

LES JEUNES DIPLOMÉS AU MAROC FACE AU DILEMME DE L'EMPLOI: CONTENU ET EVALUATION DES DISPOSITIFS MIS EN OEUVRE

AOMAR IBOURK

Introduction

La politique d'ajustement structurel, mise en place au Maroc au début des années 1980, a précipité la rupture de l'équilibre fragile qui prévalait sur le marché du travail des diplômés, lauréats de l'enseignement supérieur¹. Plusieurs faits stylisés du marché du travail qualifié tels que la forte proportion prise respectivement par le chômage de longue durée et le chômage de primo-insertion renvoient inévitablement à ces deux questions. L'évolution du volume et de la structure du chômage montre à quel point les modalités de mobilisation du travail sont défaillantes. Le chômage a fortement augmenté durant ces deux dernières décennies particulièrement en milieu urbain. En l'espace de 20 ans, le nombre de chômeurs urbains a presque quadruplé passant de 322.000 chômeurs en 1982 à 1 017 000 chômeurs en 2002. Sur la même période, le taux chômage urbain a augmenté de 6 points (18.3% en 2002 contre 12.3% en 1982). Plus que par la croissance de son volume, le chômage inquiète par l'évolution de sa physionomie qui fait ressortir la dualité entre diplômés et non diplômés.

Le poids des diplômés dans la population au chômage est supérieur à leur poids dans la population active (cf. tableau T.1).

¹ La catégorie des "travailleurs diplômés" a évolué en fonction des critères utilisées par les pouvoirs publics dans la détermination des populations ciblées par les dispositifs d'aide à l'insertion. À l'heure actuelle, cette catégorie regroupe les titulaires d'un diplôme de niveau supérieur ou égal à "bac + 2" alors qu'auparavant elle incluait également les bacheliers.

² Sur la même période, le volume du chômage en milieu rural a enregistré une baisse passant de 320.000 à 213 873. Sauf mention contraire, les statistiques présentées sont celles publiées par la Direction de la Statistique.

Tableau T.1. : Chômage et diplôme

	1999			2002		
	Part dans P.A ³ de plus de 15 ans	Part dans la P.C ⁴	Taux de chômage	Part dans PA de plus de 15 ans	Part dans la P.C	Taux de chômage
<i>National</i>						
-Sans diplôme	0.69	0.4	8.1	0.67	0.32	5.6
-Diplôme moyen	0.21	0.41	27	0.22	0.43	22.4
-Diplôme supérieur	0.10	0.19	27.6	0.11	0.24	26.5
<i>Urbain</i>						
-Sans diplôme	0.51	0.35	15.2	0.48	0.27	10.4
-Diplôme moyen	0.32	0.43	30.3	0.33	0.46	25.3
-Diplôme supérieur	0.17	0.21	27.2	0.19	0.26	26.2
<i>Rural</i>						
-Sans diplôme	0.89	0.62	3.8	0.88	0.58	2.6
-Diplôme moyen	0.10	0.3	16	0.10	0.30	11.2
-Diplôme supérieur	0.01	0.08	34.1	0.01	0.12	30.4

Source: Direction de la Statistique, 1999, 2002.

³ Population active

⁴ Population en chômage.

L'ampleur du chômage au sein de la catégorie des diplômés n'est pas homogène. Elle varie selon la nature et le niveau du diplôme. Les diplômés de l'enseignement général (quel que soit le niveau) présentent des taux de chômage comparables et sensiblement supérieurs à la moyenne. Pour les diplômés de l'enseignement professionnel, l'importance du chômage semble varier en fonction du niveau du diplôme. Les lauréats des filières de l'enseignement supérieur professionnalisé (Médecine, ingénieurs...) sont relativement plus épargnés. Leur taux du chômage est inférieur à celui des non diplômés (10.9% en 1995). En revanche, les lauréats de l'enseignement professionnel initial (niveaux qualification et spécialisation) présentent les taux de chômage les plus élevés dépassant ceux des diplômés de l'enseignement général. En 2002, 35.6% des titulaires des diplômes professionnels de niveau spécialisation sont en chômage.

La structure du chômage est dominée par le chômage de longue durée (CLD). En 2002, les chômeurs à ancienneté supérieure à une année représentent 70% de la population au chômage (Cf. tableau T.2). Le poids de cette classe est plus élevé en milieu urbain qu'en milieu rural. Dans les zones urbaines, cette classe regroupe 74.2% de la population en chômage. Les femmes urbaines sont relativement plus touchées par le CLD. Cependant, l'évolution de la structure du chômage au cours des sept dernières années met en évidence une stabilisation du niveau du chômage de longue durée chez les femmes urbaines et une baisse sensible de sa proportion chez les femmes rurales (de 69% en 1995 à 43% en 2002).

Tableau T.2 - Evolution de la structure de la population au chômage selon la durée

12 mois et (+)	(-) de 12 mois	Milieu résidence Genre Année					
		National		Urbain		Rural	
		H+F		H		F	
		1995	2002	1995	2002	1995	2002
68.5	31.5						
69.8	30.2						
63.3	36.7						
67.6	32.4						
76.8	23.2						
75.8	24.2						
73.1	26.9						
74.2	25.8						
69	31						
72.5	27.5						
78.5	21.5						
78.2	21.8						
55.2	44.8						
45.5	54.5						
50.5	49.5						
45.9	54.1						
68.7	21.3						
42.9	57.1						

Source: Enquête « Activité, emploi et chômage », 1995, 2002, Direction de la Statistique.

La montée et la persistance du chômage au Maroc sont liées à trois formes de chômage: chômage de déséquilibre, chômage d'inadéquation et chômage de dysfonctionnement du marché de l'emploi.

Le chômage de dysfonctionnement découle des lacunes des mécanismes d'intermédiation (Ibourk et Pereleman, 2001) et des difficultés à mettre en relation les offres et les demandes d'emploi. ce qui favorise le développement des modes informels de recrutement, augmentant également le caractère sélectif du marché du travail vis-à-vis des personnes cumulant les handicaps socio-professionnels.

Le chômage d'inadéquation qui s'explique par l'inadéquation qualitative de l'offre et de la demande de travail. Plusieurs filières de formation ne correspondent pas à la réalité des besoins de l'économie, ce qui crée des distorsions entre le profil des jeunes et les exigences des entreprises.

Le chômage d'équilibre résulte du trop faible niveau de création d'emplois par rapport à la forte progression de l'offre. Cette forme de chômage s'explique par le faible rythme d'activité économique.

