

# La politique de l'emploi en faveur des diplômés : analyse et perspectives

## Introduction

Depuis la fin des années soixante-dix, la situation sur le marché du travail a considérablement évolué. La configuration segmentée relativement tranchée, où le chômage endémique des non-diplômés coexistait avec un relatif plein-emploi des diplômés, a laissé la place progressivement, à partir des années quatre-vingt, à une configuration caractérisée par la généralisation du chômage. La mise en place du programme d'ajustement structurel, au début des années quatre-vingt, a sonné définitivement le glas de l'équilibre précaire qui prévalait sur le segment des diplômés, mettant fin à une relation formation-emploi "parfaite" basée sur le lien organique qu'entretenaient l'enseignement public et l'emploi public.

Le rôle des pouvoirs publics a largement évolué en conséquence. L'intervention publique en matière d'emploi et du travail ne se limite plus uniquement à la sphère du travail non qualifié (non diplômé). L'action en faveur des travailleurs qualifiés (1) (diplômés), quasiment inexistante par le passé, est érigée en priorité politique à partir des années quatre-vingt-dix.

Le premier volet de l'intervention publique, initié depuis l'indépendance, concerne les mesures ciblées sur les travailleurs non-diplômés. Ces mesures relèvent plutôt de la politique sociale de lutte contre l'exclusion et la pauvreté que de la politique de l'emploi proprement dite. En milieu rural, ces mesures s'intègrent dans les dispositifs visant à réguler les flux migratoires vers les villes. Elles permettent, notamment en période de sécheresse, de fournir du travail, par le biais de chantiers d'intérêt collectif, à une main-d'œuvre presque totalement dépendante de l'agriculture. Ce type d'action, longtemps mené sous l'égide de la Promotion nationale, a connu, ces dernières années, une évolution tant sur le plan quantitatif que qualitatif. Sur le premier plan, la lutte contre la pauvreté est devenue une priorité déclarée des pouvoirs publics. Les moyens mobilisés ont été augmentés pour faire face aux effets de la sécheresse. Sur le plan qualitatif, l'Etat a diversifié ses domaines d'intervention, ses moyens d'action et ses sources de financement. Les actions visent la satisfaction des besoins fondamentaux

**Mohammed Bougroum et Aomar Ibourek**

Centre de recherche en économie quantitative, faculté de Droit, université Cadi Ayyad, BP 2380, Marrakech.

(bougroum@ima.net.ma)  
(ibourek@univ-aix.fr)

(1) Au sens où les travailleurs sont titulaires soit d'un diplôme de l'enseignement professionnel soit d'un diplôme général équivalent ou supérieur au baccalauréat.

aussi bien en milieu rural qu'en milieu urbain (éducation, santé, équipements de base, logement...). Elles sont de plus en plus menées en partenariat avec d'autres acteurs relevant de la société civile (Fondation Mohammed V, ONG...). Le financement est assuré par la mobilisation des ressources publiques, des fonds de la coopération internationale et des fonds collectés auprès de la société civile.

Le deuxième volet de l'intervention publique dans le domaine de l'emploi et du travail est relativement récent. Il concerne la sphère du travail "qualifié". Les changements structurels survenus au cours des deux dernières décennies dans cette sphère tant au niveau de l'offre que de la demande ont rendu plus complexes les paramètres de la relation formation-emploi. L'offre de travail s'est diversifiée avec la mise en place de l'enseignement professionnel public (réforme de 1984) et le développement de l'enseignement privé. Un processus de recomposition de la demande du travail est engagé au terme duquel le secteur privé remplacerait le secteur public en tant que principal pourvoyeur d'emploi. Les perspectives limitées du développement de l'emploi public ont poussé les pouvoirs publics à œuvrer, par le biais de mesures de politiques de l'emploi, à favoriser l'insertion professionnelle des diplômés dans le secteur privé. Deux types d'action ont été initiés. Le premier type est d'ordre organisationnel. Il s'agit de la mise en place de structures publiques d'intermédiation (2) (Bougroum, Ibourk, 2001). Le deuxième type concerne les mesures d'aide à l'insertion professionnelle des diplômés. Il s'agit, d'une part, des dispositifs d'aide à l'emploi salarié et, d'autre part, des programmes d'appui à l'emploi indépendant (création d'entreprise par les jeunes diplômés au chômage).

Dans ce travail, nous proposons de procéder à un examen critique de la politique publique de l'emploi mise en place à partir des années quatre-vingt-dix. Par rapport à cela, deux remarques préliminaires s'imposent. La première est relative à la délimitation du champ de l'analyse. Nous focalisons l'attention sur l'intervention publique dans la sphère du travail "qualifié" qui relève, sans ambiguïté, du domaine de la politique publique de l'emploi. La deuxième remarque vise à mettre en perspective ce travail par rapport à l'objectif global du présent numéro de la revue *Critique économique* qui se ramène à une tentative de dresser un bilan économique du gouvernement d'Alternance. Partant du principe qu'une politique de l'emploi s'inscrit dans un horizon de moyen et de long terme, il devient très difficile de prétendre vouloir analyser l'action, dans ce domaine, du gouvernement d'Alternance, au commandement des affaires depuis seulement 1998. D'une part, l'action de ce gouvernement ne peut être totalement isolée des influences des actions entreprises par les gouvernements précédents. D'autre part, l'âge relativement jeune de ce gouvernement ne permet pas d'avoir le recul nécessaire pour apprécier les effets de "sa politique de l'emploi". Notre but est donc de procéder à une analyse critique de la politique publique de l'emploi mise en place dans la sphère du travail "qualifié" depuis le début

(2) Notons également que le projet de réforme du code du travail constitue l'un des plus importants chantiers de la réforme organisationnelle du marché du travail (Bougroum, 2001).

des années quatre-vingt-dix en mettant en évidence les points de rupture et de continuité liés au changement de majorité politique survenu en 1998.

Ce travail est structuré en trois sections. Après avoir établi un profil-type du chômeur dans la première section, nous présentons dans la seconde les fondements de la politique de l'emploi, pour consacrer la troisième à la politique de l'emploi mise en place au Maroc, à partir des années quatre-vingt-dix, en faveur des diplômés.

### 1. Structure du chômage et profil-type du chômeur en milieu urbain

La population en chômage a fortement augmenté au cours de deux dernières décennies. Le nombre de chômeurs a plus que doublé entre 1982 et 2000, passant de 642 000 à 1 394 000 demandeurs d'emploi (Direction de la Statistique, 1982, 2000). Cette montée du chômage cache une évolution contrastée selon le milieu de résidence. Entre 1982 et 2000, le nombre de chômeurs a baissé en milieu rural et a plus que triplé en milieu urbain. Pour la même période, le taux d'urbanisation de la population en chômage est passé de 50 % à 82 %. Pour les chômeurs titulaires d'un diplôme de niveau supérieur, le poids du milieu urbain dépasse 90 % (Direction de la Statistique, 1995, 2000).

Dans cette section, nous présentons les principales caractéristiques de la structure du chômage urbain avant de dégager le profil-type du chômeur dans ce milieu (3).

#### 1.1. Structure du chômage "statistique" (4) en milieu urbain

A la fin des années quatre-vingt-dix, le chômage touche deux actifs sur dix. Il affecte relativement plus les femmes et les jeunes 15-24 ans. Le poids de chacune de ces deux catégories dans la population en chômage dépasse son poids au sein de la population active. En 2000, les jeunes 15-24 ans représentent 37 % de la population en chômage et seulement 21 % de la population active (Direction de la Statistique). Pour la même année, la proportion des femmes dans la population en chômage s'élève à 29 % alors qu'elles ne représentent que 23,4 % de la population active. Cependant, l'écart entre les femmes et les hommes s'est réduit au cours des années quatre-vingt-dix ; la part des femmes dans la population en chômage n'a cessé de diminuer passant de 38,3 % en 1992 à 29 % en 2000.

Le chômage urbain est massivement de longue durée (cf. tableau 1). Plus de sept chômeurs sur dix ont des anciennetés au chômage supérieures ou égales à une année. En 2000, l'ancienneté de "5 ans et plus" concerne presque 30 % des chômeurs. Le chômage de primo-insertion concerne plus de la moitié de la population en chômage.

Les non-diplômés sont relativement moins touchés par le chômage que les diplômés (cf. tableau 1). Ils représentent plus de la moitié de la population

(3) La limitation du champs de l'analyse au milieu urbain se justifie pour une raison objective liée à la disponibilité des données.

(4) Le concept de chômage "statistique" est introduit pour signaler que l'estimation du chômage telle qu'elle ressort des enquêtes statistiques ne reflète pas nécessairement la complexité des situations individuelles vis-à-vis de l'activité dans le contexte des pays en développement comme le Maroc.

active et seulement 30,2 % de la population en chômage. En revanche, la part des diplômés de niveau supérieur dans la population en chômage a augmenté, passant de 15,2 % en 1992 à 23,8 % en 2000.

