quant au secteur de l'industrie et de l'artisanat, qui emploie près de 25 % des travailleurs informels, il connaît lui aussi une forte proportion des moins de 35 ans (58,8 % de l'effectif du secteur). C'est dans ce secteur qu'il y a le plus de jeunes femmes employées dans le secteur informel non agricole, plus particulièrement dans la branche "industrie du textile, de l'habillement, du cuir et de la chaussure" (52,1 % des emplois offerts dans cette branche)[34].

[34] Les jeunes (de moins de 35 ans) semblent par ailleurs fortement présents dans le secteur "services hors commerce" qui regroupe les "restaurants, cafés et hôtels", les "transport

Des conditions de travail marquées par la précarité et la vulnérabilité

La durée du travail est un indicateur important des conditions de travail dans le secteur informel. On ne dispose pourtant pas de données liant durée du travail et âge. La durée moyenne du travail est de 46,6 heures par semaine et de 21,7 jours par mois dans le secteur informel. La moyenne hebdomadaire atteint son niveau le plus élevé pour les travailleurs du secteur "services hors commerce" (50,6 heures) et son minimum dans "l'industrie et l'artisanat" (39,9 heures). De même, elle est beaucoup plus élevée dans les unités localisées (54,8 heures contre 41,5 heures dans les unités non localisées).

Il s'ensuit qu'environ la moitié des travailleurs dans le secteur informel (46,4 %) sont touchés par le "suremploi apparent" (plus de 48 heures par semaine), les zones urbaines étant plus touchées que les zones rurales (51,4 % contre 33 %). En revanche, le taux de sous-emploi "apparent" ou "visible" (fixé ici à une durée hebdomadaire de moins de 32 heures), de l'ordre de 26,8 %, est plus important dans les zones rurales que dans les zones urbaines (42,4 % contre 21 %).

Concernant le lien entre durée du travail et statut professionnel, les données disponibles indiquent des taux de sous-emploi élevés pour les indépendants (31,1 %), surtout en milieu rural (46,4 %). Quant au taux de suremploi, il dépasse en moyenne 50 %, mais ce sont les salariés qui connaissent les niveaux de suremploi les plus élevés avec 59,7 %, leur durée moyenne de travail (54,4 heures par semaine) dépassant la durée légale de plus de six heures[35] (alors que le taux de sous-emploi des salariés est de 13,5 %). Mais dans la mesure où les jeunes (principalement les jeunes adultes) sont, en majorité, des employés dans le secteur informel ou des indépendants et des salariés[36], il y a tout lieu de penser qu'ils sont nombreux à subir soit le sous-emploi soit le suremploi.

L'emploi salarié informel présente d'autres signes de précarité. Une infime proportion des salariés (2 %) dispose d'un contrat écrit, la grande majorité (66,1 %) étant embauchée par simple accord verbal.

---

et communication" et les "services personnels", avec un peu plus de la moitié des effectifs de ce secteur (52,8 %). En revanche, les moins de 35 ans sont relativement moins présents dans le secteur "construction" (37,7 %). Mais il s'agit là de secteurs qui pèsent peu en matière de création d'emplois.

[35] Elle dépasserait la durée légale de 10,4 heures si on prenait en compte le niveau qui lui a été fixé par le nouveau code du travail adopté en 2004.

[36] Le nombre des jeunes indépendants et des salariés est estimé, respectivement, à 109 653 et 112 154, représentant 27,6 % et 28,3 % des jeunes employés dans l'informel. A noter que la faible proportion des jeunes chez les indépendants est compensée par la forte proportion de ces derniers dans l'ensemble de l'emploi informel.

De même, les conditions de travail sont rarement spécifiées, laissées à la discrétion des patrons dans 78 % des cas. En ce qui concerne la détermination de la rémunération des salariés, plus de la moitié des patrons (51,1 %) déclarent fixer le salaire par négociation avec les recrutés, 22,1 % exigent la réalisation d'un bénéfice. Vu le rapport de force entre employeurs et employés informels et étant donné le contexte de crise et de chômage, on comprend que le salaire minimum ne soit pratiquement jamais appliqué (0,2 %) et que le suremploi soit recherché afin de compenser les bas niveaux de rémunération.

Quant à la couverture sociale, elle est peu appliquée puisque à peine 5,8 % des salariés informels sont déclarés à la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS), ce taux ne dépassant guère 8,2 % dans le secteur informel localisé. De fait, la quasi-totalité des unités informelles ignorent l'existence de la CNSS, puisque 98,9 % n'y sont pas affiliées.De plus, les femmes salariées n'obtiennent pratiquement jamais de congé de maternité (1,1 %)[37]. Quant au régime de retraite, 16,7 % des unités assujetties seulement y sont affiliées.

Concernant les non-salariés jeunes, qui sont surtout employés en tant qu'apprentis et aides familiaux et qui, avec un effectif de 166 699 personnes, représentent 42 % des jeunes employés dans l'informel, ils subissent des niveaux de suremploi élevés, des conditions de travail souvent très précaires et sont peu ou pas rémunérés. Ainsi, 43 % d'entre eux travaillent plus de 48 heures par semaine, alors que 29,5 % sont sous-employés[38], ce qui s'explique en partie par le fait que 48,3 % des non-salariés travaillent dans le secteur "commerce et réparation". De plus, de par leur statut, ils sont exclus des protections offertes par le droit du travail.

L'analyse sectorielle de la durée hebdomadaire du travail effective indique également des niveaux élevés chez les jeunes : 58,2 heures dans les "services hors commerce", 55,4 heures dans le "commerce et réparation", 47,5 heures dans la "construction" et 53,2 heures dans "l'industrie et artisanat". La durée du travail dépend aussi du type de local, les niveaux les plus élevés étant enregistrés dans les activités qui s'exercent au sein des unités informelles avec local (56,4 heures)[39]. C'est le cas de la branche "réparation de véhicules" qui emploie surtout des jeunes (66,1 % des effectifs).

---

[37] Les femmes occupent 12,7 % des emplois informels, dont à peine le dixième est salarié (11,2 %).

[38] Ces taux correspondent à l'ensemble des non-salariés dont, rappelons-le, 66,8 % ont moins de 25 ans.

[39] La durée du travail hebdomadaire moyenne est de 49,1 heures pour les unités sans local et de 37,4 heures pour les unités exerçant à domicile (Direction de la Statistique, 2003).

Une partie des activités informelles s'exerce, faute de locaux professionnels, dans la rue (48,8 %) ou à domicile (11,1 %). Lorsqu'ils existent, les locaux sont souvent de petite taille, sous-équipés et loin des normes de travail décent. Au-delà de l'absence de conditions sanitaires et de sécurité minimales, l'accès à des services publics reste limité : 28,8 % des unités informelles localisées ont accès à l'eau potable, 26,0 % sont raccordées au réseau des égouts et 20,2 % disposent d'un téléphone. Quant à l'accès aux nouvelles technologies de communication, il est quasi absent, avec 99,7 % d'unités ne disposant pas de télécopie et 99,5 % ne disposant pas d'ordinateur. Ce sont les secteurs "commerce et réparation" et "industrie et artisanat", occupant une forte proportion de jeunes, qui sont les plus mal équipés (Direction de la Statistique, 2003).

Les unités informelles dites de subsistance étant, par définition, celles dont le chiffre d'affaires par emploi est inférieur à la valeur annuelle du SMIG (21 915 Dh), le secteur informel de subsistance comprend 38,2 % des unités représentant 36,9 % de l'emploi informel. Par ailleurs, 39,4 % des unités de production dirigées par des personnes de moins de 35 ans relèvent de l'informel de subsistance, contre 36,1 % pour les « 35-60 ans ».

Le secteur informel de subsistance constitue un débouché naturel pour les migrants ruraux qui représentent 42,4 % des travailleurs de l'informel urbain, alors même que leur contribution à l'emploi non agricole total atteint 44,2 % contre 28,0 % pour les citadins.

Etant donné les faibles niveaux de la productivité dans le secteur agricole traditionnel et l'ampleur du sous-emploi, les migrants ruraux ont tendance à s'installer surtout dans les zones péri-urbaines. Ils sont alors plus enclins à développer leurs propres micro-activités, principalement dans le petit commerce et dans des activités marginales, dans un environnement marqué par la précarité et l'absence de services publics de base.

Tendance à la désalarisation de l'emploi des jeunes

En 2001, la répartition de la population active occupée selon le sexe et le statut indique une prédominance du statut d'« aide-familial » continue à prédominer chez les femmes en milieu rural (83,9 % de l'emploi féminin contre 5,3 % seulement en milieu urbain). Les aides familiales en milieu rural représentent 52,8 % de la population active occupée, alors qu'elles n'en représentent que 5,6 % en milieu urbain. C'est ce qui explique que le taux brut d'emploi est relativement plus élevé chez les rurales que chez les citadines (23,3 % contre 11,2 %).

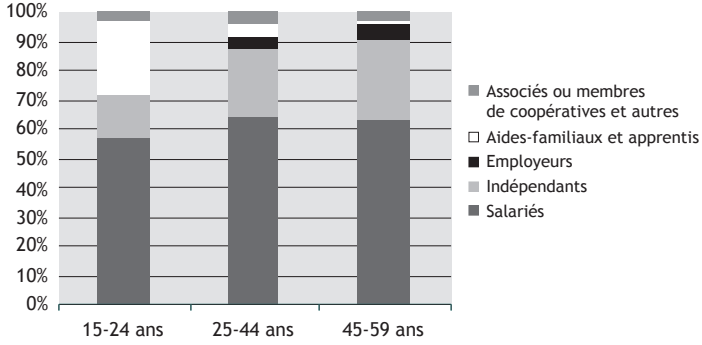
L'analyse de la répartition de la population active occupant un emploi selon le statut professionnel fait ressortir une prédominance du salariat en milieu urbain, représentant un taux moyen de 60,8 % en 2001, contre 17,4 % dans les campagnes. Le salariat est aussi le statut professionnel le plus fréquent au niveau national, avec une proportion de 38 % de l'ensemble de la population active occupée. La part des femmes dans l'emploi citadin représente un peu plus du quart (26,2 %). Parallèlement, on assiste à une montée des « indépendants » (25,8 %) et des « aides-familiaux » (30,4 %). Les « employeurs » et les « apprentis », quant à eux, ne représentent, respectivement, que 2,1 % et 1,3 % de l'ensemble de la population active occupée.

L'examen de la structure de l'emploi en 2001 selon l'âge montre que les jeunes forment la catégorie qui accède le moins au statut de salarié (30,4 %) comme aux autres statuts rémunérateurs (55,6 % sont des aides familiaux).

En milieu urbain, les salariés de 15-24 ans représentent 57 % des actifs occupés contre 64,5 % pour les 25-44 ans. Beaucoup moins importantes sont les catégories d'« indépendants » (14,9 % contre 23,7 % pour les 25-44 ans) et d'« employeurs » (0,2 % contre 2,4 %), le reste étant réparti entre « apprentis » et « aides-familiaux ».

Graphique 25

Structure de l'emploi urbain selon l'âge *(2001)*

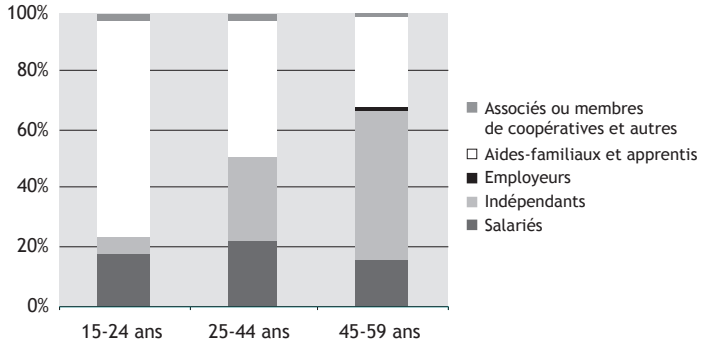


Source : Données de la Direction de la Statistique.

En milieu rural, les jeunes sont dans leur écrasante majorité des aides-familiaux et des apprentis qui représentent les trois quarts de l'emploi jeune rural, contre moins de la moitié pour les 25-44 ans (46,7 %). Quant aux salariés jeunes ruraux, ils n'en forment que 17,4 % contre 5,6 % des indépendants.

Graphique 26

Structure de l'emploi rural selon l'âge *(2001)*



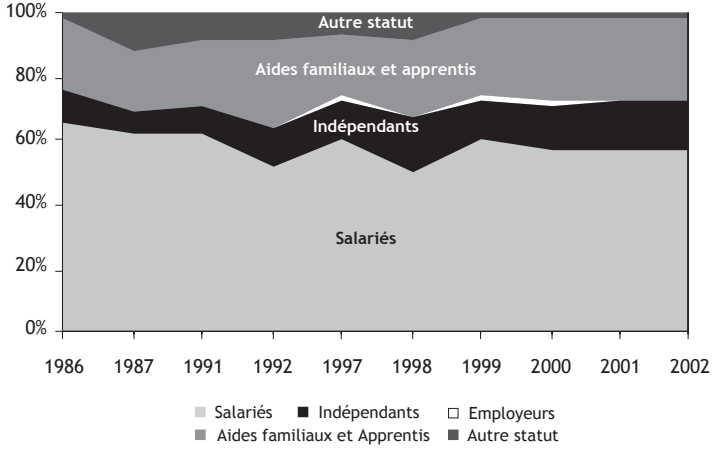
Source : Données de la Direction de la Statistique.

L'examen de l'évolution de la structure de l'emploi selon le statut professionnel confirme, malgré son instabilité, le mouvement tendanciel à la désalarisation de l'emploi, en général, et de l'emploi jeune, en particulier, à la faveur d'autres formes plus précaires et plus instables comme les indépendants ou les aides-familiaux.

Graphique 27

Evolution de la structure de l'emploi jeune urbain

1985-2002)



Source : Données de la Direction de la Statistique.

Par conséquent, ce n'est pas seulement le chômage qui augmente mais c'est aussi l'emploi qui devient plus précaire, avec le développement de formes atypiques qui recouvrent aussi bien le sous-emploi que le suremploi, le travail temporaire et occasionnel. Une telle tendance traduit une perte d'efficience des dispositifs traditionnels de création d'emplois et l'émergence de procédures informelles et sous-salariales : travail intérimaire, contrats à durée déterminée, travail partiel, etc.

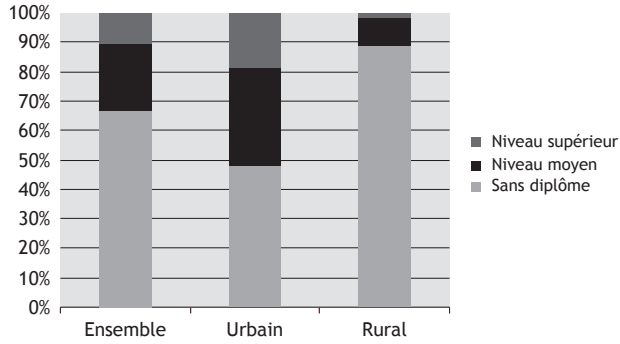
4. Le chômage catégoriel

Dans la plupart des économies développées ainsi que dans de nombreux pays en développement, le chômage est en général moins répandu parmi les jeunes instruits, traduisant ainsi un effet positif du niveau d'instruction qui se manifeste à la fois par des risques moins élevés de chômage et par des opportunités accrues d'obtenir des emplois à plein temps et de longue durée (BIT, 2004). Le cas du Maroc ne semble pas vérifier cette relation qui s'avère contredite par le paradoxe d'un taux de chômage des jeunes diplômés plus élevé que celui des jeunes sans instruction.

La population active est caractérisée par un niveau d'éducation relativement bas : 67,6 % de la population active ne possèdent aucun diplôme, cette proportion atteignant 88,8 % en milieu rural contre 48,4 % en milieu urbain. On ne compte que 10,3 % de la population active (18,4 % dans les villes et 1,4 % dans les campagnes) qui disposent d'un diplôme de niveau supérieur[40].

Graphique 28

Structure de la population active selon le niveau de diplôme *(2002)*



Source : Données de la Direction de la Statistique.

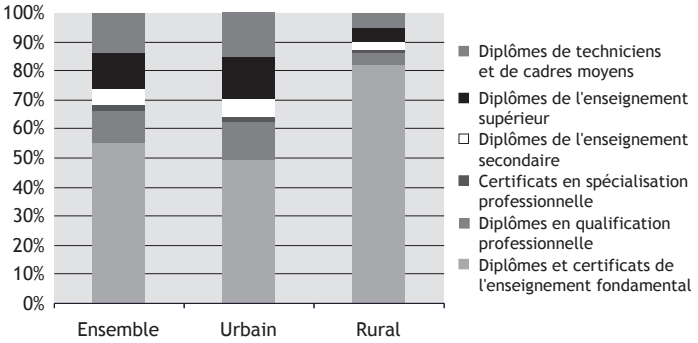
[40] On ne dispose pas de données ventilées par âge en ce qui concerne la structure de la population active selon le niveau de diplôme.

Par ailleurs, on remarque que le taux d'activité des femmes en milieu urbain augmente avec leur niveau de diplôme. De même, les jeunes qui détiennent un diplôme de niveau supérieur ont les taux d'activité les plus élevés (70 % contre 47,2 % pour les diplômés de niveau moyen), talonnés par les sans-diplôme (49,7 %). L'une des explications de ce phénomène est que, face aux niveaux élevés du chômage des diplômés de niveau moyen, ces derniers sont plus enclins à se retirer du marché du travail par phénomène de découragement. Ceci est d'autant plus vrai que leurs formations et compétences sont peu valorisées sur le marché du travail et qu'ils se trouvent fortement concurrencés par les sans-diplôme, les petites et moyennes entreprises (surtout dans le secteur non structuré ou informel) demandant peu de qualifications formelles (sanctionnées par des diplômes) et les sans-diplôme étant moins exigeants en termes de revenus et de conditions de travail.

Le graphique 29 fait apparaître une prédominance des diplômés de niveau moyen, dont une part importante est constituée par les diplômes et certificats de l'enseignement fondamental, surtout en milieu rural. En ce qui concerne les diplômés de niveau supérieur, ils forment une catégorie hétérogène, englobant des niveaux aussi divers que le baccalauréat et le doctorat[41], et sont surtout présents sur le marché de l'emploi urbain.

Graphique 29

Structure de la population active diplômée selon le niveau de diplôme *(2002)*



Source : Données de la Direction de la Statistique (2002).

[41] Dans les statistiques marocaines, les diplômes de niveau supérieur incluent le baccalauréat.

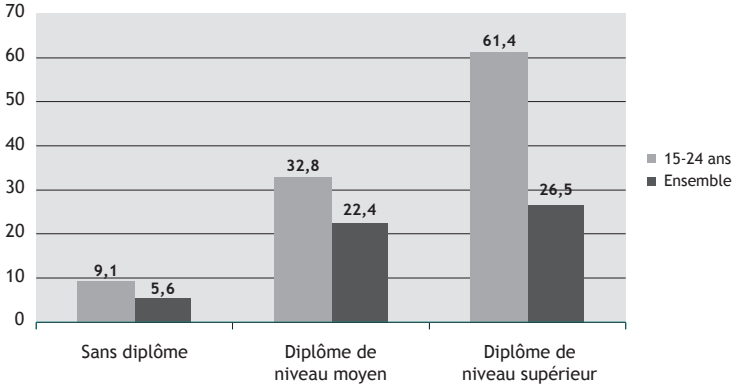
Les jeunes diplômés plus frappés par le chômage

Les données de l'année 2002 montrent que, sur l'ensemble du territoire, quels que soit l'âge et le sexe, le taux de chômage croît avec le niveau de diplôme, la même configuration se vérifiant au niveau de la relation entre chômage et niveau scolaire. Parallèlement, les jeunes sont les plus vulnérables puisqu'ils connaissent des taux de chômage plus élevés pour chaque niveau de diplôme.

Graphique 30

Taux de chômage selon le niveau de diplôme et l'âge

(urbain et rural, 2002)



Source : Données de la Direction de la Statistique (2002).

Le tableau 10 met en évidence le fait que, pour l'ensemble des diplômés, ce sont les jeunes qui souffrent le plus du chômage, quels que soient par ailleurs le niveau de diplôme, le sexe ou le milieu de résidence. Il met aussi en évidence les écarts qui existent entre les hommes et les femmes en relation avec le niveau de diplôme, le milieu de résidence et l'âge, et qui sont nettement défavorables aux jeunes femmes diplômées de niveau supérieur.

L'écart des taux de chômage entre jeunes et adultes croît avec l'augmentation du niveau du diplôme. C'est ainsi que, au niveau national, le taux de chômage des jeunes est 6 fois supérieur à celui des 35-44 ans pour les diplômés de niveau supérieur, cet écart passant à 3 et à 2,2 fois, respectivement, pour les diplômés de niveau moyen et les sans-diplôme. De fait, ce sont surtout les jeunes diplômés de niveau supérieur qui sont le plus frappés par le chômage (61,4 % contre 9,1 % pour les sans-diplôme et 32,8 % pour les diplômés de niveau moyen). Les diplômés

Tableau 10

Taux de chômage selon les groupes d'âge, le sexe, le niveau de diplôme et le milieu de résidence en 2002 *(en %)*

Sexe et âge	Sans diplôme			Niveau moyen			Niveau supérieur		
	Urbain	Rural	Ens.	Urbain	Rural	Ens.	Urbain	Rural	Ens.
Masculin	**10,2**	**3,2**	**6,2**	**23,9**	**11,1**	**20,8**	**21,5**	**27,4**	**22,0**
15-24 ans	22,4	5,3	10,3	41,4	15,6	31,3	62,1	31,6	58,1
25-34 ans	14,4	3,3	8,1	26,6	7,5	22,5	38,3	38,6	38,3
35-44 ans	6,0	2,3	4,2	10,7	4,5	10,0	8,9	12,3	9,2
Féminin	**11,6**	**1,0**	**4,0**	**31,1**	**12,2**	**29,3**	**34,9**	**51,0**	**35,2**
15-24 ans	19,0	1,3	5,6	44,2	13,5	39,1	64,7	65,7	64,7
25-34 ans	13,6	1,6	5,6	33,7	9,1	31,9	49,1	63,2	49,5
35-44 ans	9,5	0,8	3,7	14,6	20,0	14,8	11,8	25,4	12,1
Ensemble	**10,4**	**2,6**	**5,6**	**25,3**	**11,2**	**22,4**	**26,2**	**30,4**	**26,5**
15-24 ans	21,6	4,2	9,1	42,1	15,4	32,8	63,4	36,8	61,4
25-34 ans	14,2	2,8	7,5	28,1	7,6	24,3	42,7	41,8	42,6
35-44 ans	6,7	1,8	4,1	11,4	5,2	10,8	9,9	13,9	10,1

Source : Direction de la Statistique (2002).

de niveau supérieur constituent 26,6 % contre 46 % de diplômés de niveau moyen et 27,4 % de sans-diplôme.

