

Structure de l'emploi et fonctionnement du marché du travail

Une lecture en termes de conventions

Introduction

L'étude du fonctionnement du marché du travail renvoie, au-delà de la description séparée des agrégats de l'offre et de la demande, à l'analyse des processus d'ajustement qui y sont à l'œuvre ; c'est-à-dire à la caractérisation des différents modes d'allocation du travail. Ces derniers résultent de la combinaison des dispositifs d'évaluation à l'entrée, des intermédiaires mobilisés et du cadre contractuel qui régit l'échange de la force de travail (Bessy, Eymard-Duvernay, 1997).

Avec la complexification des relations de travail, les logiques qui président au fonctionnement du marché du travail sont loin de se réduire aux seuls mécanismes de marché (Favereau, 1986). En effet, l'observation de la réalité du marché du travail conforte l'idée de la diversité des modes de mobilisation de la main-d'œuvre (1). Bien souvent, cette diversité reflète une segmentation de l'emploi. Chaque segment est, en principe, régi par un mode dominant (2). Partant de cette hypothèse, la détermination de la typologie de l'emploi et la caractérisation de ses segments permettent de tirer des inférences sur les modes d'ajustement en vigueur (3) (Bessy, 1997).

Les travaux sur la description du marché du travail marocain sont nombreux (Abzahd, 1998, Akesbi, 2001, Lahlou, 2002). Utilisant les données agrégées issues des enquêtes annuelles auprès des ménages (4), ces travaux s'attachent à mettre en évidence les traits caractéristiques de chacun des trois principaux agrégats, à savoir la population active, le chômage et l'emploi. Le commentaire de tables simples ou doubles impliquant des variables individuelles (âge, genre, milieu de résidence, niveau scolaire) et/ou des variables relatives à l'activité (durée du chômage, caractéristique de l'emploi...) permet de mettre en évidence certains traits stylisés du marché du travail marocain (population active très jeune, inégalités entre hommes et femmes, disparités selon le milieu de résidence, faible niveau d'instruction de la population active, prépondérance de l'emploi non qualifié, du chômage de primo-insertion et du chômage de longue durée).

Mohammed Bougroum

(bougroum02@yahoo.fr)

Aomar Ibourk

(aibourk@yahoo.fr)

Université Cadi Ayyad, Marrakech

(1) Le mode de mobilisation de la main-d'œuvre désigne tous les éléments qui interviennent dans la mise en pratique d'une relation de travail : dispositifs de recrutement, intermédiaires mobilisés, cadre contractuel, évaluation, etc.

(2) En effet, les segments du marché du travail ne sont pas totalement disjoints et étanches.

(3) Dans la pratique, il est difficile, voire impossible, par manque de données, de décrire directement les spécificités de chaque mode d'ajustement.

(4) Il s'agit essentiellement de l'enquête nationale « Activité, emploi et chômage », réalisée annuellement par la Direction de la Statistique.

Cependant, malgré la pertinence des résultats avancés, ces travaux présentent une limite de taille liée à l'approche statistique rudimentaire adoptée. Cette limite est elle-même, en grande partie, la conséquence de la nature des données utilisées. En effet, l'utilisation des données agrégées rend difficile d'aller au-delà du cadre restreint de la statistique descriptive unidimensionnelle (commentaires des tables simples ou doubles).

Cet article a pour objectif de pallier cette limite en optant pour une description du marché du travail marocain basée sur l'exploitation de données individuelles. Le but est double. Il est à la fois descriptif et analytique. Sur le premier plan, il s'agit d'aboutir à une typologie plus fine de l'emploi à même de mettre en évidence la pluralité des relations de travail sur le marché du travail marocain (section 1). Sur le plan analytique, il s'agit, à partir d'une perspective hétérodoxe, de proposer une caractérisation de cette typologie des relations de travail et cela en mobilisant les concepts de la théorie des conventions comme grille de lecture (Orléan, 1994) (section 2).

1. Structure de l'emploi

1.1. Données et méthodologie

Pour construire une typologie des emplois et mieux mettre en relief ses traits saillants, il y a lieu de prendre en compte dans une même analyse plusieurs catégories de variables complémentaires. Chacune d'entre elles décrit un aspect de l'emploi.

En l'absence de dispositifs statistiques permanents centrés sur les entreprises, les enquêtes auprès des ménages (5) constituent une alternative pour disposer de données sur l'emploi. Ces enquêtes, qui portent sur la population active, fournissent deux types de variables : les variables individuelles (âge, diplôme...) et les variables professionnelles aussi bien pour les chômeurs que pour les actifs occupés. Elles présentent l'avantage de fournir l'information sur tous les types d'emploi, y compris l'emploi informel. Mises ensemble, les informations recueillies forment une base de données très riche décrivant à la fois les caractéristiques des travailleurs et celles des emplois qu'ils occupent.

Cependant, les données telles qu'elles sont publiées, du fait de leur caractère agrégé, ne permettent guère de construire des typologies. Pour contourner cette limite, nous avons choisi de travailler sur des données individuelles (6) issues de l'Enquête nationale sur l'activité, l'emploi et le chômage (ENAEC) de l'année 1999 (7). La base de données utilisée comprend tous les ménages enquêtés dans les wilaya de Marrakech et de Casablanca, soit au total 9 208 ménages comprenant 40 220 personnes en âge d'activité dont 14 634 en situation d'actifs occupés.

La base de données de 1999 dont nous disposons comprend initialement les variables individuelles et les variables professionnelles. Les variables du premier groupe prises en compte sont : l'âge, le genre, le diplôme, le lien

(5) Il s'agit en fait de l'Enquête nationale sur la population active en milieu urbain (ENPAU) remplacée à partir de 1995 par l'*Enquête nationale sur l'activité, l'emploi et le chômage* (ENAEC).

(6) Mise à notre disposition gracieusement par la Division des enquêtes auprès des ménages, Direction de la Statistique.

(7) L'édition 1999 de l'ENAEC a l'avantage de porter sur les deux milieux de résidence (urbain et rural).

de parenté avec le chef du ménage, la situation matrimoniale, la région de résidence, le milieu de résidence. Quant aux caractéristiques de l'emploi exercé, les variables disponibles sont : le secteur de l'emploi, la profession, la situation dans la profession, la taille de l'établissement, la classe de salaire, le mode de paiement du salaire, le nombre de jours payés par mois, l'existence d'allocation familiale, l'existence d'autres avantages.

Cette base de données a été enrichie par l'incorporation d'un troisième groupe de variables relatives aux caractéristiques du ménage de l'individu. Il s'agit des variables suivantes : la situation professionnelle, le diplôme et le genre du chef du ménage, la taille du ménage, le nombre d'actifs occupés, le nombre de chômeurs, le nombre d'inactifs, le nombre de diplômés (8) et l'existence ou non de personnel domestique au service du ménage.