Tableau 1  
Structure du chômage en milieu urbain (1992-2001)

Indicateurs / Année	1992	1993	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Population au chômage (en milliers)	650	681	871	845	969	1 162	1 156	1 059
Taux de chômage (en %)	16	19,9	18,1	16,9	19,1	22	21,7	19,5
% chômeurs de longue durée (+ 1 an)	65,5	67,6	69,6	75,7	74	75,6	-----	-----
% des femmes	38,3	31,1	34,8	32	30,2	30,4	-----	-----
Part des femmes (PAU)	24,4	23,0	26,9	25,1	23,8	30,3	-----	-----
% chômage primo-insertion	52,2	51,5	55,1	56,9	56,6	54,2	-----	-----
Répartition des chômeurs selon le niveau du diplôme (%)								
Sans diplôme	39,2	37,6	35,6	30,7	32	35,2	-----	-----
Niveau moyen	45,6	44,6	44	45,3	44,6	43,5	-----	-----
Niveau supérieur	15,2	17,8	20,4	23,9	23,3	21,3	-----	-----
Taux de chômage selon le niveau du diplôme								
Sans diplôme	11	10,7	11,6	9,8	11,9	15,2	-----	-----
Niveau moyen	25,5	24,6	27,2	25,3	27,4	30,3	-----	-----
Niveau supérieur	16,8	18,7	24,3	24,3	26	27,2	-----	-----
Répartition des chômeurs selon les classes d'âge (en %)								
15-24 ans	40,9	41,3	45,1	40,3	41,2	38,2	-----	-----
25-34 ans	47,7	47,1	41,4	47,5	45,9	45,5	-----	-----
35-44 ans	8	7,9	9,7	9	9,8	12	-----	-----
Taux de chômage par classe d'âge								
15-24 ans	30,1	30,2	32	29,9	35	37,8	38,1	35,1
25-34 ans	20,3	20	24,3	24,1	26,2	30,2	30,3	27,9
35-44 ans	5,5	5,4	7,3	6,1	7,5	10,4	10,3	8,8

Source :: Direction de la Statistique (1992-2001).

La structure des chômeurs diplômés du supérieur par niveau de diplôme montre une baisse de la part des bacheliers et une hausse de celle des diplômés des facultés (cf. tableau 2a). Cette tendance peut en fait couvrir deux phénomènes. Tout d'abord, elle peut refléter un phénomène d'allongement des études de la part des bacheliers. En effet, à défaut d'un emploi ou de l'accès à une filière d'enseignement professionnalisé, les bacheliers intègrent les filières généralistes au sein des facultés. Pour ces bacheliers, cette solution présente un double avantage. Elle a, d'une part, un coût

d'opportunité nul et elle permet, d'autre part, de rester dans la course aux emplois dans le secteur structuré (public ou privé). Cependant, et c'est là le deuxième phénomène, la qualification pour concourir aux "bons" emplois se paie de plus en plus par un chômage de longue durée. En d'autres termes, l'enseignement général supérieur permet aux jeunes de rester dans la course mais augmente leurs chances d'appartenir à la catégorie des chômeurs de longue durée.

*Tableau 2a*  
**Structure de la population des chômeurs titulaires  
d'un diplôme de niveau supérieur**

Indicateurs / Année	1996	1997	1998	1999	2000
Répartition des chômeurs diplômés du supérieur selon le type du diplôme (en %)					
Baccalauréat	27,9	24,5	26,8	23,2	23,1
Cadres moyens	26,3	26,2	27,9	29,6	30,8
Facultés	42,0	45,0	42,6	44,3	44,0
Instituts supérieurs	3,8	4,3	2,7	2,9	2,1
Total	100	100	100	100	100

Source : Direction de la Statistique, *les Indicateurs sociaux*, 2000.

*Tableau 2b*  
**Taux de chômage des actifs diplômés de niveau  
supérieur selon le type du diplôme**

Indicateurs / Année	1996	1997	1998	1999	2000
Taux de chômage des actifs diplômés de niveau supérieur selon le type du diplôme					
Baccalauréat	31,1	32,3	35,8	33,1	35,5
Cadres moyens	15,7	15,0	17,1	20,1	20,8
Facultés	40,1	42,6	43,5	40,6	42,8
Instituts supérieurs	7,7	7,7	5,6	7,0	5,9

Source : Direction de la Statistique, *les Indicateurs sociaux*, 2000.

### 1.2. Profil du chômeur en milieu urbain

Le chômage en milieu urbain tend à se généraliser. Cependant, certaines catégories telles que les jeunes, les femmes et les diplômés semblent être plus affectées que d'autres. Le souci de cibler les mesures de la politique de l'emploi justifie les travaux cherchant à déterminer les variables discriminantes. La plupart de ces travaux se limitent à l'étude des variables individuelles telles que l'âge, le sexe et le diplôme (Ibourk, 1996).

Dans ce qui suit, nous proposons d'étendre cette démarche en prenant en compte non seulement les variables individuelles mais également des variables de type socio-démographique relatives à la structure du ménage. L'incorporation de ces variables répond au souci de prendre en compte le fait stylisé de la réalité marocaine relatif au rôle multiforme de la famille en général et du ménage parental en particulier. En effet, dans un environnement de pénurie d'emplois et en l'absence d'un système généralisé de couverture sociale, le rôle de la famille devient primordial dans la détermination du comportement individuel en matière d'offre du travail.

Nous estimons, sur la base de données individuelles (5), un modèle probabiliste dont la variable dépendante  $Z_i$  est dichotomique (être en chômage ou non). Deux types de variables explicatives sont prises en compte : les variables individuelles (âge, diplôme, sexe) et les variables socio-démographiques (lien de parenté avec le chef de ménage, situation professionnelle du chef du ménage, le nombre d'actifs occupés au sein du ménage).

Le modèle estimé est le suivant :

$$P_i = \text{Prob}[Z_i = 1] = \Phi(X_i \beta) = \Phi(X_i \gamma) \quad (1)$$

où  $P_i$  est la probabilité de rester au chômage conditionnelle à  $X_i$ ,  $\Phi(\cdot)$  est la fonction de répartition du terme d'erreur  $\varepsilon$  et  $\gamma$  est un vecteur de paramètres à estimer.

Le modèle estime, pour chaque année, la probabilité d'être au chômage par rapport à la situation d'être actif occupé. Les résultats des estimations sont consignés dans le tableau 3 (page suivante).

### Age

L'effet de la variable âge renvoie au chômage des jeunes. La probabilité d'être au chômage diminue avec l'âge aussi bien en 1991 qu'en 1999. Toutes choses égales par ailleurs, la connaissance de la réalité du marché du travail qu'acquiert le travailleur avec l'âge peut le mener à revoir ses objectifs initiaux en élargissant son champ de recherche à d'autres segments (mobilité géographique ou type d'emplois) ou bien en ajustant à la baisse ses prétentions salariales. Par ailleurs, avec l'avancement dans l'âge, l'exigence d'autonomie financière du jeune se pose avec plus d'acuité. Le soutien familial, principale ressource financière des chômeurs, devient de moins en moins justifié à mesure que le jeune avance dans l'âge. Souvent, les conditions matérielles conduisent les parents à mettre fin à ce soutien ou bien à le réduire à sa forme incompressible (hébergement et nourriture), obligeant le jeune à se prendre en charge. Même dans le cas où il n'est pas question d'arrêter ou de réduire son soutien, la famille exerce une pression de plus en plus importante pour faire sortir le jeune du chômage. Cela se

(5) Il s'agit des données de l'enquête annuelle sur le marché du travail urbain de deux années (1991 et 1999). La base de données contient tous les actifs de la wilaya de Casablanca et de la wilaya de Marrakech (Direction de la Statistique, 1991 et 1999).

## La politique publique de l'emploi en faveur des diplômés : analyse et perspectives

traduit par une forte intensité de recherche chez le jeune et/ou chez sa famille. Pour la famille, l'exercice d'une activité permet au jeune d'éviter le risque d'exclusion définitive du marché du travail et constitue une condition objective, souvent nécessaire, pour entamer une vie familiale autonome.

*Tableau 3*  
**Profil-type du chômeur en milieu urbain**

Variables explicatives	1991		1999	
	Paramètre	Seuil de signification	Paramètre	Seuil de signification
Age	- 0,011	****	- 0,021	****
Région Région de Marrakech Région de Casablanca	Réf. 0,097	****	Réf. 0,227	****
Genre Femme Homme	Réf. - 0,133	****	Réf. 0,136	****
Lien avec le chef de famille Chef de ménage Conjoint du chef de ménage Fils ou fille du chef de ménage Autres liens	- 0,624 - 0,522 0,428 Réf.	**** **** ****	- 0,656 - 0,635 0,308 Réf.	**** **** ****
Diplôme Sans diplôme et diplôme primaire Bachelier Diplômé des facultés (sauf médecine) Diplômé des grandes écoles Technicien et cadres moyens Technicien supérieur Diplômé de l'enseignement professionnel (qualification et spécialisation)	Réf. 0,272 0,259 - 0,319 - 0,109 0,045 0,324	**** **** *** *** Ns ****	Réf. 0,274 0,569 - 0,359 - 0,015 - 0,089 0,270	**** **** **** Ns Ns ****
Situation professionnelle du chef de ménage Le chef de ménage n'est pas actif occupé Le chef de ménage est actif occupé	Réf. - 0,402	****	Réf. - 0,398	****
Le nombre d'actifs occupés au sein du ménage Inférieur à deux actifs occupés Supérieur ou égal à deux actifs occupés	Réf. - 0,823	****	Réf. - 0,954	****
Constante	- 0,105	Ns	- 0,018	Ns
Nombre d'observations	20 428		12 036	
Log vraisemblance	- 7 758,686		- 4733,521	
Degrés de liberté	14		14	
Seuil de significativité	0,0000000		0,0000000	
Pourcentage de prédictions correctes	82		81	

\*\*\*\* : seuil de signification à 1 %.

\*

: seuil de signification à 5 %.

**Genre**

L'effet de la variable genre sur la probabilité d'être au chômage est significatif pour les deux années. Cependant, l'effet de cette variable change de sens entre 1991 et 1999. Le fait d'être de sexe masculin diminue, en 1991, et augmente, en 1999, la probabilité d'être au chômage. Ce résultat indique que, contrairement à des idées répandues issues de l'évolution du marché du travail urbain au cours des années quatre-vingts, la croissance du chômage enregistrée au cours des années quatre-vingt-dix s'est faite beaucoup plus au détriment des hommes que des femmes. En termes de pourcentage, le chômage touche encore plus les femmes, mais l'évolution enregistrée met en évidence une tendance à la réduction de cet écart.

