

Cahiers de la stratégie de l'emploi

Chômage et employabilité des jeunes au Maroc

Noureddine El Aoufi et Mohammed Bensaïd

Laboratoire Economie des Institutions et Développement
Université Mohammed V-Agdal
Rabat

Unité politiques de l'emploi
Département de la stratégie en matière d'emploi

2005/06

Copyright Page :

ISBN 92-2-217338-4 (version imprimée)

ISBN 92-2-217339-2 (version web – pdf)

ISSN 1811-1319

First published 2005

Préface

Ce document de travail est une contribution au programme de recherche sur l'emploi des jeunes dans les pays en développement mené par l'Unité des Politiques de l'Emploi pour le biennium 2004-05. Le programme de recherche a pour objectifs : (i) collecter des données empiriques solides sur les caractéristiques et les déterminants de l'emploi des jeunes dans les pays en développement ; (ii) sur la base de cette base empirique robuste, élaborer des recommandations de politique de l'emploi appropriées au contexte des pays en développement ; et ainsi (iii) augmenter la capacité des pays membres et des partenaires sociaux à élaborer et mettre en place des politiques et des programmes pour promouvoir l'emploi des jeunes. Le programme de recherche inclut sept études de pays à travers le monde en développement. Ces études seront utilisées comme base pour la production principale du programme, un rapport de synthèse sur les politiques d'emploi des jeunes dans les pays en développement.

Les problèmes liés à l'emploi des jeunes continuent de croître, tant dans les pays industrialisés que dans les pays en développement, avec un nombre élevé de jeunes femmes et de jeunes hommes exposés au chômage ou cantonnés dans des emplois précaires ou temporaires. Les jeunes issus de groupes sociaux défavorisés sont particulièrement touchés perpétuant ainsi le cercle vicieux de la pauvreté et de l'exclusion sociale. Dans les pays en développement, où rares sont ceux qui peuvent se permettre d'être ouvertement au chômage, le problème se pose davantage en termes de sous-emploi et de travail mal rémunéré ou médiocre dans l'économie informelle. C'est la raison pour laquelle la promotion d'un emploi productif pour les jeunes hommes et jeunes femmes occupe une place de choix dans les activités de l'OIT. Les efforts de l'organisation dans ce domaine se fondent sur la nécessité reconnue d'adopter des politiques et des programmes propres à améliorer leur niveau de vie et à faciliter leur intégration dans la société.

Au cours des années 1980, une inflexion est intervenue 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. 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 au cours des années 1980 –, d'insertion des jeunes dans le secteur privé, celui-ci offrant des emplois de plus en plus concrets, pointus et spécialisés.

La création du Conseil national de la Jeunesse et de l'Avenir (CNJA) en 1990 traduit à l'époque l'absence de politiques publiques d'emploi et le constat d'échec des mécanismes traditionnels de coordination de la relation d'emploi centrés sur le rôle attribué aux Bureaux de placement. En effet, dès le milieu des années 1980, les institutions de type domestique, informel et privé (famille, réseaux, etc.) avaient pris une place décisive dans le dispositif de régulation de l'emploi. Appliquée au Maroc, la notion 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 1990 par le CNJA et prolongée par le gouvernement d'Alternance en 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'Education et de la Formation (COSEF) en 1999, ne commenceront à donner des résultats qu'à moyen ou 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 d'emploi du système productif national, 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.

Cette étude a été financée conjointement par le Bureau de l'OIT à Alger et l'Unité des Politiques de l'Emploi de l'OIT à Genève. Tous mes remerciements à Sadok Bel Hadj Hassine, le Directeur du Bureau d'Alger, pour son formidable soutien dans la préparation de cette étude. Claire Harasty, de l'Unité des Politiques de l'Emploi, est en charge du programme de recherche sur l'emploi des jeunes et a supervisé le déroulement de l'étude qui a bénéficié de ses commentaires et suggestions.

Riswanul Islam
Directeur
Département de la stratégie
en matière d'emploi

Table des matières

1. Introduction.....	1
1.1 Objectifs	1
1.2 Approches	2
1.3 Hypothèses	2
2. Les déterminants du chômage des jeunes et ses caractéristiques	4
2.1 Activité, emploi et chômage : état des lieux.....	4
2.2 Des disparités entre adolescents et jeunes adultes.....	18
2.3 Le halo du chômage: sous-emploi, emploi informel, emploi instable.....	22
2.4 Le chômage catégoriel	36
2.5 L'irrésistible ascension du chômage de longue durée	44
3. Institutions et modes de régulation.....	48
3.1 Le Conseil national de la Jeunesse et de l'Avenir : premiers jalons institutionnels	48
3.2 L'intermédiation sur le marché du travail : action publique, stratégies privées	52
3.3 La codification des relations professionnelles : un cheminement vers une flexibilité négociée	62
4. Trajectoires macroéconomiques et politiques d'emploi	69
4.1 Des politiques économiques peu centrées sur l'emploi.....	69
4.2 Les dispositifs ciblés d'insertion et d'appui à l'auto emploi	75
4.3 L'entreprise et l'emploi des jeunes : intérêts privés, normes publiques	80
5. Conclusions et préconisations	84
Bibliographie	88

Liste des tableaux

Tableau 1 : Evolution de la population marocaine (1960-2004).....	4
Tableau 2 : Effectifs annuels des migrants nets en milieu urbain (1971-2010)	7
Tableau 3 : Population active et taux d'activité selon le sexe et le milieu de résidence (2002).....	10
Tableau 4 : Taux de chômage selon l'âge (2002)	12
Tableau 5 : Evolution des indicateurs-clés du marché du travail des jeunes selon le sexe en milieu urbain	18
Tableau 6 : Taux de chômage selon l'âge et le sexe (milieux urbain et rural, 2002)	19
Tableau 7 : Taux de chômage selon l'âge et le sexe en milieu urbain (2002).....	19
Tableau 8 : Taux de chômage selon l'âge et le sexe en milieu rural (2002)	20
Tableau 9 : Taux de sous-emploi selon l'instruction, le sexe et le milieu de résidence (1999)	25
Tableau 10 : Taux de chômage par groupe d'âge, sexe, niveau d'instruction et milieu de résidence en 2002	38
Tableau 11 : Modalités de recherche d'emploi, 1985-1999 (en % de la population active urbaine)	54
Tableau 12 : Modes de recrutement dans l'économie informelle (1999-2000, milieu urbain)	55
Tableau 13 : Répartition des chercheurs d'emploi par diplôme	58
Tableau 14 : Demandes et offres d'emploi	58
Tableau 15 : Répartition des entreprises par secteur	60
Tableau 16 : Répartition des entreprises par taille	60
Tableau 17 : Insertions par tranche d'âge et par type de contrat.....	61
Tableau 18 : Insertions par diplôme et par type de contrat	61
Tableau 19 : Evolution de l'intégration des assujettis au service civil (1973-1990).....	70
Tableau 20 : Contributions des facteurs de production à la croissance économique	72
Tableau 21 : Contribution des productivités apparentes à la croissance de la PGF	73
Tableau 22 : Taux d'encadrement de l'entreprise privée	80

Liste des graphiques

Graphique 1 : Evolution du taux moyen de croissance démographique	5
Graphique 2 : Structure de la population par groupe d'âge.....	6
Graphique 3 : Evolution de la part de la population urbaine dans la population totale.....	6
Graphique 4 : Répartition des migrants nets ruraux-urbains par groupe d'âge et par sexe (1994)	8
Graphique 5 : Evolution de la population d'âge scolaire et de la population d'âge actif	9
Graphique 6 : Evolution des taux d'activité des jeunes (1987-2002).....	11
Graphique 7 : Evolution du taux de chômage des jeunes selon le milieu de résidence (1977-2003).....	12
Graphique 8 : Taux de chômage des jeunes selon le sexe et le milieu de résidence (2003).....	13
Graphique 9 : Evolution du taux de chômage des jeunes selon le sexe en milieu urbain	13
Graphique 10 : Evolution du taux de chômage des jeunes en milieu rural (1987-2003).....	14
Graphique 11 : Evolution des taux de chômage urbain des jeunes et des adultes (1984-2002).....	14
Graphique 12 : Evolution du ratio du taux de chômage urbain (1984-2002)	15
Graphique 13 : Ratio du taux de chômage selon le sexe et le milieu de résidence (2002).....	16
Graphique 14 : Evolution de la part des différentes tranches d'âge dans le chômage total en milieu urbain (1984-2002).....	17
Graphique 15 : Evolution comparée du ratio du taux de chômage et du ratio de la population active (milieu urbain, 1984-2002).....	17
Graphique 16 : Evolution du taux de chômage urbain des adolescents et des jeunes adultes (1985-2002)	20
Graphique 17 : Evolution du taux d'activité des adolescents et des jeunes en milieu urbain (1984-2002).....	21
Graphique 18 : Evolution du taux de chômage des adolescents et des jeunes adultes en milieu rural (2000-2002).....	21
Graphique 19 : Taux de sous-emploi selon l'âge, le sexe et le milieu de résidence (1999)	23
Graphique 20 : Part des jeunes dans le sous-emploi selon le milieu de résidence (1999).....	24
Graphique 21 : Population active occupée du secteur informel non agricole selon l'âge et le milieu de résidence (1999-2000) (%).....	26
Graphique 22 : Structure de la population active occupée dans l'économie informelle non agricole selon l'âge et le statut professionnel (1999-2000)	27
Graphique 23 : Raisons économiques et non économiques de l'option de l'auto-emploi informel (non agricole) selon l'âge.....	28
Graphique 24 : Répartition des jeunes actifs occupés dans l'économie informelle non agricole selon le statut professionnel (1999-2000).....	30
Graphique 25 : Structure de l'emploi urbain selon l'âge (2001).....	34
Graphique 26 : Structure de l'emploi rural selon l'âge (2001).....	35
Graphique 27 : Evolution de la structure de l'emploi jeune urbain (1985-2002).....	35
Graphique 28 : Structure de la population active selon le niveau d'instruction (2002)	36
Graphique 29 : Structure de la population active diplômée selon le niveau d'instruction (2002).....	37
Graphique 30 : Taux de chômage selon le niveau d'instruction et l'âge (urbain et rural, 2002)	38
Graphique 31 : Taux de chômage des jeunes selon le niveau d'instruction et le milieu de résidence (2002).....	39
Graphique 32 : Taux de chômage des diplômés de niveau moyen selon l'âge, le type de diplôme et le milieu de résidence (2002)	40
Graphique 33 : Taux de chômage des diplômés de niveau supérieur selon l'âge, le milieu de résidence et le niveau d'instruction (2002)	41
Graphique 34 : Evolution du taux de chômage des diplômés de niveau supérieur (tous âges confondus) selon le type de diplôme.....	42
Graphique 35 : Taux de chômage urbain des différentes catégories de diplômés de niveau supérieur (1999).....	43
Graphique 36 : Taux de chômage rural des différentes catégories de diplômés de niveau supérieur (1999).....	44
Graphique 37 : Structure de la population urbaine au chômage selon l'âge et la durée de chômage (2002).....	44
Graphique 38 : Taux de chômage urbain de longue durée selon l'âge (2002).....	45
Graphique 39 : Structure de la population rurale au chômage selon l'âge et la durée de chômage (2002)	45
Graphique 40 : Taux de chômage rural de longue durée selon l'âge (2002)	46
Graphique 41 : Structure de la population active au chômage selon la durée et les causes du chômage (2002)	47
Graphique 42 : Structure de la population active au chômage selon la durée de chômage et le niveau d'instruction (2002).....	47
Graphique 43 : Comparaison des formes d'accès à l'emploi dans les secteurs formel et informel (1999-2000).....	55

Liste des sigles et abréviations

ANAPEC	Agence nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences
IGR	Impôt général sur le revenu
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CDT	Confédération démocratique du Travail
CGEM	Confédération générale des Entreprises du Maroc
CNJA	Conseil national de la Jeunesse et de l'Avenir
DPEG	Direction de la Politique économique générale
FDT	Fédération démocratique du Travail
GRH	Gestion des ressources humaines
PAS	Programme d'ajustement structurel
PGF	Productivité globale des facteurs
PME	Petites et moyennes entreprises
SMIG	Salaire minimum interprofessionnel garanti
UGTM	Union générale des Travailleurs du Maroc
UMT	Union marocaine du Travail

1. Introduction

1.1 Objectifs

La présente étude poursuit essentiellement les objectifs suivants :

(i) Produire une connaissance positive des problématiques liées au chômage des jeunes en général et des jeunes diplômés en particulier en termes non seulement 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 diplômés et de formations disponibles, 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.

(ii) 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 macroéconomique, 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 d'une part, 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 un débouché principal pour les jeunes diplômés.

(iii) Aller au-delà des approches traditionnelles signifie, dans le présent rapport, 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 capacités d'apprendre, de *disposition* à s'approprier les systèmes d'information, de réactivité face aux aléas et aux tensions, bref 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 dans le travail, notamment des jeunes diplômés. 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 diplômés 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 diplômés et de spécialités délivrées par les établissements d'enseignement et de formation. Un tel indicateur ne tend à être pertinent que dans la mesure où les besoins exprimés par le système productif en termes de métiers et de professions 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 ce rapport – 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 qui prennent 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.

1.2 Approches

Une double approche est adoptée dans la présente étude :

(i) 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 diplômés et de spécialités 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 macroéconomiques 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.

(ii) 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 diplômés et des qualifications et de comportement des jeunes face à l'emploi.

1.3 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 1980 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, l'inefficience 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 explique les difficultés croissantes, au cours de la décennie 1980, 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 traduit à l'époque le 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 1990 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'Education et de la Formation (COSEF) en 1999, ne commenceront à donner des résultats qu'à moyen-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 d'emploi 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.

2. Les déterminants du chômage des jeunes et ses caractéristiques

2.1 Activité, emploi et chômage : état des lieux

La population marocaine se caractérise 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 de genre.

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 2004¹.

Cependant, le Maroc connaît depuis deux décennies un ralentissement du taux de croissance démographique qui, de 2,6 pour cent entre 1971 et 1982, est passé à 2,1 pour cent entre 1982 et 1994, pour chuter à 1,4 pour cent entre 1994 et 2004.

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	1 1626 470	
1971	5 409 725	9 969 534	15 379 259	2,8%
1982	8 730 339	11 689 156	20 419555	2,6%
1994	13 407 835	12 665 882	26 073717	2,1%
2004	16 463 634	13 428 074	29 891708	1,4%

Source : Haut commissariat au Plan (2005)

La transition démographique, observée depuis 1994, s'explique par la conjonction de nombreux facteurs. Parmi ceux-ci, la baisse des taux de natalité² et de mortalité³, l'extension des pratiques contraceptives, l'augmentation de l'âge du mariage⁴, l'augmentation des niveaux de scolarisation – notamment celle des jeunes filles, une plus forte participation des femmes sur le marché du travail, ainsi que 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. Ceci peut s'expliquer par la proportion élevée de la population en âge de procréer, se traduisant par une augmentation de l'ordre de 450 000 personnes par an en moyenne⁵ (DPEG, 2003).

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'à la fin de l'année 2005.

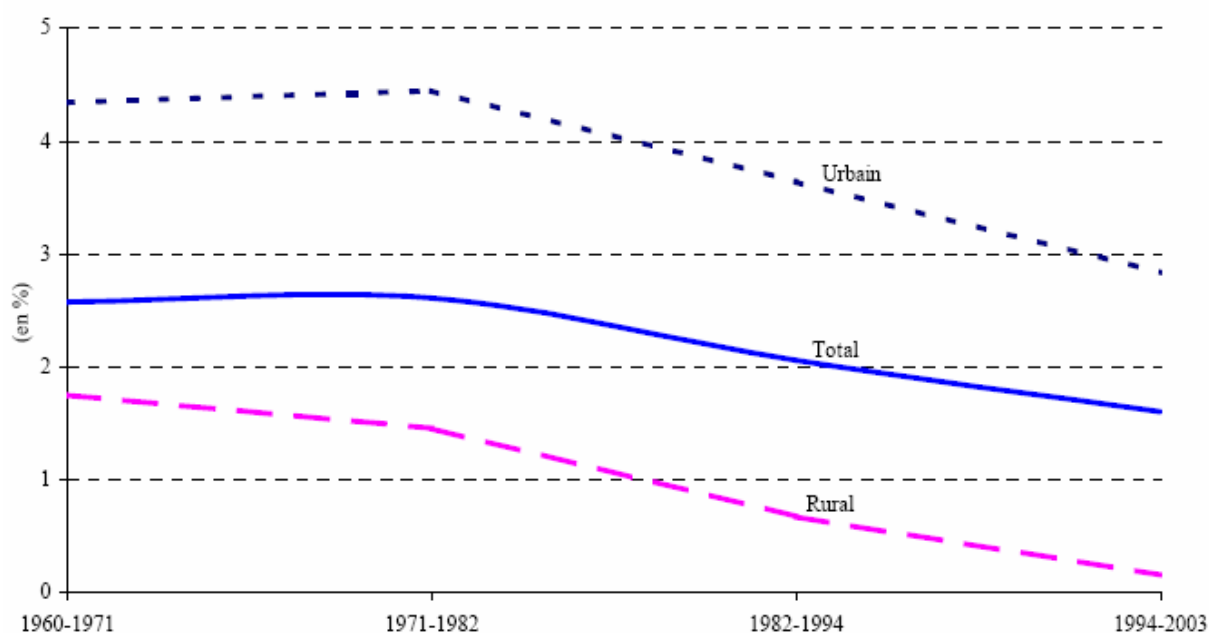
² On est passé de sept enfants par femme dans les années 1960 à 3,3 enfants par femme en 1994 à 2,5 enfants en 2002 (selon l'enquête du ministère de la Santé).

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 pour mille en 1962 à 36,6 pour mille en 1997 (CERED, 1999).

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

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.

Graphique 1: Evolution du taux moyen de croissance démographique



Source : DPEG (2003b).

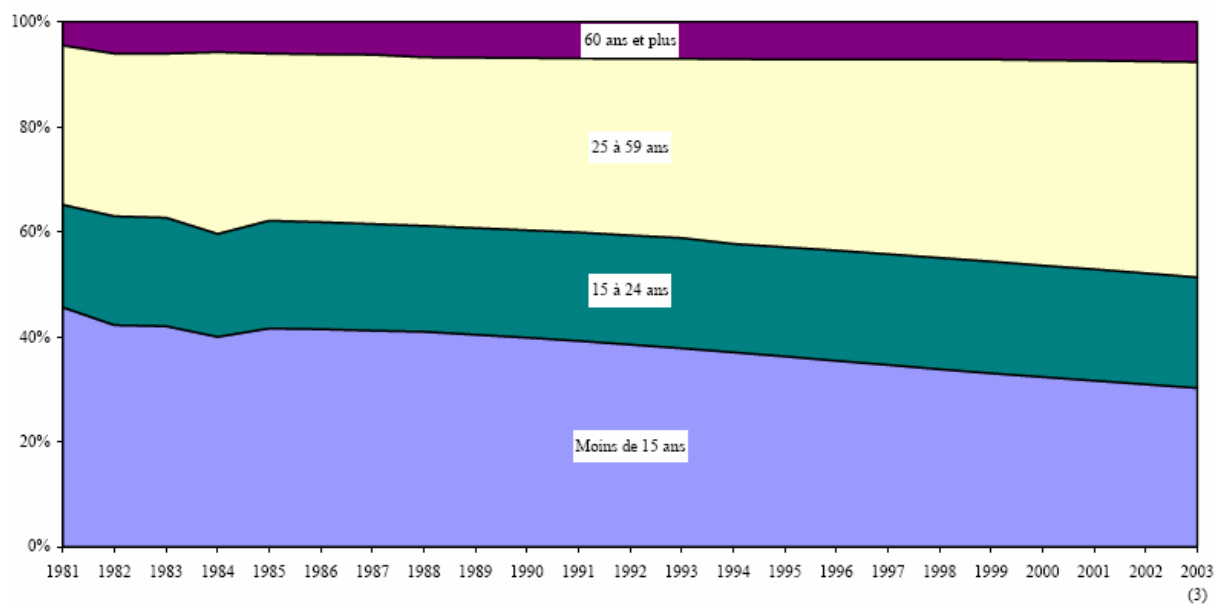
Une structure jeune et une population d'âge actif en augmentation

La structure par âge de la population se caractérise tout d'abord par une forte proportion des jeunes : en 2003, plus des deux tiers de la population (68,5 pour cent) de la population sont âgés de moins de 35 ans et un peu plus de la moitié (51,3 pour cent) ont moins de 25 ans. On assiste, cependant, à une tendance nette à la baisse de la part des moins de 15 ans. Celle-ci passe de 45,6 pour cent en 1981 à 37 pour cent en 1994, pour atteindre 30,9 pour cent en 2002, les prévisions étant de 26,6 pour cent 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 pour cent en 1982 à 55,9 pour cent en 1994, pour s'établir à 61,6 pour cent en 2002. Cette hausse devrait dépasser 65 pour cent à l'horizon 2010, et se traduire notamment par l'entrée en activité de quelque 430 000 jeunes en moyenne annuelle, contribuant ainsi à maintenir la pression sur le marché du travail (DPEG, 2003). Ces dernières décennies, la part des jeunes de 15 à 24 ans demeure relativement stable, ne subissant qu'une légère augmentation: de 19,6 pour cent en 1981, elle passe à 20,7 pour cent en 1994 et à 21,3 pour cent en 2002. Ainsi, c'est la part des adultes – et notamment des moins de 60 ans – qui augmente le plus, même si la part des 60 ans et plus connaît lui aussi une augmentation, néanmoins limitée : de 6 pour cent en 1982, elle passe à 7,1 pour cent en 1994 et atteint à peine 7,5 pour cent en 2002⁶.

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 pour cent en 1981 à 78,8 pour cent en 1994 pour atteindre 62,4 pour cent en 2002.

Graphique 2 : Structure de la population par groupe d'âge

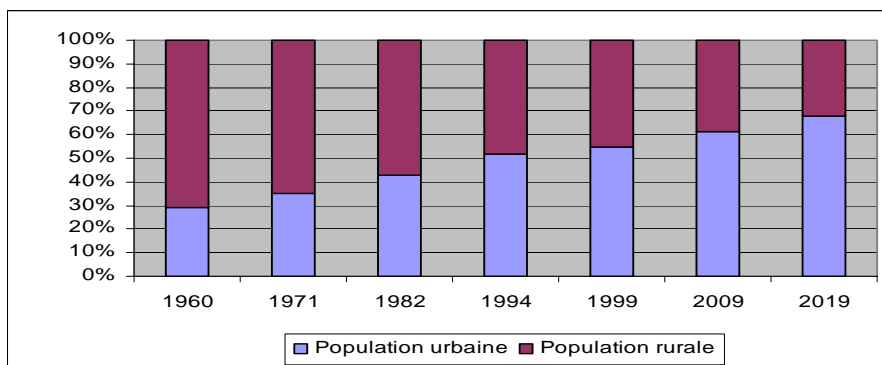


Source : DPEG (2003b).

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 pour cent de la population totale, la population urbaine passe à 41,1 pour cent en 1980, à 55,1 pour cent en 2004, le taux prévu à l'horizon 2020 étant un taux de 66 pour cent⁷.

Graphique 3 : Evolution de la part de la population urbaine dans la population totale



Source : d'après les données de la Direction de la Statistique et les projections du CERED (1997)

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 prévue et que les campagnes se vident moins fortement que prévu. Ceci ne change rien aux tendances profondes préalablement prévues qui demeurent largement correctes.

C'est en milieu urbain que la croissance démographique a été la plus rapide : 3,5 pour cent en moyenne sur la période 1980-2002, contre 0,6 pour cent 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 pour cent), Sous-Massa Drâa et Marrakech-Tensif-Al Haouz avec 3,1 millions chacune (10,4 pour cent), le reste étant réparti selon des proportions variant de 0,3 pour cent (Oued Eddahab Lagouira) à 8,3 pour cent (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 principales causes des flux migratoires internes. On estime à plus de 200 000 personnes le nombre de ruraux qui migrent, en moyenne annuelle, vers les villes depuis le milieu des années 1990⁸. Ces flux migratoires (200 000 par an) représentent 40 pour cent de l'accroissement total de la population urbaine, témoignant du poids de la migration dans la croissance urbaine

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

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 pour cent)⁹. C'est dire que la migration des jeunes ruraux constitue l'un des principaux facteurs d'explication des tensions qui existent sur le marché du travail urbain.

Par ailleurs, les jeunes femmes sont relativement plus nombreuses à migrer vers les villes que les jeunes hommes (15,8 pour cent contre 11,8 pour cent 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. Toutefois, 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 augmente¹⁰. Quant aux enfants de 5 à 14 ans, ils représentent pratiquement le quart des migrants, ce qui alimente l'offre de travail de « futurs » jeunes citoyens¹¹. Là aussi, ce sont les filles qui migrent le plus (14 pour cent contre 10,5 pour cent), ce qui peut s'expliquer, au moins en partie, par le phénomène des « petites bonnes » exploitées dans les ménages urbains.