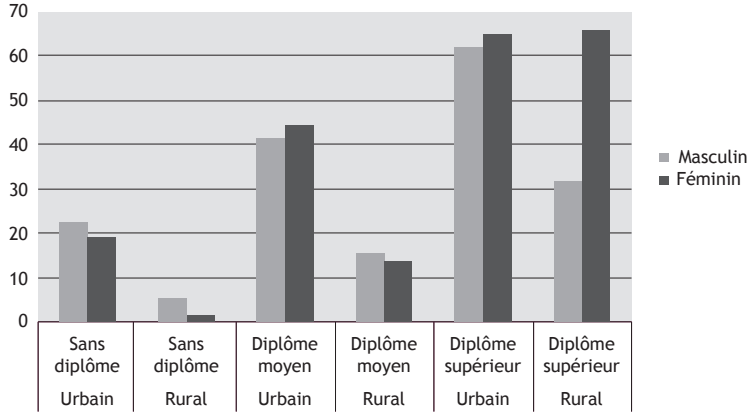
La comparaison entre milieu urbain et milieu rural montre que si le taux de chômage des jeunes diplômés de niveau supérieur est 2,9 fois plus élevé que celui des sans-diplôme en milieu urbain, il est en milieu rural 8,8 fois plus élevé, contre 6,7 au niveau global. Un tel écart traduit un trop faible taux d'encadrement des entreprises en milieu rural.

Par ailleurs, ce phénomène est plus significatif chez les jeunes femmes que chez les jeunes hommes. C'est ainsi que pour ceux-ci, le taux de chômage des jeunes diplômés de niveau supérieur est, en milieu urbain, 2,77 fois celui des jeunes sans diplôme, ce ratio s'élevant à 5,96 en milieu rural. Dans ce milieu, le taux de chômage des jeunes femmes diplômées de niveau supérieur est 50,5 fois plus élevé que celui des jeunes femmes sans diplôme (3,4 fois en milieu urbain). Car, en milieu rural, le taux de chômage des jeunes femmes est à la fois très élevé pour les diplômées de niveau supérieur et très bas pour les sans-diplôme[42].

[42] Le taux de chômage d'une jeune femme diplômée de niveau supérieur est 12,4 fois « seulement » celui d'un jeune homme sans diplôme.

Graphique 31

Taux de chômage des jeunes selon le diplôme et le milieu de résidence *(2002)*



Source : Données de la Direction de la Statistique.

Ces facteurs, liés aux traditions familiales et culturelles, notamment des employeurs en milieu rural, expliquent, par ailleurs, la forte propension des jeunes femmes à émigrer vers les villes.

D'autres contrastes sont à relever. Une jeune citadine sans diplôme est moins frappée par le chômage qu'un jeune citadin sans diplôme (0,85 fois), mais elle est plus affectée que lui lorsqu'il s'agit de diplôme de niveau supérieur (1,06 fois). Ces écarts sont moins atténués en milieu urbain qu'en milieu rural où ces proportions sont à la fois plus prononcées et plus différenciées puisque le chômage touche beaucoup moins les jeunes femmes sans diplôme que les jeunes hommes de même niveau (0,24 fois) et puisque les jeunes femmes disposant d'un diplôme de niveau supérieur sont plus frappées que les jeunes hommes de même niveau (2,08 fois).

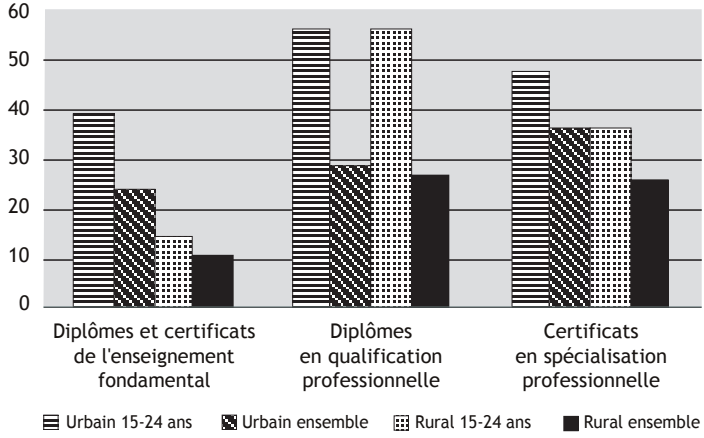
Des catégories de diplôme plus touchées que d'autres

Au sein des trois catégories de diplôme prises en compte jusque-là des distinctions existent selon le type de formation acquise. Ainsi, parmi les diplômés de niveau moyen, ce sont les détenteurs des diplômes de formation professionnelle qui sont le plus touchés par le chômage, en particulier ceux ayant obtenu un diplôme de qualification professionnelle, en milieu urbain ou en milieu rural.

Ces faibles performances du système de formation professionnelle de niveau moyen sont dues notamment à la constitution historique de ce système et au rôle qui lui a été dévolu, à savoir celui de « recycler » les élèves qui n'ont pas pu (ou pas voulu) suivre leur scolarité dans le cycle « normal »[43].

Graphique 32

Taux de chômage des diplômés de niveau moyen selon l'âge, le type de diplôme et le milieu de résidence *(2002)*



Source : Données de la Direction de la Statistique.

Les données disponibles montrent que, en milieu urbain, les diplômés de l'enseignement supérieur sont plus frappés par le chômage que les diplômés de l'enseignement secondaire. En revanche, les jeunes diplômés techniciens ou cadres moyens sont relativement moins désavantagés, même si leur taux de chômage demeure très élevé (51,8 %).

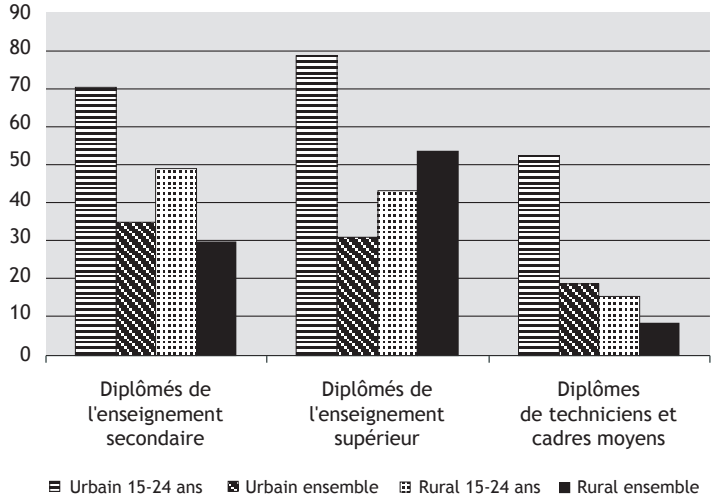
En milieu rural, les techniciens et cadres moyens sont les mieux lotis, avec des taux de chômage beaucoup plus bas que leurs homologues citadins (15,4 % contre 51,8 %). Une telle disparité entre les villes et les campagnes indique que ce type de profil est, indépendamment de l'âge, mieux adapté et plus demandé en milieu rural qu'en milieu urbain, comme en témoigne le taux de chômage de cette catégorie de diplômés qui se situe à un niveau assez bas par rapport aux autres diplômés de niveau supérieur (moins de 10 %)[44].

[43] Voir sur cette question les développements de Bayali (2000).

[44] Comme on le verra plus loin, il existe des différences nettes entre les diplômés de l'enseignement supérieur qui tendent à relativiser cette conclusion.

Graphique 33

Taux de chômage des diplômés de niveau supérieur selon l'âge, le milieu de résidence et le niveau du diplôme *(2002)*



Source : Données de la Direction de la Statistique.

Seule une analyse plus détaillée, prenant en compte non seulement les types et les niveaux de diplôme mais aussi les domaines de spécialisation, est susceptible d'apporter une explication sur les difficultés pour les jeunes cadres et techniciens moyens à s'insérer dans le marché du travail par rapport aux adultes et sur les spécificités des autres catégories de diplômés de niveau supérieur.

Les diplômés de l'enseignement supérieur : la question des compétences

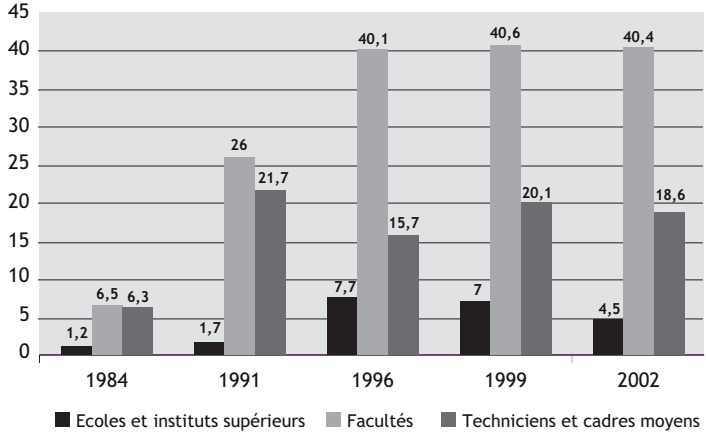
Dès le milieu des années 80 le Maroc a connu une forte augmentation du chômage des diplômés de niveau supérieur, alors que celui des sans-diplôme est resté à un niveau modéré, voire il a baissé.

Les principaux enseignements que l'on peut tirer de l'évolution des taux de chômage des diplômés de niveau supérieur (graphique 34), est que la catégorie qui subit le plus le chômage est celle des diplômés des facultés (à l'exception des facultés de médecine) avec, à partir du milieu des années 90, des taux de chômage stabilisés autour de 40 %, suivie, avec des taux moins élevés mais en forte fluctuation, de la catégorie des techniciens et cadres moyens. Ce sont, en revanche, les diplômés des écoles et instituts supérieurs (y compris ceux des facultés de

médecine) qui s'en sortent le mieux avec des taux relativement bas et tendant à la baisse depuis une décennie.

Graphique 34

Evolution du taux de chômage des diplômés de niveau supérieur (tous âges confondus) selon le type de diplôme



Source : Données de la Direction de la Statistique.

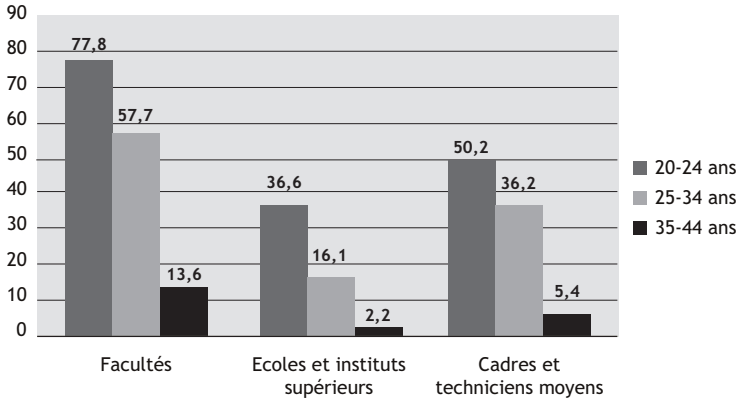
Il existe aujourd'hui au sein des diplômés de niveau supérieur de grandes différences entre ceux qui ont suivi un cursus classique au sein des facultés[45] et ceux ayant suivi leurs études dans des écoles ou instituts supérieurs. Comme le montre le graphique 35, la catégorie des jeunes diplômés qui subit le plus le chômage en milieu urbain est celle des lauréats des facultés (sauf les facultés de médecine) avec un taux de chômage de 77,8 %, presque six fois plus élevé que celui des 35-44 ans. Viennent ensuite les techniciens et cadres moyens avec un taux de chômage de 50,2 %, neuf fois plus élevé que celui des 35-44 ans. Ce sont, en revanche, les diplômés des écoles et instituts supérieurs (y compris les facultés de médecine) qui s'en sortent le mieux avec un taux de chômage plus bas, de l'ordre de 36,6 %, mais sans commune mesure avec celui des 35-44 ans (2,2 %).

Ces disparités entre types de diplôme et entre jeunes et adultes trouvent leur explication dans la discordance entre, d'une part, le système de formation, en général, et l'enseignement supérieur, en particulier,

[45] Une analyse plus fine devrait prendre en compte les différentiels de chômage entre les filières.

Graphique 35

Taux de chômage des différentes catégories de diplômés de niveau supérieur *(urbain, 1999)*



Source : Données de la Direction de la Statistique.

et les limites structurelles des entreprises, d'autre part. Elles s'expliquent aussi – on y reviendra – par l'application du Programme d'ajustement structurel se traduisant par une baisse des créations d'emploi dans le secteur public, principal débouché des lauréats des facultés. Par conséquent, le marché des diplômés est devenu plus « rationné » en défaveur des plus jeunes, considérés comme moins expérimentés[46], et des types de formation peu demandées notamment par le secteur privé.

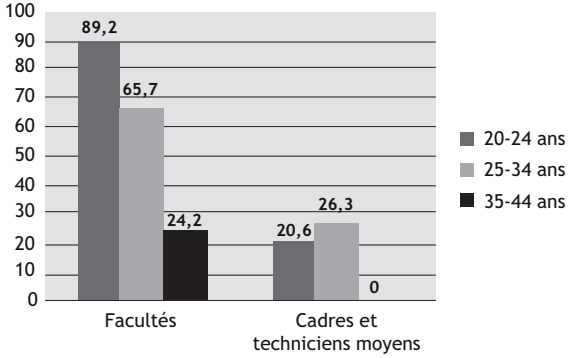
Les taux d'insertion relativement élevés des jeunes lauréats des écoles et instituts supérieurs et des cadres moyens concernent surtout les catégories de médecins et d'ingénieurs. Ces deux types de formation sont, en effet, caractérisés par une meilleure adéquation aux besoins des entreprises privées et publiques, intégrant une composante pratique et des stages en entreprise ou en milieu professionnel qui améliorent l'employabilité des diplômés.

Quant au chômage des jeunes diplômés du supérieur en milieu rural, il se caractérise par des taux extrêmement élevés pour les lauréats des facultés (89,2 % contre 77,8 % en milieu urbain) contrairement aux jeunes cadres et techniciens moyens (20,6 % en milieu rural contre 36,6 % en milieu urbain). Ceci tient au fait que les entreprises rurales, à dominante agricole et de faible taille, recourent moins aux lauréats

[46] Ce phénomène semble lié à la « massification » de l'enseignement supérieur et à la détérioration des conditions générales de formation dans les facultés.

Graphique 36

Taux de chômage des différentes catégories de diplômés de niveau supérieur en milieu rural *(1999)*



Source : Données de la Direction de la Statistique.

des facultés que les entreprises en milieu urbain, alors qu'elles sont plus ouvertes aux profils des cadres et techniciens moyens.

5. L'irrésistible ascension du chômage de longue durée

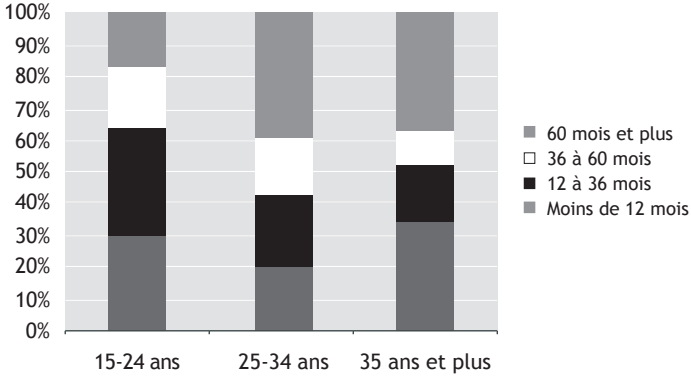
En 2002, le chômage de longue durée touche quelque 258 391 jeunes, soit 70,7 % des jeunes chômeurs, dont 50,5 % sont au chômage depuis au moins trois ans, et 23,6 % depuis une très longue période (plus de cinq ans), ce qui est synonyme d'exclusion du marché du travail. En revanche, 29,3 % des jeunes chômeurs ne dépassent pas 12 mois de chômage. Ces chiffres sont à comparer avec ceux des autres tranches d'âge qui indiquent que le chômage de longue durée touche presque les 4/5 des actifs âgés de 25 à 34 ans, dont la moitié est en chômage de très longue durée. Quant à la tranche des 35 ans et plus, les deux tiers des chômeurs sont en chômage de longue durée, dont 56 % sont en situation de chômage de très longue durée.

D'un autre côté, le taux de chômage de longue durée des jeunes citadins est plus élevé que celui des 25-34 ans (24,3 % contre 20,8 %) et, surtout, des plus de 35 ans (4 %).

En ce qui concerne le milieu rural, le chômage de longue durée affecte, en 2002, un peu moins de la moitié des actifs jeunes au chômage, dont 16,53 % sont en chômage de très longue durée. Mais, comme en milieu urbain, le chômage de longue et de très longue durée frappe davantage les 25-34 ans.

Graphique 37

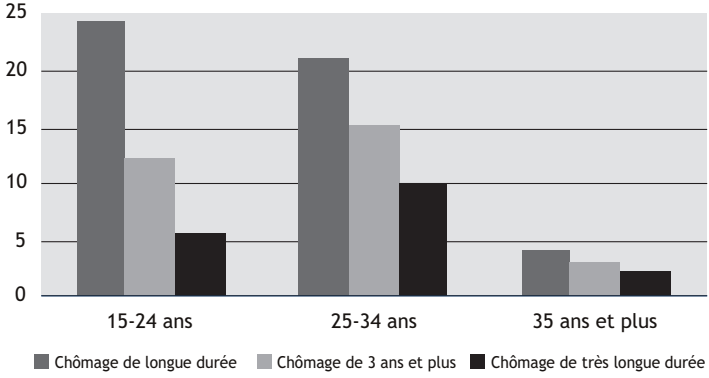
Structure de la population en chômage selon l'âge et la durée de chômage en milieu urbain *(2002)*



Source : Données de la Direction de la Statistique.

Graphique 38

Taux de chômage de longue durée selon l'âge en milieu urbain *(2002)*

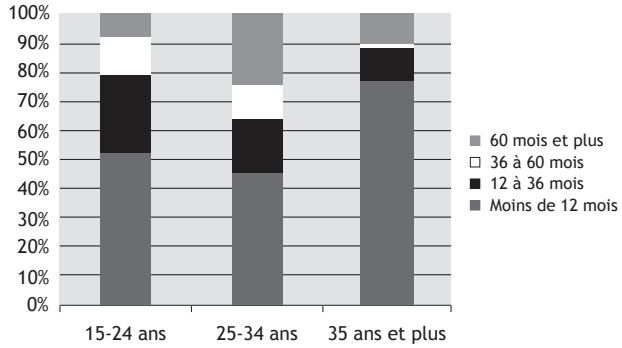


Source : Données de la Direction de la Statistique.

Si l'on compare les taux de chômage de longue durée selon le milieu de résidence, on constate qu'il existe une grande disparité en défaveur des jeunes citadins. De même, le taux de chômage de longue durée des jeunes est plus élevé que celui des adultes, alors que, comme en milieu urbain, le taux de chômage de trois ans et plus est plus élevé chez les 25-34 ans que chez les jeunes.

Graphique 39

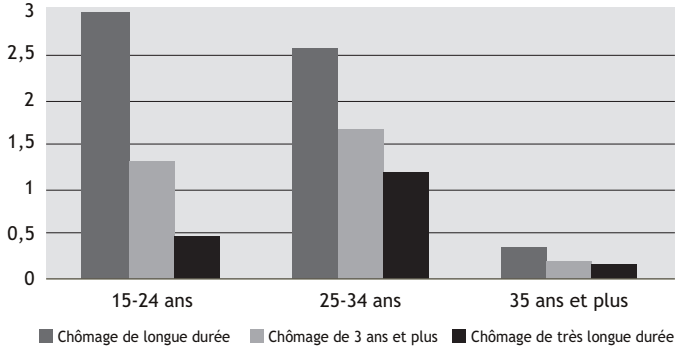
Structure de la population en chômage selon l'âge et la durée de chômage en milieu rural *(2002)*



Source : données de la Direction de la Statistique.

Graphique 40

Taux de chômage de longue durée selon l'âge en milieu rural *(2002)*



Source : données de la Direction de la Statistique.

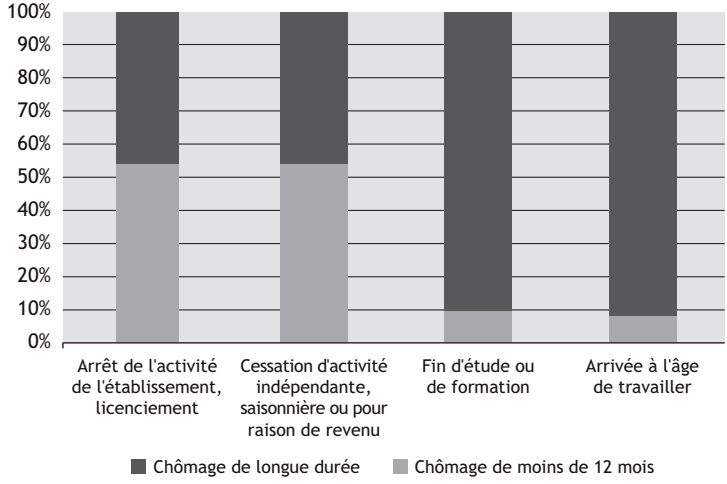
L'incidence du chômage de longue durée est plus forte concernant les personnes âgées de 25 à 34 ans et le milieu urbain en comparaison avec le milieu rural. De même, le taux de chômage de longue durée des jeunes est plus élevé que celui des adultes, ce qui signifie que le chômage des jeunes n'est pas attribuable aux seuls facteurs liés aux délais de recherche d'emploi mais qu'il dénote à la fois une crise du marché du travail, une insuffisance des institutions d'intermédiation et une atonie du régime de croissance.

Le chômage de longue durée : un chômage de primo-insertion

L'analyse des causes du chômage de longue durée met en évidence un chômage de primo-insertion dont les plus touchés sont les jeunes et en particulier les 25-34 ans. En effet, comme l'indique le tableau 41 le chômage de moins d'un an est associé surtout à des phénomènes conjoncturels comme l'« arrêt de l'activité de l'établissement » et le « licenciement », alors que le chômage de longue durée est lié à la « fin d'études ou de formation » ou encore à l'« arrivée à l'âge de travailler ».

Graphique 41

Structure de la population active en chômage selon la durée et les causes du chômage *(ensemble, 2002)*



Source : Données de la Direction de la Statistique.

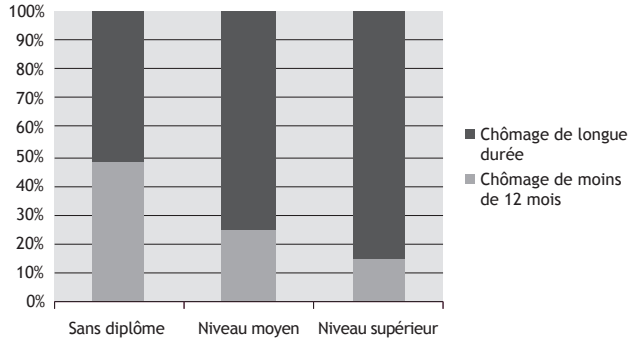
De même, le chômage de longue durée est prépondérant chez les diplômés de niveau supérieur alors que le chômage de moins d'un an prédomine chez les sans-diplôme, ce qui confirme la nature structurelle des difficultés rencontrées par la première catégorie de jeunes.