Afin de mettre en évidence la structure de l'emploi dans ces deux bassins d'emploi (i.e. mettre en évidence des regroupements pertinents sur la base de l'ensemble de ces variables), nous avons eu recours aux techniques de l'analyse factorielle et plus particulièrement à l'analyse factorielle multiple – AFM – (Escofier, Pagès, 1998). La technique de l'AFM a été appliquée sur les données de 1999 en prenant comme variables actives (variables principales) les variables décrivant les caractéristiques des emplois. Les variables individuelles et socio-démographiques ont été projetées en éléments supplémentaires. Pour les besoins de l'analyse, toutes les variables quantitatives ont été recodifiées en classes.

1.2. Structure de l'emploi à partir de la base de données de 1999 (9)

Dans ce qui suit, nous commentons les résultats des trois premiers axes factoriels.

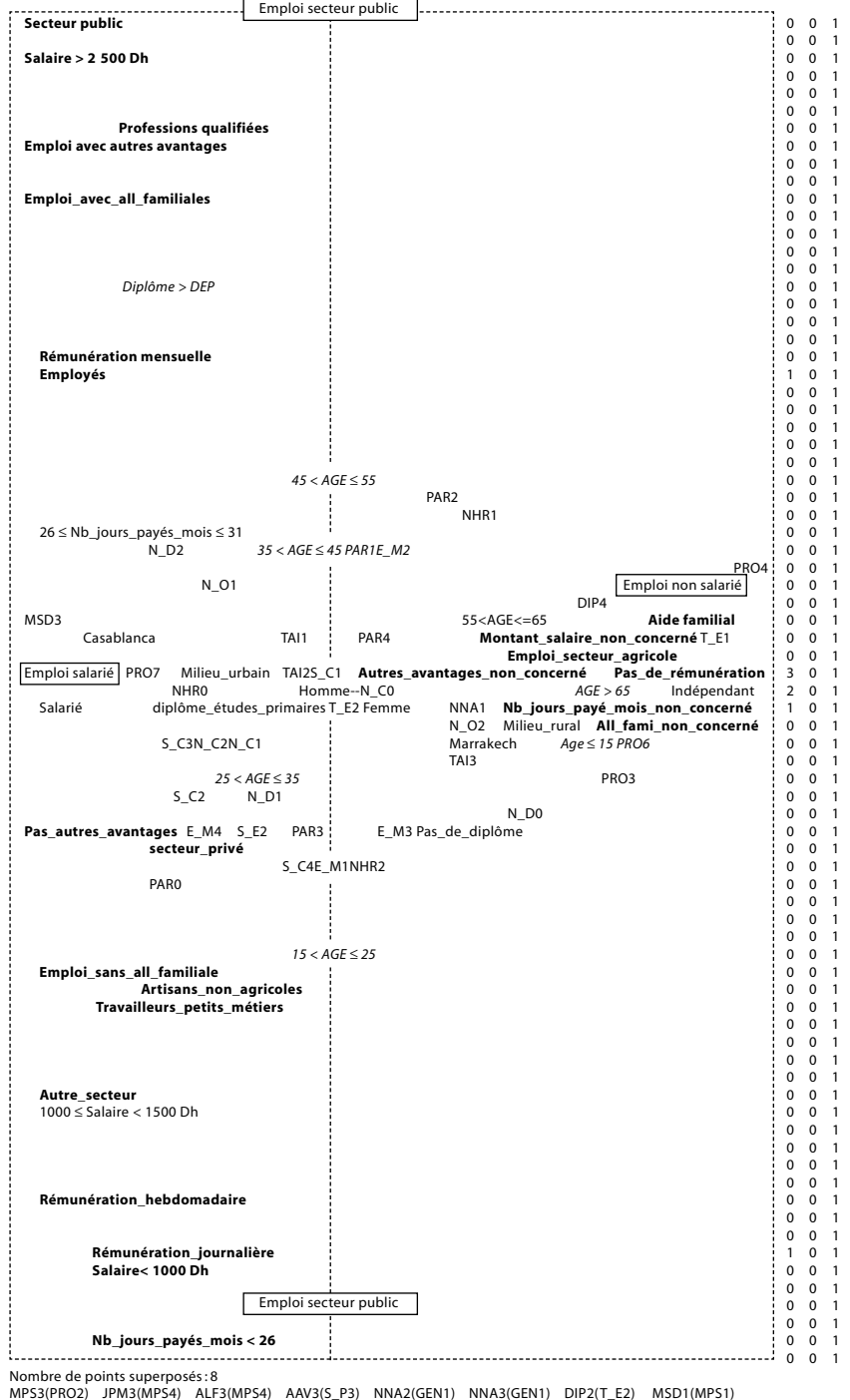
Les variables qui contribuent le plus au positionnement du premier axe sont : la situation dans la profession (13,4 %), le mode de paiement du salaire (13,4 %), le nombre de jours payés au cours du mois (13,4 %), l'existence d'allocation familiale (13,3 %), l'existence d'autres avantages (13,1 %) et le montant du salaire (12,6 %). Cet axe reflète l'opposition entre l'emploi salarié et les formes d'emploi non salarié. Nous le désignons par l'expression « emploi salarié / emploi non salarié » (graphique 1). Les modalités relatives à l'emploi non salarié sont projetées à droite de l'axe, et celles relatives à l'emploi salarié à sa gauche. L'activité non salariale concerne 61,2 % des actifs occupés (82,1 % en milieu rural et 35,2 % en milieu urbain). Elle forme une classe hétéroclite. Elle regroupe les emplois exercés par des travailleurs ayant des liens très différents avec leur activité : travailleur indépendant – avec ou sans local, travailleur à domicile, employeur, apprenti, aide-familial, associé. La situation d'aide-familial est beaucoup fréquente en milieu rural où l'emploi en général et l'emploi non rémunéré en particulier sont générés principalement par le secteur agricole. En milieu urbain, les formes d'exercice de l'emploi non salarié y sont plus diversifiées, reflétant la diversité des secteurs qui le génèrent. L'emploi non

(8) La détermination de ces variables socio-démographiques n'a de sens que pour les actifs occupés vivant au sein de leur ménage familial. Ce qui conduit à exclure de l'analyse les personnes exerçant un emploi de domestique.

(9) Sauf mention contraire, les statistiques citées au niveau de ce paragraphe sont relatives à l'année 1999 et sont issues du rapport de synthèse de l'enquête « Activité, emploi et chômage » publié par la Direction de la Statistique.

Graphique 1

Structure de l'emploi : cas de deux bassins d'emploi



Structure de l'emploi et fonctionnement du marché du travail

salarié y est présent dans tous les secteurs d'emplois excepté le secteur d'emploi public.