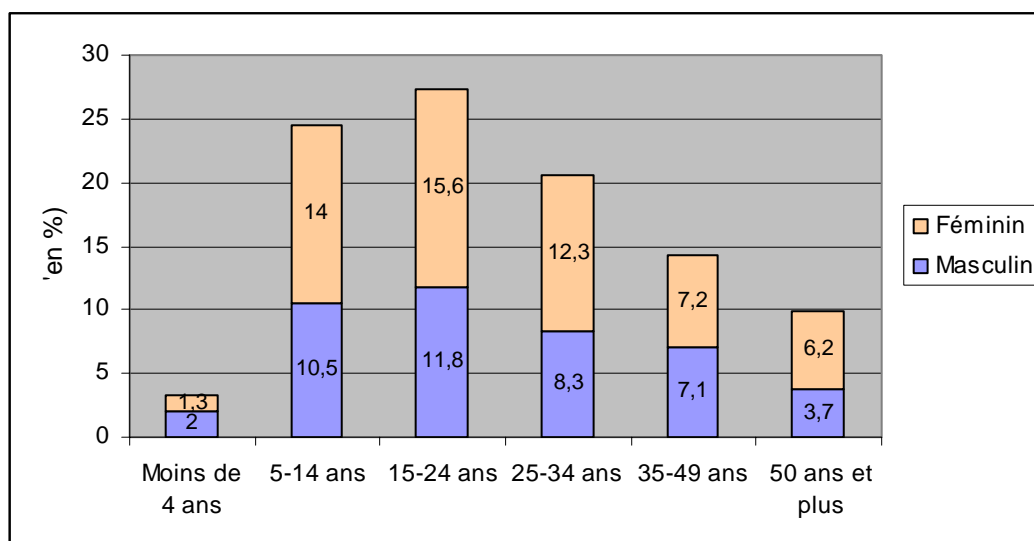
⁸ Il n'existe pas de données actualisées précises sur les flux migratoires entre campagnes et villes. Pour Agénor et Aynaoui (2003), la moyenne annuelle est plutôt de 200 000 migrants.

⁹ Cette proportion atteint 37,5 pour cent 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 des formations agricoles en particulier.

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

Graphique 4 : Répartition (en pour cent) des migrants nets ruraux-urbains par groupe d'âge et par sexe (1994)



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

Les causes de la migration rurale au Maroc sont connues : faible niveau de productivité et niveau élevé du sous-emploi dans les activités agricoles traditionnelles, dominantes en termes de superficie et de volume d'emploi (Agénor et Aynaoui, 2003) ; sécheresses récurrentes et leurs conséquences sur la production agricole et sur les revenus ; absence d'une pluri-activité 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 vulnérabilité¹², il a enregistré en 1998/1999 un taux de 55,4 pour cent en milieu rural¹³, de 40,4 pour cent dans les petites villes et de 29,7 pour cent 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 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 à la transition démographique, l'urbanisation de la structure démographique de la population marocaine exerce une forte pression sur le marché du travail urbain et y joue un effet structurant.

Depuis les années 1950, les taux élevés d'accroissement démographique ont induit une augmentation soutenue de la population en âge de travailler et, par conséquent, de la population active. Cependant 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 pour cent entre 1982 et 1994 à 3,2 pour cent entre 1994 et 2002. De plus, le taux d'activité est passé de 47,3 pour cent en 1982 à 50,7 pour cent en 2002, tout en restant stable en milieu urbain (aux alentours de 46 pour cent), ce qui

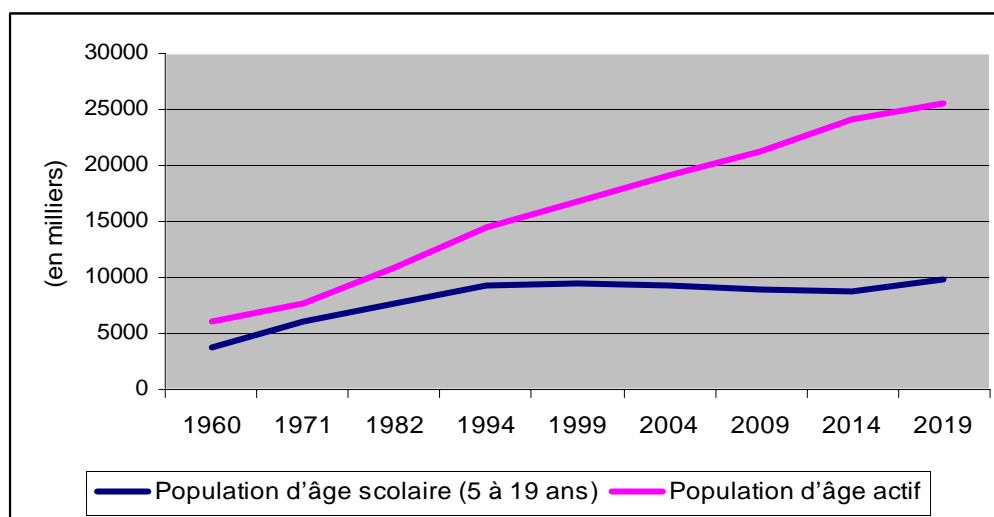
¹² Le taux de vulnérabilité représente la proportion de la population qui tombe sous un niveau de consommation de 1,5 fois plus élevé que celui du seuil de pauvreté monétaire. Ce seuil délimite « non seulement la population pauvre mais aussi le groupe social dont le niveau moyen de vie ne garantit une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

¹³ Ce taux atteint le niveau extrêmement élevé de 69,45 pour cent dans les zones rurales de la Région Fès-Boulmane.

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 devrait commencer à baisser qu'à partir de 2004. Or, une telle baisse s'accompagnerait d'un gonflement de l'effectif de la population active (15 à 64 ans) qui devrait croître au rythme annuel moyen de 2,2 pour cent 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 s'amorcerait la baisse de l'effectif de la population d'âge actif (CERED, 1997). Les taux d'activité des femmes étant parmi les plus bas au monde (13,4 pour cent en 1994 et 20,9 pour cent en 2003), et étant donné 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 effective et stable des jeunes femmes dans la vie économique, s'inscrivant dans le cadre d'un environnement de croissance économique soutenue et de développement social favorable, et induisant une plus forte croissance et diversification des emplois¹⁴.

Sur une population totale de 29,63 millions de personnes en 2002, le nombre d'actifs s'élève à 10,69 millions de personnes, le taux brut d'activité étant de 36,1 pour cent et le taux d'activité de 50,7 pour cent (cf. tableau ci-après). 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 niveaux de participation des deux sexes sur le marché du travail selon le milieu de résidence (nous reviendrons sur ce point).

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.).

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 et à l'emploi inadéquat de dizaines de milliers de personnes durant les années 1960 et la première moitié des années 1970, elle fut brusquement stoppée depuis, contribuant ainsi à intensifier 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 de la jeunesse est l'un des principaux traits qui caractérisent la structure et l'évolution de la population active. Ce sont ainsi 41,7 pour cent 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 représenteraient alors plus de la moitié de la population active totale (53,5 pour cent).

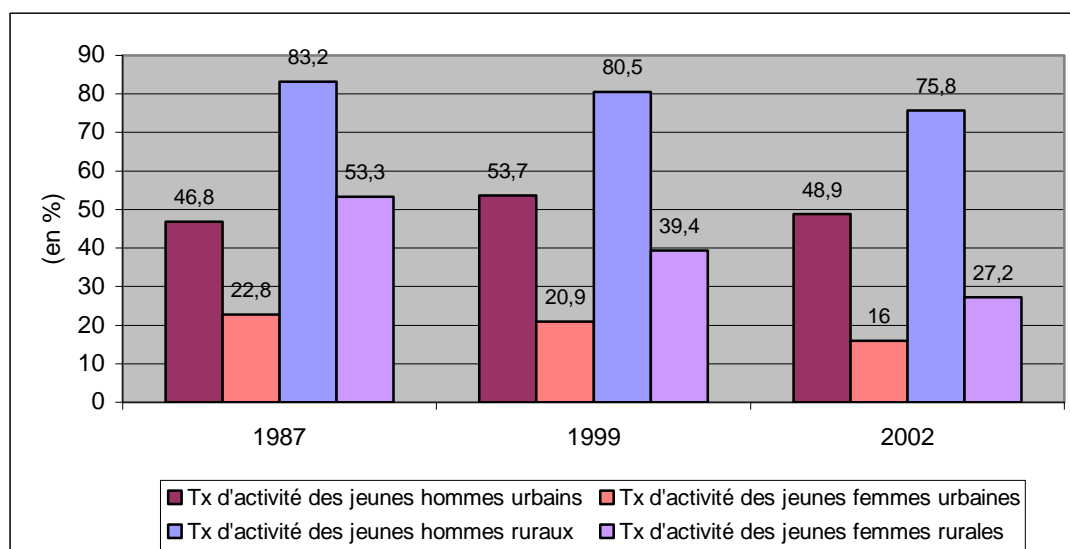
Le taux d'activité de la population jeune (41,7 pour cent en 2002) est nettement plus faible que celui des autres tranches d'âge, en partie du fait de l'augmentation des taux de scolarisation. En revanche, les 25-34 ans enregistrent les taux d'activité les plus élevés (62,1 pour cent en 2002), notamment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

Mais ces taux cachent d'autres formes de disparités, entre milieu urbain et milieu rural et entre les deux sexes. Les taux d'activité sont ainsi beaucoup plus élevés en milieu rural qu'en milieu urbain (52,7 pour cent contre 32,0 pour cent 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 pour cent, enregistré en milieu rural (trois fois moins que celui des hommes qui est de 75,8 pour cent) alors qu'il n'est que de 16 pour cent en milieu urbain (trois fois moins que celui des hommes qui est de 48,9 pour cent).

Le graphique 6 montre 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'accroître, signe que les jeunes femmes, déjà peu présentes sur le marché du travail, s'y retirent plus rapidement 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 en milieu urbain.

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

Graphique 6 : Evolution des taux d'activité des jeunes (1987-2002)



Source : d'après les données de la Direction de la Statistique

En 1996, le taux d'activité des jeunes hommes urbains était 2,2 fois plus élevé 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 augmente le plus (presque deux fois plus rapidement si on se limite aux variations relatives entre 1999 et 2002 : 18,9 pour cent en milieu rural et 36,4 pour cent en milieu urbain).

Par ailleurs, la tendance à la baisse des taux d'activité 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 1970 et 1980).

Ces remarques doivent être relativisées vu que les données disponibles sur le milieu rural surestiment, relativement la participation des femmes, en général, et des jeunes d'entre elles, en particulier. En effet, la participation des femmes, notamment en tant qu'aides familiales non rémunérées, fait gonfler la participation féminine en milieu rural¹⁶. C'est ce qui explique les grands écarts « statistiques » entre milieu rural et milieu urbain, ce qui est par ailleurs valable 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 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 au niveau national a atteint 11,6 pour cent. 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 pour cent contre 6,3 pour cent pour les 35-44 ans et seulement 2,1 pour cent pour les 45 ans et plus. De même, la différence entre taux de chômage des jeunes urbains et ruraux est très sensible. Se situant au niveau très élevé de 34,2 pour cent, le taux de chômage des jeunes citadins est 5,5 fois plus élevé que celui des jeunes ruraux (6,2 pour cent).

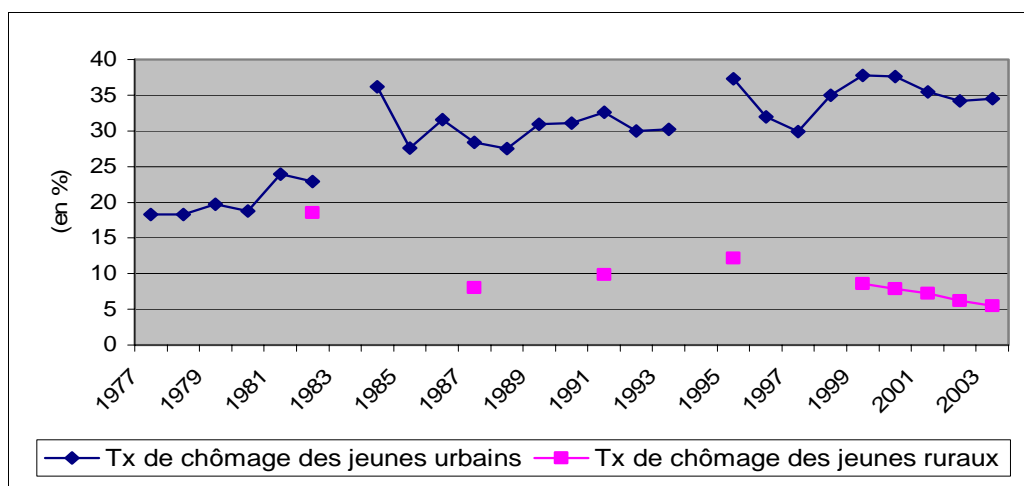
Tableau 4 : Taux de chômage selon l'âge (2002) (en %)

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)

L'évolution des indicateurs du chômage depuis la moitié des années 1970 indique que le taux de chômage des jeunes a doublé depuis la fin des années 1980. On passe ainsi, en l'espace de deux décennies, de 18,8 pour cent en 1982 à 37,6 pour cent en 2000. Cette évolution permet aussi de voir que le chômage des jeunes en milieu urbain demeure, en longue période, largement supérieur au chômage des jeunes ruraux.

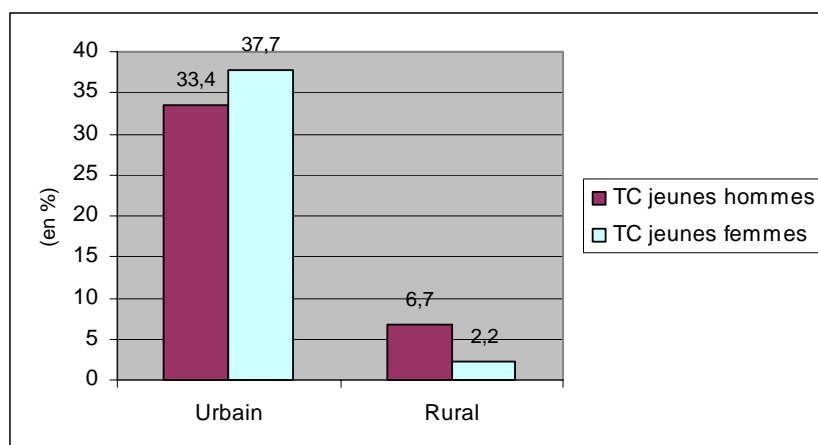
Graphique 7 : Evolution du taux de chômage des jeunes selon le milieu de résidence (1977-2003)



Source : d'après les données de la Direction de la Statistique.

En 2003, le taux de chômage des jeunes hommes est relativement plus élevé que celui des jeunes femmes (17,4 pour cent contre 15,9 pour cent). 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 jeunes hommes qui semblent moins souffrir que les jeunes femmes (33,4 pour cent contre 37,7 pour cent) alors qu'en milieu rural c'est la situation inverse qui prévaut (2,2 pour cent pour les jeunes femmes et 6,7 pour cent pour les jeunes hommes).

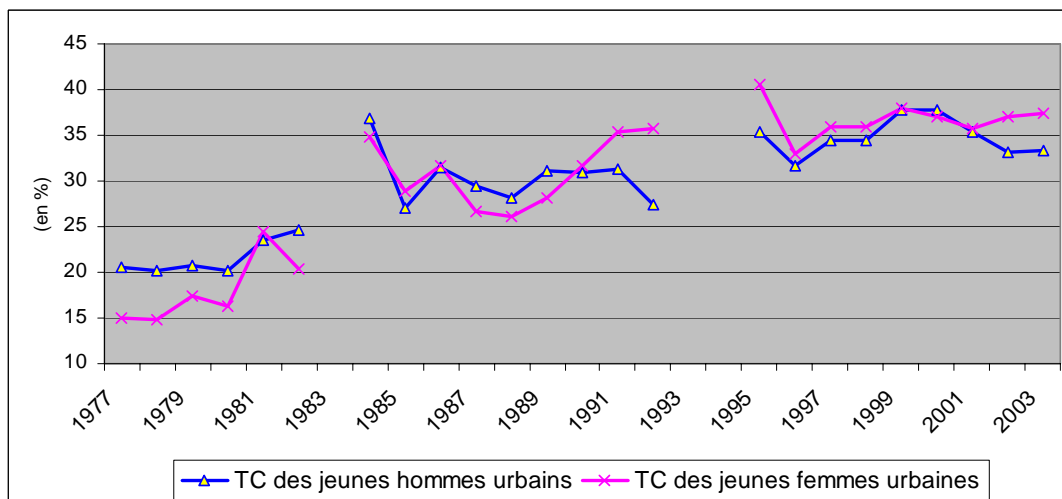
Graphique 8 : Taux de chômage des jeunes selon le sexe et le milieu de résidence (2003)



Source : d'après les données de la Direction de la Statistique.

En zones urbaines, et 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 jeunes femmes qui était plus faible que celui des jeunes hommes jusqu'à la fin des années 1980 (avec des écarts atteignant 4,5 points comme en 1977), a surclassé celui-ci depuis. 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.

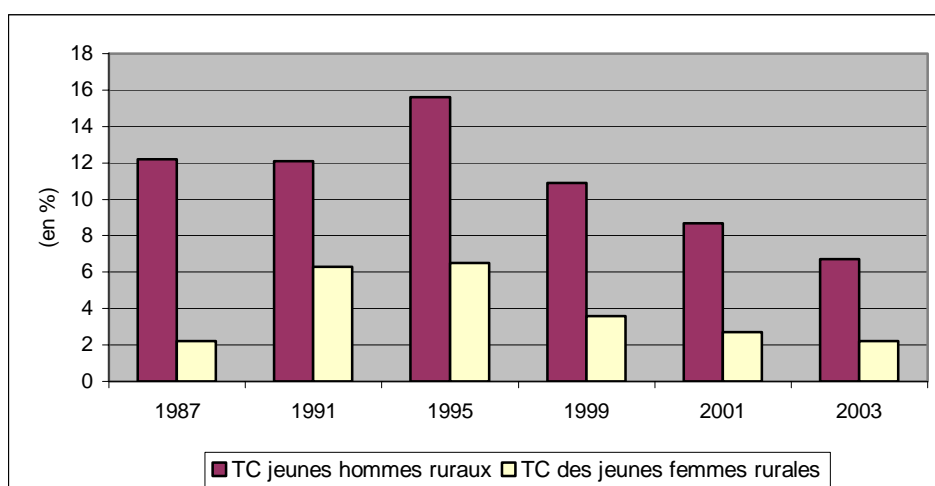
Graphique 9 : Evolution du taux de chômage des jeunes selon le sexe en milieu urbain



Source : d'après les données de la Direction de la Statistique

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

Graphique 10 : Evolution du taux de chômage des jeunes en milieu rural (1987-2003)



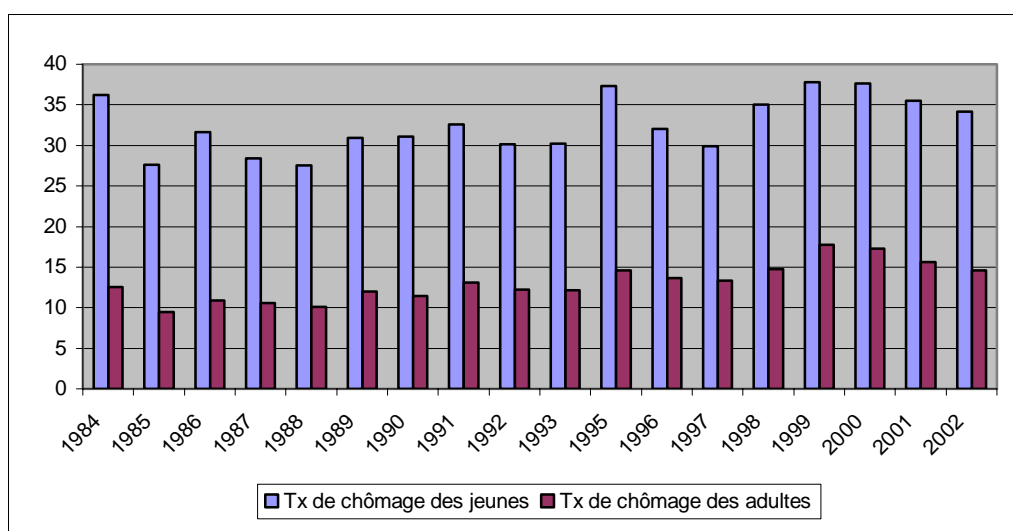
Source : d'après les données de la Direction de la Statistique

Ces contrastes entre jeunes hommes et jeunes femmes selon le milieu de résidence s'expliquent notamment par le fait que les jeunes femmes 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 prédominent¹⁷.

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 (cf. graphique 11).

Graphique 11 : Evolution des taux de chômage urbain des jeunes et des adultes (1984-2002)

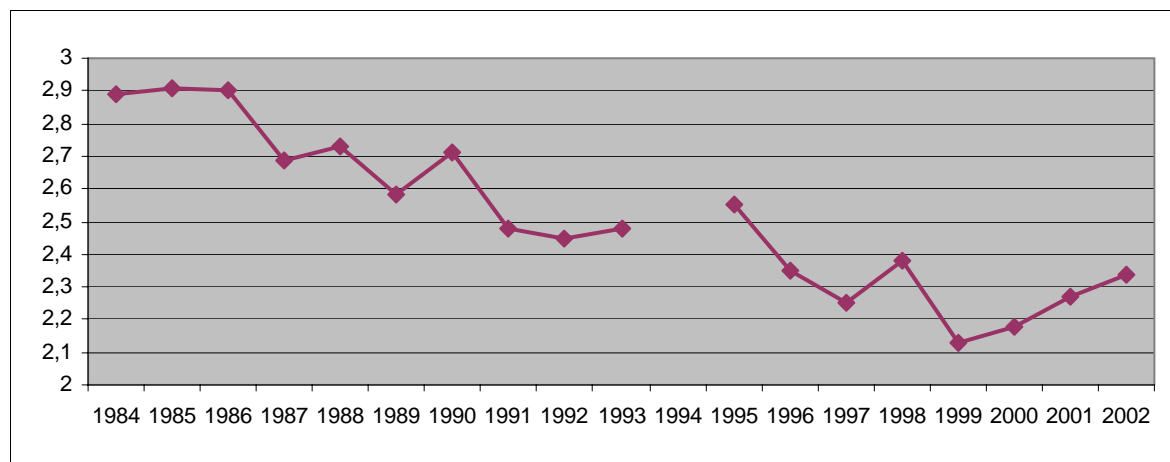


Source : d'après les données de la Direction de la Statistique

¹⁷ De tels écarts semblent, néanmoins, moins prononcés que dans la moyenne des pays de la zone « Moyen-Orient et Afrique du Nord » ou même de la zone « Amérique latine et Caraïbes » (BIT, 2004).

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 du niveau de ce ratio¹⁸.

Graphique 12 : Evolution du ratio du taux de chômage urbain (1984-2002)



Source : d'après les données de la Direction de la Statistique

Ce taux de chômage des jeunes, au moins deux fois supérieur au taux de chômage des adultes, est lié en partie à l'effet de loupe de l'indicateur taux de chômage et en partie aux problèmes d'insertion de jeunes sans expérience professionnelle.

De plus, l'instabilité de ce ratio montre que les jeunes ne subissent pas toujours plus les crises sur le marché du travail que les adultes. 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 qui touche l'ensemble de la population active (voir chapitre 3). De même, la hausse de ce ratio ces dernières années, qui indique une aggravation de la situation des jeunes relativement à celle des adultes, montre que les déséquilibres sur le marché du travail et les ajustements qui les accompagnent se font porter principalement sur les jeunes actifs.

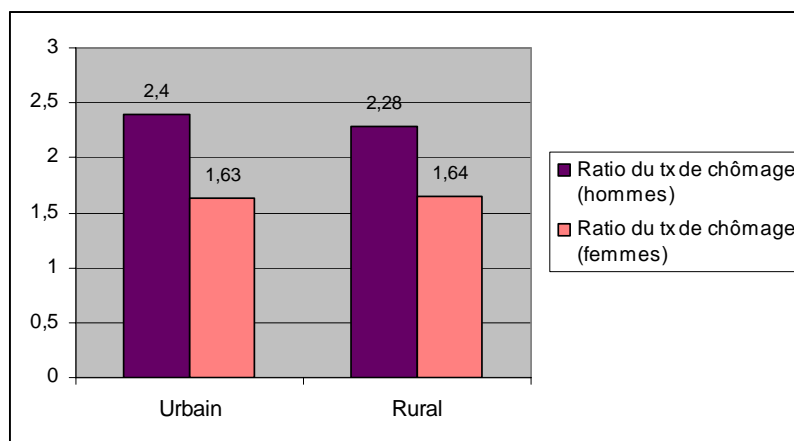
Par ailleurs, les écarts entre jeunes et adultes sont plus forts au sein de la population masculine qu'au sein de la population féminine, que ce soit en zones urbaines ou en zones rurales. Ceci ne signifie pas que les jeunes femmes sont plus favorisées que les jeunes hommes puisqu'un ratio moins élevé s'explique principalement par le fait que les taux de chômage des femmes adultes sont, comme ceux des jeunes, à des niveaux élevés et donc plus rapprochés entre eux. C'est dire qu'il s'agit là d'une des nombreuses manifestations de la discrimination des femmes sur le marché du travail¹⁹. Autrement dit, ce sont les femmes qui, en général, subissent les 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

¹⁸ L'indicateur de comparaison entre le chômage des jeunes et celui des adultes est le ratio du taux de chômage qui mesure le rapport entre le taux de chômage des jeunes et celui des adultes.