La mise en œuvre d'une stratégie qui assure une dynamique de création d'emplois et en même temps qui arrive à préserver les emplois disponibles à travers une croissance soutenue et par des politiques du marché du travail efficaces et souples s'impose. Ainsi et pour permettre aux opérateurs de travailler dans un environnement économique et institutionnel favorable à l'expansion, il importe d'améliorer le cadre incitatif à la création d'entreprise

La croissance rapide de ce phénomène a poussé les pouvoirs publics à s'impliquer activement en matière de politique d'emploi. Prenant acte des potentialités décroissantes du secteur public⁵ à générer des emplois en nombre suffisant, les pouvoirs publics ont élaboré une stratégie pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes diplômés dans le secteur privé. Les mesures concernent aussi bien la demande, l'offre, que l'intermédiation. Néanmoins, c'est au niveau de l'intermédiation que l'action des pouvoirs publics a été la plus importante. En effet, Les travaux réalisés par des organismes publics au début des années 1980 ont montré que ce chômage massif des diplômés coexiste avec un stock d'emplois vacants⁶.

⁵ Ce secteur a été longtemps considéré comme la filière traditionnelle d'insertion professionnelle des diplômés.

⁶ Les recensements réalisés en 1991 par le Conseil National de la Jeunesse et de l'Avenir (CNJA) fait référence dans ce domaine. D'un côté, on a dénombré un plus de 100000 jeunes diplômés chômeurs et, de l'autre côté, on a recensé près de 30000 postes vacants.

Ce papier traite les paramètres susceptibles d'influencer l'impact réel des dispositifs marocains d'aide à l'emploi des diplômés. Dans la deuxième section, nous traitons l'analyse économique des dispositifs ainsi que les problèmes soulevés lors de leur évaluation. La troisième présente la description et l'évaluation de ces dispositifs marocains d'aide à l'emploi des diplômés.

II. L'analyse économique des dispositifs

Les mesures d'aide à l'insertion des diplômés désignent un ensemble de stages et de contrats de types particuliers qui combinent l'exercice d'une activité professionnelle en parallèle à une formation. On peut distinguer neuf types de dispositifs (Barbier, 1997):

- Les dispositifs qui diminuent la population active : à ce niveau, les mesures visent 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 retraite.
- Les mesures d'indemnisation des chômeurs : la mise en œuvre des programmes complémentaires ciblés sur les catégories menacées d'exclusion.
- Les mesures qui abaissent le coût salarial: l'objectif de ces mesures est d'inciter les entreprises à embaucher une catégorie particulière de main d'œuvre (les moins qualifiés) ou à augmenter leurs offres d'un type particulier d'emploi (emploi à temps partiel par exemple...).
- Les actions de formation professionnelle : leur objectif est double; assurer des formations au profit des chômeurs ayant besoin de mettre à niveau leurs compétences, préventif en proposant des formations qualifiantes aux jeunes en phase d'insertion.
- Les mesures d'aménagement du temps de travail : incitation des partenaires de la relation du travail à opter pour des aménagements ou des réductions négociés (temps partiel...).

- Les mesures de discrimination positive en faveur de certaines catégories: des mesures au profit de 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.
- Les mesures qui contribuent à l'organisation des marchés du travail: collecte et diffusion de l'information, conseils etc.
- La création d'emplois temporaires publics ou associatifs (comme c'est le cas des emplois de proximité ou des emplois liés à la lutte contre l'analphabétisme).
- L'incitation à la création d'entreprise par les chômeurs ou par les jeunes: 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. Les dispositifs d'aide à l'emploi peuvent être regroupés en deux grandes catégories:
 - Les mesures d'offres qui ont pour but d'adapter l'offre du travail aux attentes de la demande qui émane des entreprises, notamment en renforçant la formation.
 - Les mesures de demande qui abaissent le coût du travail en exonérant l'employeur de tout ou partie des charges salariales. Les dispositifs marocains d'aide à l'insertion, s'inscrivent dans cette deuxième catégorie. La création d'un opérateur public d'intermédiation au début des années quatre-vingt-dix et la mise en place, plus récemment, des dispositifs d'aide à l'insertion des diplômés sont les principales mesures prises. Le schéma théorique sous-jacent repose sur l'hypothèse selon laquelle le chômage des diplômés résulte avant tout d'un rationnement de l'offre d'emplois causé par les rigidités des prix et des modalités d'utilisation du travail diplômé. En termes d'analyse économique, ces mesures sont généralement abordées sur trois niveaux (cf.; Lechenne et al., 1995):

(i) Au niveau micro-économique, l'objectif fondamental visé consiste en l'amélioration relative du capital humain de l'individu⁷. Il s'agit de donner aux diplômés demandeurs d'emploi le moyen d'acquérir l'expérience nécessaire pour transformer en qualification les acquis issus de leur formation (Vernières, 1997). Les effets attendus d'un stage peuvent se ranger dans trois catégories (Duru-Bellat, 1995): les effets de dynamisation (modifications comportementales); les effets de contact (mise en relation avec des professionnels); les effets de formation (formation nouvellement acquise).

(ii) En termes d'équilibre partiel sur le marché du travail. A ce niveau d'analyse, la question essentielle est de savoir si le dispositif d'aide à l'insertion permet de faire baisser le taux du chômage des diplômés. Ce qui nous amène à la prise en compte d'un éventuel effet de déplacement (Dolton, 1996). Cet effet peut remettre en cause l'impact du dispositif. En effet, l'employeur peut substituer un diplômé en mesure⁸ à une embauche qu'il aurait effectuée en tout état de cause. La mesure est alors sans effet sur le taux de chômage.

(iii) En termes d'équilibre général, c'est plutôt la contribution du dispositif d'aide à l'insertion à la relance de la croissance économique qui est retenue à ce niveau.⁹

La mise en place des programmes d'aide à la création d'emploi met au premier plan la question de l'évaluation (Van Derliden, 1997, Marx I., 2001). Cette dernière se justifie compte tenu des enjeux considérables de la politique publique de l'emploi sur les plans politique, économique et social. Elle se justifie également dans la mesure où elle contribue à répondre à l'impératif de rationalisation

⁷ Cette formation peut être spécifique à l'organisme d'accueil ou acquise par la pratique d'une activité (expérience professionnelle).

