



THINK • STIMULATE • BRIDGE

Les enjeux du marché du travail au Maroc

Editeurs :

Karim El Aynaoui et Aomar Ibourk



THINK • STIMULATE • BRIDGE

Les enjeux du marché du travail au Maroc

Editeurs :

Karim El Aynaoui et Aomar Ibourk

Les enjeux du marché du travail au Maroc

Copyright © 2018 par OCP Policy Center. Tous droits réservés. Aucun élément de cet ouvrage ne peut être reproduit, sous quelque forme que ce soit, sans l'autorisation expresse des éditeurs et propriétaires.

Les vues exprimées ici sont celles des auteurs et ne doivent pas être attribuées à OCP Policy Center.

Coordonnateur du livre : Tayeb Ghazi

Composition graphique : Youssef Ait Elkadi

OCP Policy Center

Ryad Business Center – South 4th Floor – Mahaj Erriyad – Rabat

Tél. +212 5 37 27 08 08 - Fax : +212 5 37 71 31 54

E-mail : communication@ocppc.ma

www.ocppc.ma

A propos d'OCP Policy Center

L'OCP Policy Center est un think tank marocain basé à Rabat, Maroc, qui a pour mission la promotion du partage de connaissances et la contribution à une réflexion enrichie sur les questions économiques et les relations internationales. À travers une perspective du Sud sur les questions critiques et les grands enjeux stratégiques régionaux et mondiaux auxquels sont confrontés les pays en développement et émergents, l'OCP Policy Center offre une réelle valeur ajoutée et vise à contribuer significativement à la prise de décision stratégique à travers ses quatre programmes de recherche: Agriculture, Environnement et Sécurité Alimentaire, Économie et Développement Social, Economie et Finance des matières premières, Géopolitique et Relations Internationales.

Nous sommes activement engagés dans l'analyse des politiques publiques tout en favorisant la coopération internationale pour le développement des pays de l'hémisphère sud. À cet égard, l'OCP Policy Center vise à être un incubateur d'idées et une source de réflexion prospective sur les actions et stratégies à entreprendre dans les politiques publiques pour les économies émergentes, et plus largement, pour tous les acteurs engagés dans le processus de croissance et de développement national et régional. À cet effet, le think tank se fonde sur une recherche indépendante et un réseau solide de chercheurs internes et externes.

Dépôt Légal : 2018MO0990

ISBN : 978-9920-35-236-9

Sommaire

Liste des contributeurs	9
Avant-propos	11

ANALYSE THEORIQUE DU MARCHE DU TRAVAIL MAROCAIN.....15

Karim EL AYNAOUI et Aomar IBOURK

PARTIE I : CARACTERISTIQUES DU MARCHE DU TRAVAIL MAROCAIN : STRUCTURES ET TENDANCES..... 33

1 - Dispositif d'information sur le marché du travail : acquis, défis et perspectives	35
---	----

Mourad BENTA HAR et Aomar IBOURK

2 - Caractéristiques du marché du travail marocain : structures et tendances	55
--	----

Aomar IBOURK

3 - Analyse du marché du travail des jeunes en milieu rural.....	81
--	----

Aomar IBOURK

PARTIE II : CHOMAGE, STRUCTURE DU MARCHE ET CROISSANCE..... 105

1 - Dynamique du marché du travail et cycles économiques au Maroc.....	107
--	-----

Laila DRISSI BOURHANBOUR et Ilhame LAGRINE

2 - Analyse sectorielle de l'emploi et de la croissance économique au Maroc : application de l'approche ARDL.....	131
---	-----

Aomar IBOURK et Yassine JABER

3 - Croissance économique et emploi au Maroc : une approche par les modèles input/output	149
--	-----

Aomar IBOURK et Mohamed ECH-CHEBANY

4 - Un regard sur la relation d'Okun au Maroc : analyse désagrégée de la croissance.....	175
--	-----

Badr MANDRI, Idriss EL ABBASSI, et Charaf-Eddine MOUSSIR

PARTIE III : TRANSITIONS DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL MAROCAIN..... 193

1 - Les déterminants de la durée du chômage des lauréats de la formation professionnelle : un modèle à risques concurrents	195
--	-----

Luis SAGON TEYSSIER et Nawal ZAAJ

2 - Les déterminants de l'insertion des diplômés universitaires : une modélisation à l'aide des arbres de régression	221
--	-----

Aomar IBOURK et Saadallah BERHILI

3 - Appariement et stabilité de la relation d'emploi : cas des diplômés universitaires.....	249
---	-----

Aomar IBOURK

4 - La dynamique de l'emploi des jeunes au Maroc	289
--	-----

Abdeljaouad EZZRARI, Ayache KHELLAF et Abdelaziz NIHOU

PARTIE IV : GOVERNANCE ET POLITIQUE D'EMPLOI AU MAROC325

1 - Bilan quantitatif des mesures de promotion de l'emploi au Maroc	327
---	-----

Aomar IBOURK

2 - Impact des politiques publiques sur l'emploi : analyse en équilibre général calculable..... 351

Ayache KHELLAF et Aomar IBOURK

3 - Efficience du marché et chômage : une analyse sur données de panel . 383

Tayeb GHAZI

**PARTIE V : VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION :
EMPLOI ET REGIMES DE RETRAITE 413**

1 - Pilotage de l'équilibre financier des regimes de retraites par la mise en œuvre des réformes paramétriques : cas de la CMR..... 415

Nisrine GHEFOU et Taoufiq YAHYAOUI

2 - Vieillessement de la population et emploi a l'horizon 2025 : approche comparative entre le Maroc et la Tunisie..... 439

Sofiane BOUHDIBA

LISTE DES CONTRIBUTEURS

Mourad BENTAHAR, Directeur de l'observatoire national du marché du travail (actuellement, directeur de projet chez Millenium Challenge Account - Morocco Agency).

Saadallah BERHILI, Doctorant en statistique, HEC Montréal-Canada (Chef de projet auprès du Conseil Supérieur de l'Enseignement au Maroc).

Sofiane BOUHDIBA, Professeur de démographie, Université de Tunis, Tunisie.

Laila DRISSI BOURHANBOUR, Economiste, Bank Al-Maghrib.

Mohamed ECH-CHEBANY, Doctorant en économie, Université Cadi Ayyad de Marrakech.

Idriss EL ABBASSI, Professeur d'économie à l'Université Mohammed V, Rabat.

Karim El AYNAOUI, Directeur Général, OCP Policy Center.

Abdeljaouad EZZRARI, Economiste et Chef de service au Haut-Commissariat au Plan et enseignant vacataire à la Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales de Casablanca.

Tayeb GHAZI, Chercheur en économie, OCP Policy Center.

Nisrine GHEFOU, Doctorante en économie, Université Mohammed V, Rabat.

Aomar IBOURK, Professeur à l'Université Cadi Ayyad de Marrakech et Senior Fellow à OCP Policy Center.

Yassine JABER, Chercheur en économie, Université Cadi Ayyad de Marrakech.

Ayache KHELLAF, Directeur de la prévision et de la prospective au Haut-Commissariat au Plan.

Ilhame LAGRINE, Economiste, Bank Al-Maghrib.

Badr MANDRI, Chercheur en économie, OCP Policy Center.

Charaf-Eddine MOUSSIR, Doctorant en économie, Université Mohammed V, Rabat.

Abdelaziz NIHOU, Statisticien Economiste et Conseiller économique auprès du chef de Gouvernement,

Luis SAGAON TEYSSIER, Chercheur en économie, Université d'Aix-Marseille (L'École d'Économie d'Aix-Marseille, UMR912 SESSTIM), IRD & INSERM. France.

Taoufiq YAHYAOUI, Professeur d'économie à l'Université Mohammed V, Rabat.

Nawal ZAAJ, Economiste, ANOCS, Ecole Mohammedia d'Ingénieurs, Université Mohammed V, Rabat.

AVANT-PROPOS

Dans le contexte actuel de transition démographique avancée et de forte demande sociale, l'emploi constitue un défi des années à venir au Maroc. Il est au centre du débat politique national. Ce défi est perceptible sous deux formes contrastées à savoir l'exclusion du marché du travail et la précarité dans l'exercice des activités économiques. En effet, si la population en âge de travailler est la force motrice du développement économique et sociale au Maroc, elle exerce également une pression démographique non négligeable sur le marché du travail, pouvant accroître la population des demandeurs d'emploi, particulièrement les jeunes de plus en plus diplômés. Une telle évolution, par son ampleur, sa persistance et surtout ses projections dans le court et le moyen terme, place la question de la création d'emplois au cœur des dispositifs politiques relatifs au développement.

Les différentes analyses menées dans ce domaine insistent sur i) la nature du tissu économique qui doit être reconstruit pour devenir dynamique et compétitif dans une perspective de long terme en cohérence avec la question de l'emploi ; ii) le cadre institutionnel exigeant une meilleure organisation en vue d'une meilleure synergie entre les structures opérationnelles et l'accroissement de leur efficacité ; iii) le développement des qualifications des jeunes qui doit s'opérer en fonction des besoins actuels et futurs des entreprises ; iv) la capacité d'entreprendre des jeunes, qui demeure faible et tributaire de déterminants socioculturels souvent défavorables, et qui doit être renforcée davantage en facilitant l'accès des jeunes aux moyens de production et aux crédits ; et v) le système d'information qui doit absolument être structuré pour améliorer la connaissance du marché du travail.

Le cadrage rétrospectif du marché du travail, depuis le début des années 2000, permet de dégager des éléments de contextualisation des tendances lourdes d'évolution de l'offre et de la demande du travail, qui sont résumées dans les points ci-après.

- Le faible contenu de la croissance en emploi : l'économie ne crée pas suffisamment d'emploi pour atténuer la pression démographique sur le marché du travail. Entre 2000 et 2013, chaque point de croissance du PIB a créé à peu près 26 700 emplois. Ce taux est bien inférieur au taux de 32 500 emplois par points de croissance, nécessaire pour réduire le chômage de moitié à un horizon de dix ans (Agénor et El Aynaoui, 2014). De plus, les créations d'emploi qui étaient en moyenne annuelle de 186 000 postes entre 2001-2008 (300 000 postes créés en 2006) ont baissé à seulement 70

000 postes entre 2008-2015, et 36 000 entre 2012-2017 (Seulement 1000 de créations nettes en 2012 et une perte de 37 000 en 2016).

- Le faible contenu en emploi va avec un potentiel d'emplois des secteurs primaire et secondaire qui ont été négativement impactés par le ralentissement de la croissance économique, et une croissance économique qui est tirée par la hausse de la productivité dans tous les secteurs. A titre de comparaison, la croissance de la productivité globale des facteurs s'est accélérée au cours de la période 2000-2015, après avoir été négative durant la période 1990-1999 (Agénor et El Aynaoui, 2014).
- Un taux d'activité en retrait principalement causé par la faible participation des femmes à l'activité économique, et le recul important de l'offre de travail des jeunes. Au niveau national, le taux d'activité est descendu sous la barre de 50%, il s'est établi à 46,4% en 2016 contre 53,1% en 2000. Ce taux se situe à 23,6% chez les femmes en 2016 (contre 70,8% chez les hommes), est l'un des plus faibles dans la région MENA.
- Une faible participation des femmes dans l'activité économique qui a plusieurs origines, notamment la répartition traditionnelle des rôles dans le ménage, la scolarisation croissante et l'allongement de leur scolarité (en milieu urbain surtout), ainsi que le statut matrimonial en particulier les femmes mariées.
- Le net recul de la part des jeunes actifs durant la dernière décennie. Les jeunes âgés de 15 à 24 ans participent de moins en moins à la vie active en raison notamment du prolongement de la durée de scolarité. En 2016, près d'un jeune sur trois (28,5%) est actif au niveau national. La tendance à la baisse de la part des jeunes dans l'offre globale de travail se confirme d'une année à l'autre, passant de 26% à 17,2% entre 2000 et 2014, soit un recul de près de 9 points de pourcentage.
- Une quasi stabilisation du taux de chômage depuis 2009 autour de 9%, après avoir enregistré une baisse significative durant la dernière décennie (passant de 13,4% en 2000 à 9,1% en 2009). Cette tendance reste marquée par des disparités structurantes entre les milieux de résidence, entre les sexes, entre les groupes d'âge, entre les niveaux et les types de diplômés.
- La prédominance du chômage de longue durée (67,2% des chômeurs chôment depuis plus une année, en 2016) et de primo-insertion (54,7% des chômeurs sont à la recherche de leur premier emploi, en 2016) qui souligne l'inadéquation emploi-formation (Thomas Awazu, 2017 ; Dadush, 2017).

A la lumière des éclairages apportés sur les défis et enjeux de l'employabilité,

de l'insertion et de l'inclusion des jeunes, il est fondamental que les pouvoirs publics adoptent un ensemble de réformes combinant à la fois l'amélioration du cadre macroéconomique et l'environnement de l'investissement pour accroître la quantité et la qualité d'emplois disponibles, mais également la valorisation du capital humain pour en faire un facteur de production stimulant une croissance économique génératrice d'emplois qualifiés et décents et enfin la gouvernance du marché du travail en renforçant les institutions chargées des politiques d'emploi.

Les réformes à engager pour une meilleure prise en charge des problématiques de l'employabilité et de l'insertion des jeunes sur le marché du travail doivent s'appuyer sur des informations pertinentes et des analyses de fond sur les déséquilibres entre l'offre et de la demande de travail, et qui nécessitent des régulations au niveau macroéconomique et méso économique dans le cadre d'une vision intégrée et cohérente et dans laquelle convergent tous les efforts consentis par les pouvoirs publics et les différentes parties prenantes.

Ce livre s'inscrit dans ce cadre. Il a pour objectif de produire et d'accumuler des connaissances utiles sur le potentiel des jeunes en matière de force de travail pour le développement économique et social du pays. Les axes qui sont traités dans le cadre de ce travail portent sur la capacité du système éducatif et de formation à transmettre les compétences techniques et non techniques (soft skills) aux jeunes dans leurs parcours de scolarisation et de formation, le rôle des programmes de l'emploi dans la qualification et la reconversion professionnelle des jeunes et des actifs pour une meilleure adaptation aux besoins évolutifs de l'économie en compétences, la capacité de l'économie à créer des emplois permanents et décents en faveur des jeunes diplômés, ainsi que les moyens de favoriser l'inclusion sociale des jeunes privés d'éducation et de formation (en situation de NEET).

L'idée de ce livre embrasse l'ambition d'OCP Policy Center, Think Tank marocain « policy oriented », qui a pour mission de contribuer à approfondir les connaissances et à enrichir la réflexion autour de questions économiques et de relations internationales revêtant un enjeu majeur pour le développement économique et social du Maroc, et plus largement pour celui du continent Africain. Dans le cadre de son programme d'analyse des faits stylisés de l'économie marocaine, OCP Policy Center s'est engagé depuis sa création dans une perspective de renouvellement du répertoire de ressources pour les domaines économiques au niveau national. Il s'est amorcé avec la réalisation d'un ouvrage traitant de *la stratégie de croissance au Maroc à l'horizon 2025*, et s'est poursuivi par la publication de livres d'analyse de *la politique budgétaire, la compétitivité et les équilibres externes, l'accumulation du capital et gains de productivité, l'égalité de genre et politiques publiques, la cohésion Sociale et institutions, la politique industrielle, et les chaînes de valeur globales.*

Par rapport au contexte marocain, ce livre admet deux originalités. Sur le plan analytique, il fournit de nouvelles grilles de lecture du fonctionnement du marché du travail et de la configuration de la relation éducation formation et emploi grâce à des cadrages théoriques adéquats. Sur le plan empirique les travaux réalisés mobilisent des données originales et rendent possible une approche dynamique du chômage.

La réflexion est centrée autour de cinq principaux axes qui sont : les dynamiques démographiques et les horizons d'emploi, les ajustements du marché du travail par rapport aux cycles économiques au Maroc, l'analyse de l'impact de la structure de l'économie sur la relation entre la croissance et l'emploi au Maroc, l'impact des rigidités structurelles sur l'apport en emploi de la croissance, et les traits individuels impactant la situation des jeunes sur le marché du travail.

Ce livre a été réalisé grâce au soutien de M. Karim EL AYNAOUI (Directeur Général d'OCP Policy Center) et M. Aomar IBOURK (Professeur à l'Université Cadi Ayyad de Marrakech et Senior Fellow à OCP Policy Center). C'est un livre qui voit le jour grâce, également, à l'implication, les conseils et l'appui considérables d'un corps de professeurs, experts et praticiens, chacun de son côté.

Il convient aussi de remercier tout particulièrement, Mr. Mohamed SLASSI (Président de la Commission de la Formation professionnelle, Confédération Générale des Entreprises - Maroc), Mr. Mohamed ABDOUH (Economiste et Professeur à l'Université Moulay Ismail – Meknès), Mr. Phillip MAALOUF (Spécialiste du programme éducation, UNESCO – Rabat), Mr. Fouad EL AMRI (Expert en formation professionnelle et ancien Directeur Général Adjoint du cabinet Formademos et Coordonnateur du programme d'appui à l'Accord d'Association Maroc-Union Européenne), et Mr. Abdelaziz AIT ALI (Economiste à OCP Policy Center).

Enfin, OCP Policy Center est très reconnaissant envers toutes celles et tous ceux qui, de près ou de loin, ont contribué à l'élaboration de ce modeste travail. Un remerciement particulier est adressé aux différentes structures productrices d'information sur le marché du travail au Maroc.

Dr. Karim El Aynaoui

Directeur Général
OCP Policy Center

Aomar IBOURK

Professeur à l'Université Cadi Ayyad de
Marrakech et Senior Fellow
à OCP Policy Center

ANALYSE THEORIQUE DU MARCHE DU TRAVAIL MAROCAIN

Karim EL AYNAOUI et Aomar IBOURK

Introduction

La théorie économique de l'emploi et du chômage a considérablement évolué grâce, entre autres, à la controverse sur la nature et les causes du chômage qui a commencé par la discussion de la pertinence de la notion du chômage volontaire avancée par la théorie néoclassique. A cet égard, on distingue deux principaux courants de pensée. D'un côté, la théorie keynésienne, tout en restant dans l'optique d'un modèle explicatif unifié, avance la notion de chômage involontaire résultant d'une faiblesse de la demande des biens et services adressée aux entreprises. De l'autre côté, l'école "institutionnaliste" qui remet en question la pertinence même d'une représentation unifiée du marché du travail. La théorie de la segmentation du marché du travail (Doeringer et Piore, 1971) illustre bien la démarche sous-jacente à ce dernier courant. Selon cette théorie, les déséquilibres sur le marché du travail sont dus à l'existence de plusieurs segments chacun d'entre eux étant caractérisé par des mécanismes de fonctionnement spécifiques. Les difficultés de passage d'un segment à un autre, détournent la pertinence de toute réflexion sur l'homogénéisation des conditions de marché.

Pour expliquer les distorsions constatées au niveau du marché du travail (rigidités et autres), la théorie néoclassique s'est vue considérablement enrichie.

Un enrichissement sur le plan macro-économique est la théorie du taux de "chômage naturel" qui admet l'existence d'un niveau incompressible de sous-emploi.

Sur le plan micro-économique, les extensions ont été plus nombreuses. Elles visent, par le relâchement de certaines hypothèses restrictives du modèle de concurrence pure et parfaite, de rapprocher le modèle théorique de la réalité du marché du travail. A ce niveau, les différentes variantes de la théorie du salaire d'efficience, la théorie des contrats implicites et celle des Insiders/ Outsiders sont autant de justifications avancées pour expliquer les distorsions de marché.

Un autre point de vue est la théorie du capital humain (Becker, 1964)¹ qui se détache de l'hypothèse d'homogénéité de l'offre du travail. Selon cette théorie, le niveau de formation est un élément de différenciation entre travailleurs. La formation est perçue en tant qu'investissement consenti par le travailleur en

1 Pour une revue de littérature se reporter à Mincer J (1994).

vue de le rentabiliser sur le marché du travail. Ceci justifie tout naturellement le différentiel des taux de salaires que l'on constate entre travailleurs.

La remise en cause de l'hypothèse de l'information parfaite a donné, quant à elle, lieu à plusieurs travaux ayant des objectifs variés². La théorie de la recherche de l'emploi, par exemple, avance l'idée d'un chômage volontaire résultant du comportement de recherche d'emploi adopté par le travailleur.

C'étaient des justifications pour montrer que la vérité des marchés n'est pas aussi simple pour être refermée dans une boîte d'offre et demande algorithmiques. En fait, toute vérité des marchés incorpore la nature humaine des interventions, et considère un espace de choix à préférences hétérogènes.

C'est cet état de fait qui suscité la naissance de toute la littérature étendue de l'économie du travail, qui se compose désormais de nombreuses théories et modèles. Dans ce qui suit, nous examinerons différentes théories du marché du travail ; mais, nous présenterons, tout d'abord, une introduction succincte avec une attention particulière aux ingrédients de base : offre de travail, demande de travail, ajustement et formation des prix/salaires.

« L'offre et la demande de main-d'œuvre pour une industrie, un sexe, un groupe de compétences particuliers, etc. constituent des éléments de composition de base d'un marché du travail. L'offre de main-d'œuvre renvoie à la participation au marché du travail et donc aux décisions relatives d'affectation du temps disponible entre activités marchande et heures de travail. Il renvoie au même temps au choix d'une industrie ou d'une profession donnée, etc. La demande de main-d'œuvre reflète les décisions d'investissement et d'embauche des employeurs, mais également la substitution entre facteurs à utiliser et entre produits à produire ou/et à consommer. Dans un marché à ajustement parfait, la demande de main-d'œuvre doit être égale au niveau d'emploi. Mais, en raison d'ajustements frictionnels et structurels, on devra s'attendre à ce que l'emploi s'égalise à la demande de main-d'œuvre moins les postes vacants ».

L'offre de travail

L'offre de travail représente le résultat des décisions affectant la participation au marché du travail, la durée du travail, l'investissement dans le capital humain et le niveau d'effort fourni. Au niveau méso, l'offre de travail reflète le mouvement de main d'œuvre offerte à différents niveaux de prix sur les différents segments du marché du travail. Le modèle de travail individuel et familial par opposition au modèle de choix entre consommation et loisirs fournit le cadre sous-jacent

2 Pour une présentation synthétique de ces théories, se reporter à Anne Perrot (1992), Les nouvelles théories du marché du travail, édition La Découverte.

de la détermination de la participation et des décisions relatives aux heures de travail en fonction des rendements attendus, des revenus et des variables démographiques. Les autres sources de revenu, notamment la richesse des ménages, le revenu des conjoints, l'accès aux prestations de sécurité sociale ainsi que les pensions de retraite ont généralement un effet sur l'offre de main-d'œuvre. De même, et suite aux observations empiriques, l'effet encouragement / découragement des travailleurs devra être considéré comme un déterminant majeur de l'offre de main-d'œuvre, particulièrement des femmes mariées, des jeunes et des travailleurs âgés. Egalement, les variations des niveaux du chômage se sont avérées être associées aux variations des taux de participation. Les changements de préférences expliquent en partie l'évolution de l'offre de main-d'œuvre. Le sexe et l'âge peuvent parfois être à l'origine d'une préférence pour des types de travail (partiel ou en dehors des heures habituelles). Les changements dans la qualité de la main-d'œuvre découlent, par ailleurs, de l'éducation et de la formation formelle, surtout pour les nouveaux arrivants, et de la formation sur le tas des employés.

Pour un segment particulier du marché du travail, l'offre salariale pour une branche d'activité, une profession, un sexe, etc., reflète également les notions de salaire comparé et d'équité. Dans la plupart des cas, l'évolution de l'offre salariale, pour un secteur, une profession, un groupe de compétences, affectera également la courbe d'une autre industrie et ce, par le biais de mécanismes comparatifs des salaires. Aussi, les prix d'une industrie sont également susceptibles de se traduire par des coûts de main-d'œuvre et des prix moins élevés pour d'autres industries. De même, les changements dans le niveau et la composition de la demande globale, de la technologie, des goûts et d'autres chocs exogènes toucheront tous les segments du marché du travail. Les facteurs institutionnels, politiques et sociaux peuvent également être des forces explicatives majeures.

La demande de main-d'œuvre

La demande de main-d'œuvre, en revanche, est généralement modélisée en référence aux décisions des entreprises, qu'il s'agisse du point de vue néoclassique basé sur l'offre ou du point de vue Keynésien fondé sur la demande globale effective. Dans un cadre comme dans l'autre, les entreprises sont supposées prendre en compte les salaires et les autres coûts d'intrants et, en considérant la demande pour leurs produits, elles décident du niveau d'emploi. En théorie, ça devra être le niveau qui maximise les profits ou minimise les coûts de production.

Dans un espace de rationalité, on devra s'attendre à ce que l'emploi augmente avec la baisse des coûts de la main-d'œuvre, qu'il s'agisse des coût

salariaux ou non salariaux. Cette corrélation positive entre emploi et coût de main d'œuvre se manifeste par au moins trois mécanismes : (i) la réduction des coûts de production suite à une baisse des prix des intrants, (2) la substitution du panier de produits au profit de produits à moindre coût, et (iii) la hausse des ventes. Ceci devrait être beaucoup plus prononcé dans le cas des biens et services à forte intensité en main-d'œuvre. D'un autre côté, la production et l'emploi dans les industries à forte intensité en capital ainsi que l'emploi agrégé dans les professions et les compétences concentrées dans ces industries peuvent en réalité diminuer. Toutefois, cette conclusion est sujette à la présence de substituabilité entre les industries intenses en main d'œuvre et celles intenses en capital.

Le marché du travail : ajustements quantitatifs et qualitatifs

Les marchés du travail, comme les autres marchés, doit finalement s'adapter aux variations de l'offre et de la demande en combinant la flexibilité des prix, les ajustements quantitatifs en termes de changements de chômage ou de postes vacants ou de changements de qualité³. Cependant, les modèles d'ajustement automatique et rapide, pour absorber la demande et/ou l'offre de main-d'œuvre dans chaque composante du marché du travail, ne représentent qu'une description partielle du marché du travail, en particulier le marché marocain. En effet, les variations cycliques du niveau global et de la composition du chômage, la persistance du chômage, les disparités de chômage selon l'âge, le niveau de qualification, la profession, etc., sont incompatibles avec une telle partialité.

L'exploration des différents phénomènes et problématiques du marché du travail marocain requiert une analyse multidimensionnelle, qui s'est avérée nécessaire pour enfin aborder la question de la particularité des déséquilibres constatés. Il s'agit, notamment, d'apporter un éclairage sur le problème du chômage et la situation des jeunes dans le marché du travail, et d'analyser les facteurs qui sont à l'origine des difficultés rencontrées par les chômeurs, particulièrement les jeunes diplômés. Aussi, une place particulière sera accordée aux explications théoriques traitant des mécanismes menant aux déséquilibres observés sur le marché du travail marocain.

Différents modèles expliquant les réalités du marché du travail marocain seront explorés plus en détail dans les différents articles composant cet ouvrage, cependant un bref résumé des théories clés approchant les déséquilibres des

3 Par exemple, un salaire très inférieur est compatible avec des postes vacants et un chômage frictionnel seulement. C'est l'argument de la théorie de salaire d'efficacité. Étant donné l'hétérogénéité du travail en termes de compétences formelles, d'expérience, d'âge, etc., les marchés du travail peuvent s'adapter en élevant les normes ou la qualité des employés.

marchés du travail est utile pour mieux comprendre les mécanismes en action pour différentes situations. Au moins quatre types de rapprochements et d'études économétriques associées ont été rapportés afin d'expliquer les résultats d'analyse globaux du marché du travail au Maroc : un modèle d'efficacité micro-économique, des modèles basés sur les analyses macroéconomiques, des modèles de conception méso-économique, ainsi que des modèles hybrides⁴. Il s'agit essentiellement du :

- **Modèle du chômage cyclique ou keynésien** qui s'apparente à la sphère macro-économique d'offre globale comme variable motrice. Les économistes classiques rejettent la conception du chômage cyclique et suggèrent, alternativement, que la main invisible répondra rapidement au chômage et à la sous-utilisation des ressources par une baisse des salaires suivie d'une hausse de l'emploi.
- **Modèle du chômage frictionnel** qui existe à cause des inadéquations qui peuvent être liées à différentes raisons (compétences individuelles, au salaire, au temps de travail, à la mobilité, aux industries). Ce chômage peut également, être le résultat de la présence de rigidités structurelles empêchant les prix et les salaires de s'ajuster et entravant par la même une allocation optimale de ressources via un déplacement depuis les secteurs saturés aux secteurs les plus productifs. Ainsi, le chômage frictionnel se trouve à l'intersection de la solution keynésienne d'augmentation de la demande globale effective et la solution classique de lutte contre les rigidités structurelles, mais au cœur de l'analyse méso-économique à vocation sectorielle.
- **Modèle du chômage structurel** : A la différence du chômage frictionnel, le chômage structurel dure plus longtemps. Il survient suite à la présence d'un mismatch entre les compétences des chômeurs et celles requises pour les emplois disponibles. Dans de telle situation, le marché du travail se trouve incapable de fournir des emplois à tous ceux qui en veulent, parce qu'il y a un manque de planification, d'information, d'intermédiation et/ou de flexibilité sur le marché du travail, mais également sur les marchés de biens et services. Ainsi, une simple stimulation de la demande ne suffira pas pour abolir facilement ce type de chômage.
- **Modèle du chômage classique et néoclassique** qui survient suite à un dysfonctionnement ponctuel sur le marché du travail, dont la disparation est conditionnée par le retour aux mécanismes de marché. Pour les

⁴ Le recours à cette panoplie d'approche pour analyser les déséquilibres du marché du travail est dicté par la complexité des mécanismes de ce marché qui sont à la fois hiérarchisés et transverses. Les mécanismes causaux sous-jacents et la liste des variables explicatives varient avec chaque modèle.

classiques, en la présence des mécanismes de marché, le chômage ne peut être que volontaire dans le sens où il reflète le comportement de recherche individuelle.

La plupart des économistes partisans du courant classique ou néoclassique ont fait valoir que le chômage augmente avec l'intervention du gouvernement, dans l'économie, qui tend à créer des distorsions sur les différents marchés au même temps où elle réduit le surplus social à cause d'un agissement négatif sur l'allocation des ressources. Pour ces économistes, l'absence de rigidités structurelles que reflètent les lois sur le salaire minimum, les lois limitant les licenciements et les lois favorisant les situations de rente, est le meilleur garant de l'ajustement de l'offre à la demande d'emploi via le mécanisme du salaire réel. Elle est également garant de la maximisation de la production et du bien-être social via une allocation optimale des facteurs de production entre les différents secteurs. Ladite allocation permet à la fois une égalisation de la demande effective globale à son potentielle et une adéquation au sein du marché du travail.

Toutefois, certains types de chômage liés aux choix individuels peuvent exister sous le cadre de l'analyse classique. Ceci est très bien expliqué par la théorie du capital humain qui stipule qu'un individu rationnel, qui fait des choix calculés, confronte toujours le coût de son capital humain (les frais de constitution, de maintien et d'amélioration du capital...) à son rendement (les revenus que peut apporter cet investissement par rapport à une décision de non investissement) avant d'accepter une offre d'emploi. Cette confrontation du salaire actualisé après investissement et le salaire immédiat, réduit des coûts d'investissement en cas d'acceptation d'une offre d'emploi, permet à l'individu de décider entre l'entrée dans la vie professionnelle et la continuation de son investissement et sa recherche. Partant de cet état de fait, des situations de chômage volontaire peuvent avoir lieu sur le marché du travail. La théorie du capital humain donne donc une explication du chômage volontaire tout en introduisant l'éducation et la formation comme variables de détermination des salaires sur le marché.

Ce dernier type de chômage se chevauche avec le chômage frictionnel dès lors que ce dernier est défini comme étant la conséquence du temps qui s'écoule dans la recherche d'un emploi ou bien celui entre le passage d'un emploi à l'autre. Le chômage frictionnel est toujours présent dans une économie, quel que soit le cadre théorique. Si la théorie du capital humain classe le chômage frictionnel dans la case du chômage volontaire, d'autres théories, en soulignant les imperfections informationnelles, le classe dans la case du chômage involontaire.

En théorie, nous pourrions nous attendre à ce que le marché génère suffisamment d'informations pour permettre de faire des choix et décisions rationnels (Hayek, 1945 ; Stigler, 1961 ; Yavitz, Morse et Dutka, 1973). Cependant, la réalité des marchés indique généralement la présence d'inefficiences associées à l'imperfection informationnelle (Akerlof, Spence, et Stiglitz, 2001). C'est le cas des marchés du travail qui sont connus pour être dynamiques et caractérisés par des asymétries d'information. Ces dernières se voient à travers leur impact, entre autres, sur l'ajustement entre l'offre et la demande de travail (globalement et par catégorie de marché de compétences) et sur la détermination des salaires.

L'imperfection informationnelle sur les marchés du travail peut se matérialiser par la coexistence de différents types d'inadéquations (pénuries ou surplus de compétences, sous ou sur qualifications). En effet, une partie de l'inadéquation observée des compétences est la conséquence des informations généralement imparfaites sur les opportunités sur le marché du travail. Ainsi, les besoins d'information associés à la recherche d'emploi, comme la recherche et la comparaison des débouchés, peuvent créer des frictions comme le stipule la théorie de la recherche d'emploi. Les travailleurs ainsi que les employeurs acceptent un certain niveau d'imperfection, de risque ou de compromis, de sorte qu'il semble que la prise de décision ne nécessite pas l'obtention d'une information exhaustive ; mais elle est plutôt conditionnée par l'offre d'un meilleur match. Ce processus de recherche d'emploi peut s'avérer bénéfique pour l'économie car il en résulte en une meilleure allocation des ressources. Cependant, si la recherche prend trop de temps et que les situations de mismatch sont trop fréquentes, l'économie devrait souffrir. Ainsi, le chômage qui est frictionnel au départ peut se transformer en un chômage structurel.

L'imperfection informationnelle sur les marchés du travail peut se matérialiser également par le rationnement de l'offre d'emplois dès lors que le produit du système d'éducation et de formation est imparfaitement adapté à la demande du marché. Ainsi, certains profils peuvent bénéficier d'emplois à un salaire supérieur à celui de l'équilibre car ressortissant de certains établissements à faible taux d'acceptation et ne laissant passer que des profils bien adaptés aux besoins du marché. Une plus grande partie de demandeurs d'emploi se trouverait en compétition pour ce qui reste des emplois et pour des salaires inférieurs à ce qui devrait être le cas en équilibre. Les théories de l'asymétrie d'information, du filtre et des signalements se trouvent au centre de cette conception.

Donc, différentes sont les raisons qui font qu'une situation de déséquilibre apparaisse sur un marché du travail. Le déséquilibre peut se concrétiser pour une industrie, un sexe, un groupe d'âge, de profession ou de compétence particulière, etc.

...qu'en est-il des jeunes ?

L'analyse théorique des raisons derrière le chômage des jeunes, qui est un chômage massif pour certaines catégories de qualification et de profession, ne peut être déconnectée de la théorie générale des déséquilibres relevant de l'économie du travail.

Encadré 1 : être jeune et être en chômage

Ce n'est pas du fait du hasard que le chômage des jeunes occupe une place centrale dans les débats autour du développement économique et social. En effet, tout projet potentiel et toute vision de l'avenir doit intégrer les jeunes comme étant une variante fondamentale des formes du capital, mais aussi une catégorie de la population dont la satisfaction devrait être une étape cruciale pour l'amélioration du bien-être et le passage vers un niveau de développement plus avancé à long terme. C'est pour ces considérations que le sujet de l'employabilité des jeunes capte l'attention de la société civile, des politiciens et des chercheurs.

...mais, qu'est-ce qu'un jeune ?

Il est difficile de définir la jeunesse de façon objective. Dès lors qu'il s'agit d'un temps de passage d'un statut à un autre. Pourtant, un regard général permet de considérer celle-ci comme étant une « période de transition » ou d'« indépendance », bien que cette période de temps puisse varier d'un individu à l'autre.

Selon la définition de l'Organisation des Nations Unies (ONU), les jeunes constituent la tranche d'âge comprise entre 15 et 24 ans. C'est une définition qui est adoptée par de nombreux centres et organisations internationales. Cette définition rend possible l'harmonisation des indicateurs économiques, d'éducation, de formation ou de santé ..., provenant de différents pays du monde. Dans certains cas d'analyse, cette catégorie des jeunes peut se trouver subdivisée en adolescents (15-19) et jeunes adultes (20-24). Dans le contexte actuel, les jeunes sont une catégorie d'âge de 15 à 24 ans. Ils représentent 18 % de la population mondiale, soit 1,2 milliard de personnes. En 2014, les jeunes de 15 à 24 ans représentaient près du cinquième de la population totale du Maroc (près de 6,3 millions) et le sixième de la population en âge de travailler (les personnes âgées de 15 à 64 ans). En 2016, ils continuent de se situer autour des mêmes proportions. Malgré son importance, les données officielles montrent que les grandes cohortes de jeunes sont plus susceptibles de connaître des taux de chômage

plus élevés (le taux de chômage des jeunes était de 21% en 2015 et 22,5% en 2016).

...et, qu'est-ce qu'un chômeur ?

Une personne est généralement considérée comme chômeur lorsqu'elle n'a pas eu d'emploi pour une période de temps spécifique mais qui voudrais en avoir un, par conséquent, une personne n'est considérée comme chômeur que s'elle cherche activement du travail. Cette définition est très sensible et peut varier d'un pays à l'autre. Au Maroc, le chômeur est toute personne âgée de 15 ans et plus, qui n'a pas une activité professionnelle et qui est à la recherche d'un emploi. Selon la définition officielle du BIT, un chômeur est une personne en âge de travailler (15 ans ou plus) qui répond simultanément à trois conditions :

- Être sans emploi, c'est à dire ne pas avoir travaillé au moins une heure durant une semaine de référence ;
- Être disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours ;
- Avoir cherché activement un emploi dans le mois précédent ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois.

D'après cette définition, les jeunes qui ne cherche pas activement de travail, et qui ne poursuivent ni éducation ni formation professionnelle, ne sont pas considérés comme des chômeurs. L'additionnement de cette dernière catégorie aux chômeurs donne ce que l'on appelle des NEETs (signifie Not in Education, Employment or Training. En français : ni étudiant, ni employé, ni stagiaire) peut être plus significative car elle donne une idée plus claire sur l'ampleur réelle du problème de l'employabilité des jeunes.

Les analystes et experts des marchés du travail se sont accordés autour d'un certain nombre de causes. La plus répandue est la mauvaise performance macroéconomique. En fait, l'absence de croissance affecte l'économie dans son ensemble et certains groupes peuvent se trouver particulièrement touchés. A cet égard, nombreuses études ont démontré une plus grande sensibilité des jeunes aux phases de déclin des cycles économiques. Certains affirment que le chômage des jeunes, au moins, dans les pays en développement est la conséquence de la crise économique de la fin des années soixante-dix, qui s'est suivie par une croissance économique insuffisante et une augmentation du chômage général et du chômage des diplômés en particulier. L'argument est

que le chômage des jeunes a tendance à répondre de façon plus grande que le chômage des adultes aux cycles économiques (Rios-Rull 1996, Gomme et al. 2005 ; Bertola et al., Jaimovich et Siu, 2009 ; Kawaguchi et Murao, 2012). Ceci s'explique généralement par le manque d'expérience des jeunes et la faible protection des emplois occupés qui font de cette catégorie, la première à quitter les entreprises dans les situations de difficultés. En addition, dans des économies telles que le Maroc où les entreprises n'ont pas suffisamment développé une culture de formation de leur personnel, les jeunes se trouvent vulnérables quant à l'entrée au marché du travail par rapport à la main d'œuvre expérimentée.

La croissance importante de la population des jeunes est un facteur aussi important contribuant à la montée du chômage des jeunes. Cela est particulièrement vrai dans les milieux urbains, et dans un contexte où la croissance économique est peu créatrice d'emploi. En effet, la forte croissance de la demande d'éducation a provoqué un excès structurel de l'offre de travail qualifié par rapport aux potentialités d'emploi offertes par un système productif en lente transformation. La pression du dividende démographique peut être efficacement contrebalancée par une croissance économique soutenue et créatrice d'emploi (Ibourk et al. 2014).

La croissance soutenue, transformatrice et créatrice d'emploi ne peut être séparée des rigidités structurelles. Ainsi, la législation du marché du travail se trouve au cœur de ce débat du chômage des jeunes. En effet, une législation rigide dissuade les entreprises à embaucher davantage d'employés ce qui restreint les horizons d'accès au marché du travail pour les jeunes. Une telle législation peu impacter négativement le processus de transformation structurelle de l'économie et par la même la progression de la productivité, la production et les emplois. Au Maroc, et malgré l'implémentation de nombreuses réformes, la réglementation du marché du travail est jugée rigide ce qui va de pair avec les conclusions citée plus haut, et encourage le développement d'une économie informelle échappant à toute contrainte. Il ne faut pas oublier, cependant, qu'une grande flexibilisation de la réglementation du travail peut favoriser beaucoup plus l'emploi temporaire et les contrats à durée déterminée, ce qui met l'employée plus ou moins dans une situation de vulnérabilité (Bentolila, Boeri et Cahuc, 2010) surtout dans les périodes de récession. A noter que certains auteurs soutiennent que les institutions du marché du travail, incluant le salaire minimum, peuvent ne pas jouer de rôle important dans la détermination du niveau de chômage des jeunes (Freeman, 2005 ; Godfrey, 2003).

En outre, beaucoup affirment que l'inadéquation entre la demande et l'offre de compétences des jeunes travailleurs soit un facteur déterminant quant à la situation et les taux de chômage très élevés parmi les jeunes au Maroc et dans

la région MENA (Ibourk et al., 2014 ; Masood Ahmed, 2012 ; Nermine Wally, 2012 ; Assaf et Benhassine, 2003). Les enquêtes auprès des entreprises dans la région MENA montrent que les entrepreneurs citent régulièrement le manque de compétences comme une contrainte importante à l'embauche. Conjuguée à la part croissante des jeunes dans la population active au Maroc, l'inadéquation entre les compétences acquises et requises donne une explication plausible quant aux difficultés d'insertion des jeunes dans le marché du travail.

La méconnaissance du marché du travail est également pointée des doigts lorsque l'on parle de chômage des jeunes. En effet, le manque observé en matière de services de conseil et d'orientation ainsi que l'absence de mécanismes d'intermédiation institutionnalisés constituent des facteurs importants dans la problématique d'inadéquation de la formation aux besoins du marché du travail. Le manque de dispositifs de suivi de l'insertion des jeunes en recherche d'emplois est aussi important quant à l'insertion des jeunes au sein du marché du travail.

L'attente de meilleures opportunités peut résulter en une période de chômage comme le stipule les théories du capital humain et du Job-search. En effet, certains des jeunes diplômés préfèrent attendre plus longtemps en situation de chômage avant d'accepter un emploi qui leur convient. Cette attente contribue à accroître le taux de chômage des jeunes, suite au prolongement de la période séparant la sortie du système scolaire du premier emploi occupé.

...quelle sont les solutions plausibles ?

L'ensemble des solutions doivent se concentrer sur le traitement des causes à la base du problème du chômage des jeunes. Étant donné que le problème de chômage des jeunes est fortement corrélé avec le chômage général, une priorité stratégique est de mettre en place, et en œuvre, des politiques susceptibles de renforcer la croissance économique. C'est dans cet esprit que s'insère l'importance d'améliorer l'environnement macroéconomique permettant de promouvoir une croissance inclusive riche en emploi salarié (Ibourk et al. 2014). Les modèles de croissance économique au Maroc doivent cibler les secteurs où il y a de la croissance au même temps où l'élasticité de l'emploi par rapport à la croissance est garante de création des emplois. Soutenir financièrement les jeunes et les entreprises peut constituer un outil de réponse. Également, des subventions salariales et des réductions de taxes peuvent être suggérées. Leur objectif serait d'inciter les entreprises à embaucher des jeunes travailleurs en dépit de leur manque d'expérience.

Une autre solution pourrait être basée sur la mise en place de politiques actives du marché du travail. A ce titre, il est possible d'envisager des

politiques de formation, de développement de carrière et/ou d'incitation à l'entrepreneuriat. Au Maroc, à côté de «Idmaj», «Taahil» et «Moukawalati», des nouveaux programmes de promotion de l'emploi viendront s'ajouter à ceux-ci, notamment «Moubadara», «Taater» et «Tahfiz». L'objectif est de promouvoir l'insertion et l'employabilité des jeunes via la formation, le développement de carrière et/ou l'incitation à l'entrepreneuriat. Toutefois, il semble que les programmes de formation et d'emploi ont un faible impact sur les perspectives d'emploi comme leur efficacité dépend largement de l'état de l'économie et de l'intensité en emploi de la croissance (O'Higgins, 2007 ; Ryan, 2001).

La revisite de la réglementation du travail peut avoir un effet positif sur la situation des jeunes au sein du marché du travail. Cela fait penser à la nécessité de coordonner les différentes politiques et revoir l'impact du cadre institutionnel actuel sur la situation des jeunes au sein du marché du travail au Maroc. À cet égard, le défi est, cependant, de pouvoir mettre en œuvre des réformes du marché du travail qui améliorent la flexibilité sans affecter la sécurité d'emploi.

La mise en place d'un système d'apprentissage reliant l'éducation et la formation a également reçu beaucoup d'attention en raison de son rôle potentiel dans la facilité de la transition du système de l'éducation au marché du travail et donc dans l'atténuation du chômage des jeunes. Au Maroc, il est important de concevoir un système dual intégrant les métiers et compétences du marché informel. Toutefois, la mise en place d'un système dual peut s'avérer difficile puisqu'elle requiert la présence d'un système d'information traçant l'évolution des métiers au sein du marché et d'une main d'œuvre suffisamment qualifiée et capable de transmettre le savoir-faire.

Notons que les politiques visant la promotion de l'emploi des jeunes doivent être en complémentarité avec la protection et la promotion des emplois des autres catégories d'âges. Ainsi, il est nécessaire d'éviter tout effet d'éviction potentiel.

Les pistes évoquées embrassent les idées de la stratégie nationale pour l'emploi. Étant un ensemble de politiques visant la lutte contre le chômage en générale, la stratégie s'est articulée autour de quatre principaux axes, notamment la croissance économique et la création d'emplois avec la prise en compte de l'emploi dans les politiques sectorielles, la valorisation du capital humain en se basant sur un système de formation dual combinant la formation professionnelle et l'éducation fondamentale, et l'amélioration de la gouvernance du marché de l'emploi.

Références Bibliographiques

Acemoglu, D. and Pischke, J-S. (1999). Beyond Becker: training in imperfect labour markets, *Economic Journal Features*, February, F112-F142.

Akerlof, George A. et Spence, A. Michael et Stiglitz, Joseph E., (2001). Interview with the 2001 Laureates in Economics, George A. Akerlof, A. Michael Spence and Joseph E. Stiglitz,” Nobel Prize in Economics documents 2001-9, Nobel Prize Committee.

Andrew S. et Sharon Q. (2006). The Role of Labour Market Information for Adjustment: International Comparisons. CSLS Research Report 2006-03, Skills Research Initiative Working Paper 2006-C 14, December 2006

Arulampalam W. (2001). Is Unemployment Really Scarring? Effects of Unemployment Experiences on Wages.

Assaf N. et Benhassine N. (2003). Private Sector Employment and the Investment Climate in the MENA Region: Outlook and Recent Trends.

Atkinson A., Glaude, M. Olier, L. and Piketty, T. (2001). Inégalités économiques. Rapport au CAE, La Documentation Française.

Baker, G. and Holmstrom, B. (1995). Internal labor markets: too many theories, too few facts, *American Economic Review*, vol.85, n° 2, May.

Becker, G. (1964). Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, New York, National Bureau of Economic Research.

Bentolila S., Boeri T., et Cahuc P. (2010). Ending the scourge of dual labour markets in Europe.

Bertola G, Blau F, Khan L (2007). Labor Market Institutions and Demographic Employment Patterns.

Boudarbat B. et Ajbilou A. (2007). Youth exclusion in Morocco: context, consequences, and policies.

Bougroum M. et Ibourk A. (2011). Une analyse de la flexicurité du marché du travail au Maroc.

Doeringer, P. and Piore M. (1971). Internal Labor Markets and Manpower Analysis, Heath, Lexington, Massachusetts.

Freeman R B (2005). Labor Market Institutions without Blinders: The

Debate over Labor Market Flexibility and Labor Market Performance.

Godfrey M. (2003). Youth Employment Policy in Developing and Transition Countries – Prevention as well as Cure.

Gomme P, Rogerson R, Rupert P, Wright R (2005). The Business Cycle and the Life Cycle.

HCP (2015). Note sur le marché du travail au Maroc entre 2000 et 2014.

Idourk, A. Bougroum, M. Ouaghad, A. et Sahib, H. (2014). Etude de diagnostic sur la situation de l'emploi au Maroc. Préalable à la formulation de la stratégie nationale de l'emploi.

Jaimovich N, Siu HE (2009). The Young, the Old, and the Restless: Demographics and Business Cycle Volatility.

Janneke P. (2013). Youth Employment in Developing Countries.

Kawaguchi et Muraio (2012). Who bears the cost of the business cycle? Labor-market institutions and volatility of the youth unemployment rate.

Kerr C. (1994). The social economics revisionists: the 'real world' of labor markets and institutions. In *Labor Economics and Industrial Relations: Markets and Institutions*, Kerr C, Staudohar PD (eds). Harvard University Press: Cambridge, MA; 66-108.

Khachani M. (2010). Maroc : Migration, marché du travail et développement.

Masood A. (2012). Programmes du FMI : mythes et malentendus.

Nermine W. (2012). Jeunes et compétences, de l'éducation au travail.

Nordström S. (2004). Scarring effects of the first labour market experience: A sibling based analysis.

O'Higgins N. (2007). Trends in the Youth Labour Market in Developing and Transition Countries.

Rios-Rull JV. (1996). Life-Cycle Economies and Aggregate Fluctuations.

Rosser, J Barkley Jr. (2003). A Nobel Prize for Asymmetric Information: The economic contributions of George Akerlof, Michael Spence and Joseph Stiglitz. *Review of Political Economy*, Volume 15, Issue 1

Ryan P. (2001). The School-to-Work Transition: A Cross-National Perspective.

Stiglitz, JE. (2001). Information and the Change in the Paradigm in Economics. Columbia Business School, Columbia University

PARTIE I

CARACTERISTIQUES DU MARCHE DU TRAVAIL MAROCAIN : STRUCTURES ET TENDANCES

1

DISPOSITIF D'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL : ACQUIS, DÉFIS ET PERSPECTIVES

Mourad BENTAHAR et Aomar IBOURK

Résumé

Le marché du travail dans tous les pays subit une profonde transformation de ses structures, mécanismes, institutions et politiques en raison des changements économiques, sociaux, politiques et technologiques.

La transformation profonde du marché du travail ainsi que les défis, dus à l'augmentation du chômage des jeunes et aux besoins de création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité, nécessitent le développement de politiques efficaces d'emploi et de réformes du marché du travail dans le cadre du dialogue social et de l'échange entre le gouvernement et les partenaires sociaux-professionnels. Ce processus nécessite d'être nourri d'informations et d'analyses approfondies sur le fonctionnement et l'évolution des marchés du travail. En conséquence, il a besoin de déployer des programmes appropriés, d'assurer le suivi et l'évaluation de leurs impacts sur les populations ciblées.

Au Maroc, en dépit de certaines avancées vers l'amélioration de la production de données statistiques notamment sur l'activité et le chômage, le dispositif d'information actuel ne permet pas encore de fournir une image exhaustive, dynamique et coordonnée de la réalité de fonctionnement et des tendances d'évolution du marché du travail. Des pistes de réflexions méritent

d'être approfondies et enrichies pour renforcer les capacités d'observation et d'analyse du marché du travail. Il s'agira, en effet, d'analyser dans quelle mesure le dispositif actuel d'information contribuera-t-il à éclairer sur les obstacles à la création d'emplois, à expliquer le chômage catégoriel, à appréhender la relation entre la formation et l'emploi, à approcher la rigidité du marché du travail et d'une manière générale à soutenir l'élaboration, le déploiement et l'évaluation des politiques d'emploi et du marché du travail ?

L'objet de cette contribution est d'apporter un regard analytique et critique du dispositif actuel d'information sur le marché du travail, pour en faire ressortir les acquis, les défis et les perspectives d'action en termes de génération d'informations utiles pour satisfaire les besoins divers et pluriels des institutions et des acteurs impliqués dans la gestion stratégique et opérationnelle du marché du travail. Elle s'articule autour de trois axes : le premier décrit les acquis et les progrès réalisés en termes de production de données statistiques sur le marché du travail, le second axe met en évidence les défis qui doivent être relevés pour améliorer la performance et la fiabilité des indicateurs à produire et le troisième se penche sur les perspectives et les voies d'actions possibles pour le développement d'un dispositif intégré d'observation du marché du travail à l'échelle nationale, sectorielle et territoriale

Introduction

Les économistes ont depuis longtemps reconnu l'importance de l'information au niveau de la garantie du bon fonctionnement des marchés et de la rationalité des décisions individuelles. Ceci a constitué une base solide pour le développement de pratiques favorables à la fourniture des informations concernant différents marchés. C'est ainsi que les statistiques, notamment du marché du travail, ont beaucoup évolué au cours du dernier demi-siècle, dans le sens où de nouveaux indicateurs ont été développés et des indicateurs existants ont été affinés. L'information relative au marché du travail comprend toutes les données et analyses quantitatives ou qualitatives relatives à l'emploi et à la main-d'œuvre. Le but est d'aider les acteurs à planifier, choisir et prendre des décisions éclairées pour diverses raisons, y compris la prise de décision d'investissement, la planification et la préparation de carrière, les offres d'éducation et de formation, les offres d'emploi et les investissements publics ou privés.

En théorie, le marché génère suffisamment d'informations pour permettre de faire des choix et décisions rationnels (Hayek, 1945 ; Stigler, 1961 ; Yavitz, Morse et Dutka, 1973). Cependant, la réalité des marchés indique généralement la présence d'inefficiences associées à l'imperfection informationnelle (Akerlof,

Spence, et Stiglitz, 2001). C'est le cas des marchés du travail qui sont connus pour être dynamiques et caractérisés par des asymétries d'information. Ces dernières sont perceptibles/palpables à travers leur impact, entre autres, sur l'ajustement entre l'offre et la demande de travail (globalement et par catégorie d'âge, de sexe, de qualification/compétence et de profession, etc.) et sur la détermination des salaires.

L'imperfection informationnelle sur les marchés du travail peut se matérialiser par la coexistence de différents types d'inadéquations (pénuries ou surplus de compétences, sous ou sur qualifications). Une partie de l'inadéquation des compétences observée est la conséquence des choix éducatifs et professionnels initiaux des individus, et des informations généralement imparfaites sur les opportunités sur le marché du travail (Yu Chen, 2016 ; Yu Chen, Doyle et Gonzalez, 2016). De plus, les besoins d'information associés à la recherche d'emploi, comme la recherche et la comparaison des débouchés, peuvent créer des frictions qui rendent difficile et lent la recherche et le remplacement de bons emplois et, réciproquement, rendent difficile le recrutement des employés (Mortensen et Pissarides 1994). Le déficit d'informations du côté de l'offre et de la demande rend difficile pour les deux parties de trouver les correspondances appropriées. Ceci associé à l'information incomplète des coûts de transaction élevés. Dans des situations de perte d'emploi ou d'acquisition de nouvelles compétences, pour rester compétitifs sur le marché du travail, les offreurs de travail ont besoin d'informations sur les opportunités d'emploi, ainsi que sur les compétences recherchées dans les professions qui embauchent et sur la meilleure façon d'acquérir ces compétences. Malheureusement, ce type d'information de base sur le marché du travail peut être sous-fourni par des sources privées (les informations sur le marché du travail peuvent être assimilées à un bien public).

En l'absence d'information sur le marché du travail, les entreprises et les travailleurs doivent faire des investissements irrécupérables avant de se rencontrer. Cette constatation appuie non seulement la valeur de l'information pour faciliter les jumelages entre les entreprises et les chercheurs d'emploi, mais elle est également cruciale pour la planification à long terme. Les particuliers investissent des mois et des années de formation pour se préparer aux besoins du marché. Une meilleure information sur le marché du travail est donc nécessaire pour réduire l'inadéquation des compétences, guider les choix d'apprentissage des étudiants et de carrière et soutenir la mobilité géographique et professionnelle des travailleurs.

Une information bien organisée sur le marché du travail peut réduire les coûts de recherche d'emploi pour les entreprises et les travailleurs et aider ces derniers à réaffecter leurs emplois entre différents employeurs et industries. En

facilitant la réaffectation de la main-d'œuvre, le système d'information sur le marché du travail peut améliorer la productivité, la compétitivité et la croissance économique tout en réduisant les inégalités sociales. Des correspondances améliorées peuvent avoir des retombées positives, notamment sur la croissance économique. Avec une augmentation de la vitesse (en termes de temps écoulés) et de la qualité des appariements d'emplois, la production augmente, l'économie se développe et de nouvelles possibilités d'emploi apparaissent (Woods et O'Leary, 2006). Dans le cas inverse, un appariement sous-optimal peut entraîner des effets négatifs, telles que l'augmentation de l'incidence des licenciements et l'augmentation des coûts des systèmes de sécurité sociale ou des systèmes d'assurance chômage. Fournir de l'information à tous les participants au marché peut réduire les coûts de transaction et atténuer davantage de tels effets négatifs. Cette constatation appuie davantage la valeur potentielle des systèmes d'information sur le marché du travail par rapport à la réduction des coûts supportés par le secteur public dans le sens où plus l'information est disponible, plus les appariements sont optimaux, moins les personnes nécessitent de services ou de soutien financier de l'Etat.

Si le manque d'information affecte l'économie, il affecte également les individus. Un ensemble croissant de résultats de l'économie comportementale souligne que les problèmes d'inadéquation sous-jacente au manque d'information et aux frictions associées aux processus de recherche d'emploi et de formation peuvent être aggravés par les modes de prise de décisions individuelles (Babcock et al., 2012 ; Spinnewijn, 2015 ; DellaVigna et Paserman, 2005). Dans certaines situations, ces modes de prise de décisions mènent les travailleurs à chercher plus ou moins intensément, par rapport à l'optimum, afin de trouver le meilleur jumelage, chose qui constitue une perte pour l'individu et l'économie dans son ensemble.

En dépit des problèmes d'inadéquation et de frictions, le déficit de l'information sur le marché du travail peut amener à des situations de rente où les travailleurs et les employeurs s'accordent sur des salaires différents à ce qu'ils auraient pu être le cas s'ils avaient reçu des informations complètes. Les travailleurs pourraient améliorer leur salaire en prolongeant la recherche d'emploi, mais les informations sur les emplois disponibles sont coûteuses. Pour trouver un emploi, les travailleurs effectuent une recherche sur le marché, mais mettent généralement un terme à leur recherche avant de découvrir l'emploi le mieux rémunéré disponible. Comme l'ont expliqué Nelson (1970), Mortonsen (1970), McCall (1970) et d'autres, les individus fixent un salaire de réserve et recherchent jusqu'à ce que l'on leur offre un emploi au moins égal à ce salaire de réserve. En moyenne, plus le salaire de réserve est élevé, plus la recherche est longue, mais invariablement le salaire accepté est presque toujours inférieur au meilleur salaire du marché disponible pour une personne

de son niveau de compétence.

Si les informations sur la qualité des travailleurs ou des emplois sont incomplètes, les acteurs du marché les mieux informés seront incités à exploiter leur avantage informationnel au détriment d'acteurs du marché moins informés. Comme l'a souligné Akerlof (1970), ces asymétries d'information génèrent facilement un équilibre de marché où les acteurs de marché de moindre qualité (travailleurs ou entreprises) exercent des effets négatifs sur leurs homologues de qualité supérieure, et participent ainsi à la détérioration à la fois de la quantité et de la qualité des échanges.

Cet ensemble de théories et de preuves souligne l'importance des systèmes d'information sur les marchés du travail, et suggère que les informations sur le marché du travail ne sont généralement pas complètes ou symétriques. Cette base de théories économique plaide non seulement pour le système d'information sur en tant que composante fondamentale du marché du travail, mais aussi pour que cette information soit accessible à tous les individus, entreprises, système d'éducation et autres participants sur le marché. L'utilisation des informations sur le marché du travail par un agent économique ne devra pas diminuer sa valeur pour un autre. Cette caractéristique de non-exclusion dans la consommation réduit les incitations à la production privée et conduit à une sous-offre des informations sur le marché du travail. Par conséquent, l'investissement public dans des informations sur le marché du travail pourrait améliorer sa performance grâce à une meilleure adéquation entre les compétences et les possibilités d'emploi.

Yavitz, Morse et Dutka (1973) et plusieurs études plus récentes font valoir que le marché et le secteur privé sont peu susceptibles de fournir une information sur le marché du travail d'usage général qui soit constante, fiable et comparable dans l'ensemble d'un pays. Par conséquent, le gouvernement devrait jouer un rôle dans l'établissement des bases d'un système d'information sur le marché du travail. C'est dans ce contexte plus vaste que la justification de la présence et le rôle de l'intervention gouvernementale dans la production et la diffusion de l'information sur le marché du travail est avancée. L'offre publique des informations sur le marché du travail peut être rationalisée puisqu'elles ont des caractéristiques de bien public, et qu'un type de défaillance du marché peut entraîner sa sous-production.

Le système d'information sur le marché du travail est, donc, crucial pour gérer les transitions d'un niveau d'éducation à un autre aussi bien que les transitions entre l'éducation et la vie professionnelle. Ainsi, pour des marchés comme le marché du travail marocain, qui se caractérise par des un chômage persistant, des taux de chômage élevés et de longues périodes ainsi

qu'un chômage de primo-insertion parmi certaines catégories de jeunes et de diplômés, réduire les distorsions informationnelles est un moyen pour aider à trouver rapidement un emploi et à améliorer la qualité des correspondances entre les travailleurs et les postes vacants.

Au Maroc, en dépit de certaines avancées vers l'amélioration de la production de données statistiques notamment sur l'activité et le chômage, le dispositif d'information actuel ne permet pas encore de fournir une image exhaustive, dynamique et coordonnée de la réalité de fonctionnement et des tendances d'évolution du marché du travail. Des pistes de réflexions méritent d'être approfondies et enrichies pour renforcer les capacités d'observation et d'analyse du marché du travail. Il s'agira, en effet, d'analyser dans quelle mesure le dispositif actuel d'information contribuera-t-il à éclairer sur les obstacles à la création d'emplois, à expliquer le chômage catégoriel, à appréhender la relation entre la formation et l'emploi, à approcher la rigidité du marché du travail et d'une manière générale à soutenir l'élaboration, le déploiement et l'évaluation des politiques d'emploi et du marché du travail ?

L'objet de cette intervention est d'apporter un regard analytique et critique du dispositif actuel d'information sur le marché du travail, pour en faire ressortir les acquis, les défis et les perspectives d'action en termes de génération d'informations utiles pour satisfaire les besoins divers et pluriels des institutions et des acteurs impliqués dans la gestion stratégique et opérationnelle du marché du travail. Elle s'articule autour de trois axes : le premier décrit les acquis et les progrès réalisés en termes de production de données statistiques sur le marché du travail, le second axe met en évidence les défis qui doivent être relevés pour améliorer la performance et la fiabilité des indicateurs à produire et le troisième se penche sur les perspectives et les voies d'actions possibles pour le développement d'un dispositif intégré d'observation du marché du travail à l'échelle nationale, sectorielle et territoriale.

I. Acquis et progrès réalisés

Le premier acquis du système statistique sur le marché du travail réside dans l'existence d'une pluralité et une diversité des sources de données notamment les enquêtes auprès des ménages, les enquêtes auprès des entreprises, les recensements et les fichiers administratifs. Le système statistique tient pour deuxième acquis la richesse des données produites, qui permettent de fournir un cadrage macroéconomique et sectoriel de l'emploi. Le troisième acquis est au niveau de la méthodologie et des outils utilisés, qui ont connu un progrès important mais demeurent tout de même en besoin continu d'amélioration. La fréquence régulière et la périodicité infra annuelle de production de ces

données, trimestrielle pour les données des enquêtes auprès des ménages et même trimestrielle pour d'autres données, constituent un acquis aussi important.

Les nomenclatures nationales élaborées par le Haut-Commissariat et adoptées par la majorité des producteurs de statistiques sont un autre acquis important. Elles permettant une classification pour des fins statistiques de l'activité économique (Nomenclature des activités économiques) et les domaines de la formation et de l'emploi, en l'occurrence la nomenclature des diplômes, la nomenclature des spécialités de formation, la nomenclature des catégories socioprofessionnelles, etc.

Des efforts ont également été consentis pour un élargissement des champs de diffusion des statistiques produites et une modernisation des outils de diffusion avec une diversité des modes d'accès : format papier, versions électroniques, portails.... Le cadre législatif a également connu des développements importants, en l'occurrence la nouvelle loi relative au système statistique en cours d'approbation et le cadre de référence pour la protection des données à caractère personnel.

II. Défis à relever

Un des principaux défis posés pour une meilleure utilisation de l'information sur le marché du travail consiste aux ajustements nécessaires pour le développement, l'organisation et la coordination du processus de production de données statistiques : comment peut-on organiser toutes les données dispersées sur plusieurs sources et comment les convertir en informations utiles et faciles à utiliser par les utilisateurs du marché du travail que ce soit au niveau stratégique ou opérationnel ?

Théoriquement, la chaîne de la production des données se fonde sur l'interaction cumulative des quatre processus complémentaires, ce qui n'est malheureusement pas notre cas. Outre les ruptures entre les différents processus de la chaîne, des dysfonctionnements sont relevés même au niveau de chacun des quatre processus comme illustré dans le graphique ci-après :

Développer, organiser et coordonner la production de données statistiques

Interactions positives entre les processus de la chaîne de production de l'IMT



Enseignements clés :

- Faibles interactions et ruptures entre les processus de la chaîne de production de l'IMT (national / infranational)
- Faible capacité de valorisation des données statistiques
- Besoins en IMT des acteurs publics et privés partiellement satisfaits .

En effet, les différents producteurs de données statistiques œuvrent individuellement pour la production de données statistiques en fonction de leurs besoins propres et indépendamment des besoins des différents acteurs du marché du travail, ce qui pose un sérieux problème de coordination statistique et de communication entre producteurs et utilisateurs. Ce manque de coordination statistique et de communication existe au niveau de la production des données mais également au niveau du processus de transformation des données. Une autre contrainte manifeste est liée à la difficulté voire l'impossibilité d'accès aux micro et métadonnées, ce qui limite la portée voire la réalisation d'études et d'analyses approfondies sur les déterminants de l'offre et de la demande du travail et sur les institutions et les mécanismes de régulation du marché du travail.

L'objectif de valorisation de la chaîne de production de l'information interroge la capacité de compiler et d'analyser les données statistiques pour en extraire des informations pertinentes et utiles pour soutenir la prise de décision des acteurs du marché du travail au niveau stratégique et opérationnel (institutionnels) comme au niveau microéconomique (entreprises, actifs occupés ou en chômage, inactifs...). Par ailleurs, en dépit des progrès réalisés pour la diffusion périodique des données statistiques concernant notamment l'activité, l'emploi et le chômage (résultats d'enquêtes sur l'emploi...), il reste que pour satisfaire les besoins diverses et pluriels de l'ensemble des acteurs du marché du travail, il est nécessaire d'avoir une approche holistique pour la génération de données exhaustives, agrégées et désagrégées et d'améliorer la visibilité de tous les travaux statistiques et les études portant sur toutes les dimensions du marché du travail.

En résumé, l'enseignement clé par rapport à cette lecture critique est qu'il y a de faibles interactions voire des ruptures entre les différentes composantes de la chaîne de production de l'information sur le marché du travail, ce qui ne permet pas de rationaliser et d'optimiser tous les moyens humains et matériels mobilisés et les efforts planifiés et déployés de façon isolée par chacun des parties prenantes. Le deuxième enseignement tient à la faible capacité de valorisation de toutes les données statistiques produites malgré leur richesse. Le troisième enseignement, tout aussi évident, est que les besoins en information sur le marché de travail des professionnels et des autres acteurs du marché du travail sont partiellement satisfaits.

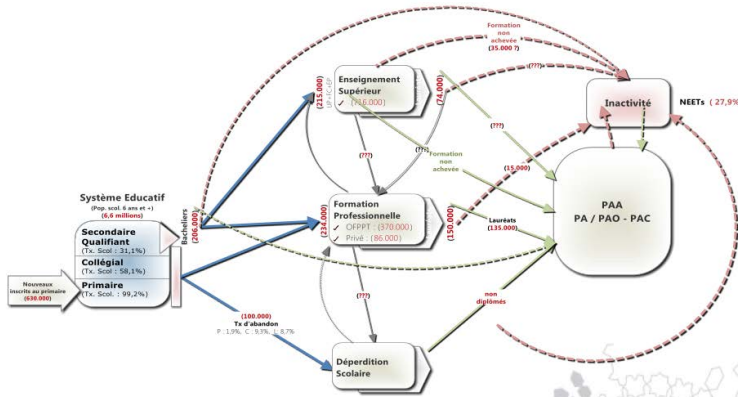
Par ailleurs, le deuxième défi auquel doit faire face le dispositif actuel d'information sur le marché du travail est la capacité de fournir une image réelle et dynamique sur les évolutions de l'offre et de la demande du travail et sur les distorsions et les dysfonctionnements de régulation du marché du travail. Ces données sont-elles capables d'alimenter et d'animer un débat riche et constructif et de fournir une réflexion prospective sur les problématiques de l'emploi et du marché du travail, en essayant d'appréhender toutes les problématiques et composantes du marché du travail autres que le chômage, à savoir le sous-emploi, le retrait vers l'inactivité et la baisse d'activité, tout cela, constitue un défi majeur pour tous les acteurs du marché du travail.

Au niveau de l'offre du travail, le dispositif statistique actuel permet de fournir une image statique (en termes de stock) et n'offre pas la possibilité d'avoir plus de détails pour comprendre les différents flux, et surtout les transitions des établissements de formation et d'éducation vers le marché du travail. Une autre difficulté à avancer revient au fait que l'approche enquête par un seul passage auprès des ménages n'est pas appropriée pour saisir et suivre les mouvements d'entrée ou de retrait entre l'activité et l'inactivité qui sont

fortement liés à la conjoncture économique et à l'effet d'annonce.

Le graphique ci-après met en évidence la complexité de faire un cadrage statistique exhaustif (en termes de stocks et de flux) pour appréhender toutes les questions ayant trait à la dynamique d'évolution de l'offre potentielle de travail (population d'âge actif).

Fournir une image réelle et exhaustive de l'offre potentielle de travail
Indicateurs de flux (transition) en complémentarité aux indicateurs de stock



Enseignements clés :

- > Cadrage de l'offre potentielle de travail (Indicateurs de stock, approche ménages) (+) une partie des données de flux annuels de diplômés (sources administratives)
- > Déficits en données de flux (actifs potentiels) et faible appréhension des transitions vers MT (données longitudinales / panel, cohortes, appariements...)

L'enseignement clé tiré de cette analyse est que l'on se contente de faire un cadrage de l'offre du travail (population active) à partir des indicateurs de stock, et selon l'approche ménage toujours déclarative. Dans la perspective d'impulsion des enquêtes panels pour combler le déficit en données de flux, des informations sur les flux annuels d'entrée /sortie des établissements de l'enseignement et de la formation (à partir de la carte) devraient être renseignés sur la base des informations qui remontent des établissements scolaires, des centres de formation et des universités.

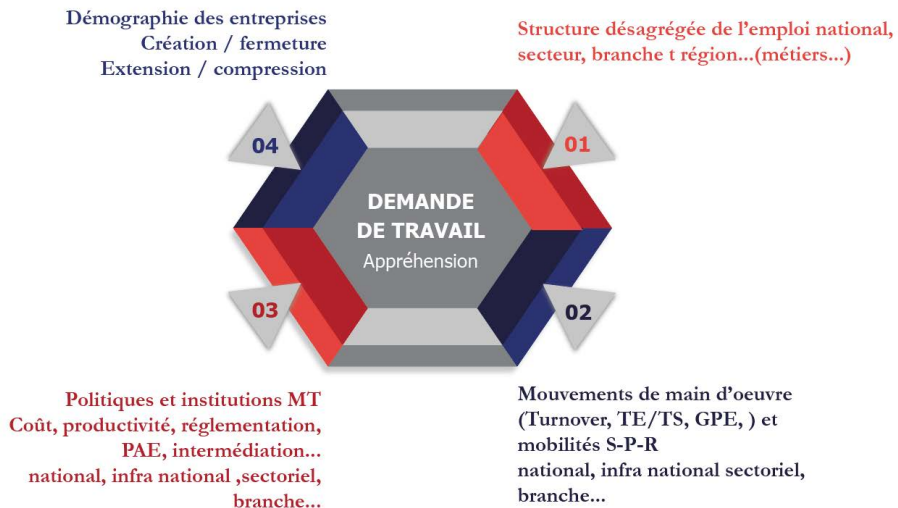
Sur un autre registre, le suivi et l'analyse de la demande de travail et des créations d'emploi peuvent être qualifiés comme la grande boîte noire du dispositif actuel d'information sur le marché du travail. En effet, la demande du travail (population active occupée) est appréhendée sur la base des données déclaratives des ménages (enquête emploi) et la création d'emplois est estimée par simple variation de stock de la population active occupée.

Pour une meilleure compréhension de la dynamique de l'emploi, les acteurs du marché du travail ont besoin de connaître les structures désagrégées de

l'emploi, les mouvements de main d'œuvre à savoir le taux d'entrée, les taux de sortie, la rotation de main d'œuvre, les mobilités sectorielles, professionnelles, régionales, la démographie des entreprises à savoir la création, la fermeture, l'extension et la compression du personnel, etc. Le besoin se manifeste aussi au niveau des déterminants macroéconomiques et microéconomiques de l'emploi et des politiques et institutions du marché du travail : coin socio fiscal, productivité, intermédiation, réglementation, etc.

Le schéma ci-après montre les grands thèmes à renseigner pour fournir une image réelle et exhaustive de la dynamique d'évolution de la demande de travail :

Fournir une image réelle et exhaustive de la demande de travail
Indicateurs de flux (dynamique) en complémentarité aux indicateurs de stock PAO



Enseignements clés :

- Cadrage de la demande de travail (niveaux et structures et variation stock- ENE) (+) données partielles (CNSS – ECINET – Enq Str)
- Faible appréhension des réallocations des emplois (rotation, FE/FS.), mobilités sectorielle, régionale, professionnelle...(approche entreprise)
- Déficits en données longitudinales(Enquête entreprises(panel), appariements ICE, enquêtes combinées Entr/salarié , DMMO,,)

01. Structures désagrégées de l'emploi : Sur la base des données déclaratives des ménages de l'échantillon représentatif, l'enquête emploi fournit un cadrage de la demande de travail au niveau agrégé et par grand secteur d'activité en fonction de ce que permet l'échantillonnage. Comme pour le niveau national, la création d'emploi par secteur d'activité est appréhendée par simple variation

de stock de la population active occupée entre deux périodes consécutives. Cependant, pour une meilleure appréhension de la dynamique sectorielle de l'emploi, on a tout besoin de connaître les structures désagrégées à un niveau très fin, c'est-à-dire au niveau des branches, sous branches, activités, etc. De la même manière, le niveau de l'emploi et la création d'emploi sont déclinés par catégorie professionnelle plutôt que par profession dans la mesure de ce que permet l'échantillonnage. Cette difficulté est encore accentuée puisqu'on ne dispose pas d'informations sur la structure de l'emploi par métier, d'autant plus que dans le langage usuel des professionnels il est apparu que le concept métier est le plus utilisé plutôt que la catégorie professionnelle dont la classification demeure utile pour les statistiques nationales.

02. Mouvements de main d'œuvre : D'une manière générale, les données sur les mouvements de main d'œuvre constituent un domaine très peu exploré et investi par des analyses de type longitudinal. En effet, l'approche méthodologique de l'enquête emploi ne permet pas d'appréhender la dynamique de l'emploi, notamment les taux d'entrée et de sortie de l'emploi, la rotation de main d'œuvre, les réallocations d'emplois, les mobilités sectorielles, professionnelles, régionales, etc. Dans d'autres pays comme c'est le cas de l'Australie, l'approche méthodologique de l'enquête sur la force de travail prévoit le remplacement du 8ième de l'échantillon chaque année et donc un ménage est enquêté en 8 passages. Les parcours professionnels des individus sont ainsi retracés avec leurs différents épisodes d'activité ce qui permet de calculer des indicateurs de flux et des analyses de mobilité multidimensionnelle avec ses composantes socio-économique, spatiale, sectorielle, etc. Cette technique d'appariement des fichiers de l'enquête permet de répondre partiellement aux besoins de comprendre la dynamique de l'emploi. Toutefois, il ne faut pas oublier qu'on reste toujours dans la logique approche ménage qui est par nature déclarative. Le bon sens plaide en faveur de l'approche enquête sur la demande du travail auprès des entreprises avec double unités statistiques : l'entreprise et le salarié.

03. Politiques et institutions du marché du travail : Un autre déficit est relevé en informations utiles pour soutenir le déploiement des politiques de l'emploi et du marché du travail. L'absence de la dimension dynamique (transitions individuelles) et la faible observation de l'entreprise illustrent l'ampleur de ce déficit. Malheureusement, on dispose de très peu de données sur les déterminants microéconomiques de l'emploi et l'impact des politiques macroéconomiques et sectorielles sur la création d'emploi, notamment les incitations fiscales, le coût et la productivité du travail, l'intermédiation et les programmes actifs de promotion de l'emploi, la réglementation du travail, etc.

04. Démographie des entreprises : Les données sur la démographie des entreprises sont fragmentaires voire inexistantes, notamment sur la création

/ fermeture de l'entreprise, l'extension / compression du personnel de l'entreprise, etc. L'instauration de l'identifiant commun de l'entreprise constitue un progrès significatif et offre la possibilité de recourir aux recoupements entre fichiers administratifs et fichiers d'enquêtes pour rassembler des informations exhaustives sur l'entreprise.

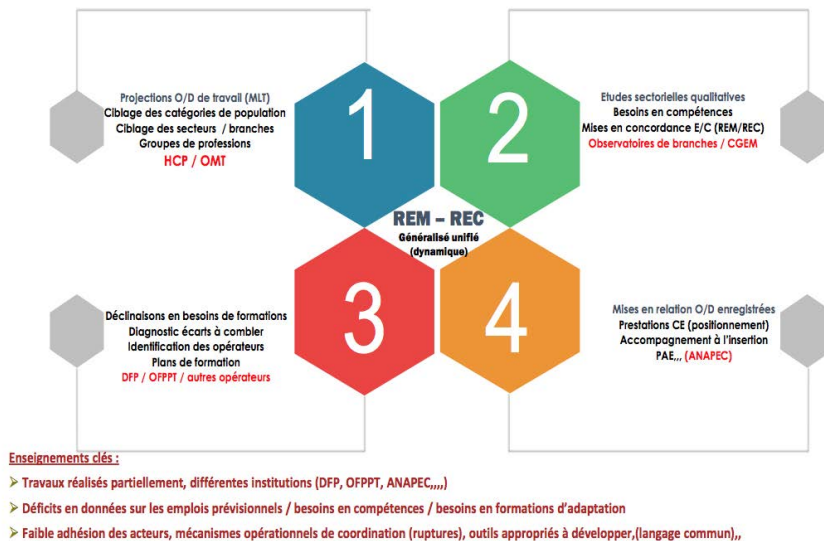
En résumé, la génération et la compilation des données, disponibles et celles à mobiliser à l'avenir, doivent permettre de répondre aux besoins grandissants et pointus des décideurs politiques et des acteurs économiques et sociaux en matière d'information sur le marché du travail nécessaire pour les missions de diagnostic, de suivi, d'évaluation et de prospective. Le dispositif d'information ne doit pas se limiter aux données sur l'emploi et le chômage, il doit s'ouvrir sur toutes les données requises pour la gestion du marché du travail, au niveau stratégique et opérationnel, par les différents acteurs du marché du travail notamment les opérateurs publics et privés de formation, les employeurs, les fédérations et les départements chargés de politiques publiques, etc.

Sur un autre registre, la question de l'adéquation formation – emploi - compétence est primordiale pour la gestion du marché du travail. Elle touche directement aux domaines d'intervention des politiques et des institutions de l'emploi et du marché du travail, notamment les départements ministériels, les opérateurs de formation, les agences d'intermédiation, les associations socioprofessionnelles, etc.

L'information sur le marché du travail joue un rôle important dans la compréhension et l'analyse prévisionnelle des liens formation-emploi et formation-compétence afin d'en améliorer l'adéquation. La génération de cette information requiert des supports de données et des outils pour élaborer les projections de l'offre et de la demande de travail à court et moyen termes.

La première étape de ce grand chantier consiste à élaborer les projections de l'offre de travail qui sont d'une grande utilité pour cibler les catégories de population d'âge-actif. Il s'agira également d'élaborer un modèle de prévision de la demande de travail pour fournir des données chiffrées sur les emplois prévisionnels désagrégés par secteurs/branches, par groupes de professions, etc.

Améliorer la gestion prévisionnelle des liens formation / compétence / emploi
(approche de coproduction de l'information)



Sur la base des projections à moyen terme de l'offre et de la demande de travail, la deuxième étape consiste à réaliser des études sectorielles qualitatives pour mettre en concordance les besoins prévisionnels en emplois avec les compétences requises. La troisième étape se consacre enfin à la déclinaison des besoins en compétences identifiés par rapport aux besoins en formations d'adaptation ou de reconversion.

Il conviendrait à cet égard d'encourager, avec institutionnalisation et mise en place de mécanismes opérationnels de coordination, le travail de coproduction avec les différents partenaires. Chacun doit apporter une information portant sur son domaine d'action et la mise en cohérence de l'ensemble de ces informations permettra d'avoir de la visibilité et des éclairages par rapport à la réduction des écarts entre ce que demandent les employeurs en termes de compétences et de formations et ce qui est disponible en profils.

Ce travail séquentiel pour la gestion prévisionnelle des liens formation – emploi - compétence, nécessite la collaboration et la coordination entre tous les acteurs du marché du travail pour permettre de :

- Eclairer les choix stratégiques des pouvoirs publics en matière de politiques de formation et d'emploi à l'échelle nationale et régionale, permettant de réduire les inadéquations générées par le manque de synergie entre les besoins en compétences et les profils disponibles ;

- Cadrer les besoins réels des entreprises en ressources humaines : compétences, qualifications et formations initiales et continues par secteur d'activité économique et par profession ou groupes de professions ;
- Mieux adapter les systèmes d'éducation et de formation aux besoins identifiés.

Sur le registre des programmes actifs de promotion de l'emploi, il est important de souligner que nous avons besoin de systématiser la production d'indicateurs de ciblage et de suivi-évaluation (ex ante et ex post) des programmes actifs de l'emploi. Cette mission exige des données très fines sur les populations cibles et sur les bénéficiaires desdits programmes (jeunes actifs, entreprises, etc.). Alors que jusqu'à maintenant, on ne dispose que d'approximations qui sont faites en rapportant le nombre des bénéficiaires (donnée de flux) sur la population active occupée (donnée de stock), une approche qui, techniquement, manque de pertinence et d'exactitude. C'est dans ce sens que des améliorations et des ajouts doivent être opérés au niveau des supports existants de collecte de données en ajoutant de nouvelles questions ou en greffant de nouveaux modules de questions aux supports de collecte existants, de l'appariement des fichiers historiques d'enquêtes existantes, de recoupements entre fichiers de sources différentes, etc.

Tous ces défis ne peuvent pas être relevés sans un dispositif d'information intégré et cohérent avec des portées à l'échelle nationale, sectorielle et territoriale.

III. Perspectives

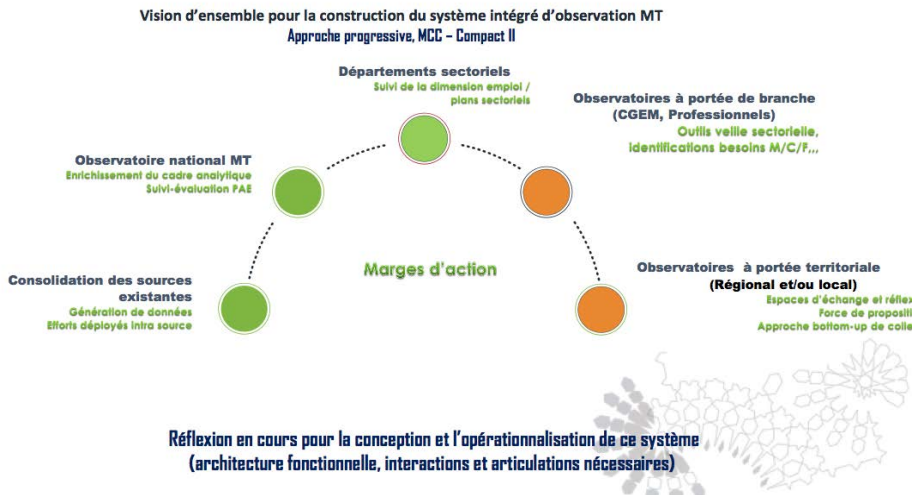
En termes de perspectives, toutes les parties prenantes dans la génération, la compilation et la valorisation de l'information sur le marché du travail gagneraient à converger leurs efforts pour construire un système d'ensemble intégrant de façon cohérente toutes les composantes du dispositif d'observation et d'analyse du marché du travail. Certes, certains éléments de ces composantes existent déjà, mais au demeurant il reste un effort à fournir au niveau de la consolidation de chacune des composantes et de leur intégration dans le même système.

Pour y parvenir, il est primordial de sensibiliser toutes les institutions du marché du travail sur la nécessité d'adhérer et de s'engager dans une démarche collective d'échange, de coordination et de collaboration. L'approche de coproduction devra être mise en avant de la scène pour résoudre les empiètements et les conflits d'intérêt entre les parties prenantes. La réussite de l'instauration

d'un tel système exige l'inscription dans un processus d'institutionnalisation du partenariat.

En faisant prévaloir les composantes de la chaîne de production de l'information sur le marché du travail, il apparaît que les compétences requises ne se limitent pas uniquement à celles de statisticiens, mais aussi des compétences d'économistes, d'économètres et de macro-économistes, etc. Toutes ces compétences existent dans les administrations, mais avec une quasi absence d'un cadre global de coordination susceptible d'exploiter les avantages de la synergie et la mutualisation entre ces ressources. Cette situation ne pourrait qu'engendrer une situation de coût d'opportunité en termes d'efficacité et d'efficacités. Là aussi, le bon sens plaide en faveur de l'inscription dans une approche de coproduction, capable de valoriser et d'optimiser toutes les compétences dont dispose notre pays.

La logique qui devrait régner pour l'implémentation du système intégré d'observation du marché du travail puise son fondement de base dans l'adoption d'un principe continu et progressif de construction comme illustré dans le graphique ci-après :



Dans le cadre de cette vision d'ensemble, et bien sûr toujours selon l'approche progressive, la première étape consiste à développer la réflexion pour assurer la consolidation des sources de données existantes qui produisent d'ores déjà beaucoup de données statistiques. Se pose alors avec force la question du comment consolider ces sources par rapport à la génération des données exhaustives et les efforts déployés par rapport à chacune des sources, mais aussi par rapport à l'ensemble des sources.

La deuxième étape consiste à réussir la phase de démarrage de l'observatoire national du marché du travail mis en place en 2015. Sa mission principale étant de suivre la dimension emploi des politiques macroéconomiques et des plans sectoriels, d'enrichir le cadre analytique de régulation du marché du travail et de se focaliser spécifiquement sur la question du suivi-évaluation des programmes actifs d'emploi. A cet égard, il est à noter qu'outre les sources de données existantes, les fonctions observatoires mises en place par les départements sectoriels, pour suivre la mise en œuvre de leurs plans stratégiques respectifs, doivent jouer un rôle important dans l'alimentation de l'observatoire national du marché du travail.

En s'inscrivant dans la complémentarité et l'intégration, les organisations professionnelles (CGEM, Fédérations ...) ambitionnent d'impulser des observatoires à portée de branche ou les observatoires à portée de métiers. L'objectif est de posséder les capacités d'être toujours en écoute anticipative par rapport aux besoins des branches professionnelles qu'elles encadrent. Il s'agit de développer les outils d'un dispositif de veille stratégique au niveau des branches pour l'identification des métiers et des compétences requises qui seront par la suite déclinés en besoins de formations d'adaptation ou de reconversion.

Un autre chantier important reste à accomplir, celui des observatoires à portée territoriale (région) avec une approche bottom-up de collecte de données. L'objectif principal est de créer une dynamique territoriale de réflexion et de débat autour des problématiques de l'emploi et du chômage dans le territoire, et constituer une force de proposition pour les programmes adaptés aux spécificités du territoire. Force est de souligner que les données régionales disponibles actuellement sont des données nationales déclinées par région, alors que la réalité du marché du travail au niveau territorial devrait être appréhendée avec des données qui remontent en bottom-up et non avec des opérations statistiques conçues au niveau national.

Enfin, il y a lieu de signaler qu'une réflexion est en cours pour la conception du système intégré d'observation du marché du travail, l'opérationnalisation de l'architecture du système fonctionnelle, les interactions et les articulations nécessaires entre ses composantes, etc. L'implémentation de ce chantier est prévue pour début 2017.

Références Bibliographiques

Andrew S. and Sharon Q. (2006). The Role of Labour Market Information for Adjustment: International Comparisons. CSLS Research Report 2006-03, Skills Research Initiative Working Paper 2006-C 14, December 2006

Barkley R. (2003). A Nobel Prize for Asymmetric Information: The Economic Contributions of George Akerlof, Michael Spence, and Joseph Stiglitz. Review of Political Economy

Chan Chi Ling. (2011). Labour Market Perfection & Imperfection and the Minimum Wage Debate in Singapore. The Center for Public Economics, Singapore

Acemoglu, D. et Pischke, JS. (1999): Beyond Becker: Training in Imperfect Labour Markets. The Economic Journal, Vol. 109, No. 453, Features (Feb., 1999), pp. F112-F142

David H. A. (2009): Studies of Labor Market Intermediation. University of Chicago Press, <http://www.nber.org/chapters/c3593>

Davos-Klosters, (2014): Matching Skills and Labour Market Needs: Building Social Partnerships for Better Skills and Better Jobs. Global Agenda Council on Employment, World Economic Forum

Hennig-Schmidt, H. Rockenbach, B. et Sadrieh, A. (2003): Incomplete and Asymmetric Surplus Information in Labor Relations. Bonn econ discussion papers, No. 2003, 24

James F. Woods et Christopher J. O’Leary. (2006): Conceptual Framework for an Optimal Labour Market Information System: Final Report. Upjohn Institute Technical Report No. 07-022. Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.

Jonathan, L. (2002): Dynamic Games with Incomplete Information.

Stiglitz, J. (2001): Information and the Change in the Paradigm in Economics. Columbia Business School, Columbia University

Esteves, Luiz A. (2003). Efficiency Wage and Labor Discipline Models: Matched-Panel Evidence from Brazilian Construction Industry. Universidade Federal do Paraná and Università di Siena

Matthew, G. David M. et Tara V. (2015): Reducing Information Asymmetries in the Youth Labor Market of Jordan with Psychometrics and Skill Based Tests.

World Bank

René, G. (1986): La théorie économique de l'information : exposé synthétique de la littérature. *L'Actualité économique* 621 (1986): 88–109. DOI : 10.7202/601361ar

Marks, Robert E. (1987): *Wages and Discrimination with Incomplete Information*. Australian Graduate School of Management, University of New South Wales Sydney, NSW 2052

Polachek, Solomon W. et Jun (Jeff) Xiang. (2005): *The Effects of Incomplete Employee Wage Information: A Cross-Country Analysis*. IZA Discussion Paper No. 1735

Boeri, T. et Van Ours, J. (2008): *The economics of imperfect labor markets*. Princeton University Press, Princeton and Oxford

Sengenberger, W. (2011): *Beyond the measurement of unemployment and underemployment: The case for extending and amending labour market statistics*. International Labour Organization

Yu Chen, Matthew, D. et Francisco M. Gonzalez, (2016): *Skill mismatch in competitive search equilibrium*.

2

CARACTERISTIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL MAROCAIN : STRUCTURES ET TENDANCES

Aomar IBOURK

Introduction

L'objectif de ce chapitre est d'analyser les tendances d'évolution des principaux aspects du marché du travail marocain, notamment l'évolution de l'offre et la demande de travail, les déséquilibres du marché du travail. Il met également en évidence la tendance d'évolution de la contribution du secteur informel à l'emploi et ce, sur la base de l'exploitation des différentes sources d'information disponibles.

Il s'agira essentiellement dans ce chapitre de mettre en évidence les traits saillants des tendances d'évolution du marché du travail à partir d'un cadrage rétrospectif de l'offre et de la demande de travail depuis le début des années 2000.

La première partie porte sur les caractéristiques de l'offre de travail en dégagant les traits saillants de la tendance démographique, le niveau de qualification de l'offre du travail, la participation des jeunes et des femmes à l'activité, etc.

La seconde partie met l'accent sur les faits stylisés de la demande de travail avec une attention particulière sur les mutations sectorielles de l'emploi, la

segmentation du marché du travail et la contribution du secteur informel à l'emploi.

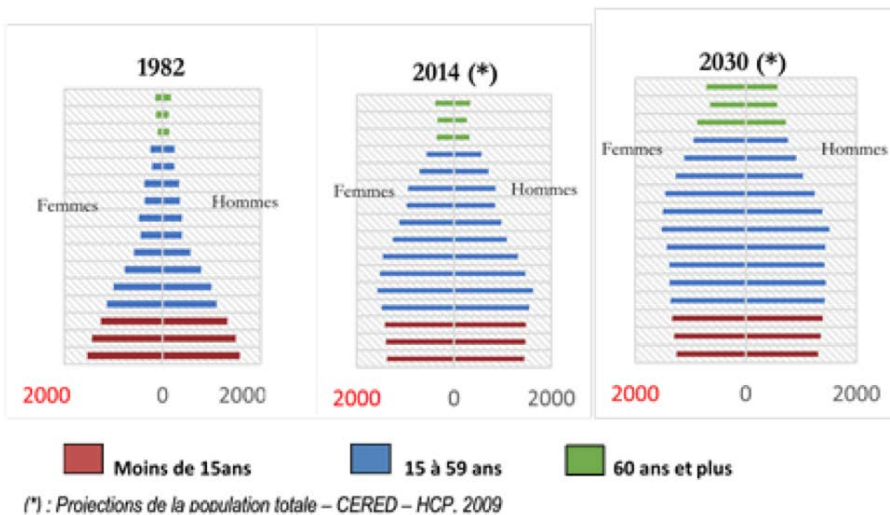
La troisième partie présente les faits stylisés des déséquilibres du marché du travail marocain, notamment le chômage des jeunes, le chômage des diplômés et la prévalence du chômage de primo-insertion et de longue durée.

I. Caractéristiques de l'offre de travail

1. Une opportunité démographique

L'évolution démographique de ces dernières décennies au Maroc se traduit notamment par un bouleversement de la structure par âge de la population. Il s'agit principalement de la baisse de la catégorie d'âge de moins de 15 ans (rétrécissement de la base de la pyramide des âges) et de la croissance de la population d'âge actif (15-60 ans).

Graph 1 : Pyramides des âges au Maroc

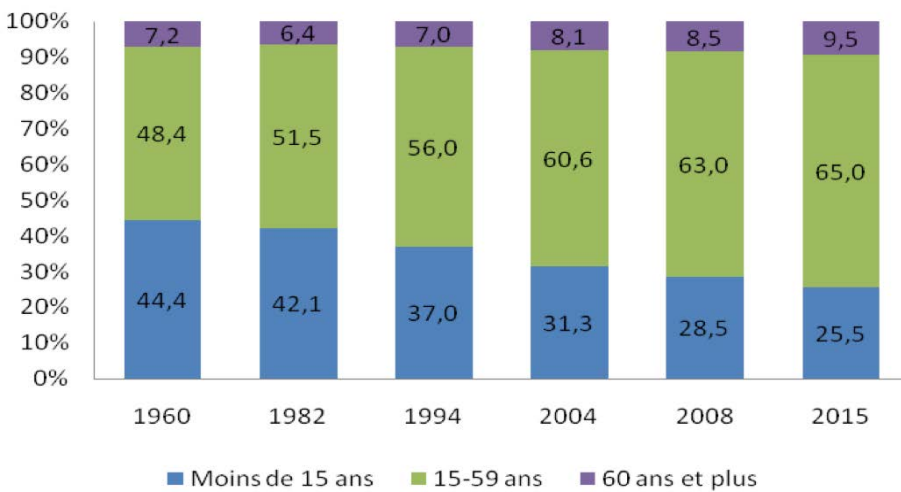


Source : Elaboré par l'auteur sur la base des données du HCP.

La structure de la population par âge a considérablement changé depuis 1960. En effet, la proportion des jeunes de moins de 15 ans a baissé de 44,4% en 1960 à 25,5% en 2015 (18,9 points). Plus de la moitié de cette baisse a eu lieu sur la période récente : 1994-2015 (11,5 points). Cette baisse relative a profité

essentiellement à la population d'âge actif dont le poids a augmenté de 48,4% en 1960 à 65% en 2015 (16,6 points). La part de la population âgée de 60 ans et plus dans la population totale est passée de 7,2% en 1960 à 9,5% en 2015. Etant donné que l'âge supérieur d'activité n'est pas clairement défini, cela signifie que plus de trois quarts des marocains sont potentiellement actifs en 2015 (une partie des 60 ans et plus sont concernés).

Graph 2 : Evolution de la structure de la population par tranches d'âge, 1960-2015 (%)



Source : calcul de l'auteur selon données HCP.

Le marché du travail, avec une offre fortement déterminée par les caractéristiques d'une transition démographique particulièrement avancée et par une faible productivité des structures économiques, a connu, entre 2000 et 2016, une évolution marquée par une baisse tendancielle des taux d'activité et d'emploi, une disparité de la répartition spatiale et sectorielle de ce dernier ainsi que la précarité qui en caractérise une large partie.

2. Faible niveau de qualification de l'offre de travail

Malgré les efforts de généralisation de la scolarisation, l'accès aux diplômes reste encore faible et limité à certaines catégories. Globalement, en 2014, environ 4 actifs sur 10 (41,4%) détenaient un diplôme contre 3 sur 10 (31,4%) en 2000. Ce sont les jeunes actifs qui sont les plus favorisés en termes d'accès aux diplômes. La part des diplômés dans l'offre de travail est de 53,1% pour

les 15 à 24 ans, de 49,1% pour les 25 à 39 ans et de 32,6% pour les personnes âgées de 40 à 59 ans.

Tableau 1 : Répartition de la population active selon le niveau de diplôme et le milieu de résidence, 2000-2014

Milieu \ Année Diplôme	Urbain			Rural			National		
	2000	2008	2014	2000	2008	2014	2000	2008	2014
Sans diplôme	49,4	45,9	40,9	93,2	85,3	78,9	68,6	64,7	58,6
Dip. Niveau moyen	32,5	33,8	36,4	10,6	13,4	19,2	21,5	24,0	28,4
Dip. Niveau supérieur	18,0	20,3	22,7	1,5	1,3	1,9	9,9	11,2	13,0
Dont Dip. Enseignement Supérieur	7,1	9,1	9,9	0,5	0,5	0,7	3,9	5,0	5,6
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Source : Calcul de l'auteur sur données HCP

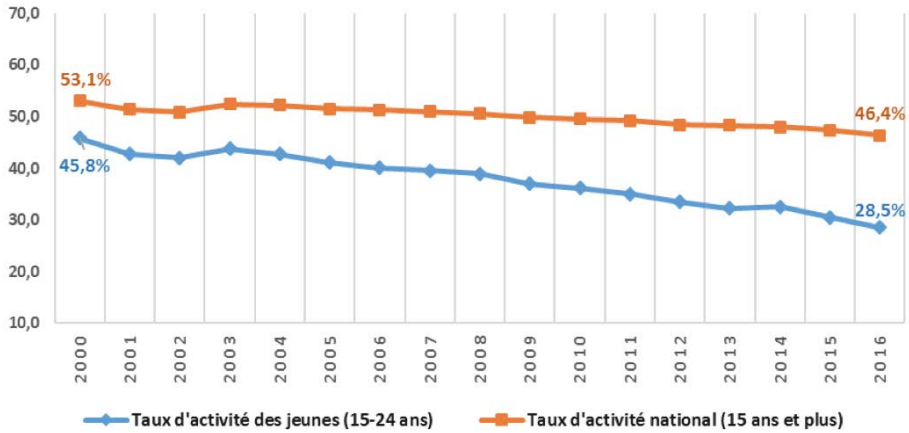
Néanmoins, des progrès sont réalisés par rapport aux années antérieures. La part des sans diplôme dans la population d'âge actif a régressé de 10 points de pourcentage entre 2000 et 2014, passant respectivement de 68,6% à 58,6%. Les personnes en âge d'activité titulaires d'un diplôme de niveau moyen représentent 28,4% en 2014 contre 21,5% en 2000, ceux titulaires d'un baccalauréat ou plus sont devenus relativement plus nombreux puisque leur part dans le total de la population d'âge actif a augmenté de plus de trois points de pourcentage, passant de 9,9% en 2000 à 13% en 2014. Par milieu de résidence, force est de constater que l'amélioration du niveau d'instruction de la population active est nettement plus significative en zones rurales.

3. Faible participation des jeunes et des femmes à l'activité

Depuis l'année 2000 et jusqu'en 2016, la population active (offre de travail) a connu un accroissement continu à raison de 96 mille nouveaux actifs en moyenne par an, passant de 10,213 à 11,747 millions d'actifs. Cet accroissement demeure inférieur à celui de la population en âge d'activité qui a augmenté de 381 mille durant la même période, ce qui s'est traduit par une baisse du taux d'activité de 53,1% en 2000 à 46,4% en 2016.

Cette baisse du taux d'activité au niveau national cache d'importantes disparités selon les tranches d'âge. Pour les jeunes âgés de 15 à 24 ans, il a reculé de plus de 17 points entre 2000 et 2016, alors que chez les personnes âgées de 25 à 34 ans et celles âgées de 35 à 44 ans, il a baissé respectivement, de 3,2 et 3,1 points. Parmi les personnes âgées de 45 ans et plus, cette baisse est de 2,9 points durant cette période.

Graph 3 : Evolution du taux d'activité entre 2000 et 2016



Source : Elaboré par l'auteur sur la base des données du HCP.

Dans ces conditions, le poids des jeunes âgés de 15 à 24 dans la population active a reculé de plus de 10 points de pourcentage, passant de 27,2% en 2000 à 17,1% en 2014¹. Cette évolution s'expliquerait, en grande partie, par les efforts importants déployés ces dernières années dans le domaine de la scolarisation.

Par ailleurs, en dépit des efforts consentis dans le domaine de scolarisation, les jeunes femmes accusent toujours un retard important par rapport à leurs homologues masculins en la matière. En effet, entre 2000 et 2014, leur taux de scolarisation est passé de 22,9% à 39,4%, enregistrant une évolution de 16,5 points ; alors que celui des jeunes hommes est passé, au cours de la même période, de 31,6% à 53,1%, évoluant de 21,5 points de pourcentage.

Selon les données récentes de l'enquête nationale sur l'emploi² de 2016, moins de la moitié de la population en âge de travailler au Maroc (46,4%)

1 Les résultats détaillés de l'enquête nationale de l'emploi des années 2015 et 2016 ne sont pas encore disponibles.

2 Enquête réalisée par le Haut-Commissariat au Plan.

participe à l'activité économique. Par rapport à l'année 2000, ce taux a même régressé puisqu'il se situait à 53,1%. Le taux d'activité des hommes oscille entre 66,3% dans les villes et 77,9% dans les campagnes. En revanche, le taux d'activité des femmes se situe à près de 23,6% en 2016, soit près de 23 points de moins que la moyenne nationale, il est l'un des cinq les plus bas de la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord (MENA). Par âge, le taux d'activité des jeunes de 15 à 24 ans se situe autour de 28,5%, il est relativement élevé pour les adultes. Par âge et milieu de résidence, force est de constater que les jeunes en zones rurales sont plus actifs que leurs homologues citadins, le taux d'activité des jeunes ruraux de 15 à 24 ans est 38,6% contre 20,4% pour les jeunes citadins, l'écart est aussi plus significatif pour les autres groupes d'âge.

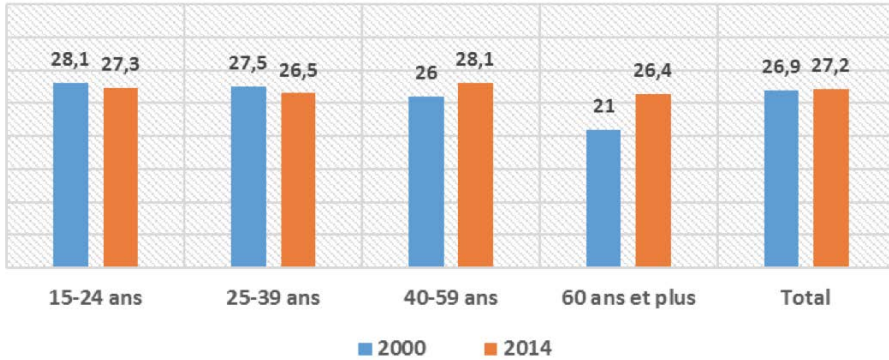
Tableau 2 : Evolution du taux d'activité entre 2000 et 2016 (en %)

Taux d'activité	2000			2016		
	Urbain	Rural	Ensemble	Urbain	Rural	Ensemble
Hommes	74,0	85,4	78,9	66,3	77,9	70,8
Femmes	21,3	37,5	28,1	16,6	34,9	23,6
Jeunes 15-24 ans	34,9	57,6	45,8	20,4	38,6	28,5
Diplômés	53,8	62,0	55,1	45,0	48,2	45,7

Source : Calcul de l'auteur sur données HCP

L'effort de scolarisation a été à l'origine d'un accès de plus en plus tardif des femmes à la vie active. En effet, la part des jeunes femmes âgées de 15 à 24 ans dans la population active féminine a baissé de 27,5% en 2000 à 17% en 2014 et leur part dans l'offre globale de travail a presque stagné durant cette période autour d'une proportion d'environ 27%.

Graphe 4 : Evolution du taux de féminisation de la population active selon les tranches d'âge (en%)



Source : Haut-commissariat au Plan (Enquête nationale sur l'emploi).

II. Faits stylisés de la demande de travail

1. Une évolution à un rythme modéré de l'emploi

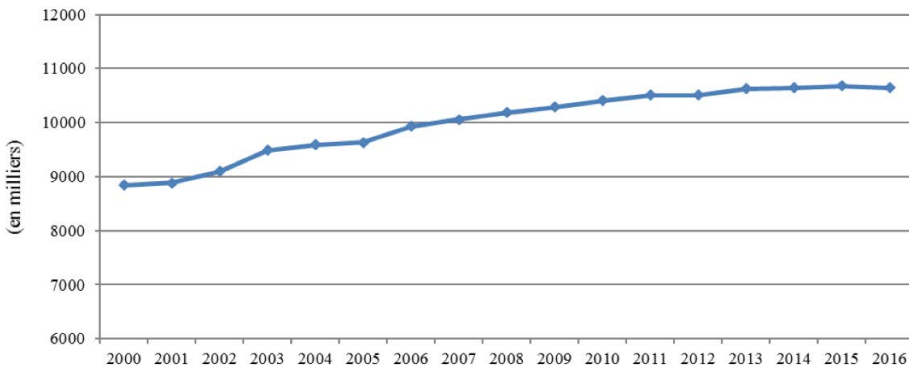
En 2016, le nombre d'actifs occupés âgés de 15 ans et plus a atteint 10,642 millions, plus de la moitié (51%) réside en milieu urbain et environ 3 sur 10 sont des jeunes âgés de 15 à 29 ans. Par secteur d'activité, 38% exercent dans l'agriculture, 11,3% dans l'industrie, 9,8% dans les BTP et 40,8% dans les services.

Selon le genre, la part des femmes âgées de 15 ans et plus dans l'emploi global ne représentait que 25,9% en 2016 (19,2% en milieu urbain et 32,9% en milieu rural) et elle n'a que légèrement changé depuis l'année 2000 où elle représentait 27,1% (21,7% en milieu urbain et 31,6% en milieu rural). Toutefois, si les efforts consentis dans les domaines de promotion des conditions de la femme n'ont pas eu d'impact significatif sur son niveau de participation à l'emploi, ils ont, en revanche, agi sur la qualité de sa participation à l'activité économique et ce, en lui ouvrant de plus en plus la voie à des postes d'emploi plus exigeants en matière de qualification.

En termes d'évolution, le volume global de l'emploi (15 ans et plus) a progressé à un rythme annuel moyen de 1,2% entre 2000 et 2016, ce qui correspond à une création nette de 106000 emplois en moyenne par an. Cette moyenne est nettement plus faible entre 2010 et 2015 (66000 emplois).

Avec une création annuelle moyenne de 106 mille postes d'emploi, le volume de l'emploi au Maroc a augmenté de près de 1,797 millions entre les années 2000 et 2016 au niveau national, 1,338 millions l'ont été en milieu urbain (74,5% du total des emplois créés) contre 459 mille (25,5%) en milieu rural. Ce sont les actifs de sexe masculin qui ont le plus bénéficié de ces nouvelles créations avec 92 mille emplois annuellement (87,1%) contre 14 mille pour les femmes (12,9%).

Graphe 5 : Evolution de l'emploi (15 ans et plus) entre 2000 et 2016



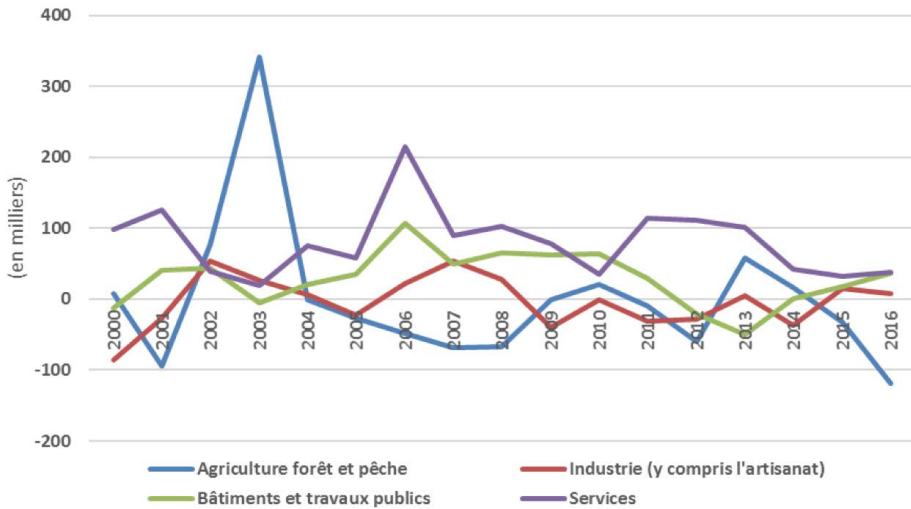
Source : Elaboré par l'auteur sur la base des données du HCP.

Les bénéficiaires de ces nouvelles créations sont surtout les adultes âgés de 40 à 59 ans avec 100 mille emplois annuellement entre 2000 et 2014³ et ceux âgés de 30 à 39 ans (50 mille). Les jeunes de 15 à 29 ans, quant à eux, ont perdu annuellement 25 mille emplois, une perte due principalement aux efforts d'élargissement de la scolarisation et au prolongement de la durée de scolarité.

Sur le plan sectoriel, le secteur des services, avec une création annuelle moyenne de 87 mille emplois entre 2000 et 2014 (67% du total des emplois créés), reste de loin le premier secteur pourvoyeur d'emplois au niveau national, suivi du secteur des BTP avec 31 mille emplois (24%), puis l'agriculture forêt et pêche 10 mille postes (8%) et, en dernier lieu, le secteur de l'industrie (y compris l'artisanat) avec 1 mille postes (1%).

³ Les résultats détaillés de l'enquête nationale de l'emploi de l'année 2015 ne sont pas encore disponibles.

Graphe 6 : Créations annuelles d’emplois entre 2000 et 2016 par secteur d’activité économique (en milliers).

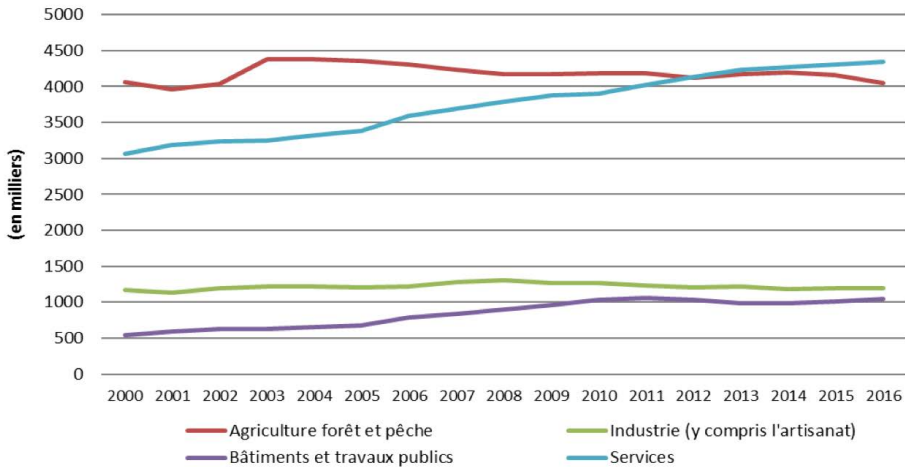


Source : Elaboré par l’auteur sur la base des données du HCP.

2. Mutations sectorielles de l’emploi

Au cours de la période 2000-2016, la structure de l’emploi s’est marquée par des mutations sectorielles importantes, caractérisés par une tertiarisation progressive de l’emploi et l’émergence de certains secteurs dynamiques. En effet, le secteur de l’agriculture, qui été le premier employeur durant la dernière décennie, est désormais devancé par le secteur tertiaire (qui inclut le commerce, les transports, la communication, l’administration générale et autres services), avec des parts d’emplois, respectivement, de près de 38% et 40,8% en 2016, contre 46% et 34,7% en 2000. Quant au secteur de l’industrie (y compris le BTP), il vient en troisième position en légère hausse depuis 2000 (19,4%), et qui représentait 21% de l’emploi total (15 ans et plus) en 2016.

Graphe 7 : Evolution de l'emploi par secteur d'activité entre 2000 et 2016



Source : Elaboré par l'auteur sur la base des données du HCP.

La baisse tendancielle de la part du secteur de “l’agriculture, forêt et pêche” dans l’emploi total s’explique, en partie, par l’importance de l’exode rural, l’extension des périmètres urbains, l’attractivité de certains secteurs de production, notamment les BTP et les services ainsi que par l’introduction de nouveaux modes de production faisant appel à plus de mécanisation et nécessitant moins de main d’œuvre.