¹⁹ 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 de nouvelles femmes très jeunes. Celles qui ont été licenciées ne peuvent pas retrouver de travail, elles n'ont aucune formation et ne sont plus employables en tant que main-d'œuvre ultra-flexible.

de la population active masculine s'expliquerait aussi par d'autres facteurs socio-institutionnels complexes qui vont de la « docilité » de la main-d'œuvre féminine jeune aux coûts du travail moins élevés.

Graphique 13 : Ratio du taux de chômage selon le sexe et le milieu de résidence (2002)



Source : d'après les données de la Direction de la Statistique

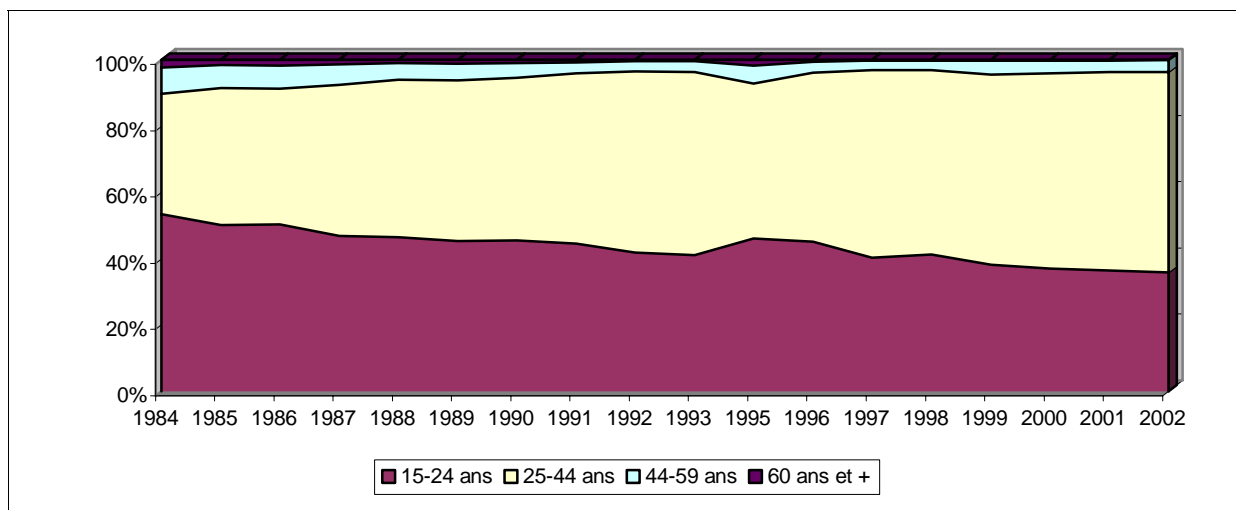
Une tendance à la baisse de la part des jeunes dans le chômage total

Un autre indicateur qui permet d'approcher la situation des jeunes est celui qui mesure leur part dans le chômage total. Les données disponibles indiquent un niveau assez élevé de cette part. Ainsi, pour 2002, les jeunes formaient plus du tiers du chômage total urbain (35,5 pour cent). Il s'agit là d'un niveau élevé puisque la part des jeunes dans la population d'âge actif n'était, pour la même année, que de 21,3 pour cent.

Par ailleurs, l'évolution de cet indicateur dans le temps montre une tendance persistante à la baisse de la part des jeunes dans le chômage. De 53,3 pour cent en 1984, cette part passe à 41,0 pour cent en 1992 et chute à 35,5 pour cent 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, toutes choses que les crises sur le marché du travail ne font qu'accélérer, surtout que la part des jeunes dans la population d'âge actif n'augmente plus.

C'est, en revanche, la part des actifs âgés de 25 à 44 ans dans le chômage total qui tend à augmenter : de 36,4 pour cent en 1984, elle passe à 53,5 pour cent en 1992 et atteint 60,4 pour cent 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.

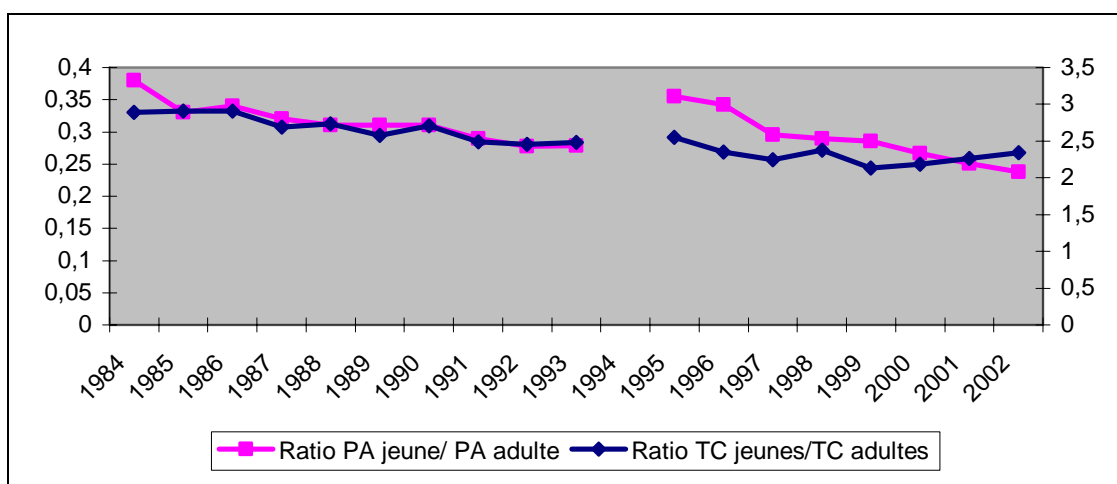
Graphique 14 : Evolution de la part des différentes tranches d'âge dans le chômage total en milieu urbain (1984-2002)



Source : d'après les données de la Direction de la Statistique

La baisse de la part du chômage des jeunes s'explique jusqu'en 1994 par 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 adulte²⁰. Ensuite, la baisse de la part des jeunes trouve des explications plus complexes et plus variables puisque, par périodes, les deux ratios ne varient pas dans le même sens, ni avec la même intensité, même si le facteur le plus déterminant semble être celui de la baisse du rapport entre la population active jeune et la population active adulte, ce qui montre le poids important des facteurs socio-démographiques dans une telle évolution.

Graphique 15 : Evolution comparée du ratio du taux de chômage et du ratio de la population active (milieu urbain, 1984-2002)



Source : d'après les données de la Direction de la Statistique

²⁰ 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 TC_j / TC_a et PA_j / PA_a. En effet, la part des jeunes dans le chômage = (TC_j x PA_j) / (TC_a x PA_a) = (TC_j/TC_a) x PA_j/PA_a (TC : taux de chômage ; PA : population active ; j : jeune ; a : adulte).

En ce qui concerne les disparités de genre, la part des jeunes dans le chômage est plus élevée dans le cas des hommes que dans celui des femmes, que ce soit en milieu urbain ou en milieu rural (36,9 pour cent contre 33,7 pour cent au niveau national pour 2002). Un tel constat est à relativiser, à la lumière des autres indicateurs de l'emploi et aux conditions de travail (sous-emploi, emploi non rémunéré, précarité) qui montrent, surtout en milieu urbain, que les jeunes femmes souffrent plus de la crise que les jeunes hommes. En effet, se sentant 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, déjà parmi les plus bas au monde (BIT, 2004).

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 ²¹	Nd	Nd	42,0	39,4	41,3	38,1	36,9	33,72

Source : d'après les données de la Direction de la Statistique

2.2 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). Que montre la décomposition du chômage des jeunes en ces deux composantes ?

Contrairement à la tendance dominante dans nombre de pays, y compris dans de nombreux pays en développement, il n'est pas observé une baisse du taux de chômage entre les deux âges dans le cas du Maroc, quel que soit le sexe et quel que soit le milieu de résidence²².

Ainsi, le taux de chômage des jeunes qui, à l'échelle nationale, est de 17,6 pour cent en 2002, cache une forte disparité entre celui des adolescents qui « n'est » que de 13,6 pour cent et celui des jeunes adultes qui atteint les 20,8 pour cent (un ratio de 1,53 en défaveur des jeunes adultes).

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

²¹ Il s'agit ici de la part dans le chômage total de chacun des deux sexes.

²² En Amérique latine, le taux de chômage des adolescents est en général deux fois plus élevé que celui des jeunes adultes.

Tableau 6 : Taux de chômage selon l'âge et le sexe (milieux urbain et rural, 2002)

Age (en ans)	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 se constatent aussi si l'on examine les différences entre adolescents et jeunes adultes au sein des villes et au sein des campagnes. En milieu urbain, le taux de chômage est de 36,0 pour cent pour les jeunes adultes et de 30,3 pour cent pour les adolescents (un ratio de 1,19). Les taux sont respectivement de 34,5 pour cent et 30,7 pour cent pour les jeunes de sexe masculin (un ratio de 1,13) et de 40,0 pour cent et 28,9 pour cent pour les jeunes de sexe féminin (un ratio de 1,38). Ceci indique une hausse plus forte du chômage des jeunes filles entre les deux phases de l'âge jeune que pour les jeunes hommes. De même si le taux de chômage des jeunes de sexe féminin est généralement plus élevé que celui des jeunes de sexe masculin, il est moins élevé pour les adolescentes que pour les adolescents et sensiblement moins élevé pour les jeunes adultes filles relativement aux jeunes adultes garçons.

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).

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 cent pour les jeunes adultes et 6,0 pour cent pour les adolescents (ratio de 1,06). Pour les jeunes de sexe masculin ces chiffres sont respectivement de 7,4 pour cent et de 7,6 pour cent (ratio de 0,97) alors que pour les jeunes femmes ils sont de 3,2 pour cent et de 1,4 pour cent (ratio de 2,28).

Il en découle que, en milieu rural, les disparités entre adolescents et jeunes adultes sont peu significatives chez les jeunes de sexe masculin et relativement importantes au sein des jeunes de sexe féminin.

Tableau 8 : Taux de chômage selon l'âge et le sexe en milieu rural (2002)

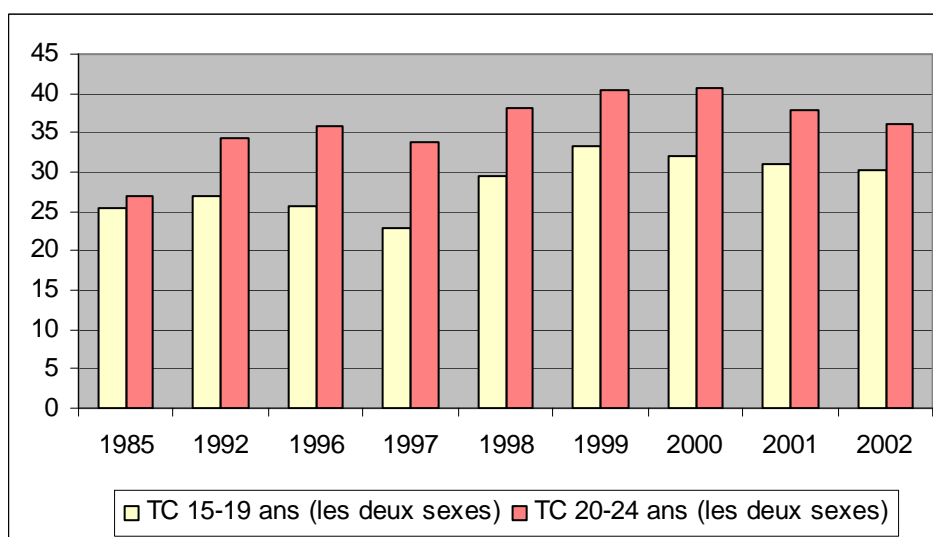
Age	Masculin	Féminin	Ensemble
15 à 24 ans	7,5	2,3	6,2
. 15 à 19 ans	7,6	1,4	6,0
. 20 à 24 ans	7,4	3,2	6,4
25 à 34 ans	5,4	2,9	4,7
. 25 à 29 ans	6,3	3,4	5,6
. 30 à 34 ans	4,2	2,3	3,7
35 à 44 ans	2,7	1,1	2,2
45 ans et plus	1,4	0,4	1,1
Total	4,7	1,7	3,9

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 entre les taux de chômage au sein de la population jeune. Les adolescents actifs sont ainsi 5,43 fois plus touchés par le chômage que les adolescentes en milieu rural, alors que ce ratio n'est que de 1,06 point 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 au sein des 20-24 ans. La portée de ces comparaisons reste relative vu les limites propres de l'indicateur utilisé pour les mesurer (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 1980, ils enregistrent des niveaux plus bas que ceux des jeunes adultes, quelque soit le milieu de résidence (avec, toutefois, des évolutions contrastées puisque l'augmentation ou la baisse du taux de chômage des adolescents ne s'accompagne 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 plus faible participation dans le marché du travail.

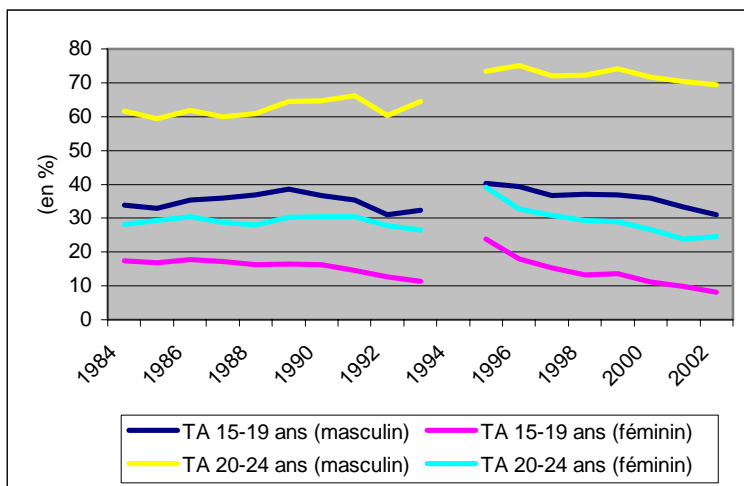
Graphique 16 : Evolution du taux de chômage urbain des adolescents et des jeunes adultes (1985-2002)



Source : d'après les données de la Direction de la Statistique

Les taux d'activité divergent selon les deux âges de la jeunesse 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.

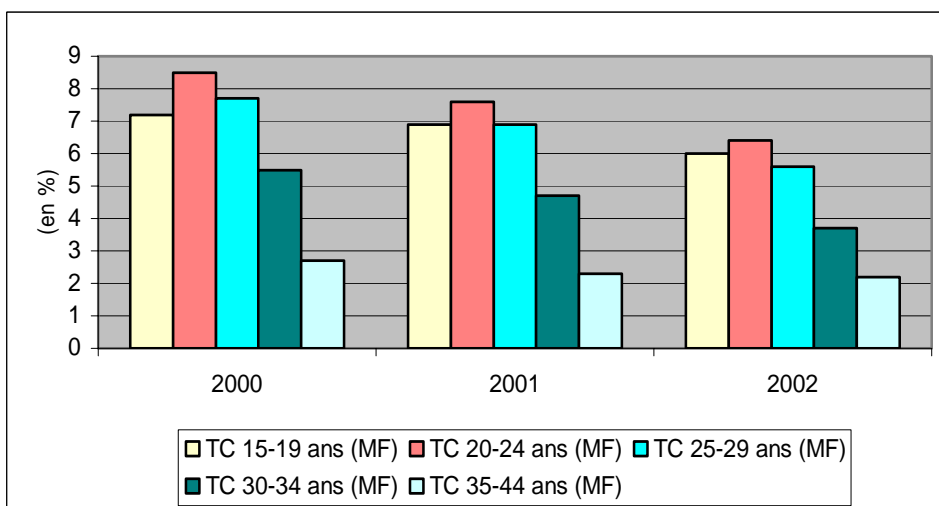
Graphique 17 : Evolution du taux d'activité des adolescents et des jeunes en milieu urbain (1984-2002)



Source : d'après les 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).

Graphique 18 : Evolution du taux de chômage des adolescents et des jeunes adultes en milieu rural (2000-2002)



Source : d'après les données de la Direction de la Statistique

2.3 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. C'est pour cela qu'il est nécessaire d'examiner les différentes formes de situations vécues par les jeunes, en termes de sous-utilisation de leur main-d'œuvre et de conditions de travail auxquelles ils sont soumis. Pour ce faire, et étant donné le manque d'information sur l'ensemble des dimensions qui peuvent être impliquées ici, nous avons choisi de nous intéresser plus particulièrement au sous-emploi, à l'emploi informel, et à la montée des formes non salariales de l'emploi²³.

Sous-emploi des jeunes

Les données sur le sous-emploi sont peu disponibles ou accessibles, très fragmentaires et très 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 1980, même si tout indique la présence d'un niveau de sous-emploi ou de chômage déguisé très élevé. De plus, les données sur le milieu urbain, ne sont pas publiées régulièrement et surtout ne sont que très peu ventilés selon les principales caractéristiques socio-démographiques, notamment l'âge.

De plus, et c'est l'une des plus grandes difficultés de cette question, le concept de sous-emploi utilisé a beaucoup évolué, rendant très 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, on est passé, à partir de 1995 d'un concept de sous-emploi qui incluait le chômage (considéré comme forme extrême de sous-utilisation de la force de travail) à un autre 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 qu'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 qui a été élevé à 48 heures, unifié pour les deux milieux de résidence. En même temps, le seuil fixé pour l'économie informelle a été maintenu à 32 heures aussi bien en milieu urbain qu'en milieu rural.

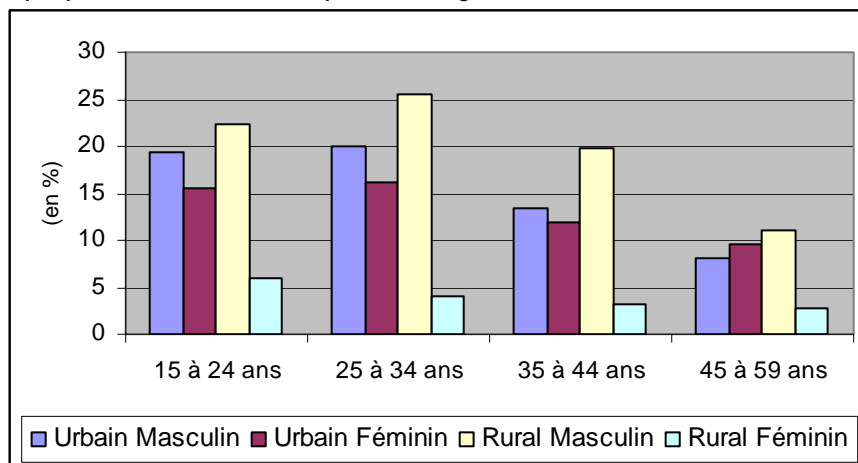
Quant aux autres critères nécessaires pour qu'un actif soit statistiquement considéré comme sous-employé, une évolution notable a été enregistrée à la faveur d'une inclusion des formes d'emplois inadéquats. C'est ainsi que le concept de sous-emploi sur lequel se sont stabilisées les dernières enquêtes (depuis 1997) considère que la population sous-employée est constituée des deux catégories suivantes : 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'emplois inadéquats, et qui est 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 des revenus procurés par leur travail actuel » (Direction de la Statistique, 1998). Malgré ces avancées, les volumes et les taux de sous-emploi, tels que publiés, sont agrégés, englobant l'ensemble du sous-emploi, celui lié à la durée de travail et celui correspondant aux deux formes d'emploi inadéquat sélectionnées, de telle sorte qu'il

²³ Il n'existe pas de données accessibles sur les travailleurs découragés ou sur le travail temporaire.

n'est pas possible de distinguer les deux formes de sous-emploi. Le même problème se pose pratiquement 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.

Ces remarques faites, les données disponibles indiquent que le sous-emploi touche 14,2 pour cent de la population active occupée en 1999, avec une forte concentration chez les hommes dont le taux s'élève à 16,8 pour cent alors que celui des femmes n'est que de 7,6 pour cent. 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 pour cent et 18,3 pour cent), comparativement aux autres tranches d'âge (13,6 pour cent pour les 35-44 ans et 8,1 pour cent 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 pour cent contre 8,6 pour cent), un écart qui baisse 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 en milieu rural.

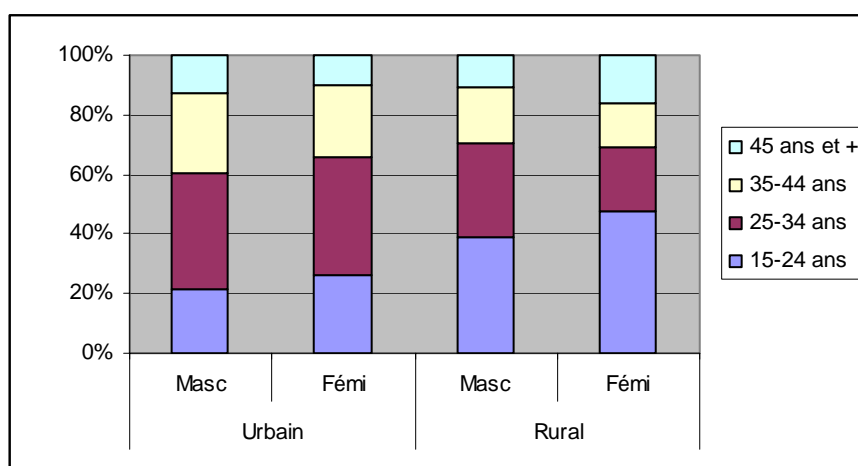
Graphique 19 : Taux de sous-emploi selon l'âge, le sexe et le milieu de résidence (1999)



Source : d'après les données de la Direction de la Statistique

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 pour cent et 34,6 pour cent). Mais c'est en milieu rural que la part des jeunes est la plus élevée, atteignant 39, pour cent, surtout parmi la population féminine au sein de laquelle les jeunes sous-employées constituent presque la moitié (47,5 pour cent).

Graphique 20 : Part des jeunes dans le sous-emploi selon le milieu de résidence (1999)



Source : d'après les données de la Direction de la Statistique

Deux faits méritent d'être soulignés ici : le niveau élevé du sous-emploi des jeunes (en taux et en part) et les spécificités du sous-emploi rural.

Le niveau élevé du sous-emploi des jeunes s'explique, comme c'est le cas dans l'économie informelle, 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 9²⁴, la situation est plus complexe. C'est qu'il existe des différences notables de comportement et de situations 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 catégorie même qui connaît les taux les plus élevés en milieu rural. La raison en est que les débouchés – lorsqu'ils existent - qui s'offrent aux jeunes diplômés du supérieur ne sont pas, du moins de leur propre point de vue, en adéquation avec leurs niveaux d'instruction et leurs aspirations. Ceux qui acceptent de travailler dans ces conditions se trouvent alors généralement en situation d'emploi inadéquat que ce soit pour cause de revenus jugés insuffisants ou pour cause de non concordance de leur emploi actuel avec leur formation initiale.

L'autre caractéristique est le niveau très élevé du sous-emploi des jeunes hommes, presque quatre fois plus que celui des jeunes femmes (22,4 pour cent contre 5,9 pour cent). Cette caractéristique semble liée, d'une part, au fait que le sous-emploi touche de plein fouet des campagnes marquées par une faible productivité du secteur agricole traditionnel²⁵, et d'autre part, au fait que les statistiques officielles ne prennent pas en compte tout un ensemble d'activités réalisées par les femmes considérées comme non économiques.

²⁴ On ne dispose pas de données ventilées selon l'âge, ce qui limite la portée des conjectures proposées.

²⁵ Le secteur agricole au Maroc est segmenté : d'une part le secteur moderne, à taille élevée des superficies, fortement capitalistique, moins dépendant des changements climatiques et qui connaît des niveaux de productivité assez élevés, et le secteur traditionnel qui emploie le plus de personnes, caractérisé par une faible productivité, des superficies très morcelées et 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 plus le sous-emploi.

Tableau 9 : Taux de sous-emploi selon l'instruction, le sexe et le milieu de résidence (1999, pourcentage)

	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 : D'après les données de la Direction de la Statistique

Le fait que le sous-emploi soit plus accentué chez les jeunes s'explique notamment par le fait que les jeunes sont souvent les derniers à accéder à des emplois et les premiers à en subir les ajustements en termes de temps de travail et en termes de rémunération, comme ils sont les premiers à souffrir du problème de déclassement qui relève plutôt du sous-emploi invisible (ou emploi inadéquat).

Le chômage à l'origine de l'informel

L'économie informelle, définie comme l'ensemble des unités qui ne tiennent pas une comptabilité complète conformément à la réglementation comptable en vigueur, occupe aujourd'hui une place importante dans l'ensemble de l'emploi national, et représente une issue de secours pour les nombreux 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 pour cent) est localisée en milieu urbain²⁶. Sur cette base, la contribution du secteur informel non agricole au PIB est estimée à 17 pour cent, les autres composantes de la contribution des ménages étant l'agriculture et l'abattage avec 15,9 pour cent du PIB et les activités domestiques non agricoles avec 7,6 pour cent (Direction de la Statistique, 2003)²⁷.

La plus grande partie de ces unités (87,2 pour cent) sont dirigées par des personnes travaillant seules pour leur propre compte, 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 pour cent du total.