Une analyse plus détaillée par type de diplôme montre, par ailleurs, que 38 % des lauréats de l'enseignement supérieur sont touchés par le chômage de très longue durée, proportion deux fois plus élevée que chez les sans-diplôme. Elle montre aussi que ceux qui détiennent les diplômes de techniciens et de cadres moyens s'en sortent relativement mieux avec un chômage de longue durée qui touche 79,6 % d'entre eux contre 87,1 % pour les diplômés de l'enseignement supérieur. Il en est de même en

ce qui concerne le chômage de très longue durée qui touche 27,2 % des diplômés techniciens et cadres moyens contre 38 % pour les diplômés de l'enseignement supérieur.

Graphique 42

Structure de la population active en chômage selon la durée de chômage et le niveau de diplôme *(ensemble, 2002)*[47]



Source : Données de la Direction de la Statistique.

[47] Nous ne disposons pas de ventilation des données utilisées pour élaborer ce graphique selon l'âge, mais il y a lieu de considérer la pertinence des enseignements eu égard à la situation des jeunes.

CHAPITRE 2

Institutions et modes de régulation

Les développements précédents ont mis en évidence une tendance à la segmentation du marché du travail et à la montée, depuis notamment le milieu des années 80, de nouvelles catégories de chômage (les jeunes et les femmes). Parallèlement, on s'est interrogé sur les déterminants du chômage des jeunes, et on a été amené, *mutatis mutandis*, à proposer une approche complexe prenant en compte une pluralité de facteurs : la variable démographique (les premiers résultats du Recensement général de la population 2004 font apparaître une transition démographique), les paramètres liés à l'inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi et les défauts d'intermédiation du marché du travail.

L'hypothèse proposée dans le présent livre est que, au-delà des déterminants structurels qui renvoient aux limites du système productif et à ses performances (voir chapitre 3), les facteurs d'ordre institutionnel sont loin d'être négligeables. En effet, le diagnostic national fait en 1991 par le CNJA de la situation de chômage des jeunes diplômés fait apparaître précisément une carence du système d'intermédiation sur le marché du travail à l'origine du chômage dit d'inadéquation. Dans la même perspective, les réflexions menées entre les différents composantes du CNJA (employeurs, syndicats, collectivités territoriales, départements ministériels, etc.) et les mesures préconisées n'ont pas manqué de souligner le rôle essentiel de l'organisation des partenaires sociaux (patronat et syndicats) dans la régulation de l'emploi : dans un environnement national et international marqué par la flexibilité, la mobilisation des ressources humaines et des compétences, notamment des jeunes, implique la mise en place de procédures d'ajustement négociées et la prise en compte des nouvelles normes de travail (travail décent, responsabilité sociale, etc.). Compte tenu précisément de ces contraintes et normes internationales, on esquissera l'hypothèse d'une relation positive entre organisation des acteurs (patronat et syndicats) et amélioration de l'employabilité des jeunes.

1. Le Conseil national de la jeunesse et de l'avenir : premiers jalons institutionnels

La création du Conseil national de la jeunesse et de l'avenir (CNJA) en 1991 semble répondre à plusieurs objectifs (dahir du 20 février 1991 portant création du CNJA) :

– contribuer à l'adaptation des systèmes d'éducation et de formation aux besoins de l'économie du pays, à la préparation adéquate de l'avenir des jeunes marocains et à la réalisation de leur insertion dans le système productif national ;

– réunir les données quantitatives et qualitatives relatives à l'emploi ;

– collecter les informations relatives à l'économie nationale et aux économies régionales ;

– analyser les potentialités de développement ;

– étudier l'adaptation des formations dispensées dans les établissements d'enseignement et de formation professionnelle aux qualifications exigées sur le marché du travail ;

– proposer les incitations et les réformes de structure propres à assurer la promotion de l'emploi.

La présente section se limitera à une présentation synthétique des analyses et des préconisations relatives à la promotion de l'emploi des jeunes, laissant de côté les nombreux travaux effectués sur l'environnement de l'emploi et sur les conditions de création d'entreprise par les jeunes. On s'attachera à mettre en évidence, outre les dispositifs institutionnels de traitement du chômage des jeunes, les points de rupture opérés en termes d'approche de la problématique de l'emploi des jeunes.

Une première estimation du chômage des jeunes

L'enquête nationale réalisée en février 1991 (CNJA, 1991) présente deux volets : un recensement général des diplômés bac + 2 à la recherche d'emploi et une estimation à court terme (trois ans) des besoins en emplois des entreprises.

1. Côté demande, l'enquête a fait ressortir un volume global de demandes d'emploi de l'ordre de 100 374 dont 61 % de sexe masculin, 58 % situées dans la classe d'âge 25-29 ans (âge moyen 28,3), 86 % de célibataires et 90 % vivant avec leurs parents. La répartition par catégorie de diplôme met en évidence une prépondérance des bacheliers (49,6 %), suivis des licenciés (21,6 %), des techniciens (20,8 %), des bac+2 (5,1 %), les diplômés supérieurs d'université et des grandes écoles (1,2 %, respectivement). Plus de 90 % des demandes appartiennent aux

promotions 1986-1990 (18 % pour la seule année 1990). En termes de durée de recherche d'emploi, l'examen de la distribution des demandes selon la date de recherche d'emploi fait apparaître une prédominance du chômage de longue durée (plus de 12 mois): 75 % contre 55 % depuis plus de 2 ans et 38 % depuis plus de 3 ans. Le recensement comporte une question relative aux secteurs d'activité souhaités par les demandeurs d'emploi : 87 % ont exprimé leur préférence pour le secteur public contre 58 % pour le secteur privé (30 % pour les banques-assurances et 28 % pour l'industrie, 8 % pour le tourisme-hôtellerie.

2. Côté offre, le champ couvert par l'enquête correspond aux entreprises employant au moins 10 salariés permanents, à l'exclusion des administrations publiques, des établissements publics et des collectivités locales. Au nombre de 6 557, les entreprises enquêtées réalisent un chiffre d'affaires de 108 milliards de dirhams et emploient 641 939 salariés. Les résultats obtenus soulignent une projection de créations d'emplois de l'ordre de 75 930 sur la période 1991-1993.

C'est l'industrie qui arrive en tête avec 44 % des entreprises enquêtées représentant 55 % des salariés. Elle offre 65 % des emplois à créer en trois ans, suivie des BTP (7,5 %) et moins de 4 % pour les autres secteurs.

La distribution sur la période 1990-1993 des offres d'emploi met en évidence un potentiel de création annuel variant entre 23 493, soit 31 %, en 1990 et 26 514, soit 35 % en 1993 (25 923 créations d'emplois en 1992, soit 34 %). Par niveau de qualification, les offres d'emploi se répartissent entre 36 % pour la formation professionnelle, 11 % pour le baccalauréat et 7 % pour les cadres techniques et cadres administratifs.

3. Une mise en rapport offre-demande met en évidence un taux de couverture de la demande par l'offre de moins de 22 % (année 1991). Ce taux varie selon le niveau de qualification: cadres supérieurs (16 %), techniciens et équivalents (34,5 %), bacheliers (19 %). L'offre du secteur privé se monte à quelque 21 735 contre 11 988 demandes exprimées, soit un déséquilibre de l'ordre de 9 747 offres excédentaires. Une distorsion plus accentuée entre l'offre et la demande est observée dans l'industrie : 14 044 offres contre 3 346 demandes, soit un écart de 10 698 emplois et un taux de couverture de moins de 24 %.

Les données qui viennent d'être présentées mettent en évidence quelques *faits stylisés* :

1. La part relative du secteur privé dans l'offre potentielle globale s'avère assez médiocre (moins de 25 %). L'essentiel de l'absorption de la demande semble imputable à l'Administration et aux collectivités locales. Un tel fait stylisé implique deux séries de remarques :

– Tout d'abord, on constate une faible propension des entreprises à employer les jeunes diplômés. Les raisons d'un tel arbitrage renvoient, en dernière instance, au critère du coût salarial : une logique centrée sur les gains de productivité et sur l'amélioration de la qualité du travail et des niveaux d'encadrement est loin d'être la règle, notamment au sein des PME, de loin prépondérantes dans le tissu productif (environ 95 %).

– Ensuite, la part importante des demandes se rapportant au secteur public traduit une préférence des jeunes pour la stabilité de l'emploi. Dans les représentations des jeunes diplômés, un tel indicateur illustre, à l'inverse, une trop faible crédibilité en matière d'emploi du secteur privé (instabilité de l'emploi, insécurité, etc.).

2. Par ailleurs, on observe une discordance dans la relation offre-demande à la fois par branche d'activité et par niveau de qualification. Elle tient essentiellement à une carence sur le plan des dispositifs d'intermédiation sur le marché du travail : comme on le montrera plus loin, les bureaux de placement, fondés sur la « logique du guichet », ont connu depuis la fin des années 70 une involution accélérée par les mutations profondes ayant marqué le travail, l'emploi et les formes de management des entreprises.

3. Enfin, les données relatives à la durée de recherche d'emploi indiquent une correspondance de phase entre cristallisation du phénomène et mise en œuvre du Programme d'ajustement structurel en 1983. La flexibilité du travail, que ce dernier implique, semble impulser un processus plutôt défavorable à l'emploi, en général, et à celui des diplômés, en particulier.

Une approche en termes d'insertion

Le débat réactivé par les travaux du CNJA en 1991 autour de la problématique des jeunes a contribué à l'élucidation des processus complexes liés à la relation d'emploi. Les difficultés d'insertion des jeunes peuvent être appréhendées en se référant à l'indicateur relatif à la durée de recherche d'emploi. On parle de chômage d'insertion dès lors que la durée de recherche d'emploi dépasse une année. On tentera plus loin (chapitre 3) de mettre en évidence une corrélation entre montée du chômage des jeunes diplômés et inflexion macro-économique opérée par la mise en œuvre du PAS en 1983. Il importe de souligner qu'une telle relation traduit, par ailleurs, un effet « transition professionnelle » engendré par les changements technologiques. Utilisée dans une problématique analogue à celle de l'insertion (Tanguy, 1986), l'approche en termes de transition professionnelle fait référence à l'aspect

« processus long et complexe » et évoque « l'existence d'un temps de transition relativement autonome par rapport à ceux de formation et d'emploi » au sens où il fonctionne selon des règles et des procédures spécifiques. Dans cette optique, l'insertion est considérée comme un « processus structuré socialement sous l'effet des pratiques d'acteurs comme l'Etat, les entreprises ou les réseaux sociaux ».

L'enquête du CNJA a eu le mérite d'envisager, pour la première fois au Maroc, la problématique de l'emploi des jeunes en termes de marché du travail et d'effets d'offre et de demande d'emploi.

Plusieurs implications en découlent :

– au plan méthodologique, la problématique renvoie à une démarche de type longitudinal, en termes de flux d'offre et de demande (la métaphore de la baignoire), ce qui suppose l'existence d'un dispositif d'observation permanente des profils de l'offre et de la demande d'emploi ;

– une telle démarche permet, entre autres, de réduire les indéterminations associées aux causes du chômage ; de fait, ce n'est qu'en dynamique et en termes de trajectoires que la part relative du chômage due au phénomène d'inadéquation peut être estimée ;

– parallèlement, on est amené à s'interroger sur les causalités, directes et indirectes, induites par l'absence de structures d'intermédiation sur l'équilibre du marché du travail ;

– enfin, l'approche en termes d'insertion et de transition professionnelle ne peut se définir en dehors de variables de mouvement et d'indicateurs placés dans la longue durée.

Dans sa formulation stylisée, l'approche adoptée par le CNJA tente de « resituer les flux d'insertion dans l'ensemble des flux de main-d'œuvre, de repérer les tendances et fonctions dominantes de ce processus au-delà de la pluralité des situations individuelles ». Bref, elle fonde une solution structurale au-delà des politiques d'adéquation formation-emploi et ne se limitant pas au traitement de type social du chômage des jeunes.

Un traitement structural

Le CNJA a élaboré, en 1991, une série de mesures définissant pour la première fois une approche *structurale* combinant plusieurs dimensions (macro-économiques, institutionnelles, financières, etc.) d'un traitement actif du chômage des jeunes et se déployant de façon différenciée entre le monde urbain et le monde rural.

1. Pour le monde urbain, le «Programme d'urgence d'insertion des jeunes diplômés » élaboré par le CNJA comprend « trente-trois mesures » directes et indirectes :

– Promotion des investissements créateurs d'emploi (assouplissement des procédures administratives, incitation à l'investissement et à la création d'entreprise): refonte des codes des investissements, création de l'agence pour la promotion de l'investissement, promotion de l'ingénierie nationale, réforme des procédures de passation des marchés publics et préférence nationale, offre de locaux professionnels ou de terrains, programme d'information et d'assistance à la création d'entreprise.

– Amélioration de l'environnement financier des entreprises (accès au crédit, systèmes de financement adaptés, consolidation des moyens de financement): crédits aux jeunes promoteurs, garanties bancaires, restructuration des entreprises en difficulté, amélioration des crédits à moyen terme réescomptables « fournisseur » et à l'exportation, création d'un crédit à moyen terme réescomptable « acheteur » local et à l'exportation, consolidation des fonds propres des entreprises, mobilisation de l'épargne.

– Amélioration de l'encadrement de l'activité économique et adaptation des profils de formation.

2. Parallèlement, un « programme d'action pour l'emploi des jeunes en milieu rural » a été proposé articulant « trente-trois mesures » au total :

– Amélioration de l'environnement productif : développement des infrastructures de base, développement des activités agricoles, développement de la recherche agronomique, etc.

– Amélioration de l'environnement socio-éducatif et professionnel : rationalisation et augmentation des budgets d'investissement et de fonctionnement de l'enseignement fondamental et de la formation professionnelle, rationalisation des constructions scolaires, organisation du monde rural, programme de travaux d'utilité sociale, etc.

– Amélioration de l'environnement financier : partenariat banques-collectivités locales, renforcement du fonds de développement agricole, création d'un fonds de garantie, crédits jeunes promoteurs, etc.

Les travaux effectués au sein du CNJA ont certes contribué à renouveler la réflexion et, par conséquent, à jeter les bases d'une approche en résonance avec les mutations économiques des années 80 et 90 (libéralisation, privatisations, flexibilité du travail, etc.), mais sa nature d'institution *ad hoc,* externe au dispositif exécutif (le gouvernement), n'a pas manqué de repousser la mise en œuvre des mesures préconisées et de limiter ainsi son action.

L'avènement en 1997 du gouvernement d'« alternance » se traduit par un engagement plus volontariste en matière de politique d'emploi

et par l'organisation des premières «Assises de l'emploi» (avril 1999) débouchant sur une mise à jour des mesures élaborées par le CNJA, notamment celles relatives à la mise en place de nouvelles structures d'intermédiation sur le marché du travail. Dans ce contexte, la dissolution du Conseil en juillet 2003, en mettant un terme à la situation de «dualisme» institutionnel en matière de définition de la politique d'emploi, ne contribue pas moins à réhabiliter le rôle et la responsabilité du pouvoir exécutif dans la régulation de la relation d'emploi.

2. L'intermédiation sur le marché du travail : action publique, stratégies privées

Le rôle de l'Etat dans l'organisation et la coordination du marché du travail a été, depuis l'Indépendance, prépondérant, les services publics ayant juridiquement le monopole de «placement». A partir de la fin des années 70 l'action publique va enregistrer un recul progressif accentué par l'archaïsme des dispositifs et des mécanismes d'intermédiation eu égard aux mutations profondes du marché du travail. Face à l'inefficience des procédures publiques, les demandeurs d'emploi et les entreprises privées ont développé dans les années 80-90 des «pratiques» individuelles et informelles de gestion de la relation d'emploi. La pression exercée par la montée du chômage des jeunes impose une réhabilitation de la responsabilité des pouvoirs publics et une ré-institutionnalisation des mécanismes de régulation du marché du travail.

Le rôle déliquescent des bureaux de placement

La création des «Bureaux de placement» remonte au Protectorat (dahir du 7 mai 1940). L'article 1 stipule : «Aucun employeur ne peut embaucher un salarié pour exercer une profession rémunérée que par l'intermédiaire des bureaux de placement.» Le recours à l'embauche directe et libre constitue l'exception.

Après l'indépendance, un arrêté du ministre du Travail réitère le passage obligé par les bureaux de placement.

Théoriquement les bureaux de placement assurent trois fonctions complémentaires :

– une fonction d'information sur la demande et l'offre d'emploi ;

– une fonction d'organisation du marché du travail au niveau national et international (émigration);

– une fonction de coordination du marché de l'emploi et de péréquation entre les régions.

L'examen de l'évolution des placements réalisés par les bureaux de placement fait apparaître deux périodes distinctes :

– La première (1956-1960) est caractérisée par une évolution relativement stable et connaît les niveaux les plus élevés de demandes d'emploi enregistrées par les bureaux de placement, ce qui s'explique par la mise en œuvre, au cours de cette période, d'une codification et d'une organisation du marché du travail. C'est à partir de 1959 que l'écart entre placements réalisés et demandes insatisfaites enregistre un resserrement brutal avant de se stabiliser tout au long de la période suivante.

– La seconde période couvre l'ensemble des années 60 et se prolonge jusqu'en 1973. Elle se caractérise par une dynamique de placement qui atteint le pic de 82 000 demandes satisfaites en 1962. Pour comprendre une telle dynamique, il convient de préciser que la période coïncide avec « l'âge d'or » de l'émigration vers l'Europe, lequel correspond à son tour à « l'âge d'or » du fordisme dans les pays avancés. Cependant, bien que fortement tirées par l'expansion de l'émigration, les demandes de placement sont restées bien en deçà des niveaux atteints avant 1960. Signe que les flux d'émigration empruntent d'autres canaux (non institutionnels et clandestins) que les bureaux de placement. Le phénomène observé d'indexation des flux de placements réalisés sur les flux migratoires est confirmé par l'infléchissement que connaissent les premiers suite au ralentissement des seconds dans les années 70.

A partir du milieu des années 70, on assiste à une forte baisse des effectifs embauchés par l'intermédiaire des bureaux de placement, qui passent de 30 000 en 1973 à environ 9 000 en 1982. Le déclin du rôle des bureaux de placement (1,3 % de demandes d'emploi en 1986) apparaît clairement lorsque l'on compare son évolution à celle des autres modalités de recherche d'emploi (les « contacts directs » représentent 50 % des demandes d'emploi à la fin des années 80). Du côté de l'offre, on observe ainsi une tendance à la flexibilité des modes d'ajustement des effectifs par les entreprises, notamment les PME. Du côté de la demande et contrairement aux analyses officielles (direction de la Statistique, 1986) suggérant une relation négative entre niveau d'instruction de la population en chômage et importance des modes directs de recherche d'emploi, c'est l'inefficience du service public de placement qui explique le recours des demandeurs d'emploi à des moyens de recherche plus « domestiques » : le «Mokef », les réseaux personnels, etc.

Le *Mokef* constitue une configuration originale qui se développe de plus en plus dans les villes (Casablanca, Rabat, Fès, Marrakech, etc.) : il s'agit de « places », où se croisent tous les jours des offres et des demandes de travail, organisées en petits modules autonomes sur la base de spécialisations plus ou moins claires et formant ensemble un véritable

réseau (direction de la Statistique, 2000) : travaux domestiques pour les ménages et pour les entreprises, industrie (52,7 %), activités du bâtiment (65,7 %), etc.). La dynamique des *Mokef* est observée depuis la fin des années 70 en relation avec le développement, dans les faits (toute législation du travail égale d'ailleurs), de procédures de flexibilisation du travail : de 0,5 % de la population active urbaine en 1985, ils représentent 3 % en 1996 (tableau 11). Il importe de noter que la nature archaïque du *Mokef* correspond à des catégories particulières de demandeurs d'emplois ordinaires, ne requérant ni instruction ni qualification (occasionnels, femmes de ménage, etc.).

Tableau 11

Modalités de recherche d'emploi, 1985-1999

(en % de la population active urbaine)

	1985	1988	1991	1996	1999
Bureau de placement et CIOPE*	2,1	1,5	2,5	—	—
Amis et entourage	20,1	16,4	16,5	25,6	27,4
Contacts directs des employeurs	48,5	47,0	64,5	44,5	48,0
Presses, concours	26,2	30,4	11,5	26,0	20,7
Demande écrite	2,6	3,2	3,0	—	3,4
Mokef	0,5	1,5	2,0	3,0	—
Autres moyens	0,9	0,5	1,0	—	—
Total	100,0	100,0	100	100,0	100,0

Source : Direction de la Statistique.

* Centre d'information et d'orientation pour l'emploi.

La dynamique des réseaux

Il est une autre modalité non institutionnelle de recherche d'emploi : la mobilisation des réseaux. En effet, comme le montre le tableau 11, les « amis et entourage » représentent en 1999 plus de 27 % des demandeurs d'emploi. Le développement d'une telle procédure témoigne de tendances au repli sur ce dernier filet de sécurité que constitue la solidarité familiale et – comme il a été déjà souligné- traduit les défauts de la coordination publique et la carence des dispositifs d'information institutionnelle sur le marché de l'emploi. Ce qu'il faut souligner c'est que, contrairement au *Mokef*, le recours aux mécanismes traditionnels et informels reposant sur le système de la « débrouille » (Mernissi, 1997) concerne l'ensemble des catégories de demandeurs d'emploi, notamment les jeunes (diplômés ou non) qui retrouvent dans

les réseaux domestiques (famille, proches) un substitut au service public d'emploi. C'est par rapport à une telle « négative attitude » des jeunes face au marché de l'emploi qu'il convient de situer l'approche en termes d'insertion productive et d'intermédiation active, élaborée par le CNJA dans les années 90 puis reprise et mise en œuvre depuis 1998 par le gouvernement d'Alternance.

Le rôle des réseaux dans l'accès à l'emploi a été mis en évidence par plusieurs études empiriques et économétriques (Bunel et Lenoir, 2004 ; Rey-Valette et Ait Soudane, 2004 ; Lenoir, 2003; Agnéor et El Aynaoui, 2003; direction de la Statistique 2003; direction de l'emploi, 2000; Montmarquette *et al*. 1996). Ce rôle est aussi important dans le secteur formel qu'informel (tableau 12 et graphique 43).

Tableau 12

Modes de recrutement dans le secteur informel

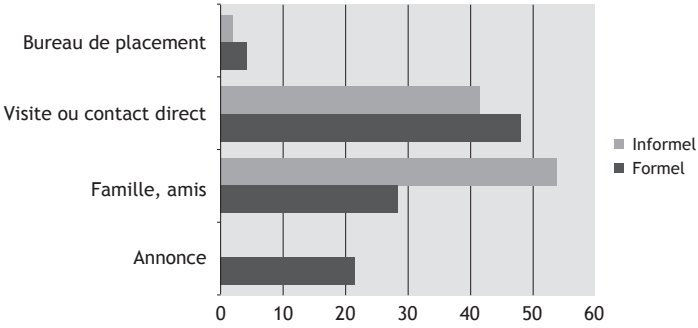
(1999-2000, milieu urbain)

Modalités de recrutement	**%**
Annonce	0,2
Bureau de placement/CIOPE	0,4
Famille, amis	53,5
Visite spontanée	42,0
Autres	3,9
Total	**100,0**

Source : Direction de la Statistique (2003).