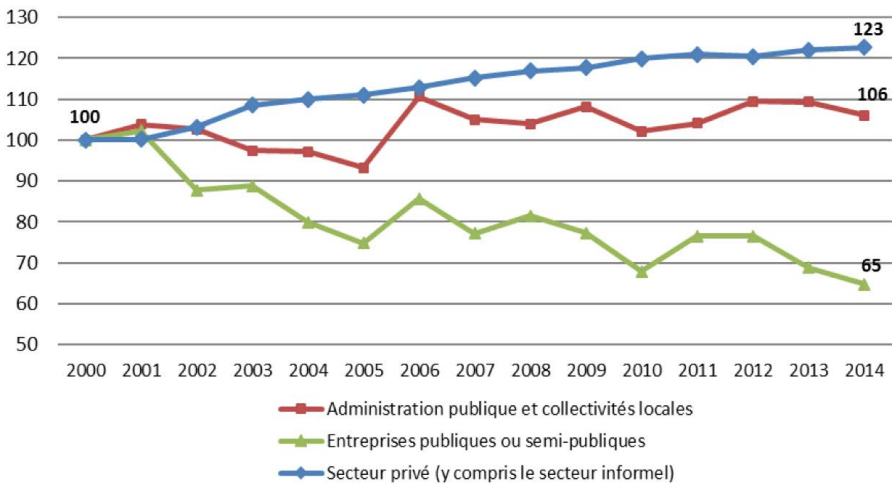
Quant à la baisse de la part du secteur de l’industrie dans l’emploi total, elle s’expliquerait, entre autres, par les transformations profondes qu’a connues le tissu industriel marocain notamment, le recul du poids des activités traditionnelles suite à la modernisation du mode de production de certaines activités et à l’émergence de nouvelles industries, caractérisées par une forte valeur ajoutée et par l’utilisation de plus de capital et moins de mains d’œuvre. S’ajoute à ces facteurs, les effets de la concurrence internationale sur les exportations et sur la demande intérieure des produits du secteur.

En revanche, les secteurs des services et des BTP ont connu une augmentation de leur part dans l’emploi total. Le secteur des BTP a connu un essor important en termes de création d’emplois, particulièrement durant la période 2000-2011 et ce, sous l’impulsion des grands projets d’infrastructure et d’expansion des activités immobilières.

3. Segmentation du marché du travail

Le secteur privé (formel et informel) reste le principal pourvoyeur d'emplois, il occupe environ 9 actifs occupés sur 10 (90,4% en 2014 contre 88% en 2000). En termes d'évolution, la part du secteur privé dans l'emploi total a enregistré une tendance haussière depuis 2000, accompagnée d'une baisse de la part de l'emploi public, passant de 10,4% en 2000 à moins de 9% en 2014⁴. Cette évolution s'explique principalement par des réformes entamées par le Gouvernement marocain dans l'administration publique au début des années 2000, qui ont conduit à réduire les nouveaux recrutements et à accélérer les départs en retraite dans l'administration publique et les collectivités locales.

Graphe 8 : Evolution de l'indice de l'emploi selon les secteurs d'emploi au niveau national entre 2000 et 2014 (en %) (base 100 : 2000)



Source : Elaboré par l'auteur sur la base des données du HCP.

Par milieu de résidence, la part du secteur privé dans l'emploi urbain est passée, durant cette période, de 76,7% à 82,9%, alors qu'en milieu rural elle a stagné autour de 98%. Cette part enregistre des niveaux importants dans certains secteurs d'activité économique. En 2014, elle a oscillé entre 77,3%

⁴ Les résultats détaillés de l'enquête nationale de l'emploi des années 2015 et 2016 ne sont pas encore disponibles.

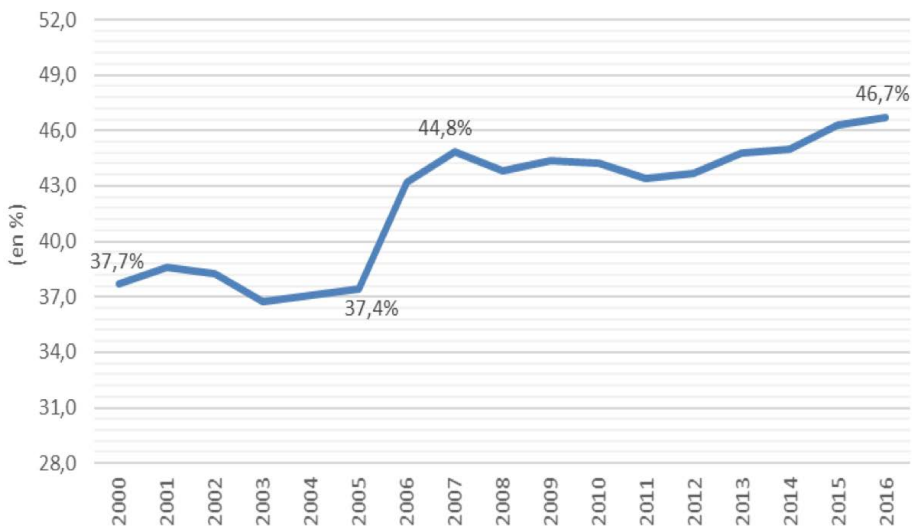
dans les services et 99,4% dans les BTP.

Dans ce cadre, ce sont les petites entreprises de moins de 10 employés qui ont contribué le plus à la création d'emploi dans le secteur privé, elles sont à l'origine de 64,5% des emplois créés depuis 2000. Le même constat est relevé dans le secteur privé non agricole où cette proportion a atteint 64,4%.

4. Salarisation croissante de la demande de travail

L'analyse de l'emploi selon le statut professionnel fait ressortir une hausse remarquable de l'emploi salarié depuis 2000. En effet, le taux de salariat⁵ au niveau national a progressé de 9 points de pourcentage entre 2000 et 2016, passant respectivement de 37,7% à 46,7%. Ce rythme d'évolution de l'emploi salarié reste plus marqué chez les hommes que chez les femmes.

Graph 9: Evolution du taux de salariat (2010-2016)



Source : Elaboré par l'auteur sur la base des données du HCP.

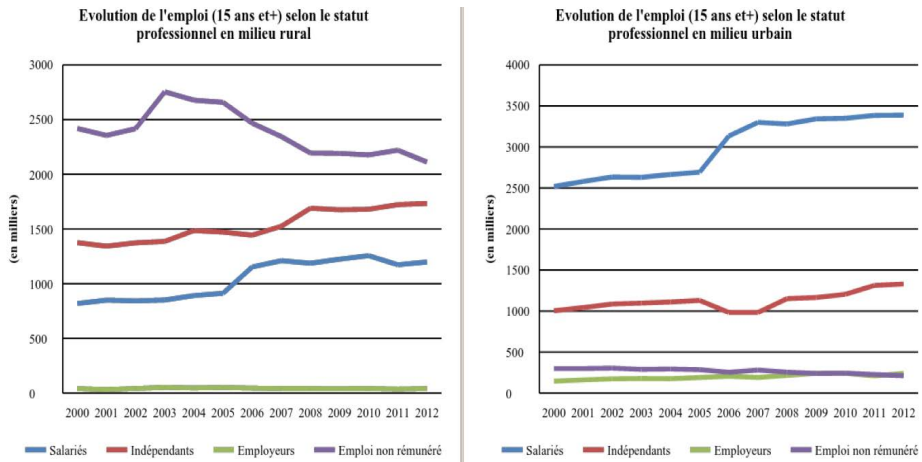
Cette prééminence du salariat de la demande de travail est un phénomène remarquable. Cela est dû, entre autres, au facteur psychologique avec une certaine risque-phobie qui favorise le salariat en tant que refuge avec un minimum de risque. Le facteur social est là pour appuyer cette tendance, le fonctionnariat

⁵ Taux de salariat de la population active âgée de 15 ans et plus

public (forme de salariat) est perçu comme étant une position sociale et un abri pour se prémunir, à vie, contre les aléas de l'instabilité professionnelle.

Par milieu de résidence, l'emploi salarié est concentré dans les villes essentiellement dans le BTP et les services. La tendance à la salarisation dans les campagnes s'est accompagnée d'une baisse remarquable de la part de l'emploi non rémunéré.

Graphe 10 : Evolution de l'emploi selon le statut professionnel en milieu rural et urbain



Source : Elaboré par l'auteur sur la base des données du HCP.

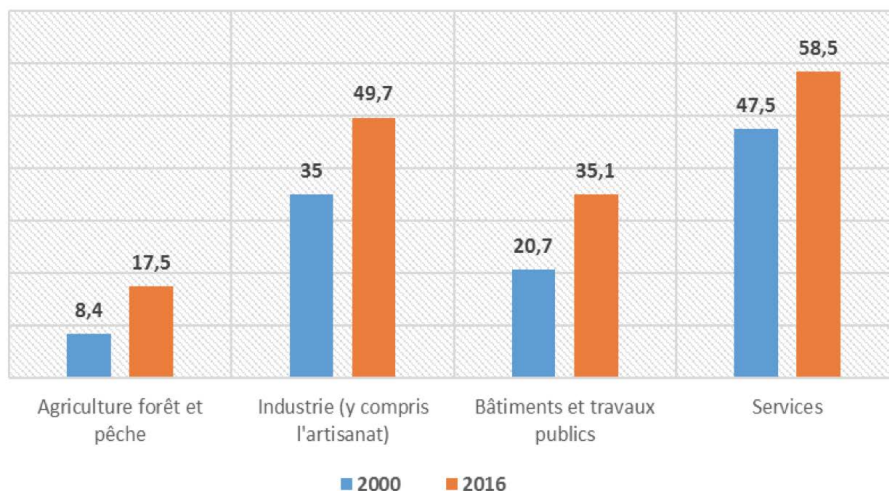
5. Faible taux d'encadrement de l'emploi

L'emploi demeure peu qualifié, 60,4% des actifs occupés étaient sans diplôme en 2016 contre 73,7% en 2000. Les détenteurs de diplôme niveau moyen⁶ représentaient 27,2% et ceux de niveau supérieur⁷ 12,4% (contre respectivement 18,2% et 8,1% en 2000). Selon les secteurs, la part des diplômés passe en 2016 de 17,5% dans l'agriculture, à 35,1% dans les BTP, et à 49,7% dans l'industrie pour atteindre 58,5% dans les services.

6 Les diplômés de niveau moyen regroupent les certificats de l'enseignement primaire, ceux du secondaire collégial et les diplômes de qualification ou de spécialisation professionnelle.

7 Les diplômés de niveau supérieur regroupent les bachelaurats, les diplômes de techniciens ou de techniciens spécialisés et les diplômes d'enseignement supérieur (facultés, grandes écoles et instituts).

Graphe 11 : Evolution de la part des diplômés parmi les actifs occupés selon les secteurs d'activité économique entre 2000 et 2016 (en%)



Source : Elaboré par l'auteur sur la base des données du HCP.

Sur un autre plan, plusieurs actifs occupés sont insatisfaits de leur emploi et désirent le changer pour plusieurs raisons notamment, l'inadéquation entre l'activité exercée au regard de leur qualification, le revenu perçu, les conditions défavorables du travail ou tout simplement l'attente d'un emploi qui correspond parfaitement à leur compétence. Ainsi, en 2016, près d'un quart (22,4%) des actifs occupés et 35,1% de ceux exerçant dans le secteur des BTP ont exprimé le désir de changer leur emploi. Les raisons évoquées portent principalement sur la recherche d'une meilleure rémunération, avoir un emploi assurant des conditions de travail plus favorables, disposer d'un emploi plus stable et d'un emploi plus adéquat à la formation reçue.

Sous un autre angle, l'affiliation à une organisation syndicale ou professionnelle demeure une pratique peu répandue au niveau du marché du travail marocain. En 2016, seuls 3,4% des actifs occupés sont affiliés à une organisation de ce type, 6% en milieu urbain et moins de 1% en milieu rural. Parmi les salariés, cette proportion a atteint environ 6% au niveau national, 7,6% en milieu urbain et moins de 1,7% en milieu rural.

Il est communément admis que la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle d'un individu impacte positivement son bien-être et sa productivité. Une investigation menée en 2016 sur ce sujet a montré que

46,3% des actifs occupés parvenaient à concilier entre leur vie privée et leur vie professionnelle, 30,2% avec difficultés, 16,1% avec beaucoup de difficultés et 3,5% n'y arrivaient pas malgré tous les efforts déployés.

6. Contribution du secteur informel à l'emploi

Deux approches peuvent être utilisées pour déterminer la taille de l'emploi informel. L'approche indirecte consiste à utiliser les données de l'enquête emploi auprès des ménages et l'approche directe qui repose sur les résultats des enquêtes ad hoc dont la dernière est l'édition 2013 de l'enquête nationale sur le secteur informel non agricole.

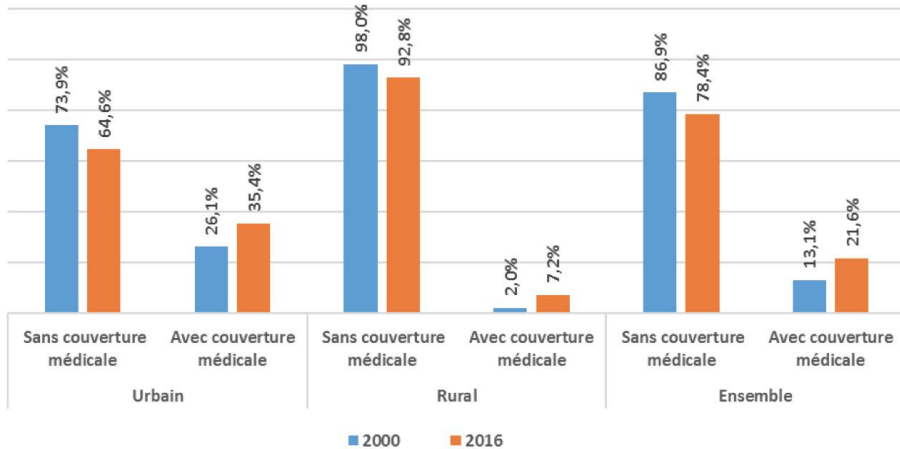
a. Approche indirecte :

Si l'on adopte une définition extensive de l'emploi informel en l'assimilant à l'emploi non déclaré, l'enquête sur l'emploi du HCP fournit des indications sur sa taille. Une première indication repose sur le critère de l'affiliation à un système de couverture sociale.

Malgré son recul au cours des dernières années, l'emploi non rémunéré représente encore 20,5% de l'emploi au niveau national en 2016 et 38,1% en milieu rural. Le taux de salariat a progressé de 37,7% en 2000 à 46,7% en 2016, de 61,6% à 65,7% en milieu urbain et de 17,2% à 26,9% en milieu rural.

La précarité de l'emploi se manifeste particulièrement par le fait que malgré les améliorations enregistrées ces dernières années dans le domaine de la promotion de la qualité de l'emploi, seuls 21,6% en 2016 (35,4% en milieu urbain et 7,2% en milieu rural) bénéficient d'une couverture médicale contre 13,1% en 2000 (26,1% en milieu urbain et 2% en milieu rural). Pour les salariés, cette proportion a atteint 41,2% en 2016 contre 33,2% en 2000. Elle a enregistré 49,7% en milieu urbain et 19,5% en milieu rural contre respectivement 40,7% et 10,1% en 2000.

Graphe 12: Evolution de la structure de l'emploi selon l'affiliation ou non à un système de couverture médicale entre 2000 et 2016



Source : Elaboré par l'auteur sur la base des données du HCP.

Il ressort du graphique ci-dessus que près de 8 actifs occupés sur 10 occupent des emplois informels en 2016 (78,4%), enregistrant ainsi une baisse légère par rapport à la situation en 2000 (86,9%). Par milieu de résidence, cette évolution est plus marquée en milieu urbain qu'au milieu rural. En effet, la part de l'emploi informel a régressé de plus de 9 points de pourcentage durant cette période contre 5 points en milieu rural.

b. Approche directe :

Pour évaluer de façon directe la taille de l'emploi informel, les pouvoirs publics, par le biais du Haut-Commissariat au Plan, ont mené plusieurs enquêtes ad hoc dont la plus importante est l'enquête nationale sur le secteur informel non agricole réalisée en 2007-2008 et en 2013-2014. Les principaux résultats de cette enquête sont comme suivis :

Tableau 3: Evolution du volume de l'emploi dans le secteur informel entre 2007 et 2013

Années	Secteur	Volume de l'emploi dans le secteur informel en effectif	Volume de l'emploi dans l'informel en %	Part de l'emploi de l'informel dans l'emploi non agricole total (en%)
2007	BTP	142 936	6,4	17,0
	Commerce	1 128 852	50,9	81,1
	Industrie	475 451	21,5	34,5
	Services	468 877	21,2	18,6
	Total	2 216 116	100	37,3
2013	BTP	212 736	9,0	21,7
	Commerce	1 114 475	46,9	68,4
	Industrie	476 505	20,1	37,2
	Services	572 207	24,1	21,5
	Total	2 375 922	100,0	36,3

Source : HCP

L'enseignement clé quant à la contribution du secteur informel est naturellement son rôle majeur dans l'absorption d'une bonne partie des nouveaux entrants sur le marché du travail. Cependant, la majorité des emplois concernés sont sans protection sociale et non déclarés aux impôts ce qui ne manque pas de générer un biais à la concurrence loyale et handicape le développement du secteur formel. Les salariés représentent 17,2% de l'emploi du secteur contre 64,4% dans l'emploi non-agricole global en 2013. Le poids de la main d'œuvre salariale a enregistré une relative hausse par rapport à 2007 où il était de 15,8%.

L'emploi dans le secteur informel est confronté à plusieurs handicaps, liés en particulier au faible niveau de formation des travailleurs qui y accèdent, à l'acquisition des métiers principalement sur le tas (les travailleurs de ce secteur bénéficient marginalement de la formation professionnelle formelle), à la faiblesse des logiques entrepreneuriales (les unités opèrent à des fins de redistribution et non d'accumulation du capital), à l'irrégularité des revenus, etc. 98% de la main d'œuvre dans le secteur informel n'ont pas de couverture médicale et manquent de stabilité (plus de 97% des employés du secteur informel ne disposent d'aucun contrat écrit).

La main d'œuvre du secteur informel se caractérise par le faible niveau d'instruction, 23,4% des travailleurs n'ont aucun niveau scolaire, 34,2% ont

atteint le niveau primaire, 30,2% le niveau secondaire et 1% le niveau supérieur. Globalement, la productivité du secteur informel est particulièrement faible.

Quant à la contribution du secteur informel au PIB, elle aurait été de 11,5% en 2013, au lieu de 11% en 2007.

Tableau 4 : Contribution du secteur informel à l'économie nationale

Année	Part dans l'emploi non agricole globale	Part dans le PIB
2007	37,3%	11%
2013	36,3%	11,5%

Source : HCP

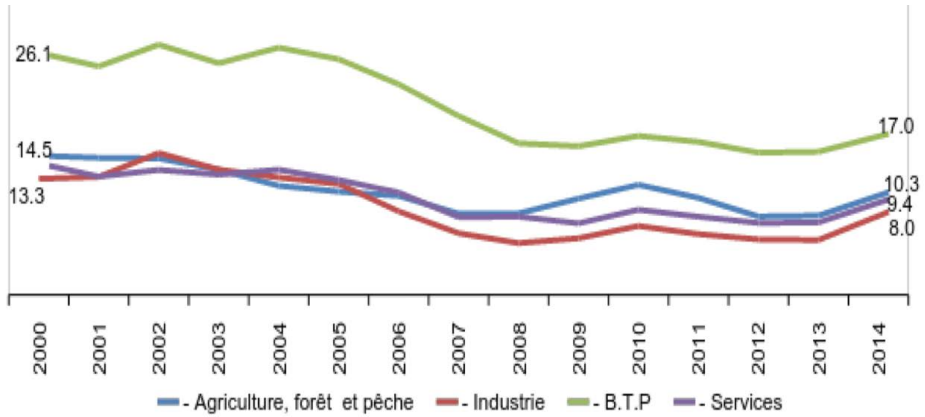
7. Le sous-emploi, demeure répandu au niveau de certains secteurs

Au même titre que le chômage, le sous-emploi représente l'une des principales composantes de la sous-utilisation de la main d'œuvre. Il permet de renseigner sur les actifs occupés qui travaillent moins longtemps ou de façon moins productive qu'ils ne seraient en mesure et désireux de le faire.

Comme pour le chômage, le sous-emploi a, lui aussi, connu une baisse tendancielle depuis 2000. En volume, il est passé, entre 2000 et 2016, de 1,295 à 1,207 million, soit 88 mille actifs occupés sous-employés de moins. Le taux de sous-emploi, quant à lui, est passé, durant la même période, de 14,6% à 11,3%. Ce taux national cache des disparités importantes par catégorie de population. Il était de 12,4% en milieu rural contre 10,2% en milieu urbain en 2016 ; de 13,1% parmi les hommes contre 6,2% parmi les femmes.

Sur le plan sectoriel, les personnes exerçant dans les BTP sont les plus touchées par ce phénomène au niveau national, avec un taux de sous-emploi de 18,5% en 2016 (26,1% en 2000) ; un constat relevé aussi bien en milieu urbain qu'en milieu rural. Les personnes exerçant dans le secteur de « l'agriculture, forêt et pêche » viennent en deuxième position avec 11,6% (14,5% en 2000). Le taux de sous-emploi reste relativement faible dans les secteurs de l'industrie et des services. En 2016, il a atteint, au niveau de ces derniers, 8,9% et 10,1% respectivement contre 13,3% et 13,4% en 2000.

Graphe 13 : Evolution du taux de sous-emploi (en%) par secteur d'activité économique



Source : Elaboré par l'auteur sur la base des données du HCP.

III. Faits stylisés des déséquilibres du marché du travail

Les déséquilibres sur le marché du travail peuvent recouvrir deux réalités différentes : l'exclusion de l'activité et la précarité associée à l'activité exercée. La première dimension est naturellement mesurée par le chômage déclaré⁸ alors que la deuxième peut être approchée par les différents indicateurs liés aux conditions d'exercice de l'activité.

1. Le chômage en baisse mais pas chez les jeunes et les diplômés

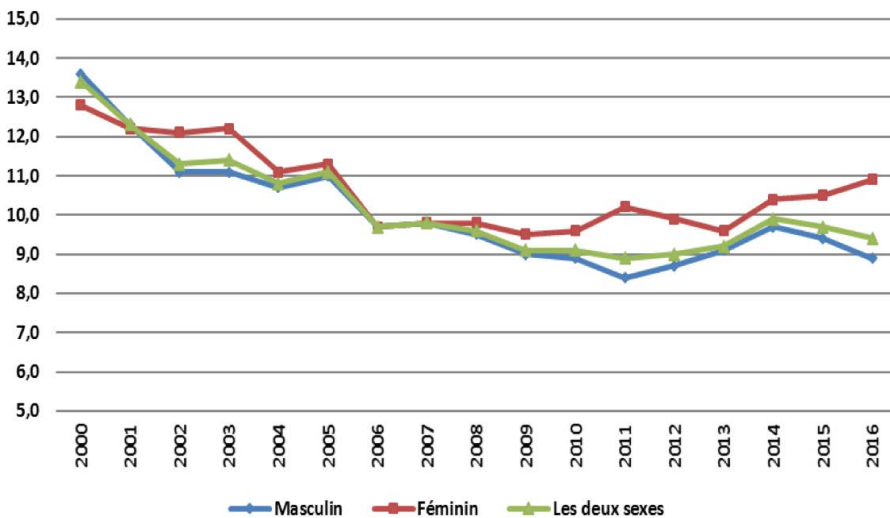
Le cadrage rétrospectif du marché du travail depuis 2000 permet de dégager principaux traits ayant marqué les tendances d'évolution du chômage au Maroc. En effet, la période 2000-2016 s'est caractérisée par une baisse tendancielle du phénomène du chômage. Son volume global a connu une baisse annuelle moyenne de près de 15 mille chômeurs, il est passé de 1,37 à 1,11 million (soit 263 mille chômeurs de moins).

⁸ Chômage au sens de l'enquête nationale sur l'emploi qui correspond aux concepts du BIT.

Par milieu de résidence, le volume du chômage en milieu urbain a été amoindri de 238 mille personnes et celui du milieu rural de 25 mille. Par sexe, ce sont les actifs masculins qui ont bénéficié le plus de cette baisse avec, chaque année, 16 mille chômeurs en moins contre 1 mille pour les femmes.

Cette évolution du volume global du chômage correspond une baisse tendancielle du taux de chômage, profitant à toutes les catégories d'actifs. Il est passé de 13,4% en 2000 à 9,4% 2016 au niveau national, de 21,4% à 13,9% en milieu urbain et de 5% à 4,2% en milieu rural où prédomine plutôt le sous-emploi dont le taux a atteint 12,4% en 2016 contre 10,2% en zones urbaines.

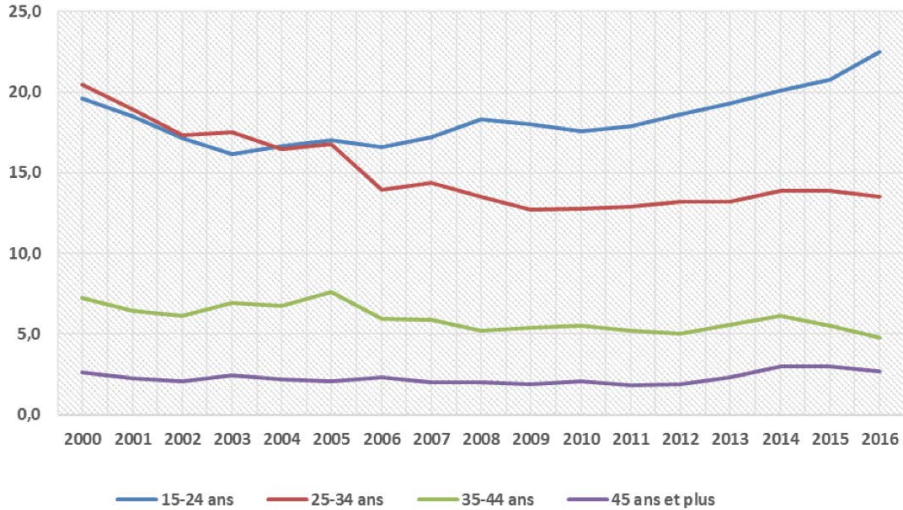
Graph 14 : Evolution du taux de chômage selon le sexe (en%)



Source : Elaboré par l'auteur sur la base des données du HCP.

Les bénéficiaires de cette tendance baissière du taux de chômage sont surtout les jeunes âgés de 25 à 34 ans, dont leur taux de chômage a baissé de 7 points de pourcentage entre 2000 et 2016 (passant de 20,5% à 13,5%), suivis de ceux âgés de 35 à 44 ans avec une baisse de 2,5 points. En revanche, les jeunes âgés de 15-24 ans ont vu leur taux de chômage augmenter de 2,9 points contre une quasi-stagnation du taux de chômage des adultes âgés de 45 ans et plus autour de 2,7% au cours de cette période.

Graph 15 : Evolution du taux de chômage selon l'âge (en%)



Source : Elaboré par l'auteur sur la base des données du HCP.

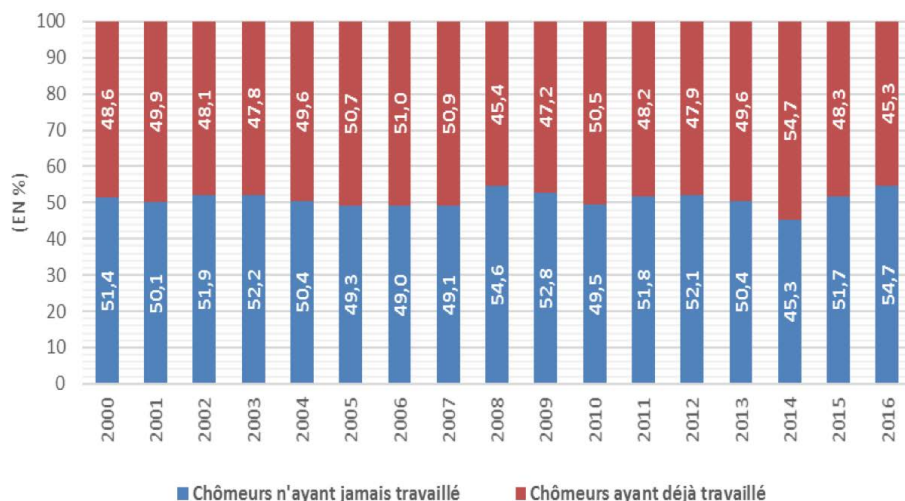
2. Forte sélectivité à l'entrée et forte incidence du chômage de longue durée

a. Difficultés d'accès à un premier emploi

L'analyse de la structure du chômage selon le type de chômeurs révèle une forte sélectivité des chômeurs à l'entrée du marché du travail. Les primo-demandeurs⁹ d'emploi sont particulièrement les plus touchés par le chômage. En effet, 54,7% des chômeurs cherchent un emploi depuis plus d'un an en 2016 (49% chez les hommes et 67,7% chez les femmes). Ces taux sont respectivement de 51,4%, 47,2% et 63,5% en 2000.

⁹ Les actifs qui entrent sur le marché du travail pour la première fois et cherchent un emploi.

Graph 16 : Evolution de la structure de la population active en chômage selon le type de chômeurs entre 2000 et 2016



Source : Elaboré par l'auteur sur la base des données du HCP.

Cette proportion est particulièrement élevée chez les chômeurs titulaires d'un diplôme de niveau supérieur, dont trois sur quatre n'ont jamais travaillé auparavant. Pour l'année 2014¹⁰, le chômage de primo-insertion chez les diplômés de l'enseignement supérieur atteint un taux de plus 71%, enregistrant ainsi une baisse de plus de 11 points de pourcentage par rapport à 2000 (82,8%). Ceux qui détiennent les diplômes de niveau moyen s'en sortent relativement mieux avec un chômage de primo-insertion qui touche près de 49,3% d'entre eux contre près de 22,3% pour les sans diplômes. Ces deux derniers taux sont respectivement de 56,3% et 27% en 2000.

b. Prévalence du chômage de longue durée chez les diplômés

La durée de chômage constitue un élément essentiel pour l'appréciation de l'employabilité, et du phénomène de la « dépendance » de l'état de certaines catégories de demandeurs d'emploi à l'égard du chômage de longue durée. En 2016, près des deux tiers (67,2%) des chômeurs cherchent un emploi depuis plus d'un an (63,4% chez les hommes et 75,8% chez les femmes). Ces taux sont respectivement de 70%, 67,9% et 76,5% en 2000.

¹⁰ Les résultats détaillés de l'enquête nationale de l'emploi des années 2015 et 2016 ne sont pas encore disponibles.

Graphe 17 : Structure de la population active en chômage selon la durée de chômage



Source : Elaboré par l'auteur sur la base des données du HCP.

Conclusion

Les différentes analyses menées dans ce papier ont permis d'apporter des éclairages sur les tendances d'évolution de l'offre et la demande de travail au Maroc. Les principaux traits ayant marqué ces évolutions sont résumés dans les points suivants :

- Une forte pression démographique sur le marché du travail marocain dans les années à venir, en raison de l'élan démographique issu des années passées de forte fécondité.
- Une tendance baissière du taux d'activité depuis 2000, due principalement à la faible participation des femmes et des jeunes à l'activité économique en raison notamment du prolongement de la durée de scolarité et du retrait des actifs vers l'inactivité (effets de découragement).
- Une évolution de l'emploi à un rythme modéré d'environ 1,2% en moyenne par an durant la période considérée (2000-2016), avec une quasi-stagnation de la part de l'emploi féminin autour de 26% et une nette amélioration du niveau d'instruction des actifs occupés. L'évolution de l'emploi s'est caractérisée également par une hausse du taux de salariat, particulièrement chez les hommes, les zones urbaines et les secteurs du BTP et des services.
- Une tendance baissière de l'emploi dans le secteur public, due principalement aux réformes entamées par le Gouvernement marocain dans l'administration publique au début des années 2000, qui ont conduit à réduire les nouveaux recrutements et à accélérer les départs en retraite dans l'administration publique et les collectivités locales.
- L'évolution de l'emploi a été marquée par des mutations sectorielles importantes. Le secteur de l'agriculture, qui été le premier employeur durant la dernière décennie, est désormais devancé par le secteur tertiaire. Le secteur de l'industrie (y compris le BTP), il vient en troisième position en légère hausse depuis 2000.
- Une légère baisse de la contribution du secteur informel à l'emploi non agricole. Cette évolution est due particulièrement à la baisse importante de la part de l'emploi informel dans le secteur du commerce (passant de 81,1% en 2007 à 68,4% en 2013), accompagnée d'une légère hausse dans les autres secteurs d'activité.
- L'évolution des déséquilibres du marché du travail est marquée par une baisse importante du taux de chômage durant la période 2000-2009 (passant de 13,4% à 9%), suivie d'une quasi stabilisation autour de 9% depuis 2010.

Néanmoins, le taux de chômage reste élevé chez les jeunes, les diplômés et dans les zones urbaines.

- L'analyse des profils des chômeurs fait ressortir une forte vulnérabilité des jeunes primo demandeurs d'emploi et des chômeurs de longue durée, ce qui souligne l'inadéquation formation-emploi.

Références Bibliographiques

Benrida, A. et Baraka, N., La croissance économique et l'emploi : Rapport du cinquantenaire – Maroc, 2005.

Commission européenne et Haute représentante de l'Union pour les Affaires étrangères et la Politique de sécurité, Une stratégie nouvelle à l'égard d'un voisinage en mutation, COM(2011) 303 final, Bruxelles, 2011a.

Conseil économique, social et environnemental, Projet de rapport sur l'emploi des jeunes, 2011.

Haut-Commissariat au Plan, « Croissance et développement humain au Maroc », Repères statistiques 1998-2008, 2008.

Haut-Commissariat au Plan, Activité, emploi et chômage, rapports détaillés, HCP, Rabat, différentes années.

Haut-Commissariat au Plan, Annuaire statistiques 2000-2015, Direction de la statistique.

Haut-Commissariat au Plan, Indicateurs démographiques, Centre d'études et de recherches démographiques, 2007.

Haut-Commissariat au Plan, Indicateurs sociaux, 2002-07, Direction de la statistique.

Haut-Commissariat au Plan, Prospective Maroc 2030 : Les futurs du Maroc, HCP, Rabat, 2009.

Haut-Commissariat au Plan, Prospective Maroc 2030 : Quelle démographie, HCP, Rabat, 2008.

Haut-Commissariat au Plan, Rapports des résultats détaillés de l'enquête nationale sur l'emploi pour les divers passages de l'enquête, Direction de la statistique.

Haut-Commissariat au Plan, Résultats des recensements de la population 1960, 1971, 1982, 1994, 2004, 2014 Direction de la statistique.

Ibourk, A. et Bensaid, M. (2010). Déterminants du chômage d'exclusion des diplômés au Maroc : Une analyse microéconométrique.

3

ANALYSE DU MARCHE DU TRAVAIL DES JEUNES EN MILIEU RURAL

Aomar IBOURK

Introduction

L'emploi des jeunes en milieu rural reste un déterminant de la réduction de la pauvreté, de la cohésion et de la stabilité sociale. De ce fait, leur insertion professionnelle reste un des défis majeurs à relever pour leur inclusion et la valorisation de la force potentielle de travail qu'ils constituent. L'amélioration de leur employabilité doit être au cœur des politiques publiques. Cela suppose, bien évidemment, au préalable une meilleure connaissance des spécificités et des caractéristiques des emplois de ces jeunes. Il importe aussi d'appréhender leurs difficultés d'insertion professionnelle et de cerner le processus de leur transition vers un emploi décent et stable.

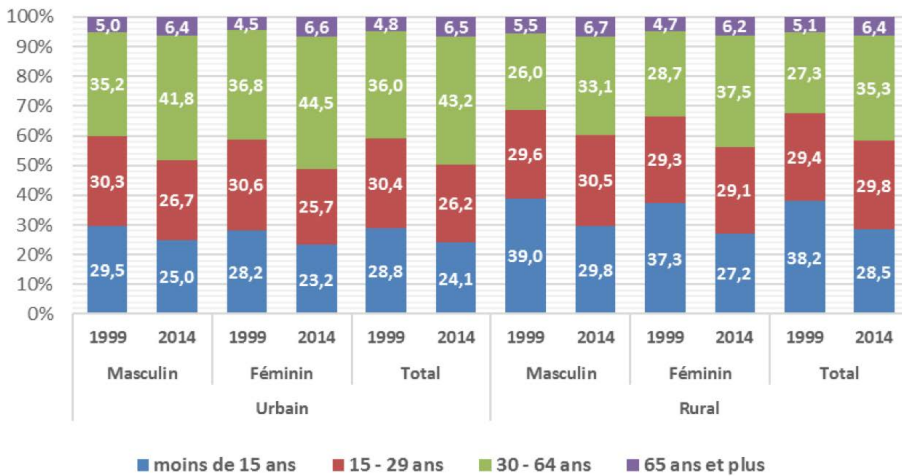
Dans ce cadre, ce papier vise à apporter des éclairages sur la situation des jeunes sur le marché du travail au milieu rural à travers des analyses portant, notamment, sur les caractéristiques sociodémographiques des jeunes, l'offre de travail et l'emploi des jeunes ruraux, les comportements des jeunes en matière de recherche d'emploi, les jeunes ruraux Neets et l'intention entrepreneuriale des jeunes en milieu rural.

I. Caractéristiques sociodémographiques des jeunes

Durant les quinze dernières années, la structure de la population selon l'âge a connu des changements significatifs et surtout en milieu rural. Il s'agit principalement de la baisse de la population de moins de 15 ans et de la croissance de la population d'âge actif. En effet, la proportion des jeunes de moins de 15 ans a baissé de 32,4% en 2000 à 25,9% en 2014 (6,5 points de pourcentage) au niveau national. La part de la population âgée de 60 ans et plus dans la population totale est passée de 7,8% à 9,8% durant cette période.

En milieu rural, la part des enfants ruraux âgés de moins de 15 ans a régressé de près de 10 points de pourcentage. La part des jeunes âgés entre 15 et 29 ans a presque stagné sur cette période. Quant aux adultes âgés de plus de 30 ans, leur part dans la population totale a augmenté de 9,3 points.

Graph 1 : Evolution de la structure de la population selon les tranches d'âges et le milieu de résidence (%)



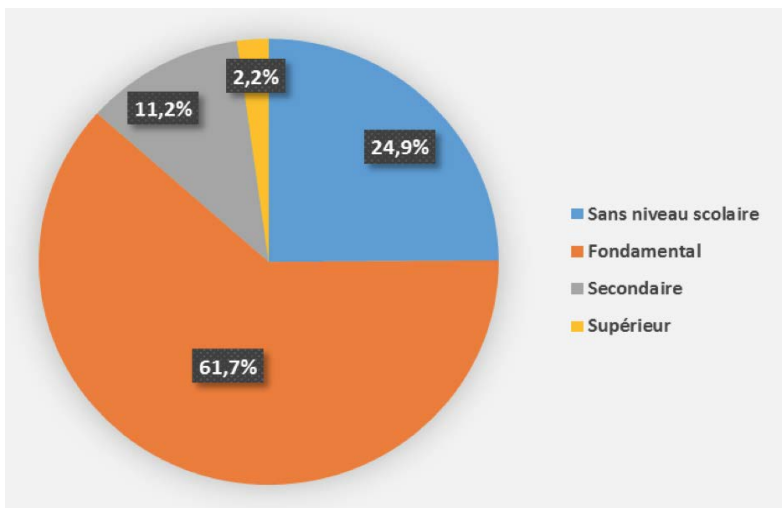
Source : Elaboré par l'auteur sur la base des données du HCP.

1. Faible niveau d'instruction des jeunes ruraux

Malgré les efforts déployés par le Maroc en termes de scolarisation durant les quinze dernières années, la situation en milieu rural reste peu rassurante. En

effet, en 2014¹¹, un cinquième des jeunes dans ce milieu n’ont jamais accédé à l’école, 61,7% ont le niveau fondamental, 11,2% ont le niveau secondaire et seuls 2,2% ont pu avoir un niveau supérieur.

Graphe 2 : Jeunes âgés de 15 - 29 ans selon le niveau scolaire



Source : Elaboré par l’auteur sur la base des données du HCP.

Selon le sexe, les filles rurales enregistrent encore un retard considérable en termes de scolarisation en comparaison avec les jeunes hommes. Un tiers d’entre elles n’ont jamais accédé à l’école (contre 15,4% pour les hommes) et seules 7, 5% qui ont un niveau supérieur (contre 14,8% pour les hommes).

2. Une amélioration insuffisante de la qualification des jeunes ruraux

La qualification des jeunes ruraux reste assez faible par rapport à celle de leurs homologues citadins et ceci malgré la baisse de la part des sans diplôme durant les dernières années. Plus de la moitié (55,7%) des jeunes âgés de 15-29 ans, en 2014, ont déclaré qu’ils n’ont aucun diplôme, 41,4% ont un diplôme de

¹¹ Les résultats détaillés de l’enquête nationale de l’emploi des années 2015 et 2016 ne sont pas encore disponibles.

niveau moyen¹² et seuls 2,9% des jeunes ont un niveau de diplôme supérieur¹³. Ces taux étaient, respectivement, de 80,7%, 18% et 1,3%, ce qui signifie une nette amélioration de niveau de qualification des jeunes ruraux au cours de cette période.

Tableau 1 : Evolution de la structure de la population des jeunes âgés de 15-29 ans selon le niveau de qualification (%)

Milieu \ Année	Urbain		Rural	
	1999	2014	1999	2014
Diplôme				
Sans diplôme	38,3	20,7	80,7	55,7
Dip. Niveau moyen	49,5	58	18	41,4
Dip. Niveau supérieur	12,2	21,3	1,3	2,9
Total	100	100	100	100

Source : Haut-commissariat au Plan, (Enquête nationale sur l'emploi).

Quoique l'accès des jeunes femmes rurales aux diplômes soit amélioré entre 1999 et 2014, plus de deux tiers parmi elles n'ont aucun diplôme (contre 44,7% pour les hommes) et 31% ont un niveau de diplôme moyen (contre 51,6% pour les hommes). L'accès aux diplômes de niveau supérieur reste limité pour les femmes et les hommes, soient 2,2% et 3,7% respectivement.

II. Offre de travail des jeunes ruraux

L'offre de travail en milieu rural est estimée à environ 5,4 millions personnes en 2016, soit plus de 46% du total des actifs au niveau national. Les femmes représentent plus d'un quart des actifs ruraux (32,3%) contre 21,2% en milieu urbain et 26,3% au niveau national. L'analyse de la structure de la population active rurale selon l'âge fait ressortir que plus d'un quart des actifs ruraux sont des jeunes âgés de 15-29 ans.

12 Les diplômes de niveau moyen regroupent les certificats de l'enseignement primaire, ceux du secondaire collégial et les diplômes de qualification ou de spécialisation professionnelle.

13 Les diplômes de niveau supérieur regroupent les baccalauréats, les diplômes de techniciens ou de techniciens spécialisés et les diplômes d'enseignement supérieur (facultés, grandes écoles et instituts).

1. Recul de participation des jeunes ruraux à l'activité économique

En termes d'évolution, l'analyse de la structure de l'offre de travail rural révèle une tendance vers le renforcement de la tranche d'âge adulte 30 ans et plus contre un rétrécissement accéléré de la population jeune (15-29 ans) et infantile (moins de 15 ans). En effet, la part des actifs ruraux âgés de 30 ans et plus a augmenté de plus de 14 points de pourcentage depuis 1999, pour s'établir à 63% en 2014, contre une baisse de 7,3 et 7,1 points, respectivement, pour les actifs âgés de 15-29 ans et moins de 15 ans. Cette évolution est dû principalement aux efforts de scolarisation en milieu rural et surtout pour les filles dans ce milieu.

Tableau 2 : Evolution de la structure de la population des jeunes âgés de 15-29 ans selon le niveau de qualification (%)

Diplôme	Rural		Variation (en points de pourcentage)
	1999	2014	
Moins de 15 ans	8,2	1,1	-7,1
15 - 29 ans	43,2	35,9	-7,3
30 -64 ans	44,3	58,1	13,8
65 ans et plus	4,3	4,9	0,6
Total	100	100	-

Source : Haut-commissariat au Plan, (Enquête nationale sur l'emploi).

2. Une faible participation économique des femmes rurales

Le taux d'activité en milieu rural a connu une baisse de plus de 7 points dans l'espace de dix-sept ans pour se situer à 55,7% en 2016. Ce taux cache des disparités importantes selon le sexe. En effet, le taux d'activité des hommes ruraux est supérieur de plus de deux fois à celui des femmes (77,9% et 34,9% respectivement). Pour les jeunes ruraux, le rapport entre les taux d'activité des hommes et des femmes est de 2,4 fois.

En termes d'évolution, l'activité féminine a enregistré une baisse continue durant les dernières années, particulièrement dans les zones rurales. En effet, le taux d'activité des femmes rurales a baissé de 6 points de pourcentage

entre 1999 et 2016, passant respectivement de 40,9% à 34,9%. Cette baisse est de 6,2 points chez les femmes urbaines. L'accès de plus en plus tardif des jeunes femmes rurales à la vie active s'explique particulièrement par les efforts importants déployés ces dernières années dans le domaine de la scolarisation.

Par ailleurs, les différences dans les taux d'activité des hommes et des femmes sont largement discutées dans le contexte marocain, et les principales explications de la faible participation des femmes au marché du travail convergent vers les stéréotypes sociaux et au contexte économique qui n'est pas favorable pour une participation plus importante de la femme. À côté de cela, s'ajoute le fait que la fille et surtout en milieu rural part de plus en plus à l'école au lieu de rester à la maison ou intégrer le marché du travail à un âge précoce.

Tableau 3 : Evolution du taux d'activité selon le sexe et le milieu de résidence (%)

	Urbain		Rural		National	
	1999	2016	1999	2016	1999	2016
Hommes	74,6	66,3	85,5	77,9	79,3	70,8
Femmes	22,8	16,6	40,9	34,9	30,3	23,6
Total	48,1	40,5	63,1	55,7	54,4	46,4

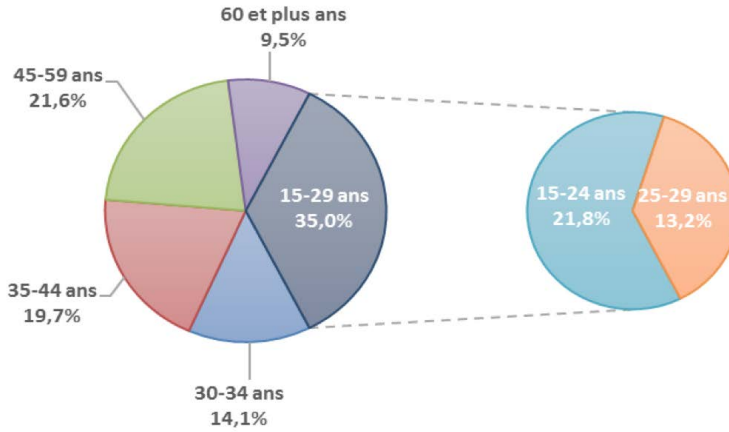
Source : Haut-commissariat au Plan, (Enquête nationale sur l'emploi).

III. Emploi des jeunes ruraux

Le volume global de l'emploi (15 ans et plus) en milieu rural s'est établi à 5,2 millions de personnes en 2016, soit près de la moitié (49%) du total de l'emploi au niveau national. Les femmes représentent près d'un tiers (32,9%) des actifs occupés dans les zones rurales. Les jeunes âgés de 15-29 ans représentent 35% du total des actifs ruraux (2014)¹⁴.

¹⁴ Les résultats détaillés de l'enquête nationale de l'emploi des années 2015 et 2016 ne sont pas encore disponibles.

Graphe 3 : Structure de l'emploi en milieu rural selon l'âge (%)

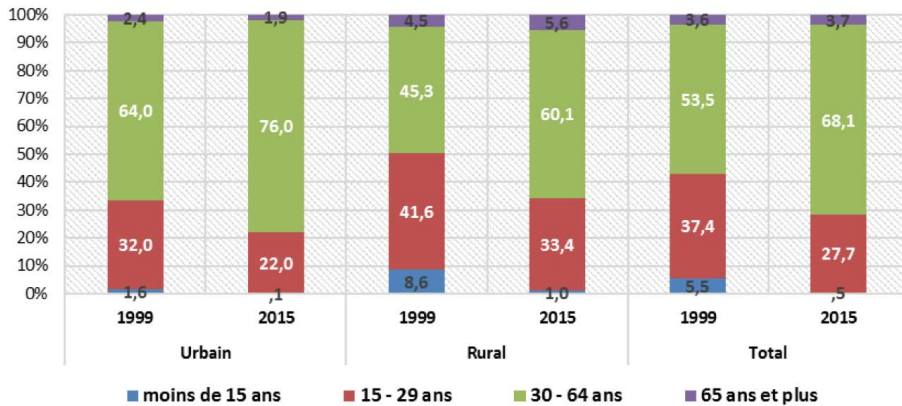


Source : Elaboré par l'auteur sur la base des données du HCP.

En termes d'évolution, l'emploi des jeunes âgés de 15-29 ans en milieu rural a enregistré une baisse de 15,1% entre 1999 et 2014 (-24% pour les femmes et -10,7% pour les hommes). Le taux de féminisation de l'emploi rural a connu une baisse de 3,5 points en passant de 33,3% à 29,8% durant cette même période. Ces tendances dans l'emploi rural s'expliquent, en grande partie, par les efforts de scolarisation des enfants dans ce milieu et surtout pour les jeunes filles.

L'analyse de la composition de l'emploi rural selon les tranches d'âge révèle une nette régression de la part des enfants de moins de 15 ans et de celle des jeunes âgés entre 15 et 29 ans. La part de ces derniers dans l'emploi rural a régressé de 8,2 points de pourcentage en passant de 41,6% en 1999 à 33,4% en 2015.

Graphe 4 : Evolution de la structure de l'emploi selon l'âge et le milieu de résidence entre 1999 et 2015(%)



Source : Elaboré par l'auteur sur la base des données du HCP.

1. Faible qualification de l'emploi des jeunes ruraux

Malgré les efforts déployés ces dernières années en termes de scolarisation dans le monde rural, la population active occupée dans ce milieu reste très peu qualifiée qu'en milieu urbain. En effet, près de deux tiers des jeunes ruraux actifs occupés n'ont aucun diplôme contre 31% en milieu urbain. Près de huit jeunes femmes sur dix en emploi n'ont aucun niveau de diplôme, alors qu'en milieu urbain cette proportion n'est que de 23,5%. Ce constat s'expliquerait par le mode d'activité économique différent d'un milieu à l'autre. En effet, avec la prépondérance de l'activité agricole en milieu rural, la femme travaille généralement comme aide-familiale dans l'exploitation du chef de ménage. En milieu urbain, la femme est plus exigeante en termes d'emploi, avec une absence de postes d'emploi de qualité pour les non-diplômées. En outre, des qualifications importantes de l'emploi féminin sont enregistrées dans ce milieu.

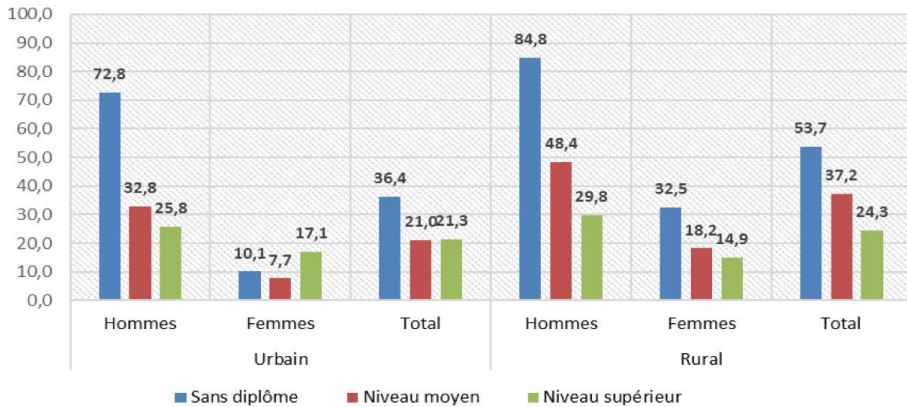
Tableau 4: Evolution de la qualification de l'emploi des jeunes selon le sexe et le milieu de résidence (%)

	Urbain						Rural					
	Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total	
	1999	2014	1999	2014	1999	2014	1999	2014	1999	2014	1999	2014
Sans diplôme	53,1	33,0	52,4	23,5	52,9	31,0	79,1	59,3	95,3	78,5	84,5	65,0
Niveau Fondamental	34,0	44,4	27,4	31,4	32,2	41,7	19,5	37,0	4,3	19,8	14,4	31,9
Niveau Secondaire	2,4	3,0	2,2	5,5	2,4	3,5	0,3	0,7	0,1	0,3	0,2	0,6
Niveau Supérieur	2,1	4,2	4,9	13,1	2,9	6,1	0,1	0,3	0,0	0,3	0,1	0,3
Niveau Technicien	3,1	6,7	6,0	17,6	3,9	9,0	0,4	0,6	0,0	0,6	0,3	0,6
Qualification/Spécialisation professionnelle	5,0	8,5	7,0	8,9	5,6	8,6	0,6	2,0	0,2	0,5	0,5	1,6
Non déclarés	0,2	0,1	0,2	0,0	0,2	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Haut-commissariat au Plan, (Enquête nationale sur l'emploi).

En milieu rural, les non diplômés enregistrent le taux d'emploi le plus élevé (53,7%), suivis par les diplômés de niveau moyen (37,2%) et les diplômés de niveau supérieur (24,3%). Dans les zones urbaines, ce sont les non diplômés qui enregistrent le taux d'emploi le plus élevé (36,4%), suivis des diplômés de niveau supérieur (21,3%) et les diplômés de niveau moyen (21%). L'accès aux diplômes favorise l'emploi féminin et surtout en milieu urbain. En effet, le taux d'emploi des femmes citadines passe de 10,1% pour celles n'ayant aucun diplôme à 17,1% pour celles ayant un diplôme de niveau supérieur.

Graphe 5 : Taux d'emploi des jeunes selon le niveau de diplôme, le sexe et le milieu de résidence (%), 2014



Source : Elaboré par l'auteur sur la base des données du HCP.

Sur le plan sectoriel, le secteur de l'agriculture, forêt et pêche reste le principal secteur employeur des actifs ruraux. Il s'accapare près de trois quarts de l'emploi des jeunes en milieu rural en 2014, contre seulement 4,6% en milieu urbain. En revanche, le secteur des services occupe 59,4% des actifs occupés citadins, suivi par celui de "l'industrie y compris l'artisanat" (22,6%) et de celui des BTP (13,4%).

Selon le sexe, neuf jeunes femmes sur dix exercent dans le secteur de l'agriculture, forêt et pêche. Par contre les femmes citadines en emploi sont plus présentes dans les secteurs des services (63,1%) et de l'Industrie y compris l'artisanat (31,9%).

Tableau 5 : Evolution de la structure de l'emploi des jeunes selon le secteur d'activité, le sexe et le milieu de résidence (%)

	Urbain						Rural					
	Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total	
	1999	2014	1999	2014	1999	2014	1999	2014	1999	2014	1999	2014
Agriculture, forêt et pêche	5,7	4,8	4,7	3,9	5,5	4,6	78,2	67,4	88,7	92,2	81,7	74,8
Industrie (y compris l'artisanat)	26,4	20,1	55,8	31,9	34,4	22,6	4,9	5,7	9,4	4,2	6,4	5,2
BTP	12,6	16,8	0,4	1,1	9,3	13,4	5,7	11,7	0	0,2	3,8	8,3
Services	55,3	58,4	39	63,1	50,8	59,4	11,2	15,2	1,8	3,5	8,1	11,7
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : Haut-commissariat au Plan, (Enquête nationale sur l'emploi).

En milieu rural, le secteur des BTP et, dans une moindre mesure, celui des “services” sont peu féminisés. En revanche, les femmes sont plus présentes au niveau des secteurs de “l’agriculture, forêt et pêche” et de l’industrie y compris l’artisanat ; plus d’un tiers (36,8%) des postes d’emploi en 2014 sont dédiés aux jeunes femmes pour le premier secteur et 23,8% pour le deuxième.

Par ailleurs, l’analyse de la structure de la population des jeunes actifs occupés selon les grands groupes de professions dévoile la fragilité des emplois exercés en milieu rural par ces jeunes. En effet, plus de deux tiers (67,3%) des jeunes travailleurs ruraux exercent en tant qu’“ouvriers et manœuvres agricoles et de la pêche”, suivis des “Manœuvres non agricoles, manutentionnaires et travailleurs des petits métiers”, avec 10,7%, des “artisans et ouvriers qualifiés des métiers artisanaux” avec 8,7% et des “exploitants agricoles, pêcheurs, forestiers, chasseurs” avec 7,1%. Les autres professions sont relativement peu répandues.

Tableau 6 : Evolution de la structure de l'emploi des jeunes ruraux selon les grands groupes de profession (%)

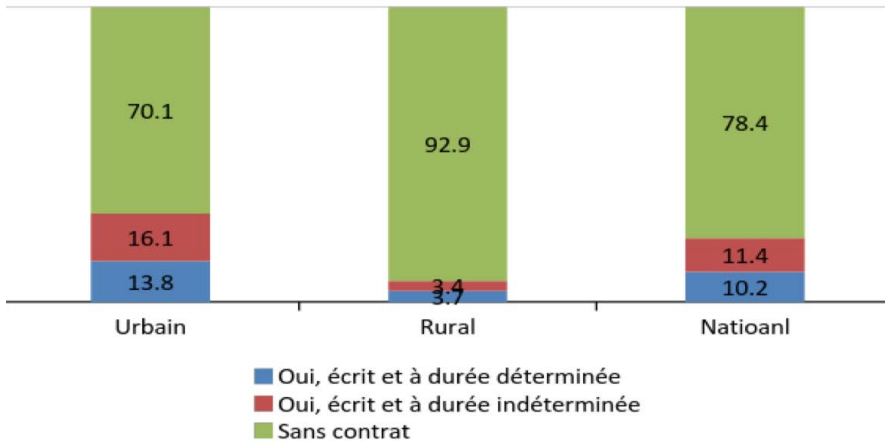
	Rural		Variation (en points de pourcentage)
	1999	2014	
Exploitants agricoles, pêcheurs, forestiers, chasseurs	5,9	7,1	+1,2
Artisans et ouvriers qualifiés des métiers artisanaux	7,3	8,7	+1,4
Ouvriers et manœuvres agricoles et de la pêche	75,4	67,3	-8,1
Manœuvres non agricoles, manutentionnaires et travailleurs des petits métiers	7,2	10,7	+3,5
Autres	4,2	6,2	+2
Total	100,0	100,0	-

Source : Haut-commissariat au Plan, (Enquête nationale sur l'emploi).

2. Faible qualité de l'emploi des jeunes ruraux

La disposition d'un contrat de travail est un indicateur de stabilité de l'emploi. En 2014, le pourcentage des jeunes salariés qui n'en bénéficient pas s'élève à 78,4% alors que la part des salariés qui travaillent avec un contrat écrit et à durée indéterminée s'élève à 11,4%. En milieu rural, la situation est plus préoccupante. En effet, plus de neuf jeunes sur dix exercent leur emploi sans aucun contrat et seuls 3,4% qui ont un contrat écrit et à durée indéterminée, ces proportions sont respectivement de 70,1% et 16,1% pour les jeunes salariés citadins.

Graphe 6 : Structure de l’emploi salarié des jeunes selon le type de contrat et le milieu de résidence (%), 2014



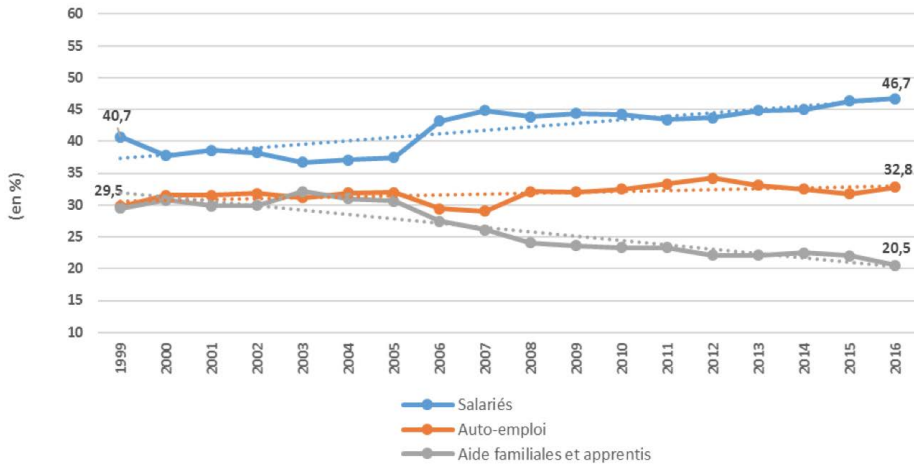
Source : Elaboré par l’auteur sur la base des données du HCP.

Si on approche l’informalité de l’emploi par l’accès à une couverture médicale dans l’emploi exercé, on trouve plus de 78% des actifs occupés au niveau national exercent leur activité économique dans l’informel en 2016. Ce taux est de 64,6% en zones urbaines et près de 93% en zones rurales. Selon le genre, ce taux varie entre 51,2% chez les femmes actives en milieu urbain et 97,6% chez les femmes actives en milieu rural en 2014¹⁵(contre 91,9% chez les hommes actifs occupés en zones rurales). Pour les jeunes âgés de 15-29 ans, ce taux est de 88% au niveau national en 2014, 96,6% en milieu rural et 75,3% en milieu urbain.

L’analyse de l’évolution de la structure de l’emploi selon le statut professionnel permet de relever une baisse de la part de l’emploi non-rémunéré (aides-familiales et apprentis) au profit, essentiellement, de l’auto-emploi (indépendants, employeurs et associés et membres de coopérative). En effet, la part de l’emploi non rémunéré a diminué depuis 1999 (29,5%) pour s’établir à 20,5% en 2016 et la part des salariés progresse, passant de 40,7% en 1999 à 46,7% en 2016. Toutefois, le taux de salariat reste faible, particulièrement en milieu rural.

¹⁵ Les résultats détaillés de l’enquête nationale de l’emploi des années 2015 et 2016 ne sont pas encore disponibles.

Graph 7 : Evolution de la structure de l'emploi selon le statut professionnelle au niveau national (%)

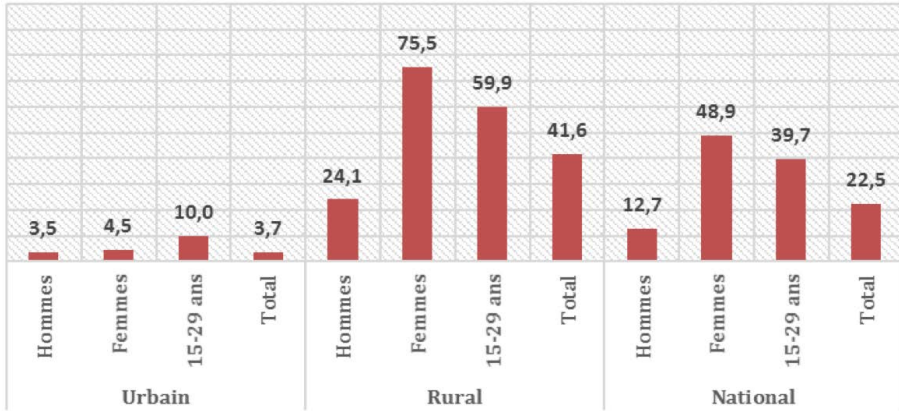


Source : Elaboré par l'auteur sur la base des données du HCP.

Malgré cette baisse de la part de l'emploi non rémunéré au niveau national, il est encore répandu parmi les jeunes âgés de 15-29 ans et surtout en milieu rural. En effet, en milieu rural, six jeunes actifs occupés sur dix (60%) sont des aides-famille ou apprentis en 2014, quasi exclusivement au sein du secteur agricole. Alors que la part du salariat n'est que de 26,9% contre 69,5% en milieu urbain.

Selon le genre, force est de constater que la part des aides familiales est particulièrement élevée chez les femmes, particulièrement dans les zones rurales. Ainsi, plus des trois quarts (75,5%) des femmes actives occupées rurales sont des aides familiales ou apprentis contre seulement 4,5% chez les femmes urbaines en 2014. Ces taux sont, respectivement, de 78,3% et 7,8% en 1999.

Graphe 8 : Part de l’emploi non-rémunéré selon le sexe, l’âge et le milieu de résidence, en 2014(%)



Source : Elaboré par l’auteur sur la base des données du HCP.

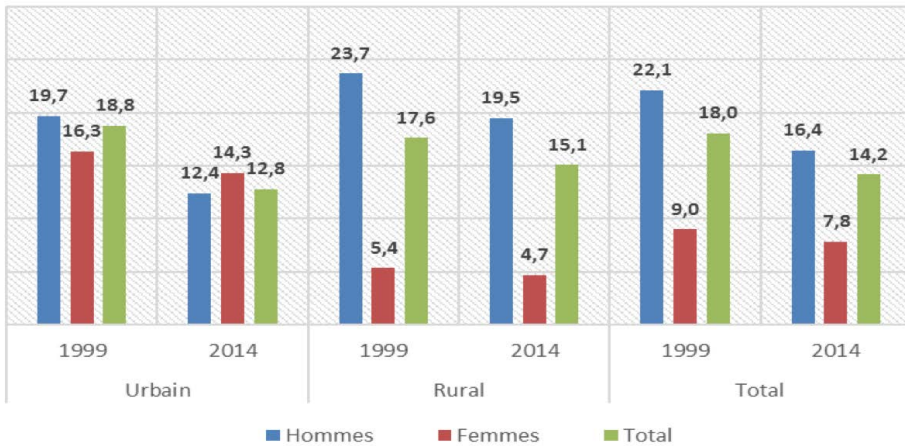
Autre fait marquant de la qualité de l’emploi en milieu rural, la prédominance du sous-emploi qui est une composante de la sous-utilisation de la main d’œuvre. En 2016, le sous-emploi touche 646000 d’actifs occupés au milieu rural, soit un taux de sous-emploi de 12,4%, contre 11,3% au niveau national et 10,2% en milieu urbain.

Pour les jeunes, le sous-emploi touche plus de 15% en milieu rural contre 12,8% en milieu urbain en 2014¹⁶. Cette proportion cache des disparités selon le sexe ; elle est de 19,5% chez les jeunes hommes ruraux, soit quatre fois supérieur à celle des jeunes filles rurales (4,7%).

En termes d’évolution, le taux de sous-emploi des jeunes en milieu rural a enregistré une tendance baissière, passant de 17,6% en 1999 à 15,1% en 2014. Cette baisse est plus marquée chez les jeunes hommes que chez les jeunes femmes durant cette période.

¹⁶ Les résultats détaillés de l’enquête nationale de l’emploi des années 2015 et 2016 ne sont pas encore disponibles.

Graphe 9 : Evolution du taux de sous-emploi des jeunes selon la situation dans la profession et le milieu de résidence (%)



Source : Elaboré par l'auteur sur la base des données du HCP.

IV. Analyse de comportements des jeunes en matière de recherche d'emploi

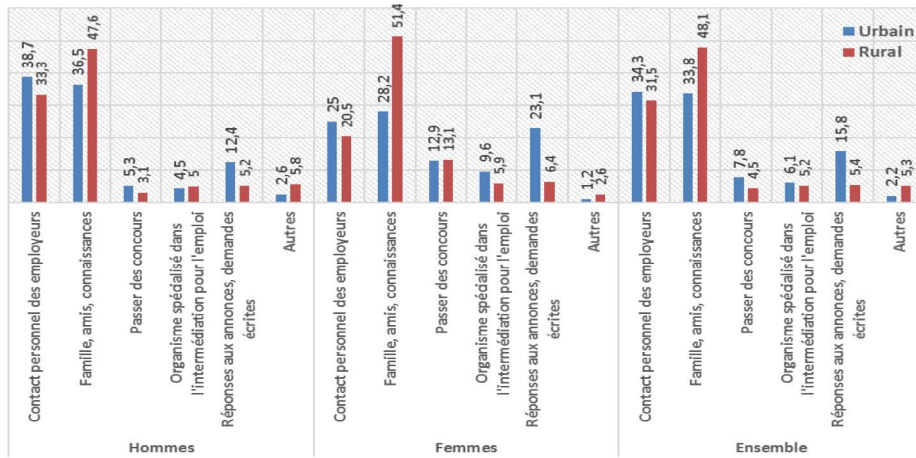
La prédominance du réseau de relation interpersonnelle dans l'intermédiation sur le marché du travail est remarquable. En effet, le foyer parental et plus largement la famille constituent, dans le milieu rural, un puissant dispositif de régulation sociale. Malgré l'évolution sociétale induite par l'ouverture sur l'extérieur et le processus continu de l'urbanisation, la cellule familiale reste le cadre de référence des décisions individuelles. Les conditions familiales conditionnent encore fortement les décisions individuelles en matière de formation (choix du type de l'école, de la filière des études). La qualité et la densité du capital social de la famille constituent un puissant levier pour réussir la primo-insertion mais également réussir la mobilité ascendante sur le marché du travail. De plus, la cellule familiale joue le rôle d'assurance contre les risques du marché du travail qui vient pour combler l'absence totale ou l'insuffisance/l'inefficacité des dispositifs modernes de régulation (couverture sociale contre les risques de maladies, de chômage, d'invalidité et de vieillesse).

Les jeunes chômeurs ont eu recours principalement aux réseaux personnels et familiaux et contact personnel des employeurs pour chercher un emploi. En

effet, ces deux moyens traditionnels sont utilisés par près de 71% des chômeurs en 2015 (33,2% pour le premier et 37,7% pour le second). Les réponses aux annonces et les concours ont été déclarés comme moyen principal de recherche d'emploi par 19,3% des chômeurs (12,7% pour le premier et 6,6% pour le second). Les organismes spécialisés dans l'intermédiation pour l'emploi ne sont sollicités que par 5,1% de l'ensemble des chômeurs en 2015.

En milieu rural, près de la moitié des jeunes chercheurs d'emploi (48,1%) utilisent les réseaux familiaux et les connaissances personnelles pour trouver un emploi. Selon le sexe, cette proportion est de 51,4% et 47,6% respectivement pour les femmes et les hommes. L'utilisation des moyens formels, tel que les organismes d'intermédiation, n'est pas un choix répandu chez les chômeurs ruraux ; seuls 5,2% d'entre eux qui font recours à ce moyen de recherche.

Graph 10 : Parts des jeunes chômeurs selon le moyen principal de recherche d'emploi, le milieu de résidence et le sexe (en %)



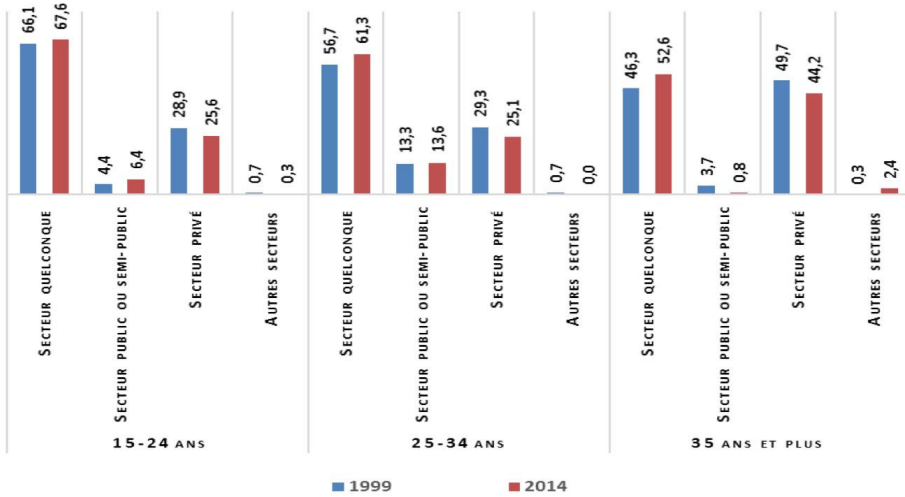
Source : Elaboré par l'auteur sur la base des données du HCP.

1. L'indifférence de jeunes ruraux pour le secteur où travailler

L'analyse de la structure de la population des chômeurs en milieu rural selon l'âge et le secteur d'emploi recherché révèle que plus des deux tiers (67,6%) des jeunes chômeurs âgés de 15-24 ans sont disposés à accepter un emploi dans n'importe quel secteur d'emploi en 2014, 25,6% préfèrent le secteur privé et

6,4% optent pour le secteur public ou semi-public. Ces proportions sont de 66,1%, 28,9% et 4,4% respectivement en 1999.

Graph 11 : Parts des jeunes chômeurs ruraux selon le moyen principal de recherche d'emploi, et le sexe (en %)



Source : Elaboré par l'auteur sur la base des données du HCP.

La préférence pour le secteur public change significativement avec le niveau de diplôme ; plus le niveau du diplôme augmente plus les jeunes chômeurs préfèrent le secteur public. Ainsi, 23% des jeunes chômeurs diplômés de niveau supérieur ont un penchant pour le secteur public contre 2,4% pour les diplômés de niveau moyen et 0,5% pour les non diplômés.

Tableau 6 : Structure (en%) des jeunes chômeurs (15-29 ans) selon le secteur d'emploi recherché et le niveau du diplôme

	Niveau de diplôme			Total
	Sans diplôme	Niveau moyen	Niveau supérieur	
N'importe quel secteur	67,7	68,2	60,9	65,8
Secteur public ou semi-public	0,5	2,4	23,0	8,4
Entreprise privée non agricole	27,2	28,3	16,0	24,3
Autres	4,5	1,1	0,1	1,4
Total	100	100	100	100

Source : Haut-commissariat au Plan, (Enquête nationale sur l'emploi).

2. L'entrepreneuriat et les jeunes chômeurs ruraux

L'analyse des principales caractéristiques socioprofessionnelles de l'emploi recherché par les jeunes chômeurs fait ressortir que les jeunes chômeurs au Maroc ont principalement une préférence pour le salariat. En effet, plus des trois quarts des jeunes chômeurs ruraux (77,6%) préfèrent de travailler comme salariés et 18,2% n'ont pas d'exigence pour le statut. L'entrepreneuriat, que ce soit en milieu rural ou urbain, n'est pas envisagé par la plupart des jeunes chômeurs. Seulement 4,2% des jeunes préfèrent travailler pour leurs propres comptes en milieu rurale contre 3,4% en milieu urbain.

Tableau 7 : Structure (en%) des chômeurs selon les principales caractéristiques Socioprofessionnelles de l'emploi recherché, le sexe, l'âge et le niveau du diplôme

	Milieu de résidence						Niveau de diplôme			
	Urbain			Rural			Sans diplôme	Niveau moyen	Niveau supérieur	Total
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total				
Salarié	77,0	88,6	80,8	77,0	81,6	77,6	75,3	76,6	88,6	80,1
Pour propre compte	4,3	1,5	3,4	4,7	,8	4,2	4,8	4,3	1,6	3,6
N'importe quel statut	18,6	9,9	15,8	18,3	17,6	18,2	19,9	19,0	9,8	16,3
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : Haut-commissariat au Plan, (Enquête nationale sur l'emploi).

Par ailleurs, l'analyse de la structure de la population des jeunes chômeurs selon le lieu de travail recherché fait ressortir que les jeunes chômeurs urbains préfèrent chercher un emploi à proximité du lieu de résidence, alors que les jeunes chômeurs ruraux, soit ils n'ont pas une préférence spécifique pour le lieu (35,8%), soit ils optent pour chercher un emploi dans la ville la plus proche (33,1%).

V. Le Neet¹⁷ des jeunes ruraux

Les atouts, qui font de la jeunesse un élément de force peuvent se transformer en sources de tensions sociales dans l'absence de circonstances appropriées à leur utilisation. Ainsi, le dividende démographique pourrait facilement se transformer en un fardeau démographique.

L'indicateur Neets indique les jeunes qui sont sans emploi et hors du système éducatif ou de formation professionnelle. Le fait qu'un jeune soit NEET peut engendrer des complications, pouvant toucher à plusieurs aspects, le jeune lui-même ainsi que sa société. Ces aspects concernent aussi bien ce qui est relatif à l'employabilité que la personnalité et la cohésion sociale.

Etant fortement corrélé avec le chômage de longue durée, être NEET est synonyme de baisse de l'employabilité à cause du manque du contact avec le milieu professionnel et ce qui advient en termes de développement de compétences.

En se focalisant sur les jeunes en situation de chômage ou d'inactivité qui éprouvent plus de difficultés à transiter vers le marché du travail, l'enquête nationale sur l'emploi révèle que près d'un quart des jeunes âgés de 15 à 24 ans (1,7 million jeunes) sont sans emploi et hors systèmes éducatif ou de formation professionnelle au niveau national en 2016. Selon le genre, force est de constater que ce taux est plus élevé chez les jeunes femmes (44%) que chez les jeunes hommes (11,7%). Selon le niveau d'instruction, il convient de noter que 18% des NEET en 2015 n'ont jamais fréquenté l'école, 25% sont analphabètes, et 51% n'ont aucun diplôme.

L'analyse de la structure des jeunes Neets reste très sensible au sexe et aux classes d'âges retenues. En effet, une différence majeure existe entre les sexes puisque 70% des hommes Neets sont chômeurs, alors que 93% des femmes Neets sont inactives. Aussi, les femmes au foyer constituent le principal contributeur à la population des Neets au Maroc.

17 Le terme NEET réfère à l'expression anglaise : Not in Employment, Education or Training)

Tableau 8 : Structure des Neets (15-29 ans) selon les tranches d'âge (%), 2014

	Urbain			Rural			Total		
	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total
15 - 19	14,8	13,3	13,6	34,7	31,9	32,3	21	22,2	21,9
20 - 24	38,3	34,8	35,7	37,3	34,3	34,7	38	34,6	35,3
25 - 29	46,9	52	50,7	28	33,8	33	41	43,3	42,8
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : Haut-commissariat au Plan, (Enquête nationale sur l'emploi).

En termes d'évolution, le taux de NEET a baissé de plus de dix points de pourcentage entre 1999 et 2016, passant respectivement de 35,7% à près de 25% en 2016, sous l'effet principalement d'une amélioration du taux de scolarisation.

Conclusion

Les différentes analyses développées dans ce papier témoignent du faible niveau de qualification et de participation des jeunes et des femmes à la vie active en milieu rural ainsi que de la vulnérabilité au travail et de la faible qualité des emplois occupés par ces jeunes ruraux, particulièrement les femmes.

La précarité dans l'emploi des jeunes ruraux constitue une forme de dysfonctionnement du marché du travail. Elle doit faire l'objet d'une attention particulière de la part des décideurs politiques, tout en tenant compte des caractéristiques spécifiques du marché du travail en milieu rural dans l'élaboration des politiques et d'actions favorisant l'insertion des jeunes et des femmes dans le marché du travail.

Certes, des efforts importants ont été consentis au Maroc durant les dernières années pour adapter des mesures actives de promotion d'emploi en vigueur aux conditions des jeunes ruraux via des initiatives d'expérimentation des politiques territorialisées de l'emploi. Néanmoins, et en dépit des initiatives réalisées, force est de constater que les politiques d'emploi souffrent des faiblesses en matière de ciblage de certaines catégories des jeunes, notamment les femmes et les jeunes ruraux, les jeunes Neets, etc.

Il est donc nécessaire de mettre en place des interventions ciblées pour aider les jeunes ruraux et les femmes rurales à s'affranchir les obstacles auxquels ils font face pour entrer et se maintenir sur le marché de travail. Aussi, une analyse approfondie des facteurs de découragement des jeunes Neets est de grande utilité aux pouvoirs publics. Elle permettra d'apporter des solutions appropriées aux besoins spécifiques et aux attentes de cette catégorie de jeunes, en vue de faciliter leur inclusion économique et sociale à travers l'insertion dans le marché du travail.

Références

Conseil économique, social et environnemental, Projet de rapport sur l'emploi des jeunes, 2011.

Haut-Commissariat au Plan, « Croissance et développement humain au Maroc », Repères statistiques 1998-2008, 2008.

Haut-Commissariat au Plan, Activité, emploi et chômage, rapports détaillés, HCP, Rabat, différentes années.

Haut-Commissariat au Plan, Annuaire statistique 2000-2015, Direction de la statistique.

Haut-Commissariat au Plan, Indicateurs démographiques, Centre d'études et de recherches démographiques, 2007.

Haut-Commissariat au Plan, Indicateurs sociaux, 2002-07, Direction de la statistique.

Haut-Commissariat au Plan, Prospective Maroc 2030 : Les futurs du Maroc, HCP, Rabat, 2009.

Haut-Commissariat au Plan, Prospective Maroc 2030 : Quelle démographie, HCP, Rabat, 2008.

Haut-Commissariat au Plan, Rapports des résultats détaillés de l'enquête nationale sur l'emploi pour les divers passages de l'enquête, Direction de la statistique.

Haut-Commissariat au Plan, Résultats des recensements de la population 1960, 1971, 1982, 1994, 2004, 2014 Direction de la statistique.

PARTIE II

CHOMAGE, STRUCTURE
DU MARCHÉ ET
CROISSANCE

1

DYNAMIQUE DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET CYCLES ÉCONOMIQUES AU MAROC

Laila DRISSI BOURHANBOUR et Ilhame LAGRINE

Ce document reflète les idées personnelles de leurs auteurs et n'exprime pas la position de Bank Al-Maghrib

Résumé

Ce papier présente une étude quantitative explorant la relation entre le marché du travail et les cycles économiques au Maroc. Les données qui y sont considérées sont les valeurs ajoutées globale, agricole et hors agriculture ainsi que les taux de chômage avec ses différentes catégories (par région, par genre et des jeunes). En se basant sur une approche de tendance segmentée, nous extrayons les composantes de court et de long terme de chacune de ces séries. Nous estimons, ensuite, une régression linéaire entre les cycles des taux de chômage, comme variable expliquée, et les cycles économiques, conformément à la spécification en différence de la loi d'Okun. Nos résultats montrent que les effets du cycle économique sur le taux de chômage au Maroc ne sont pas stables sur toute la période. Ces effets, quoiqu'ils demeurent faibles, se sont nettement renforcés depuis 2004. Nos résultats mettent en lumière également les disparités entre catégorie qui réapparaissent en terme du degré de sensibilité de chacune des catégories aux fluctuations des cycles.

Classification JEL : E20, E32.

Mots-clés : Tendance, Cycle, Changement structurel, Taux de chômage.

Abstract

This paper provides a quantitative study exploring the relationship between the labor market and economic cycles in Morocco. The data taken into consideration are the global, agricultural and non-agricultural added-values and unemployment rates (global, by region, by gender and for youth). Following the segmented trend approach, we extract the short and long-term components of each of these series. We estimate a linear regression between cyclical unemployment rate as dependent variable and economic cycles, according to the difference specification of Okun's law. Our results confirm the existence of a negative correlation between cycles, which is getting stronger at the end of the sample. Our results also highlight the disparities between categories in terms of the degree of sensitivity of each category to economic cycles.

Classification JEL: E20, E32.

Keywords: Trend, Cycle, Structural breaks, Unemployment rate.

Introduction

Au cours du cycle économique, les fluctuations de la production et du taux de chômage sont de signes opposés. La production étant une variable procyclique, ses fluctuations donnent naissance aux expansions et contractions du cycle. Alors que le chômage est une variable anticyclique qui augmente lors des contractions et diminue en période d'expansion.

Le premier objectif de ce papier est d'explorer le lien entre les fluctuations du cycle économique et la dynamique du chômage. Les travaux publiés sur le marché du travail au Maroc et dans les autres économies émergentes ont très peu abordé cette question en particulier. Boz et al. (2015) et Neumeyer et Perri (2005) font l'exception, ils ont systématiquement calculé les propriétés cycliques des variables-clés du marché du travail d'un échantillon d'économies émergentes et les ont comparés à celles d'un ensemble de pays développés. Ils ont conclu que la variabilité de l'emploi par rapport au PIB est plus faible comparativement au pays développés. Par ailleurs, de nombreux auteurs ont montré que les conséquences des fluctuations cycliques sur l'emploi dépendent des caractéristiques de la population en chômage ; il existe des différences selon le genre (Peiro et al. 2012), l'âge (Banerji et al. 2015) et les qualifications (Mukoyama et Şahin 2005). Aussi, le deuxième objectif de ce travail est d'étudier les effets du cycle économique sur ces différentes catégories au Maroc.

Pour ce faire, le cycle a été extrait selon l'approche de tendance segmentée sur la période allant de 1999 à fin 2014. Cette approche consiste à déterminer la tendance de long terme tenant compte de ses points de rupture structurels déterminés à l'aide du test de Lee et Strazicich (2003). L'impact du cycle économique sur le taux de chômage de différentes catégories est exploré en se basant sur la loi d'Okun.

Nos résultats montrent que les effets du cycle économique sur le taux de chômage au Maroc ne sont pas stables sur toute la période. Ces effets, quoiqu'ils demeurent faibles, se sont nettement renforcés depuis 2004. Des changements structurels sur le marché du travail et la diversification de l'économie marocaine expliquent probablement ce renforcement. De plus, notre résultat diffère sur certains aspects des conclusions d'autres études. En effet, le chômage des travailleurs non qualifiés au Maroc est moins sensible aux cycles économiques contrairement aux résultats habituellement retrouvés dans la littérature internationale. En revanche, le chômage des femmes, comme dans la majorité des études que l'on retrouve sur la question, est moins sensible que celui des hommes aux cycles.

Le présent document est structuré comme suit ; dans une première partie

on analyse brièvement l'évolution du taux de chômage, dans la deuxième partie on présente la méthodologie et les résultats de l'extraction du cycle économique des séries, et enfin dans la dernière partie on présente nos estimations et nos conclusions sur le lien entre le taux de chômage et le cycle économique.

I. L'évolution contrastée du taux de chômage au Maroc

Entre 1999 et 2014, le taux de chômage a réalisé une performance remarquable en passant de 14% à 9.7%. Elle est demeurée toutefois insuffisante pour résorber les dualités endémiques dont souffre le marché du travail. En effet, une simple comparaison des taux de chômage prévalant chez les catégories les plus vulnérables entre les périodes 1999-2002 et 2011-2014 (voir tableau. 1) montre que le marché du travail continue à souffrir des mêmes quatre dualités ;

Tableau 1 : Évolution du taux de chômage par catégorie

	1999-2002	2011-2014	variation en %
Global	13,0	9,2	-29%
Sans diplôme	6,9	4,3	-38%
Avec diplôme	25,9	16,6	-36%
Masculin	13,0	8,9	-31%
Féminin	13,3	10,0	-25%
Entre 15 et 24 ans	19,3	18,9	-2%
Entre 25 et 34 ans	19,9	13,2	-34%
Rural	4,7	4,0	-16%
Urbain	20,6	13,8	-33%

Source : Elaboré par l'auteur sur la base des données du HCP.

- Une dualité due au milieu géographique ; le taux de chômage chez les ruraux est le plus faible mais les emplois proposés sont précaires et souvent dans le secteur informel. Malgré un net repli, le chômage est resté un phénomène essentiellement urbain.
- Une dualité due au genre ; le déclin du taux de chômage enregistré par les femmes est inférieur à celui des hommes, 31 % contre 25 %. En conséquence, les inégalités entre les hommes et les femmes se sont renforcées sur la période, le différentiel de taux de chômage est passé de 0.3 % à 1 %. Cette inégalité est encore mieux appréhendée par l'examen des

taux de participation des femmes (voir tableau.2), qui affichent des niveaux très faibles, 25 % contre 73 % pour les hommes. De même, les femmes occupent des emplois plus précaires et moins rentables.

- Dualité selon le niveau d'instruction ; malgré une importante baisse du taux de chômage chez les diplômés, ils ont continué à afficher des taux de chômage largement supérieures à la moyenne. Quant au taux de chômage des personnes non qualifiées, il a enregistré la baisse la plus marquée et continue à se situer à des niveaux exceptionnellement faibles. Toutefois, il faut noter que les travailleurs les plus qualifiés occupent les emplois les plus protégés.
- Dualité selon l'âge ; les jeunes ont continué à enregistrer les taux de chômage les plus élevés et en particulier dans la catégorie des 15-24 ans qui a connu la baisse de chômage la plus faible sur la période à l'heure même où son taux d'activité est en nette repli sur la période (-25 %). Par contre, la catégorie des 25-34, même si elle continue à enregistrer des taux sensiblement supérieurs au taux de chômage global, sa situation s'est nettement améliorée en enregistrant une baisse importante à 34 % sur la période.

Il ressort déjà de cette simple analyse descriptive que les différents taux de chômage n'ont pas vu leur situation s'améliorer dans les mêmes proportions que la moyenne nationale. L'analyse de l'évolution des taux d'activités montre de plus que les compartiments ayant connus les taux de chômage les plus élevés ont aussi enregistré les baisses des taux d'activité les plus marquées. En effet, une grande partie de la population active en âge de travailler est découragée par les conditions du marché du travail. Les jeunes en particulier préfèrent prolonger leurs études notamment en période de repli du chômage des diplômés.

Par ailleurs, le taux d'activité (voir tableau. 2) qui était déjà relativement faible au début des années 2000 est en baisse de 7 % sur la période. Il varie, selon le milieu géographique, l'âge, le genre et le niveau de diplôme, avec les caractéristiques suivantes : (i) il est plus élevé en milieu rural, avec 14 points de différence par rapport au milieu urbain ; (ii) il est plus élevé pour les hommes (75,9 %) que pour les femmes (26,6 %) ; (iii) il est plus élevé pour la tranche d'âge 35-44 ans ; et (iv) il est plus élevé pour les diplômés de l'enseignement supérieur (66,8 %).

Tableau 2 : Évolution des taux d'activité par catégories

	1999-2002	2014-2011	variation%
Global	52,2	48,6	-7%
Sans diplôme	51,2	49,0	-4%
Avec diplôme	54,2	48,0	-11%
Masculin	78,1	73,4	-6%
Féminin	27,1	25,2	-7%
Entre 15 et 24 ans	44,2	33,4	-25%
Entre 25 et 34 ans	63,0	61,4	-3%
Entre 35 et 44ans	62,9	61,4	-2%
44 ans et plus	44,3	44,5	0%
Rural	60,4	57,5	-5%
Urbain	46,4	42,7	-8%

Source : Elaboré par l'auteur sur la base des données du HCP.

II. Méthodologie et base de données

1. La loi d'Okun

Pour analyser le lien entre le taux de chômage et le cycle économique, une estimation de la loi d'Okun est réalisée. Cette relation est très souvent utilisée pour capturer la relation empirique négative qui existe entre le taux de chômage et la croissance économique. En revanche, elle a été rarement introduite pour mesurer la corrélation entre une catégorie particulière de chômeurs et le cycle économique. Deux exceptions notables sont Banerji et al. (2015) qui l'a utilisé pour le chômage des jeunes et Peiro et al. (2012) pour le chômage par genre.

La spécification choisie dans ce travail est une spécification en gap, c'est-à-dire avec un taux de chômage et un output en différence par rapport à leurs valeurs d'équilibre, au lieu d'une spécification en variation, c'est-à-dire de simples variations du taux de chômage et de l'output. En effet, Ball et al. (2013) passe en revue les différentes spécifications et concluent que celle qui est en gap est mieux indiquée pour tenir compte du taux de chômage d'équilibre variable dans le temps. Cette hypothèse étant probablement plus adéquate pour le Maroc où le taux de chômage sur la période n'est pas stationnaire. Ainsi, la spécification choisie prend la forme suivante ;

$$U_t - U_t^* = \beta \cdot (Y_t - Y_t^*) + \varepsilon_t \quad (1)$$

Il s'agit de régresser le taux de chômage en écart à son niveau d'équilibre $U_t - U_t^*$ contre la composante cyclique de la valeur ajoutée ($Y_t - Y_t^*$). Ce qui revient à identifier les cycles des différentes séries.

2. Identification et analyse des cycles

Afin d'explorer la relation entre le cycle économique et le chômage, il est nécessaire de l'extraire des séries considérées dans notre étude. La décomposition des séries économiques, en cycle et tendance, fait l'objet d'un débat permanent dans le cercle des économistes dans les deux milieux académique et professionnel. En effet, la majorité des séries macroéconomiques se caractérisent par l'existence de deux composantes majeures, en l'occurrence, les composantes cyclique et tendancielle. La composante tendancielle reflète le comportement de long terme de la série alors que la composante cyclique renvoie à son comportement de court à moyen terme ce qui lui confère une importance cruciale dans l'élaboration de politiques économiques conjoncturelles.

Concernant les cycles économiques, il y a deux approches permettant leurs identifications. La première consiste à identifier les points de retournement des cycles avec une méthode non paramétrique, à savoir, l'algorithme de Bry et Boschan (1971), sans assumer d'hypothèses sur les tendances. Cette méthode nécessite un préalable nettoyage de la série pour que les composantes irrégulières et saisonnières ne faussent pas les cycles déterminés. La deuxième approche, plus générale, consiste à décomposer la série en trois parties, une composante tendancielle, une composante irrégulière et un cycle. Néanmoins, en présence de ruptures structurelles au niveau de la tendance, la deuxième approche n'est plus robuste, c'est pour cette raison que nous avons jugé opportun de procéder à une identification des cycles en présence de tendances segmentées. Sur le plan historique, l'approche de la tendance segmentée a été une des premières utilisées pour représenter et évaluer la croissance potentielle. Cette méthode a ensuite été abondamment critiquée dans les années 80 pour deux objections majeures. D'une part, suivant cette approche, on assume une tendance déterministe alors qu'il y a de nombreux travaux économétriques appliqués aux séries non stationnaires, notamment pour des pays industrialisés, qui suggèrent que la tendance du PIB pourrait être stochastique. D'autre part, avant le développement des tests dispensant de la connaissance a priori des dates de rupture, cette approche dépendait des choix préalables qu'on fait a priori pour les dates de rupture et qui sont potentiellement arbitraires. Cependant, l'économétrie des changements structurels s'est enrichie au cours des dernières années et propose des éléments de réponse à ces deux types d'objections.

Le test de changement structurel adopté dans ce papier est celui développé

par Lee et Strazicich (2003). Il permet de tester l'existence des points de ruptures dans la série en niveau et dans sa tendance en se basant sur le test de racine unitaire. Son fondement statistique consiste à tester le modèle sans rupture contre deux modèles contenant plusieurs ruptures, le premier au niveau de la constante uniquement et le deuxième au niveau de la constante et la tendance.

Ce test est appliqué aux séries de taux de chômage ainsi qu'aux logarithme des données trimestrielles de la valeur ajoutée totale ainsi qu'à ses deux composantes agricole et non agricole. Elles couvrent la période allant du premier trimestre 1980 au dernier trimestre 2014. Les données sur le marché du travail sont issues de l'enquête nationale de l'emploi élaborée régulièrement par le Haut-Commissariat au Plan. Ces observations ne sont disponibles qu'à partir du premier trimestre 1999.

3. Résultats

Les résultats des tests (voir tableau.3), révèlent une concordance entre les points de rupture détectés dans les différentes séries. Il en ressort que la première survient à la fin des années 90, la deuxième aux alentours de 2004 et la dernière coïncide avec la crise mondiale récente.

Tableau 3 : résultats du test Lee et Strazicich (2003)

Séries	Tendance et constante
Valeur ajoutée	1997:T3 2001:T2 2009:T3
Valeur ajoutée Hors agriculture	1997:T2 2009:T3 uniquement en niveau
Valeur ajoutée agricole	1988:T2 2001:T3 2004:T1 2008:T3
Taux de chômage National	2005:T3 2012:T1
Taux de chômage Urbain	2005:T3 2009:T3
Taux de chômage Rural	2002:T3 2005:T4
Taux du chômage des jeunes entre 15 à 24 ans	2005:T4 2009:T1
Taux du chômage des jeunes entre 25 à 34 ans	2002:T2 2006:T2 2009:T3
Taux du chômage des sans diplômes	2006:T2 2008:T4
Taux du chômage des avec diplômes	2005:T3 2009:T3
Taux du chômage e des femmes	2002:T2 2005:T3 2008:T1
Taux du chômage des hommes	2001:T4 2005:T4 2012:T1

Les points de rupture détectés au niveau de la valeur ajoutée agricole reflètent probablement les effets climatiques. Quant au taux de chômage national (voir Graphe.1), la tendance baissière qu'il a empruntée début 1999 a décéléré au

milieu de l'année 2005, puis s'est inversée depuis début 2012. Ce phénomène est aussi vérifié pour le taux de chômage en milieu urbain (voir Graphe.2) dont la tendance baissière s'est inversée fin 2009. Le taux de chômage rural (voir Graphe.3), quant à lui, est passé jusqu'à maintenant par trois régimes. Le premier régime couvre la période de 1999 à 2002, caractérisée par une tendance baissière accélérée. Le deuxième régime de fin 2002 à 2005 se détermine par cette même tendance baissière qui s'inverse et s'accélère ce qui marque le troisième et dernier régime débutant fin 2005.

Le taux de chômage des jeunes âgés de 15 ans à 24 ans (voir Graphe.4) a connu une tendance baissière accélérée depuis le début de l'échantillon jusqu'à fin 2005 pour s'inscrire ensuite sur un sentier haussier décéléré et désaccentué en niveau depuis 2009. Parallèlement, le taux de chômage des jeunes âgés de 25 ans à 34 ans a connu la même évolution avec des niveaux plus faibles.

Le taux de chômage des hommes a baissé graduellement depuis le début d'échantillon (voir Graphe.4), et a entamé une tendance haussière depuis début 2012 enregistrée jusqu'à maintenant. Par ailleurs, après sa stabilisation relative entre 1999 et 2002, le taux de chômage des femmes s'est inscrit dans une tendance baissière pour atteindre ses niveaux les plus bas entre 2002 et début 2008, néanmoins, cette tendance s'est inversée également depuis fin 2008.

Finalement, la baisse du taux de chômage des diplômés et non diplômés a été freinée par la crise pour se stabiliser autour d'un taux moyen très faible pour les non diplômés comparativement à celui des diplômés.

4. Identification des cycles

Les cycles économiques sont ensuite identifiés à l'aide du filtre Christiano et Fitzgerald après extraction des tendances estimées des séries. Ce filtrage des séries est nécessaire pour les nettoyer des composantes irrégulières. A première vue (voir Graphes 5 à 12), les cycles de la valeur ajoutée globale proviennent davantage des cycles agricoles. Ainsi, l'évolution de court terme de la croissance au Maroc est affectée en grande partie par le secteur agricole.

Ces cycles mettent en évidence deux régimes durant lesquels les aspects contracycliques entre les cycles économiques et les taux de chômage semblent être complètement différents. En effet, pour toutes les séries étudiées, les cycles deviennent plus réguliers et moins larges vers la fin de l'échantillon. De plus, les cycles du taux de chômage semblent devenir contracycliques avec l'ensemble des valeurs ajoutées qu'à partir de fin 2004 début 2005.

III. Taux de chômage et cycles économiques : Résultats

L'équation (1) a été estimée pour différents taux de chômage ; global, urbain, rural, des diplômés, des sans diplômés, des 15-24 ans, des 25-34 ans, des femmes et des hommes, et pour deux spécifications du cycle, la première par rapport à la valeur ajoutée globale et la deuxième en déclinant la valeur ajoutée en agricole et hors agriculture.

Par ailleurs, quasiment toutes les équations estimées sur la période 1999-2014 ne sont pas stables, les tests effectués (Bai et Perron) plaident en faveur de ruptures généralement entre fin 2004 et début de 2005 selon les spécifications.

Tableau 4 : résultats de l'estimation de la loi d'Okun

Taux de chômage	Échantillon	VA	R ²	Va hors Ag (t-5)	Va Ag	R ²
Global	1999Q1 2014Q4	-0.002	0%	-0.13***	-0.67*	22%
	1999Q1 2004Q1	0.07	5%	-0.17**	0.07	30%
	2004Q1 2014Q4	-0.08*	12%	-0.09***	-1.85***	40%
Urbain	1999Q1 2014Q4	-0.089	4%	-0.08	-1.38***	12%
	2004Q1 2014Q4	-0.22***	39%	-0.12***	-2.90***	50%
Rural	1999Q1 2014Q4	-0.015	1%	-0.02	0.14	4%
	2005Q4 2014Q4	-0.05**	27%	-0.02*	-0.85***	42%
Taux de chômage	Échantillon	VA	R ²	Va hors Ag (t-5)	Va Ag	R ²
Femme	1999Q1 2014Q4	-0.008	0%	-0.10***	-0.50	7%
	1999Q1 2004Q1	-0.13*	12%	-0.15**	0.39	14%
	2004Q4 2014Q4	-0.12*	12%	-0.06	-1.96**	18%
Homme	1999Q1 2014Q4	-0.03	3%	-0.06**	-0.69**	14%
	1999Q1 2004Q1	-0.03	2%	-0.14***	-0.31	39%
	2004Q2 2014Q4	-0.10**	28%	-0.01	-1.25***	25%
15-24	1999Q1 2014Q4	-0.03	1%	-0.07*	0.18	5%
	1999Q1 2005Q1	0.02	6%	-0.07	1.15	11%
	2005Q2 2014Q4	-0.10**	14%	-0.11***	-1.50***	30%
25-34	1999Q1 2014Q4	-0.09	4%	-0.21***	-0.38***	17%
	2004Q1 2014Q4	-0.18**	23%	-0.17***	-3.50***	57%

Avec Diplôme	1999Q1	2014Q4	-0.17**	9%	-0.25***	-2.34***	27%
	2005Q4	2014Q4	-0.27***	24%	-0.13**	-5.05***	44%

Taux de chômage	Échantillon	VA	R ²	Va hors Ag	Va Ag	R ²
Sans	1999Q1 2014Q4	-0.009**	0.4%	-0.08***	-0.22	8%
Diplôme	2004Q4 2014Q4	-0.09***	19%	-0.10***	-1.13***	34%

1. Taux de chômage global

Sur la totalité de la période, il ne représente aucune contra-cyclicité significative avec la valeur ajoutée (voir Tableau.4). En revanche, sur un sous-échantillon de 2004 T1 et 2014 T4, la contra-cyclicité se renforce légèrement. Sur cet échantillon, lorsque la valeur ajoutée est désagrégée, il en ressort que le taux de chômage présente une forte contra-cyclicité avec l'agriculture, alors qu'avec la valeur ajoutée non agricole, elle est plus faible et retardée de cinq trimestres.

2. Taux de chômage urbain versus taux de chômage rural

Le taux de chômage urbain affiche les mêmes tendances que le taux de chômage global (voir Tableau.4). Quant au taux de chômage rural, il ne commence à présenter une nette sensibilité au cycle économique qu'à partir de 2004 T1. Bien que cette sensibilité soit plus forte vis-à-vis du cycle agricole, elle est aussi non négligeable vis-à-vis du cycle non agricole, ce qui peut s'expliquer par le fait qu'une partie de la population active rurale occupe des emplois en ville.

3. Taux de chômage des non diplômés versus taux de chômage des diplômés

Le taux de chômage des diplômés est plus sensible que celui des non diplômés au cycle économique et en particulier depuis 2004 (voir Tableau.6). Cependant, le cycle de la valeur ajoutée hors agriculture affecte instantanément les non diplômés alors que son effet n'est ressenti sur les diplômés qu'après cinq trimestres. Ce résultat pourrait s'expliquer par une plus grande mobilité et capacité d'adaptation de la main d'œuvre non qualifiée qui lui permettrait, par exemple, de passer de l'agriculture, au BTP où au commerce ambulancier.

4. Taux de chômage des femmes versus taux de chômage des hommes

Le taux de chômage féminin (voir Tableau.5) est peu réactif au cycle économique probablement pour les mêmes raisons que celles évoquées précédemment pour les non qualifiés et étant donnée la nature des secteurs où elles opèrent. En revanche, le taux de chômage masculin a été peu sensible aux cycles agricoles avant 2004 T1 et au cycle non agricole après cette date.

5. Taux de chômage des jeunes 15-24 ans versus 25-34 ans

Le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 n'a commencé à être sensible aux cycles qu'à partir de 2005 T1 avec une légère préférence pour le cycle agricole (voir Tableau.5). S'agissant des 25-34 ans, ils ont été impactés par le cycle non agricole retardé de 5 trimestres sur toute la période mais depuis 2004, leur sensibilité s'est renforcée aussi à l'égard du cycle agricole.

In fine, les deux régimes qui caractérisent les estimations effectuées et qui mettent en évidence une instabilité du lien entre le chômage et le cycle économique peuvent être la résultante de plusieurs facteurs ;

- Dans la deuxième partie de l'échantillon, les taux d'activité baissent nettement ce qui signifie qu'une partie des chômeurs a quitté la population active. Par conséquent, les conditions sur le marché du travail se resserrent et le taux de chômage réagit plus amplement aux fluctuations du cycle économique ce qui renforce sa procyclicité.
- Les cycles économiques récents sont assez différents des précédents. Ils ont été plus courts et de plus faible ampleur ce qui peut modifier leur liaison avec le chômage.

Conclusion

Le présent papier fournit plus d'éclairage sur la relation entre les cycles économiques et la dynamique du marché du travail au Maroc. Les données qui y sont considérées sont la valeur ajoutée globale et ses deux composantes agricole et non agricole, ainsi que le taux de chômage national, urbain et rural, par genre et celui des jeunes. Après identification des cycles, nous avons estimé la relation d'Okun en différence. Nos résultats montrent que les taux de chômage deviennent depuis 2004 plus sensibles aux cycles économiques notamment à ceux de la valeur ajoutée agricole. La valeur ajoutée non agricole, quant à elle, a un effet retardé sur presque toutes les catégories du chômage prises en considération, sauf le chômage des non diplômés qui est affecté de manière instantanée par ses cycles. Toutefois, les résultats mettent en évidence le renforcement, au fil du temps, de la contribution de l'agriculture dans l'évolution de la cyclicité de l'économie marocaine. Cette dernière est devenue, à l'instar des cycles agricoles, plus courte et de plus faible ampleur.

Par ailleurs, sur la période étudiée, les taux d'activité ont nettement baissé ce qui perturbe la relation entre le cycle et le taux de chômage. Ce phénomène a été essentiellement observé chez les jeunes qui préfèrent poursuivre leurs études et se représenter sur le marché pour exiger un travail de meilleure qualité. De même, les femmes ont réduit leurs taux d'activité contrairement à ce qui s'est passé dans les autres pays, y compris des pays arabes. Cette baisse du taux d'activité, qui est un phénomène structurel, a amélioré les conditions sur le marché du travail et a renforcé la contra-cyclicité du chômage.

Références Bibliographiques

Agénor, P. R. et El Aynaoui K. (2003). Politiques du marché du travail et chômage au Maroc : une analyse quantitative. Washington, Banque Mondiale.

Banerji, A. Lin, H. et Saksonovs, S. (2015). Youth unemployment in advanced Europe: Okun's Law and Beyond.

Ball, L. Leigh, D. et Loungani, P. (2013). Okun's Law: Fit at Fifty? Working Paper 18668, National Bureau of Economic Research.

Boz, E et Durdu, B.C et Nan, L. (2015). Emerging Market Business Cycles: The Role of Labor Market Frictions. Journal of Money, Credit and Banking, Blackwell Publishing, vol. 47(1), pages 31-72, 02.

HCP (2013). Femmes marocaines et marché du travail : caractéristiques et évolution.

Mukoyama, T. et Sahin A. (2005). The cost of business cycles for unskilled workers. Staff Reports 214, Federal Reserve Bank of New York.

Neumeyer, P. et Perri, F. (2005). Business Cycles in Emerging Economies: The Role of Interest Rates. Journal of Monetary Economics, Vol. 52, pp. 345-380.

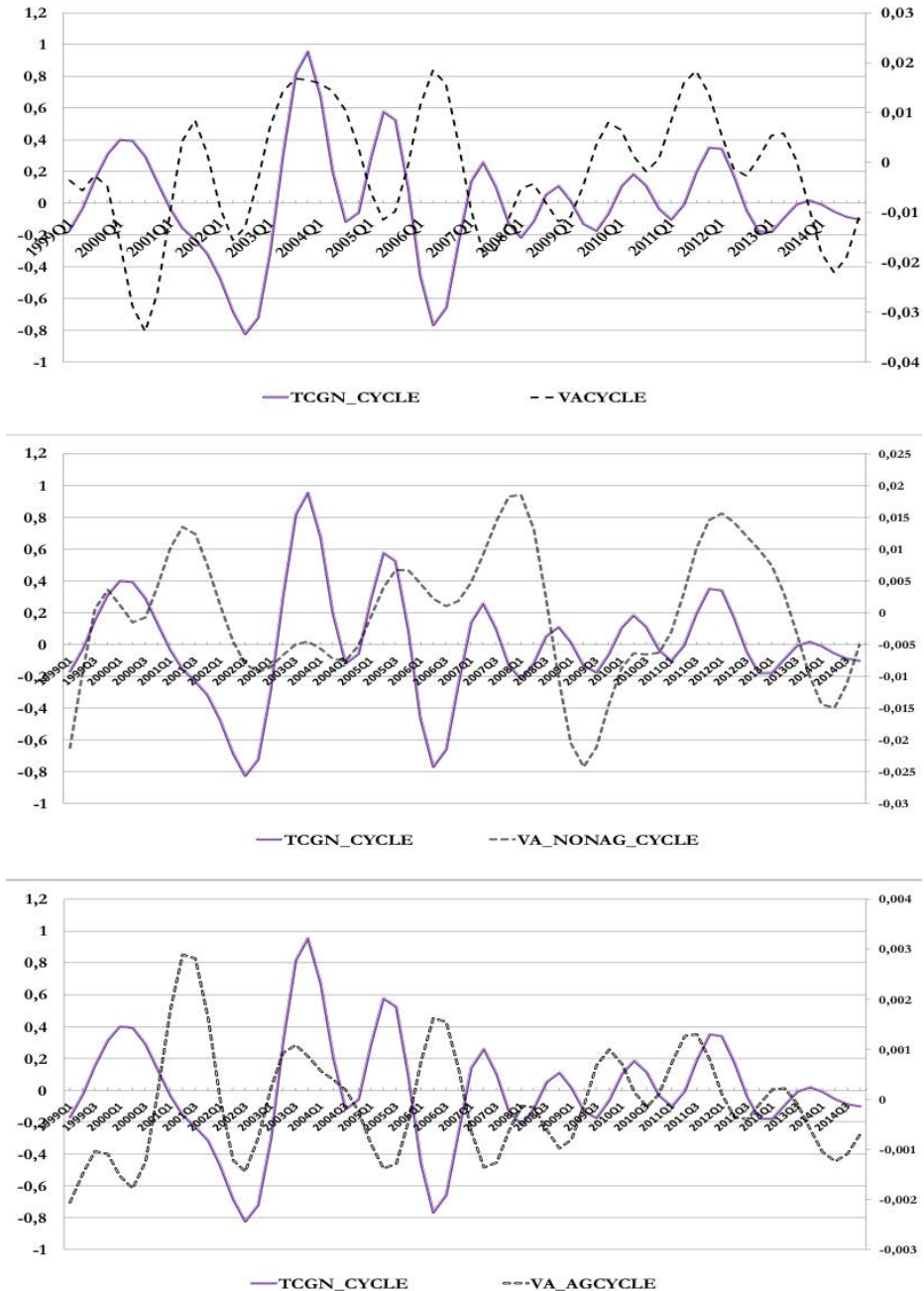
Owyang, M.T. et Sekhposyan, T. (2012). Okun's law over the Business Cycle: was the great recession all that different?

Peiró, A. et Belaire-Franch, J. et Gonzalo, M.T, (2012). Unemployment, cycle and gender. Journal of Macroeconomics, Elsevier, vol. 34(4), pages 1167-1175.

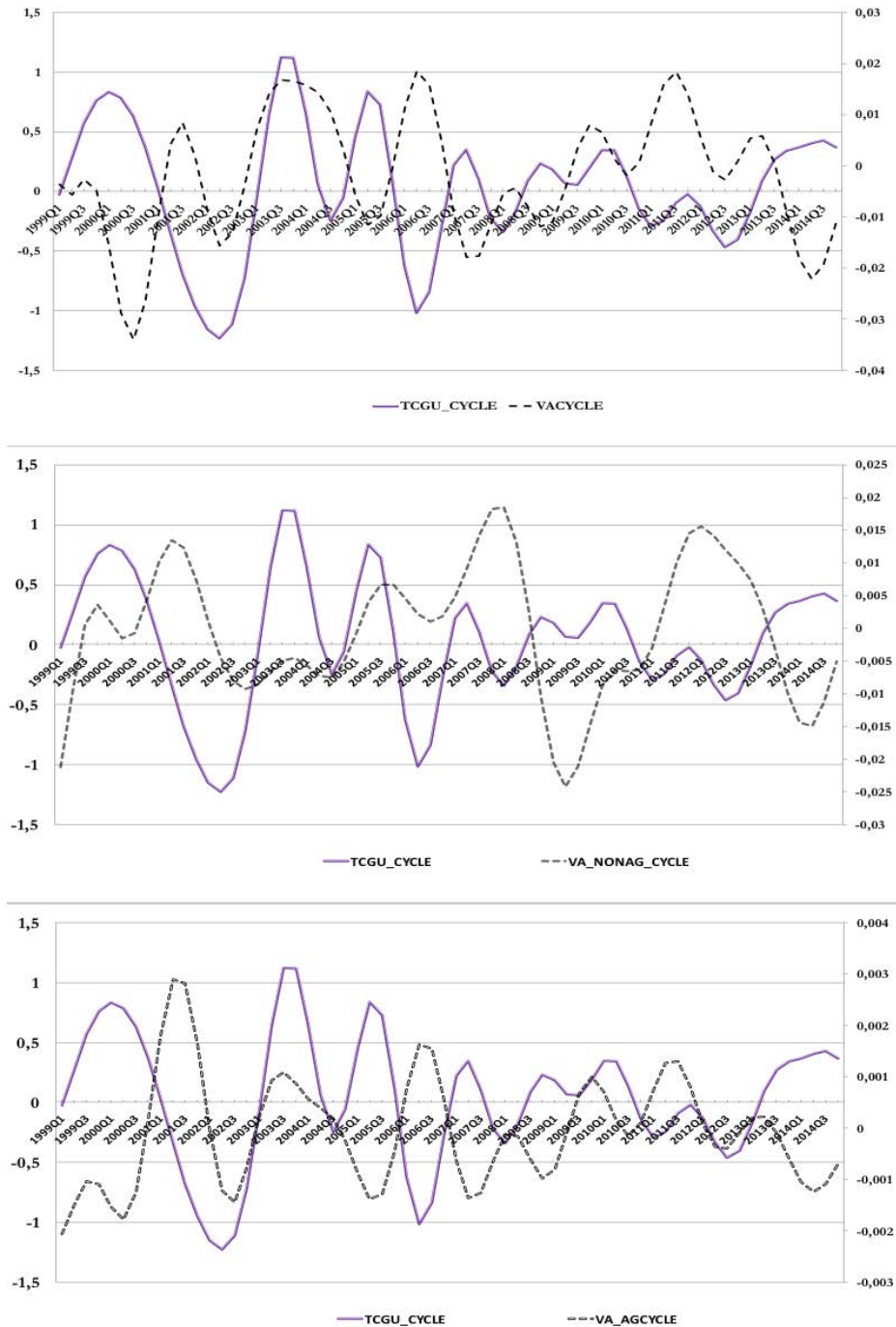
Bureau international du travail (2014). Etude de diagnostic sur la situation de l'emploi au Maroc.