Le deuxième axe est positionné grâce aux contributions des variables suivantes : le montant du salaire perçu (23,1 %), le mode de paiement du salaire (19,1 %), la profession (15,2 %), le secteur d'activité (13,1 %) et l'existence d'allocation familiale (13 %). Cet axe met en évidence la structure de l'emploi salarié en opposant l'emploi salarié public à l'emploi salarié privé. Les modalités relatives à l'emploi salarié public, qui constitue le noyau dur de ce que l'on appelle l'emploi structuré, sont projetées du côté positif de l'axe (en haut du graphique). On y trouve la classe des salaires les plus élevés (> 2 500 Dh), les professions qualifiées, la mensualisation des salaires, les emplois auxquels sont associées les allocations familiales (ALF1). A l'opposé, plus on descend tout au long de cet axe, plus la prépondérance du secteur privé augmente, et plus les caractéristiques des emplois contrastent avec celles de l'emploi public. Sont projetées de ce côté de l'axe les tranches inférieures de salaire (< 1000 Dh), les autres modes de paiement de salaire autre que la mensualisation (rémunération journalière, rémunération hebdomadaire), les emplois auxquels ne sont associés ni les allocations familiales ni les autres avantages, les professions les moins qualifiées (travailleurs de petits métiers, artisans non agricoles).

Quatre variables expliquent plus de 90 % de l'inertie du troisième axe. Il s'agit par ordre d'importance des variables suivantes : la situation dans la profession (31,8 %), la profession (31,7 %), la taille de l'établissement (19,1 %) et le secteur d'emploi (12,3 %). Cet axe reflète une opposition entre la situation de travailleur indépendant et celle d'aide-familial. Une forte association existe entre cette dernière et l'activité agricole. En effet, plus de 86 % des ouvriers agricoles de l'échantillon exercent en tant qu'aide-familial, et 78 % de travailleurs en situation d'aide-familial relèvent de la profession « ouvriers agricoles ». De son côté, la situation de travailleur indépendant est surreprésentée dans les professions « commerçants » et « exploitants agricoles ». Cette situation est également fortement liée aux établissements à faible effectif (moins de 5 personnes).

Mis ensemble, ces regroupements qui ressortent de cette analyse factorielle laissent entrevoir les grandes lignes de la structure de l'emploi. Elle s'avère conforme à la configuration habituellement avancée dans le cas des pays en développement. Trois segments se distinguent : l'emploi non salarié, l'emploi public ou assimilé et l'emploi salarié dans le secteur privé. Cependant, cette typologie appelle à être enrichie et affinée en y incluant les caractéristiques des travailleurs et celles de leurs ménages.

La projection des variables individuelles sur le premier plan factoriel permet de restituer les cinq dualités qui structurent le marché du travail marocain :

La dualité entre le milieu urbain et le milieu rural

La projection des modalités de la variable “milieu de résidence” met en évidence une double association entre, d’une part, le milieu rural et le segment de l’emploi non salarié et, d’autre part, entre le milieu urbain et le segment de l’emploi salarié. En effet, la structure de l’emploi et les modes de mobilisation de la main-d’œuvre constituent l’un des principaux aspects de la différenciation entre les deux milieux de résidence. En milieu rural, l’activité est liée principalement au secteur primaire (agriculture, forêt, pêche) qui regroupe plus de 81 % des actifs occupés. Les relations non salariales y sont dominantes. Plus de 50 % des actifs occupés exercent en tant qu’aide-familial et plus de 27 % en tant que travailleur indépendant. Le salariat ne concerne que 18 % de l’emploi total. En milieu urbain, la structure de l’emploi est relativement plus diversifiée, et le salariat est majoritaire (plus de 64 % de l’emploi urbain). Certains traits de la population active mis en évidence au niveau national sont plus marqués en milieu rural. La population active y est plus jeune et moins diplômée. La participation de la femme au marché du travail constitue un autre aspect de la différenciation entre les deux milieux de résidence. Les spécificités de l’organisation du travail propre à chaque milieu de résidence déterminent le niveau, l’évolution temporelle et la forme de la participation de la femme à l’activité. Dans le milieu rural où le travail est organisé autour du principe de la participation à l’activité de chaque membre du ménage élargi, la participation de la femme au marché du travail est plus forte et soutenue dans le temps. La baisse du taux d’activité n’est amorcée qu’à partir de 50 ans. Dans plus de 8 cas sur 10, cette participation s’inscrit dans un cadre non salarial. Dans le milieu urbain, la participation de la femme est plus faible et se fait essentiellement dans un cadre salarial. L’influence du changement de la situation matrimoniale sur la participation de la femme urbaine à l’activité est manifeste. Le taux d’activité des femmes urbaines baisse à partir de l’âge de 30 ans. Ceci laisse à penser que la participation de la femme en milieu rural est plus structurelle. Cependant, bien qu’ils présentent des aspects de différenciation, les marchés du travail urbain et rural sont interdépendants. L’interdépendance est créée par les flux de la population active qui déplacent la pression de l’offre vers le milieu urbain. L’exode rural amplifie le mouvement induit par l’urbanisation croissante de la population. Le milieu urbain localise presque 50 % de la population active et plus de 80 % de la population en chômage. En revanche, plus de 55 % de l’emploi est localisé en milieu rural.

La dualité entre hommes et femmes

La projection des modalités de la variable “genre” montre que les différences entre les hommes et les femmes apparaissent essentiellement sur le troisième axe. Relativement à la modalité “homme”, la modalité “femme” est beaucoup moins associée au segment d’emploi salarié public. Ceci veut

dire que les femmes sont relativement beaucoup plus présentes dans les emplois les moins rémunérés générés par le secteur privé. Cependant, les différences entre les hommes et les femmes ne se limitent pas à ce seul aspect. Trois autres points de contraste méritent d'être signalés. Le premier point concerne les taux d'activité. La participation des hommes au marché du travail est plus forte que celle des femmes. Le taux d'activité de la population de plus de 15 ans est de 79,3 % pour les hommes contre seulement 30,3 % pour les femmes. Ceci reflète le mode d'organisation sociale en vigueur où les hommes assument le rôle de travailleur principal au sein du ménage. Le deuxième point de différence concerne les formes de participation à l'activité. La contribution de la femme est principalement mono-forme : la situation d'aide-familial en milieu rural et le salariat en milieu urbain. Le troisième point de différence porte sur le degré de vulnérabilité au chômage. En milieu urbain, la femme est plus touchée par le chômage et particulièrement par le chômage de longue durée. En revanche, en milieu rural, la situation est inverse. Le taux de chômage des femmes y est inférieur à celui enregistré chez les hommes.