⁸ Les mesures permettent une embauche à moindre coût salarial (exonération, subvention). Les justifications de déplacement doivent également intégrer la productivité. Le déplacement s'opère donc lorsque la productivité du diplômé en mesure est supérieure à celle de la personne qui aurait été embauchée en l'absence de la mesure, compte tenu du différentiel de coût salarial.

⁹ La contribution des mesures à la croissance économique se matérialise par l'augmentation de la compétitivité des entreprises.

de l'utilisation des ressources publiques (Barbier, Gautié, 1998) Cette évaluation peut porter aussi bien sur les bénéficiaires des différents dispositifs, que sur l'ensemble des acteurs intervenant dans le champ de la mise en œuvre de ces politiques: entreprises, acteurs locaux, organismes de formation. On distingue. Généralement entre: i) les évaluations à caractère général, ii) les évaluations portant sur l'exécution et iii) les évaluations de l'impact des dispositifs. Pour les évaluations à caractère général, la mission consiste à produire des informations relatives au fonctionnement du marché du travail. Ces évaluations facilitent et accélèrent la prise de décisions. Les évaluations d'exécution portent sur la mise en œuvre d'une mesure (ciblage, proportion de participants etc.). Les études d'impact analysent les effets d'un programme en termes d'objectifs spécifiques (amélioration de l'employabilité). Ces études peuvent être menées au niveau "micro" en se centrant sur des individus ou au niveau "macro" en se centrant sur l'efficacité du marché du travail. Trois approches sont souvent utilisées: les études micro-économétriques de trajectoires individuelles sur le marché du travail, les enquêtes auprès de firmes et les analyses macro-économétriques. Disposant, selon une approche expérimentale ou non expérimentale, d'un échantillon de bénéficiaires d'une politique donnée et d'un échantillon de référence formé de non bénéficiaires, les études de trajectoires individuelles se penchent sur les transitions individuelles entre le chômage et l'emploi. Le recours aux enquêtes auprès des entreprises permet également d'estimer la fréquence des effets de pertes sèches et de substitution induits par les subventions à l'embauche. Il importe donc d'intégrer ces effets pour mesurer l'impact net d'un dispositif sur l'emploi. Cet effet s'obtient en soustrayant de l'effet brut¹⁰ les effets de perte sèche¹¹, de

¹⁰ L'effet brut mesure le nombre ou la proportion de bénéficiaires *embauchés*.

¹¹ Appelé parfois effet d'aubaine ou déperditions (deadweight ou windfalls to employers) s'observe lorsque l'embauche de la personne aurait eu lieu même en l'absence du dispositif: c'est le cas d'une entreprise qui bénéficie d'une subvention pour l'embauche d'un individu qu'elle aurait engagé de toute manière.

substitution¹² et de déplacement¹³. En effet certaines entreprises mettent généralement à profit les possibilités qui leur sont offertes de bénéficier de subventions et d'allégements mais cela n'a pas forcément un effet spectaculaire sur l'embauche des personnes appartenant à des groupes vulnérables. Ce qui soulève non seulement un problème d'efficacité, mais aussi celui d'équité¹⁴. Ainsi certains effets peuvent rendre l'effet des mesures d'aide à l'emploi peu probant (Gautie-Gazier-Silvera, 1994; Ibourk, 2003). Il s'agit notamment de:

- L'effet d'aubaine: l'entreprise reçoit des subventions pour des embauches qu'elle aurait de toutes façon réalisées.
- L'effet de clientélisme: les entreprises reçoivent des subventions car elles sont bien insérées dans les réseaux administratifs.
- Effet de cannibalisme: les entreprises subventionnées jouissant d'un avantage compétitif supplantent leurs concurrents.
- Effet domino: une entreprise demande la subvention que sa concurrente a obtenu.
- Effet "canard boiteux": les subventions maintiennent les effectifs des entreprises faiblement rentables.

Les travaux empiriques sont généralement confrontés au phénomène de sélectivité. En effet, le groupe des bénéficiaires d'une mesure et celui des non bénéficiaires se distinguent généralement par des caractéristiques que l'on n'observe pas. Il

¹² Il s'agit du cas d'une entreprise qui a pris la décision d'embaucher, et son choix se porte sur un chômeur pour lequel une subvention à l'embauche peut être obtenue plutôt que sur un autre demandeur d'emploi.

¹³ C'est le cas où le dispositif permet une embauche supplémentaire dans une entreprise mais que celle-ci se fait au détriment de l'emploi dans cette même entreprise ou dans une autre; Cet effet peut avoir lieu parce que l'application du dispositif a modifié la position concurrentielle des entreprises bénéficiaires comparée à celle des autres entreprises.

¹⁴ Il s'agit de l'effet régressif sur le revenu qui résulte du fait que des entreprises obtiennent des aides pour des emplois qui auraient été créés de toute façon.

s'agit de "biais de sélection"¹⁵. De même qu'on utilise une méthode économétrique corrigeant ce biais ou la méthode directe, on est confronté à la difficulté de déterminer un critère d'efficacité de la mesure. Le salaire, la probabilité d'obtenir par la suite un emploi, la durée d'emploi sont généralement retenus dans la plupart des travaux empiriques comme critère d'appréciation de l'efficacité d'une mesure.

III. Les dispositifs d'aide à l'insertion des diplômés au Maroc: contenu et évaluation

La création d'un opérateur public d'intermédiation au début des années quatre-vingt-dix et la mise en place, plus récemment, des dispositifs d'aide à l'insertion des diplômés sont les principales mesures prises pour favoriser l'insertion professionnelle des diplômés dans le secteur privé¹⁶.

3.1 L'intermédiation publique à la recherche d'un positionnement sur le marché du travail marocain: objectif ardu

L'expérience de l'intermédiation publique sur le segment du travail diplômé, entamée par les Centres d'Information et d'Orientation pour l'Emploi (CIOPE) et poursuivie par l'Agence nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC), est

¹⁵ Parmi les méthodes utilisées pour pallier à cette difficulté, on distingue: i)celles qui consistent à demander aux bénéficiaires d'une mesure ou à leurs employeurs quel aurait été leur comportement si le programme n'avait pas existé, ii) les méthodes "avant-après" qui consistent à comparer les gains d'une personne immédiatement avant sa participation à une mesure et les gains qu'elle perçoit peu après la fin de la mesure, iii) les méthodes dites des "groupes appariés" qui consistent à identifier des groupes de non-participants présentant des caractéristiques analogues à celles des participants.