Annexes

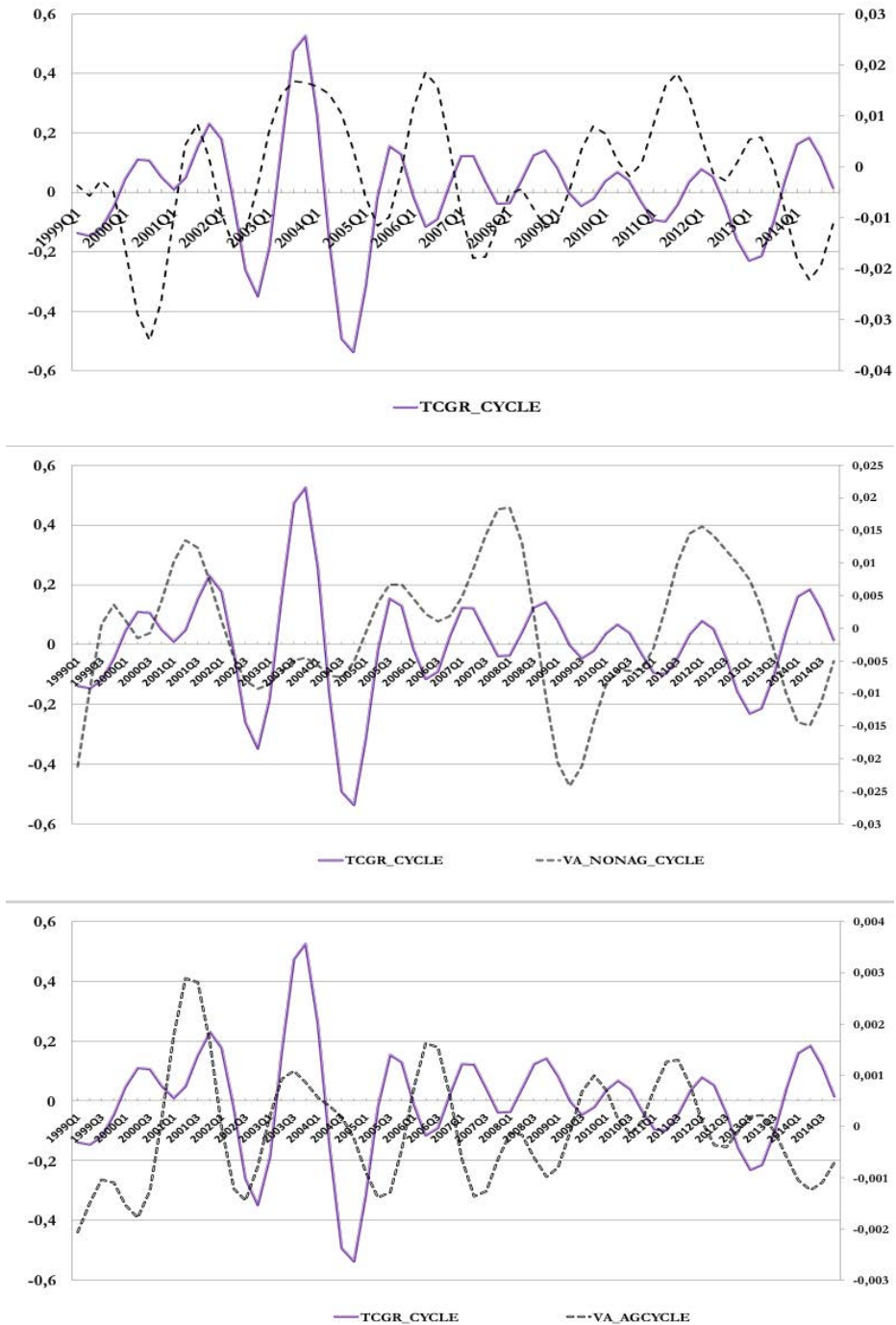
Graphe 1 : Évolution de la composante cyclique du taux de chômage national et celles des valeurs ajoutées



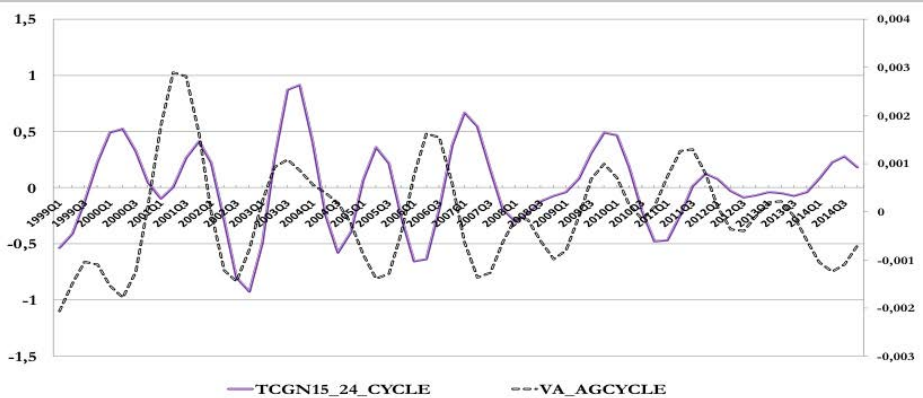
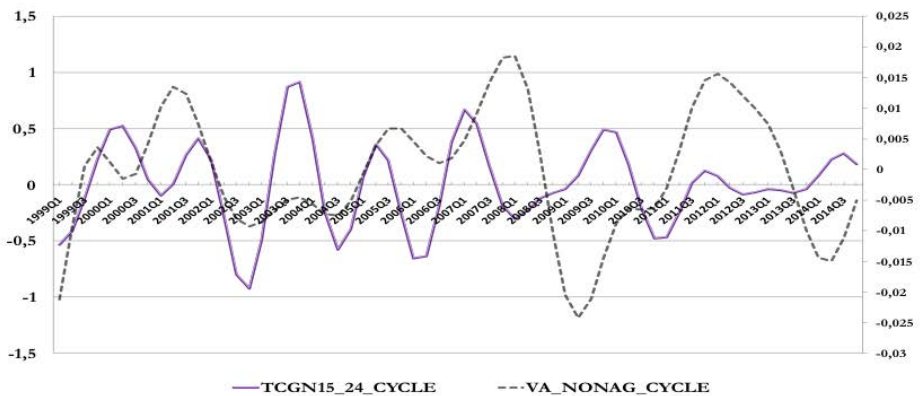
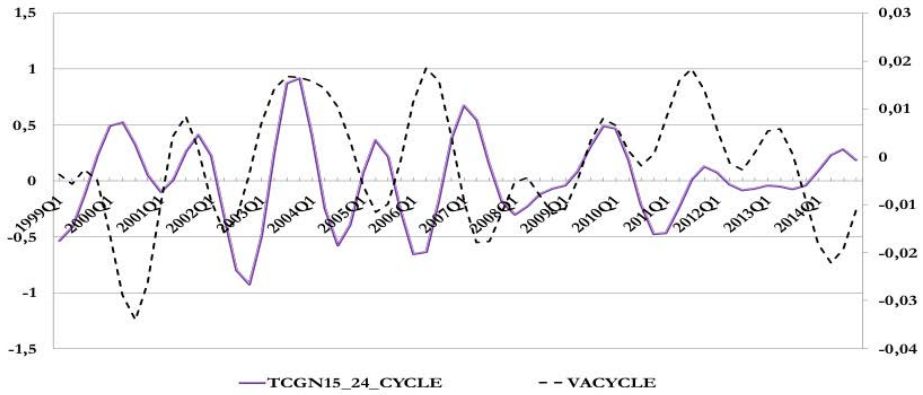
Graphe 2 : Évolution de la composante cyclique du taux de chômage urbain et celles des valeurs ajoutées



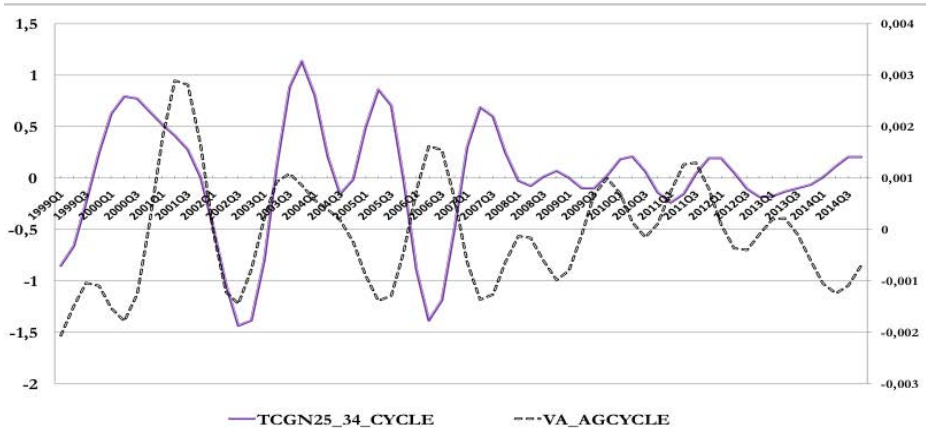
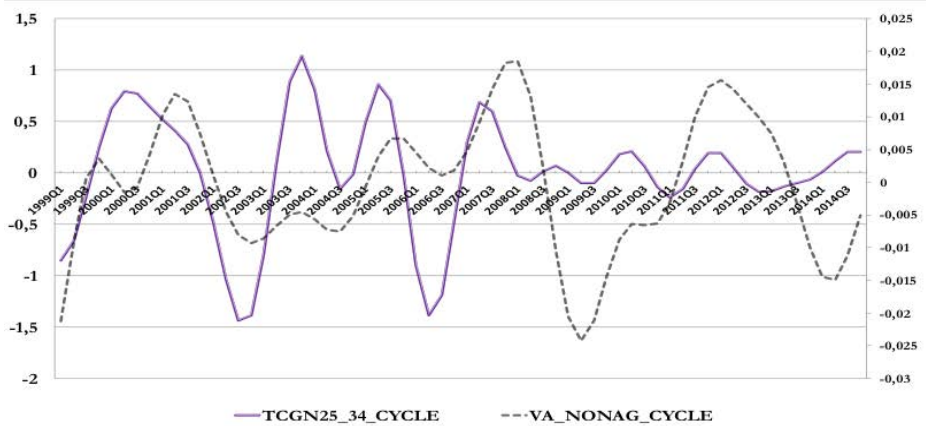
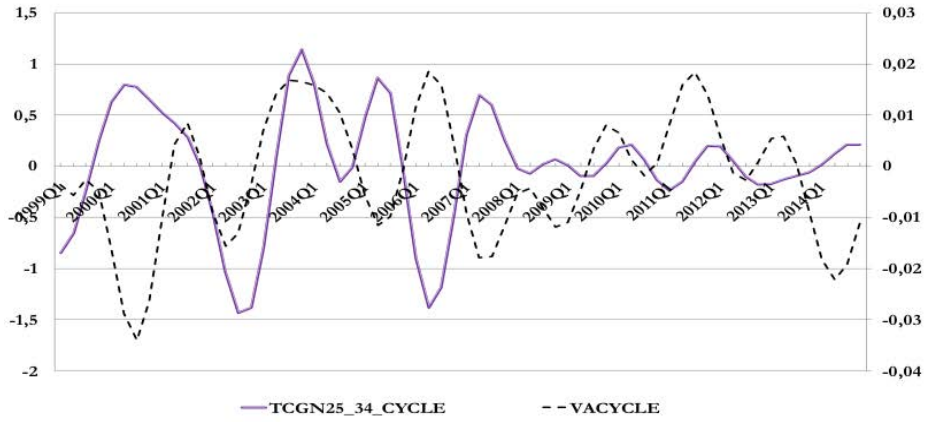
Graphe 3 : Évolution de la composante cyclique du taux de chômage rural et celles des valeurs ajoutées



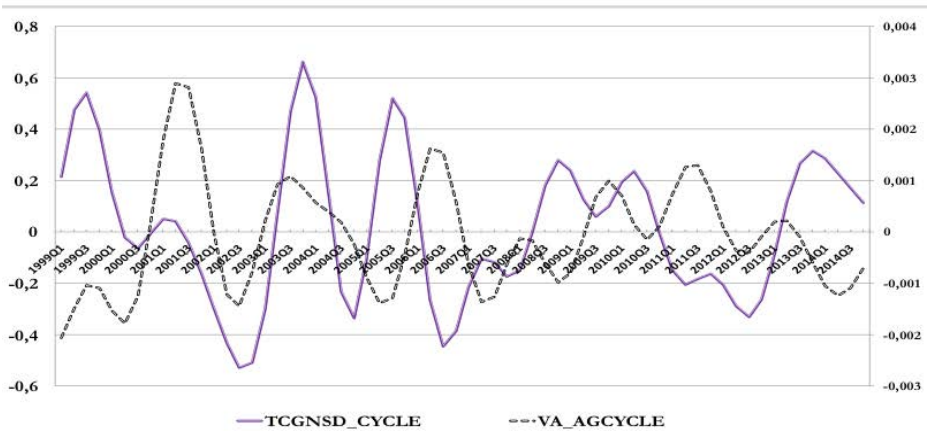
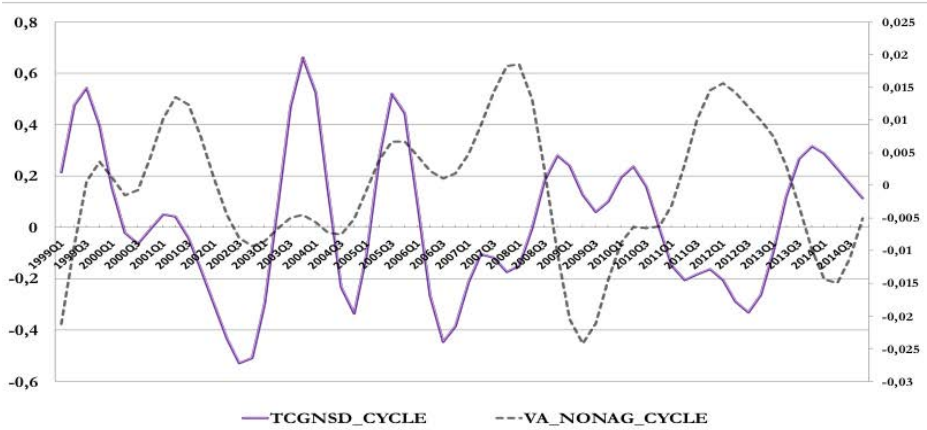
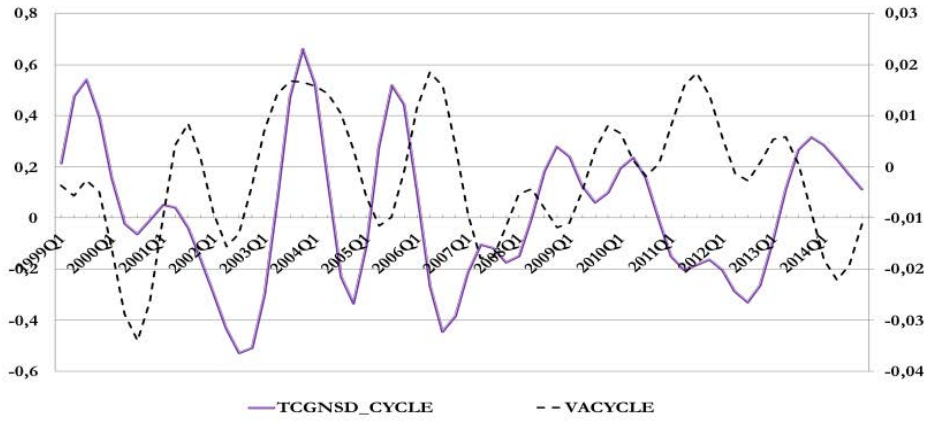
Graphe 4 : Évolution de la composante cyclique du taux de chômage des jeunes 15-24 ans et celles des valeurs ajoutées



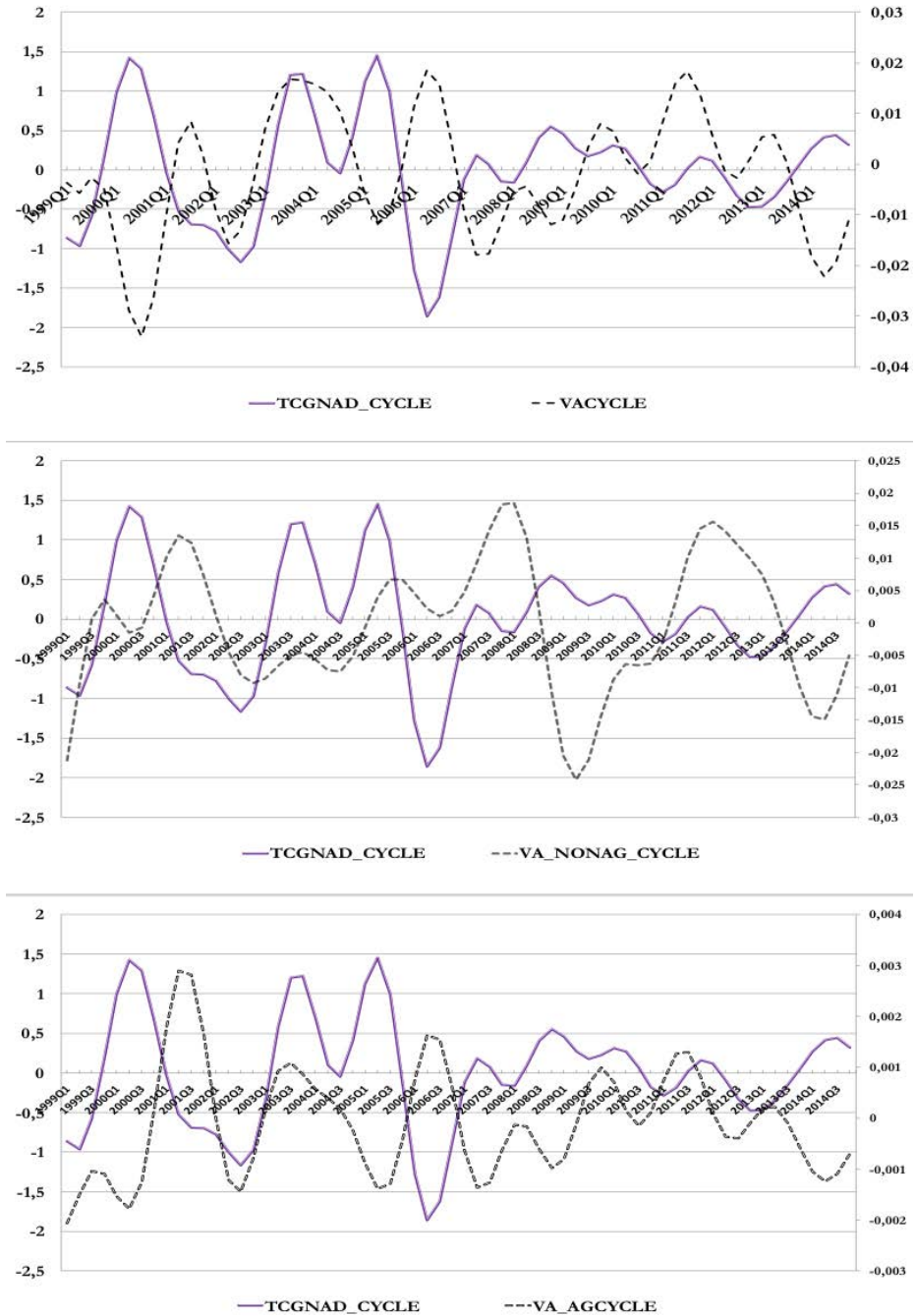
Graphe 5 : Évolution de la composante cyclique du taux de chômage des jeunes 25-34 ans et celles des valeurs ajoutées



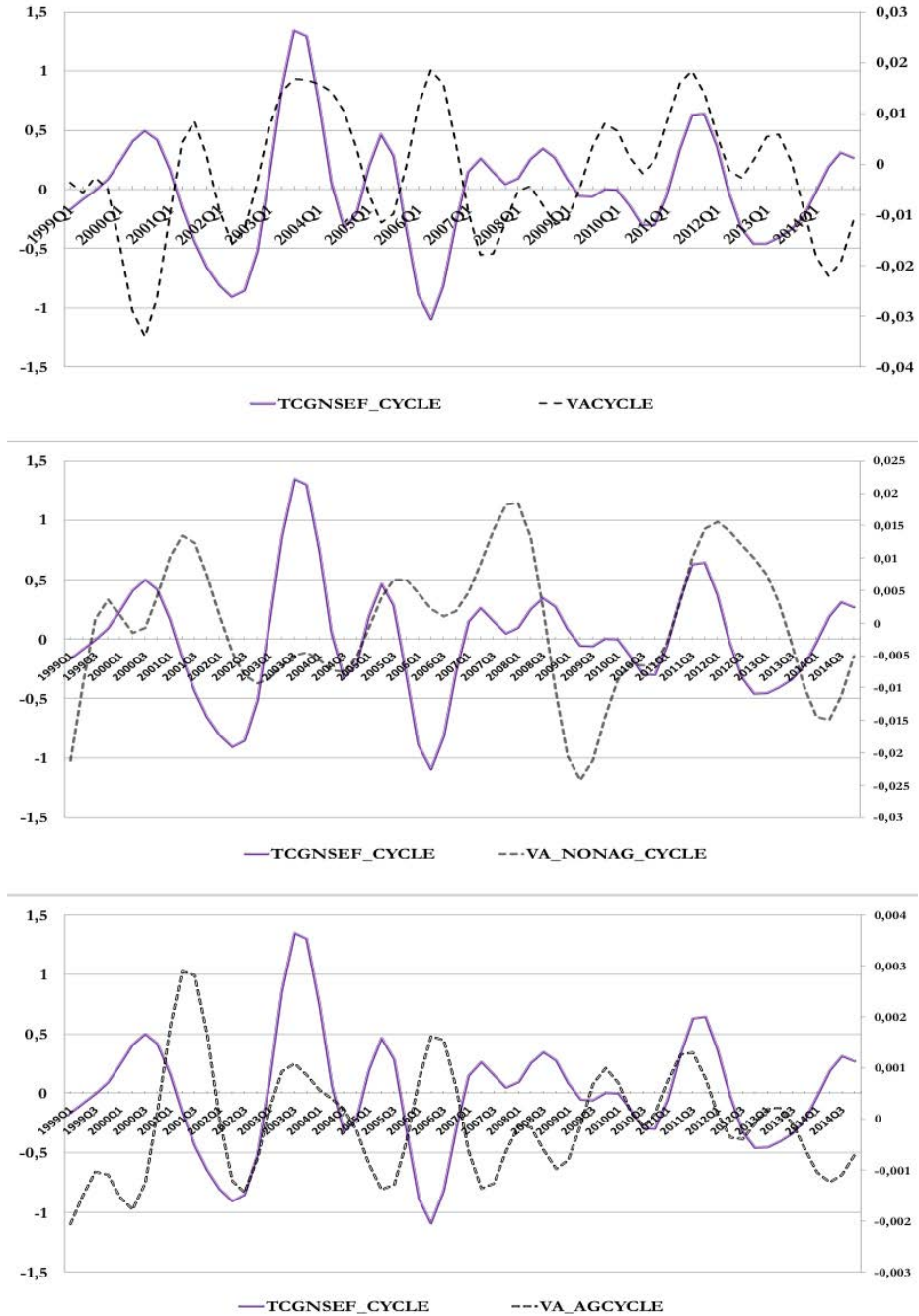
Graphe 6 : Évolution de la composante cyclique du taux de chômage des sans diplômes et celles des valeurs ajoutées



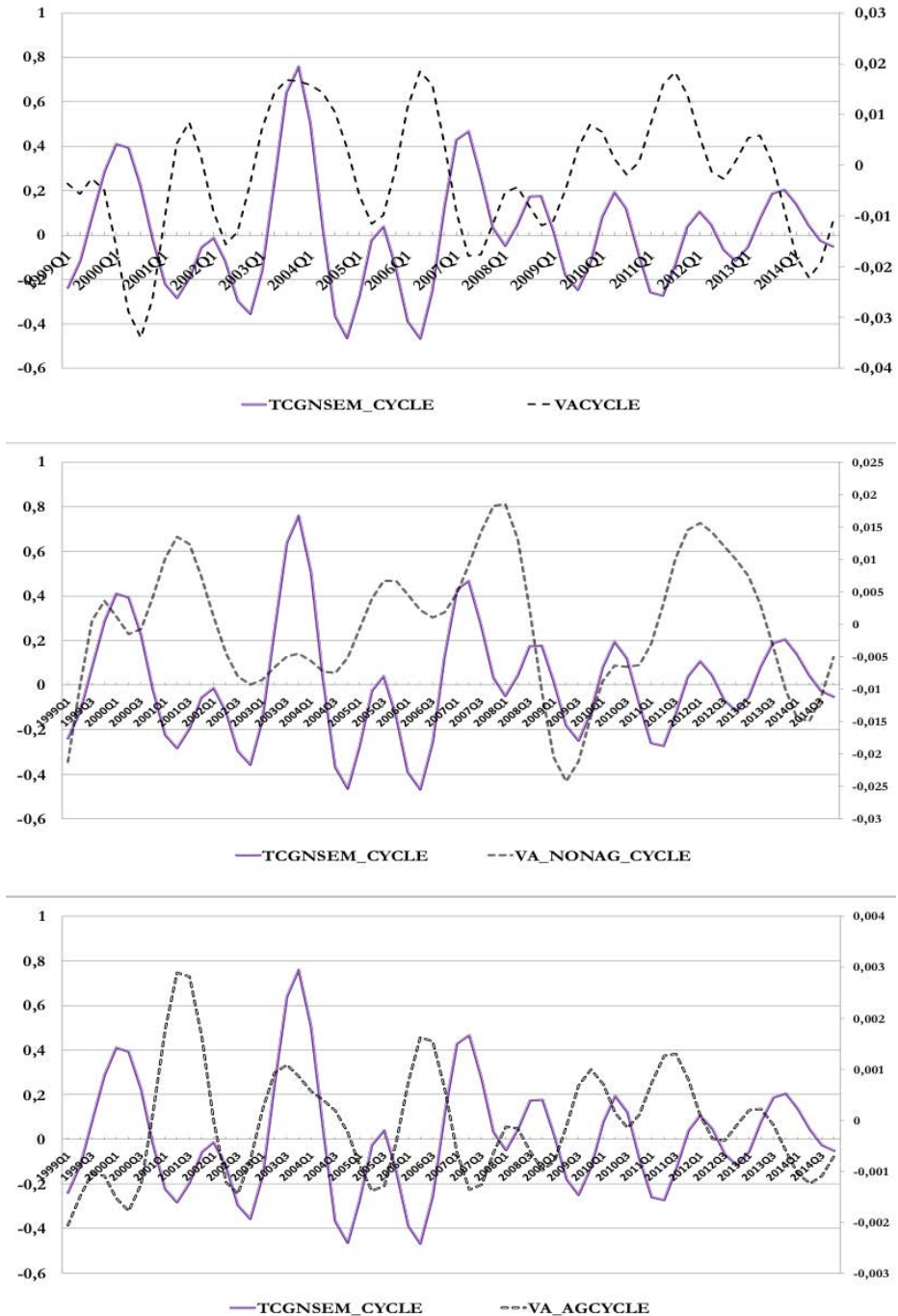
Graphe 7 : Évolution de la composante cyclique du taux de chômage des diplômés et celles des valeurs ajoutées



Graphe 8 : Évolution de la composante cyclique du taux de chômage des femmes et celles des valeurs ajoutées



Graphe 9 : Évolution de la composante cyclique du taux de chômage des hommes et celles des valeurs ajoutées



2

ANALYSE SECTORIELLE DE L'EMPLOI ET DE LA CROISSANCE ECONOMIQUE AU MAROC : APPLICATION DE L'APPROCHE ARDL

Aomar IBOURK et Yassine JABER

Résumé

Cet article étudie la relation entre l'emploi et la croissance économique dans les trois secteurs d'activité au Maroc sur la période s'étalant de 1er trimestre 2000 au 4ème trimestre 2015, en se basant sur les travaux de Kapsos (2005), Islam et Nazara (2000). Un modèle autorégressif à retards échelonnés est utilisé pour modéliser la dynamique de long terme et de court terme de l'impact de la croissance économique sur l'emploi au Maroc. Nous faisons appel aux méthodes Pool Mean Group (PMG) et Mean Group (MG) pour estimer cette relation. Les résultats des estimations dans le cadre de la spécification utilisée, conduisent à conclure qu'il y a un impact positif de la croissance économique sur l'emploi dans le long terme et un impact négatif dans le court terme.

Mots-Clefs : Modèle ARDL, croissance économique, l'emploi, PMG, MG

Introduction

Au cours de la dernière décennie, le Maroc engage des réformes importantes afin d'améliorer le modèle économique et social. Ces réformes ont permis de générer un taux de croissance soutenu (5% en moyenne durant la période 2000-2015). Cette croissance a contribué à une diminution importante de la pauvreté et du taux de chômage. Le taux de chômage a ainsi reculé de 13.4% en 2000 à 9.9% en 2014. Le taux de pauvreté, quant à lui, a passé de 15.3% en 2001 à 4.8% en 2014¹⁸.

La croissance soutenue au cours des dernières années n'a pas permis de créer suffisamment d'emploi. L'analyse de la relation entre la croissance économique et le chômage au Maroc montre que la croissance est le levier de la création de l'emploi, mais ne s'accompagne pas de la réduction du taux de chômage.

Bien que le pays ait connu une croissance relativement élevée ces dernières décennies, la question du taux de chômage reste toujours d'actualité. Ce qui explique que cette croissance économique n'a pas été créatrice d'emploi. Sur le plan social, l'inadéquation de la croissance à la création de l'emploi aggrave la marginalisation, l'exclusion et la pauvreté.

En effet, la réalisation d'un taux de croissance économique permettant d'absorber la main d'œuvre en chômage et la promotion de l'investissement, constituent une solution économique pour créer d'emplois et lutter contre le chômage.

En gros, le présent travail a pour objectif de déterminer l'élasticité de l'emploi. De manière spécifique, ce travail cherche à déterminer les élasticités sectorielles de l'emploi à la valeur ajoutée et de voir comment est-ce que l'emploi se comporte au sein des trois secteurs d'activités principales Marocains.

Pour l'atteindre, notre objectif, nous utilisons le modèle autorégressif à retards échelonnés (ARDL, Auto-Regressive Distributed Lag) pour l'estimation de la relation de cointégration. En effet, l'idée que les valeurs passées de l'emploi ainsi que les valeurs présentes et passées de la valeur ajoutée influent sur l'emploi courant n'a pas encore été prise en compte dans les différentes études.

Le reste de ce travail est organisé comme suit : la deuxième section passe en revue les principaux aboutissements théoriques et empiriques. Dans la troisième section, nous présentons les données et la méthodologie empirique.

18 https://www.hcp.ma/Indices-de-pauvrete-vulnerabilite-et-inegalite-selon-la-region-2001-2014_a661.html

Les résultats de l'étude seront présentés dans la quatrième section. Nous concluons dans la cinquième.

I. Revue de la littérature

Depuis qu'Okun (1962)¹⁹ a montré qu'une hausse de 3% du PIB réel entraînait une baisse de 1% du taux de chômage par rapport à leurs séries tendanciennes, la mesure de la sensibilité du chômage au PIB réel a fait l'objet d'une vaste littérature. La célèbre loi d'Okun qui est le point de départ de la relation entre le chômage et la croissance a montré qu'il y a une relation inverse d'approximativement 1 pour 3 entre le chômage et la croissance. En d'autres termes, une réduction de 1% du taux de chômage est de nature à accroître le PIB de 3% et inversement. Cette section présente les travaux qui mettent en relation l'emploi et la croissance économique. Elle se subdivise en deux sous-sections, la revue des travaux théoriques et la revue des travaux empiriques qui présente les différents travaux sur le calcul de l'élasticité d'emploi à la croissance.

1. Revue des travaux théoriques

La relation entre l'emploi et la croissance économique compte parmi les thèmes traditionnels de l'analyse économique. Vu le très grand nombre de travaux fait dessus, nous retenons quelques-uns pour éclairer cette étude. La célèbre loi d'Okun qui est le point de départ de la relation entre le chômage et la croissance économique a montré qu'il y a une relation inverse d'approximativement 1 pour 3 entre le chômage et la croissance. En reliant le marché du travail à celui des biens et services sous la forme d'un simple chiffre, la loi d'Okun a contribué à la construction de modèles macroéconomiques, plus élaborés tel que le modèle offre globale-demande globale. Cette approche qui a longtemps concerné l'offre fut réorientée par Prachowny (1993). La déviation du taux de chômage sur son sentier naturel entraîne aussi une déviation de la croissance. Les débats s'étant ensuite focalisés sur la causalité de la relation, le taux de chômage a été endogénéisé pendant que le taux de croissance de PIB est devenu une variable exogène.

Plusieurs économistes tels qu'Attfield et Selvestre (1997), Freeman (2001) et Soguer et Stiassny (2002) incorporent le capital et le travail pour augmenter l'estimation de la fonction de production avec la loi d'Okun alors que la formulation reste un cas particulier dans lequel les autres variables ne suivent pas leur sentier d'équilibre (Okun 1962). Au total la loi d'Okun donne une part

19 Okun, A.M. (1962) "Potential GNP: Its Measurement and Significance" American Statistical Association Proceedings of the Business and Economic Statistics Section, 98-104.

importante à la croissance dans la dynamique de l'emploi. Cependant, il est souvent reproché d'être trop statistique.

2. Revue des travaux empiriques

L'estimation de l'élasticité emploi-croissance s'appuie sur deux méthodes différentes. La première est donnée par Kapsos (2000). Soit E_1 , E_0 , Y_1 , Y_0 et ε , respectivement le niveau de l'emploi à la date 1, le niveau de l'emploi à la date 0, le niveau de la production à la date 1, le niveau de la production à la date 0, l'élasticité de l'emploi à la croissance. La relation suivante définit l'élasticité arc :

$$\varepsilon = \frac{(E_1 - E_0)/E_0}{(Y_1 - Y_0)/Y_0} \quad (1)$$

On peut définir cette élasticité au niveau sectoriel comme suit :

$$\varepsilon_i = \frac{(E_{i1} - E_{i0})/E_{i0}}{(Y_{i1} - Y_{i0})/Y_{i0}} \quad (2)$$

Le numérateur donne la variation du nombre d'employés dans un secteur i entre la période 0 et 1, pendant que le dénominateur donne la variation correspond à la production dans ce même secteur.

Islam et Nazara (2000)²⁰, Islam(2004), ont montré que l'élasticité d'emploi calculée de cette manière d'années en années tend à présenter une forte instabilité. L'estimation de l'intensité d'emploi à la croissance en utilisant des méthodes économétriques fournit des résultats plus efficaces.

Pour pallier cette limite, Kapsos (2005) recommande la méthode de l'élasticité point, cette nouvelle méthode proposée implique l'utilisation d'un modèle de régression log-linéaire, avec l'introduction d'une variable muette (dummy ou variable binaire) pour saisir les spécificités liées aux périodes. Cette variable binaire prend la valeur 1 durant les périodes où l'économie enregistre de bonnes performances et 0 lorsque la croissance diminue. En effet Cette équation est donnée par :

$$\text{Log}E_t = \alpha + \beta_{1t}\text{log}Y_t + \beta_{2t}(\text{log}Y_t \times D_t) + \beta_{3t}D_t + \mu_t \quad (3)$$

L'emploi à la date t est ainsi donné en fonction de la production à la période t . D'une variable muette que multiplie la production de la variable muette isolée et du terme d'erreur.

²⁰ Islam et Nazara (2000) voient des inconvénients à utiliser des élasticités arc, par opposition à des élasticités point.

Plusieurs études ont été effectuées dans les différents pays du monde. Ces études ont plutôt étudié l'élasticité de l'emploi à la place de la loi d'Okun (1962). On peut citer ici Padalino et Vivarrlli (1997), Pehekonen (2000), Piacentini et Pini (2000), Dopke (2001), Mourre (2004), Kapsos (2005) et Seyfried (2006).

Sur les pays de l'OCDE, Boltho et Glyn (1995) confirment une relation positive à long terme entre la croissance économique et l'emploi sur la période 1960-1993. Padalino et Vivarelli (1997) estiment l'élasticité d'emploi à la croissance pour les pays de G-7 sur la période 1960-1993. Ils soutiennent que le lien à long terme entre l'emploi et la croissance est différent du lien à court terme, en fait, l'Amérique du Nord exige plus d'emploi à long terme que l'Europe. Ils montrent aussi que l'élasticité pour les Etats-Unis et le Canada est d'environ 0,5, tandis que les élasticités pour le Japon, la France, l'Allemagne, l'Italie et le Royaume-Uni est proches de zéro voire nulle.

Walterskirchen (1999) a étudié le lien entre la croissance du PIB et le niveau de l'emploi dans les pays de l'UE sur la période 1988-1998, pour ce faire, il utilise les séries temporelles comme méthode d'investigation. Cet auteur confirme l'existence d'une relation positive entre l'emploi et la croissance, cette l'élasticité est de l'ordre de 0,65 pour l'ensemble des pays de l'UE. En fait, une augmentation de l'offre d'emploi tend à augmenter l'élasticité de l'emploi et réduit la productivité.

En utilisant différentes méthodes en données de panel, Islam et Nazara (2000) montrent que l'élasticité globale de l'emploi à la croissance est de l'ordre de 0,66, les élasticités sectorielles (l'Agriculture, Industrie et services) sont respectivement 1.05, 0.60 et 0.98. Siegfried (2006) a examiné la capacité des Etats Américains à créer des emplois dans les dix plus grands Etats. En montrant que l'élasticité de l'emploi sur la période 1990-2003 varie de 0,31 à 0,61 entre les différentes Etats, l'élasticité globale est d'environ 0,47.

Kapsos (2005) porte sa régression sur le logarithme de la croissance du PIB avec un pays comme variable dummy. Dans cet ordre, il estime l'élasticité point pour un seul pays, ainsi l'élasticité par secteur d'activité. Il constate que les élasticités de 160 pays sur la période 1991-2003 varient entre 0,30 et 0,38. Au Maroc en particulier le travail de Kapsos (2005) trouve des niveaux d'élasticité de -0.09 entre 1991-1995, 1.07 entre 1996-1999, et 0.28 entre 1999 et 2003. Pehekonen (2000) après avoir critiqué la spécification statistique du modèle économétrique, utilisant les données trimestrielles sur la Finlande pour la période 1975 à 1996 pour estimer le modèle à correction d'erreur distinguant l'impact à long terme et à court terme de la croissance sur l'emploi. Pour les mêmes raisons le modèle à correction d'erreur a été utilisé par Mourre (2004), il estime l'équation de l'emploi dérivé de la fonction de production sous

l'hypothèse de maximisation des profits par la firme, ainsi que les déterminants de l'emploi dans la zone euro en considérant les différents pays sur la période 1997-2001. Ensuite il teste la stabilité totale de l'équation en utilisant un modèle à effet fixe en données de panel de 21 pays. En s'intéressant à l'apport de secteur industriel dans la croissance économique, Mazumdar (2003) analyse comment la dynamique des prix (producteurs, consommateurs) peut affecter les salaires réels et nominaux par conséquent l'emploi. Il montre que dans certaines circonstances, la croissance de la production peut agir plutôt sur les salaires que sur la demande du travail.

Perugini (2009) étudie l'emploi et la croissance de la production en Italie sur une période de 1970-2004 en utilisant une approche de panel statique, il trouve que l'élasticité de secteur agriculture et industrie est faible par rapport à celle de secteur services. El-Ehwany et El-Megharbel (2008) examinent l'élasticité (l'intensité) d'emploi au niveau de six secteurs en Egypte au cours de la période 1980-2005. Les résultats trouvés montrent l'existence d'une relation positive entre l'emploi et la croissance pour tous les secteurs et que l'élasticité de secteur industrie-mines présente une valeur plus élevée d'ordre de 0,61, tandis que l'agriculture, pétrole et l'électricité présentaient une valeur plus faible de 0,32. Suryadarma et Suryahadi (2007) développé un modèle qui décrit l'impact des différents secteurs sur la croissance économique. Ils utilisent un panel de données provinciales, en montrant que la croissance de l'emploi en zone urbaine et rurale diffèrent selon les stratégies utilisées. L'augmentation des services a un impact positif sur l'emploi en zone urbaine, cependant, l'agriculture reste la meilleure stratégie d'augmentation de l'emploi en zone rurale. Crivelli, Furceri et Toujas-Bernate (2012) estiment les élasticités à long terme de l'emploi à la croissance sur un échantillon de 167 pays au cours de la période 1991-2009. En utilisant la technique des séries temporelles et de données de panel, les résultats trouvés montrent que les élasticités de long terme varient considérablement d'une région à l'autre. Les régions où l'élasticité présente une valeur plus élevées sont Asie du sud (0,99) suivie de l'Amérique du nord (0,81) et enfin l'Europe de Ouest (0,64), Les autres régions affichent les élasticités à long terme faible. Paul, Victor et Arsene (2015) montrent que l'élasticité globale de l'emploi à la production est à l'ordre de 0,41. Les élasticités sectorielles sont à l'ordre de 0,65 pour l'agriculture, 0,23 pour le secteur industrie enfin 1,1 pour le secteur tertiaire. Ce constat montre que l'emploi dans les services est aussi sensible à la croissance globale qu'à la croissance sectorielle.

Finalement, Guisan et Pilar (2017), sur cinq pays européens pour une période de 50 ans (1965-2015) montrent que les élasticités estimées par les deux méthodes utilisées (MCG et modèle dynamique mixte) ont des valeurs de 0,37 pour l'agriculture, 0,21 pour l'industrie, 0,41 pour les bâtiments enfin 0,70 comme la plus élevée pour les services.

II. Données et Méthodologie empirique

Pour trouver une relation entre l'emploi et la croissance économique au Maroc au niveau sectoriel. Nous avons retenu comme variables : le nombre d'employés et la valeur ajoutée des trois secteurs d'activités principales Maroc à travers la période s'étalant de 1er trimestre 2000 au 4ème trimestre 2015.

Les données de ces deux variables sont extraites de la base de données de Haut-Commissariat au plan (HCP). Où les secteurs concernés sont : l'Agriculture forêt et pêche, l'industrie (y compris bâtiment) et le secteur des services.

Nous avons choisi dans notre démarche, de baser sur les travaux de Kapsos (2005), d'Islam et Nazara (2000) pour estimer les élasticités d'emploi à la croissance au niveau sectoriel. L'information statistique utilisée couvre la période qui s'étale 1er trimestre 2000 au 4ème trimestre 2015. Cette méthode que nous adoptons pour notre analyse consiste à procéder à l'estimation d'un modèle économétrique log-linéaire. On estime le modèle sous la forme suivante :

$$\ln(E_{it}) = \alpha_i + \beta_i \ln(VA_{it}) + \varepsilon_{it} \quad (4)$$

Avec :

- $\ln(E_{it})$: Le logarithme népérien de nombre d'employés dans le secteur i à la date t .
- $\ln(VA_{it})$: Le logarithme népérien de la valeur ajoutée du secteur i à la période t .
- ε_{it} : Le terme d'erreur

De plus, on inclut :

α_i :(1,2,3) l'effet fixe spécifique à chaque secteur pour contrôler les facteurs omis spécifiques au secteur qui sont relativement stables au fil du temps.

L'économétrie des données de panel a connu des développements importants tant de point de vue des tests de racine unitaire que des tests de cointégration. Pesaran et Shin (1999), Pesaran et al (2001) ont développé une nouvelle technique pour tester l'existence d'une relation de long terme et de court terme entre les variables caractérisées par l'ordre d'intégration différents. Il s'agit d'un modèle ARDL (Auto-Regressive Distributive Lags). Le terme

« autorégressive » signifie que les variables dépendantes retardées peuvent déterminer la variable dépendante présente, alors que le terme « distributed lags » se réfère au retard des variables indépendantes.

Dans cette étude, selon Pesaran et al (2001), l'équation précédente qui relie l'emploi à la croissance peut être représentée sous forme d'un ARDL (p,q) comme suit :

$$\ln(E_{it}) = \alpha_i + \sum_{j=1}^p \gamma_{ij} \ln(E_{i,t-j}) + \sum_{j=0}^q \delta_{ij} \ln(VA_{i,t-j}) + \varepsilon_{it} \quad (5)$$

Si les variables sont cointégrées, alors le terme d'erreur est un processus stationnaire. Dans ce cas, le modèle peut être ré-sécifié sous la forme d'un modèle à correction d'erreurs de la forme :

$$\begin{aligned} \Delta \ln(E_{it}) &= \alpha_i + \phi_i \ln(E_{i,t-1}) + \beta_i \ln(VA_{it}) \\ &+ \sum_{j=1}^{p-1} \gamma_{ij}^* \Delta \ln(E_{i,t-j}) + \sum_{j=0}^{q-1} \delta_{ij}^* \Delta \ln(VA_{i,t-j}) + \varepsilon_{it} \end{aligned} \quad (6)$$

$$\begin{aligned} &= \alpha_i + \phi_i [\ln(E_{i,t-1}) - \theta_i \ln(VA_{it})] + \sum_{j=1}^{p-1} \gamma_{ij}^* \Delta \ln(E_{i,t-j}) \\ &+ \sum_{j=0}^{q-1} \delta_{ij}^* \Delta \ln(VA_{i,t-j}) + \varepsilon_{it} \end{aligned} \quad (7)$$

Avec :

$$\phi_i = -(1 - \sum_{j=1}^p \gamma_{ij}) ,$$

$$\beta_i = \sum_{j=0}^q \delta_{ij} , \quad \gamma_{ij}^* = - \sum_{m=j+1}^p \gamma_{im} ,$$

$$\delta_{ij}^* = - \sum_{m=j+1}^q \delta_{im} , \quad j = 1, 2, \dots, q-1.$$

- $\ln(E_{it})$: logarithme népérien de nombre d'employée pour le secteur i à la période t.
- $\ln(VA_{it})$: logarithme népérien de la valeur ajoutée pour le secteur i à la période t.
- $\gamma_{ij}^* \Delta$: est le coefficient de court terme de l'emploi retardé,

- δ_{ij}^* : est le coefficient de court terme qui relie emploi à la croissance économique
- θ_i : est le coefficient de long terme entre l'emploi la croissance économique,
- ϕ_i : c'est la vitesse d'ajustement vers l'équilibre de long terme et
- ε_{it} : le terme d'erreurs.

Le coefficient d'ajustement ϕ_i , ainsi que les coefficients de long terme θ_i constituent les paramètres d'intérêt. On s'attend à ce que $\phi_i < 0$.

L'un des avantages de modèle ARDL est qu'il permet d'obtenir simultanément les équations de court et de long terme. Le modèle ARDL est basé sur trois estimateurs, à savoir : le Mean Group (MG)²¹, le Pooled Mean Group (PMG)²² et le Dynamic fixed effect (DFE)²³.

La différence fondamentale entre PMG et MG, vient du fait que l'estimateur MG proposé par Pesaran et Smith (1995) permet la variabilité des coefficients de long terme et de court terme. Tandis que, l'estimateur PMG développé par Pesaran et al (1999) impose une contrainte d'égalité des coefficients de long terme et permet aux coefficients de court terme d'être différents d'un secteur à l'autre.

Dans la procédure du test de cointégration en panel basé sur le modèle ARDL, on effectue d'abord le test de racine unitaire Im, Pesaran et Shin (2003). Pour que le modèle ARDL en panel puisse être utilisé, il est nécessaire que l'ordre d'intégration des variables ne dépasse pas 1. Après les tests de racine unitaire, on calcule les différents estimateurs MG, PMG en ayant pris le soin de choisir le nombre de retards qui minimise les critères d'informations. Pour qu'il existe une relation de cointégration, l'estimateur choisi, entre les deux, doit être efficient. Ce choix se fait par un test d'Hausman.

Dans ce travail, nous proposons de recourir à la méthode du Pooled Mean Group (PMG). De plus, afin de conforter notre choix, nous comparons les résultats de cette méthode et ceux de la méthode du Mean Group (MG)²⁴.

21 Mean Group signifie Moyenne de Groupe

22 Pooled Mean Group signifie Moyenne de Groupe Pondérée

23 Effet fixe dynamique

24 Les estimations ont été faites dans Stata 10 en utilisant la commande xtpmg développée par Blackburne et Frank (2007).

Test de racine unitaire et de cointégration

Pour tester l'existence d'une racine unitaire dans les séries, nous utilisons le test d'Im, Pesaran et Shin (2003). Les résultats de ce test consignés dans le tableau 1 confirment l'existence de racine unitaire (les valeurs critiques 0.3075, 0.9996 sont supérieures aux trois seuils usuels 1%, 5%, 10%) dans toutes les variables considérées.

Cependant, après avoir différencié les deux séries, toutes ces variables sont stationnaires en première différence sous le test. Le tableau 1 ci-dessous regroupe les résultats obtenus.

Tableau 1 : Test d'Im, Pesaran et Shin (2003) au niveau et en différence première.

variables	Ln (E_{it})		Ln (VA_{it})	
	Au niveau	1er différence	Au niveau	1er différence
Coefficient	-0.5028	-18.28	3.3419	-10.90
Probabilité	0.3075	0.000	0.9996	0.000

Source : calculs des auteurs, rapports détaillés sur l'activité, le chômage et l'emploi, HCP

Par conséquent, ces variables sont intégrées de même ordre 1 I(1). Donc elles peuvent être cointégrées. Aucune de ces séries n'est intégrée d'ordre 2, I(2) ou plus, ce qui est primordiale pour l'application de modèle ARDL en panel.

Les résultats du test de cointégration de Pedroni entre la variable d'emploi et la valeur ajoutée sont présentés dans le tableau 2. Le test de cointégration de Pedroni, nous permet de conclure qu'il existe une relation de long terme entre les deux variables du modèle.

Tableau 2 : Test de cointégration de Pedroni.

Test stats	Panel	Group
V	1,183	.
Rho	-6,183	-7,186
T	-3,986	-5,152
ADF	0.353	0.933

Source : calculs de l'auteur, Toutes les statistiques de test sont distribuées N (0,1).

La sélection de nombre de retards est effectuée sur la base des critères d'informations les plus bas. D'après le tableau 3, Les critères d'informations permettent de retenir respectivement un ARDL (1,1) puisqu'il correspond au niveau le plus bas des critères d'informations.

Tableau 3 : Sélection du nombre de retards.

Lag	LogL	LR	FPE	AIC	SC	HQ
0	-54.38504	NA	0.106668	0.599841	0.634271	0.613791
1	214.9604	530.0948*	0.006141*	2.254898*	2.203253*	2.233973*
2	215.2726	0.611006	0.006186	-2.247580	-2.178720	-2.219681
3	215.4016	0.251183	0.006244	-2.238315	-2.152239	-2.203440
4	216.3337	1.804774	0.006248	-2.237593	-2.134302	-2.195743

Note : * indique le nombre de retards choisis par le critère | LR : sequential modifié d LR test statisti c (each testat 5%) | FPE : final prediction error | AIC : Critère d'informations de Akaike | SC : critère d'informations de Schwarz | HQ : critère d'informations de Hannan-Quinn.

Donc, pour estimer la relation de long et de court terme entre l'emploi et la valeur ajoutée, nous considérons un ARDL (1,1) de panel dynamique, sous la forme suivante :

$$\ln(E_{it}) = \alpha_{0i} + \gamma_{1i}\ln(E_{i,t-1}) + \beta_{2i}\ln(VA_{it}) + \beta_{3i}\ln(VA_{i,t-1}) + \varepsilon_{it} \quad (8)$$

L'équation précédente peut être reformulée afin d'obtenir une représentation en termes de correction d'erreur qui se révèle plus avantageuse, de la forme suivante :

$$\Delta \ln(E_{it}) = \alpha_{0i} + \phi_i[\ln(E_{i,t-1}) - \theta_{1i}\ln(VA_{it})] + \beta_{3i}\Delta \ln(VA_{it}) + \varepsilon_{it} \quad (9)$$

Avec :

$$\phi_i = -(1 - \sum_{j=1}^p \gamma_{1i}), \theta_{1i} = \theta = \frac{-\beta_i}{\phi_i}$$

III. Résultats et éléments e discussions

Les résultats de test d'Hausman dans le tableau 4, montrent que l'hypothèse d'homogénéité des coefficients de long terme ne peut être rejetée. Donc le test suggère l'estimateur PMG comme estimateur efficace. Les interprétations des résultats porteront donc sur ceux de la méthode PMG que nous comparons

par la suite à celles du MG. Les résultats sont synthétisés dans le tableau 5 ci-dessous.

Tableau 4 : Résultats du test d’Hausman.

Panel	MG/PMG			DFE/PMG/MG		
	Statistique	P-value	Décision	Statistique	P-value	Décision
	0.76	0.3833	PMG	0.05	0.8262	PMG

Source : calculs de l’auteur, Toutes les statistiques de test sont distribuées N (0,1).

Chacune des estimations effectuées confirme l’existence d’une relation de long terme entre les variables considérées, puisque tous les paramètres à correction d’erreur (Force de rappel) sont significativement négatifs. Il existe donc bien une relation de cointégration entre l’emploi et la valeur ajoutée.

Le modèle affiche un coefficient d’élasticité à long terme positif et significatif de 0,473 entre l’emploi et la valeur ajoutée. En d’autres termes, une augmentation de 1% de la valeur ajoutée entraîne une augmentation de 0,473% de l’emploi à long terme. Par contre, l’élasticité de l’emploi à la valeur ajoutée de court terme est négative et non significative, elle est d’ordre de 0,173 (en valeur absolue). Cela implique qu’une augmentation de 1% de la valeur ajoutée se traduit par une baisse de 0,173% de l’emploi à court terme.

Tableau 5 : Résultats des estimations ARDL.

Méthode d’estimation	PMG		MG	
	MLT	MCE	MLT	MCE
Force de rappel		-0,328 (0,086)**		-0,515 (0,001)*
D(ln(va))		-0,173 (0,136)		-0,180 (0,106)
Ln(va)	0,473 (0,000)*		0.323 (0.040)**	
Constante		0,969 (0,082)**		2,620 (0,060)**

Note : * significatif aux trois seuils usuels, ** significatif à 10%. MLT : Modèle de long terme, MCE : Modèle à correction d’erreur. Les chiffres entre parenthèses représentent les probabilités associées aux différentes statistiques des tests

Au niveau sectoriel, les résultats de tableau 6 montrent que le coefficient d’ajustement à l’équilibre est négatif et statistiquement significatif aux trois seuils usuels pour le secteur d’industries (y compris Bâtiments) et des services.

Ce qui signifie l'existence d'une relation de long terme entre l'emploi et la valeur ajoutée dans ces deux secteurs. Par contre, le secteur d'agriculture affiche un coefficient négatif mais non significatif.

Tableau 6 : Résultats des estimations d'ARDL pour chaque secteur.

Méthode d'estimation		PMG		MG	
Secteurs	Variables	MLT	MCE	MLT	MCE
Secteur agriculture	Force de rappel		-0,077 (0,124)		-0,638 (0,000)*
	D(ln(va))		0,031 (0,685)		0,013 (0,837)
	Ln(va)	0,473 (0,000)*		0,0092 (0,783)	
	Constante		0,278 (0,128)		5,268 (0,000)*
Secteur industrie	Force de rappel		-0,204 (0,002)*		-0,205 (0,003)*
	D(ln(va))		-0,180 (0,037)*		-0,183 (0,047)*
	Ln(va)	0,473 (0,000)*		0,486 (0,000)*	
	Constante		0,558 (0,002)*		0,532 (0,058)**
Secteur services	Force de rappel		-0,703 (0,000)*		-0,703 (0,000)*
	D(ln(va))		-0,371 (0,002)*		-0,373 (0,003)*
	Ln(va)	0,473 (0,000)*		0,474 (0,000)*	
	Constante		2,074 (0,000)*		2,061 (0,000)*

Note : * significatif aux trois seuils usuels, ** significatif à 10%. MLT : Modèle de long terme, MCE : Modèle à correction d'erreur. Les chiffres entre parenthèses représentent les probabilités associées aux différentes statistiques des tests.

L'élasticité de l'emploi à la valeur ajoutée est de l'ordre de 0,473 pour les trois secteurs considérés, ce coefficient est positivement et significativement différent de zéro. Ce qui explique que la valeur ajoutée joue un rôle clé dans la création de l'emploi au niveau sectoriel, la méthode PMG impose la contrainte d'égalité des coefficients de long terme. En observant les résultats de la méthode MG, on constate que les secteurs les plus intenses en emploi au Maroc sont le

secteur d'industries (y compris Bâtiments) et des services, soit des élasticités de l'emploi à la valeur ajoutée d'environ 50%. Ces résultats devraient insister les politiques du marché du travail à cibler ces deux secteurs qui engendrent des multiplicateurs d'emploi plus élevé à long terme par rapport au secteur agricole qui présente une élasticité faible (0.0092) et non significative.

Les coefficients d'élasticités d'emploi à la valeur ajoutée de court terme sont négatifs et significatifs pour deux secteurs : industries 0.18 (en valeur absolue) et services 0.37 (en valeur absolue) pour les deux méthodes utilisées. Cela signifie qu'une augmentation de 1% de la valeur ajoutée dans ces deux secteurs se traduit par une baisse de l'emploi avec des taux respectivement 0.18% et 0.37%. Ceci signifie également que la croissance économique des deux secteurs est portée principalement par la croissance de la productivité du travail et non son accroissement. Par contre, le coefficient est positif dans le secteur agriculture, mais non significatif.

Ces résultats sont comparables avec ceux de Sassi et Goaid (2015) qui trouvent un coefficient proche ou supérieur à 0.4. Sassi et Goaid (2015) sur un échantillon de 15 secteurs tunisiens en utilisant la méthode MG, trouvent que les secteurs tels que les industries (0.437) et les services (0.47) engendrent des multiplications d'emploi élevé à long terme par rapport au secteur agriculture. Ces résultats confirment les conclusions de Bakhti (2007) au Maroc, qui montre l'existence d'une relation de cointégration entre l'emploi et la valeur ajoutée.

Conclusion

Le présent travail avait pour objectif de déterminer l'élasticité de l'emploi au Maroc en faisant recours à la méthode économétrique causale. Il s'agissait de déterminer les élasticités au niveau national, mais également les élasticités sectorielles de l'emploi à la valeur ajoutée et de voir comment est-ce que l'emploi répond à la croissance de la production au sein des trois secteurs d'activités principales Marocains. Précisément, nous avons essayé d'étudier les effets de long terme et les effets de court terme de la croissance de la valeur ajoutée sur l'emploi au niveau sectoriel pendant la période qui s'étale de 1er trimestre 2000 au 4ème trimestre 2015.

Pour l'atteindre notre objectif, nous avons mobilisé un modèle autorégressif à retards échelonnés (ARDL, Auto-Regressive Distributed Lags) dont l'utilité a été prouver au niveau de l'estimation des relations de cointégration. La mobilisation de cette outil se justifie également par sa capacité à intégrer de la persistance : l'idée que les valeurs passées de l'emploi ainsi que les valeurs présentes et passées de la valeur ajoutée influer sur l'emploi courant n'a pas fait l'objet de beaucoup d'études au Maroc.

Les résultats montrent d'une part, l'existence d'une relation de long terme entre l'emploi et la croissance économique (mesuré par la valeur ajoutée). En termes de créations d'emplois, les résultats de notre travail montrent un grand apport des secteurs des industries et des services, puisque ces deux secteurs ont des élasticités d'emploi élevées par rapport au secteur agricole. En terme de structure économique, nos résultats montrent que l'économie marocaines et en transformation structurelle puisque la croissance de la production du secteur agricole est tirée principalement par la croissance de la productivité apparente du travail dans le secteur, au même temps que les deux autres secteurs prouvent d'une intensité relativement importante en main d'œuvre.

Finalement, nos résultats affichent un coefficient d'élasticité à long terme positif et significatif. Par contre, l'élasticité de l'emploi à la valeur ajoutée de court terme est négative et non significative. Cela implique que la croissance au Maroc est tirée par la productivité à court terme, et par l'emploi à moyen et long terme. Ceci rejoint les idées d'Alfred Sauvy qui qui explique que les progrès techniques et la hausse de productivité entraîne un déversement (un transfert) de l'emploi d'un secteur vers un autre. Ceci est d'autant plus probable que l'on sait que les résultats des estimations témoignent la présence d'une transformation structurelle en cours.

Références bibliographiques

Attfield Clifford L. F and Brian Silverstone. (1997). Okun's Law Revisited: Should we worry about low unemployment? Federal Reserve Bank of Cleveland Economic Commentary.

Bakhti, J. (2007). Modèle à correction d'erreur (MCE) de prévision de l'emploi : Cas du Maroc. Les Cahiers du plan (13): 31–42.

Boltho, A. and A. Glyn. (1995). Can Macroeconomic Policies Raise Employment? International Labour Review, 134, 451-470.

Crivelli, E., Furceri, D. Toujas-Bernate, J., (2012). Can Policies Affect Employment Intensity of Growth? A Cross-Country Analysis. IMF Working Paper, WP/12/218.

Dopke, J. (2001). The employment intensity of growth in Europe. Kiel Working Paper.

El-Ehwany, N et El- Megharbel, N. (2009). Employment intensity of growth in Egypt with a focus on manufacturing industries, Egyptian Center for Economic Studies working paper, 130.

Ezzahid, E. and EL Alaoui, A. (2014), "Economic Growth and Jobs Creation in Morocco: Overall and Sectors' Analysis". <http://mpr.ub.uni-muenchen.de>

Fofana, N. (2001) Employment and Economic Growth in the Cote d'Ivoire: An Analysis of Structural Determinants. African Development Review 13(1): 98–113.

Freeman, D.G. (2001). "Panel Tests of Okun's Law for Ten Industrial Countries". Economic Inquiry, Vol. 39-4, pp.511-523.

Gordon, R. (1984): Unemployment and Potential Output in 1980's. BPEA, vol 15, 537-564.

Guisan, M.C., Exposito, P. (2017). Employment By Sector, Productivity And Wages In 5 European Countries, 1965-2015: Fifty Years Of Evolution In Germany, Spain, France, Italy And UK, Applied Econometrics and International Development, Vol.17-2.

Haut-Commissariat du Plan du Maroc, "Enquête nationale sur le secteur informel 2006- 2007" http://www.hcp.ma/downloads/Secteur-informel_t11887.html.

Haut- Commissariat au Plan du Maroc (2009). Les comptes nationaux 1998-2007 (base 1998).

Harris, R. et Silverstone B. (2001). Testing for Asymmetry in Okun's Law: a Cross Country comparison. *Economics bulletin*.

Im, K.S., Pesaran, M. H. and Shin, Y. (2003). Testing for unit roots in heterogeneous panels. *Journal of Econometrics*, 115 (1):53-74

Islam, I. et S. Nazara. (2000): "Estimating Employment Elasticity for Indonesian Economy", ILO Technical Notes, Jakarta;

Islam, R. (2004). The nexus of economic growth, employment and poverty reduction: an empirical analysis. Recovery and Reconstruction Department, Geneva, ILO.

Jorg Dopke, (2001). The Employment Intensity of Growth in Europe. Kiel Institute of world economics.

Kangasharju, A., et J. Pehkonen. 2001. Employment–Output Link in Finland: Evidence from Regional Data. *Finnish Economic Papers* 14 (1): 41–50.

Kapsos, S. (2005). The employment intensity of growth: Trend and macroeconomic determinant. ILO.

Mazumdar, D. (2003). Trends in employment and the employment elasticity in manufacturing, 1971-92: an international comparison". *Cambridge Journal of Economics*. 27:563-582 (2003).

Mourre, Gilles (2006). Did the Pattern of Aggregate Employment Growth Change in the Euro Area in the Late 1990s?. *Applied Economics*, 38, 1783-1807.

Okun, A. M. (1962) Potential GNP: Its measurement and significance. *Proceedings of the Business and Economics Statistics Section of the American Statistical Association*: 98–103.

Osmani, S. (2006). Employment intensity of Asian manufacturing: An examination of recent trends. United Nations Development Programme (UNDP), New York;

Padalino, S. and Vivarelli (1997): The Employment Intensity of Growth in the G-7 Countries, in *International Labour Review*, 136, pp. 199-213.

Paul, N., Victor, K., and Arsene, M. F. (2015) Elasticité emploi de la croissance économique et ses déterminants macroéconomiques au Cameroun.

European Scientific Journal, ESJ 11(7).

Pedroni, P. (1997). Panel cointegration, asymptotic and finite sample properties of pooled time series tests with an application to the PPP hypothesis: new results. Working Paper in Economics, Indiana University.

Perugini, C. (2009). Employment Intensity of Growth in Italy A Note Using Regional Data. *Regional and Sectoral Economic Studies* 9(1): 59–105.

Pesaran, M-H., Shin, Y., and Smith, R.P. (1999). Pooled Mean Group Estimation of Dynamic Heterogeneous Panels. *Journal of the American Statistical Association*, 94 (446):621 - 634.

Sassi, S. and Goaid, M. (2015). Long-Term Employment Intensity of Sectoral Output Growth: Evidence from Tunisia. *International Labour Review*.

Seyfried. (2001). Examining the Relationship between Employment and Economic Growth in the Ten Largest States. *Southwestern Economic Review*: 13-24.

Seyfried, W. (2005). Examining the Relationship between Employment and Economic Growth in the Ten Largest States. *Southwestern Economic Review*, 32 (1), 13-24.

Slimane, S. B. (2015). The Relationship between Growth and Employment Intensity: Evidence for Developing Countries. *Asian Economic and Financial Review* 5(4): 680.

Sogner, L. and Stiassny, A. (2002). An analysis on the structural stability of Okun's law – a cross-country study, *Applied Economics*, 14, 1775–87.

Suryahadi, A., Suryadarma, D., Sumarto, S., Molyneux, J. (2008). Agricultural demand linkages and growth multiplier in rural Indonesia. In: McCulloch, N. (Ed.), *Rural Investment Climate in Indonesia*. Institute of Southeast Asian Studies, Singapore.

Walterskirchen, E. (1999).the relationship between growth, employment and unemployment in the EU. *European Economists for an Alternative Economic Policy*.

3

CROISSANCE ECONOMIQUE ET EMPLOI AU MAROC : UNE APPROCHE PAR LES MODELES INPUT/OUTPUT

Aomar IBOURK et Mohamed ECH-CHEBANY

Introduction

Une part importante de la politique de développement au Maroc repose sur l'impact de la croissance économique sur la création d'emplois. Dans ce sens, les pouvoirs publics souhaitent améliorer la situation sur le marché du travail en réussissant à maintenir la croissance économique autour de 5%. Ceci vient dans un moment où d'énormes chantiers et d'ambitieux plans sectoriels ont été mis en œuvre. Le but est de créer suffisamment d'emploi afin de réussir l'absorption du chômage.

Cependant, le modèle de la croissance marocain a fait preuve à maintes reprises de son incapacité à générer suffisamment d'emplois pour réduire significativement le chômage, notamment parmi la population des jeunes (Clémence Vergne, *Macro-économie et développement*, 2014). Certains reprochent que la prise en compte de la dimension emploi des modèles de la croissance économique n'a pas fait objet d'études profondes comme est le cas pour la plupart des pays en développement (Afrique du Sud (2014), Madagascar, Gabon (2008), etc.). La littérature académique disponible semble affirmer que le modèle de la croissance de notre pays s'inspire encore des trois hypothèses classiques des modèles keynésiens à savoir : hypothèse des retombées positives de la croissance, hypothèse de Kuznets sur l'évolution des inégalités en période de développement et l'hypothèse de Lewis de transfert de

la main d'œuvre des secteurs traditionnels vers les secteurs les plus modernes. Toutefois, la problématisation de l'objectif de la croissance dans les stratégies de développement nécessite la prise en compte des dimensions emploi, inégalité et pauvreté (Dudley Seers). Dans ce sens, après les années du PAS, le Maroc a adopté plusieurs politiques de la lutte contre la marginalisation matérialisée finalement par l'adoption des OMD. Ce glissement des politiques de développement vers les politiques de la lutte contre la pauvreté (PRSP) était inévitablement axé sur la promotion de la croissance. Le défi fondamental est devenu la place de la croissance dans les politiques de développement en particulier les stratégies de lutte contre la pauvreté. Ainsi, plusieurs études ont montré que la promotion de l'emploi décent est le chaînon essentiel qui relie la croissance et la réduction de pauvreté (Frédéric Lapeyre, BIT, 2009). Ceci suppose de remettre l'emploi au centre des stratégies de la croissance, autrement dit, promouvoir une croissance favorable à l'emploi décent. Cette remise passe nécessairement par la considération de trois facteurs liés à la nature de la relation entre croissance et emploi (Frédéric Lapeyre, BIT, 2009). Il s'agit du :

- Facteur croissance lié au rythme de la croissance.
- Facteur élasticité qui est relatif à l'impact quantitatif et qualitatif de la croissance sur l'emploi,
- Facteur inclusif qui est déterminé par le niveau auquel les couches sociales les plus vulnérables bénéficient des fruits de l'emploi.

L'objectif de ce chapitre est d'étudier la relation qui existe entre la croissance économique et la création d'emploi décent au Maroc. Dès lors, nous allons procéder à une analyse intersectorielle d'emploi en utilisant les modèles input/output. Ces modèles constituent un outil d'analyse des relations intersectorielles et d'évaluation du système productif, notamment quand il s'agit de la richesse sectorielle en matière d'emplois. Les principaux objectifs escomptés de l'utilisation de ces modèles consistent à :

- Evaluer l'impact quantitatif et qualitatif, en termes d'emploi, des différents secteurs ;
- Cibler les secteurs prioritaires en termes d'emploi et de croissance ;

Une analyse en composantes principales sera mobilisée sur les multiplicateurs (dégagés par les modèles input/output) et le taux de croissance sectoriel pour l'année 2011. L'objectif étant de mener une étude descriptive sur la notion des secteurs créateurs de richesse/secteurs porteurs d'emploi.

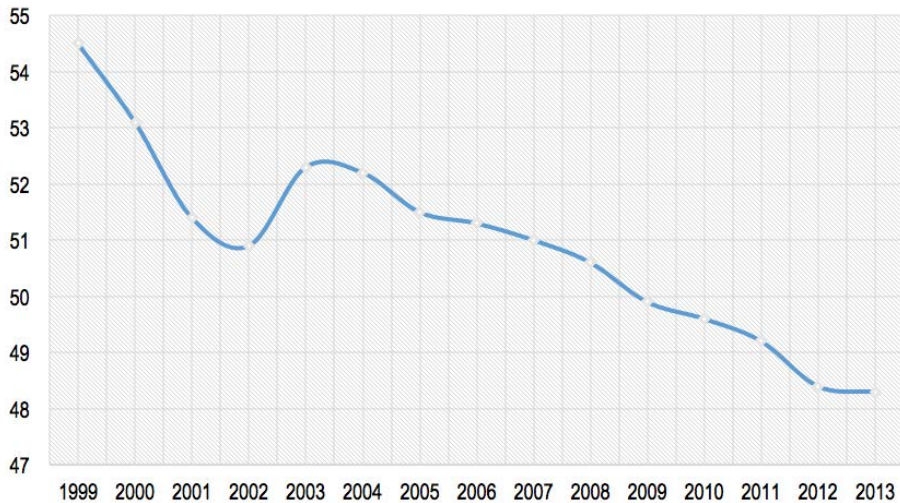
I. Marché du travail sectoriel : Brève présentation

1. Caractéristiques générales

a. Taux d'activité :

Il ressort de l'analyse du graphique ci-dessous que, de manière générale, l'évolution du taux d'activité au Maroc a connu une nette tendance à la baisse sur la décennie 2000-2013.

Graph 1 : Evolution du taux d'activité au Maroc 1999-2013



Source : Enquêtes « Activité, emploi et chômage », Royaume du Maroc, Haut-commissariat au Plan, les années 1999-2013

Ainsi, le taux d'activité est passé de 53,1% en 2000 pour se situer aux alentours de 48,3% en 2013, soit une diminution d'ordre de 4,8% sur toute la décennie.

Tableau 1 : Evolution du taux d'activité selon le sexe, diplôme et milieu de résidence

		2004			2007			2012		
		Urbain	Rural	Total	Urbain	Rural	Total	Urbain	Rural	Total
Sexe	Masculin	72,5	84,1	77,5	71,5	82,6	76,1	69,6	79,7	73,6
	Féminin	20,8	39,3	28,4	19,6	37,7	27,1	17,6	35,6	24,7
Diplôme	Sans diplôme	40,3	62,7	52,3	39,9	60,8	51,1	37,6	58,8	48,6
	Niveau moyen	46,3	56,2	48,5	43,4	52,4	45,5	41,7	49,2	43,7
	Niveau supérieur	67,9	74,6	68,3	66,9	69,7	67,1	61,3	66,7	61,6
Ensemble		45,8	62	52,6	44,9	59,7	51			

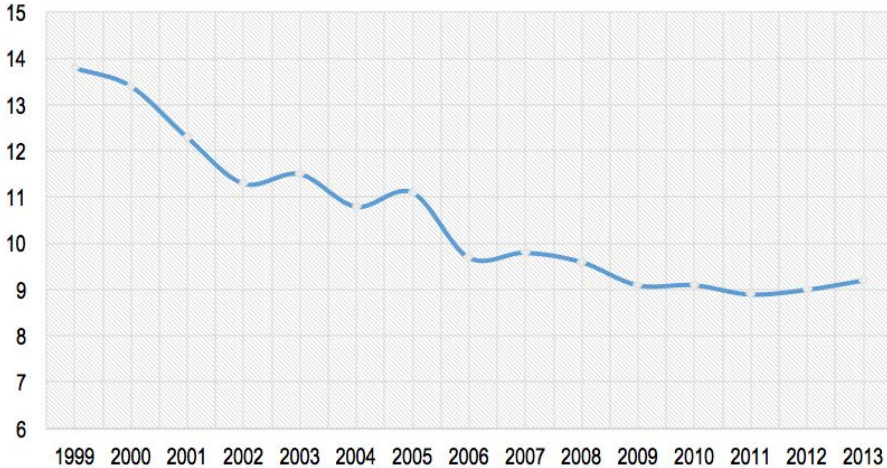
Source : Enquêtes « Activité, emploi et chômage », Royaume du Maroc, HCP.

La comparaison du taux d'activité sur trois périodes différentes (2004, 2007 et 2012) permet de constater une baisse d'une année sur l'autre, passant de 52,6% en 2004 à 48,3% en 2012. Cette baisse cache d'importants contrastes selon le sexe, le milieu de résidence et le diplôme. Ainsi, l'analyse du taux d'activité selon le sexe montre que les hommes sont plus actifs que les femmes sur les trois années, et cela quel que soit le milieu de résidence. Selon le milieu de résidence, le taux d'activité est plus important dans le monde rural quel que soit le sexe.

La structure de l'offre du travail selon la qualification de la main d'œuvre approchée par le diplôme le plus élevé obtenu montre que les taux d'activité les plus élevés concernent les diplômés du niveau supérieur aussi bien en milieu rural qu'urbain. Toutefois, il est à signaler que les taux des sans diplômés restent importants ce qui rend relativement le niveau de la qualification de la population active assez bas.

b. Taux de chômage :

Graph 2 : Evolution du taux de chômage au Maroc (1999-2013)



Source : Enquêtes « Activité, emploi et chômage », Royaume du Maroc, HCP

D'après le graphique, le taux de chômage a connu une nette régression sur la dernière décennie, passant de 13,4% en 2000 pour se stabiliser aux environs de 9,2% pour l'année 2012. Il s'agit de la première fois depuis les années 1970 que le taux de chômage au Maroc se situe sous la barre de 10%.

Tableau 2 : Evolution du chômage selon le sexe et le milieu de résidence (2006, 2008 et 2012)

		2006			2008			2012		
		Urbain	Rural	Total	Urbain	Rural	Total	Urbain	Rural	Total
Population active en chômage (effectifs)		863744	198745	1062489	861000	217000	1078000	824000	214000	1038000
Taux de chômage (%)	Masculin	13,9	4,6	9,7	13	5,1	9,5	67,4	84,3	70,9
	Féminin	20,9	1,8	9,7	20,3	1,8	9,8	32,6	15,7	29,1
	Ensemble	15,5	3,7	9,7	14,7	4,0	9,6	13,4	4,0	9,0

Source : Enquêtes « Activité, emploi et chômage », Royaume du Maroc, Haut-commissariat au Plan, les années 2006, 2008 et 2012.

En terme absolu, la population active en chômage a enregistré une baisse significative en passant de 1.062.489 personnes en 2006 aux alentours de 1.038.000 en 2009. Cette population est beaucoup plus importante en milieu urbain. De même, le taux de chômage est plus prononcé en milieu urbain quel

que soit le sexe. Par genre, les femmes sont plus touchées par le chômage, surtout en milieu urbain.

L'analyse de la population active en chômage selon le diplôme permet de constater une baisse significative du nombre des diplômés. Ce nombre qui était de 778.913 personnes en 2009 est passé à 112.101 en 2012, soit une baisse relative globale de 13,49% entre 2000 et 2012. Toutefois, la tendance à la baisse du nombre des chômeurs non diplômés est beaucoup plus perceptible sur cette période. En effet, les chômeurs sans diplôme ont vu leur nombre régressé de 336.678 personnes en 2000 à 101.983 en 2012 soit une baisse relative globale d'ordre de 42,98% entre ces deux années.

Par type de diplôme, on constate que la baisse du stock des chômeurs est plus importante chez les lauréats des diplômes de l'enseignement supérieur et de l'enseignement fondamental, enregistrant respectivement une baisse relative globale de 22,56% et 31,98% entre 2000 et 2009. Il semble d'après ces résultats que le chômage touche d'avantage les diplômés, son effet prend d'ampleur quand le niveau du diplôme est élevé.

Tableau 3 : Nombre de chômeurs par type de diplôme (2009-2012)

Diplôme	2000			2012			Evolution
	Urbain	Rural	Total	Urbain	Rural	Total	
Diplôme de l'enseignement fondamental	403565	65718	469283	307579	78899	386478	-17,65
Diplôme de l'enseignement supérieur	122835	16129	138964	96269	9886	106155	-23,61
diplôme de technicien et de cadre moyen	81856	3925	85781	103612	6257	109869	28,08
Certificat en spécialisation professionnelle	19952	1677	21629	87106	11136	98242	354,21
Total des diplômés	778913	97173	876086	645802	112101	757903	-13,49
Sans diplôme	336678	153996	490674	177776	101983	279759	-42,98
Non déclaré	1009	1009	539	539	-46,58
Total général	1116600	251169	1367769	824117	214084	1038201	-24,10

Source : Enquêtes « Activité, emploi et chômage », Royaume du Maroc, Haut-commissariat au Plan, 2000 et 2012

Les chiffres publiés par l'enquête nationale sur l'activité, l'emploi et le chômage montrent que le chômage de longue durée (CLD) est très fréquent puisque cette catégorie représente 65,1% du volume global du chômage, 70,3%

en zones urbaines contre 45,2% en zones rurales.

La segmentation par genre montre que les femmes sont les plus touchées avec une proportion de 74,8% contre 61,1% des hommes (61,1%).

Le chômage de longue durée augmente avec l'élévation du niveau de diplôme : 45,4% pour les sans diplôme, 67,5% pour le niveau moyen et 80,9% pour le niveau supérieur.

Par tranches d'âge, le CLD est plus fréquent parmi les jeunes chômeurs, 65,1% pour la tranche 15-24 ans contre 70,2% pour la tranche 25-34 ans.

2. Structure sectorielle de l'emploi :

En examinant la demande du travail par grands secteurs d'activité, on relève que ses modifications sont caractérisées par une forte diminution de la part de l'emploi des activités primaires, compensées par une augmentation remarquable de l'emploi tertiaire et un accroissement modéré de l'emploi secondaire.

La croissance de l'emploi urbain dans la branche industrielle a évolué à un rythme élevé durant la décennie. Le bâtiment et les travaux publics ont par contre marqué une hausse qui se manifeste jusqu'à nos jours. Quant aux activités tertiaires, elles ont contribué le plus à la croissance de la demande du travail urbain, dans la mesure où leur part dans l'emploi total urbain a presque triplé sur la période 2004-2012.

Tableau 4 : Structure (en %) de la population active occupée âgée de 15 ans et plus selon les branches d'activité économique, Sexe et milieu de résidence (2004-2012).

Branches d'activité	2004												2012																							
	Urbain						Rural						National						Urbain						Rural						National					
	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T						
Agriculture, forêt et pêche	5,1	6,3	5,4	75,9	92,6	81,3	41,5	62,1	47,2	5	5,4	5,1	64,9	93,2	74	31,9	59,9	39,2																		
Industrie (y compris l'artisanat)	19,2	34,9	22,7	3,6	5,6	4,3	11,2	16,0	12,5	17,2	25	18,7	4,3	3,7	4,1	11,4	11,8	11,5																		
Bâtiments et travaux publics	11,7	0,5	9,3	6,3	0,0	4,3	8,9	0,2	6,5	14,6	0,7	11,9	11,6	0	7,8	13,3	0,3	9,9																		
Commerce	25,1	9,5	21,7	6,7	0,6	4,7	15,7	3,7	12,3	22,9	10,2	20,4	8,2	0,8	5,8	16,3	4,4	13,2																		
Transport, entrepôt et communication	6,8	2,2	5,8	2,1	0,1	1,5	4,4	0,8	3,4	7,9	2,6	6,8	3	0	2	5,7	1	4,5																		
Réparation	4,4	0,2	3,5	0,9	0,6	2,6	0,1	1,9	3,7	0,1	3	1,3	0,8	2,6	0	1,9																				
Administration générale	9,4	8,5	9,2	1,2	0,1	0,9	5,2	3,1	4,6	8,1	8,5	8,2	1,8	0,1	1,2	5,3	3,3	4,8																		
Services sociaux fournis à la collectivité	6,5	16,3	8,7	1,2	0,4	0,9	3,8	6,0	4,4	6,6	21,8	9,5	1,5	0,7	1,2	4,3	8,7	5,4																		
Autres services	11,6	21,5	13,8	2,0	0,6	1,6	6,7	8,0	7,0	13,8	25,5	16,1	3,4	1,4	2,7	9,1	10,5	9,5																		
Activités mal ou non désignées	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1	0,2	0,3	0,2	0	0	0	0,1	0,1	0,1																		

Source : Enquêtes « Activité, emploi et chômage », Royaume du Maroc, Haut-commissariat au Plan, 2004 et 2012

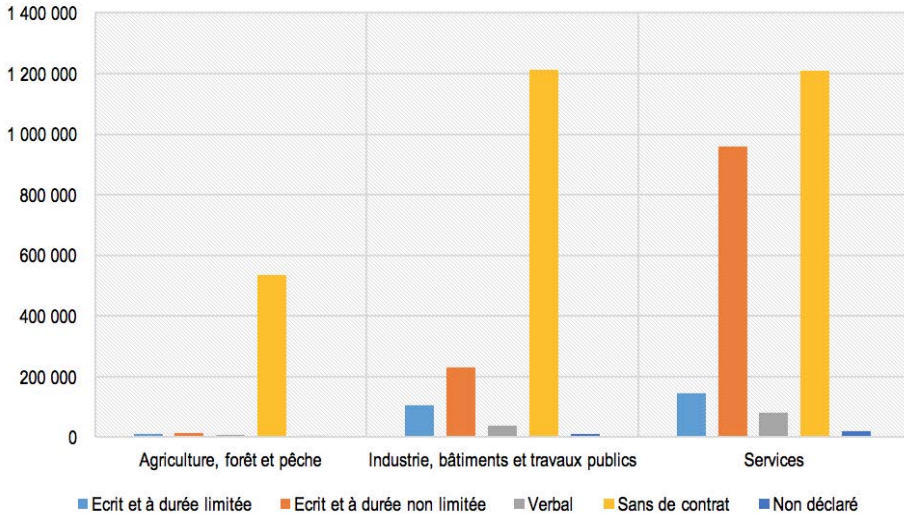
L'agriculture est le principal secteur en termes de création d'emploi au milieu rural en employant 93,2% de la main d'œuvre rurale avec des participations modestes de certaines activités notamment l'industrie, le BTP, et le commerce.

Les statistiques publiées par HCP au titre de l'année 2012 montrent que les trois quarts des salariés sont concentrés dans les villes, tandis que l'emploi rural demeure caractérisé par un faible taux de salariat. Ainsi, les aides-familiaux constituaient la masse des travailleurs ruraux puisqu'ils représentent plus que la moitié de la population active occupée rurale.

Au niveau sectoriel, l'enquête « Activité, emploi et chômage 2012 » illustre une création de 111.000 emplois dans les services, soit une hausse de 2,8% du volume d'emploi créé dans ce secteur. Les créations viennent principalement des branches des "services personnels" (33.000 postes/30.000 en milieu urbain), du "commerce de détail et réparation d'articles domestiques" (32.000 postes essentiellement en milieu urbain) et "services domestiques" (15.000 postes en milieu urbain).

Au niveau de la qualité, la part des emplois non décents reste dominante quel que soit le secteur d'activité. Les jeunes et les non diplômés sont les catégories les plus touchées par la précarité de l'emploi. En effet, taux de contractualisation atteint à peine 11,1% pour les jeunes de moins de 25 ans. Cette proportion croît avec l'âge pour atteindre 51,4% pour les adultes âgés de 45 à 59 ans. Les non diplômés enregistrent un taux de contractualisation faible (14,5%) par rapport aux diplômés et surtout les diplômés de niveau supérieur pour lesquels cette proportion atteint 79,8% (Enquête Activité, emploi et chômage 2012).

Graphe 3 : Les salariés selon le type de contrat de travail et secteur d'activité (2012)



Source : Enquêtes « Activité, emploi et chômage », Royaume du Maroc, Haut-commissariat au Plan, 2012

II. Contenu sectoriel en termes d'emploi : apport des modèles input output

Dans le but de modéliser le lien entre la croissance et l'emploi, les études se sont souvent appuyées sur l'équation économétrique de demande de travail, fondée sur l'hypothèse de représenter le processus de production, par une fonction de production à facteurs complémentaires et à rendement d'échelle constant.

Cette fonction de production considère que le cout relatif du capital par rapport au travail n'intervient pas dans la fonction de demande des facteurs de production. De ce fait, le niveau d'emploi est déterminé uniquement en fonction des débouchés que les entreprises anticipent pour leur production indépendamment du cout relatif du travail au capital. Il s'agit donc d'une spécification qui ne retient pas les salaires, les prix relatifs et la technologie de production dans la fonction de demande de travail. Une autre limite est que ces techniques se concentrent sur les relations causales entre les variables sans

pour autant mettre en évidence les aspects intersectoriels des relations étudiées.

Dans notre recherche, nous allons opter pour les modèles input/output qui s'inspirent de l'approche structurale en économie. Les modèles input/output sont généralement constitués d'un système d'équations, où la variation d'intérêt dépend d'une ou plusieurs autres. A ce mécanisme d'interaction entre variables R. Lanner (1974) et J. Gazon (1976) font correspondre le concept d'influence économique, et l'analyse structurale qu'ils ont élaborée. Ce concept vise à appréhender la transmission de l'influence dans la structure qui résulte de la spécification du modèle. L'analyse structurale recherche, en plus, une explication de cette solution par l'étude de la transmission de l'influence c'est-à-dire par l'appréhension de ce qui se passe dans le réseau de relations de la structure depuis les variations des variables exogènes jusqu'aux réponses des variables endogènes.

1. Les multiplicateurs d'emploi :

Les multiplicateurs d'emploi présentés dans ce travail sont calculés par branches d'activité. Ils sont dégagés par les modèles input-output et reflètent les effets cumulés d'une modification de la demande finale sur l'emploi.

Les multiplicateurs d'emploi représentent le ratio entre les emplois cumulés et les emplois directs générés pour une branche d'activité. Par exemple, pour la branche « Industrie d'extraction » le multiplicateur de l'emploi est de 1,33. Cela signifie que pour chaque emploi créé directement dans cette branche il y aura en moyenne 0,33 emplois qui seront créés indirectement dans les branches qui sont directement liées à « Industrie d'extraction ».

Il ressort du tableau présenté ci-dessus, que les multiplicateurs d'emploi les plus élevés sont enregistrés par la branche « Industrie d'extraction ». En effet, sur la période 2007-2011 les multiplicateurs d'emploi se sont situés, pour cette branche, autour de 1,33 (2007), 1,59 (2010) et 1,13 en 2011. De même, on constate une nette évolution des multiplicateurs d'emploi pour les branches « Agriculture chasse et services annexes », « Industrie du textile et du cuir » « Autres industries manufacturières ».

Les multiplicateurs les moins élevés sur la période sont enregistrés dans la branche « Industrie chimique » avec une régression importante sur la période 2007-2011 avec respectivement 1.06 (2007), 0.91 (2010) et 0.97 en 2011. De même, les branches qui ont enregistré une tendance à la baisse sur la même période sont « Pêche aquaculture » et « Industrie chimique ». Les multiplicateurs pour les autres branches restent relativement constants.

Tableau 6 : Les multiplicateurs d'emploi (données provisoires pour 2012 et 2013)

Branches	Emploi				
	2007	2010	2011	2012	2013
Agriculture chasse et services annexes	1,03	1,15	1,16	1,07	1,14
Pêche aquaculture	1,08	1,00	1,00	1,00	1,00
Industrie d'extraction	1,33	1,59	1,13	1,49	1,27
Industrie du textile et du cuir	1,09	1,12	1,12	1,11	1,11
Industrie chimique	1,06	0,91	0,97	0,96	0,99
Industrie mécanique métallurgique et électrique	1,05	1,04	1,04	1,00	1,00
Autres industries manufacturières	1,10	1,08	1,10	1,08	1,10
Electricité et eau	1,01	1,01	1,01	1,02	1,01
Bâtiment et travaux publics	1,03	1,03	1,03	1,03	1,03
Commerce	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Hôtels et restaurants	1,01	1,03	1,03	1,03	1,03
Transports	1,02	1,01	1,01	1,01	1,01
Postes et télécommunications	1,02	1,01	1,01	1,02	1,02
Activités financières et assurances	1,01	1,02	1,02	1,02	1,02
Immobilier location et services rendus entreprises	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Administration publique et sécurité sociale	1,00	1,00	1,00	1,01	1,01
Education santé et action sociale	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Autres services non financiers	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00

Source : calcul de l'auteur sur les TES 2007, 2010, 2011, 2012 et 2013

2. Multiplicateurs de production :

Les multiplicateurs de production mesurent l'impact d'une variation de la demande finale adressée à la production intérieure d'un ou de plusieurs produits, sur la production totale de l'économie. L'étude des composantes des multiplicateurs de production indique dans quelle mesure les branches en amont sont concernées par une variation unitaire de la demande finale adressée à une branche (homogène) déterminée.

L'analyse des données regroupées dans le tableau ci-dessus montrent que les multiplicateurs les plus élevés sur la période 2007-2011 sont enregistrés dans les branches « Agriculture chasse et services annexes », « Industrie d'extraction »

et « Industrie du textile et du cuir ». La branche « Industrie d'extraction » représente les multiplicateurs les plus élevés sur la période considérée 1.13 (2007), 1.23 (2010) et 1.27 en 2011.

De façon générale, les multiplicateurs de production au Maroc sont faibles, inférieurs à 2, ce qui caractérise une économie non intégrée. Il s'ensuit, que les effets d'entraînement des branches d'activités les unes sur les autres sont très limités.

Tableau 7 : Multiplicateurs de production (données provisoires pour 2012 et 2013)

	2007	2010	2011	2012	2013	
Produits : Biens et Services	Agriculture chasse et services annexes	1,17059	1,15216	1,14395	1,13557	1,13300
	Pêche aquaculture	1,00313	1,00250	1,00323	1,00215	1,00244
	Industrie d'extraction	1,13336	1,23714	1,27589	1,20204	1,19221
	Industrie alimentaire et tabac	1,06682	1,06722	1,06567	1,06718	1,06692
	Industrie du textile et du cuir	1,10109	1,11098	1,10280	1,10140	1,09933
	Industrie chimique	1,02394	1,01266	1,01267	1,01207	1,01367
	Industrie mécanique métallurgique et électrique	1,04913	1,04740	1,04519	1,04325	1,04128
	Autres industries manufacturières	1,05413	1,04602	1,04561	1,04491	1,04232
	Raffinage de pétrole et autres produits d'énergie	1,03400	1,02095	1,02312	1,02475	1,02417
	Electricité et eau	1,00938	1,00578	1,00535	1,00550	1,00549
	Bâtiment et travaux publics	1,00013	1,00012	1,00013	1,00013	1,00013
	Commerce	1,00129	1,00132	1,00120	1,00112	1,00111
	Hôtels et restaurants	1,00128	1,00133	1,00157	1,00181	1,00218
	Transports	1,00324	1,00307	1,00269	1,00257	1,00321
	Postes et télécommunications	1,00094	1,00088	1,00078	1,00081	1,00078
	Activités financières et assurances	1,00900	1,01164	1,01253	1,01330	1,01341
	Immobilier location et services rendus entreprises	1,04399	1,03968	1,04276	1,04647	1,05024
	Administration publique et sécurité sociale	1,00000	1,00000	1,00000	1,00000	1,00000
	Education santé et action sociale	1,00003	1,00002	1,00003	1,00003	1,00003
Autres services non financiers	1,00033	1,00036	1,00035	1,00034	1,00034	

Source : calcul de l'auteur sur les TES 2007, 2010, 2011, 2012 et 2013

3. Multiplicateurs de revenu :

La problématique de la qualité de l'emploi et du travail a suscité un regain d'intérêt au cours de cette dernière décennie notamment à travers des travaux publiés par différentes institutions internationales afin de mieux promouvoir la quantité et la qualité des emplois. Les travaux de la commission européenne sur la qualité de l'emploi et du Bureau International du Travail (BIT) sur le travail décent ont considérablement contribué à orienter la recherche sur l'emploi et le travail vers des éléments plus qualitatifs (Guillén et Dahl, 2009). L'élargissement de la notion de la qualité de l'emploi a conduit au développement de réflexions interdisciplinaires et, par-là, à rendre ce concept plus vague et difficile à cerner. Dans ce sens, la majorité des travaux s'intéressant à la qualité de l'emploi retiennent une mesure multidimensionnelle et considèrent que plusieurs critères doivent être analysés.

Toutefois, et sans vouloir cerner l'aspect multidimensionnel de la thématique de la qualité de l'emploi, nous allons nous baser sur la technique des modèles input/output pour estimer les multiplicateurs de revenus dégagés par chaque branche de l'économie marocaine. Dans cette optique, nous allons analyser les revenus générés par l'économie par le calcul des coûts de la main-d'œuvre et la productivité afin de capter les distorsions sur le marché du travail.

Les multiplicateurs de revenu se présentent comme étant le rapport entre l'effet cumulé et l'effet direct mesuré en termes de valeur ajoutée d'une modification de la demande finale du bien produit au niveau d'une branche d'activité.

Le tableau permet de constater que les multiplicateurs les plus élevés sont enregistrés dans les branches « Industrie d'extraction », « Industrie alimentaire et tabac » et « Industrie textile et du commerce ». La comparaison de ces résultats aux analyses précédentes nous permet de constater que le secteur de l'industrie et plus particulièrement les branches « Industrie d'extraction » et « Industrie textile et du commerce » sont à la fois génératrices d'emploi (multiplicateurs d'emploi plus élevés) et de revenu (multiplicateurs de revenu plus élevés). L'agriculture qui un effet sur emploi et production plus élevés génère sur la période d'analyse des multiplicateurs de revenu modérés.

Multiplicateurs de revenu (données provisoires pour 2012 et 2013)

		2007	2010	2011	2012	2013
Branches d'activité	Agriculture chasse et services annexes	1,059	1,193	1,204	1,107	1,182
	Pêche aquaculture	1,080	1,075	1,064	1,063	1,063
	Industrie d'extraction	1,386	1,663	1,164	1,539	1,310
	Industrie alimentaire et tabac	1,620	1,458	1,477	1,404	1,384
	Industrie du textile et du cuir	1,184	1,219	1,213	1,202	1,205
	Industrie chimique	1,074	1,010	1,101	1,066	1,062
	Industrie mécanique métallurgique et électrique	1,103	1,099	1,099	1,058	1,054
	Autres industries manufacturières	1,118	1,159	1,174	1,154	1,169
	Raffinage de pétrole et autres produits d'énergie	3,550	5,432	10,889	10,367	71,553
	Electricité et eau	1,062	1,057	1,064	1,062	1,058
	Bâtiment et travaux publics	1,102	1,088	1,089	1,088	1,085
	Commerce	1,127	1,116	1,119	1,115	1,115
	Hôtels et restaurants	1,067	1,067	1,069	1,070	1,073
	Transports	1,106	1,109	1,120	1,121	1,120
	Postes et télécommunications	1,035	1,033	1,040	1,041	1,045
	Activités financières et assurances	1,090	1,116	1,107	1,106	1,107
	Immobilier location et services rendus entreprises	1,016	1,015	1,017	1,017	1,017
	Administration publique et sécurité sociale	1,115	1,127	1,132	1,133	1,132
	Education santé et action sociale	1,143	1,135	1,136	1,137	1,137
	Autres services non financiers	1,037	1,011	1,039	1,040	1,039

Source : calcul de l'auteur sur les TES 2007, 2010, 2011, 2012 et 2013

III. Secteurs créateurs de croissance / Secteurs porteurs d'emploi :

L'objectif de cette section est de voir si les secteurs porteurs de la croissance économique au Maroc sont également créateurs d'emploi. Bien qu'il s'agisse d'une question qui demande une réflexion toute particulière, notre analyse reste purement descriptive et statique dans la mesure que les données sont relatives à une seule année 2011.

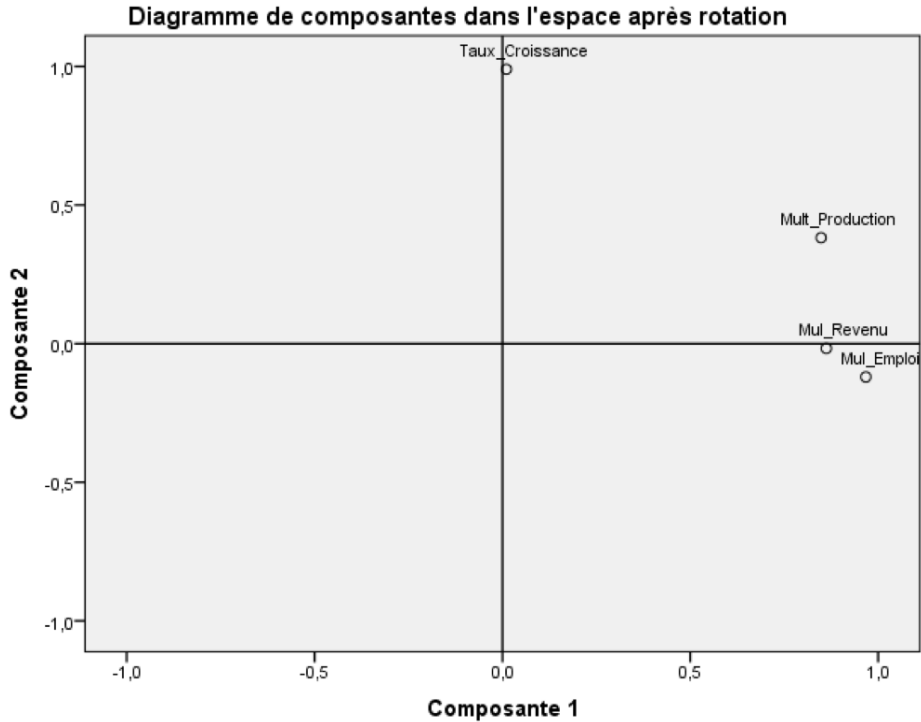
Les secteurs (branches) jugés créateurs de la croissance au titre de l'année 2011 étaient, particulièrement, « Industrie d'extraction 39,63% », « Industrie

chimique 46,26% », l'agriculture et plus précisément la branche « Pêche aquaculture 29,69% », « Administrations publiques 11,19% » et « Education santé et action sociale 13,37% ». L'analyse des multiplicateurs d'emploi dans ces branches semble nier la relation positive entre le rythme de la croissance dans une branche d'activité et l'intensité de la création d'emploi. En effet, la branche « Industrie chimique » qui a le taux de croissance le plus élevé (46,26%) au titre de l'année 2011 a enregistré sur cette période un multiplicateur d'emploi plus bas de l'ordre de 0,97. De même, les branches « Industrie d'extraction et du cuir (1,118) » et « Autres industrie manufacturières (1,10) » ont réalisé sur l'année 2011 des taux de croissance négatifs, respectivement, d'ordre de -3,71% et -3,31%.

Pour mieux cerner cette relation entre croissance sectorielle et création d'emploi, nous allons mettre en interaction les trois multiplicateurs (emploi, revenu et production) avec le taux de croissance sectoriel pour l'année 2011. De ce fait, et en guise de synthèse nous allons mobiliser une analyse en composantes principales (ACP) sur une base des données contenant en lignes les branches d'activité et en colonnes les multiplicateurs de l'emploi, de production, de revenu et le taux de croissance.

Les deux premiers axes factoriels résument eux seuls 88,47% de l'information (Annexe A). Cela laisse à penser que nous obtiendrons une meilleure représentation des proximités entre les branches. L'analyse du cercle de corrélation ci-dessus nous permet d'interpréter les deux axes factoriels. Le premier axe nous renseigne sur l'importance des trois multiplicateurs, en particulier ceux de l'emploi et du revenu. Tandis que le deuxième axe nous informe sur l'importance de chaque branche en termes du taux de croissance.

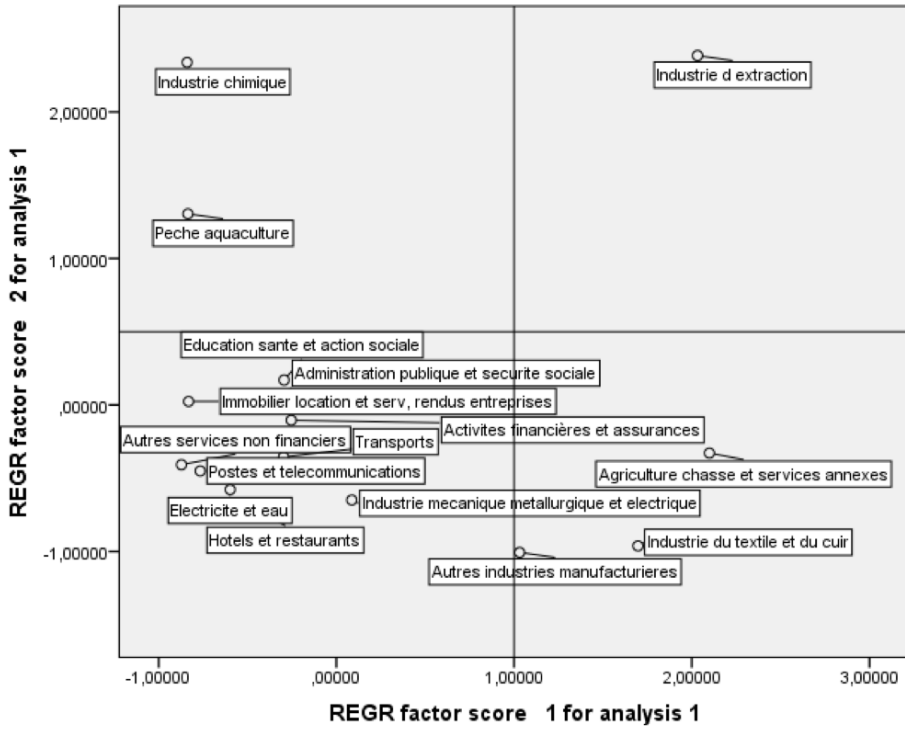
Graph 4 : Carte factorielle des indicateurs retenus



Ainsi, en s'inscrivant dans une démarche descriptive, et sans toutefois juger de relations causales entre les phénomènes étudiés, le cercle de corrélation ci-dessous à révéler d'une part qu'il existe pratiquement une forte corrélation entre le fait de créer un emploi (Multiplicateur emploi) et la qualité de cet emploi (multiplicateur revenu). De même, nous observons sur le cercle que la croissance économique et la création d'emploi constituent deux dimensions différentes (croissance sur le deuxième axe et emploi sur le premier axe).

La projection des branches sur le premier plan factoriel nous permet d'étudier le profil de chaque branche en termes des indicateurs retenus. Ainsi, sur l'ensemble des branches analysées, l'« Industrie d'extraction » semble être la seule branche qui a pu rassembler une croissance économique élevée et création d'emplois de qualité. Par contre, « Industrie chimique » avec un taux de croissance le plus élevé n'a pas pu générer que peu d'emploi dans l'économie. Les deux branches « Agriculture chasse et services annexes » avec « Industrie du textile et du cuir » sont des branches traditionnelles créatrices d'emploi avec un taux de croissance relativement faible. Le reste des branches, qui constituent la majorité des secteurs de l'économie, sont des branches faibles en termes de création de richesse et d'emploi.

Graphique 6 : Projection des secteurs d'activité sur le premier plan factoriel



Conclusion

La politique publique de l'emploi a permis d'atténuer considérablement le taux de chômage au Maroc. L'analyse du comportement de la population active en chômage selon le sexe, niveau d'études, âge et milieu de résidence a révélé qu'au Maroc on est plutôt confronté à un chômage de longue durée qui touche plus les diplômés de genre masculin surtout en milieu urbain.

L'analyse de la répartition de la main-d'œuvre employée selon les secteurs d'activité économique montre des contrastes importants au niveau national. En effet, « l'agriculture, forêt et pêche » s'accapare de 39,2% des actifs occupés, suivie par les « services » avec 39,3% « l'industrie et l'artisanat » avec une part de 11,5%. En raisonnant en termes du milieu de résidence, 75 % des actifs occupés en milieu rural travaillent dans « l'agriculture, forêt et pêche » contre seulement 5,1% en milieu urbain. Par contre, le secteur des services occupe 64,1% des actifs occupés citadins, suivi par celui de l'industrie y compris l'artisanat avec 18,7% (Enquête : Activité, Emploi et Chômage (2012)).

Le contenu en emploi de la croissance économique des activités primaires s'est, sensiblement, dégradé sur la période de l'analyse. Cependant, les activités secondaires ont enregistré des capacités importantes de génération de l'emploi grâce, notamment, aux grands chantiers et différents plans sectoriels qui ont joué un rôle catalyseur dans l'amélioration de la création d'emplois dans le secteur secondaire. De sa part, le contenu de la croissance en emploi du secteur tertiaire est relativement riche. Un contenu s'est intensifié sur la période de l'analyse.

En terme d'impact sectoriel d'emploi, les multiplicateurs d'emploi les plus élevés sont enregistrés par la branche « Industrie d'extraction ». De même, on constate une nette évolution des multiplicateurs d'emploi pour les branches « Agriculture chasse et services annexes », « Industrie du textile et du cuir » « Autres industries manufacturières ». Les multiplicateurs les moins élevés sur la période sont enregistrés dans la branche « Industrie chimique » avec une régression importante sur la période 2007-2011. Les branches qui ont enregistré une tendance à la baisse sur la même période sont « Pêche aquaculture » et « Industrie chimique ». Les multiplicateurs pour les autres branches restent relativement bas et constants.

En termes de la qualité d'emploi, les multiplicateurs de revenu les plus élevés sont enregistrés dans les branches « Industrie d'extraction », « Industrie alimentaire et tabac » et « Industrie textile et du commerce ». La comparaison de ces résultats aux analyses des multiplicateurs d'emploi et de production nous permet de constater que le secteur de l'industrie et plus particulièrement les

branches « Industrie d'extraction » et « Industrie textile et du commerce » sont à la fois génératrices d'emploi (multiplicateurs d'emploi plus élevés) et de revenu (multiplicateurs de revenu plus élevés). L'agriculture qui un effet sur emploi et production plus élevés génère sur la période d'analyse des multiplicateurs de revenu modérés.

Pour mieux cerner la relation entre la croissance sectorielle et création d'emploi (secteurs créateurs de richesse/secteurs porteurs d'emploi) une analyse en composantes principales a été mobilisée afin de mettre en interaction les trois multiplicateurs (emploi, revenu et production) avec le taux de croissance sectoriel pour l'année 2011. Ainsi, en s'inscrivant dans une démarche descriptive, et sans toutefois juger de relations causales entre les phénomènes étudiés, l'analyse en composante principale a révélé qu'il existe pratiquement une forte corrélation entre le fait de créer un emploi (Multiplicateur emploi) et la qualité de cet emploi (multiplicateur revenu). De même, les résultats de l'analyse ont confirmé que pour les branches d'activités de notre pays la croissance économique et la création d'emploi constituent deux dimensions différentes.

Références Bibliographiques

Akhabbar A., Lallement J. (2011). Appliquer la théorie économique de l'équilibre général : économie appliquée et politique économique de Walras à Leontief. GRESE, Paris 1, Université de Paris 5.

Andersen P. (2009). Diagnostic social sur le travail et l'emploi dans le secteur de la pêche en Guinée-Bissau, en Mauritanie, au Maroc et au Sénégal. Département des études sectorielles, Bureau de l'Organisation Internationale du Travail, Espagne.

Bensaïd M., Ibourk A., Khellaf A. (2008). Évaluation des emplois générés dans le cadre du Document de Stratégie de Croissance et de Réduction de la Pauvreté au Gabon. Secteur de l'Emploi, Document de travail de l'Emploi n°80, Bureau International du Travail, Genève.

Cahuc P., Zylberberg A. (2003). Microéconomie du marché du travail. Edition La Découverte, Paris.

Centre marocain de conjoncture. (2011). Le marché du travail au Maroc, Persistence des disparités. Bulletin annuel de l'économie marocaine, n°36 Mars 2011.

Chiang, A. (1984). Fundamental Methods of Mathematical Economics. Third Edition, McGraw-Hill.

Comptes nationaux, 2012 et 2013, Royaume du Maroc, Haut-commissariat au Plan.

Direction de la Statistique (2012). Enquête « Activité, emploi et chômage », Résultats détaillés, Haut-Commissariat au Plan, Maroc.

Direction des Etudes et des Prévisions Financières (2008). « Tableau de bord sectoriel de l'économie marocaine », Ministère de l'économie et des finances, Décembre 2008, Rabat, Maroc.

Dixon, P. et Parmenter, B. (1996). Computable General Equilibrium Modelling for Policy Analysis and Forecasting. In H. Amman, D. Kendrick and J. Rust, Handbook of Computational Economics, Volume 1, Elsevier.

Dixon, P., B. Parmenter, A. Powell and P. Wilcoxon (1992), Notes and Problems in Applied General Equilibrium Analysis, North Holland.

Institut National de la Statistique et des études économiques (France), Annexe 3 - Les modèles Input – Output, publié sur le site de l'institut.

Johansen, L. (1960). *A Multi-Sectoral Model of Economic Growth*. North Holland Publishing Company.

Le contenu en emplois de la croissance française : Fabien Toutlemonde –INSEE

Lemelin A. (2008). *Modèles économiques régionaux : Un survol de la littérature*. Cahier technique et méthodologique, Institut de la Statistique de Québec, Mai 2008, Québec.

Leontief, W. (1953). *Studies in the Structure of the American Economy*. Oxford University Press.

Les sources de la croissance économique au Maroc : HCP-Septembre 2005

Organisation Internationale du Travail (2002). *Programme Pilote sur le Travail Décemment, Améliorer la social-compétitivité du secteur textile-habillement au Maroc par la promotion du travail décent*, Juin 2002, Maroc.

Organisation Internationale du Travail (2008). *Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*. Adaptée par la conférence internationale du travail à sa quatre-vingt-dix-septième session, 10 juin 2008, Genève.

Programme pilote sur le travail décent (PPTD), Étude de cas du Maroc – Un exemple d'approche sectorielle, publié sur le site de l'OIT : <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dwpp/download/morocco/etudedecas.pdf>

QUESNAY B.J., (1960). *Leontief et la théorie économique en U.R.S.S. Cahiers du monde russe et soviétique*, Vol. 1 N°2, Janvier-mars 1960. pp. 351-359.

Stone, J. R. N, (1961). *Input-Output National Accounts*, OECD.

Van Imschoot M., (2011). *Programme d'investissements à forte intensité d'emplois, Expériences récentes et innovations dans les programmes publics d'emploi*, Bureau International du travail, 15 juin 2011, Tunis

Annexes

Annexe A : Diagramme des valeurs propres (ACP)

Composante	Variance totale expliquée								
	Valeurs propres initiales			Extraction Sommes des carrés des facteurs retenus			Somme des carrés des facteurs retenus pour la rotation		
	Total	% de la variance	% cumulés	Total	% de la variance	% cumulés	Total	% de la variance	% cumulés
1	2,430	60,762	60,762	2,430	60,762	60,762	2,398	59,959	59,959
2	1,109	27,713	88,476	1,109	27,713	88,476	1,141	28,517	88,476
3	,408	10,197	98,673						
4	,053	1,327	100,000						

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Annexe B : Matrice de composante après rotation

	Matrice des composantes après rotation	
	Composante	
	1	2
Mul_Emploi	,967	-,120
Mult_Production	,848	,382
Mul_Revenu	,862	-,017
Taux_Croissance	,011	,990

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.
Méthode de rotation : Varimax avec normalisation de Kaiser.

a. La rotation a convergé en 3 itérations.

Annexe C : le modèle Input-Output

Un bon point de départ pour l'étude de l'interdépendance en économie est le modèle bien connu d'Input-Output mis au point par le prix Nobel Wassily Leontief²⁵. L'un des principaux objectifs de ce type de modèle est la détermination des niveaux de production directs et indirects pour satisfaire une augmentation donnée de la demande finale.

Imaginons une économie avec trois industries (1, 2 et 3). Chacune d'entre elles produit une production unique, en utilisant comme intrants une partie ou

²⁵ Leontieff (1953).

sa propre production ainsi qu'une partie de la production des autres industries. Il est donc clair que chaque industrie joue un double rôle puisqu'elle est un fournisseur d'intrants et également un utilisateur de produits. Imaginons que chaque produit de cette économie soit également utilisé pour satisfaire une demande exogène de la part des consommateurs. En termes formels, nous pouvons représenter l'économie qui vient d'être décrite comme suit:

$$\begin{aligned}x_1 &= a_{11} x_1 + a_{12} x_2 + a_{13} x_3 + d_1 \\x_2 &= a_{21} x_1 + a_{22} x_2 + a_{23} x_3 + d_2 \\x_3 &= a_{31} x_1 + a_{32} x_2 + a_{33} x_3 + d_3\end{aligned}$$

où les x sont des niveaux de production, a_{ij} sont les coefficients d'entrée-sortie (les besoins intermédiaires de l'industrie i par unité de production de l'industrie j), et où les d sont les niveaux de la demande finale des consommateurs. En termes matriciels, nous pouvons écrire

$$x = Ax + d$$

Où x est le vecteur des niveaux de production, d est le vecteur des demandes finales et A est la matrice des coefficients d'entrée-sortie. Une question intéressante peut être posée à cette économie: Quel sera le niveau requis de production totale de chaque industrie (directe et indirecte) pour satisfaire ce vecteur de demande finale?

Il existe des méthodes analytiques pour résoudre ce problème²⁶. En effet, la solution analytique est donnée par:

$$x = (I - A)^{-1} d$$

$$\Delta x = (1 - A)^{-1} \Delta d$$

Où I est la matrice d'identité. Cette formule peut être facilement manœuvrée pour les petits modèles. Cependant, des méthodes de calcul basées sur les puissances des processus seront nécessaires pour effectuer l'inversion de matrice dès que nous passerons à des modèles plus grands. Et ces méthodes deviendront inévitables à mesure que nous passerons à des problèmes plus complexes.

Dans le cadre des modèles Input-Output, l'identification des secteurs clés dans l'économie ce fait généralement en termes de liens en amont et en aval (Les lien Backward and Forward). Nous obtenons les indices de liaison en amont et en aval en utilisant les matrices d'entrées-sorties directes et inverses

26 See for example Chiang (1984) for an introduction to these methods.

du pays. Comme on le sait, le lien en aval du jème secteur BL_j peut être mesuré par le rapport entre les intrants intermédiaires achetés et la valeur totale de la production, c'est-à-dire :

$$BL_j = \sum X_{ij} / X_j$$

Les liens en amont reflètent l'intensité d'utilisation de la production d'un secteur en tant qu'intrants dans tous les autres secteurs. Selon la notion de « modèle d'allocation » de Ghosh, les liens en amont de ce secteur FL_i peuvent être mesurés comme le rapport entre leur demande inter-industrie et la demande totale, c'est-à-dire :

$$FL_i = \sum X_{ij} / X_i$$

Ici, $X_{ij} = X_{ij} = i^{\text{ème}}$ entrée de secteur au jème secteur, $X_i =$ Demande totale pour la production du secteur i .