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

D'un autre côté, plus du tiers des patrons d'unités informelles (35,3 pour cent) ont moins de 35 ans, et près des deux tiers (64,7 pour cent) ont moins de 45 ans, ceux âgés de plus de 60 ans représentant 11,5 pour cent de l'effectif total des employeurs informels.

²⁶ 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 excluait, 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-teneur d'une comptabilité complète (Direction de la Statistique, 2003).

²⁷ La définition même du secteur informel fait que toutes les unités non soumises à la réglementation en vigueur appartiennent à l'agent économique « ménages ».

Hétérogénéité des situations d'emploi des jeunes dans l'économie informelle

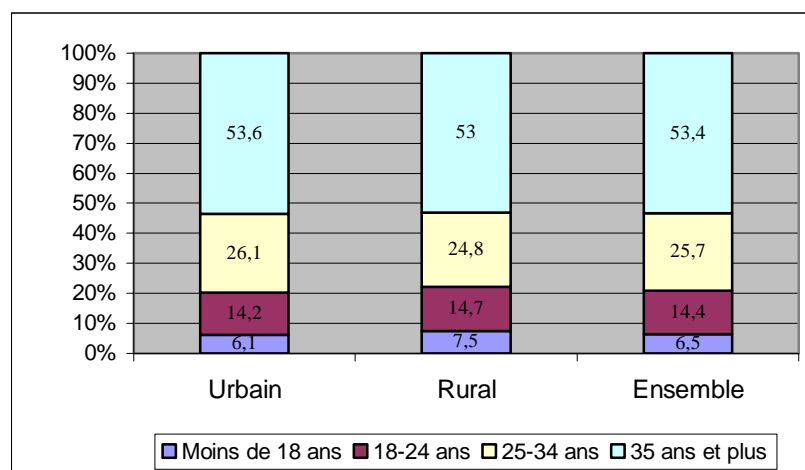
L'économie informelle non agricole emploie quelque 1,9 million de personnes en 1999/2000, représentant ainsi 46,8 pour cent de l'emploi non agricole (hors administration et collectivités locales), 39,0 pour cent de l'emploi non agricole total et 20,3 pour cent à l'emploi total²⁸.

Les actifs occupés du secteur informel non agricole sont plus nombreux en milieu urbain (72,7 pour cent) qu'en milieu rural (27,3 pour cent), 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 pour cent contre 35,1 pour cent). Ce qui signifie que l'économie informelle est en fait beaucoup plus importante en y incluant le secteur agricole, les critères définissant l'informel étant davantage présents dans les zones rurales, toujours dominées par les activités agricoles.

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 apprête 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 d'avoir une idée assez correcte de la situation des jeunes adultes, en l'assimilant à celle des « 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 dans l'économie informelle selon l'âge montre le taux relativement élevé de la population âgée de moins de 35 ans (46,6 pour cent). La part des moins de 18 ans qui comprend les adolescents constitue une faible part (6,5 pour cent), tandis que la part des jeunes adultes est plus importante (14,4 pour cent).

Graphique 21 : Population active occupée du secteur informel non agricole selon l'âge et le milieu de résidence (1999-2000) (en pourcentage)



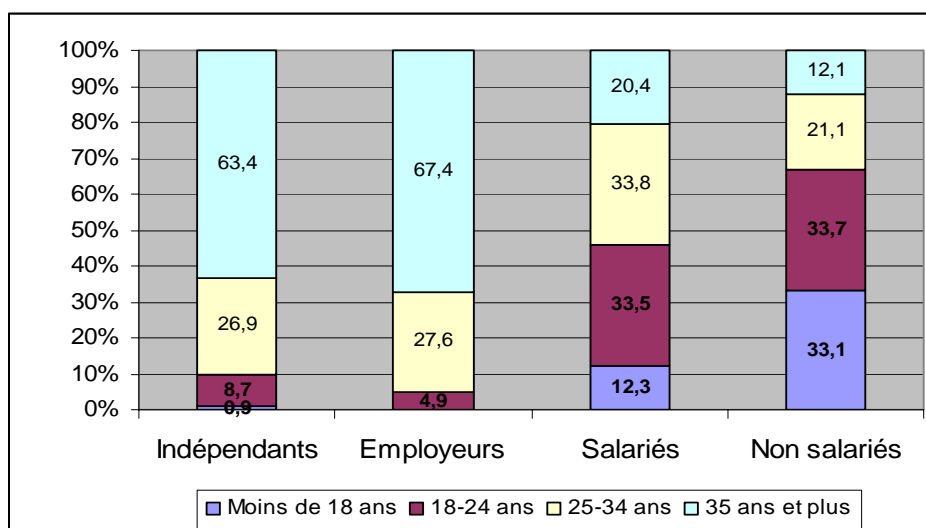
Source : d'après les données de Direction de la Statistique (2003)

²⁸ L'emploi informel est aussi à dominante masculine avec 87,3 pour cent des actifs occupés. Cette faible présence des femmes dans l'emploi informel est sous-estimée de par la construction même des catégories statistiques utilisées et qui excluent notamment les activités domestiques.

Si l'enquête avait englobé le secteur agricole, la structure par âge des actifs occupés aurait été transformée au sens que la part des jeunes se serait largement renforcée vu que l'écrasante majorité des jeunes actifs occupés des zones rurales sont employés dans l'agriculture (84,2 pour cent en 2000)²⁹, et vu que ce secteur relève, en termes d'emploi, principalement du secteur informel.

Les formes d'emplois exercés dans l'économie informelle montrent une prédominance de l'auto-emploi et une faible présence du salariat. L'auto-emploi constitue la forme d'emploi dominante avec 69,0 pour cent de l'ensemble de l'emploi informel, partagé entre les indépendants, majoritaires avec (60,1 pour cent), et les employeurs, relativement de moindre importance (8,9 pour cent). Mais si le statut d'indépendant informel est la forme dominante, il demeure peu fréquent chez les jeunes relativement aux adultes : les moins de 25 ans constituent, en effet, à peine 9,6 pour cent de l'ensemble des indépendants informels non agricoles. Mais l'essentiel de l'effectif est concentré dans la tranche « 25-44 » avec 55,4 pour cent du total. Dans les conditions de chômage de longue durée, et au fur que les personnes concernées avancent dans l'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 spécifique, ni d'importants capitaux³⁰. 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 pour cent) disposent d'un diplôme de niveau supérieur, alors que la grande majorité (78,0 pour cent) n'en ont aucun (47,2 pour cent ne savent ni lire, ni écrire et 57,6 pour cent n'ont aucune qualification).

Graphique 22 : Structure de la population active occupée dans l'économie informelle non agricole selon l'âge et le statut professionnel (1999-2000)



Source : d'après les données de la Direction de la Statistique (2003)

Sur l'ensemble des actifs occupés dans l'économie informelle, le chômage explique un peu plus du tiers des cas de recours à l'auto-emploi informel (34,3 pour cent), les autres raisons invoquées étant le penchant pour le travail indépendant (22,9 pour cent), la recherche d'un meilleur revenu (20,8 pour cent) et la tradition familiale (14,2 pour cent). Or ces raisons

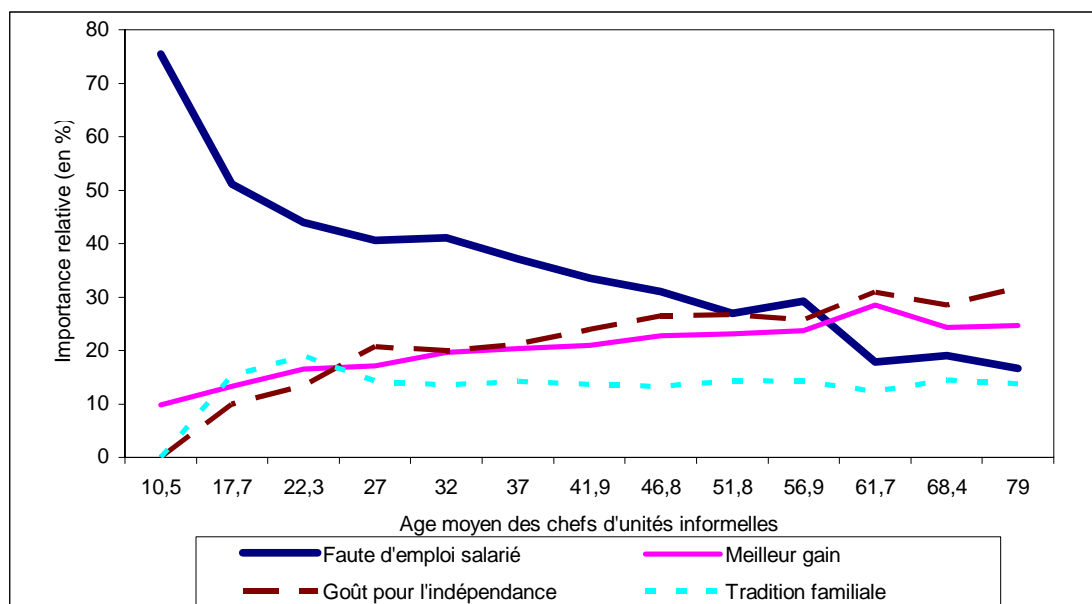
²⁹ Direction de la Statistique (2000). Au niveau national, l'agriculture occupe une place importante puisqu'elle emploie 59,3 pour cent des jeunes au travail.

³⁰ La responsabilité familiale est un autre facteur explicatif de la prédominance des indépendants informels chez les adultes puisque 72,6 pour cent d'entre eux sont mariés (Direction de la Statistique, 2003).

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, principalement faute d'opportunités dans l'emploi salarié : un peu plus de la moitié des adolescents (51,1 pour cent) et un peu moins de la moitié des jeunes adultes (44,0 pour cent) sont dans ce cas. 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 meilleurs gains sont moins invoquées 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 présent 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.

Si la principale cause derrière l'option des jeunes pour l'auto-emploi informel est l'absence d'opportunités dans l'emploi salarié, principalement dans l'économie formelle, c'est qu'une partie des jeunes sont obligés de recourir à cette forme d'emploi, en dépit de toutes les difficultés matérielles et institutionnelles et des maigres revenus qu'ils peuvent en escompter. Il y aurait donc une forte relation entre la montée du chômage des jeunes et l'expansion de leur emploi dans l'économie informelle. N'ayant pas les moyens d'améliorer leurs compétences ou 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. Ceci est d'autant plus vrai qu'il n'existe pas de filets de sécurité sociale ou d'assurance chômage qui leur permettrait de subsister durant la période de recherche d'un emploi décent, plus stable et mieux rémunéré, ou encore les aider à améliorer leur employabilité.

Graphique 23 : Raisons économiques et non économiques de l'option de l'auto-emploi informel (non agricole) selon l'âge



Source : d'après les données de la Direction de la Statistique (2003).

Qu'en est-il de l'entrepreneuriat informel ? Le statut d'employeur informel est principalement présent chez les adultes puisque 87,2 pour cent d'entre eux sont âgés de 25 à 59 ans alors qu'ils ne sont que 4,9 pour cent à être âgés de moins de 25 ans. Nombre de facteurs expliquent cette très faible importance des jeunes dans la catégorie des employeurs,

dont notamment le manque de qualification, d'expérience professionnelle et de maturité, sans oublier les grandes difficultés de financement et le faible niveau de capital social et relationnel. C'est ce qui fait que, parmi l'ensemble des jeunes, ce sont ceux disposant d'un diplôme de niveau supérieur qui optent le plus pour ce statut³¹.

Le taux de salariat informel ne dépasse pas les 16,8 pour cent alors qu'il atteint le niveau de 63,4 pour cent 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 pour cent), celles qui occupent quatre personnes et plus ne représentant que 4,8 pour cent (n'employant ainsi que 18,4 pour cent des actifs occupés informels) de l'ensemble des unités informelles³². Les salariés informels sont aussi surtout des citoyens (81,3 pour cent), sans diplôme (68,7 pour cent) ou de diplôme de niveau moyen (23,7 pour cent), et savent majoritairement lire et écrire (64,7 pour cent)³³. Ceci dit, une grande part des salariés est jeune puisque 45,8 pour cent d'entre eux sont âgés de moins de 25 ans (67,3 pour cent sont âgés de 18 à 34 ans) et leur taux de salariat est le plus élevé (28,3 pour cent). Fait remarquable, la proportion des jeunes dans le salariat est plus élevée dans l'économie informelle non agricole que dans le secteur formel³⁴. Mais ceci est loin de signifier de meilleures conditions de travail ou une plus grande stabilité des emplois, puisque les salariés de l'informel sont moins bien rémunérés, ont des conditions de travail plus précaires et subissent fréquemment le travail temporaire³⁵. Au-delà de l'urgence d'obtenir un minimum de revenu, parmi les principales motivations des jeunes pour le choix d'un tel statut, malgré sa précarité, se trouve la volonté de se constituer une expérience professionnelle et un minimum de capital afin de s'installer à son propre compte dans une étape ultérieure, ce que confirme le peu de jeunes qui parviennent au statut d'indépendant et moins encore à celui d'employeurs.

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

La répartition des jeunes actifs occupés dans l'économie informelle non agricole selon le statut professionnel montre, pour 1999-2000, que des différences existent au sein des jeunes. En effet, les jeunes adultes optent beaucoup plus fréquemment pour le statut d'indépendant alors que les moins de 18 ans sont, dans leur majorité (66,8 pour cent), obligés de recourir plus aux autres formes d'emploi non salarié (aides familiales et apprentis). Cette hétérogénéité des situations s'explique en partie par le fait que les jeunes adolescents sont considérés moins aptes à se prendre en charge, que ce soit par manque de capitaux ou par manque d'expérience professionnelle, d'autant plus qu'ils sont majoritairement sans instruction ou de faible niveau scolaire. C'est ce qui explique, par ailleurs, la précarité des jeunes adultes relativement aux adultes.

³¹ 7,3 pour cent des employeurs informels sont diplômés du niveau supérieur (et 66,4 pour cent sont alphabétisés).

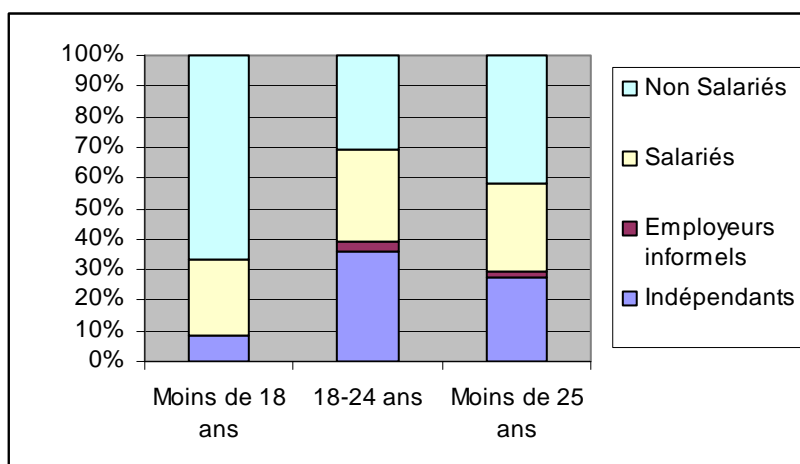
³² La taille moyenne des unités converge vers 1,5 personne par unité (Direction de la Statistique, 2003).

³³ Nous ne disposons pas de données désagrégées en fonction de l'âge sur ces deux paramètres.

³⁴ En effet, si 67,3 pour cent des salariés du secteur informel non agricole ont un âge compris entre 18 et 34 ans, ils ne sont que 45,3 pour cent à être dans ce cas dans le secteur formel (Direction de la Statistique, 2003).

³⁵ 37,8 pour cent des travailleurs informels non permanents sont des salariés (Direction de la Statistique, 2003).

Graphique 24 : Répartition des jeunes actifs occupés dans l'économie informelle non agricole selon le statut professionnel (1999-2000)



Source : d'après les 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 accepté. Si 46,0 pour cent de l'ensemble des actifs informels n'ont jamais fréquenté un établissement scolaire, ils ne sont que 30,5 pour cent à être dans ce cas parmi les moins de 35 ans. A titre de comparaison, cette proportion atteint 92,1 pour cent pour les personnes âgées de 60 ans et plus.

De même si le pourcentage des personnes ayant fréquenté un établissement d'enseignement primaire est de 38,5 pour cent pour les moins de 35 ans, il n'est que de 6,2 pour cent pour les 60 ans et plus. Les moins de 35 ans sont aussi plus fréquemment dans l'enseignement supérieur (3,7 pour cent) alors que les 60 ans et plus n'ont pratiquement jamais connu cette situation (moins de 0,1 pour cent). Dans la même lignée, et pour les mêmes raisons, si le taux d'analphabétisme enregistré dans l'économie informelle s'établit à 40,1 pour cent, il touche moins les personnes âgées de moins de 35 ans (28,7 pour cent) alors qu'il atteint des niveaux très élevés (77,0 pour cent) pour les personnes âgées de 60 ans et plus.

Du point de vue qualification, il existe, en toute logique, une relation inverse entre l'âge et le niveau de diplôme des employés de l'économie informelle. C'est ainsi que les "sans diplôme" sont moins présents chez les jeunes que chez leurs aînés : 97,9 pour cent des 60 ans et plus ne possèdent aucun diplôme contre 61,6 pour cent pour les moins de 35 ans. Quant aux diplômés de niveau supérieur, qui ne représentent que 3,2 pour cent de l'emploi informel non agricole, ils sont beaucoup plus présents parmi les moins de 35 ans que chez les 60 ans et plus (4,8 pour cent contre 0,2 pour cent).

Ces différences entre niveau d'instruction des jeunes et des adultes employés dans l'économie informelle non agricole s'expliquent notamment par l'évolution historique des taux de scolarisation au Maroc, en faveur des générations plus récentes, mais surtout par le fait que plus le niveau d'instruction est élevé plus on préfère l'emploi salarié dans le l'économie formelle, celle-ci étant, à tort ou à raison, associée à de meilleures conditions de travail, à de meilleures rémunérations et à une plus grande stabilité. A *contrario*, l'économie informelle constitue un refuge pour les peu instruits, les sans diplôme et les déscolarisés qui, malgré l'évolution positive des taux de scolarité qui vient d'être souligné, 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'activités donne une idée plus précise sur les profils et sur les conditions de travail selon l'âge. Le secteur d'activité le plus important et le plus créateur d'emplois dans l'économie informelle est le "commerce et réparation", représentant 48,2 pour cent des actifs occupés informels. On y enregistre une forte présence des moins de 35 ans qui occupent 43,0 pour cent de l'emploi dans ce secteur d'activité (contre 10,3 pour cent pour les 60 ans et plus), ce taux atteignant les 66,1 pour cent dans la branche "réparation de véhicules" (contre 13,4 pour cent pour les 60 ans et plus). La prédominance des jeunes dans ce secteur s'explique principalement par le fait qu'il s'agit d'activités qui exigent peu de qualification et un faible capital, dont une partie importante peu s'exercer sans disposer de local comme c'est le cas des commerçants ambulants.

Quant au secteur de l'industrie et de l'artisanat, qui emploie près de 25 pour cent des travailleurs informels, il connaît lui aussi une forte proportion des moins de 35 ans (58,8 pour cent de l'effectif du secteur). C'est dans ce secteur qu'il y a le plus de jeunes femmes employées, plus particulièrement dans la branche "industrie du textile, de l'habillement, du cuir et de la chaussure" (52,1 pour cent des emplois offerts dans cette branche)³⁶.

Des conditions de travail marquées par la précarité et la vulnérabilité

La durée du travail est un indicateur important des conditions de travail dans l'économie informelle. On ne dispose pas pourtant de données liant durée du travail et âge.

Tous âges et tous types d'activité confondus, la durée moyenne de travail est de 46,6 heures par semaine et de 21,7 jours par mois pour un travailleur dans l'économie informelle. La moyenne hebdomadaire atteint son niveau le plus élevé pour les travailleurs du secteur "services hors commerce" (50,6 heures par semaine) et son minimum pour ceux de "l'industrie et l'artisanat" (39,9 heures par semaine). De même elle est beaucoup plus élevée dans les unités localisées que dans les unités non localisées (54,8 heures contre 41,5 heures par semaine).

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

Concernant le lien entre durée de travail et statut professionnel, les données disponibles indiquent des taux de sous-emploi élevés pour les indépendants (31,1 pour cent), surtout en milieu rural (46,4 pour cent). Quant au taux de suremploi, il dépasse, en moyenne les 50 pour cent (50,9 pour cent), mais ce sont les salariés qui connaissent les niveaux de suremploi les plus élevés avec 59,7 pour cent, leur durée de travail moyenne étant de 54,4 heures par semaine, ce qui dépasse la durée légale de plus de six heures³⁷ (alors que le taux de sous-emploi des salariés est de 13,5 pour cent). Mais puisque les jeunes (principalement les jeunes

³⁶ Les jeunes (de moins de 35 ans) sont par ailleurs fortement présents dans le secteur "services hors commerce" qui regroupe les "Restaurants, cafés et hôtels", les "Transport et communication" et les "Services personnels", avec un peu plus de la moitié des effectifs de ce secteur (52,8 pour cent). En revanche, les moins de 35 ans sont relativement moins présents dans le secteur "construction" (37,7 pour cent). Mais il s'agit là de secteurs qui pèsent peu en matière de création d'emplois.

³⁷ Elle dépasserait la durée légale de 10,4 heures si on prend en compte le niveau qui lui a été fixé par le nouveau code du travail adopté en 2004.

adultes) sont, à plus de la moitié, des jeunes employés dans l'économie informelle sont des indépendants et des salariés³⁸, il y a lieu de penser qu'ils sont nombreux à subir soit le sous-emploi soit le suremploi.

De plus, l'emploi salarié informel présente d'autres signes de précarité. Une infime proportion des salariés (2,0 pour cent) disposent d'un contrat écrit, la grande majorité (66,1 pour cent) étant embauchés par simple accord verbal avec les employeurs.

De même, les conditions de travail sont rarement spécifiées, laissées à la discrétion des patrons dans 78,0 pour cent des cas. Pour ce qui concerne la détermination de la rémunération des salariés, plus de la moitié des patrons (51,1 pour cent) déclarant fixer le salaire par négociation avec les recrutés, 22,1 pour cent 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 élevé, on comprend le fait que le salaire minimum n'est pratiquement jamais appliqué (0,2 pour cent) et que le suremploi est recherché afin de compenser les bas niveaux de rémunération.

Quant à la couverture sociale, elle est rarement respectée, puisque à peine 5,8 pour cent des salariés de l'économie informelle sont déclarés à la Caisse nationale de Sécurité Sociale. Même pour l'économie informelle localisée, ce taux ne dépasse pas les 8,2 pour cent. De fait, la quasi-totalité des unités informelles ignore l'existence de cette caisse, puisque 98,9 pour cent d'entre elles n'y sont pas affiliées.

De plus, les femmes salariées n'obtiennent pratiquement jamais de congé de maternité (1,1 pour cent)³⁹. Quant au régime de retraite, 16,7 pour cent des unités assujetties seulement y sont affiliées.

Concernant les non-salariés jeunes, qui sont surtout employés en tant qu'apprentis et aides familiales et qui, avec un effectif de 166 699 personnes, représentent 42 pour cent des jeunes employés dans l'informel, ils subissent des niveaux de suremploi élevés, des conditions de travail souvent très précaires et ne sont que peu ou pas rémunérés. C'est ainsi que 43,0 pour cent d'entre eux travaillent plus de 48 heures par semaine, alors que 29,5 pour cent sont sous-employés⁴⁰, ce qui s'explique en partie par le fait que 48,3 pour cent des non-salariés travaillent dans le secteur "commerce et réparation". De plus, et de par leur statut, ils sont d'emblée exclus des protections offertes par le droit du travail.

Une analyse sectorielle de la durée hebdomadaire du travail effective indique des niveaux élevés là où les jeunes sont le plus représentés : 58,2 heures dans les "services hors commerce", 55,4 heures dans le "commerce et réparation", 47,5 heures dans la "construction" et à 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 pour les activités qui s'exercent dans les unités informelles avec local (56,4 heures)⁴¹. C'est le cas de la branche "réparation de véhicules" qui emploie surtout des jeunes (66,1 pour cent des effectifs).

³⁸ Le nombre de jeunes indépendants et des salariés est estimé respectivement à 109653 et 112154, représentant respectivement 27,6 pour cent et 28,3 pour cent des jeunes employés dans l'informel. A noter que la faible proportion de jeunes chez les indépendants est compensée par la forte proportion de ces derniers dans l'ensemble de l'emploi informel.

³⁹ Les femmes occupent 12,7 pour cent des emplois informels, dont à peine le dixième est salarié (11,2 pour cent).

⁴⁰ Ces taux correspondent à l'ensemble des non-salariés dont, rappelons-le, 66,8 pour cent sont âgés de moins de 25 ans.

⁴¹ La durée de 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).

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

La vulnérabilité de l'emploi dans l'économie informelle se mesure aussi par le fait qu'il constitue pour de nombreux actifs un impératif de subsistance et de survie. 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), l'économie informelle de subsistance comporte 38,2 pour cent de l'ensemble des unités, comme il emploie 36,9 pour cent de l'emploi informel total. De plus 39,4 pour cent des unités de production dirigées par des personnes de moins de 35 ans relèvent de l'informel de subsistance, contre 36,1 pour cent pour les « 35-60 ans ».