La dualité entre diplômés et non diplômés

La dualité « sans-diplôme / diplômé » s'impose dans le cas marocain compte tenu du poids écrasant des sans-diplôme. Cette catégorie regroupe 69 %, 51 % et 89 % de la population active respectivement au niveau national, urbain et rural. La disposition des modalités de la variable "diplôme" sur le premier plan factoriel reflète la nature segmentée du marché de l'emploi au Maroc. Les non-diplômés sont beaucoup plus associés aux emplois non qualifiés, très nombreux dans le segment de l'emploi non salarié et dans celui de l'emploi salarié privé. Ceci se vérifie sur chacun des deux axes factoriels. Sur le premier, les modalités de la variable "diplôme" sont disposées de gauche à droite dans un ordre décroissant ; c'est-à-dire que plus le niveau de diplôme baisse, plus on s'approche du segment de l'emploi non salarié. De même, sur le deuxième axe, les modalités de la variable sont disposées dans un ordre croissant de bas en haut ; c'est-à-dire que plus le niveau de diplôme augmente, plus on s'approche de l'emploi salarié public. Outre cet aspect relatif au lien entre le niveau du diplôme et la nature de l'emploi occupé, le contraste entre les diplômés et les non-diplômés porte également sur le chômage. Les diplômés font face à une plus forte sélectivité du marché du travail. Le taux de chômage des diplômés est supérieur à celui des non-diplômés, et la part qu'ils représentent dans la population active est inférieure à celle qu'ils représentent dans la population en chômage. De plus, les diplômés sont relativement plus touchés par le chômage de longue durée. Plus de 84 % des chômeurs titulaires d'un diplôme de niveau supérieur ont une ancienneté au chômage au moins égale à une année, contre 60 % pour les non-diplômés. De même, la proportion des chômeurs de très longue durée ou des chômeurs en situation d'exclusion (ancienneté supérieure ou égale à 5 ans) est relativement élevée (29 %) chez les diplômés

du supérieur comparativement aux sans-diplôme (23 %). Le chômage des diplômés est essentiellement un chômage de primo-insertion. Les difficultés pour les diplômés d'accès au premier emploi se traduisent par un chômage de longue durée qui, dans 4 cas sur 10, débouche sur le chômage de très longue durée ou d'exclusion.

Dualité entre jeunes et adultes

La variable âge met en évidence un double phénomène d'entrée précoce et de sortie tardive du marché du travail. L'entrée précoce fait référence au travail des enfants. La réalité de ce phénomène est illustrée par la présence de travailleurs de moins de 15 ans au niveau à la fois de la population active et de la population active occupée. Son importance varie en fonction du milieu de résidence et du genre. En milieu rural, le retard accumulé dans la généralisation de la scolarisation obligatoire et le mode d'organisation du travail font des enfants une composante permanente de la force de travail mobilisée. En milieu urbain, les avancées enregistrées sur le plan de la scolarisation obligatoire expliquent la forte baisse de l'importance de ce phénomène. Cependant, la persistance et l'extension de la pauvreté aussi bien dans les zones urbaines que dans les zones rurales et la demande croissante des foyers urbains en personnel domestique rendent difficile son éradication. Pour ces mêmes raisons et compte tenu des inégalités entre garçons et filles en matière de scolarisation notamment en milieu rural, les jeunes filles sont relativement plus touchées par le travail des enfants. La sortie tardive du marché du travail fait référence à la présence de travailleurs de plus de 60 ans. L'absence d'un système généralisé de retraite, le mode d'organisation du travail en milieu rural et l'augmentation de la proportion des travailleurs pauvres (*working poor*) (10) sont les principaux facteurs explicatifs du retrait tardif du marché du travail. L'opposition entre jeunes et adultes recoupe celle entre les travailleurs vivant au sein de leur ménage parental et ceux qui sont en situation de chef du ménage. La disposition des modalités de la variable "lien de parenté avec le chef du ménage" suggère que les travailleurs qui sont en situation de fils ou fille du chef du ménage sont beaucoup plus nombreux à exercer dans le segment d'emploi salarié privé. En revanche, les chefs de ménage sont relativement plus nombreux à exercer dans le segment de l'emploi salarié public.

Dualité entre secteur formel et secteur informel

Une autre dichotomie qui transcende le marché du travail marocain, mais qui échappe pour l'essentiel aux dispositifs statistiques réguliers, porte sur la distinction entre l'emploi formel et l'emploi informel. La structure de l'emploi permet de dégager une idée approximative sur l'importance de l'emploi informel. En milieu rural, la prédominance des activités agricoles et le mode dominant d'organisation du travail favorisent le développement de l'emploi non salarié qui pour l'essentiel relève de l'emploi informel. La

(10) Il s'agit de la catégorie de travailleurs pour qui le salaire perçu en contrepartie de l'emploi (ou des emplois) qu'ils occupent n'est pas suffisant pour subvenir à l'ensemble de leurs besoins essentiels (logement, nourriture, éducation...). Ceci renforce le rôle du ménage en tant que cadre d'analyse du comportement de l'offre de travail. Dans certains cas, les membres du ménage âgés de plus de 60 ans, même bénéficiaires d'un régime de retraite, se trouvent obligés de rester en activité soit parce que les autres membres actifs ont des difficultés pour décrocher un emploi ou tout simplement parce que le revenu total du ménage reste insuffisant.

situation d'aide familial concerne plus de la moitié de la population active occupée totale et plus de 80 % de la population active occupée féminine. En milieu urbain, l'emploi informel, moins dominant qu'en milieu rural, est loin d'être marginal. Le foisonnement des petits métiers qui relèvent soit du secteur "commerce" soit du secteur "services" témoigne de la forte dynamique de l'emploi informel. Le faible taux d'affiliation à la CNSS (ne dépassant pas 30 % de la population active occupée) fournit un indicateur approximatif de l'importance de l'emploi informel (emploi non déclaré) au sein-même de l'emploi salarié. Notons que les différents indices fournis par la structure de l'emploi conduisent à une sous-estimation de l'importance de l'emploi informel. La réalité du travail dans le contexte marocain devrait être appréhendée non pas en termes d'opposition entre formel et informel mais beaucoup plus en termes d'imbrication de ces deux types d'emploi. L'emploi informel est omniprésent. Il concerne même les activités les plus structurées comme celle de l'administration générale. En effet, le développement du phénomène de la pluri-activité chez les fonctionnaires, par exemple, illustre cette réalité. De même, les activités réglementées du secteur privé telles les professions libérales n'échappent pas à cette dualité entre le formel et l'informel. Pratiquement, toute activité, même si elle n'est pas exercée totalement dans le cadre informel, engendre des activités relevant de ce secteur (les intermédiaires).

Quant aux variables socio-démographiques, leur projection en tant qu'éléments supplémentaires sur le premier plan factoriel appelle les commentaires suivants :

- Les modalités de la variable "nombre d'actifs occupés" sont disposées dans un ordre décroissant sur la deuxième bissectrice. Les travailleurs appartenant à des ménages pluri-travailleurs sont relativement plus nombreux à exercer dans le segment de l'emploi non salarié et relativement moins nombreux à occuper des emplois dans le secteur public.

- Les modalités de la variable "nombre de diplômés" sont disposées sur la deuxième bissectrice dans un ordre croissant. Les travailleurs dont aucun des autres membres de leur ménage n'est diplômé sont relativement beaucoup plus nombreux à occuper des emplois relevant de la sphère non salariale. En revanche, les travailleurs dont au moins deux des autres membres de leur ménage sont diplômés sont relativement plus nombreux à exercer un emploi qualifié dans le segment salarié.