Graphique 43

Comparaison des formes d'accès à l'emploi dans le secteur formel et informel *(1999-2000)*



Source : Ait Soudane et Rey-Valette (2004).

L'Anapec : de la logique de placement à la logique d'insertion

Comme il a été souligné précédemment, le constat de carence des mécanismes traditionnels, spontanés et « libres », de gestion du marché du travail et les préconisations réitérées du CNJA en matière de modernisation des institutions et des dispositifs d'intermédiation ont été à l'origine de la création de l'Agence nationale pour la promotion de l'emploi et des compétences (Anapec). Il s'agit d'une approche radicalement différente : d'une logique de placement, prévalente depuis les années 60, on passe à une logique de coordination du marché du travail et d'activation des services publics d'intermédiation fondée sur une logique d'insertion combinant implication des jeunes en chômage dans la recherche d'emploi et aménagement par l'Etat des conditions d'amélioration de l'employabilité des jeunes. Les développements qui suivent décrivent d'abord le nouveau dispositif institutionnel d'intermédiation et soulignent ensuite les limites des résultats obtenus.

L'intermédiation active

L'Anapec a été créée en juin-juillet 2000 (loi et décret d'application) et mise en place en 2001. Définie comme une « entreprise de services », elle poursuit plusieurs missions :

– l'intermédiation active sur le marché du travail (recueil et traitement des offres d'emploi pour les employeurs, constitution de bases de données des candidatures, diffusion d'offres d'emploi et présentation de candidats pré-sélectionnes);

– le conseil aux employeurs en matière de besoins en compétences (premiers diagnostics de la situation de l'emploi réalisés suite à des visites d'entreprises, accompagnement permanent sur la base de conventions pour la promotion de l'emploi et des compétences avec les grands employeurs, séminaires d'information et de formation au profit des employeurs);

– le conseil aux chercheurs d'emploi (accès à des espaces-emploi pourvus d'une documentation et d'équipements pour la recherche d'emploi, bénéfice d'entretiens professionnels, participation aux ateliers de recherche d'emploi, etc.);

– l'offre d'une formation complémentaire aux chercheurs d'emploi (formation qualifiante visant une reconversion des profils difficilement insérables, crédit-formation permettant d'assurer une formation ciblée, accès gratuit ou à un coût préférentiel à des formations mises en place par des partenaires de l'Anapec);

– l'assistance à la création et au soutien d'entreprises et à la promotion de l'emploi indépendant (entretiens approfondis, ateliers permettant de préciser un projet de création d'entreprise,

accompagnement des créateurs dans les phases de préparation, de lancement et de post-installation de leur entreprise);

– l'élaboration et la diffusion de l'information sur le marché du travail (mise à jour d'un répertoire descriptif des emplois et des métiers);

– la prospection des opportunités de placement à l'étranger de nationaux candidats à l'émigration.

Depuis sa création, l'Anapec a pu orienter ses actions dans plusieurs directions (Anapec, 2003):

– la poursuite de la politique de proximité et de fidélisation des clients notamment envers les entreprises;

– le développement de partenariats avec des entreprises privées et des organismes publics dans le but de promouvoir l'emploi;

– l'extension de la couverture territoriale par la mise en place de bornes d'auto-service en emploi et l'ouverture d'agences annexes;

– le développement du placement à l'international, notamment dans les pays européens;

– le renforcement de la coopération internationale, particulièrement avec l'Europe, aux plans bilatéral et multilatéral.

L'Anapec compte aujourd'hui 24 agences, dont 15 implantées dans les chefs-lieu des régions. Dans les villes où l'activité économique ne justifie pas la création d'une agence, l'Anapec propose aux collectivités territoriales, aux chambres professionnelles et aux ONG un partenariat pour mettre en place des agences annexes, le partenaire partageant les coûts de fonctionnement et d'investissement, des antennes offrant aux demandeurs d'emploi une documentation et l'accès aux offres d'emploi et aux bases de données de l'Anapec par l'intermédiaire des bornes d'auto-service en emploi.

Les principaux résultats enregistrés en décembre 2003 mettent en évidence l'inscription de plus de 49 000 nouveaux demandeurs d'emploi (ce qui porte le total de demandes déposées à l'Anapec à environ 100 000), l'insertion de plus 17 085 demandeurs d'emploi, le placement à l'international de plus de 350 diplômés, l'installation de 100 bornes d'auto-service en emploi, le démarrage du projet « appui à la création d'emploi » dans le cadre du programme MEDA I, etc.

Le plan d'action pour l'année 2004 a visé plusieurs objectifs: clientèle utilisatrice de services (15 000 entreprises, 100 000 chercheurs d'emploi, 400 candidats à la création d'entreprise), services rendus (30 000 offres d'emploi qualifié traitées, 5 000 prestations de recherche d'emploi, 200 prestations d'accompagnement pour la création d'entreprises), 20 000 insertions, 100 entreprises créées, etc. Les indicateurs de performance indiquent, pour l'année 2003, un taux de

placement sur les offres traitées de l'ordre de 70 %, un taux de contrats non subventionnés parmi les offres d'emploi traitées (part des CDI ou CDD et des contrats d'insertion dans l'ensemble des offres traitées) de 75 %, un taux d'insertion suite aux contrats de stage (part des personnes recrutées par l'entreprise d'accueil sur un CDI ou un CDD de plus de 24 mois parmi les bénéficiaires de contrats de stage) de 50 %, un taux d'insertion suite aux formations qualifiantes de 70 %, un taux de création d'entreprises de 50 % (rapport entre le nombre d'entreprises créées et l'effectif des candidats entrepreneurs accompagnés).

Des résultats mitigés

Il convient de préciser que les indicateurs pris en compte, relatifs à l'année 2003 correspondant à la deuxième année d'activité de l'Anapec, ont été produits à partir d'une base de données construite par extraction des enregistrements sur différentes variables du Système informatique de gestion de l'emploi et des compétences (Sigec), base de données administrative de l'Anapec. L'analyse, le traitement et l'exploitation statistique ont concerné les données intéressant essentiellement quatre modules de la base : chercheurs d'emploi, offres d'emploi, entreprises bénéficiaires, insertions.

1. Demandes d'emploi

Comme il vient d'être précisé, le nombre total des chercheurs d'emploi inscrits en 2003 s'élève à 49 138, dont 43 % de femmes.

Il convient de préciser que 28 956 d'entre eux (soit 58,9 %) sont passés par le mode d'inscription *back office* (inscription *via* site internet Anapec) contre 20 182 (41,1 %) inscriptions par *front office* (application interne de l'Anapec).

En termes de mobilité, les demandeurs d'emploi ont une nette préférence pour l'international, qui occupe une place importante avec 11 621 inscrits (soit 23,6 %) contre 18 694 (38 %) pour le niveau national, 9 283 (18,9 %), pour le niveau régional et 9 540 (19,4 %) pour le niveau local.

La ville de Casablanca a enregistré le plus grand nombre de demandeurs d'emploi (22 %), suivie de Fès (9 %), Rabat (7,5 %), Agadir et Tanger (7 %), Salé et Mohammedia (4,5 % chacune).

Les titulaires de diplômes de technicien représentent 31,7 % des inscrits, suivis des détenteurs de licence ou maîtrise (26 %) et du baccalauréat (20,7 %). Pour la licence et la maîtrise, ce sont les sciences sociales et les sciences humaines qui arrivent en tête (respectivement 52,1 % et 20,7 %).

Tableau 13

Répartition des chercheurs d'emploi par diplôme

Diplômés	Nombre d'inscrits	%
Certificat de spécialisation	163	0,33
Équivalent bac ou qualification	402	0,82
Qualification	4 010	8,16
Techniciens	15 577	31,70
Ingénieur	697	1,42
Niveau bac et moins	691	1,40
Baccalauréat	10 202	20,76
DEUG	1390	2,83
Autres bac + 2 et 3	1546	3,14
Licence et maîtrise	12 828	26,10
Autres bac + 4 et plus	1 098	2,23
DEA, DESA, DESS, DES	472	0,96
Doctorat	62	0,12
Total	49 138	100,00

La prépondérance des sciences humaines (50,1 %) et des sciences exactes (40,2 %) peut être observée pour les bacheliers, traduisant une bipolarité de la configuration des filières de l'enseignement secondaire. En revanche, 28,5 % du nombre de techniciens inscrits ont des formations spécialisées en commerce, gestion et finances, 26 % en industrie, électricité, électronique et mécanique, 23,7 % en informatique, 8,6 % en tourisme, hôtellerie et restauration et 4 % pour chacune des branches de textile, confection et cuir et le bâtiment et travaux publics. 52 % des titulaires de licence ou maîtrise ont des formations spécialisées en sciences sociales et 20,6 % en sciences humaines.

2. Offre d'emplois

Le nombre total d'offres recueillies par les agences locales de l'Anapec au cours de l'année 2003 s'élève à 25 497. 41 % des offres recueillies portent l'obligation pour les postulants d'une expérience de moins d'un an, 19 % de 1 à 3 ans et 2 % plus de 3 ans. En contrepartie, 38 % des offres s'adressent à des candidats sans expérience.

Pour 76,1 % des offres, les employeurs ne posent pas de condition d'âge. Mais 17,6 % exigent un âge inférieur à 30 ans, 2,8 % moins de 25 ans et 2,4 % plus de 25 ans.

Ces données semblent appuyer l'hypothèse de la préférence des entreprises à l'expérience plus qu'au diplôme. De même, la condition d'âge est, pour plus des 3/4 des employeurs, un critère secondaire.

La ville de Casablanca concentre à elle seule 22 % des offres d'emplois suivie de loin par Tanger (7 %), Rabat (7,6 %) et Agadir (7,3 %). Cette polarisation des offres d'emploi ne fait que traduire la position de métropole de Casablanca par rapport à des centres urbains de petite et moyenne taille, conséquence du développement territorial inégal du pays. Il faudra attendre 2003-2004 pour voir s'esquisser une politique de gestion locale d'emploi articulant systèmes productifs localisés et bassins d'emplois (direction de l'Aménagement du Territoire, 2004).

Tableau 14

Demandes et offres d'emploi

Ville	Nombre de chercheurs	%	Nb de postes à pourvoir	%	Différence
Marrakech	2118	4,31	1 005	3,94	1 113
Agadir	3570	7,26	1 305	5,12	2 265
Meknès	1942	3,95	1 365	5,35	577
Fès	4299	8,75	1 366	5,35	2 933
Settat	1783	3,63	1 431	5,61	352
Rabat	3717	7,56	2 177	8,54	1 540
Tanger	3424	6,97	3 356	13,16	68
Casablanca	10 781	21,94	8 960	35,14	1 821
Autres villes	17 504	35,62	4 532	17,77	12 972
Total	**49 138**	**100,00**	**25 497**	**100,00**	**23 641**

Source : ANAPEC (2003).

Une comparaison des offres et des demandes traitées par l'Anapec fait ressortir un excédent global de 51,9 %, ce dernier atteignant 31,8 % à Fès. Les taux de satisfaction le plus élevé sont enregistrés à Tanger (98 %), à Casablanca (83,1 %) et à Settat (80,2 %). Ces écarts renvoient au problème, déjà évoqué, d'inadéquation entre le contenu des offres des entreprises et les profils des demandes. Ils mettent en évidence le fait que le chômage catégoriel (lié aux catégories de diplômes et au type de spécialité) n'est pas imputable au seul problème de découplage entre le système d'éducation et de formation et les besoins du système productif, mais qu'il a aussi trait à l'employabilité des jeunes et à leurs compétences, notamment communicationnelles. Ce dernier élément se conjugue lui-même avec d'autres facteurs, que le présent ouvrage a tenté

de mettre en exergue, tenant aux limites structurelles du secteur privé à générer des emplois qualifiés correspondant aux compétences et spécialités offertes par le système éducatif. Dans la même perspective, plusieurs témoignages (voir encadré) mettent en avant une « aversion pour le risque » des jeunes diplômés, aversion fondée – comme il a été déjà souligné – sur l'« insécurité», l'« instabilité» et les sous-rémunérations qui caractérisent l'emploi dans le privé.

Témoignage 1

Fatima (30 ans, diplômée en droit)

(...) Mais je voudrais travailler dans la fonction publique, parce que dans le privé, je peux me faire licencier n'importe quand, sous n'importe quel prétexte, l'arbitraire est plus grand. De plus, on est systématiquement harcelé et sous-payé. J'ai une copine qui a travaillé dans une école privée, le directeur n'a pas cessé de lui faire des avances, c'est à se demander ce qui était le plus important pour lui, qu'elle enseigne ou qu'elle aille dans son bureau ! Et puis le truc classique : promesse de mieux arrondir les fins de mois. Elle a refusé et démissionné. J'ai une autre copine qui a travaillé dans une laverie. Avoir fait des études pour ça et pour supporter toute la journée les blagues tordues des clients... Et tout cela pour un salaire qui ne te permet même pas d'avoir de l'argent de poche ! Alors j'ai préféré rester chez moi, plutôt que de chercher un travail où je serais brimée, sous-payée, considérée comme une mendiante, une serpillière sur laquelle on peut tout essuyer.

Dans le privé, on ne reconnaît pas les compétences et on bafoue la dignité. Je ne dis pas qu'il n'y a pas de problème dans la fonction publique, mais bon, tu n'es pas licenciée parce que tu refuses de coucher avec ton employeur. Tu peux déposer une plainte, demander une mutation. Ce n'est pas le même arbitraire ni la même précarité.

Source : Attac Maroc (2001, p. 39-40).

3. Entreprises clientes

Les entreprises qui ont bénéficié en 2003 des prestations de l'Anapec sont au nombre de 3 471. Ces entreprises sont installées d'abord à Casablanca (26,4 %), puis à Meknès (16,9 %), Tanger (7,1 %), Agadir (7 %) Rabat (6,5 %), Fès (5,8 %) et Marrakech (4,5 %).

Quant à leur répartition par secteur d'activité, les industries manufacturières se placent en tête avec 22 %, suivies de l'immobilier, la location et les services aux entreprises (17 %), l'éducation (11 %), le commerce, les réparations automobiles et d'articles domestiques (10 %), la santé et l'action sociale (9 %), le bâtiment et les travaux publics, l'hôtellerie et la restauration et les activités financières (6 % chacun), les transports et les communications (5 %), les services collectifs, sociaux et personnels (4 %).

Pour ce qui est de la taille des entreprises, la quasi-totalité (plus de 90 %) sont des micro-entreprises et des PME (33 % ont un effectif de 1 à 5 employés, 20 % de 6 à 10, 33 % de 11 à 50,5 % de 51 à 100 et 9 % seulement emploient plus de 100 salariés).

Tableau 15

Répartition des entreprises par secteur

Secteurs	**Nombre d'entreprises**	**%**
Industries manufacturières	763	21,98
Immobilier (location et services aux entreprises)	587	16,91
Commerce (réparation automobile et d'articles domestiques)	370	10,66
Education	342	9,85
Santé et action sociale	297	8,55
Bâtiment et travaux publics	217	6,25
Activités financières	215	6,19
Transports et communications	192	5,53
Hôtels et restaurants	162	4,67
Services collectifs, sociaux et personnels	144	4,15
Agriculture, chasse, sylviculture	52	1,50
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	42	1,21
Activités extra-territoriales	38	1,09
Autres *	49	1,41
Total	**3 471**	**100,00**

* "Autres" regroupe les industries extractives, la pêche et l'aquaculture, l'administration publique et les services domestiques.
Source : Ibid.

Tableau 16

Répartition des entreprises par taille

Nombre d'employés	**Nombre d'entreprises**	**%**
1 à 5	1 160	33
6 à 10	695	20
11à 50	1 130	33
51 à 100	176	5
100 et plus	310	9
Total	**3 471**	**100**

Source : Ibid.

Un tel résultat peut traduire un faible recours des grandes entreprises aux services publics d'emploi, celles-ci disposant de leurs propres structures de recrutement ou faisant appel à des cabinets privés.

Ce sont les entreprises manufacturières et l'immobilier qui offrent le plus d'emplois. On peut constater un faible recours de l'Administration publique aux services de l'Anapec pour ses recrutements.

Insertions

Les insertions opérées par l'Agence au cours de l'année 2003 ont concerné 17 085 personnes, dont 51 % de femmes. Leur moyenne d'âge est de 27 ans, 67 % des candidats ont moins de 30 ans et 32 % ont moins de 25 ans. 59,5 % des insertions ont été effectuées dans le cadre de contrats de droit commun (CDC), les autres sous forme de contrat d'insertion (CI).

Tableau 17

Insertions par tranche d'âge et par type de contrat

Tranches d'âge	CDC	CI	Total insérés
De 25 à 29 ans	3 268	2 618	5 886
De 30 à 34 ans	1 478	930	2 408
Moins de 25 ans	3 145	2 356	5 501
Plus de 34 ans	1 424	773	2 197
Autres tranches	854	239	1 093
Total	**10 169**	**6 916**	**17 085**

Source : Ibid.

L'examen de l'insertion par catégorie de diplôme confirme les observations précédentes relatives à une plus forte employabilité des non-diplômés et des qualifications moyennes par rapport aux diplômes supérieurs, ces observations prenant appui à la fois sur l'analyse des facteurs de compétitivité externe des entreprises (niveaux bas des salaires), les comportements des diplômés (salaire de réservation), etc. En effet, les niveaux bac et moins représentent au total 3,45 % des demandeurs insérés : 35,3 % des candidats bénéficiaires sont titulaires de diplômes de technicien, 27 % des bacheliers, 17,7 % ont une licence ou une maîtrise et 8,5 % des candidats possèdent un diplôme de qualification professionnelle.

Une part importante de ces insertions a été réalisée dans les villes de Casablanca (24 %) et de Tanger (12,7 %), suivies de Mohammedia

Tableau 18 : **Insertions par diplôme et par type de contrat**

Diplôme	CDC	CI	Total insérés
Doctorat	0	1	1
Certificat de spécialisation	30	9	39
DEA, DESA, DESS, DES	19	35	54
Niveau bac et moins	589	0	589
Ingénieur	48	91	139
Equivalent bac ou qualification	172	16	188
DEUG	110	114	225
Autres bac+4 et plus	123	227	351
Autres bac+2 et 3	177	221	398
Qualification	1 365	82	1 447
Licence et maîtrise	1 410	1 610	3 020
Baccalauréat	3 049	1 556	4 605
Techniciens	3 093	2 938	6 031
Total	**10 186**	**6 899**	**17 085**

Source : Ibid.

Tableau 19 : **Insertions par secteur d'activité**

Secteur	Nb d'insérés
Industries manufacturières	6 291
Immobiliers : location et services aux entreprises	2 134
Education	1 533
Commerces : réparations automobiles et d'articles domestiques	1 157
Hôtels et restaurants	1 131
Transports et communications	980
Bâtiments et travaux publics	815
Activités financières	734
Services collectifs, sociaux et personnels	677
Santé et action sociale	437
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	300
Administration publique	208
Industries extractives	129
Agriculture, chasse, sylviculture	111
Services domestiques	101
Pêche aquaculture	15
Autres	332
Total	**17 085**

Source : Ibid.

(8,6 %), Meknès (8,2 %), Fès (6,4 %), Rabat (6,1 %) et Agadir (5,3 %). Le secteur des industries manufacturières a permis l'absorption de 36,8 % des insérés, suivi de l'immobilier, la location et les services aux entreprises (12,5 %), l'éducation (9 %), le commerce, les réparations automobile et d'articles domestiques (6,8 %), l'hôtellerie et la restauration (6,6 %), les transports et les communications (5,7 %), le bâtiment et les travaux publics (4,8 %), les activités financières (4,3 %), les services collectifs, sociaux et personnels (4 %), la santé et les actions sociales (2,6 %). La ventilation par branche d'activité du secteur des industries manufacturières (selon la Nomenclature des Activités) laisse apparaître une nette prédominance de la branche des industries automobiles (30,1 %), suivie de celle de la fabrication de machines et appareils électriques (17,7 %), des industries alimentaires (16,6 %) et de l'industrie du textile (7,6 %).

Tableau 20

Insertions par branche d'activité *(industrie manufacturière)*

Branches de l'Industrie manufacturière	Femmes	Hommes	Total insérés
Industrie automobile	1 390	505	1 895
Fabrication de machines et appareils électriques	880	234	1 114
Industries alimentaires	363	683	1 046
Industrie textile	294	181	475
Industrie de l'habillement et des fourrures	209	148	357
Fabrication de meubles, industries diverses	267	75	342
Edition, imprimerie, reproduction	129	43	172
Industrie chimique	70	73	143
Industrie du papier et du carton	21	111	132
Travail des métaux	17	109	126
Fabrication de machines et équipements	12	111	123
Métallurgie	15	77	92
Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	13	58	71
Industrie du caoutchouc et du plastique	21	45	66
Autres	54	83	137
Total	**3 755**	**2 536**	**6 291**

Source : Ibid.

3. La codification des relations professionnelles : un cheminement vers une flexibilité négociée

L'examen de la codification du travail a pour objectif de déterminer le niveau de développement des relations professionnelles et de rendre compte de l'efficience des mécanismes et procédures institutionnels de gestion des ressources humaines en matière d'emploi. Un tel examen implique une série de conditions d'ordre factuel, notamment l'existence de donnés régulières sur le niveau de la représentation professionnelle patronale et syndicale, les pratiques de gestion des ressources humaines, les dispositifs de recrutement, les modes de formation et de management des compétences, les formes d'organisation de la négociation collective, etc.

Il y a lieu de souligner que les données et les statistiques disponibles relatives à ces différents éléments demeurent trop partielles et fragmentaires. On se limitera, par conséquent, à un simple survol de la situation organisationnelle des acteurs sociaux et de la problématique que pose le niveau de représentativité des différentes organisations professionnelles patronales et syndicales. Parallèlement seront présentées brièvement les règles du jeu stipulées par le nouveau code du travail ayant trait à la négociation collective.

Ce détour par le droit est justifié, en l'occurrence, par la place centrale qu'occupe la législation du travail dans le cadrage de la relation d'emploi et dans l'encadrement du processus de mise à niveau sociale des entreprises et l'infléchissement qu'elle est susceptible d'imprimer à leurs comportements vers l'adoption des normes internationales du travail et le respect des droits fondamentaux des salariés.

La proposition suggérée par ces développements est qu'un environnement institutionnel approprié et cohérent est de nature à favoriser au sein des entreprises les « bonnes pratiques » en matière de gestion des ressources humaines et des compétences et, de ce fait, de garantir aux jeunes le droit au travail décent. Dans cette optique, les règles du jeu définies par le nouveau code du travail – aboutissement d'un processus laborieux de concertation entre les partenaires sociaux – semblent correspondre à un arrangement satisfaisant entre exigences de compétitivité et principe de protection sociale : la « flexibilité négociée ».