Ceci n'est pas sans lien avec le fait que l'économie informelle de subsistance constitue un débouché naturel pour les migrants ruraux qui constituent 42,4 pour cent du total des travailleurs de l'informel urbain, alors même que leur contribution à l'emploi non agricole total atteint les 44,2 pour cent, au moment où celle des citoyens nés en ville n'est que de 28,0 pour cent.

Etant donné les faibles niveaux de la productivité dans le secteur agricole traditionnel (dominant en termes d'emploi) et le sous-emploi qui s'ensuit, les ruraux qui migrent en quête d'emploi s'installent surtout dans les zones péri-urbaines. Ils sont alors plus enclins à développer leurs propres micro-activités, principalement dans le petit commerce et un certain nombre d'activités marginales, dans un cadre marqué par la précarité et l'absence de services publics de base, contribuant ainsi à l'expansion du secteur informel. Or, comme déjà souligné, les jeunes constituent une part importante des migrants ruraux et sont, de fait, un réservoir naturel du secteur informel urbain, surtout pour les moins instruits d'entre eux.

Enfin, le développement de l'emploi informel (non agricole) majoritairement microscopique et de subsistance, vers une tertiarisation poussée et peu productive dépend correspond à un mode de développement agricole et industriel peu dynamique et peu favorable à l'emploi, d'autant plus que politiques de stabilisation et d'ajustement structurel mises en œuvre dès le début des années 1980 semblent avoir davantage affaibli la croissance et la création d'emplois et induit, au moins en partie, la forte montée du chômage et de la pauvreté (cf. chapitre 4).

Tendance à la désalarisation de l'emploi des jeunes

En 2001, la répartition de la population active occupée selon le sexe et le statut montre que le statut d'« aide familiale » continue à prédominer chez les femmes en milieu rural (avec 83,9 pour cent de l'emploi féminin, contre 5,3 pour cent seulement en milieu urbain). Les aides familiales représentent 52,8 pour cent de la population active occupée rurale, alors qu'elles ne représentent que 5,6 pour cent en milieu urbain. C'est ce qui explique que le taux brut

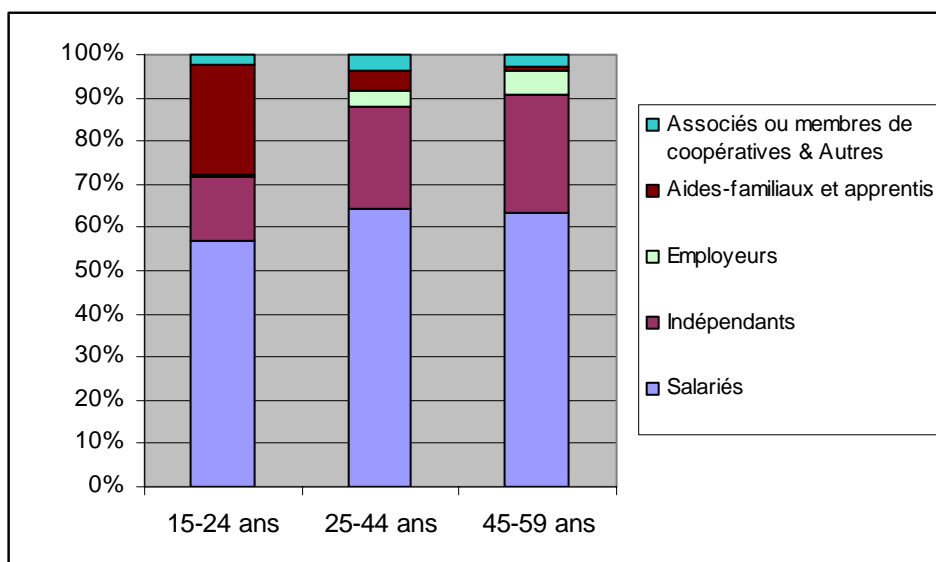
d'emploi est relativement plus élevé chez les femmes rurales que chez les citadines (23,3 pour cent contre 11,2 pour cent).

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 pour cent en 2001, contre 17,4 pour cent dans les campagnes. Le salariat est aussi le statut professionnel le plus fréquent au niveau national, avec une proportion de 38 pour cent de l'ensemble de la population active occupée. La part des femmes dans l'emploi citadin représente un peu plus du quart (26,2 pour cent). Parallèlement, on assiste à une montée des « Indépendants » (25,8 pour cent) et des « Aides-familiales » (30,4 pour cent). Les « Employeurs » et les « Apprentis », quant à eux, ne représentent respectivement que 2,1 pour cent et 1,3 pour cent de l'ensemble de la population active occupée.

L'examen de la structure de l'emploi en 2001 selon l'âge montre à quel point les jeunes sont ceux qui accèdent le moins au statut de salarié (30,4 pour cent) sans qu'ils soient pour autant concernés par d'autres statuts rémunérateurs puisque plus de la moitié d'entre eux (55,6 pour cent) sont des aides familiaux, notamment à cause du poids des aides familiaux jeunes en milieu rural.

En milieu urbain, les salariés jeunes représentent 57 pour cent des jeunes actifs occupés alors que cette proportion s'élève à 64,5 pour cent pour les 25-44 ans. En même temps, les jeunes sont moins nombreux qui sont « indépendants » (14,9 pour cent contre 23,7 pour cent pour les 25-44 ans) ou encore « employeurs » (0,2 pour cent contre 2,4 pour cent), le reste étant réparti entre « apprentis » et « aides familiaux » fort peu présents pour les autres tranches d'âge.

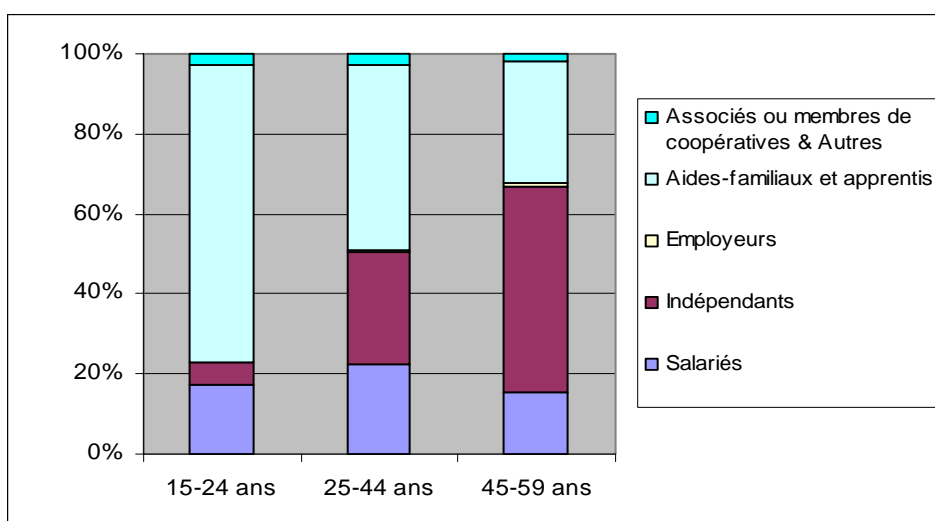
Graphique 25 : Structure de l'emploi urbain selon l'âge (2001)



Source : d'après les 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 pour cent). Quant aux salariés jeunes ruraux ils n'en forment que 17,4 pour cent alors que les indépendants ne sont que 5,6 pour cent, les employeurs jeunes étant une catégorie pratiquement inexistante.

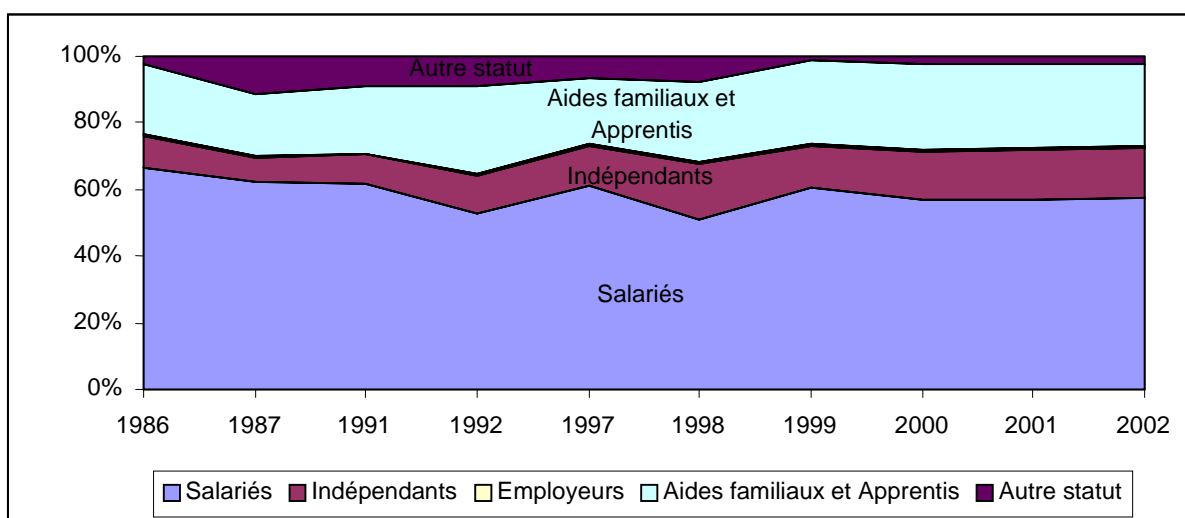
Graphique 26 : Structure de l'emploi rural selon l'âge (2001)



Source : d'après les 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, la tendance à la désalarisation de l'emploi, en général, et de l'emploi jeune, en particulier, à la faveur d'autres formes qui sont 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 : d'après les données de la Direction de la Statistique

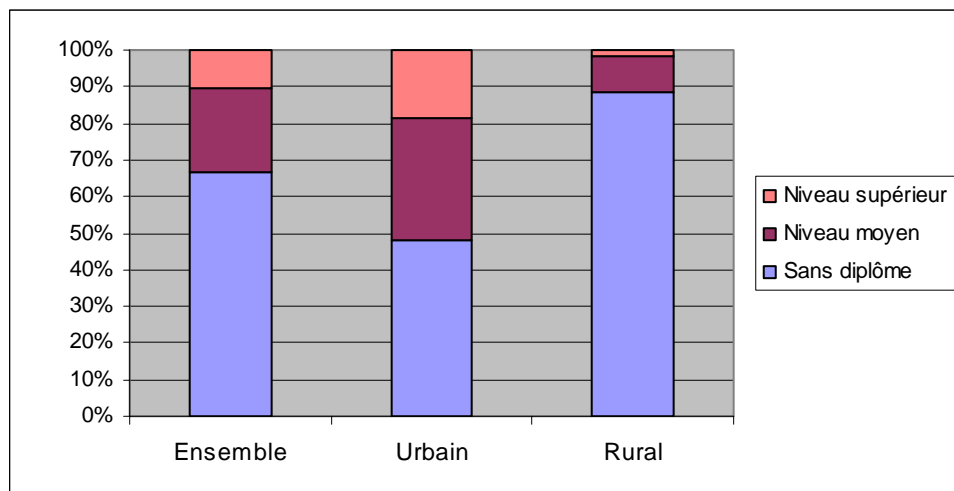
Par conséquent, ce n'est seulement le chômage qui augmente mais c'est aussi l'emploi existant qui devient plus précaire avec le développement de formes atypiques qui recouvrent aussi bien le sous-emploi que le suremploi, de mauvaises conditions de travail, le travail temporaire ou occasionnel. Elle traduit une perte d'efficacité 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.

2.4 Le chômage catégoriel

Dans la plupart des économies développées ainsi que dans de nombreuses régions 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 de chômage moins élevés et des chances plus élevées d'obtenir des emplois à plein temps et de longue durée (cf. BIT, 2004). Le cas du Maroc ne semble pas vérifier cette relation qui s'avère contredite par le paradoxe d'un chômage des jeunes diplômés généralement beaucoup plus élevé que celui des jeunes sans instruction.

La population active est caractérisée par un niveau d'éducation assez bas : 67,6 pour cent de la population active ne possèdent aucun diplôme, cette proportion étant de 88,8 pour cent en milieu rural contre 48,4 pour cent en milieu urbain. Il n'y a que 10,3 pour cent de la population active (18,4 pour cent dans les villes et 1,4 pour cent dans les campagnes) qui dispose d'un diplôme de niveau supérieur⁴².

Graphique 28 : Structure de la population active selon le niveau d'instruction (2002)



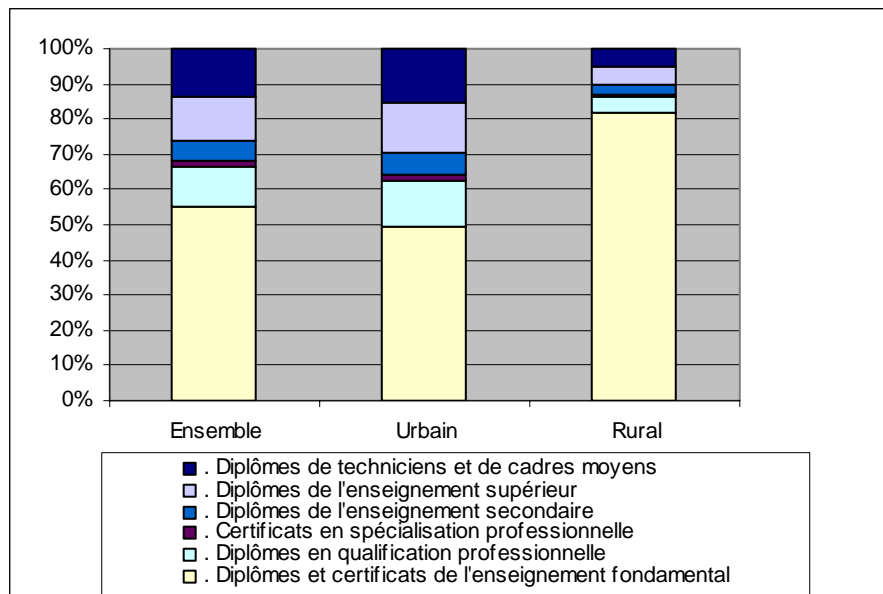
Source : D'après les données de la Direction de la Statistique (2002).

On remarque aussi 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 (70,0 pour cent), alors que les diplômés de niveau moyen ont les taux les plus bas (47,2 pour cent), talonnés des sans diplôme (49,7 pour cent). L'une des explications les plus plausibles de ce phénomène serait que, face aux niveaux élevés du chômage qui guette les diplômés de niveau moyen, ils sont les plus enclins à se retirer du marché du travail, c'est-à-dire qu'ils sont les plus découragés. Ceci est d'autant plus vrai que leurs formations et compétences sont, sauf exceptions, peu valorisées et peu reconnues sur le marché du travail, surtout que ces jeunes se trouvent fortement concurrencés par les sans diplôme, du fait qu'une grande partie des petites et moyennes entreprises (surtout dans le secteur non structuré ou informel) demandent peu en qualifications formelles (sanctionnées par des diplômes) et que les sans diplômes sont moins exigeants en termes de revenus et de conditions de travail.

⁴² On ne dispose pas de données ventilées par âge en ce qui concerne la structure de la population active selon le niveau de diplôme.

Le graphique 29 montre que la population active diplômée est dominée par ceux 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 très hétérogène, englobant des niveaux aussi divers que le baccalauréat et le doctorat⁴³, et sont, malgré leur faible proportion, surtout présents sur le marché de l'emploi urbain.

Graphique 29 : Structure de la population active diplômée selon le niveau d'instruction (2002)



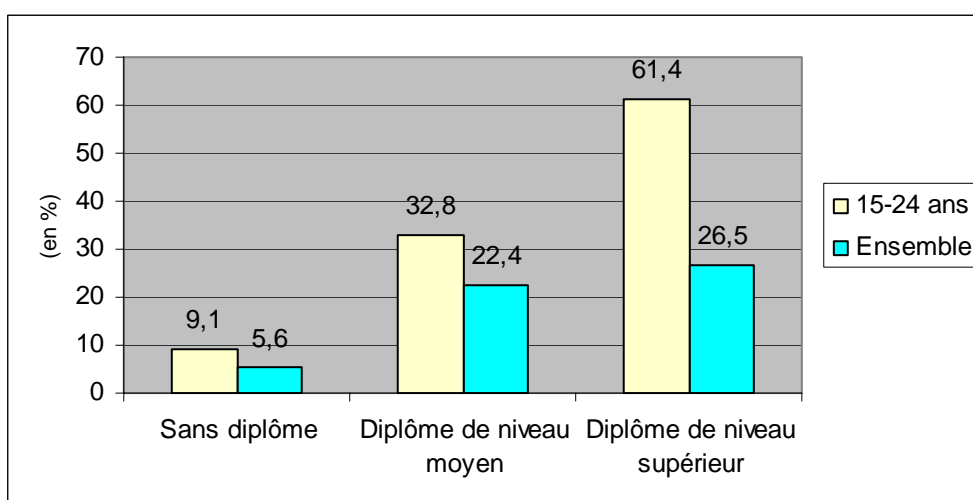
Source : d'après les données de la Direction de la Statistique (2002)

Les jeunes diplômés davantage frappés par le chômage

Sur le front du chômage, les données de l'année 2002 montrent que, sur l'ensemble du territoire, quel que soit l'âge et le sexe, le taux de chômage croît avec le niveau de diplôme, la même chose se vérifiant au niveau de la relation entre chômage et niveaux scolaires. Mais elles montrent surtout que les jeunes sont les plus vulnérables à cet égard puisqu'ils ont des taux de chômage plus élevés que leurs aînés pour chaque niveau de diplôme.

⁴³ Dans les statistiques marocaines les diplômes de niveau supérieur incluent les diplômes de l'enseignement secondaires correspondant au baccalauréat, ce qui en gonfle les proportions.

Graphique 30 : Taux de chômage selon le niveau d'instruction et l'âge (urbain et rural, 2002)



Source : d'après les données de la Direction de la Statistique (2002)

Le tableau 10 montre à quel point, sur l'ensemble de la population des diplômés, ce sont les jeunes qui souffrent le plus du chômage, quel que soit par ailleurs le niveau de diplôme, le sexe ou encore le milieu de résidence. Il montre aussi les écarts qui existent entre les hommes et les femmes en relation avec le niveau de diplôme, le milieu de résidence et l'âge, principalement en défaveur des jeunes femmes diplômées de niveau supérieur.

Tableau 10 : Taux de chômage par groupe d'âge, sexe, niveau d'instruction et milieu de résidence en 2002 (en %)

Sexe et âge	Sans Diplôme			Niveau moyen			Niveau supérieur		
	Urbain	Rural	Ensemble	Urbain	Rural	Ensemble	Urbain	Rural	Ensemble
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)

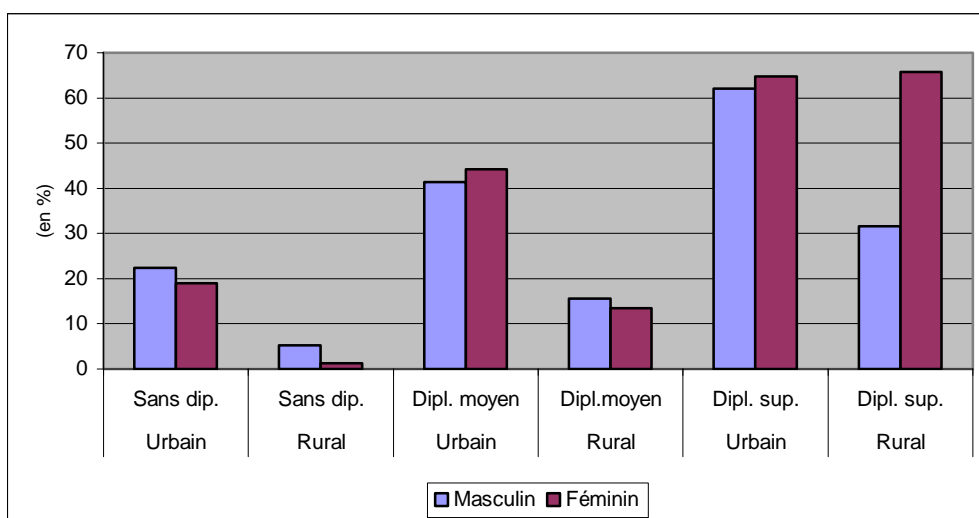
L'écart des taux de chômage entre jeunes et adultes croît avec l'augmentation du niveau de diplôme. C'est ainsi que, au niveau national, le taux de chômage des jeunes est 6 fois supérieur à celui des 35-44 ans pour les diplômés de niveau supérieur, cet écart passant à 3 et

à 2,2 fois respectivement pour les diplômés de niveau moyen et les sans diplôme. C'est dire que si, en général, ce sont les jeunes qui subissent principalement le chômage, ce sont surtout ceux de niveau supérieur qui en souffrent le plus avec un taux de chômage très élevé (61,4 pour cent), alors que celui des jeunes sans diplôme n'est « que » de 9,1 pour cent, celui des diplômés de niveau moyen étant, pour sa part, à un niveau intermédiaire de 32,8 pour cent. Ceci dit, les diplômés de niveau supérieur ne constituent que le quart des chômeurs (26,6 pour cent), un peu moins de la moitié disposant d'un diplôme de niveau moyen (46,0 pour cent), le reste étant sans diplôme (27,4 pour cent).

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 l'est de beaucoup plus en milieu rural (8,8 fois contre 6,7 au niveau global). C'est dire que les écarts entre les jeunes diplômés de niveau supérieur et les sans diplôme sont plus élevés en milieu rural qu'en milieu urbain, signe d'un plus faible taux d'encadrement des entreprises rurales et donc du peu d'emplois dédiés aux diplômés de haut niveau en ce milieu.

Par ailleurs, ce phénomène semble plus vérifié pour les jeunes femmes que pour les jeunes hommes. C'est ainsi que pour la population masculine, le taux de chômage des jeunes diplômés de niveau supérieur est, en milieu urbain de 2,77 fois celui des jeunes sans diplôme, ce ratio s'élevant à 5,96 en milieu rural. Or, en milieu rural, le taux de chômage des jeunes diplômés de niveau supérieur de sexe féminin est 50,5 fois plus élevé que celui des jeunes femmes sans diplôme (3,4 fois en milieu urbain). C'est que, 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 diplôme⁴⁴, phénomène qui est dû à des facteurs socio-économiques qui font que ne s'offrent aux jeunes femmes qualifiées que très peu de débouchés, comparativement aux jeunes hommes de même niveau. Ces facteurs sont liés aux traditions familiales et culturelles, mais surtout aux mentalités et styles de commandement des employeurs en milieu rural, ce qui explique, par ailleurs, la forte propension de ces jeunes femmes à migrer vers les villes.

Graphique 31 : Taux de chômage des jeunes selon le niveau d'instruction et le milieu de résidence (2002)



Source : d'après les données de la Direction de la Statistique

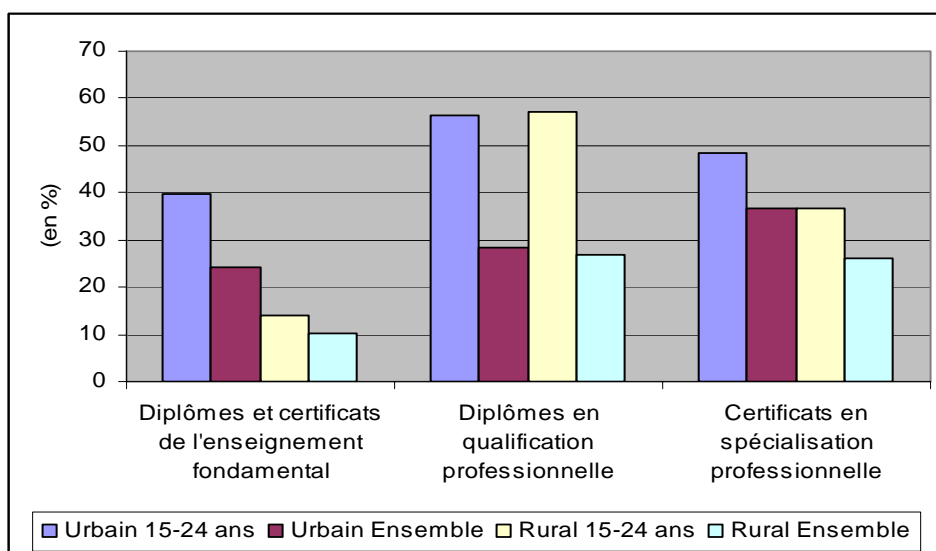
⁴⁴ Ceci se voit aussi à travers le fait que le taux de chômage d'une jeune femme diplômée de niveau supérieur est « seulement » 12,4 fois supérieur à celui d'un jeune homme sans diplôme.

D'autres contrastes sont à relever. Une jeune femme citadine sans diplôme souffre, ainsi, moins du chômage qu'un jeune homme citadin sans diplôme (0,85 fois), mais souffre un peu plus 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), mais aussi, puisque les jeunes femmes disposant d'un diplôme de niveau supérieur souffrent plus que les jeunes hommes de même niveau (2,08 fois).