2. Caractérisation de l'espace des conventions sur le marché du travail marocain : approche comparative des relations de travail

2.1. Approche comparative des relations de travail

La segmentation du système d'emploi mise en évidence par l'analyse statistique précédente implique nécessairement une diversité des formes de

relation de travail. Les modalités de mobilisation du travail ne sont certainement pas identiques d'un secteur à un autre. Elles ne se réduisent pas à la forme canonique de marché, bien qu'elles puissent s'en approcher dans certains cas. Les modalités de mobilisation du travail diffèrent essentiellement par le contexte informationnel dans lequel les deux agents évoluent (Eymard-Duvernay, 1997). Les contextes informationnels diffèrent par le type de l'incertitude et/ou par les attitudes qu'elle engendre chez les agents (11).

(11) Trois cas sont généralement distingués : la sélection adverse, l'aléa moral et l'aversion des travailleurs pour le risque. Certaines situations peuvent présenter des superpositions de ces cas (double aléa moral par exemple).

(12) Le contrat étant entendu dans un sens très large, c'est-à-dire au sens de convention : ensemble des arrangements acceptés par les acteurs dans une transaction sur le travail.

(13) Nous utilisons aussi de façon indifférente le terme planifié pour désigner ce type de contrat.

(14) Ce type de contrat peut être aussi qualifié de contrat non planifié.

(15) Ce type de contrat peut être aussi qualifié de contrat non assurantiel. Dans certains cas où l'observation de l'effort du travailleur est centrale, ces contrats peuvent être incitatifs au sens de la théorie des salaires d'efficacité.

(16) L'explication théorique en termes de contrats implicites peut s'appliquer dans ce type de contrat.

Nous adoptons comme base de départ la structuration de l'espace de conventions proposée par Eymard-Duvernay (1997). L'espace des conventions est structuré selon deux dimensions : d'une part, la complétude ou non du contrat (12) et, d'autre part, son caractère concurrentiel ou assurantiel.

Les emplois dont le contenu peut être déterminé avec certitude font l'objet de contrats complets (13). À l'inverse, la difficulté de préciser le contenu exact de l'emploi rend le contrat incomplet (14). De même, si la rémunération est fonction des résultats obtenus par le travailleur, le contrat est de type concurrentiel (15). En revanche, si la rémunération est fixe quel que soit l'état de la nature, le contrat devient assurantiel (16).

Les deux dimensions se recoupent. Le croisement de leurs modalités permet de construire une carte des formes de relation.

Les contrats complets concurrentiels – ou non assurantiels – concernent des emplois où les tâches sont explicitées et où la rémunération est modulable en fonction du résultat du salarié. Il s'agit par exemple des emplois non qualifiés avec un mode de rémunération aux pièces. C'est ce type de contrat que décrit le modèle néo-classique de base.

Dans le cas des contrats complets assurantiels, bien que le contenu de l'emploi soit connu, la rémunération est fixe à cause de l'aversion des travailleurs pour le risque. Ces derniers optent pour des contrats éventuellement moins avantageux, mais qui leur assurent des revenus sûrs. Les risques couverts par l'assurance peuvent varier. Il peut s'agir par exemple des risques liés aux accidents, à la maladie ou au chômage.

Les contrats incomplets non assurantiels sont caractérisés par une incertitude quant à la définition ou à l'exécution des tâches liées à l'emploi. Cette incertitude peut couvrir une situation d'aléa moral. Le travailleur peut faire varier sa productivité en fonction de l'effort qu'il consent à fournir. Elle peut aussi venir du fait que le résultat du travail n'est pas vérifiable. Pour inciter le travailleur à l'effort ou s'assurer de son adhésion durable, l'employeur adopte un mode individuel de rémunération associé à un salaire élevé par rapport à celui du marché. L'incitation est fournie par la menace de rupture du contrat : en cas de tricherie ou de refus de coopération durable, le salarié est licencié.

Dans les contrats incomplets assurantiels, l'incertitude qui pèse sur le travail s'accompagne d'un certain degré d'« assurance » pour le travailleur.

Certains risques sont répartis collectivement. La notion de réseau est bien adaptée à ce type de relation (17).

La nature des liens entre employeur et salarié diffère profondément d'un cas de figure à l'autre. Les contrats complets induisent des relations ponctuelles, alors que les contrats incomplets exigent des agents d'inscrire leurs liens dans la durée. Cette durabilité de la relation peut par exemple aboutir à la formation de marchés internes.

Le comportement des agents est également différent d'un modèle à un autre. Les agents des contrats complets concurrentiels ne s'intéressent pas au devenir de la relation. Ils prennent en compte seulement les résultats actuels. Dans les contrats assurantiels, les salariés ont une aversion marquée pour le risque. Leur besoin d'assurer des revenus sûrs les poussent soit à faire des concessions salariales (contrats complets assurantiels) soit à se plier aux exigences du réseau auquel ils appartiennent et qui leur sert d'appui en cas de licenciement (contrats incomplets assurantiels). Les agents des contrats incomplets ont une vision à long terme. Leur action est déterminée par les gains futurs.

2.2. Application au cas marocain

Le segment de l'emploi public (Administration et entreprises publiques et semi-publiques) offre des contrats assurantiels (graphique 2). Bien que le chômage ne soit pas explicitement pris en charge (18), la stabilité de l'emploi associée au statut de fonctionnaire ou assimilé fait que, dans la pratique, ce risque est inexistant. Certains de ces contrats assurantiels sont complets. Il s'agit essentiellement de ceux qui portent sur les emplois non qualifiés. La durabilité de la relation n'implique pas pour autant l'intégration d'événements imprévisibles. Un fonctionnaire occupant un emploi d'exécution a très peu de chances de changer de poste. Ces chances sont d'autant plus faibles que le fonctionnaire en question est non diplômé. Le caractère complet de ces contrats se relâche au fur à mesure que le degré de qualification du poste augmente (19). Les possibilités de mobilité professionnelle sont beaucoup plus grandes par exemple pour les fonctionnaires-cadres. Cependant, la faiblesse voire l'absence de risque de licenciement fait que ces contrats ne peuvent pas prendre en compte la situation de l'aléa moral des individus. Ces contrats ne prévoient aucun mécanisme permettant d'éviter le comportement de « tire-au-flanc » de la part des salariés. L'assurance de l'emploi dont ils jouissent et le caractère collectif de fixation des salaires (20) favorisent au contraire l'émergence de tels comportements.

Le caractère assurantiel des contrats de travail dans les entreprises privées assimilées au secteur public (les banques et les grands groupes privés), bien qu'il reste dominant, est moins accentué que dans le cas de l'emploi public. Le risque de licenciement est faible mais réel (21). La possibilité de l'émergence des événements imprévisibles est plus grande ; ce qui atténue le caractère complet de ces contrats. Le risque de rupture du contrat constitue

(17) En cas de licenciement, le travailleur peut mobiliser son réseau relationnel pour trouver rapidement un nouvel emploi, ce qui constitue une sorte d'assurance.