Les partenaires sociaux : des limites organisationnelles

Outre les chambres de commerce, d'industrie, d'artisanat, d'agriculture et des pêches maritimes, la Confédération générale des entreprises du Maroc (CGEM), créée en 1941, constitue la composante

principale des organes représentatifs des employeurs. Sa « mise à niveau » structurelle et organisationnelle date de 1995. Ses modes de fonctionnement et d'intervention et sa représentativité se sont par la suite nettement améliorés.

L'organisation patronale : tentation corporatiste et stratégie défensive en matière d'emploi

La CGEM compte aujourd'hui 25 fédérations, 1 867 entreprises adhérentes et 91 associations affiliées représentant plus de 15 000 entreprises ; elle est financée par les cotisations des membres et les dons.

La nouvelle organisation s'articule autour de fédérations sectorielles, de commissions spécialisées et d'unions régionales.

– Les fédérations sectorielles examinent des questions d'ordre catégoriel ou vertical, encadrent les activités par secteur ou branche et informent les adhérents de leurs activités et actions.

– Les commissions étudient les questions de nature horizontale : la commission sociale, la commission de la formation, la commission économique et financière, la commission juridique, la commission fiscale, la commission de mise à niveau et de modernisation des entreprises, la commission des relations internationales, la commission d'accueil et d'assistance à l'investissement et la commission de l'environnement. En plus de ces commissions, un comité permanent traite de la question de l'éthique, et un conseil de médiation a pour mission de régler à l'amiable les différends qui lui sont soumis.

– Les unions régionales, actuellement au nombre de huit, regroupent les activités et entreprises relevant d'une même région économique. Elles sont conçues comme les entités les plus à même de saisir les spécificités régionales et de les répercuter au niveau central.

La confédération patronale lança en 1995 une stratégie de communication autour du mot d'ordre « entreprise citoyenne » et articula sa stratégie sur l'objectif de « la compétitivité globale » dans un contexte marqué par une trop faible mobilisation des entreprises. En effet, outre l'enjeu de mise à niveau des entreprises, elle fut confrontée à deux problèmes majeurs liés à l'étendue de sa représentativité et aux limites de son efficience organisationnelle, d'une part, et à la nature historiquement conflictuelle des relations avec les syndicats, d'autre part.

Certes, la CGEM constitue le principal représentant du patronat marocain (d'autres groupements existent tels l'Union générale des entreprises et des professions et, plus récemment, le Mouvement des entreprises du Maroc), mais sa base, circonscrite dans les grandes villes, n'a pas toujours été « disciplinée », contestant ainsi parfois ses

orientations et décisions (à titre d'exemple, la Fédération du textile-habillement décida de ne pas appliquer l'augmentation du salaire minimum contenue à la fois dans la Déclaration commune du 1er août 1996 et dans l'Accord social du 30 avril 2003).

Un audit stratégique externe portant sur l'image, la mission et les services de la CGEM a permis d'identifier, en 2004, un certain nombre d'axes de développement. On y trouve principalement le renforcement de l'assise financière, la rénovation du fonctionnement des instances, l'accélération du programme de mise à niveau des entreprises, la professionnalisation de la politique de communication de la Confédération et la modernisation de son système d'information ainsi que l'intégration de nouvelles compétences.

En élargissant le champ de ses activités et en recentrant son action sur la défense des intérêts des employeurs, la CGEM cherche à acquérir plus de légitimité. La poursuite de la restructuration organisationnelle et stratégique de la confédération et son adhésion aux nouvelles règles du jeu en matière de négociation collective demeurent cependant tributaires de l'émergence d'une « nouvelle culture professionnelle » fondée non pas sur la défiance (*Exit*) mais sur la confiance et la coopération (*Voice*), selon une conceptualisation due à Hirschman (1970).

Par ailleurs, si la Confédération patronale a, dans le passé, pu peser sur la politique économique, c'est en grande partie en raison de son rôle de « groupe de pression » qu'elle a joué depuis l'Indépendance et de ses liens avec l'Etat. Ces liens se sont relâchés avec la mise en œuvre des politiques de libéralisation entreprises depuis 1983 (PAS, mise à niveau) offrant ainsi au patronat l'opportunité de s'autonomiser, de devenir un acteur représentatif et de s'affranchir des pratiques corporatistes.

La trajectoire qui vient d'être rappelée à grands traits a pour visée de souligner les limites de l'engagement de la CGEM dans la définition d'une stratégie de l'emploi, cette dernière étant considérée, jusqu'à présent, comme le domaine d'intervention exclusif de l'Etat. De fait, l'absence de stratégie explicite en matière d'emploi est due, en partie, aux problèmes d'organisation et de représentation de la CGEM comme acteur collectif. Mais sans être formulée, la « vision » du patronat en matière d'emploi peut être déduite des rapports d'activité et des différentes positions exprimées par les responsables (dans le bulletin d'information interne ou dans les médias). Cette vision s'articule autour des « arguments » suivants :

– la compétitivité de l'entreprise a partie liée avec la compétitivité globale et concerne tous les acteurs (Administration, syndicats, système d'éducation et de formation, justice, etc.) ;

– l'emploi n'est pas une responsabilité exclusive de l'entreprise, il « ne se décrète pas » ;

– les créations d'emplois dépendent de façon étroite de la conjoncture économique et des fluctuations de l'activité rendant, par conséquent, de plus en plus incertaines les prévisions des entreprises en matière d'emplois ;

– dans ce contexte concurrentiel, les rigidités institutionnelles (en matière de licenciements et de salaire minimum notamment) constituent un frein à l'emploi ;

– la flexibilité du travail et des salaires constitue un dispositif central d'incitation des entreprises à créer des emplois : « les licenciements d'aujourd'hui font la survie des entreprises de demain et les créations d'emplois d'après-demain » ;

– la promotion de l'emploi des jeunes passe par l'appui à la création d'entreprises et par des mécanismes incitatifs, notamment dans le domaine fiscal (IGR).

Au total, le discours qui vient d'être décliné de façon schématique met en exergue une approche globale, sans contenu en termes de programme et d'action spécifiques à l'emploi des jeunes, centrée sur une modalité défensive de la flexibilité (liberté de licenciement). Une modalité qui, comme on le verra plus loin, correspond aux pratiques d'une part prépondérante d'entreprises.

Les nouvelles normes de travail définies au niveau international (BIT, 2004) doivent désormais contribuer à structurer des stratégies plus offensives des organisations patronales. Ces dernières sont notamment appelées à aider les entreprises privées à prendre en compte les évolutions structurelles du marché du travail et à favoriser la dynamique que l'emploi des jeunes est susceptible d'imprimer aux entreprises en termes de création de valeur et de qualité. Dans cette optique, la CGEM pourrait entreprendre les actions générales suivantes en direction de l'Etat et des entreprises :

– négocier avec les pouvoirs publics des mécanismes incitatifs favorisant la préférence des entreprises pour l'emploi des jeunes ;

– élaborer une politique patronale plus ciblée en matière d'emploi prenant en compte la segmentation du marché du travail et sa pondération par la composante emploi des jeunes ;

– aider les entreprises à définir leurs besoins en emplois en termes de postes et de profils et permettre ainsi aux jeunes demandeurs d'adapter leur formation à l'offre ;

– sensibiliser les entreprises sur les effets positifs à moyen-long terme des « bonnes pratiques » dans la gestion des ressources humaines (travail décent, respect du code du travail, etc.) et l'emploi des compétences.

Les syndicats : logique insider et formes spécifiques de coordination des jeunes en chômage

La configuration syndicale au Maroc connaît aujourd'hui une évolution importante. Le nouveau code du travail (juin 2004) a contribué à améliorer le cadre d'exercice de la liberté syndicale en incriminant l'atteinte à la liberté (article 9), l'ingérence dans la vie interne des syndicats (article 379), en instituant un droit de représentativité syndicale (article 425) permettant l'identification objective des syndicats les plus représentatifs et, enfin, en institutionnalisant la présence syndicale au sein des entreprises (article 470) par la reconnaissance aux syndicats ayant obtenu le plus grand nombre de voix aux élections des délégués du personnel le droit de désigner des délégués syndicaux dont le nombre varie en fonction des effectifs des établissements.

Quatre centrales syndicales (sur 17 existantes) dominent le paysage syndical national : l'Union marocaine du travail (UMT), l'Union générale des travailleurs du Maroc (UGTM), la Confédération démocratique du travail (CDT) et la Fédération démocratique du Travail (FDT).

L'indicateur de représentativité est fourni par les résultats obtenus aux élections des délégués du personnel, de la commission du statut du secteur minier, des commissions paritaires et des représentants du personnel des établissements publics de septembre 2003: la CDT (19,5 % des élus), l'UMT (18,9 %), l'UGTM (7,49 %) et la FDT (6,71 %), contre 43,8 % de « sans appartenance syndicale ». Le ratio électeurs/élus fait apparaître une déformation défavorable au secteur privé. En termes de députés élus par les grands électeurs (délégués du personnel des secteurs privé et du public) à la Chambre des Conseillers (composée pour 2/5e par les représentants des syndicats et du patronat), la CDT arrive en tête, suivie de l'UMT et de l'UGTM.

Les données relatives à l'effectif d'adhérents sont à la fois approximatives et difficiles à vérifier : entre 200 000 et 1 million, soit un taux d'adhésion (adhérents /population syndicale) variant entre 6,7 % et 33 %. Les secteurs couverts par l'action syndicale sont le secteur privé formel (1,2 million de salariés employés dans 7 500 entreprises inscrites à la CNSS), 120 000 salariés dans les entreprises publiques et 840 000 travaillant dans la fonction publique. Le nombre de salariés « touchés » par le syndicalisme est estimé à quelque trois millions sur une population active occupée de près de 9 millions de travailleurs, soit un taux de syndicalisation de l'ordre de 33 %.

L'action syndicale a connu, dans les années 80-90, des difficultés liées à la montée du chômage, notamment dans le milieu urbain. En effet, l'instabilité de la relation d'emploi, à l'origine d'une diminution de

l'engagement des salariés dans les conflits du travail, n'a pas manqué de réorienter l'action des syndicats et de recentrer leurs revendications autour de la préservation de l'emploi. Cette stratégie focalisée sur les *insiders* (ceux qui possèdent un emploi) tend à limiter le champ d'action syndicale aux actifs occupés.

Dans ce contexte, de nouvelles formes de coordination et d'organisation des actifs en chômage se sont mises en place. C'est le cas de l'Association nationale des diplômés chômeurs du Maroc (ANDCM) créée en 1991, qui n'a pas encore été officiellement reconnue et qui dispose aujourd'hui d'une implantation nationale (20 000 adhérents, 140 sections).

L'action spécifique de l'Association, en mettant en avant la notion de « droit au travail », prend appui sur l'analyse du chômage des jeunes comme une conséquence directe « des choix politiques des gouvernements successifs qui, tous, s'efforcent d'appliquer en bons élèves les diktats des organismes financiers internationaux : poursuivre la mise en œuvre des plans d'ajustement structurel, consacrer un tiers du budget au service de la dette, flexibiliser et précariser l'emploi, privatiser les organismes publics ».

Les préconisations de l'Association procèdent d'un double constat (ATTAC Maroc, 2001, p. 29-34): l'incapacité du secteur privé à résoudre à lui seul le problème de l'emploi des jeunes, d'une part, l'ampleur des besoins sociaux (éducation, santé, logement, infrastructures, etc.) nécessitant des investissements publics importants, d'autre part.

Outre les « revendications d'ordre général » – et plutôt rhétorique – ayant trait aux orientations de politique économique (annulation de la dette, abandon des privatisations, rationalisation et contrôle des dépenses publiques, réduction des salaires et avantages des hauts fonctionnaires, réforme fiscale, lutte contre la corruption, réduction du temps de travail, allocation de chômage au moins égale au salaire minimum), les « revendications urgentes » de l'Association s'articulent autour des points suivants :

– intégration immédiate des chômeurs en situation critique (handicapés, chefs de famille, chômeurs de longue durée) ;

– ouverture de postes dans la fonction publique ;

– stages de formation qualifiants sur la base d'un plan d'embauche garanti par l'Etat ;

– aide à l'auto-emploi (aides financières, formation, exonérations d'impôt, facilités d'accès à des locaux commerciaux ou à des terrains industriels ou agricoles, suppression de l'exigence d'un apport personnel de 10 %, etc.).

Mettant l'accent sur le principe de « solidarité» et « de partage », l'action spécifique des diplômés chômeurs reste cependant assez isolée : « syndicats, partis, associations s'en tiennent à ce jour à une solidarité de principe ».

De fait, hormis l'UMT qui « abrite » l'action des associations des jeunes diplômés en chômage, les autres centrales syndicales se contentent de mobiliser, comme une « ressource de pouvoir » dans les négociations, les revendications portant sur le « droit au travail ». Une appropriation par les syndicats de la question plus générale du chômage des jeunes implique, comme il a été souligné pour les associations professionnelles, de repenser la stratégie syndicale autour à la fois des transformations du travail et des activités et des métamorphoses de la question salariale. Dans cette optique, l'action contre le chômage des jeunes et le sous-emploi des compétences (les *outsiders*) doit faire l'objet d'une coordination inter-syndicale et les revendications doivent être formulées de conserve entre les syndicats et les associations des jeunes diplômés chômeurs.

La perspective de *droit au travail,* mise en évidence par la situation de chômage des jeunes, rejoint une problématique plus générale de réforme du *droit du travail*, dont le point suivant rend compte de façon synthétique.

Les nouvelles règles du jeu

Deux étapes sont à distinguer : avant l'adoption du code du travail et après son entrée en vigueur le 8 juin 2004.

1. Avant la promulgation du code, le système des relations professionnelles demeure marqué par le conflit et la logique de bras de fer comme modalité dominante de résolution des conflits de travail, la négociation collective constituant une procédure résiduelle. Plusieurs raisons peuvent être invoquées :

– une configuration historique des relations sociales soumise au rapport de force entre employeurs et salariés, la puissance publique (ministère de l'Intérieur) intervenant la plupart du temps par la violence dans un souci sécuritaire ;

– l'absence d'un cadre institutionnel incitant les partenaires sociaux à privilégier les procédures de négociation : médiation, conciliation, arbitrage, etc. ;

– une faible organisation des entreprises par secteurs et branches, ces deux espaces constituant le niveau optimal de la négociation collective ;

– l'absence au sein des entreprises, y compris les plus grandes, de structures fonctionnelles destinées à gérer les processus de négociation collective. Au-delà, les syndicats comme la CGEM ne sont guère mieux

dotées en dispositifs, techniques et routines de négociation collective. Ce qui se traduit par une absence de stratégie et d'approche en matière de gestion institutionnelle des conflits collectifs et, de ce fait, débouche la plupart du temps sur une dégénérescence de la situation de tension et le déplacement du conflit de son niveau local (entreprise) au niveau national.

C'est précisément, le poids prépondérant de l'Administration (ministère de l'Intérieur) dans la régulation des relations sociales, une régulation fondée sur la « logique sécuritaire », qui offre une base « rationnelle » à une telle préférence des partenaires sociaux pour une « montée » des conflits vers le niveau national, celui-ci étant considéré comme autrement plus « visible » que les échelons locaux.

Parallèlement, on observe, depuis plusieurs années, une prolifération d'accords informels conclus en dehors du cadre juridique canonique. De même, les négociations collectives ont tendance à se développer sous forme d'accords atypiques.

Dans le cadre de l'Accord social du 30 avril 2003, les partenaires sociaux ont convenu d'intégrer dans la nouvelle législation du travail des dispositions portant sur l'harmonisation de la législation nationale avec les conventions internationales concernant les libertés syndicales (convention n° 78) et la protection des délégués des salariés (convention n° 135).

De même, les signataires de l'accord se sont engagés à œuvrer de concert « à promouvoir la conclusion de conventions collectives, à organiser des campagnes d'information et de sensibilisation, à institutionnaliser le dialogue social à travers la mise en place de structures nationales et locales, de nature à consacrer la culture de la concertation ». Il importe de souligner que, depuis le milieu des années 90, le Maroc connaît une montée en régime des tensions sociales ayant fait perdre à l'économie nationale, pour les seules années 1999, 2000 et 2001, respectivement 369 377, 414 742 et 249 042 journées de travail. Au cours de l'année 2002, le nombre total de journées de travail perdues s'élève à 135 458 pour un total de 237 grèves déclenchées dans 172 entreprises, contre 927 grèves évitées dans 697 établissements. La même année a connu la signature de 52 protocoles d'accord dont 45 conclus au cours de conflits n'ayant pas dégénéré en grève, contre 7 en situation de grève ouverte.

L'ampleur des conflits collectifs s'explique fondamentalement par les distorsions sur le marché du travail et la montée des licenciements induits par les processus de libéralisation et de privatisation. Dans une telle situation et en l'absence d'une régulation institutionnelle de l'emploi

et des relations professionnelles, la flexibilité du travail, recherchée par les entreprises comme un moyen privilégié d'adaptation aux changements conjoncturels, tend à s'imposer, dans la réalité du travail, au-delà de la loi. De fait, l'examen des motifs de déclenchement des grèves met en évidence une prédominance des mobiles liés à la non-application de la législation du travail (fermetures sauvages d'entreprises, licenciements sans autorisation administrative préalable, retard dans le versement des salaires, entraves à l'implantation ou à l'action syndicale).

La flexibilité du travail a fini par être « légalisée » dans le nouveau code du travail (2003), même si, afin d'éviter les abus en matière d'utilisation des contrats à durée déterminée, elle a été assortie d'une série de conditions sévères.

A l'origine, c'est dans la Déclaration commune du 1er août 1996 qu'a été amorcé le processus d'organisation des relations professionnelles sur la base du principe du dialogue social entre les partenaires sociaux. Et afin d'octroyer à ce dernier un caractère procédural, le législateur a défini les mécanismes et les outils susceptibles d'opérationnaliser le principe de dialogue social de le transformer en dispositif de négociation collective :

– redynamisation des conventions collectives ;

– réactivation des procédures de conciliation et d'arbitrage ;

– recherche d'équilibre entre droit de grève et libertés syndicales d'une part, liberté du travail et « intégrité de l'entreprise », d'autre part.

L'ensemble de ces principes fut réitéré par l'Accord social du 23 avril 2000 (Accord du 19 moharram) et par l'Accord du 21 avril 2003. Mais c'est dans le code du travail de juin 2003 que le principe de négociation collective est institutionnalisé et mis en harmonie avec les dispositions de la convention internationale (n° 98) de 1949 sur « le droit d'organisation et de négociation collective ». Les négociations collectives, désormais obligatoires et annuelles (d'autres délais pouvant être fixés dans le cadre de conventions collectives), sont organisées au niveau de l'entreprise et du secteur. Elles peuvent également se dérouler au niveau national dans un cadre tripartite entre le gouvernement, le patronat et les syndicats. L'objectif essentiel des négociations collectives est à la fois d'améliorer les conditions de travail et d'organiser les relations professionnelles. Un conseil de négociation collective est prévu par le code dont le rôle est de promouvoir les conventions collectives. En effet, depuis 1957 (dahir du 17 avril, et en dépit de la création en 1960 d'un conseil supérieur des conventions collectives), environ une trentaine seulement de conventions collectives ont été conclues dans les secteurs des banques, du pétrole, des transports des sucreries.

2. Le code du travail mis en œuvre le 8 juin 2004 prend acte des évolutions ayant marqué, au cours des deux dernières décennies du siècle dernier, les relations professionnelles, de la reconfiguration du champ social, des nouveaux enjeux économiques, technologiques et organisationnels, ainsi que des résultats cumulés du dialogue social engagé, notamment, à partir du milieu des années 90.

La codification du principe de négociation collective (notamment son caractère obligatoire) constitue une avancée fondamentale en matière de démocratisation et de modernisation des relations professionnelles. De même, le niveau entreprise et secteur correspond au choix du législateur de décentraliser la négociation collective.

De manière générale, le code du travail régit, par ses articles 92 à 103, le droit de la négociation collective. Celui-ci définit le champ de la négociation, les parties prenant part à la négociation, sa périodicité, la procédure de sa mise en œuvre et les instruments de promotion de la négociation collective entre les partenaires sociaux.

Parallèlement, le code prévoit un réaménagement du système de contrôle par l'inspection du travail : simplification de la procédure de transmission des procès-verbaux qui peuvent désormais être directement envoyés au parquet sans passer par l'administration centrale ; contrôle et vérification des dispositions des conventions collectives (livre 5).

Enfin ont été formalisés et institutionnalisés les modes de règlement des conflits collectifs, c'est-à-dire notamment la conciliation, instituée à plusieurs niveaux, et l'arbitrage. Ces deux modes alternatifs de résolution des conflits étant volontaires.

3. La réforme du code du travail, en instituant une nouvelle configuration des relations professionnelles fondée sur les procédures de négociation collective et d'arrangement entre les partenaires sociaux, favorise les arbitrages entre droit du travail et droit au travail, entre productivité et salaires, entre effort des salariés et qualité des produits. Dès lors, les partenaires sociaux peuvent trouver dans les nouvelles règles de gestion des relations professionnelles une base pour l'élaboration d'alternatives spécifiques et appropriées au chômage des jeunes.

Mais au-delà du dispositif juridique constitutif de la relation d'emploi, la problématique de l'emploi des jeunes renvoie au cadre macro-économique et aux politiques d'emploi. C'est l'objet du chapitre suivant.

CHAPITRE 3

Trajectoires macroéconomiques et politiques d'emploi

1. Des politiques économiques peu centrées sur l'emploi

Ce qu'il faut retenir des développements qui précèdent, c'est la tendance du chômage à se développer de façon coextensive à la population active, frappant des catégories qui, dans les années 60 et 70, semblaient moins vulnérables : les jeunes et notamment les jeunes diplômés. Pour cette dernière catégorie, le renversement de la situation, observé vers la fin des années 80, est sans précédent : les bases d'un équilibre de plein-emploi de la main-d'œuvre diplômée se trouvent, en effet, brutalement sapées, engendrant un trop-plein associé à des mécanismes que caractérisent des phénomènes d'inertie et d'irréversibilité.

L'explication avancée en 1984 invoque la composition de l'offre de travail : constituant plus de 43 % de la population en chômage, les demandeurs d'un premier emploi sont des jeunes âgés de moins de 35 ans. En outre, la population en chômage est composée à 82 % de chômeurs ayant moins de 35 ans.

Ce n'est qu'en 1986 qu'une corrélation directe entre la mise en œuvre en 1983 du PAS et la montée du chômage des jeunes est explicitement soulignée : le gel des recrutements dans la fonction publique (45 000 postes budgétaires créés en 1982 contre moins de 10 000 à partir de 1986), les mesures dites d'« assainissement des effectifs scolaires » entreprises à partir de 1983-1984 engendrent un flux considérable d'entrées des jeunes de 15-24 ans sur le marché du travail, à un moment, précisément, où la création de nouveaux postes d'emploi par l'économie marocaine reste faible.