**Lien de parenté avec le chef de ménage**

Pour les deux années, l'effet de la variable est significatif. La probabilité d'être au chômage diminue pour les travailleurs en situation de chef de ménage ou de conjoint. En revanche, elle augmente pour les fils ou les filles du chef de ménage. Nous retrouvons là un résultat classique caractéristique des pays en développement analogue aux effets de l'indemnité du chômage dans les pays développés (Joutard, Ruggiero, 1994 ; Cases, 1996). Le soutien matériel associé au fait de vivre au sein du foyer parental inciterait les jeunes à prolonger leur période de recherche dans l'espoir de décrocher un emploi répondant mieux à leurs aspirations. Par contre, les responsabilités familiales qui incombent au chef de ménage et à son conjoint pousseraient les personnes concernées à intensifier leurs recherches d'emploi et/ou à modérer leurs prétentions afin d'échapper au chômage.

**Diplôme**

Dans le marché du travail urbain où plus d'un actif sur deux est sans diplôme, le chômage semble évoluer inversement au niveau du diplôme. Cette situation, d'apparence paradoxale, s'explique si l'on tient compte de la configuration segmentée du marché du travail. La croissance rapide du chômage des diplômés à partir des années quatre-vingts est la conséquence de l'effet conjugué du déclin du secteur public, filière traditionnelle de l'insertion des diplômés et de la croissance continue des flux de lauréats arrivant sur le marché du travail. Cependant, au sein même de la population des diplômés, la situation n'est pas homogène et semble évoluer dans le temps. De façon générale, la probabilité d'être au chômage augmente pour les titulaires d'un diplôme de l'enseignement général (filières généralistes dans les facultés, baccalauréat) ou d'un diplôme d'enseignement professionnel correspondant aux niveaux les plus bas (qualification, spécialisation). Par rapport au contexte marocain, cet effet pourrait se rapporter à deux réalités différentes. Pour les diplômés de l'enseignement supérieur public, l'augmentation du risque de chômage est liée à la fois à la pénurie des emplois qualifiés dans le secteur public et à des facteurs objectifs qui rendent difficiles les appariements entre



les titulaires de ces diplômes et les emplois dans le secteur privé. Du point de vue des diplômés, la distinction entre “bons” emplois et “mauvais” emplois justifie un comportement de “fil d’attente” (Dickens, Kervin, 1996 ; Rama, 1999). Le contraste très marqué entre les caractéristiques des emplois dans le secteur public ou assimilé, jugées très favorables (6), et celles des emplois dans le secteur privé, jugées défavorables, conduit à une situation de “chômage paradoxal” (d’Iribarne, 1989, 1992) où certains diplômés qui visent l’accès à un “bon” emploi préfèrent rester au chômage plutôt que d’accepter des emplois jugés “déqualifiants” et peu valorisants socialement. Du point de vue des employeurs du secteur privé, les modes d’évaluation du travail et les procédures de recrutement qu’ils adoptent mettent les diplômés de l’enseignement supérieur général en situation compétitive défavorable face aux catégories concurrentes. Pour les diplômés de l’enseignement professionnel pré-baccalauréat, la probabilité élevée d’être au chômage s’explique plus par leur position dans l’espace des compétences que par des comportements individuels (Bougroum, 1999). En effet, le type d’emplois visés par cette catégorie est convoité également par les non-diplômés dont certains ont pu accumuler une expérience professionnelle par la formation sur le tas dans le secteur informel.

(6) En période de chômage massif, la garantie de l’emploi et l’accès à la couverture sociale sont les deux principales caractéristiques qui font que les emplois publics sont perçus comme de “bons” emplois.

### Structure du ménage

L’effet de la structure du ménage est appréhendée par le biais de deux variables : la situation du chef de ménage et le nombre d’actifs occupés. L’effet de ces deux variables sur la probabilité d’être au chômage est significatif pour les deux années. Les risques d’être sans emploi diminuent si le chef de ménage n’est pas chômeur et si le nombre des membres du ménage qui sont en situation d’actifs occupés est supérieur ou égal à deux. Dans le contexte marocain, ce fait renvoie au rôle d’agence de placement ou d’intermédiation que la famille joue au profit de ses membres. Avec les difficultés d’insertion des jeunes, le réseau (au sens large) prend de l’importance comme support d’accès à l’emploi. La famille y joue un rôle important. Le soutien familial aux jeunes ne se limite pas uniquement à la prise en charge durant les études. La famille s’investit de plus en plus pour aider les jeunes à réussir leur insertion professionnelle. Parfois, l’implication de la famille dépasse celle des jeunes eux-mêmes. Dans ces conditions, le jeune peut bénéficier de la mobilisation du réseau professionnel de tout membre actif occupé de son ménage. Ce réseau est d’autant plus dense que le nombre d’actifs occupés dans le ménage est élevé.

## 2. Typologie et évaluation des politiques publiques de l’emploi

La politique publique de l’emploi (PPE) désigne « l’ensemble des interventions publiques sur le marché du travail visant à corriger les éventuels déséquilibres et/ou à limiter les effets néfastes de ces derniers » (Barbier, Gautier, 1998). Par son champ d’action, centré directement sur le travail

(7) Les politiques budgétaire et monétaire contribuent à déterminer le volume et la structure du travail généré par le système productif.

(8) L'offre de travail disponible est influencée par l'action de l'Etat en matière de santé, d'éducation, d'habitat...

et l'emploi, la politique de l'emploi se différencie à la fois de la politique de régulation macro-économique (7) et de la politique sociale (8).

## 2.1. Typologie des politiques publiques de l'emploi

La diversification des mesures qui accompagnent le recours intensif à la politique de l'emploi traduit la complexité du chômage. Sur la base des schémas explicatifs du chômage, on peut distinguer neuf types de dispositifs (Barbier, 1997) :

– **Les dispositifs qui diminuent la population active** : le chômage est perçu comme le résultat d'un excédent structurel de l'offre sur la demande. Ce raisonnement justifie les mesures visant à réduire le taux d'activité des travailleurs de plus de 55 ans, soit par le recours aux préretraites, soit par des dispositions réglementaires relatives à l'âge de la retraite. Ces dispositifs, conjugués à l'allongement des études par les jeunes, tendent à focaliser l'activité sur les tranches intermédiaires d'âge (20-55 ans).

– **Les mesures d'indemnisation des chômeurs** : le chômage est considéré comme un état transitoire. L'objectif est d'assurer aux travailleurs touchés un revenu de remplacement en attendant leur retour à l'emploi. Dans la plupart des pays occidentaux, l'indemnisation du chômage a évolué dans un sens restrictif perceptible au niveau d'au moins l'un des paramètres suivants : la longueur de la période de prise en charge, le niveau de cette prise en charge et les conditions d'ouverture des droits. La réduction de la période de prise en charge et l'allongement de la durée du chômage ont poussé certains pays à mettre en place des programmes complémentaires ciblés sur les catégories menacées d'exclusion dont font partie les chômeurs de longue durée non indemnisés.

– **Les mesures qui abaissent le coût salarial** : elles reposent sur l'hypothèse développée par la théorie dominante selon laquelle le chômage résulte d'une insuffisance de la demande de travail émanant des entreprises qui, en l'absence d'une flexibilité des salaires, choisissent des combinaisons productives privilégiant le capital au détriment du travail. Une baisse du coût salarial supporté par les entreprises serait en mesure de rendre le travail plus compétitif par rapport au capital. Plusieurs mesures, dites de "subventions à l'emploi", répondent à cet objectif, notamment par la baisse des charges sociales patronales. Selon les pays et les périodes, ce mécanisme a été utilisé soit pour inciter les entreprises à embaucher une catégorie particulière de main-d'œuvre (les moins qualifiés) soit pour augmenter leurs offres d'un type particulier d'emploi (emploi à temps partiel, par exemple...).

– **Les actions de formation professionnelle** : les difficultés d'accès à l'emploi que rencontrent certaines catégories de travailleurs renvoient aux carences au niveau des caractéristiques des individus et notamment à l'insuffisance qu'ils présentent en termes de formation. De ce fait, ces programmes peuvent être mis en place soit dans un objectif curatif au profit des chômeurs ayant besoin de mettre à niveau leurs compétences, soit dans

un objectif préventif en proposant des formations qualifiantes pour les jeunes en phase d'insertion.

– **Les mesures d'aménagement du temps de travail** : le chômage est le résultat de l'insuffisance de l'emploi généré par le système productif. Cette insuffisance pourrait être dépassée, en partie, par le partage du travail, soit en modifiant la durée légale du travail, soit en incitant les partenaires de la relation de travail à opter pour des aménagements ou des réductions négociés de cette durée (temps partiel...).

– **Les mesures de discrimination positive en faveur de certaines catégories** : ces mesures partent du constat selon lequel certaines catégories de travailleurs – handicapés, chômeurs de longue durée, etc. – se trouvent, pour des raisons diverses, en position défavorable pour l'accès à l'emploi. Leur retour à l'emploi nécessite des mesures spécifiques alliant les incitations pour les entreprises et le suivi individualisé des personnes concernées.

– **Les mesures qui contribuent à l'organisation des marchés du travail** : l'intervention publique dans l'organisation des marchés du travail est justifiée par le fait qu'une partie du chômage peut résulter des difficultés pratiques d'intermédiation entre la demande et l'offre. Les modalités d'intervention publique dans ce domaine sont variables selon les pays. Elles vont de la simple mission de collecte et de diffusion de l'information à la production de services complexes aussi bien au profit des demandeurs d'emploi (parcours d'insertion...) qu'au profit des entreprises (conseils...).