(18) Du fait de l'absence d'un régime d'indemnisation.

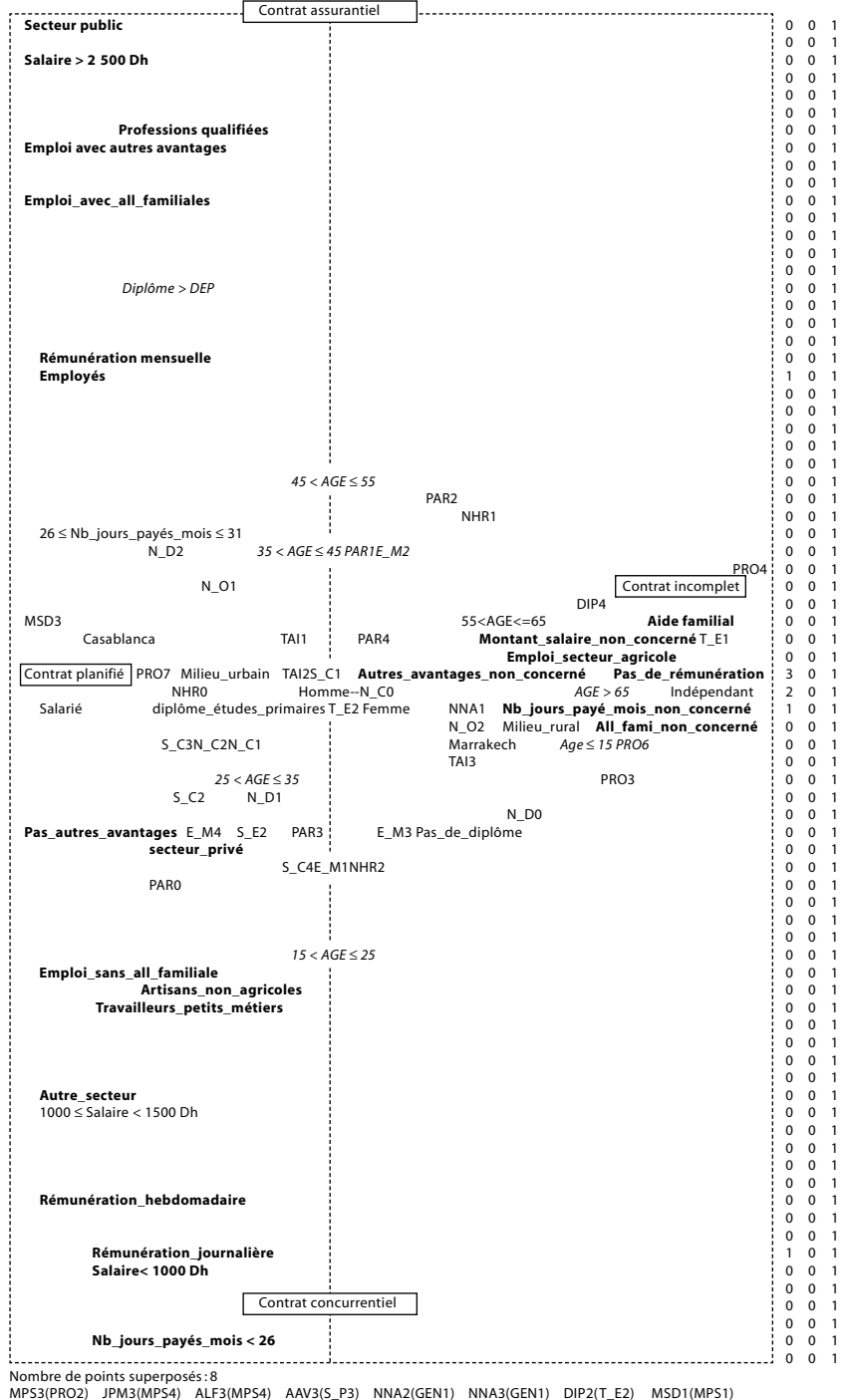
(19) La qualification des postes est inscrite dans une structure organisationnelle prédéterminée.

(20) En effet, les salaires sont complètement détachés de l'effort des individus.

(21) En réalité, ce risque augmente avec la diminution du degré de qualification du travailleur (ou de l'emploi qu'il occupe).

Graphique 2

Structure de l'emploi : cas de deux bassins d'emplois



le principal mécanisme de lutte contre l'aléa moral des individus. Par certains aspects, ces contrats se rapprochent des modèles de salaire d'efficiance où le principal fixe un salaire élevé (22) pour inciter l'agent à ne pas tricher. Compte tenu de la situation défavorable sur le marché du travail, les conséquences d'un comportement de « tire-au-flanc » sont pour le salarié très lourdes. Son licenciement risque de le plonger dans une situation de chômage de longue durée ou, dans le meilleur des cas s'il arrive à retrouver un emploi, se traduit par la perte d'avantages salariaux considérables.

Dans le reste de l'emploi salarié au sein des entreprises privées, les contrats sont en grande majorité non assurantiels (ou concurrentiels) et complets. Une forte liaison existe entre la rémunération et le travail individuel. Ce dernier est évalué en termes de productivité physique. Pour les emplois non qualifiés, ces contrats sont complets et présentent quelques variétés. Dans les entreprises à organisation taylorienne (23), les contrats, bien qu'ils ne soient pas nécessairement de courte durée, ne débouchent pas sur la création et l'entretien d'un lien entre les travailleurs et les postes qu'ils occupent. En effet, les travailleurs sont parfaitement substituables. Le principal (l'employeur) minimise le risque de tricherie de l'agent grâce à la possibilité et à la faisabilité de contrôle inhérentes à l'organisation taylorienne du processus de production. Compte tenu de l'excédent de l'offre de travail, l'employeur pratique une politique salariale très sévère, encouragé en cela par l'absence ou la faiblesse de la contrainte de participation de la part des travailleurs. Pour une grande partie de ces travailleurs, cette contrainte de participation se trouve déplacée par le complément de revenu procuré par le foyer parental. En l'absence d'alternative sûre et meilleure, le travailleur, bien que recevant un salaire très faible, préfère ne pas quitter son emploi. Ce salaire constitue une contribution plus ou moins nécessaire, plus ou moins importante au revenu de son ménage. Bien souvent, les salaires perçus sont dérisoires et/ou irréguliers. Dans de telles conditions, les travailleurs acceptent d'occuper l'emploi pour échapper au chômage ou contre une promesse d'accéder au statut de salarié. Tant que le salarié satisfait aux critères de productivité, l'employeur n'a aucun intérêt à rompre le contrat. De même, le salarié maintient la relation tant qu'il n'a pas trouvé un emploi mieux rémunéré et tant que sa contrainte de participation reste au même niveau.