L'*hystérésis* du chômage…

L'institution du Service civil en 1973 traduit, pour la première fois, un infléchissement dans la tendance se rapportant à l'emploi des diplômés. Toutefois, une telle modalité de régulation macro-économique de l'offre et de la demande sur un marché du travail de type primaire, au sens de la théorie de la segmentation (Piore, Berger, 1981), s'avère pour le moins peu efficace ainsi que semblent l'illustrer les données statistiques disponibles : environ 57 000 affectations entre 1973 et 1990 sur un total de 137 256 diplômés recensés, soit un peu moins de 42 %,

Tableau 21

Evolution de l'intégration des assujettis au service civil

(1973-1990)

Année	Affectations	Attestations d'accomplissement délivrées	Intégrations	% d'intégration
1973	918	—	—	—
1974	1 520	—	—	—
1975	1 868	267	651	70,91
1976	2 233	621	899	59,14
1977	3 271	866	1 002	53,64
1978	3 869	716	1 517	67,93
1979	4 483	1 401	1 870	57,17
1980	5 936	1 504	2 365	61,12
1981	4 238	1 644	2 839	63,32
1982	5 558	2 052	3 884	65,43
1983	5 776	3 233	1 005	23,71
1984	3 411	3 421	2 137	38,44
1985	4 041	3 452	2 324	40,23
1986	3 414	1 573	1 838	53,88
1987	4 069	1 463	2 578	63,79
1988	2 724	1 602	1 812	53,07
1989	—	1 522	2 547	62,59
1990	—	1 800	924	33,92
Total	**57 329**	**27 137**	**30 192**	**52,66**

Source : El Aoufi (1992).

avec une moyenne de 7 600 affectations par an. Par ailleurs, utilisé à contre-emploi par rapport aux restrictions en termes d'emploi imposées par le PAS, le dispositif du Service civil connaîtra, à partir de 1983 (tableau 21) des résultats nettement médiocres (moins de 34 % d'affectations en 1990). Pour nombre de jeunes diplômés, le rapport au Service civil condense l'ensemble des paradoxes liés à l'inflexion opérée au milieu des années 80: perçue au départ, dans les années 70, comme une forme plutôt précaire d'emploi, vécue ensuite comme une sorte d'astreinte au travail limitant les choix individuels, le Service civil constituera, dès 1983, un dispositif très recherché, mais de plus en plus limité, d'insertion des jeunes diplômés.

Au total, le phénomène d'*hystérésis* du chômage des jeunes témoigne, outre la tendance à l'indifférenciation du marché du travail (les frontières tendent à s'estomper entre marché primaire, protégé et stable, d'une part, et marché secondaire, concurrentiel et précaire, d'autre part), d'un arbitrage des entreprises en faveur d'un modèle d'organisation du travail et de gestion des ressources humaines privilégiant l'usage extensif et la gestion libre de la main-d'œuvre (stratégie fondée sur l'avantage coût salarial, au détriment d'une organisation de type intensif reposant sur l'incorporation par les entreprises de critères de management et, en particulier, de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

On s'attachera dans le point suivant à mettre en évidence, à grands traits, la relation entre hystérésis du chômage des jeunes et croissance économique, notamment dans le secteur industriel.

… connivente d'une croissance à faible contenu en emplois

Dans les années 1960-1970, le Maroc a enregistré un taux de croissance annuel moyen du PIB de 6,8 %, à peu près équivalent à celui des pays classés par la Banque mondiale parmi les pays à revenu intermédiaire. Ce taux d'expansion diminuera de 4 points entre 1977 et 1984 (date de mise en œuvre du PAS) et se situera pendant cette période à un niveau inférieur à celui de ces pays (3 % contre 4,1 %) (Banque mondiale, 1986).

Les réformes entreprises à partir des années 90 (bancaire, financière, fiscale, régime des douanes, etc.), en relâchant les rigidités institutionnelles, ont contribué à accroître les taux d'investissement et d'épargne, mais la politique économique est restée contrainte par l'équilibre des fondamentaux: maîtrise de l'inflation (0,6 % en 2001), maintien du déficit budgétaire dans la limite de 3 % du PIB, amélioration des équilibres extérieurs et des réserves de change, etc.

L'économie nationale a connu, sur la période 1996-2003, une croissance moyenne de 3,5 % centrée notamment sur le bâtiment et travaux publics (5,8 %), le commerce (4,4 %) et le tourisme (3,5 %). Les recettes touristiques ont enregistré une nette amélioration ainsi que les transferts des Marocains résidant à l'étranger entraînant un excédent du solde du compte courant de la balance des paiements et une réduction du poids de la dette extérieure (30 % du PIB en 2003 contre 80,5 % en 1993).

L'analyse de l'évolution depuis 1960 de la valeur ajoutée dans l'industrie fait ressortir une nette distorsion de la dynamique sectorielle : d'une part, une faible contribution relative de l'industrie (plus artisanat) et, d'autre part, une forte croissance du secteur énergie-mines et bâtiment-travaux publics.

L'industrie manufacturière a connu de 1973 à 1984 une croissance faible (4 %) par rapport au secteur des administrations publiques (11,2 %) et à celui de la construction (5,6 %), l'énergie-mines ayant enregistré un taux, après ajustement pour tenir compte des prix relatifs, comparable (6 %). C'est dans l'agriculture que la croissance a été la plus médiocre (0,6 %), ce secteur ayant subi, au début des années 80, l'effet de plusieurs années de sécheresse.

L'examen détaillé de la structure de la production en longue période fait apparaître une diminution de la part de l'agriculture dans le PIB (en prix constants) passant de 20,1 % en 1965 à 16,6 % en 1984. L'industrie qui, sur un plan global, a vu sa part augmenter (passant de 28,8 % à 31,6 %), recouvre cependant des évolutions sectorielles divergentes. En effet, contrairement aux secteurs énergie-mines et construction qui ont sensiblement amélioré leur part respective dans le PIB, l'industrie manufacturière a vu sa contribution relative reculer passant à 16 %. Au total, « les sous-secteurs dans lesquels la production a été la plus dynamique ont été celui du phosphate et de ses dérivés, ainsi que ceux des administrations publiques, de la construction, du ciment et de l'agriculture » (Banque mondiale, 1986).

Parallèlement, l'emploi s'est accru, au cours de la période d'avant le PAS (1973-1984), au rythme de 3,2 %. La plupart des emplois ont été créés dans l'industrie et, notamment, dans les services (7 %), l'emploi agricole ayant enregistré une nette stagnation (taux inférieur à 1 % par an). Pour la Banque mondiale (1986), la montée du chômage et surtout du sous-emploi (estimé entre 30 % et 40 %, définition d'avant 1995 incluant les actifs en chômage, voir *supra* chapitre 1) tient à la rigidité des conditions de création d'emplois, c'est-à-dire à l'intensité en capital des investissements et à une baisse de leur efficacité : « Le taux

d'investissement est passé d'environ 12 % pendant les années 1960 au chiffre record de 32,5 % en 1977. Toutefois, ce taux n'a pu être soutenu longtemps car, au cours des dix dernières années, le taux d'épargne intérieure n'a pas dépassé 12 %. Les entrées de capitaux s'asséchant, le taux d'investissement a dû être révisé à la baisse et n'était plus que de 22,6 % en 1984. Le coefficient marginal du capital est passé de 3 au début des années 70 à 8,8 pendant la période 1981-1984, reflétant une baisse très marquée de l'efficacité des investissements due au fait que les structures économiques ne pouvaient pas, en situation de dette, produire suffisamment de biens commercialisés.»

Le diagnostic établi par la Banque mondiale (1986) du ralentissement de la croissance observé depuis 1960 se trouve corroboré par d'autres analyses portant sur la structure du secteur manufacturier et sur son évolution en longue période. Soulignant la faiblesse structurelle de la part de l'industrie manufacturière dans la croissance du PIB, une étude sur l'impact de la libéralisation sur l'ajustement industriel et commercial (Banque mondiale, 1987) met en évidence les liens observés au cours des vingt dernières années entre le ralentissement de la croissance de l'industrie manufacturière et les faibles performances en termes d'emplois.

L'analyse de la productivité permet de faire apparaître les interactions dynamiques entre croissance et emploi.

Une atonie de la productivité…

Il importe de souligner tout d'abord la difficulté de mesurer la productivité en raison de la faiblesse des données disponibles. Le ministère du Commerce et de l'Industrie utilise dans son enquête annuelle sur les industries de transformation la « productivité apparente par personne employée » (VAB/emplois permanents où la valeur ajoutée brute est estimée en fonction des postes du compte d'exploitation général). De même, le ministère de l'Emploi a tenté de mesurer le « taux de croissance de la productivité du travail » pour établir les prévisions d'emplois dans le cadre du Plan 1973-1977. Par ailleurs, la Banque mondiale (1987) se réfère à la productivité globale des facteurs (PFG) qui « correspond à la variation totale de la production, déduction faite de la variation résultant du taux de croissance des intrants, ces deux éléments étant exprimés en prix constants ».

Les élasticités de la production ont été estimées (DPEG, 2004) sur la période allant de 1970 à 2001 à 0,38 par rapport au facteur capital et à 0,62 par rapport au travail, traduisant une configuration de la croissance tirée plutôt par le facteur travail.

Tableau 22

Contributions des facteurs de production à la croissance économique *(en %)*

	1960-1966	1967-1974	1975-1981	1982-1987	1988-1995	1996-2003
PIB	2,9	5,7	4,6	4,1	2,7	4,0
Capital	1,5	1,2	3,2	1,5	1,2	1,5
Emploi	1,1	1,6	1,9	1,6	1,5	1,5
PGF	0,3	2,9	– 0,5	1,1	0,0	1,0

Source : DPEG (2004).

On peut constater que la part du travail dans la croissance, qui s'est accrue de 1,1 % du PIB au cours de la période 1960-1966 à 1,9 % entre 1975 et 1981, va enregistrer une nette détérioration à partir de 1882-1987 (1,6 %) qui s'est poursuivie au cours de la période 1988- 2003 (1,5 %).

Quant à la contribution du facteur capital à la croissance, elle a enregistré une forte augmentation, de l'ordre de 3,2 points du PIB sur la période 1975-1981, pour se stabiliser autour de 1,5 point par la suite, rejoignant la part relative du facteur travail entre 1996-2003.

Dans l'industrie, on mettra en évidence les quelques résultats synthétiques suivants (Banque mondiale, 1986):

– Le premier est que, entre 1970 et 1985, la croissance de la PFG, équivalente à la moyenne pondérée de la croissance de la productivité du capital, du travail et des intrants physiques, a contribué pour une faible part (6,8 %) à la croissance de l'industrie manufacturière moderne. La croissance des intrants ayant fourni la quasi-totalité de l'expansion du secteur (93,2 %).

– En second lieu, cette structure comparable à celle des pays intermédiaires – tranche inférieure – est de type *extensif* dans la mesure où la part de la PGF est sensiblement inférieure à 30 %, par opposition à la modalité *intensive* de la croissance caractéristique des économies avancées.

– En troisième lieu, l'examen de l'évolution de la PGF depuis 1977 fait ressortir, en moyenne, une quasi-stagnation du secteur manufacturier (0,5 % entre 1977 et 1985). L'évolution a été négative dans la plupart des branches. Le fléchissement de la PGF à partir de 1981 incombe à la détérioration de la productivité des intrants physiques (– 3 %) qui a neutralisé la progression de la productivité du capital (5,2 %) et du travail (5 %).

– Enfin on observe une meilleure vitalité des branches exposées à la concurrence internationale (produits alimentaires, fabrication des machines et des appareils électriques) ayant enregistré une plus forte productivité par rapport aux branches protégées.

… accentuée par la mise en œuvre du Programme d'ajustement structurel

Comme il a été précisé plus haut, le PAS n'a pas manqué de peser sur la contribution relative du travail et du capital à la croissance économique.

Par rapport à la PGF, les données disponibles (tableau 23) font apparaître une dynamique de la productivité du travail dans les années 60 et 70 (respectivement de 0,6 point et de 1,9 point), par rapport au facteur capital (– 0,3 point et 1). Cette dynamique va enregistrer, à partir de la fin des années 80, une nette inflexion imputable à la baisse des salaires réels et à la concurrence des emplois informels. L'examen de la relation entre la productivité des facteurs et la PGF dans le secteur industriel permet de dégager une série de résultats convergents :

Tableau 23

Contribution des productivités apparentes à la croissance de la PGF

	1960-1966	1967-1974	1975-1981	1982-1987	1988-1995	1996-2003
Productivité du capital	– 0,3	1,0	– 1,3	0,1	– 0,1	0,1
Productivité du travail	0,6	1,9	0,9	0,9	0,1	0,9
PGF	0,3	2,9	– 0,5	1,1	0,0	1,0

Source : Ibid.

– Concernant d'abord la productivité du capital, on assiste (Banque mondiale, 1987) à une amélioration dans plusieurs branches (produits alimentaires, textile, papier, électronique et machines) résultant d'une meilleure utilisation par les entreprises de leurs facteurs de production et surcompensant ainsi les effets négatifs de la libéralisation (réduction des incitations fiscales et augmentation du prix du capital).

– Pour ce qui est, ensuite, de la productivité du travail, les résultats montrent un certain regain de vitalité à partir de 1981 (5 %) dans les secteurs des biens intermédiaires et des biens d'équipement (électronique, fabrication de machines et matériel de transport); mais

les gains de productivité ainsi observés sont le résultat de licenciements et d'un recours fréquent à la main-d'œuvre saisonnière.

L'analyse de la productivité fait ressortir un ajustement à court terme largement indexé sur la conjoncture puisque les effets sur la productivité du travail ont été, depuis la mise en œuvre du PAS, positifs en moyenne dans l'industrie manufacturière.

S'agissant de la moyenne longue période, le ralentissement de la croissance induit par le PAS a été à l'origine d'une évolution défavorable à l'emploi et, de façon plus générale, à une pleine utilisation des capacités de production (le taux d'usage de l'équipement matériel est en effet estimé à 65 % en moyenne dans l'ensemble de l'industrie). Parmi les facteurs explicatifs, il y a lieu de souligner (MCI, 1987) :

– l'étroitesse du marché intérieur et les difficultés pour les produits manufacturés d'augmenter leurs parts de marché;

– l'insuffisance des moyens de financement ;

– la concentration territoriale des entreprises dans le polygone Casablanca-Rabat-Kénitra-Fès ;

– l'élévation des coûts des matières premières importées ou locales ;

– la rareté de la main-d'œuvre qualifiée et l'insuffisance de l'encadrement technique.

Ce dernier facteur témoigne de la situation paradoxale caractéristique du marché du travail en relation avec l'évolution du système productif : alors que les entreprises continuent à tirer avantage de l'emploi d'une main-d'œuvre bon marché parce que non qualifiée, les nouvelles exigences et normes de compétitivité ont tendance à imposer le recours au travail qualifié et aux compétences.

Le faible contenu en emplois de la croissance semble s'inscrire dans une tendance baissière, l'élasticité de l'emploi par rapport au PIB se situant à un niveau inférieur à 0,7 (Haut Commissariat au Plan, 2004). Les créations d'emplois sont principalement le fait du secteur des services marchands (plus de 60 % des actifs occupés dans les villes. «Ceci est favorisé par le fait que la main-d'œuvre dans le secteur des services rend le marché du travail dans ce secteur plus flexible et permet un accès plus facile de la main-d'œuvre, particulièrement celle qui ne possède pas de qualification, d'autant que les entreprises y opérant sont souvent de type PME ne mobilisant que peu de capital » (Haut Commissariat au Plan, 2005). Alors que le sous-emploi et l'emploi non rémunéré demeurent la composante prédominante dans l'agriculture, dans le secteur secondaire, notamment les industries de transformation, les pertes d'emplois sont le résultat de l'intensification technologique liée à la mise à niveau et à la concurrence internationale (*Ibid*.).

Un faible impact du coût du travail sur l'emploi

Il est une autre relation pertinente caractéristique de la problématique de l'emploi en général : il s'agit de la relation coût du travail-emploi. Une modélisation (modèle de correction d'erreurs et tests de co-intégration) de la demande sur le marché du travail (Chafiq et Bouziani, 2004) ayant pour but d'estimer une productivité tendancielle « censée capter le progrès technique augmentant la productivité du facteur travail » a mis en évidence une série d'hypothèses et de résultats relatifs à l'impact peu significatif du coût du travail sur l'emploi en général (l'étude ne permet pas d'isoler la catégorie emploi des jeunes) :

« Le trend du progrès technique et le coût réel du travail jouent un rôle mineur dans l'explication du comportement de la demande du travail dans le secteur marchand non agricole ». Le calcul d'un indicateur de coût du travail pour l'ensemble de l'économie est difficile en raison de l'absence de données sur les cotisations des employeurs.

« – L'emploi s'expliquerait ainsi à long terme par la valeur ajoutée marchande non agricole et le taux d'utilisation des capacités de production.

« – A court terme, l'ajustement de l'emploi semble neutralisé par l'existence de coûts liés au recrutement et à la formation des nouveaux embauchés.

« – Le cycle de productivité est dès lors expliqué dans le modèle par les fluctuations de l'activité économique : lorsque la croissance s'accélère, les entrepreneurs ne procèdent pas, dans un premier temps, à des recrutements pour satisfaire le surcroît de demande. « On assiste alors à une hausse temporaire de la productivité du travail au-dessus de sa valeur tendancielle pour faire face à l'amélioration de l'activité ».

La relation salaire minimum institutionnel et productivité a fait l'objet d'une étude portant sur l'ensemble de l'industrie au cours de la période 1985-1998 (MCI, 2000). L'étude met en exergue une évolution plus rapide du SMIG (6,1 % en moyenne par an) que la progression de la productivité du travail (5,1 %).

Parallèlement, les enquêtes effectuées sur le secteur informel (1988 et 1999) font ressortir que le salaire moyen, inférieur au SMIG de 11 % dans le commerce et de 35 % dans l'industrie en 1988, se situe en 1999 à un niveau nettement supérieur de l'ordre de 6 %.

Ces différentes études et enquêtes (les plus récentes) ne faisant guère apparaître le comportement des entreprises en matière de rémunération du travail des jeunes, la problématique de l'effet du salaire minimum sur l'emploi est loin d'être tranchée même théoriquement (Direction

de l'Emploi, 2004; DPEG, 2004). Toutefois, il y a lieu de noter que le nouveau code du travail, tout en réitérant le maintien du SMIG, a abrogé les différentiels du SMIG fondés sur l'âge, ce qui peut avoir comme conséquence une réduction des discriminations de salaire qui frappaient jusqu'ici les jeunes de moins de 18 ans.

Au total, au-delà des déterminations économiques évoquées tout au long de cette section, ce sont les dispositifs d'insertion dédiée et ciblée qui permettent de mieux cerner le contenu des politiques publiques en matière de promotion de l'emploi des jeunes.

2. Les dispositifs ciblés d'insertion et d'appui à l'auto-emploi

Les politiques publiques d'emploi en faveur des jeunes se sont focalisées sur le chômage des diplômés qui constitue la principale préoccupation depuis la fin des années 1980. De l'institution du service civil au CNJA, les dispositifs institutionnels se sont multipliés tant pour essayer d'endiguer ce fléau dans l'urgence que pour réfléchir aux politiques et dispositifs d'aide à l'insertion des jeunes diplômés.

C'est sur les politiques élaborées et mises en œuvre par les gouvernements qu'il faut maintenant porter l'analyse. Mais au préalable, ce qui ressort d'une première analyse de telles politiques, c'est qu'elles ne se sont intéressés principalement qu'aux diplômés de niveau supérieur laissant de côté les problèmes de chômage et d'emploi indécent qui touchent plus fortement et plus massivement les autres catégories de jeunes.

Des dispositifs privilégiant les jeunes diplômés

Ces politiques, centrées sur le segment du marché du travail des diplômés de niveau supérieur, portent sur les trois principaux fronts du marché du travail que sont la demande, l'offre et les structures d'intermédiation.

– Du côté demande de travail, leur philosophie consiste en la promotion de la demande de travail en provenance du secteur privé, étant donné les restrictions budgétaires et institutionnelles du secteur public. Les mesures prises à cet égard concernent à la fois l'auto-emploi et l'insertion par les stages dans des entreprises existantes. L'auto-emploi est encouragé par un ensemble de dispositifs tels les prêts jeunes promoteurs, récemment intégrés dans la Charte de promotion des PME-PMI, et le micro-crédit. Quant aux mesures d'insertion par les stages le principal dispositif est le Plan d'Action-Emploi (PAE), elles ont pour

objectif principal de rendre attractif le travail « qualifié» des jeunes diplômés, notamment par la réduction des coûts salariaux et une plus grande fluidification.

– Du côté offre de travail, les actions menées visent à améliorer l'employabilité des jeunes diplômés en cherchant à combler le déficit de leurs formations et à les rapprocher d'autant des besoins des entreprises et du monde du travail. Ces actions sont de temporalités différentes et complémentaires. Des actions à court terme concernent les formations complémentaires, de quelques mois, que les jeunes peuvent acquérir, selon les besoins des entreprises. Les actions à long terme concernent, quant à elles, la réforme du système éducatif et de la formation professionnelle, y compris par son élargissement au secteur privé ou encore par des formes d'association entre secteur public et secteur privé. Le mot d'ordre de cette réforme, exprimé par la Charte de l'éducation, est celui d'une meilleure concordance entre l'offre du système éducatif et les besoins du monde du travail. C'est ainsi que la réforme dite LMD (licence, master, doctorat), qui a commencé à être mise en œuvre en 2003-2004, a consacré le passage au système de modules, de crédits à vie, de va-et-vient entre formation et emploi (la possibilité d'interrompre ses études à un stade donné tout en gardant les modules capitalisés et le droit de les reprendre après une expérience professionnelle). La réforme a surtout consacré le système de licences et de masters professionnels qui se veulent adaptés aux réalités économiques mais aussi aux spécificités territoriales des différentes régions du pays[48].

Le troisième axe d'intervention publique concerne – on l'a déjà souligné – les structures d'intermédiation, notamment par l'instauration en 2000 de l'Anapec suite à l'expérience des CIOPE. La problématique de l'intermédiation s'est imposée depuis que le passage entre formation « publique » et emploi « public » n'est plus assuré de manière automatique et massive comme dans les années 60 et 70, avant le PAS. La création d'une institution dédiée à cette mission répond à l'impératif d'organiser et d'améliorer l'appariement sur le marché du travail « qualifié» et se veut, de manière plus générale, un acteur actif dans les politiques publiques de l'emploi en faveur des jeunes. Mais il faut bien noter que la mission de cette institution n'est pas d'organiser l'intermédiation entre offre et demande de travail des diplômés dans

[48] Il est trop tôt pour évaluer l'efficacité d'une telle réforme dont l'application commence à peine. Mais les conditions de sa mise en œuvre (manque en ressources humaines – pour des raisons budgétaires – et matérielles, dont les structures de base comme les locaux) rendent difficile la réalisation de ses objectifs.

la fonction ou le secteur publics mais plutôt dans le secteur privé, en conformité avec les autres dispositifs visant la promotion de l'emploi jeune dans l'entreprise privée, d'autant plus que la fonction publique non seulement a vu ses créations d'emplois s'amenuiser mais continue aussi à être régie par l'ancienne logique d'intermédiation par le biais du triptyque formation-diplôme-concours.