– **La création d'emplois temporaires publics ou associatifs** : l'évolution de la société a débouché sur l'émergence de nouveaux besoins non satisfaits dont certains peuvent s'avérer être des gisements importants de création d'emplois (comme c'est le cas des emplois de proximité ou des emplois liés à la lutte contre l'analphabétisme). La création d'emplois temporaires dans le secteur public et non marchand permet d'explorer ces potentialités tout en contribuant à engager les bénéficiaires – essentiellement les jeunes – sur la voie de l'insertion professionnelle.

– **L'incitation à la création d'entreprise par les chômeurs ou par les jeunes** : ce type de mesures repose sur l'idée selon laquelle l'accès à l'emploi en tant que salarié n'est pas la seule modalité possible de sortie du chômage. L'exercice d'une activité économique à son compte peut constituer, pour certaines catégories de travailleurs, une alternative permettant une sortie rapide et durable du chômage. Ces mesures visent à faciliter l'installation d'entreprises individuelles en simplifiant les procédures administratives et en fournissant un appui financier. Elles visent également à pérenniser ces créations en assurant un accompagnement des projets pendant les premières années de leur existence.

### 2.2. Evaluation des politiques publiques de l'emploi

L'évolution de la politique publique donnant plus d'importance à la politique de l'emploi remet au premier plan la question de l'évaluation.

Cette dernière peut être menée dans deux optiques. La première est restrictive. Elle consiste à évaluer les effets d'une mesure particulière en fonction de ses objectifs et de ses moyens en admettant les relations de causalité qui sont à l'origine de ces effets (Simonin, 1995). Cette méthode, indispensable, s'avère insuffisante si l'on cherche à apprécier les effets d'ensemble de la politique de l'emploi prise dans sa globalité, étant donné qu'elle ne peut pas être considérée comme une simple juxtaposition d'actions indépendantes les unes des autres. L'existence de phénomènes de substitution et de renforcement mutuel font que l'effet global ne peut se réduire à la simple sommation des effets propres à chaque action. La deuxième optique, plus générale et complémentaire de la première, consiste à chercher à apprécier la cohérence d'ensemble de la politique de l'emploi considérée comme une combinaison d'actions non mutuellement indépendantes prenant sens uniquement dans l'interaction avec d'autres éléments du pays considéré. Dans ce cadre et dans une démarche comparative entre l'Europe et les USA, Barbier (1998) affirme que les différences constatées au niveau des mesures de politique de l'emploi seraient le reflet de différences plus globales qui renvoient, d'une part, aux caractéristiques de la cohérence sociétale (9), et, d'autre part, au régime d'activité (10) en vigueur. La politique de l'emploi peut être appréhendée par deux approches différentes (Gautié, 1998). La première, normative, s'inspire du modèle micro-économique. L'objectif principal de la politique de l'emploi, selon le paradigme néoclassique, est de faire en sorte que le fonctionnement réel du marché du travail se rapproche le plus possible du modèle concurrentiel. Ce sont alors les défaillances du marché (imperfection de l'information...) et/ou les défaillances d'institutions très liées au marché du travail (comme par exemple, le système d'enseignement) qui déterminent les modalités de l'intervention publique. La deuxième approche, plus générale, s'inscrit dans une démarche systémique où la politique de l'emploi constitue un sous-système qui doit être appréhendé relativement aux autres sous-systèmes (les autres interventions publiques, le système de protection sociale...) avec lesquels il contribue à forger une cohérence sociétale.

(9) La cohérence sociétale est caractérisée par quatre éléments qui constituent autant de champs à forte interaction avec les politiques de l'emploi : le système national de protection sociale, "l'ordre politique", l'ensemble des règles collectives de la relation d'emploi dans les entreprises et enfin l'orientation choisie en matière de politiques de régulation macro-économique.

(10) Le régime d'activité ou d'emploi désigne les caractéristiques de la population active (structure par âge et par genre) et celles des emplois (importance du travail à temps partiel, part des emplois publics, part des CDD...).

(11) Organisme créé par les pouvoirs publics au

### 3. Politique de l'emploi en faveur des diplômés

Nous focalisons l'attention sur la politique de l'emploi mise en place depuis les années quatre-vingt-dix en faveur des diplômés. Nous caractérisons, d'abord, le cadre de référence dans lequel s'inscrit cette politique (3.1), avant de présenter une évaluation globale (3.2). Le troisième paragraphe porte sur l'évaluation du Programme action-emploi (PAE).

#### 3.1. Cadre de référence de la politique de l'emploi

Les travaux et études réalisés par le Conseil national de la jeunesse et de l'avenir (CNJA) (11) ont eu une grande influence sur la politique de l'emploi mise en place dans les années quatre-vingt-dix. Beaucoup de mesures

proposées par le CNJA ont été traduites par les pouvoirs publics sous forme d'actions de politique de l'emploi.

Dès ses premiers travaux, le CNJA affirme que le traitement du chômage ne peut se faire que dans le cadre des choix stratégiques opérés en matière de politique économique et qui consistent à restructurer l'économie nationale en vue de réussir son intégration à l'économie mondiale. Cette restructuration, entamée par la mise en place du programme d'ajustement structurel, vise à rétablir les équilibres macro-économiques et à faire du secteur privé le moteur de la croissance économique. La politique de l'emploi induite conduit uniquement à un traitement économique du chômage en explorant les modalités susceptibles de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes.

Par son cadre d'analyse et les traits de l'économie-modèle à laquelle elle fait référence, l'approche adoptée par le CNJA s'inspire de la théorie économique dominante. Partant de l'hypothèse implicite que le chômage des diplômés est dû essentiellement à une insuffisance de l'offre d'emploi (CNJA, 1992a, 1992b), le traitement économique du chômage des diplômés passe nécessairement par la croissance du volume d'emplois qualifiés générés par le système productif. Deux voies complémentaires sont envisagées pour accroître ce volume d'emploi.

La première voie consiste à mettre en place les conditions d'une croissance économique soutenue et à haut contenu en emplois qualifiés. Pour le CNJA, le rythme de croissance et son contenu en emplois sont d'autant plus élevés que les entreprises sont compétitives et nombreuses. Dans un environnement économique très évolutif, l'exigence de compétitivité des entreprises dépend en grande partie de leur capacité à s'adapter tant au niveau organisationnel que technique. Or, cette capacité d'adaptation aux mutations est tributaire du niveau et de la qualité des ressources humaines mobilisées au sein de l'entreprise. De ce fait, l'entreprise privée marocaine, forcée d'améliorer sa compétitivité, devrait sortir du sous-encadrement chronique qui la caractérise et investir pour disposer d'un encadrement humain performant et compétent (CNJA, 1995a, 1995b, 1995c) ; ce qui devrait se traduire par une augmentation des emplois qualifiés destinés aux diplômés.

La deuxième voie consiste à encourager l'auto-emploi des diplômés par la création des PME qui, tirant leur compétitivité de leur souplesse organisationnelle, participeraient à l'effort de croissance économique.

La compétitivité des entreprises, acquise grâce à l'utilisation du travail qualifié, mettrait l'économie sur un sentier vertueux de croissance. En effet, étant compétitives, les entreprises peuvent soutenir un taux élevé de croissance qui, à son tour, générerait un volume d'emploi (qualifié) susceptible d'absorber l'offre additionnelle de travail.

Le modèle sous-jacent à cette analyse fait référence à une économie-modèle caractérisée par :

début des années quatre-vingt-dix avec une double mission. La première est ponctuelle et consiste à piloter le programme national d'insertion des diplômés chômeurs, lancé en 1991. La deuxième mission est permanente et consiste à jouer auprès des pouvoirs publics le rôle d'une cellule d'études et de recherches sur le marché du travail et plus particulièrement sur les problèmes d'insertion professionnelle des diplômés. Cet organisme a été dissout en 2000.

- une forte ouverture sur l'extérieur ;
- un système productif dense constitué d'entreprises compétitives grâce à la mobilisation intensive du travail qualifié, particulièrement au niveau de l'encadrement ;
- des entreprises exportatrices positionnées sur des créneaux à haute valeur ajoutée ;
- une multitude de micro-entreprises dynamiques assurant l'auto-insertion des diplômés ;
- une importance accrue des emplois qualifiés induite par l'introduction des nouvelles technologies ;
- le rôle réduit de l'Etat au niveau économique, ce dernier assurant essentiellement la fonction de régulation ;
- le marché du travail fonctionnant selon une logique de concurrence pure et parfaite, les forces de marché y jouant le rôle d'instrument d'allocation, et l'information y étant fluide et transparente ;
- le travail relativement homogène, le principal critère d'hétérogénéité étant le niveau de formation indiqué par le diplôme. Le niveau de qualification est fonction croissante du niveau du diplôme.

Ce modèle qui sert de grille de lecture a été repris pour décrire la réalité du marché du travail marocain mettant en évidence les faiblesses et les atouts qui caractérisent l'économie nationale. Les mesures proposées (12) visent à assurer l'évolution de l'économie nationale vers cette économie-modèle. Une telle évolution est nécessaire car elle conduirait, selon les hypothèses de départ, à une solution "naturelle" du problème du chômage des diplômés. L'augmentation des opportunités d'emploi pour cette catégorie de travailleurs résulterait, d'une part, de la hausse de la demande de travail qualifié émanant des entreprises privées désireuses de relever le défi de la compétitivité et, d'autre part, du développement de l'auto-emploi.

Les actions proposées concernent aussi bien l'entreprise, le système de formation que le fonctionnement du marché du travail. Au niveau de l'offre d'emplois, l'accent est mis sur les conditions susceptibles de promouvoir l'entreprise privée (environnement institutionnel, financement, incitation à la création des PME...). Au niveau de la demande d'emploi, l'attention est portée sur l'amélioration du rendement interne et externe du système d'enseignement. Au niveau du fonctionnement du marché du travail, les mesures proposées visent à mieux assurer la fonction de l'intermédiation et à moderniser les relations professionnelles.