Une autre forme de contrat concurrentiel complet est celle pratiquée dans certains secteurs moins organisés tels que le BTP. Les employeurs embauchent les travailleurs directement au *moukef* qui représente une bourse de travail où les travailleurs disponibles se présentent chaque matin (24). Ce marché fonctionne sans aucune structure organisationnelle. Le cadre contractuel des relations de travail y est fixé par des conventions d'usage faisant une grande place aux mécanismes de marché. La rémunération est fixée par négociation directe entre le demandeur (25) et l'offreur (26). Elle est fixée soit à la journée soit à la tâche. Son niveau varie en fonction de la situation du marché du travail. Il peut varier aussi en fonction des

(22) En y incluant les avantages en nature...

(23) Le segment salarié du secteur d'activité « textile, bonneterie et habillement ».

(24) Il s'agit essentiellement des manœuvres et ouvriers mais aussi des ouvriers qualifiés des métiers des BTP (maçon, peintre...). Il en existe plusieurs dans une même ville. Certains d'entre eux sont dédiés à un type travail particulier (exemple : le *moukef* pour les femmes de ménage).

(25) Le demandeur peut être, un particulier, un artisan ou une entreprise plus ou moins structurée.

(26) Lors de la discussion sur les salaires, l'employeur, en annonçant les conditions qu'il propose, peut faire jouer directement la concurrence entre les travailleurs. Certains travailleurs peuvent annoncer leur acceptation alors même que d'autres sont engagés dans la discussion. Les contraintes de participation ne sont pas les mêmes pour tous les travailleurs.

caractéristiques de l'emploi proposé. L'employeur peut faire accepter des salaires plus bas en mettant l'accent sur les avantages associés à l'emploi proposé (durée prolongée, travail récurrent, possibilités pour le travailleur d'enrichir son réseau relationnel augmentant ainsi ses opportunités futures d'emploi). A défaut d'influer sur le niveau de rémunération, ces caractéristiques peuvent influencer sur le comportement du travailleur lors du déroulement de la relation de travail. Plus ces caractéristiques sont visibles pour le travailleur, plus il aura tendance à être plus souple sur les salaires et moins il sera enclin à adopter un comportement de « tire-au-flanc ». Ce type de contrat peut couvrir des situations d'aléa moral (27) et/ou de sélection adverse. Ces contrats sont ceux qui s'approchent le plus du modèle du marché. Cependant, la situation d'excédent de l'offre sur la demande met l'employeur en situation de dissymétrie favorable par rapport au travailleur. L'employeur dispose d'une panoplie de moyens lui permettant de fixer les termes de la relation de travail et de dissuader le salarié des tentations de tricherie lors du déroulement de la relation de travail.

Une troisième forme de relation de travail que l'on peut classer comme celle de contrats complets non assurantiels concerne les emplois salariés au sein des familles. Ces emplois présentent des particularités. La première concerne les partenaires intervenant dans la mise en place de la relation de travail. Le salarié – généralement une jeune fille issue du milieu rural – n'intervient aucunement dans la fixation des conditions initiales du contrat. Ces dernières sont discutées directement entre la famille employeuse et les parents de la jeune fille. La discussion peut porter sur le contenu de l'emploi et/ou les conditions de rémunération. La liste des tâches liées à l'emploi proposé peut être plus ou moins fixée de façon explicite. De même, le salaire est généralement perçu par les parents. Son niveau peut varier en fonction à la fois des caractéristiques socio-économiques de la famille d'accueil et des références professionnelles de la jeune fille. Les conditions de départ peuvent évoluer avec le déroulement de la relation de travail. La jeune fille peut adopter un comportement de « tire-au-flanc » ou tout simplement refuser de travailler (contrainte de participation) obligeant la famille employeuse soit à mettre fin à la relation soit à renégocier avec les parents de la fille ou directement avec cette dernière les termes du contrat de travail – augmentation du salaire et/ou diminution de la charge de travail. Une deuxième particularité de ces contrats concerne le contexte informationnel dans lequel se trouve chacun des acteurs. L'horizon temporel dans lequel se situent les trois acteurs n'est pas nécessairement le même. Les conditions d'exercice de l'emploi obligent la famille employeuse à situer la relation de travail dans une perspective de long terme. Les parents de la jeune fille, soucieux d'assurer une source de revenu, peuvent privilégier aussi cette perspective. En revanche, l'attitude du salarié ne devient explicite qu'avec le déroulement de la relation de travail. Elle est grandement déterminée par les conditions de travail. Plus généralement, la présence active

(27) Cet aléa moral peut être lié au comportement du salarié et/ou à celui de l'employeur.

d'autres acteurs en tant qu'intermédiaires entre l'employeur et le salarié complexifie considérablement les situations d'informations imparfaites. La pérennité de la relation de travail dépend aussi bien de la nature des relations qui se nouent entre l'employeur et l'intermédiaire que de la nature de celles qui s'établissent entre l'employeur et le salarié.

L'emploi salarié au sein des entreprises privées intègre également une catégorie de contrats incomplets. Ce type de contrats concerne essentiellement les emplois qualifiés (encadrement moyen administratif et agents de maîtrise). Généralement, la rémunération est fixée sur une base mensuelle. Les deux acteurs se positionnent dans une perspective de long terme. L'établissement de la relation du travail peut être formalisé par un contrat écrit (28). Le caractère concurrentiel de ces contrats n'exclut pas des clauses assurantielles prévues par le code du travail comme par exemple les assurances-maladie et accidents du travail. Cependant, dans la pratique, l'application de ces dispositions réglementaires relève de la discrétion de l'employeur. Elle peut être partielle, limitée dans le temps ou bien soumise à des conditions – de productivité par exemple. Le contexte informationnel laisse la place aux comportements opportunistes aussi bien de la part de l'employeur que de la part du salarié. Le premier peut se montrer peu enthousiaste à respecter ses engagements, qu'ils soient formels ou informels, encouragé en cela par le manque ou l'inefficacité des moyens de recours à la disposition du salarié. Ce dernier, de son côté, peut être tenté par un comportement de « tire-au-flanc » compte tenu de la difficulté matérielle d'instaurer des procédures strictes de contrôle des résultats de son travail. Cependant, le déroulement de la relation de travail s'accompagne en général par la formation de liens personnalisés entre le travailleur et le(s) poste(s) de travail qu'il occupe, rendant le licenciement coûteux pour l'employeur. De même, le salarié cherche à éviter le licenciement compte tenu des difficultés croissantes de sortie de l'état de chômage. Ainsi, au fur et à mesure de son déroulement, la durabilité de la relation de travail se renforce.