Un coût élevé et des résultats modestes

Le problème de fond est que toute tentative d'analyse du bilan des politiques publiques d'emploi, notamment des jeunes, s'avère ardue eu égard aux informations disponibles qui sont à la fois insuffisantes, partielles et trop agrégées.

Les politiques publiques d'emploi souffrent aussi d'un défaut de coordination entre les différents intervenants. C'est ainsi que nombre d'actions, axées sur la relation formation-emploi, se trouvent éclatées entre divers ministères et départements. Ces politiques, qu'on peut qualifier de sectorielles, sont à distinguer des politiques publiques de l'emploi, plus transversales, axées sur la formation-insertion et qui sont du ressort de la direction de l'Emploi et de l'Anapec. Une telle dispersion des politiques et actions menées reflète l'inertie des institutions dont les conséquences sont lourdes : absence de coordination et de communication entre les différents acteurs publics, inefficacité des dispositifs mis en œuvre, difficulté de suivi et d'évaluation, etc.

Les difficultés d'évaluation des politiques publiques d'emploi se font sentir dans les résultats partiels des rares études et enquêtes réalisées jusqu'à présent indiquant des coûts élevés et des résultats relativement modestes (Bougroum et Ibourk, 2002a, 2002b, 2003).

Le problème de la coordination concerne également les politiques économiques et sociales dans leur relation avec les politiques d'emploi. Comme il a été déjà souligné, la création d'emploi est en grande partie tributaire d'une croissance économique soutenue et à fort contenu en emplois. Or, l'orthodoxie budgétaire des politiques macro-économiques et les priorités sectorielles ne favorisent guère la croissance et l'emploi.

Les dispositifs mis en œuvre jusqu'ici appellent les quelques observations suivantes :

– Ces dispositifs s'appuient essentiellement sur les mécanismes de réduction des coûts salariaux et de gestion flexible des effectifs. Or, comme il a été montré précédemment, le problème, très complexe, implique autant la formation des jeunes, la structure et l'encadrement des entreprises que la nature et le rythme de la croissance économique ;

– les politiques mises en œuvre sont peu ciblées, ce qui favorise les comportements d'opportunisme à la fois des jeunes diplômés et des entreprises.

– Ces politiques font abstraction à la fois des interactions qui existent entre le marché du travail des diplômés et le marché du travail des sans diplômés et du degré de substituabilité entre les deux segments, les entreprises pouvant préférer un sans-diplôme avec expérience professionnelle à un diplômé sans aucune expérience.

– L'observation précédente doit être relativisée dans la mesure où l'un des objectifs des dispositifs de stages subventionnés est l'acquisition par les jeunes d'une première expérience professionnelle améliorant leur employabilité et renforçant leurs chances d'insertion. Néanmoins, en l'absence de toute obligation légale, certaines entreprises peuvent bénéficier des subventions sans contribuer à l'insertion des jeunes. C'est ainsi que les mesures de formation complémentaires sont souvent déviées à des fins opportunistes en faveur des entreprises [49].

– La dimension locale et territoriale n'est pas prise en compte. Or, l'emploi suppose des plans d'action locaux impliquant l'ensemble des acteurs locaux (universités et instituts de formation, centre régionaux d'investissement, collectivités territoriales, ONG, etc.), selon une démarche en termes de systèmes productifs localisés (DAT, 2005).

– Les politiques actuelles négligent les situations de discrimination sexuelle, de sous-emploi, d'emploi informel, ainsi que les diverses formes de travail inadéquat ou indécent mises en évidence dans le premier chapitre. Pour ce qui est des handicapés, il existe bel et bien un programme de « discrimination positive » en leur faveur, mais il est rarement mis en œuvre par les entreprises qui considèrent trop contraignant le système de quotas qu'il comporte. Mais le problème ne se limite pas à l'écart entre le droit et les faits. En effet, hormis le recensement de la population en 2004, qui a introduit pour la première fois un module sur le handicap, il n'existe pas de diagnostic précis permettant de classer les différents types d'handicap et d'handicapé et d'élaborer des mesures adaptées.

[49] C'est ce que montre l'exemple des télé boutiques, qui recourent massivement aux dispositifs de formation complémentaire, alors que le travail demandé à leurs employés n'exige pas de qualification spécifique (Bougroum et Ibourk, 2002a, 2002b, 2003.)

3. L'entreprise et l'emploi des jeunes : intérêts privés, normes publiques

Des entreprises sous-encadrées

Les enquêtes effectuées sur les structures organisationnelles de l'entreprise privée (CNJA, 1995, 1996) mettent en évidence une série de traits caractéristiques :

– les services et le commerce, notamment le commerce de détail, constituent les activités prépondérantes ;

– 2/3 des entreprises emploient moins de 10 salariés et 94 % moins de 100 salariés ;

– 88 % des entreprises appartiennent au capital privé national contre 4 % au capital étranger, et 6 % sont détenues par des capitaux mixtes ;

– 35 % des entreprises adhèrent à une organisation professionnelle.

La structure organisationnelle est caractérisée par la prédominance de quatre fonctions : la fonction administrative (cadres administratifs et employés de bureau), l'encadrement technique (directeurs et cadres techniques supérieurs), la maîtrise (cadres techniques moyens et agents de maîtrise). En moyenne, l'enquête révèle que l'encadrement représente 5 % des emplois, la fonction administrative 16 % et la maîtrise 6 %, ce qui dénote une configuration de type traditionnel trop peu dédiée aux fonctions de GRH, marketing, finance, informatique et information, contrôle de gestion, R&D, etc. qui caractérisent les entreprises modernes et peuvent constituer un débouché pour les jeunes. Ces dernières fonctions sont en général externalisées.

Tableau 24

Taux d'encadrement de l'entreprise privée *(en %)*

Nb d'employés	moins de 10	de 10 à 99	de 100 à 499	500 et plus	Ensemble
Fonction administrative	45	20	9	7	16
Fonction d'encadrement	10	6	3	2	5
Fonction de maîtrise	9	6	6	6	6
Fonction d'exécution	36	68	82	85	73
Total	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Source: CNJA (1995).

La prise en compte de la taille de l'entreprise montre que « plus la taille augmente, plus la part des emplois alloués à la fonction administrative diminue et plus la part des emplois réservés à la fonction d'exécution augmente au détriment de la part des fonctions d'encadrement et de maîtrise » (CNJA, 1995).

La fonction d'encadrement, assurée dans 34 % seulement des entreprises, porte essentiellement sur le contrôle, l'organisation et le perfectionnement.

Des pratiques de GRH peu favorables à l'emploi des compétences

De façon schématique on peut distinguer deux modalités de GRH : une modalité *générique*, traditionnelle et limitée aux fonctions tayloriennes d'encadrement et de contrôle du travail (embauche, paie, discipline), correspondant aux entreprises de faible taille. Une seconde modalité *dédiée*, incorporant les pratiques modernes de gestion des compétences et des carrières, d'individualisation des salaires, de formation etc., associée en général aux grandes entreprises. La première modalité, est prédominante au Maroc et peut, par certains de ses aspects, imprimer dans une large mesure les fonctionnements organisationnels et les pratiques de GRH des entreprises modernes (El Aoufi, 2000).

On prendra l'exemple des recrutements et de la formation.

Recrutement. Les données fournies par l'enquête (CNJA, 1995) mettent en évidence des modalités de recrutement des cadres « fortement personnalisées et centralisées ». En effet, 41 % des entreprises enquêtées ne « recrutent pas de cadres » et « la fonction d'encadrement n'est pas identifiée ».

La décision de recrutement est prise dans 93 % des entreprises par le « PDG, le DG, le gérant ou l'administrateur ». En revanche les recrutements effectués par un service spécialisé interne ne concernent que 5 % des entreprises, et 1,7 % du personnel d'encadrement est affecté à la fonction GRH. De même, le recours aux services publics d'emploi constitue une pratique négligeable (moins de 0,1 % des entreprises).

Les pratiques de recrutement font apparaître deux modalités différentes en relation avec la nature et la taille de l'entreprise : si « l'étude de dossier, l'interview et le concours » sont des procédures utilisées par les grandes entreprises à structures modernes, en revanche « le recrutement de type familial » demeure une pratique prévalente au sein des PME.

En termes de « mouvements » de recrutement des cadres, une première « vague » date des années 70 (93 % du total des cadres

embauchés) suite à la politique de « marocanisation » en 1973 (El Aoufi, 1990) et à l'arrivée sur le « marché des cadres » des jeunes formés après l'Indépendance. Une seconde « vague » plus ample s'est ouverte à partir des années 80, correspondant à « la fin du recrutement massif de diplômés dans le secteur public » et à l'envol des demandes d'emploi des jeunes diplômés.

Les recrutements des cadres sont loin de privilégier les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur : de fait, 30 % sont des « autodidactes ayant appris sur le tas », 22 % sont des lauréats de la formation professionnelle contre 48 % de diplômés du supérieur (dont 24 % issus de Grandes écoles).

Formation. Situation prévalente : les 2/3 des entreprises ont tendance à développer des pratiques de formation sur le tas « avec l'aide des anciens travailleurs dans le cadre d'une espèce de parrainage-compagnonnage ». Les entreprises ayant une activité régulière et structurée de formation sont de création récente (depuis les années 80) et celles disposant d'une structure dédiée à la formation représentent moins de 4 % des entreprises enquêtées.

Les développements qui précèdent semblent suffisants pour mettre en évidence une configuration de l'entreprise privée trop peu qualifiée, en termes de structures de GRH, pour favoriser, à court-moyen terme, une stratégie fondée sur la mobilisation des compétences et susceptible de compenser ainsi le rôle tenu, tout au long des années 60 et 70, par la fonction publique dans la dynamique d'emploi des jeunes.

Toutefois, les limites de l'entreprise ne sont pas exclusivement internes. D'autres contraintes ont trait au modèle d'insertion de l'économie nationale dans le régime international. En effet, l'ouverture économique du Maroc s'est réalisée pour ainsi dire *toutes choses égales par ailleurs*, c'est-à-dire en prolongeant les tendances associées à la compétitivité-prix et à l'avantage salarial. La poursuite de telles tendances signifierait la reproduction des mêmes comportements de l'entreprise et conduirait à différer le processus de mise à niveau et de modernisation de l'économie.

Dans le cadre du modèle à l'œuvre, le recours à une main-d'œuvre bon marché, correspond certes aux intérêts de court terme des entreprises traditionnelles et domestiques, mais une perspective stratégique et holiste du développement économique et social implique d'infléchir la tendance en faveur d'une prise en compte, au-delà des intérêts privés des entreprises, des normes sociales et de la cohérence des actions de coordination publique.

L'engagement du Maroc dans les accords de libre-échange, notamment avec les Etats-Unis et l'Union européenne, constitue une nouvelle donne, imposant des contraintes externes en termes de normes de qualité, de propriété intellectuelle, de développement humain et durable, de travail décent et de responsabilité sociale de l'entreprise.

La section suivante met l'accent sur les liens étroits, au sein des économies modernes, entre les contraintes d'efficacité et de performance et les principes d'équité centrés sur la promotion de l'emploi et la protection du travail.

Témoignage 2

Hafida (28 ans, diplômée en informatique)

Je suis née à Rabat. Après mon bac, j'ai étudié un an à la fac de droit, j'ai échoué. Je me suis mariée et j'ai interrompu mes études. Puis j'ai repris dans une école privée d'informatique.

Mon mari était encore chômeur. Au début, nous avons vécu grâce à l'aide familiale. Je n'avais aucune expérience du travail. Je n'étais pas vraiment dans le besoin. J'aspirais à un travail indépendant, pas dans l'Administration, je voulais être libre de mes mouvements. Au début, je refusais tout travail qui ne correspondait pas à mes ambitions. J'ai essayé de monter mon propre projet, ouvrir une téléboutique. La famille était prête à m'aider. J'ai fait toutes les démarches nécessaires ; durant six mois, j'ai fait des allers-retours sans fin. Puis ma demande a été refusée, tandis que celle déposée par un ancien fonctionnaire du ministère de l'Intérieur a été retenue. J'étais découragée, écœurée. J'ai protesté auprès du responsable, je lui ai tenu ce discours : « On tente de construire son propre espoir, et vous, derrière vos bureaux, vous nous étranglez, vous nous sapez, pour finalement donner la place à qui vous voulez. » J'étais révoltée, je voulais carrément faire un sit-in devant l'Administration… Malgré l'écœurement, j'ai continué à m'activer. J'ai pris contact avec le « Conseil en entreprise », j'étais prête à ouvrir une poissonnerie, quitte à me battre dans ce milieu d'hommes. Puis le découragement m'a gagnée : comment parvenir à avoir l'autorisation ?

J'espère que mon petit vivra autre chose. Je tiens à lui assurer une éducation pour qu'il soit indépendant, sociable, l'armer pour qu'il choisisse un jour son propre chemin. Et je sais qu'il y aura beaucoup d'obstacles.

Je veux travailler, car si je reste inactive, passive, enfermée au foyer, je déprime, je deviens nerveuse. Je ne veux pas être dépendante de ma famille, ni être contrainte à faire n'importe quel travail.

Source: Attac Maroc (2001, p. 43-44).

Responsabilité sociale de l'entreprise : l'équité comme efficacité

La notion de responsabilité sociale de l'entreprise renvoie à l'exigence en matière de gestion des ressources humaines de prendre en compte les nouvelles contraintes liées à l'éthique et à l'équité dans le travail et la production. En effet, de nos jours plusieurs *stakeholders,* autres que les actionnaires et les dirigeants, sont concernés par le type de management des entreprises et ses formes de régulation: salariés, représentants du personnel, clients, fournisseurs, collectivités territoriales, société civile, etc.

Au Maroc, la restructuration de la CGEM en 1995 s'est faite – on l'a déjà souligné – autour du principe d'« entreprise citoyenne » impliquant une redéfinition des rapports Etat-économie en général et Administration-entreprises en particulier.

La responsabilité sociale correspond aux nouvelles normes mises en avant, en 1998, par le Bureau international du travail (BIT) dans une «Déclaration sur les droits fondamentaux » (que tous les Etats-membres sont tenus d'appliquer même s'ils n'ont pas ratifié les conventions correspondantes) affirmant l'engagement à « respecter, promouvoir et réaliser de bonne foi »:

– « la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective des travailleurs et des employeurs,

– l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire,

– l'abolition effective du travail des enfants,

– l'élimination de la discrimination en matière d'emploi de profession ».

C'est sans doute en référence à cette déclaration que le nouveau code du travail a introduit une série de dispositions visant à engager la « responsabilité sociale » de l'entreprise marocaine :

– l'harmonisation de la législation du travail avec le système normatif international : toutes les conventions internationales du travail contenant les droits fondamentaux des travailleurs ont été ratifiés, à l'exception toutefois de la convention n° 87 de 1947 relative à la liberté syndicale ; rappelons qu'il s'agit des conventions 29 sur le travail forcé, 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 100 sur l'égalité de rémunération, 111 sur la discrimination dans l'emploi, 138 sur l'âge d'admission au travail, 182 sur les pires formes de travail des enfants, 135 sur représentants des travailleurs et sur les facilités à leur accorder (toutes ces dispositions ont été incorporées au code du travail);

– l'âge minimum pour travailler a été fixé à 15 ans (au lieu de 12 ans auparavant (livre 2) ;

– le statut des syndicats professionnels et des délégués du personnel a été défini, ainsi que l'organisation des comités d'entreprise et de la représentation syndicale au sein des entreprises (livre 3). C'est, en effet la première fois qu'un texte institutionnalise la représentation syndicale, en correspondance de phase avec la législation internationale.

Les problèmes sur le terrain sont toutefois complexes : ils se posent, comme il a été souligné plus haut, d'une part, au niveau de l'effectivité du droit, les entreprises n'ayant pas intériorisé les liens existant entre responsabilité sociale et efficience économique. D'autre part, on l'a vu, les enchaînements macro-économiques à l'œuvre au Maroc continuent de privilégier une régulation concurrentielle du rapport salarial fondée sur les avantages comparatifs liés aux bas salaires.

C'est précisément dans cette optique que le recours au travail des enfants de moins de 15 ans continue de perdurer, notamment dans le textile-habillement. Estimé en 2000 à près de 500 000, le nombre d'enfants mis au travail demeure important bien qu'en nette diminution (de plus de trois fois) depuis les années 90, suite aux pressions et interventions conjuguées de l'UNICEF et du BIT (en particulier le programme IPEC pour l'abolition du travail des enfants).

Si le chômage des jeunes n'est pas sans relation avec l'emploi des enfants, il y a lieu de considérer qu'une politique de lutte contre le premier suppose une stratégie non moins vigoureuse d'abolition du second.

Conclusion

La dernière remarque du chapitre précédent peut être reformulée en termes plus généraux et exprimer une première conclusion de la présente étude : la question du chômage des jeunes au Maroc a partie liée avec la configuration générale de l'emploi et du travail. De fait, il a été montré tout au long des développements précédents une forte intrication entre plusieurs facteurs à la fois macro- et micro-économiques :

– Le facteur démographique d'abord est déterminant en dépit de la transition démographique amorcée à la fin du siècle dernier. Le chômage inertiel qui frappe particulièrement les jeunes prend racine dans cette donnée structurale relative au poids prépondérant des catégories de jeunes dans la population marocaine.

– Le cadre institutionnel propre à la régulation du marché du travail et de la relation d'emploi constitue un second facteur à prendre en compte : si les déséquilibres du marché du travail traduisent une situation d'inadéquation entre l'offre et la demande d'emplois et s'expliquent en

partie par les rigidités réelles du système productif, il n'en demeure pas moins que les défaillances des dispositifs d'intermédiation et des mécanismes d'appariement sont à l'origine de distorsions et de formes de chômage paradoxal : des besoins d'entreprises insatisfaits et des catégories de demandeurs ne trouvant pas d'emploi. Les notions de chômage catégoriel et d'employabilité mobilisées dans le rapport ont permis de rendre compte des limites d'une approche fondée sur le « laisser-faire, laisser-placer » et du rôle des institutions dans la régulation du marché du travail (services d'emploi, organisation des partenaires sociaux, mécanismes incitatifs, etc.).

– Un troisième facteur non moins important a trait au contenu, en termes d'emplois, des politiques économiques mises en œuvre dans la longue durée, c'est-à-dire depuis les années 60. Dans cette perspective, il a été souligné une *dépendance du chemin* liée au rôle prééminent de la fonction publique et de l'administration dans l'absorption des demandes d'emploi (toutes catégories) jusqu'au début des années 80. Une telle situation d'équilibre sur le marché du travail, portée par un contexte économique international favorable (les Trente Glorieuses), n'a pas été cependant renforcée par la mise en place d'un dispositif institutionnel de coordination du marché du travail et d'anticipation des mouvements de main-d'œuvre et des mutations des emplois et des activités. En mettant un terme aux recrutements dans l'Administration, la mise en œuvre du PAS en 1983 n'a pas été sans générer des mécanismes de gestion libre du marché du travail. Mais en l'absence d'une « tradition » de marché et de libéralisme économique, ce sont les dispositifs informels et domestiques de recherche d'emploi et les formes a-typiques et/ou précaires de travail qui se développèrent, débouchant sur une situation de chaos sur le marché de l'emploi. La création du CNJA en 1991 témoigne de l'ampleur prise par le chômage des diplômés, ce dernier atteignant à la fin des années 80 des niveaux sans précédent. Les travaux et les mesures élaborées ont constitué la base d'une approche nouvelle du phénomène des jeunes et ont donné lieu, dans les années 90, à des politiques ciblées d'emploi des jeunes.

Mais si l'analyse initiée par le CNJA de la « nouvelle problématique » du chômage des jeunes a certes contribué à actualiser la connaissance et l'information relatives au phénomène, et si les mesures élaborées sur une base de concertation constituent une avancée (traitement productif du chômage *vs* traitement social, logique d'insertion *vs* logique de placement, etc.), il convient de souligner deux observations :

– la première est que l'approche préconisée ayant fait l'objet d'une mise en œuvre partielle et limitée, le stock de chômage n'a pu diminuer que très faiblement ;

– la seconde est que le « programme d'action » prôné par le CNJA, focalisé sur le chômage des diplômés (bac+2), n'a guère pris en considération les autres segments du chômage des jeunes.

Ces deux observations mettent en évidence une seconde conclusion: les problèmes de chômage et d'emploi des jeunes ne se limitant pas aux diplômés de niveau supérieur, d'autres catégories n'ont jusqu'à présent fait l'objet d'aucune analyse et d'aucun traitement spécifique. Cette carence, que l'étude n'a pas manqué de souligner, concerne également le système d'information statistique qui demeure trop agrégé et ne fait pas ressortir de façon plus fine l'ensemble des catégories de jeunes.

Au-delà des carences du système d'information et de collecte de données, le présent ouvrage a tenté de faire retour sur les trajectoires macro-économiques et sur le contenu des politiques économiques en termes d'emploi. De cette brève et schématique mise en perspective, une conclusion générale peut être tirée : les politiques d'emploi ont été le parent pauvre des politiques générales des différents gouvernements qui se sont succédé depuis l'indépendance du pays. Il a fallu attendre les années 90, avec la pression du chômage des jeunes et l'émergence d'associations de jeunes diplômés chômeurs, pour voir s'esquisser au sein des programmes du gouvernement Abderrahmane Youssoufi (1998-2002) et du gouvernement Driss Jettou (2002) quelques linéaments d'une politique d'emploi comportant la mise en œuvre de programmes spécifiques dédiés aux jeunes. Mais au total, l'emploi en général et l'emploi des jeunes en particulier ne constituent toujours pas une priorité explicite de la politique économique.

L'explication suggérée dans la présente analyse renvoie au mode de développement qui caractérise les structures et le fonctionnement de l'économie marocaine, ainsi que les formes de son insertion internationale. De fait, l'avantage comparatif centré sur le coût salarial, en résonance avec les politiques de promotion des exportations et de la sous-traitance, ne peut que peser dans les distorsions du marché du travail en faveur de la main-d'œuvre non qualifiée et bon marché. De surcroît, les défaillances des institutions de coordination de la relation d'emploi n'ont fait que renforcer les jeux de « dumping social » liés à la dynamique du secteur informel et des réseaux domestiques. Une telle configuration de développement atteint ses limites avec la mise en œuvre des Accords de libre-échange qui lient le Maroc à l'Union européenne (échéance 2012) et aux USA. Dans la même optique, les nouvelles normes de travail (travail décent, protection des salariés, etc.) impliquent une prise en compte dans la définition des stratégies de développement économique de la qualité de l'emploi et du travail. Dès

lors, la dimension sociale est appelée à constituer un objectif prioritaire, constitutif de la politique économique et non un objectif dérivé.