4

UN REGARD SUR LA RELATION D'OKUN AU MAROC : ANALYSE DÉSAGRÉGÉE DE LA CROISSANCE

Badr MANDRI, Idriss EL ABBASSI, et Charaf-Eddine MOUSSIR

Introduction

Durant ces dernières années, les défaillances observées sur le marché du travail marocain, qui se sont traduites par une persistance du chômage, ont suscité beaucoup de débats. Les différents diagnostics établis renvoient à l'ultime conclusion selon laquelle la croissance au Maroc peine à créer de l'emploi et à résorber le chômage. Selon le rapport sur la situation d'emploi au Maroc (2014)²⁷, une hausse du PIB global d'un point de pourcentage a entraîné la création de 29 400 postes par an en moyenne entre 2000 et 2012. Or, 180 000 jeunes entrent sur le marché de travail tous les ans, un flux susceptible d'être plus important, si l'on considère la pression démographique que connaît le pays.

Il est vrai que le rythme de croissance actuel est insuffisant pour absorber l'expansion de la force de travail. Or, l'expérience des pays au même niveau de développement que le Maroc montre qu'avec des performances économiques similaires, la réactivité de l'emploi et du chômage est nettement supérieure. D'où la simple question suivante : pourquoi la relation entre chômage et croissance au Maroc n'est-elle pas assez intense ? Une question qui nous interpelle sur

27 « Etude de diagnostic sur la situation l'emploi au Maroc : Préalable à la formulation de la stratégie nationale de l'emploi » BIT, Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales.

les caractéristiques du marché de travail avec ses différents types de rigidités, mais également sur la source de la croissance créée, ou encore sur le modèle de croissance marocain. Ce dernier, tel qu'il est conçu, ne serait-il pas défavorable à une plus forte réduction du taux de chômage ? Autrement dit, la configuration actuelle d'un modèle tiré par la demande intérieure est-elle adéquate pour un meilleur ajustement du chômage ?

Avant de traiter ces questions, ce papier se propose d'abord d'apporter un bref aperçu de littérature sur la relation entre chômage et croissance, usuellement connue par la relation d'Okun. En deuxième partie, nous nous intéresserons à l'estimation de celle-ci dans le cadre de l'économie marocaine. Puis, à travers une analyse désagrégée des éléments de la demande, nous présenterons quelques enseignements répondant à notre problématique.

I. Revue de littérature : Les principaux déterminants de la relation d'Okun

Depuis longtemps le phénomène du chômage représentait une contrainte majeure pour les décideurs politiques. Les économistes ont tenté très tôt de quantifier la relation selon laquelle le chômage suivrait les trajectoires mouvantes de l'activité économique. En 1962, Arthur Okun a été le premier à exprimer formellement l'intuition d'une corrélation négative entre croissance et chômage. S'inscrivant dans une démarche empirique, et en utilisant des données sur l'économie américaine, l'auteur a montré qu'une baisse de 1% du PNB réel est associée à une hausse de 0,3 point de pourcentage du taux de chômage.

En reliant le marché de travail à celui des biens et services sous la forme d'un simple chiffre, Okun a offert une relation qui a longtemps servi de référence en macroéconomie. Combinée à la courbe de Phillips, elles constituent le noyau dur du modèle Offre globale-Demande globale.

Il est rare d'appeler une relation macroéconomique une « loi ». Pourtant, nous croyons que la loi d'Okun a gagné son nom du fait qu'elle est forte et stable pour les normes de la macroéconomie. James Tobin, au début des années 80, est allé même jusqu'à la qualifier d'outil le plus fiable de la macroéconomie empirique.

De ce fait, il n'est pas surprenant de constater le nombre impressionnant de la littérature consacrée à ce sujet. Plusieurs articles ont tenté d'apporter des estimations pour le coefficient d'Okun pour un large éventail de pays. Bien

que la loi ait été vérifiée dans de nombreuses économies, il n'y a eu jamais de consensus sur l'ampleur du coefficient. Perman et al. (2014), dans leur méta-analyse²⁸, mettent l'accent sur les principales sources d'hétérogénéité observées dans les travaux sur la loi d'Okun. Il est évident que les stratégies empiriques menées pour l'estimation du coefficient divergent sur plusieurs éléments. Et le premier élément de divergence, selon les auteurs, concerne le choix du PIB ou du chômage comme variable endogène. Ce choix n'est pas sans conséquence sur la valeur et l'interprétation du coefficient. En effet, lorsque le PIB est endogène, on se rapproche de la forme d'une fonction de production mesurant l'impact d'une baisse du chômage sur la production. Inversement, lorsque le chômage est endogène, le coefficient d'Okun s'interprète plutôt comme l'impact des variations de la demande agrégée sur les variations du taux de chômage.

Perman et al. (2014) identifient, par ailleurs, les autres facteurs susceptibles de modifier significativement la valeur du coefficient, notamment la fréquence et la dimension des données (données annuelles ou trimestrielles, nationales ou régionales, etc.), l'emploi d'une spécification statique ou dynamique, ainsi que le choix entre les deux versions proposées par Okun (1962), pour l'estimation de sa relation, en l'occurrence, la version en « différences premières » et la version en « gap ».

Dans le modèle « en différences », les mouvements du taux de chômage observé U_t sont reliées aux taux de croissance du PIB réel Y_t . L'équation prend la forme suivante :

$$\Delta U_t = \alpha + \beta \Delta_g Y_t + \epsilon_t \quad (1)$$

Le coefficient d'Okun β mesure de combien varie le taux de chômage en points de pourcentage lorsque le PIB réel varie de 1%.

La deuxième approche, quant à elle, rapporte les écarts des deux variables par rapport à leurs niveaux tendanciels respectifs. Ces écarts représentent, ainsi, les composantes cycliques du chômage et du PIB réel²⁹. L'équation en « gap » s'écrit comme suit :

$$U_t - U_t^* = \beta(Y_t - Y_t^*) + \epsilon_t \quad (2)$$

Où U_t^* et Y_t^* correspondent respectivement au taux de chômage tendanciel et au logarithme du PIB tendanciel. Les séries tendanciennes ne sont pas observables. Cependant, elles peuvent être mesurés à travers des filtres

28 La méta-analyse couvre un échantillon de 269 estimations du coefficient d'Okun issues de 28 papiers publiés entre 1989 et 2009.

29 Ces deux versions d'Okun concernent, par nature de leurs spécifications, un horizon de court terme. Il existe dans la littérature empirique d'autres versions de long terme utilisant les variables en niveaux ou en modèles cointégrés. Par ailleurs, le coefficient β peut être estimé en prenant d'autres indicateurs relatifs au marché de travail, notamment le taux d'emploi ou le taux d'activité.

statistiques, ce qui rend naturellement le coefficient d'Okun sensible au choix du filtre.

Au-delà des divergences méthodologiques et empiriques, l'intensité de ladite relation pourrait varier en fonction d'autres types de facteurs économiques et institutionnels. Certains opèrent à travers le canal de la flexibilité du marché de travail. D'autres sont plutôt liés aux caractéristiques structurelles du pays et son niveau de développement.

La flexibilité du marché de travail

Elle désigne la capacité de l'offre de travail (exprimée par les actifs) et de la demande de travail (exprimée par les employeurs) à s'adapter quantitativement et qualitativement aux fluctuations de l'activité économique. A priori, le fait, pour un pays, d'être doté d'une forte (faible) élasticité chômage-PIB est typique d'un marché de l'emploi flexible (rigide). Cette flexibilité du marché de travail est inhérente à la réglementation qui le régit. En effet, une réglementation souple facilite l'embauche et le licenciement à mesure que la production fluctue (Ahmed, Guillaume et Furceri, 2012).

Le secteur informel, qui n'a pas à se conformer à toutes les réglementations³⁰, est caractérisé dès lors par une souplesse d'ajustement aux fluctuations de la demande. Toutefois, en plus des pertes de compétitivité qu'il cause aux entreprises, il a été démontré qu'une fois sur le marché informel, un travailleur a deux fois plus de risque de devenir chômeur dans une année donnée que de retrouver un emploi dans le secteur formel. De surcroît, la probabilité qu'il reste dans le secteur informel est doublé³¹. En conséquence, plus la taille du secteur informel est grande, plus son influence sur la valeur du coefficient d'Okun est éminente (Singh, Jain-Chandra, et Mohommad, 2012).

Dans le même cadre, nous pouvons ajouter un autre facteur explicatif qui est l'inadéquation entre formation et emploi. Un déphasage entre les compétences requises par les entreprises et celles des nouveaux diplômés réduit la capacité du marché à absorber ces derniers même dans des phases d'expansion économique³².

30 Le salaire minimum, les exigences de sécurité sociale, les indemnités de licenciement, etc.

31 « Mondialisation et emploi informel dans les pays en développement », OMC et OIT, 2009.

32 An, Ghazi et Gonzales Prieto (2017), confirment l'existence d'une corrélation négative entre le degré d'inadéquation et l'élasticité chômage/croissance.

Structure économique et modèle de croissance

Il est clair que la structure économique d'un pays est reflétée sur les dynamiques de son marché de travail. Cela pourrait passer aussi bien par le canal de l'offre que celui de la demande. Du côté de l'offre, la répartition sectorielle du PIB aurait forcément un impact sur la relation chômage/croissance, étant donné que l'élasticité de l'emploi diffère d'un secteur à un autre. Par exemple, le secteur des services, connu pour sa grande capacité à s'ajuster aux fluctuations économiques, a une élasticité d'emploi plus élevée. Ainsi, toutes choses égales par ailleurs, plus sa part dans le PIB augmente, plus l'ampleur du coefficient d'Okun est importante (Crivelli, Furceri & Toujas-Bernaté, 2012).

Cette causalité est aussi évidente, dans le long terme, en particulier dans les pays en développement, où le processus de transformation structurelle est encore à ces prémices. Ait Ali, Ghazi & Msadfa (2017) postulent qu'au cours des premiers stades de développement économique, le mouvement de la main d'œuvre du secteur agricole (dû à l'amélioration de la productivité du capital et à la technologie) vers la construction, les industries légères et les services, tend à augmenter, dans le temps, les élasticités de l'emploi de ces secteurs et par conséquent celle de l'économie.

Par ailleurs, d'autres études ont tenté de traiter la relation sous l'angle de la demande agrégée, en partant de l'hypothèse qu'un modèle de croissance qui repose sur une demande domestique n'aurait pas le même effet sur le chômage que celui tirée par une demande extérieure.

L'idée d'approcher la relation d'Okun de ce point de vue revient à Anderton et al. (2014). Ces auteurs ont exploité la possibilité de décomposer la croissance du PIB selon les contributions de la consommation finale, l'investissement, les exportations et les importations, pour mener une analyse sur les pays de la zone Euro pour la période allant de 1996T1 à 2013T4. À l'issue de leur travail, ils trouvent que le chômage est plus sensible aux changements de la composante consommation, et faiblement élastique aux mouvements des variables du commerce extérieur. Ces résultats trouvent leurs justifications, selon les auteurs, dans le fait que la majeure partie des dépenses des consommateurs est destinée aux services, qui de par leur nature sont fort intense en emploi. Tandis que les biens exportés, dont 75% sont des produits manufacturés peu exigeants en main d'œuvre et ont un contenu importé extrêmement élevé, en raison des chaînes de production internationales, ce qui explique leur faible répercussion sur le chômage.

Pesliakaitė (2015), puis Micallef (2017) ont répliqué la même approche pour analyser respectivement les cas de la Lituanie et de Malte sur la période

1996-2014. A l'instar des conclusions avancées par Anderton et al. (2014), ils affirment que la consommation privée est celle qui contribue le plus à la réduction du taux de chômage dans ces deux pays.

Tous ces éléments discutés dans cette section fournissent une explication possible à l'intensité de la relation entre le taux de chômage et les fluctuations du PIB. Dans ce qui suit, nous essayerons de traiter le cas du Maroc. Pour répondre à notre problématique, concernant le rôle de la demande dans l'explication de la relation d'Okun, nous nous inscrivons dans la logique apportée par Anderton et al. (2014). L'objectif, est d'expliquer l'élasticité du chômage par rapport à la croissance tout en considérant la configuration actuelle du modèle de croissance.

II. Evaluation empirique de la relation d'Okun au Maroc et son lien avec la demande finale

Cette section s'intéresse à l'évaluation empirique de la loi d'Okun dans le cadre de l'économie marocaine. Nous verrons, en premier lieu, comment le chômage au Maroc réagit face aux variations du PIB. Puis, à travers une analyse plus désagrégée, nous aborderons le rôle de la demande finale dans l'explication de cette relation. Nos estimations couvrent la période 1999-2016³³, et les données utilisées proviennent du Haut-Commissariat au Plan.

Les deux versions de la relation, en différence (1) et en gap (2), font ressortir des coefficients β quasiment similaires et significatifs d'environ -0,15.

Tableau 1 : Résultats de l'estimation de la relation agrégée d'Okun³⁴

Versions d'Okun	En différence	En gap
β	-0,147** (-2,128)	-0,151* (-1,923)
Constante	0.370 (1,163)	-
R^2	0,231	0,177

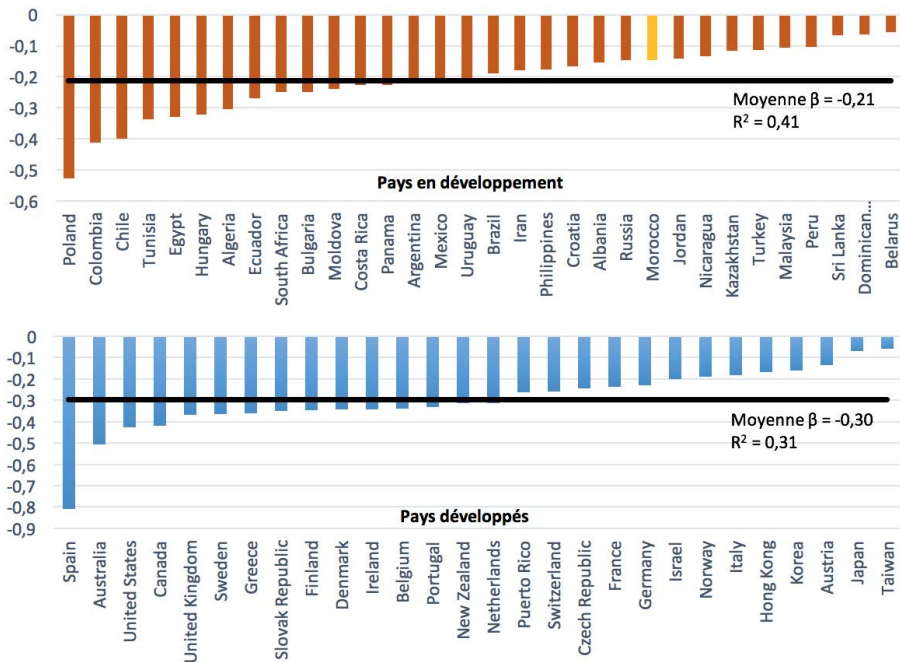
Ecart-types entre parenthèses, **significatif au seuil de 5%, *significatif au seuil de 10%

33 Le choix de cette période a été motivé par des considérations méthodologiques. Avant les années 1999, les enquêtes sur l'emploi étaient administrées avec une fréquence annuelle et ne concernait que le milieu urbain.

34 Le PIB est exprimé en termes constant aux prix chaînés. Pour mesurer les séries tendancielle, nous utilisons le filtre HP avec un paramètre de lissage de 100.

La loi est donc vérifiée pour la période étudiée, conformément aux résultats de Ezzahid et El Alaoui (2014) ainsi que de El Aynaoui et Ibourek (2016)³⁵. Néanmoins, la corrélation ne présente pas une grande importance comparativement aux estimations obtenues par Ball et al. (2016) pour les autres pays du monde. En effet, notre coefficient s'avère être en dessous de la moyenne des pays développés (-0.30), mais aussi de celle des pays en voie de développement (-0.21). Il est, en outre, le plus faible par rapport à ceux estimés pour les pays de la région de l'Afrique du Nord (au moins -0,30).

Graph 1 : Coefficients d'Okun



Source : Nos résultats ; Estimations de Ball et al. (2016)

Par ailleurs, la qualité d'ajustement de nos modèles, donnée par le R2, est également faible par rapport au R2 moyen. Uniquement 23% de la variabilité du chômage de court terme est expliquée par les fluctuations cycliques de l'activité économique nationale. Cette faible relation constatée porte à croire que le coefficient masque probablement des difficultés structurelles liées à nos variables d'intérêt.

35 Les auteurs ont trouvé des coefficients significatifs de -0,14 pour la période 1999-2012 (Ezzahid et El Alaoui, 2014) et -0,24 pour la période 2000-2015 (El Aynaoui et Ibourek, 2016).

Partant de cette hypothèse, et afin d'apporter quelques arguments pouvant justifier la faiblesse du coefficient d'Okun au Maroc, nous proposons une analyse désagrégée de la relation. Comme précisé auparavant, nous reprenons le même cadre empirique que celui du travail de Anderton et al. (2014), qui repose sur la simple idée de décomposer la croissance du PIB selon les contributions des éléments de la demande, à savoir la Consommation Finale des ménages et des administrations publiques (CF), la Formation Brute du Capital (FBC), les Exportations (X) et les Importations (M).

En optant pour cette désagrégation, nous gardons l'aspect conjoncturel de la version originale de la relation d'Okun. En effet, la croissance du PIB n'est autre que la somme des contributions de la demande³⁶ :

$$\Delta_g \text{PIB} = c\text{CF} + c\text{FBC} + c\text{X} + c\text{M} \quad (3)^{37}$$

Ainsi, l'équation à estimer devient comme suit :

$$\Delta U_t = \alpha + \beta_1 c\text{CF}_t + \beta_2 c\text{FBC}_t + \beta_3 c\text{X}_t + \beta_4 c\text{M}_t + \varepsilon_t \quad (4)$$

Où les β_i sont des coefficients attachés aux contributions des composantes de la demande, qui captent à la fois leurs variations annuelles, et leurs poids respectifs dans le PIB :

$$\text{Contribution } X_{\text{PIB}} = (X_0/\text{PIB}_0). \Delta_g X_1 = \omega_X \cdot \Delta_g X_1 \quad (5)$$

En multipliant les β_i estimés par les pondérations moyennes ω_i , nous obtenons, en l'occurrence, des élasticités du chômage par rapport aux évolutions des agrégats de la demande.

36 Cette additivité est perdue lorsque les données sont exprimées aux prix constants chaînés, comme dans notre cas. De ce fait, la formule traditionnelle du calcul des contributions est inappropriée. Pour pallier à ce problème, une version modifiée de la méthode a été utilisée dans ce papier (voir annexe 1).

37 La contribution des importations est par définition négative.

Tableau 2 : Résultats de l'estimation du modèle désagrégé d'Okun (4)³⁸

Variable à expliquer ΔU	β_i	Décomposition de Shapley du R^2	ω_i	$\beta_i \omega_i$
CF	-0,047 (-0,24)	1,89%	0,77	-0,017
FBC	-0,181** (-2,44)	41,40%	0,29	-0,052
X	-0,157* (-1,85)	20,06%	0,31	-0,045
M	0,171** (2,12)	36,65%	0,40	0,066
Constante	0,090 (0,12)	-	-	-
R²	0,407	100%	-	-

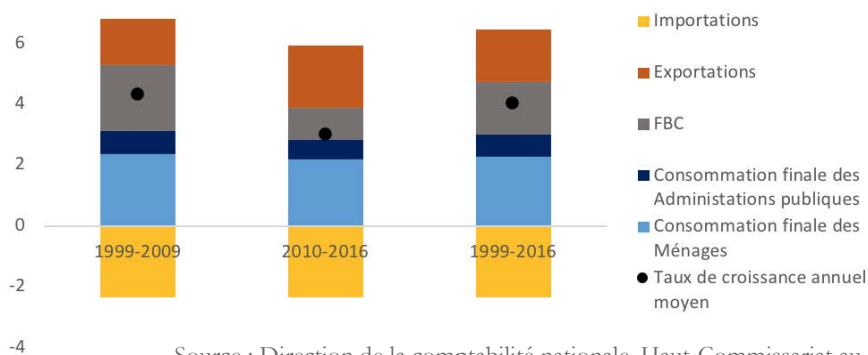
Estimation faite à l'aide des MCO. Toutes les variables sont vérifiées stationnaires. Ecart-types corrigés de l'hétéroscédasticité. Entre parenthèses, **significatif au seuil de 5%, *significatif au seuil de 10%

Les résultats de l'estimation de cette version désagrégée corroborent l'hypothèse de Anderton et al. (2014), et révèlent que les mouvements du chômage au Maroc, dépendent des contributions de la demande finale. Celles-ci arrivent à expliquer 40,7% de la variabilité du chômage conjoncturel. Toutefois, comme le montre le tableau 2, cette variabilité reste essentiellement capturée par les contributions de l'investissement (FBC) et celles des importations, dont les coefficients sont significatifs et se situent entre 0,17 et 0,18 en valeur absolue. Abstraction faite de leurs poids, une croissance de 1% de l'investissement devrait réduire le taux de chômage de près de 0,05 point de pourcentage. Tandis qu'une hausse de 1% des importations conduirait à une augmentation du chômage de 0,06 point de pourcentage. Quant aux exportations, leur contribution à la croissance semble avoir moins d'effet sur le chômage. Le coefficient qui y est attaché est, tout de même, non significatif.

Par ailleurs, à la différence de ce qui est observé dans la littérature sur les pays de la zone Euro, la consommation finale aurait un impact non significatif sur le chômage d'après nos estimations. De plus, son coefficient n'a contribué qu'à 1,89% au R^2 total. Pourtant, cette composante est considérée comme le principal levier du modèle économique au Maroc. Elle a constitué près des trois quarts de la croissance moyenne du PIB réel, qui s'est élevée à 4,02% entre 1999 et 2016.

³⁸ La méthode de Shapley permet de donner une idée sur la contribution de chaque variable dans le R^2 global (voir annexe 2).

Graphe 2 : Contributions moyennes des éléments de la demande à la croissance entre 1999 et 2016 (en points de pourcentage)



Source : Direction de la comptabilité nationale. Haut-Commissariat au Plan.

Paradoxalement, l'expansion de ce facteur, en particulier de sa composante privée (consommation des ménages)³⁹, dont la contribution et le rythme de progression sont les plus réguliers, n'a pas participé à une réduction du chômage durant cette période. Ceci pourrait être dû à la nature et l'origine de l'offre qui correspond à cette demande. La question qui se pose, en l'occurrence, est de savoir à quel point les produits qui constituent le panier de consommation finale, notamment celle des ménages, contribuent à la création d'emploi et par conséquent à une résorption du chômage ?

Nous abordons cette question en analysant conjointement les 4 éléments suivants :

- La composition du panier de consommation des ménages par poids de produits
- L'apport des produits en termes d'emploi, mesurée par l'intensité de la croissance en emploi des branches fournissant le produit
- La part des différentes branches d'activité dans l'emploi total
- L'origine des produits, approchée par le taux de pénétration des importations dans les secteurs.

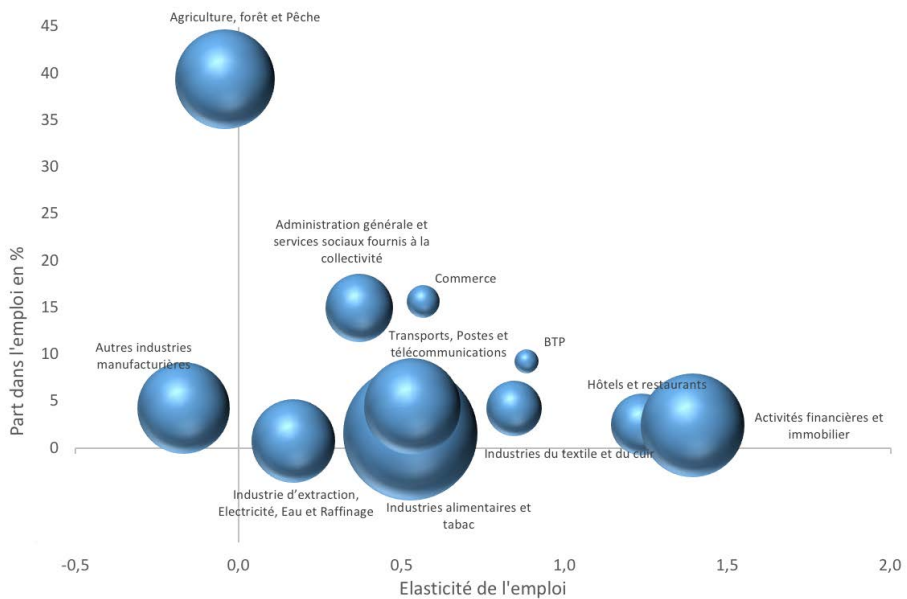
La pertinence de cette analyse tient au fait que ces indicateurs apportent

³⁹ Représentant plus de 58% du PIB et 76% de la consommation finale (soit 3 fois la consommation des administrations publiques), les dépenses de consommation finale des ménages se sont bien comportées en enregistrant une croissance annuelle moyenne, en volume, d'environ 5% entre 1999 et 2016. Cette progression a été favorisée par la consolidation du pouvoir d'achat des ménages grâce, notamment, aux revalorisations salariales, aux diminutions des taux d'intérêt et à la maîtrise du niveau des prix à la consommation.

des informations complémentaires qui peuvent converger vers des arguments concluants. Par exemple, en combinant les deux premiers, nous aurons une idée sur le potentiel de création d'emploi des secteurs les plus contributifs au panier des consommateurs marocains. Toutefois, l'importance de ce potentiel créateur diminue à mesure que la part du secteur en question dans l'emploi total faiblit. D'où l'utilité du troisième indicateur. De la même manière, le taux de pénétration enrichit l'analyse dans la mesure où il informe sur la dépendance des produits consommés aux importations. A priori, une demande satisfaite au moyen des importations serait préjudiciable à la production et à l'emploi national.

Ces quatre indicateurs sont présentés de façon combinée dans les figures ci-après.

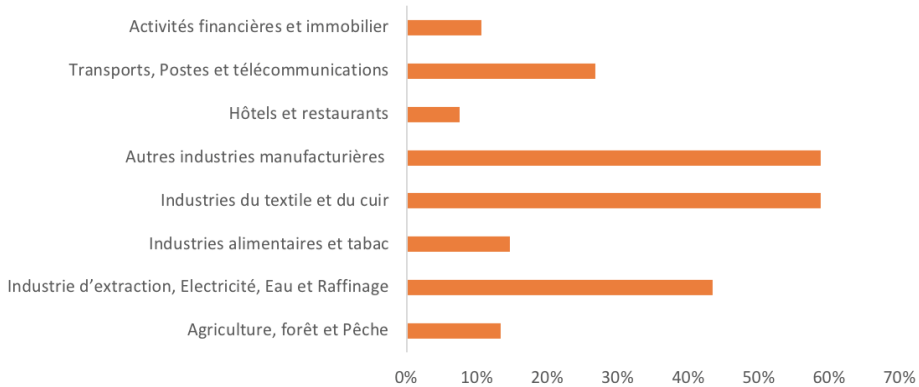
Graphe 3 : Elasticités, part dans l'emploi et poids dans la CF des ménages des secteurs ⁴⁰



Source : Direction de la comptabilité nationale ; Direction de la statistique, Haut-Commissariat au Plan. Calculs des auteurs.

⁴⁰ La taille des bulles correspond au poids moyen de chaque produit dans le panier de consommation des ménages. Les parts dans l'emploi sont ceux de l'année 2015.

Graphe 4 : Taux de pénétration des importations dans les secteurs⁴¹



Source : Direction de la comptabilité nationale, Haut-Commissariat au Plan. Calculs des auteurs.

Il ressort de la discussion de ces indicateurs quatre principales observations :

Les ménages marocains consacrent une part importante de leurs budgets aux dépenses alimentaires. Celles-ci représentent 40,6% du panier de consommation, dont 14,4% sont des produits du secteur « Agriculture, Forêt et Pêche » et 26,2% de « l'industrie alimentaire et Tabac ». En termes d'emploi, le secteur agricole absorbe 39,4% des actifs occupés. Cependant, en raison d'une croissance importante de la productivité du travail au niveau du secteur (6,7% durant la dernière décennie), il a provoqué la destruction de 23 000 postes d'emploi par an à partir de 2007 ⁴², d'où son élasticité négative (-0,04). A l'opposé, les industries alimentaires présentent une capacité de création d'emploi considérable (Elasticité de 0,53), mais amoindrie par une faible contribution à l'emploi national (1,6%) et une dépendance aux importations s'élevant à 15%.

C'est le cas aussi des activités tertiaires, comme les « Transports, Postes et télécommunications » ainsi que « les activités financières et Immobilier ». Ces dernières sont importantes dans la consommation des ménages (représentent respectivement 13,3% et 15,5% du panier), et affichent un grand potentiel de création de la valeur ajoutée et de l'emploi ⁴³. Or, leurs contributions à l'emploi

41 Le taux de pénétration des importations non corrigé des réexportations = $M / (Y - X + M)$. Nous présentons les moyennes de période.

42 « Etude de diagnostic sur la situation l'emploi au Maroc : Préalable à la formulation de la stratégie nationale de l'emploi » BIT, Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales.

43 Ces deux secteurs ont affiché les taux de croissance les plus élevés de l'économie entre 1999 et 2016, respectivement de l'ordre de 6,4% et 4,7% par an.

national sont négligeables (respectivement de l'ordre 4,5% et 2,5%).

S'agissant des industries manufacturières hors alimentaire, bien qu'elles représentent une moindre part dans la consommation des ménages, elles partagent le point d'être très dépendantes aux importations. En effet, 58,7% de la demande intérieure adressée aux secteurs « Industries d'Extraction, Electricité et Eau » et « Autres Industries manufacturières »⁴⁴ a été satisfaite par des biens importés. Dans une telle situation, il est simple de justifier les élasticités de l'emploi par rapport à ces deux secteurs respectifs (0,17 et -0,17).

Le dernier cas de figure est celui des branches qui contribuent le moins à la consommation, à savoir le « commerce » et le « BTP ». Ces derniers se caractérisent à la fois par leurs parts relativement élevées dans l'emploi total (respectivement 15,7% et 9,3%) et leur grande capacité à transformer leurs croissances en emploi (élasticités respectives de l'ordre de 0,57 et 0,88). Si leurs poids dans le panier restent logiquement très faibles, le « BTP » a, en revanche, l'avantage d'accueillir plus de 47% des investissements établis au Maroc entre 1999 et 2016. Ainsi, il participe autrement à la création d'emploi et forcément à la réduction du chômage.

En résumé de cette analyse désagrégée, nous retenons que la non réactivité du chômage aux variations de la consommation finale des ménages, principal moteur de la croissance, est simplement due à trois facteurs. Le premier est le fait que le panier de consommation est composé principalement soit des secteurs destructeurs d'emploi (le cas du secteur primaire), soit des secteurs à fort potentiel de création d'emploi, mais dont le poids sur le marché de travail est, jusqu'à maintenant, minime.

Il convient également de préciser que la demande destinée à la consommation est assez largement nourrie par les importations. En effet, le taux de pénétration au Maroc des produits consommables importés est de l'ordre de 41%. Il dépasse largement celui des pays émergents se situant en moyenne à 25%⁴⁵. Ce schéma est, par conséquent, profitable à l'activité dans le reste du monde et moins favorable à l'atténuation du taux de chômage national.

En guise de conclusion, nous jugeons que l'ensemble de ces éléments laissent présager qu'une reconfiguration du modèle actuel de croissance serait nécessaire. Certes, il est envisageable d'utiliser la demande intérieure comme une variable clé, mais la considérer comme moteur d'une croissance à long terme serait se condamner à limiter les ajustements du taux de chômage dans un contexte où la croissance potentielle serait renforcée par le phénomène de

44 Industrie Chimique Et Parachimique ; Industrie Mécanique, Métallurgique Et Electrique ; Raffinage et autres.

45 Budget Economique Prévisionnel 2017, Haut-Commissariat au Plan.

l'aubaine démographique que connaît le pays.

Sur le moyen terme, il serait judicieux de profiter de la dynamique que connaît le niveau du mode de vie et de consommation des ménages marocains, qui se manifeste par une baisse continue du poids des dépenses alimentaires⁴⁶ au profit de certaines activités tertiaires, dotés d'un fort potentiel de création d'emploi. Ce changement devrait stimuler le mouvement de main d'œuvre vers ces secteurs, accélérer le processus de transformation structurelle et générer des gains de productivité, à condition qu'il soit accompagné par des politiques de formation et d'éducation adéquates et des stratégies de développement des produits nationaux.

Conclusion

Ce travail a tenté d'identifier les raisons pour lesquelles la croissance au Maroc ne réduit pas suffisamment le chômage. Au-delà des problèmes structurels liés notamment aux rigidités existantes dans le marché du travail, susceptibles d'impacter la relation dans le long terme, nous nous sommes intéressés aux raisons conjoncturelles. Dans ce cadre, une analyse de la demande finale, est jugée utile pour la compréhension de la faible relation croissance/chômage.

Les résultats des estimations obtenues à l'aide d'un modèle désagrégé de la loi d'Okun font valoir que la consommation finale, qui booste le modèle de croissance marocain semble ne pas être un vecteur d'absorption du chômage. Cette observation revient au fait que la consommation des ménages est plutôt concentrée dans des produits provenant soit des secteurs destructeurs d'emploi comme l'agriculture, soit des secteurs importateurs ou dont le part dans l'emploi national est toujours faible.

A l'issue de notre étude, nous soulignons qu'il est nécessaire pour le Maroc de s'intéresser à :

- (i) Élaborer des politiques pour améliorer la quantité de la main-d'œuvre existante dans les secteurs à fort potentiel de création d'emploi
- (ii) Réduire la dépendance du pays aux importations des biens de consommation en encourageant la production nationale notamment des produits qui pèsent sur le panier de consommation des ménages
- (iii) Accompagner le processus de transformation structurelle par un assouplissement de la réglementation du marché du travail en vue d'atténuer l'effet des différents types de rigidités sur l'intensité de la relation Croissance/chômage.

46 Selon les données de l'Enquête Nationale sur la Consommation et les Dépenses des Ménages, la part de l'alimentaire dans le panier des ménages a baissé de 40,6% à 37,0% entre 2007 et 2014.

Références bibliographiques

Ahmed. M, Dominique. G & Furceri, D, (2012) « Youth Unemployment in the MENA Region: Determinants and Challenges », World Economic Forum: Addressing the 100 Million Youth Challenge - Perspectives on Youth Employment in the Arab World, 8-11.

Ait Ali. A, Ghazi. T & Msadfa. Y, (2017) « Manufacturing Employment Elasticity and Its Drivers in Developing and Emerging Countries : Focus on Sub-Saharan Africa », OCP Policy Center Research Paper, RP 17/03.

An. Z, Ghazi. T & Gonzalez Prieto. N, (2017) « Okun's Law: Unfit for Low and Lower Middle Income Countries? », IMF Working Paper, WP/17/257.

Anderton. R, Aranki. T, Bonthius. B, & Jarvis. V, (2014) « Disaggregating Okun's Law: Decomposing the Impact of the Expenditure Components of GDP on Euro Area Unemployment », ECB Working Paper, No.1747.

Ball. L, Furcheri. D, Leigh. D & Loungani. P, (2016) « Does One Law Fit All? Cross-Country Evidence on Okun's Law ».

Ball. L, Leigh. D & Loungani. P, (2013) « Okun's Law: Fit at 50? », IMF Working Papers, WP/13/10.

Banque africaine de développement & Gouvernement du Maroc « Diagnostic de croissance au Maroc : Analyse des contraintes à une croissance large et inclusive ».

Banque nationale de Belgique, (2010) « La problématique des soldes trimestriels en volume mesurés en euros chaînés : niveaux et contributions à la croissance -une nouvelle approche dans les comptes nationaux trimestriels ».

Crivelli. E, Furceri. D & Toujas-Bernaté. J (2012), « Can Policies Affect Employment Intensity of Growth? A Cross-Country Analysis », IMF Working Paper, WP/12/218.

Direction des Etudes et Prévisions Financières, Ministère de l'Economie et des Finances du Maroc, (2017) « Le dirham alimentaire au Maroc entre 2007 et 2014 ».

El Aynaoui Karim & Ibourk Aomar, (2016) « Policy Lessons from Okun's Law for African Countries ».

Ezzahid. E & El Alaoui. A, (2014) « Economic Growth and Jobs Creation in Morocco: Overall and Sectors' Analysis », Center of development economics,

Working paper 2014-01.

Israeli. O, (2007) « A Shapley-based decomposition of the R-Square of a linear regression », J Eco Inequal.

Micallef Brian, (2017) « Empirical Estimates of Okun's Law in Malta », Applied Economics and Finance, Vol.4 No.1.

Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales & Bureau International du Travail, (2014) « Etude de diagnostic sur la situation l'emploi au Maroc : Préalable à la formulation de la stratégie nationale de l'emploi ».

Okun. A, (1962) « Potential GNP: its Measurement and Significance » American Statistical Association, Proceedings of the Business and Economics Statistics Section, pg. 98-104.

Organisation Mondiale du Commerce & Organisation Internationale du Travail, (2009) « Mondialisation et emploi informel dans les pays en développement ».

Perman. R, Stephan. G & Tavera. C, (2014) « Okun's law – A meta analysis » Strathclyde Discussion Papers in Economics, No. 13-11.

Pesliakaitė. J, (2015) « The Impact of GDP Structure on the Stability of Okun's Law In Lithuania », Pinigø studijos, 2015/2.

Singh. A, Jain-Shandra. S & Mohommad. A, (2012) « Inclusive Growth, Institutions, and the Underground Economy », IMF Working Paper, WP/12/47.

Annexes

Annexe 1 : Méthode de calcul des contributions

Jusqu'à présent, dans les publications des comptes nationaux du Haut-Commissariat au Plan, les contributions à la croissance du PIB sont calculées à partir des données courantes selon la méthode traditionnelle suivante :

La contribution de la composante C à la croissance du PIB au temps t est égale à :

$$\frac{(C_{t, \text{courant}} - C_{t-1, \text{courant}})}{PIB_{t-1, \text{courant}}}$$

Cette méthode n'est mathématiquement correcte que si les données sur lesquelles elle porte sont additives (Cas des données courantes et celles aux prix de l'année précédente). Or, l'impératif d'utiliser des données réelles (en volume chaînés) dans notre étude, présente l'inconvénient que les contributions ainsi calculées ne sont plus additives, c'est-à-dire que la somme des contributions des composantes n'est pas égale à la croissance du PIB, ce qui rend l'exercice nettement moins intéressant.

La méthode que nous proposons dans cet article, est celle l'INSEE. Elle permet de résoudre ce problème de la non-additivité en travaillant sur les séries exprimées en prix de l'année précédente. Celles-ci sont additives et présentent par définition les mêmes évolutions que les données chaînées.

La formule se résume à :

$$\text{Contribution } C_{PIB, CLV} = \frac{(C_{t, PYP} - C_{t-1, \text{courant}})}{PIB_{t-1, \text{courant}}}$$

Avec :

CLV : Prix chaînés.

PYP : Prix de l'année précédente.

Annexe 2 : Décomposition de Shapley du R²

La méthode de Shapley (1953), est une fonction statistique que Auvray et Trannoy (1992) ont proposée pour décomposer les mesures d'inégalité par source de revenus. Cette technique a été, par la suite, généralisée pour la décomposition d'une grande majorité d'indicateurs (la pauvreté, le R² d'un modèle de régression, etc.).

Elle sert, en effet, à calculer la contribution de chaque facteur à l'indicateur global (Gini, indice de pauvreté, R², etc.), et ce en procédant par une séquence d'élimination.

Prenons l'exemple de la régression suivante à 2 variables explicatives :

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

La contribution marginale de x_1 au R² de cette régression, peut être calculée de deux façons. La première consiste à soustraire du R² global le R² obtenu lorsque la variable x_1 est omise de la régression. La seconde façon revient à estimer le R² d'une régression incluant x_1 seulement. La moyenne de ces deux possibilités donne la contribution de Shapley de la variable x_1 :

$$Sx_1 = \frac{1}{2} [R^2(a + b_1x_1 + b_2x_2 + e) - R^2(a^* + b_2^*x_2 + e^*) + R^2(a^{**} + b_1^{**}x_1 + e^{**})]$$

De la même manière, la contribution de Shapley de x_2 est la suivante :

$$Sx_2 = \frac{1}{2} [R^2(a + b_1x_1 + b_2x_2 + e) - R^2(a^{**} + b_1^{**}x_1 + e^{**}) + R^2(a^* + b_2^*x_2 + e^*)]$$

PARTIE III

TRANSITIONS DANS LE MARCHE DU TRAVAIL MAROCAIN

1

LES DETERMINANTS DE LA DUREE DU CHOMAGE DES LAUREATS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE : UN MODELE A RISQUES CONCURRENTS

Luis SAGON TEYSSIER et Nawal ZAAJ

Introduction

Après son indépendance, le Maroc a placé l'éducation au cœur de ses préoccupations étant donné qu'elle constitue une condition sine qua non du développement économique : d'un côté en assurant la cohésion sociale ; de l'autre en répondant aux besoins de l'économie par la mobilisation des savoirs et des qualifications adéquats. La formation professionnelle (FP) constitue une composante importante du système éducatif étant donné ses missions. En effet, elle constitue un enjeu clé dans l'acquisition du savoir-faire nécessaire à l'amélioration de l'employabilité des jeunes ainsi qu'un instrument primordial de promotion de l'emploi.

Au Maroc, la FP a connu de plusieurs réformes et évolutions. Deux principales réformes ont marqué ces évolutions après la création de l'office de la formation professionnelle et de la promotion du travail en 1974. Il s'agit de la réforme de 1984 et de la charte nationale d'éducation et de formation en 1999. La réforme de 1984 mise en place une année après l'avènement des programmes d'ajustement structurel avait trois principaux objectifs : 1)

le développement de la capacité d'accueil en vue de permettre l'orientation d'un nombre plus élevé d'élèves vers le système; 2) l'amélioration de la qualité de formation et de son adaptation au marché du travail via la mise en place d'un système d'orientation des candidats et l'adaptation des programmes de formation et de plans de formation des formateurs; 3) le développement de la concertation avec le milieu professionnel et son implication dans la gestion de la formation notamment via l'encadrement des stagiaires au sein des entreprises et l'organisation de la formation par le milieu professionnel dans un cadre contractuel. La charte nationale d'éducation et de formation quant à elle a abordé la réforme de la FP en tant que composante de la réforme globale du système d'éducation et de formation. Dans ce cadre, elle a insisté sur l'ouverture de l'école à son environnement et à tous les horizons créatifs en vue d'acquérir les compétences nécessaires à travers la promotion de la formation alternée et de l'apprentissage. En plus, la charte nationale d'éducation et de formation recommande la mobilisation d'autres acteurs comme le secteur privé à travers l'adoption de mesures à même de soutenir sa mise à niveau (Benkerroum et El Yacoubi, 2006).

En dépit des réformes conduites, les données de l'enquête sur la population active (Direction de la statistique, 2012) confirment les difficultés rencontrées par les diplômés de la FP sur le marché du travail. En effet, les diplômés de niveau spécialisation professionnelle, toutes cohortes confondues, affichent un taux de chômage de 22 % en 2012, soit plus de deux fois le taux chômage national estimé à 9 %. De la même manière, le taux de chômage des diplômés de niveau qualification professionnelle est évalué à 21 % (Direction de la statistique, 2012).

A notre connaissance, peu nombreuses sont les études qui se sont intéressées au chômage des lauréats de la formation professionnelle. En effet, deux études ont analysé les facteurs associés à la durée du chômage avant le premier emploi. Il s'agit d'une étude auprès des lauréats de l'OFPPPT, promotion 1991 enquêtés en 1992 (Montmarquette, Mourji, et Garni, 1996), et une autre concerne les lauréats de la FP promotion 2000 interrogés en 2004 (Bouarbat, 2007). Ces études confirment la persistance du chômage élevé des diplômés de la FP. En effet, il en ressort que 58 % des lauréats n'ont toujours pas été insérés dans le marché du travail un an après l'obtention du diplôme en 1991, et environ 30 % des lauréats étaient toujours à la recherche d'un premier emploi 49 mois après l'obtention du diplôme en 2000. Les résultats des deux études aboutissent à des conclusions similaires concernant l'effet des caractéristiques observées sur la période de chômage précédant l'emploi.

Bien que la littérature existante permet d'avoir une idée sur les principales tendances de l'insertion professionnelle des lauréats de la FP au Maroc, nous

soulignons un manque important au niveau de la méthodologie adoptée. En effet, les auteurs ne tiennent pas compte de la dépendance de durée ou de l'hétérogénéité inobservée (Lippman et McCall, 1976 ; Heckman et Borjas, 1980 ; Flinn et Heckman, 1983 ; Van den Berg 1994 ; Machin et Manning, 1999, Magnac, 2000, etc.). Il est à souligner qu'il n'existe pas de consensus dans la littérature empirique autour du sens de la corrélation de la probabilité d'accéder à un emploi après avoir été en chômage (appelée communément taux de hasard) et la durée de l'épisode de chômage. En effet, les modèles de recherche d'emploi (Lippman et McCall, 1976) stipulent une positive dépendance de durée (accroissement du taux de hasard) pour les chômeurs de longue durée dans le cas d'une décroissance du salaire de réserve. En revanche, la dépendance de durée négative renvoie aux difficultés d'accès à l'emploi qui peuvent résulter des barrières rencontrées sur le marché du travail, du découragement durant le processus de recherche d'emploi ou de la stigmatisation des chômeurs de longue durée. D'une part, les employeurs se montrent réticents au recrutement des chômeurs de longue durée ; d'autre part, le capital humain du diplômé tend à se détériorer avec le temps (Flinn et Heckman, 1983 ; Van den Berg, 1994). Omettre l'effet de l'hétérogénéité inobservée non seulement peut surestimer la dépendance de durée, mais peut conduire à une inférence erronée ainsi qu'un changement du signe de la dépendance de durée (Machin et Manning, 1999).

En plus de la prise en considération de l'hétérogénéité inobservée et de la dépendance de durée. Plusieurs travaux empiriques récents se sont attachés à étudier la durée du chômage et la probabilité de transition du chômage vers plusieurs états sur le marché du travail. En effet, à l'issue d'une période du chômage un diplômé peut occuper plusieurs états sur le marché du travail (emploi, stage, etc.). Dans ce sens, Dănăică et Mazilescu (2014) estiment un modèle de Cox à hasard proportionnel avec trois risques concurrents en Roumanie sur la période 2008-2010 et avec quatre risques concurrents pour le cas de la Hongrie sur la période 2004-2008. En utilisant des données longitudinales espagnoles sur la période 1992-2004, Arranz et al. (2010) examinent les déterminants de la durée du chômage en utilisant un modèle à risques concurrents avec quatre états d'accueil : Emploi temporaire, emploi permanent, auto-emploi et inactivité. En Ukraine, Kupets (2006) examine l'impact des caractéristiques individuelles et les conditions de la demande locale sur les probabilités de sortie du chômage vers l'emploi et l'inactivité sur la période 1998-2002 à l'aide d'un modèle de Cox à hasard proportionnel. Van den Berg et al. (2008) procèdent par une estimation non paramétrique pour analyser les transitions du chômage vers l'emploi et l'inactivité sur la période 1988-1994.

Au Maroc, un aspect de l'analyse du chômage a été négligé jusqu'ici. Il s'agit de la dynamique du chômage et les possibles états d'accueils autres que l'emploi comme l'inactivité et le stage. Dans ce travail, nous proposons d'étudier la

durée du chômage des lauréats de la FP en se basant sur l'information fournie par l'enquête sur le cheminement des lauréats de la FP promotion 2006 enquêtés en 2009. Plus précisément nous tentons de modéliser le premier épisode de chômage et de décrire la dynamique de transition du chômage vers trois états occupés sur le marché du travail à savoir l'emploi, l'inactivité et le stage. L'analyse de la durée de chômage par l'approche des risques concurrents s'adapte bien à notre démarche. Nous estimons un modèle paramétrique de survie à risques concurrents. Ce modèle permet de supposer que le hasard de base suit une loi de distribution (exponentielle, weibull, lognormale, etc.). Il permet également d'estimer l'effet des caractéristiques observées et de la dépendance vis à vis de la durée pour chaque sortie du chômage en tenant compte de l'hétérogénéité inobservée.

Le reste de ce travail est organisé comme suit. La deuxième section présente les données et les variables retenues. Le modèle utilisé est formulé dans la troisième section. La quatrième section commente quelques statistiques pertinentes de l'échantillon. La cinquième section est réservée aux résultats de l'estimation du modèle à risques concurrents et permet d'analyser l'effet simultané des différents régresseurs sur les probabilités de transition vers l'emploi, le stage et l'inactivité. Finalement, une discussion des résultats est présentée dans la sixième section.

I. Modélisation statistique

Nous proposons d'analyser la durée du chômage et les facteurs affectant les probabilités de transition vers trois états sur le marché du travail : l'emploi le stage et l'inactivité. Nous proposons d'utiliser un modèle multi-états qui permet de prendre en compte la dynamique des transitions sur le marché du travail. Plus précisément nous proposons d'utiliser un modèle à risques compétitifs avec une covariable dépendante du temps (taux de croissance économique). Ce modèle a l'avantage de prendre en considération l'impact des caractéristiques observées des individus, de la dépendance de durée et de l'hétérogénéité inobservée.

A l'instar de Lancaster (1979); Solon (1985); Katz (1986); Cazals (1992); Mealli et al. (1996); Sagaon-Teyssier (2009) et bien d'autres, nous imposons une spécification paramétrique de forme Weibull à la fonction de hasard de base $h_0(t)$ où $h_0(t) = u t^{u-1}$, $u > 0$. La fonction de hasard affiche une dépendance de durée positive (négative) si $u > 1$ ($u < 1$) et une absence de dépendance de durée si $u = 1$. La spécification de Weibull exige une forme non monotone de la dépendance de durée ce qui est confirmé par l'analyse non paramétrique des fonctions de hasard (Graphe 3). La spécification basée sur la distribution

Weibull a été préférée aux autres distributions pour deux raisons. Tout d'abord, les paramètres estimés à l'aide de la distribution Weibull sont très similaires à ceux obtenus sur la base d'une distribution discrète en utilisant un nombre fini de points de masse. Ces distributions discrètes ne sont pas très sensibles aux erreurs de spécification quant à la distribution des composantes d'hétérogénéité (Heckman et Singer, 1984). Deuxièmement, comme dans les études de Heckman et Singer (1984) et Cazals (1992) la valeur de la fonction de vraisemblance basée sur la distribution Weibull est plus élevée que celle basée sur les autres distributions. Ainsi nous estimons que la spécification Weibull est la forme la plus flexible à adopter dans le cas des données dont nous disposons.

Dans ce modèle nous spécifions une distribution jointe de la durée t pour chaque individu et nous nous intéressons aux transitions partant du chômage.

Soit $r = \arg \min (t_j)$

Nous supposons qu'il existe des durées de chômage latentes interprétées comme étant le temps qu'un individu passe dans l'état initial avant de transiter vers un autre état d'accueil. Ces durées sont caractérisées en termes de fonction de hasard h_j interprétée indépendamment des autres possibles issus comme étant la probabilité instantanée que l'épisode de chômage s'achève sachant que la sortie du chômage ne s'est pas encore produite.

Nous supposons de plus que les durées latentes sont indépendantes. Nous parlons alors du modèle à risques concurrents indépendants. A plusieurs égards, l'hypothèse de l'indépendance des durées latentes s'avère restrictive. Toutefois, pour la relâcher, la difficulté réside dans la construction d'une distribution jointe convenable, c'est-à-dire autorisant des hypothèses pertinentes sur les corrélations entre durées latentes (Cazals, 1992).

Il existe un modèle à risques concurrents latents indépendants (Tsaiatis, 1975) qui génère conditionnellement à un vecteur de covariables x_j et paramètres θ_j une distribution de la durée latente t_j . La fonction de densité de probabilité et la fonction de densité cumulée de cette distribution sont données par :

$$f_j(t_j|x_j; \theta_j) = h_j(t_j|x_j; \theta_j) \exp(-I_j(r_j|x_j; \theta_j))$$

$$F_j(t_j|x_j; \theta_j) = 1 - \exp(-I_j(r_j|x_j; \theta_j))$$

Où I_j est le hasard intégré du risque de sortie j :

$$I_j(t_j|x_j; \theta_j) = \int_0^{t_j} h_j(s|x_j; \theta_j) ds$$

La distribution jointe de la durée T et du type de sortie r est donnée par :

$$\begin{aligned} f(T, r|x; \theta) &= f_r(T|x_r; \theta_r) \prod_{j \neq r} \exp(-I_j(t|x_j; \theta_j)) \\ &= h_r(t|x_r; \theta_r) \exp(-\sum_{j=1}^m I_j(t|x_j; \theta_j)) \\ &= h_r(t|x_r; \theta_r) \exp(-I_0(t|x_j; \theta_j)) \end{aligned}$$

Où $I_0 = \sum I_j$ est le hasard intégré agrégé. Pour une période incomplète où est observée uniquement la durée censurée T , la fonction de survie est donnée par :

$$\Pr(\delta > T|x; \theta) = \exp(-I_0(\delta|x; \theta))$$

La fonction de densité marginale de la durée et la probabilité conditionnelle de la sortie spécifique peuvent être obtenues par :

$$f(t|x; \theta) = h_0(t|x; \theta) \exp(-I_0(t|x; \theta))$$

$$\Pr(r|t, x; \theta) = \frac{h_r(t|x_r; \theta_r)}{h_0(t|x; \theta)} \text{ où } h_0 = \sum h_j.$$

II. Spécification de l'hétérogénéité inobservée

La théorie économique offre souvent un guide pour approcher la forme de la distribution des durées conditionnellement à des variables observées et inobservées. C'est rarement qu'elle guide dans le choix de la distribution des termes de l'hétérogénéité inobservée. Le choix d'une forme particulière de la distribution des termes de l'hétérogénéité inobservée est souvent animé par des considérations liées à la facilité de mettre en œuvre la méthode ainsi que les coûts de calcul (Heckman, 1984).

Plusieurs techniques ont été développées pour traiter l'hétérogénéité inobservée. Une manière possible pour en prendre compte est d'imposer une distribution paramétrique spécifique aux termes d'hétérogénéité inobservée. Or, Heckman et Singer (1984) recommandent la forme non paramétrique des effets individuels et démontrent qu'une fausse hypothèse faite sur la forme paramétrique exacte des termes d'hétérogénéité inobservée est de nature à altérer d'une manière extraordinaire la dépendance de durée.

Nous adoptons l'approche des points de masse initiée par Heckman et Singer (1984), nous n'imposons pas une distribution spécifique aux termes

de l'hétérogénéité inobservée. Soit le vecteur de termes de l'hétérogénéité inobservée $v = (v_1, \dots, v_m)$ avec fonction de répartition $\phi_v(\cdot; \psi)$ où ψ est un ensemble de paramètres définissant la distribution de l'hétérogénéité inobservée.

Le hasard peut être écrit en forme inconditionnelle comme suivant :

$$h_j^*(t_j | x_j, v_j; \theta_j) = h_j(t_j | x_j; \theta_j) v_j$$

Et la densité de probabilité inconditionnelle de δ et r est obtenue en intégrant le vecteur :

$$f(\delta, r | x; \theta, \psi) = \int_{R_v} h_r(\delta | x_r; \theta_r) v_r \exp\left(-\sum_j I_j(\delta | x_j; \theta_j) v_j\right) dG_v(v; \psi)$$

où R_v est le support de v .

Nous considérons un modèle avec des observations multiples $m=1; \dots; M$.

En présence de l'hétérogénéité inobservée nous pouvons écrire :

$$f(t_1, \dots, t_{M-1}, t_M | x_1, \dots, x_M; \theta) = \int_{R_v} \left(\prod_{m=1}^{M-1} h_m(t_m | x_m; \theta_m) v_{m-1} \right) \cdot \exp\left(-\sum_{m=1}^M I_0(t_m | x_m; \theta) v_{m-1}\right) dG_v(v; \psi)$$

La log-vraisemblance du modèle à spécification Weibull s'écrit :

$$\log L = \sum_{m=1}^M \sum_j \log \left\{ \left[\alpha_j \exp(-x_j' \beta_j + \rho_{1j}) \right] \cdot t_j^{\alpha_j - 1} \right]^{c_{mj}} \cdot \exp \left[-\sum_j \left(\exp(-x_j' \beta_j + \rho_{1j}) \right) \cdot t_j^{\alpha_j} \right] \right\}$$

où c_{mj} si l'issue de la période pour l'individu m est du type j ; 0 sinon. Cette variable joue le même rôle d'un indicateur de censure.

Nous supposons que chaque individu peut être assigné à une des classes dont la composition est inobservée. Cela implique que la constante dans la fonction de hasard varie selon les classes.

Nous proposons de spécifier deux points de support pour chaque destination. Les probabilités d'appartenir à ces classes sont P_{11} et P_{22} .⁴⁷

Ainsi la log-vraisemblance est donnée par :

$$\log L = \sum_{m=1}^M \sum_j \log(A) \text{ où } A \text{ est donné par}$$

47 Ces probabilités sont déterminées empiriquement avec l'augmentation des points de support jusqu'à ce que ces derniers deviennent non significatifs.

$$\left(\left[\alpha_j \cdot \exp(-(x'_j \beta_j + \rho_{1j})) \cdot t_j^{\alpha_j - 1} \right]^{C_{mj}} \cdot \exp \left[- \sum_j \left(\exp(-(x'_j \beta_j + \rho_{1j})) \cdot t_j^{\alpha_j} \right) \cdot P_{11} \right] \right. \\ \left. + \left(\left[\alpha_j \cdot \exp(-(x'_j \beta_j + \rho_{2j})) \cdot t_j^{\alpha_j - 1} \right]^{C_{mj}} \cdot \exp \left[- \sum_j \left(\exp(-(x'_j \beta_j + \rho_{2j})) \cdot t_j^{\alpha_j} \right) \right] \right) \right) P_{22}$$

III. Données et variables

Nous proposons d'utiliser le fichier de données individuelles de l'Enquête sur le cheminement professionnel (ECP) des lauréats de la FP. Il s'agit d'un échantillon représentatif des diplômés de la FP enquêtés trois ans après leur sortie du système de la FP en 2006. Cette enquête se veut une biographie rétrospective des parcours d'entrée dans la vie active des lauréats de la FP. Nous recensons mois par mois la situation d'activité de chaque lauréat : emploi, stage, chômage et inactivité.

L'échantillon compte 8715 lauréats des établissements de la FP de la promotion 2006 interrogés en 2009. Il est à noter que les données relatives au milieu rural représentent uniquement 3% du total de notre échantillon. Par ailleurs, le chômage au Maroc est essentiellement un phénomène urbain (Bougroum et Ibourk, 2002; Agénor et El Aynaoui, 2005; Direction de la statistique, 2012). Nous nous intéressons dans cette étude à analyser le premier épisode du chômage et à décrire la dynamique de transition du chômage vers trois états occupés sur le marché du travail urbain à savoir l'emploi, l'inactivité et le stage. Ainsi, nous excluons de notre analyse les lauréats qui n'ont jamais déclaré être en chômage. Au final, l'échantillon utilisé dans cette étude contient 7053 trajectoires (3479 des hommes et 3574 des femmes) ayant connu au moins un seul épisode de chômage. Nous distinguons quatre types d'épisodes de chômage selon l'état de destination déclaré. Nous enregistrons un épisode de chômage soldé par une sortie vers l'emploi quand le lauréat déclare avoir trouvé un emploi. Un deuxième type caractérisé par une sortie vers le stage. Un épisode caractérisé par une sortie vers l'inactivité quand le lauréat déclare avoir renoncé à la recherche d'emploi. Enfin un long épisode de chômage censuré à droite signifiant que la période de recherche d'emploi se poursuit après la date de l'enquête, soit trente-sept mois après la sortie de l'établissement.

La répartition entre les différents types de transitions présente des différences notables. En effet, 39 % des transitions partant du chômage se font vers l'emploi, 28 % vers le stage, 8 % vers l'inactivité et un quart des lauréats voient leur entrée dans le marché du travail se solder par un long épisode de chômage qui persiste après la date de l'enquête (25 % sont censurées à droite).

La durée moyenne des épisodes de chômage ayant comme issue respectivement l'emploi, le stage et l'inactivité est d'environ 9 mois, 5 mois et 15 mois. Tandis que la durée moyenne des épisodes censurés est de 34 mois.

Notre variable dépendante est la longueur du premier épisode de chômage défini comme le nombre de mois passés en chômage entre la date de début de la recherche d'emploi et la date à laquelle le diplômé déclare avoir trouvé un emploi, un stage ou encore subit ou décide de ne plus participer au marché du travail (inactif). L'intensité de transition varie d'un individu à un autre en fonction de plusieurs facteurs. A chaque épisode de chômage correspond un vecteur de caractéristiques démographiques, socioéconomiques et d'autres caractéristiques individuelles (genre, âge, niveau, opérateur, et secteur de formation, niveau de satisfaction et situation d'activité des parents). Ces variables sont fixes dans le temps. De surcroît, nous avons recours à une variable dépendante du temps pour approcher les fluctuations macro-économiques. Il s'agit de prendre en considération l'influence de la croissance économique en calculant la variation annuelle du PIB à prix constants pour chaque mois passé en chômage. En d'autres termes, nous avons construit une variable qui varie mensuellement avec la durée passée en chômage, à chaque mois passé en chômage correspond une valeur de la croissance économique calculée sur la base du PIB à prix constants.

L'examen de la répartition des différentes transitions montre des différences selon les caractéristiques retenues. En effet, les flux du chômage vers l'emploi sont caractérisés par une différence de 15 % en faveur des hommes comparativement aux femmes. Comparativement aux autres niveaux de formation, la proportion des lauréats chômeurs de niveau qualification qui transitent vers l'emploi est relativement élevée (37 %). Les chômeurs ayant fait leur étude à l'OFPPPT sont les plus concernés par la transition vers l'emploi (40 %) comparativement au privé et aux autres opérateurs publics. La distribution des transitions du chômage vers l'emploi par secteur montre que la moitié transitant vers l'emploi provient du secteur tertiaire constitué essentiellement par les administrations de gestion, les services, l'hôtellerie et le tourisme. Comme nous pouvons nous y attendre la part des lauréats pas du tout satisfaits de leur formation qui voient leur épisode de chômage se termine par l'accès à un emploi est très faible comparativement à ceux déclarant être satisfaits de la formation reçue. Le même comportement est repéré chez les lauréats chômeurs dont les parents n'exercent aucune activité professionnelle.

Les chômeurs qui parviennent à trouver un stage sont essentiellement de sexe féminin formés dans le secteur tertiaire, de niveau technicien, satisfaites de leurs formations et dont les parents sont employés.

La proportion des sorties du chômage qui se terminent par l'inactivité est nettement plus élevée chez les femmes : quatre fois plus élevée que les hommes, ce résultat n'est pas étrange dans la mesure où les femmes se trouvent plus souvent par choix ou par contrainte dans l'inactivité. La distribution des transitions du chômage vers l'emploi montre des proportions faibles des chômeurs de niveau spécialisation, issus du secteur primaire, qui ne sont pas satisfaits de leurs formations et dont les parents n'exercent aucune activité professionnelle. Nous proposons d'analyser dans le Graphe 1 les variations de la croissance économique en fonction des flux de sortie vers les trois états en prenant compte leur évolution dans le temps.

Tableau.1 La durée du chômage et les caractéristiques des lauréats de la FP promotion 2006 par type de sortie du chômage.

Les caractéristiques des individus	CH vers E	CH vers S	CH vers I	CH Censure	Total
	%	%	%	%	%
Nombre	2742	1979	537	1795	7053
Durée de chômage moy (s.d)	9.31 (7.57)	5.20 (4.66)	14.62(11.77)	33.56 (8.42)	14.73 (13.57)
Nombre des séquences induite par la variable dynamique	25525	10299	7849	60233	103906
Age moy (s.d)	25.85 (2.07)	25.92 (1.94)	26.06 (1.86)	25.64 (2.15)	25.75 (2.09)
Genre					
Hommes	57.01	46.85	19.57	49.9	49.05
Femmes	42.99	53.15	80.43	50.1	50.95
Niveau de formation					
Spécialisation	14.12	7.24	8.19	14.56	13.25
Qualification	37.52	34.15	41.83	42.33	40.3
Technicien	29.43	37.45	31.23	30.35	30.89
Technicien spécialisé	18.93	21.16	18.75	12.77	15.56
Opérateur de formation					
Ofppt	40.57	36.54	25.8	34.42	35.49
Opérateur privé	27.01	30.98	27.4	26.77	27.3

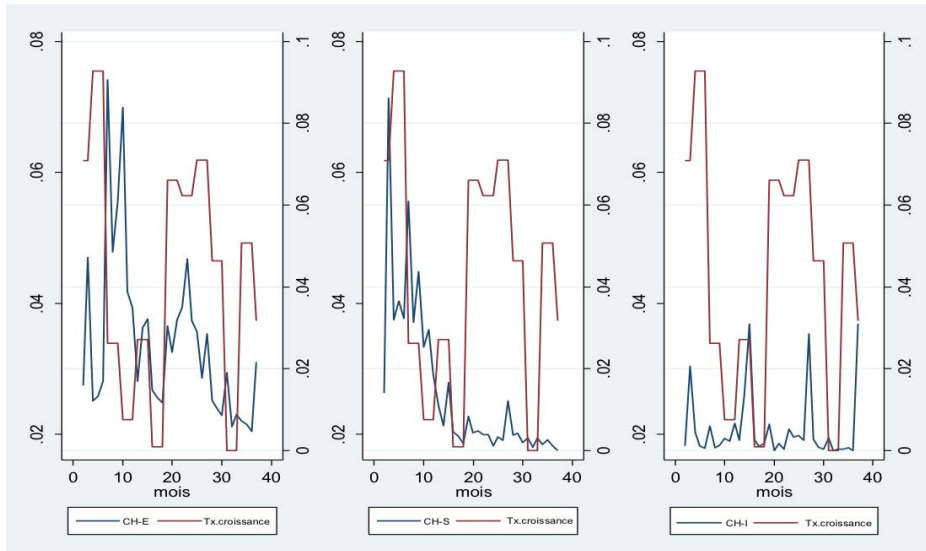
Autres opérateurs publics	32.42	32.48	46.8	38.81	37.21
Secteur de formation					
Secteur primaire	8.29	4.21	8.32	8.3	7.89
secteur secondaire	35.57	25.49	24.92	29.37	30.17
Secteur tertiaire	56.14	70.3	66.76	62.34	61.94
Niveau de satisfaction					
Pas du tout satisfait	3.62	2.09	4.54	3.53	3.46
moyennement satisfait	60.18	72.84	68.61	71.63	68.49
Très satisfait	36.21	25.07	26.85	24.84	28.06
Activité des parents					
Non employé	13.21	14.09	15.44	23.19	19.08
Employé	86.79	85.91	84.56	76.81	80.92
Croissance annuelle moy (s.d)	5.10 (1.98)	5.87 (1.64)	4.66 (1.94)	4.41 (1.80)	4.74 (0.02)

IV. Description de la durée du chômage et des transitions

La représentation graphique IV.1 illustre les probabilités de transition en fonction du type de la sortie du chômage et la croissance économique. Nous remarquons que la probabilité de sortir du chômage vers l'emploi varie dans le même sens que la croissance économique durant la plupart des sous périodes d'observation. Par ailleurs, nous assistons à une situation inverse entre le 8^{ème} mois et le 10^{ème} mois. Nous remarquons une diminution des taux de sortie du chômage vers l'emploi du 33^{ème} au 35^{ème} mois malgré la montée de la croissance économique. Nous remarquons une augmentation du taux de hasard de la sortie du chômage vers l'emploi environ deux mois avant la fin de l'observation. Bien que la durée d'observation est relativement courte pour émettre des hypothèses sur le comportement de ces deux variables, il serait pertinent d'évoquer les résultats du modèle de Blanchard et Diamond (1994) (Ranking model). En effet, Blanchard et Diamond (1994) prévoient une augmentation du hasard de sortie du chômage vers l'emploi dans le cas

des conditions macroéconomiques défavorables. Ils prouvent que dans ce cas le nombre d'individus déjà employés qui postulent pour un nouvel emploi reste faible. Dans ce cas, les candidats potentiels à un éventuel poste sont les chômeurs de longue durée. D'une part, nous remarquons que la probabilité de sortie du chômage vers le stage varie dans le même sens que la croissance économique le long de la période d'observation. D'autre part, nous remarquons une association positive entre le taux de transition du chômage vers l'inactivité bien qu'à la fin de la période d'observation la probabilité de transition vers l'inactivité augmente avec la diminution du taux de la croissance économique.

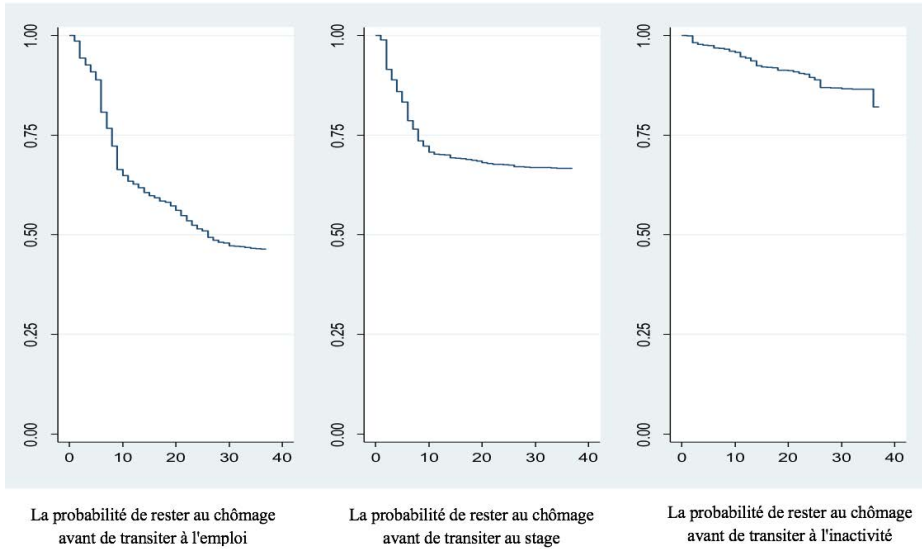
Graphe 1 : Les probabilités de transition par type de sortie et conditions macroéconomiques



Axe à gauche : taux de croissance axe | axe à droite : Probabilité de transition

Nous constatons que la probabilité de rester au chômage (Graphe 2) avant de transiter vers le stage ou l'inactivité diminue plus lentement que la probabilité de rester au chômage avant de transiter vers l'emploi en étant au chômage. Nous remarquons également qu'à la fin de la période d'observation, presque la moitié de la population des chômeurs reste en attente d'un emploi tandis que plus de 70 % de la population des chômeurs finissent leur parcours le long des 37 mois d'observation sans accéder à un stage. Nous remarquons également que plus de 80 % de la population des chômeurs échappent à l'inactivité.

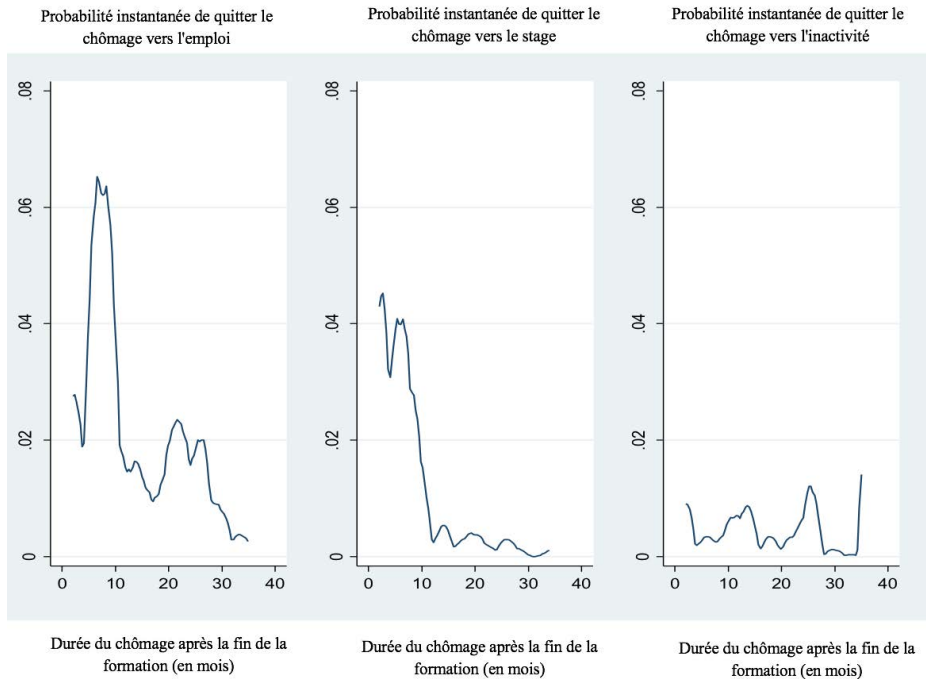
Graphe 2 : Probabilité de rester au chômage (fonction de survie empirique)



En adoptant une approche non paramétrique par l'estimateur de Kaplan-Meier, nous approchons la forme empirique de la fonction de risque sans imposer une spécification de la distribution. Le Graphe 3 représente le taux instantané de la sortie à partir du chômage vers l'emploi, le stage et l'inactivité. Pour les chômeurs, le risque d'être suivi par une période d'emploi atteint un pic entre le 8^{ième} mois et le 10^{ième} mois environ. Le taux de sortie vers le stage décroît à partir du 7^{ième} mois environ. Les chômeurs ont des taux de sortie vers l'inactivité inférieurs aux taux de sortie vers l'emploi et le stage.

La probabilité instantanée de quitter le chômage vers l'emploi et le stage tend à diminuer dans le temps pour approcher zéro en fin de période d'observation. Le taux de sortie vers l'inactivité connaît une accélération lorsque nous nous approchons de la fin de la période d'observation.

Graphe 3 : Probabilité instantanée de quitter le chômage (fonction de risque empirique)



V. Résultats du modèle à risques concurrents

Les estimations du modèle à risques compétitifs (tableau 2) sont présentées séparément pour chaque état de sortie du chômage. La stratégie d'estimation consiste à estimer un modèle sans prendre en considération l'hétérogénéité inobservée (modèle1). Nous spécifions dans le modèle avec hétérogénéité inobservée deux points de support⁴⁸ en vue de prendre en considération non paramétriquement l'hétérogénéité inobservée (modèle 2). La valeur de la vraisemblance dans le modèle avec hétérogénéité inobservée est supérieure à celle du modèle qui ne prend pas en considération l'hétérogénéité inobservée. Ce qui témoigne de la pertinence de prendre en compte l'hétérogénéité inobservée⁴⁹.

48 L'introduction d'additionnels points de support n'entraîne pas une amélioration de la valeur de la vraisemblance.

49 $LR_{test} = -2LL(\text{modèle1}) - 2LL(\text{modèle2}) = 27304.86 > c^2(5)$

Nous traitons l'hétérogénéité inobservée en supposant l'existence de deux catégories de chômeurs. Les points de support significatifs montrent la présence de l'hétérogénéité inobservée. Le premier groupe représente deux tiers de l'échantillon tandis que le deuxième groupe représente un tiers de l'échantillon.

Le modèle sans hétérogénéité inobservée montre une dépendance de durée négative pour la sortie vers le stage et une dépendance de durée positive pour la sortie vers l'emploi et l'inactivité. Nous remarquons que la dépendance de durée dans le modèle avec hétérogénéité inobservée est devenue importante et les transitions vers les trois états affichent une dépendance de durée positive. Nous constatons que la non prise en compte de l'hétérogénéité inobservée existante entre les individus conduit à un biais de dépendance temporelle négatif de la fonction de risque dans le cas de la transition vers le stage. En effet, un tri s'opère au cours du temps éliminant la sous-population soumise au risque, celle ayant les chances de sortie les plus élevées. Ainsi, le risque de la population observée tend vers le risque le plus faible.

Dans ce qui suit, Nos interprétations relatives à L'hétérogénéité observée seront basées sur les estimations du modèle avec hétérogénéité inobservée (modèle 2).

Il convient de préciser la signification des paramètres estimés. Les coefficients positifs associés aux variables indiquent une probabilité instantanée de sortie du chômage vers l'un des trois états plus faible en comparaison avec la catégorie de référence ou de manière équivalente une durée passée en chômage plus élevée. Un coefficient négatif correspond à une probabilité de sortie plus élevée relativement au groupe de référence ce qui est équivalent à une durée passée dans le chômage plus faible. Les coefficients dans le modèle 1 semblent être sous-estimés quand les facteurs inobservés ne sont pas introduits. Par ailleurs, les coefficients estimés dans le modèle 1 peuvent donner lieu à une inférence erronée puisque plusieurs d'entre eux sont devenus significatifs avec l'introduction de l'hétérogénéité inobservée.

D'après les résultats, nous remarquons que la transition vers l'emploi est moins probable quand on est une femme : 6 % moins de chance par rapport aux hommes. Tandis que les transitions vers le stage et l'inactivité sont plus probables pour les femmes, particulièrement vers l'inactivité, tel que nous remarquons qu'une chômeuse a une probabilité plus élevée qu'un homme au chômage d'être inactive soit 63 % plus de risque. Toutes choses étant égales par ailleurs, la probabilité d'accéder à un emploi augmente avec l'âge d'environ (2 % pour chaque année additionnelle). Par contre trouver un stage devient moins probable quand on avance dans l'âge et ce dernier n'a pas d'effet significatif sur

la sortie du marché du travail. En ce qui concerne le niveau de formation, nous constatons que les lauréats de niveau technicien et de niveau spécialisation ont une probabilité instantanée de quitter le chômage vers l'emploi inférieure à celles des lauréats de niveau technicien spécialisé. Toutefois, le niveau qualification n'a pas d'effet significatif sur l'accès à l'emploi. D'un autre côté nous remarquons que les chômeurs de niveau spécialisation et qualification accèdent moins vraisemblablement à un stage comparativement aux chômeurs de niveau technicien spécialisé. Alors qu'il n'y a pas d'effet statistiquement significatif constaté sur la possibilité de trouver un stage pour les chômeurs de niveau technicien. De manière surprenante, avoir un niveau de technicien favorise la sortie du marché du travail, alors que le niveau de spécialisation et qualification protègent contre la sortie du marché du travail. Les chômeurs ayant suivi leurs études à l'OFPPT ou aux établissements issus de l'opérateur privé voient leur probabilité de trouver un emploi augmenter respectivement d'environ 10 % et 20 %. Ces deux opérateurs donnent la possibilité d'échapper à l'inactivité. En effet la formation de l'OFPPT diminue la probabilité de sortie du marché du travail pour les chômeurs d'environ 8 %, alors que le privé n'influence pas la sortie du chômage vers l'inactivité.

Le privé augmente la possibilité de trouver un stage après un épisode de chômage de plus d'un cinquième en comparaison avec les autres opérateurs publics. Cependant, l'OFPPT n'est pas un gage d'accès à un stage en étant un chômeur, au contraire il diminue les chances d'accès à un stage de 7 % comparativement aux autres opérateurs publics.

Toutes choses étant égales par ailleurs, le secteur secondaire améliore les chances d'accès à un emploi de 12 % comparativement au secteur tertiaire tandis que les formations du secteur primaire réduisent la probabilité instantanée d'accéder à l'emploi d'environ 27 %.

Les secteurs primaire et secondaire offrent moins d'opportunités de stage comparativement au secteur tertiaire cependant ces deux secteurs favorisent la sortie du marché du travail comparativement au secteur tertiaire.

La probabilité instantanée de sortie du chômage vers l'emploi augmente avec le niveau de satisfaction. L'insatisfaction de la formation suivie réduit les chances de trouver un stage après un épisode de chômage de 20 % alors que la satisfaction de la formation reçue ne semble pas être déterminante dans l'accès à un stage. Ne pas être satisfait de sa formation n'a pas d'effet sur la sortie du marché du travail pour un chômeur, or un chômeur moyennement satisfait a une probabilité de sortie du marché du travail moins de presque 10 % à celle d'un chômeur déclarant être très satisfait de la formation prodiguée par le système de FP toutes choses étant égales par ailleurs. Le fait d'avoir des parents

employés augmentent la probabilité d'accéder à un emploi en étant un chômeur de presque 50 % et augmente la chance de trouver un stage de 9 % tandis qu'il augmente la probabilité d'être inactif de 9 %. Finalement, nous constatons une association positive entre la croissance économique et la probabilité d'accéder à partir du chômage à l'emploi, au stage et à l'inactivité.

Tableau 2. Le modèle à risques concurrents pour les intervalles de durées du chômage censurées

	Modèle1				Modèle2							
	Sans hétérogénéité inobservée				Avec hétérogénéité inobservée							
	CH vers E	CH vers S	CH vers I	CH vers E	CH vers S	CH vers I	CH vers E	CH vers I				
Coeff	E.S	Coeff	E.S	Coeff	E.S	Coeff	E.S	Coeff	E.S			
Constante	5.952***	0.116	5.850***	0.266	5.310***	0.153						
Age	-0.028	0.004	0.075***	0.009	-0.001	0.005	-0.019***	0.003	0.047***	0.006	0.001	0.004
Genre (Réf=Hommes)												
Femmes	0.167***	0.019	-0.047	0.041	-0.635***	0.030	0.067***	0.017	-0.072***	0.026	-0.489***	0.024
Niveau de formation (Réf=Technicien spécialisé)												
Spécialisation	0.264***	0.033	1.041***	0.080	0.573***	0.051	0.078***	0.029	0.531***	0.051	0.413***	0.041
Qualification	0.138***	0.027	0.360***	0.058	0.318***	0.039	0.030	0.025	0.150***	0.040	0.224***	0.031
Technicien	0.272***	0.028	0.241***	0.057	-0.041	0.035	0.077***	0.025	0.048	0.039	-0.056***	0.029
Opérateur de formation (Réf=Autres opérateurs publics)												
OFPPT	-0.073**	0.026	0.254***	0.053	0.117***	0.032	-0.097***	0.021	0.067***	0.035	0.083***	0.025
Opérateur privé	-0.140***	0.025	-0.085	0.048	0.086**	0.030	-0.176***	0.021	-0.201***	0.033	0.017	0.024
Secteur de formation (Réf= Secteur tertiaire)												

Secteur primaire	0.403***	0.043	1.286***	0.113	-0.363***	0.044	0.313***	0.037	0.803***	0.070	-0.177***	0.038
Secteur secondaire	-0.131***	0.022	0.233***	0.050	-0.343***	0.030	-0.112***	0.019	0.100***	0.031	-0.271***	0.024
Niveau de satisfaction (Réf=Très satisfait)												
Pas du tout satisfait	0.398***	0.049	0.662***	0.135	0.007	0.061	0.167***	0.049	0.211***	0.089	-0.012	0.050
Moyennement satisfait	0.554***	0.020	-0.070	0.045	0.085***	0.026	0.324***	0.017	-0.046	0.029	0.088***	0.021
Activité des parents (Réf=Non employé)												
Employé	-0.494***	0.028	0.053	0.048	-0.029	0.030	-0.399***	0.023	-0.084***	0.034	-0.090***	0.024
Croissance annuelle	-0.193***	0.005	-0.474	0.013	-0.039***	0.006	-0.117***	0.002	-0.184***	0.003	-0.055***	0.003
Paramètre de Weibull	1.116***	0.010	0.820***	0.011	1.858***	0.034	1.987***	0.024	1.542***	0.025	2.446***	0.053
Point de support1							6.528***	0.108	6.904***	0.195	5.473***	0.124
Point de support2							-4.576***	0.103	-3.803***	0.174	-4.544***	0.123
Probabilité1							0.660***(0.010)					
Probabilité2							0.340***(0.010)					
-2Log-likelihood							162712.22					
							190017.08					

VI. Discussion

Dans un contexte de marché de travail urbain caractérisé par un taux de chômage important chez les jeunes et /ou diplômés et un poids considérable du chômage de primo insertion et du chômage de longue durée. Mener des études ayant pour objectif l'étude de la durée du chômage des jeunes diplômés s'avère primordiale en vue de préconiser des politiques d'emploi et cibler les groupes en difficulté. Ce travail s'inscrit dans cet objectif et propose d'étudier la durée du chômage des lauréats de la FP diplômés en 2006 et enquêtés en 2009. Nous proposons d'analyser pour cette catégorie de diplômés, la durée du chômage et les facteurs affectant les probabilités de transition du chômage vers trois issues sur le marché du travail : l'emploi, le stage et l'inactivité. Nous proposons d'utiliser un modèle multi-états qui permet de prendre en compte la dynamique du chômage sur le marché du travail. Plus précisément, nous proposons d'utiliser un modèle Weibull à risques compétitifs avec trois états : emploi, stage et inactivité. Ce modèle a l'avantage de prendre en considération l'impact des caractéristiques observées des individus, de la dépendance de durée et de l'hétérogénéité inobservée. Nos estimations confirment la pertinence de prendre en considération l'hétérogénéité inobservée. Les résultats suggèrent dans le modèle sans hétérogénéité inobservée une dépendance de durée positive pour la sortie vers l'emploi et l'inactivité et une dépendance de durée négative pour la sortie vers le stage. L'introduction de l'hétérogénéité inobservée a induit un changement de signe pour la sortie vers le stage.

Toutes choses étant égales par ailleurs, nos résultats quant à l'effet du genre montrent que la transition vers l'emploi est moins probable quand on est une femme chômeuse. Alors que les transitions vers le stage et l'inactivité sont plus probables pour les femmes, particulièrement vers l'inactivité, tel que nous remarquons qu'une chômeuse a une probabilité plus élevée qu'un homme au chômage d'être inactive (63 % plus de risque). Ces résultats ne font que corroborer les constats qui ressortent dans les études nationales. En effet, malgré les efforts importants déployés pour favoriser la contribution de la femme au développement du pays. Le niveau de participation de la femme marocaine au marché du travail reste largement inférieur à celui de l'homme notamment en milieu urbain (Taamouti et Ziroili, 2011).

Toutes choses étant égales par ailleurs, la probabilité d'accéder à l'emploi augmente avec l'âge d'environ (2 % pour chaque année additionnelle). Comme nous pouvons nous y attendre, trouver un stage devient moins probable quand on avance dans l'âge. Bougroum et al. (2002) soutiennent le fait que les lauréats les plus jeunes ont plus de chance d'échapper au chômage d'exclusion⁵⁰ et

50 Chômage d'exclusion est le chômage de longue durée qui éloigne progressivement les actifs du

d'effectuer des stages. Le recours au stage pourrait traduire la situation non stabilisée des plus jeunes sur le marché du travail Bougroum et al. (2002) Mais aussi pourrait justifier le fait que la probabilité d'accéder à l'emploi augmente avec l'âge. En effet, pour Giret et Issehnane (2010) le stage peut permettre d'accroître ses réseaux professionnels. Leur étude a mis en avant que 54 % des jeunes diplômés ayant effectué un stage gardent toujours des contacts avec leurs collègues plus de trois ans après la fin du stage. Or, Montmarquette et al. (1996) ont démontré qu'une part importante de la population des chômeurs cherche un emploi à travers les contacts personnels. Ces contacts servent à augmenter les chances d'accès à l'emploi.

En ce qui concerne le niveau de formation, nous constatons que les lauréats de niveau technicien et spécialisation professionnelle ont une probabilité instantanée de quitter le chômage vers l'emploi inférieure à celles des lauréats de niveau technicien spécialisé. Ces résultats sont conformes avec ceux publiés par le HCP dans la mesure où le taux de chômage des diplômés en spécialisation professionnelle est supérieur à celui des diplômés techniciens et cadres moyens en milieu urbain (Direction de la Statistique, 2009b).

Les chômeurs ayant suivi leurs études à l'OFPPPT ou aux établissements issus de l'opérateur privé voient leur probabilité de trouver un emploi augmenter respectivement d'environ 10 % et 20 %. Les effets néfastes du chômage des diplômés ont conduit les pouvoirs publics à encourager les politiques de l'emploi dont l'objectif principal est de favoriser l'insertion professionnelle des diplômés dans le secteur privé (Bougroum et Ibouk, 2002b). De surcroît l'opérateur privé augmente la possibilité de trouver un stage après un épisode de chômage de plus d'un cinquième en comparaison avec les autres opérateurs publics.

Toutes choses étant égales par ailleurs et comparativement au secteur tertiaire, avoir suivi ses études dans le secteur secondaire améliore les chances d'accès à un emploi de 12 %. Toutefois, les formations du secteur primaire réduisent la probabilité instantanée d'accéder à l'emploi d'environ 27%. Les formations des secteurs primaire et secondaire offrent moins d'opportunités de stage comparativement au secteur tertiaire. Cela pourrait renvoyer au fait que le secteur secondaire embauche directement les lauréats de la FP alors que le secteur tertiaire teste les lauréats avant de les embaucher⁵¹. Cependant les formations du secteur secondaire et du secteur primaire favorisent la sortie du marché du travail comparativement au secteur tertiaire.

monde du travail.

51 Si l'on suppose que les diplômés formés dans le secteur secondaire et le secteur tertiaire sont censés trouver un emploi respectivement dans le secteur secondaire et tertiaire.

La probabilité instantanée de sortie du chômage vers l'emploi augmente avec le niveau de satisfaction. L'insatisfaction de la formation suivie réduit les chances de trouver un stage après un épisode de chômage de 20 % alors que la satisfaction de la formation reçue ne semble pas être déterminante dans l'accès à un stage. Ne pas être satisfait de sa formation n'a pas d'effet sur la sortie du marché du travail pour un chômeur. D'une manière surprenante, un chômeur moyennement satisfait a une probabilité de sortie du marché du travail moins de presque 10 % à celle d'un chômeur déclarant être très satisfait de la formation prodiguée par le système de FP toutes choses étant égales par ailleurs. Le fait d'avoir des parents employés augmentent la probabilité d'accéder à l'emploi en étant un chômeur de presque 50 % et augmente la chance de trouver un stage de 9 %, tandis qu'il augmente à notre surprise la probabilité d'être inactif de 9 %. Finalement, nous constatons une association positive entre la croissance économique et la probabilité d'accéder à partir du chômage à l'emploi, au stage et à l'inactivité. Il semble que la croissance économique ne génère pas suffisamment d'emploi pour assurer un accès à l'emploi à même de protéger de la sortie du marché du travail.

Références Bibliographiques

Agénor, P.-R., et El Aynaoui, K. (2005). Politiques du marché du travail et chômage au Maroc : une analyse quantitative. *Revue d'économie du développement* , 13 (1).

Blanchard, O. J., et Diamond, P. (1994). Ranking, unemployment duration, and wages. *Review of Economic Studies* , 61, 417–434.

Benkerroum, M., et El Yacoubi, D. (2006). La formation professionnelle au Maroc: Eléments d'analyse des réformes et des résultats des cinquante années d'indépendance. Dans *Rapport du cinquantenaire au Maroc* (pp. 245-282). Rabat.

Boudarbat, B. (2004). *Employment Sector Choice in a Developing Labour Market*. Centre of Labour and Empirical Economics Research: UBC.

Boudarbat, B. (2007). La situation des diplômés de la formation professionnelle sur le marché du travail au Maroc: Une analyse sexo-spécifique à l'aide des modèles de durée. *Revue canadienne d'études du développement* , 28, 287-308.

Bougroum, M., et Ibourek, A. (2002). Le chômage des diplômés au Maroc : quelques réflexions sur les dispositifs d'aide à l'insertion. *Formation-Emploi* (79).

Bougroum, M., Ibourek, A., et Trachen, A. (2002). L'insertion des diplômés au Maroc : trajectoires professionnelles et déterminants individuels. *Revue Région et Développement* (15), 57-77.

Cazals, C. (1992). Évolution des individus âgés sur le marché du travail aux États-Unis: un modèle à risques concurrents. *Revue économique* , 43 (3), 487-508.

Dăncăciă, D. E., et Mazilescu, R. (2014). Long-term unemployment spells and exit states of men in Romania and Hungary. *Procedia Economics and Finance* , 8, 236 – 245.

Dickens, W., et Lang, K. (1996). An Analysis of the Nature of Unemployment in Sri Lanka. *Journal of Development Studies* , 31, 620-636.

Direction de la Statistique. (2009b). *Activité, emploi et chômage 2009, Résultats détaillés*, Haut Commissariat au Plan.

Direction de la statistique. (2012). *Direction de la statistique*. (2012).

Activité, emploi et chômage, Résultats détaillés. Haut Commissariat au plan.

Flinn, C., et Heckman, J. (1983). Are Unemployment and Out of the Labor Force Behaviorally Distinct Labor Force States. *Journal of Labor Economics* , 1, 28-42.

Giret, J.-F., et Issehnane, S. (2010). L'effet de la qualité des stages sur l'insertion professionnelle. Le cas des diplômés de l'enseignement supérieur. *Céreq* .

Glewwe, P. (1987). Unemployment in Developing Countries: Economist's Models in Light of Evidence from Sri Lanka. *International Economic Journal* , 1 (4), 1-17.

Heckman, J., et Borjas, G. (1980). Does Unemployment Cause Future Unemployment? Definitions, Questions and Answers from a Continuous Time Model of Heterogeneity and State. *Economica, New Series* , 47 (187), 247-283.

Heckman, J., et Singer, B. (1984). A method for minimizing the distributional assumptions in econometric models for duration data. *Econometrica* , 52, 271-320.

Hirschman, C. (1982). Unemployment among Urban Youth in Peninsular Malaysia, 1970. A Multivariate Analysis of Individual and Structural Effects. *Economic Development and Cultural Change* , 30 (2), 391-412.

Katz, L. (1986). Layoffs, Recall and the duration of Unemployment. NBER WORKING PAPER SERIES, n°1825 .

Kupets, O. (2006). Determinants of unemployment duration in Ukraine. *Journal of Comparative Economics* (34), 228–247.

Lippman, S. A., et McCall, J. (1976). The Economics of Job Search: A Survey. *Economic Inquiry* , 14, 155-367.

Lancaster, T. (1979). Econometric methods for the duration of unemployment. *Econometrica* , 47, 939-956.

Machin, S., et Manning, A. (1999). The Causes and Consequences of Long-Term Unemployment in Europe. *Economics* (Éd.). North Holland: Ashenfelter Orley and Card David.

Magnac, T. (2000). Subsidised Training and Youth Employment : Distinguishing Unobserved Heterogeneity from State Dependence in Labour Market Histories. *The Economic Journal* , 110, 805-837.

Manning, C., et Junankar, P. (1998). Choosy Youth or Unwanted Youth? A Survey of Unemployment. *Bulletin of Indonesian Economic Studies* , 34 (1), 55-93.

Mealli, F., Pudney, S., et Thomas, J. (1996). Training Duration and Post-Training Outcomes: A Duration-Limited Competing Risks Model. *The Economic Journal* , 106 (435), 422-433.

Montmarquette, C., Mourji, F., et Garni, A. (1996). L'insertion des diplômés de la formation professionnelle dans le marché du travail marocain : une application des modèles de durée. *Région et développement* .

O'Sullivan, A., Rey, M., et Méndez, J. (2011). Foreign investment policies and job creation in the MENA regions. Paris: OECD, World Economic Forum. *The Arab world competitiveness report*, chapter 3.

Rama, M. (1998). How Bad is Unemployment in Tunisia? Assessing Labor Market Efficiency in a Developing Country. *World Bank Research Observer* , 13 (1), 59-78.

Rama, M. (2003). The Sri Lankan Unemployment Problem Revisited. *Review of Development Economics* , 7, 510-525.

Sagaon-Teyssier, L. (2009). Analyses empiriques de la dynamique du marché du travail mexicain à partir de données longitudinales , non publié, thèse de doctorat, Université de université de la Méditerranée.

Solon, G. (1985). Work Incentive Effects of Taxing Unemployment Benefits. *Econometrica* , 53, 295-306.

Tanjo, J. (1990). Opportunities, Aspirations, and Urban Unemployment of Youth: The Case of Colombia. *Economic Development and Cultural Change* , 38 (4), 733-761.

Tsiatis, A. (1975). A non identifiability aspect of the problem of competing risks. . *Proc,Nat. Acad. Sci.USA* 72 , 20-22.

Van den Berg, G. (1994). The Effects of Changes of the Job Offer Arrival Rate on the Duration of Unemployment. *Journal of Labor Economics* , 12, 478-498.

Van den Berg, G. J., Gijsbert, A., Van Lomwel, C., et Van Ours, J. C. (2008). Nonparametric Estimation of a Dependent Competing Risks Model for Unemployment Durations. *Empirical Economics* , 34 (3), 477-491.

2

LES DETERMINANTS DE L'INSERTION DES DIPLOMES UNIVERSITAIRES : UNE MODELISATION A L'AIDE DES ARBRES DE REGRESSION

Aomar IBOURK et Saadallah BERHILI

Résumé

Le Maroc a connu une réforme de son système d'éducation et de formation qui a commencé depuis la charte de l'éducation et de formation initiée en 2000, ainsi que du programme d'urgence en 2009. La Vision Stratégique 2015-2030 a ensuite dressé les principales orientations des politiques publiques en matière d'éducation dans les 15 prochaines années. Parmi ces orientations figure celle d'améliorer le rendement externe du système de l'enseignement supérieur. Dans ce sens, les efforts de l'Etat pour améliorer les taux d'insertion des diplômés des établissements universitaires se sont soldés par des résultats presque inaperçus puisque les taux de chômage ne cessent d'augmenter surtout ceux des diplômés des facultés. La détection de catégories de diplômés à haut risque de chômage et la connaissance de leurs spécificités figure parmi les priorités essentielles que l'Etat doit mettre en avant afin de mieux cibler les politiques publiques d'aide à l'embauche qui sont les mieux adaptées pour chaque catégorie.

Les arbres de régression, technique très populaire du domaine de data

mining, sont parmi les techniques non paramétriques les plus puissantes actuellement qui permettent de catégoriser et de prédire des groupes à haut risque à partir d'une population donnée. Ces techniques, qui ne supposent pas d'hypothèses strictes sur les données et sur la forme de la relation entre la variable dépendante et les variables explicatives comme la linéarité, sont appliquées sur les données de l'enquête d'insertion des diplômés universitaires réalisée par l'INE (L'Instance Nationale d'Évaluation du Système d'Éducation, de Formation et de Recherche Scientifique) en 2012. Les arbres de régression permettent de distinguer entre plusieurs types de profils : des profils de diplômés qui ont de très fortes chances d'être insérés, des profils de diplômés qui sont toujours en chômage après 34 mois de leur diplomation et des profils de diplômés avec des trajectoires professionnelles hybrides.

Introduction

Pendant longtemps, et jusqu'à une époque récente, le principal souci des établissements d'enseignement supérieur était de réduire l'échec et de gérer au mieux la hausse des flux. Dorénavant, on commence à s'interroger sur le rendement de l'investissement en éducation en termes de salaires, de postes occupés, de carrières et de mobilité sociale intergénérationnelle. La profonde compréhension de ces phénomènes nécessite de recourir à une évaluation globale du rendement externe du système d'éducation et de formation.

La situation du chômage des diplômés de l'enseignement supérieur est de plus en plus alarmante année après année : En effet, en 2016, les données de l'enquête emploi menée périodiquement par le Haut-Commissariat au Plan (HCP) montrent que le chômage touche de plus en plus de diplômés du supérieur alors que le taux de chômage global connaît une baisse par rapport à 2015 (de 9,7% à 9,4%). Selon les données du HCP⁵², le chômage est particulièrement élevé parmi les détenteurs d'un diplôme de niveau supérieur (21,9%) atteignant sa valeur maximale (25,3%) pour les diplômés des facultés, en hausse de 0,9 points par rapport à 2015. Fait paradoxal, le taux de chômage des lauréats des grandes écoles et instituts a pour la première fois dépassé le niveau de chômage national en 2016 avec un taux de 9,8%, alors qu'il avoisinait les 3,9% seulement en 2010.

Cependant, les limites des enquêtes emploi au Maroc sont qu'elles ne prennent pas en considération l'aspect dynamique et temporel de l'insertion

52 Données issues de l'enquête emploi du Haut-Commissariat au Plan pour l'année 2016 : « Situation, évolution et principales caractéristiques du chômage et du sous-emploi en 2016 » (http://www.hcp.ma/Situation-evolution-et-principales-caracteristiques-du-chomage-et-du-sous-emploi-en-2016_a1873.html).

professionnelle des lauréats du supérieur. Les données de l'enquête emploi sont collectées sur un échantillon qui constitue une image de la population active et inactive à un instant donné. Ce qui est plus intéressant par contre est de suivre l'insertion et le cheminement d'une « génération » de diplômés dans le temps depuis leur sortie du système. En effet, l'analyse du parcours longitudinal du diplômé pourrait expliquer grandement son insertion sur le marché du travail.

Par ailleurs, le niveau de détail dans la nomenclature des niveaux d'éducation et de diplômes utilisés dans cette enquête reste très sommaire et s'apparente plutôt à une catégorisation selon le niveau d'éducation atteint, puisque le niveau le plus bas est le « sans diplôme » et le plus haut est « le diplôme supérieur des facultés ». Ce dernier comprend tous les niveaux de diplômes de l'université : licence, master, doctorat, rendant impossible les comparaisons entre les types et les niveaux de diplômes au sein de l'université.

La seule expérience qui a été tentée en matière d'évaluation du rendement externe de l'enseignement supérieur est l'enquête réalisée par l'Instance Nationale de l'Évaluation (INE) auprès du Conseil Supérieur de l'Éducation, de la Formation et de la Recherche Scientifique (CSEFRS) à échelle réduite, en 2012. Cette enquête avait pour but d'évaluer l'insertion et le cheminement des diplômés de l'Université et a été menée sur un échantillon représentatif⁵³ de 1621 diplômés, de la promotion 2008-2009, représentant l'ensemble des composantes et domaines des études universitaires de trois universités publiques : Hassan 1er de Settat, Hassan II de Casablanca et Mohammed V de Rabat-Agdal.

Cette enquête permet de remédier aux limites de l'enquête emploi du HCP en :

- Adoptant un calendrier mensuel qui retrace le parcours professionnel du diplômé depuis sa sortie de l'établissement sur une période de 34 mois ;
- Utilisant les types de diplômes et les établissements comme strates explicites dans l'échantillonnage et par conséquent en publiant les résultats de l'insertion pour chaque strate ;

Cependant, la principale limite de cette enquête est la lourdeur du dispositif d'évaluation utilisé et qui repose sur un questionnaire long et détaillé et des modules selon les situations des lauréats (emploi, chômage, inactivité, retour aux études). En outre, l'enquête a été réalisée auprès des lauréats de 3 universités seulement, ce qui rend impossible la généralisation des résultats à l'ensemble des diplômés de l'enseignement supérieur au Maroc, puisque non seulement les autres universités ne sont pas comprises mais aussi les autres composantes du

⁵³ Cet échantillon est représentatif au niveau des 3 universités avec une marge d'erreur ne dépassant pas 5% mais n'est pas représentatif au niveau national

supérieur (formation des cadres, privé, etc...).

La détection de groupes de diplômés plus avantagés en matière d'insertion que d'autres ou d'autres groupes plus touchés par le non emploi que les autres pourraient aider à mieux comprendre les déterminants de ces groupes et à un meilleur ciblage des politiques publiques d'aide à l'embauche.

Les méthodes de régression classiques permettent plus ou moins de savoir quels facteurs impactent linéairement sur les indicateurs d'insertion et de mesurer la grandeur de l'effet linéaire sur l'insertion. Cependant, ces techniques n'arrivent pas à détecter et à caractériser facilement des sous-groupes de diplômés « à fort potentiel » ou « à haut risque ». Les techniques des arbres de régression, eux, peuvent le faire sans problème, ce qui permettrait d'abord de comprendre l'effet des caractéristiques sociodémographiques ou académiques des lauréats sur leurs parcours professionnels et ensuite, pour les pouvoirs publics, d'effectuer un ciblage pertinent quand il est question des stratégies d'emploi et de concentrer les efforts pour les sous-groupes de diplômés les plus touchés par le non emploi.

De plus, une autre justification dans l'utilisation des méthodes d'arbres de régression réside dans le fait que l'application des modèles paramétriques à une population hétérogène de grande taille comme celle des diplômés universitaires n'est pas toujours une bonne solution. D'où l'idée de partitionner, par la technique des arbres de régression, ce genre de population en sous-populations plus homogènes et plus petites et pour lesquelles l'application de modèles paramétriques serait alors plus convenable.

Par ailleurs, l'application des arbres de régression n'exigent aucun présupposé théorique sur les données ou sur la nature des variables étudiées. Ces techniques qui dérivent du domaine de data mining sont souvent appliquées sur de grandes populations sans aucune supposition. Les interactions entre les variables ressortent naturellement dans les résultats de l'arbre (règles), et on n'a pas besoin de les déclarer de manière explicite dans le modèle. Aussi, ces modèles n'ont pas de paramètres et l'interprétation des résultats se fait de manière aisée en lisant les chemins obtenus.

Ce travail est pour la première fois réalisé sur des données d'insertion d'universités marocaines avec la technique des arbres de régression. Bien que non généralisable pour l'ensemble du Maroc, les résultats obtenus pourraient aider à comprendre les déterminants de l'insertion professionnelle pour un groupe de diplômés du bassin Rabat-Casablanca-Settat. Ils viennent également pour initier l'application de ce genre de techniques novatrices pour les données de l'éducation et de l'emploi au Maroc à la place des techniques statistiques classiques qui ont prouvé leurs limites par rapport à la complexité et le détail

des modèles qui doivent être construits afin d'expliquer les relations entre les variables d'intérêt.

I. Revue de littérature

Différentes approches et théories ont été développées pour expliquer les différents mécanismes qui conditionnent l'insertion socioprofessionnelle des diplômés. Elles postulent généralement des résultats au niveau individuel (micro-économique), mais ont aussi un impact à un niveau plus global (macroéconomique). Ainsi : deux grandes familles se sont distinguées : les explications qui se basent sur des facteurs individuels et personnels ; d'autres qui considèrent, en revanche, l'organisation et le fonctionnement interne du marché du travail comme étant les principaux facteurs. Une troisième famille dont les réflexions portent sur le rôle des facteurs socioculturels et leurs incidences sur le comportement et la performance des débutants commence à gagner en popularité parmi les théories permettant de formaliser l'insertion professionnelle des débutants, surtout dans les pays où il y a présence de disparités d'insertion hommes/femmes sur le marché du travail.

Si différentes sont les explications de l'insertion professionnelle des jeunes, la présente section ne tente pas de faire une revue exhaustive de littérature sur le thème, mais de survoler les principales approches possibles pour formaliser le processus d'insertion. Mais avant tout, une définition de ce qui est l'insertion professionnelle des débutants semble utile à ce stade.

Il n'existe pas de définition unique pour la notion d'insertion professionnelle, ou de fin du processus d'insertion. Nous citons, ici, les plus répandues en se basant sur les travaux de Jovanovic (1979), Spence (1974), Thurow (1975), Vincens (1997) et Trottier (2000). La plupart des travaux entendent décrire et analyser l'insertion professionnelle en choisissant des définitions de l'état initial et de l'état final qui paraissent convenir au problème étudié. Ces définitions appartiennent à deux grandes familles : objectives et subjectives. Les approches objectives sont celles où le parcours d'insertion se définit par un événement initial et un événement final, identiques pour tous les individus. Bien que le choix du point de départ et celui d'arrivée revête une certaine subjectivité, son caractère généralisé sur l'ensemble des sujets de l'étude permet d'attacher une certaine objectivité à l'approche. Les démarches subjectives, en revanche, se basent sur la déclaration de l'individu qui définit lui-même le début et la fin de l'insertion. L'insertion peut être déclarée achevée lorsque la personne concernée se déclare insérée ou professionnellement intégrée.

Selon la théorie de l'appariement de Jovanovic (1979), l'insertion est un

processus dynamique de recherche du bon appariement entre un jeune débutant et un employeur dans un environnement incertain. Pour cette théorie, le jeune débutant sur le marché du travail recherche l'emploi dont le rendement est le meilleur (sa productivité et son salaire), de même, les entreprises cherchent à garder les jeunes salariés dont l'expérience d'emploi a prouvé la productivité. Ainsi, l'insertion professionnelle correspond à l'appariement entre un jeune peu expérimenté et un emploi. Avoir un emploi définitif peut marquer la fin du processus d'insertion. Occuper une position d'activité stabilisée correspond à une autre définition.

Selon Vincens (1997), le processus d'insertion professionnelle se définit par référence à ses bornes. Il met alors l'accent sur le début du processus et sa fin. Pour ce qui est du début du processus d'insertion, Vincens se base sur trois indicateurs : la sortie du système éducatif, l'obtention du diplôme, et la fin des études secondaires générales. Vincens propose une définition conventionnelle de l'insertion professionnelle : « seraient considérés insérés ceux qui ont passé $x\%$ de leur temps en emploi, même s'ils sont chômeurs à la date de l'enquête ; ou bien ceux qui s'attendent à rester en emploi dans les 12 mois suivants. Au niveau agrégé, un groupe sera déclaré inséré si $y\%$ (la moitié, les trois quarts, ...) d'entre eux le sont selon la définition individuelle ». La définition de cet auteur a fait le compromis entre l'idée de la continuité de l'activité, la considération des appréciations et attentes des jeunes, et la réalité de son groupe sur le marché du travail.

Pour Trottier (2000), la définition de Vincens est incomplète tant qu'elle ne fait pas le point sur la disposition d'un emploi de qualité. Pour cet auteur, disposer d'un emploi permanent n'est pas la seule manière de se stabiliser dans l'emploi.

Le Céreq (Rouaud, Joseph, 2014) calcule par diplôme et spécialité de formation des indicateurs d'accès à l'emploi (temps médian d'accès en mois, temps médian d'accès à un CDI), caractéristique du premier emploi et de l'emploi occupé trois ans après la sortie (type de contrat, salaire médian, temps de travail), situation d'activité mois par mois. Il propose ainsi une procédure statistique de classification des jeunes débutants en jeunes insérés et non insérés.

A l'opposé des définitions précédentes, celles de Spence (1974) et Thurow (1975) se concentrent sur le processus de recherche d'un appariement. Selon les théories du filtre et du signalement (Spence, 1974), le processus d'insertion est conditionné par les relations entre les entreprises et les postulants aux emplois. Ainsi, la formation certifiée, parmi d'autres caractéristiques du candidat, agit comme l'un des signaux de la productivité potentielle qui ordonnent les préférences des employeurs lors de l'embauche. Pour la théorie

de la concurrence pour l'emploi (Thurow, 1975), c'est le poste occupé et non pas la formation de son titulaire qui fixe le niveau du salaire.

Les définitions de Spence (1974) et Thurow (1975) peuvent être placées dans la case des déterminants de l'insertion professionnelle. Dans ce qui suit, nous ferons un bref survol des propositions émises pour expliquer les différents mécanismes qui conditionnent l'insertion socioprofessionnelle des diplômés. Ces propositions peuvent être classées, à priori, en facteurs individuels et personnels, et en facteurs environnementaux tels que l'organisation et le fonctionnement interne du marché du travail, en facteurs économiques et politiques ainsi qu'en facteurs socioculturels.

1. Facteurs individuels

Si l'on reprend la notion de projet de vie proposé par J. Vincens (1981), le processus d'insertion des jeunes se détermine dès le choix du type et du niveau de la formation⁵⁴. Nauze et Tomasin (2002) constatent que le diplôme diminue le risque de chômage, favorise l'accès à des emplois qualifiés et bien rémunérés. Il s'agit ainsi d'une relation positive et croissante entre le niveau de diplôme et la probabilité de trouver un emploi et d'obtenir un salaire élevé. Cette conclusion est au cœur de nombreuses études empiriques. Selon les tenants de la théorie du capital humain, l'instruction est un investissement économique qui permet d'augmenter les habiletés de productivité des employés (Becker, 1964 ; Schultz, 1963). Pour la théorie du capital humain, l'investissement en capital humain a pour but de préparer l'accès à des emplois. Durant le parcours d'insertion, l'individu peut également faire des choix en matière de formation, à savoir la poursuite (ou non) d'études complémentaires ou de stages qui pourront accroître la formation générale ou spécifique. Par ailleurs, le choix effectué en matière d'investissement en capital humain est doublé d'un choix en matière de filières (Vincens, 1991), qui auront de fortes incidences sur l'insertion des diplômés.

Pour Gravot (1993), l'insertion des jeunes dépend en dernier ressort de l'acceptation par l'employeur et est donc affectée par le comportement de ce dernier. Pour la théorie du filtre, formalisée par Arrow (1973), l'employeur n'achète pas des heures de travail de productivité connue mais sélectionne à l'embauche parmi des personnes dont la productivité potentielle peut être signalée à priori. Cette information est en partie donnée par le diplôme, qui sert de mesure imparfaite des facultés productives plutôt que de preuves de compétences. Les modèles de signalement, la théorie du filtre, et les modèles de

⁵⁴ La théorie du capital humain propose une vision cohérente du parcours scolaire, et plus généralement de l'investissement en formation comme un ensemble de décisions rationnelles qui ont pour principal objectif d'augmenter la productivité future des individus.

concurrence dans l'accès aux emplois considèrent l'éducation et les principales caractéristiques des chercheurs d'emplois comme des informations permettant de les classer et d'identifier leurs potentiels.

L'expérience passée sur le marché du travail est un signal non négligeable des aptitudes de l'individu au travail. Lors de l'embauche, l'employeur peut se baser sur une sélection antérieure d'un (ou plusieurs) employeur qui a recruté l'individu, et peut éventuellement le contacter. L'expérience passée sur le marché du travail permet à l'employeur d'accroître la quantité d'informations sur la productivité potentielle des individus.

L'employeur ne peut uniquement se baser sur les diplômes, signaux, ou les indices pour connaître la productivité des individus dans l'emploi proposé. Les modèles de « job matching » proposent de modéliser la relation d'emploi en fonction de la qualité de l'appariement. Les candidats sont plus ou moins bien appariés à un emploi, et disposent donc de productivités différentes. Or, cette productivité des employés ne pourra pas être évaluée ex-ante, mais seulement après une relation de durée. Dans ces conditions, tout stage ou tout travail effectué par un jeune chercheur d'emploi dans l'entreprise sera un indicateur plus ou moins important de sa productivité dans l'emploi. Cela s'inscrit dans la ligne de pensée du modèle proposé par Jovanovic (1979) qui stipule que la productivité d'un individu pour un emploi est indépendante de la productivité pour un autre emploi.

2. Facteurs familiaux

L'ensemble des facteurs familiaux doivent avoir une influence sur les décisions de poursuite d'études qui modifient les calculs de taux de rendement. Les aides financières des parents, consacrées aux études de leurs enfants, considérées le plus souvent comme des dons et non comme des prêts, sont évidemment les relations les plus facilement quantifiables. Rosen (1987) souligne néanmoins l'importance de l'information dans le choix de l'emploi et du niveau d'éducation des jeunes. Les parents apparaissent comme la première source d'information, d'expérience, dont peut profiter le jeune. Mais de nombreuses relations plus psychologiques peuvent influencer les choix de poursuite des études.

L'employeur ne peut uniquement se baser sur les diplômes, signaux, ou les indices pour connaître la productivité des individus dans l'emploi proposé. Les facteurs environnementaux occupent également une place de choix dans l'explication de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. Lorsqu'ils sont considérés comme un ensemble, les facteurs économiques, politiques, culturels, géographiques et démographiques constituent un regroupement complexe de

facteurs pouvant affecter de multiples façons l'insertion socioprofessionnelle des jeunes (Super ; 1980, 1988).