¹⁶ La politique d'ajustement structurel adoptée par le Maroc au début des années quatre-vingt, conjuguée à la croissance continue du flux des lauréats, a précipité l'apparition au grand jour du chômage des diplômés. L'écart croissant entre les potentialités d'emploi dans le secteur public et le nombre de diplômés demandeurs d'emploi rend nécessaire une action publique pour faire jouer au secteur privé un rôle plus important en tant que filière d'insertion professionnelle des diplômés

relativement récente. Les phases d'évolution de cette structure peuvent être qualifiées successivement d'intermédiation "coup de poing"¹⁷, d'intermédiation "normale"¹⁸ et d'intermédiation "sociale"¹⁹. Chacune de ces phases traduit une conception différente du chômage des diplômés. La structure d'intermédiation publique peut répondre à des objectifs d'équité et d'efficacité du marché du travail. Sur le premier plan, elle permet de donner une chance aux personnes qui, pour des raisons diverses, ne peuvent pas accéder aux services des intermédiaires privés. Sur le deuxième plan, l'opérateur public permet, toutes choses égales par ailleurs, à l'entreprise voulant pourvoir un poste d'élargir son éventail de choix et de ne pas se contenter des seules ressources que lui procure son propre réseau (Ibourk, Perleman, 2001). Ce faisant, l'opérateur public donne aux entreprises plus de possibilités pour optimiser leurs appariements ; il contribue ainsi à l'efficacité du marché du travail. En d'autres termes, l'opérateur public permet, toutes choses égales par ailleurs, d'élargir la sphère de l'intermédiation centrée sur le marché externe. La zone de recrutement est plus large que celle définie par le réseau de l'entreprise. L'intermédiation publique est l'un des moyens permettant à l'entreprise de faire appel au marché externe pour pourvoir les emplois vacants en ce sens que le recrutement pourrait se faire en dehors de son réseau relationnel. Outre son rôle principal de vecteur de circulation d'information sur le marché du travail, l'intermédiaire public est, souvent, producteur de services annexes (conseils, présélection des candidats..) susceptibles d'inciter les entreprises à ne pas se contenter des ressources de leurs propres réseaux. A ce niveau, l'action du conseiller en emploi est cruciale. C'est à lui que revient la tâche difficile de donner corps à cette mise en relation. Une bonne connaissance des

¹⁷ En ce sens qu'il s'agit d'une opération isolée menée par les pouvoirs publics sans s'appuyer sur une institution publique d'intermédiation.

¹⁸ L'intermédiation est qualifiée de "normale" dans la mesure où elle est menée par une institution spécialisée. La tâche essentielle de l'intermédiaire public se limite à faciliter la circulation de l'information entre la demande et l'offre.

¹⁹ L'intermédiation est dite "sociale" dans la mesure où l'activité de l'intermédiaire public est centrée sur la conduite des dispositifs d'aide à l'insertion ciblant une ou plusieurs catégories de travailleurs reconnues comme vulnérables sur le marché du travail.

spécificités et des logiques en œuvre dans chacun de ces deux espaces lui est nécessaire pour réussir cette mission. Plus généralement, l'action du conseiller en emploi est déterminante à tous les stades de la 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 forment un ensemble hétéroclite dont la caractéristique commune est le rejet des normes de l'emploi public. Une bonne connaissance des spécificités et logiques de comportements des acteurs dans chacun de ces deux espaces est nécessaire au conseiller pour réussir sa mission.

Plusieurs facteurs rendent délicat le positionnement de l'intermédiation sur le marché du travail marocain. En premier lieu, il est important de noter que l'image de marque de l'opérateur a pâti des effets négatifs du programme "Action-Emploi". Ce dernier, bien qu'il soit traduit par une dynamisation de l'activité de l'opérateur public, a fini par avoir un impact négatif sur l'image de marque de l'opérateur en limitant sa légitimité aux avantages associés aux dispositifs qu'il gère. Cet impact négatif a été renforcé par le fiasco de l'opération "Ennajate"²⁰. En deuxième lieu, l'opérateur doit affronter la concurrence des autres modes privés d'intermédiation au premier rang desquels se trouvent les entreprises d'intérim qui commencent à faire leur apparition sur le marché. Cette concurrence est d'autant plus difficile à soutenir que l'opérateur public attire essentiellement les primo-demandeurs d'emplois.

Dans ces conditions, le rôle du conseiller est crucial pour corriger l'image de marque de l'opérateur et renforcer sa crédibilité. Cependant, sa tâche n'est pas facile. Il lui faut beaucoup de

²⁰ Du nom d'une société des Emirats Arabes Unis (EAU) qui a déposé une offre d'emploi auprès de l'ANAPEC pour embaucher 30000 jeunes diplômés marocains dans le tourisme de croisière. Bien que le dossier de candidature nécessite des frais relativement élevés à la charge du candidat, l'offre a suscité un engouement des jeunes obligeant l'ANAPEC à mobiliser tous les moyens pour gérer cette opération. Finalement, l'offre s'est révélée une pure escroquerie.

professionnalisme pour détacher son action quotidienne de ces contingences liées aux actions passées de l'ANAPEC et nouer des relations durables et de confiance aussi bien avec les demandeurs d'emploi qu'avec les entreprises (Ferrary, 1999). Cette qualité est d'autant plus nécessaire pour le conseiller que ses partenaires (demandeurs d'emploi et entreprises) se caractérisent par une grande diversité de comportements.

Le devenir de l'opérateur public est tributaire à la fois de la nature du rôle qu'on lui assigne dans les différents dispositifs qu'il gère, et, de la manière dont lui-même s'acquitte de ce rôle. Il devient nécessaire de prendre en compte cette double dimension dans la conception des mesures de la politique de l'emploi. Avec du personnel travaillant à minima, réduisant le contenu de leurs emplois à sa composante administrative, l'intermédiaire public est voué à la marginalisation. Plusieurs questions se posent alors: les conseillers à l'emploi présentent-ils les profils adéquats? Si oui, sont-ils assez motivé pour mettre en œuvre leurs compétences? Si oui, disposent-ils de temps et de moyens pour cela? Ces questions montrent que l'évaluation des dispositifs d'aide à l'insertion tel que le programme Action-Emploi ne peut être dissociée de l'évaluation du fonctionnement interne de l'opérateur public

3.2 Les dispositifs d'aide à l'emploi: Entre la généralisation des subventions et le ciblage

L'expérience du programme "Action-Emploi" montre que la focalisation sur les objectifs quantitatifs entraîne un risque réel d'affaiblissement de la crédibilité de l'opérateur public sans garantir pour autant un effet positif durable sur l'emploi.