Les pouvoirs publics se sont inspirés de ces propositions pour adopter un plan d'action en deux volets pour favoriser l'insertion professionnelle des diplômés dans le secteur privé. Le premier regroupe les mesures d'ordre organisationnel (intermédiation, mise en chantier de la réforme du code du travail). Le deuxième concerne les mesures de subvention à l'emploi (aides d'accès à l'emploi salarié et indépendant).

(12) Pour ses cinq premières sessions, le CNJA a proposé 115 mesures touchant tous les aspects du marché du travail.

### 3.2. Evaluation de la politique de l'emploi en faveur des diplômés

La politique publique de l'emploi (PPE) en faveur des diplômés, mise en place au début des années quatre-vingt-dix, s'inspire du modèle libéral selon lequel elle s'inscrit en complément de la politique de régulation macro-économique. Cette dernière détermine, par son action sur le rythme de croissance économique, le volume d'emplois généré par le système productif, alors que la PPE agit sur les modalités de fonctionnement du marché du travail. La politique de l'emploi assurerait la flexibilité, tant au niveau des prix que des modalités d'utilisation du travail, indispensable pour augmenter le contenu en emplois de la croissance économique. C'est dans ce sens que s'inscrivent les principales actions entreprises par les pouvoirs publics, telles que la mise en place d'une structure d'intermédiation publique, l'instauration de subventions à l'emploi et la relance du chantier de réforme du code du travail.

Si du point de vue de la cohérence interne, cette approche est difficilement critiquable, elle soulève néanmoins plusieurs questions quant à sa cohérence externe par rapport au contexte marocain. A ce niveau, trois critiques peuvent être avancées.

La première critique tient à la nature "universaliste" de l'approche. Basée sur les enseignements du modèle néo-classique, cette approche reste "a-sociétale". Au niveau macro-économique, la régulation par le marché, que suppose le modèle de référence mobilisé, n'est pas dominante dans le contexte marocain. Dans le secteur public, qui représente encore une part non négligeable de l'emploi structuré, les modes de coordination "bureaucratique", "industriel" et "civique" sont les plus importants (de Larquier, 1997 ; Bougroum, 1999). De même, dans le secteur non structuré où se concentre une grande partie de l'emploi, le mode de régulation comporte une forte composante domestique comme en témoignent l'importance du non-salariat et le rôle crucial des relations familiales et professionnelles dans les relations de travail. Au niveau micro-économique, la conception des mesures fait très peu de place aux modes de comportement réels des agents économiques. Ces derniers sont supposés être mus uniquement par le principe de rationalité économique avec une forte coloration civique, alors que, dans la réalité, le caractère foncièrement imparfait de l'information pousse les agents à développer des comportements stratégiques. De même, certaines caractéristiques du marché du travail marocain, si elles ne sont pas prises en compte, risquent de diminuer considérablement l'impact des mesures prises en faveur des diplômés. C'est le cas des spécificités liées au régime d'emploi comme par exemple la pratique de la pluriactivité (13), le non-respect des limites d'âge d'entrée et de sortie du marché du travail (travail des enfants et des personnes âgés de plus de 65 ans), la grande proportion de travailleurs pauvres (*working poor*) (14), l'organisation des chômeurs diplômés dans des collectifs pour défendre leurs intérêts et enfin la rigidité induite par le renforcement mutuel entre travailleurs non diplômés et emplois non qualifiés.

(13) Cette pratique est répandue au sein de toutes les catégories de travailleurs. Un cas typique de la pluriactivité concerne les travailleurs qui, en plus

de leur emploi dans le secteur public, exercent de façon informelle dans le secteur privé. Dans ce cas, l'emploi dans le secteur public est perçu comme une rente.

(14) Cette catégorie est présente même dans le secteur public.

(15) Il s'agit des filières généralistes de l'enseignement supérieur public qui concentrent l'essentiel des effectifs dans le supérieur. L'enseignement dans ces filières a longtemps évolué indépendamment du système productif. L'inadéquation trouve son origine dans la faiblesse du contenu du diplôme en compétences pratiques telles que les compétences transversales (informatique et langues).

La deuxième critique concerne le lien direct implicitement supposé entre croissance économique et emploi des diplômés. Ce lien pose deux problèmes. D'une part, la croissance économique, que l'on veut être basée sur l'introduction des nouvelles technologies de l'information, n'est pas nécessairement génératrice d'emplois qualifiés. En effet, les nouvelles technologies de l'information entraînent un double processus de suppression et de création d'emplois. La suppression concerne les postes peu qualifiés qui peuvent être automatisés. La création concerne aussi bien les postes peu qualifiés, essentiellement dans les services, que les emplois qualifiés dans les secteurs de pointe (conception et production des produits de nouvelles technologies). Au vu de la structure du système productif marocain, caractérisée par l'absence d'industrie de pointe, l'introduction des nouvelles technologies est susceptible de générer principalement le premier type d'emploi. D'autre part, à supposer que la croissance économique se traduise par une augmentation de l'offre d'emplois qualifiés, l'impact sur l'emploi des diplômés resterait incertain et risquerait d'être totalement compromis à cause de l'inadéquation entre les profils produits par le système d'enseignement (15) et les compétences exigées par ce type d'emplois qualifiés. Or, dans le discours officiel, on utilise indifféremment les adjectifs "diplômés" et "qualifiés". Cette confusion trouve son origine dans le fait que les décideurs n'arrivent pas à se détacher de la norme du secteur public pour appréhender l'insertion des diplômés dans le secteur privé. Si l'identité entre "diplômé" et "qualifié" peut se justifier dans le secteur public où une grande partie des emplois sont à caractère administratif, il n'en est pas de même dans le secteur privé où les emplois sont beaucoup plus hétérogènes tant sur le plan du contenu que sur celui des exigences des employeurs. En d'autres termes, l'approche adoptée n'intègre pas la réalité segmentée du marché du travail (Bougroum, 2000 ; Akesbi, 2001).

La troisième critique concerne la neutralité supposée des acteurs locaux impliqués dans la conduite des mesures de politiques de l'emploi. A ce niveau, l'exemple de l'intermédiaire public est parfaitement instructif. En effet, le fonctionnement interne de l'opérateur d'intermédiation en tant que collectif de travail est déterminant dans l'opération d'intermédiation (Baron et *ali.*, 1995 ; Bessy et *ali.*, 1995). La qualité des ressources humaines mobilisées conditionne les réalisations tant sur le plan quantitatif que sur le plan qualitatif. Le conseiller à l'emploi, par exemple, est le pivot de cette opération de mise en relation. Son rôle s'apparente à un passeur entre deux espaces sociaux ayant des logiques différentes : celui des demandeurs d'emploi imprégnés, pour une majorité d'entre eux, par les normes de l'emploi public, et celui des entreprises du secteur privé qui forme un ensemble hétéroclite dont la caractéristique commune est le rejet des normes de l'emploi public. Une bonne connaissance des spécificités et logiques du comportement des acteurs dans chacun de ces deux espaces est nécessaire au conseiller pour réussir sa mission. A tous les stades de la mise en relation, l'intervention



du conseiller est déterminante pour la suite. Pour réussir sa mission, le conseiller ne doit pas concevoir son propre emploi comme une suite de simples tâches administratives à accomplir. Deux exemples montrent à quel point le professionnalisme du conseiller à l'emploi est indispensable. L'entretien du positionnement, auquel chaque demandeur d'emploi est soumis lors de l'enregistrement de sa demande, n'a pas pour finalité de remplir des fiches signalétiques. C'est avant tout un travail d'évaluation qui nécessite de la part du conseiller des compétences précises (psychologie, sociologie...). C'est aussi une occasion pour lui de poser les bases d'une relation de proximité et de confiance avec le demandeur d'emploi. De même, la tâche de prospection, essentielle pour l'opération d'intermédiation, ne peut être réussie que s'il la conçoit comme partie intégrante d'une stratégie à long terme de constitution et de consolidation de son capital social qui, à terme, lui permet d'être connu et apprécié par les chefs d'entreprise (Ferrary, 1999 ; Lin, 1995). Par leur implication et intégration dans les réseaux socio-économiques, les conseillers à l'emploi contribuent de façon efficace à construire la crédibilité de l'intermédiaire public auprès des acteurs de la relation du travail. Grâce à son expérience, le conseiller à l'emploi accumule un savoir-faire lui permettant d'exercer correctement son pouvoir d'appréciation inhérent à sa fonction (distinguer entre les entreprises sérieuses et celles à la recherche d'effets d'aubaine, connaître le contenu des emplois proposés...). Avec du personnel travaillant *a minima*, réduisant le contenu de son emploi à sa composante administrative, l'intermédiaire public est voué à la marginalisation.

### 3.3. Programme action-emploi (PAE)

La mise en place, en 1997, du PAE (16), en tant que dispositif d'aide à l'insertion des diplômés-chômeurs constitue une évolution qualitative dans la politique publique de l'emploi. Elle est, en fait, une reconnaissance tacite de la part des pouvoirs publics que les diplômés constituent une catégorie vulnérable sur le marché du travail. La logique sous-jacente à ce programme témoigne d'une conception néo-classique selon laquelle les difficultés d'insertion des diplômés trouvent leur origine essentiellement dans le niveau élevé du coût salarial supporté par l'entreprise et dans l'existence de rigidités liées à la réglementation sociale (17). Il suffit, alors, d'assurer les entreprises d'une baisse substantielle du coût salarial, de leur garantir une flexibilité totale des effectifs et leur permettre, si besoin est, de recourir à la formation pour qu'elles engagent plus de travailleurs diplômés.