Des catégories de diplômes plus touchées que d'autres

Au sein des trois catégories de niveau 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 souffrent le plus du chômage, en particulier ceux ayant obtenu un diplôme de qualification professionnelle, que ce soit en milieu urbain ou en milieu rural.

Graphique 32 : Taux de chômage des diplômés de niveau moyen selon l'âge, le type de diplôme et le milieu de résidence (2002)



Source : d'après les données de la Direction de la Statistique

Ces faibles performances du système de formation professionnelle de niveau moyen s'expliquent par de nombreuses raisons dues notamment à la constitution historique de ce système et au rôle qui lui a été historiquement dévolu, à savoir celui de « recycler » les élèves qui n'ont pas pu (ou qui n'ont pas voulu) suivre leur scolarité dans le cycle « normal ». C'est dire que ce système fut pensé moins pour préparer l'insertion professionnelle de ces jeunes que pour remplir le vide social que créait la désaffection scolaire⁴⁵.

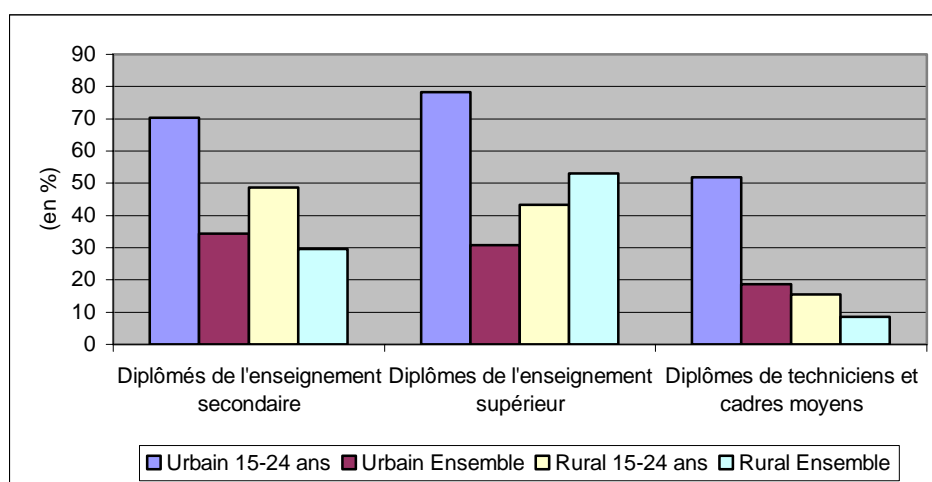
Au sein des diplômés de niveau supérieur, le peu de données disponibles montrent que, en milieu urbain, les diplômés de l'enseignement supérieur souffrent plus du chômage que les diplômés de l'enseignement secondaire. En revanche, les jeunes qui détiennent des diplômes

⁴⁵ Voir sur cette question les développements de Bayali (2000).

de techniciens ou de cadres moyens sont relativement les plus avantagés, quoique leur taux de chômage demeure très élevé (51,8 pour cent).

En milieu rural, les techniciens et cadres moyens sont les mieux lotis, mais avec des taux de chômage beaucoup plus bas que leurs homologues citadins (15,4 pour cent contre 51,8 pour cent). Une telle disparité entre les villes et les campagnes indique que ce type de profil est, indépendamment de l'âge, relativement mieux adapté et plus demandé en milieu rural qu'en milieu urbain, comme le montre en partie le fait que le taux de chômage de cette catégorie de diplômés se situe à un niveau assez bas, relativement aux autres diplômés de niveau supérieur (moins de 10 pour cent)⁴⁶.

Graphique 33 : Taux de chômage des diplômés de niveau supérieur selon l'âge, le milieu de résidence et le niveau d'instruction (2002)



Source : d'après les données de la Direction de la Statistique

Seule une analyse plus détaillée, qui prenne en compte non seulement les types et les niveaux de diplôme mais aussi les domaines de spécialisation, pourrait expliquer pourquoi les jeunes cadres et techniciens moyens trouvent beaucoup plus de difficultés à s'insérer dans le marché du travail que les adultes dans les zones urbaines en comparaison avec les zones rurales, comme elle peut expliquer les spécificités des autres catégories de diplômés de niveau supérieur.

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

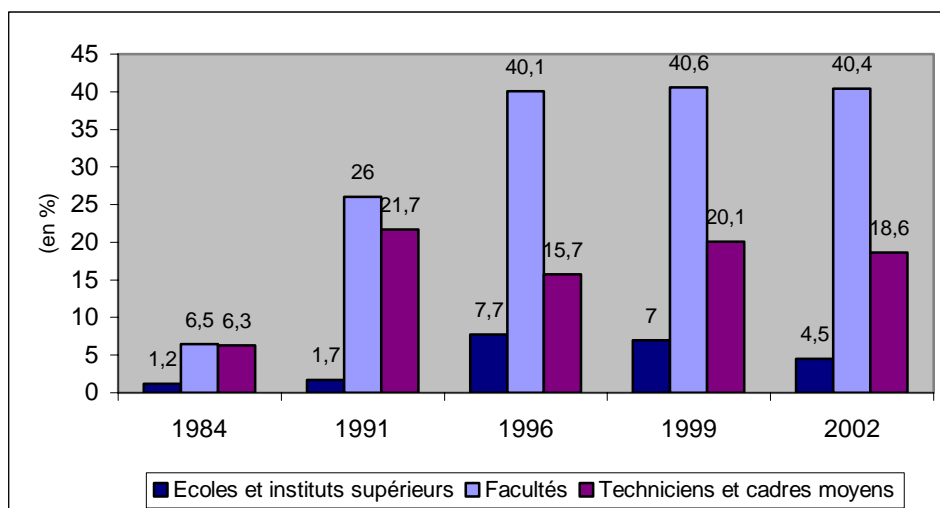
Dès le milieu des années 1980 le Maroc a connu une très forte augmentation du chômage des diplômés de niveau supérieur, alors que celui des sans diplôme est resté à un niveau modéré et a même baissé.

Les principaux enseignements que l'on peut tirer de l'évolution des taux de chômage des diplômés de niveau supérieur (cf. graphique) c'est que la catégorie qui subit le plus le chômage est celle des diplômés des facultés (à l'exception des lauréats des facultés de médecine) avec, à partir du milieu des années 1990, des taux de chômage stabilisés autour de 40 pour cent, suivie, avec des taux moins élevés mais en fortes fluctuations, de la catégorie des techniciens et cadres moyens. Ce sont, en revanche, les diplômés des écoles et instituts

⁴⁶ Ceci n'est valable qu'à ce niveau de détail. Comme on le verra plus loin, il existe de grandes différences entre les diplômés de l'enseignement supérieur, qui relativisent quelque peu cette conclusion.

supérieurs (y compris ceux des facultés de médecine), par ailleurs beaucoup moins nombreux que ceux des facultés, qui s'en sortent le mieux avec des taux à la fois 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 : d'après les données de la Direction de la Statistique

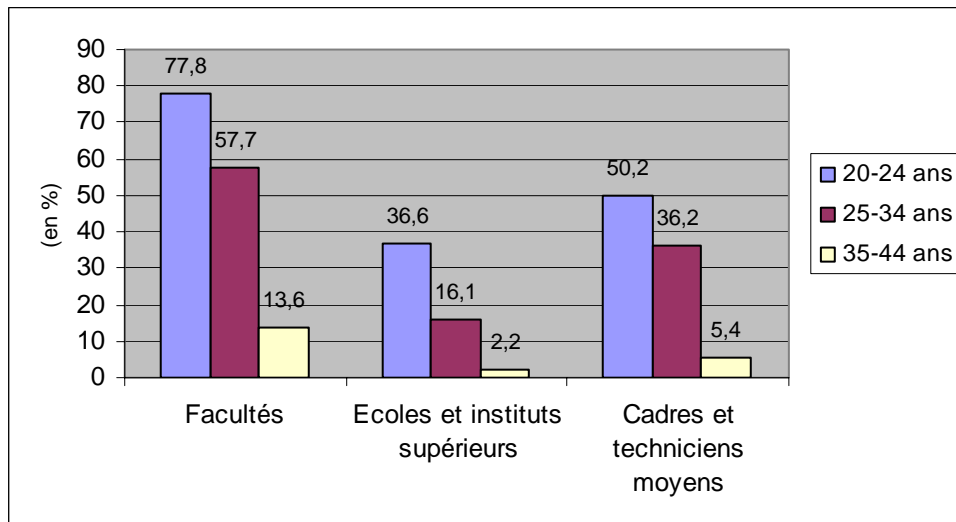
Il existe aujourd'hui au sein des diplômés de niveau supérieur de grandes différences entre ceux qui ont suivi un cursus classique au sein des facultés⁴⁷ et ceux ayant suivi leurs études dans des écoles ou instituts supérieurs. Mais là encore, ce sont généralement les jeunes qui en souffrent le plus. Comme le montre le graphique 35 la catégorie de 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 pour cent, qui est 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 pour cent, 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 relativement plus bas, de l'ordre de 36,6 pour cent, mais qui est sans commune mesure avec celui des 35-44 ans qui n'est que de 2,2 pour cent (il lui est 16,6 fois supérieur).

Ces disparités entre types de diplômes et entre les jeunes et les adultes trouvent leur explication dans la nature du système de formation en général, et celui de niveau supérieur en particulier, ainsi que dans la nature des structures et styles de commandement des entreprises, qui ne permettent pas une meilleure adéquation des formations aux emplois offerts sur le marché du travail. Mais elles s'expliquent aussi par l'évolution des cadres macroéconomique et institutionnel (Programme d'ajustement structurel ou PAS), qui s'est traduite par la baisse drastique des créations d'emploi dans le secteur public, principal débouché des lauréats des facultés depuis l'indépendance du pays en 1956. Par conséquent, le marché du travail pour les diplômés s'est beaucoup restreint en défaveur des plus jeunes, considérés moins bien formés

⁴⁷ Une analyse plus fine devrait prendre en compte les différentes branches d'études et voir ainsi les différentiels de chômage entre les études littéraires, les formations en sciences économiques, en droit, en sciences physiques, etc., de même que les diverses spécialités en leur sein.

et moins expérimentés que leurs aînés⁴⁸, tout comme en défaveur des types de formations les moins demandées par les secteurs public et privé.

Graphique 35 : Taux de chômage urbain des différentes catégories de diplômés de niveau supérieur (1999)



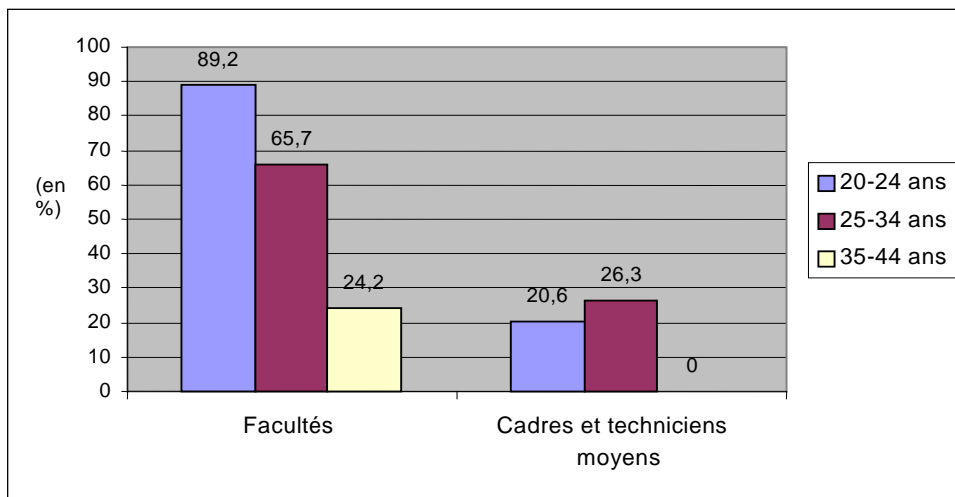
Source : d'après les données de la Direction de la Statistique

Les taux d'insertion relativement plus élevés des jeunes lauréats des écoles et instituts supérieurs et des cadres moyens s'expliquent par le fait qu'ils sont plus favorisés dans l'accès au peu d'emplois qui continuent à être créés dans le secteur public (comme dans le cas des médecins et ingénieurs), et surtout dans le secteur privé. Ces deux types de formation présentent en effet la caractéristique fondamentale d'une meilleure adaptation aux besoins des entreprises privées et publiques, d'autant plus qu'elles intègrent une composante pratique et des stages en entreprises ou en milieu professionnel, qui améliorent l'employabilité de leurs 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 pour cent), plus qu'en milieu urbain (77,8 pour cent) alors que celui des jeunes cadres et techniciens moyens est plus bas qu'en milieu urbain (20,6 pour cent contre 36,6 pour cent). En effet, les entreprises rurales, à dominante agricole et de faible taille, consomment relativement moins de capital intellectuel (lauréats des facultés) que les entreprises en milieu urbain alors, qu'elles sont plus ouvertes aux profils des cadres et techniciens moyens.

⁴⁸ Ceci semble lié à un autre processus historique, celui de la massification de l'enseignement supérieur et la détérioration des conditions générales de formation dans les facultés, ce qui n'a fait que rendre moins crédibles les diplômes fournis par elles.

Graphique 36 : Taux de chômage rural des différentes catégories de diplômés de niveau supérieur (1999)

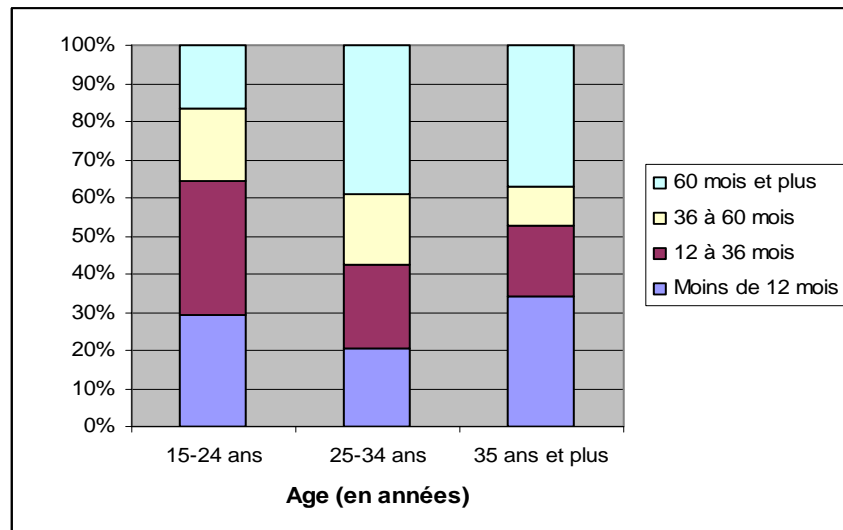


Source : d'après les données de la Direction de la Statistique

2.5 L'irrésistible ascension du chômage de longue durée

En 2002, le chômage de longue durée touchait quelque 258 391 jeunes, ce qui représente 70,7 pour cent des jeunes chômeurs, dont la moitié (50,5 pour cent) est en situation de chômage depuis au moins trois ans, et presque le quart (23,6 pour cent) dans une situation de chômage de très longue durée (plus de cinq ans) synonyme d'exclusion du marché du travail. Ce sont, en revanche, seulement 29,3 pour cent des jeunes chômeurs qui ne dépassent pas 12 mois de chômage.

Graphique 37 : Structure de la population urbaine au chômage selon l'âge et la durée de chômage (2002)

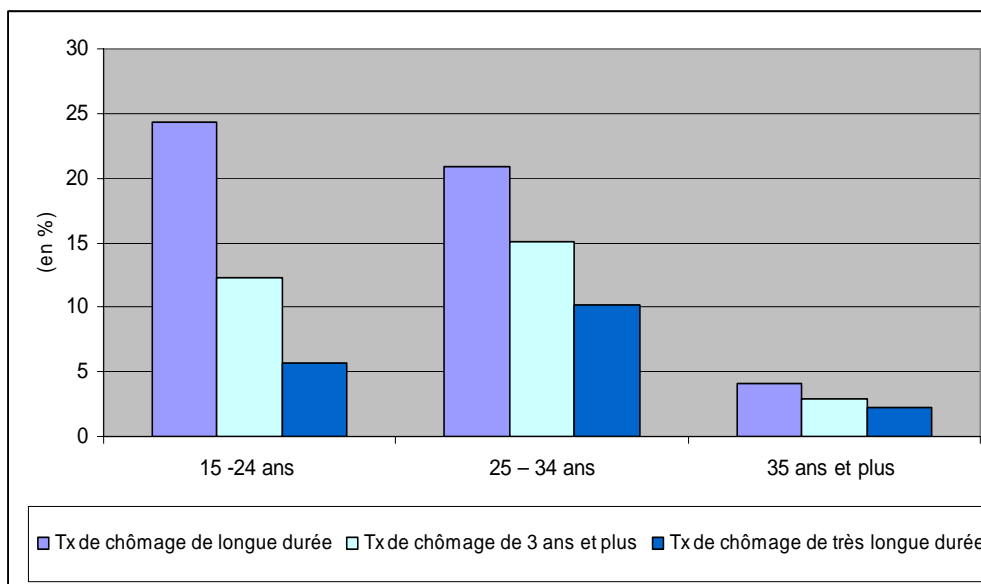


Source : d'après les données de la Direction de la Statistique

Ces chiffres sont à comparer avec ceux des autres tranches d'âge, qui montrent que le chômage de longue durée touche presque les 4/5 des actifs âgés de 25 à 34 ans, dont presque la moitié est en chômage de très longue durée. Quant à la tranche des 35 ans et plus, ce sont les deux tiers des chômeurs qui sont en chômage de longue durée, dont plus de la moitié (56 pour cent) sont en 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 adultes âgés de 25 à 34 ans (24,3 pour cent contre 20,8 pour cent), alors que celui des plus de 35 ans n'est que de 4 pour cent. De plus, les taux de chômage d'une durée de trois ans et plus et ceux de cinq ans et plus sont plus élevés chez les jeunes que chez les adultes.

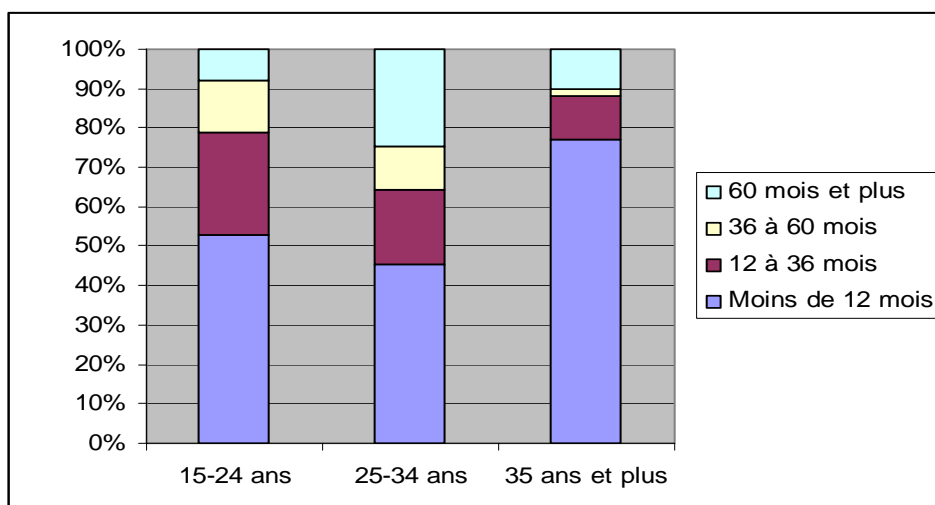
Graphique 38 : Taux de chômage urbain de longue durée selon l'âge (2002)



Source : d'après les données de la Direction de la Statistique

En ce qui concerne le milieu rural, le chômage de longue durée touchait, en 2002, un peu moins de la moitié des actifs jeunes au chômage, dont 16,53 pour cent sont en chômage de très longue durée. Mais, comme en milieu urbain, le chômage de longue et de très longue durée touche, en termes de part dans le chômage total d'une même tranche d'âge, plus les 25-34 ans que les jeunes ou les autres adultes.

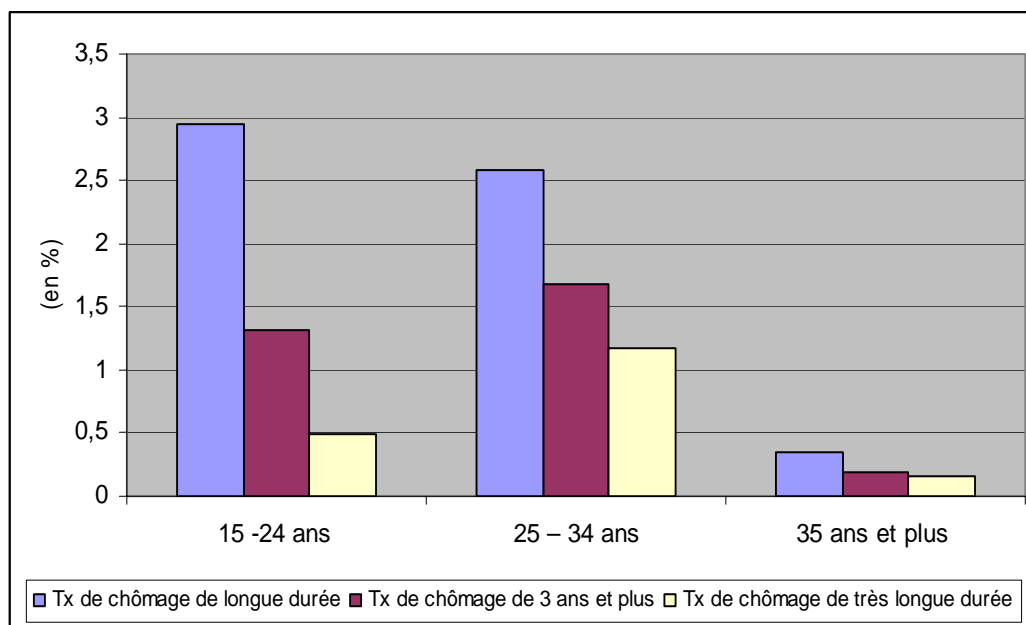
Graphique 39 : Structure de la population rurale au chômage selon l'âge et la durée de chômage (2002)



Source : d'après les données de la Direction de la Statistique

De même, le taux de chômage de longue durée (comme celui de très longue durée) est, en milieu rural, plus élevé que celui des adultes. On aura remarqué que, comme dans les zones urbaines, le taux de chômage d'une durée de trois ans et plus est plus élevé que celui des jeunes.

Graphique 40 : Taux de chômage rural de longue durée selon l'âge (2002)



Source : d'après les données de la Direction de la Statistique

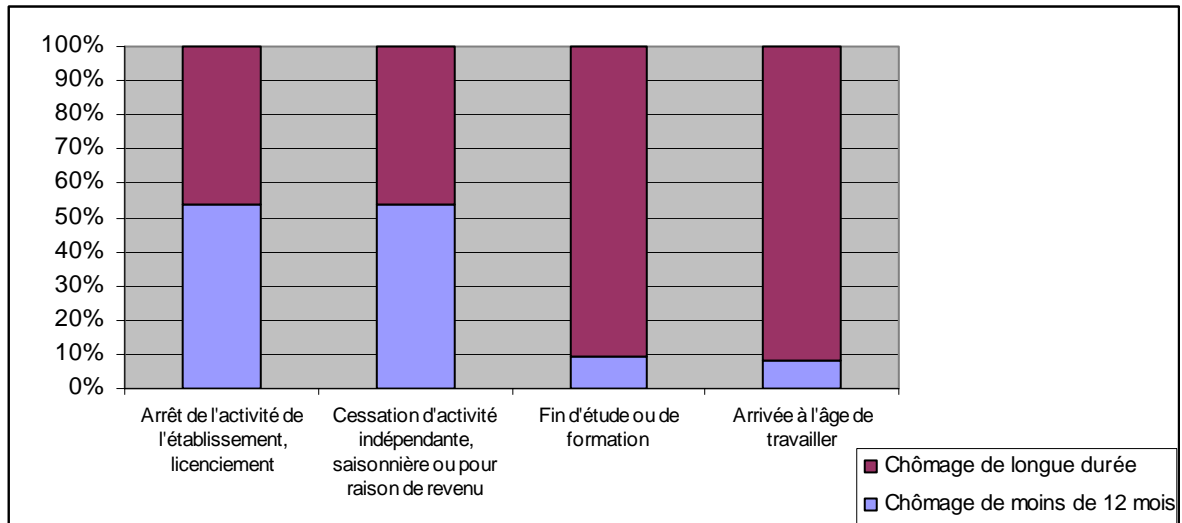
Si l'on compare les taux de chômage de longue durée selon le milieu de résidence il est clair qu'il existe une grande disparité en défaveur des jeunes citadins. De me le taux de chômage de longue durée des jeunes est plus élevé que celui des adultes, alors que, comme en milieu urbain, le taux de chômage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

Que ce soit en milieu urbain ou en milieu rural, il y a donc une plus grande incidence du chômage de longue durée chez les personnes âgées de 25 à 34 ans que chez les jeunes, même si cette incidence est plus forte en milieu urbain qu'en milieu rural. Mais surtout le taux de chômage de longue durée des jeunes est plus élevé que celui des adultes. Ceci dit, le fait que le chômage de longue durée des jeunes soit assez généralisé, tout en se prolongeant chez les adultes, indique clairement, là encore, que la crise du chômage des jeunes ne peut être attribué aux simples facteurs temporaires classiquement avancés dans les explications en termes de délais de recherche d'emploi. Ce fait montre plutôt que la crise du chômage est une crise structurelle qui dénote à la fois une crise du marché du travail, une faiblesse des mécanismes et institutions d'intermédiation, et une crise du régime de croissance.