1) *L'expérience du programme "Action-Emploi"*

Le Programme Action Emploi (PAE) est l'un des premiers dispositifs qui intègre explicitement une incitation financière pour les entreprises qui acceptent d'engager un diplômé pour un stage de

18 mois²¹ (voir tableau T.3: Les dispositifs d'aide à l'insertion des diplômés au Maroc depuis 1993). Ce stage pourrait avoir un volet formation prise en charge par l'Etat. L'Etat prend sur son compte la totalité des charges sociales, une partie de l'indemnité du stagiaire et au besoin un forfait pour financer une formation complémentaire pour le stagiaire. L'objectif de ce dispositif est double. D'abord, il s'agit d'inciter les entreprises à s'engager dans un processus d'amélioration de leur taux d'encadrement. Ensuite, il s'agit de permettre aux jeunes diplômés chômeurs de casser le cercle vicieux du chômage en acquérant une première expérience professionnelle. Sur le principe, ce dispositif ressemble à maints égards aux mesures mises en œuvre notamment en France depuis une vingtaine d'années. La seule grande différence réside au niveau de la population ciblée. En France, ces mesures sont destinées essentiellement aux jeunes les moins diplômés qui constituent une catégorie très vulnérable sur le marché du travail. Par contre au Maroc, ce dispositif cible essentiellement les tranches des plus diplômés de la population active. Compte tenu de la dimension politique donnée à ce programme, tous les moyens ont été mobilisés pour tenter d'atteindre l'objectif de 25000 stages par an sur 4 ans. Une large campagne de sensibilisation a été menée auprès des grandes entreprises semi-publiques et privées et auprès des organisations patronales. De même, un effort considérable a été entrepris pour doter l'intermédiaire public de moyens nécessaires lui permettant d'assumer dans de bonnes conditions la gestion de ce programme.

Sur le plan des réalisations, le PAE a entraîné une forte dynamisation du rôle de l'opérateur public. Le nombre de conventions de stage signées sur le plan national dans le cadre de ce programme est de 66 023 (situation à fin juin 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.

²¹ Il est important de noter que l'engagement d'un stagiaire n'est assorti d'aucune promesse d'emploi. L'entreprise peut mettre fin à tout moment au contrat de stage.

Plus de 37 000 entreprises ont été concernées. 69 % des stagiaires ont bénéficié d'une formation complémentaire encadrée par 338 opérateurs de formation dont 62 % sont du secteur privé.

Une étude exhaustive sur les contrats ayant expiré à fin décembre 1999 montre qu'au niveau national, 80 % des stages ont été menés à leur terme. Selon la même étude, 56 % des stagiaires sont recrutés sur un contrat de travail par l'entreprise d'accueil, au cours ou à l'issue des 18 mois de stage. Le taux de recrutement atteint 70 % si l'on ne tient en compte que les stages qui ont été menés à terme.

Les réalisations jusqu'à juin 2001 de ce programme au niveau du CIOPE de Marrakech s'élèvent à 4173 conventions dont 72 % avec formation.

Les réalisations partielles au niveau national montrent que sur le plan quantitatif le PAE engendre trois effets positifs (dynamisation du rôle de l'intermédiaire public, amélioration de l'employabilité des jeunes et contribution à l'amélioration de l'encadrement de l'entreprise privée).

L'analyse détaillée des réalisations au niveau de la ville de Marrakech²² confirme le premier effet et relativise les deux derniers. En effet, l'impact en termes d'insertion professionnelle et en termes d'amélioration de l'encadrement de l'entreprise restent limités pour deux ensembles de raisons : Le PAE a suscité un engouement pour la formation.

²² Nous nous appuyons ici sur les réalisations de ce programme au niveau du CIOPE de Marrakech pour lequel nous disposons de données individuelles.

Tableau T.3 : Les différents dispositifs d'aide à l'insertion des diplômés au Maroc depuis 1993

Formation-Insertion		Intitulé du contrat
Acquérir de l'expérience (Stage de 18 mois)		Objectives
-		Critères de pertinence
Bac ou équivalent	Stagiaire	Critères
Entreprises individuelles ou personnes morales de droit privé	Entreprise	
-Exonération des charges sociales et patronales -Aucun engagement de recrutement		Avantages

Contrat d'insertion (Ex formation-insertion) (en cours)	Programme Action-Emploi (achevé)
<p>Acquérir de l'expérience (Stage de 18 mois)</p>	<p>Acquérir de l'expérience (Stage de 18 mois)</p>
<p>-Recrutement sur un emploi qualifié, rémunéré entre 1 600 DH et 4 500 DH. -Rapport entre l'effectif des stagiaires et l'effectif des salariés permanents</p>	<p>-</p>
<p>Bac ou équivalent</p>	<p>-Bac + 2 minimum -age < 35ans</p>
<p>Entreprise de droit privé</p>	<p>Entreprises individuelles ou personnes morales de droit privé, associations</p>
<p>-Exonération des charges sociales et d'IGR -Exonération des charges sociales pour une année supplémentaire en cas de recrutement</p>	<p>-Exonération des charges sociales et patronales. -Possibilité de prise en charge d'un forfait de formation courte. -Prise en charge d'une partie de l'indemnité mensuelle du stagiaire à hauteur de la moitié du Smic -Aucun engagement de recrutement</p>

Contrat de développement de l'emploi (en cours)	Contrat d'accès à l'emploi (en cours)
Création d'emplois qualifiés dans les PME des zones en difficultés (Stage de 18 mois)	Insertion des publics en difficultés (Stage de 18 mois)
-Age > 35; Bac + 2; 1 an de recherche d'emploi	-Handicapé avec Bac ou équivalent ou -Bac + 2 minimum + âge < 35 ans + 3 ans de recherche d'emploi
-Entreprises de droit privé de moins de 50 salariés, affiliées à la CNSS, localisées dans des préfectures ou provinces figurant sur une liste	-Entreprise de droit privé affiliées à la CNSS -Associations affiliées à la CNSS
-Exonération des charges sociales et patronales -Prime de 10 000 DH en cas de recrutement définitif. -Exonération des charges sociales pour une année supplémentaire en cas de recrutement	- Exonération des charges sociales et d'IGR -Prime de 4 000 DH à la fin de chacun des deux semestres -Prime de 4 000 DH en cas de recrutement définitif. -Exonération des charges sociales pour une année supplémentaire en cas de recrutement