3. Facteurs institutionnels

Pour d'autres auteurs, les institutions jouent un rôle plus central dans l'analyse des liens entre formation et emploi. A la différence des approches précédentes, la théorie de la segmentation montre que les caractéristiques institutionnelles interviennent dans la mesure où elles pèsent sur le fonctionnement des marchés. Pour cette théorie, l'existence de barrières à la mobilité, plus ou moins rigides, plus ou moins institutionnelles fait naître différents marchés de l'emploi avec des probabilités d'insertion différentes. De même, comme le rappelle Vincens (1997) en reprenant les travaux d'Akerlof (1981), certains emplois exigent des seuils minima de productivité (et parfois d'expérience) en dessous desquels l'individu ne sera pas embauché. Les jeunes peu expérimentés sont dans ces conditions expulsés vers des marchés du travail secondaire, où la stabilité professionnelle est problématique. Selon la théorie de la concurrence pour l'emploi (Thurow, 1975), en période de chômage élevé, les diplômés changeraient de file d'attente pour éviter le chômage et accepteraient plus facilement des emplois déclassés.

D'autres approches, moins centrées sur les individus, intègrent les formes de négociation collective dans l'entreprise, qui peuvent elles-mêmes induire des différences entre pays. La manière dont la négociation collective prend en compte les intérêts des débutants modifie la position relative de ces derniers sur le marché du travail (Hirschman, 1971 ; Lefresne, 2003).

Au niveau politique, l'instabilité ou la stabilité politique a une influence sur le niveau d'investissement et par là, la création des emplois. Dans un contexte de stabilité politique, la réglementation des activités économiques influence l'insertion sur le marché du travail puisqu'elle affecte, entre autres, les pratiques d'embauche ainsi que la réglementation du salaire minimum.

4. Les facteurs économiques, géographiques, culturels et démographiques

Les facteurs économiques occupent une place centrale dans l'analyse de l'insertion socio-professionnelle des diplômés sur le marché du travail. En effet, la vitalité économique peut jouer un rôle extrêmement important dans l'insertion socioprofessionnelle du diplômé.

Lorsque les facteurs de vitalité économique dans une région sont forts,

la région est davantage susceptible de stimuler sinon d'assurer l'insertion professionnelle des diplômés. Les profils de ces facteurs peuvent varier considérablement d'une région à une autre sans que le degré global de la vitalité économique des régions impliquées soit nécessairement très différent. Les variations dans la vitalité économique d'une région peuvent se refléter dans différents types de chômage.

Le lieu où grandit le jeune sur le plan géographique peut également avoir un effet sur son insertion socioprofessionnelle Hotchkiss et Borrow (1984, 1990). Enfin, les facteurs démographiques ont des conséquences directes sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes (Langlois, 1985). L'émigration, l'immigration et la plus longue espérance de vie auraient aussi des implications significatives pour l'insertion socioprofessionnelle du jeune. Le rôle changeant des femmes, les changements dans l'engagement envers le travail et la carrière, les remises en question des croyances relatives aux fins de l'éducation et les changements technologiques susceptibles d'influencer le développement de la carrière chez le jeune (Young, 1983) font tous partie des nombreux facteurs culturels qui influencent l'insertion.

II. Données et méthodologie

1. Description des données et de la méthodologie de collecte

La base de données étudiée retrace les situations professionnelles collectées pendant l'enquête auprès des diplômés universitaires que l'INE a réalisée en 2012 et qui concerne 385 lauréats de l'Université Hassan 1er de Settat, 736 lauréats de l'Université Hassan II de Casablanca et 500 lauréats de l'Université Mohammed V-Agdal de Rabat de la promotion 2008-2009, soit 1621 diplômés enquêtés au total, 34 mois après l'obtention de leur diplôme. La population de référence de l'enquête est constituée de « tous les lauréats des trois universités diplômés à une même date (Juin 2009) et qui sont questionnés rétrospectivement de façon longitudinale sur une période de 34 mois ».

Un échantillon représentatif a été sélectionné à partir de la base de sondage constituée des listes nominatives des lauréats des 3 universités et ce, selon une stratification avec allocations proportionnelles aux tailles des strates. Les critères de stratification étaient le diplôme, l'établissement et le domaine d'études.

Un questionnaire a été élaboré en se basant sur les outils les plus récents en matière d'évaluation de l'insertion professionnelle et en s'inspirant des

expériences internationales telles celle du CEREQ pour l'enquête génération en France.

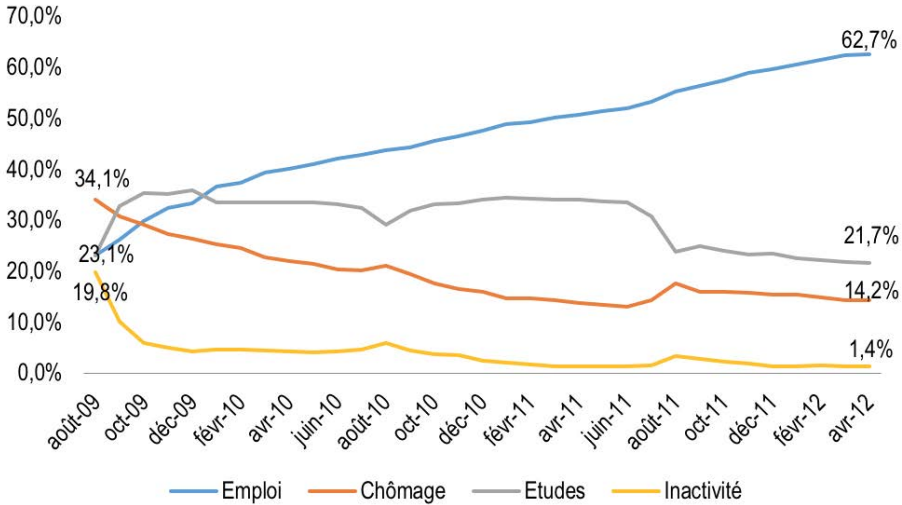
L'administration du questionnaire a été faite selon la méthode du Face à face en questionnant l'enquêté principalement dans son lieu de résidence. Les informations de contact ont été extraites des bases de données individuelles fournies par les universités ou éventuellement par l'intermédiaire des réseaux sociaux. Les données ont ensuite été saisies par les enquêteurs sur une plateforme web dédiée et acheminées vers le serveur central de l'enquête. Les équipes des enquêteurs ont été formées par les cadres de l'INE.

Après l'apurement des données, ces dernières ont été consolidées en une seule base regroupant les 3 universités et préparées pour le traitement à l'analyse statistique avancée. Les données de l'enquête permettent de retracer toute la dynamique de l'insertion et sa qualité, en lien aussi bien avec les formations suivies dans les différents établissements de ces universités qu'avec les expériences éprouvées sur le marché du travail. Le caractère longitudinal et rétrospectif des données recueillies permet d'éclairer les mécanismes avec la rigueur qu'exige une approche pertinente de la relation formation-emploi.

L'enquête sur l'insertion professionnelle des lauréats (licence, master et doctorat) a permis d'étudier le parcours de ces jeunes à travers un calendrier mensuel qui retrace leurs différentes situations vis-à-vis du marché du travail (emploi, chômage, études ou inactivité).

Le graphique ci-dessous retrace l'évolution dynamique des situations professionnelles mensuelles des lauréats depuis août 2009 (un mois après leur sortie) jusqu'en avril 2012, date de réalisation de l'enquête.

Graph 1 : Evolution des situations professionnelles mensuelles des lauréats de 2009 des 3 universités depuis la date de leur sortie jusqu'à la date de l'enquête

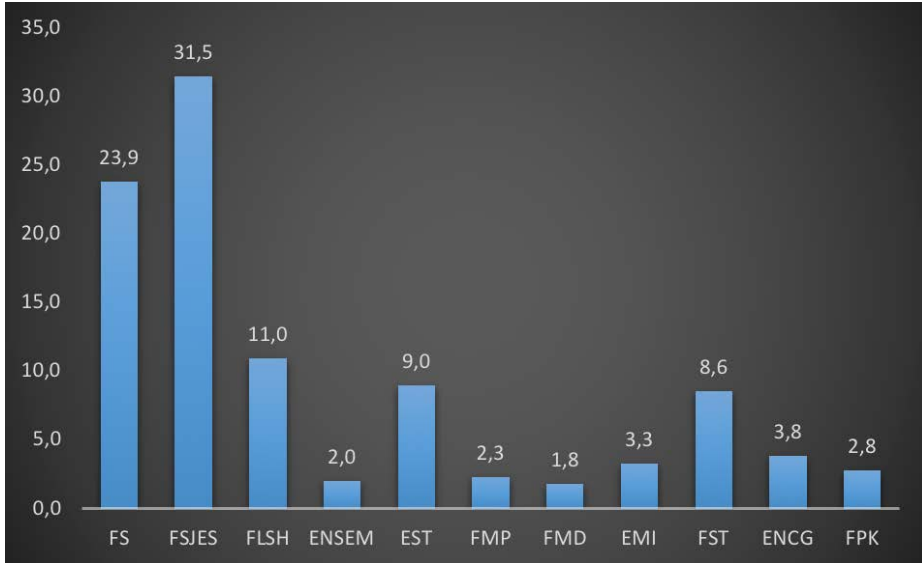


Source : Estimations de l'INE-CSEFRS à partir des données de l'enquête d'insertion.

2. Analyse descriptive des données

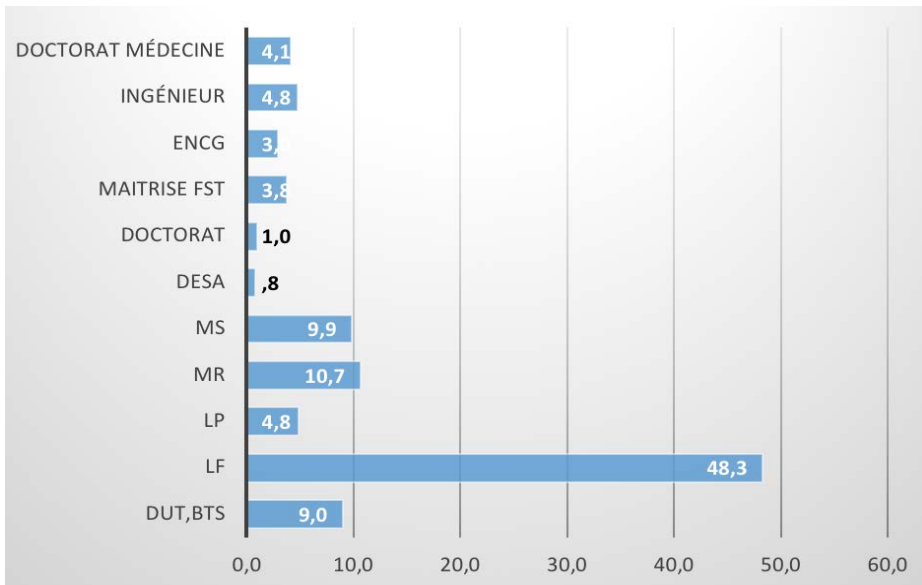
L'analyse descriptive des variables objet de l'étude permet de dégager des constats intéressants. L'échantillon était composé de 51% d'hommes et de 49% de femmes. Et comme l'allocation était proportionnelle selon le type d'établissement, les deux tiers (66,4%) des lauréats étaient diplômés des établissements à accès ouvert (FS, FSJES et FLSH).

Graphe 2 : Distribution des lauréats selon l'établissement



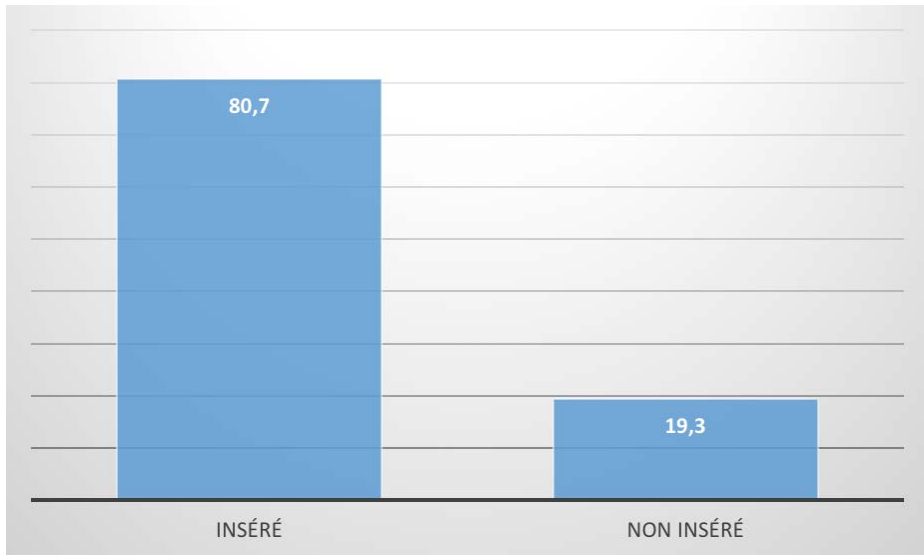
Concernant le type de diplôme, environ 48% avaient un diplôme de licence fondamentale. Le master avec ces deux types (spécialisé et de recherche) était constitué de 20% des diplômés.

Graphe 3 : Distribution des lauréats selon le diplôme



Le taux d'insertion au moment de l'enquête était de 80,7%, c'est-à-dire qu'à cette date, 1040 lauréats étaient insérés (ou employés) et 249 étaient en situation de chômage (en recherche d'emploi). Le reste était réparti entre l'inactivité et le retour aux études.

Graph 4 : Distribution des lauréats selon l'insertion



Afin de mettre en évidence le profil des lauréats insérés, nous avons eu recours aux techniques de l'analyse factorielle et plus particulièrement à l'analyse factorielle multiple. La technique de l'AFM a été appliquée sur les données en prenant comme variables actives (variables principales) trois groupes de variables. Le premier groupe est constitué des caractéristiques individuelles du lauréat : l'âge, le genre, la situation matrimoniale. Le deuxième groupe est composé des variables liées à la formation du lauréat : le diplôme obtenu, l'établissement ayant livré le diplôme, les expériences effectuées durant la formation, la maîtrise du français. Le troisième groupe mobilise les caractéristiques du ménage du lauréat : la situation professionnelle des parents, le niveau d'instruction des parents, le nombre de frères et sœurs qui travaillent. La situation du lauréat sur le marché du travail a été projetée en éléments supplémentaires. Pour les besoins de l'analyse, toutes les variables quantitatives ont été remodifiées en classes. Les regroupements qui ressortent de cette analyse montrent l'effet positif associé à la situation d'appartenir à un ménage dont les parents sont des actifs occupés. Cet effet positif s'expliquerait en termes de réseau social et/ou d'attitudes communes au sein du ménage. Le

fait que le chef du ménage soit en emploi se traduit par un renforcement de son réseau social qu'il peut mobiliser au profit des membres de son ménage désireux d'intégrer la sphère de l'activité. De même, le chef du ménage étant le plus souvent pris comme modèle par les autres membres du ménage, le fait qu'il soit en emploi contribue à valoriser la culture du travail au sein du ménage. Le rôle du chef du ménage en tant que diffuseur de normes au sein du ménage passe également par l'effet du niveau de son diplôme. Ce dernier joue un rôle crucial dans le forgeage des attitudes du chef du ménage particulièrement en ce qui concerne son attitude vis-à-vis de la scolarisation. Plus le chef du ménage est diplômé, plus il est disposé à adopter une attitude privilégiant le long terme (scolarisation des membres de son ménage) sur le court terme (entrée dans la vie active). Ceci d'autant plus qu'en réalité, plus le chef du ménage est diplômé, plus il a des chances d'accéder à des emplois qualifiés lui permettant de financer les investissements en capital humain pour les membres de son ménage. L'effet positif du nombre d'actifs occupés s'expliquerait par le fait que cette variable est susceptible, d'une part, de renforcer le réseau social du ménage et, d'autre part, de contribuer à forger au sein du ménage des attitudes favorables à l'activité. De même, le nombre d'inactifs au sein du ménage favoriserait la diffusion d'attitudes défavorables à l'activité au sein du ménage et se traduirait par l'affaiblissement du réseau social de ce dernier créant ainsi des conditions moins propices pour le passage des individus à la sphère de l'activité.

les premiers domaines à utiliser la puissance de ces outils en voulant prédire et caractériser les groupes de patients qui sont les plus à risque d'attraper une maladie. De même, dans le domaine de l'employabilité, la technique des arbres peut nous aider à identifier selon plusieurs caractéristiques, les groupes de diplômés universitaires qui présentent les « profils » d'insertion les plus problématiques.

Les modèles à base d'arbres constituent des alternatives puissantes aux modèles linéaires classiques quand il s'agit de problèmes de régression et une option alternative à l'analyse discriminante dans le cas de problèmes de classification. La popularité des arbres de régression vient du fait qu'ils utilisent des règles simples et interprétables afin d'expliquer la relation entre un ensemble de variables explicatives et une variable expliquée. En effet, les hypothèses généralement imposées par les méthodes de régression conventionnelles comme la linéarité et l'indépendance des observations d'une part et les contraintes sur l'étendue et l'ordre des termes d'interaction des variables explicatives d'autre part avantagent les méthodes d'arbres qui n'exigent pas de présupposés aussi forts et qui sont particulièrement plébiscités quand une étape exploratoire sur les données est souhaitable. Ces modèles sont ajustés en appliquant des partitions binaires successives sur un jeu de données. Ce dernier est divisé successivement en sous-ensembles à homogénéité croissante jusqu'à ce qu'une certaine règle d'arrêt soit satisfaite. Le résultat est un arbre facile à comprendre et à interpréter par les chercheurs et les statisticiens et les interactions sont naturellement ressortis dans la solution.

Le travail pionnier de Breiman et al. (1984) est sans aucun doute la référence sur le sujet des méthodes d'arbres univariés ou ce qui est communément connu sous le sigle de CART (Arbres de classification et de régression). CART est désigné pour traiter spécifiquement les réponses univariées discrètes et continues.

En plus de la méthode CART de Breiman, d'autres algorithmes d'arbres existent comme CHAID (Kass, 1980) et C4.5 (Quinlan, 1993) et qui peuvent traiter, comme CART, une variable réponse univariée. Nous nous intéressons dans ce qui suit principalement à la méthodologie CART. La variable dépendante peut être de n'importe quel type (continue, catégorique ou compte).

Soit Y notre variable dépendante et X_1, X_2, \dots, X_p les p variables explicatives ou covariables, qui peuvent être continues ou catégoriques, mesurées sur un échantillon de N individus. L'objectif est de construire un arbre en se basant seulement sur l'information provenant de l'échantillon. Le nœud « racine » comprend toute la population et les nœuds terminaux ou « feuilles » contiennent des partitions de la population de telle façon à avoir le

maximum d'homogénéité selon la variable réponse à l'intérieur des feuilles et le maximum d'hétérogénéité entre les feuilles. La procédure de construction de l'arbre s'effectue comme suit :

- Pour chaque nœud et pour chaque covariable, énumérer de manière exhaustive toutes les partitions binaires possibles ;
- Choisir, parmi toutes les partitions possibles, la meilleure qui peut couper le nœud « parent » en deux nœuds « enfants » de telle façon à avoir le maximum d'homogénéité à l'intérieur de chacun des deux nœuds ;
- Couper le nœud selon cette meilleure partition et répéter les étapes 1 et 2 pour chacun des nœuds résultants jusqu'à ce qu'un certain critère d'arrêt soit atteint.

Dans l'étape 1, les partitions sont minutieusement examinées pour chaque covariable de la manière suivante : pour les covariables ordonnées (ordinales ou continues), le nœud enfant candidat gauche contient toutes les données correspondant aux valeurs de la covariable inférieures à une valeur seuil donnée et le nœud enfant droit contient les données complémentaires. De manière plus concrète, nous examinons dans un ordre ascendant toutes les valeurs qui constituent les points « milieux » entre deux valeurs adjacentes prises par la covariable dans l'échantillon.

Pour les covariables non ordonnées à L niveaux, toutes les 2^{L-1} partitions sont examinées. La « meilleure » partition dans l'étape 2 est choisie tout en maximisant une certaine fonction de séparation $\varphi(s; g)$ évaluée pour une partition donnée s et un nœud donné g .

Quand la variable réponse est nominale avec K catégories, l'impureté ou l'hétérogénéité d'un nœud g peut être définie par l'indice de Gini ou l'indice d'entropie comme il a été introduit par Breiman dans CART. Une valeur basse pour cet indice (proche de 0) veut dire qu'il y a une classe dominante dans le nœud (nœud homogène) et une valeur proche de 1 veut dire qu'il y a une distribution uniforme des classes dans le nœud (nœud hétérogène ou impur). La formule de l'indice d'entropie est donnée comme suit :

$$EI(g) = - \sum_{k=1}^K p_k \log_2 p_k.$$

Où p_k est la proportion des observations dans la classe k .

Dans le cas d'une variable réponse continue, l'impureté du nœud g est plus logiquement définie comme étant la somme des carrés totale des écarts

des valeurs de la variable réponse par rapport à la moyenne du nœud et qui est donnée par :

$$SS(g) = \sum_{i \in g} (y_i - \bar{y}(g))^2.$$

L'objectif étant de minimiser cette mesure d'hétérogénéité ou d'impureté du nœud. Par conséquent, si on suppose que le nœud g est partitionné en un nœud gauche gL et en un nœud droit gR , alors la fonction de séparation mesurant la différence entre l'hétérogénéité du nœud parent et l'hétérogénéité des nœuds enfants est donnée par l'expression $\varphi(s; g) = SS(g) - SS(gL) - SS(gR)$, et la meilleure partition du nœud g est celle qui maximise $\varphi(s; g)$.

Dans ce travail, nous appliquons la méthodologie CART aux données de la base d'insertion de l'INE décrite dans la section précédente.

III. Les résultats

Nous nous intéressons dans ce travail à l'analyse de l'insertion du diplômé au moment de l'enquête. La variable dépendante d'intérêt est la « situation professionnelle active » sur le marché du travail qui prend 2 valeurs possibles (inséré ou non inséré). La population d'étude concerne principalement les personnes actives au moment de l'enquête (en emploi ou au chômage).

1. Effet des variables sociodémographiques sur l'insertion

Les variables explicatives sélectionnées pour figurer dans le modèle sont les suivantes :

Tableau 1 : Liste des variables explicatives se rapportant aux caractéristiques sociodémographiques et personnelles du lauréat

Variable explicative	Interprétation
X ₁	Age en années
X ₂	Genre du lauréat
X ₃	Profession du père
X ₄	Profession de la mère
X ₅	Niveau d'instruction du père
X ₆	Niveau d'instruction de la mère
X ₇	Nombre de frères et sœurs qui travaillent
X ₈	Situation familiale
X ₉	Nombre d'enfants
X ₁₀	Redoublement au collège
X ₁₁	Redoublement au lycée
X ₁₂	Stages pendant les études
X ₁₃	Maitrise du Français

Un premier modèle d'arbre de régression a été construit avec cette série de variables explicatives qui caractérisent plutôt les aspects sociodémographiques et personnelles du diplômé, c'est-à-dire abstraction faite de ses caractéristiques universitaires ou de son parcours académique. Les résultats de l'arbre permettent de dégager des profils d'insertion très intéressants selon les caractéristiques des lauréats.

D'abord, la variable qui vient discriminer en premier lieu l'insertion sur le marché du travail est le fait d'avoir fait des stages ou non pendant la préparation du diplôme. Le fait d'avoir fait des stages permet clairement d'augmenter les chances d'insertion sur le marché du travail puisque le groupe de diplômés qui ont fait des stages voient leur taux d'insertion augmenter de 5 points à 85,7% et le groupe de diplômés qui n'ont pas fait de stages voient leur taux diminuer de 7,7 points pour atteindre 73%.

Ensuite, la variable qui vient discriminer en deuxième lieu ces groupes est l'âge du diplômé. Pour ceux qui ont fait des stages, un âge supérieur à 26,5 ans en moyenne augmente les chances d'insertion à 91,7%. Par ailleurs, si un diplômé a plus de 32,5 ans en moyenne, cela lui permet d'être dans un groupe avec plus de chances d'insertion (94,5%) et ce, même s'il n'a pas fait de stages. En revanche, ne pas avoir fait de stages et être âgé de moins de 32,5 ans en moyenne place le diplômé dans un groupe à risque plus grand de chômage (69,4% d'insertion seulement). Les interactions entre les variables jouent donc un rôle très important dans la constitution des profils d'insertion. De cette manière, on peut dégager des profils intéressants d'insertion :

1- Les profils à forte chance d'insertion :

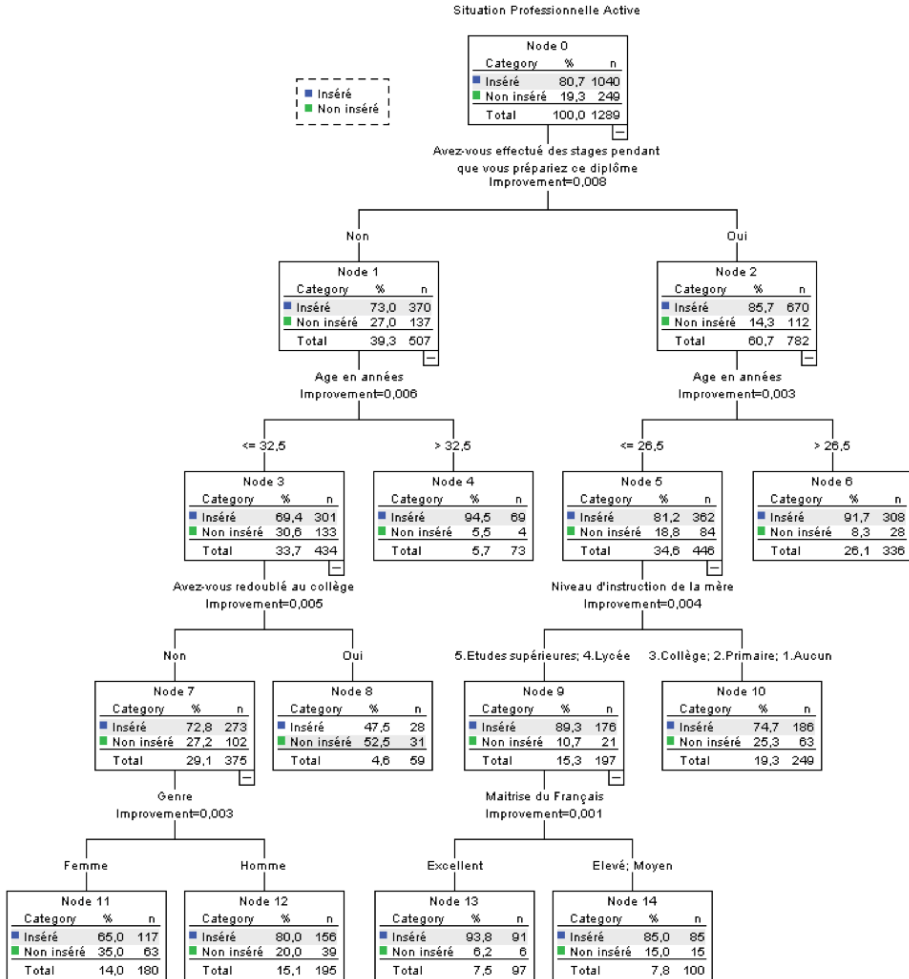
- Groupe 1 : SI le lauréat a fait des stages ET S'il est âgé de plus de 26,5 ans en moyenne ALORS il a de fortes chances d'être inséré de 91,7%.
- Groupe 2 : SI le lauréat a fait des stages ET SI son âge est inférieur à 26,5 ans en moyenne ET SI le niveau d'instruction de sa mère est supérieur au lycée ET SI sa maîtrise du Français est excellente ALORS il a de fortes chances d'être inséré de 93,8%.
- Groupe 3 : SI le lauréat n'a pas fait de stages ET S'il est âgé de plus de 32,5 ans en moyenne ALORS il a de fortes chances d'être inséré de 94,5%.

2. Les profils à haut risque de chômage :

- Groupe 4 : SI le lauréat n'a pas fait de stages ET S'il est âgé de moins de 32,5 ans en moyenne ET S'il a redoublé au collège au moins une fois ALORS il a un haut risque de tomber dans le chômage de 52,5%.
- Groupe 5 : SI le lauréat n'a pas fait de stages ET S'il est âgé de moins de 32,5 ans en moyenne ET S'il n'a pas redoublé au collège ET S'il est de sexe féminin ALORS il a un risque de tomber dans le chômage de 35%.

L'indicateur de validité du modèle est le taux de bonne classification des observations. La méthode utilisée est la validation croisée. Le taux d'erreur obtenu par cette méthode est de 19,1% ce qui est assez raisonnable. L'arbre sous forme graphique est donné ci-dessous :

Graphe 6 : Arbre de régression expliquant la « Situation professionnelle active » par les caractéristiques personnelles du lauréat



2. Effet des variables académiques sur l'insertion

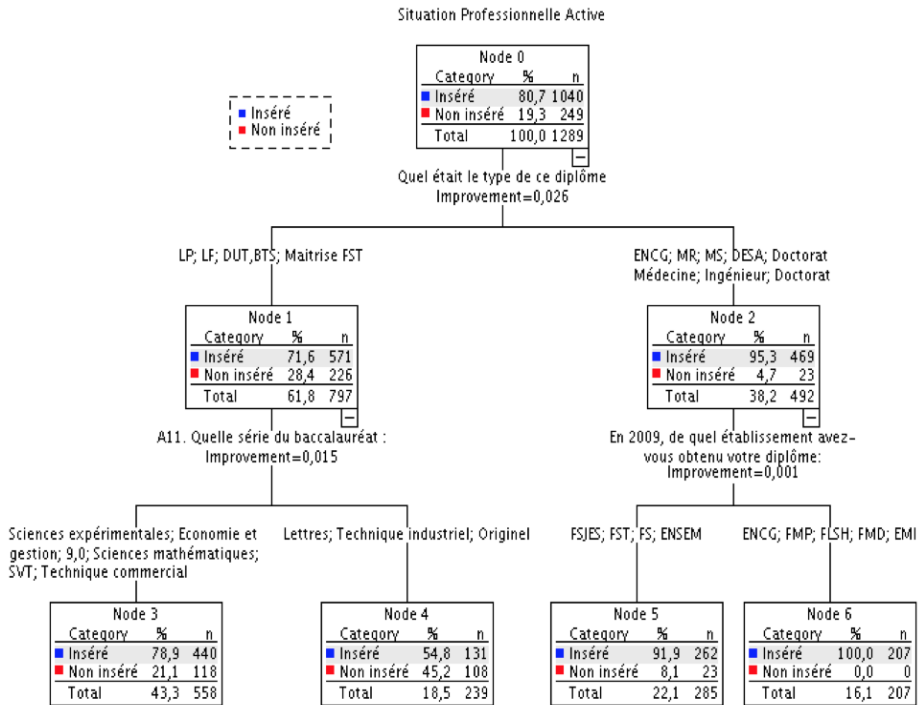
Un deuxième modèle d'arbre de régression a été construit en prenant en considération cette fois les variables explicatives qui caractérisent plutôt la formation et l'établissement par lesquelles est passé le lauréat (voir tableau suivant). Les résultats de l'arbre permettent de dégager de nouveaux profils d'insertion.

Tableau 2 : Variables explicatives se rapportant aux caractéristiques académiques du lauréat

Variable explicative	Interprétation
X ₁₄	Série de baccalauréat
X ₁₅	Type d'établissement
X ₁₆	Type de diplôme

Dans ce deuxième modèle, on a fait abstraction des caractéristiques personnelles pour tenir compte exclusivement de l'effet de l'établissement et du diplôme sur l'insertion. Les résultats du modèle dévoilent les constats suivants.

Graphe 7 : Arbre de régression expliquant la « Situation professionnelle active » par les caractéristiques académiques du lauréat



La variable qui discrimine en premier lieu l'insertion est le type de diplôme, ensuite l'établissement et la série du baccalauréat en deuxième lieu. En résumé, les profils d'insertion suivants ressortent :

1. Les profils à forte chance d'insertion :

- **Groupe 1 :** SI le lauréat a un diplôme de (ENCG, Master, Doctorat, Médecine ou Ingénieur) ET S'il est diplômé de (ENCG, Faculté de Médecine et pharmacie ou Dentaire ou EMI) ALORS il a de fortes chances d'être inséré de 100%.
- **Groupe 2 :** SI le lauréat a un diplôme de (ENCG, Master, Doctorat, Médecine ou Ingénieur) ET S'il est diplômé de (FSJES, FST, FS ou ENSEM) ALORS il a de fortes chances d'être inséré de 91,9%.

2. Les profils à haut risque de chômage :

- **Groupe 3 :** SI le lauréat a un diplôme de (Licence, DUT, BTS ou Maîtrise FST) ET S'il a obtenu un baccalauréat en (Lettres, Technique industriel ou Originel) ALORS il a un fort risque d'être au chômage de 45,2%.

Interprétation des résultats et conclusion

Les principaux constats qu'on pourrait dégager des résultats obtenus sont :

- Les groupes de lauréats avec un taux d'insertion qui dépasse le taux moyen (80,7%) constituent 62,4% de la population. Ceux avec plus de 90% de taux d'insertion constituent 39,3% seulement. Ces lauréats doivent en bonne partie leur bonne insertion à leur expérience en termes de stages, à leur maîtrise de la langue française et au niveau d'éducation de leur mère qui dépasse en général le lycée ;
- Les groupes de lauréats avec moins de 80,7% de taux d'insertion constituent 37,6% de la population et sont plutôt caractérisés par leur manque d'expérience en termes de stages et par le fait qu'ils sont en retard d'âge et qu'ils aient déjà redoublé au secondaire. Les filles sont elles aussi plus présentes dans ce groupe ;
- Le facteur le plus déterminant de l'insertion est les stages. Ce dernier donne un effet de signal à l'employeur que le lauréat est prêt à occuper un emploi sans trop de préparation et de formation et qu'il est apte à apprendre sur le tas. Par contre, le fait de ne pas avoir fait de stages donne l'impression aux employeurs que le lauréat n'aura pas les compétences pratiques nécessaires pour exercer son travail, et par conséquent stigmatise encore plus le lauréat et le fait probablement tomber dans une « dépendance d'état » ou chômage persistant.

En conclusion, l'application des techniques des arbres de régression aux données de l'insertion des diplômées des universités a permis d'arriver à des résultats intéressants et à catégoriser des profils de diplômés des universités selon plusieurs variables explicatives. La deuxième analyse avec les arbres permet aussi de voir l'effet de l'établissement et des choix de filière du lauréat sur son insertion.

Dans cette analyse, les arbres ont été appliqués sur des données transversales seulement, prenant comme date de référence le mois de l'enquête (avril 2012). Il serait plus intéressant encore d'analyser l'insertion dans son aspect longitudinal en appliquant les arbres de régression pour données longitudinales sur toute la période du calendrier (34 mois). L'idée étant non seulement de déterminer les facteurs de l'employabilité mais aussi de détecter des groupes de parcours d'insertion dynamiques et de comprendre l'évolution de l'insertion dans le temps. C'est le genre de travail qu'on compte réaliser prochainement.

Références Bibliographiques

Akerlof, G. A., et Main, Brian G M. (1981). An Experience-Weighted Measure of Employment and Unemployment Durations. *American Economic Review*, American Economic Association, vol. 71(5), 1003-1011

Akerlof, G. A. (1981). Jobs as Dam Sites. *Review of Economic Studies*, Oxford University Press, vol. 48(1), 37-49

Arrow, K. J. (1973). Higher education as a filter. *Journal of Public Economics*, Elsevier, vol. 2(3), 193-216

Becker, G. S. (1964). *Human Capital*. 2nd edition. Columbia University Press, New York; 1964.

Becker, G.S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, University of Chicago Press, vol. 70, 1-9

Bougroum, M. et Ibourk, A. (2002). Le chômage des diplômés au Maroc : quelques réflexions sur les dispositifs d'aide à l'insertion. *Formation Emploi* 79, 19-107

Bougroum, M., Ibourk, A. et Trachen, A., (2000). L'insertion des diplômés au Maroc : Trajectoires professionnelles et déterminants individuels. *Revue région et développement* N°15 –2002

Breiman, L., Friedman, J.H., Olshen, R.A., and Stone, C.J. (1984). *Classification and Regression Trees*. Wadsworth, Belmont

Gravot, P. (1993). *Economie de l'éducation*. Economica

Hirschman, A.O. (1971). *Exit, Voice and Loyalty*. Harvard University Press

Hotchkiss, L. et Borrow, H. (1984). Sociological perspectives on career choice and attainment. In D. Brown et L. Brooks (Eds.), *Career Choice and Development* (pp. 137-168). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Hotchkiss, L. et Borrow, H. (1990). Sociological perspectives on career choice and attainment. In D. Brown et L. Brooks (Eds.), *Career Choice and Development* (2nd edition). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Jovanovic, B. (1979). Job Matching and the Theory of Turnover. *Journal of Political Economy*, vol. 87(5), 972-90

Kass, G. (1980). An exploratory technique for investigating large quantities of categorical data. *Applied Statistics*, 29, 119-127

Langlois, S. (1985). Les rigidités sociales et l'insertion des jeunes dans la société québécoise. *L'orientation professionnelle*, 21(2), 48-68.

Lefresne, F. (2003). Les jeunes et l'emploi. Collection Repères. Edition la découverte

Limoges, J. (1987). Les dimensions de l'insertion professionnelle. In A. Larocque, Y. Bordeleau, R. Boulard, B. Fabi, V. Larouche et A. Rondeau (éd.), *Psychologie du travail et nouveaux milieux de travail* (pp. 172-187). Sillery, QC : Presses de l'Université du Québec.

Limoges, J. (1991). Le trèfle chanceux, support théorique à l'insertion professionnelle. In J. Limoges (éd.), *Réussir son insertion professionnelle* (pp. 15-43). Montréal : Éditions Agence d'Arc.

Nauze et Tomasin (2002). Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement. *Economie et Statistique* N 354

Quinlan, R. (1993). C4.5: Programs for Machine learning. Morgan Kaufmann, San Mateo.

Rose J. (1998). Les jeunes face à l'emploi. Paris, Desclée de Brouwer

Rouaud, P. et Joseph, O. (2014). Quand l'École est finie. Premiers pas dans la vie active. Céreq

Schultz, T.W. (1963). Economic value of education. Columbia University Press, New York

Spence, A.M. (1974). Market Signaling: Information Transfer in Hiring and Related Processes. Cambridge. Harvard University Press

Super (1988). Travail et loisir dans une économie en flux. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 17(1), 23-32.

Super, D.E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.

Thurow L. C. (1975), *Generating Inequality: Mechanics of Distribution in the US Economy*, Basic Books, New York.

Trottier C. et M. Gauthier (2007). Le cheminement scolaire et l'insertion professionnelle de jeunes qui ont interrompu leurs études secondaires au Québec . dans S. Bourdon et M. Vultur (dir), *Les Jeunes et le travail*, Québec, Presses de l'Université Laval

Vincens, J. (1997), *L'insertion professionnelle des jeunes. A la recherche d'une définition conventionnelle*. Formation Emploi,

vol. 60, 21-36

Trottier C. (2000). Questionnement de l'insertion professionnelle de jeunes. *Lien Social et Politiques*, n43, 93-101

Vincens J. (1986). *L'Entrée dans la vie active. Quelques aspects méthodologiques et théoriques*. Toulouse, Centre d'études juridiques et économiques de l'emploi, Université des sciences sociales de Toulouse

Vincens J. (1997), « L'insertion professionnelle des jeunes. À la recherche d'une définition conventionnelle », *Formation Emploi*, 60, 21-36. DOI : 10.3406/forem.1997.2252

Vincens, J. (1981). *Problématique générale de l'insertion professionnelle*. Conférence prononcée au Colloque sur l'insertion professionnelle à la sortie des études postsecondaires. Louvain : Institut des sciences du travail, Université catholique de Louvain.

Young, R.A. (1983). Career development of adolescents: An ecological perspective. *Journal of Youth and Adolescence*, 12, 401-417.

Zhang, H.P., and Singer, B. (1999). *Recursive Partitioning in the Health Sciences*. New York, Springer-Verlag

3

APPARIEMENT ET STABILITE DE LA RELATION D'EMPLOI : CAS DES DIPLOMES UNIVERSITAIRES

Aomar IBOURK

Introduction

Le marché du travail marocain se caractérise par une pression de l'offre et un déplacement des déséquilibres vers le milieu urbain. La structure du chômage fait ressortir une forte vulnérabilité des jeunes et un poids considérable du chômage de longue durée et du chômage de primo-insertion. Les actifs titulaires d'un diplôme sont les plus touchés par le chômage, particulièrement les diplômés de niveau supérieur. En 2016, le taux de chômage des diplômés de niveau supérieur se situe à 21,9%, soit près d'un tiers de l'ensemble des chômeurs (33,5%). Le taux de chômage des diplômés de niveau moyen est relativement moins élevé, se situant à 14,3%, quant aux chômeurs sans diplôme, dont le taux de chômage ne dépasse pas 4%, ils représentent près d'un quart de la population en chômage (22,7%).

L'analyse plus détaillée des données sur le chômage montre qu'en dépit de la tendance baissière des taux de chômage des diplômés de niveau supérieur, les taux de chômage restent très élevés pour les diplômés de l'enseignement supérieur, particulièrement les lauréats des facultés et les bacheliers. En revanche, les titulaires de diplômes des grandes écoles et des instituts supérieurs sont les moins touchés, malgré que leur taux de chômage a enregistré une hausse remarquable durant les dernières années, passant de 3,4% en 2008 à 9,8% en 2016.

Tableau 1 : Taux de chômage des diplômés de niveau supérieur, 2000-2016

	2000	2004	2008	2010	2016
Baccalauréat	35,5	32,4	25,3	20,4	19,1
Facultés	42,8	36,5	27,6	22,3	25,3
Ecoles et instituts supérieurs	5,9	7,3	3,4	3,9	9,8
Techniciens et cadres moyens	20,8	21,9	14,8	17,7	23,2
Diplômés de niveau supérieur	28,9	26,7	19,5	18,1	21,9

Source : HCP.

La conjonction entre chômage de longue durée et chômage de primo-insertion qui caractérise les diplômés de niveau supérieur forme ce qu'il est convenu d'appeler un chômage d'exclusion (qui dure plus de deux ans).

Tableau 2 : La durée moyenne du chômage selon le niveau de diplôme et le sexe, 2012 (en mois)

	Masculin	Féminin	Ensemble
Sans diplôme	29,9	38,8	31,7
Niveau moyen	40,5	47,2	41,9
Niveau supérieur	45,4	45,4	45,4
Total	38,2	44,8	40,1

Source : HCP.

L'ampleur prise par le chômage des diplômés dans la nouvelle configuration du marché du travail conduit les pouvoirs publics à intensifier et à diversifier leur action en matière de politique de l'emploi. La priorité accordée à la lutte contre le chômage des diplômés se justifie doublement. D'une part, ce phénomène est difficilement acceptable au niveau social. D'autre part, le chômage des diplômés induit des effets visibles tant sur le plan social que sur le plan économique. L'insertion des jeunes est considérée alors comme étant la priorité des priorités. Dans ce contexte la question de la qualité de l'emploi retrouvé par les lauréats semble reléguée au second plan. Un emploi est généralement évalué selon une approche multicritère : les conditions matérielles qui lui sont associées (salaire, conditions de travail, avantages en nature, sécurité, promotion, satisfaction intrinsèque, etc.) et de sa valeur sur l'échelle sociale. Au Maroc, peu d'études se sont intéressés à la question de la qualité de l'emploi. Ce travail se veut une contribution pour dégager quelques éléments de réponse sur la qualité des emplois des lauréats des universités. Des données longitudinales sont mobilisées pour analyser les déterminants de la durée de l'emploi. L'approche

retenue considère l'ancienneté en emploi comme une manifestation d'une bonne qualité de relation d'emploi. Ce papier est structuré comme suit : dans la première section nous dressons les enseignements de la revue de littérature. La deuxième section présente les caractéristiques des données mobilisées. La troisième section aborde l'étude empirique.

I. Les enseignements de la revue de la littérature

L'insertion est un processus dynamique que l'on peut notamment saisir en suivant le parcours des individus dans le temps à travers la réalisation d'études longitudinales. Selon la théorie de l'appariement (Jovanovic, 1979), l'insertion professionnelle correspond à l'appariement entre un jeune peu expérimenté et un emploi. Le débutant sur le marché du travail recherche l'emploi où sa productivité (salaire) est la meilleure, tandis que les entreprises cherchent à garder les jeunes salariés dont l'expérience d'emploi a prouvé la productivité. L'insertion est donc un processus dynamique, à la recherche du bon appariement. Dans ce sens, Trottier (2000) remarque que disposer d'un emploi permanent n'est pas la seule manière de se stabiliser dans l'emploi.

Si la stabilité de la relation d'emploi est importante pour le jeune débutant puisque la fréquence des séparations constitue un signal pour les employeurs futurs, elle l'est de même pour les entreprises. Pour les jeunes débutants, l'expérience passée sur le marché du travail est un signal non négligeable des aptitudes de l'individu au travail. En effet, l'expérience passée sur le marché du travail permet à l'employeur d'accroître la quantité d'informations sur la productivité potentielle des individus. Lors de l'embauche, l'employeur peut se baser sur une sélection antérieure d'un employeur, et peut éventuellement le contacter. De l'autre côté, les chercheurs ont montré que la perte de capital humain associée à la rotation du personnel affecte la rentabilité des entreprises (Bryant et Allen, 2013). Cette perte peut affecter la rentabilité de l'organisation pour diverses raisons. Les conséquences du turnover sont la perturbation organisationnelle, la perte de capital humain et social, l'augmentation des coûts de recrutement et les coûts associés à la formation des nouveaux arrivants (Hancock et al., 2013).

Le caractère dynamique du processus de l'insertion, conjugué à l'importance de la stabilité de la relation d'emploi pour les parties prenantes (employés, employeurs et tiers tels que des actionnaires ou les services d'emploi), a poussé les chercheurs à s'intéresser aux déterminants de la stabilité de la relation d'emploi qui signale la fin du processus d'insertion professionnelle selon

Jovanovic (Vincens, 1997 ; Trottier, 2000).

Il existe plusieurs théories de la mobilité susceptibles de rendre compte des déterminants de la stabilité des appariements au sein du marché du travail. Mortensen et Neumann (1989), citent deux de ces déterminants : l'expérience et l'ancienneté. Pour justifier la pertinence de ces deux facteurs, ces auteurs examinent trois théories à savoir : la théorie de la recherche d'emploi, la théorie de l'appariement et la théorie de l'investissement en capital humain spécifique à l'entreprise. Le modèle de Mortensen prédit que la probabilité de durabilité d'appariements croît avec l'ancienneté et l'âge pour des raisons liées aux salaires. Avec l'âge et avec l'ancienneté, les salaires augmentent. Les salariés âgés ont tendance à avoir des relations d'emploi plus stables parce qu'ils ont disposé davantage de temps pour chercher les appariements préférés, et donc les salaires qu'ils estiment convenables. Une autre explication est donnée par Pissarides (1994) : l'apprentissage par la pratique au travail favorise la croissance des salaires. Cette explication devra être prise dans le sens où les investissements dans le capital humain général sont transférables d'un employeur à l'autre, tandis que les investissements spécifiques à l'entreprise augmentent la productivité de celle-ci (Becker, 1962), et favorise donc la durabilité de la relation d'emploi.

La théorie du capital humain est pertinente parce que les acquis en capital humain sont des facteurs importants dans les décisions de rotation du personnel. Certains salariés changent volontairement d'emploi à cause des acquis en capital humain sur le travail (Burdett et al., 2011). Ainsi, la recherche d'emploi, qui représente une fraction significative des départs et des embauches, est plus rentable pour les travailleurs expérimentés, mûrs et de longue durée (Pissarides et Wadsworth, 1994). Toutefois, il faut distinguer entre acquis transférables et acquis non transférables. Les investissements organisationnels dans le capital humain général augmentent généralement le taux de rotation du personnel parce que les employés choisissent des professions mieux rémunérées dans différentes organisations après avoir obtenu du capital humain supplémentaires (Wright, Coff et Moliterno, 2014). En revanche, les investissements spécifiques à l'entreprise augmentent la productivité de celle-ci, et les employés âgés ayant des connaissances spécifiques à l'entreprise sont moins enclins à quitter une organisation volontairement que les employés plus jeunes (Couch, 2011).

Dans les modèles microéconomiques traditionnels de l'offre de main-d'œuvre, l'utilité du travail est liée au revenu que l'on obtient du travail et aux heures de travail nécessaires pour garantir le niveau de revenu donné. De tels modèles suggèrent que les niveaux de salaire et les heures de travail seront les principaux déterminants de la durabilité d'un appariement. Les sociologues ont tendance à mettre l'accent sur un éventail plus large de déterminants. La satisfaction au travail est l'une des explications les plus avancées. Cette raison

va avec les propos de Jovanovic qui avance que le débutant sur le marché du travail recherche l'emploi où sa productivité (salaire) est la meilleure. Ainsi, une situation de déclassement qui est synonyme de sous-évaluation de la productivité et du salaire ne peut être que prédictive de séparation ou non durabilité de la relation d'emploi. Toutefois⁵⁵, il s'est avéré que les travailleurs les plus instruits changent de profession moins fréquemment (Moscarini et Vella, 2000).

En dépit du déclassement, les chercheurs ont analysé les effets de la satisfaction au travail en ce qui concerne la durabilité d'appariements (Lee, 2013). Ils concluent que la combinaison de l'augmentation de la satisfaction professionnelle individuelle et de l'unité est liée à la diminution des intentions de séparation. Ainsi, l'insatisfaction au travail est prédictive d'instabilité d'appariement (Liu et al., 2012). Cette insatisfaction peut provenir de facteurs pécuniaires dans le sens où il a été prouvé que pour les jeunes travailleurs, l'absence de compensation monétaire est un facteur qui contribue aux décisions de quitter l'organisation (Butler et al., 2014). Même lorsque la profession correspond aux besoins et aux désirs des employés, les jeunes travailleurs choisissent de partir (Butler et al., 2014). Outre les facteurs monétaires, il y a plusieurs raisons d'insatisfaction pour lesquelles les gens quittent une organisation pour une autre. L'expérience du stress lié au travail, le manque d'engagement dans l'organisation ; et l'insatisfaction au travail pousse les employés à quitter l'organisation (Firth et al., 2004). Une information insuffisante sur la façon d'exécuter le travail adéquatement, les attentes peu claires des pairs et des superviseurs, l'ambiguïté des méthodes d'évaluation du rendement, et le manque de consensus sur les fonctions ou les tâches peuvent inciter les employés à afficher une intention de quitter l'organisation (Tor et al., 1997). De plus, les questionnaires jouent un rôle essentiel dans la formation des perceptions des employés (Campbell, Perry, Maertz, Allen et Griffeth, 2013). Lorsque les employés jugent que l'employeur appréciait l'effort de l'employé, l'engagement organisationnel de l'employé augmente (Shuck et al., 2011).

Des facteurs externes tels que le bien-être familial et les alternatives professionnelles sont pertinents pour le niveau de satisfaction au travail d'un employé (Lee, 2013). Le bien-être familial, peut par exemple expliquer la durabilité de la relation d'emploi pour les femmes comparativement aux hommes. En effet, et compte tenu des inégalités persistantes entre les sexes

55 Selon Becker (1975), les gens investissent dans leur capital humain afin d'obtenir de meilleurs emplois avec un prestige professionnel plus élevé et des revenus plus élevés et, de cette façon, un statut social général plus élevé. Par conséquent, les personnes plus instruites sont censées avoir de meilleurs emplois. Cela ne signifie pas, cependant, que les personnes les mieux éduquées seront plus satisfaites de leur travail, car elles ont aussi tendance à avoir des niveaux d'aspiration plus élevés. La théorie des groupes de référence (Merton 1968) fournit un cadre d'interprétation ici et ce concept suggère que les personnes ayant un statut plus élevé se comparent à des « cercles » occupant des positions au-dessus d'eux.

sur le marché du travail et sur le lieu du travail⁵⁶, il peut sembler paradoxal que les femmes soient plus satisfaites que les hommes de leur emploi, mais plus sujettes au turnover volontaire. Cette observation paradoxale, appelée « paradoxe de la travailleuse satisfaite », a été faite dans certains pays (Lee, 2012). Des recherches antérieures sur le sujet ont révélé une relation apparemment paradoxale entre le genre et la satisfaction au travail. Bien que les conditions de travail des femmes soient généralement inférieures à celles des hommes (salaires inférieurs, moins de possibilités de promotion, moins de sécurité d'emploi), elles sont généralement plus satisfaites du travail (Hakim 1991, Curtice 1993, Clark 1997). Certains auteurs expliquent ce « paradoxe du genre » par les différentes priorités des femmes et des hommes. Selon eux, le travail n'est qu'une source secondaire d'estime de soi pour les femmes tandis que la famille joue un rôle plus important (Polachek 1981). Une explication autre à cela est le double rôle des femmes dans la société moderne. Chargées à la fois par les responsabilités économiques et familiales, les femmes sont supposées satisfaire les premières en choisissant des emplois « favorables aux femmes » pour accommoder les secondes (Petit et Hook, 2009, Polachek, 1976).

Toujours en relation avec le bien-être familial et les alternatives professionnelles, la famille influence la durabilité des appariements de différentes façons. Il ne s'agit pas ici de donner un aperçu exhaustif des mécanismes qui entre en action, mais de citer les quelques-uns. Premièrement, l'ensemble des facteurs familiaux doivent avoir une influence sur les décisions de poursuite d'études. Ceci doit être pris en relation avec les explications concernant la relation de l'investissement en capital humain, le niveau d'éducation et la durabilité des appariements. Rosen (1987) souligne néanmoins l'importance de l'information dans le choix de l'emploi et du niveau d'éducation des jeunes. Les parents et les actifs dans le ménage apparaissent comme la première source d'information, d'expérience, dont peut profiter le jeune. Mais de nombreuses relations plus psychologiques peuvent influencer les choix de poursuite des études. Le réseau social et la situation familiale représentent également des facteurs qui peuvent jouer un rôle sur l'accès et la durabilité de la relation d'emploi et les parcours professionnels (Jaminon, 2000). Toutefois, les implications sont différentes pour les femmes au foyer.

Les facteurs environnementaux occupent également une place centrale dans l'explication de la durabilité des appariements. Les bonnes conditions du

56 Le fait que les hommes obtiennent des récompenses plus élevées que les femmes de l'emploi formel est bien documenté : l'emploi des hommes est plus stable, leurs salaires sont plus élevés et ils ont plus d'opportunités d'avancement et d'accès à des emplois lucratifs (Blau et al., 2006). Le niveau élevé de ségrégation sexuelle sur les marchés du travail est également documenté, indiquant que les hommes et les femmes travaillent dans des professions fortement peuplées par des employés de même sexe (Charles et Grusky, 2004, Reskin et Roos, 1990). On dit que ces deux phénomènes vont de pair : à mesure que de plus en plus de femmes peuplent une profession, les récompenses tendent à diminuer (Padavic et Reskin, 2002, Rubery et Fagan, 1995).

marché du travail local, par exemple, améliorent la stabilité organisationnelle Schervish (1983). Les grandes organisations peuvent offrir aux employés de meilleures chances d'avancement et des salaires plus élevés et, par conséquent, assurer l'attachement organisationnel (Idson et Feaster 1990). Trevor (2001) soutient que les taux de chômage locaux interagissent avec la satisfaction au travail pour prédire le taux de rotation sur le marché.

Un autre exemple est la densité des marchés. L'introduction de la densité modifie les prédictions issues de la théorie de l'appariement (Thisse et Zénou, 1995 et 1998). "L'appariement entre travailleurs et entreprises est en moyenne meilleur est stable dans un grand marché" (Thisse et Zénou, 1995). En effet, à population active donnée, plus important est le nombre de firmes présentes sur le marché local, plus les écarts de spécialisation des travailleurs par rapport aux besoins des firmes sont faibles. Ceci se traduit par une productivité plus élevée et un moindre effort en formation spécifique.

La durabilité des appariements peut également être influencée par le contexte institutionnel des relations de travail. Par exemple, le contexte institutionnel pourrait avoir un effet sur la sécurité de l'emploi, qui est un aspect important des emplois et a plus d'influence sur la satisfaction au travail. Un élément du contexte institutionnel qui affecte la sécurité de l'emploi est la législation sur la protection de l'emploi (LPE). Un autre aspect important du contexte institutionnel est la générosité des prestations de chômage et la disponibilité de services qui aident les chômeurs à trouver un emploi (formation, conseil, etc.). Dans cette perspective, certaines recherches soulignent l'importance des institutions du marché du travail pour la durabilité. Par exemple, plusieurs études ont étudié l'hypothèse que l'effet de l'insécurité de l'emploi sur la durabilité devrait être plus faible dans les pays dotés d'institutions du marché du travail, caractérisées par la flexibilité et la sécurité en même temps (Graaf-Zijl, 2010).

II. La modélisation de la durabilité de la relation d'emploi

Le cadre général retenu pour analyser la durabilité de la relation d'emploi est le modèle de matching développé par Jovanovic en 1979. Notre centre d'intérêt est le processus temporel de la relation d'emploi. Les problèmes d'informations relatifs aux capacités productives des diplômés persistent et la seule façon de réduire l'incertitude est alors d'occuper le poste pendant une certaine durée. Dans ce cadre nous supposons :

- Les travailleurs diffèrent dans leur capacité, et la nature de leur capacité est inconnue à la fois les travailleurs et les entreprises (pour quel genre

d'emplois ils sont bons). Durant la relation d'emploi, l'employeur connaît de mieux en mieux les caractéristiques du diplômé et par conséquent sa productivité. Le mécanisme d'allocation des diplômés aux emplois est donc aléatoire (Dagsvisk et al., 1985).

- La relation d'emploi se conçoit sur une base individuelle. Le niveau de salaire rend compte de la qualité de l'appariement.
- La relation d'emploi se place dans un contexte d'information imparfaite des deux côtés. Les employeurs ignorent la productivité réelle des diplômés, et ces derniers ne connaissent pas à priori, les caractéristiques des conditions de travail correspondant aux postes pour lesquels ils postulent.

Ainsi, les diplômés et les employeurs sont neutres vis-à-vis du risque. la contribution individuelle $Y(t)$ au cours d'une période de temps (t) est donnée par : $Y(t) = \psi t + \sigma z(t)$, où ψ et σ sont constants et $\sigma > 0$. $z(t)$ est une variable aléatoire distribuée selon une loi Normale de moyenne nulle et de variance t . est un processus de Wiener standard⁵⁷: $z(t) \sim N(0, t)$. $Y(t)$ est distribué donc selon une loi Normale: $Y(t) \sim N(\psi t, \sigma^2 t)$.

Après une durée t d'occupation de l'emploi, il est possible de mesurer la contribution individuelle, soit $Y(t)$, qui permet à l'employeur d'ajuster sa décision quant à la poursuite de la relation d'emploi. En t périodes, l'appariement à produit en moyenne ψt : le produit de la productivité par le nombre de périodes de temps. Cette moyenne est affectée par $\sigma z(t)$.

Le paramètre σ est supposé constant pour l'ensemble des appariements d'un même diplômé, tandis que la qualité de l'appariement, ψ , est variable à chaque appariement et suit une loi Normale, $\psi \sim N(m, s)$

A chaque période de temps t , la valeur de $Y(t)$ est réactualisée. A un instant t , $Y(t)$ observé par le diplômé et l'employeur est $Y(t) = y$. La distribution a posteriori de ψ permet alors au travailleur de réévaluer son information disponible, soit:

$$E_Y(\psi) = \left(\frac{m}{s} + \frac{x}{\sigma^2} \right) S_Y(\psi)$$

$$S_Y(\psi) = \frac{1}{\frac{1}{s} + \frac{t}{\sigma^2}}$$

57 Il correspond à une marche aléatoire dont les sauts sont distribués selon une loi Normale, pour plus de détails, voir Lancaster (1990) page 118 et 138.

$E_y(\psi)$ décroît et tend vers 0 quand t tend vers l'infini. Lorsque la durée d'emploi est infinie, les deux parties connaissent avec certitude la qualité de l'appariement. Ce qui implique dans ce cas que la productivité est certaine. ψ tend alors vers la productivité (Lancaster, 1990). C'est par le biais de la politique du salaire que l'employeur sanctionne les mauvais appariements. Les bons appariements donnent lieu à des salaires qui augmentent avec la durée d'occupation de l'emploi. Les mauvais appariements mènent à des salaires inférieurs et à des séparations rapides.

Pour analyser la durabilité de ces relations d'emploi. Le recours à la modélisation des données censurées s'impose. Pour certains diplômés, on observe les durées complètes passées en emploi. Ce sont les réalisations de variables aléatoires indépendantes et distribuées selon une même loi de probabilité. Pour les autres, les durées sont censurées puisque seules les bornes inférieures sont connues. Dans la mesure où plusieurs diplômés peuvent avoir la même durée, nous notons L_0, L_1, \dots, L_w les bornes différentes. Le classement des observations, complètes ou non par ordre croissant : $L_0 < L_1 < \dots < L_w$. L'indice w représente le numéro de la période qui s'écoule entre la durée L_{w-1} et la durée L_w . Les données nous permettent d'estimer, pour chaque période la probabilité pour un diplômé i quelconque de sortir de l'état emploi. On estime cette probabilité en rapportant le nombre $d_{(i)}$ de diplômés qui sont effectivement sortis de l'emploi à la période $L_{(i)}$ au nombre $N_{(i)}$ d'individus qui s'y trouvaient encore :

$$\hat{\lambda}_w = \frac{d_w}{N_w}$$

Où N_w correspond à l'effectif soumis au risque de sortie⁵⁸. En effet, la probabilité de sortie au cours de la période w sachant que le diplômé n'était pas sorti en début de période w s'écrit :

$$\Pr(T = w / T \geq w) = \lambda_w = \frac{\Pr[(T = w) \cap (T \geq w)]}{\Pr(T \geq w)}$$

$$\Rightarrow \lambda_w = \frac{\Pr(T = w)}{\Pr(T \geq w)} = \frac{\Pr(T = w)}{S(w)}$$

On pose

$$\Pr(T = w) = f_w,$$

On aura :

$$f_w = \lambda_w S(t_w) = \lambda_w \prod_{r < w} (1 - \lambda_r).$$

⁵⁸ A chaque instant t , on définit le nombre des sujets à risque comme le nombre des sujets présents à la période t . Il s'agit du nombre d'individus qui n'ont pas encore quitté l'état étudié à l'instant où l'on observe la durée.

Donc, la probabilité que d_w individus sortent au cours de la période w est:

$$L_w = \lambda_w^{d_w} (1 - \lambda_w)^{N_w - d_w}.$$

Pour l'échantillon, la vraisemblance est: $L = \prod_w L_w$;

La log-vraisemblance est la suivante :

$$\text{Log}L = \text{Log} \left(\prod_w L_w \right)$$

$$\text{Log}L = \text{Log} \left[\prod_w \lambda_w^{d_w} (1 - \lambda_w)^{N_w - d_w} \right]$$

$$\text{Log}L = \sum_w [d_w \text{Log} \lambda_w + (N_w - d_w) \text{Log}(1 - \lambda_w)]$$

Pour maximiser cette expression, on annulera la première dérivée :

$$\frac{\partial \text{Log}L}{\partial \lambda} = 0$$

La solution est égale à : $\hat{\lambda}_w = \frac{d_w}{N_w}$

Pour un diplômé quelconque, l'observation consiste en un couple (T, J) . T durée de l'emploi et J l'issue de l'état emploi. La fonction de hasard pour la variable $T^{(j)}$, conditionnellement aux variables explicatives z s'écrit:

$$h^j(t, z) = \lim_{\Delta t \rightarrow 0} \frac{\Pr(t \leq T^{(j)} < t + \Delta t \mid t \leq T^{(j)}, z)}{\Delta t}$$

Deux modélisations principalement sont possibles : Modèles à risques proportionnels (proportional hazards model) et le modèle à vie accélérée (accelerated life model) : l'effet des variables explicatives peut agir multiplicativement sur la fonction de hasard : (modèles à risque proportionnel) ou agir multiplicativement sur la durée elle-même : modèles à temps accéléré. La non correction de l'hétérogénéité non observée conduit à des estimations biaisées de dépendance temporelle négative.

Soit :

- * $\lambda(t/z, \varepsilon)$ le risque conditionnel à z et à ε .
- * $Q(t/z, \varepsilon)$ la fonction de répartition conditionnelle à z et à ε .

* $\lambda(t/z)$ le risque conditionnel seulement à z

* $Q(t/z)$ la fonction de répartition conditionnelle seulement à z .

$$\lambda(t/z) = \frac{\int q(t/z, \varepsilon) d\mu(\varepsilon)}{\int (1-Q(t/z, \varepsilon)) d\mu(\varepsilon)}$$

Après dérivation par rapport au temps, on aura :

$$\begin{aligned} \frac{\partial \lambda(t/z, \varepsilon)}{\partial t} &= \frac{\partial \left(\frac{q(t/z, \varepsilon)}{1-Q(t/z, \varepsilon)} \right)}{\partial t} \\ &= \frac{\frac{\partial q(t/z, \varepsilon)}{\partial t} (1-Q(t/z, \varepsilon)) - \frac{\partial (1-Q(t/z, \varepsilon))}{\partial t} q(t/z, \varepsilon)}{(1-Q(t/z, \varepsilon))^2} = \frac{\frac{\partial q(t/z, \varepsilon)}{\partial t}}{1-Q(t/z, \varepsilon)} + \frac{q^2(t/z, \varepsilon)}{(1-Q(t/z, \varepsilon))^2} \\ \implies \frac{\partial q(t/z, \varepsilon)}{\partial t} &= \left[\frac{\partial \lambda(t/z, \varepsilon)}{\partial t} - \frac{q^2(t/z, \varepsilon)}{(1-Q(t/z, \varepsilon))^2} \right] [1-Q(t/z, \varepsilon)] \end{aligned}$$

On sait que :

$$\begin{aligned} \frac{\partial \lambda(t/z)}{\partial t} &= \frac{\partial \int q(t/z, \varepsilon) d\mu(\varepsilon)}{\partial t} \frac{\partial \int (1-Q(t/z, \varepsilon)) d\mu(\varepsilon)}{\partial t} \\ &= \frac{\frac{\partial \int q(t/z, \varepsilon) d\mu(\varepsilon)}{\partial t} \int (1-Q(t/z, \varepsilon)) - \left[\frac{\partial \int (1-Q(t/z, \varepsilon)) d\mu(\varepsilon)}{\partial t} \right] \cdot \int q(t/z, \varepsilon) d\mu(\varepsilon)}{\left[\int (1-Q(t/z, \varepsilon)) d\mu(\varepsilon) \right]^2} \end{aligned}$$

Remplaçant maintenant $\frac{\partial q(t/z, \varepsilon)}{\partial t}$ par sa valeur :

$$\implies \frac{\partial q(t/z, \varepsilon)}{\partial t} = \left[\frac{\partial \lambda(t/z, \varepsilon)}{\partial t} - \frac{q^2(t/z, \varepsilon)}{(1-Q(t/z, \varepsilon))^2} \right] [1-Q(t/z, \varepsilon)]$$

On aura :

$$\begin{aligned} \frac{\partial \lambda(t/z)}{\partial t} &= \frac{\int \left[\frac{\partial \lambda(t/z, \varepsilon)}{\partial t} \cdot [1-Q(t/z, \varepsilon)] - \frac{q^2(t/z, \varepsilon)}{1-Q(t/z, \varepsilon)} \right] d\mu(\varepsilon) \int (1-Q(t/z, \varepsilon)) d\mu(\varepsilon) + \left[\int q(t/z, \varepsilon) d\mu(\varepsilon) \right]^2}{\left[\int [1-Q(t/z, \varepsilon)] d\mu(\varepsilon) \right]^2} \\ &= \frac{\left[\int \frac{\partial \lambda(t/z, \varepsilon)}{\partial t} [1-Q(t/z, \varepsilon)] d\mu(\varepsilon) - \int \frac{q^2(t/z, \varepsilon) d\mu(\varepsilon)}{1-Q(t/z, \varepsilon)} \right] \int (1-Q(t/z, \varepsilon)) d\mu(\varepsilon) + \left[\int q(t/z, \varepsilon) d\mu(\varepsilon) \right]^2}{\left[\int [1-Q(t/z, \varepsilon)] d\mu(\varepsilon) \right]^2} \end{aligned}$$

III. Résultats de l'analyse empirique

1. Données mobilisées

La base de données étudiée retrace les situations professionnelles collectées pendant l'enquête auprès des diplômés universitaires que l'Instance Nationale d'Évaluation (INE) auprès du Conseil Supérieur de l'Éducation de Formation et de la Recherche Scientifique a réalisée en 2012 et qui a porté sur 385 lauréats de l'Université Hassan 1er de Settat, 736 lauréats de l'Université Hassan II de Casablanca et 500 lauréats de l'Université Mohammed V-Agdal de Rabat de la promotion 2008-2009, soit 1621 diplômés enquêtés au total. La population de référence de l'enquête est constituée de « tous les lauréats des trois universités diplômés à une même date (Juin 2009) et qui sont questionnés rétrospectivement de façon longitudinale sur une période ».

Un échantillon représentatif a été sélectionné à partir de la base de sondage constituée des listes nominatives des lauréats des 3 universités et ce, selon une stratification avec allocations proportionnelles aux tailles des strates. Les critères de stratification étaient le diplôme, l'établissement et le domaine d'études. Ainsi, l'enquête a porté sur 1621 lauréats des trois Universités, dont 23% provient de l'université Hassan 1er Settat, 45,4% de l'université Hassan II Casablanca, le reste de l'université Mohamed V Agdal. Selon le genre, l'échantillon est caractérisé par une répartition équilibrée entre hommes (51%) et femmes (49%). En ce qui concerne la situation familiale, les célibataires ont représenté plus des trois quarts de l'échantillon (78,6%).

Tableau 3 : Répartition de l'échantillon par université, genre et situation familiale

	%	
Université	Université Hassan 1er Settat	23,8
	Université Hassan II Casablanca	45,4
	Université Mohamed V Agdal	30,8
Genre	Homme	51
	Femme	49
Situation matrimoniale	Marié	21,4
	Célibataire	78,6

Un questionnaire a été élaboré en se basant sur les outils les plus récents en matière d'évaluation de l'insertion professionnelle et en s'inspirant des

expériences internationales telles celle du CEREQ pour l'enquête génération en France.

L'administration du questionnaire a été faite selon la méthode du « face à face » en questionnant l'enquêté principalement dans son lieu de résidence. Les informations de contact ont été extraites des bases de données individuelles fournies par les universités ou éventuellement par l'intermédiaire des réseaux sociaux. Les données ont ensuite été saisies par les enquêteurs sur une plateforme web dédiée et acheminées vers le serveur central de l'enquête. Les équipes des enquêteurs ont été formées par les cadres de l'INE.

Après l'apurement des données, ces dernières ont été consolidées en une seule base regroupant les 3 universités et préparées pour le traitement à l'analyse statistique avancée. Les données de l'enquête permettent de retracer toute la dynamique de l'insertion et sa qualité, en lien aussi bien avec les formations suivies dans les différents établissements de ces universités qu'avec les expériences éprouvées sur le marché du travail. Le caractère longitudinal et rétrospectif des données recueillies permet d'éclairer les mécanismes avec la rigueur qu'exige une approche pertinente de la relation formation-emploi.

L'enquête sur l'insertion professionnelle des lauréats (licence, master et doctorat) a permis d'étudier le parcours de ces jeunes à travers un calendrier mensuel qui retrace leurs différentes situations vis-à-vis du marché du travail (emploi, chômage, études ou inactivité).

2. L'analyse descriptive

a. Situation familiale des enquêtés

Une lecture de la situation professionnelle des parents des personnes enquêtées permet de dégager une prépondérance des professions liées au secteur des services pour les pères de familles, alors que les mères sont en général des femmes au foyer comme la situation d'inactivité est partagée par 78% des mères.

Quant au niveau d'instruction des parents des enquêtés, il est en moyenne plus faible chez les mères que chez les pères. En effet, plus de 67,8% d'entre eux ont une mère peu ou pas instruit (ayant au plus le niveau collégial), cette proportion descend à 42,9% pour le père.

Graph 1 : Niveaux d'instruction des parents



b. Niveau de diplôme des enquêtés

La structure de l'échantillon selon le niveau de diplôme est relativement hétérogène. Les licenciés (fondamentale et professionnelle) représentent plus de la moitié de l'échantillon (53,1%). 20,6% des lauréats ayant le Master et seulement 4,2% ont le doctorat.

Tableau 4: Répartition de l'échantillon selon le diplôme

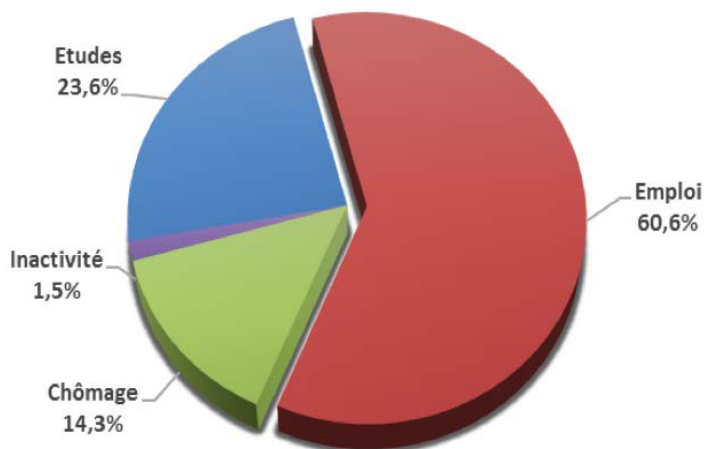
	Diplôme	%
Bac + 2	Diplôme Universitaire Technologique (DUT), Brevet Technicien Supérieur (BTS).	9
	Bac + 3	Licence Fondamentale (LF)
	Licence Professionnelle (LP)	4,8
Bac + 4	Maitrise FST	3,8
	Ecole Nationale de Commerce et de Gestion (ENCG).	3
Bac + 5	Ingénieur	4,8
	Master Recherche (MR)	10,7
	Master Spécialisé (MS)	9,9
Bac+6	Diplôme des Etudes Supérieures Approfondies (DESA).	0,8
Bac + 8	Doctorat	1
	Doctorat Médecine	4,1

Concernant la maîtrise des langues, plus de 80% des lauréats enquêtés ont un niveau de maîtrise élevé ou excellent du français, contre 18,9% ayant un niveau moyen. Côté expérience professionnelle, plus de 60% des enquêtés ont réalisé des stages durant la formation.

c. Situation d'activité des lauréats au moment de l'enquête

L'analyse de la situation des lauréats enquêtés par rapport à l'activité révèle que plus de 60% sont en situation d'emploi au moment de l'enquête, 23,6% sont classés en tant qu'étudiants, 14,3% en situation du chômage et seulement 1,5% en situation d'inactivité.

Graph 2 : Structure des lauréats enquêtés selon la situation d'activité



3. Transition des lauréats vers le marché du travail

L'analyse des parcours professionnels des lauréats des universités au cours de la période allant de la sortie de l'université jusqu'à la date de l'enquête a fait ressortir quatre parcours-type au cours de la période étudiée :

- Le premier parcours se caractérise par une stabilisation des lauréats dans l'emploi. 93% des lauréats qui ont un emploi 12 mois après leur sortie de l'université, sont actifs occupés au moment de l'enquête. Ce taux est de 94% chez les hommes et 91% chez les femmes.
- Le deuxième parcours est dominé par des trajectoires de chômage persistant

ou récurrent. Il concerne des lauréats qui sont en chômage une année après leur sortie de l'université et au moment de l'enquête (26%). Selon le genre, les femmes sont plus concernées par ce type de parcours (32%) que les hommes (23%).

- Le troisième parcours correspond aux trajectoires ascendantes des lauréats, qui sont caractérisées par le passage d'une situation de chômage ou d'inactivité à l'emploi. 59% des chômeurs deviennent actifs occupés et 47% des inactifs deviennent en situation d'emploi. Ce parcours concerne plus les hommes que les femmes.
- Le quatrième parcours correspond aux trajectoires descendantes, qui sont caractérisées par le passage de l'emploi vers le chômage ou l'inactivité. Les lauréats concernés par ce type de parcours sont minoritaires, à peine 2% pour le passage de l'emploi vers le chômage et 5% pour l'inactivité et les études.

Tableau 5 : Transition des lauréats entre les différents états d'activité par sexe

		Etudes	Emploi	Chômage	Inactivité	Total
Ensemble	Etudes	46%	37%	16%	1%	100%
	Emploi	4%	93%	2%	1%	100%
	Chômage	11%	59%	29%	1%	100%
	Inactivité	33%	47%	2%	18%	100%
Homme	Etudes	42%	40%	18%	1%	100%
	Emploi	5%	94%	2%	-	100%
	Chômage	11%	66%	23%	-	100%
	Inactivité	46%	46%	-	8%	100%
Femme	Etudes	50%	35%	15%	1%	100%
	Emploi	4%	91%	3%	1%	100%
	Chômage	12%	54%	32%	2%	100%
	Inactivité	25%	48%	3%	25%	100%

L'analyse des transitions des lauréats par type d'établissement montre que les lauréats de certains établissements ont de fortes chances pour switcher vers l'emploi. C'est le cas des ENCG, dont les lauréats se trouvent en situation d'emploi qu'elle que soit leur situation initiale. C'est le cas également des lauréats de la FMD et la FMP, bien qu'une petite fraction d'étudiants puisse se trouver en situation d'inactivité ou d'études. Pour le reste des établissements, c'est la transition vers l'emploi et le switch dominant sauf pour les chômeurs et

les inactifs lauréats de la FLSH et de l'ENSEM.

L'analyse selon le type de diplôme a fait ressortir que les lauréats ayant le DUT ou BTS ont tendance à poursuivre leurs études (63%) ou trouver un emploi après les études (35%). Leurs parcours sont caractérisés également par une stabilisation en situation d'emploi (78%) et une trajectoire ascendante, puisque 79% ont réussi le passage d'une situation de chômage vers l'occupation et 40% pour le passage de l'inactivité vers l'emploi.

Les lauréats diplômés de licence fondamentale ont tendance à poursuivre leurs études (44%) ou trouver un emploi après les études (32%). Ils ont également tendance à se maintenir en situation d'emploi (91%), de sortir de la situation de chômage vers l'occupation (45%). Les transitions de l'inactivité vers l'emploi ne concernent que seulement 24% de ce type des lauréats. Concernant la licence professionnelle, les Master recherche, les Master spécialisés et les maîtrises FST, les mêmes dominances sont observées au niveau des transitions, mais avec des probabilités différentes.

Pour les lauréats diplômés de DESA, Doctorat, les ingénieurs et les diplômés de l'ENCG, ils ont tendance à poursuivre leurs études, et ont de fortes chances de trouver un emploi. (Voir annexe)

4. Qualité des emplois occupés par les lauréats

Dans cette partie, l'analyse sera focalisée sur la qualité des premiers emplois occupés par les lauréats des universités après leur sortie des universités et ce, à travers l'analyse de l'impact de certaines variables, notamment la taille de l'entreprise, le type de contrat, le salaire perçu, la couverture sociale, le secteur d'emploi, etc.

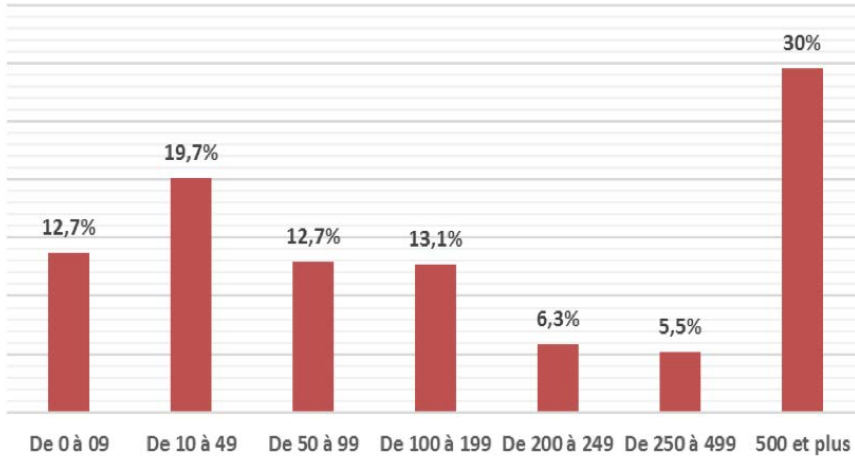
Globalement, l'analyse menée sur les différents aspects de l'emploi révèle que les premiers emplois occupés par les lauréats sont relativement de bonne qualité. En effet, près de 68% des lauréats actifs occupés exercent dans des moyennes et grandes entreprises, 85,2% des lauréats exercent soit dans le secteur public, soit dans le secteur privé avec contrat de travail à durée indéterminée, plus 85% des lauréats actifs occupés sont affiliés un régime de retraite et près de 84% sont affiliés à un régime de santé.

... Ce sont les moyennes et grandes entreprises qui emploient le plus des lauréats

La structure des lauréats actifs occupés selon la taille d'entreprise montre que ce sont les moyennes et grandes entreprises qui insèrent le plus souvent les lauréats des universités concernés. En effet, près de 42% ont été employés

dans de grandes entreprises (200 salariés et plus) et 25,8% dans des moyennes entreprises (de 50 à 199 salariés). Le reste des lauréats (32,4%) ont été insérés dans des petites entreprises (moins de 50 salariés).

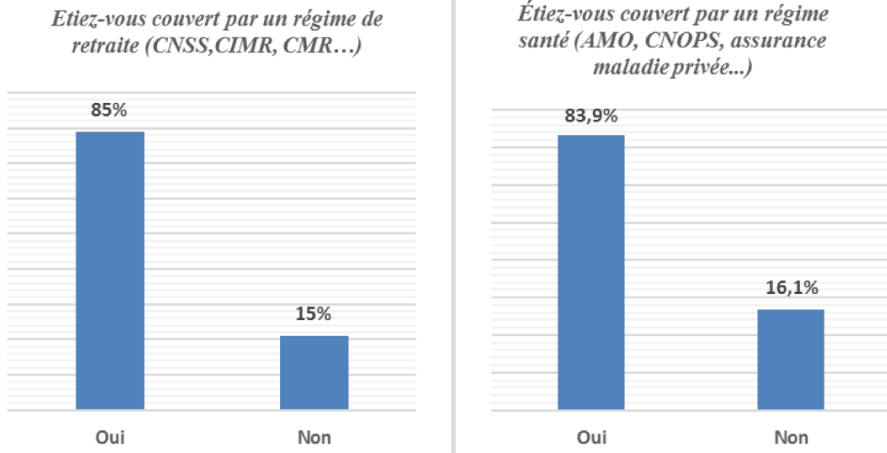
Graphe 3 : Quelle est (était)la taille de l'entreprise (en nombre d'employés)



.... La majorité des lauréats actifs occupés ayant une couverture sociale et exercent avec contrat de travail à durée déterminée

En termes de couverture sociale, plus 85% des lauréats actifs occupés sont affiliés à un régime de retraite et près de 84% sont affiliés à un régime de santé. En ce qui concerne le type de contrat de travail, force est de constater que la majorité (85,2%) des lauréats actifs occupés exercent soit dans le secteur public (fonctionnaires) (57,7%), soit dans le secteur privé avec contrat de travail à durée indéterminée (27,5%). Les lauréats qui exercent sans contrat de travail sont minoritaires, ils représentent 1,7% du total des lauréats actifs occupés au moment de l'enquête.

Graph 4 : Couverture sociale des lauréats actifs occupés

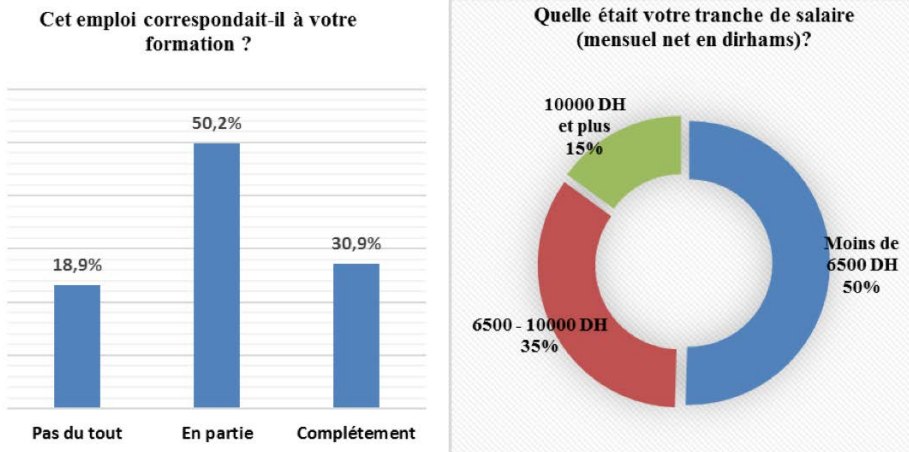


.... Près d'un tiers des lauréats en emploi déclarent une adéquation parfaite entre l'emploi occupé et la formation reçue

L'analyse de l'adéquation entre les emplois occupés par les lauréats et les formations reçues, révèle que seulement 31% des lauréats ont déclaré une adéquation parfaite entre l'emploi occupé et la formation reçue. Plus de la moitié (50,2%) des lauréats ont affirmé une adéquation partielle entre le poste d'emploi occupé et la formation reçue. Le reste des lauréats (18,9%) ont déclaré une inadéquation totale entre l'emploi et la formation reçue.

En termes de salaire perçu, la distribution des lauréats actifs occupés selon les tranches de salaire montre que 85% des lauréats perçoivent un salaire net mensuel supérieur à 6500 dhs, alors qu'ils sont minoritaires (15%) à percevoir un salaire net mensuel inférieur à 6500 dhs.

Graphe 5 : Adéquation formation-emploi et salaire des lauréats actifs occupés



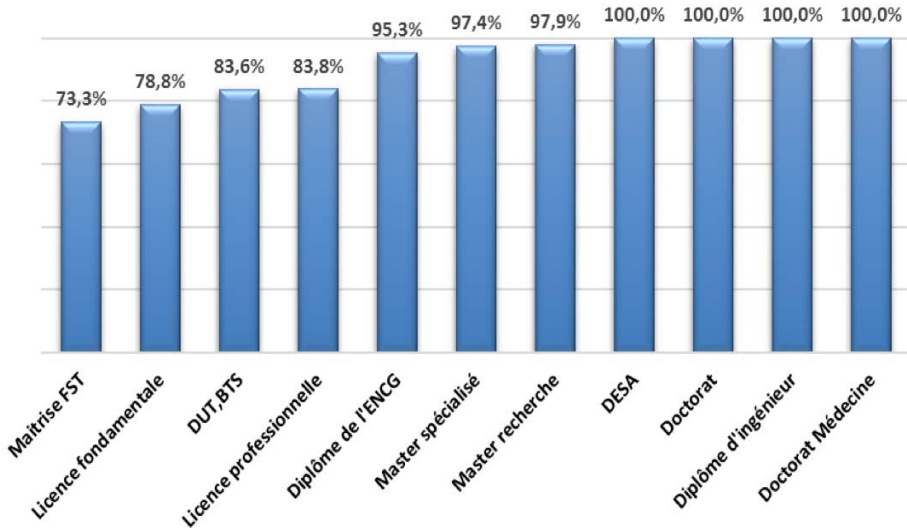
... La majorité des lauréats actifs occupés au moment de l'enquête occupent des emplois durables

Par rapport au délai d'insertion dans l'emploi, l'analyse sera focalisée sur l'indicateur de l'emploi durable qui se définit, selon les normes en vigueur dans plusieurs pays, comme un emploi de plus de 6 mois.

Globalement, l'analyse menée a fait ressortir que la majorité des lauréats actifs occupés occupent des emplois durables. En effet, près de 90% des lauréats occupent des postes d'emploi depuis plus de 6 mois. Cette proportion varie légèrement selon le sexe, elle est de 85,4% chez les femmes et 87,5% chez les hommes.

Selon le type de diplôme, cette proportion varie de 73,3% chez les diplômés de Maîtrise FST à 100% pour les diplômés de DESA, d'ingénieurs et de doctorat. Selon le secteur d'activité, cette proportion varie de 78,6% dans le secteur des industries extractives à 100% dans le secteur de l'agriculture, forêt et pêche.

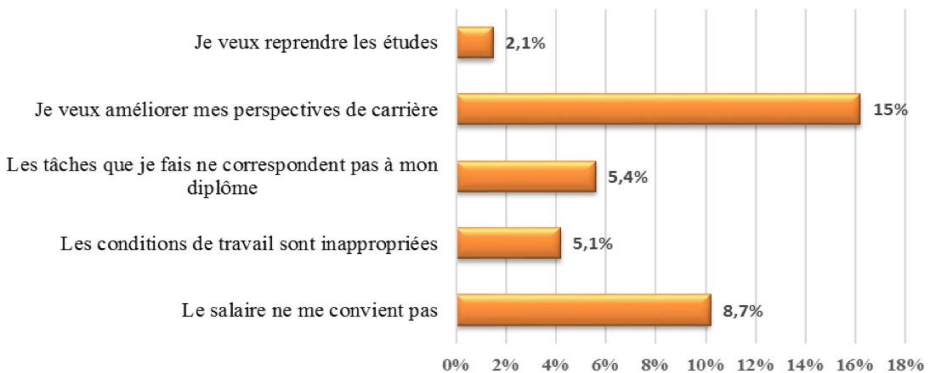
Graph 6 : Part de l'emploi durable selon le type de diplôme



.... Près d'un quart des lauréats ont exprimé le désir de quitter l'emploi actuel

Globalement près d'un quart des lauréats ont exprimé le désir de quitter l'emploi actuel. Par rapport aux raisons de quitter l'emploi actuel, les plus évoquées sont principalement liées à l'amélioration du niveau de salaire (8,7%), les perspectives de carrière (15%), les conditions de travail plus favorables (5,1%) et un emploi plus adéquat au diplôme obtenu (5,4%).

Graph 7 : Quelles sont les raisons qui vous poussent à vouloir quitter cet emploi



.... Plusieurs facteurs pouvant expliqués la durabilité de la relation d'emploi

Dans ce qui suit, nous commentons les résultats d'estimation des fonctions par groupes formés successivement par les variables suivantes : genre, situation familiale, âge, diplôme, établissement, nombre de frères et sœurs occupées et la situation professionnelle des parents.

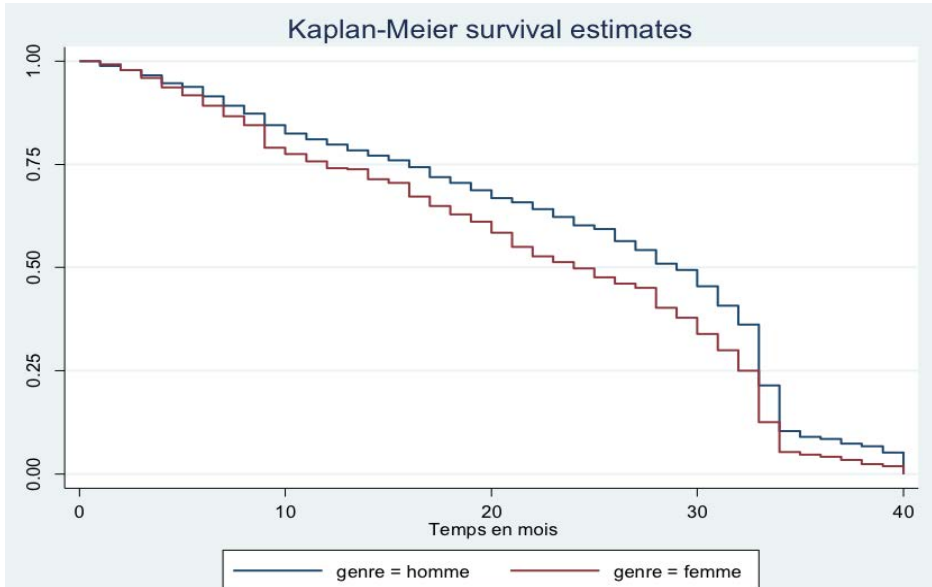
La résiliation d'une relation d'emploi peut être la conséquence d'une décision de l'entreprise et/ou du lauréat. Dans le premier cas, l'entreprise peut résilier pour des raisons professionnelles (faible productivité du lauréat, manque de rigueur comportementale de la part de ce dernier). De même, le lauréat peut renoncer à poursuivre la relation d'emploi pour saisir une proposition d'emploi plus sûre ou bien tout simplement parce que les conditions du déroulement ne répondent pas à ses attentes (conditions de travail défavorables, l'occupation d'un emploi non qualifié). Certains de ces facteurs de résiliation peuvent être appréciés très rapidement par les contractants. C'est le cas par exemple de manque de rigueur comportementale de la part du lauréat. D'autres facteurs nécessitent, au contraire, plus de temps pour être appréciés comme par exemple la faible productivité du lauréat. La variabilité de la probabilité de résiliation peut donc être expliquée par le fait que dans certains cas, les conditions de non viabilité de l'appariement apparaissent très rapidement alors que dans d'autres cas, l'appréciation de la qualité de l'appariement nécessite un temps d'expérimentation.

La variable genre est significative. Les risques de rupture de la relation d'emploi sont plus élevés pour les femmes par rapport aux hommes. L'impératif de décrocher un emploi présentant le meilleur appariement prend le pas sur l'objectif d'entamer la vie professionnelle.

Ceci peut s'expliquer relativement aux différents rôles à jouer par les hommes et les femmes au sein du ménage. Les conventions sociales dominantes sont telles que le rôle de travailleur principal au sein du ménage est assumé en priorité par l'homme que par la femme. Etant soumises à des pressions sociales moins fortes pour accéder à un emploi, les femmes peuvent être plus exigeantes quant à la nature des emplois ciblés (exclusion des emplois de nuit, des emplois nécessitant des déplacements, etc.). Ceci confirme la division sexuelle du travail au sein du ménage. L'homme se distingue de la femme par une plus grande probabilité de participation au marché du travail et par des chances plus élevées que cette participation soit plus intense.

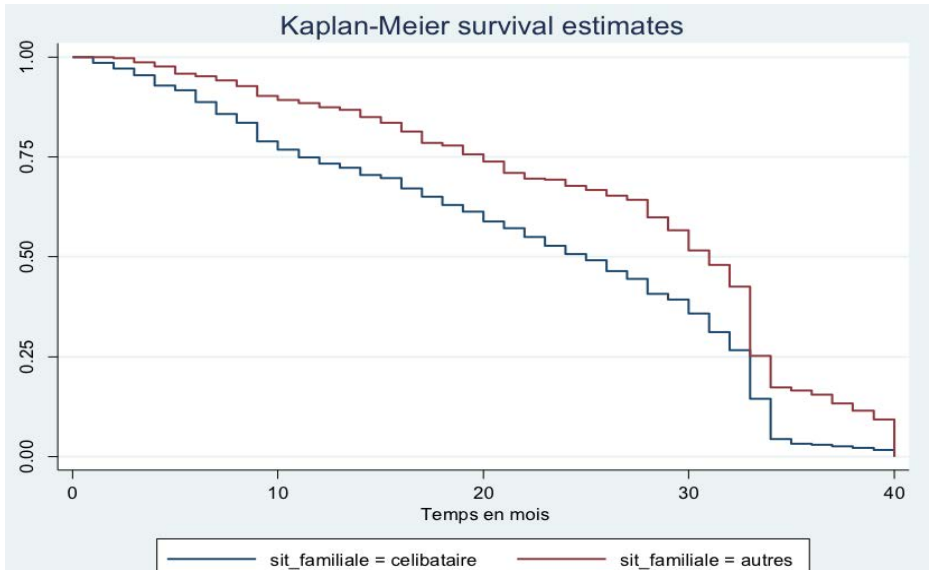
Pour les mariés les pressions émanant de la famille vont en croissant et la concrétisation d'un projet professionnel s'impose.

Graph 8 : Comparaison selon le genre



Log-rank et wilcoxon
19.65**** et 15.19****

Graph 9 : Comparaison selon la situation familiale



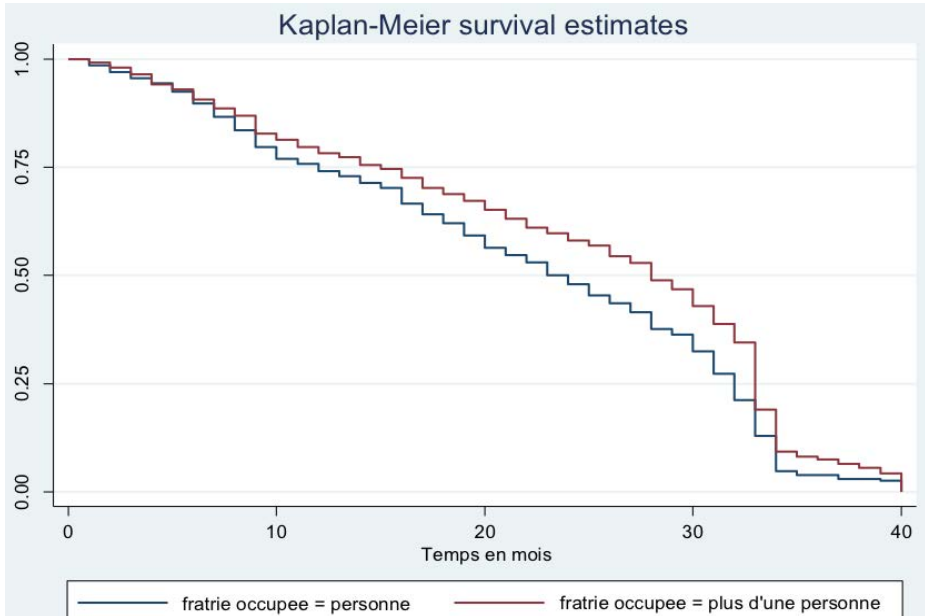
Log-rank et wilcoxon
44.68**** et 37.25*****

L'effet de la variable âge est significatif. La probabilité de maintenir la relation d'emploi augmente avec l'âge. Avec l'avancement de l'âge, l'impératif d'entamer la vie professionnelle prend le pas sur l'objectif de décrocher un emploi présentant le meilleur appariement. Cet arbitrage privilégiant la stabilité de la relation d'emploi s'explique par des facteurs d'ordre personnel, familial ou professionnel. Sur le plan personnel, la poursuite d'une relation d'emploi constitue, du moins pour les garçons, une condition nécessaire pour entamer une insertion sociale et fonder son propre ménage. Sur le plan familial, les pressions émanant de la famille vont en croissant allant même jusqu'à la remise en cause du principe du soutien logistique dont bénéficie l'individu de la part de son ménage parental. Sur le plan professionnel, les individus ont tout intérêt à éviter la stigmatisation associée au chômage. Ces facteurs conduisent le plus souvent le lauréat à réajuster son projet professionnel initial pour le rendre plus réaliste (baisse des prétentions salariales, report de l'offre sur d'autres segments du marché du travail) ou à augmenter l'efficacité de sa politique de recherche d'emplois.

En ce qui concerne l'impact de la structure du ménage sur la durabilité de la relation d'emploi, il est appréhendé à travers trois variables : le nombre de frères et sœurs occupés, la profession et le niveau d'instruction des parents. L'effet de la composition du ménage est déterminant. L'effet positif du nombre d'actifs occupés s'expliquerait par le fait que cette variable est susceptible, d'une part, de renforcer le réseau social du ménage et, d'autre part, de contribuer à forger au sein du ménage des attitudes favorables à l'activité. Plus le nombre de frères et sœurs actifs occupés est élevé, plus la probabilité que la relation d'emploi soit cimentée est grande.

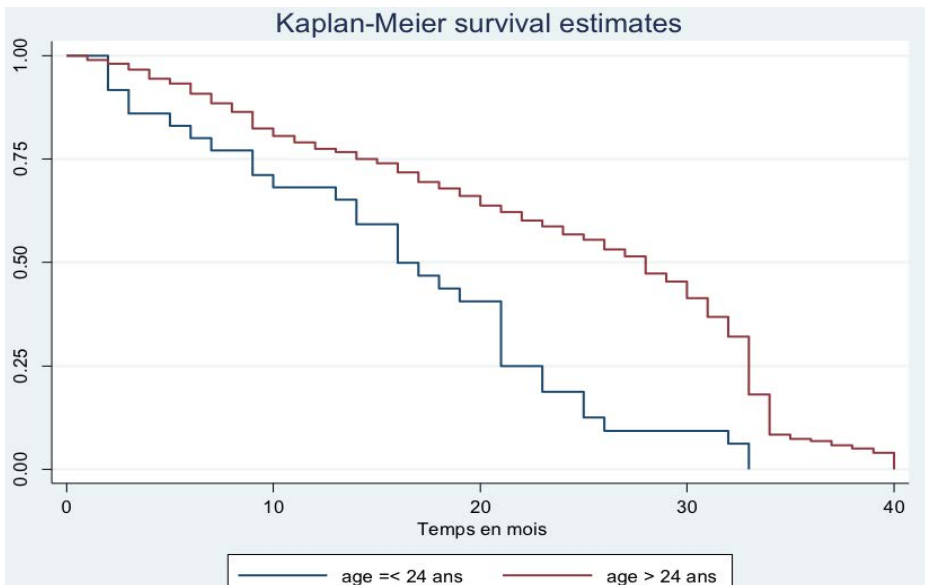
Un autre facteur agit positivement sur la durabilité de la relation d'emploi, il s'agit de la profession des parents. Cet effet pourrait être expliqué en termes de caractéristiques communes partagées par les membres du ménage. Compte tenu de la correspondance qui existe entre emplois qualifiés et possession d'un diplôme, l'existence des parents diplômés au sein du ménage est susceptible de favoriser 'l'imprégnation' des membres du ménage par la norme de l'emploi qualifié et le rejet de la norme de l'emploi précaire et non qualifié. De même, le nombre de diplômés peut être un indicateur sur le niveau de vie du ménage et par conséquent sur le type d'emplois auxquels les membres de ce ménage peuvent accéder par le biais de leur réseau social.

Graph 10 : Comparaison selon l'occupation au sein du ménage



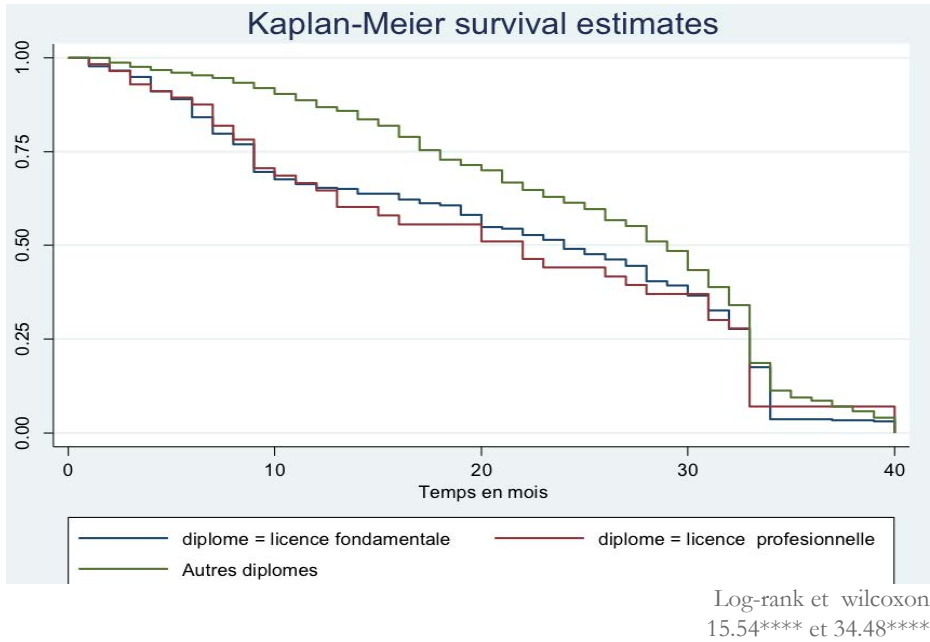
Log-rank et wilcoxon
11.96**** et 9.87*****

Graph 11 : Comparaison selon l'âge

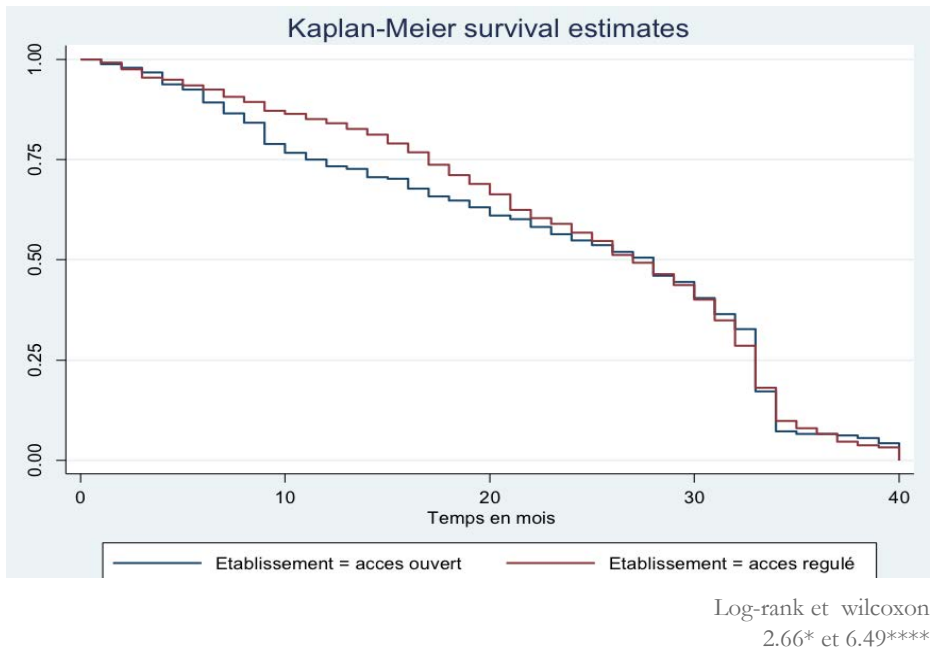


Log-rank et wilcoxon
27.44**** et 21.80*****

Graphe 12 : comparaison selon le type du diplôme



Graphe 13 : comparaison selon l'établissement



Conclusion

Les différentes analyses menées font ressortir que globalement, plus le niveau de diplôme est élevé, plus le lauréat est censé avoir développé plus de capacités d'adaptation. Cependant, la mobilité professionnelle reste tributaire de variables à la fois propres à l'individu mais aussi de facteurs exogènes. Ainsi, par exemple, dans le secteur public, les possibilités internes de mobilité sont déterminées par le niveau de diplôme. Les diplômés qui occupent des emplois dans le secteur informel ont la possibilité de procéder à une mobilité ascendante de trois manières : (i) vers l'emploi structuré (public) ; (ii) en changeant d'emplois dans le même secteur ; (iii) en gardant le même emploi tout en améliorant les conditions de son exercice. La concrétisation de ces possibilités dépend du profil du travailleur, de son degré de motivation et de la qualité et la densité de son capital social.

Le niveau de diplôme, la spécialisation de la formation, l'étendue de la reconnaissance du diplôme et la densité du capital social mobilisable par le diplômé constituent les variables clés qui déterminent le niveau d'entrée à l'emploi et les possibilités de mobilités d'un emploi à un autre. Compte tenu de la segmentation du système d'emploi, le niveau de diplôme constitue une variable de contrôle pour le type d'emplois accessible. Dans l'absolu, les personnes ayant une formation supérieure ont plus de chance d'accéder à des emplois meilleurs comparés aux travailleurs avec diplôme moyen ou sans diplôme. En effet, les emplois occupés par les lauréats des universités après leur sortie des universités sont relativement de bonne qualité. Près de 68% des lauréats actifs occupés exercent dans des moyennes et grandes entreprises, plus de 85% des lauréats exercent soit dans le secteur public, soit dans le secteur privé avec contrat de travail à durée indéterminée, plus 85% des lauréats actifs occupés sont affiliés un régime de retraite et près de 84% sont affiliés à un régime de santé.

Par ailleurs, beaucoup de diplômés construisent leur projet professionnel prioritaire autour de l'accès à l'emploi public. Si cet accès permet au diplômé de bénéficier de la sécurité basée sur la garantie à vie de l'emploi, il ne garantit pas toujours la satisfaction au travail. Dans beaucoup de cas, les emplois dans le secteur public décrochés après une longue période d'attente s'avèrent peu intéressants au regard des attentes des diplômés en termes de contenu et/ou de statut social et/ou de revenu. De ce fait, ces diplômés finissent volontairement ou involontairement par abandonner progressivement leur projet professionnel initial qu'ils ont construit autour de l'objectif ultime d'accès à l'emploi public. Ces diplômés sont de plus en plus nombreux à intégrer l'emploi informel comme étape transitoire.

Quant aux employeurs, ils sont de plus en plus nombreux à apprécier le profil des diplômés sur la base de leur compétence (Savoir, Savoir-faire et Savoir être) et non seulement sur la base de la formation formelle (diplôme).

La question de la qualité de l'emploi retrouvé par les chômeurs semble reléguée au second plan. De fait, les conditions de leur retour à l'emploi restent un point aveugle de l'analyse économique et statistique, hormis quelques grandes tendances publiées par la Dares/Pôle Emploi (Bernardi, Poujouly, 2012).

Références Bibliographiques

Acemoglu, D. (1998). Why Do New Technologies Complement Skills?. Directed Technical Change and Wage Inequality. *Quarterly Journal of Economics*, 113(4), 1055-89.

Arrow K. (1973), Higher Education as a Filter, *Journal of Public Economics*, 2 (3), 193-216.

Becker, G. S. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, 70, 9-49. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/1829103>

Becker, W., Greene, W. et Rosen, S. (1990). Research on High School Economic Education. *The American Economic Review*. Vol. 80, No. 2, Papers and Proceedings of the Hundred and Second Annual Meeting of the American Economic Association (May, 1990), pp. 14-22

Bernardi V., Poujouly C. (2012). Les sortants des listes de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi en juin 2011. *Dares Indicateurs*, janvier, n° 001.

Bryant, P. C., et Allen, D. G. (2013). Compensation, benefits and employee turnover: HR strategies for retaining top talent. *Compensation et Benefits Review*, 45, 171-175. doi:10.1177/0886368713494342

Burdett, K., Carrillo-Tudela, C., et Coles, M. G. (2011). Human capital accumulation and labor market equilibrium. *International Economic Review*, 52, 657-677.

Butler, S. S., Brennan-Ing, M., Wardamasky, S., et Ashley, A. (2014). Determinants of longer job tenure among home care aides: What makes some stay on the job while others leave? *Journal of Applied Gerontology*, 33, 164-188. doi:10.1177/0733464813495958

Campbell, N. S., Perry, S. J., Maertz, C. P., Allen, D. G., et Griffeth, R. W. (2013). All you need is...resources: The effects of justice and support on burnout and turnover. *Human Relations*, 66, 759-782. doi:10.1177/0018726712462614

Clark, A. E. (1997): Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labor Economics*, 4: 341-372.

Clark, A. E. Oswald, A. J. et Warr, P. B. (1995). Is Job Satisfaction U-Shaped in Age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69: 57-81.

Couch, K. A. (2011). Tenure, turnover, and earnings profiles in Germany

and the United States. *Journal of Business et Economics Research*, 1(9), 1-9. Retrieved from <http://www.berjournal.com>

Curtice, J. (1993). Satisfying Work - If You Can Get It. In: Jowell, R. Brook, L. and Dowds, L. (eds). *International Social Attitudes: The 10th BSA Report*. London: SCPR.

Dagsvisk. (1994). *Econometrica*

De Graaf-Zijl, M. (2012). Job Satisfaction and Contingent Employment. *De Economist*, 160: 197–218. DOI 10.1007/s10645-011-9180-7

Demazière D. et C. Dubar (dir) (1994), *L'Insertion professionnelle des jeunes de bas niveaux scolaires, Trajectoires biographiques et contextes structurels*, Documents synthèse no 91, Marseille, Centre d'études et de recherches sur les qualifications

Firth L, David J M, Kathleen A M, Claude L. (2007). How can managers reduce employee intention to quit?, *J. manage. Psychol.* 19 (2): 170-187.

Hakim, C. (1991) Grateful slaves and self-made women: fact and fantasy in women's work orientation. *European Sociological Review*, 7 (2).

Hakim, C. (2002). Lifestyle preferences as determinants of women's differentiated labor market careers. *Work and Occupations* 29(4): 428–59.

Hancock, J. I., Allen, D. G., Bosco, F. A., et Pierce, C. A. (2013). Meta-analytic review of employee turnover as a predictor of firm performance. *Journal of Management*, 39, 573-603. doi:10.1177/0149206311424943

Heckman, J. (2004). Investir chez les très jeunes enfants. Article en ligne : <http://www.enfant-encyclopedie.com/pages/PDF/HeckmanFRxp.pdf>

Idson TL, Feaster DJ (1990). A selectivity model of employer-size wage differentials. *J. Labor Econ.* 8: 99-122.

Jaminon, C. (2000). Quelles trajectoires d'insertion pour les peu qualifiés ? dans VANDENBERGHE, V., *La formation professionnelle continue. Transformations, contraintes et enjeux*, Louvain-la-Neuve : Bruylant Academia, 91-101.

Jaminon, C. (2001). Affiliation et parcours d'insertion : quels processus à l'oeuvre ? *Les cahiers du CERISIS*, 2001/14.

Jovanovic B. (1984), Matching, Turnover and Unemployment, *Journal of Political Economy*, 92 (1), 108-122.

Jovanovic, B. (1979). Job Matching and the Theory of Turnover. *Journal of Political Economy*, vol. 87, issue 5, 972-90.

Lee, T. H. (2013). Distinct turnover paths and differential effect of job satisfaction. *Journal of Behavioral Studies in Business*, 6, 1-12. Retrieved from <http://www.aabri.com/jbsb.html>

Lee, TH. (2012). Gender Differences in Voluntary Turnover: Still a Paradox? *International Business Research*; Vol. 5, No. 10. ISSN 1913-9004 E-ISSN 1913-9012 Published by Canadian Center of Science and Education

Lefèvre, C. (2001). Qualité de vie multidimensionnelle et formation par le travail. Une étude longitudinale en Hainaut. *Les cahiers du CERISIS*, 2001/16.

Liu, D., Mitchell, T. R., Lee, T. W., Holtom, B. C., et Hinkin, T. R. (2012). When employees are out of step with coworkers: How job satisfaction trajectory and dispersion influence individual and unit level voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 55, 1360-1380. doi:10.5465/amj.2010.0920

Mortensen D. T., Neumann G.R. (1989). Interfirm Mobility and Earnings. in N.M. Kiefer et G.R. Neumann eds, *Search Models and Applied Labor Economics*, Cambridge University Press, pp.247-283.

Mortensen, D. et Pissarides, C. (1994). Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment”, *Review of Economic Studies*; 61(3), 397-415.

Moscarini, G. et Vella, F. (2000). Worker Mobility and Aggregate Labor Reallocation: Evidence from the NLSY79. Mimeo Yale University and NYU.

Phelps E.S. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism, *American Economic Review* 62, 659-661.

Pissarides, C. (1994). Search Unemployment with On-the-Job Search. *Review of Economic Studies*, 61(3), 457-475.

Pissarides, C. and Wadsworth, J. (1994). On-the-job Search: Some Empirical Evidence from Britain. *European Economic Review* 38(2), 385-401.

Polachek, S. (1976). Occupational segregation: an alternative hypothesis. *Journal of Contemporary Business* 5(Winter): 1–22.

Polachek, S. (1981). Occupational self-selection: a human capital approach to sex differences in occupational structure. *Review of Economics and Statistics* 58(1): 60–9.

ROSE, J. (1998). *Les jeunes face à l'emploi*, Paris, Desclée de Brouwer

Rosen, S. (1987). Some Economics of Teaching. *Journal of Labor Economics*, University of Chicago Press, vol. 5(4), pages 561-575, October.

Rosen, S. (1987). Transactions Costs and Internal Labor Markets. NBER Working Papers 2407, National Bureau of Economic Research, Inc.

Schervish PG (1983). The structural Determinants of unemployment, Vulnerability and power in market relations, academic press, New York, NY. pp. 71-112.