Dans le contexte marocain, deux objectifs pourraient être associés à un tel dispositif. En premier lieu, ce dispositif devrait, théoriquement, améliorer la qualité de l'appariement, du moins du point de vue de l'entreprise (18). La formule du stage subventionné, à la base de ce programme, permet à chacun des deux acteurs de la relation de travail d'observer son partenaire, pour une période transitoire mais suffisamment longue, dans des conditions

(16) Ce dispositif d'aide à l'insertion cible les diplômés à la recherche d'un emploi depuis au moins une année et qui sont titulaires d'un diplôme "Bac + 2" ou plus. Par des mesures incitatives (exonération des charges sociales et prise en charge d'une partie des indemnités versées au stagiaire), ce dispositif cherche à encourager les entreprises à engager les jeunes diplômés dans le cadre de conventions de stages de 18 mois.

(17) On retrouve en France la même logique dans les dispositifs d'aide à l'insertion mis en faveur

des jeunes les moins qualifiés.

(18) Dans un marché du travail défavorable, le jeune diplômé ne peut pas, dans la plupart des cas, se permettre le luxe de refuser l'offre d'intégration.

(19) L'intégration du stagiaire en tant que salarié ne se fait pas toujours selon les normes de l'emploi permanent. Les conditions d'intégration peuvent être différentes (CDI, CDD ou tout simplement sans lien juridique). A la fin du stage, la relation de travail peut basculer dans un cadre informel.

(20) Il s'agit des Centres d'information et d'orientation pour l'emploi (CIOPE). Ces centres, créés en 1993, ont pris en charge la conduite des dispositifs en faveur des diplômés.

(21) Nous nous appuyons ici sur les réalisations de ce programme au niveau du CIOPE de Marrakech pour lequel nous disposons de données individuelles.

(22) Notons que le coût salarial direct supporté par l'entreprise est dans certains cas nul, dans la mesure où certaines entreprises n'honorent pas les termes du contrat qui stipulent le versement au stagiaire d'une indemnité mensuelle d'au moins 800 Dh.

(23) En effet, 68 % des

réelles de travail avant de décider de continuer ou de rompre leur relation. Ce stage s'apparente à une période d'essai mutuel sans aucun engagement préalable. Seuls les stagiaires disposant de compétences utilisables et ayant fait preuve de capacités d'intégration dans le collectif d'emplois seraient gardés après la période de stage (19). En deuxième lieu, ce programme devrait contribuer à améliorer la position de l'opérateur public, en l'occurrence les CIOPE (20), dans l'espace de l'intermédiation. L'intermédiation publique, récemment mise en place, fait face à la concurrence d'autres canaux d'intermédiation, tel le réseau, qui sont bien ancrés dans le mode de comportement des agents (entreprises et travailleurs). En assurant la gestion du programme "Action-emploi", l'opérateur public devient un passage obligé pour les agents intéressés par les dispositions du programme.

Le recentrage de l'intermédiation publique sur le PAE a permis de dynamiser l'activité des CIOPE. L'effet positif du PAE sur le "volume de production" des CIOPE est manifeste. Au niveau national, le nombre de conventions de stage conclues dans le cadre de ce programme s'élève à 66 023 (Anapec, 2001) ; ce qui représente presque sept fois le nombre de contrats réalisés hors PAE et presque 90 % du volume total de l'activité d'intermédiation réalisée par l'opérateur public. L'étude exhaustive des contrats PAE ayant expiré à la fin décembre 1999 montre que sur 10 jeunes ayant signé un contrat PAE, 8 achèvent leur stage et environ 6 sont recrutés définitivement par l'entreprise d'accueil (Anapec, 2001).

Cet effet positif du PAE sur le "volume de production" de l'intermédiaire public semble rendre crédible, *a priori*, la relation de cause à effet entre les rigidités du marché du travail et le chômage des diplômés. Cependant, une analyse plus détaillée des réalisations de ce programme (21) pousse à relativiser ce schéma explicatif et montre que ce type de dispositif est susceptible de générer des effets pervers dont les conséquences sont néfastes, aussi bien pour l'intermédiaire public que pour le chômage des diplômés.

Sur le plan quantitatif, le programme est loin d'avoir touché la totalité de la population ciblée. Ainsi, à Marrakech, seule la moitié des chômeurs de plus d'une année a été concernée par ce programme. Les avantages financiers et la flexibilité associés à ce programme (22) n'ont pas suffi, et cela malgré la forte mobilisation de l'intermédiaire public, pour engendrer suffisamment d'offres d'emploi pour résorber le chômage de longue durée. Cela souligne que ce segment est soumis à des contingences autres que celles liées aux rigidités du marché du travail. La catégorisation des diplômés uniquement en termes de durée de chômage n'est pas suffisamment pertinente pour décrire la structure de ce segment. A ce niveau, Bougroum et Ibourek (2002) mettent l'accent sur la segmentation par compétence du marché du travail des diplômés. Certains diplômés ne peuvent se prévaloir de compétences échangeables en tant que travail qualifié dans une logique marchande dans le secteur privé. Les difficultés d'insertion de cette catégorie de diplômés proviennent des défaillances du système d'enseignement (23)

et/ou de la forte dépréciation du capital humain induite par un chômage de très longue durée (24).

Sur le plan qualitatif, deux remarques méritent d'être faites. La première a trait au taux relativement important des résiliations. A la date du 1<sup>er</sup> juillet 2001, presque deux contrats sur dix sont résiliés avant leur terme. Cela veut dire que même dans une optique temporaire avec des conditions maximales de flexibilité, la mise en relation entre entreprises privées et chômeurs diplômés reste problématique. Par rapport au contexte marocain, la résiliation d'un contrat de stage peut couvrir au moins quatre situations non mutuellement exclusives : (i) l'entreprise n'honore pas son engagement de prendre en charge une partie du salaire que devrait recevoir le stagiaire (au moins la moitié du SMIC) ; (ii) l'emploi associé au stage s'avère être un emploi non qualifié et peu intéressant pour le diplômé ; (iii) difficultés pour le jeune à s'adapter au rythme de la vie professionnelle et (iv) la convention de stage a été montée uniquement dans un but opportuniste. Les connexions préexistantes entre les trois acteurs de la relation (entreprise, chômeur diplômé et opérateur de formation) favorisent ce type de montage (25). La deuxième remarque est relative à la formation et au recrutement. Les comportements des établissements sont hétérogènes. Certaines entreprises adoptent un comportement "civique" en adhérant totalement aux objectifs du programme. C'est le cas, par exemple, de l'Office chérifien des phosphates (OCP) (26) pour qui le taux de formation est de 100 % et le taux de recrutement est de 99 %. D'autres établissements adoptent une attitude aux antipodes des objectifs du programme. Leur comportement semble être lié à l'effet d'aubaine induit par le programme. C'est le cas de certains établissements de services (téléboutiques et certaines écoles privées). Dans le cas des téléboutiques, par exemple, le taux de formation est de 90 % alors que l'emploi occupé est plutôt un emploi non qualifié. Ces établissements se caractérisent aussi par un taux nul de recrutement et un taux de résiliation très élevé de l'ordre de 30 %. Ces deux attitudes contrastées reflètent, en fait, l'opposition entre deux conceptions différentes de gestion des ressources humaines. La première, liée à l'existence d'un marché interne, met l'accent sur la formation et l'intégration dans le collectif de travail. La deuxième, orientée vers le marché externe, repose sur la flexibilité des effectifs et se traduit par une forte rotation des travailleurs.

Ces deux remarques montrent que les risques de dérive par rapport aux objectifs initiaux des dispositifs d'aide à l'insertion sont d'autant plus importants que les acteurs concernés (demandeurs d'emplois, opérateurs de formation et entreprises) sont moins ciblés. L'exemple du PAE montre également que ces effets négatifs liés à l'absence de ciblage sont amplifiés par la stratégie de "faire du chiffre" adoptée par le gestionnaire du programme. En effet, l'opérateur public d'intermédiation, soumis à l'impératif de réalisation des objectifs quantitatifs précis, mobilise l'essentiel de ses ressources pour "vendre" le programme au détriment d'autres tâches

inscrits au CIOPE de Marrakech sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement général (licence, DEUG ou baccalauréat) et presque 72 % des inscrits n'ont aucune expérience professionnelle.

(24) 33 % des inscrits ont une ancienneté au chômage supérieure à trois ans.

(25) Dans certains cas, l'opérateur de formation n'est autre que l'établissement qui a assuré la formation initiale du diplômé chômeur.

(26) L'OCP représente 10 % du total des conventions de stage et 50 % du total des recrutements.

essentielles telles que le contrôle et l'évaluation. Dans un tel contexte, les subventions à l'emploi serviront beaucoup plus les desseins des entreprises désireuses d'accroître le degré de flexibilité et de précarité de l'emploi, que les objectifs initiaux d'insertion professionnelle des jeunes. L'opérateur public risque d'être confiné à un rôle de fournisseur de main-d'œuvre diplômée bon marché. Sa légitimité dans l'espace de l'intermédiation, basée sur les avantages financiers associés aux programmes qu'il gère, serait fragile et de courte durée (27).

(27) Les enquêtes récentes montrent que le marché de l'emploi fait très peu appel aux intermédiaires institutionnels : 69 % des entreprises n'ont jamais eu recours à un intermédiaire pour recruter, et seulement 15 % déclarent avoir fait appel aux services du CIOPE (AGEF, 2002).