<p>Appui à l'auto-emploi (suspendu)</p>	<p>Contrat d'utilité sociale (en cours)</p>
<p>-Encourager la création d'entreprises</p>	<p>Répondre à des besoins sociaux (Stage de 18 mois)</p>
<p>Existence d'un projet de création d'entreprises</p>	<p>-Recrutement sur un emploi qualifié -Projet d'utilité sociale dans des domaines définis</p>
<p>-Moins de 35 ans, titulaires d'un Bac+ 2 minimum porteur de projet de création d'entreprise dont le financement ne dépasse pas 250 000 DH</p>	
<p>-</p>	<p>-Associations affiliées à la CNSS</p>
<p>-Participation aux ateliers permettant d'évaluer les potentialités entrepreneuriales du candidat, de mieux formaliser le projet et réaliser une étude économique. -Accompagnement par un cabinet conseil pour préparer le lancement de l'entreprise, l'assistance en cours d'installation et le suivi pendant la première année d'exploitation -Accès à un prêt à des taux préférentiels</p>	<p>-Exonération des charges sociales et d'IGR -Prime de 4 000 DH à la fin de chacun des deux semestres -Prime de 4 000 DH en cas de recrutement définitif. -Exonération des charges sociales pour une année supplémentaire en cas de recrutement</p>

Crédit formation (en cours)	-améliorer l'appariement	Existence d'une proposition de stage aidé ou d'emploi.	-Bac et plus ayant une proposition de stage aidé ou emploi normal	-Entreprises de droit privé affiliées à la CNSS -Associations affiliées à la CNSS?	-Prise en charge d'un forfait formation (entre 2 000 DH à 7 000 DH) dans le cadre d'un protocole d'accord entre l'opérateur d'intermédiation, l'opérateur de formation, le jeune et l'entreprise
-----------------------------	--------------------------	--	---	--	--

Ce dispositif a généré également 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 du stock des chômeurs de plus d'une année a été concernée par ce programme. Les avantages financiers et la flexibilité associés à ce programme²³ 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 Ibouk (2001) 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

²³ 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 800,00 Dhs.

proviennent des défaillances du système d'enseignement²⁴ et/ou de la forte dépréciation du stock du capital humain induite par un chômage de très longue durée²⁵.

Sur le plan qualitatif, deux remarques méritent d'être faites. La première a trait au taux relativement important des résiliations. A la date du premier 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 de 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 montage²⁶. 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)²⁷ 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

²⁴ En effet, 68% des 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.

²⁵ 33% des inscrits ont une ancienneté au chômage supérieure à trois ans.

²⁶ Dans certains cas, l'opérateur de formation n'est autre que l'établissement qui a assuré la formation initiale du diplômé chômeur.

²⁷ L'OCP représente 10% du total des conventions de stage et 50% du total des recrutements.

(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 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 durée²⁸.

L'effet de pertes sèches est plausible également dans la mesure où la convention de stage ne correspond pas nécessairement à un

²⁸ 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).

emploi nouveau. Dans certains cas, les conventions de stage signées dans le cadre de ce programme correspondent en fait à des emplois existants. En d'autres termes, dans certains cas, le PAE a permis uniquement de formaliser, du moins temporairement, des relations de travail préexistantes. Les risques d'un effet de substitution sont réels, particulièrement pour deux catégories de travailleurs: les chômeurs diplômés dont l'ancienneté au chômage est inférieure à une année et les travailleurs les moins diplômés. Ce risque d'effet de substitution est la conséquence du fait que ces deux catégories ne font pas partie de la population ciblée par le programme. Ainsi, le fait que certains stages correspondent à des emplois non qualifiés, comme c'est le cas par exemple des stages réalisés au sein des téléboutiques, témoigne de l'existence d'un effet de substitution au détriment des travailleurs les moins diplômés²⁹. L'examen conjoint de la durée effective du stage, de la nature de l'établissement d'accueil et de l'utilisation ou non du volet formation montre que, dans certains cas, la conclusion de la convention est motivée beaucoup plus par la concordance des intérêts immédiats des acteurs (comportements opportunistes, effets d'aubaine) que par un quelconque souci d'insertion professionnelle³⁰ (Stankiewicz et coll., 1993). En effet, l'attitude de certains diplômés, désireux de saisir cette occasion pour bénéficier d'une formation gratuite, est renforcée par la logique de "la chasse à la prime de formation" dans laquelle se sont inscrits certains opérateurs de formation. Ces deux acteurs peuvent recourir à leurs réseaux, très actifs au niveau local, pour trouver une entreprise qui consent à formaliser une convention de stage dont l'objectif principal est le bénéfice du forfait formation. L'entreprise, pour sa part, peut facilement répondre à ce type de sollicitation émanant de

²⁹ Le fait que les chômeurs diplômés acceptent des stages correspondant à des emplois non qualifiés pourrait refléter une attitude selon laquelle le stage est accepté beaucoup plus pour sa fonction de refuge contre le chômage que pour des considérations liées à l'accumulation de l'expérience professionnelle.

³⁰ L'utilisation du forfait formation est instructive à ce niveau. Dans certains cas, le volet formation est activé alors même que le stage proposé correspond à un emploi par définition non qualifié (cas des téléboutiques).

son réseau social dans la mesure où la convention de stage n'implique pas nécessairement pour elle un engagement financier³¹.

2) Les nouveaux dispositifs d'aide à l'emploi: Des subventions sélectives

L'expérience du programme "Action-Emploi" constitue un point d'inflexion dans la politique publique de lutte contre le chômage des diplômés. Les quatre programmes lancés par l'ANAPEC après la fin du programme "Action-Emploi" (voir tableau 3), bien que s'inscrivant dans la même logique de réduction des rigidités des prix et des quantités, prennent en compte certains enseignements qui ressortent de l'évaluation de ce programme. L'évolution est perceptible à deux niveaux. Le premier concerne la conception de ces programmes. Elle reflète un souci de ciblage tant des demandeurs d'emplois que des entreprises. Les dispositions générales de mise en œuvre de ces dispositifs reflètent également le souci d'éviter les dérapages qui ont accompagné le "PAE". Sur le plan financier, si ces programmes ont en commun d'offrir une exonération des charges sociales liées au stage, l'engagement financier direct de l'Etat, dans le cas où il est prévu, 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. S'agissant des conditions d'utilisation, plusieurs dispositions³² visent à minimiser les risques du recours abusif à ces

³¹Les enquêtes qualitatives que nous avons menées (Bougroum, Ibourk, 2002) montrent que dans certains cas, l'entreprise n'honore pas ses engagements stipulés par la convention du stage selon lesquels elle doit verser une indemnité mensuelle d'au moins la moitié du Smic. L'absence d'un contrôle dissuasif de la part de l'intermédiaire public et/ou le consentement préalable du jeune expliquent cet état de fait. Le fait que certains jeunes acceptent de renoncer à leur indemnisation au profit de l'entreprise en contre partie d'être engagés en tant que stagiaires illustre la forte intensité du rationnement de l'offre qui met les entreprises en position dominante par rapport aux stagiaires.