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

L'analyse des causes du chômage de longue durée montre qu'il s'agit principalement d'un chômage de primo-insertion dont les plus touchés sont à l'évidence les jeunes et les 25-34 ans. En effet, comme l'indique le tableau suivant le chômage de moins d'un an est associé surtout à des problèmes conjoncturels du genre « arrêt de l'activité de l'établissement » et « 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 ».

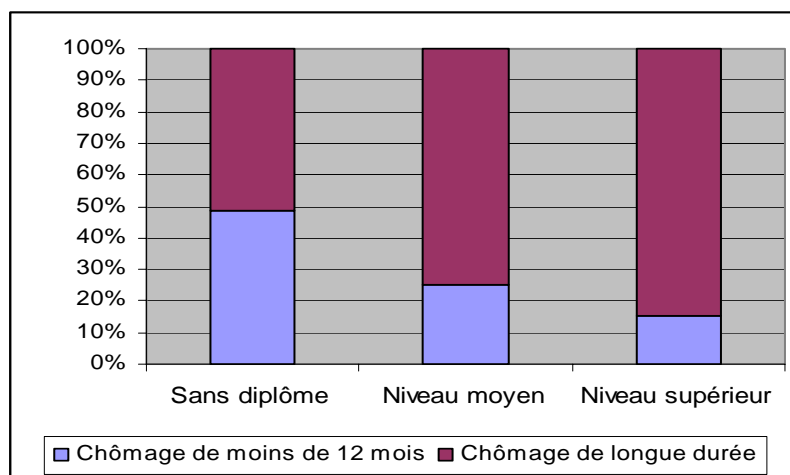
Graphique 41 : Structure de la population active au chômage selon la durée et les causes du chômage (2002)



Source : d'après les données de la Direction de la Statistique

De plus, 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.

Graphique 42 : Structure de la population active au chômage selon la durée de chômage et le niveau d'instruction (2002)⁴⁹



Source : d'après les données de la Direction de la Statistique

Une analyse plus détaillée par type de diplôme montre, par ailleurs, que 38 pour cent des lauréats de l'enseignement supérieur sont touchés par le chômage de très longue durée, proportion la plus élevée parmi l'ensemble des catégories de diplômés, et deux fois plus élevée que dans le cas des sans diplôme. Elle montre aussi que ceux qui détiennent les diplômes de techniciens et de cadres moyens s'en sortent relativement mieux avec un

⁴⁹ Nous ne disposons pas de ventilation des données utilisées pour élaborer ce graphique selon l'âge mais il est possible de considérer que ses principaux enseignements sont pertinents au regard de la situation des jeunes.

chômage de longue durée qui touche 79,6 pour cent d'entre eux contre 87,1 pour cent pour les diplômés de l'enseignement supérieur. Et il en est de même pour ce qui concerne le chômage de très longue durée qui touche 27,2 pour cent de ceux qui détiennent les diplômes de techniciens et de cadres moyens contre 38,0 pour cent pour les diplômés de l'enseignement supérieur.

3. 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 1980, 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), mais aussi 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 la présente étude est que, au-delà des déterminants structurels qui renvoient aux limites du système productif et à ses performances (voir chapitre 4), 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 différentes 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. En effet, 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 valeurs 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.

3.1 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.

3.1.1 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.

(i) Côté demande, l'enquête a fait ressortir un volume global de demandes d'emploi de l'ordre de 100 374 dont 61 pour cent de sexe masculin, 58 pour cent situées dans la classe d'âge 25-29 ans (âge moyen 28.3), 86 pour cent de célibataires et 90 pour cent vivant avec leurs parents. La répartition par catégorie de diplôme met en évidence une prépondérance des bacheliers (49.6 pour cent), suivis des licenciés (21.6 pour cent), des techniciens (20.8 pour cent), des bac+2 (5.1 pour cent), les diplômés supérieurs d'université et des grandes écoles (1.2 pour cent, respectivement). Plus de 90 pour cent des demandes appartiennent aux promotions 1986-1990 (18 pour cent 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 pour cent contre 55 pour cent depuis plus de 2 ans et 38 pour cent depuis plus de 3 ans.

Le recensement comporte une question relative aux secteurs d'activité souhaités par les demandeurs d'emploi : 87 pour cent ont exprimé leur préférence pour le secteur public contre 58 pour cent pour le secteur privé (30 pour cent pour les banques-assurances et 28 pour cent pour l'industrie, 8 pour cent pour le tourisme-hôtellerie, chiffres à compléter et à vérifier).

(ii) 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 6557, 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 pour cent des entreprises enquêtées représentant 55 pour cent des salariés. Elle offre 65 pour cent des emplois à créer en trois ans, suivie des BTP (7.5 pour cent) et mois de 4 pour cent 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 pour cent, en 1990 et 26 514, soit 35 pour cent en 1993 (25 923 créations d'emplois en 1992, soit 34 pour cent). Par niveau de qualification, les offres d'emploi se répartissent entre 36 pour cent pour la formation professionnelle, 11 pour cent pour le baccalauréat et 7 pour cent pour les cadres techniques et cadres administratifs.

(iii) Une mise en rapport offre-demande met en évidence un taux de couverture de la demande par l'offre de moins de 22 pour cent (année 1991). Ce taux varie selon le niveau de

qualification : cadres supérieurs (16 pour cent), techniciens et équivalents (34,5 pour cent), baccalauréat (19 pour cent). 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 pour cent.

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

La part relative du secteur privé dans l'offre potentielle globale s'avère assez médiocre (moins de 25 pour cent). 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 pour cent).
- 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.).
- 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 1970 une involution accélérée par les mutations profondes ayant marqué le travail, l'emploi et les formes de management des entreprises.
- 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.

3.1.2. 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 4) de mettre en évidence une corrélation entre montée du chômage des jeunes diplômés et inflexion macroéconomique opérée par la mise en œuvre du PAS (Programme d'ajustement structurel) 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.

3.1.3 Un traitement structural

Le CNJA a élaboré, en 1991, une série de mesures définissant pour la première fois une approche *structurale* combinant plusieurs dimensions (macroéconomiques, 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.

(i) 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.

(ii) Parallèlement, un « programme d'action pour l'emploi des jeunes en milieu rural » a été proposé articulante « 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 1980 et 1990 (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.

3.2 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 1970, 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'inefficacité des procédures publiques, les demandeurs d'emploi et les entreprises privées ont développé dans les années 1980-1990 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.

3.2.1 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 direct 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'emplois 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 et important avant de se stabiliser tout au long de la période suivante.
- La seconde période couvre l'ensemble de la décennie 1960 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 des canaux non institutionnels. 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 1970.
- A partir du milieu des années 1970, 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 pour cent de demandes d'emploi en 1986) apparaît clairement lorsqu'on compare son évolution par rapport à celle des autres modalités de recherche d'emploi (es « contacts directs » représentent 50 pour cent des demandes d'emploi à la fin de la décennie 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 pour cent), activités du bâtiment (65,7 pour cent), etc.).

La dynamique des *Mokef* est observée depuis la fin des années 1970 en relation avec le développement, dans les faits (toute législation du travail égale d'ailleurs), de procédures de flexibilisation du travail : de 0,5 pour cent de la population active urbaine en 1985, ils représentent 3 pour cent 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	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	-	3,4
<i>Mokef</i>	0,5	1,5	2	3,0	-
Autres moyens	0,9	0,5	1	-	-
Total	100	100	100	100	100

Source : Direction de la statistique

(*) Centre d'information et d'orientation pour l'emploi

3.2.2 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 2, les « amis et entourage » représentent en 1999 plus de 27 pour cent 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 (familiale, 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 1990 puis reprise et mise en œuvre depuis 1998 par le gouvernement d'alternance.

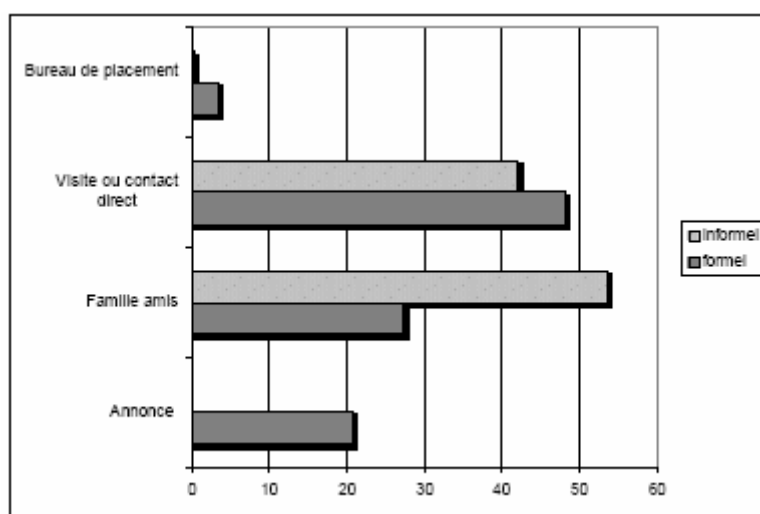
Le rôle des réseaux dans l'accès à l'emploi a été mis en évidence par plusieurs études empiriques et économétriques (Bunel et Lenoir, 2004; Rey-Valette et Ait Soudane, 2004 ; Lenoir, 2003; Agénor et El Aynaoui, 2003 ; Direction de la Statistique 2003 ; Direction de l'emploi, 2000; Montmarquette *et al.*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

Tableau 12 : Modes de recrutement dans l'économie informelle (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

Source : Direction de la Statistique (2003).

Graphique 43 : Comparaison des formes d'accès à l'emploi dans les secteurs formel et informel (1999-2000)



Source : Ait Soudane et Rey-Valette (2004)

3.2.3 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'ANAPEC. Il s'agit d'une approche radicalement différente : d'une logique de placement, prévalente depuis les années 1960, 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'Agence nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC) a été créée en juin-juillet 2000 (loi et décret d'application) et mise en place en 2001.

Encadré 1 : Les missions de l'ANAPEC

- 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-sélectionnés) ;
- 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 pour cent, 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 pour cent, 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 pour cent, un taux d'insertion suite aux formations qualifiantes de 70 pour cent, un taux de création d'entreprises de 50 pour cent (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.

(i) Demandes d'emploi

Comme il vient d'être précisé, le nombre total des chercheurs d'emploi inscrits au cours de l'année 2003 s'élève à 49 138 dont 43 pour cent de sexe féminin.

Il convient de préciser que 28 956 chercheurs d'emploi sur 49 138 (soit 58,9 pour cent) sont passés par le mode d'inscription « back office » (inscription *via* site internet ANAPEC) contre 20 182 (41,1 pour cent) 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 pour cent) contre 18 694 (38 pour cent) pour le niveau national, 9 283 (18,9 pour cent) régional et 9 540 (19,4 pour cent) local.

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

Les titulaires de diplômes de technicien représentent 31,7 pour cent du nombre total des inscrits, suivis des détenteurs de licence ou maîtrise avec 26 pour cent et du baccalauréat (20,7 pour cent).

Pour le niveau licence et maîtrise ce sont les sciences sociales et les sciences humaines qui arrivent en tête (respectivement 52,1 pour cent et 20,7 pour cent).

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

licence ou maîtrise ont des formations spécialisées en sciences sociales et 20,6 pour cent en sciences humaines.

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	4010	8,16
Techniciens	15577	31,70
Ingénieur	697	1,42
Niveau Bac et moins	691	1,40
Baccalauréat	10202	20,76
DEUG	1390	2,83
Autres Bac + 2 et 3	1546	3,14
Licence et maîtrise	12828	26,10
Autres Bac + 4 et plus	1098	2,23
DEA, DESA, DESS, DES	472	0,96
Doctorat	62	0,12
Total	49138	100

(ii) Offre d'emplois

Le nombre total des offres recueillies par les agences locales de l'ANAPEC s'élève à 25 497 pour l'année 2003. 41 pour cent des offres recueillies portent l'obligation pour les postulants d'une expérience d'une durée de moins d'un an, 19 pour cent de 1 à 3 ans et 2 pour cent plus de 3 ans.

En contre partie, 38 pour cent des offres s'adressent à des candidats sans expérience.

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

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

Tableau 14 : Demandes et offres d'emploi

Ville	Nombre de chercheurs (1)	%	Nombre de postes à pourvoir (2)	%	Différence	% (2/1)
Marrakech	2118	4,31	1005	3,94	1113	47,4
Agadir	3570	7,26	1305	5,12	2265	36,5
Meknès	1942	3,95	1365	5,35	577	70,3
Fès	4299	8,75	1366	5,35	2933	31,8
Settat	1783	3,63	1431	5,61	352	80,2
Rabat	3717	7,56	2177	8,54	1540	58,6
Tanger	3424	6,97	3356	13,16	68	98,0
Casablanca	10781	21,94	8960	35,14	1821	83,1
Autres villes	17504	35,62	4532	17,77	12972	25,9
Total	49138	100	25497	100	23641	51,9

Source : d'après ANAPEC (2003)

La ville de Casablanca concentre à elle seule 22 pour cent des offres d'emplois suivie de loin par Tanger (7 pour cent), Rabat (7,6 pour cent) et Agadir (7,3 pour cent). 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 d'un 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). On y reviendra.

Une comparaison des offres et des demandes traitées par l'ANAPEC fait ressortir un excédent global de 51,9 pour cent, ce dernier atteignant 31,8 pour cent à Fès. Le taux de satisfaction le plus élevé est enregistré à Tanger (98 pour cent), à Casablanca (83,1 pour cent) et à Settat (80,2 pour cent). 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 rapport 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.

Encadré 2 : Témoignage
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 mendicante, une serpillière sur la quelle on peut tout effacer.

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)

(iii) *Entreprises clientes*

Les entreprises ayant bénéficié des prestations de l'ANAPEC au cours de l'année 2003 s'élève à 3 471. La plus grande partie de ces entreprises est installée dans la ville de Casablanca (26,4 pour cent), suivie de Mekhènes (16,9 pour cent), Tanger (7,1 pour cent), Agadir (7 pour cent) Rabat (6,5 pour cent), Fès (5,8 pour cent) et Marrakech (4,5 pour cent).

Quant à leur répartition par secteur d'activité (tableau 15), les industries manufacturières se placent en tête avec 22 pour cent, suivi de l'immobilier (17 pour cent), le commerce, l'éducation, les réparations automobiles et d'articles domestiques, la santé et l'action sociale, le bâtiment et les travaux publics, l'hôtellerie et la restauration, et les activités financières, les transports et les communications, les services collectifs, sociaux et personnels.

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	3471	100

(*) "Autres" regroupe les industries extractives ; la pêche et l'aquaculture ; l'administration publique et les services domestiques.

Source : ANAPEC, 2003.

Pour ce qui est de la taille des entreprises (tableau 16), la quasi-totalité des entreprises sont des micro entreprises et des PME.

Tableau 16 : Répartition des entreprises par taille

Nombre d'employés	Nombre d'entreprises	%
1 à 5	1160	33
6 à 10	695	20
11 à 50	1130	33
51 à 100	176	5
100 et plus	310	9
Total	3471	100

Source : ANAPEC, 2003.

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 (respectivement 36,8 et 12,5 pour cent). On peut constater un faible recours de l'administration publique aux services de l'ANAPEC pour ses recrutements.

(iv) *Insertions*

Les insertions opérées par l'Agence au cours de l'année 2003 ont concerné au total un effectif de 17 085 personnes, dont 51 pour cent de sexe féminin. La moyenne d'âge des insérés est de 27 ans, 71 pour cent des candidats insérés ont un âge inférieur à 30 ans. 59,5 pour cent des insertions ont été effectuées dans le cadre de contrats de droit commun (CDC). Le reste sous forme de contrat d'insertion (CI).

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 moins » représentent au total 71,8 pour cent des demandeurs insérés : 35,3 pour cent des candidats bénéficiaires sont titulaires de diplômes de technicien, 27 pour cent des bacheliers, 17,7 pour cent ont une licence ou une maîtrise et 8,5 pour cent des candidats possèdent un diplôme de qualification professionnelle et 1,1 pour cent un Equivalent Bac ou qualification, contre 17,7 pour cent ayant une licence ou une maîtrise.

Tableau 17 : Insertions par tranche d'âge et par type de contrat

Tranches d'âge	CDC	CI	Total Insérés
De 25 A 29	3268	2618	5886
De 30 A 34	1478	930	2408
Moins de 25	3145	2356	5501
Plus de 34	1424	773	2197
Autres tranches	854	239	1093
Total	10169	6916	17085

Source : ANAPEC, 2003.

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	1365	82	1447
Licence et maîtrise	1410	1610	3020
Baccalauréat	3049	1556	4605
Techniciens	3093	2938	6031
TOTAL	10186	6899	17085

Source : ANAPEC, 2003.

Une part importante de ces insertions a été réalisée dans les villes de Casablanca (24 pour cent) et de Tanger (12,7 pour cent), suivies de Mohammedia (8,6 pour cent), Meknès (8,2 pour cent), Fès (6,4 pour cent), Rabat (6,1 pour cent) et Agadir (5,3 pour cent). Le secteur des industries manufacturières a permis l'absorption de 36,8 pour cent de l'effectif global des insérés, suivi de celui de l'immobilier, la location et les services aux entreprises (12,5 pour cent), l'éducation (9 pour cent), le commerce, les réparations automobile et d'articles domestiques (6,8 pour cent), l'hôtellerie et la restauration (6,6 pour cent), les transports et la communication (5,7 pour cent), le bâtiment et les travaux publics (4,8 pour cent), les activités financières (4,3 pour cent), les services collectifs, sociaux et personnels (4 pour cent), la santé et les actions sociales (2,6 pour cent). 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 pour cent), suivie de celle de la fabrication de machines et appareils électriques (17,7 pour cent), des industries alimentaires (16,6 pour cent) et de l'industrie du textile (7,6 pour cent).

3.3 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'efficacité 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 données 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 de normes internationales de 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».

3.3.1 Les partenaires sociaux : des limites organisationnelles

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

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 le principal organe représentatif des employeurs. D'autres groupements existent tels l'Union générale des entreprises et des professions et, plus récemment, le Mouvement des entreprises du Maroc.

La « mise à niveau » structurelle et organisationnelle de la CGEM date de 1995 ; ses modes de fonctionnement et d'intervention, ainsi que sa représentativité (plus de 15 000 entreprises) se sont par la suite nettement améliorés. Toutefois sa base, circonscrite dans les grandes villes, n'a pas toujours été « disciplinée », contestant parfois ses orientations et décisions (à titre d'exemple, la Fédération du textile-habillement a décidé de ne pas appliquer l'augmentation du salaire minimum contenue à la fois dans la Déclaration commune du 1^{er} Août 1996 et dans l'Accord social du 30 avril 2003).

La confédération patronale a lancé en 1995 une stratégie de communication autour du mot d'ordre d'« entreprise citoyenne » et articulé 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 efficacité organisationnelle, d'une part, à la nature historiquement conflictuelle des relations avec les syndicats, d'autre part.

Un audit stratégique externe 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 demeure cependant tributaire de l'émergence d'une « nouvelle culture professionnelle » fondée non pas sur la défiance (*Exit*) mais sur la confiance et la coopération (*voice*).

Par ailleurs, si la Confédération patronale a, de par le passé, pu peser sur la politique économique, c'est en grande partie en raison du 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 souligne les limites de l'engagement de la CGEM dans la définition d'une stratégie d'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 à rattacher, en partie, aux problèmes d'organisation et de représentation de la CGEM comme acteur collectif. Mais sans être formulée explicitement, la « vision » du patronat en matière d'emploi 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 » en matière de gestion des ressources humaines (travail décent, application du code du travail, etc.) et d'emploi des compétences.

Les syndicats, la logique « insider » et les 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 : Union marocaine du travail (UMT), Union générale des travailleurs du Maroc (UGTM), 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 pour cent des élus), l'UMT (18,9 pour cent), l'UGTM (7,49 pour cent) et la FDT (6,71 pour cent), contre 43,8 pour cent 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 2/5^e 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 pour cent. Les secteurs couverts par l'action syndicale sont le secteur privé formel (1,2 million de salariés employés dans 75 00 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 pour cent.

L'action syndicale a connu, dans les années 1980-1990, 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 de 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 et 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 » 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 pour cent, 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.

3.3.2 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.

(i) 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 dotés 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 locaux⁵⁰.

Parallèlement, l'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 du travail 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 ».

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 dans l'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 1^{er} 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. 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.

⁵⁰ Il importe de souligner que, depuis le milieu des années 1990, 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'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.

(ii) 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 1990.

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.

(iii) 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 macroéconomique et aux politiques d'emploi. C'est l'objet du chapitre suivant.

4. Trajectoires macroéconomiques et politiques d'emploi

4.1 Des politiques économiques peu centrées sur l'emploi

4.1.1 L'hystérésis du chômage...

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 décennies 1960 et 1970, 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 1980, 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 pour cent 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 pour cent 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 (45000 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'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 macroéconomique 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 pour cent 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 (voir tableau 21) des résultats nettement médiocres (moins de 34 pour cent 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 1980 : 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.

Tableau 19 : 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).

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, on y reviendra) 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.

4.1.2 ... 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 pour cent, 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 pour cent contre 4,1 pour cent) (Banque mondiale, 1986).

Les réformes entreprises à partir des années 1990 (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 pour cent en 2001), maintien du déficit budgétaire dans la limite de 3 pour cent 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 pour cent centrée notamment sur le bâtiment et travaux publics (5,8 pour cent), le commerce (4,4 pour cent) et le tourisme (3,5 pour cent). 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 pour cent du PIB en 2003 contre 80,5 pour cent 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 pour cent) par rapport au secteur des administrations publiques (11,2 pour cent) et à celui de la construction (5,6 pour cent), l'énergie-mines ayant enregistré un taux, après ajustement pour tenir compte des prix relatifs, comparable (6 pour cent). C'est dans l'agriculture que la croissance a été la plus médiocre (0,6 pour cent), ce secteur ayant subi, au début des années 1980, 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 pour cent en 1965 à 16,6 pour cent en 1984. L'industrie, qui sur un plan global a vu sa part augmenter (passant de 28,8 pour cent à 31,6 pour cent), 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 pour cent. 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 pour cent. La plupart des emplois ont été créés dans l'industrie et, notamment, dans les services (7 pour cent), l'emploi agricole ayant enregistré une nette stagnation (taux inférieur à 1 pour cent par an). Pour la Banque mondiale (1986), la montée du chômage et surtout du sous-emploi (estimé entre 30 et 40 pour cent, définition d'avant 1995 incluant les actifs en chômage, voir *supra* chapitre 2) 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 pour cent pendant les années 1960 au chiffre record de 32,5 pour cent 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 pour cent environ. 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 pour cent en 1984. Le coefficient marginal du capital est passé de 3 au début des années 1970 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 la 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.

4.1.3 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 (PGF) 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 20 : 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 pour cent du PIB au cours de la période 1960-1966 à 1,9 pour cent entre 1975 et 1981, va enregistrer une nette détérioration à partir de 1982-1987 (1,6 pour cent) qui s'est poursuivie au cours de la période 1988- 2003 (1,5 pour cent).

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 PGF, 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 pour cent) à la croissance de l'industrie manufacturière moderne. La croissance des intrants ayant fourni la quasi-totalité de l'expansion du secteur (93,2 pour cent).
- 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 pour cent, 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 pour cent 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 pour cent) qui a neutralisé la progression de la productivité du capital (5,2 pour cent) et du travail (5 pour cent).
- 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.

4.1.4 ... accentuée par la mise en œuvre de l'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 1960 et 1970 (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 1980, une nette inflexion imputable à la baisse des salaires réels et à la concurrence des emplois informels.

Tableau 21 : 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.*

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 :

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 pour cent) 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 pour cent 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-Kaénitra-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 pour cent 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.

4.1.5 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 étant 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 pour cent en moyenne par an) que la progression de la productivité du travail (5,1 pour cent).

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

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.

4.2 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. (A reformuler : Nous avons déjà montré que le CNJA qui a eu le mérite de mener une réflexion soutenue sur les différentes facettes du chômage et de l'emploi des jeunes mais qui, de par son statut d'institution *ad hoc*, et faute de soutien des gouvernements de l'époque, n'a pas pu mettre à l'épreuve les mesures préconisées.)

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 intéressées principalement qu'aux diplômés de niveau supérieur laissant de côté les problèmes de chômage et d'emploi indécents qui touchent plus fortement et plus massivement les autres catégories de jeunes.

4.2.1 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 flexibilisation (nous y reviendrons).
- 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 de court terme concernent les formations complémentaires, de quelques mois, que les jeunes peuvent acquérir, selon les besoins des entreprises. Les actions de 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 depuis 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 adaptées aux réalités économiques mais aussi aux spécificités territoriales des différentes régions du pays⁵¹.

Le troisième axe d'intervention publique concerne les structures d'intermédiation, notamment par l'instauration en 2000 de l'ANAPEC suite à l'expérience des CIOPEs (*cf. supra*). 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 1960 et 1970, 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 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

⁵¹ Il est trop tôt pour juger de 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.

s'amenuiser mais continue aussi à être régie par l'ancienne logique d'intermédiation par le biais du triptyque formation-diplôme-concours.