#### 4. La politique de l'emploi du gouvernement d'alternance : continuité plus que rupture

S'inspirant du modèle libéral, les grandes lignes de la politique publique d'emploi actuelle ont été définies au début des années quatre-vingt-dix sous l'impulsion des travaux du CNJA, lequel se situait dans la mouvance politique de l'opposition de l'époque, actuellement aux commandes des affaires. L'adhésion d'une grande partie de la classe politique à la vision libérale qui sous-tend les choix stratégiques adoptés au niveau de la politique économique a facilité l'émergence d'un consensus au niveau de la politique publique de l'emploi en faveur des diplômés. A ce niveau, l'alternance politique de 1998 s'est traduite beaucoup plus par des points de continuité que par des points de rupture.

Inscrivant son action dans le cadre de l'objectif global de favoriser l'insertion des diplômés dans le secteur privé, le gouvernement d'alternance a cherché à améliorer ses modalités d'action tout en maintenant les deux leviers d'intervention que sont l'organisation du marché du travail et les subventions à l'emploi. Sur le premier plan, les actions entreprises débouchent sur un bilan contradictoire. D'un côté, la création de l'Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences (ANAPEC), en remplacement des CIOPE, témoigne du rôle-pivot dévolu à l'intermédiaire public. Ce changement de statut, par l'autonomie financière qu'il procure, constitue une évolution positive et devrait contribuer à l'amélioration du rendement de l'opérateur public. De l'autre côté, le blocage de la réforme du code du travail, pour défaut de consensus entre les partenaires sociaux, fait durer l'anachronisme croissant entre la réalité des relations de travail et les textes législatifs qui les régissent. Sur le deuxième plan, le gouvernement d'alternance a assuré, pour l'essentiel, la mise en place et/ou la réalisation des programmes conçus par ses prédécesseurs. Le lancement récent par l'ANAPEC de quatre nouveaux programmes (28) montre que l'action des pouvoirs publics va se poursuivre au-delà de l'arrivée à terme du programme-phare PAE. Ces nouveaux dispositifs s'inscrivent, comme le PAE, dans la même logique de réduction des rigidités d'ajustement des prix et des quantités. Cependant, l'engagement financier direct de l'Etat ne se fait plus sous la forme d'une contribution au salaire perçu par le stagiaire mais sous la forme de primes étalées dans le temps versées aux entreprises.

(28) Il s'agit du contrat d'accès à l'emploi (CAE), du contrat de développement de l'emploi, du contrat d'emploi qualifié d'utilité sociale (CEQUS) et du crédit formation (CF).

Ces dispositifs se distinguent aussi par un souci de ciblage qui concerne aussi bien les chômeurs que les établissements. Le contrat d'accès à l'emploi (CAE) est dédié aux diplômés qui sont à la recherche d'un emploi depuis plus de trois ans. Le contrat de développement de l'emploi (CDE) concerne les chômeurs de primo-insertion dans les zones économiques en difficulté. Le contrat d'emploi qualifié d'utilité sociale vise, à l'instar du programme "Nouveaux services, emplois jeunes" en France, à générer des emplois dans la sphère non marchande (Cadet, 2001). Ces nouveaux dispositifs reflètent le souci du respect des objectifs initiaux. Les restrictions quant au nombre de stagiaires (29), la mise en place d'un protocole d'accord où le contenu du stage est détaillé, l'entretien obligatoire du conseiller à l'emploi avec l'employeur et le stagiaire, l'exigence que le stage porte sur un emploi qualifié sont toutes des dispositions qui vont dans ce sens.

Cependant et au-delà de ces améliorations, l'efficacité de la politique publique de l'emploi reste tributaire de deux réformes structurelles imbriquées. La première concerne la modernisation de l'administration publique. En effet, au fur et à mesure de son extension, l'administration s'est transformée en un marché interne de type bureaucratique, source de multiples rigidités. Une réforme de ce marché, innovante en matière d'évaluation et d'organisation du travail, est indispensable. L'administration gagnerait beaucoup en efficacité en introduisant une dose de flexibilité dans l'organisation du travail (horaires de travail, temps partiel...) et en diversifiant les critères d'évaluation du travail. Ces derniers devraient faire plus de place aux éléments liés à la compétence et au rendement au travail afin de contrebalancer le rôle prépondérant de la procédure d'évaluation définitive basée uniquement sur le niveau du diplôme initial. Le passage d'un marché interne basé sur la logique "bureaucratique" à un marché interne basé sur la logique de "compétence" est susceptible de faire de l'administration un support efficace au service des pouvoirs publics pour la réalisation des objectifs de la politique publique. A ce niveau, l'impact réel des nouveaux programmes d'aide à l'insertion dépend du degré d'efficacité de l'opérateur public. En effet, plus que jamais, le rôle du conseiller à l'emploi est crucial. Son pouvoir d'appréciation s'est considérablement élargi (entretien avec l'employeur et le stagiaire, approbation du protocole de convention qui définit à la fois le contenu du stage mais aussi la pertinence du crédit formation). La mise en œuvre de ces nouveaux dispositifs nécessite un haut degré de professionnalisme de la part des conseillers à l'emploi permettant, entre autres, de trouver un équilibre entre le quantitatif et le qualitatif. Cette exigence de professionnalisme impose que l'on appréhende l'opérateur public non pas comme un acteur neutre mais comme acteur dont l'action est structurante. La boîte noire que constitue le fonctionnement de l'opérateur public doit être examinée de près pour améliorer la qualité de sa prestation. La nouvelle organisation administrative de l'opérateur public, sous forme d'agence nationale jouissant d'une autonomie financière, s'inscrit dans ce

(29) Ce nombre ne peut dépasser quatre que si la proportion des stagiaires dans l'effectif total de l'entreprise reste inférieure à 25 %.

souci de recherche d'une meilleure efficacité de l'opérateur public. Elle doit être complétée par une politique de ressources humaines garantissant la qualification et l'implication des conseillers à l'emploi. A ce niveau, plusieurs questions se posent : les conseillers à l'emploi présentent-ils les profils adéquats ? Si oui, sont-ils assez motivés pour mettre en œuvre leur compétence ? Si oui, disposent-ils de temps et de moyens pour cela ? En d'autres termes, ce n'est qu'en appliquant en interne la devise "l'homme qu'il faut à la place qu'il faut" que l'opérateur public peut espérer contribuer à la propager au sein des entreprises privées. Plus généralement, pour éviter que le discours politique sur la modernisation des modes de gestion des entreprises privées ne se transforme en une rhétorique vide de contenu, les pouvoirs publics devraient commencer par donner l'exemple en mettant en pratique la réforme de l'administration publique. Sur ce plan, le gouvernement d'alternance a tenu un discours résolument réformateur qui s'est traduit par la mise en place du ministère de la réforme administrative. S'il est trop tôt pour apprécier la portée pratique de ce discours, trois exemples laissent penser que les forces d'inertie peuvent avoir raison de la volonté politique de réforme ou, du moins, ralentir considérablement sa mise en pratique. Le premier exemple concerne l'attitude des pouvoirs publics face à la revendication des associations de diplômés-chômeurs qui défendent le droit de leurs membres à être insérés dans le secteur public. Le gouvernement d'alternance n'a pas réussi à remettre complètement en cause la fausse croyance des associations de diplômés-chômeurs, base de leurs revendications, selon laquelle l'obtention d'un diplôme supérieur ouvre le droit à un emploi dans le secteur public ou assimilé. Par rapport à ses prédécesseurs, le gouvernement d'alternance n'a fait que restreindre l'application de ce principe aux titulaires des diplômes les plus élevés (docteurs, ingénieurs d'Etat...) sans prendre en compte ni le phénomène de déclassement ni la mauvaise qualité des appariements qui peuvent en résulter. Le deuxième exemple concerne l'introduction de l'horaire continu au sein de l'administration. Les hésitations du gouvernement puis la décision du report de ce projet montrent à quel point les rigidités de l'administration publique en tant que collectif de travail sont énormes. Une forte volonté politique est nécessaire non seulement pour remettre en cause la suprématie du diplôme initial dans le recrutement et l'évaluation du travail mais également pour introduire des innovations en matière d'aménagement du temps de travail. Le troisième exemple concerne la multiplication de nouvelles structures administratives ou para-administratives. En effet, face à un problème particulier, les pouvoirs publics, souvent contraints d'agir dans l'urgence, commencent par mettre en place une nouvelle structure dédiée. Cette attitude a l'avantage de contourner les rigidités de l'administration mais laisse entier le problème de la réforme de cette dernière. De plus, la juxtaposition de structures administratives et para-administratives concurrentes peut conduire, à terme, à une perte d'efficacité au niveau de

la prise de décision. Ces nouvelles structures peuvent être une source supplémentaire de rigidité de l'administration dans la mesure où, à long terme, leur action risquerait d'être plus déterminée par la nécessité d'assurer leur propre survie que par la réalisation des objectifs de la politique publique.