La conclusion générale précédente prend appui sur l'observation de la relation productivité-emploi pour rendre compte de l'impact du régime de croissance sur l'emploi. Les données disponibles étant peu robustes et insuffisantes, les conclusions ne peuvent être que très prudentes. Toutefois les quelques analyses et modélisations convoquées par l'étude tendent à accréditer l'hypothèse d'un régime de croissance *extensive* (faible niveau de productivité), c'est-à-dire tirée par le facteur travail, mais à faible contenu en emplois notamment qualifiés. Ce paradoxe semble rejoindre celui, évoqué plus haut, d'un excédent de demande et d'offre relatif à certaines catégories de postes et de profils de formation.

Le désengagement de l'Etat, consécutif à la politique de libéralisation (PAS et mise à niveau), devait trouver un relais naturel dans le secteur privé. L'examen des données partielles relatives au comportement des entreprises en matière d'emploi (données fournies par l'Anapec) autorise une conclusion tendant à valider l'hypothèse d'une prédominance au sein du tissu productif d'un type d'entreprise traditionnelle et *domestique* ayant une préférence pour la main-d'œuvre non qualifiée et pour les formes atypiques et précaires d'emploi. L'aversion des jeunes pour le travail dans l'entreprise privée est justifié précisément en référence aux « mauvaises pratiques » de cette catégorie d'entreprises (instabilité de l'emploi, absence de protection, etc.).

Plusieurs développements ont été consacrés dans cet ouvrage aux institutions de coordination du secteur privé, car l'évolution du Maroc depuis le milieu des années 90 fut marquée par un processus d'organisation des partenaires sociaux et de réforme de la législation du travail. Dès lors, l'hypothèse suggérée est que la problématique de l'emploi incorpore comme une contrainte les processus de flexibilisation du travail et des salaires à l'œuvre depuis la fin des années 70. Dans ce contexte un moyen de canaliser durablement les tensions sociales et de réduire les conflits et les grèves sauvages peut résider dans l'adoption par les partenaires sociaux de procédures permettant de « négocier la flexibilité». Le nouveau code du travail constitue dans cette perspective un cadre favorable à même de promouvoir un système de relations professionnelles plus moderne et plus en phase avec les normes internationales.

Le principe de « flexibilité négociée » n'est pas sans lien avec la problématique de l'emploi des jeunes : une conclusion implicite du livre

est que l'organisation des partenaires sociaux, l'élaboration de règles du jeu pour la coordination des relations sociales, la définition par les organisations patronales et syndicales de stratégies ciblées et spécifiques à l'emploi des jeunes, l'aménagement au sein des entreprises de structures et de mécanismes dédiés à la gestion des ressources humaines et à la mobilisation des compétences, etc. sont autant de moyens susceptibles de favoriser une large « alliance » entre les partenaires sociaux et entre ces derniers et les pouvoirs publics pour l'emploi décent des jeunes, dans une perspective conjuguant efficacité et équité.

Références bibliographiques

Agénor P.R. et El Aynaoui K. (2003), « Politiques du marché du travail et chômage au Maroc : une analyse quantitative », document de travail n° 3091 de la Banque mondiale, Washington DC 20433.

Ait Soudane S. et Rey-Valette H. (2004), «Le rôle du capital humain et social : marché du travail et secteur informel au Maroc », texte présenté au colloque "Education, formation et dynamique du capitalisme contemporain", Université de Montpellier, 24-25 juin 2004.

Akesbi A. (2001), « Analysis of the Labor Market in Morocco : A Segmented Approach », Economic Research Forum.

Akesbi N. (2002), « Agriculture et développement rural ou quand la politique agricole se réduit à une politique de lutte contre la sécheresse », *Critique économique*, n° 8, p. 67-106.

ANAPEC (2003), *Activités 2003 : indicateurs statistiques*, Casablanca.

Attac Maroc (2001), *Diplômés chômeurs*, Tarik Editions, coll. "Actuelles", Rabat.

Banque mondiale (1986), *Modèle sectoriel pour des politiques de stabilisation et des politiques d'ajustement de structure, le cas du Maroc*, juin, vol. 1.

Banque mondiale (1987), *l'Impact de la libéralisation sur l'ajustement commercial et industriel*, octobre, 3 vol.

Banque mondiale, 2002, « Kingdom of Morocco : Public Expenditure Review », Draft, Social and Economic Development Group (MNSED), Middle East and North Africa, Washington, D.C.

Banque mondiale (2004), *Rapport sur la pauvreté – Comprendre les dimensions géographiques de la pauvreté pour en améliorer l'appréhension à travers les politiques publiques*, Rapport n° 28223-MOR.

Bayali A. (2000), *le Capital humain, facteur déterminant de la compétitivité de l'entreprise industrielle marocaine*, Casablanca (édité par l'auteur).

Bazen S. et Benhaoyoun G. (1995), «Relation salaire-éducation au Maroc », revue *Région et développement*, n° 1, p. 1-16.

Belghazi S. (2003), *Mise à niveau et compétitivité du textile-habillement : l'importance d'une approche durable fondée sur le travail décent et l'efficacité économique*, rapport préparé dans le cadre du contrat de collaboration avec le BIT n° 16304, «Projet pilote sur le travail décent dans le secteur textile habillement au Maroc ».

Belghazi S. (1998), «Le marché du travail : atout ou contrainte pour le développement du secteur privé», non publié.

Benida O. (2003), «La politique de développement agricole et rural et les perspectives de l'emploi », *Critique économique*.

BIT (2002), *Emploi décent et économie informelle*, Rapport V, Conférence Internationale du Travail, 90e session, Genève, BIT.

BIT (2004), *Tendances mondiales de l'emploi 2004*, BIT, Genève

Bougroum M. et Ibourk A. (2002a), «Le chômage des diplômés au Maroc : quelques réflexions sur les dispositifs d'aide à l'insertion », *Formation et emploi*, n° 79, p. 83-101.

Bougroum M. et Ibourk A. (2002b), «La politique de l'emploi en faveur des diplômés au Maroc », *Critique économique*, n° 8, p. 235-262.

Bougroum M., Ibourk A. (2003), «Effet des stages subventionnés sur le processus d'insertion des diplômés au Maroc : une approche micro-économétrique », Communication au *The Annual Conference of The Economic Research Forum*

Bougroum M, Ibourk A., Trachen A. (2002), «L'insertion des diplômés au Maroc : trajectoires professionnelles et déterminants individuels », revue *Région et développement*, n° 15, p. 55-77.

Bouharrou A. (2001), *la Politique publique de l'emploi au Maroc analyse et évaluation*, Publications de la REMALD, Rabat.

Bunel M. et Lenoir M. (2004), «Le réseau social des diplômés marocains : une garantie pour l'emploi mais pas pour le salaire », Université Lumière Lyon 2- Université de Savoie.

CERED (1992), *Population et emploi*, Rabat, CERED.

CERED (1996), *Famille au Maroc. Les réseaux de solidarité familiale*, Etudes démographiques, Rabat.

CERED (1997), *Situation et perspectives démographiques du Maroc*, Rabat, CERED.

CERED (1999), *Approche multisectorielle de la politique de population*, Rabat, CERED.

CERED (2000), *Situation socio-économique et perspectives démographiques au Maroc*, Rabat, CERED.

Chafiq A., Bouziani E. (2004), «Essai de modélisation de la demande du travail au Maroc», *Etudes et méthodes*, n° 1.

Charmes J., Musette S. (2002), «Employabilité au Maghreb : cas des femmes et des diplômés de l'enseignement supérieur», communication au colloque : «Economie Méditerranée Monde arabe», Souss, 20-21 septembre.

CNJA (1992), *Emploi des jeunes en milieu rural*, deuxième session, 7-9 octobre 1991, Rabat.

CNJA (1995a), *l'Entreprise privée au Maroc : encadrement et performance*, Jeunesse et Avenir, n° 4, juin-juillet.

CNJA (1995b), *Enquête auprès des jeunes*, Collections Enquête, Rabat.

CNJA (1996), *Enquête nationale sur l'encadrement de l'entreprise privée au Maroc*, coll. "Enquêtes", 2 volumes.

CNJA (2000), *Mondialisation, développement rural et emploi des jeunes*, huitième session, Rabat.

Direction de L'Aménagement du Territoire (2005), *Etude sur le développement des bassins d'emploi : cas des systèmes productifs localisés au Maroc*, Rapport de synthèse, janvier.

Direction de la Statistique (1999), *Activité, emploi et chômage en 1999*, Rapport de synthèse, Rabat.

Direction de la statistique (2000), *Activité emploi et chômage en 2000*, Rapport de synthèse, Ministère de la Prévision économique et du Plan, Rabat.

Direction de la Statistique (2000a), *Enquête sur le niveau de vie des ménages 1998/1999*, Rabat.

Direction de la Statistique (2000b), *Activité, emploi et chômage en 2000*, Rapport de synthèse, Rabat.

Direction de la Statistique (2000c), *Education, formation et opportunités d'emploi*, Rabat.

Direction de la Statistique (2001), *Activité, emploi et chômage en 2001*, Rapport de synthèse, Rabat.

Direction de la Statistique (2002a), *Education, formation et niveau de vie*, Rapport principal, Ministère de la Prévision économique et du plan, Rabat.

Direction de la Statistique (2002b), *Indicateurs sociaux 2002*, Rabat.

Direction de la Statistique (2002c), *Activité, emploi et chômage en 2002*, Rapport de synthèse, Rabat.

Direction de la Statistique (2002d), *Education, formation et niveau de vie*, Rapport principal, Ministère de la Prévision économique et du Plan, Rabat.

Direction de la Statistique (2002e), *Population défavorisée*, Ministère de la Prévision économique et du Plan, Rabat.

Direction de la Statistique (2003), *Enquête nationale sur le secteur informel non agricole 1999-2000*, Rapport des premiers résultats, Ministère de la Prévision économique et du Plan, Maroc, Rabat.

Direction de l'Emploi (2004), *le Salaire minimum au Maroc*, Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle.

DPEG (2002), *les Politiques sociales au Maroc : état des lieux*, document de travail n° 80, Ministère des Finances et de la Privatisation, Rabat.

DPEG (2003a), *Tableau de bord social*, Ministère des Finances et de la Privatisation, Rabat.

DPEG (2003b), *l'Impact de la transition démographique sur la croissance et l'emploi au Maroc*, document de travail n° 5, déc. 2003.

El Aoufi N. (1990), *la Marocanisation*, Editions Toubkal, Casablanca.

El Aoufi N. (1997a), « Les nouveaux enjeux de la question sociale au Maroc : régulation et gouvernance », *in la Question sociale dans les PVD et au Maroc : l'état des lieux*, Cahiers de la Fondation Abderrahim Bouabid, n° 8, septembre.

El Aoufi N. (1997b), « Le dilemme de l'emploi au Maroc », *Annales marocaines d'économie*, n° double 18-19, hiver-printemps (sous la direction de).

El Aoufi N. (1998), *Travail, emploi, activité : transformations salariales en France et au Maroc*, Annales Marocaines d'Economie, n° double 22-23, printemps-été (coordonné avec Laurence Roulleau-Berger).

El Aoufi N. dir. (2000), *l'Entreprise côté usine. Les configurations sociales de l'entreprise marocaine*, Editions du GERRHE, coll. "Enquêtes", Rabat.

El Aynaoui, Karim J.-P. (1998), « Pauvreté et segmentation du marché du travail urbain au Maroc : une nouvelle approche », non publié, thèse de doctorat, Université Bordeaux IV (juin 1998).

Gérard E., Schlemmer B. (2003), « Les travers du savoir : représentations du diplôme et du travail au Maroc », *Cahiers d'études africaines*, n° 169-170.

Haut Commissariat au Plan (2004), *Etude sur les relations entre la croissance économique et l'emploi*, à paraître.

Haut Commissariat au Plan (2005), *Rapport d'évaluation du Plan de développement économique et social 2000-2004*, Rabat.

Hirschman A.O. (1970), *Exit, Voice and Loyalty*, Haward University Press, Cambridge.

Ibourk A. et Perelman S. (2001), «Frontières d'efficacité et processus d'appariement sur les marchés du travail au Maroc », *Economie et prévision*, n° 150-151, p. 33-45.

IRD et CERED (2003), *Approches sur la notion d'insertion sociale et professionnelle des jeunes au Maroc : rapport d'étape des recherches du PRISM, janvier*, Rabat, IRD.

Lahlou M. (2000), « Changements démographiques et politiques publiques en matière d'éducation et d'emploi au Maroc », *Critique économique*, n° 3, p. 5-19.

Lahlou M. (2002a), « Chômage et emploi : ce qui n'a pas changé depuis 1981 », *Critique économique*, n° 8, p. 217-234.

Lahlou M. (2002b), « L'emploi et la formation professionnelle au Maroc : évolution récente et situation actuelle », communication à la Conférence euro-maghrébine sur la formation, l'emploi et l'employabilité, BIT, Alger.

Mejjati-Alami R. (2000), « L'ajustement structurel et la dynamique de l'emploi informel au Maroc », *Critique économique*, n° 2, p. 81-97.

Mernissi F., 1997, *les Aït Débrouille du Haut-Atlas*, éditions Le Fennec, Casablanca.

Ministère du Commerce et de l'Industrie (2000), *les Industries de transformation,* Rapport annuel, Rabat.

Montmarquette C., Fouzi M., et Garni A. (1996), « L'insertion des diplômés de la formation professionnelle dans le marché du travail marocain : une application des modèles de durée », *Région et développement*, n° 3, p. 37-57.

Morisson Ch. (1991), *Ajustement et équité au Maroc*, Paris, Centre de développement, OCDE.

Mouime M. (2001), « Salaire d'efficience et alignement des salaires sur les prix », document de travail n° 66, Ministère de l'Economie et des Finances, Direction de la politique économique générale.

O'Higgins, N. (2003), « Trends in the youth labour market in developing and transition countries », *World Bank Social Protection Discussion Paper*, n° 0321, Washington, DC.

PNUD (2003), *Rapport du développement humain dans le monde arabe*, New York.

Table des matières

Introduction 5

Approches 5
Hypothèses 7

Chapitre 1 : Les chômage des jeunes : ses déterminants et ses caractéristiques 9

1. Activité, emploi et chômage : état des lieux 9

Une évolution marquée par la transition démograhique 9
Une structure jeune et une population d'âge actif en augentation 11
Un processus d'urbanisation lent mais continu 12
Une population active qui augmente plus vite que la croissance démographique 15
Une population active à dominante jeune 17
Un taux de chômage très élevé des jeunes citadins 19
Un taux de chômage des jeunes plus élevé que celui des adultes 22

2. Des disparités entre adolescents et jeunes adultes 26

3. Le halo du chômage : sous-emploi, emploi informel, emploi instable 31

Le sous-emploi des jeunes 31
Le chômage à l'origine de l'informel 35
Hétérogénéité des situations d'emploi des jeunes dans le secteur informel 36
L'emploi informel va de pair avec les faibles niveaux d'instruction 41
Une prédominance des jeunes dans les activités peu productives 42
Des conditions de travail marquées par la précarité et la vulnérabilité 43
Tendance à la désalarisation de l'emploi des jeunes 45

4. Le chômage catégoriel 48

Les jeunes diplômés plus frappés par le chômage 50
Des catégories de diplôme plus touchées que d'autres 52
Les diplômés de lenseignement supérieur : la question des compétences 54

5. L'irrésistible ascension du chômage de longue durée 57
Le chômage de longue durée : un chômage de primo-insertion 60

Chapitre 2 : Institutions et modes de régulation 63

1. Le Conseil national de la jeunesse et de l'avenir : premiers jalons institutionnels 64
Une première estimation du chômage des jeunes 64
Une approche en termes d'insertion 66
Un traitement structural 67

2. L'intermédiation sur le marché du travail : action publique, stratégies privées 69
Le rôle déliquescent des bureaux de placement 69
La dynamique des réseaux 71
L'Anapec : de la logique de placement à la logique d'insertion 73

3. La codification des relations professionnelles : un cheminement vers une flexibilité négociée 83
Les partenaires sociaux : des limites organisationnelles 83
Les nouvelles règles du jeu 89

Chapitre 3 : Trajectoires macroéconomiques et politiques d'emploi 93

1. Des politiques économiques peu centrées sur l'emploi 93
L'*hystérésis* du chômage... 94
... connivente d'une croissance à faible contenu en emplois.. 95
Une atonie de la productivité... 97
... accentuée par la mise en œuvre de l'ajustement structurel 99
Un faible impact du coût du travail sur l'emploi 101

2. Des dispositifs ciblés d'insertion et d'appui à l'auto-emploi 102
Des dispositifs privilégiant les jeunes diplômés 102
Un coût élevé et des résultats modestes 104

3. L'entreprise et l'emploi des jeunes : intérêts privés, normes publiques 106
Des entreprises sous-encadrées 106
Des pratiques de GRH peu favorables à l'emploi des compétences 107
Responsabilité sociale de l'entreprise : l'équité comme efficacité 110

Conclusion 111

Références bibliographiques 117

Tableaux et graphiques

Tableaux

1. Evolution de la population marocaine (1960-2004)
2. Effectifs annuels des migrants nets en milieu urbain (1971-2010)
3. Population active et taux d'activité selon le sexe et le milieu de résidence (2002)
4. Taux de chômage selon l'âge (2002)
5. Evolution des indicateurs-clés du marché du travail des jeunes selon le sexe (urbain)
6. Taux de chômage selon l'âge et le sexe (ensemble, 2002)
7. Taux de chômage selon l'âge et le sexe (urbain, 2002)
8. Taux de chômage selon l'âge et le sexe (rural, 2002)
9. Taux de sous-emploi selon le diplôme, le sexe et le milieu de résidence (1999)
10. Taux de chômage selon l'âge, le sexe, le niveau de diplôme et le milieu de résidence en 2002
11. Modalités de recherche d'emploi (1985-1999) (en % de la population active urbaine)
12. Modes de recrutement dans le secteur informel (urbain, 1999-2000)
13. Répartition des chercheurs d'emploi par diplôme
14. Demandes et offres d'emploi (2003)
15. Répartition des entreprises par taille
16. Répartition des entreprises par secteur
17. Insertions par tranche d'âge et par type de contrat
18. Insertions par diplôme et par type de contrat
19. Insertions par secteur d'activité
20. Insertions par branche d'activité (industrie manufacturière)
21. Evolution de l'intégration des assujettis au service civil (1973-1990)
22. Contributions des facteurs de production à la croissance économique
23. Contribution des productivités apparentes à la croissance de la PGF
24. Taux d'encadrement de l'entreprise privée

Graphiques

1. Evolution du taux moyen de croissance démographique
2. Structure de la population par groupe d'âge
3. Evolution de la part de la population urbaine dans la population totale
4. Répartition (en %) des migrants nets ruraux-urbains par groupes d'âge et sexe (1994)
5. Evolution de la population d'âge scolaire et de la population d'âge actif
6. Evolution des taux d'activité des jeunes (1987-2002)
7. Evolution du taux de chômage des jeunes selon le milieu de résidence (1977-2003)
8. Taux de chômage des jeunes selon le sexe et le milieu de résidence (2003)
9. Evolution du taux de chômage des jeunes selon le sexe en milieu urbain
10. Evolution du taux de chômage des jeunes en milieu rural (1987-2003)
11. Evolution des taux de chômage des jeunes et des adultes
12. Evolution du ratio du taux de chômage en milieu urbain
13. Ratio du taux de chômage selon le sexe et le milieu de résidence (2002)
14. Part des différentes tranches d'âge dans le chômage total en milieu urbain
15. Evolution du ratio du taux de chômage et du ratio de la population active urbaine (1984-2002)
16. Evolution du taux de chômage des adolescents et des jeunes adultes urbains (1985-2002)
17. Evolution du taux d'activité des adolescents et des jeunes en milieu urbain (1984-2002)
18. Evolution du taux de chômage des adolescents et des jeunes adultes en milieu rural (2000-2002)
19. Taux de sous-emploi selon l'âge, le sexe et le milieu de résidence (1999)
20. Part des jeunes dans le sous-emploi selon le milieu de résidence (1999)
21. Population active occupée du secteur informel non agricole selon l'âge et le milieu de résidence (1999-2000)
22. Structure de la population active occupée dans le secteur informel non agricole selon l'âge et le statut professionnel (1999-2000)
23. Raisons économiques et non économiques de l'option de l'auto-emploi informel (non agricole) selon l'âge

24. Répartition des jeunes actifs occupés dans le secteur informel non agricole selon le statut professionnel (1999-2000)
25. Structure de l'emploi urbain selon l'âge (2001)
26. Structure de l'emploi rural selon l'âge (2001)
27. Evolution de la structure de l'emploi jeune urbain (1985-2002)
28. Structure de la population active selon le niveau de diplôme (2002)
29. Structure de la population active diplômée selon le niveau de diplôme (2002)
30. Taux de chômage selon le niveau de diplôme et l'âge (ensemble, 2002)
31. Taux de chômage des jeunes selon le diplôme et le milieu de résidence (2002)
32. Taux de chômage des diplômés de niveau moyen selon l'âge, le type de diplôme et le milieu de résidence (2002)
33. Taux de chômage des diplômés de niveau supérieur selon l'âge, le milieu de résidence et le niveau du diplôme (2002)
34. Evolution du taux de chômage des diplômés de niveau supérieur selon le type de diplôme
35. Taux de chômage des différentes catégories de diplômés de niveau supérieur (milieu urbain, 1999)
36. Taux de chômage des différentes catégories de diplômés de niveau supérieur (milieu rural, 1999)
37. Structure de la population en chômage selon l'âge et la durée de chômage (milieu urbain, 2002)
38. Taux de chômage de longue durée selon l'âge (milieu urbain, 2002)
39. Structure de la population en chômage selon l'âge et la durée de chômage (milieu rural, 2002)
40. Taux de chômage de longue durée selon l'âge (milieu rural, 2002)
41. Structure de la population active en chômage selon la durée et les causes du chômage (ensemble, 2002)
42. Structure de la population active en chômage selon la durée de chômage et le niveau de diplôme (ensemble, 2002)
43. Comparaison des formes d'accès à l'emploi dans le secteur formel et informel (1999-2000)

“ Une conclusion implicite du livre est que l'organisation des partenaires sociaux, l'élaboration de règles du jeu pour la coordination des relations sociales, la définition par les organisations patronales et syndicales de stratégies ciblées et spécifiques à l'emploi des jeunes, l'aménagement au sein des entreprises de structures et de mécanismes dédiés à la gestion des ressources humaines et à la mobilisation des compétences, etc. sont autant de moyens susceptibles de favoriser une large « alliance » entre les partenaires sociaux et entre ces derniers et les pouvoirs publics pour l'emploi décent des jeunes, dans une perspective conjuguant efficacité et équité. ”

Noureddine El Aoufi et Mohammed Bensaïd sont enseignants d'économie à l'Université Mohammed V-Agdal de Rabat.

Diwan 3000

Dépôt légal : 2008/0488 | ISBN : 9954-444-28-9 | ISSN : 114-2790

Prix : 45 Dh