4.2.2 Un coût élevé et des résultats modestes

Le premier problème de fond qui se pose ici est que toute tentative d'analyse du bilan des politiques publiques d'emploi qui s'adressent aux jeunes s'avère est une entreprise ardue sinon impossible au regard des informations disponibles qui, même dans le cas, très rare, où elles sont diffusées, ne s'apprêtent pas à l'exerce. Un double problème se pose ici : le peu de données disponibles sont insuffisantes, partielles et trop agrégées ; ces données ne sont pas confectionnées dans une optique qui facilite le suivi et l'évaluation des politiques concernées. C'est un manque dont souffrent toutes les instances et qui rend très difficile le travail des intervenants directs, tout comme celui des chercheurs qui essaient d'en faire l'analyse. C'est la raison qu'on ne trouve que très peu d'études en ce sens, études qui, par ailleurs, s'appuient plus sur des enquêtes de terrain que sur les statistiques publiques.

Les politiques publiques d'emploi souffrent aussi de la dispersion et du manque de coordination entre ses différents intervenants publics. C'est ainsi que nombre d'actions, axées sur la relation formation-emploi, sont distribuées entre divers ministères et départements. Ces politiques qu'on peut qualifier de sectorielles sont à distinguer des politiques publiques de l'emploi, plus transversales, et qui sont axées sur le thème de la formation-insertion, et sont du ressort de la Direction de l'Emploi et de l'ANAPEC. Si cette forte dispersion des politiques et actions menées peut être justifiée par des raisons de compétence sectorielle et d'efficacité, elle ne répond pas toujours à cet impératif et reflète l'inertie des institutions, un héritage historique qui s'avère très difficile à changer, comme l'illustre par ailleurs l'échec du CNJA. Les conséquences d'une telle inertie sont lourdes, la première d'entre elles étant l'absence de coordination et le peu de communication entre différents acteurs publics, un problème qui engendre une grande inefficacité des dispositifs mis en œuvre, d'autant plus que les politiques publiques nécessitent en permanence des informations et des études qui alimentent en amont l'élaboration et en aval le suivi et l'évaluation des mesures et actions envisagées.

Les difficultés d'évaluation des politiques publiques d'emploi ne s'illustrent pas seulement à travers ce premier défaut de coordination. Elles se font sentir aussi dans le manque d'études de suivi et d'évaluation au sein de chacune des instances impliquées et concernant les différentes mesures appliquées (qui doivent être évaluées isolément mais aussi conjointement aux autres mesures en cours).

Ce problème est d'autant plus pesant que les premières indications sur la base des quelques rares études et enquêtes partielles indiquent des coûts très élevés et des résultats relativement modestes (Bougroum et Ibourk, 2002a, 200b, 2003).

C'est en ce sens que la création d'un observatoire de l'emploi est de grande importance. Mais là encore, de nombreux projets sont prévus qui annoncent la création d'un tel observatoire, sauf que ces annonces proviennent de diverses instances, la dernière en date étant celle faite au début de l'année 2005 par l'ANAPEC. Il est clair que l'efficacité des politiques publiques ne peut se payer le luxe d'une multiplicité d'observatoires qui risquent alors de rendre plus complexe le travail des uns et des autres (notamment par la rétention de l'information de base).

Le problème de la coordination réapparaît sur un autre front, au moins tout aussi important que le premier, celui entre les différentes politiques économiques et sociales et les politiques d'emploi. Comme nous l'avons déjà souligné, la création d'emploi est en grande

partie tributaire d'une croissance économique soutenue et à fort contenu en emplois. Or, les liens sont loin d'être mis en avant entre politiques de croissance et politiques d'emploi, ce qui n'est pas non plus facilité par des politiques macroéconomiques marquées par une orthodoxie budgétaire et des priorités sectorielles ne favorisant pas toujours la croissance et l'emploi.

De plus, une croissance forte en emplois ne doit pas se faire au détriment de la qualité des emplois et se traduire par la poursuite de l'extension des formes d'emploi atypiques, du sous-emploi et de toutes les formes de travail précaire. C'est ici que rentrent en ligne les enjeux déjà soulignés des relations professionnelles, de la lutte contre le travail indécemment (dont celui des enfants).

Une croissance forte en emplois ne doit pas non plus se faire au détriment de la croissance elle-même. Elle doit s'accompagner d'une amélioration de la productivité, qui constitue le seul moyen d'engendrer à moyen terme un cercle vertueux de croissance de l'emploi, particulièrement dans le contexte de la mondialisation. Les atouts du Maroc ne peuvent se situer que sur le plan de la qualité et de la diversification, relativement à des concurrents beaucoup plus compétitifs (la Chine notamment). En effet, étant donné ses structures socio-économiques et socio-institutionnelles actuelles, le Maroc ne peut ni ne doit compter sur la compétitivité par le bas à travers la compression des coûts salariaux. Un tel choix constituerait un facteur de détérioration de la qualité des emplois offerts en général, et des emplois jeunes, en particulier, qualité qui se trouve déjà à un niveau assez bas. Le programme de mise à niveau de l'entreprise marocaine, malgré les grandes difficultés de son application, indique la volonté publique d'aller dans le sens d'une croissance par la qualité. A cet égard, ce dernier programme n'est aucunement articulé avec les politiques d'emploi en faveur des jeunes.

A partir de là, les dispositifs mis en œuvre jusqu'ici appellent des remarques plus spécifiques :

- Ces dispositifs s'appuient dans leur grande majorité sur une vision libérale, qui insiste sur la réduction des coûts salariaux et sur la gestion flexible des effectifs, considérant ainsi que la première cause du chômage des jeunes diplômés est leur coût trop élevé. Ceci constitue, comme nous l'avons montré, une vision trop partielle et trop réductrice d'un problème très complexe, qui implique autant la formation des jeunes, la structure et l'encadrement des entreprises, que la nature et le rythme de la croissance économique du pays.
- Au-delà du fait qu'elles s'adressent à des jeunes diplômés qui ont le niveau bac ou bac+2 au minimum, les politiques mises en œuvre sont peu ciblées, ce qui participe de leur inefficacité, notamment en augmentant les risques d'opportunisme des candidats mais surtout des entreprises.
- Ces politiques qui se focalisent sur le marché du travail des jeunes diplômés font abstraction des interactions qui existent entre celui-ci et le marché du travail des sans-diplômes (et de ceux ayant un faible niveau d'instruction). Or, de telles interactions existent à l'évidence et un certain degré de substituabilité existe entre ces catégories, d'autant que les entreprises peuvent parfois préférer un sans-diplôme avec une expérience professionnelle à un diplômé sans aucune expérience et doté d'une formation théorique loin de ses préoccupations.
- La proposition précédente doit être relativisée puisque 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 dans un emploi salarié. Néanmoins, cet aspect ne joue que marginalement, puisqu'une grande partie des entreprises semblent être plus intéressées par les subventions que par

l'insertion des jeunes d'autant plus qu'elles n'ont aucune obligation de maintenir le stagiaire à terme de la durée convenue, et encore moins de l'insérer définitivement. Ce problème s'amplifie par les mesures de formation complémentaires qui sont souvent déviées à des fins opportunistes en faveur des entreprises de formation, en connivence avec les entreprises qui accueillent les jeunes stagiaires, au détriment de la qualité de la formation acquise et de l'employabilité du jeune (en plus du coût d'opportunités des subventions publiques afférentes)⁵².

- L'action de l'intermédiation publique, de par la jeunesse de ses institutions, est limitée par le manque de ressources humaines professionnelles, alors que le métier de conseiller exige des compétences complexes et de haut niveau, seules à même de garantir une action efficace et suivie. C'est ce qui explique, par ailleurs, le fait que ces structures poursuivent une logique qui se focalise sur l'aspect quantitatif des réalisations (nombre de conventions signées, taux instantanés d'insertion) au détriment des aspects qualitatifs, autrement plus importants (insertion durable et recrutement définitif, qualité et conditions des formations complémentaires et des stages, qualité de l'emploi éventuel, etc.).
- La dimension locale et territoriale n'est pas prise en compte. Or, malgré la mondialisation et l'insertion du Maroc en son sein, l'emploi est de nature locale. Il existe des marchés locaux et non pas un seul marché global. C'est en ce sens qu'il faut passer à des plans d'action locaux de l'emploi impliquant les divers acteurs locaux, publics (y compris les universités et instituts de formation et les Centres régionaux d'investissement) ou non (y compris les ONG) afin de réfléchir et d'agir de concert, tout en s'appuyant sur les réalités locales. Notons à cet égard que le nouveau code du travail instaure, en plus d'un Conseil supérieur de l'emploi, des conseils régionaux et provinciaux (qui n'existent pas encore dans les faits). Notons aussi qu'une forte coordination s'avère nécessaire entre le ministère de l'Emploi (Direction de l'Emploi), l'ANAPEC et la Direction de l'Aménagement du territoire qui semble favorable à une politique territoriale de l'emploi en termes de systèmes productifs localisés (DAT, 2005).
- Les politiques actuelles négligent d'autres composantes de la population jeune qui se trouvent dans des situations difficiles pour des raisons autres que le diplôme. Il s'agit là des problèmes de discrimination sexuelle, de sous-emploi, d'emploi informel, des diverses formes de travail inadéquat ou indécent soulignées dans le premier chapitre de ce rapport. Pour ce qui est des handicapés, il existe bien un programme de discrimination positive en leur faveur, mais qui est très peu mis en œuvre par les entreprises qui considèrent que le système de quotas qu'il impose est trop contraignant. Une politique en la matière doit être souple, incitative et pas trop coercitive. Si deux personnes ont le même niveau de formation et de diplôme et si le handicap est perçu par l'entreprise comme quelque chose qui risque de rendre la personne moins productive, l'Etat peut subventionner le différentiel de productivité. Mais le problème est plus grave et ne se limite pas à l'écart entre le droit et les faits. En effet, il n'existe pas de diagnostic précis et fin sur l'état des lieux, qui puisse classer les différents types de handicaps et de handicapés pour distinguer, ne serait-ce que ceux qui sont capables de travailler et ceux qui ne le sont pas, afin d'élaborer des mesures adaptées aux uns et aux autres. Certes, le dernier recensement de la population (fin 2004) a introduit pour la

⁵² C'est ce que montre l'exemple des téléboutiques (cabines de téléphones) qui recourent massivement aux dispositifs de formation complémentaires, alors que le travail demandé à leurs employés n'exige pas de qualifications spécifiques (Bougroum et Ibourk, *ibid.*)

première fois un module sur le handicap, mais ceci ne constituera qu'une première étape d'un travail plus complexe à mener.

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

4.3.1 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 pour cent moins de 100 salariés ;
- 88 pour cent des entreprises appartiennent au capital privé national contre 4 pour cent pour le capital étranger et 6 pour cent sont détenues par des capitaux mixtes ;
- 35 pour cent 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 pour cent des emplois, la fonction administrative 16 pour cent et la maîtrise 6 pour cent, 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.

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 des parts des fonctions d'encadrement et de maîtrise » (CNJA, 1995).

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

Tableau 22 : Taux d'encadrement de l'entreprise privée (en %)

	- de 10 employés	10 à 99	100 à 499	500 employés et +	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)

4.3.2 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.

(i) *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 pour cent 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 pour cent 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 pour cent des entreprises et 1,7 pour cent 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 pour cent 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 1970 (93 pour cent 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 1980, 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 pour cent sont des « autodidactes ayant appris sur le tas », 22 pour cent sont des lauréats de la formation professionnelle contre 48 pour cent de diplômés du supérieur (dont 24 pour cent issus de Grandes écoles).

(ii) *Formation*. Situation prévalente : les deux tiers 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 1980) et celles disposant d'une structure dédiée à la formation représentent moins de 4 pour cent 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 1960 et 1970, 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 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.

Encadré 3 : Témoignage
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'ai été découragée, écoeurée. 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 étouffez, 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'écoeurement, 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).

4.3.3 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 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 ratifiées, 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 portant sur la discrimination dans l'emploi, 138 ayant trait à l'âge d'admission au travail, 182 sur les pires formes de travail des enfants, 135 relative aux représentants des travailleurs et aux 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) comme âge minimum pour travailler (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 efficacité économique. D'autre part, comme il a été souligné *supra*, les enchaînements macroéconomiques 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 1990, 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.

5. Conclusions

(i) La question du chômage des jeunes au Maroc est liée à 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 microéconomiques :

- 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 des 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 1960. Dans cette perspective, il a été souligné une *dépendance de 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 1980. 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 atypiques et/ou précaires de travail qui vont se développer, débouchant sur un marché de l'emploi chaotique. La création du CNJA en 1991 témoigne de l'ampleur prise par le chômage des diplômés, ce dernier atteignant à la fin des années 1980 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 1990, à des politiques ciblées d'emploi des jeunes.

(ii) Toutefois, 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 remarque concerne les limites du périmètre du « programme d'action » prôné par le CNJA : focalisé sur le chômage des diplômés (Bac +2), ce dernier 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.

(iii) Au-delà des carences du système d'information et de collecte de données, le présent rapport a tenté de faire retour sur les trajectoires macroéconomiques 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 succédés depuis l'Indépendance du pays. Il a fallu attendre les années 1990, 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 Youssoufi (1998-2002) et du gouvernement 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.

(iv) L'explication apportée par l'étude 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 avec l'Union Européenne (échéance 2012) et les 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 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.

(v) 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.

(vi) 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.).

(vii) Plusieurs développements ont été consacrés dans la présente étude aux institutions de coordination du secteur privé, car l'évolution du Maroc depuis le milieu des années 1990 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 1970. 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 rapport 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.

... et préconisations

Plusieurs propositions ont été suggérées et/ou formulées tout au long du présent rapport. Il s'agit dans ce qui suit de faire un bref récapitulatif des préconisations que l'étude considère comme structurantes :

1. Améliorer le système d'information et de connaissance relatif aux jeunes dans les domaines d'emploi, de chômage, de sous-emploi, de conditions de travail, de relation entre formation-emploi, etc.;
2. Intégrer de façon plus prioritaire, et non comme un simple effet dérivé, l'action en faveur de l'emploi des jeunes au sein des politiques économiques;
3. Elaborer des politiques d'emploi des jeunes à la fois mieux ciblées et à portée plus large (couvrant d'autres catégories que les jeunes diplômés) afin d'éviter les comportements opportunistes et les gaspillages ;
4. Accroître l'efficacité du système d'intermédiation sur le marché du travail : professionnalisation des agents, décentralisation de l'action de l'ANAPEC en relation avec les bassins d'emploi et avec la nouvelle politique territoriale, gestion locale de l'emploi et des compétences ;

5. Mettre en œuvre les « Réseaux régionaux d'éducation-formation » (prévus par la Charte de l'Education) tout en les élargissant aux services d'intermédiation sur le marché du travail ;
6. Assurer une meilleure coordination entre les différents départements concernés par l'emploi des jeunes et une meilleure cohérence entre les actions et les politiques mises en oeuvre : entre les différentes instances qui peuvent être impliquées par l'emploi des jeunes ;
7. Procéder de façon systématique à l'évaluation des politiques publiques en matière d'emploi : sans dispositifs et mécanismes transparents de suivi et d'évaluation le risque est grand de renforcer les effets pervers au détriment notamment des jeunes les plus vulnérables;
8. Redéfinir les programmes de mise à niveau de l'entreprise de façon à impliquer davantage les entreprises et les associations professionnelles dans la prise en compte les nouvelles normes en matière d'emploi et de travail décent (développement des ressources humaines, responsabilité sociale, formation en cours d'emploi, travail décent, libertés syndicales, etc.) ;
9. Refonder la configuration des relations professionnelles autour des enjeux de l'emploi des jeunes sur la base de procédures négociées entre les partenaires sociaux (accords d'entreprises, conventions collectives).
10. *Last but not least*, veiller de façon plus efficace à l'application effective et au respect scrupuleux des principes du droit du travail.

Bibliographie

- Agénor, P.R. , El Aynaoui K. (2003) *Politiques du marché du travail et chômage au Maroc: Une analyse quantitative*, document de travail No. 3091, Banque mondiale, Washington DC.
- Ait Soudane, S., 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.
- 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*, 8, pp.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.
- (1987) *L'impact de la libéralisation sur l'ajustement commercial et industriel*, octobre, 3 vol.
- (2002) *Kingdom of Morocco: Public Expenditure Review*, Draft, Social and Economic Development Group (MNSD), Middle East and North Africa, Washington, D.C.
- (2004) *Rapport sur la pauvreté - Comprendre les dimensions géographiques de la pauvreté pour en améliorer l'appréhension à travers les politiques publiques*, Rapport No. 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., Benhaouyoun, G. (1995) "Relation salaire-éducation au Maroc", *Revue Région et développement*, n° 1, pp.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.
- (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.
- (2004) *Tendances mondiales de l'emploi 2004*, Genève.
- Bougroum, M., Ibourk, A. (2002a), « Le chômage des diplômés au Maroc : quelques réflexions sur les dispositifs d'aide à l'insertion », *Formation et emploi*, n° 79, pp.83-101.
- (2002b) « La politique de l'emploi en faveur des diplômés au Maroc », *Critique économique*, n° 8, pp.235-262.
- (2003) « Effet des stages subventionnés sur le processus d'insertion des diplômés au Maroc : une approche micro-économétrique », Communication à The Annual Conference of The Economic Research Forum.
- , Trachen, A. (2002) "L'insertion des diplômés au Maroc : trajectoires professionnelles et déterminants individuels", *Revue Région et développement*, n° 15, pp.55-77.
- Bouharrou, A. (2001) *La politique publique de l'emploi au Maroc analyse et évaluation*, Publications de la REMALD, Rabat.
- Bunel, M., 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, Lyon.
- CERED (1992), *Population et emploi*, Rabat.
- (1996) *Famille au Maroc. Les réseaux de solidarité familiale*, Etudes démographiques, Rabat.

- (1997), *Situation et perspectives démographiques du Maroc*, Rabat.
- (1999), *Approche multisectorielle de la politique de population*, Rabat.
- (2000), *Situation socio-économique et perspectives démographiques au Maroc*, Rabat.
- 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.
- (1995a) *L'entreprise privée au Maroc : encadrement et performance*, *Jeunesse et Avenir*, n° 4, juin-juillet.
- (1995b) *Enquête auprès des jeunes*, Coll. « Enquête », Rabat.
- (1996) *Enquête nationale sur l'encadrement de l'entreprise privée au Maroc*, Coll. « Enquêtes », 2 volumes.
- (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, Ministère de la Prévision économique et du plan, Rabat.
- (2000) *Activité, emploi et chômage en 2000*, Rapport de synthèse, Ministère de la Prévision économique et du plan, Rabat.
- (2000a) *Enquête sur le niveau de vie des ménages 1998/1999*, Ministère de la Prévision économique et du plan, Rabat.
- (2000b) *Education, formation et opportunités d'emploi*, Ministère de la Prévision économique et du plan, Rabat.
- (2001) *Activité, emploi et chômage en 2001*, Rapport de synthèse, Ministère de la Prévision économique et du plan, Rabat.
- (2002a) *Education, formation et niveau de vie*, Rapport principal, Ministère de la Prévision économique et du plan, Rabat.
- (2002b) *Indicateurs sociaux 2002*, Ministère de la Prévision économique et du plan, Rabat.
- (2002c) *Activité, emploi et chômage en 2002*, Rapport de synthèse, Ministère de la Prévision économique et du plan, Rabat.
- (2002d) *Education, formation et niveau de vie*, Rapport principal, Ministère de la Prévision économique et du plan, Rabat.
- (2002e) *Population défavorisée*, Ministère de la Prévision économique et du plan, Rabat.
- (2003) *Enquête nationale sur le secteur informel non agricole 1999-2000*, Rapport des premiers résultats, Ministère de la Prévision économique et du plan, Rabat.
- Direction de l'Emploi (2004) *Le salaire minimum au Maroc*, Ministère de l'Emploi et de la formation professionnelle, Rabat.
- DPEG (2002) *Les politiques sociales au Maroc : état des lieux*, document de travail n° 80, Ministère des Finances et de la privatisation, Rabat.
- (2003a) *Tableau de bord social*, Ministère des Finances et de la privatisation, Rabat.
- (2003b) *L'impact de la transition démographique sur la croissance et l'emploi au Maroc*, document de travail n° 5, décembre.
- 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.
- (dir.) (1997b) *Le dilemme de l'emploi au Maroc*, *Annales Marocaines d'Economie*, n° double 18/19, hiver-printemps.

- (1998) Travail, emploi, activité : transformations salariales en France et au Maroc, *Annales Marocaines d'Economie*, n° double 22-23, printemps-été (coordonné avec L. Roulleau- Berger).
- (dir.) (2000) *L'entreprise côté usine. Les configurations sociales de l'entreprise marocaine*, Editions du GERRHE, Coll. « Enquêtes », Rabat.
- El Aynaoui, K.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.
- (2005) *Rapport d'évaluation du Plan de développement économique et social 2000-2004*, Rabat.
- Ibourk, A., Perelman, S. (2001) « Frontières d'efficacité et processus d'appariement sur les marchés du travail au Maroc », *Economie et prévision*, n° 150-151, pp.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, IRD, Rabat.
- Lahlou, M. (2000) « Changements démographiques et politiques publiques en matière d'éducation et d'emploi au Maroc », *Critique économique*, n° 3, pp.5-19.
- (2002a) « Chômage et emploi : ce qui n'a pas changé depuis 1981 », *Critique économique*, n° 8, pp.217-234.
- (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, pp.81-97.
- Mernissi, F. (1997) *Les Aït Débrouille du Haut-Atlas*, Editions Le Fennec, Casablanca.
- Ministère du Commerce et de l'Industrie (MCI) (2000) *Les industries de transformation*, Rapport annuel, Rabat.
- Montmarquette, C., Fouzi, M., Garni, A. (1996) « L'insertion des diplômés de la formation professionnelle dans le marché du travail marocain : une application des modèles de durée », *Revue Région et développement*, n° 3, pp.37-57.
- Morisson, Ch. (1991) *Ajustement et équité au Maroc*, Centre de Développement, OCDE, Paris.
- Mouime, M. (2001) *Salaire d'efficacité 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.

CAHIERS DE LA STRATEGIE DE L'EMPLOI

- 2004/1 Macroeconomic reforms and a labour policy framework for India, par Jayati Ghosh
- 2004/2 Macroeconomic reforms, labour markets and labour policies: Chile, 1973-2000, par Guillermo Campero
- 2004/3 Employment et labour market effects of globalization: Selected issues for policy management, par Haroon Borat et Paul Lundall
- 2004/4 Successful employment and labour market policies in Europe and Asia and the Pacific, par Claire Harasty (ed.)
- 2004/5 Global poverty estimates and the millennium goals: Towards a unified framework, par Massoud Karshenas
- 2004/6 The labour market effects of US FDI in developing countries, par Robert E. Lipsey
- 2004/7 Industrial relations, social dialogue and employment in Argentina, Brazil and Mexico, par Adaberto Cardoso
- 2004/8 Global employment trends for women, 2004, par Sara Elder et Dorothea Schmidt
- 2004/9 Agricultural productivity growth, employment et poverty in developing countries, 1970-2000, par D.S. Prasada Rao, Timothy J. Coelli et Mohammad Alauddin
- 2004/10 Efectos de la apertura comercial en el empleo y el mercado laboral de México y sus diferencias con Argentina y Brasil (1990-2003), par Enrique Dussel Peters
- 2004/11 Capital inflows and investment in developing countries, par Ajit K. Ghose
- 2004/12 Reaching Millennium Goals: How well does agricultural productivity growth reduce poverty?, par Nomaan Majid
- 2004/13 Labour market policies and regulations in Argentina, Brazil and Mexico: Programmes and impacts, par Adriana Marshall
- 2004/14 Estimating growth requirements for reducing working poverty: Can the world halve working poverty par 2015?, par Steven Kapsos
- 2004/15 Insights into the tenure-productivity-employment relationship, par Peter Auer, Janine Berg et Ibrahima Coulibaly
- 2004/16 Imputation, estimation and prediction using the Key Indicators of the Labour Market (KILM) data set, par Gustavo Crespi Tarantino
- 2004/17 Employment, productivity and output growth, par Oliver Landman
- 2004/18 What is the effect of trade openness on wages? par Nomaan Majid

- 2004/19 School-to-work transition of youth in Sri Lanka, par S.T. Hettige, M. Mayer et M. Salih (eds.)
- 2005/1 Protected mobility for employment and decent work: Labour market security in a globalised world, par Peter Auer
- 2005/2 Mercado de trabajo juvenil: Argentina, Brasil y México, par Maria Cristina Cacciamali
- 2005/3 Productivity growth and poverty reduction in developing countries, par Andrew Sharpe
- 2005/4 Towards a national action plan for youth employment in the Azerbaijan Republic, par Martin Godfrey
- 2005/5 Caractéristiques et déterminants de l'emploi des jeunes au Cameroun, par G.B Njike Njikam, R.M. Lontchi Tchoffo et V. Fotzeu Mwaffo
- 2005/6 Chômage et employabilité des jeunes au Maroc, par Noureddine El Aoufi et Mohammed Bensaïd