La deuxième réforme structurelle nécessaire à la réussite de la politique publique en général et de la politique publique de l'emploi en particulier a trait au système d'enseignement. La situation actuelle se caractérise par d'énormes dysfonctionnements, à tel point qu'il devient légitime de se poser la question de l'utilité de la politique publique de l'emploi dans sa logique actuelle. Le système d'enseignement est dominé par l'enseignement public. Les principaux profils, en termes d'effectifs, produits par ce système sont inadaptés aux objectifs de la politique de l'emploi. D'un côté, au sommet du système, la course au diplôme, encouragée par la politique poursuivie en matière d'enseignement supérieur, a conduit à l'émergence d'une nouvelle catégorie de travailleurs dits "diplômés sans compétence", constituée de lauréats de l'enseignement supérieur public titulaires de diplômes supérieurs élevés mais à contenu professionnel réduit. De l'autre côté, les dysfonctionnements du système d'enseignement fondamental font que le marché du travail continue d'être alimenté par d'importants flux de travailleurs analphabètes ou très faiblement formés. Les caractéristiques de ces deux catégories de travailleurs se renforcent mutuellement pour rendre aléatoire l'impact de la politique de l'emploi en faveur des diplômés. En effet, les mesures adoptées (réduction du coût salarial avec ou sans formation complémentaire, incitation à l'auto-emploi, mise en place d'intermédiation) risquent d'être sans effet dans la mesure où la formation initiale qui représente l'essentiel du capital humain d'une grande partie des diplômés ciblés est inadaptée aux besoins d'encadrement des entreprises privées. De même, la disponibilité d'une main-d'œuvre non qualifiée abondante n'incite pas les entreprises à changer leur stratégie de compétitivité basée sur la rente du coût salarial. L'absence de stratégie claire en ce qui concerne la langue d'enseignement et les divers dysfonctionnements qui caractérisent le système d'enseignement public (baisse de la qualité de la formation au sommet et déscolarisation massive à la base) ont favorisé l'émergence et le développement rapide du système d'enseignement privé. Le processus de polarisation sociale (30) qui pourrait en résulter contiendrait les germes de futures crises sociales dont les remèdes dépassent le cadre de la politique publique de l'emploi. Pour faire face à cette situation, les pouvoirs publics ont fait de la réforme du système d'enseignement une priorité absolue de la décennie en cours. Sur ce plan, le gouvernement d'alternance a à son actif deux points positifs. Le premier est l'adoption de la Charte nationale d'éducation et de formation dans le cadre d'un consensus national. Le deuxième concerne les progrès significatifs enregistrés en matière de généralisation de la scolarisation. Cependant, plusieurs indices montrent que ces deux avancées, malgré leur importance, restent insuffisantes pour

(30) Ce processus, déjà initié, conduirait à une situation caractérisée par la double association entre, d'une part, l'enseignement public et les classes défavorisées et, d'autre part, l'enseignement privé et les classes moyennes ou favorisées. La langue d'enseignement constitue le point de démarquage le

plus apparent entre ces deux sous-systèmes socialement stratifiés. En faisant du bilinguisme son cheval de bataille, l'enseignement privé exerce un attrait auquel succombe la majorité des responsables politiques et administratifs qui ont conçu et mis en place les réformes ayant mis fin au bilinguisme dans l'enseignement public. A ce niveau, le contraste frappant entre le discours public de l'élite politique et administrative défendant le bien-fondé d'un enseignement public mono-langue et leurs comportements individuels exprimant une nette préférence pour l'enseignement privé bilingue est un indice supplémentaire que ce processus de polarisation sociale est bel et bien en œuvre.

relever le défi posé par la réforme du système d'enseignement. En effet, l'examen du processus d'adoption de la Charte nationale d'éducation et de formation montre que le débat a été focalisé sur la réforme pédagogique, reléguant au second plan des points essentiels tels que l'équité en matière d'accès à un enseignement de base de qualité, la langue d'enseignement et le financement. De même, si du point de vue quantitatif, l'objectif de la généralisation de la scolarisation est atteint, beaucoup reste à faire pour consolider cette réalisation sur le plan qualitatif. Un effort conséquent devrait être consenti pour améliorer la qualité de l'enseignement fondamental public dans un double objectif d'équité sociale et d'efficacité économique.



## Références bibliographiques

- Akesbi A. (2001), « Analysis of the labor market in Morocco : a segmented approach », *ERF*, septembre.
- ANAPEC (2001), *Bilan des réalisations en matière d'insertion des jeunes diplômés (situation à juin 2001)*, Agence nationale pour la promotion de l'emploi et des compétences, Casablanca.
- Barbier J.-C. (1997), *les Politiques de l'emploi en Europe*, collection "Domino", Flammarion, Paris.
- Barbier J.-C. (1998), « Les politiques publiques de l'emploi en perspective : pour un cadre de comparaison des politiques nationales de l'emploi », in Barbier J.-C., Gautié J. (sous la direction), *les Politiques de l'emploi en Europe et aux USA*, Cahiers du Centre d'études de l'emploi, n° 37, PUF, Paris.
- Barbier J.-C., Gautié J. (1998), « Enjeux de l'analyse internationale des politiques de l'emploi », in Barbier J.-C., Gautié J. (sous la direction), *les Politiques de l'emploi en Europe et aux USA*, Cahiers du Centre d'études de l'emploi, n° 37, PUF, Paris.
- Baron C., Bureau M.C., Leymarie C., Nivolle P. (1995), « L'action des intermédiaires : animation du marché local du travail, mobilisation de la main-d'œuvre, médiation sociale », in *les Politiques publiques d'emploi et leurs acteurs*, Cahiers du Centre d'études de l'emploi, n° 34, PUF, Paris.
- Barreau J. (1997), « Entreprise-réseau et gestion des ressources humaines », Note critique, *Sociologie du travail*, n° 1/97, p. 105-115.
- Bessy C., Eymard-Duvernay F., Gomel B., Simonin B. (1995), « Les politiques publiques d'emploi : le rôle des agents locaux », in *les Politiques publiques d'emploi et leurs acteurs : des repères pour l'évaluation*, Cahiers du Centre d'études de l'emploi, n° 34, PUF, Paris.
- Bougroum M. (1999), *Fonctionnement du marché du travail et relation éducation-formation-emploi : contribution à l'étude analytique et empirique du chômage des diplômés au Maroc* ; thèse de doctorat d'Etat en sciences économiques, Université Cadi Ayyad, avril.
- Bougroum M. (2000), « Structure du marché du travail : quel impact sur la compétitivité de l'économie nationale au sein de l'espace méditerranéen ? », *Critique économique*, n° 2, Rabat.
- Bougroum M. (2001), « Marché du travail marocain : la notion de flexibilité face à la pluralité de la réalité », communication au colloque « Projet de réforme du code du travail et développement économique et social », FSJES, Marrakech, 20-21 avril.
- Bougroum M., Ibourek (2001), « L'intermédiation sur le marché du travail au Maroc », communication au colloque *Projet de réforme du code du travail et développement économique et social*, FSJES, Marrakech, 20-21 avril.

- Cadet J.-P. (2001), « Les emplois-jeunes dans les collectivités locales : une dynamique d'innovation à l'avenir incertain », *Céreq Bref*, n° 176, juin.
- Cases C. (1996), « Assurance-chômage et offre de travail », *Economie et statistique*, n° 291-292, p. 139-150.
- CNJA (1992a), *l'Insertion des jeunes diplômés : programme d'urgence pour un traitement productif du chômage des jeunes diplômés*, Rabat, CNJA.
- CNJA (1992b), *le Chômage des jeunes diplômés : évaluation des résultats de recensement des jeunes diplômés et de l'enquête auprès des employeurs*, janvier-février, Rabat, CNJA.
- CNJA (1995a), *les Jeunes et l'entreprise : nouveaux enjeux*, 4<sup>e</sup> session du CNJA, Rabat.
- CNJA (1995b), « L'entreprise privée au Maroc : encadrement et performance », *Revue Jeunesse et Avenir*, CNJA, juin-juillet, Rabat.
- CNJA (1995c), *les Jeunes et l'entreprise : nouveaux enjeux (programme d'action)*, janvier.
- D'Iribarne P. (1992), *le Chômage paradoxal*, PUF, Paris.
- D'Iribarne P., (1989), *la Logique d'honneur*, Seuil, Paris.
- De Larquier G. (1997), « Approches macro-économiques du marché du travail et qualités des appariements », in Bessy C., Eymard-Duvernay F. (sous la direction), *les Intermédiaires du marché du travail*, ouvrage collectif, PUF, Paris.
- Dickens W., Lang K. (1996), « An Analysis of the nature of unemployment in Sri Lanka », *Journal of development studies*, 31 (4), p. 620-636, avril.
- Direction de la Statistique (1992-1993), *Enquête nationale sur la population active en milieu urbain*, rapports de synthèses, Rabat.
- Direction de la Statistique (1995-1999), *Enquête sur l'activité, l'emploi et le chômage*, rapports de synthèses, Rabat.
- Direction de la Statistique (1996-2000), *les Indicateurs sociaux*, Rabat.
- Ferrary M. (1999), « Confiance et accumulation de capital social dans la régulation des activités de crédit », *Revue française de sociologie*, XL-3, 1999, 559-586.
- Gautier J. (1998), « Quel avenir pour les politiques de l'emploi ? », in Barbier J.-C., Gautier J. (sous la direction de), *les Politiques de l'emploi en Europe et aux USA*, Cahiers du Centre d'études de l'emploi, n° 37, PUF, Paris.
- Ibourek A. (1996), *Econométrie des modèles de durée et application aux transitions sur le marché du travail marocain : cas des jeunes diplômés à Marrakech*, mémoire de D.E.S., FSJES, Marrakech.
- Joutard X., Ruggiero M. (1994), « Taux de sortie du chômage à l'approche de la fin des droits à l'indemnisation », *Economie et prévision*, n° 113-114, p. 189-206.
- Lesourne J. (1995), *Vérités et mensonges sur le chômage*, Editions Odile Jacob.
- Lin N. (1995), « Les ressources sociales : une théorie du capital social », *Revue française de sociologie*, XXXVI, 1995, 685-704.

- Meyer J.-L. (1998), « Intermédiaires de l'emploi et marché du travail », *Sociologie du travail*, n° 3/98, p. 345-364.
- Rama M. (1999), « The Sri Lanka Unemployment Problem Revisited », *in Working Papers - Labor & Employment. Labor market policies and institutions.*, World Bank.
- Simonin B. (1995), Texte introductif à l'ouvrage collectif *les Politiques publiques d'emploi et leurs acteurs*, Cahiers du Centre d'études de l'emploi, n° 34, PUF, Paris.