Shuck, B., Reio, T. G., et Rocco, T. S. (2011). Employee engagement: An examination of antecedent and outcome variables. *Human Resource Development International*. 14, 427-445. doi:10.1080/13678868.2011.601587

Spence A. M. (1974), *Market Signaling: Informational Transfer in Hiring and Related Processes*, Cambridge: Harvard University Press.

Stiglitz J. (1975), The theory of 'screening', education and the distribution of income, *American Economic Review*, 65, 283-300.

Thisse J. et Zenou Y. (1995). Appariement et concurrence spatiale sur le marché du travail. *Revue Économique*, 46 : 615-624.

Thisse J. et Zenou Y. (1997). Marchés locaux du travail: quelques pistes de recherche. Miméo, Université Panthéon-Assas.

Thurow L. C. (1975), *Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in U.S. Economy*, Basic Books.

Tor Guinmaraes JE Owen (1997). Assessing employee turnover intentions before and after TQM. *International J. Qual. Reliability manage.* 14 (1): 46-63.

Trevor C (2001). Interactions among actual ease – of – movement determinants and job satisfaction in prediction of voluntary turnover. *Acad. Manage J.* 44 (6): 621-638.

Trottier C., Vultur M. et M. Gauthier (2002), « Vocational integration and relationship to work among Quebec youths without high school diploma », dans L. Roulleau-Berger (dir), *Youth and Work in the Post-Industrial Cities of North America and Europe*, New York, Brill Academic Publishers

Trottier, C. (2000). Questionnement de l'insertion professionnelle de jeunes. *Lien Social et Politiques*, n43, p93-101

Vincens J. (1981), Problématique générale de l'insertion dans la vie active. Conférence prononcée au Colloque sur l'insertion professionnelle à la sortie des études postsecondaires, Louvain, Institut des sciences du travail, Université

catholique de Louvain

Vincens J. (1986), *L'Entrée dans la vie active. Quelques aspects méthodologiques et théoriques*, Toulouse, Centre d'études juridiques et économiques de l'emploi, Université des sciences sociales de Toulouse

Vincens J. (1997), « L'insertion professionnelle des jeunes. À la recherche d'une définition conventionnelle », *Formation Emploi*, 60, 21-36. DOI : 10.3406/forem.1997.2252

Wright, P. M., Coff, R., et Moliterno, T. P. (2014). Strategic human capital: Crossing the great divide. *Journal of Management*, 40, 353-370. doi:10.1177/0149206313518437

Annexes

Tableau 6 : Transition des lauréats entre les différents états d'activité par établissement

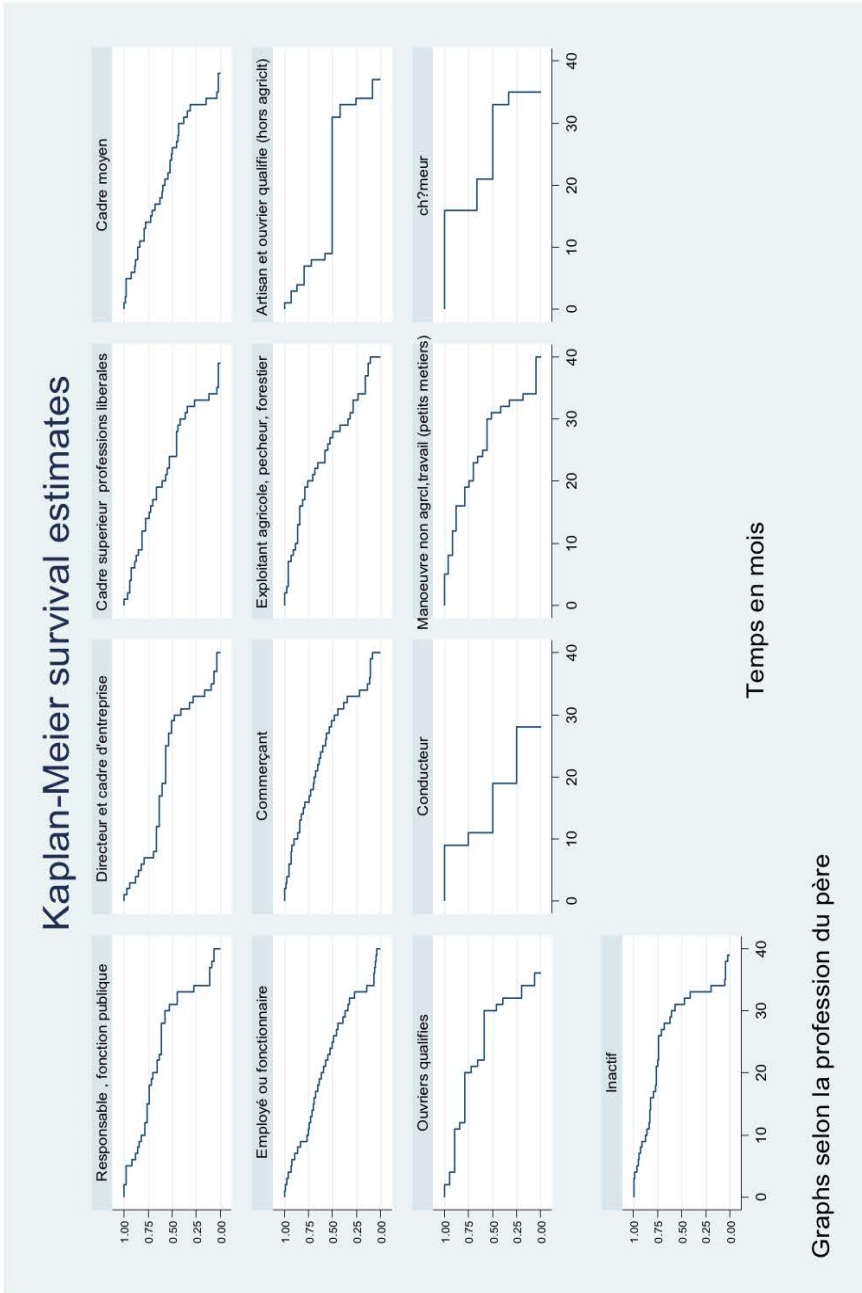
		Etudes	Emploi	Chômage	Inactivité	
FS	Etudes	0,53	0,25	0,21	0,01	1
	Emploi	0,03	0,97			1
	Chômage	0,18	0,65	0,16	0,02	1
	Inactivité	0,37	0,53	0,05	0,05	1
FSJES	Etudes	0,37	0,45	0,16	0,02	1
	Emploi	0,04	0,92	0,03	0,01	1
	Chômage	0,11	0,57	0,32	0,01	1
	Inactivité	0,33	0,47		0,2	1
FLSH	Etudes	0,37	0,57	0,07		1
	Emploi	0,02	0,95	0,03		1
	Chômage	0,08	0,38	0,53	0,01	1
	Inactivité	0,27	0,09		0,64	1
ENSEM	Etudes	1				1
	Emploi		1			1
	Chômage	0,08	0,83	0,08		1
	Inactivité				1	1
EST	Etudes	0,63	0,35	0,02		1
	Emploi	0,17	0,78	0,06		1
	Chômage	0,14	0,79	0,07		1
	Inactivité	0,6	0,4			1
FMP	Etudes	0,18	0,79	0,04		1
	Chômage		1			1
	Inactivité		1			1
FMD	Etudes		1			1
	Emploi		0,95		0,05	1
	Chômage		0,8		0,2	1
	Inactivité		1			1
EMI	Etudes	1				1
	Emploi		1			1
	Chômage		1			1

FST	Etudes	0,35	0,34	0,31		1
	Emploi	0,19	0,72	0,09		1
	Chômage	0,23	0,54	0,19	0,04	1
	Inactivité	0,8	0,2			1
ENCG	Etudes		1			1
	Emploi		1			1
	Chômage		1			1
	Inactivité		1			1
FPK	Etudes	0,36	0,28	0,36		1
	Emploi	0,13	0,88			1
	Chômage	0,08	0,58	0,33		1
	Inactivité		1			1

Tableau 7 : transition des lauréats selon le diplôme

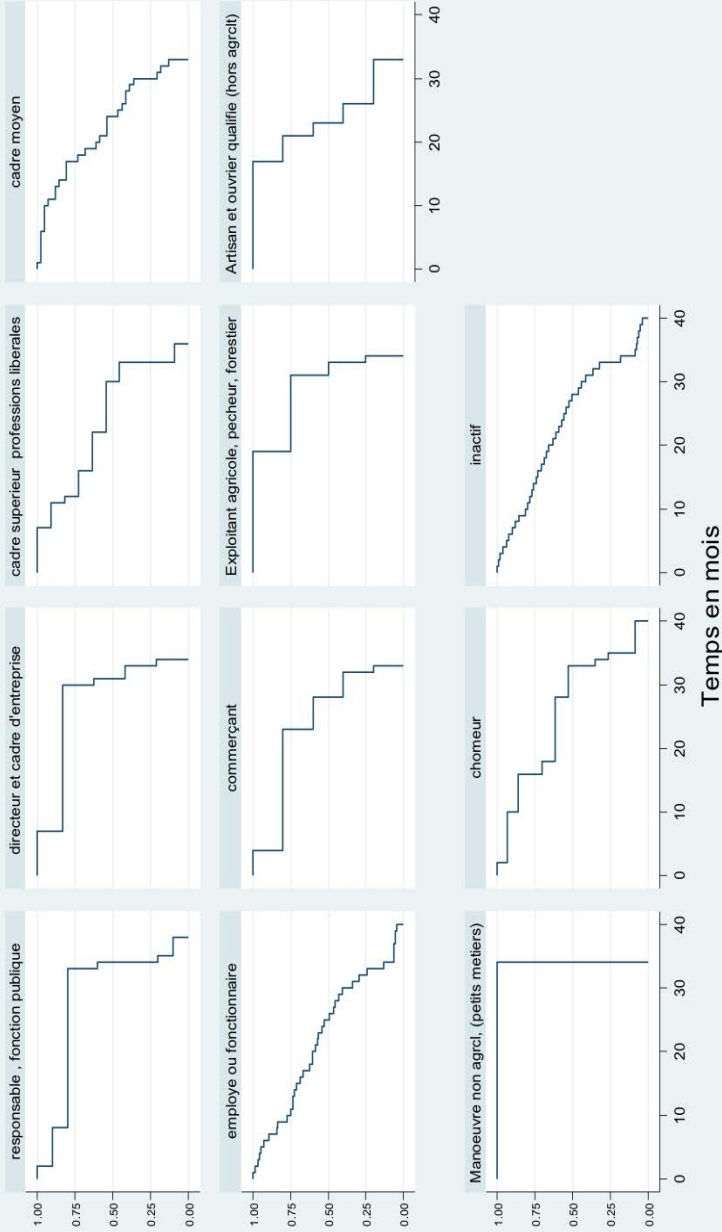
		Etudes	Emploi	Chômage	Inactivité	
DUT, BTS	Etudes	0,63	0,35	0,02		1
	Emploi	0,17	0,78	0,06		1
	Chômage	0,14	0,79	0,07		1
	Inactivité	0,6	0,4			1
Licence fondamentale	Etudes	0,44	0,32	0,22	0,01	1
	Emploi	0,05	0,91	0,03	0,01	1
	Chômage	0,13	0,45	0,4	0,02	1
	Inactivité	0,38	0,24		0,38	1
Licence professionnelle	Etudes	0,24	0,47	0,29		1
	Emploi	0,19	0,81			1
	Chômage	0,25	0,56	0,19		1
	Inactivité	0,5	0,5			1
Master recherche	Etudes	0,61	0,37	0,02		1
	Emploi	0,01	0,99			1
	Chômage	0,1	0,69	0,21		1
	Inactivité	0,44	0,56			1
Master spécialisé	Etudes	0,64	0,28	0,08		1
	Emploi	0,01	0,99			1
	Chômage	0,06	0,76	0,19		1
	Inactivité	0,14	0,71	0,14		1

DESA	Etudes	0,33	0,67		1
	Emploi		0,88	0,13	1
	Chômage		1		1
	Inactivité		1		1
Doctorat	Emploi		1		1
	Chômage		1		1
	Inactivité		1		1
Maitrise FST	Etudes	0,18	0,43	0,39	1
	Emploi	0,14	0,68	0,18	1
	Chômage	0,22	0,67	0,11	1
	Inactivité	1			1
Diplôme de l'ENCG	Etudes		1		1
	Emploi		1		1
	Chômage		1		1
	Inactivité		1		1
Ingénieur	Etudes	1			1
	Emploi		1		1
	Chômage	0,05	0,95		1
	Inactivité			1	1
Doctorat Médecine	Etudes	0,16	0,81	0,03	1
	Emploi		0,95		0,05
	Chômage		0,88		0,13
	Inactivité		1		1



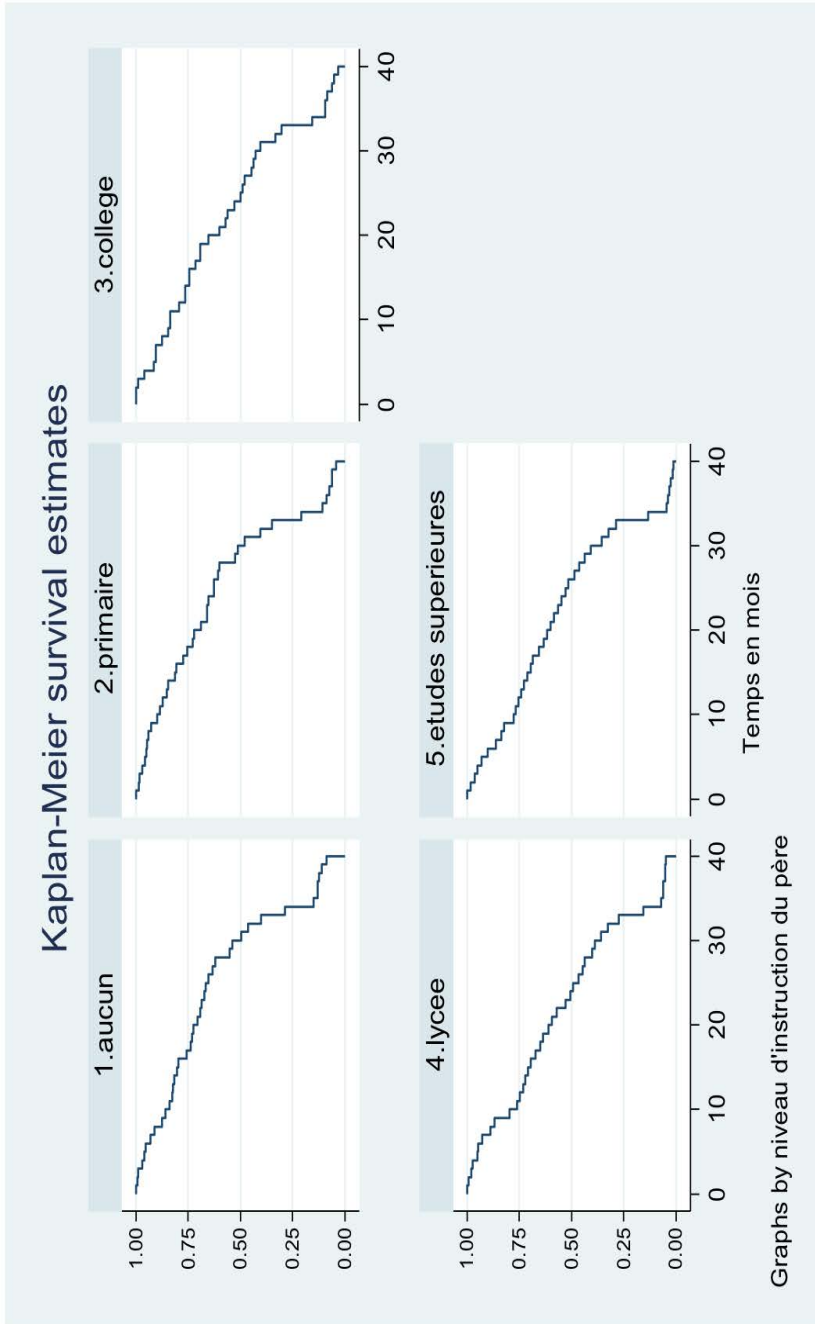
22.97**** et 25.84****

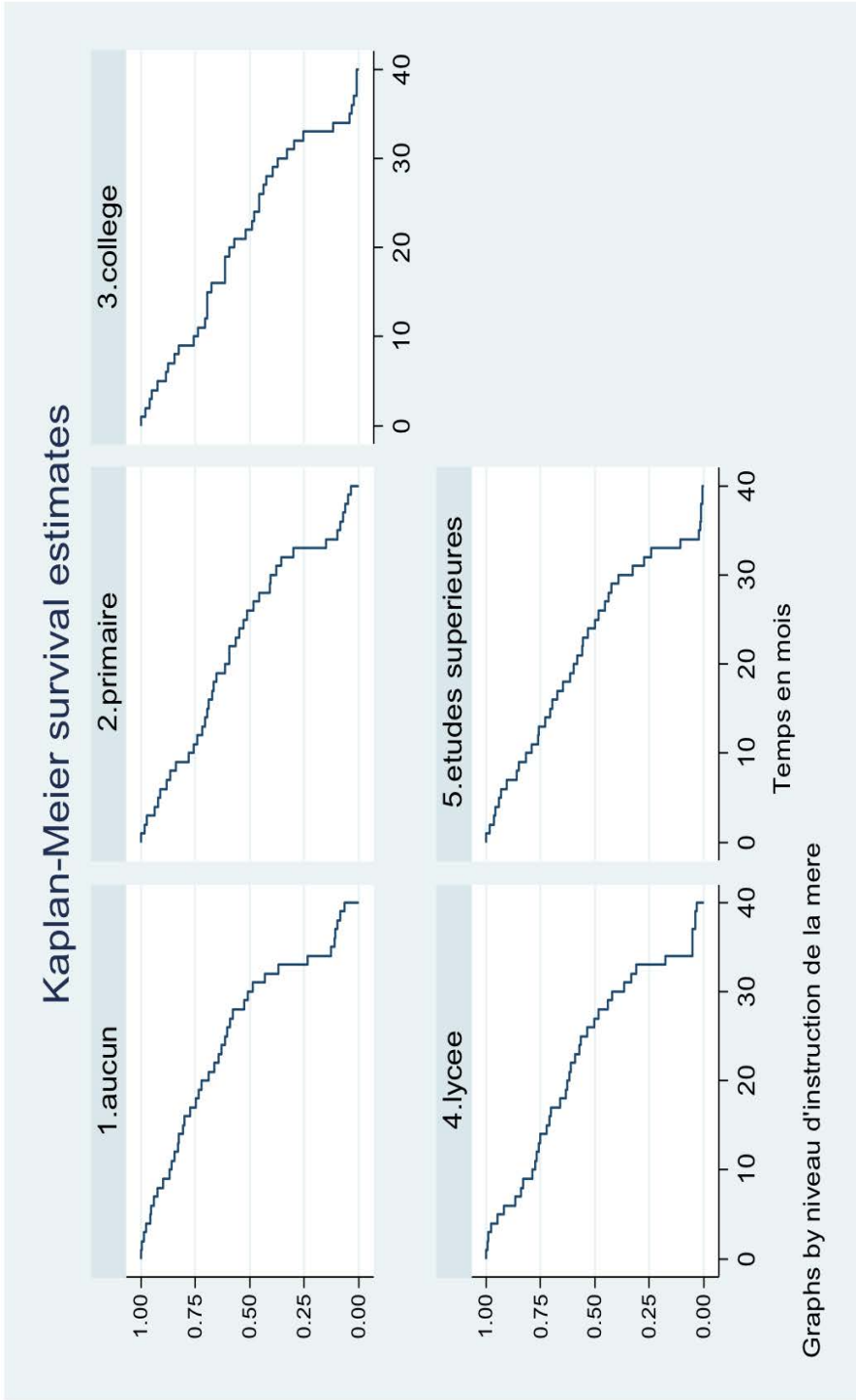
Kaplan-Meier survival estimates



Graphs by profession de la mere

14.44 et 11.14ns





4

LA DYNAMIQUE DE L'EMPLOI DES JEUNES AU MAROC

Abdeljaouad EZZRARI, Ayache KHELLAF et Abdelaziz NIHOU

Introduction

En dépit d'une amélioration des performances économiques durant la dernière décennie, les jeunes se trouvent aujourd'hui affrontés, au chômage, au sous-emploi et à la précarité. Ils sont, aujourd'hui, parmi les plus exposés au chômage. Avec 20,0%, le taux de chômage parmi les 15-24 ans, est deux fois plus élevé que le niveau national. Il est de 25% parmi les jeunes diplômés de niveau moyen et de 60% parmi les diplômés de niveau supérieur.

Le Maroc pays en phase d'une transition démographique, l'emploi des jeunes constitue une préoccupation majeure. L'échec de l'insertion des jeunes dans le processus de production est préjudiciable pour un pays qui se trouve en phase de rattrapage et de convergence économique. Le chômage des jeunes est une perte permanente de capital humain qui affecte d'une part la production (manque à gagner) et, d'autre part, la santé et le bien-être non seulement des chômeurs, mais de toute la société dans son ensemble. L'emploi reste le déterminant le plus important dans la réduction de la pauvreté et le renforcement de la cohésion et la stabilité sociales.

Cette étude, qui se réfère à une littérature très riche sur cette problématique, traite des caractéristiques sociodémographiques et de la situation d'activité des jeunes, du contenu de la croissance économique en emploi des jeunes, de la relation formation/emploi et du rôle que jouent les contraintes culturelles et institutionnelles sur l'emploi des jeunes.

En fait, cette étude vise à répondre aux questions suivantes : 1) Quelle

est la relation entre la croissance économique et la création d'emplois des jeunes au Maroc ? 2) Compte tenu des évolutions attendues de la croissance démographique et de la participation au marché du travail, comment le chômage des jeunes est-il susceptible d'évoluer au cours des dix prochaines années ? 3) Quels sont les secteurs les plus susceptibles de contribuer à la réduction du chômage des jeunes ? 4) Comment l'éducation influe-t-elle sur la participation au marché du travail, la mobilité, l'incidence et la durée du chômage ? 5) Y a-t-il des signes d'existence d'un écart entre les sexes, c'est à dire, les femmes jouissent-elles de l'égalité des chances sur le marché du travail ?

Autant de questions que cette étude cherche à répondre en mettant en exergue des analyses micro et macroéconomiques de l'emploi des jeunes. Elle se base sur des ressources d'informations complémentaires : Il s'agit des données qui proviennent de l'enquête permanente sur l'emploi (2007-2012) de l'enquête des jeunes réalisée par la Banque Mondiale (2010) et des données macroéconomiques : PIB, Investissement, etc.

L'analyse au niveau macroéconomique se basera sur l'interaction entre la croissance économique par secteur d'activité et l'emploi des jeunes dans ces secteurs et ce à travers le calcul de l'intensité de l'emploi des jeunes, la productivité du travail, les élasticités croissance-emploi et les multiplicateurs d'emploi.

L'analyse au niveau microéconomique se focalise essentiellement sur les données de l'enquête nationale sur l'emploi pour expliquer les déterminants d'accès des jeunes au marché du travail. Cette analyse est complétée par l'estimation d'un modèle de régression Logit multinomial. L'objectif consiste en l'identification de l'importance d'un certain nombre de déterminants de l'emploi des jeunes liés aux caractéristiques démographiques tels que le sexe et l'âge, les caractéristiques liées aux ménages, au milieu géographique, et les caractéristiques socioéducatives des jeunes.

C'est ainsi que ce travail sera organisé comme suit : Après une analyse de l'impact de la transition démographique sur l'emploi, nous mettrons l'accent sur l'évolution des caractéristiques de l'emploi des jeunes : l'accès des jeunes à un travail décent, la durée de chômage des jeunes, les inégalités de chances entre les jeunes hommes et les jeunes femmes en matière d'accès à l'emploi, etc.

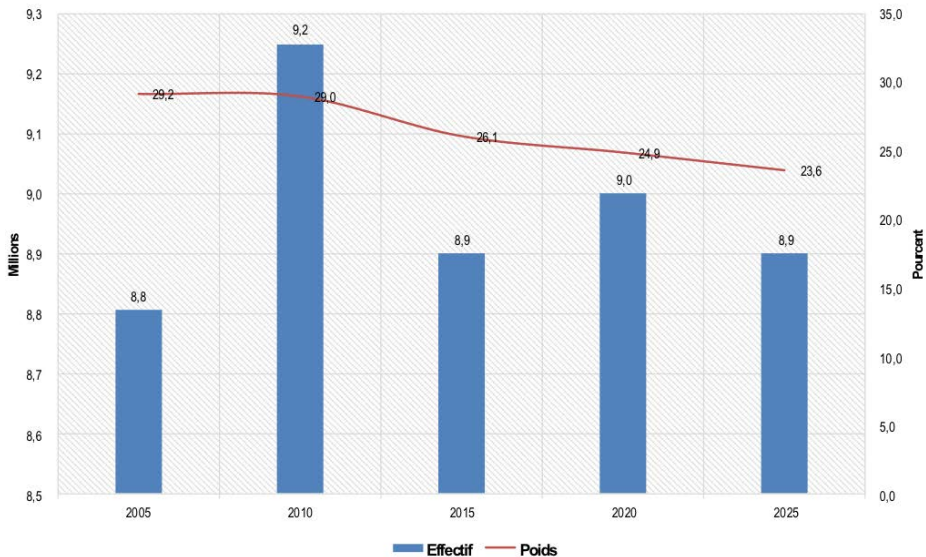
Le deuxième axe de l'étude analyse la relation entre la croissance économique et l'emploi des jeunes. L'objectif étant d'analyser le contenu en emploi des différentes branches d'activités à travers l'analyse de l'interaction des indicateurs comme l'intensité d'emploi, la productivité du travail, le calcul des élasticités croissance-emploi et enfin les multiplicateurs d'emploi par secteur.

I. La démographie comme composante de la problématique de l'emploi des jeunes

Les travaux de prospective réalisés par le HCP ont montré que la population en âge d'activité constitue une composante permanente de la problématique de l'emploi dans notre pays. Il s'avère, en effet, que d'ici 2030, la population des moins de 15 ans continuerait à baisser en proportion (de 27,5% en 2010 à 20,9% en 2030), tout en restant en volume aux alentours de 8 millions (8,8 millions en 2010 et 7,9 millions en 2030). La proportion des personnes âgées de 60 ans et plus devrait, quant à elle, augmenter de 8,3% à 15,4% durant cette période, passant de 2,6 à 5,8 millions de personnes.

La population en âge d'activité de 15-59 ans, quant à elle, est appelée à s'accroître de 190 mille personnes par an d'ici 2030, passant de 20,4 millions en 2010 à 21,7 millions en 2015, à 22,7 millions en 2020 pour atteindre 24,2 millions à l'horizon 2030. Son poids atteindrait son maximum historique vers 2018 avec 65% avant de baisser légèrement à 64% estimé pour 2030.

Graph 1 : Evolution des jeunes de 15-29 ans et leur poids entre 2005 et 2025



Source : Projections démographiques à partir des données du RGPH 2014 - HCP

Par ailleurs, l'atténuation de la pression des jeunes sur le marché du travail ne se fera sentir que légèrement à partir de 2015 (voir graphique 1). Le poids de la population des jeunes 15-29 ans connaîtrait une légère diminution pour passer de 26% en 2015 à 23,6% en 2025. Cependant le poids en absolue de cette catégorie reste élevé avec 8,5 millions en 2025.

Cependant, en dépit de l'aubaine démographique enregistrée au Maroc, il est important de souligner que cette offre potentielle de travail des jeunes est sous utilisée. En 2012, et à l'échelle nationale, 42% des jeunes participent au marché du travail. Ce comportement vis-à-vis de l'activité se différencie selon le sexe, l'âge, le milieu de résidence, l'état matrimonial, le type d'emploi, etc. En effet, 62,3% des jeunes-hommes participent au marché du travail contre seulement 21,6% des jeunes-femmes. Ce constat rejoint également le faible taux d'activité observé chez les femmes âgées de 15 ans et plus à l'échelle nationale (24,6%), qui reste quasiment stable depuis plus de dix ans, voire même en léger recul. Selon le milieu de résidence, la participation des jeunes ruraux au marché du travail est plus importante que chez les jeunes citadins, soit respectivement 49,2% et 36,1%.

Selon le type de diplôme, les jeunes n'ayant aucun diplôme participent le plus au marché du travail avec un taux d'activité de 51,4%. Près de 9 sur 10 (89,3%) des jeunes-hommes sans aucun diplôme sont actifs contre seulement un quart (24,7%) des jeunes femmes. Les faibles taux de participation sont observés parmi les jeunes ayant un diplôme du niveau moyen, soit 34,4% seulement (49,5% pour les jeunes-hommes et 14,2% pour les jeunes femmes). Le taux d'activité des jeunes ayant un diplôme supérieur s'élève à 41,1% à l'échelle nationale, 47% pour les hommes et 36% pour les femmes.

Les faibles taux de participation des jeunes ayant un diplôme s'explique essentiellement par leur maintien dans le système scolaire. C'est ainsi que 46,9% des jeunes ayant un diplôme du niveau moyen sont toujours dans le système scolaire. Ce taux s'élève à 54,2% pour les jeunes ayant un diplôme du niveau supérieur.

Cette situation se justifie également par un accroissement de la population inactive à un rythme plus élevé (2,8% en moyenne par an entre 2007 et 2012) que celui de la population active (0,7% en moyenne par an durant cette période). Ceci s'explique par la récession économique et l'augmentation du chômage qui fond que les jeunes se découragent pour la recherche d'emploi.

Les niveaux élevés de chômage ont tendance à décourager les travailleurs d'entrer sur le marché du travail. S'il n'y a pratiquement aucune chance de trouver du travail, vaut mieux de continuer les études (éducation), par exemple, afin d'améliorer ses perspectives d'emploi.

Ainsi, le chômage et la participation au marché du travail ont une double relation. D'une part, une augmentation de la participation au marché du travail, causée par une augmentation des salaires, aura tendance à augmenter le chômage. D'autre part, des taux de chômage plus élevés ont tendance à décourager la participation au marché du travail. Ainsi, la relation entre le chômage des jeunes et l'activité économique dépendra de l'effet dominant dans le temps.

Généralement, la problématique de l'offre du travail (taux de participation) se caractérise au Maroc par le fait que la population inactive qui peut être considérée comme une offre additionnelle marginale se retire ou transite vers l'activité en fonction de la conjoncture économique⁵⁹.

L'effet des flexions conjoncturelles des taux d'activité l'emporte sur l'effet de la transition démographique. En effet, des flux et des mécanismes de compensation sont relevés entre différentes catégories de la population en âge d'activité (entre hommes et femmes, urbains et ruraux, emplois rémunérés et emplois non rémunérés, emploi et sous-emploi...) et qui semblent ne pas transiter nécessairement par le chômage. C'est ce qui explique l'association de taux d'activité et taux de chômage des jeunes à des niveaux relativement stables.

Dans l'avenir, la problématique de l'emploi des jeunes pose un dilemme au Maroc. Soit que le pays connaîtrait une augmentation de l'offre additionnelle de travail (augmentation du taux d'activité) suite à une participation de plus en plus accrue des jeunes, en particulier, des femmes à l'activité économique, qui vient s'ajouter à un stock d'actifs non utilisés (chômeurs), qui continuera de s'accumuler. Il est difficilement envisageable d'atteindre des rythmes soutenus de croissance économique requis pour absorber le stock de chômeurs et l'offre additionnelle de travail.

Ainsi, l'absorption de cette main d'œuvre nécessiterait la création de plus d'emploi. C'est un enjeu majeur pour le Maroc. En plus de la pression quantitative sur le marché d'emploi, ce dernier pourrait également être fragilisé au regard de l'arrivée de jeunes mieux formés et exigeants en terme de modèle de consommation et de valeurs sociétales où l'emploi décent devrait se situer davantage au centre de leurs attentes.

Un autre scénario est la stabilisation du taux d'activité voire sa légère régression, ce qui entraîne une perte de création de la richesse (ressource sous-

59 la nécessité de développer le système d'information sur le marché du travail pour saisir la dynamique de transition entre l'activité et l'inactivité des personnes en âge d'activité, notamment les femmes et les jeunes qui ne sont ni à l'école ni au marché de l'emploi, et mieux appréhender la réalité du chômage déguisé d'une grande partie des jeunes notamment les diplômés qui occupent des emplois instables et inadéquats comme solution d'attente dans l'espoir d'emplois plus stables, mieux rémunérés et répondant à leur prétention professionnelle

utilisée), augmentant ainsi le ratio de dépendance dans l'économie avec des implications négatives sur la cohésion sociale. Dans ce contexte, il s'agit de bien exploiter l'aubaine démographique mais aussi analyser la qualité de l'offre potentielle du travail, et le déficit d'encadrement et de qualification à combler pour une utilisation optimale de ce capital humain.

II. Caractéristiques de l'emploi des jeunes

1. La structure de l'emploi des jeunes

La structure des jeunes actifs selon la situation dans la profession montre que 51% sont soit au chômage (18%), soit occupant un emploi non rémunéré (33,1%). Les jeunes salariés représentent 36,1% des actifs, dont 29,4% des salariés permanents. L'auto-emploi chez les jeunes actifs s'élève à 13%. Selon le sexe, si le salariat est le principal statut dans la profession des jeunes hommes actifs avec 39,1%, l'emploi non rémunéré occupe la première place pour les jeunes femmes actives (47%).

L'emploi non rémunéré diminue au fur et à mesure que le diplôme augmente. En effet, près de la moitié (47,1%) des jeunes actifs sans diplôme occupent un emploi non rémunéré. Ce pourcentage s'élève à 24,4% pour les jeunes ayant un diplôme moyen et seulement à 3% pour les jeunes ayant un diplôme supérieur. Ces derniers sont les plus touchés par le chômage avec un taux de 44,2. La situation du chômage des diplômés du niveau supérieur est beaucoup plus alarmante pour les jeunes femmes dans la mesure où la moitié parmi elles sont à la recherche d'un emploi.

Entre 2007 et 2012, l'emploi salarié des jeunes a enregistré une diminution au profit de l'auto-emploi. En effet, l'emploi salarié des jeunes a diminué de 12,7% en moyenne annuelle contre une augmentation de 4,6% de l'auto-emploi durant cette même période. L'emploi non rémunéré, quant à lui, a enregistré une baisse annuelle moyenne de 3,6% entre 2007 et 2012.

La durée de chômage atteint en moyenne 30,3 mois. Si cette moyenne est peu sensible selon le sexe, elle diffère selon le type de diplôme. En effet, la durée moyenne du chômage passe de 30 mois pour les jeunes n'ayant aucun diplôme à 31,8 mois pour ceux ayant un diplôme moyen et à 27,5 mois pour ceux ayant le niveau supérieur. La faible durée du chômage des jeunes ayant le niveau supérieur est imputable essentiellement à leur sortie tardive au marché de travail après de longues années passées aux études.

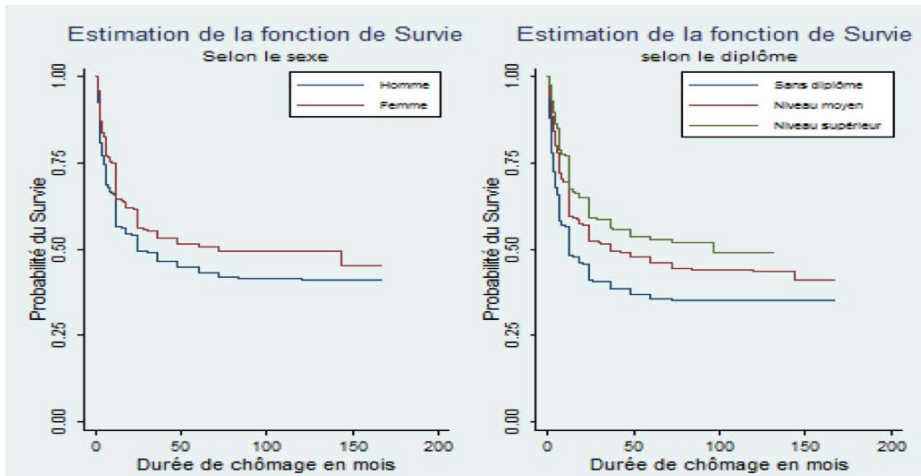
Tableau 1 : Durée de chômage en mois selon le diplôme et le sexe

	Sans diplôme	Diplôme moyen	Diplôme supérieur	Total
Masculin	28.6	31.5	27.4	30.1
Féminin	36.4	33.0	27.7	30.8
Total	29.9	31.8	27.5	30.3

Source : Calcul des auteurs basé sur les données de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (2012)

La prise en compte de la durée du chômage des jeunes insérés également (données censurées) montre que la probabilité de rester sans emploi décroît rapidement durant les 20 premiers mois du chômage et puis lentement au-delà. Cette baisse est beaucoup plus prononcée pour les jeunes hommes que pour les jeunes femmes (la fonction de survie dans le chômage des jeunes femmes domine celle des jeunes hommes) et pour les jeunes n'ayant aucun diplôme que pour ceux ayant un diplôme (la fonction de survie dans le chômage des diplômés du niveau supérieur domine celle des diplômés du niveau moyen et celle des jeunes n'ayant aucun diplôme). Il en ressort que le chômage frappe davantage les diplômés et notamment ceux du niveau supérieur ainsi que les jeunes femmes. Autrement dit, les femmes et les jeunes diplômés éprouvent des difficultés à sortir rapidement du chômage contrairement aux jeunes hommes et ceux n'ayant aucun diplôme.

Graph 2 : Estimation de la fonction de survie dans le chômage selon le sexe et le diplôme



Source : Calcul des auteurs basé sur les données de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (2012)

Si l'on désagrège davantage le type de diplôme, la situation des jeunes vis-à-vis de l'activité et de l'emploi change considérablement. C'est ainsi qu'au sein des diplômés du niveau supérieur, la situation de ceux qui ont un diplôme de grandes écoles ou instituts est meilleure que celle des diplômés de la faculté. Près de 85% des jeunes ayant un diplôme des grandes écoles ou instituts sont actifs, contre seulement 48,1% pour les jeunes ayant un diplôme de la faculté. Les jeunes ayant un diplôme de la faculté sont les plus touchés par le chômage. Un peu plus de la moitié d'entre eux (54%) sont au chômage contre 24,2% pour les jeunes ayant un diplôme des grandes écoles et instituts. La plus forte proportion des chômeurs parmi les lauréats de la faculté s'explique essentiellement par l'inadéquation entre la formation et l'emploi offert.

L'intermédiation : la transition de l'école à l'emploi

La durée du chômage des jeunes révèle que les mécanismes et les structures institutionnelles pour assurer la transition de l'école à l'emploi ne sont pas suffisamment développés. En effet, l'accès à l'emploi à travers les organismes spécialisés dans l'intermédiation ne dépasse pas les 10%, alors que le contact personnel et l'intermédiation des amis et de la famille reste le moyen préféré par les jeunes pour la recherche de l'emploi. L'enquête de la Banque Mondiale sur les jeunes (2011) révèle que sur 2880 jeunes questionnés, 407 connaissent l'existence de l'ANAPEC et seulement 26,2% ont cherché à bénéficier de ses services.

Le faible recours des jeunes aux organismes d'intermédiation dans l'emploi est également confirmé par les données de l'enquête nationale sur l'emploi que réalise le HCP. En effet, seulement 3,3% des jeunes à quête d'un emploi (chômeurs) ont déclaré, en 2012, avoir utilisé un organisme d'intermédiation dans l'emploi comme moyen principal de recherche de l'emploi.

Tableau 2 : Moyen d'accès des jeunes à l'emploi selon la nature du diplôme

Recherche d'emploi	Nature du diplôme						Total
	Diplôme	Enseig. Fond.	Enseig. Sec.	FP	Sup. Fac.	Sup. GE etInst.	
Contact personnel des	34,54	34,96	23,81	33,67	8,37	18,59	31,74
Famille, amis, connaissances	58,99	55,88	26,52	22,15	4,21	6,2	42,69
Passer des concours	0	2,3	20,71	9,41	41,24	19,81	7,64
Organisme spécialisé	0,1	0,91	4,76	7,75	10,56	8,62	3,34
Réponses aux annonces	0,2	3,19	22,43	25,77	34,94	45,25	11,68
Mokaf	3,04	1	0	0	0	0	1,06
Autres	1,69	1,05	0,61	1,18	0,68	1,53	1,17
Non Déclaré	1,45	0,71	1,16	0,07	0	0	0,68
Total	100	100	100	100	100	100	100

Source : Calcul des auteurs basé sur les données de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (2012)

2. Egalité femme/homme

L'indice de parité femme/homme se réduit au fur et à mesure que le diplôme s'élève. C'est ainsi que l'indice de parité de participation au marché de travail passe de 0,27 pour les diplômés de l'enseignement primaire, à 0,63 pour les diplômés de l'enseignement secondaire, à 0,80 pour les lauréats de la formation professionnelle, à 0,86 pour les ingénieurs et lauréats des grands instituts et à 0,89 pour les diplômés de la faculté. L'indice de parité femme/homme pour le taux de chômage dépasse pour les jeunes ayant au moins un diplôme. Cet indice affiche son maximum (1,72) pour les jeunes ayant le diplôme de l'enseignement secondaire (baccalauréat) et se situe à son niveau le plus bas (1,09) pour les diplômés de la faculté.

3. Adéquation de l'emploi à la formation des jeunes (niveau de compétence⁶⁰)

La ventilation des jeunes actifs occupés selon la nature de l'emploi montre que près des deux tiers parmi eux (63,4%) exercent des emplois à faible niveau de compétence, 33% des emplois à niveau de compétence moyen et seulement 3,7% des emplois à haut niveau de compétence. Ces pourcentages s'élèvent respectivement à 60,3%, 37,3% et 2,4% pour les jeunes hommes et à 72,6%, 20,0% et 7,4% pour les jeunes femmes.

L'interaction entre le diplôme et la nature de l'emploi montre que 69,3% des jeunes occupent des emplois qui correspondent bien à leur diplôme (la somme des nombres de la diagonale du tableau ci-dessous), 28,6% occupent des postes qui dépassent leurs compétences (sur-classement) et 2,1% occupent des postes au-dessous de leurs compétences (déclassement). Ces pourcentages s'élèvent respectivement à 69,3%, 28,6% et 2,1% pour les hommes et à 80,2%, 17,6% et 2,2% pour les femmes. Le faible taux de déclassement des jeunes s'explique par la forte proportion des jeunes sans diplôme et de ceux ayant un diplôme correspondant à un emploi à faible niveau de compétence. Par conséquent ces jeunes sont soit surclassés (34,5%) soit occupant des emplois qui correspondent à leur qualification (65,5%).

La structure de la nature de l'emploi exercé pour les diplômés de l'enseignement supérieur confirme l'inadéquation entre la formation et l'emploi exercé. Cette inadéquation est beaucoup plus nette pour les jeunes lauréats de la faculté que pour les jeunes ingénieurs. En effet, 86% des jeunes lauréats de grandes écoles/instituts exercent des emplois qui correspondent à leur qualification, contre seulement 57,7% pour les jeunes lauréats de la faculté.

Selon le sexe, un peu plus de la moitié (51,8%) des jeunes hommes lauréats de la faculté sont déclassés par rapport à leur qualification contre 33,3% de leurs homologues femmes.

60 Le niveau de compétence a été approché à partir de la catégorie socioprofessionnelle. C'est ainsi, la catégorie « haut niveau de compétence » regroupe les responsables hiérarchiques, les cadres supérieurs et les cadres moyens ; celle « compétence moyenne » regroupe les employés, les commerçants, les artisans et les ouvriers qualifiés et les conducteurs d'engins et d'installations ; et celle « compétence faible » regroupe les « exploitants agricoles, les ouvriers et manœuvres agricoles, les manœuvres non agricoles.

Tableau 3 : Correspondance⁶¹ entre les niveaux de diplôme et les niveaux de l'emploi

	Hommes				Femmes				Ensemble			
	CF	CI	CE	Tot	CF	CI	CE	Tot	CF	CI	CE	Tot
Sans diplôme	37.4	14.4	0.0	51.8	57.3	5.6	0.0	62.9	42.5	12.2	0.0	54.6
Dip. Enseig. Fond.	21.2	16.4	0.1	37.7	14.1	7.6	0.4	22.1	19.4	14.2	0.2	33.8
Dip. Enseig. Secon.	0.3	1.0	0.1	1.4	0.4	1.4	0.3	2.0	0.3	1.1	0.1	1.5
Dip. FP.	1.2	5.1	1.3	7.6	0.8	4.5	3.8	9.0	1.1	4.9	1.9	7.9
Dip. Sup. Fac.	0.1	0.4	0.5	1.0	0.1	0.9	2.0	2.9	0.1	0.5	0.8	1.5
Dip. Sup. GE et Inst.	0.0	0.1	0.5	0.6	0.0	0.1	1.0	1.1	0.0	0.1	0.6	0.7
Total	60.3	37.3	2.4	100	72.6	20.0	7.4	100	63.4	32.9	3.7	100

CF : compétence faible ; CI : compétence intermédiaire ; CE : compétence élevée

4. Emploi des Jeunes salariés et type de contrat : Protection de l'emploi

La ventilation de l'emploi des jeunes salariés et le type de contrat montre que leur emploi n'est pas protégé. En effet, seulement un cinquième des jeunes salariés ont un contrat de travail. Les jeunes femmes salariées sont plus protégées que leurs homologues hommes par ce que les hommes sont plus exposés à l'emploi précaire. Un peu plus d'un tiers (35,4%) parmi elles ont un contrat de travail contre seulement 16,4% pour les jeunes hommes.

Le degré de qualification des jeunes salariés impacte positivement leur accès à un travail protégé. C'est ainsi que 6,7% des jeunes n'ayant aucun diplôme ont conclu un contrat de travail avec leurs employeurs. Ce pourcentage s'élève à 14,7% pour les jeunes ayant un diplôme de l'enseignement fondamental, 55,4% pour ceux qui ont un diplôme secondaire et atteint son maximum pour les lauréats de grandes écoles et instituts (92,1%). L'avantage des jeunes femmes en termes d'accès à un emploi protégé, comparativement aux jeunes hommes, est encore manifeste selon le type de diplôme. Si l'on excepte les diplômes délivrés par les facultés et dans une moindre mesure les diplômes de l'enseignement

61 La correspondance de l'adéquation entre l'emploi occupé et le degré de qualification est basée sur la nomenclature de l'ISCO (International Standard Classification of Occupations) <http://dx.doi.org/10.1787/047356310255>.

secondaire, la proportion des jeunes femmes salariées ayant un contrat de travail avec leurs employeurs est plus importante que celle des jeunes hommes (Voir Tableau 7 en Annexe).

III. Analyse multivariée

Nous complétons l'analyse descriptive de la situation des jeunes dans le marché du travail par l'analyse des déterminants de la position des jeunes dans le marché du travail à travers un modèle Logit multinomial. La probabilité d'être dans une situation donnée dans le marché de travail s'écrit de la façon suivante :

$$P_j = \text{Prob}(y_i=j) = \frac{\exp(x_i\beta_j)}{1 + \sum_{k=1}^m \exp(x_i\beta_k)}$$

Dans ce cadre, une modalité de la variable dépendante est exclue et sert comme modalité de référence. Dans notre cas, la variable de référence étant le chômage. Les autres modalités de la variable dépendante sont 1) inactivité, 2) salarié permanent, 3) salarié occasionnel, 4) auto emploi et 5) travail non rémunéré. Toutes les interprétations des coefficients se font par rapport à la modalité de référence.

Les variables explicatives introduites dans le modèle concernent essentiellement les caractéristiques individuelles : âge de l'individu, le sexe et le type de diplôme. Pour le type de diplôme, la référence étant les individus n'ayant aucun diplôme et les autres modalités concernent le diplôme de l'enseignement fondamental, le diplôme de l'enseignement secondaire, le diplôme de la formation professionnelle, le diplôme supérieur des facultés et le diplôme supérieur des grandes écoles et instituts. A cela, nous avons ajouté également une variable croisée entre le sexe de l'individu et le fait d'avoir un diplôme. Le milieu de résidence et la région variables du milieu environnemental et d'autres variables relatives au niveau de vie des ménages (quintile des dépenses) et la profession du chef de ménage (niveau de qualification) ont été également introduits dans le modèle comme variables de contrôles. Les résultats de l'estimation sont présentés dans les tableaux 9 et 10 en Annexe.

Les résultats du modèle confirment la prévalence de l'inactivité, du chômage et du travail non rémunéré chez les jeunes femmes par rapport aux jeunes hommes sur les autres situations dans le marché du travail. En effet, pour la variable sexe (femme), seules les modalités « inactivité » et « travail non rémunéré » ont des coefficients négatifs. En d'autres termes, par rapport au chômage, les femmes sont généralement dans une situation d'inactivité ou

exercer un emploi non rémunéré en tant qu'aides familiales que les jeunes hommes. Ces résultats corroborent ceux obtenus par les statistiques descriptives où près de 79% des jeunes femmes sont inactives et 44% des actives occupent un travail non rémunéré.

Les signes négatifs des autres statuts dans le marché du travail montrent que les jeunes hommes ont plus de chance d'occuper un emploi permanent ou occasionnel ou d'être auto-employé que les femmes. En termes d'effets marginaux, le fait d'être jeune homme augmente ses chances d'être un salarié permanent de 30%, un salarié occasionnel de 6% et un employeur ou indépendant de 9%.

Le niveau du diplôme obtenu impacte significativement la situation des jeunes sur le marché du travail. Par rapport aux non diplômés, les jeunes ayant un diplôme de l'enseignement fondamental ou celui de l'enseignement secondaire sont plutôt dans la situation de l'inactivité que dans d'autres situations. En effet, en comparaison avec un jeune sans diplôme, le jeune ayant le diplôme de l'enseignement fondamental se voit sa probabilité d'être inactif augmenter de 36,3%, celles d'être en chômage, salarié permanent, salarié occasionnel, auto-employé et travailleur non rémunéré de diminuer respectivement de 5,5%, 13,4%, 1,5%, 2,7% et 13,2%.

Pour les diplômés de la formation professionnelle, leur probabilité d'être au chômage augmente de 15% et celle d'être salariés à titre permanent de 2,8%. La formation dispensée à ces jeunes est sollicitée sur le marché du travail et notamment dans le secteur privé, mais la structure du marché du travail ne pourrait pas absorber tous les lauréats de la formation professionnelle qui sont de plus en plus nombreux, ce qui expliquerait un fort taux de chômage de ces diplômés.

S'agissant des diplômés de l'enseignement supérieur, les résultats du modèle montrent que par rapport à la modalité de référence « chômage », les lauréats de grandes écoles et instituts sont de moins en moins inactifs et de moins en moins dans les autres statuts d'activité. En d'autres termes, la probabilité des lauréats de grandes écoles et instituts d'être en chômage augmente de 4,2%, celle d'être inactifs de 3,5% et celle d'être salariés à titre permanent de 3,6%. De tels résultats corroborent ceux obtenus dans l'analyse descriptive et selon lesquels, les diplômés de l'enseignement supérieur trouvent de plus en plus des difficultés à s'insérer dans le marché de l'emploi. En effet, leur exigence en termes du salaire et en termes du secteur de l'emploi prolongent leur durée de chômage. Pour les diplômés des facultés, la probabilité qu'ils soient dans la situation d'inactivité augmente de 21% alors que la probabilité qu'ils soient dans d'autres situations y compris le chômage diminue.

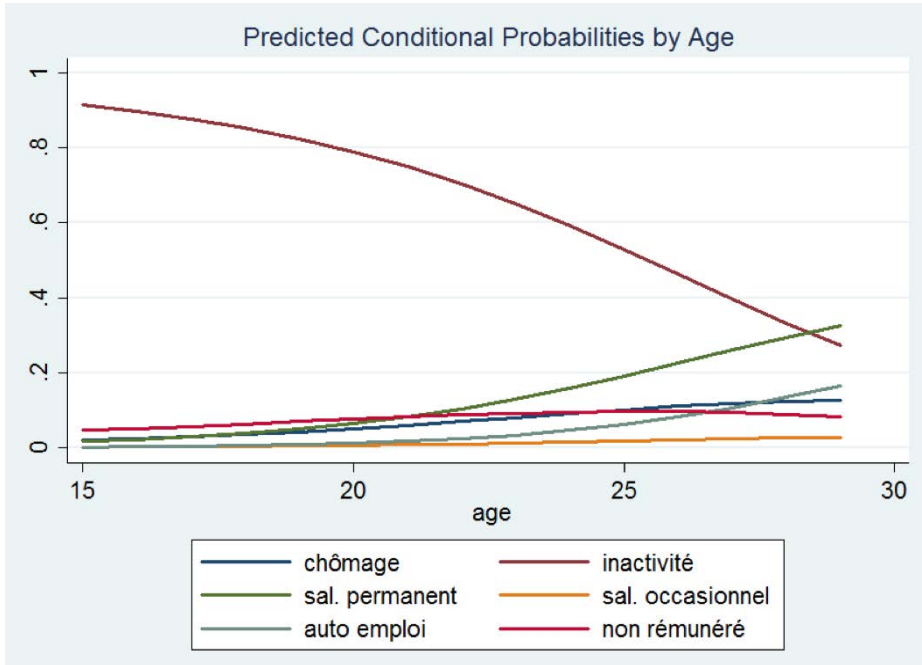
L'analyse des coefficients des différentes situations des jeunes sur le marché du travail selon le type de diplôme montre que l'emploi salarié permanent est une caractéristique des lauréats de grandes écoles et instituts et que l'emploi salarié occasionnel, l'auto emploi et l'emploi non rémunéré sont plus prédominants chez les jeunes à faible niveau de diplôme. Ces résultats confirment également les conclusions de l'analyse descriptive menée dans les sections précédentes.

L'interaction entre le sexe du jeune et le diplôme montre que le fait d'avoir un diplôme réduit les différences entre les femmes et les hommes en matière d'inactivité et en matière également d'accès à un emploi non rémunéré. En effet, les signes des coefficients des variables d'interaction au niveau de ces deux modalités sont opposés aux signes des coefficients de la variable sexe de l'individu. Pour les autres statuts, le fait d'avoir un diplôme ne réduit pas les différences entre les sexes : les jeunes femmes sont moins susceptibles que les jeunes hommes d'être salariées ou auto-employées, peu importe le niveau de diplôme.

Toutes choses égales par ailleurs, la probabilité d'être inactif diminue au fur et à mesure que l'âge augmente tandis que les probabilités d'avoir d'autres statuts augmentent mais de façon différenciée. C'est à partir de l'âge de 20 ans que l'on enregistre une baisse spectaculaire de l'inactivité qui est compensée par une augmentation plus importante pour les statuts « emploi salarié permanent » et « auto-emploi ».

Le chômage à son tour augmente avec l'âge mais il se stabilise à partir de l'âge de 28 ans. Quant à l'emploi non rémunéré, il s'agit de relever qu'il augmente timidement en fonction de l'âge et connaît un repli à partir de 25 ans. En d'autres termes, plus la jeune avance dans l'âge plus la probabilité qu'il décroche un emploi sécurisé et décent augmente.

Graphe 3 : Probabilité du positionnement du jeune dans le marché du travail selon l'âge



Source : Calcul des auteurs basé sur les données de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (2012)

L'analyse de la situation des jeunes sur le marché du travail selon le milieu de résidence montre que les ruraux sont plus susceptibles d'être des travailleurs non rémunérés, puis des salariés occasionnels, des travailleurs indépendants et enfin des inactifs que des chômeurs. En termes d'effets marginaux, le fait de résider en milieu rural qu'en milieu urbain diminue la probabilité d'être chômeur de 3,3%, inactif de 12,5% et salarié permanent de 3,8% et augmente celle d'être un travailleur non rémunéré de 18,2%. Il en ressort que, vu le caractère conjoncturel de l'activité agricole en milieu rural, l'emploi non rémunéré est plus prépondérant en milieu rural qu'en milieu urbain et l'accès à l'emploi permanent est plus facile en milieu urbain que dans les zones rurales.

Selon la région, l'exercice d'une activité salariale de façon permanente est plus prépondérant dans les régions "Grand-Casablanca", "Rabat-Salé-Zemmour-Zaer" et "Fès-Boulemane" que dans les autres régions. Ces trois régions se distinguent par une forte concentration des entreprises privées structurées et des administrations publiques qui contribuent à la création de l'emploi notamment pour les jeunes. Quant à l'emploi occasionnel des jeunes, il s'agit de relever qu'il est plus élevé dans des régions à forte dominance

rurale. C'est le cas notamment des régions de "Marrakech-Tansift-Al Haouz", "Meknès-Taflalet" et "Oriental". Ces régions créent généralement des emplois saisonniers et occasionnels dans le secteur agricole qui reste dépendant des aléas climatiques.

D'un autre côté, l'emploi indépendant et l'emploi non rémunéré restent également une alternative des jeunes marocains dans toutes les régions et ce en comparaison avec les régions du Sud pour sortir du chômage. En effet, tous les coefficients des variables dummies des régions des modalités relatives à l'emploi indépendant et à l'emploi non rémunéré sont positifs et largement significatifs.

En termes d'effets marginaux, par rapport aux régions du Sud, le fait de résider dans la région "Grand-Casablanca" augmente la probabilité des jeunes d'exercer un emploi salarié de façon permanente de 6,9% et le fait de résider dans la région "Marrakech-Tansift-Al Haouz" augmente la probabilité des jeunes d'occuper un emploi salarié occasionnel de 3,5%. Les jeunes des régions de "Chaouia-Ourdigha", "Doukala-Abda" et "Taza-Al Hoceima-Taouate" ont respectivement 12,0%, 10,5% et 10,3% de probabilités de plus que les jeunes issus des régions du Sud d'être d'exercer des emplois non rémunérés.

Le niveau de qualification de l'emploi du chef de ménage et le niveau de vie du ménage dans lequel vit le jeune semblent également avoir un effet sur son positionnement sur le marché de travail. Par rapport aux jeunes dont le chef du ménage est un emploi hautement qualifié (responsable hiérarchique ou cadre supérieur), les jeunes dont le chef de ménage exerçant un emploi peu ou non qualifié ou n'exerçant aucun emploi ont plus de risque de sombrer dans le chômage que d'être inactifs. Par contre, ils ont plus de chance d'exercer un emploi rémunéré ou non que d'être en situation de chômage que leurs homologues ayant à leur tête une personne dont l'emploi est hautement qualifié. Ce résultat pourrait-être expliqué par le fait que les jeunes dont le chef de ménage a un emploi hautement qualifié sont sélectifs en termes de l'emploi proposé alors que les autres jeunes acceptent tout emploi leur permettant d'échapper à l'inactivité pour subvenir à leurs besoins.

Selon le niveau de vie des ménages dans lesquels vivent les jeunes, approché par les quintiles des dépenses de consommation, les jeunes issus des ménages aisés ont plus de chance d'exercer un emploi de tout type (salarié, indépendant ou non rémunéré) ou de rester en inactivité que de rester au chômage par rapport aux jeunes issus des ménages pauvres. Ceci pourrait-être expliqué par les relations sociales dont jouissent les ménages aisés (capital social) permettant de faciliter l'insertion de leurs jeunes membres dans le marché de travail.

A la lumière de l'analyse ci-dessus, deux questions majeures méritent d'être

discutées de manière approfondie : (i) y a-t-il vraiment une pénurie du capital humain au Maroc ? ; (ii) est ce que la configuration actuelle de l'économie marocaine et, par conséquent, le rythme de la croissance économique et son contenu en emplois (quantité et qualité), nécessitent réellement un capital humain plus qualifié que celui disponible actuellement sur le marché du travail ?

Par rapport à la première question, il est vrai que pour certains nouveaux métiers, en particulier dans des secteurs émergents, il est difficile de trouver localement les profils recherchés. Certes, l'accumulation du capital humain dépend de l'intensité du capital dans le processus de production, qui dépend à son tour du choix de la diversification. Le Maroc a fait un choix dans l'investissement au cours de la dernière décennie pour la réorientation de l'activité industrielle vers des nouveaux métiers, comme l'automobile et l'aéronautique, des activités intensives en capital qui nécessitent un capital humain plus qualifié.

Cependant, les efforts d'investissement ont été beaucoup plus concentrés dans le secteur de la construction, attirant ainsi les financements intérieurs ainsi qu'extérieurs vers les bâtiments et travaux publics. Le secteur industriel n'a malheureusement pas connu le même essor et son intensité capitalistique est restée faible pour permettre de renforcer la productivité de l'emploi et élever sa contribution à la création de la richesse nationale.

Concernant la deuxième question, l'analyse du contenu en emplois de la croissance fait apparaître que le tissu économique ne crée pas suffisamment d'emplois pour absorber l'offre additionnelle du travail, aussi une bonne partie des emplois créés sont faiblement qualifiés. Par ailleurs, force est de constater qu'en termes de qualifications de l'emploi, plus des deux tiers de la population active occupée n'ont aucun diplôme, et la grande majorité des nouveaux emplois créés bénéficie aux actifs sans diplôme ou ceux titulaires d'un diplôme de niveau moyen, poussant ainsi les adultes avec un niveau d'éducation élevé à accepter des emplois avec moins d'exigences éducatives. Dans le secteur informel, qui contribue à hauteur de 40% de l'emploi total, la majorité des emplois créés sont également de faible qualification.

En fait, le Maroc avec une structure économique qui est restée inclinée vers les secteurs non échangeables (construction) a vu leur intensité capitalistique s'améliorer en faisant face à de plus grandes exigences d'investissement et de demande de financement, au détriment du secteur des échangeables (secteur industriel) qui a vu exactement le processus contraire. Ceci renvoie donc au choix des secteurs économiques à développer pour non seulement créer de la richesse, mais aussi des emplois décents. Ceci est de nature à rendre l'investissement dans l'éducation plus rentable et d'accroître l'accumulation

et l'utilisation d'un capital humain plus qualifié éléments nécessaires pour le renforcement de la productivité et de la compétitivité de l'économie.

IV. Transition démographique et transformation du tissu productif

Sur la période 2007-2012, l'économie marocaine a réalisé une croissance moyenne de l'ordre de 4,1% et la plus forte croissance a été enregistrée en 2008 avec un taux de 5,6%. Durant cette période, si l'on exclut l'année 2007, l'emploi des jeunes a enregistré une croissance négative allant de -0,3% en 2008 à -4,25% en 2012. Ceci a engendré une élasticité négative de la création d'emploi des jeunes par rapport à la croissance économique durant cette période. Il en ressort que la croissance économique est de moins en moins intensive en main d'œuvre jeunes.

La baisse de l'emploi des jeunes au fil du temps est le résultat essentiellement de la baisse de leur participation au marché du travail⁶². En effet, l'effectif des jeunes actifs a diminué de -0,2% en 2008 et de -3,5% en 2012. La baisse de l'emploi des jeunes de façon plus que proportionnelle que l'activité des jeunes, a entraîné une aggravation du chômage des jeunes qui se situe à 18% en 2012 contre 16,8% en 2010. En comparaison avec la moyenne nationale qui ne dépasse pas 10%, le taux de chômage des jeunes reste le plus élevé au Maroc.

Tableau 4 : Indicateurs de la croissance économique et de l'emploi des jeunes

Année	Croissance PIB	Croissance de l'emploi des jeunes	Elasticité Croissance Emploi des jeunes	Accroissement annuel de la population des jeunes	Croissance de la population des jeunes actifs	Taux de chômage des jeunes
2007	2.7	0.47	0.17	1.4	1.34	17.4
2008	5.6	-0.30	-0.05	1.1	-0.2	17.5
2009	4.8	-1.45	-0.30	0.8	-2.0	17.0
2010	3.6	-0.31	-0.09	0.5	-0.6	16.8
2011	5.0	-1.90	-0.38	0.2	-1.3	17.3
2012	2.7	-4.25	-1.57	-0.04	-3.5	17.9

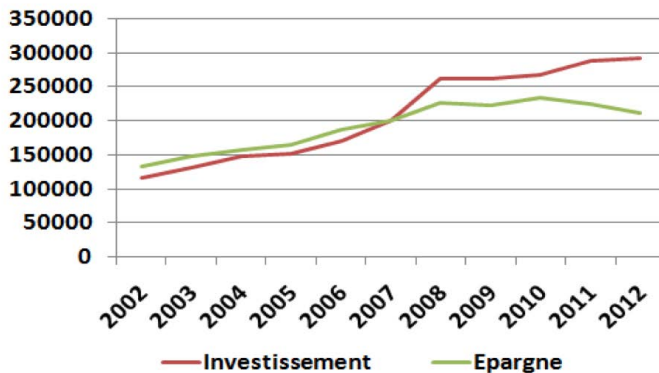
Source : HCP, données de la comptabilité nationale et données de l'enquête nationale sur l'emploi.

⁶² La baisse de la participation des jeunes au marché du travail est due principalement à l'augmentation des taux nets de scolarisation dans le secondaire et le supérieur.

Cette contre-performance s'explique par des signes de retournement de tendance des performances économiques, qui ont commencé à se faire sentir depuis l'année 2007 où la croissance économique n'a pas dépassé 2,7% et les pressions sur les équilibres macroéconomiques ont commencé à s'accroître. Certes, les recettes fiscales exceptionnelles, les bonnes années agricoles et l'amélioration conjoncturelle des exportations (2008-2010) ont permis d'apaiser et de retarder les tensions sur les équilibres macroéconomiques. Cependant, l'aggravation du déficit du compte courant qui a atteint 10% du PIB et du déficit budgétaire qui s'est élevé à 7,6% du PIB en 2012 témoignent des vulnérabilités structurelles de l'économie nationale.

Dans ce contexte, un ajustement des composantes de la demande intérieure a été observé. La croissance de l'investissement a marqué une décélération avec des taux négatifs en 2010 et 2012, et la croissance économique n'a pas dépassé 2,7% en 2012 et 2,5% en 2014. Le rétablissement des équilibres macroéconomiques a forcé l'Etat de revoir sa politique de compensation et les crédits à l'économie ont connu une décélération (avec une croissance de moins de 4% au cours des dernières années). Au fait, le modèle de croissance basé sur la demande intérieure, a un effet pervers sur l'emploi à travers ses implications sur la balance commerciale et la dégradation de l'épargne nationale (voir graphique).

Graphe 4 : Evolution de l'épargne et l'investissement (contrainte de financement)



Source : HCP, données de la comptabilité nationale.

Au-delà des effets de l'ajustement de la demande suite à l'impact de la crise économique de 2008, la situation de l'emploi des jeunes au niveau agrégé reste caractériser essentiellement par un recul de leur emploi et une stagnation voire

même une aggravation de leur chômage. Au fait, le changement de structure de la demande de travail quantitativement et qualitativement s'explique par les mutations du tissu productif. L'analyse de l'emploi des jeunes par secteur montre qu'en 2012, la ventilation de l'emploi des jeunes selon le secteur d'activité montre que le secteur « Agriculture, forêt et services annexes » attire 43,6% des jeunes, suivi par le secteur « commerce » (15,2%), « Industries de transformation » avec un taux de 12,2% dont 4,7% pour « Industrie du textile et de cuir », « Bâtiment et travaux publics » (11,7%).

Le rapport entre la part de l'emploi du secteur dans l'emploi total et la part de sa valeur ajoutée sur la valeur ajoutée globale, montre que ces derniers secteurs ont une plus forte intensité de l'emploi des jeunes. En effet, l'intensité de l'emploi des jeunes atteint 3,42 dans le secteur « Agriculture, forêt et services annexes », 2,02 dans « Industrie du textile et du cuir », 1,82 dans « Bâtiment et travaux publics » et 1,47 dans le « Commerce ». Ces secteurs sont généralement intensifs en main d'œuvre moins qualifiée.

Malgré l'importance relative de ces secteurs dans l'emploi total, la destruction nette de l'emploi dans ces secteurs ne cesse d'augmenter. En effet, entre 2007 et 2012, le secteur « Agriculture, forêt et activités annexes » a perdu en moyenne annuelle 2,9% de l'emploi total des jeunes, celui de « industrie du textile et du cuir » 10,1% et « commerce » (0,2%).

A l'opposé, les secteurs ayant connu une croissance et une intensification de l'emploi des jeunes durant la période 2007-2012 sont : « Bâtiment et travaux publics » (+4,21%), « Transports » (+3,4%), « Hôtels et Restaurants » (+7,0%), « Electricité, gaz et eau » (+3,26%). La création nette de l'emploi des jeunes dans ces secteurs n'a pas pu combler le déficit enregistré par la destruction nette de l'emploi des jeunes dans les secteurs intensifs en main d'œuvre des jeunes, ce qui a engendré une baisse annuelle moyenne de l'emploi total des jeunes durant cette période de l'ordre de 1,7% et une aggravation du chômage des jeunes (18%).

Sur le volume total de l'emploi au Maroc, l'emploi des jeunes n'en représente que 30,1% en 2012. Cette proportion diffère selon les secteurs d'activité. C'est ainsi que les jeunes sont plus présents dans le secteur « Industrie mécanique, métallurgique et électrique » avec 41% de l'emploi total, suivi par les secteurs « Postes et télécommunications » (37,7%), « Autres industries manufacturières » (37,1%), « Bâtiment et travaux publics » (35,7%) et « Hôtels et restaurants » (35,5%). La faible présence des jeunes est observée dans « Administration publique générale et sécurité sociale » (8,8%) et « Education, santé et actions sociale » (13,2%).

L'analyse de l'emploi des jeunes selon d'activité agrégé montre que 43,6%

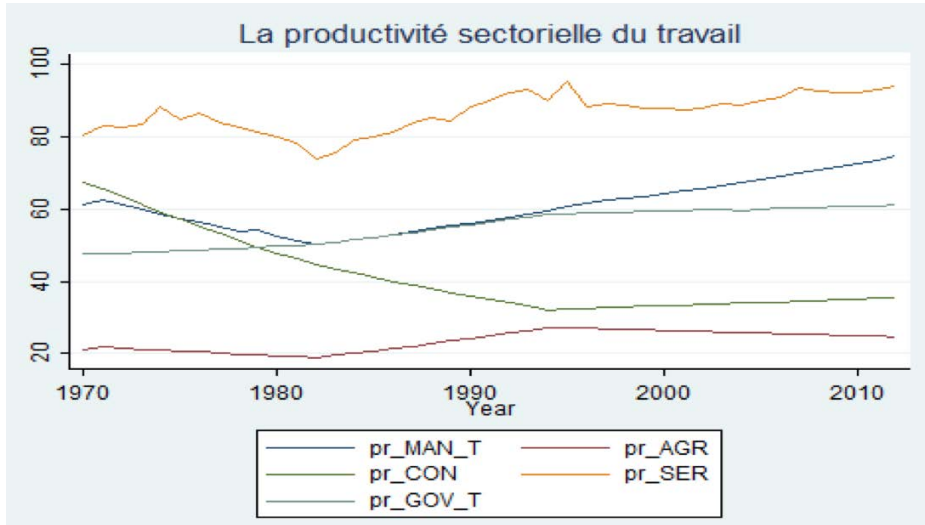
des jeunes actifs sont dans l'industrie ou dans le secteur privé des services et 36,4% dans l'agriculture. Seuls 2,2% parmi eux exercent dans le secteur public. L'emploi dans le secteur public diffère sensiblement selon le sexe et significativement selon le type de diplôme. Moins de 2% des jeunes hommes actifs sont dans le secteur public et 2,9% pour les femmes. Si l'emploi dans le secteur public est quasi-inexistant chez les jeunes sans diplôme, il représente 15% chez les diplômés de la faculté et 13,4% chez les diplômés de grandes écoles et instituts. Les jeunes femmes sans aucun diplôme sont majoritairement dans l'Agriculture (78,1%) et celles qui ont un diplôme de grandes écoles sont dans l'industrie et secteur privé des services (53,6%) et dans la fonction publique (18,7%).

Il en ressort que le secteur public ne peut pas absorber les flux des jeunes diplômés qui arrivent chaque année sur le marché de travail. La faible création d'emploi dans le secteur public et la faible capacité du secteur privé à créer de l'emploi qualifié ont conduit donc à une hausse du chômage des jeunes, en particulier des diplômés. En fait, l'amélioration de la croissance suite aux politiques publiques expansionnistes des années passées, n'a pas été accompagnée par un changement notable des structures économiques, en faveur des activités à haut contenu technologique. Les secteurs de l'agriculture, du BTP et des services qui participent pour 80% de la valeur ajoutée totale continuent d'être les principaux moteurs de la croissance économique. Leurs croissances durant la décennie 2000 ont atteint respectivement 5,8%, 7,2% et 5%, alors que celle du secteur industriel n'a pas dépassé 3%.

Ces secteurs se distinguent également par la faiblesse de leurs multiplicateurs d'emploi et notamment d'emploi qualifié. Avec une création de 10 emplois directs l'agriculture ne crée que 2 emplois indirects, le Bâtiment et travaux publics 1,2 et les services 3. Intensifs en emploi, ils participent peu, aussi directement qu'indirectement, au recrutement de la main d'œuvre qualifiée. En moyenne, 65% de l'emploi cumulé créé par ces secteurs s'adresse à une main d'œuvre sans qualification et pour 30% à des aides familiales. Il est remarquable à cet égard que le secteur de l'industrie qui crée autant d'emploi direct qu'indirect et a vocation à mieux valoriser les qualifications, a connu une baisse de sa part dans la valeur ajoutée totale qui a régressé de 18% en 2000 à 13% en 2012.

La prédominance du faible niveau de la qualité et de la quantité de l'emploi des jeunes renvoie donc à la structure de l'économie nationale dont le niveau de productivité de ses composantes sectorielles reste faible.

Graph 5 : La productivité sectorielle du travail



Source : HCP, données de la comptabilité nationale et données de l'enquête nationale sur l'emploi.

Les écarts de productivité du travail entre les différents secteurs sont généralement très grands. La productivité du travail dans le secteur des services modernes (banques, assurances, etc.) est près de 11 fois plus grande que la productivité dans l'agriculture. Au fait, les écarts de productivité reflètent les différences dans le stock de capital physique, ou des différences dans les compétences de la main-d'œuvre. Le dualisme économique est endémique et les activités les moins productives impactent négativement la productivité globale de l'économie.

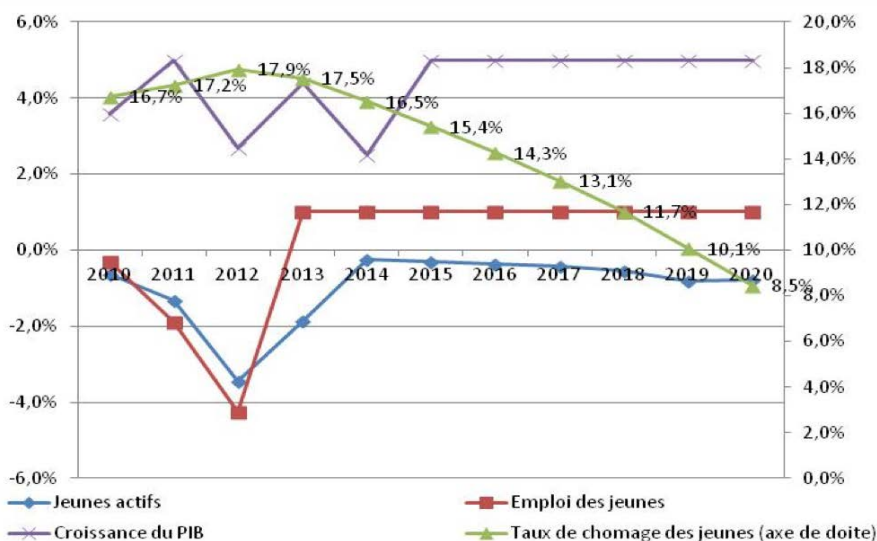
En principe les écarts de productivité entre les secteurs devraient inciter l'afflux de la main d'œuvre des secteurs traditionnels, à faible productivité (comme l'agriculture et les petits services) vers des secteurs modernes comme l'industrie. Ce qui est souvent observé au Maroc c'est la transition vers des activités de faible productivité comme le BTP ou les services de commerce et les activités de l'informel. Au fait, l'économie n'a pas connu un processus d'industrialisation permettant d'absorber le surplus de la d'œuvre qui a continué à transiter entre agriculture, BTP et services de commerce.

Comme l'a souligné Dani Rodrik, un agriculteur peut se transformer facilement pour travailler dans une usine de textile, alors que, le travail dans une banque ou une société d'assurance demande un investissement substantiel de formation. C'est ce processus qui entraîne l'augmentation de la productivité globale de l'économie, parce que plus de sa main-d'œuvre devient employer

dans les secteurs modernes. Deuxièmement, l'écart de productivité entre les parties traditionnelles et modernes de l'économie se contracte, et le dualisme diminue progressivement.

Ce processus qui devrait accélérer la croissance économique se trouve handicapé par des contraintes structurelles liées à l'efficacité de l'investissement au Maroc en liaison avec la sous-utilisation de la main d'œuvre qualifiée, le manque de financement (faible niveau d'épargne), une décélération du processus d'urbanisation et les rigidités des structures productives (distorsion des prix), qui sont les principales contraintes qui handicapent la convergence de l'économie vers un sentier de croissance forte.

Graph 6 : Projections de l'emploi des jeunes à l'horizon 2020



Source : HCP, données de la comptabilité nationale et données de l'enquête nationale sur l'emploi.

Conclusion

L'emploi des jeunes constitue une préoccupation majeure des pouvoirs publics. En effet, cette catégorie de la population est la plus vulnérable au chômage. Les dernières données du marché du travail montrent que le taux de chômage des jeunes de 15-24 ans (22,8%) représente plus que le double du taux de chômage national (9,0%) et atteint un niveau record parmi les jeunes diplômés. Les jeunes chômeurs peinent à trouver rapidement un emploi dans la mesure où la durée de leur chômage est longue. Ce qui atteste qu'il y a une dévalorisation du capital humain et une exposition au risque d'exclusion du marché du travail, surtout pour les jeunes diplômés.

Cette étude a montré également que les jeunes sont les plus touchés par la précarité du travail, surtout les moins qualifiés d'entre eux qui exercent dans le secteur non structuré et en milieu rural, en particulier les jeunes femmes et les jeunes non diplômés.

Le Maroc a encore besoin d'une croissance forte pour pouvoir absorber les vagues de populations jeunes qui entrent chaque année dans le marché du travail malgré la décélération du rythme de croissance de la population active de 15-29 ans. Dans ce contexte l'infléchissement du taux de chômage des jeunes qui se situe actuellement autour de 17%, nécessite la réalisation d'une croissance économique au-dessus d'un taux de 5% annuellement. Sous une autre hypothèse où le taux d'activité, qui a connu une baisse dans les dernières années pour atteindre aujourd'hui 42%, renoue avec son niveau de 2007 (47%), la croissance économique devrait être encore plus forte pour que le chômage ne prenne une tendance ascendante.

Références bibliographiques

Agénor J.P. et El Aynaoui K. (1997). Participation, choix occupationnel et gains sur un marché du travail segmenté : une analyse appliquée au cas du Maroc. Document de travail N° 18, Centre d'économie du développement, Université Montesquieu-Bordeaux IV. 33 p.

Claudio E. Montenegro et Harry Anthony Patrinos (2014). Comparable Estimates of Returns to Schooling around the World. Policy Research Working Paper 7020

Conseil Economique et Social (2011), "Rapport d'étape sur l'emploi des jeunes au Maroc"

David N.F. Bell et David G. Blanchflower (2011) "Youth Unemployment in Europe and the United States" - IZA DP No. 5673

Franck Armel MBA EYENE et Madior FALL (2011), "Participation au marché du travail : Une étude comparative sur le Cameroun et le Mali ", AFRISTAT

Haut-Commissariat au Plan et Banque Mondiale (2017), "Le marché du travail au Maroc : défis et opportunités"

Haut-Commissariat au Plan (2014), "Activité, emploi et chômage 2013, résultats détaillés", Direction de la Statistique

Haut-Commissariat au Plan (2016), "Rapport relatif à l'étude sur le rendement du capital physique au Maroc".

Julien V. (2009), "Dani Rodrik, Nations et mondialisation. Les stratégies nationales de développement dans un monde globalisé". Paris : La Découverte, coll. « Textes à l'appui », 2008.

LASSASSI et HAMMOUDA (2009), "Déterminants de la participation au marché du travail et choix occupationnel : une analyse micro-économique appliquée au cas de l'Algérie ", Centre de recherche en économie appliquée pour le développement

Marco Stampini et Audrey Verdier-Chouchane (2011) "Labor Market Dynamics in Tunisia: The Issue of Youth Unemployment"- IZA DP No. 5611

World Bank (2012), "Promoting Youth Opportunities and Participation", Report No. 68731 –MOR

Annexes

Tableau 1 : Intensité du travail des jeunes et croissance de l'emploi des jeunes par secteur

	Emploi total des jeunes	VA (millions dh constant)	Intensité de l'emploi des jeunes	Croissance annuelle de l'emploi des jeunes	Croissance annuelle de la VA	Elasticité croissance emploi des jeunes
	2012			2007-2012		
Agriculture, forêt et services annexes	1377444	96,922	3.42	-2.90	8.86	-0.33
Pêche, aquaculture	24295	9,694	0.60	-1.80	6.79	-0.27
Industrie d'extraction	22643	40,373	0.14	14.58	58.53	0.25
Industries de transformation	384481	117,989	0.78	-5.87	8.25	-0.71
Industries alimentaires et tabac	44426	32,085	0.33	-1.47	15.06	-0.10
Industries du textile et du cuir	148924	17,716	2.02	-9.85	0.54	-18.10
Industrie chimique et parachimique	6857	23,903	0.07	-0.76	20.46	-0.04
Industrie mécanique, métallurgique et électrique	117006	23,158	1.22	-2.15	3.60	-0.60
Autres industries manufacturières (hors raffinage de pétrole)	66702	19,203	0.84	-3.77	3.53	-1.07
Electricité, gaz et eau	4950	22,194	0.05	5.36	5.83	0.92
Bâtiment et travaux publics	370866	48,970	1.82	4.37	6.28	0.69
Commerce	480158	78,759	1.47	-0.18	4.21	-0.04
Hôtels et restaurants	95623	19,329	1.19	7.23	4.11	1.76
Transports	73674	29,183	0.61	3.81	4.64	0.82
Postes et télécommunications	20483	28,218	0.17	-3.09	1.52	-2.04
Activités financières et assurances	16264	46,175	0.08	4.53	5.07	0.89

Immobilier, location et services rendus aux entreprises	44297	98,384	0.11	5.56	5.41	1.03
Administration publique générale et sécurité sociale	43783	74,259	0.14	-0.90	7.63	-0.12
Education, santé et action sociale	62044	79,223	0.19	-0.74	8.09	-0.09
Autres services non financiers	138140	10,740	3.10	-3.76	4.78	-0.79

Tableau 2 : l'évolution de l'emploi des jeunes dans l'emploi total selon les branches d'activité

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Agriculture, forêt et services annexes	38.5	37.7	37.2	36.4	35.8	34.1
Pêche, aquaculture	33.8	29.1	24.8	27.2	25.0	29.6
Industrie d'extraction	25.7	24.4	29.2	27.9	33.8	33.5
Industries de transformation	43.8	42.7	40.6	39.2	37.4	34.8
Industries alimentaires et tabac	35.5	32.8	31.7	31.3	32.3	29.1
Industries du textile et du cuir	45.1	43.1	40.9	40.1	37.2	32.5
Industrie chimique et parachimique	22.8	20.0	21.9	20.7	26.4	26.6
Industrie mécanique, métallurgique et électrique	49.2	49.1	46.8	44.9	41.1	40.9
Autres industries manufacturières (hors raffinage de pétrole)	41.9	43.4	40.2	37.6	38.3	37.1
Electricité, gaz et eau	10.7	11.4	12.9	16.4	13.1	13.1
Bâtiment et travaux publics	36.0	36.9	37.5	37.8	36.4	35.7
Commerce	33.8	33.0	32.5	31.4	30.6	30.1
Hôtels et restaurants	33.8	36.3	33.1	33.8	33.3	35.5
Transports	18.6	19.7	18.8	18.7	18.3	17.7
Postes et télécommunications	37.9	43.1	37.1	34.1	33.7	37.3
Activités financières et assurances	26.8	28.1	29.5	30.5	31.2	26.7
Immobilier, location et services rendus aux entreprises	27.8	28.9	26.5	27.3	24.5	24.8
Administration publique générale et sécurité sociale	9.2	9.4	8.3	9.1	9.7	8.8
Education, santé et action sociale	15.3	15.0	13.2	13.8	14.7	13.2
Autres services non financiers	30.4	28.0	29.0	27.9	25.1	23.4
Ensemble	34.2	33.6	32.8	32.4	31.4	30.1

Tableau 3 : Activité et emploi des jeunes selon le diplôme et le sexe

	Sans diplôme			Diplôme moyen			Diplôme supérieur			Total		
	Mas	Fém.	Tot	Mas	Fém.	Tot	Mas	Fém.	Tot	Mas	Fém.	Tot
Active	89.3	24.7	51.4	49.5	14.2	34.4	47	35.9	41.1	62.3	21.6	41.9
Inactive	10.7	75.3	48.6	50.5	85.8	65.6	53	64.1	58.9	37.7	78.4	58.1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Active												
Chômeur	9	4.7	7.8	22.1	27.4	23.1	39	50.2	44.2	17.3	19.8	17.9
Salarié permanent	27.1	14.1	23.4	31.5	34.9	32.1	45.5	46.3	45.9	30.5	26.1	29.4
Salarié Occasionnel	10.6	1.8	8.1	7.8	1.5	6.7	1.4	0.1	0.8	8.6	1.4	6.7
Auto-employé	16.2	6.9	13.6	15.5	5.9	13.8	9.7	2	6.1	15.4	5.7	12.9
Non rémunéré	37.1	72.5	47.1	23.1	30.3	24.4	4.4	1.4	3	28.2	47	33.1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : Calcul des auteurs basé sur les données de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (2012)

Tableau 4 : Structure de l'emploi des jeunes selon le secteur et le sexe

	Masculin	Féminin	Ensemble
Agriculture, forêt et pêche	38.59	61.33	44.34
Industrie extractive	0.940	0.05	0.720
Industrie alimentaire	1.370	1.50	1.410
Industrie textile	2.860	10.17	4.710
Autres industries manufacturières	7.070	2.95	6.030
Electricité, gaz et eau	0.180	0.09	0.160
BTP	15.53	0.49	11.73
Réparation	4.0	0.06	3.010
Commerce	14.94	4.03	12.18
Restauration et hôtellerie	3.230	2.41	3.020
Transport et télécommunications	3.420	1.67	2.980
Banques, assurances,	1.600	2.84	1.920
Services personnels e	3.270	5.08	3.730
Services sociaux fournis à la société	1.460	5.98	2.600

Administration générale	1.440	1.23	1.380
Activités mal désignées	0.0800	0.12	0.0900
Total	100.0	100.0	100.0

Source : Calcul des auteurs basé sur les données de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (2012)

Tableau 5 : Structure des jeunes selon le diplôme et le sexe

	Masculin	Féminin	Ensemble
Sans diplôme	32.89	46.17	39.56
Diplôme de l'enseignement fondamental	53.07	40.72	46.87
Diplôme de l'enseignement secondaire	5.36	6.38	5.87
Diplôme de la Formation professionnelle	6.31	3.86	5.08
Diplôme supérieur des Facultés	1.96	2.53	2.25
Diplôme supérieur des grandes écoles et des instituts	0.40	0.34	0.37
Total	100.00	100.00	100.00

Source : Calcul des auteurs basé sur les données de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (2012)

Tableau 6 : La situation des jeunes sur le marché de travail selon le diplôme et le sexe

Total	Jeunes			Jeunes actifs				Total
	Active	Inactive	Chômeur	Salarié permanent	Salarié occasionnel	Auto-emploi	Travailleur non rémunéré	
Sans diplôme	51.4	48.6	7.8	23.4	8.1	13.6	47.1	100
Dip. Enseig. Fond.	31.4	68.6	21.2	30.8	7.3	13.3	27.3	100
Dip. Enseig. Secon.	15.9	84.1	43.5	42.8	1.2	8.1	4.3	100
Dip. FP.	87.6	12.4	38.7	44.3	1.6	11.1	4.3	100
Dip. Sup. Fac.	48.1	51.9	53.9	37.9	0.7	5.4	2.1	100
Dip. Sup. GE & Inst.	84.6	15.4	24.2	66.2	0	9.6	0	100
Total	41.9	58.1	17.9	29.4	6.7	12.9	33.1	100
Hommes	Active	Inactive	Chômeur	Salarié permanent	Salarié occasionnel	Auto-emploi	Travailleur non rémunéré	Total
Sans diplôme	89.3	10.7	9	27.1	10.6	16.2	37.1	100
Dip. Enseig. Fond.	46.2	53.8	20.7	30.2	8.5	15	25.6	100
Dip. Enseig. Secon.	19.9	80.1	33.2	45.7	2	12.9	6.1	100
Dip. FP.	94.8	5.2	34.7	43.2	2.3	14.4	5.3	100
Dip. Sup. Fac.	51.4	48.6	51.4	33.3	1.4	9.9	3.9	100
Dip. Sup. GE & Inst.	90.4	9.6	21.6	63.8	0	14.6	0	100
Total	62.3	37.7	17.3	30.5	8.6	15.4	28.2	100
Femmes	Active	Inactive	Chômeur	Salarié permanent	Salarié occasionnel	Auto-emploi	Travailleur non rémunéré	Total
Sans diplôme	24.7	75.3	4.7	14.1	1.8	6.9	72.4	100
Dip. Enseig. Fond.	12.3	87.7	23.7	33.6	1.8	5.2	35.7	100
Dip. Enseig. Secon.	12.6	87.4	57.2	39	0	1.9	2	100
Dip. FP.	76	24	46.8	46.4	0.1	4.5	2.1	100
Dip. Sup. Fac.	45.6	54.4	56.1	41.9	0	1.5	0.6	100

Dip. Sup. GE & Inst.	78	22	27.7	69.5	0	2.8	0	100
Total	21.6	78.4	19.8	26.1	1.4	5.7	47	100

Source : Calcul des auteurs basé sur les données de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (2012)

Tableau 7 : Structure de la nature de l'emploi exercé et du type de contrat selon le diplôme et le sexe

Total	Nature de l'emploi exercé			Contrat de travail		Total
	Haut niveau de compétence	Compétence moyenne	Compétence faible	Travail avec Contrat	Travail sans contrat	
Sans diplôme	0	22.2	77.7	6.7	93.3	100
Dip. Enseig. Fond.	0.6	41.9	57.5	14.7	85.3	100
Dip. Enseig. Secon.	8.4	72.1	19.5	55.4	44.6	100
Dip. FP.	24	61.9	14.1	53.6	46.4	100
Dip. Sup. Fac.	57.7	34.7	7.6	73.4	26.6	100
Dip. Sup. GE & Inst.	86	13.2	0.7	92.1	7.9	100
Total	3.7	32.9	63.4	20.1	79.9	100
Hommes	Haut niveau de compétence	Compétence moyenne	Compétence Faible	Travail avec Contrat	Travail sans contrat	Total
Sans diplôme	0	27.7	72.3	5.8	94.2	100
Dip. Enseig. Fond.	0.4	43.4	56.2	12.8	87.2	100
Dip. Enseig. Secon.	6.1	73.7	20.3	56.9	43.1	100
Dip. FP.	16.6	67	16.4	51.5	48.5	100
Dip. Sup. Fac.	48.2	38.8	13	81	19	100
Dip. Sup. GE & Inst.	81.5	17.2	1.3	89.3	10.7	100
Total	2.4	37.3	60.3	16.4	83.6	100
Femmes	Haut niveau de compétence	Compétence moyenne	Compétence Faible	Travail avec Contrat	Travail sans contrat	Total
Sans diplôme	0	8.9	91.1	12.2	87.8	100
Dip. Enseig. Fond.	1.6	34.4	63.9	24.6	75.4	100
Dip. Enseig. Secon.	13.1	68.9	18	53	47	100
Dip. FP.	42.2	49.3	8.5	57.7	42.3	100
Dip. Sup. Fac.	66.7	30.8	2.5	67.9	32.1	100
Dip. Sup. GE & Inst.	92.5	7.5	0	95.5	4.5	100
Total	7.4	20	72.6	35.4	64.6	100

Source : Calcul des auteurs basé sur les données de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (2012)

Tableau 8 : Structure du secteur de l'emploi exercé selon le diplôme et le sexe

Total	Chômage	Agriculture	Industrie et services dans le privé	Services dans le public	Total
Sans diplôme	7.8	55.7	36.2	0.3	100
Dip. Enseig. Fond.	21.2	25.3	52.7	0.8	100
Dip. Enseig. Secon.	43.5	2.6	45.2	8.6	100
Dip. FP.	38.5	3	48.7	9.8	100
Dip. Sup. Fac.	53.6	1.5	30.1	14.9	100
Dip. Sup. GE &Inst.	24.2	1	61.4	13.4	100
Total	17.9	36.4	43.6	2.2	100
Hommes	Chômage	Agriculture	Industrie et services dans le privé	Services dans le public	Total
Sans diplôme	9	46.9	43.7	0.4	100
Dip. Enseig. Fond.	20.7	23.6	54.9	0.8	100
Dip. Enseig. Secon.	33.2	4.2	52.1	10.5	100
Dip. FP.	34.5	4.3	52	9.3	100
Dip. Sup. Fac.	50.9	3	30.3	15.7	100
Dip. Sup. GE &Inst.	21.6	1.8	67.1	9.6	100
Total	17.2	31.9	49	1.9	100
Femmes	Chômage	Agriculture	Industrie et services dans le privé	Services dans le public	Total
Sans diplôme	4.7	78.1	17.1	0.1	100
Dip. Enseig. Fond.	23.7	33.5	41.9	0.9	100
Dip. Enseig. Secon.	57.2	0.5	36.2	6.1	100
Dip. FP.	46.6	0.2	42.2	11	100
Dip. Sup. Fac.	55.9	0.1	29.8	14.2	100
Dip. Sup. GE &Inst.	27.7	0	53.6	18.7	100
Total	19.8	49.2	28.1	2.9	100

Source : Calcul des auteurs basé sur les données de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (2012)

Tableau 9 : Logit-multinominal des déterminants de la situation des jeunes dans le marché du travail en 2012

Modalité de référence : Chômage

VARIABLES	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Inactif	Salarié permanent	Salarié occasionnel	Auto emploi	Travailleur non rémunéré
Femme	4.058*** (0.0939)	-0.446*** (0.0991)	-1.816*** (0.157)	-1.091*** (0.113)	1.221*** (0.0930)
Dip. Ens. Fond	1.304*** (0.0599)	-0.744*** (0.0568)	-0.810*** (0.0768)	-0.637*** (0.0668)	-0.794*** (0.0607)
Dip. Ens. Sec	1.907*** (0.0925)	-1.347*** (0.109)	-3.145*** (0.422)	-1.923*** (0.179)	-2.486*** (0.222)
Dip. FP	-1.655*** (0.0902)	-1.265*** (0.0713)	-2.478*** (0.172)	-1.627*** (0.0955)	-2.377*** (0.121)
Dip. Sup. Fac	0.359*** (0.0976)	-1.801*** (0.105)	-3.698*** (0.514)	-2.847*** (0.212)	-3.078*** (0.271)
Dip. Sup. GE	-1.110*** (0.262)	-0.864*** (0.200)	-15.86 (853.4)	-1.743*** (0.363)	-15.45 (425.9)
Femme*diplôme	-2.771*** (0.102)	0.0674 (0.110)	-0.624** (0.251)	-0.858*** (0.148)	-1.288*** (0.112)
Age	-0.283*** (0.00524)	0.0558*** (0.00567)	0.0338*** (0.00872)	0.133*** (0.00762)	-0.103*** (0.00593)
Rural	0.561*** (0.0524)	0.273*** (0.0576)	0.997*** (0.0796)	0.991*** (0.0673)	2.371*** (0.0609)
Union	2.432*** (0.0852)	1.412*** (0.0879)	1.619*** (0.114)	2.250*** (0.0942)	1.425*** (0.0902)
CM a un emploi moyennement qualifié	-0.243** (0.0983)	0.101 (0.104)	1.164** (0.468)	0.775*** (0.181)	0.871*** (0.209)
CM a un emploi faiblement qualifié	-0.391*** (0.104)	0.315*** (0.110)	1.736*** (0.468)	0.646*** (0.186)	1.326*** (0.211)
CM est chômeur ou inactif	-0.513*** (0.0968)	-0.182* (0.102)	1.116** (0.467)	0.486*** (0.181)	-0.129 (0.210)
Souss-Massa-Daraa	0.573*** (0.116)	0.978*** (0.133)	2.578*** (0.295)	0.895*** (0.173)	1.873*** (0.188)
Gharb-Chrarda-BniHssen	-0.159 (0.119)	0.554*** (0.136)	0.143 (0.326)	0.258 (0.180)	1.056*** (0.190)
Chaouia-Ourdigha	0.0403 (0.120)	0.497*** (0.139)	1.887*** (0.301)	0.583*** (0.180)	1.711*** (0.191)

Marrakech-Tensift Al Haouz	0.190*	0.696***	2.282***	0.533***	1.407***
	(0.112)	(0.130)	(0.293)	(0.171)	(0.186)
Oriental	-0.156	0.377***	1.003***	0.458***	0.281
	(0.110)	(0.127)	(0.300)	(0.166)	(0.191)
Grand-Casablanca	0.374***	1.068***	-0.668*	0.291*	0.534***
	(0.105)	(0.120)	(0.374)	(0.165)	(0.198)
Rabat-Salé- Zeùmmour-Zaer	0.450***	0.933***	-0.798*	0.658***	1.338***
	(0.112)	(0.128)	(0.427)	(0.172)	(0.193)
Doukala-Abda	-0.243**	0.338**	0.588*	0.324*	1.218***
	(0.115)	(0.133)	(0.308)	(0.173)	(0.187)
Tadla-Azilal	0.470***	0.816***	0.776**	0.810***	1.401***
	(0.137)	(0.154)	(0.342)	(0.194)	(0.204)
Meknes-Tafilalet	0.497***	0.209	2.225***	0.594***	1.455***
	(0.116)	(0.141)	(0.297)	(0.179)	(0.191)
Fès-Boulemane	0.616***	1.405***	0.465	0.828***	1.727***
	(0.129)	(0.144)	(0.370)	(0.194)	(0.204)
Taza-Al Hoccima- Taounate	0.297**	-0.0522	0.156	0.292	1.438***
	(0.121)	(0.145)	(0.321)	(0.180)	(0.190)
Tanger-Tetouan	-0.0482	0.318**	-0.0630	0.326*	0.670***
	(0.109)	(0.127)	(0.314)	(0.167)	(0.186)
Quintile 2	0.138**	0.0673	0.348***	0.317***	0.188***
	(0.0649)	(0.0725)	(0.0949)	(0.0889)	(0.0680)
Quintile 3	0.438***	0.265***	0.411***	0.760***	0.483***
	(0.0665)	(0.0737)	(0.102)	(0.0897)	(0.0716)
Quintile 4	0.644***	0.544***	0.392***	1.049***	0.669***
	(0.0690)	(0.0759)	(0.114)	(0.0933)	(0.0778)
Quintile 5	1.139***	1.008***	0.597***	1.477***	1.157***
	(0.0784)	(0.0846)	(0.151)	(0.107)	(0.0984)
Constant	4.320***	-0.929***	-3.159***	-5.213***	-1.202***
	(0.133)	(0.148)	(0.220)	(0.199)	(0.155)
Observations	61,795				
r2_p	0.279				
chi2	43109				
log likelihood_0	-77227				
log likelihood	-55673				
Standard errors in parentheses					
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1					

Tableau 10 : Les effets marginaux du modèle logit multinomial

VARIABLES	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Chômeur	Inactif	Salarié permanent	Salarié occasionnel	Auto emploi	Travailleur non rémunéré
Femme	-0,10146	0,51828	-0,17985	-0,06462	-0,08740	-0,08494
Dip. Ens. Fond	-0,01295	0,25521	-0,08856	-0,01500	-0,02255	-0,11614
Dip. Ens. Sec	0,00321	0,47467	-0,11309	-0,05231	-0,05326	-0,25922
Dip. FP	0,09624	-0,01769	0,01635	-0,01915	-0,00477	-0,07097
Dip. Sup. Fac	0,06356	0,32900	-0,07284	-0,04685	-0,06053	-0,21233
Dip. Sup. GE	0,18310	0,80261	0,25874	-0,23657	0,11719	-1,12505
Femme*diplôme	0,08895	-0,29247	0,13721	0,01250	0,00818	0,04563
Age	0,00666	-0,03623	0,01457	0,00231	0,00846	0,00423
Union	-0,11595	0,16389	-0,02430	-0,00094	0,02847	-0,05117
Rural	-0,03255	-0,12483	-0,03809	0,00774	0,00544	0,18228
CM a un emploi moyennement qualifié	-0,00707	-0,09730	-0,00867	0,01861	0,02222	0,07220
CM a un emploi faiblement qualifié	-0,01000	-0,15066	0,00797	0,02858	0,01103	0,11308
CM est chômeur ou inactif	0,01298	-0,06720	-0,00600	0,02724	0,02487	0,00811
Souss-Massa-Daraa	-0,05466	-0,08233	0,01425	0,03417	-0,00497	0,09353
Gharb-Chrarda-Bni-Hssen	-0,01334	-0,10058	0,03507	-0,00557	-0,00303	0,08745
Chaouia-Ourdigha	-0,02740	-0,11989	0,00263	0,02644	-0,00197	0,12019
Marrakech-Tensift Al Haouz	-0,03380	-0,09293	0,01640	0,03516	-0,00712	0,08228
Oriental	-0,00866	-0,06043	0,02345	0,01781	0,01008	0,01775
Grand-Casablanca	-0,03222	-0,01651	0,06856	-0,02563	-0,00785	0,01365
Rabat-Salé-Zeùm-mour-Zaer	-0,03847	-0,04684	0,04030	-0,03416	0,00202	0,07714
Doukala-Abda	-0,00954	-0,11571	0,01513	0,00439	0,00064	0,10510
Tadla-Azilal	-0,04169	-0,05402	0,01982	-0,00046	0,00390	0,07246
Meknes-Tafilalet	-0,03425	-0,03690	-0,03677	0,03391	-0,00234	0,07635
Fès-Boulemane	-0,05734	-0,07161	0,06088	-0,01275	-0,00579	0,08660
Taza-Al Hoceima-Taounate	-0,01780	-0,03777	-0,03781	-0,00750	-0,00223	0,10311
Tanger-Tetouan	-0,00985	-0,05652	0,01622	-0,00752	0,00481	0,05286
Quintile 2	-0,00859	0,00052	-0,00734	0,00433	0,00768	0,00340
Quintile 3	-0,02461	0,01257	-0,01128	-0,00008	0,01702	0,00638
Quintile 4	-0,03778	0,01703	-0,00135	-0,00497	0,02137	0,00570
Quintile 5	-0,06519	0,03450	0,00697	-0,00973	0,02273	0,01072

PARTIE IV

GOVERNANCE ET POLITIQUE D'EMPLOI AU MAROC

1

BILAN QUANTITATIF DES MESURES DE PROMOTION DE L'EMPLOI AU MAROC

Aomar IBOURK

Introduction

L'intervention des pouvoirs publics pour organiser et faciliter la transition des jeunes de l'école vers le marché du travail et plus particulièrement pour favoriser l'accès à l'emploi peut se faire soit par des mesures en faveur de l'emploi indépendant ou bien par des mesures destinées à dynamiser l'emploi salarié.

Si l'intervention publique dans la phase d'insertion paraît nécessaire, son efficacité reste en grande partie tributaire des conditions de sa mise en œuvre. De ce fait, la politique publique de l'emploi revêt une importance cruciale. Dans un environnement économique et social en évolution permanente, l'action publique est plus que nécessaire pour optimiser l'allocation du travail en œuvrant pour que le volume et la qualité des opportunités d'emploi accessibles soient, autant que possible, en phase avec les attentes individuelles et collectives.

Au Maroc, l'insertion des jeunes diplômés dans la vie active a constitué depuis le début des années 90 une préoccupation importante des pouvoirs publics. Les différentes instances de concertation et les partenaires économiques et sociaux en ont fait un thème majeur, notamment le Conseil national de la jeunesse et de l'avenir qui a proposé, dès sa première session en 1991, l'adoption d'un « programme d'urgence d'insertion des jeunes diplômés ».

Conscients de la montée et la persistance du chômage des diplômés, les pouvoirs publics se sont engagés dans une politique volontariste de lutte contre

le chômage, telle qu'elle a été définie dans les deuxièmes assises nationales de l'emploi « Initiatives-Emploi » (2005). Cette politique repose principalement sur les deux piliers suivants :

Une politique économique génératrice de richesses et d'opportunités d'emploi, à travers le lancement de grands chantiers de développement et de modernisation, visant l'édification d'une économie saine, forte et compétitive.

Une politique active, volontariste et concertée de promotion de l'emploi, visant la promotion de l'emploi salarié à travers le programme « Idmaj », l'amélioration de l'employabilité via le programme « Taehil », l'appui à l'auto-emploi à travers le programme « Auto-emploi », et l'amélioration de la gouvernance du marché du travail à travers le renforcement de l'ANAPEC et de ses capacités.

Trois grandes étapes ont marqué l'évolution de la politique active de l'emploi. Une première étape caractérisée par la mise en place du cadre institutionnel, réglementaire et financier de la politique active de l'emploi ainsi que la mise en œuvre des mesures de l'emploi adoptées lors des premières assises de l'emploi (1998). Une deuxième étape marquée par l'organisation des Initiatives –Emploi (2005) et l'adoption des mesures visant la promotion de l'emploi salarié, l'amélioration de l'employabilité et l'appui à l'auto-emploi. Une troisième étape caractérisée par la mise en place de la Stratégie Nationale de l'Emploi 2015-2025.

I. La politique active avant 2005

Pour lutter contre la montée du chômage des jeunes diplômés au cours de cette période, une série de dispositifs incitatifs à l'insertion des jeunes et de programmes d'appui à la création d'activités d'auto-insertion ont été développés. Ces dispositifs visent, d'une part, à permettre aux jeunes d'acquérir une formation complémentaire et une expérience professionnelle en milieu de travail, et d'autre part, à encourager les jeunes diplômés de s'installer (s'insérer) à leur propre compte. Il s'agit notamment des dispositifs présentés dans le tableau ci-après :

Tableau 1: Principaux dispositifs de promotion de l'emploi (avant 2005)

Principaux dispositifs incitatifs à l'insertion des jeunes	Principaux dispositifs d'appui à la création des activités
<ul style="list-style-type: none"> • Programme national de formation-insertion • Stages de formation-insertion • Programme action-emploi • Programme de requalification • Contrats spécifiques d'insertion • Programme de formations qualifiantes • Programme d'insertion des lauréats des établissements supérieurs agricoles 	<ul style="list-style-type: none"> • Politique d'accompagnement des PME • Mesures d'encouragement aux diplômés de la formation professionnelle • Programme d'information et d'assistance à la création d'entreprise • Prêts de soutien aux jeunes promoteurs et jeunes entrepreneurs • Programme des pépinières d'entreprises • Programme d'appui à l'auto-emploi • Projet d'appui à la microentreprise • Activités de micro-crédit

II. La politique active 2005-2015

Les programmes actifs de l'emploi visent à faciliter l'insertion des jeunes demandeurs d'emploi dans le secteur privé formel en mobilisant deux leviers :

- **Les programmes d'appui à l'amélioration de l'employabilité des jeunes** par l'accès à une première expérience professionnelle (contrat insertion) et/ou par la formation qualifiante ou de reconversion. Ce premier levier correspond aux programmes IDMAJ (contrat d'insertion, contrat d'intégration professionnelle CIP et prise en charge de la couverture sociale PCS) et le programme TAEHIL avec ses trois composantes (formation qualifiante de reconversion FQR, formation contractualisée pour l'emploi FCE et dispositif d'appui aux secteurs émergents SE)
- **La promotion de l'auto-emploi.** Ce levier correspond au programme MOUKAWALATI.

Le tableau synoptique ci-après présente une lecture d'ensemble des objectifs et de la consistance de ces programmes.

Tableau 2 : Objectifs des programmes : IDMAJ, MOUKAWALATI, TAEHIL

Mesures	Objectifs	Populations cibles
1. Promotion de l'emploi salarié		
Programme IDMAJ (2006)	<ul style="list-style-type: none"> - Pour les jeunes diplômés : Acquérir une première expérience en entreprise - Pour les entreprises : Insérer des jeunes diplômés sans avoir à supporter des charges salariales trop lourdes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les chercheurs d'emploi titulaires d'un diplôme d'enseignement supérieur, du baccalauréat ou d'un diplôme équivalent ou d'un diplôme de la formation professionnelle.
La prise en charge par l'Etat de la couverture sociale (PCS), 2011	<ul style="list-style-type: none"> - Assurer la couverture sociale aux bénéficiaires des contrats de formation insertion, suite à un recrutement du bénéficiaire dans le cadre d'un CDI et moyennant la prise en charge par l'Etat de la part patronale pour une année. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les bacheliers et les lauréats de l'enseignement supérieur ou de la formation professionnelle - Les entreprises individuelles et les personnes morales de droit privé et les associations, affiliées à la CNSS.
Contrat d'Intégration Professionnelle (CIP), 2011	<ul style="list-style-type: none"> - Permettre aux diplômés ayant de grandes difficultés d'insertion d'accéder à un premier emploi ; - Permettre aux entreprises de satisfaire leurs besoins en compétences, via une formation adaptation aux postes à pourvoir, des profils des diplômés accueillis ; 	<ul style="list-style-type: none"> - Les chercheurs d'emploi depuis plus d'une année et titulaires de diplômes universitaires de formation générale (licence et plus), quelle que soit la filière de formation ; - Les entreprises de droit privé ayant des besoins en recrutement identifiés.
Programme Tahfiz (2015)	<ul style="list-style-type: none"> - Promouvoir l'emploi en mettant en place des mesures incitatives au profit des entreprises et associations qui embauchent les demandeurs d'emploi dans le cadre des contrats de travail à durée indéterminée. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les entreprises et les associations créées entre le 01/01/2015 et 31/12/2019 et qui embauchent les demandeurs d'emploi sur un contrat de durée indéterminée (CDI) durant les vingt-quatre (24) mois suivant la date de la création de l'entreprise ou de l'association.
2. Amélioration de l'employabilité		
Formation Contractualisée pour l'Emploi (Programme TAEHIL), 2006	<ul style="list-style-type: none"> - Pour le chercheur d'emploi : acquérir les compétences nécessaires permettant d'occuper un poste d'emploi identifié et par conséquent développer son employabilité. - Pour l'employeur : réaliser des recrutements pour lesquels il a des difficultés à trouver les candidats ayant les compétences requises ; 	<ul style="list-style-type: none"> - Chercheurs d'emploi inscrits à l'ANAPEC ayant au moins un niveau d'études secondaires, lauréats de la FP ou de l'ES, sélectionnés par un employeur dans le cadre d'une action de recrutement. - Toute entreprise, association professionnelle locale, régionale ou sectorielle de droit privé.

<p>Formation Qualifiante ou de Reconversion (Programme TAEHIL), 2006</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Il s'adresse aux jeunes diplômés en difficulté d'insertion et vise à adapter leur profil aux besoins du marché de l'emploi et faciliter par conséquent leur insertion dans la vie active. 	<ul style="list-style-type: none"> - Chercheurs d'emploi inscrits à l'ANAPEC, titulaires d'un baccalauréat au moins ou lauréats de la formation professionnelle et ayant besoin d'une réorientation vers des formations permettant de développer des compétences demandées par les secteurs porteurs de la région.
<p>Dispositif d'aide à la formation aux secteurs émergents, 2008</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pour le chercheur d'emploi : Acquérir des compétences permettant d'occuper un emploi identifié. - Pour l'employeur : Réussir le recrutement de ressources humaines par le développement de leurs compétences pendant les trois premières années d'exercice de leur fonction. 	<ul style="list-style-type: none"> - Chercheurs d'emploi diplômés de nationalité marocaine nouvellement recrutés par une entreprise exerçant dans l'un des secteurs émergents. - Toute entreprise installée dans une zone dédiée à l'un des secteurs émergents ou en dehors moyennant une attestation d'éligibilité délivrée par un comité technique.
<p>3. Appui à l'auto emploi</p>		
<p>Programme « Moukawalati » 2006</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Il vise d'une part l'appui des porteurs de projet de création d'entreprises, et d'autre part à assurer la pérennité progressive du tissu économique régional, à travers un dispositif de suivi des entreprises créées au cours de la période critique de démarrage. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les porteurs de projet, diplômés ou justifiant de l'une des conditions suivantes : Un certificat de scolarité de l'enseignement fondamental au moins Formation qualifiante dispensée par l'un des établissements de formation spécialisés dont la liste est fixée par voie réglementaire.

En termes de réalisations, le nombre total de bénéficiaires des programmes actifs de promotion de l'emploi au cours du premier plan de développement (2006-2008) est environ deux fois plus important que le nombre total de bénéficiaires concernés par les mesures précédentes relativement à la première période de la politique active (avant 2005) sur une période de 16 ans. Pour les deux plans de développement (2006-08 et 2009-2012), force est de constater que les objectifs fixés ont été globalement atteints pour les deux programmes Idmaj et Taehil, en revanche le programme Moukawalati, très ambitieux au démarrage en termes du nombre d'entreprises et du nombre d'emplois créés, n'a atteint que partiellement les objectifs prévisionnels.

Durant les dernières années, l'analyse des indicateurs de réalisation des programmes actifs de l'emploi en vigueur montre un bilan positif, globalement, en matière d'accompagnement, d'amélioration de l'employabilité et d'insertion des jeunes sur le marché du travail. En effet, le programme Idmaj, a permis l'insertion de près de 436.000 personnes durant la période 2010-2016, soit un taux d'accroissement annuel moyen de 5,2%. Pour le programme Taehil, il a bénéficié à plus de 121.000 chercheurs d'emploi entre 2010 et 2016, soit près de 17300 bénéficiaires en moyenne annuelle. Quant au programme Auto-emploi, il a permis l'accompagnement de près de 19000 porteurs de projets et la création de plus de 6000 entreprises (TPE, coopératives et activités individuelles), ayant généré plus de 13200 emplois directs, soit près de 2,2 emplois générés en moyenne par projet au cours de la même période.

Tableau 3 : Evolution des bénéficiaires du programme IDMAJ et TAEHIL

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
Programme Idmaj	Nombre de bénéficiaires Idmaj (*)	55881	58740	55399	56716	63143	70123	75613
	Part des femmes (en %)	50,2	48,3	47	50,2	52,7	48,4	48
	Structure des bénéficiaires par type de contrat (en %)							
	CI	56,3	59,5	67,8	67,4	76,4	67,6	67,5
	CDD	38,2	36,2	28,5	27,1	20,1	28,6	27,5
	CDI	5,4	4,3	3,7	5,6	3,4	3,8	5
	Taux de croissance du nombre de bénéficiaires Idmaj (en %)							
		6,9	5,1	-5,7	2,4	11,3	11,1	7,8
	Taux de réalisation annuel des objectifs fixés (Idmaj) (en %)							
		101,6	97,9	85,2	94,5	114,8	116,9	116,3
Programme Taehil	Nombre des bénéficiaires du programme Taehil	14902	19040	18313	18658	18390	15171	16542
	Bénéficiaires par composante							
	Formation Contractualisée pour l'Emploi (FCE)	2994	4761	3141	4285	2138	2183	3986
	Formation Qualifiante ou de Reconversion (FQR)	2313	3522	3152	2610	1852	1945	2793
	Formation Secteurs Emergents (FSE)	7856	9247	10483	11763	12798	8892	7395
	Partenariat	1739	1510	1537	-	1602	2151	1951
	Autres (population rurale)	-	-	-	-	-	-	417
	Taux de croissance du nombre de bénéficiaires Taehil (en %)							
		6,2	27,8	-3,8	1,9	-1,4	-17,5	9,0
	Taux de réalisation annuel de l'objectif fixé - Taehil (en %)							
	62,1	68,0	61,0	93,3	102,2	84,3	91,9	

Source : Bilan social du MTIP. (*) : y compris le placement à l'international.