³²Des dispositions telles que la restriction du nombre de stagiaires (ce nombre ne peut dépasser quatre que si la proportion des stagiaires dans l'effectif total de l'entreprise reste inférieure à 25 pour cent), la mise en place d'un protocole d'accord où le contenu du stage est détaillé, l'entretien obligatoire du conseiller en emploi avec l'employeur et le stagiaire, l'exigence que le stage porte sur un emploi qualifié.

dispositifs. Le deuxième niveau concerne l'opérateur d'intermédiation. La mise en place de l'ANAPEC, pour prendre le relais des CIOPE, et son organisation sous forme d'agence nationale, disposant de l'autonomie financière, répond à la nécessité de doter l'opérateur public d'une structure administrative plus flexible.

Parmi les programmes lancés par l'ANAPEC après la fin du programme "Action-Emploi" on peut citer (tableau T.3):

- Les contrats d'accès à l'emploi (CAE) : qui ciblent les personnes les plus en difficulté, à savoir les personnes handicapées, à la recherche d'un emploi depuis plus d'un an, et les diplômés chômeurs depuis plus de trois ans.

- Les contrats de développement de l'emploi (CDE) qui visent l'encouragement des entreprises de moins de 50 salariés se trouvant dans des zones défavorisées en leur proposant des diplômés de niveau Bac + 2.

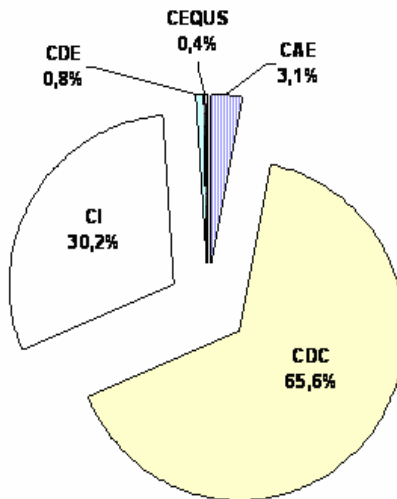
- Les contrats d'emploi qualifié "d'utilité sociale" (CEQS) qui cherchent à soutenir le secteur associatif et concernent les diplômés à la recherche d'un emploi depuis plus d'un an.

Bien que s'inscrivant dans la même logique de réduction des rigidités des prix et des quantités, ces programmes prennent en compte certains enseignements qui ressortent de l'évaluation de ce programme.

L'évolution est perceptible à deux niveaux. Le premier concerne la conception de ces programmes. Elle reflète un souci de ciblage tant des demandeurs d'emplois que des entreprises. Les dispositions générales de mise en œuvre de ces dispositifs reflètent également le souci d'éviter les dérapages qui ont accompagné le "PAE". Sur le plan financier, si ces programmes ont en commun d'offrir une exonération des charges sociales liées au stage, l'engagement financier direct de l'Etat, dans le cas où il est prévu, 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. S'agissant des conditions d'utilisation, plusieurs

dispositions³³ visent à minimiser les risques du recours abusif à ces dispositifs. Le deuxième niveau concerne l'opérateur d'intermédiation. Ainsi en 2002 Le nombre d'insertions réalisées par L'ANAPEC s'élève à 19044 personnes³⁴. 89% des insérés ont au moins le baccalauréat. Les diplômés des facultés ont bénéficié de 33,9% du nombre global des insertions, suivis des techniciens et des cadres moyens avec 29,4%. Sur le segment des diplômés supérieurs délivrés par les facultés on note une forte prédominance des lauréats issus des sciences sociales avec 44%. Toutefois la répartition des réalisations par type de contrat est révélatrice comme le montre le graphique suivant:

Répartition des insertions réalisées par l'ANAPEC en 2002 selon le type de contrat



Source: ANAPEC (2002), indicateurs statistiques

³³ Des dispositions telles que la restriction du nombre de stagiaires (ce nombre ne peut dépasser quatre que si la proportion des stagiaires dans l'effectif total de l'entreprise reste inférieure à 25 pour cent), la mise en place d'un protocole d'accord où le contenu du stage est détaillé, l'entretien obligatoire du conseiller en emploi avec l'employeur et le stagiaire, l'exigence que le stage porte sur un emploi qualifié.

³⁴ ANAPEC (2002), indicateurs statistiques

Il ressort donc que les réalisations des mesures destinées à aider les groupes difficilement insérables sont insignifiantes (CAE: 3,1%, CDE: 0,8% et CEQUS : 0,4%). La proportion des insertions réalisées via les autres mesures est beaucoup plus importantes : 65,6% des insertions ont été effectuées dans le cadre de contrats de droit commun et 30,2% sous forme de contrats d'insertion.

Force est de constater de ce qui précède, que même en recourant à des dispositifs assurant la flexibilité d'ajustement des prix et des quantités, on ne peut résoudre toutes les difficultés d'insertion professionnelle rencontrées par les chômeurs. En effet, pour certains chômeurs, les difficultés d'accès à l'emploi proviennent des dysfonctionnements du système éducatif. Pour d'autres chômeurs, les dégâts causés par le chômage de longue durée exigent d'autres mesures permettant une prise en charge dépassant le cadre de l'intermédiation pour l'accès à l'emploi.

De même pour les chômeurs dont l'employabilité vis-à-vis du secteur privé n'est pas remise en cause, l'efficacité de ces dispositifs nécessite de la part de l'intermédiaire public un changement de stratégie accordant une priorité à l'aspect qualitatif de l'intermédiation au détriment de l'aspect quantitatif qui a été jusqu'à présent privilégié. L'expérience du programme "Action-Emploi" montre que la focalisation sur les objectifs quantitatifs entraîne un risque réel d'affaiblissement de la crédibilité de l'opérateur public sans garantir pour autant un effet positif durable sur l'emploi.