Dans le segment non salarié, deux situations impliquent des relations de travail de type employeur-travailleur. Il s'agit des situations d'apprenti (29) et d'aide-familial. Dans le premier cas, les termes de la relation sont fixés entre l'employeur et une partie tierce – généralement un des membres de la famille de l'apprenti. Ce type de relation permet à l'employeur-artisan de disposer d'une main-d'œuvre au service des travailleurs plus qualifiés. De son côté, l'apprenti accepte de travailler en contrepartie d'une rémunération souvent symbolique dans le but d'apprendre le métier. Au fur à mesure du déroulement de cette relation, l'apprentissage se consolide, rendant difficile le maintien des termes initiaux du contrat. Le travailleur cherche à mettre à profit cet apprentissage pour améliorer son revenu, soit en s'installant à son compte, soit en accédant au statut de salarié. De son côté, l'employeur-artisan renouvelle son stock de contrats d'apprentis tout en résiliant les anciens

(28) Sous forme d'un CDI ou CDD.

(29) Cette situation caractérise les secteurs d'activité « réparation » et « bois et ameublement ».

(30) Certains employeurs-artisans ne peuvent, du fait du faible niveau de leur activité, engager des travailleurs en tant qu'ouvriers qualifiés.

(31) Cette situation caractérise plus le secteur d'activité « commerce ».

et/ou en transformant certains de ces derniers en relation salariale. Les objectifs des acteurs d'une relation d'apprentissage ne se situent pas dans le même horizon temporel. Plus le temps d'apprentissage s'allonge, plus le travailleur manifeste son désir de mettre fin à sa situation d'apprenti pour accéder à celle d'ouvrier qualifié. Le refus de l'employeur-artisan – ou l'impossibilité matérielle pour ce dernier (30) – de répondre à cette attente rend faibles les chances de pérennité de la relation. En d'autres termes, les conditions d'exercice de la relation de travail évoluent avec le temps et il n'est pas dit que l'équilibre d'intérêts, établi au départ reste valable. Au contraire, les divergences apparaissent plus ou moins rapidement, conduisant dans la plupart des cas à la rupture de la relation de travail ; ce qui explique la forte rotation des apprentis qui caractérise ces secteurs d'activité. Dans le cas de la situation d'aide-familial (31), les liens familiaux à la base de la relation de travail font que cette dernière s'inscrit par définition dans la durée et rend moins conflictuelle la nature des liens entre l'employeur et le travailleur. Les compétences accumulées par ce dernier en situation d'apprenti familial lui permettent à terme de s'installer à son compte ou bien de devenir un acteur actif dans le processus de décision – en tant qu'associé par exemple ; ces relations ont une forte coloration assurantielle.

Conclusion

L'application de cette grille de lecture hétérodoxe au cas marocain montre que la carte des conventions de travail est très polarisée. Les relations totalement assurantielles contrastent avec les relations totalement concurrentielles. Cette opposition recoupe l'opposition entre l'emploi qualifié dans le secteur public et l'emploi non qualifié dans le secteur privé.

Cette hétérogénéité des relations de travail conduit, sur le plan macro-économique, à une pluralité des modes de coordination. En mettant en perspective cette typologie des relations de travail avec le modèle de référence des Economies de la grandeur (Boltanski et Thévenot, 1987), nous pouvons en inférer l'existence de quatre modes de coordination : bureaucratique, industriel, marchand et domestique (Bougroum, 1999).

La pluralité des modes de coordination a des conséquences directes en termes de politique publique. A chaque mode de coordination correspond une logique que l'action publique doit respecter pour être efficace. Ainsi, les politiques visant à baisser le coût du travail ne se traduisent pas nécessairement au niveau global par une augmentation de la demande. Ce lien de cause à effet n'est automatique que dans le cas où le mode de coordination des relations de travail serait marchand. En revanche, dans le segment industriel, la baisse du prix du travail peut être sans effet sur la demande ou même avoir un effet inverse à celui escompté (32). Dans le secteur domestique, la baisse du prix du travail aura peu d'impact dans la mesure où les relations de travail sont construites et structurées sur la base de paramètres qui ne se rapportent pas nécessairement au coût (confiance, réciprocité).

(32) La baisse du prix du travail peut conduire à une baisse de la demande dans la mesure où le faible salaire peut être considéré comme un signal d'une mauvaise compétence.

Il faut donc caractériser le rôle et l'intervention de l'Etat au sein de chaque mécanisme. Dans le segment relevant du mode bureaucratique ou administratif, l'Etat intervient en tant qu'employeur. Son rôle consiste à faire rénover les modes de fonctionnement de l'administration en tant que marché interne. Dans le secteur industriel où l'objet de coordination est la qualification, l'Etat intervient en tant qu'acteur principal dans la production de ces qualifications. Son action concerne le pilotage du système de formation dans le but d'atteindre et/ou de maintenir un degré élevé d'interaction de ce système avec le système productif. Sur le segment marchand, l'action publique peut concerner la législation sur les salaires et l'amélioration des structures de diffusion de l'information. Dans le secteur domestique, les appariements se concluent grâce à des intermédiaires non spécialisés du marché du travail. L'efficacité de l'action de l'Etat est tributaire du rôle joué par ses agents locaux dans les réseaux économiques et sociaux qui servent de support à la formation des relations de travail.

Références bibliographiques

- Akesbi A. (2001), « Analysis of the Labor Market in Morocco : a Segmented Approach », *ERF*, septembre.
- Bessy C. (1997), « Les dispositifs d'évaluation des compétences. Une approche statistique par branche d'activité » in C. Bessy et F. Eymard-Duvernay, *les Intermédiaires du marché du travail*, Cahier du CEE, n° 36, PUF, 1997.
- Bessy C. et Eymard-Duvernay F. dir. (1997), *les Intermédiaires du marché du travail*, Cahier du CEE, n° 36, PUF, 1997
- Boltanski L. et Thévenot L. (1987), *les Economies de la grandeur*, Cahiers du Centre d'études de l'emploi, Paris, PUF, n° 31.
- 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, Marrakech, 1999.
- Direction de la Statistique, (1999), *Activité, emploi et chômage, Rapport de synthèse*, Direction de la Statistique, Rabat.
- Escofier B. et Pagès J.-P. (1983), « Méthodes pour l'analyse de plusieurs groupes de variables », *R.S.A.*, vol. XXXXI, n° 2.
- Eymard-Duvernay, F. (1997), « Les contrats du travail », in C. Bessy, F. Eymard-Duvernay (1997), *les Intermédiaires du marché du travail*, Cahier du CEE, n° 36, PUF.
- Eymard-Duvernay F. (1990), « Modèles d'entreprises et ajustement des politiques d'emploi », *la Lettre du CEE*, n° 16.
- Favereau O. (1986), « Evolution récente des modèles et des représentations théoriques du fonctionnement du marché du travail », *Problèmes économiques*, n° 1955.
- Lahlou M. (2002), « Chômage et emploi : ce qui n'a pas changé depuis 1998 ! », *Critique économique*, n° 8, été-automne.
- Orléan A. (sous la direction de) (1994), *Analyse économique des conventions*, PUF, Economie.