En dépit des résultats positifs enregistrés durant cette période, la politique de l'emploi reste caractérisée par des faiblesses, notamment en matière de ciblage de certaines catégories de jeunes chômeurs et d'adaptabilité aux spécificités

territoriales. En effet, cette politique se focalise essentiellement sur une seule catégorie de population : les diplômés chômeurs. Certes, cette catégorie pose de sérieux problèmes à toute stratégie de développement économique et sociale, étant donné le rôle potentiel qu'elle peut jouer dans la mise à niveau du système productif et dans la construction de l'économie et de la société du savoir. Néanmoins, les problèmes du marché du travail ne peuvent être réduits à cette seule composante et à cette seule catégorie. Les problèmes du travail précaire, de l'emploi informel, des disparités constatées sur divers plans (genre, territoire, secteurs d'activités...) méritent autant d'intérêt, d'autant plus qu'ils peuvent conditionner la solution du problème du chômage des diplômés lui-même.

III. La politique active du marché de travail depuis 2015-2025

Au terme du diagnostic de l'emploi au Maroc réalisé en 2014, le Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle (MTIP) a mis en place la Stratégie Nationale de l'Emploi 2015-2025 (SNE). Cette stratégie ambitieuse vise à mettre l'emploi au centre de l'action publique à travers l'adoption d'une approche globale qui intègre chacune des dimensions économiques, financières, budgétaires et institutionnelles. Le principal objectif étant de réunir les conditions pouvant amener à la création d'un nombre suffisant d'emplois décents. La SNE se décline en quatre axes majeurs qui se présentent comme suit (Graphe 11).

Graph 1 : Cadre logique de Stratégie Nationale de l'Emploi



Source : Document de Stratégie Nationale de l'Emploi/MTIP.

En termes d'objectifs chiffrés, la stratégie vise les objectifs quantitatifs suivants selon deux scénarios volontariste et tendancielle :

Tableau 4 : les objectifs quantitatifs de la stratégie nationale pour l'emploi à l'horizon 2025

	Situation de référence (2013)	Scenario Tendanciel	Scenario Volontariste
Création de postes d'emplois(en moyenne par an)	127000 (Entre 2000 et 2013)	60000	2000000
Augmentation du taux d'emploi	43,8%	40%	46,2%
Augmentation du taux d'activité féminin	25,1%	30%	44%
Réduction du taux de chômage	9,2%	9,6%	3,9%

Source : Document de Stratégie Nationale de l'Emploi/MTIP.

Il est à signaler que cette stratégie marque une rupture avec les précédentes politiques de l'emploi centrées sur la primo-insertion des jeunes diplômés et s'appuyant sur les programmes actifs de l'emploi. Elle ouvre un éventail plus large de cibles sociales et vise à mobiliser l'ensemble des leviers permettant de promouvoir l'emploi décent à travers notamment une croissance riche en

emplois productifs et de qualité, l'accroissement de la participation des femmes et des jeunes au marché du travail, le renforcement de l'égalité dans l'accès à l'emploi et la réduction des disparités territoriales en matière d'emploi.

IV. Bilan des mesures de promotion de l'emploi

1. Programme Idmaj

Le programme Idmaj vise d'une part, l'amélioration de la compétitivité de l'entreprise et l'enrichissement de ses ressources humaines et, d'autre part, le développement des compétences des jeunes diplômés à travers une première expérience professionnelle au sein de l'entreprise.

a. Bilan de réalisation du programme Idmaj

En termes de réalisation, ce programme a permis l'insertion de plus de 600.000 bénéficiaires depuis son lancement en 2006 et à fin 2016, soit un taux d'accroissement annuel moyen de près de 9% durant cette période. En 2016, plus de 75600 jeunes ont été insérés dans le cadre de ce programme, enregistrant ainsi une croissance de près de 8% par rapport à 2015.

Tableau 5 : Evolution des bénéficiaires du programme Idmaj entre 2015 et 2016

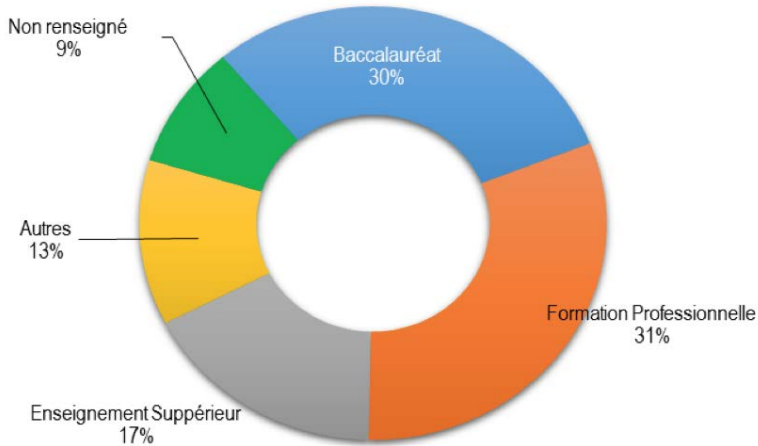
	2015	2016
Nombre de bénéficiaires du programme Idmaj	70123	75613
Part des femmes (en %)	48,4	48
Structure des bénéficiaires par type de contrat (en %)		
CI	67,6	67,5
CDD	28,6	27,5
CDI	3,8	5
Taux de croissance du nombre de bénéficiaires Idmaj (en %)	11,1	7,8

Source : Elaboré par l'auteur sur la base des données du MTIP (bilan social).

Selon le genre, l'analyse des indicateurs de réalisation ne fait ressortir aucun écart significatif entre les hommes et les femmes. En revanche, selon le diplôme, près d'un tiers (31%) des personnes bénéficiaires du programme Idmaj en 2016, sont des lauréats de la formation professionnelle, suivis des bacheliers (30%) et des diplômés de l'enseignement supérieur (17%). Sur le plan sectoriel,

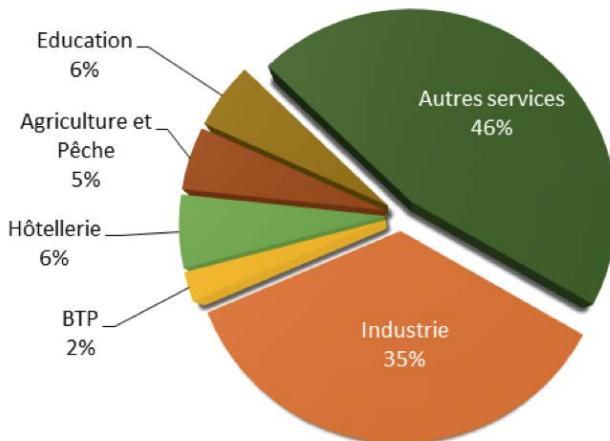
le secteur des services se positionne au premier rang en termes de recours à ce programme, suivi de l'industrie, de l'agriculture et pêches maritimes et du BTP.

Graphe 2 : Bénéficiaires du programme Idmaj par diplôme (2016)



Source : Elaborer par l'Auteur sur la base des données de l'ANAPEC.

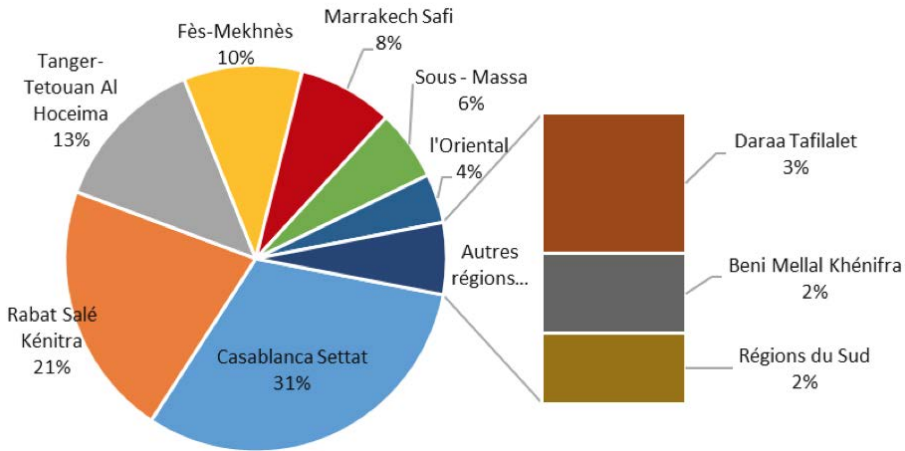
Graphe 3 : Bénéficiaires du programme Idmaj par secteur d'activité (2016)



Source : Elaborer par l'Auteur sur la base des données de l'ANAPEC.

Au niveau territorial, l'analyse du bilan des réalisations du programme Idmaj révèle une forte concentration des bénéficiaires dans l'axe Casablanca – Tanger, constitué de trois régions de Casablanca-Settat, Rabat-Salé-Kénitra et Tanger-Tétouan-Al Hoceïma, avec près des deux tiers (65%) du total des bénéficiaires en 2016. La région de Fès-Meknès vient en quatrième position (10%), suivie des régions de Marrakech-Safi (8%), Souss-Massa (6%) et l'Oriental (4%). Les autres régions sont moins touchées par ce programme, dont les bénéficiaires ne représentent que 7% du total des bénéficiaires.

Graph 4 : Répartition des bénéficiaires du programmes Idmaj par Région (2016)



Source : Elaborer par l'Auteur sur la base des données de l'ANAPEC.

b. Acquis et insuffisances du programme Idmaj

Dans le cadre de suivi de l'insertion des bénéficiaires du programme Idmaj, plusieurs études et enquêtes ont été réalisées par le MTIP et l'ANAPEC, basées essentiellement sur différents outils permettant d'apporter des éclairages sur l'appréciation et l'impact dudit programme. Il s'agit de la comparaison des réalisations quantitatives du programme et les objectifs fixés, le recouplement entre les fichiers des bénéficiaires et les fichiers de déclarations de salaires à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) et la réalisation des enquêtes sur les parcours d'insertion des bénéficiaires.

L'appréciation par le critère de comparaison quantitative des réalisations du programme Idmaj a clairement montré que les objectifs fixés durant les dernières années dans le cadre dudit programme sont largement atteints. Le

taux de réalisation de l'objectif fixé atteint respectivement 117% et 116% en 2015 et 2016.

Pour la seconde approche relative au critère d'appariement, les travaux réalisés en 2016 par le MTIP font ressortir que 70% des bénéficiaires d'un contrat d'insertion au cours de la période 2009 – 2013, sont déclarés à la CNSS. Ce taux d'insertion est plus élevé chez les hommes (74%) que chez les femmes (59%). Par diplôme, force est de constater que les ingénieurs, les techniciens et les titulaires d'un bac+2 ou plus sont les plus insérés dans un emploi déclaré dans le secteur formel de l'économie que les autres diplômés.

En ce qui concerne la troisième approche relative au suivi des parcours des bénéficiaires, une étude d'évaluation dudit programme a été menée par le MTIP, selon une approche basée sur la réalisation d'une enquête nationale auprès d'un échantillon représentatif des bénéficiaires dudit programme et un échantillon du groupe témoin (non bénéficiaires). Cette étude fait ressortir que le taux d'insertion des bénéficiaires dépasse 40% à la fin du contrat d'insertion et atteint 75% après environ 12 mois de l'achèvement du contrat d'insertion. Aussi, le programme a contribué à la réduction de la durée moyenne pour obtenir un emploi durable, à l'amélioration de la qualité de l'insertion (niveau de salaire, type de contrat, ...) et il a permis également de satisfaire les besoins des entreprises en matière de ressources humaines.

Par ailleurs, cette étude a permis également d'identifier des insuffisances, notamment l'absence de la couverture sociale pour les stagiaires dans le cadre d'un contrat d'insertion, la durée trop longue pour un contrat de stage (36 mois), le recours massif de certaines entreprises au contrat d'insertion Idmaj et l'absence de mesures spécifiques pour les candidats rencontrant de grandes difficultés d'insertion. A la lumière des enseignements tirés de cette étude et d'autres travaux d'évaluation, les pouvoirs publics ont pris les dispositions appropriées pour améliorer ce programme, notamment la limitation de la période d'exonération de l'impôt sur le revenu IR à 24 mois au lieu de 36 mois, l'institution de l'obligation de recrutement définitif d'au moins 60% des stagiaires ayant bénéficié du stage, la mise en place d'une couverture médicale au profit des stagiaires au cours de la période de stage (prise en charge intégrale par l'Etat) et la prise en charge par l'Etat de la part patronale de la couverture sociale et de la TFP pendant 12 mois en cas de recrutement définitif des stagiaires.

2. Programme Taehil

Le programme Taehil vise à améliorer l'employabilité des jeunes diplômés par l'acquisition des compétences professionnelles pour occuper des postes d'emploi dûment identifiés ou potentiels et ce, à travers notamment trois dispositifs de formation :

- **La Formation Contractualisée pour l'Emploi (FCE)** visant à répondre à un besoin en recrutement exprimé par l'entreprise et pour lequel elle a des difficultés à trouver les compétences requises, moyennant des formations d'adaptation du profil au poste à pourvoir. Le choix de l'opérateur de formation et la sélection des candidats sont de la responsabilité de l'employeur. La contribution moyenne de l'Etat à la formation est de 10.000,00 DH par participant et peut atteindre 24 000,00 DH dans le cas d'entreprises nouvellement créées, d'entreprises lançant un projet d'investissement ou opérant dans les nouveaux métiers.
- **La Formation Qualifiante ou de Reconversion (FQR)** visant l'amélioration de l'employabilité des chercheurs d'emploi, à travers des formations d'adaptation dans les filières à fort potentiel de création d'emplois au niveau régional. Les besoins potentiels en compétences d'une région sont identifiés dans le cadre des études prospectives réalisées annuellement. Le pilotage de ces études et la validation de la carte de formation relèvent de la responsabilité des comités régionaux d'amélioration de l'employabilité (CRAME).
- **La Formation d'appui aux Secteurs Emergents (FSE)** destinée à accompagner les grands chantiers de modernisation et à renforcer la compétitivité du Maroc dans les secteurs qualifiés de nouveaux métiers mondiaux du Maroc. Son objectif est de répondre aux besoins en compétences, des investisseurs des secteurs de l'offshoring, de l'aéronautique, de l'automobile et de l'électronique, à travers une formation à l'embauche au cours de la première année et une formation continue au cours des deux années suivantes.

a. Bilan de réalisation du programme Taehil

En termes de réalisation, le programme Taehil a bénéficié à plus de 156.000 personnes depuis son lancement en 2007 et à fin 2016, soit plus de 15600 bénéficiaires en moyenne par an. En 2016, ce programme a bénéficié à plus de 16500 demandeurs d'emploi, soit un taux de croissance de 9% par rapport à 2015.

Par composante, les actions de formation ont bénéficié davantage à la FSE

avec près de 45% du total des bénéficiaires en 2016, suivie de la FCE (24%) et de la FQR (17%). Les autres actions de formations (partenariat national et régional) totalisent plus de 14% du total d'opportunités de formation menées dans le cadre du programme Taehil, soit plus de 1700 opportunités de formation.

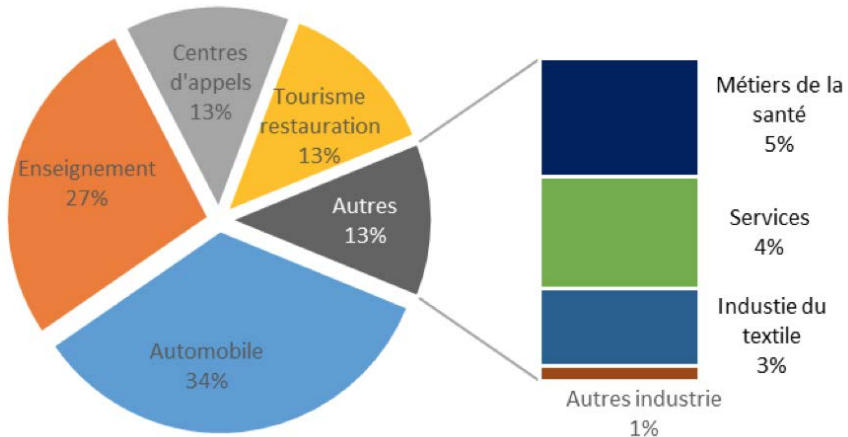
Tableau 6 : Evolution des bénéficiaires du programme Taehil entre 2015 et 2016

	2015	2016
Nombre de bénéficiaires du programme Taehil	15171	16542
Structure par composante (%)		
Formation Contractualisée pour l'Emploi (FCE)	14,4	24,1
Formation Qualifiante ou de Reconversion (FQR)	12,8	16,9
Formation Secteurs Emergents (FSE)	58,6	44,7
Autres	14,2	14,3
Taux de croissance du nombre de bénéficiaires (en %)	-	9

Source : Elaboré par l'auteur sur la base des données du MTIP (bilan social).

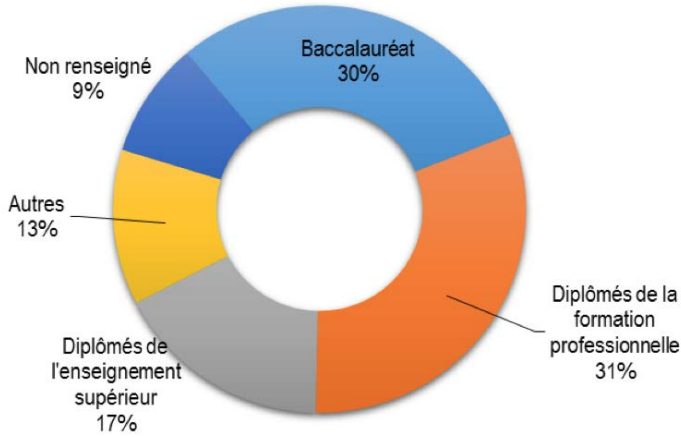
Le programme Taehil présente des caractéristiques spécifiques pour chaque type de formation. Globalement, la formation contractualisée pour l'emploi a bénéficié davantage aux bacheliers et lauréats de la formation professionnelle et aux secteurs de l'automobile.

Graph 5 : Bénéficiaires de la FCE par secteur d'activité (2016)



Source : Elaboré par l'auteur sur la base des données du MTIP (bilan social).

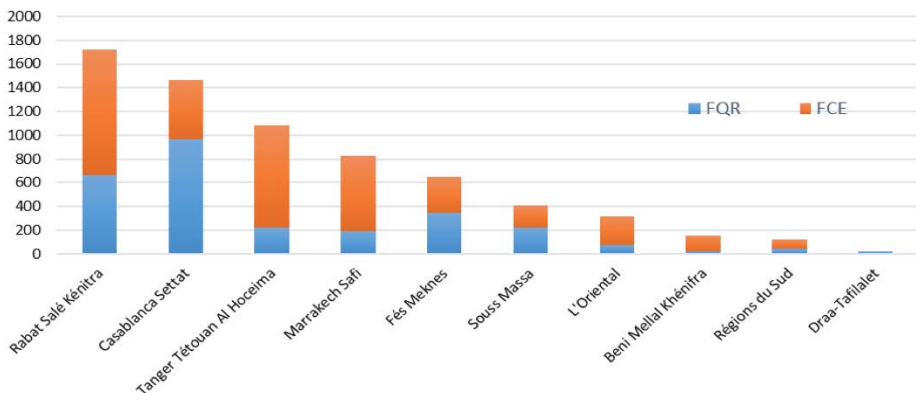
Graphe 6 : Bénéficiaires de la FCE par diplôme (2016)



Source : Elaboré par l'auteur sur la base des données du MTIP (bilan social).

Sur le plan territorial, à l'instar des autres programmes, les régions de Rabat-Salé-Kénitra, Casablanca-Settat et Tanger-Tétouan-Al Hoceima sont les premières bénéficiaires des actions de formation dans le cadre du programme Tachil. En effet, ces régions concentrent plus de 63% du total d'opportunités de formation menées dans le cadre des deux composantes du programme Tachil FCE et FQR, suivies de la région de Marrakech-Safi (12%) et Fès-Meknès (10%). Les autres régions totalisent moins de 15% du total du nombre des bénéficiaires de ces deux composantes.

Graphe 7 : Bénéficiaires de la FCE et de la FQR par région (2016)



Source : Elaboré par l'auteur sur la base des données du MTIP (bilan social).

b. Acquis et insuffisances du programme Taehil

Afin d'apprécier l'efficacité du programme Taehil, le MTIP et l'ANAPEC ont initié plusieurs travaux statistiques basés essentiellement sur trois types d'évaluation. Une première évaluation consiste à comparer les réalisations quantitatives du programme et les objectifs fixés. Le second type d'évaluation basé sur la réalisation des enquêtes légères de satisfaction de suivi des bénéficiaires. Le dernier type d'évaluation porte sur la réalisation des études d'évaluation d'impact du programme sur l'amélioration de l'employabilité et l'insertion des jeunes bénéficiaires. Ces différents travaux ont permis d'apporter des éclairages sur les réalisations quantitatives et les perceptions des différents publics ciblés.

L'appréciation par le critère de comparaison quantitative des réalisations du programme Taehil, et les objectifs fixés fait ressortir un taux de réalisation moyen de plus de 92% de l'objectif fixé durant la période 2013-2016. En ce qui concerne le deuxième type d'évaluation, les enquêtes de satisfaction réalisées par l'ANAPEC font ressortir que le taux d'insertion des bénéficiaires de la formation contractualisée pour l'emploi est en progression continue, s'établissant à environ 80% contre 70% en 2008. Ce taux varie entre 35% et 45% pour la formation qualifiante ou de reconversion, et de 100% pour les secteurs émergents. Par ailleurs, ces enquêtes ont permis d'identifier certaines difficultés rencontrées dans la mise en œuvre du programme Taehil, dont notamment la non couverture de l'ensemble du territoire national par les opérateurs de formation, le problème de mobilité des chercheurs d'emploi (difficultés de poursuite des formations, l'insertion des bénéficiaires dans des entreprises situées loin de leur résidence), et le manque des opérateurs de formation pour répondre aux besoins des secteurs émergents, etc.

Pour la troisième approche, il est à signaler qu'une étude d'évaluation rigoureuse du programme Taehil est en cours de réalisation par le MTIP selon une approche pertinente combinant deux techniques : l'évaluation procédurale qui consiste à vérifier si les modalités de mise en œuvre du programme sont adaptées aux manuels de procédure initiaux, et l'évaluation d'impact qui a pour objet de mesurer les effets du programme sur l'amélioration de l'employabilité et l'insertion des jeunes bénéficiaires dudit programme.

3. Programme Tahfiz

Le programme Tahfiz a pour objectif de promouvoir l'emploi en mettant en place des mesures incitatives au profit des entreprises nouvellement créées (2015-2019). Il s'agit notamment de la prise en charge par l'Etat, des coûts relatifs à la part de l'employeur au titre des cotisations dues à la CNSS pour

une durée de 24 mois et dans la limite de 5 salariés et de la Taxe de Formation Professionnelle. Le salaire mensuel brut plafonné à 10.000 DH étant exonérés de l'IR pour la même durée et les mêmes conditions.

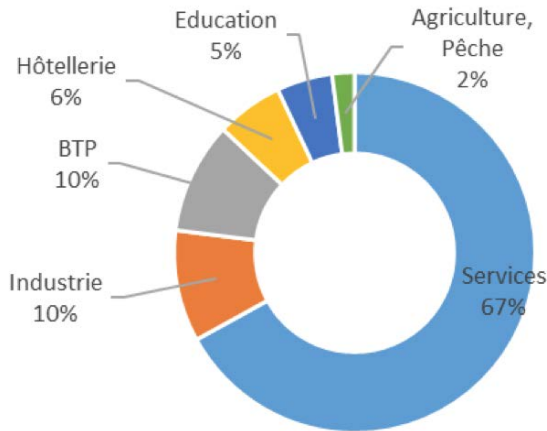
a. Bilan de réalisation du programme Tahfiz

Au cours des neuf premiers mois de la mise en œuvre (avril 2016- décembre 2016) du programme Tahfiz, plus de 2200 protocoles de bénéfice dudit programme ont été déposés et validés au niveau de l'ANAPEC, concernant plus de 2200 salariés et plus de 900 entreprises.

L'analyse des caractéristiques des bénéficiaires du programme Tahfiz, révèle que près des deux tiers (66%) des salariés bénéficiaires sont des hommes. Selon le diplôme, les salariés diplômés de l'enseignement supérieur sont les plus concernés par ce dispositif, avec 35% du total des bénéficiaires, suivis des lauréats de la formation professionnelle (22%) et les bacheliers 19%.

Sur le plan sectoriel, force est de constater une forte concentration des bénéficiaires de ce dispositif dans le secteur des services (67%), suivi des secteurs de l'industrie et du BTP, avec chacun 10% du total des bénéficiaires au cours de cette période.

Graphe 8 : Salariés bénéficiaires du Tahfiz par secteur d'activité (Avril 2016 - Décembre 2016)

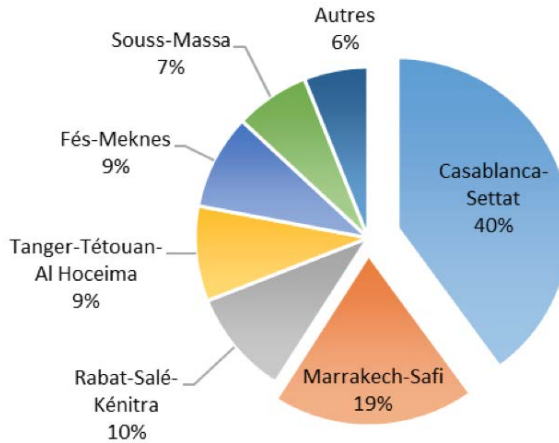


Source : Elaboré par l'auteur sur la base des données du MTIP (bilan social).

Au niveau territorial, l'analyse du bilan des réalisations du programme Tahfiz entre avril et décembre 2016, révèle que plus des deux tiers des salariés bénéficiaires sont enregistrés dans deux régions, Casablanca-Settat (40%) et

Marrakech-Safi (19%), suivis de la région de Rabat-Salé-Kénitra (10%), et les deux régions de Tanger-Tétouan-Al Hoceïma et Fès-Meknès, avec chacune 9% du total des salariés bénéficiaires. Les autres régions n'enregistrent que 13% des salariés bénéficiaires dudit programme au cours cette période.

Graphe 9 : Salariés bénéficiaires du programme Tahfiz par région (Avril 2016 - Décembre 2016)



Source : Elaboré par l'auteur sur la base des données du MTIP (bilan social).

4. Programme Auto-emploi

Le programme « Auto-emploi » a pour objectif d'accompagner les porteurs de projet en vue de les encourager à créer leurs propres entreprises. Il constitue une mesure stratégique pour l'insertion dans la vie active et la création d'emplois. La mise en œuvre de ce programme implique plusieurs intervenants publics et privés, en l'occurrence les chambres de commerce, d'industrie et de services, l'OFPPPT, les associations de micro crédit, les cabinets privés et les établissements de formation. Ce programme comprend plusieurs avantages visant à assurer l'obtention des prêts bancaires à des conditions préférentielles, à mettre en place des mécanismes de suivi et d'accompagnement pré et post création.

Entre 2012 et 2016, le programme « Auto-emploi » a permis l'accompagnement de plus de 9100 candidats et la création de plus 4000 entreprises générant près de 8600 emplois directs, soit près de 2,5 emplois générés en moyenne par projet. En 2016, le nombre d'entreprises créées dans

le cadre dudit programme a atteint 848 entreprises, ayant généré plus de 1800 emplois directs. Aussi, plus de 9000 candidats ont été accompagnés par les guichets de l'ANAPEC dédiés à l'auto-emploi durant cette période.

Graphe 10 : Nombre d'entreprises créées et emplois générés programme "Auto-emploi"



Source : Elaboré par l'auteur sur la base des données du MTIP (bilan social).

En dépit des efforts fournis dans certains plans et stratégies sectoriels (notamment dans le cadre du plan Emergence), la politique de l'emploi au Maroc souffre d'un faible ancrage avec les autres politiques publiques, qu'elles soient transversales ou sectorielles. C'est le cas avec la politique macroéconomique, la politique commerciale, la politique industrielle. Or, sur le plan de la conception, ces faibles interactions ne peuvent être neutres sur le plan des effets une fois les mesures proposées sont mises en œuvre. A titre d'exemple, oublier ou négliger les éventuels impacts d'accords de libre-échange avec l'Union européenne, avec les Etats-Unis ou encore la Turquie, ne peut guère aider à la réussite des politiques proposées.

Conclusion

Au terme de l'analyse proposée dans cet article, et en dépit des efforts importants consentis ces dernières années pour renforcer la mission du suivi-évaluation des programmes actifs de l'emploi, il s'avère que la politique d'emploi au Maroc souffre des faiblesses en matière de conception fondée des programmes proposés et d'un dispositif rigoureux de suivi-évaluation des programmes menés. Ceci laisse la voie ouverte à de nombreux problèmes sur le plan de l'efficacité et de l'équité des mesures, ainsi que de la qualité des insertions réalisées. La mise en place de politique d'emploi adéquate et efficace suppose un ensemble de pré-requis sur le plan de l'information statistique et d'indicateurs, notamment :

- Une connaissance fine du marché du travail et de son évolution
- Un dispositif statistique fin de suivi-évaluation des mesures de promotion d'emploi.

Comme souligné dans le premier article portant sur le système statistique du marché du travail au Maroc, la politique d'emploi au Maroc souffre d'un système d'information parcellaire et insuffisant.

Les problèmes posés ici se situent tant au niveau de la conception qu'au niveau du suivi et de l'évaluation. En effet, l'évaluation n'est pas intégrée dans la conception du programme. De ce fait, il devient difficile de procéder à des évaluations formatives (en cours d'exécution du programme). La conception externe et ex post de l'évaluation ne permet pas de tirer profit de l'exécution du programme pour produire les données nécessaires et utiles pour l'évaluation.

Les programmes sont mis en œuvre directement à grande échelle sans aucune expérimentation préalable en donnant beaucoup d'importance aux réalisations des objectifs quantitatifs (nombre de contrats d'insertion, ...) au détriment des objectifs qualitatifs (durabilité et conditions d'insertion).

L'adoption et l'apprentissage de la culture du suivi-évaluation constituent aujourd'hui une tâche urgente, d'autant plus que le Maroc est engagé dans une réforme budgétaire qui impose d'aller dans le sens de l'efficacité (performance des dépenses budgétaires) et de la reddition des comptes (responsabilisation des acteurs).

Références Bibliographiques

Agénor, JP. Et El Aynaoui, K. (2003). Politiques du marché du travail et chômage au Maroc : Une analyse quantitative. Traduction française de “Labor Market Policies and Unemployment in Morocco: A Quantitative Analysis,” publié comme document de travail No. 3091 de la Banque Mondiale.

ANAPEC (Agence nationale pour la promotion de l’emploi et des compétences), Initiatives Emploi : Journée d’actions pour la création d’emploi, 22 et 23 septembre 2005, actes des travaux, 2005.

ANAPEC, État d’avancement du programme Moukawalati (décembre 2012), 2013.

ANAPEC, Étude d’évaluation du programme Idmaj, 2010.

ANAPEC, Étude d’évaluation du programme Taehil, 2010.

ANAPEC, Fiche technique du programme Moukawalati, 2010.

Banque mondiale, Climat de l’investissement au Maroc : Créer les conditions du changement structurel, 2008.

Banque mondiale, Promouvoir les opportunités et la participation des jeunes, Moyen-Orient Afrique du Nord, Secteur du développement durable, Banque mondiale, 2011.

Belghazi, S., Rapport sur l’emploi des jeunes, 2009.

Bureau International du Travail. (2015). La stratégie nationale pour l’emploi du royaume du Maroc. Document de synthèse

Bougroum, M., Iourk, A., Ouaghad, A., et Sahib, H. (2014). Étude de diagnostic sur la situation de l’emploi au Maroc. Préalable à la formulation de la stratégie nationale de l’emploi. BIT

Commission européenne et Haute représentante de l’Union pour les Affaires étrangères et la Politique de sécurité, Une stratégie nouvelle à l’égard d’un voisinage en mutation, COM(2011) 303 final, Bruxelles, 2011a.

Commission européenne et Haute représentante de l’Union pour les Affaires étrangères et la Politique de sécurité, Un partenariat pour la démocratie et une prospérité partagée avec le sud de la Méditerranée, COM(2011) 200 final, Bruxelles, 2011b.

Commission permanente chargée des affaires de la formation, de l’emploi et

des politiques sectorielles, Emploi des jeunes, Rapport du Conseil économique, social et environnemental, 2012.

Conseil Economique et Social et conseil supérieur de l'enseignement. (2011). Employabilité des jeunes : les voies et les moyens. Agir sur le chômage et s'engager pour l'emploi qualifié.

Conseil Economique et Social. (2011). Emploi des jeunes. Rapport

Conseil national de la jeunesse et de l'avenir. (1995). Les jeunes et l'entreprise : nouveaux enjeux. Programme d'action. Quatrième Session du Conseil. Ifrane, 18, 19 et 20 janvier 1995

Conseil supérieur de promotion de l'emploi, Rapport sur le bilan des mesures de promotion de l'emploi, 2007.

Haut-Commissariat au Plan et la Banque mondiale. (2017). Le marché du travail au Maroc : défis et opportunités.

Ibourk, A. (2004). Les jeunes diplômés au Maroc face au dilemme de l'emploi : contenu et évaluation des dispositifs mis en œuvre.

Ibourk, A. (2015). Les politiques de l'emploi et les programmes actifs du marché du travail au Maroc. Fondation européenne pour la formation. doi :10.2816/246252

Ministère de l'Economie et des Finances. (2002). Les politiques sociales au Maroc : Etat des lieux. Document du travail n° 80

Ministère de la Jeunesse et Sports. (2014). Stratégie Nationale Intégrée de la Jeunesse 2015-2030. Pour une jeunesse citoyenne, entreprenante, heureuse et épanouie. Préparée par le Ministère de la Jeunesse et Sports en collaboration avec le Comité Interministériel de la Jeunesse.

2

IMPACT DES POLITIQUES PUBLIQUES SUR L'EMPLOI : ANALYSE EN EQUILIBRE GENERAL CALCULABLE

Ayache KHELLAF et Aomar IBOURK

Introduction

L'objectif du développement du capital humain, particulièrement l'investissement dans l'éducation et la santé, est de renforcer les aptitudes des populations pour contribuer à la création de la richesse à travers une insertion valorisante au niveau du marché de l'emploi. En fait, la pauvreté reste étroitement liée au chômage et au sous-emploi. Récemment, des institutions telles que la Banque Mondiale et l'Organisation des Nations Unies ont commencé à inciter les pays à se préoccuper plus de la croissance inclusive, définie comme la croissance avec l'égalité des chances, pour que le plein emploi devrait devenir l'objectif primordial des stratégies de développement national.

En effet, la meilleure stratégie pour réduire la pauvreté consiste à introduire un ensemble de politiques qui génèrent le plein emploi. Si un certain nombre de politiques économiques sont utiles, en particulier celles qui visent à améliorer la productivité dans l'agriculture et à stimuler l'investissement dans l'industrie et celles qui conditionnent l'environnement macroéconomique (politiques monétaire, fiscale et de change), la clé est de coordonner, leur mise en œuvre pour s'assurer qu'elles transforment les structures productives et tirent l'économie vers le plein emploi.

I. Caractéristiques du marché de travail au Maroc

Au Maroc, où l'offre de travail a fortement progressé au cours de la dernière décennie, avec une population en âge d'activité qui est passée de 20 millions en 1999 pour atteindre 25 millions en 2015, le marché du travail reste cependant caractérisé par une baisse tendancielle des taux d'activité et d'emploi, une disparité de la répartition spatiale et sectorielle de ce dernier ainsi que la précarité qui en caractérise une large partie. En fait, la transformation faible de la structure économique ainsi que sa faible productivité n'ont pas permis au pays de profiter des investissements faits dans la dernière décennie dans la formation et la qualification de la main d'œuvre nationale. En effet, les opportunités d'emploi offertes par les activités économiques sur le marché restent également largement sans qualification.

L'examen de l'évolution du taux d'activité, de la population âgée de 15 ans et plus, montre une baisse continue entre 1999 et 2015, puisque ce taux est passé de 54,5% à 47,4%. Par sexe, la participation des femmes à l'activité économique demeure encore faible, soit 24,8% contre 71,5% pour les hommes. Par groupe d'âge, on relève que la baisse du taux d'activité a concerné, principalement, la tranche d'âge 15-24 ans dont la valeur est passé de 48,2% à 30,5% entre 1999 et 2015, contre 64,8% à 61% pour la tranche d'âge 25-34 ans, 64,2% à 60,3% pour les 35-44 ans et 45,8% à 43,2% pour les 45 ans et plus. Selon le diplôme, la baisse du taux d'activité a concerné plus les actifs de niveau supérieur dont le taux est passé de 72% à 61% entre 1999 et 2015 contre 53,8% et 47,5% pour les sans diplômes et 50,9% à 47,2% pour les diplômés de niveau moyen.

La structure de la population active jeune selon le diplôme fait ressortir la prédominance des sans diplômes qui représentent 53% de l'effectif total contre 37,3% pour ceux ayant un diplôme de niveau moyen et 9,7% pour ceux ayant un diplôme de niveau supérieur. L'accès aux diplômes est plus faible parmi les ruraux et les femmes : 28,3% parmi les ruraux contre 67,3% pour les citadins ; 41,4% pour les femmes contre 49% pour les jeunes de sexe masculin.

Au niveau de la demande de travail, la population active occupée s'est établie à 10,7 millions en 2015 contre 8,8 millions en 1999, soit un accroissement de 17,6%. La proportion des femmes dans l'emploi total a progressé de façon continue au cours des vingt dernières années en gagnant 6,6 points (28% en 2004 contre 21,5% en 1982) mais a baissé pour atteindre 27,1% en 2015.

La répartition de l'emploi par groupes d'âge reflète le caractère dominant de la jeunesse de la population active occupée : 69,4% des actifs occupés ont moins de 45 ans et 46,1% appartiennent à la tranche d'âge 15-34 ans. Ce

caractère dominant de la jeunesse se retrouve également parmi la population en chômage dont 93,3% sont âgés de moins de 45 ans et 60% ont moins de 35 ans.

La structure de l'emploi au Maroc fait ressortir une répartition entre salariés à hauteur de 60% et 40% d'auto-employés. En milieu rural, cette structure est dominée par les aides familiales dont la proportion dans l'emploi total atteint 41,2% contre 24% seulement pour les salariés.

L'emploi global au Maroc reste, dans sa grande majorité, peu conforme aux normes de l'emploi décent. C'est ainsi qu'un actif occupé sur 3 est diplômé (23,7% ont un diplôme de niveau moyen et 10,8% un diplôme de niveau supérieur). Cette proportion passe de 12,4% dans l'agriculture, à 32% dans le BTP, à 44,2% dans l'industrie pour atteindre 55,7% dans les services. Près de 2 salariés sur 3 travaillent sans contrat, notamment dans les secteurs de l'agriculture et du BTP où cette proportion dépasse 90%.

Par ailleurs, moins de 20% de la population active occupée (32% en milieu urbain et 4,5% en milieu rural) bénéficient d'une couverture médicale contre 13,1% en 2000. En outre, les emplois instables (saisonniers ou occasionnels), qui représentent moins de 10% dans le volume global de l'emploi, sont devenus prépondérants dans les nouvelles créations des dernières années.

Selon les données de l'enquête sur l'emploi du Haut-Commissariat au Plan (HCP), 15% des actifs occupés désirent changer d'emploi, une proportion qui atteint 29% dans le secteur du BTP. Les raisons avancées pour ce désir de changement sont la recherche d'une meilleure rémunération (72%), d'un emploi plus conforme aux qualifications et à la formation (10%) et la stabilité de l'emploi (9%, 18,4% dans le BTP).

Le chômage est en baisse au niveau national. Mais étant donné la nature des emplois créés, les demandes d'emplois des actifs de formation qualifiante ou supérieure ne trouvent pas de réponses. Près de 49,3% des diplômes supérieurs délivrés par les facultés, 40,7% des diplômes de techniciens, 34,9% des diplômes de qualification et 38,7% des diplômes de spécialisation sont en chômage en 2015, mettant en exergue le faible rendement de l'éducation-formation au Maroc et son inadéquation avec l'offre d'emploi.

Globalement, deux dimensions importantes influent sur l'évolution de l'emploi au Maroc. La première est liée à la transition démographique que connaît le pays et matérialisée par l'accroissement de la population en âge d'activité (2,4% contre 1,6% pour l'ensemble de la population), dont l'effectif est passé de 10,5 millions en 1982 à 25 millions en 2015, avec un accroissement annuel moyen de 387 mille personnes durant la dernière décennie.

La deuxième dimension est d'ordre économique où le bilan de la politique menée montre que la grande part de l'emploi créé reste en faveur de l'emploi non-qualifié. En fait, certes la part des non diplômés dans l'emploi total a enregistré une baisse durant la période 1999-2015, en se situant à 65,5% au lieu de 74%, mais elle demeure encore excessive (2 sur 3 des emplois occupés sont sans diplôme). Plus encore, le taux de chômage des non diplômés est de 4,1% en 2015, alors qu'il est de 17,3% pour les diplômés.

La prédominance de l'emploi de faible qualification est le reflet direct de la structure de l'économie nationale et de la nature de son contenu sectoriel en emploi et, par ailleurs, du modèle de croissance sur lequel elle s'est basée. En fait, les secteurs qui ont porté la croissance durant la décennie 2000, ont de faibles multiplicateurs d'emploi. Il s'agit de l'agriculture qui a réalisé un taux de croissance de 5,8% par an, mais qui présente un multiplicateur de 1,2, du Bâtiment et travaux publics avec une croissance de 7,2% par an et un multiplicateur de 1,12 et des services avec une croissance de 5% et un multiplicateur de 1,3. Autrement dit, la relance de ces secteurs suite à un dynamisme de la demande finale se traduit par un faible effet d'entraînement sur la création de l'emploi indirect.

En outre, ces secteurs même s'ils sont intensifs en emploi direct, restent créateurs d'un emploi précaire et de faible qualification. Plus encore, l'emploi indirect qu'ils génèrent reste également de faible qualification. En moyenne, 65% de l'emploi direct et indirect créé par ces secteurs est sans qualification et 30% sont des aides familiales.

Par ailleurs, le secteur des industries de transformations, qui a le multiplicateur d'emploi le plus élevé, de l'ordre de 2 et le plus grand potentiel d'utilisation d'une main d'œuvre qualifiée, a vu sa part dans la valeur ajoutée totale régressée, passant de 18% en 2000 à 14% actuellement. Dans ce compartiment, les branches qui ont les plus forts multiplicateurs sont : l'industrie alimentaire (5,87), l'industrie des métaux (2,99), l'industrie chimique (2,87) et l'industrie automobile (2,16).

Le prolongement de la structure de l'emploi en termes de qualification, freinerait la dynamique du marché du travail, susceptible de contribuer à une meilleure redistribution des fruits de la croissance accumulée parmi les différentes classes sociales et partant à une baisse importante des inégalités.

L'économie marocaine possède d'énormes potentialités de croissance à moyen terme et de création d'emploi de qualité sous condition d'améliorer sa productivité et d'exploiter les opportunités offertes par les projets structurant d'infrastructures. En fait, la croissance de la productivité du travail est restée modérée avec une moyenne de 3% par an durant toute la période 2000-

2015, revoyant au fait que la mobilité de l'emploi intersectorielle s'est faite globalement entre des activités de faibles productivités et reflétant ainsi la lente transformation du tissu productif national.

L'économie marocaine souffre d'un processus de transformation structurel trop lent pour obtenir une croissance plus forte, notamment dans le domaine des exportations qui doivent faire face à des chocs externes défavorables de la part des pays concurrents sur les principaux marchés ciblés par les exportations marocaines. Ce processus de « diversification productive » requiert que le Maroc accélère sa mutation vers une production à haute valeur ajoutée aux dépens de ses produits à faible valeur et qu'il développe sa compétitivité. Sans oublier les défaillances du système de formation qui placent le pays parmi ceux qui ont le plus bas niveau de formation dans les entreprises.

De même, la cohérence des politiques publiques pour assurer l'articulation de l'ensemble des objectifs sectoriels et territoriaux, s'avère de plus en plus urgente. Ceci passera nécessairement par la mise en place d'un processus de planification définissant les priorités de court et de moyen terme, ainsi que les responsabilités aux niveaux national, régional et local dans un cadre de concertation et de coordination. Ce cadre serait de nature à créer une plateforme qui permettrait de concilier les objectifs économiques, sociaux et environnementaux de la société et la mobilisation des ressources nécessaires à leur réalisation.

A cet égard, nous avons développé un modèle d'équilibre général calculable pour analyser les effets de politiques alternatives de dépenses publiques, ainsi que leurs modes de financement, sur l'activité économique et la création d'emploi au niveau national.

II. Revue de littérature

La politique budgétaire pourrait-elle stimuler l'activité économique sans détériorer la stabilité macroéconomique ? La réponse à cette question a conduit à l'émergence de deux cadres théoriques épistémologiquement opposés. D'un côté et après la crise de 1929, la perception de Keynes considérait l'État comme un acteur majeur de la croissance et de la redistribution des richesses. En revanche, le mouvement libéral a contesté les convictions keynésiennes en limitant l'État à un simple régulateur.

Néanmoins, et après la récession provoquée par la récente crise économique, un consensus semble émerger sur l'importance du déficit budgétaire comme outil entre les mains de l'Etat pour continuer à honorer ses engagements, à savoir

la stimulation de l'activité économique et la mise en œuvre de programmes afin d'améliorer le bien-être social.

La politique budgétaire est susceptible d'affecter les marchés du travail tant par la conception des systèmes fiscaux que par la structure des dépenses sociales. En revanche, les politiques visant à promouvoir l'emploi peuvent parfois impliquer des compromis avec d'autres objectifs de politique publique et doivent également être jugées par rapport aux contraintes budgétaires. Ainsi, l'utilisation efficace des dépenses publiques exige une connaissance de leurs répercussions économiques et sociales.

En se plaçant du côté de l'augmentation des dépenses publiques, les arguments liant cette augmentation à la bonne performance des marchés du travail sont nombreux. En dépit de l'argument keynésien de demande globale, d'autres arguments se sont démarqués en partant de la structure des dépenses publiques. En effet, les dépenses publiques constituent un instrument privilégié de relance économique, particulièrement dans les pays en développement, mais leur impact dépend de leur structure, c'est-à-dire de la décomposition entre dépenses de fonctionnement et dépenses d'investissements.

Prenant l'exemple d'une augmentation des dépenses publiques en éducation. Cette dépense se trouve à l'intersection de ce qui est fonctionnement et ce qui est investissement. En effet, le système d'éducation nécessite des fonctionnaires, du matériel et toute une gamme de besoin de roulement. De ce point de vue, les dépenses publiques en éducation sont des dépenses de fonctionnement, pouvant affecter positivement le marché du travail via l'augmentation de la demande globale et de la masse des salaires, bien qu'il existe peu d'argument en faveur d'un marché de travail sain compatible avec une grande taille du secteur publique. D'autre part, les dépenses publiques en éducation sont considérées comme des investissements en capital humain, en recherche et développement. Elles peuvent avoir, de ce point de vue, un effet positif à moyen et long terme sur le marché du travail via l'innovation et la qualité du travail, entre autres. Les politiques de dépenses en éducation et formation devraient être dosées par des politiques susceptibles de favoriser l'emploi via la fourniture d'information et des services d'intermédiation, mais également l'adéquation de certaines questions réglementaires concernant les marchés du travail, ainsi que des politiques visant à améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre (ce qui réduit le chômage frictionnel).

Concernant les dépenses publiques en infrastructures, celles-ci contribuent directement à l'augmentation des emplois via la création, mais également la hausse de la demande adressée aux différentes branches d'activité intervenant dans le processus d'installation des infrastructures en question. Indirectement,

les dépenses publiques en infrastructures peuvent avoir un effet positif sur l'emploi via son impact incitatif aux entreprises véhiculé par la baisse des coûts de transport et d'approvisionnement (en énergie et autres), mais également via le canal de connectivité et de promotion des échanges entre des emplacements autrefois non-connectés.

Pour ce qui est des transferts ciblés, les effets à long terme sur l'emploi des transferts fiscaux dépendent de la mesure dans laquelle la charge fiscale est détournée du revenu du travail vers d'autres revenus (De Mooij et Keen, 2012). Les prestations sociales (les dépenses publiques de retraite et d'aide sociale, y compris les prestations familiales, chômage et assistance sociale) affectent les marchés du travail de la même manière que les impôts, en affaiblissant le lien entre l'offre de main-d'œuvre et les revenus. La disponibilité des pensions, par exemple, affecte les décisions de retraite. La disponibilité des allocations de chômage affecte la participation au marché du travail, la recherche d'emploi et le comportement d'acceptation d'emploi. De même, l'aide sociale peut réduire les incitations au travail, en particulier si les prestations sont retirées à mesure que les revenus augmentent.

Les régimes d'aide à l'emploi peuvent réduire les licenciements, mais leur portée et leur durée devraient être limitée pour éviter des effets défavorables à long terme. Les régimes de soutien à l'emploi permettent aux employeurs de réduire les heures travaillées sans mise à pied tandis que le gouvernement indemnise les travailleurs pour la perte de revenu qui en résulte. Environ 70 pour cent des économies avancées et 45 pour cent des économies émergentes disposent de tels systèmes, et il est prouvé qu'elles ont contribué à préserver les emplois pendant les périodes de ralentissement, en particulier en Allemagne et au Japon (Cahuc et Carcillo, 2010).

Si la composante affectation des politiques budgétaires s'avère être effective pour le marché d'emploi, les économistes montrent également que la composante ressources peut être aussi effective. Par exemple, les impôts sur le travail (impôts sur le revenu des particuliers et cotisations de sécurité sociale) réduisent directement la demande de main-d'œuvre en faisant grimper les coûts de main-d'œuvre et en réduisant l'offre de main-d'œuvre en abaissant les salaires après impôt. Moins directement, les taxes sur la consommation finale, telles que la TVA ou les accises, peuvent avoir sensiblement le même effet en réduisant les salaires réels. Les impôts sur les sociétés peuvent affecter l'emploi en réduisant les investissements et la production, et en réduisant l'offre de main-d'œuvre dans la mesure où les entreprises répercutent ces taxes sur les salariés sous la forme de salaires plus bas.

Des réductions de la taxe sur le travail peuvent contribuer à stimuler la

demande de main-d'œuvre. Les estimations empiriques pour les économies avancées suggèrent que l'élasticité-prix de la demande de main-d'œuvre est proche de -1 (Cahuc et Zylberberg, 2004). Par conséquent, si un pays moyen de l'OCDE réduisait de 3 points de pourcentage les taux de cotisations sociales des employeurs (qui réduisent directement les coûts de main-d'œuvre), ceci impliquerait une perte de revenus directs d'environ 1% du PIB. Avec le temps, l'augmentation de la demande de main-d'œuvre alimenterait des salaires plus élevés et les effets bénéfiques sur l'emploi seraient atténués.

Les réductions des coûts de main-d'œuvre non salariaux sont plus efficaces si elles sont ciblées sur les bas salaires. Des preuves empiriques suggèrent que la demande de main-d'œuvre peu qualifiée est relativement élastique (Hammermesh, 1993) et réagit donc plus fortement aux mesures politiques. De plus, des réductions ciblées peuvent assouplir les contraintes relatives au salaire minimum dans les pays où les coûts de main-d'œuvre élevés limitent les possibilités d'emploi pour les travailleurs peu qualifiés.

Un glissement neutre des recettes de la main-d'œuvre vers les taxes à la consommation pourrait stimuler la demande de main-d'œuvre. Par exemple, la réduction des cotisations patronales de sécurité sociale financées par des taxes à la consommation plus élevées (ou des impôts fonciers récurrents plus élevés) peut augmenter la demande de main-d'œuvre en abaissant les coûts salariaux (non salariaux).

Les réductions de la fiscalité des entreprises peuvent stimuler la demande de main-d'œuvre, y compris à plus long terme, mais favoriseront probablement davantage de travailleurs qualifiés. En réduisant le coût du capital, les réductions du taux d'imposition effectif sur le revenu des entreprises ont deux effets opposés : la substitution du travail par le capital réduit la demande de main-d'œuvre, mais un investissement plus élevé augmente la production et donc le travail à plus long terme (Chirinko, 2002).

Notre travail consiste donc à comparer les effets sur le marché du travail résultant des augmentations des dépenses publiques en : 1) éducation, 2) investissements en infrastructures et 3) transferts directs aux pauvres. Les modes de financement alternatifs de ces dépenses consistent en un financement par : 1) l'impôt sur les sociétés, 2) l'impôt sur le revenu des ménages, 3) l'impôt sur le travail, 4) l'impôt sur le capital, 5) la TVA ou par 6) la dette.

III. Modèle d'équilibre général calculable (MEGC)

Le MEGC développé dans ce travail est un modèle très désagrégé puisqu'il retient toutes les branches d'activité économiques de la Nomenclature des Branches d'Activités de la Comptabilité Nationale. Il a pour vocation de capter l'impact des politiques économiques à plusieurs niveaux. D'abord sur le plan macroéconomique, il permet d'évaluer le coût ou le gain que générerait une des politiques économiques citées plus haut sur les agents économiques et sur les activités de production, de consommation, d'épargne et d'investissement qui prennent place au sein de l'économie marocaine. Il permettrait aussi, et cette fois sur le plan microéconomique, de déterminer les mécanismes directs et indirects par lesquelles les politiques économiques agissent sur les ménages en générale et sur les ménages pauvres ou vulnérables en particulier. Il capterait les effets microéconomiques sur le revenu, sur la consommation, sur les transferts et sur l'épargne des ménages, et par là, il saisirait les effets sur la distribution des revenus.

Le MEGC est un modèle dynamique et néoclassique qui part du principe fondamental de Walras. Ce principe garantit l'équilibre sur le nième marché quand les $n-1$ autres marchés sont en équilibre et ce en cas d'une économie à n marché. Les modèles d'équilibre général dans leur origine sont des modèles Walrasien. Ils permettent de déterminer des prix relatifs par rapport à un numéraire. Les prix sont flexibles et où toutes les décisions des agents économiques sont prises sur la base d'un comportement d'optimisation. Les ménages maximisent l'utilité que leur procurerait le panier de consommation qu'ils choisissent en tenant en compte leur revenu disponible, d'une part, et les entreprises maximisent leurs profits, d'autre part. Le MEGC, puisque c'est un modèle de long terme, assure le plein emploi pour un taux de salaire d'équilibre.

La construction du modèle repose sur la base du cadre comptable retenu dans la matrice de comptabilité sociale (MCS). Chaque compte ou sous compte de la MCS est exprimé dans le modèle par une variable endogène ou exogène. Pour ce qui est des agents économiques retenus dans le modèle, ils sont de quatre types. On y recense les ménages (désagrégés en cinq catégories), les entreprises (financières et non financières confondues), l'Etat et le Reste du Monde.

La construction des équations du bloc de production repose sur le fait que les firmes sont supposées opérer dans un environnement parfaitement compétitif. Elles maximisent leurs profits sous contrainte de leur technologie de production tout en étant des « preneurs de prix », c'est-à-dire les prix des biens et services

ainsi que ceux des facteurs de production sont données par le marché.

La maximisation du profit (ou minimisation du coût) par les entreprises les mènent à utiliser la main-d'œuvre et le capital au point où la productivité marginale de chacun est égale à son prix (le taux du salaire et le taux de location du capital, respectivement), suivant une fonction de production à élasticité de substitution constante (CES).

De sa part, le marché du travail est segmenté en trois catégories : les non qualifiés, ceux à qualification moyenne et ceux hautement qualifiés. Les différentes catégories de travail sont combinées suivant une technologie CES, laquelle reflète une substitution imparfaite entre les différents types du facteur travail. La firme choisit la composition de sa main-d'œuvre de manière à minimiser le coût du facteur travail, étant donné les taux de salaire relatifs.

Il existe une parfaite complémentarité à la Leontief entre, les intrants intermédiaires, d'une part, et entre ces derniers et l'ensemble des facteurs de production, d'autre part. Les branches d'activités économiques produisent plusieurs biens et services dont les quantités sont proportionnelles à la quantité du produit principal.

La demande des facteurs de production est déterminée par un processus d'optimisation. Chaque producteur, représenté par une activité, maximise son profit sous contrainte de la technologie de production qu'il utilise. Le profit du producteur est défini comme étant la différence entre la valeur qu'il reçoit pour sa production, évaluée au prix du producteur, et le coût des facteurs de production qu'il utilise. Les producteurs utilisent un facteur de production jusqu'à ce que sa productivité marginale en valeur égale sa rémunération (ou son coût marginal).

Chacun des agents qui interviennent dans l'économie est doté d'un revenu qui provient soit des dotations en facteurs de production qu'il loue aux autres agents, soit des transferts qu'il reçoit de la part des autres agents économiques ou soit des revenus tirés de l'activité de commerce extérieur.

Les ménages disposent de facteurs de production. Ils décident, à l'équilibre de tous les marchés, de louer la totalité des facteurs dont ils disposent moyennant une rémunération unitaire qui corresponde au taux de salaire d'équilibre et au taux de rémunération du capital. Un ménage peut être doté soit d'un seul ou de plusieurs types de facteur travail selon la classification retenue ci-haut. La totalité de la rémunération de ces facteurs constituent le revenu primaire des ménages.

Le revenu primaire est, au fait, déterminé au sein d'une relation tripartite

liant les branches d'activités de production, le marché des facteurs de production et les ménages en tant que consommateurs finaux. Le revenu primaire constitue un déterminant majeur et dominant du revenu des ménages. Il est, donc, claire que les dotations en facteurs de production déterminent aussi bien la distribution des revenus que le niveau de vie des ménages.

Au revenu primaire des ménages s'ajoutent les transferts qu'ils reçoivent des autres agents pour constituer ce qui est appelé "le revenu secondaire" des ménages. Les ménages utilisent une partie de leur revenu secondaire pour payer des impôts directs et pour verser, à leur tour, des transferts aux autres agents économiques. Une fois ces prélèvements sont faits, les ménages disposent alors uniquement de ce qu'est appelé le revenu disponible. Après que les ménages décident de la part de leur revenu disponible à consacrer à la consommation des biens et services, ils constituent alors une épargne en tant que proportion de leur revenu disponible.

L'Etat dispose de trois sources de revenu. La première est constituée de la rémunération du capital que ses établissements publics détiennent. La seconde est constituée des prélèvements d'impôts directs sur le revenu des ménages et des sociétés, d'une part, et sur les produits d'autre part ainsi que sur les facteurs de production (travail et capital). La troisième source, quant à elle, est constituée des transferts qu'il reçoit de chez les autres agents.

L'Etat utilise son revenu pour couvrir la totalité ou une partie de ses dépenses publiques, pour verser des transferts au profit des autres agents économiques, pour subventionner certaines activités de production et pour subventionner certains produits. Le reste constitue son épargne.

Le revenu du Reste du Monde est constitué de la valeur en monnaie nationale des importations de produits que lui achète l'économie marocaine et des transferts que lui font les autres agents économiques. Il utilise son revenu pour payer ses importations de produits à l'économie marocaine, pour faire des transferts au profit des autres agents économiques en activité sur le territoire marocain et le reste constitue son épargne.

Une des hypothèses retenues en matière de revenu et d'épargne est celle faite sur le comportement des transferts. En effet, les transferts que fait l'agent X à l'agent Y sont supposés proportionnels au revenu de l'agent X.

Une autre hypothèse retenue en la matière est celle faite sur l'utilisation de l'épargne des agents. En effet, le modèle suppose que chaque agent répartit proportionnellement son épargne entre le financement de l'investissement et le financement de la variation du stock.

Les impôts directs que payent les ménages et les entreprises sont calculés sur la base de ce que leur procurent les facteurs de production dont ils disposent. Ainsi, les ménages payent un taux sur leurs revenus primaires. Les entreprises, quant à elles, payent un taux sur la rémunération du capital qu'elles détiennent.

Le système de la comptabilité nationale fait distinction de deux types d'impôts indirects, à savoir les impôts indirects sur l'activité de production, et qui sont dénommés dans le système comme autres impôts sur la production, et les impôts indirects sur les produits.

Les autres impôts sur la production sont calculés proportionnellement, en appliquant un taux à la base de la rémunération des facteurs de production que les entreprises utilisent.

Les impôts indirects sur les produits sont de plusieurs types. On y distingue la taxe sur la valeur ajoutée (TVA), les impôts sur les importations et les autres impôts sur les produits. L'assiette de la TVA et des autres impôts sur la production est composée de la valeur que reçoivent les producteurs sur les produits qu'ils écoulent sur le marché intérieur et de la valeur en monnaie nationale des importations greffées des droits de douanes.

Les impôts sur les importations, quant à eux, sont calculés sur la base de la valeur des importations au frontière du pays, c'est-à-dire avant qu'elles soient greffées de tout autre impôt.

Le système de la comptabilité nationale fait distinction de deux types de subventions, à savoir les subventions sur l'activité de production, et qui sont dénommées autres subventions sur la production, et les subventions sur les produits. De la même manière que les autres impôts sur la production, les autres subventions sur la production ont également comme assiette la valeur de la rémunération des facteurs de production que les entreprises utilisent. Les subventions sur les produits, quant à elles, ont comme assiette la valeur que reçoivent les producteurs pour la production qu'ils écoulent sur le marché intérieur.

La demande en biens et services, qu'ils soient produits à l'intérieur ou importés, se compose de la consommation intermédiaire, la consommation finale des ménages, l'investissement, la consommation de l'administration publiques, et les marges commerciales et du transport.

On suppose que les ménages ont des fonctions d'utilité de type Pierre Geary (dont on dérive le système linéaire des dépenses). Une caractéristique de ces fonctions d'utilité est qu'il y a un niveau minimum de consommation pour chaque produit (qui peut être zéro pour certains produits). Contrairement

aux fonctions d'utilité Cobb-Douglas, souvent utilisées dans la littérature, cette spécification n'impose ni des élasticités-prix croisées nulles entre toutes les paires de marchandises, ni des élasticités de revenu unitaires pour toutes les marchandises. Ainsi, il offre un degré de flexibilité en ce qui concerne les possibilités de substitution en réponse aux changements des prix relatifs. Le type de la demande du ménage h pour chaque bien est déterminé par la maximisation de l'utilité sous la contrainte budgétaire.

La demande d'investissement inclut à la fois la formation brute de capital fixe (FBCF) et la variation des stocks. Ces deux composantes de la demande d'investissement sont très différentes. En particulier, la FBCF ne peut pas être négative (même si l'investissement net, qui est l'investissement brut moins l'amortissement, peut être négatif), tandis que les variations des stocks dans la MCS peuvent être positives ou négatives : grosso modo, la FBCF peut être considérée comme irréversible, tandis que l'accumulation des stocks est entièrement réversible. L'endogénéisation des variations de stocks négatives est difficile à réaliser de manière satisfaisante dans les modèle EGC. Pour éviter ces complications, les variations de stocks sont exogènes. La FBCF, au contraire, est endogène, où les dépenses totales d'investissement sont déterminées par la contrainte de l'équilibre épargne-investissement, en tenant compte que l'épargne est endogène. Les dépenses de la FBCF sont obtenues en soustrayant le coût des variations de stocks des dépenses d'investissement total. La FBCF comprend les investissements privés et publics.

La quantité demandée de chaque produit pour des fins d'investissement est la somme de la quantité demandée pour l'investissement privé et l'investissement public. Les deux investissements privés et publics sont répartis entre les produits par des parts fixes ; implicitement, la fonction de production de nouveaux capitaux est Cobb-Douglas. Donc, pour une quantité donnée de dépenses d'investissement, la quantité demandée de chaque produit pour des fins d'investissement est inversement proportionnelle à son prix d'achat. La même hypothèse est faite concernant les dépenses courantes des administrations publiques en biens et services. Avec un budget de dépenses courantes donné, la quantité demandée de chaque produit varie inversement avec son prix d'achat. La même hypothèse est faite concernant les dépenses courantes des administrations publiques en biens et services. Avec un budget de dépenses courantes donné, la quantité demandée de chaque produit fluctue à l'inverse de son prix.

Le comportement des variables de commerce extérieur repose, en fait, sur l'attitude des producteurs et des consommateurs vis-à-vis de ce commerce. L'hypothèse adoptée dans ce sens est celle d'Argmington qui stipule que les importations sont imparfaitement substituables à leurs semblables qui sont

produits localement. De ce fait, les consommateurs se voient offrir un volume total du produit composite qu'ils achètent en proportion variables, sur le marché local et sur le marché mondial. Le choix des consommateurs entre les produits locaux et les produits importés repose sur la minimisation du coût d'acquisition d'un produit sous l'hypothèse que le volume de l'offre globale suit une fonction de substitution commerciale à élasticité de substitution commerciale constante et finie entre le volume du bien ou service en question, produit et écoulé localement et son volume importé.

Le même raisonnement est réservé aux producteurs. En effet, ces derniers ont le choix entre vendre localement ou vendre à l'export. Le modèle adopte un comportement de maximisation du revenu des producteurs sous l'hypothèse d'une imparfaite transformation entre les ventes à l'export et les ventes sur le marché local. Le volume produit est alors déterminé selon une fonction de transformation commerciale, à élasticité de transformation commerciale constante et finie, entre les ventes à l'export et les ventes locales.

Le modèle fonctionne avec un système des prix qui dépendent certainement des hypothèses et des formes fonctionnelles déjà indiquées. En termes agrégés, le prix d'un agrégat est une somme pondérée des prix de ses composants. Les pondérations sont déterminées en assimilant la valeur de l'agrégat à la somme des valeurs de ses composants. Etant donné, la quantité de l'agrégat (qui est déterminée à partir de la fonction d'agrégation), le poids attribué au prix de chaque composant est donc le rapport de son volume (ou quantité) au volume (ou quantité) de l'agrégat total. Seulement dans le cas de la fonction de Leontief à proportions fixes que les poids sont invariants aux changements des prix relatifs. Dans d'autres cas, les proportions des constituants, et, par conséquent, le poids des prix des composants, change en réponse aux changements des prix relatifs, et ils changent plus ou moins fortement, en fonction de l'élasticité de substitution ou de transformation.

L'équilibre du modèle est assuré d'abord le fait que le total des ressources en produit doit être égal au total des emplois du même produit. Puis, le total des épargnes des agents doit être égal à l'investissement total. En dernier, il y a le plein emploi du facteur travail avec toutes ses catégories.

Le type d'équilibre macroéconomique retenu détermine fondamentalement la fermeture du modèle. En effet, il y a des équations d'équilibre du compte de l'Etat (on note qu'en cas de l'agent Etat, l'équilibre ne signifie pas uniquement une égalité entre recettes et dépenses et une épargne nulle, mais une désépargne est aussi possible) ; de l'équilibre extérieur et de l'équilibre entre l'investissement total et l'épargne totale.

Enfin, le bloc réservé au développement humain contient quatre principales

équations. Une fonction logistique est retenue pour mesurer le capital humain sur la base d'année de scolarisation. Cette fonction est utilisée pour pouvoir imposer une valeur extrême à l'évolution des années de scolarisation qui devrait être limitée au niveau atteint dans les pays développés. Nous avons lié le capital humain à la croissance économique à travers l'amélioration de la productivité totale des facteurs, rendant ainsi la croissance endogène.

La deuxième équation est utilisée pour mesurer l'effet des dépenses publiques sur le bien-être des ménages. C'est une équation qui estime ce qu'on appelle la variation compensatoire (VC ou 'the compensating variation') du revenu des ménages. C'est le montant d'argent que nous aurions à donner à (ou enlever) aux ménages pour les ramener au même niveau d'utilité qu'ils avaient avant que les prix ont changé. Donc, par le calcul de la VC, on essaye de ramener le consommateur à son niveau d'utilité initial sur la base des nouveaux prix en changeant son revenu.

Les inégalités sont mesurées sur la base d'un indice de Gini. Cet indice est estimé en mesurant l'écart du revenu des ménages pauvres (premier quintile Q1) par rapport au revenu des ménages riches (cinquième quintile Q5). Une dernière équation donne l'estimation de la pauvreté en la liant à la croissance économique et aux inégalités avec des élasticités respectives de -1,5 et de 2,1.

IV. Impact des politiques publiques sur l'emploi

Pendant une période de dix ans, l'horizon de nos simulations, l'Etat augmente ses dépenses de 10% au-dessus de la trajectoire retenue dans le scénario de base. Afin de satisfaire la contrainte budgétaire de l'Etat, l'un des taux d'imposition devrait être déterminé d'une manière endogène pour répondre aux besoins de financement des dépenses publiques additionnelles et les autres taux seront maintenus constants à leurs valeurs initiales.

Notre travail consiste donc à comparer les effets sur le marché du travail résultant des augmentations des dépenses publiques en : 1) éducation, 2) investissements en infrastructures et 3) transferts directs aux pauvres. Les modes de financement alternatifs de ces dépenses consistent en un financement par : 1) l'impôt sur les sociétés, 2) l'impôt sur le revenu des ménages, 3) l'impôt sur le travail, 4) l'impôt sur le capital, 5) la TVA ou par 6) la dette.

Les tableaux A1 jusqu'à A9 en annexe donnent les résultats détaillés par secteur d'activité des effets des politiques publiques simulées sur le marché de travail. Comme retenu dans notre modèle, le marché de travail est segmenté en

trois catégories : les travailleurs non qualifiés, ceux de qualification moyenne et les hautement qualifiés. Il ressort de nos simulations que les différentes politiques expansives de l'Etat profitent davantage à la main d'œuvre non qualifiée, renforçant de plus en plus le processus d'une croissance créatrice de l'emploi non qualifié. En effet, la continuité dans le modèle de croissance actuelle où les secteurs des services (commerce en particulier), du BTP et de l'agriculture restent les principaux créateurs de l'emploi, la productivité du travail ne connaîtrait pas d'amélioration notable et la croissance économique resterait faible en liaison avec la lente transformation des structures économiques.

Dans un article récent, McMillan et Rodrik (2011) décomposent la croissance économique en deux composantes. Le premier élément, appelé « changement structurel », correspond à l'impact sur la productivité totale des changements sectoriels de la main-d'œuvre des secteurs à faible productivité vers les secteurs à haute productivité. La deuxième composante de la croissance économique, la composante « intra-sectorielle », correspond à l'augmentation globale de la productivité au sein des secteurs. Leurs résultats suggèrent que les périodes de croissance économique rapide dans un ensemble de pays étaient celles où la population active migrait des secteurs moins productifs, tels que l'agriculture, vers des secteurs plus productifs, comme le secteur industriel. Étant donné que les changements structurels peuvent avoir un impact direct sur la croissance économique, les politiques qui favorisent ce type de changement sectoriel peuvent être considérées comme des politiques favorisant la croissance.

Tableau 1 : Croissance du travail par rapport au scénario de base suite à une augmentation des dépenses publiques en éducation selon les différentes modalités de financement

	1 Impôt sur les sociétés	2 Impôt sur le revenu des ménages	3 Impôt sur le travail	4 Impôt sur le capital	5 TVA	6 Dettes
Non Qualifiés	0,64%	-0,17%	-0,12%	-0,01%	-0,34%	0,01%
Qualification moyenne	-0,23%	0,03%	-0,10%	0,01%	-0,13%	0,01%
Hautement qualifié	-0,40%	0,06%	-0,04%	0,01%	-0,16%	0,01%

Source : calcul des auteurs

Tableau 2 : Croissance du travail par rapport au scénario de base suite à une augmentation des dépenses publiques en infrastructures selon les différentes modalités de financement

	1 Impôt sur les sociétés	2 Impôt sur le revenu des ménages	3 Impôt sur le travail	4 Impôt sur le capital	5 TVA	6 Dettes
Non Qualifiés	0,85%	0,05%	0,09%	0,20%	-0,13%	0,21%
Qualification moyenne	-0,27%	-0,01%	-0,14%	-0,03%	-0,17%	-0,03%
Hautement qualifié	-0,49%	-0,03%	-0,14%	-0,08%	-0,25%	-0,09%

Source : calcul des auteurs

Tableau 3 : Croissance du travail par rapport au scénario de base suite à une augmentation des dépenses publiques en transferts aux ménages pauvres selon les différentes modalités de financement

	1 Impôt sur les sociétés	2 Impôt sur le revenu des ménages	3 Impôt sur le travail	4 Impôt sur le capital	5 TVA	6 Dettes
Non Qualifiés	0,65%	-0,16%	-0,11%	0,00%	-0,33%	0,02%
Qualification moyenne	-0,24%	0,02%	-0,10%	0,01%	-0,13%	0,00%
Hautement qualifié	-0,41%	0,06%	-0,05%	0,00%	-0,16%	0,00%

Source : calcul des auteurs

En outre, les résultats de nos simulations montrent que l'impact le plus élevé sur l'emploi non qualifié est constaté lorsque l'Etat recourt à l'impôt sur les sociétés pour financer ses dépenses additionnelles en éducation, en infrastructures ou en transferts aux ménages pauvres. Ceci pourrait être expliqué par le fait que lorsque les entreprises perçoivent une augmentation de leurs impôts directs, elles auront plus recours à de l'emploi non qualifié pour répondre à la nouvelle demande déclenchée par les dépenses additionnelles de l'Etat. Ce qui démontre encore une fois que les producteurs ont un penchant

à utiliser plus de la main d'œuvre banale que celle qualifiée pour minimiser leurs coûts de production au détriment d'une amélioration de la productivité du travail.

En fait, les enquêtes du HCP sur le marché du travail montrent que seuls 20,5% des personnes qui travaillent bénéficient d'une couverture médicale et que seul environ un salarié sur 3 travaille avec contrat, une situation qui s'aggrave davantage dans les secteurs de l'agriculture et du BTP où cette proportion atteint respectivement 7,5% et 7,4%. En 2014, seuls 1,6% des actifs occupés salariés au niveau national, 2,1% en milieu urbain et moins de 1% en milieu rural, ont déclaré avoir bénéficié d'une formation prise en charge par leur employeur.

Si un certain nombre d'initiatives politiques seront utiles, en particulier celles qui visent l'amélioration de la productivité dans l'agriculture (Plan Maroc Vert) et stimulent l'investissement dans l'industrie (stratégie industrielle) et celles qui conditionnent l'environnement macroéconomique plus large, la clé est de coordonner leur mise en œuvre pour s'assurer qu'ils tirent l'économie vers le plein emploi. Cette combinaison de politiques est importante parce que les changements structurels permanents, clé de développement, font de l'atteinte du plein emploi un objectif en mouvement et les gouvernements sont constamment confrontés à des choix politiques et économiques qui semblent parfois contradictoires. Mais en tout temps, le processus d'élaboration des politiques doit viser à ce que suffisamment d'emplois soient disponibles pour répondre aux besoins de la main-d'œuvre.

C'est dans le secteur de l'agriculture, le plus grand employeur au Maroc caractérisé par un emploi de faible qualification (plus de 84%), que l'impact des politiques publiques est le plus grand, qui atteint jusqu'à 2,2% (voir annexe) dans le cas d'une augmentation des dépenses en infrastructure. Il est donc clair que tout plan de développement viable doit porter une attention particulière à l'agriculture. Un tel plan doit impliquer des initiatives d'investissement qui améliorent la productivité agricole et des stratégies alternatives de création d'emplois qui offrent des possibilités aux travailleurs ruraux déplacés par les progrès technologiques. Ces initiatives de création d'emplois doivent tenir compte des effets des changements structurels pour que le plein emploi soit atteint. Des programmes localisés de création d'emplois seront également nécessaires pour éviter que les structures urbaines ne soient inondées de travailleurs déplacés du secteur agricole modernisé.

Dans ce cadre, et comme le montre les simulations (voir annexe), l'absorption de main-d'œuvre, en particulier celle hautement qualifiée, par l'industrie est faible. La plus grande partie des nouveaux emplois seraient

créés par les services, renvoyant ainsi à la problématique de l'emploi informel et du sous-emploi qui caractérisent l'économie marocaine. Ces derniers ont des coûts économiques directs et entraînent la pauvreté et l'injustice sociale. Lorsqu'ils persistent, ils agissent comme une forme d'exclusion sociale qui viole les notions fondamentales d'appartenance et de citoyenneté, empêchant ainsi la croissance inclusive. Cependant, de telles situations peuvent être largement dépassées par une politique gouvernementale saine.

En fait, même si le secteur privé est le moteur de la création de la richesse et de la plupart des emplois dans l'économie, les gouvernements devraient être tenus responsables de leurs efforts et de leur engagement à atteindre le plein emploi. Cela découle d'une compréhension des options politiques disponibles pour un gouvernement national. Mais cela reflète aussi l'observation que lorsque le chômage augmente, le public blâme toujours le gouvernement plutôt que le secteur privé.

Dans l'ensemble, il est clair que l'Etat et le secteur privé doivent collaborer stratégiquement pour générer une économie pleinement employée. Pour atteindre cet objectif, il faut des investissements importants du secteur privé et un engagement ferme du secteur public à la création d'emplois et au développement de l'infrastructure publique. En fait, en plus de reconnaître le rôle essentiel des dépenses publiques dans la croissance économique, le pays a également besoin de réformes budgétaires fondamentales visant à accroître l'efficacité du secteur public afin d'affecter davantage de ressources à l'investissement productif et/ou à la création directe d'emplois. Les deux idées se complètent. Une politique budgétaire forte est essentielle, mais il en va de même pour une utilisation efficace des ressources que le gouvernement déploie.

Références Bibliographiques

Agenor, P., N. Bayraktar and K. El Aynaoui (2004). “Roads out of Poverty: Assessing the Links between Aid, Public Investment, Growth and Poverty Reduction.” Banque Mondiale.

Alesima, Alberto, Edward L. Glaeser et Bruce Sacerdote (2005), “Work and Leisure in the U.S. and Europe: Why so Different?”, NBER Working Paper, No. 11278, National Bureau of Economic Research, Cambridge, Massachusetts.

Antonio Fatas and Ilian Mihov, (2001). “The Effects of Fiscal Policy on Consumption and Employment: Theory and Evidence”. CEPR Discussion Papers 2760.

Baldacci, Emanuele, Benedict Clemens, Sanjeev Gupta, and Qiang Cui (2004). “Social Spending, Human Capital, and Growth in Developing Countries: Implications for Achieving the MDGs.” Fond Monétaire International.

Baldacci, Emanuele, Maria Teresa Guin-Sui and Luiz De Mello (2003). “More on the Effectiveness of Public Spending on Health Care and Education: A Covariance Structure Model.” Journal of International Development.

Barro, Robert (1990). “Government Spending in a Simple Model of Endogenous Growth.” Journal of Political Economy.

Barro, Robert (1991), Economic Growth in a Cross Section of Countries

Barro, Robert (1991). “Economic Growth in a Cross Section of Countries.” Quarterly Journal of Economics, 106(2), 407-443.

Barro, Robert and Xavier Sala-i-Martin (2004). Economic Growth. Cambridge: MIT Press.

Benhabib, Jess et Spiegel, Mark (1994) The role of human capital in economic development evidence from aggregate cross-country data.

Bernard Decaluwé, Andréé Martins, Luc Savard, (2001), “Les politiques économiques de développement et les modèles d'équilibre général calculable », Les Presses de l'Université de Montréal, Canada.

Bräutigam, D., O-H. Fjeldstao et M. Moore (dir. pub.) (2008). Taxation and State-Building in Developing Countries. Capacity and Consent, Cambridge University Press, Cambridge, Royaume-Uni.

Calderón et Servén, (2001), “The Output Cost of Latin America's Infrastructure Gap Central Bank of Chile Working Papers N° 186.

Chen, Shaohua and Martin Ravallion, (2001). "How Did the World's Poorest Fare in the 1990s?" *Review of Income and Wealth*, 47(3): 283-300.

Devarajan, Shantayanan, Vinaya Swaroop and Heng-fu Zou. (1996). "The Composition of Public Expenditure and Economic Growth." *Journal of Monetary Economics*, 37(2), 313-344.

Easterly, William (1995), "Comment on Slemrod", *Brookings Papers on Economic Activity*, No. 2, pp 419-424.

Easterly, William and Luis Servén, eds. (2003). *The Limits of Stabilization: Infrastructure, Public Deficits, and Growth in Latin America*, Stanford University Press.

Easterly, William et Servén, Luis (1995), *The Limits of Stabilization: Infrastructure, Public Deficits, & Growth in Latin America*, Stanford University Press & Banque Mondiale.

Elva Bova, Christina Kolerus, and Sampawende J.-A. Tapsoba, (2014). "A Fiscal Job? An Analysis of Fiscal Policy and the Labor Market". IMF Working Paper (WP/14/216), Fiscal Affairs Department.

FMI (2004), "Public Investment and Fiscal Policy."

FMI (2005), "Public Investment and Fiscal Policy: Lessons from the Pilot Country Studies."

Gupta, Sanjeev, Marijin Verhoeven, and Erwin Tiongson (2002). "The Effectiveness of Government Spending on Education and Health Care in Developing and Transition Economies." *European Journal of Political Economy*.

Hanushek, Eric (2013), *Economic Growth in Developing Countries: The Role of Human Capital* Stanford University.

FMI (2012). "Fiscal Policy and Employment in Advanced and Emerging Economies".

Leipziger, D., M. Fay, Q. Wodon and T. Yepes (2003). "Achieving the Millennium Development Goals: The Role of Infrastructure." Banque Mondiale.

Lindert, Peter (2004), *Growing Public: Social Spending and Economic Growth since the Eighteenth Century*, volume 1, Cambridge University Press, Cambridge, Royaume-Uni.

Lofgren, Hans (2004). "MAMS: An Economywide Model for Analysis of

MDG Country Strategies: Technical Documentation.” Banque Mondiale.

McMillan, M., and D. Rodrik. (2011). “Globalization, Structural Change and Productivity Growth.” In *Making Globalization Socially Sustainable*, edited by M. Bachetta and M. Jansen. Geneva: International Labour Organization and World Trade Organization.

Prescott (2004) Edward C. Prescott (2004), “Why do Americans work so much more than Europeans?”. NBER Working Paper No. 10316, National Bureau of Economic Research, Cambridge, Massachusetts.

Romer and Romer (2007), “The Macroeconomic Effects of Tax Changes: Estimates Based on a New Measure of Fiscal Shocks”, NBER Working Paper No. 13264, National Bureau of Economic Research, Cambridge, Massachusetts.

Romer, Paul M. (1986). “Increasing Returns and Long-Run Growth.” *Journal of Political Economy*.

Slemrod, Joel (1995), “What Do Cross-Country Studies Teach About Government Involvement, Prosperity, and Economic Growth?”, *Brookings Papers on Economic Activity*, No. 2, pp. 373-431.

Stiglitz, Josef (2000), *Economics of the Public Sector*, troisième édition, W.W. Norton, New York, NY.

Tanzi and Schuknecht (2000); *Public Spending in the 20th Century: A Global Perspective*, Cambridge University Press, Cambridge, Royaume-Uni.

Tanzi, Vito and Hamid Reza Dawoodi (1997). “Corruption, Public Investment and Growth.” FMI.

Tanzi, Vito and Howell H. Zee (1996). “Fiscal Policy and Long-Run Growth.” FMI.

Tariq A. Haq, (2003). “Fiscal strategy for growth and employment in Pakistan: An alternative consideration”. Employment paper 2003/56, the ILO’s Global Employment Agenda.

Zagler, Martin and Georg Durnecker (2003). “Fiscal Policy and Economic Growth.” *Journal of Economic Surveys*.

Tableaux Annexes

Tableau A1 : Croissance sectorielle du travail non qualifié par rapport au scénario de base suite à une augmentation des dépenses publiques en éducation

	1	2	3	4	5	6
	Impôt sur les sociétés	Impôt sur le revenu des ménages	Impôt sur le travail	Impôt sur le capital	TVA	Dette
Agriculture, chasse et forêt	1,78%	-0,41%	-0,81%	0,04%	-0,29%	0,03%
Pêche, aquaculture	1,27%	-0,30%	-0,63%	0,03%	-0,46%	0,00%
Industrie d'extraction	0,76%	-0,10%	-0,75%	0,02%	-0,30%	0,00%
Industries alimentaires et tabac	1,68%	-0,45%	-0,67%	-0,14%	-1,04%	0,02%
Industries du textile et du cuir	1,48%	-0,20%	-0,64%	0,01%	-1,29%	0,02%
Industrie chimique et parachimique	1,48%	-0,29%	-0,76%	0,02%	-0,64%	0,03%
Industrie mécanique, métallurgique et électrique	-0,18%	0,04%	-0,53%	0,02%	0,32%	0,01%
Autres industries manufacturière	0,01%	-0,16%	-0,51%	0,00%	-0,17%	0,01%
Pétrole et produits Raffinés	1,02%	-0,34%	-0,46%	-0,04%	-1,26%	0,01%
Electricité et eau	1,10%	-0,55%	-0,88%	-0,04%	-1,05%	0,01%
Bâtiment et travaux publics	-7,05%	1,59%	0,96%	0,08%	2,61%	-0,07%
Commerce	0,68%	-0,30%	0,29%	-0,06%	-0,38%	0,03%
Hôtels et restaurants	1,25%	-0,17%	0,56%	-0,01%	-0,25%	0,01%
Transport	0,97%	-0,07%	0,57%	0,03%	-1,16%	0,00%
Postes et télécommunications	1,84%	-0,46%	0,43%	-0,01%	-0,88%	0,04%
Activités financières et assurances	1,09%	-0,25%	0,40%	-0,01%	-0,63%	0,03%
Immobilier, location et serv. rendus entreprises	0,31%	-0,06%	0,60%	0,01%	0,44%	0,01%
Administration publique et sécurité sociale	1,38%	-0,22%	-0,68%	0,00%	-0,29%	0,02%
Education, santé et action sociale	1,25%	-0,30%	0,42%	-0,05%	0,09%	-0,03%
Autres services non financiers	0,69%	-0,31%	0,71%	-0,03%	-0,11%	-0,01%

Tableau A2 : Croissance sectorielle du travail non qualifié par rapport au scénario de base suite à une augmentation des dépenses publiques en infrastructures

	1 Impôt sur les sociétés	2 Impôt sur le revenu des ménages	3 Impôt sur le travail	4 Impôt sur le capital	5 TVA	6 Dettes
Agriculture, chasse et forêt	2,17%	-0,02%	-0,43%	0,43%	0,09%	0,41%
Pêche, aquaculture	1,57%	0,00%	-0,33%	0,33%	-0,16%	0,30%
Industrie d'extraction	1,18%	0,34%	-0,31%	0,46%	0,15%	0,43%
Industries alimentaires et tabac	1,92%	-0,21%	-0,43%	0,10%	-0,80%	0,26%
Industries du textile et du cuir	1,86%	0,19%	-0,25%	0,39%	-0,91%	0,40%
Industrie chimique et parachimique	1,84%	0,08%	-0,39%	0,39%	-0,27%	0,39%
Industrie mécanique, métallurgique et électrique	0,15%	0,38%	-0,19%	0,36%	0,67%	0,35%
Autres industries manufacturière	0,80%	0,66%	0,30%	0,81%	0,65%	0,82%
Pétrole et produits Raffinés	1,35%	0,00%	-0,12%	0,30%	-0,92%	0,34%
Electricité et eau	1,17%	-0,49%	-0,82%	0,03%	-0,99%	0,07%
Bâtiment et travaux publics	-9,28%	-0,68%	-1,33%	-2,19%	0,32%	-2,34%
Commerce	0,96%	-0,02%	0,57%	0,23%	-0,10%	0,31%
Hôtels et restaurants	1,63%	0,22%	0,95%	0,38%	0,15%	0,40%
Transport	1,30%	0,28%	0,92%	0,37%	-0,81%	0,34%
Postes et télécommunications	2,15%	-0,16%	0,73%	0,29%	-0,57%	0,34%
Activités financières et assurances	1,52%	0,19%	0,85%	0,43%	-0,19%	0,47%
Immobilier, location et serv. rendus entreprises	0,56%	0,21%	0,86%	0,28%	0,71%	0,27%
Administration publique et sécurité sociale	1,68%	0,08%	-0,38%	0,30%	0,01%	0,32%
Education, santé et action sociale	1,58%	0,03%	0,75%	0,28%	0,43%	0,30%
Autres services non financiers	0,80%	-0,18%	0,83%	0,09%	0,02%	0,11%

Tableau A3 : Croissance sectorielle du travail non qualifié par rapport au scénario de base suite à une augmentation des transferts aux ménages pauvres

	1 Impôt sur les sociétés	2 Impôt sur le revenu des ménages	3 Impôt sur le travail	4 Impôt sur le capital	5 TVA	6 Dette
Agriculture, chasse et forêt	1,81%	-0,38%	-0,79%	0,07%	-0,27%	0,05%
Pêche, aquaculture	1,30%	-0,27%	-0,60%	0,06%	-0,43%	0,03%
industrie d'extraction	0,77%	-0,09%	-0,74%	0,03%	-0,29%	0,01%
Industries alimentaires et tabac	1,70%	-0,43%	-0,64%	-0,12%	-1,02%	0,05%
Industries du textile et du cuir	1,48%	-0,20%	-0,64%	0,01%	-1,30%	0,01%
Industrie chimique et parachimique	1,48%	-0,29%	-0,76%	0,02%	-0,64%	0,03%
Industrie mécanique, métallurgique et électrique	-0,20%	0,02%	-0,55%	0,00%	0,30%	-0,01%
Autres industries manufacturière	-0,01%	-0,18%	-0,53%	-0,02%	-0,19%	-0,01%
Pétrole et produits Raffinés	1,05%	-0,32%	-0,43%	-0,01%	-1,24%	0,03%
Electricité et eau	1,17%	-0,49%	-0,82%	0,03%	-0,99%	0,08%
Bâtiment et travaux publics	-7,11%	1,54%	0,90%	0,02%	2,56%	-0,13%
Commerce	0,68%	-0,30%	0,28%	-0,06%	-0,38%	0,03%
Hôtels et restaurants	1,25%	-0,17%	0,56%	-0,01%	-0,25%	0,01%
Transport	0,98%	-0,06%	0,58%	0,03%	-1,15%	0,00%
Postes et télécommunications	1,83%	-0,47%	0,42%	-0,02%	-0,89%	0,03%
Activités financières et assurances	1,07%	-0,26%	0,39%	-0,02%	-0,64%	0,02%
Immobilier, location et serv. rendus entreprises	0,31%	-0,05%	0,60%	0,02%	0,44%	0,01%
Administration publique et sécurité sociale	1,38%	-0,23%	-0,68%	0,00%	-0,30%	0,02%
Education, santé et action sociale	1,30%	-0,25%	0,47%	0,00%	0,15%	0,02%
Autres services non financiers	0,72%	-0,28%	0,74%	0,00%	-0,08%	0,02%

Tableau A4 : Croissance sectorielle du travail de qualification moyenne par rapport au scénario de base suite à une augmentation des dépenses publiques en éducation

	1 Impôt sur les sociétés	2 Impôt sur le revenu des ménages	3 Impôt sur le travail	4 Impôt sur le capital	5 TVA	6 Dettes
Agriculture, chasse et forêt	0,90%	-0,21%	-0,79%	0,06%	-0,08%	0,02%
Pêche, aquaculture	0,39%	-0,11%	-0,61%	0,05%	-0,25%	0,00%
industrie d'extraction	-0,11%	0,10%	-0,73%	0,04%	-0,09%	0,00%
Industries alimentaires et tabac	0,79%	-0,26%	-0,65%	-0,13%	-0,83%	0,02%
Industries du textile et du cuir	0,60%	0,00%	-0,62%	0,03%	-1,08%	0,02%
industrie chimique et parachimique	0,59%	-0,10%	-0,74%	0,04%	-0,43%	0,02%
Industrie mécanique, métallurgique et électrique	-1,04%	0,23%	-0,51%	0,04%	0,53%	0,01%
Autres industries manufacturière	-0,86%	0,04%	-0,49%	0,02%	0,04%	0,01%
Pétrole et produits Raffinés	0,14%	-0,15%	-0,44%	-0,02%	-1,05%	0,01%
Electricité et eau	0,23%	-0,36%	-0,86%	-0,02%	-0,84%	0,01%
Bâtiment et travaux publics	-7,86%	1,79%	0,98%	0,09%	2,83%	-0,07%
Commerce	-0,20%	-0,11%	0,31%	-0,04%	-0,17%	0,03%
Hôtels et restaurants	0,37%	0,02%	0,58%	0,01%	-0,04%	0,01%
Transport	0,10%	0,13%	0,60%	0,04%	-0,95%	-0,01%
Postes et télécommunications	0,96%	-0,27%	0,45%	0,01%	-0,67%	0,04%
Activités financières et assurances	0,21%	-0,06%	0,43%	0,01%	-0,42%	0,03%
Immobilier, location et serv. rendus entreprises	-0,56%	0,14%	0,62%	0,03%	0,65%	0,00%
Administration publique et sécurité sociale	0,50%	-0,03%	-0,66%	0,02%	-0,08%	0,02%
Education, santé et action sociale	0,37%	-0,11%	0,44%	-0,03%	0,31%	-0,03%
Autres services non financiers	-0,19%	-0,12%	0,73%	-0,01%	0,10%	-0,02%

Tableau A5 : Croissance sectorielle du travail de qualification moyenne par rapport au scénario de base suite à une augmentation des dépenses publiques en infrastructures

	1 Impôt sur les sociétés	2 Impôt sur le revenu des ménages	3 Impôt sur le travail	4 Impôt sur le capital	5 TVA	6 Dettes
Agriculture, chasse et forêt	1,03%	-0,08%	-0,66%	0,20%	0,05%	0,16%
Pêche, aquaculture	0,44%	-0,05%	-0,55%	0,10%	-0,19%	0,05%
industrie d'extraction	0,06%	0,29%	-0,54%	0,23%	0,11%	0,19%
Industries alimentaires et tabac	0,79%	-0,27%	-0,66%	-0,13%	-0,84%	0,01%
Industries du textile et du cuir	0,73%	0,13%	-0,48%	0,16%	-0,95%	0,15%
industrie chimique et parachimique	0,71%	0,02%	-0,62%	0,15%	-0,31%	0,14%
Industrie mécanique, métallurgique et électrique	-0,96%	0,33%	-0,42%	0,13%	0,63%	0,10%
Autres industries manufacturières	-0,32%	0,60%	0,08%	0,58%	0,61%	0,57%
Pétrole et produits Raffinés	0,22%	-0,06%	-0,35%	0,07%	-0,96%	0,09%
Electricité et eau	0,05%	-0,55%	-1,05%	-0,20%	-1,03%	-0,17%
Bâtiment et travaux publics	-10,28%	-0,74%	-1,55%	-2,42%	0,28%	-2,58%
Commerce	-0,16%	-0,07%	0,34%	0,00%	-0,13%	0,06%
Hôtels et restaurants	0,51%	0,16%	0,72%	0,15%	0,11%	0,15%
Transport	0,18%	0,22%	0,69%	0,14%	-0,85%	0,09%
Postes et télécommunications	1,01%	-0,21%	0,50%	0,06%	-0,61%	0,09%
Activités financières et assurances	0,39%	0,14%	0,62%	0,20%	-0,23%	0,22%
Immobilier, location et serv. rendus entreprises	-0,55%	0,15%	0,63%	0,05%	0,67%	0,02%
Administration publique et sécurité sociale	0,55%	0,02%	-0,61%	0,07%	-0,03%	0,07%
Education, santé et action sociale	0,45%	-0,02%	0,52%	0,05%	0,39%	0,05%
Autres services non financiers	-0,31%	-0,24%	0,60%	-0,14%	-0,02%	-0,14%

Tableau A6 : Croissance sectorielle du travail de qualification moyenne par rapport au scénario de base suite à une augmentation des transferts publics aux ménages pauvres

	1 Impôt sur les sociétés	2 Impôt sur le revenu des ménages	3 Impôt sur le travail	4 Impôt sur le capital	5 TVA	6 Dettes
Agriculture, chasse et forêt	0,91%	-0,20%	-0,78%	0,07%	-0,07%	0,03%
Pêche, aquaculture	0,41%	-0,09%	-0,59%	0,06%	-0,24%	0,02%
industrie d'extraction	-0,12%	0,09%	-0,73%	0,04%	-0,09%	0,00%
Industries alimentaires et tabac	0,81%	-0,25%	-0,63%	-0,11%	-0,82%	0,03%
Industries du textile et du cuir	0,59%	-0,02%	-0,63%	0,01%	-1,10%	0,00%
industrie chimique et parachimique	0,58%	-0,11%	-0,75%	0,03%	-0,44%	0,01%
Industrie mécanique, métallurgique et électrique	-1,07%	0,20%	-0,54%	0,01%	0,50%	-0,02%
Autres industries manufacturière	-0,89%	0,00%	-0,52%	-0,02%	0,01%	-0,02%
Pétrole et produits Raffinés	0,16%	-0,13%	-0,42%	-0,01%	-1,04%	0,02%
Electricité et eau	0,28%	-0,31%	-0,81%	0,03%	-0,79%	0,06%
Bâtiment et travaux publics	-7,93%	1,72%	0,91%	0,03%	2,76%	-0,14%
Commerce	-0,21%	-0,12%	0,29%	-0,05%	-0,19%	0,01%
Hôtels et restaurants	0,36%	0,01%	0,57%	-0,01%	-0,05%	0,00%
Transport	0,09%	0,12%	0,59%	0,04%	-0,95%	-0,01%
Postes et télécommunications	0,94%	-0,29%	0,43%	-0,01%	-0,69%	0,02%
Activités financières et assurances	0,19%	-0,08%	0,40%	-0,01%	-0,45%	0,00%
Immobilier, location et serv. rendus entreprises	-0,57%	0,13%	0,61%	0,02%	0,64%	0,00%
Administration publique et sécurité sociale	0,48%	-0,05%	-0,68%	0,01%	-0,10%	0,00%
Education, santé et action sociale	0,41%	-0,07%	0,48%	0,00%	0,34%	0,00%
Autres services non financiers	-0,16%	-0,10%	0,75%	0,01%	0,12%	0,01%

Tableau A7 : Croissance sectorielle du travail hautement qualifié par rapport au scénario de base suite à une augmentation des dépenses publiques en éducation

	1 Impôt sur les sociétés	2 Impôt sur le revenu des ménages	3 Impôt sur le travail	4 Impôt sur le capital	5 TVA	6 Dettes
Agriculture, chasse et forêt	0,73%	-0,18%	-0,51%	0,06%	-0,11%	0,02%
Pêche, aquaculture	0,22%	-0,07%	-0,33%	0,05%	-0,28%	0,00%
industrie d'extraction	-0,29%	0,13%	-0,45%	0,04%	-0,12%	0,00%
Industries alimentaires et tabac	0,62%	-0,22%	-0,37%	-0,13%	-0,86%	0,02%
Industries du textile et du cuir	0,43%	0,03%	-0,34%	0,03%	-1,11%	0,02%
industrie chimique et parachimique	0,42%	-0,06%	-0,46%	0,04%	-0,46%	0,02%
Industrie mécanique, métallurgique et électrique	-1,21%	0,27%	-0,23%	0,04%	0,50%	0,01%
Autres industries manufacturière	-1,03%	0,07%	-0,21%	0,02%	0,01%	0,01%
Pétrole et produits Raffinés	-0,03%	-0,11%	-0,16%	-0,02%	-1,08%	0,01%
Electricité et eau	0,06%	-0,32%	-0,59%	-0,02%	-0,87%	0,01%
Bâtiment et travaux publics	-8,02%	1,83%	0,76%	0,09%	2,80%	-0,07%
Commerce	-0,37%	-0,07%	0,09%	-0,04%	-0,20%	0,03%
Hôtels et restaurants	0,20%	0,05%	0,36%	0,01%	-0,06%	0,01%
Transport	-0,07%	0,16%	0,38%	0,05%	-0,98%	-0,01%
Postes et télécommunications	0,79%	-0,23%	0,23%	0,01%	-0,70%	0,04%
Activités financières et assurances	0,04%	-0,02%	0,21%	0,01%	-0,45%	0,02%
Immobilier, location et serv. rendus entreprises	-0,73%	0,17%	0,40%	0,03%	0,62%	0,00%
Administration publique et sécurité sociale	0,33%	0,01%	-0,38%	0,02%	-0,11%	0,02%
Education, santé et action sociale	0,20%	-0,07%	0,22%	-0,03%	0,28%	-0,04%
Autres services non financiers	-0,36%	-0,08%	0,51%	-0,01%	0,07%	-0,02%

Tableau A8 : Croissance sectorielle du travail hautement qualifié par rapport au scénario de base suite à une augmentation des dépenses publiques en infrastructures

	1 Impôt sur les sociétés	2 Impôt sur le revenu des ménages	3 Impôt sur le travail	4 Impôt sur le capital	5 TVA	6 Dettes
Agriculture, chasse et forêt	0,81%	-0,09%	-0,43%	0,14%	-0,03%	0,11%
Pêche, aquaculture	0,22%	-0,07%	-0,33%	0,05%	-0,28%	0,00%
industrie d'extraction	-0,16%	0,27%	-0,31%	0,18%	0,02%	0,13%
Industries alimentaires et tabac	0,57%	-0,28%	-0,43%	-0,19%	-0,92%	-0,04%
Industries du textile et du cuir	0,51%	0,11%	-0,26%	0,11%	-1,03%	0,10%
industrie chimique et parachimique	0,49%	0,00%	-0,39%	0,10%	-0,39%	0,09%
Industrie mécanique, métallurgique et électrique	-1,17%	0,31%	-0,19%	0,08%	0,54%	0,04%
Autres industries manufacturière	-0,54%	0,59%	0,30%	0,52%	0,52%	0,52%
Pétrole et produits Raffinés	0,00%	-0,08%	-0,12%	0,01%	-1,04%	0,04%
Electricité et eau	-0,17%	-0,56%	-0,82%	-0,26%	-1,11%	-0,23%
Bâtiment et travaux publics	-10,48%	-0,75%	-1,81%	-2,47%	0,20%	-2,63%
Commerce	-0,38%	-0,09%	0,07%	-0,06%	-0,22%	0,01%
Hôtels et restaurants	0,28%	0,15%	0,45%	0,10%	0,03%	0,10%
Transport	-0,04%	0,20%	0,42%	0,09%	-0,93%	0,04%
Postes et télécommunications	0,79%	-0,23%	0,23%	0,01%	-0,69%	0,04%
Activités financières et assurances	0,17%	0,12%	0,35%	0,15%	-0,31%	0,16%
Immobilier, location et serv. rendus entreprises	-0,77%	0,14%	0,36%	-0,01%	0,58%	-0,03%
Administration publique et sécurité sociale	0,33%	0,01%	-0,38%	0,02%	-0,11%	0,02%
Education, santé et action sociale	0,23%	-0,04%	0,25%	0,00%	0,31%	-0,01%
Autres services non financiers	-0,53%	-0,26%	0,33%	-0,19%	-0,10%	-0,19%

Tableau A9 : Croissance sectorielle du travail hautement qualifié par rapport au scénario de base suite à une augmentation des transferts aux ménages pauvres

	1 Impôt sur les sociétés	2 Impôt sur le revenu des ménages	3 Impôt sur le travail	4 Impôt sur le capital	5 TVA	6 Dettes
Agriculture, chasse et forêt	0,74%	-0,17%	-0,51%	0,07%	-0,11%	0,03%
Pêche, aquaculture	0,24%	-0,06%	-0,32%	0,06%	-0,27%	0,01%
industrie d'extraction	-0,29%	0,13%	-0,45%	0,04%	-0,12%	-0,01%
Industries alimentaires et tabac	0,63%	-0,21%	-0,36%	-0,11%	-0,85%	0,03%
Industries du textile et du cuir	0,41%	0,01%	-0,36%	0,01%	-1,13%	0,00%
industrie chimique et parachimique	0,41%	-0,08%	-0,47%	0,02%	-0,47%	0,01%
Industrie mécanique, métallurgique et électrique	-1,25%	0,24%	-0,26%	0,01%	0,47%	-0,03%
Autres industries manufacturière	-1,06%	0,04%	-0,24%	-0,02%	-0,02%	-0,02%
Pétrole et produits Raffinés	-0,02%	-0,10%	-0,15%	-0,01%	-1,07%	0,02%
Electricité et eau	0,11%	-0,27%	-0,54%	0,03%	-0,82%	0,06%
Bâtiment et travaux publics	-8,09%	1,76%	0,69%	0,02%	2,73%	-0,14%
Commerce	-0,38%	-0,09%	0,07%	-0,06%	-0,22%	0,01%
Hôtels et restaurants	0,19%	0,04%	0,35%	-0,01%	-0,08%	-0,01%
Transport	-0,08%	0,15%	0,37%	0,04%	-0,99%	-0,01%
Postes et télécommunications	0,76%	-0,26%	0,21%	-0,02%	-0,72%	0,01%
Activités financières et assurances	0,01%	-0,04%	0,18%	-0,01%	-0,48%	0,00%
Immobilier, location et serv. rendus entreprises	-0,74%	0,16%	0,39%	0,02%	0,61%	-0,01%
Administration publique et sécurité sociale	0,31%	-0,01%	-0,40%	0,00%	-0,13%	0,00%
Education, santé et action sociale	0,23%	-0,03%	0,26%	0,00%	0,31%	0,00%
Autres services non financiers	-0,34%	-0,06%	0,53%	0,01%	0,09%	0,00%

3

EFFICIENCE DU MARCHÉ ET CHOMAGE : UNE ANALYSE SUR DONNEES DE PANEL

Tayeb GHAZI

Résumé

Le papier estime l'impact de la réglementation affectant l'efficacité du marché du travail sur le chômage national et celui des jeunes en se basant sur un échantillon de 18 pays appartenant à la région du Moyen Orient et Afrique du Nord (MENA), et pour lesquels les données sont disponibles pour la période 2006-2013. Le papier essaie également d'évaluer l'impact spécifique de cette réglementation sur le Maroc. La démarche a consisté à estimer la relation en question en faisant recours à une spécification statique et une autre dynamique. Cette démarche a permis de montrer que la progression démographique impacte le chômage à la hausse, alors que la croissance économique et une réglementation favorable à l'efficacité du marché du travail tendent à le réduire. Dans le cas des jeunes, bien que l'impact spécifique de l'efficacité du travail sur le chômage des jeunes au Maroc s'avère être négatif, cet effet demeure statistiquement non significatif.

Introduction

Le travail est un facteur d'intégration sociale et professionnelle, permettant aux individus de s'intégrer dans la société. L'inactivité et le manque d'emploi sont quant à eux des manifestations de l'exclusion et de déséquilibre social (Garner Hélène et Méda Dominique, 2006). A côté de son interaction avec les aspects individuels, l'emploi recoupe d'une dimension macro parce qu'il est considéré comme un moyen dont les citoyens se servent dans le but de contribuer au développement de de leurs sociétés.

Au Maroc, la problématique du chômage général, et de l'insertion professionnelle des jeunes en particulier, constitue l'une des questions les plus préoccupantes et actuelles. Dans la région MENA, aussi, la montée des taux du chômage, surtout parmi les jeunes et les diplômés, a été très particulière. Il s'agit, donc, d'une problématique des plus préoccupantes et des plus actuelles. Il s'agit également d'une problématique enracinée dans les structures des marchés (chômage structurel)⁶³, mais qui peut revêtir de caractère conjoncturel : la littérature montre que les taux de chômage des jeunes sont plus sensibles aux fluctuations de l'activité économique relativement aux adultes (Bertola et al. 2007).

Ce chômage structurel se chevauche avec le chômage frictionnel dès lors que ce dernier est défini comme étant la conséquence du temps qui s'écoule dans la recherche d'un emploi ou bien celui entre le passage d'un emploi à l'autre. Cette période de temps à être longue comme témoignent les taux élevés de chômage de longue période et de primo-insertion. Si la théorie du capital humain classe le chômage frictionnel dans la case du chômage volontaire, d'autres théories, en soulignant les imperfections des marchés, le classe dans la case du chômage involontaire. Dès lors, l'investigation de la relation entre efficacité et chômage, des jeunes en particulier, se trouve justifiée.

Cette contribution essaiera d'examiner l'impact de la réglementation affectant l'efficacité des marchés de travail dans la région MENA, en particulier le Maroc, sur les taux de chômage observés. Pour ce faire, nous faisons appel aux données de 18 pays pendant la période 2006-2013.

Le reste de ce papier sera structuré en cinq sections. La première section projettera la lumière sur l'offre de travail au Maroc. La section II analysera la demande du travail, l'emploi et le chômage. La section III discutera le rôle de l'investissement et la croissance dans la lutte contre le chômage. La section IV

63 De même, nombreuses études ont démontré que les rigidités structurelles, notamment une protection excessive des emplois un pouvoir de négociation des insiders, tendent à faire hausser les taux de chômages des jeunes par rapport aux adultes à long terme (Bertola et al. 2007).

examinera le rôle de la réglementation du marché du travail dans l'atténuation du chômage dans le cadre d'une analyse théorique et empirique. La section V conclut.

I. L'offre du travail au Maroc : démographie, participation et qualification

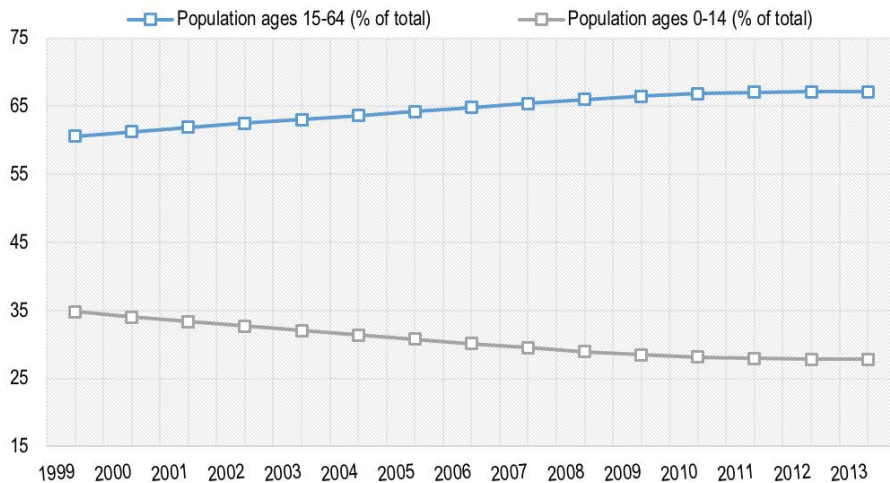
L'offre du travail peut être analysée selon deux aspects. L'un est quantitatif et fait référence aux variables démographiques et à la participation. L'autre est plutôt qualitatif dans la mesure où il s'intéresse aux qualifications des travailleurs.

1. La progression démographique au Maroc

Le Maroc a connu une progression démographique relativement faible entre 1999 et 2013. Durant cette période, la population s'est accrue à un taux inférieurs à 1.5% (Nations Unies, 2015). En terme absolu, la population totale est passée de 28 millions à 33 entre 1999 et 2013. La faiblesse du taux de la croissance démographique au Maroc s'explique essentiellement par une baisse du taux de la natalité brute qui a reculé de 22.65 nés/1000 habitants en 1999 à 20 nés/1000 habitant en 2005, avant de retrouver un niveau de 22,64 nés/1000 habitant en 2013.

Malgré son taux d'accroissement faible, la progression démographique continue d'alimenter la demande d'emplois. Le Graphe ci-dessous montre que l'offre de travail est en augmentation. Elle indique une hausse de la part de la population en âge de travail qui est passé d'environ 60% de la population totale (17 millions) à 66% entre 1999 et 2010, pourcentage autour duquel elle a stagné jusqu'en 2013 (21 millions).

Graphe 1 : Evolution de la part de population en âge de travail en % (1999-2013)

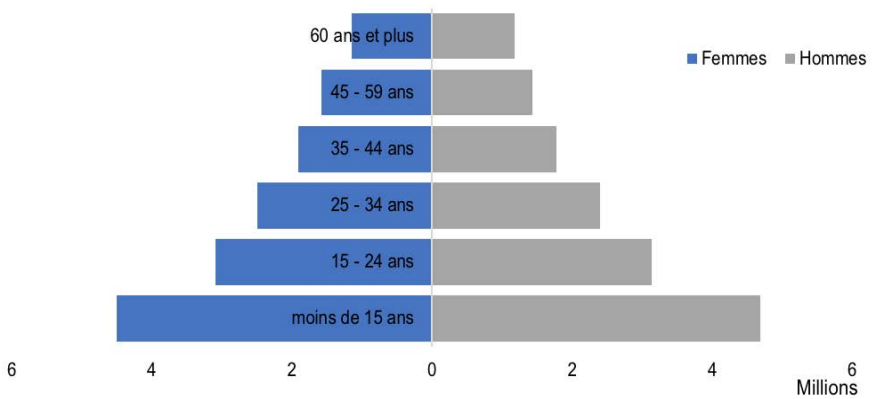


Source : Nations-Unis, 2015

L'état actuel de la structure de la population montre que la population marocaine est en grande partie jeune. En 2013, les jeunes âgés de 15 à 24 ans constituent 20% de la population soit un effectif de plus de 6,2 millions (HCP, 2015). Cette catégorie qui ne représentait qu'environ 25% de la population en âge de travail en 2002 compte aujourd'hui 31% de la population en âge de travail. Il s'agit d'une progression marquée depuis le premier trimestre de l'année 2002. Cette progression devrait se poursuivre dans les futures quinze années, puisque la pyramide des âges indique l'existence d'environ 9 millions de personnes âgées de moins de 15 ans au Maroc. Cette observation est indépendante de la baisse des taux de natalité dès lors que ceux qui vont entrer sur le marché de travail d'ici quinze ans sont déjà nés.

La figure ci-dessous présente une vue d'ensemble sur la structure de la population marocaine en 2013.

Graphe 2 : Pyramide de la population du Maroc par groupe d'âge (troisième trimestre 2013)



Source : HCP, enquête sur l'activité, l'emploi et le chômage au Maroc

2. Taux d'activité : une faible participation au marché du travail

L'offre globale du travail dépend des taux de participation de la population active. En 2013, la population active était estimée à 50,5 % de la population totale, au Maroc, selon les statistiques de l'office internationale du travail (OIT), soit 11,7 millions actifs⁶⁴. En outre, le taux d'activité, au Maroc, s'est inscrit dans une tendance baissière depuis le début des années 2000 (voir Graphe ci-dessous), soit un niveau largement en dessous de la moyenne mondiale (le taux au Maroc est de 50,5% alors que la moyenne mondiale est d'environ 68.5% selon l'OIT, 2013). La baisse de ce taux est générale et touche toutes les catégories de la population.

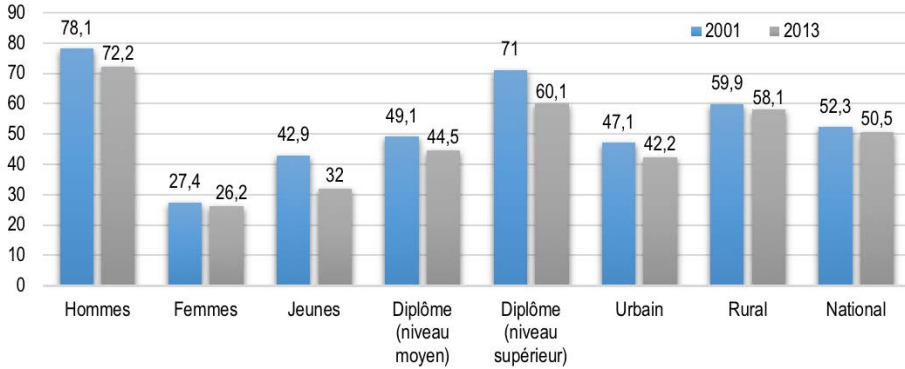
- **Par sexe et âge** : les constats font ressortir de très faibles taux de participation des femmes⁶⁵ (27%) et des jeunes (36%) ;
- **Par type de diplôme** : les statistiques indiquent que les taux d'activité chez les personnes ayant un diplôme de niveau supérieur est plus important par rapport à celui des détenteurs de diplômes de niveau moyen.