Conclusion

L'approche des dispositifs d'aide à l'emploi au Maroc bien que n'étant pas totalement dénuée de sens ne fournit qu'une approche partielle et réductrice de la problématique du chômage des diplômés au Maroc. Cette approche est partielle dans la mesure où le segment du travail diplômé est appréhendé sans être mis en perspective par rapport à l'ensemble des autres segments du marché du travail marocain. En d'autres termes, l'analyse du segment du travail diplômé pris isolément occulte une autre variable de détermination de la demande de travail diplômé qui,

dans le contexte marocain, est aussi importante que les rigidités des prix et des modalités d'utilisation. Il s'agit de la concurrence entre les diplômés et les autres catégories. L'approche de ces programmes réduit aussi la réalité du chômage des diplômés dans la mesure où elle ne prend pas en compte les facteurs d'hétérogénéité d'entités essentielles telles que la population ciblée, les acteurs impliqués et le marché du travail. Le fait que ces entités soient considérées comme des boîtes noires (homogènes) explique, au moins en partie, les résultats en demi-teinte de ce programme

Pour qu'elles soient efficaces, les mesures d'aide à la création d'emplois devraient être intégrées dans une politique globale de lutte contre le chômage qui s'articule autour de deux volets complémentaires: l'un curatif visant à diminuer le volume actuel du chômage, et l'autre préventif visant à agir sur des paramètres structurels en vue d'enrayer la croissance (Gautié, 1993).

Le volet curatif devrait partir du constat que la politique de lutte contre le chômage ne doit pas se focaliser sur le seul objectif de l'insertion des diplômés dans le secteur privé. En fait, une telle politique ne peut aboutir, d'une part, parce que les potentialités d'emplois offertes par ce secteur restent quantitativement insuffisantes par rapport à l'évolution de l'offre et, d'autre part, parce que, comme le montre l'expérience du Programme "Action-Emploi", tous les diplômés ne sont pas "employables" dans ce secteur.

La conception du volet préventif de la politique de lutte contre le chômage devrait partir du constat selon lequel le faible contenu en compétences des formations et le faible rythme de création des emplois par le système productif sont des variables déterminantes dans la genèse et la persistance du chômage structurel

Références

Abzahd M. (1998) *Marché du travail: Evolution et tendances récentes*, communication au Séminaire Emploi et Croissance (Rabat, CERAB).

ANAPEC (Agence nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences),(2001): *Bilan des réalisations en matière d'insertion des jeunes diplômés* (Casablanca).

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», *Les politiques publiques d'emploi et leurs acteurs, Cahiers du Centre d'Etudes de l'Emploi*, n° 34 (Paris, PUF).

Bédoué C., Espinasse J-M, Tahar G. (2000) *Inexpérience professionnelle et accès des jeunes à l'emploi*, note n° 313

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

Gautie J., Gazier.B, Silvera R., Anxo D., Auer P., Lefresne F. (1994) «Les subventions à l'emploi » Document Travail et Emploi, la documentation Française, Paris, pp. 217-219

Bruton H., Fairris D. (1999) «Travail et développement», *Revue internationale du Travail* (Genève), vol. 138, n° 1, pp. 5-32.

Lechene V, Magnac T., Robin JM., Visser M. (1995) Insertion des jeunes sur le marché du travail: outils et analyses empiriques, Rapport à la délégation interministérielle à l'insertion des jeunes.

Dolton P.J (1996) the Econometric Assessment of Training: A Review, miméo, 40 p.

Direction de la Statistique. 2000: *Les indicateurs sociaux, 2000* (Rabat).

Duru-Bellat M. (1995) Evaluer les effets des stages pour public en difficulté -réflexions à partir d'une étude de cas-, les notes de l'Irédu

Direction de la Statistique 1995-2002: *Enquête Activité, emploi et chômage* (Rabat).

Gautié J. (1993): *Les politiques de l'emploi* (Paris, Vuibert).

Ibourk A., Perelman S. (2001): «Frontières d'efficacité et processus d'appariement sur le marché du travail au Maroc», *Economie et Prévision* (Paris), n° 150-151, pp. 33-45.

Ibourk A. (2003) L'appréciation de l'efficacité des mesures de la politique d'emploi: un objet d'analyse difficile à quantifier, Remald, Rabat

Marx I. (2001) «Aides à la création d'emplois et allégement des cotisations sociales à la charge des employeurs: bilan de divers travaux d'évaluation empirique», *Revue internationale du Travail* (Genève), vol. 140, n° 1, pp. 77-93.

Stankiewicz F., Foudi R., Trelcat-Toutin M-H. (1993) «L'efficacité des stages de formation: le cas des demandeurs d'emploi de bas niveau de qualification», *Formation Emploi* (Paris, la documentation française), n° 41, pp. 21-32.

Van Der Linden B (1997) «Effets des formations professionnelles et des aides à l'embauche: exploitation d'une enquête auprès d'employeurs belges», *Economie et Prévision* (Paris), n° 131, pp. 113-130.

Vernières M. (1997): L'insertion professionnelle, analyse et débats, Economica, Paris, 197p

Vincens J. (1995): «L'intermédiation dans le domaine du travail et de l'emploi», note n° 181, LIHRE.

Résumé

Les dispositifs d'aide à l'emploi développés au Maroc visent à fournir aux diplômés en phase de primo-insertion ou en situation de chômage de longue durée une opportunité d'expérience

professionnelle leur permettant d'échapper au risque d'exclusion. La portée de ces dispositifs tels qu'ils ont été conçus et mis en œuvre, reste limitée. Les stages subventionnés par l'Etat peuvent être utilisés comme un refuge contre le chômage. De même l'émergence de comportements opportunistes des employeurs rend peu probant l'impact réel de ces stages. L'effet cumulatif des pertes sèches et des substitutions justifie l'intérêt croissant des études sur l'analyse coût-efficacité des subventions à la création d'emplois. Le ciblage des subventions s'impose donc pour diminuer le risque d'"écrémage". L'hypothèse d'homogénéité des principales catégories analytiques utilisées (population ciblée, les acteurs impliqués et le marché du travail) sur la quelle repose la plupart de ces dispositifs doit être rejetée.