⁶⁴ La population active est définie par l'Organisation internationale du travail (OIT) comme l'ensemble des personnes ayant entre 15 et 64 ans et qui ont travaillé non bénévolement durant une semaine de référence. Les personnes ayant un emploi mais ne l'exerçant pas pour différentes raisons, comme un congé maternité, ainsi que les chômeurs, font également partie de la population active.

⁶⁵ La participation des femmes et des jeunes au marché du travail est déterminantes quant à la formation des taux d'activité. En effet, plus de 8 millions femmes en âge de travail sont inactives.

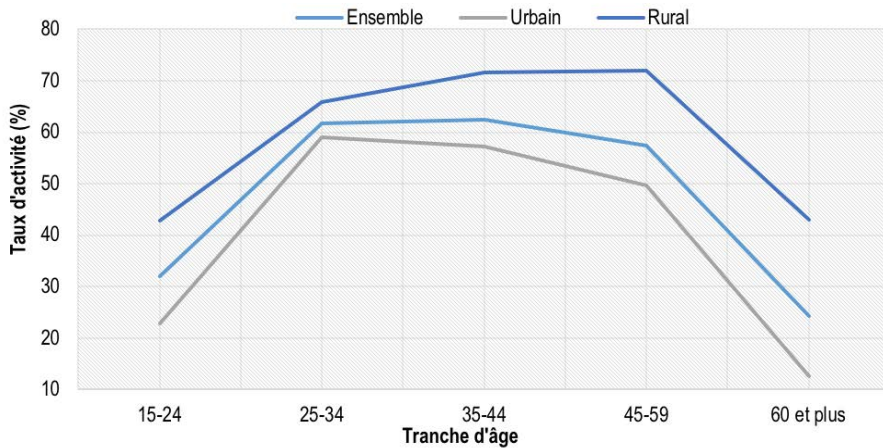
- Par milieu :** une grande partie est issue du milieu rural chose qui peut biaiser les estimations des effectifs de la population active, vu le caractère familial et non-payant des emplois occupés par cette portion de la population.

Graph 3 : Evolution du taux d'activité au Maroc (en % 2001-2013)



Source : Enquête nationale sur l'activité, l'emploi et le chômage, HCP

Graph 4 : Taux d'activité selon l'âge et le milieu de résidence (troisième trimestre 2013)



Source : Enquête nationale sur l'activité, l'emploi et le chômage, HCP

3. Qualification de la population active

Au-delà des aspects quantitatifs, l'offre du travail est l'ensemble de compétences particulières fournies en vue de produire un bien ou service. L'analyse des qualifications de la main d'œuvre marocaine fait ressortir que cette dernière est peu qualifiée ; malgré les efforts déployés et les progrès réalisés depuis l'année 2001 (voir tableau ci-dessous). En effet, seulement 13,4% des actifs avaient un baccalauréat ou plus en 2013, soit seulement 2% de plus par rapport à 2001 ; 26,6% avaient un diplôme de niveau moyen, ce qui signifie que 60% des actifs n'ont aucun diplôme. Par milieu de résidence, il s'avère que le niveau de qualification de la main d'œuvre est remarquablement faible en milieu rural, avec seulement 1,5% de la force de travail ayant un baccalauréat ou plus contre près d'un quart en milieu urbain.

Tableau 1 : Structure de la population active selon le milieu de résidence et le diplôme (en %)

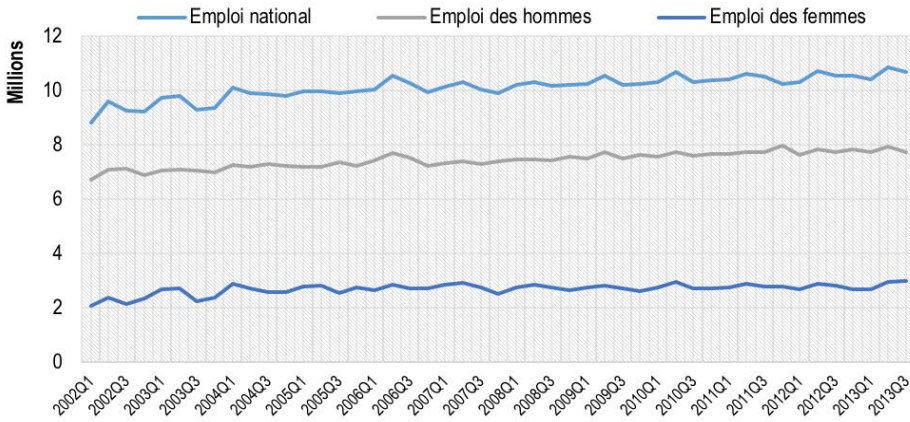
Milieu	Urbain		Rural		Ensemble	
	2001	2013	2001	2013	2001	2013
Diplôme						
Sans	46,1	40,8	88,6	81,5	66,1	60,0
Niveau moyen	33,8	35,2	10,2	17,0	22,7	26,6
Niveau supérieur	20,0	23,9	1,2	1,5	11,2	13,4

Source : Enquête nationale sur l'activité, l'emploi et le chômage, HCP

II. La demande du travail, l'emploi et le chômage au Maroc

La demande de travail traduit les besoins des entreprises -aussi bien quantitatifs que qualitatifs- en main d'œuvre. Ces besoins étant difficilement identifiables en absence de données statistiques suffisamment détaillées (nous n'avons pas d'information sur les postes vacants), notre travail se limitera à l'analyse de l'emploi. L'emploi au Maroc a augmenté de 1,9 millions en onze ans, soit un passage de 8,8 millions emploi en 2002 à 10,7 millions vers la fin de l'année 2013. Le nombre des emplois occupés par les hommes est passé de 6,7 millions d'emploi en début 2002 à 7,7 millions en 2013. Les femmes ont bénéficié de de 800 milles postes additionnels comparativement à 2002 grâce à cette progression.

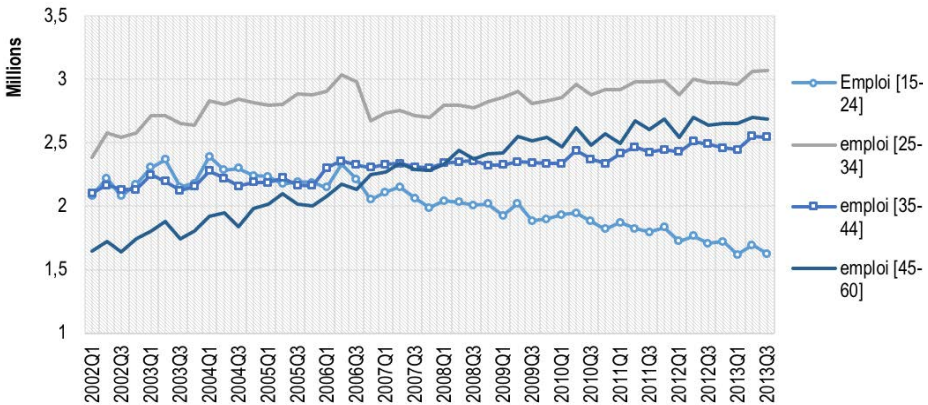
Graphe 5 : Evolution de l'emploi national, et l'emploi selon le genre (2002-2013)



Source : HCP, rapport détaillé sur l'activité, l'emploi et le chômage

En outre, l'analyse de l'évolution de l'emploi selon les tranches d'âge montre que, depuis 2006, les jeunes âgés de 15 à 24 ans occupent de moins en moins d'emplois alors que l'emploi est en progression pour toutes les autres catégories.

Graphe 6 : Evolution de l'emploi selon l'âge (2002-2013)



Source : HCP, rapport détaillé sur l'activité, l'emploi et le chômage

Malgré plusieurs années de progression de l'emploi au Maroc, les spécialistes jugent que cette progression est insuffisante pour faire face à la demande (Bougroum et al. (2014)). Cependant, le taux de chômage a beaucoup diminué, passant de 13,8% en 1999 à seulement 9,1 % en 2011 ; il a été d'environ 9,7% pendant le quatrième trimestre de l'année 2014 selon les statistiques de l'HCP. Le déclin des taux de participation est l'une des explications de la baisse du taux de chômage. Une autre explication est la croissance économique, relativement stable.

Bien que le chômage national ait baissé, les taux de chômage parmi les jeunes âgés de 15 à 24 ans et les diplômés restent à des niveaux nettement élevés, avec environ 19% pour la première catégorie et 16% pour la dernière. Les statistiques relatives au chômage des jeunes sont encore plus alarmantes au milieu urbain où 33,2% des jeunes hommes âgés de 15 à 24, et 44,9% des femmes, sont chômeurs⁶⁶.

Outre le taux de chômage élevé parmi les jeunes âgés de 15 à 24 ans, la situation de cette catégorie d'âge est encore plus problématique sachant que le chômage des jeunes au Maroc est un chômage de longue durée dans la majorité des cas. En effet, 65,8% des jeunes chômeurs le sont depuis plus d'une année ; en milieu urbain, environ 75% des jeunes chômeurs le sont depuis plus d'un an.

L'analyse de la structure du chômage global au Maroc montre que le chômage de longue durée est dominant. En effet, les chômeurs de longue durée représentent 65,1% de l'ensemble des chômeurs (HCP, 2012) chose qui indique que le phénomène revêt d'un caractère structurel.

Le tableau ci-après fournit plus de détails par rapport aux durées de chômage par niveau d'instruction, sexe et milieu de résidence. A noter que 65% des chômeurs âgés de 15 à 24 ans sont des chômeurs de longue.

⁶⁶ Notons que le taux de chômage global dans le milieu urbain est de 13,4% alors qu'il est de 4% dans les campagnes (enquête activité, emploi et chômage, HCP-2013)

Tableau 2 : Part et durée moyenne du chômage de longue durée selon le milieu et le sexe durée.

	Sexe		Milieu de résidence		
	Hommes	Femmes	Urbain	Rural	National
Part du chômage de longue durée (en %)					
Sans diplôme	44.1	50.5	53.4	31.5	45.4
Niveau moyen	64.9	77.0	71.1	51.7	67.5
Niveau supérieur	78.7	83.0	80.9	81.8	80.9
Total	61.1	74.8	70.3	45.2	65.1
Durée moyenne du chômage (en mois)					
Sans diplôme	29.9	38.8	39.2	18.7	31.7
Niveau moyen	40.5	47.2	45.6	25.8	41.9
Niveau supérieur	45.4	45.4	45.9	40.3	45.4
Total	38.3	44.8	44.3	23.9	40.1

Source : HCP, 2012

Le chômage de longue durée touche plus les diplômés relativement aux non-diplômés. Par milieu de résidence, ce sont les chômeurs citadins qui en souffrent le plus avec une part des chômeurs de longue durée de l'ordre de 70,3% contre 45,2% au milieu rural.

Beaucoup de facteurs expliquent les difficultés d'accès des jeunes au monde de travail et l'ampleur du chômage de longue durée dans le chômage total. Il s'agit -entre autre- du :

- Faible contenu de la croissance en emplois : la croissance ne permet pas de créer suffisamment d'emplois pour faire face à la demande (Agénor et El Aynaoui, 2014)
- L'inadéquation de la formation poursuivie avec les besoins des entreprises : il s'agit ici d'un facteur qui explique raisonnablement le fait qu'une grande portion des jeunes diplômés est maintenant sans emploi (Allal Ouahab, 2014).
- La méconnaissance du marché du travail de la part les jeunes : faiblesse au niveau du support, orientation et accompagnement des jeunes qu'il s'agisse de l'enseignement secondaire, de la formation professionnelle et technique, ou encore de l'enseignement supérieur (Allal Ouahab, 2014).
- Faible flexibilité du marché du travail : de nombreuses études ont prouvé empiriquement que l'insuffisance de la flexibilité se traduit par des parts

importantes du chômage de longue durée dans le chômage total (Booth et al. 2002)...

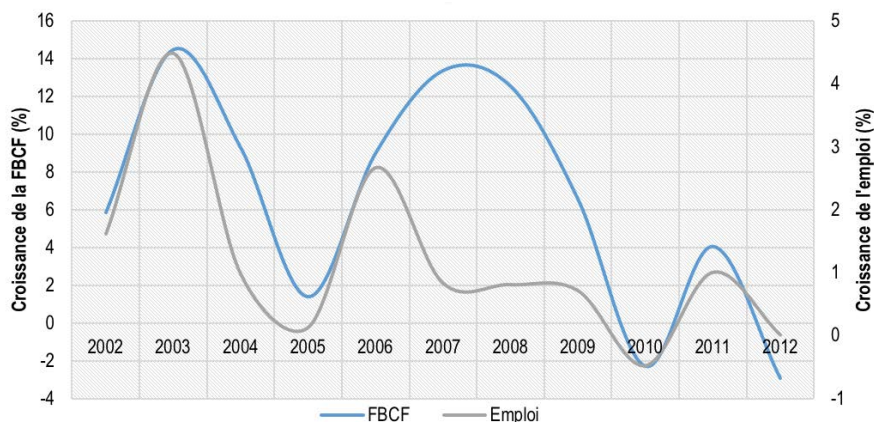
Dans ce qui suit, nous allons chercher à analyser la correspondance entre l'emploi, des jeunes en particulier, et la croissance économique. Nous essayerons également de savoir à quel degré les changements de structures productives ont pu agir sur les liens qui rassemblent l'emploi et la croissance économique. Aussi, et vue la rigidité élevée du marché du travail au Maroc, notre article se penchera sur la question de l'effet des institutions du marché de travail sur l'emploi.

III. Croissance et création des emplois : rôle de la FBCF

Les controverses liées aux effets de l'accumulation du capital sur l'employabilité étaient et restent toujours présentes au cœur du débat théorique et des modèles de la croissance. Certains auteurs jugent que l'investissement en équipement ne peut être introduit dans un secteur sans se substituer à l'homme. D'autres voient les investissements en équipement non comme destructeurs d'emplois à court terme, mais en tant que créateurs de capacités de production et promoteur d'emplois à moyen et long terme (Erikson, 1997).

Au Maroc, l'évolution de l'investissement entre 2001 et 2012 a été caractérisée par une croissance soutenue, avec un taux de croissance de la formation brute de capital fixe (FBCF) qui était de l'ordre de 6.5% en moyenne, malgré une stagnation des montants des investissements depuis l'année 2010. Cette hausse de l'investissement n'est pas passée sans avoir des retombées sur le niveau de l'emploi. En effet, l'analyse de la progression de l'emploi fait ressortir que celui-ci a tracé une tendance moins intense mais parallèle à celle des investissements avec un niveau d'emploi passant de 9,26 millions en 2000 à 10,5 millions en 2012, soit un taux de croissance d'environ 1,01% en moyenne sur la même période. Ce constat pourrait être un indice en faveur de l'hypothèse selon laquelle la croissance de la FBCF a été génératrice d'emplois entre 2001 et 2012. Néanmoins, la relation causale entre l'investissement et l'emploi est une relation qui reste à vérifier.

Graph 7 : Relation entre taux de croissance de la FBCF et de l'emploi (2001-2012, base 2000)



Source : la banque mondiale, 2015

L'analyse de la relation croissance/emplois au niveau national soulève une corrélation positive entre les deux variables. En effet, l'élasticité de l'emploi par rapport à la croissance était de l'ordre de 0.46 en moyenne durant la période 1991-2011 et de 0.38 entre 2000 et 2011 (Ezzahidi et El Alaoui, 2014). Par secteur d'activité, et malgré la part importante de l'emploi agricole dans l'emploi global, le secteur hors primaire a contribué à la création de 27.500 emplois par point de croissance du PIB hors agricole par an en moyenne entre 2000 et 2010, contre 1.900 emplois pour le secteur primaire (Bougroum et al, 2014).

Le tableau ci-après fournit des informations sur le contenu en emplois de la croissance économique par période et par secteur.

Tableau 3 : Contenu en emplois de la croissance et création moyenne d'emploi (2000-2012)

Période	Indicateur	Primaire	Hors Primaire	Ensemble
2000-2004	CEC	0.16	0.48	0.37
	CME pour 1 point de croissance (en milliers)	6.7	22.8	32.8
2005-2010	CEC	-0.11	0.75	0.32
	CME pour 1 point de croissance (en milliers)	-4.6	39.5	30.8
2000-2010	CEC	0.05	0.57	0.33

	CME pour 1 point de croissance (en milliers)	1.9	27.5	29.4
2000-2012	CEC	0.02	0.53	0.31
	CME pour 1 point de croissance (en milliers)	0.9	25.3	27.1

Source : Bougroum et al (2014) sur la base des données du HCP
 CEC : Contenu en Emplois de la Croissance
 CME : Création Moyenne d'Emploi

L'analyse du contenu de la croissance économique en emploi démontre que, malgré une croissance relativement soutenue, l'impact en termes d'emplois reste limité eu égard à la demande d'emploi. En effet, il existe une situation de déséquilibre marqué entre les flux entrant et les postes disponibles sur le marché du travail. Alors que 160 000 personnes arrivent chaque année sur le marché du travail, la croissance ne permet de créer que 120000 emplois en moyenne (Agénor et El Aynaoui, 2014).

Afin de soutenir la croissance économique et de promouvoir la création des emplois, le Maroc a adopté un certain nombre de réformes sectorielles visant le soutien de la demande intérieure et la promotion des exportations en s'inscrivant dans une logique de modernisation des secteurs existant et de développement des secteurs prometteurs tels que l'aéronautique ou les énergies renouvelables.

L'apport en emploi de ces réformes sectorielles est de cumuler 220 000 créations à l'horizon 2015. A cet égard, les secteurs d'activité visés par les stratégies sectorielles ont pu contribuer à la création de 111 000 entre 2009 et 2012, soit un impact positif sur le niveau global d'emplois. Cette réalité d'ensemble cache toutefois certaines dissemblances en matière de réalisations par secteur d'activité, notamment le recul du nombre de créations moyennes dans le secteur agricole et dans l'industrie et l'artisanat.

Le tableau ci-après fournit des informations sur les objectifs et les réalisations des plans sectoriels dont les données sont disponibles en matière de création d'emplois.

Tableau 4 : Contenu en emplois des plans sectoriels (2000-2012)

Plan sectoriel	Date du lancement	Horizon	Nombre ciblé de créations d'emplois		Créations annuelles moyennes du secteur avant le lancement du plan (HCP)	Emplois créés dans le secteur depuis le lancement du plan jusqu'à l'année 2012 (HCP)
			Total	Moyenne par an		
Maroc Vert	2008	2020	1.500.000	125.000	+26.000 (2000-2007)	-12.000
Pacte National pour l'Emergence Industrielle	2009	2015	220.000	36.700	+18.000 (2000-2008)	-20.000
Vision tourisme	2010	2020	470.000	47.000	Restauration et hôtellerie +25.000 (2000-2009)	+48.000
Plan Rawaj	2008	2020	450.000	37.500	Commerce +22.000 (2000-2007)	+28.000
Stratégie logis-tique	2008	2015	61.600	8.800	Transports, entrepôts et communications +16.000 (2000-2007)	+5.000

Source : Bougroum et al (2014) sur la base des données du HCP

La dimension emploi des jeunes des plans sectoriels est difficilement captée. Toutefois les données relatives à l'employabilité sectorielle peuvent nous fournir quelques éclairages sur la question, malgré le fait que ces données ne sont pas suffisamment détaillées.

Le tableau ci-dessous fournit des informations relatives aux niveaux moyens d'emplois occupés par des jeunes âgés de 15 à 24 ans avant et après le lancement des plans sectoriels selon la branche d'activité.

Tableau 5 : Evolution des emplois des jeunes et plans sectoriels (2000-2012)

Plan sectoriel	Date du lancement	Horizon	Niveau moyen de l'emploi du secteur avant le lancement du plan (HCP)	Niveau moyen de l'emploi dans le secteur depuis le lancement du plan jusqu'à l'année 2012 (HCP)	Variation du niveau de l'emploi
Maroc Vert	2008	2020	1 262 307 (2000-2007)	Agriculture 991 240 (2008-2012)	-72 863
Pacte National pour l'Emergence Industrielle	2009	2015	522 803 (2000-2008)	Industrie et artisanat 500 727 (2009-2012)	-22 076
Vision tourisme	2010	2020	31 330 (2000-2009)	Restauration et hôtellerie 38 611 (2010-2012)	7 281
Plan Rawaj	2008	2020	203 916 (2000-2007)	Commerce 186 064 (2008-2012)	-17 852
Stratégie logistique	2008	2015	32 296 (2000-2007)	Transports, entrepôts et communications 33 052 (2008-2012)	755

Source : calcul de l'auteur sur la base des données du HCP

Le précédent tableau nous indique une dégradation du niveau de l'emploi des jeunes dans trois secteurs sur cinq. Deux de ces secteurs ont connu un recul du rythme global de la création d'emplois, précisément le secteur de l'agriculture et de l'industrie. Le commerce, bien qu'il ait créé plus d'emploi après le lancement du plan Rawaj, a connu un recul des emplois occupés par les jeunes de l'ordre de 17.852 postes. Par ailleurs, le niveau d'emploi des jeunes dans le tourisme et la logistique a connu une hausse au cours de la période de mise en œuvre des plans sectoriels. Toutefois, l'augmentation nette de l'emploi dans ces deux derniers secteurs demeure insuffisante, notamment pour le secteur de la logistique avec une hausse de seulement 775 postes sur cinq ans.

Globalement, l'analyse des composantes de l'offre et de la demande du travail fait ressortir que cette situation de déséquilibre que nous observons actuellement sur le marché du travail est le résultat d'une économie que ne crée pas assez d'emplois

En outre, l'employabilité, en particulier des jeunes, peut être affectée par le mode de fonctionnement du marché de travail. Le marché du travail est relativement rigide au Maroc, et tend à être défavorable pour les nouveaux venus par rapport aux 'insiders'.

IV. Le rôle des institutions du marché du travail : efficacité et chômage

Les institutions et réglementations telles que le salaire minimum et les syndicats déterminent le mode de fonctionnement du marché du travail et peuvent donc influencer les niveaux des taux de chômage. De là, la prise en compte de ces institutions et règles s'avère fondamentale dans toute tentative d'analyse de la dynamique du marché du travail.

La qualification des institutions et réglementations du marché du travail oscille entre l'efficacité forte et faible. L'efficacité est un terme qui est désigné pour décrire le degré et la vitesse d'adaptabilité des contraintes et des règles – spontanée et humainement conçue- qui régissent les interactions humaines au sein du marché de travail dans une société. Ce terme est très proche de celui de la flexibilité qui peut refléter différentes réalités, à savoir :

- **Efficacité quantitative**, qui consiste à abolir les contraintes rendant délicat de procéder à des licenciements et/ou des embauches. Dans ce cas le concept de la flexibilité est similaire à la notion de la fluidité du marché qui préconise que toute personne désirant intervenir sur un marché donné ne doit pas rencontrer de barrières, ni à son entrée, ni à sa sortie (barrières

administratives, réglementaires, financières...).

- **Efficience salariale**, qui permet de préserver l'emploi pendant les phases de récessions par le biais d'une réduction des charges salariales ou les heures de travail suite à des négociations entre employeurs, employés et organismes intéressés ;
- **Efficience de réallocation**, qui fait des systèmes de la formation professionnelle et de la mobilité pour réaffecter la main d'œuvre aux secteurs (activités) qui expriment le plus de besoin.

De ce qui précède, un marché de travail est dit efficient si les décisions d'embauche et de licenciement sont -plus ou moins- prises librement par les entreprises (fluidité entre l'offre et la demande), si les charges salariales s'ajustent aux cycles économiques et à la productivité, et si la demande d'emploi est capable de s'adapter à l'offre émanant des entreprises selon une vision de réallocation (absence de rigidités structurelles de salaire ou de prix).

Dans la pratique, l'efficience et la flexibilité d'un marché est une fonction des choix politiques et des institutions adoptées. Ces choix, et institutions, diffèrent généralement par natures, et d'une zone géographique à l'autre :

- Par nature, certaines règles telles que les salaires minimums sont facilement identifiables, d'autres comme les coutumes régissant certains métiers sont difficiles à cerner ;
- Par zone, certains pays optent pour la préservation des emplois, alors que d'autres optent pour des pratiques favorisant la dominance des lois de marché et la création des emplois.

Au Maroc, ce sont les dispositions du code du travail ⁶⁷ (adopté en juillet 2003, en vigueur depuis juin 2004) qui régissent les professions, excepté pour quelques catégories de salariés⁶⁸ qui relèvent de certains régimes spéciaux.

L'influence de la législation du travail sur le degré d'efficience et de flexibilité reste limitée puisqu'elle ne s'applique qu'aux emplois salariés, qui ne représentent que 43,4% des emplois disponibles (HCP, 2012). Sa portée

⁶⁷ La réglementation du travail au Maroc est régie par la loi n° 65-99. Cette loi est conforme aux principes fondamentaux adoptés par l'OIT interdisant, ainsi, toute atteinte aux libertés et aux droits relatifs à l'exercice syndical au sein de l'entreprise, et toute forme de discrimination (race, sexe, handicap, religion, opinion, etc.).

⁶⁸ Les salariés qui sont soumis aux régimes spéciaux sont ceux qui exercent au sein des entreprises publiques et des collectivités locales, les marins, les salariés des entreprises minières, les journalistes, les salariés de l'industrie cinématographique, et les concierges d'immeubles d'habitation. Par ailleurs, le code de travail ignore certaines catégories de travailleurs qui restent en dehors de toute sécurité ou protection juridique : c'est notamment le cas des bonnes et les employés travaillant aux domiciles des particuliers, des travailleurs embauchés par des microentreprises sous certaines conditions, et des salariés de l'artisanat traditionnel.

est également limitée par l'ampleur du secteur privé non structuré, avec plus de deux millions actifs occupant un emploi dans une unité de production informel⁶⁹.

Outre la contribution limitée des institutions -imposées par le code de travail- dans la détermination du niveau d'efficacité et de flexibilité (il s'agit ici des institutions au sens de North (1990)), il s'avère qu'il est difficile d'imaginer un degré de flexibilité uniforme (ou agrégé) au sein d'un marché de travail marocain non uniforme. En effet, le marché marocain est caractérisé par la présence de plusieurs segments dans lesquels se forment plusieurs cas de figures allant d'une flexibilité très élevée dans le secteur informel à un niveau de sécurité maximal assuré par un secteur public offrant un emploi à vie⁷⁰.

Cette situation hétérogène rend difficile de juger l'impact effectif des dispositifs du code de travail sur la formation des règles régissant les relations, les interactions, et les confrontations entre les forces de l'offre et de la demande sur le marché du travail.

Néanmoins, la lecture des rapports internationaux révèle que la réglementation du travail au Maroc est relativement contraignante. En effet, les indicateurs mondiaux de la compétitivité⁷¹ indiquent que le Maroc est 71ème sur 144 pays au niveau de l'efficacité du marché de travail, et 111ème au niveau de la flexibilité.

Ces classements indiquent que la configuration institutionnelle du marché du travail marocain peut être un facteur de limitation de la réallocation de la main d'œuvre (Micco et Pages, 2006), de découragement des employeurs désirant recruter davantage de travailleurs, et de contribution à la hausse du chômage et la prolongation des durées moyennes de ce dernier (Booth et al. 2002 ; Hayter, 2011).

Malgré ce qui est avancé en matière d'impact de l'efficacité et la flexibilité sur les outcomes des marchés, le débat concernant l'impact des institutions du marché du travail est toujours ouvert, et s'est accentué pendant les vingt-cinq dernières années. Avec l'avènement de l'ère de la globalisation, la recherche des institutions optimales tout en prenant en compte les enjeux de la compétition est devenu nécessaire (Hayter, 2011).

Plusieurs études théoriques et empiriques ont essayé d'évaluer l'impact de l'efficacité et la flexibilité sur le chômage. Alors que certains analystes

69 C'est une statistique relative aux résultats d'une enquête sur le secteur informel réalisée par l'HCP en 2006-2007.

70 Bougroum M et Ibouk A. (2011). Analyse de la flexibilité du marché du travail au Maroc.

71 Indicateurs publiés par le Forum économique Mondial (World Economic Forum), édition 2014-2015

concluent que la rigidité du marché de travail contribue à la hausse du chômage ou à la faiblesse de la relation croissance-chômage (José et al. 2011 ; Feldmann, 2009 ; Aghion et al. 2008 ; Hasan et al. 2007 ; Heckman et Pagés, 2004 ; Ball et al., 2014 ; Furcceri et al., 2012⁷²), d'autre trouvent que cette relation n'est pas robuste (Helpman et Itskhoki, 2007 ; Dutta Roy, 2004 ; Stockhammer, 2004).

Il est donc intéressant d'examiner si la lutte pour l'efficacité et l'introduction de plus de souplesse dans la réglementation du travail pourra améliorer l'employabilité, ou engendrera des pertes d'emplois. Cet examen est d'autant plus important si l'on sait que le fonctionnement des institutions du marché du travail dans les pays en développement est un sujet peu documenté (Gordon Betcherman, 2013).

1. Indicateur de la flexibilité du marché du travail

L'analyse empirique fait appel à un panel de données annuelles couvrant 18 pays de la région MENA de 2006 à 2013. Les données relatives à l'efficacité et la souplesse des marchés du travail sont issues de la base de données du Forum Economique Mondial (World Economic Forum) sur la compétitivité. Il s'agit d'une base de données contenant 12 indicateurs composites⁷³ composant l'indice global de la compétitivité d'une économie donnée.

L'indicateur qui nous intéresse est celui de la régulation du marché du travail (le septième pilier de l'indicateur mondial de la compétitivité). C'est un indicateur dont le calcul est basé sur dix sous-indices, ou critères, reflétant chacun une dimension de l'efficacité des marchés telle que définie par la théorie économique⁷⁴ :

- **La coopération dans les relations employé-employeur**
- **La flexibilité de fixation des salaires**
- **La réglementation de l'embauche et du licenciement**

Ces trois indicateurs sont standardisés de façon à varier de 1 à 7, avec une valeur plus élevée pour un indicateur reflétant marché plus flexible ;

- **Coûts de licenciement** : indicateur calculé en semaines de la rémunération ;
- **Effet de la taxation sur les incitations à travailler** : l'indicateur varie de

72 Le travail de Heckman et Pagés démontre également que les travailleurs jeunes et les non-qualifiés sont les plus sensibles à la régulation est plus sévère

73 Voir le rapport annuel de la compétitivité mondiale du Forum Economique Mondial

74 Izabela Ostoj. (2015). Labor market efficiency as one of the pillars of the global competitiveness of an economy – conclusions for the labor market regimes of the EU countries. Journal of Economics and Management

- 1 à 7, avec une valeur plus élevée indiquant un effet minimal de la taxation ;
- **Paiement et productivité** : l'indicateur varie de 1 à 7, avec une valeur plus élevée indiquant une correspondance plus élevée entre salaire et productivité ;
 - **Recours au management professionnel** : l'indicateur varie de 1 à 7, avec une valeur plus élevée indiquant un recours plus élevé au management professionnel ;
 - **Capacité de pays à retenir les talents**
 - **Capacité de pays d'attirer les talents**

Pour les indicateurs 8 et 9, la valeur 7 est dédiée pour une capacité élevée alors que la valeur 1 est synonyme d'une faible capacité ;

- **Participation des femmes dans la force du travail** : ratio des femmes par rapport aux hommes.

2. Stratégie et résultats empiriques

En plus des taux de chômage (total et celui des jeunes) notre stratégie empirique fait appel aux indicateurs de l'efficacité et flexibilité du marché du travail pour analyser de la relation entre la réglementation du marché du travail et les taux du chômage au Maroc. La méthodologie se base sur des données de panel, et se déroule en deux étapes. Dans un premier temps nous estimons une spécification statique de la relation efficacité-chômage. Ensuite, nous estimons un modèle dynamique.

a. Chômage et efficacité du marché du travail : analyse statique de la relation chômage/flexibilité

Afin d'examiner la nature de la relation entre l'efficacité et la flexibilité du marché du travail, d'une part, et les taux de chômage, de l'autre part, nous faisons appel à la spécification suivante :

$$U_{it} = \alpha_i + \beta F_{it} + \rho D_{it} F_{it} + \delta X_{it} + \varepsilon_{it}$$

Les indices i et t désignent respectivement le pays et l'année. U est le taux de chômage. D est une variable binaire prenant la valeur 1 si le pays est le Maroc et la valeur 0 sinon. X est un vecteur de variables explicatives autres que l'indicateur institutionnel (PIB, population...). α_i appréhende les déterminants non observés du chômage, et qui sont exclusivement nationaux. F est un indicateur de la régulation du marché de travail.

Dans cette équation, la somme $\alpha + \rho$ représente l'impact de la régulation du marché du travail sur le chômage au Maroc. Le recours à une modélisation en données de panel nous a été imposé par l'étrécissement du nombre d'observations. En effet, nous ne disposons de données relatives aux indicateurs du marché de travail au Maroc que pour la période 2006-2013.

Le tableau suivant fournit les principaux résultats relatifs aux estimations des modèles statiques de la relation entre la réglementation du marché du travail et le chômage.

Tableau 6 : Régression statique (MCO) – chômage et efficacité du marché du travail

	I	II	III	IV
F_{it}	-0,464 (-3,573)***	-0,465 (-3,579)***	-0,545 (-4,331)***	-0,488 (-2,653)***
$D_{it}F_{it}$	--	-0,020 (-0,027)	-0,010 (-0,014)	-0,072 (-0,096)
Écart production	--	--	-0,072 (-4,096)***	-0,073 (-3,961)***
Log (population)	--	--	--	0,026 (0,138)
Effet fixe national	-0,802 (23,31)***	-0,735 (23,19)***	-0,826 (26,05)***	-0,624 (4,665)
statistiques-F/ valeur-p	0,000	0,000	0,000	0,000

Note : statistiques-t basés sur des erreurs-types robustes. *, **, *** indiquent la significativité à respectivement 10 %, 5 % et 1 %. En incluant les effets fixes nationaux.

Les probabilités associées aux tests de Fisher, portant sur la significativité globale des modèles, indiquent que tous les spécifications sont significatives au seuil de 1%. Les spécifications des modèles statiques montrent que le chômage, dans les pays étudiés, enregistre une baisse suite à une amélioration de l'efficacité du marché du travail. On note que le coefficient de la variable muette, qui prend 1 pour le Maroc et 0 ailleurs, indique qu'il y a une réduction de chômage suite à une amélioration de la réglementation. Toutefois, les t-statistiques associés à ce coefficient montrent que celui-ci n'est pas significatif dans toutes les spécifications.

Au niveau des spécifications (III) et (IV), nous avons introduit deux variables de contrôle. Il s'agit de l'écart de production et du logarithme naturel

de la population. Nous constatons que seul l'écart de production a un effet significatif sur les taux de chômage dans le sens où une augmentation de l'écart de la production se traduit par une réduction du chômage.

b. La relation dynamique entre le chômage et l'efficacité du marché du travail : un modèle autorégressif

L'estimation de la relation dynamique vise à déterminer à quel degré les taux de chômage sont affectés par les institutions du marché du travail en présence de relation avec les réalisations antérieures du chômage.

En assumant que le taux de chômage en l'année t-1 capte la dynamique du taux de chômage, l'équation ci-dessous nous permet d'estimer l'évolution du chômage par rapport à la dynamique du marché du travail, d'une part, et l'indice de l'efficacité du marché du travail, de l'autre part.

$$U_{it} = \alpha_i + \pi U_{it-1} + \beta F_{it} + \rho D_{it} F_{it} + \delta X_{it} + w_{it}$$

L'estimation de la relation précédente pose plusieurs problèmes :

- Les variables contenues dans le vecteurs X sont supposées être parfaitement exogènes. Cependant, la causalité entre la croissance économique et le taux de chômage peut être dirigée vers les deux sens.
- La présence d'une variable retardée parmi les variables explicatives peut conduire à une situation d'autocorrélation des erreurs.
- La base de données est caractérisée par l'étroitesse de la période (T=9) et largeurs de la dimension géographique (N=18).

Pour pallier à ces problèmes, nous avons décidé d'utiliser une approche économétrique basée sur la méthode de moments généralisés (GMM). Il s'agit de la méthode GMM en différence d'Arellano-Bond (1991) qui a été proposée dans un premier temps par Holtz-Eakin, Newey et Rosen (1988). Le choix de cette méthode est justifié par deux raisons :

- C'est une méthode désignée pour surmonter les problèmes relatifs à l'endogénéité en permettant l'instrumentalisation des variables d'intérêt ;
- L'estimateur d'Arellano-Bond est destiné pour les données de panel ayant une dimension temporelle réduite, et contenant un nombre large de pays (individus)⁷⁵.

⁷⁵ Dans le cas d'un panel étendu sur une longue période, un choc sur un pays spécifique aura tendance à s'amortir dans le temps, ce qui rendra négligeable la corrélation entre l'erreur et la variable retardée à

L'utilisation de la méthode d'Arellano-Bond nous amène à estimer l'équation suivante :

$$\Delta U_{it} = \alpha_i + \pi U_{it-1} + \beta F_{it} + \rho D_{it} F_{it} + \delta X_{it} + v_{it}$$

Le tableau ci-dessous résume les principaux résultats relatifs aux estimations des modèles dynamiques par la méthode d'Arellano-Bond.

Tableau 7 : Régression dynamique (MMG) – chômage et efficience du marché du travail

	I	II	III
F_{it}	-0,166 (-3,846)***	-0,183 (-3,386)***	-0,118 (-0,228)
$D_{it}F_{it}$	-7,533 (-2,080)**	-7,48 (-2,016)**	-7,330 (-1,392)
U_{it-1}	0,557 (53,089)***	0,552 (41,41)***	0,487 (15,48)***
Log (population)	--	0,509 (1,839)*	--
Écart production	--	--	-0,268 (-11,34)***
Test d'Arellano-Bond, AR(2), valeur-p	0,193	0,180	0,422
Test d'Hansen, valeur-p	0,359	0,346	0,435

Note : statistiques-t. *, **, *** indiquent la significativité à respectivement 10 %, 5 % et 1 %.

Les tests d'Hansen et d'Arellano-Bond montrent que l'estimation du modèle MMG en deux étapes est significative et cohérente :

Le test-J de Hansen indique que les instruments utilisés sont valides, ne peut rejeter l'hypothèse nulle selon laquelle toutes les conditions d'orthogonalité sont valables n'est pas rejetée au seuil de 5% (la valeur-p est de 0,35 dans le modèle (I) et 0,34 dans le modèle (II)).

Le test d'autocorrélation d'Arellano-Bond accepte l'hypothèse nulle selon laquelle il y a absence de corrélation du deuxième ordre des termes d'erreur (la valeur-p est de 0,19 pour le modèle (I) et 0,18 pour le modèle (II)).

Par ailleurs, l'utilisation de la méthode des moments généralisés pour

long terme (voir Roodman (2006)). Dans ce cas, nous pouvons procéder sans l'utilisation de l'estimateur Arellano-Bond.

estimer la spécification dynamique de notre modèle montre l'existence d'une relation négative entre le chômage et l'efficacité du marché du travail.

Les coefficients relatifs aux taux du chômage retardé indiquent qu'il y a une relation positive entre les variations du chômage et son dernier niveau dans la mesure où chaque point de chômage dans la période t se traduit par une variation positive du chômage de 0,55 point en moyenne entre t et $t+1$. Ceci pourrait être indiqué une persistance du chômage dans la région étudiée.

Le coefficient de la variable de contrôle nous permet de conclure qu'il y a une relation positive entre la croissance démographique et le taux de chômage dans le sens où plus de population se traduit par plus de pression des facteurs de l'offre sur le marché du travail. Au contraire, la hausse de la production nationale induit une baisse du chômage.

Conclusion

Ce papier a essayé de présenter la situation du marché du travail au Maroc en analysant brièvement l'offre du travail, la demande, et le résultat de la confrontation entre ces deux composantes. Outre l'analyse de ces variables fondamentales, notre papier a essayé de décrire la relation entre le chômage et la croissance économique, d'un part, et le rôle de l'efficacité du marché du travail au niveau de la réduction du chômage de l'autre part.

Notre discussion des travaux théoriques et empiriques, qui ont fait de la relation entre la réglementation du marché du travail et le chômage leur objet, montre qu'il n'y a pas de consensus parmi les analystes quant à l'effet amortisseur de l'efficacité et la flexibilité des marchés du travail vis-à-vis du chômage. Outre l'absence d'accord général entre les analystes, les institutions de marché de travail sont difficiles à capter, et encore plus à comparer entre pays à spécificités hétérogènes. Toutefois, nous avons tenté d'analyser l'effet dans dix-huit pays de la région MENA en faisons appel à un indicateur composite reflétant l'efficacité du marché du travail. Nous avons trouvé que l'efficacité du marché du travail tend, en général, à favoriser la réduction des taux de chômage dans la région, y compris le Maroc. Par conséquent, les résultats de l'analyse empirique appuient la vision selon laquelle réglementation plus efficace du travail dans le sens où elle soit plus souple pourrait contribuer à réduire le chômage à court et à moyen terme.

Si l'efficacité et la flexibilité de la régulation du marché du travail se dote d'un rôle important à jouer dans le processus de réduction du chômage dans la région MENA, en particulier le Maroc, d'autres conditions sont nécessaires pour contenir le problème du chômage au Maroc et dans la région MENA, en particulier le chômage des jeunes. Il s'agit entre autre de l'amélioration de la croissance économique, de la conception et de l'accès aux formations (générale ou professionnelle), l'amélioration du climat des affaires et de la concurrence sur les marchés des biens et services. Ceci dit, si les résultats appuient l'hypothèse selon laquelle l'efficacité tend à réduire le chômage, la question qui demeure en suspens c'est de savoir si cette efficacité et flexibilité n'affecterait pas négativement la qualité des emplois offerts.

Références Bibliographiques

Agénor P-R et El Aynaoui K (2014) : “Maroc: stratégie de croissance à l’horizon 2025 dans un environnement international en mutation

Aghion P, Algan Y, Cahux P et Shleifer A (2008) : ”Regulation and distrust”.

Aleksynska M et Cazes S (2014) : “Comparing indicators of labour market regulations across databases: A post scriptum to the employing workers debate

Allal Ouahab (2014) : “Politiques et dispositifs d’insertion professionnelle et de création d’emplois au Maroc”.

Arellano M et S Bond (1991) : “Some tests of specification for panel data: Monte Carlo evidence and an application to employment equation”.

Bertola G, Blau F, Khan L (2007) : “Labor Market Institutions and Demographic Employment Patterns”.

Booth A, Dolado J et Frank J (2002) : “Symposium on temporary work : introduction”.

Botero J, Djankov S, Porta R et Florencio C (2004) : “The Regulation of Labor”.

Boudarrat B et Ajbilou A (2007) : “Youth exclusion in Morocco : context, consequences, and policies”.

Bougroum M et Ibourk A (2011) : “Analyse de la flexicurité du marché du travail au Maroc”.

Bougroum M, Ibourk A, Ouaghad A et Sahib H (2014) : “Etude de diagnostic sur la situation de l’emploi au Maroc”.

Crivelli E, Furceri D et Toujas-Bernaté J (2012) : “Can Policies Affect Employment Intensity of Growth? A Cross-Country Analysis”

Dutta Roy (2004) : “Employment dynamics in Indian industry: Adjustment lags and the impact of job security regulations”.

Edward W (2004) : “Longitudinal and panel data: analysis and applications for sociale sciences”.

Erhardt E (2013) : “Youth in developing countries : a generation looking for work”.

Ericksson C (1997) : “Is there a Trade-Off between Employment and

Growth?”.

European Training Foundation (2014) : “Youth employment : Challenges and policy responses in the arab mediterranean countries”.

Ezzahidi E et El Alaoui A (2014) : “Economic growth and jobs creation in Morocco : overall and sectors’ analysis”.

Feldmann H (2009) : “The unemployment effects of labor regulation around the world”.

Garner H, Méda D (2006) : “La place du travail dans l’identité des personnes”.

Gordon Betcherman (2013) : “Labor market institutions : a review of the literature”.

Hasan R, Mitra D et Ramaswamy K.V (2007) :”Trade reforms, labor regulations, and labor-demand elasticities: Empirical evidence from India”.

Hayter S (2011) : “The role of collective bargaining in the global economy : negotiating for social justice”.

Heckman J et Pagés C (2004) : “Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean”.

Helpman E et Itskhoki O (2004) : “Labor market rigidities, trade and unemployment”.

Holtz-Eakin D, W.K. Newey et H.S. Rosen (1988) : “stimating vector autoregressions with panel data”.

Janine B et David K (2008) : “In defence of labour market institutions”.

Janneke Pieters (2013) : “Youth employment in developing countries”.

José G, Crivelli E et Furceri D (2011) ; “Algeria : selected issues paper; IMF country repport 12/22”

Julia L, Guillermo H et Javier M (1999) : “Labor market analysis and public policy : the case of Morocco”.

Kamilia F et Ondrej S (2008) : “Labour market institutions and their effect on labour market performance in the new EU memeber countries”.

Kawaguchi D et Murao T (2012) : “Who bears the cost of business cycle? Labor-market institutions ansd volatiliy of youth unemployment rate”.

Lassassi M et Hammouda N-E (2012) : “le fonctionnement du marché du travail en Algérie : population active et emplois occupés”.

Lorenzo E, David F et Dominique G (2012) : “Labor market flexibility and unemployment : new empirical evidence of static and dynamic effects”.

Maja Micevska (2008) : “The labour market in Macedonia : a labour demand analysis”.

Mariangels F et Al Hussein J (2010) : “Labour market policies and institutions: a synthesis report; the case of Algeria, Jordan, Morocco, Syria and Turkey”.

Micco A et Pagés C (2006) : “The economic effects of employment protection: evidence from international industry-level data”.

Mustapha Kamel Nabli (2008) : “Middle East and North Africa : recent economic developments and prospects”.

North Douglass (1990) : “Institutions, institutional change and economic performance”

Organisation International du Travail (2012) : “Global employment trends”.

Organisation International du Travail (2014) : “World of work report”.

Ostoj, I. (2015). Labor market efficiency as one of the pillars of the global competitiveness of an economy – conclusions for the labor market regimes of the EU countries. *Journal of Economics and Management*

Philippe F et Iván M (2010) : “labour markets performance and migration flows in arab mediterranean countries : determinants and effects”.

Rachid F M et Claude R (2010) : “Labour relations and collective bargaining in Morocco”.

Simeon D et Rita R (2009) : “Employment laws in developing countries”.

Stockhammer E (2004) : “The rise of unemployment in Europe: a Keynesian approach”.

PARTIE V

VIEILLISSEMENT DE LA
POPULATION :
EMPLOI ET REGIMES DE
RETRAITE

1

PILOTAGE DE L'ÉQUILIBRE FINANCIER DES REGIMES DE RETRAITES PAR LA MISE EN ŒUVRE DES REFORMES PARAMETRIQUES: CAS DE LA CMR

Nisrine GHEFOU et Taoufiq YAHYAOU

Résumé

Au Maroc comme dans de nombreux pays, la pérennité des systèmes de retraite est remise en question et une réforme s'impose suite aux résultats alarmants de différentes études actuarielles. L'urgence en fait un chantier prioritaire en matière économique et sociale, en effet la problématique des équilibres financiers des régimes de retraite marocains constitue une menace pour leur avenir et pour cause ces régimes risquent de ne plus honorer leurs engagements en raison de la dégradation de leur situation financière. La CMR présente le cas le plus critique avec son régime des pensions civiles. C'est dans ce cadre, que le gouvernement marocain s'est penché sur la réforme paramétrique de la CMR.

Notre but à travers cette recherche s'inscrit dans le cadre d'une analyse poussée et approfondie qui va permettre de dégager les choix stratégiques qui entourent la conduite de la réforme, sa qualité et la pertinence de ses résultats, ainsi que la diffusion de ses aboutissements vers un large public. La présente

recherche traite la question pertinente suivante : « dans quelle mesure la réforme paramétrique pourrait répondre à la viabilité financière des régimes de retraite marocains ? ». La méthodologie suivie dans ce cadre vise à estimer l'impact de la modification des paramètres de fonctionnement de la CMR sur l'équilibre financier, l'apparition du premier déficit et l'épuisement des réserves du régime en question avec une attention particulière sur la période 2011-2060.

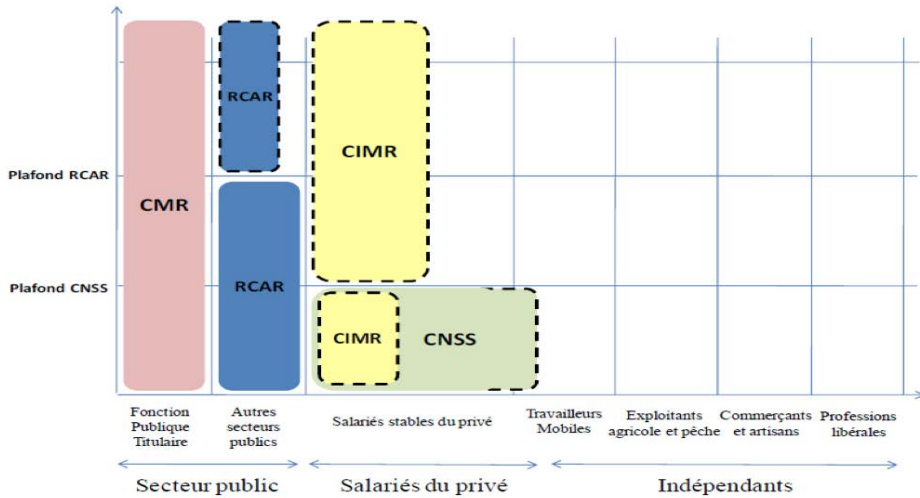
L'évaluation opérée au fil de ce projet confirme le malaise dont souffre la CMR. Face à ce constat et sur la base des résultats générés, il ressort que le scénario de réforme paramétrique proposé a permis de contribuer au retard des dates d'apparition du déficit et d'épuisement des réserves. Toutefois, et malgré l'importance des mesures de la réforme introduite sur le régime en question, il ya lieu de constater que la recherche de l'équilibre actuariel sur une période très longue en se basant uniquement sur le changement des paramètres s'avère une mission difficile.

Mots clés : régimes de retraite, tarification, paramètres de fonctionnement, équilibre actuariel, réformes paramétriques.

I. Les enjeux du secteur de la retraite au Maroc

Face à la fragilité des équilibres financiers et à la faible efficacité qui caractérisent le système de retraite au Maroc, notamment sur le plan de la couverture de la population active, nous essayons de réaliser une mission d'évaluation de la situation des régimes de retraite en vue de s'arrêter sur les contraintes qu'ils connaissent et de proposer des réformes permettant d'en améliorer l'efficacité et d'en réduire les déséquilibres. Nous constatons à travers un diagnostic, la situation difficile que vivent certains régimes de retraite ce qui nécessite de lancer, de manière urgente, un processus de réformes profondes.

Le secteur de retraite en vigueur au Maroc, compte actuellement 4 régimes à caractère général (Caisse Marocaine de Retraite CMR, Régime Collectif d'Allocation de Retraite RCAR, Caisse Nationale de Sécurité Sociale CNSS et Caisse Interprofessionnelle Marocaine de Retraite CIMR) qui se différencient par leur mode de gestion, leurs ressources et leurs modalités de prestations. En effet, mis à part la CIMR qui est un régime à cotisations définies géré actuellement en répartition et le RCAR qui est un régime à prestations définies géré selon le système mixte (2/3 capitalisation et 1/3 en répartition), tous les autres régimes sont à prestations définies gérés en répartition. D'autre part, et à l'exception de la CNSS et du RCAR qui ont été institués respectivement en 1961 et 1977, les autres régimes ont été créés pendant le protectorat initialement pour servir des pensions au profit des fonctionnaires et salariés de l'administration et des entreprises françaises (la CMR en 1930 et la CIMR en 1949).

Graph 1 : Présentation du secteur des retraites actuel au Maroc⁷⁶

Source : autorité de contrôle des assurances et de la prévoyance sociale

Ce schéma cartographie le secteur des retraites actuel du Royaume, au travers de la couverture de la population par secteur d'activité (en abscisse) et des tranches de revenus (en ordonnées). Cette cartographie met en évidence un premier constat : celui d'une efficacité sociale notoirement insuffisante au regard des objectifs assignés à la retraite légalement obligatoire. En particulier en matière de taux de couverture de la population nationale et de la lutte contre la pauvreté. Cette faiblesse du taux de couverture est due à l'absence de régimes juridiquement compétents pour les différentes catégories de travailleurs indépendants (TNS⁷⁷).

De fait que l'objectif de la création de ces régimes était à l'époque de jouer un rôle purement social (certains régimes servent, en plus de la pension de vieillesse, des prestations qui n'ont aucun lien avec la vieillesse, à savoir : les majorations familiales, les allocations familiales, la compensation de l'IR etc.), les notions d'équilibre et de pérennité de ces régimes n'étaient pas à l'ordre du jour au moins à l'instant de leur création. Aussi, et comme la situation démographique était très favorable pendant les premières années de création des régimes de retraite (nombre d'actifs largement supérieur à celui des retraités), l'équilibre actuariel n'était même pas vérifié ou recherché par les gestionnaires de ces régimes. De même, les modes de gestion, basés sur une logique d'équilibre annuel sans aucune préoccupation des engagements futurs

⁷⁶ Rapport du cabinet ACTUARIAT, élaboré en avril 2010 sur « la réforme des retraites au Maroc ».

⁷⁷ TNS : travailleurs non-salariés qui ne bénéficient d'aucune couverture retraite

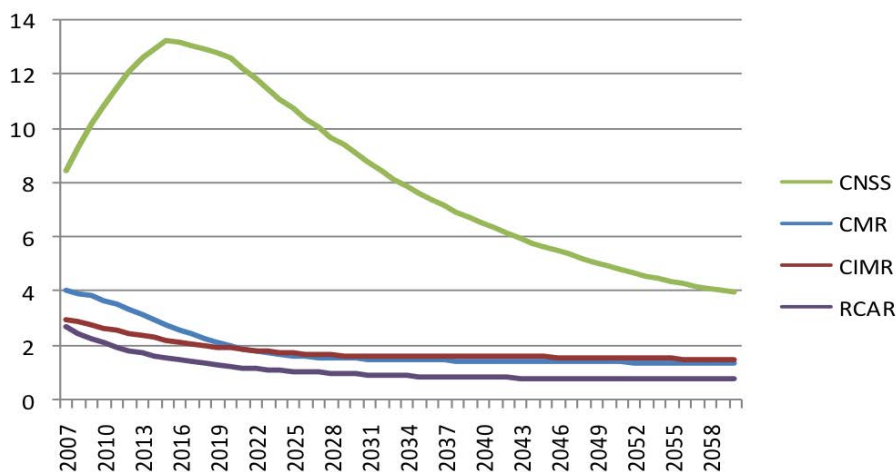
de ces régimes vis-à-vis de leurs affiliés, ont favorisé l'absence d'une culture d'évaluation et de vérification de l'équilibre à long terme.

Dans ce contexte, les excédents enregistrés au niveau des régimes de retraite ont été utilisés à des fins autres que celles se rapportant aux missions de ces régimes au lieu d'être logés dans des réserves spécifiques à la retraite. Ainsi, et à titre d'exemple, la contribution de l'Etat dans la CMR, en sa qualité d'employeur, s'est limitée, pour une longue période (avant 1996) à une subvention d'équilibre, ce qui a contribué à l'absence de tout excédent. Ainsi, ce n'est qu'à partir du début des années 90 que le souci de l'équilibre des régimes de retraite a commencé à prendre de l'importance, surtout suite aux mutations démographiques que la population marocaine commence à enregistrer ainsi qu'aux perspectives d'évolution de cette population dans le futur. De ce fait, et avec la montée en charge de ces régimes (élargissement de la base des retraités et restriction de celle des cotisants), la problématique du déséquilibre des régimes de retraite devient de plus en plus préoccupante.

Or, depuis plusieurs années, le Maroc est entré dans ce que les démographes appellent « la transition démographique », avec une fécondité de l'ordre de 2,19 en 2010⁷⁸, une espérance de vie à la naissance qui frôle les 73 ans pour les hommes et les 75 ans pour les femmes et un taux d'accroissement naturel de 1,32 %, il se trouve en rupture avec le régime démographique traditionnel caractérisé par des niveaux élevés de mortalité et de natalité. Les évolutions futures de la population marocaine sous l'incidence des évolutions des espérances de vie et de l'indice synthétique de fécondité auront des conséquences importantes sur la démographie du système de retraite marocain et sur son équilibre budgétaire. Cette transition démographique rapide, associée à d'autres évolutions socioéconomiques entravent le développement de la protection sociale.

⁷⁸ Rapport du Haut-Commissariat au Plan élaboré en Décembre 2012 au Maroc, de l'étude sur « Le vieillissement de la population marocaine : Effets sur la situation financière du système de retraite et sur l'évolution macroéconomique ».

Graphe 2 : Evolution du rapport démographique des caisses de retraite (2007-2060)⁷⁹



Source : autorité de contrôle des assurances et de la prévoyance sociale

L'analyse de l'évolution des caisses cache des tendances contrastées. La dégradation du rapport démographique a entraîné un déséquilibre entre les dépenses et les ressources des différents régimes. En effet, alors que le niveau des cotisations des différentes caisses est en baisse continue, passant de 3,43 % du PIB en 2005 à 3,2 % en 2009, celui des dépenses s'est accru progressivement de 2,51 % du PIB à 2,97 % respectivement. En conséquence, l'excédent financier de l'ensemble des caisses a tendance à diminuer, passant de 0,93% du PIB en 2005 à 0,23 % en 2009. La tendance à la dégradation de la situation financière s'explique, en outre par le niveau élevé de prestations de certaines composantes du système de retraite.

En effet, bien que le taux de remplacement⁸⁰ pour un individu qui travaille de 25 à 59 ans, se situe près de 45 % pour la CNSS, à 54,4 % pour le RCAR et à 60 % pour la CIMR, il reste plus élevé, de l'ordre de 85 % pour la CMR⁸¹ où la retraite dépendait du dernier salaire perçu (avant la réforme). Par ailleurs, la situation financière des systèmes de retraite sera encore plus affectée dans l'avenir en raison des modalités d'acquisition des droits, puisque la majorité des caisses de retraite sont des régimes en prestations définies.

79 Rapport de la direction des assurances et de la prévoyance sociale, ministère de l'économie et des finances.

80 Taux de remplacement représente le rapport entre la première pension et le dernier salaire

81 Rapport du Haut-Commissariat au Plan élaboré en Décembre 2012 au Maroc, de l'étude sur « Le vieillissement de la population marocaine : Effets sur la situation financière du système de retraite et sur l'évolution macroéconomique ».

Cette situation a été, d'ailleurs, confirmée par les résultats des différentes études actuarielles réalisées par l'ensemble des régimes de retraite. En effet, et selon des résultats, il a été constaté à l'époque que certains régimes seraient en déséquilibre dans un horizon très proche et que l'épuisement des réserves constituées serait enregistré dans quelque années. Ces études actuarielles ont fait ressortir également que le montant de la dette implicite (engagement actuels et futurs) de l'ensemble de régimes de retraite est estimé à une année du produit intérieur brut PIB. L'analyse des résultats des études précitées montre l'importance que doit revêtir la réforme des régimes de retraite. Cette réforme devrait, en principe, analyser et résoudre la problématique de l'équilibre et de la pérennité des régimes de retraite dans sa profondeur et de ne pas se limiter à des solutions conjoncturelles qui ne permettent que de reporter l'horizon du déséquilibre de quelques années. Pour ce faire, une approche actuarielle de la réforme des régimes de retraite reste indispensable.

Par ailleurs, il importe de signaler que la problématique du déséquilibre des régimes de retraite ne concerne pas seulement le Maroc, mais elle préoccupe la quasi-totalité des pays du monde de telle sorte qu'elle est devenue un phénomène universel. L'analyse des expériences étrangères en matière de réforme des retraites fait ressortir qu'il existe plusieurs scénarios de réforme allant de la transformation totale des régimes en prestations définies gérés en répartition en des régimes à cotisations définies gérés en capitalisation (cas de certains pays de l'Amérique latine : Chili, Pérou..) à la conservation des régimes à prestations définies gérés en répartition mais avec une adaptation de leurs paramètres de fonctionnement (Allemagne, Japon). Certains autres pays ont, par contre, choisi des scénarios intermédiaires à travers la transformation des régimes à prestations définies gérés en répartition en des régimes à cotisations définies gérés toujours en répartition (Suède, Italie).

Au niveau national, le développement de l'actuariat et la prise de conscience de la problématique des déséquilibres des régimes de retraite par toutes les parties concernées par ce dossier, ont permis d'inscrire l'équilibre et la pérennité de ces régimes parmi les préoccupations du gouvernement. Dans ce sens, une commission nationale mixte (gouvernement, syndicats et patronats) a été créée pour prendre en charge le dossier de la réforme des régimes de retraite.

Dans ce cadre, le grand défi à relever consiste en la conciliation entre les attentes sociales (garantir un taux de remplacement décent) et l'aspect technique (respecter l'équilibre actuariel qui tient en compte les contraintes socioéconomiques du pays). Sur le plan théorique, l'approche actuarielle de l'équilibre d'un régime de retraite repose sur le respect du lien qui doit exister entre les paramètres de fonctionnement de ce régime. Or, si certains paramètres sont exogènes et s'imposent de fait au régime de retraite (évolution

des nouveaux affiliés, espérance de vie, évolution des salaires...), certains autres paramètres sont, par contre, endogènes et peuvent, en conséquence, être fixés sur la base de l'approche actuarielle de l'équilibre et de la pérennité de ce régime (âge de départ à la retraite, taux d'annuité, taux de remplacement, taux de cotisation, taux de rendement etc.).

Dans le même sens, la notion d'équilibre d'un régime de retraite est tributaire, des choix qui devraient être faits au préalable sur certaines options qui conditionnent le fonctionnement de ce régime (niveau du taux de remplacement, niveau du taux de rendement, niveau de la pension minimum...). Cependant, ces options ne peuvent être fixées indépendamment des capacités permises par la réalité de l'économie nationale (taux de rendement interne en relation avec le taux d'évolution de l'économie etc.).

Dans le même sillage, la dégradation structurelle des équilibres des régimes, conjuguée à la détérioration des indicateurs démographiques aura un impact négatif sur la situation macroéconomique du pays. En effet, et comme l'ont montré plusieurs études dont notamment celle du HCP, cette dégradation impliquera une réduction de l'épargne et par conséquent, une rétraction de l'investissement. Le HCP a estimé que ce dernier agrégat passera de 35% du PIB actuellement à 25% en 2050.

II. Equilibre actuariel et viabilité financière des régimes de retraite⁸²

L'équilibre actuariel d'un régime de retraite par répartition peut s'écrire sous forme d'une équation, c'est-à-dire d'une égalité qui fait intervenir plusieurs facteurs. Cette égalité est respectée si la masse des cotisations est égale à la masse des prestations. Cette question ne se pose pas pour les régimes en capitalisation qui intègrent leur propre mécanisme d'équilibre via les provisions techniques constituées et couvertes intégralement par des actifs réels. A cet effet, l'équilibre financier d'un régime de retraite par répartition suppose que l'égalité suivante doit être respectée :

$$\sum \text{Cotisations} = \sum \text{Prestations}$$

De manière simplifiée, la masse des cotisations est le produit des taux de cotisation appliqués aux salaires d'activité professionnelle.

⁸² Rapport du conseil d'orientation des retraites élaboré en 2001 sur les projections financières et l'équilibre des régimes de retraite : fiche n°5 « les facteurs qui déterminent l'équilibre des régimes de retraite ».

Cotisations = taux de cotisation * salaire moyen d'activité * nombre de cotisants

De la même manière, la masse des prestations est le produit de la pension moyenne par le nombre de retraités.

Prestations = pensions moyenne * nombre de retraités

On en déduit le taux de cotisation nécessaire à l'équilibre financier du régime :

**Taux de cotisation moyen = (Pension moyenne / Salaire moyen d'activité) *
(Nombre de retraités / Nombre de cotisants)**

D'où :

Taux de cotisation = Taux de remplacement * Taux de dépendance

La relation suivante⁸³ récapitule ce qui a été présenté précédemment et analyse d'une manière simplifiée l'équilibre actuariel d'un régime de retraite :

$$A \times a \times (1 - c) \times s \times t = V \times r \times p$$

Avec :

A : le nombre de personnes en âge d'activité ;

a : la proportion de demandeurs d'emploi ;

c : le taux de chômage chez les demandeurs d'emploi ;

s : le revenu moyen salarial ;

t : le taux de cotisation moyen ;

V : le nombre de personnes âgées inactives ;

r : le pourcentage des pensionnés au sein de ces personnes ;

p : le montant moyen de la pension.

A partir de cette relation, on peut voir clairement l'importance des facteurs démographiques, économiques et politiques que l'on peut isoler en calculant le

83 BABEAU André. *La fin des retraites*. Paris : Hachette, 1985.

taux de cotisation moyen « t » :

$$t = \frac{V}{A} \times \frac{r}{a \times (1-c)} \times \frac{p}{s}$$

- V/A : est un facteur purement démographique qui renseigne sur la proportion des personnes âgées par rapport aux personnes en âge d'activité, l'augmentation de ce rapport est un signe du vieillissement démographique ;
- $r/(a*(1-c))$: est un facteur que l'on peut qualifier de socio-économique, « a » dépend du comportement des individus, « c » dépend de la situation économique et « r » dépend de l'évolution du passé de « $a*(1-c)$ ». L'augmentation de ce rapport est un signe de la crise économique et notamment de l'augmentation du chômage ;
- p/s : est un facteur politique qui renseigne sur le niveau de vie des retraités par rapport à celui des actifs

Sur la base de ce qui précède, il y a lieu de constater que l'équilibre d'un système de retraite par répartition résulte de plusieurs facteurs : économiques, politiques et aussi des changements démographiques.

L'équilibre financier d'un système de retraite tel qu'il a été défini précédemment ne s'est basé que sur la notion classique d'équilibre qui confronte les flux des cotisations aux flux des prestations.

Dans la réalité, il existe d'autres notions d'équilibre financier d'un régime de retraite dont la principale consiste en la couverture des engagements de ce régime vis-à-vis de ses affiliés (actifs et retraités). Cette nouvelle notion d'équilibre se base sur le fait que chaque cotisation au régime est traduite par des droits acquis en faveur des affiliés ou de leurs ayant droits. Cela s'explique bien par la relation suivante :

Taux de couverture = Réserves (N) / Engagements actualisés (N)

Ainsi, plus le taux de couverture est proche de 100%, plus le régime est en mesure de faire face à ses engagements envers ses affiliés.

Aussi si le bilan actuariel se solde par un déficit, cela signifie que les engagements du régime de retraite progressent plus rapidement que les recettes.

Sur la base de ce qui précède, il y a lieu de constater que l'équilibre d'un système de retraite par répartition résulte de deux types de facteurs :

- Des facteurs démographiques qui déterminent le taux de dépendance ou le rapport démographique lequel dépend aussi des facteurs relatifs à l'activité et à l'emploi ;
- Des facteurs relatifs à la réglementation déterminent le montant des pensions.

Cette décomposition signifie que les réformes destinées à restaurer la solvabilité à long terme des régimes devraient comprendre au moins deux volets avec l'ordre de priorité suivant :

- Corriger d'abord l'inadéquation des paramètres afin de restaurer l'équilibre actuariel des régimes hors choc démographique.

- Dans un deuxième temps, et dans l'hypothèse où le premier volet a un apport financier insuffisant parce que l'effet démographique laisse des besoins de financement encore plus élevé, retenir des ajustements supplémentaires dans le cadre d'un pilotage actuariel.

Il importe de préciser que la viabilité financière d'un régime est vérifiée par des évaluations actuarielles réalisées régulièrement pour calculer les engagements de ce régime et les comparer avec les ressources actuelles et futures. Ainsi, si le bilan actuariel se solde par un déficit, cela signifie que les engagements du régime de retraite progressent plus rapidement que les recettes. Par contre, ralentir la progression des engagements et augmenter celle des recettes reposent sur le choix d'un nouveau jeu des paramètres clés du régime. On en attend un effet direct sur l'équilibre financier du régime mais également des incitations à modifier les comportements.

Toutefois, comme une réforme des retraites s'inscrit dans une phase de transition, ce choix devrait porter sur les valeurs cibles qu'il serait souhaitable d'atteindre à l'horizon fixe. Il importe de rappeler que l'appréciation de l'équilibre financier d'un régime de retraite ne se limite à la confrontation des flux des cotisations et des prestations, mais elle dépasse cette notion classique pour s'intéresser au degré de couverture des engagements de ce régime par les réserves constituées et les cotisations futures et ce, à travers l'établissement du bilan actuariel du régime de manière régulière. Par ailleurs, la viabilité financière d'un régime de retraite reste tributaire du choix des paramètres de fonctionnement de ce régime.

III. Aborder les questions d'équilibre en modifiant les programmes : simulation de la réforme paramétrique pour le cas de la Caisse Marocaine de Retraite

La réforme des systèmes de retraite revêt le caractère d'une problématique mondiale à cause de trois facteurs majeurs : le changement de la structure démographique, l'allongement de l'espérance de vie et l'insuffisance des instruments de pilotage orientés souvent vers le court terme. Il convient de préciser que dans le domaine de la retraite, il n'existe pas de modèle universel applicable à tous les contextes, indépendamment des spécificités de chaque pays. Chaque Etat a construit son système de retraite en fonction de sa propre histoire économique et sociale, de sa culture et de son niveau de développement. La problématique de la retraite a également fait l'objet d'un grand intérêt pour plusieurs organisations internationales. C'est dans ce sillage, que la Banque mondiale a mis en place une matrice de réforme des systèmes de retraite s'articulant autour de quatre composantes :

- Le lien avec l'équilibre des comptes publics ;
- L'impact sur la croissance économique ;
- La contribution à la lutte contre la pauvreté ;
- La dimension politique de toute réforme.

Par ailleurs, les effets conjugués du ralentissement économique et du vieillissement démographique placent aujourd'hui la pérennité du régime des pensions civiles géré par la caisse marocaine des retraites et son viabilité financière à long terme parmi les grands enjeux économiques, sociaux et politiques. Le régime des pensions civiles de la CMR est celui qui connaît actuellement la situation la plus préoccupante non seulement à cause de sa dette non couverte, qui atteint le niveau le plus élevé, mais également en raison de la proximité de l'échéance de défaillance du régime prévue dans un horizon très proche. D'autant plus que le maintien de la situation actuelle a pour effet d'augmenter les engagements non couverts et par conséquent, d'aggraver dans une large proportion la dette du régime.

L'équilibre du régime des pensions civiles de la caisse marocaine de retraite

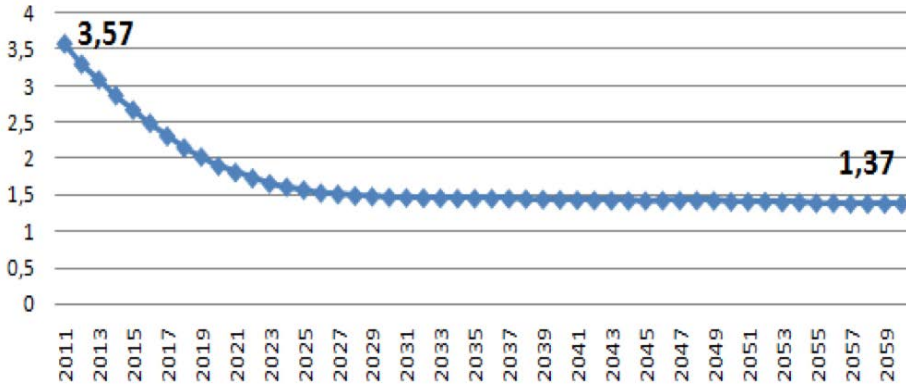
sera apprécié en deux étapes : dans un premier lieu, dans le cadre du statu quo c'est-à-dire sans introduction d'aucune modification sur les paramètres de fonctionnement de ce régime et dans un second lieu, par l'approche adoptée pour aboutir à un équilibre actuariel dans le cadre d'une réforme paramétrique. Au préalable, il importe de signaler que les travaux de simulation de l'équilibre global du régime des pensions civiles sont réalisés par le logiciel de pilotage actuariel des régimes de retraite « ATLAS » qui permet de fournir des projections démographiques, économiques et financière jusqu'à 100 ans. L'évolution du régime des pensions civiles est simulée sur la base des principales hypothèses suivantes :

- L'année de base = 2011 ;
- L'horizon de projection = 2060 ;
- Le taux d'évolution des effectifs des actifs cotisants : remplacement des départs à la retraite ;
- Le taux d'évolution des salaires est égal à 4,5% ;
- Le taux d'inflation est supposé égal à 2% sur toute la période de projection ;
- Le taux de rendement des placements est de 4,5% ;
- Les pensions sont revalorisées annuellement aux taux de 1% ;
- La table de mortalité est la TD 88-90 ajustée ;
- Taux d'actualisation est de 4,55%.

1. Simulation dans la cadre du statut quo (avant la réforme)

Ces évaluations ont été réalisées en groupe ouvert : dans ce schéma, le régime reçoit de nouvelles affiliations avec l'hypothèse du remplacement des départs à la retraite. Les montants des engagements et des cotisations futures sont actualisés à la date d'établissement du bilan actuariel. Les résultats de cette simulation dans le cadre du statu quo montrent une dégradation du rapport démographique qui passera de 3,57 actifs pour un retraité en 2011 pour se situer dès 2060 aux voisinages de 1, ce qui signifie que la pension d'un retraité sera à ce moment financée, théoriquement, par les cotisations d'un seul actif.

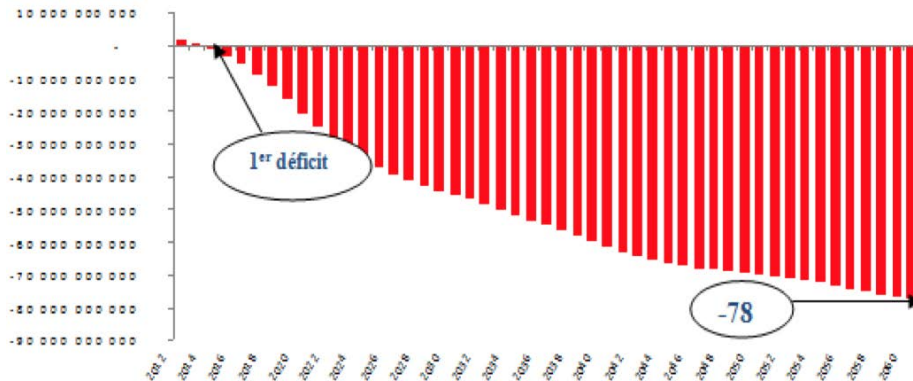
Graphe 3 : Evolution du rapport démographique (2011-2060) en statu quo



Source : simulations faites par l'auteur

Sur le plan financier, l'étude actuarielle du régime permet de constater l'apparition du premier déficit dès 2014, le solde financier atteindra -78 Milliard de dirhams en 2060.

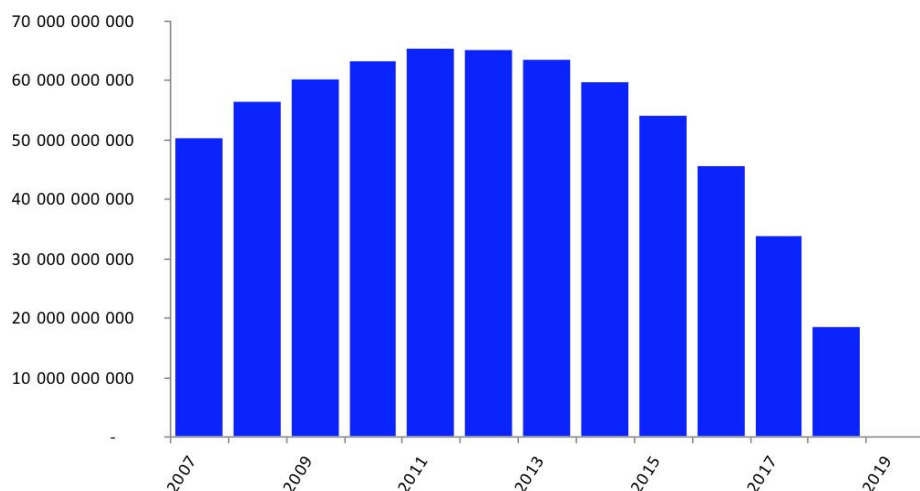
Graphe 4 : Premier déficit (2011-2060) en statu quo



Source : simulations faites par l'auteur

Les fonds de réserves constitués permettent, cependant, de supporter le financement des déficits enregistrer jusqu'à 2022, année où ces fonds seront épuisés et le régime serait en cessation de paiement.

Graph 5 : Epuisement des réserves (2011-2060) en statu quo



Source : simulations réalisées dans le cadre de cet article

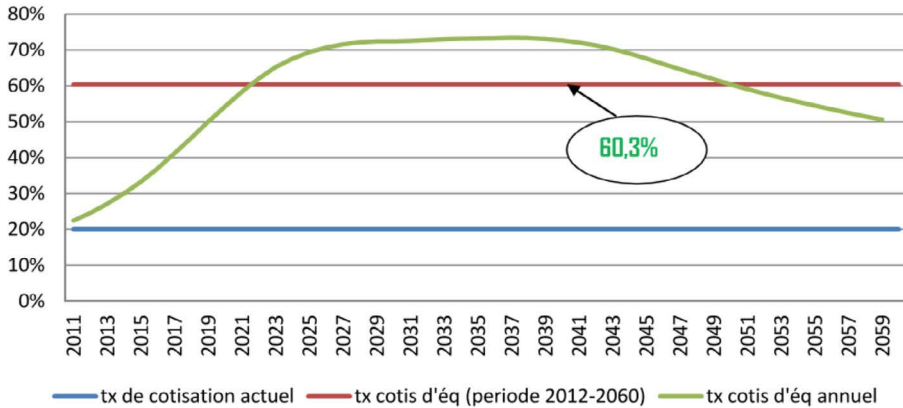
Tableau 1 : Engagement actuariel et taux de couverture (2011-2060) en statu quo

Milliards de Dh	Régime fermé	Régime ouvert
Affiliés actifs cotisants	390,6	982,1
Retraités	100,5	100,5
Veufs/Veuves	21,9	21,9
Orphelins	1,9	1,9
Total Engagements	517,4	1108,9
Cotisations escomptées	-	299,9
Fonds et réserves	50,1	50,1
Total Ressources	59,5	359,4
Taux de couverture (régime fermé) / Taux de préfinancement (régime ouvert)	11,50%	32,41%

Source : simulations réalisées dans le cadre de cet article

Pour satisfaire aux exigences du principe de la prime échelonnée, le taux de cotisation au régime des pensions civiles qui était fixé à 20% ne garantira l'équilibre que jusqu'à 2014. Dans ce cas le taux auquel faudrait cotiser dès 2011 et jusqu'à 2060 serait à l'ordre de 60,3%.

Graph 6 : Taux de cotisation d'équilibre (2011-2060) en statu quo



Source : simulations réalisées dans le cadre de cet article

De même, il ressort du bilan actuariel que le total des engagements du régime s'élève à 1066 milliard de dirhams, les ressources du régime s'élèvent quant à elles à 445,52 milliard de dirhams constituées dans leur majorité des cotisations futures. Ainsi le bilan se solde par un déficit estimé à 620,48 milliard de dirhams.

Tableau 2 : Bilan de la CMR (2011-2060) en statu quo

Montant en milliard de DH	Engagements	Cotisations futures	Fonds de réserves	Soldes
Retraités et bénéficiaires	-172			-172
Actifs	-894	371,40		-894
Total	-1066	371,40	74,12	-620,48

Source : simulations réalisées dans le cadre de cet article

2. Simulation après introduction des réformes paramétriques

La réforme paramétrique du régime des pensions civiles géré par la caisse marocaine de retraite a porté sur :

- Le relèvement de l'âge de la retraite ;
- L'augmentation du taux de cotisation ;
- L'élargissement de l'assiette de calcul de la pension ;
- La révision du taux d'annuité de la pension.

Cette réforme paramétrique consiste à maintenir l'organisation institutionnelle et les mécanismes de financement du régime. En effet, sans remettre en cause la structure du système, en rapprochant les prestations des cotisations et donc de limiter les déficits. Cette voie de réforme vise à harmoniser les paramètres avec la situation économique et démographique du pays et à restaurer l'équilibre financier des différents régimes de retraite. Cependant, le recours à une seule réforme paramétrique pour la garantie de l'équilibre financier est perçu par la majorité comme une mesure violente. Dans ce cas, le succès de la réforme paramétrique est tributaire des agrégats économiques, emploi et croissance de la productivité. Sans une croissance soutenue de l'économie, les réformes paramétriques ne pourront pas garantir une situation financière favorable au régime.

La simulation de cette réforme paramétrique sera réalisée selon la même démarche adoptée dans le cadre du statu quo (avant la réforme).

IV. Scénarios de réforme

La réforme paramétrique proposée pour le régime des pensions civiles de la CMR, est la suivante :

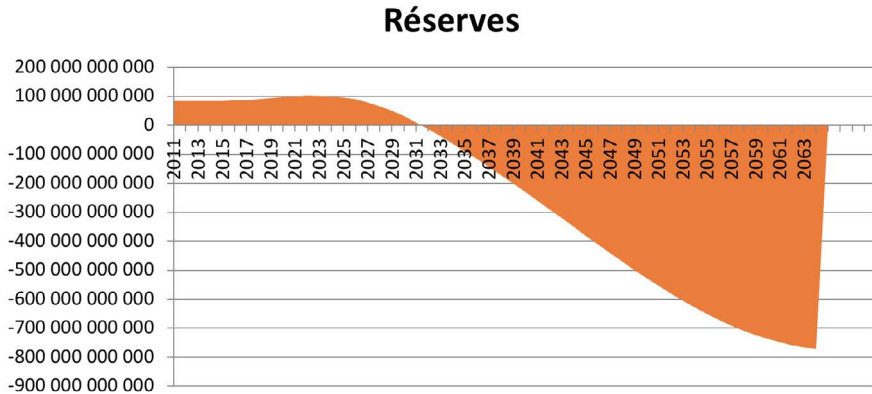
- **Age légal de départ à la retraite** : l'âge de la retraite devra être progressivement augmenté à 63 ans, soit au rythme d'un semestre par année ;
- **Assiette de calcul des droits** : l'assiette de liquidation des droits devra être au minimum la moyenne des salaires des 8 dernières années. Cette mesure sera progressivement mise en place, comme cela est le cas dans de nombreux pays mais également pour les autres régimes de retraite

en vigueur au Maroc : CNSS (8 dernières années) et RCAR (salaire de la carrière) ;

- **Taux d’annuité** : l’annuité de calcul de la pension sera ramenée à 2% par année d’activité pour les droits futurs au lieu des 2,5% auparavant. Cette mesure est entrée en vigueur dans l’immédiat ;
- **Taux de cotisation** : une augmentation du taux de cotisation à 28%.

L’effet combiné des mesures proposées devrait se traduire par un prolongement de l’horizon d’apparition du solde déficitaire de près de dix ans soit 2032 contre 2022 dans la situation du statu quo.

Graph 7 : Evolution des réserves (2011-2060) après la réforme



Source : simulations réalisées dans le cadre de cet article

De plus, il permettrait de réduire la dette non couverte du régime de près de 65% à l’horizon 2060.

A partir des simulations faites dans le cadre de ce scénario, il ressort une amélioration au niveau du bilan actuariel avec un déficit de 215,012 milliards de dirham en baisse par rapport au statu quo ou le déficit était de 620,48.

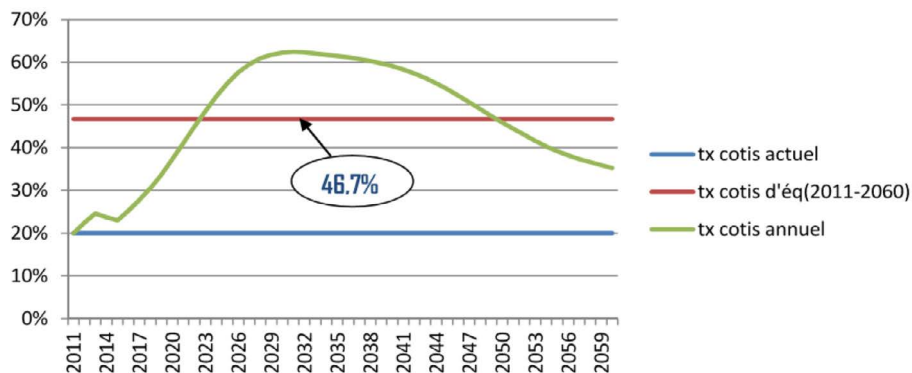
Tableau 3 : Bilan du régime (2011-2060) après la réforme

Cotisations actualisées	628 528 Mds
Prestations actualisées	928 210 Mds
Total (PBO) en 2060	1 857 973 Mds
Total (PBO) en 2060 actualisé	231 866 Mds
Engagement total	1 160 075 Mds
Recettes actualisées	628 528 Mds
Réserves	84 670 Mds
Taux de préfinancement	61,48%
Engagement non couvert à fin 2060	215 012 Mds

Source : simulations réalisées dans le cadre de cet article

Aussi, une amélioration au niveau du taux de cotisation qui passe de 60,3% au statu quo à 46,7% après la réforme.

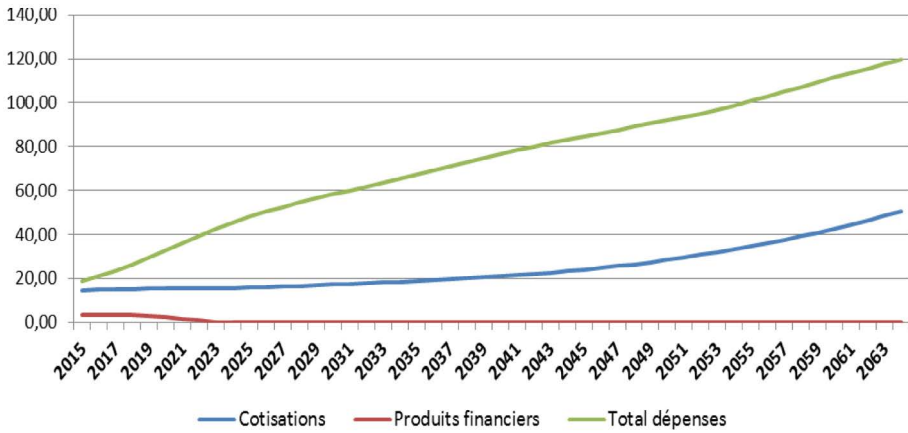
Graphe 8 : Taux d'équilibre (2011-2060) après la réforme



Source : simulations réalisées dans le cadre de cet article

Cependant malgré l'importance des transformations adoptées, l'équilibre actuariel sera garanti seulement sur une période de 10 ans.

Graphe 9 : Evolution des cotisations, produits financiers et dépenses 2011-2060



Source : simulations réalisées dans le cadre de cet article

Pour la mise en œuvre de cette réforme paramétrique, nous avons jugé la nécessité d'inscrire toutes mesures dans le cadre de l'approche de réforme globale des systèmes de retraite, en capitalisant sur tous les travaux réalisés. Dans le sens où nous procédons à l'examen des effets des mesures de réforme paramétrique au vu de leurs implications économiques et sociales et sur les équilibres financiers du régime, ainsi que du degré de leur apport pour engager le processus de la réforme globale du secteur de la retraite.

Conclusion

Il est mondialement reconnu que la prévoyance sociale se trouve à une croisée critique de son évolution et qu'un vaste débat objectif impliquant tous les partenaires (Etat, Patronat et syndicats) est nécessaire pour la redéfinir, afin de lui conférer plus d'importance et de clarté. Le grand défi est de trouver un nouvel équilibre entre les objectifs économiques et la protection sociale des citoyens. Au Maroc, et durant ces dernières années, plusieurs consultants et organismes nationaux et internationaux ont examiné la situation des régimes de retraite. Les diagnostics réalisés à ce sujet sont alarmants. En effet, les différentes contraintes qui pèsent sur le secteur de la retraite et qui se manifestent à travers la multiplicité des régimes, leur hétérogénéité, leurs insuffisances et leur manque d'efficacité imposent une réforme en profondeur.

Cette situation, en l'absence de mesures appropriées, ne fera que s'aggraver avec le temps et remettrait en cause les droits acquis par les bénéficiaires. En effet, le contenu du débat est entrain d'évoluer progressivement vers une discussion plus équilibrée sur les possibilités de réformes. A cet égard, les travaux réalisés dans le cadre de cet article peuvent être regroupés en 2 catégories de résultats : des résultats avant la réforme et des résultats après l'établissement de nouveaux paramètres.

Les simulations réalisées dans ce sens pour le régime des pensions civiles géré par la CMR et selon son fonctionnement « avant la réforme » font ressortir les résultats suivants :

- L'équilibre du régime est remis en question (1er déficit en 2014 et l'épuisement des réserves est prévu pour 2022) ;
- Le taux de cotisation nécessaire pour garantir l'équilibre sur toute la période de projection doit se situer dès l'année 2011 à hauteur de 60,3%.

Toutefois, les résultats de la simulation de l'équilibre du régime des pensions civiles de la CMR sur la base du scénario de réforme paramétrique montrent une nette amélioration des indicateurs du régime :

- L'année d'apparition du 1er déficit est toujours maintenue à 2014 ;
- Celle d'épuisement des réserves à 2032, soit 10 ans d'équilibre de plus ;
- Le gain en termes d'engagement est de 65%.

Aussi, et sur la base des résultats exposées ci-dessus, il ressort que malgré l'importance des mesures de la réforme introduite sur le régime en question, il y a lieu de constater que cette réforme n'a pas pu résoudre la problématique

de la pérennité de ce régime dans la mesure où son équilibre reste menacé dès l'horizon 2032.

A cet égard, la recherche de l'équilibre du RPC sur une période très longue en se basant uniquement sur le changement de ses paramètres de fonctionnement s'avère une mission difficile et ce, pour les raisons suivantes :

- Certains paramètres de fonctionnement du régime ne doivent pas être fixés à des niveaux dépassant les possibilités permises par la réalité socioéconomique du pays (à titre d'exemple : âge de retraite supérieur à 70 ans, taux de cotisation supérieur à 40 %, taux d'annuité inférieur à 1 %) ;
- Une réforme paramétrique qui ne respecte pas les conditions et les liens actuariels applicables en la matière peut conduire à des injustices sociales envers les générations futures ;
- Une augmentation de l'effort contributif des actifs actuels et futurs pour des droits inférieurs en fin de carrière.

D'autre part, et eu égard à l'importance des engagements relatifs aux droits acquis par les actifs au RPC, des possibilités de financement intégrales ou partielles de ces droits, autres que celle consistant en leur prise en charge par les générations actuelles et futures, peuvent être envisagées. Il s'agit notamment :

- Du financement par les ressources externes au régime (budget de l'Etat, Fond spécial de retraite...) ;
- De l'abattement de ces droits pour l'ensemble ou pour des catégories spécifiques des affiliés.

Reste à signaler que l'adoption de l'une de ces possibilités n'est pas toujours facile et nécessite en conséquence un large débat entre toutes les parties concernées (Etat et partenaires économiques et sociaux).

Cependant, il est certain que l'application d'une réforme paramétrique accompagnée de l'adoption de l'une des possibilités de financement des droits permettra à cette réforme de produire pleinement ses effets et donc de garantir la pérennité du régime.

Néanmoins, et étant que la réforme d'un régime de retraite est une tâche toujours difficile à mettre en œuvre, il peut être envisagée d'adopter une réforme systémique remettant en cause tout le fonctionnement du système avec des mécanismes d'auto-équilibre permettant de garantir un équilibre à long terme.

Références Bibliographiques

André Masson, « Fondements et dynamique de l'Etat-providence », Revue française d'économie (2014) ;

Boeri, T. and V. Galasso, « Is Social Security Secure with NDC? », in NDC Pension Schemes: Progress and Frontiers in a Changing Pension World, Robert Holzmann, Edward Palmer and David Robalino, Editors, World Bank Conference Volume, forthcoming (2012) ;

Bonnet Carole, Hourriez Jean-Michel, « La prise en compte du couple par le système de retraite : réversion et partage des droits », Population (2012) ;

Brossard Cécile, Oliveau Jean Baptiste, Grave Nathanaël, Couhin Julie, « Une évaluation des réformes des retraites : quelle sensibilité des résultats aux hypothèses ? », Retraite et société, (N° 74), p. 79-115 (2016).

DEVOLDER P, « Le financement des régimes de retraite », Economica, Paris, (2005) ;

Dølvik Jon Erik, « Le modèle nordique en période de crise : est-il toujours capable de s'adapter ? », Revue française des affaires sociales, p. 111-139 (2016) ;

Duc Cindy, « Réformes des retraites de 2010 à 2014. Analyse de la durée passée à la retraite et de la pension cumulée sur le cycle de vie », Retraite et société, (N° 74), p. 53-77 (2016) ;

« Évaluation et recommandations », Etudes économiques de l'OCDE, (N° 17), p. 13-51(2015) ;

Gary-Bobo Robert, Jaaidane Touria, « La réforme des régimes spéciaux de retraite a-t-elle été “ ratée “ ? », Revue économique, (Vol. 67), p. 81-116 (2016) ;

Guillaume Legaut, « Pour une autre réforme des retraites », Études (2013) ;

HENRI STERDYNYIAK, « Retraites: à la recherche de solutions miracles... », Revue de l'OFCE (2009) ;

HOLZMANN R, HINZ R, « Les régimes de retraite au vingt et unième siècle : Perspective internationale sur les systèmes de retraites et leurs réformes », Banque Mondiale, (2005) ;

KHASKHOUSI Tarek, LANGOT François, « Réformer le système

de retraite pour accroître l'emploi et la productivité des seniors », Revue d'économie politique (2014) ;

VERNIERE L, « La tarification et l'équilibre actuariel des régimes de retraite » Question retraite N°64, (2004) ;

VERNIERE L, « Barèmes de décote et surcote, rachat de périodes d'études et neutralité actuarielle dans la tarification des régimes de retraite: méthodologie et comparaisons internationaux », Question retraite, n°66-(2004) ;

Whitehouse, E.R. (2006). « Pensions Panorama: Retirement-Income Systems in 53 countries ». World Bank, Washington DC;

Xavier Chojnicki et Riccardo Magnani, « Réforme des retraites en France : évaluation de la mise en place d'un système par comptes notionnels », Economie et prévision (2012) ;

Zemmour Michaël, « Protection sociale: le temps des dilemmes », L'Économie politique, (N° 73), p. 49-63 (2017) ;

Cabinet Actuariat, Charles Riley consultants international, Commission technique sur la réforme des retraites (2008), « Réalisation d'une étude relative à la réforme du secteur de la retraite au Maroc : Rapport sur les enjeux et contraintes de la réforme », Novembre 2008 ;

Cabinet Actuariat, Charles Riley consultants international, Commission technique sur la réforme des retraites (2010), « Rapport final de l'étude : synthèse des travaux » version final, Août 2010 ;

Cabinet Actuariat, Charles Riley consultants international, Commission technique sur la réforme des retraites (2009), « Rapport de fin de volet 1: partie 1/2 : étude du statu quo », Novembre 2008 ;

Retraite et société, (2016). « Approche pluridisciplinaire de la retraite » (N° 73);

Vie sociale, (2016). « Les défis du vieillissement : construction d'une politique sociale » (n° 15) 216 pages

2

VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION ET EMPLOI A L'HORIZON 2025 : APPROCHE COMPARATIVE ENTRE LE MAROC ET LA TUNISIE

Sofiane BOUHDIBA

Résumé

La question de l'emploi a fait l'objet de grands débats au Maghreb. Il est vrai que le chômage a été une préoccupation majeure des gouvernements dans ces pays où la majeure partie de la population est en âge de travailler. Cependant, si les populations maghrébines sont actuellement jeunes, il n'en sera plus de même à l'horizon 2025. En effet, avec la transition démographique que connaissent les trois pays du Maghreb (recul de la mortalité aux âges élevés et chute de la fécondité), le vieillissement est inéluctable. Et c'est précisément là que se situe le thème de cet article, qui se fera en termes de perspectives, en se concentrant sur le Maroc et la Tunisie.

Quelles seront les conséquences du vieillissement des populations marocaine et tunisienne sur leurs marchés de l'emploi respectifs ? L'emploi des jeunes (de moins en moins nombreux) sera-t-il encore une priorité en 2025 ? Qu'en sera-t-il des générations de travailleurs (de plus en plus nombreux) qui prendront leur retraite d'ici 2025 ? Comment peut-on d'ores et déjà envisager les politiques de l'emploi en 2025, en tenant compte du vieillissement des

populations maghrébines ? Dans quelle mesure le printemps arabe a-t-il changé la donne dans les deux pays ? Telles sont quelques-unes des questions auxquelles je tenterais de trouver des éléments d'explication au cours de ma communication.

Pour cela, la réflexion s'articulera autour de trois grandes parties : d'abord, je montrerai brièvement comment les populations marocaine et tunisienne sont effectivement entrées dans un processus de vieillissement. Je tenterai ensuite d'identifier les nouveaux défis qu'auront à relever les responsables des politiques de l'emploi en 2025 dans les deux pays, avec un intérêt particulier pour les politiques d'employabilité et d'insertion des jeunes. Enfin, la dernière partie de l'article propose une série de recommandations réalistes en vue de préparer dès aujourd'hui la politique de l'emploi des jeunes de 2025.

Introduction

Depuis les années 1990, la question de l'emploi fait l'objet de grands débats au Maghreb. Il est vrai que le chômage a été une préoccupation majeure des gouvernements dans ces pays jeunes, où la majeure partie de la population est en âge de travailler. Cependant, si les populations maghrébines sont actuellement jeunes, il n'en sera plus de même à l'horizon 2025. En effet, avec la transition démographique que connaissent les pays du Maghreb⁸⁴, on sait désormais que le vieillissement est inéluctable. Et c'est précisément là que se situe le thème de cet article, qui se fera en termes de perspectives, en se concentrant sur le Maroc et la Tunisie.

Quelles seront les conséquences du vieillissement des populations marocaine et tunisienne sur leurs marchés de l'emploi respectifs ? L'emploi des jeunes - de moins en moins nombreux - sera-t-il encore une priorité en 2025 ? Qu'en sera-t-il des générations de travailleurs - de plus en plus nombreux - qui prendront leur retraite d'ici 2025 ? Comment peut-on d'ores et déjà envisager les politiques de l'emploi en 2025, en tenant compte du vieillissement des populations ? Dans quelle mesure le printemps arabe a-t-il changé la donne dans les deux pays ? Telles sont quelques-unes des questions auxquelles je tenterais de trouver des éléments d'explication au cours de ma communication.

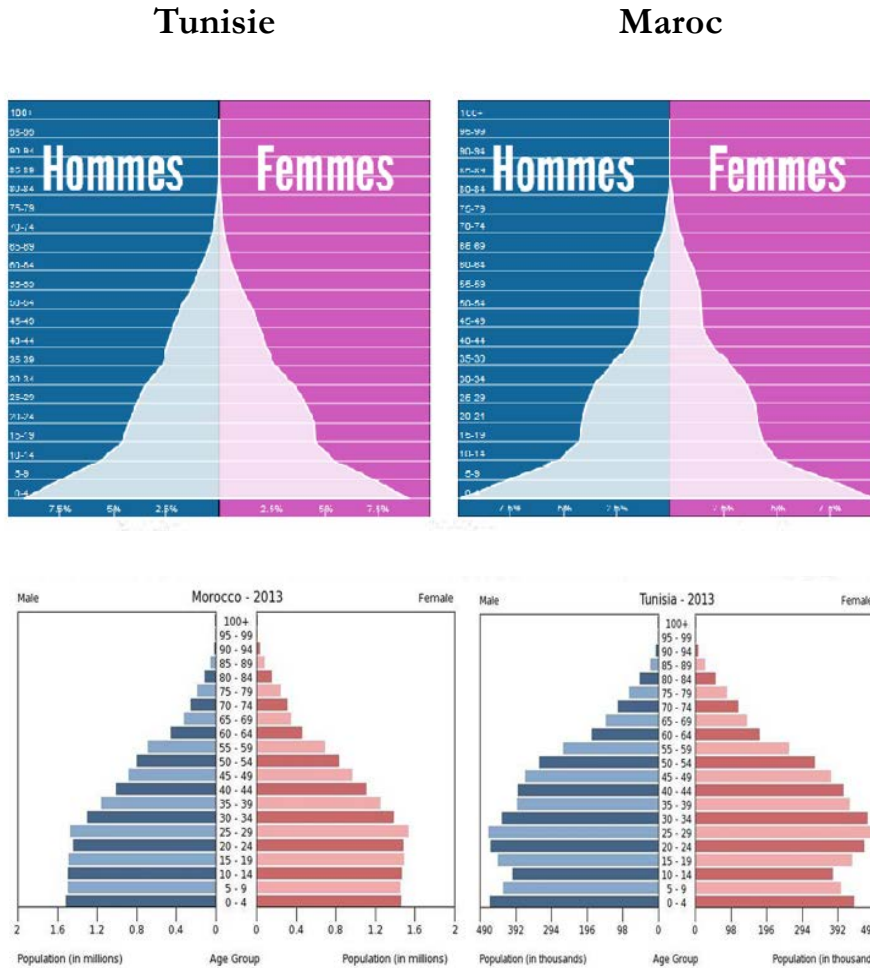
Pour cela, la réflexion s'articulera autour de trois grandes parties : d'abord, je montrerai brièvement comment les populations marocaine et tunisienne sont effectivement entrées dans un processus irréversible de vieillissement. Je tenterai ensuite de voir dans quelle mesure le vieillissement va avoir des conséquences sur l'emploi à l'horizon 2025 dans les deux pays. Enfin, la dernière partie de l'article propose une série de recommandations réalistes en vue de préparer dès aujourd'hui la politique de l'emploi des jeunes de 2025, tout en prenant en compte cette problématique du vieillissement.

I. Le vieillissement de la population au Maroc et en Tunisie

Si on observe les pyramides des âges du Maroc et de la Tunisie, on constate que le processus de vieillissement a été en réalité enclenché depuis de nombreuses années déjà :

84 Recul de la mortalité aux âges élevés et chute de la fécondité

Graphe 1 : Pyramides démographiques (Maroc et Tunisie)



Suite à une chute de la fécondité et au recul de la mortalité, il y a eu en effet un vieillissement de la population, simultanément par le haut (augmentation de l'espérance de vie) et le bas (recul de la fécondité) de la pyramide des âges. Ce vieillissement semble toutefois quelque peu moins prononcé au Maroc qu'en Tunisie.

Si l'on observe de plus près les tranches d'âges supérieures à 80 ans, on constate que la part des seniors dans les deux populations a évolué - et devrait évoluer - de la manière suivante :

Tableau 1 : Population âgée de +80 ans (%)

Population	1950	1975	2000	2025	2050
Maroc	0,2	0,5	0,5	0,8	2,8
Hommes	0,2	0,6	0,5	0,6	2
Femmes	0,2	0,5	0,6	1	3,6
Tunisie	0,4	0,6	0,6	0,9	3,1
Hommes	0,3	0,5	0,4	0,6	2,3
Femmes	0,4	0,7	0,7	1,1	4

Sources : Nations Unies

Si aujourd'hui la part des seniors reste encore très faible dans les deux pays, en revanche on peut s'attendre à ce que 3% environ de la population soit âgée de plus de 80 ans à l'horizon 2050. On constate également que le vieillissement semble concerner davantage les femmes que les hommes. Ainsi, les prévisions des Nations Unies laissent à penser que 3.1% de la population tunisienne serait âgée de plus de 80 ans en 2050. La part des femmes serait toutefois pratiquement le double de celle des hommes, avec respectivement 4% et 2.3%, soit un ratio de masculinité de 0.57.

Le vieillissement des populations marocaine et tunisienne va poser de nombreux défis à la société. Nous nous intéresserons ici plus particulièrement aux problèmes que pose le vieillissement sur l'emploi.

II. Vieillissement et emploi au Maroc et en Tunisie

Au Maroc et en Tunisie, la part des personnes âgées de moins de 15 ans va connaître un recul. Le poids des jeunes va ainsi diminuer de 28% au Maroc et 23% en Tunisie, entre 2000 et 2020. A contrario, le poids des seniors (plus de 65 ans) va augmenter de plus de 50% dans les deux pays.

Quant à la population âgée de 15 à 64 ans, on ne s'attend pas à une trop grande variation, puisqu'elle augmentera de seulement 11% au Maroc et 6% en Tunisie. On constate également que le taux de dépendance des personnes âgées, c'est-à-dire le rapport entre les effectifs des personnes âgées de plus de 65 ans et ceux des personnes âgées de 15 à 64 ans, va sensiblement augmenter. Notre propos sera à présent de cerner ses conséquences majeures sur le marché de l'emploi.

1. Un allègement attendu de la pression sur le marché du travail

Si l'on considère les perspectives démographiques des deux pays, on peut anticiper que la pression exercée sur le marché du travail connaîtra une certaine diminution, de deux manières.

a. La baisse du nombre des jeunes demandeurs d'emploi

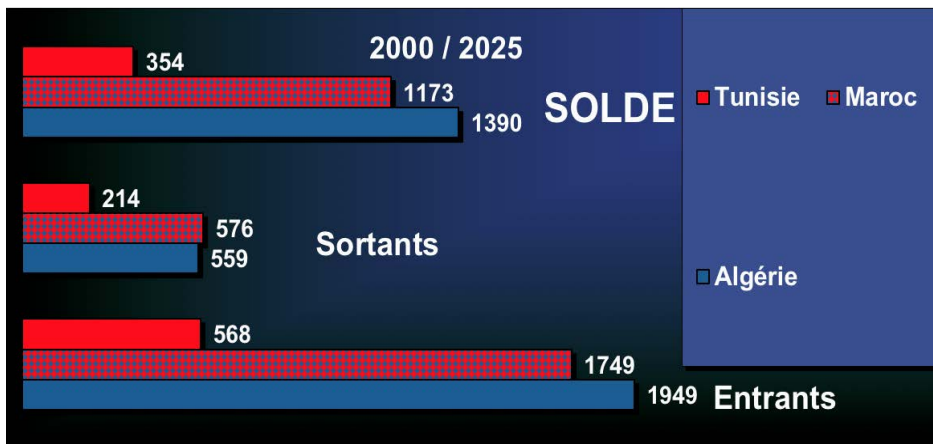
Le vieillissement par le bas de la pyramide des âges, c'est-à-dire dû à une baisse des naissances, de la population va entraîner une diminution de la masse des jeunes primo-demandeurs d'emplois.

Cela permettra, certes, de limiter la pression sur le marché du travail, mais ne suffira certainement pas pour assurer l'emploi à tous, car il ne faut pas oublier l'existence des chômeurs plus âgés, qui ne sont pas primo-demandeurs d'emplois. C'est ainsi que, entre 2000 et 2025, 354 000 jeunes tunisiens et 568 000 marocains entreront sur le marché de l'emploi.

b. Les départs à la retraite

Par ailleurs, le vieillissement de la population va se traduire par de nombreux départs à la retraite, ce qui devrait favoriser la création d'emplois de remplacement⁸⁵.

Graph 2 : Flux sur le marché du travail à l'horizon 2025



⁸⁵ En réalité, un départ à la retraite ne correspondra pas systématiquement à une création d'emploi

La synergie des deux flux d'entrée/sortie se traduira par le besoin de créer 354 000 nouveaux emplois à l'horizon 2025 en Tunisie, contre 1 173 000 au Maroc. On voit dans le tableau ci-dessous que, sur des périodes quinquennales, les soldes des flux d'entrée/sortie vont tout de même diminuer, du fait de la réduction et la stabilisation de la fécondité.

Tableau 2 : Flux sur le marché de l'emploi (milliers)

Pays	2000-2005			2010-2015			2020-2025			2000-2025		
	entrant	sortant	solde	entrant	sortant	Solde	entrant	sortant	solde	entrant	sortant	solde
Maroc	578	127	451	641	159	482	530	290	240	1749	576	1173
Tunisie	197	54	143	202	59	143	169	101	68	568	214	354

Source : Nations Unies

Malheureusement, le vieillissement de la population n'aura pas que des conséquences positives sur le marché de l'emploi. Voyons cela de plus près.

2. Un déséquilibre budgétaire

Sous l'effet du vieillissement de la population, la pression financière exercée par les personnes âgées sur les adultes actifs va augmenter. En effet, les cotisations de retraite sont indirectement prélevées sur les revenus des travailleurs. Or, à l'horizon 2020, la part des personnes à la retraite va augmenter, et la question qui va alors se poser sera la suivante : qui va assurer la couverture des charges des personnes âgées ?

L'augmentation du ratio de dépendance des personnes âgées traduit bien cet alourdissement futur de la charge des retraités, charge qui sera supportée par les actifs. Aujourd'hui, 6 marocains en âge d'activité peuvent soutenir un senior, ils ne seront plus que 4.7 à l'horizon 2015. En Tunisie, 5.4 actifs soutiennent aujourd'hui une personne âgée de plus de 60 ans, contre 3.9 seulement en 2025.

Dans un contexte de crise économique, deux solutions sont envisageables à ce niveau : on pourrait, soit diminuer le montant de la retraite servie aux personnes retraitées, soit accroître les prélèvements sur les salaires des actifs. Dans les deux cas, se poseront de graves problèmes éthiques et sociaux.

De la même manière, on ne peut envisager d'avancer l'âge de la retraite dans des sociétés où, justement, il y aura augmentation de l'espérance de vie, et également de l'espérance de vie sans incapacités. C'est la solution vers laquelle semblent s'orienter les deux pays. En Tunisie, certaines professions, telles que

les enseignants universitaires, sont déjà passés à un âge à la retraite de 65 ans.

Par ailleurs, le déséquilibre des caisses de retraite va peser de plus en plus sur la politique budgétaire de l'Etat, et limiter les possibilités de création d'emploi. Au Maroc par exemple, « ... la dépense totale des retraites devrait représenter 7,7% du PIB à l'horizon 2050, alors qu'elle ne représente que 3% du PIB en 2010. En revanche, les recettes seraient en baisse, passant respectivement de 3,2% du PIB à 2,6%. Cet écart, croissant au court du temps, va générer des déficits considérables, de l'ordre de 5,1% du PIB en 2050 au lieu d'un léger excédent de 0,33% du PIB en 2009⁸⁶ ».

3. L'apparition d'une armée grise

Le vieillissement de la population se traduira, on l'a vu, par une augmentation de l'espérance de vie, ce qui accroîtra la part des retraités dans la population. Un deuxième problème va alors se poser ici. Parallèlement à l'accroissement de l'espérance de vie, nous allons observer une augmentation de l'espérance de vie en bonne santé, suite à l'amélioration de la santé aux âges élevés.

De ce fait, les retraités ne seront plus des vieillards handicapés et minés par la sénilité, mais des personnes en bonne santé, capables d'exercer une activité physique et intellectuelle bien au-delà de l'âge légal de la retraite. Cette « armée grise » va ainsi revendiquer une participation accrue sur le marché du travail. Cela pourrait, dans une certaine mesure, retarder l'entrée sur le marché du travail des jeunes.

III. Recommandations

Il faudrait intégrer la problématique du vieillissement de la population dans les politiques de population. Plus concrètement, nous pensons qu'il serait judicieux de prendre les mesures suivantes.

1. L'encouragement de l'initiative privée

Les politiques de création d'emploi au travers de l'encouragement de l'initiative privée sont anciennes, et n'ont pas donné les résultats escomptés, du fait du manque d'expérience des jeunes qui se lancent dans l'entrepreneuriat. En effet, bien souvent les créations de petites entreprises finissent par un dépôt de bilan au bout de quelques années.

86 Royaume du Maroc, Haut-commissariat au plan, Vieillesse de la population marocaine : Effets sur la situation financière du système de retraite et sur l'évolution macroéconomique, Rabat, 2012, p. 3

Il faudrait encourager l'initiative privée chez les seniors, pour plusieurs raisons. D'abord, on l'a vu précédemment, les retraités sont encore en bonne santé physique et mentale. Par ailleurs, ils ont suffisamment accumulé d'expérience au cours de leur carrière pour gérer des projets créateurs d'emploi.

L'environnement adéquat manque toutefois, puisque tant au Maroc qu'en Tunisie on considère que les retraités doivent quitter le marché de l'emploi pour laisser la place aux jeunes. Il faudrait donc mettre sur pied des structures financières qui permettraient de capter les ressources au profit des retraités.

2. La revalorisation de l'expertise des seniors

Il faudrait également intégrer les personnes âgées, les jeunes retraités en particulier, aux processus décisionnels. Au Maroc et en Tunisie, on pourrait s'inspirer du modèle français de l'ECTI (Entreprises Collectivités Territoriales Insertion). Il s'agit d'une association française indépendante, à but non lucratif et reconnue d'utilité publique, constituée d'experts seniors retraités, ayant accumulé une expérience dans différents secteurs. Ces derniers proposent assistance et conseils aux entreprises, administrations, collectivités locales et aux associations.

Il est vrai que l'ECTI ne crée pas directement de nouveaux emplois, en gardant plus longtemps actifs les retraités. Toutefois, cela permet de créer une dynamique économique, qui peut finalement se révéler créatrice d'emploi à long terme.

3. Le marché du troisième âge

Le vieillissement de la population dope l'emploi dans le secteur de la dépendance. Au Maroc et en Tunisie, le développement timide des maisons de retraite (diar el ojz) peut créer des emplois à divers niveaux de qualification : infirmières, aides-soignants, auxiliaire de vie sociale, gériatres, psychologues, ergothérapeutes, kinésithérapeutes, ...

Malgré les réticences, plusieurs facteurs agissent directement ou en synergie pour contribuer à rendre nécessaire la maison de retraite au Maroc et en Tunisie. Le premier de ces déterminants est, précisément, démographique : chaque année, environ 150 000 Tunisiens et Tunisiennes fêtent leur quatre vingtième anniversaire, ce qui ouvre pour eux les perspectives d'intégrer une maison de retraite.

Par ailleurs, la famille maghrébine élargie a disparu depuis bien longtemps, sous le double effet des changements de mentalité et de l'urbanisation.

Aujourd'hui, seules les grandes familles rurales acceptent encore de prendre en charge, au sein d'un même espace, leurs membres les plus âgés. Ailleurs, les personnes âgées vivent seules ou en couple, mais dans la majorité des cas éloignés de leurs enfants et petits-enfants. Généralement, ces personnes âgées vivent dans leurs propres logements, dans les medina ou alors louent de petits appartements dans les villes. Bien souvent, les enfants se partagent les frais de location.

C'est dans ce cadre que la maison de retraite, publique ou privée, commence à être considérée comme une solution possible pour loger les seniors. Il serait alors judicieux d'accompagner cela par un encadrement en textes législatifs et en ressources humaines, et créer des emplois dans ce nouveau secteur.

Conclusion

Dans les années à venir, tant au Maroc qu'en Tunisie, il faudra ainsi tenir compte du vieillissement de la population. Le phénomène s'inscrivant dans le long terme, il est possible de prendre les mesures nécessaires pour y faire face. Il est toutefois des événements imprévisibles qu'il est difficile d'anticiper dans les politiques d'emploi.

C'est ainsi que, contrairement aux attentes, la révolution du jasmin n'a guère réglé la question de l'emploi en Tunisie. Pourtant, le chômage et la précarité de l'emploi étaient à la base d'une partie des revendications de la jeunesse.

Les taux de chômage en Tunisie ont ainsi explosé, passant de 15% en 2012 à plus de 20% aujourd'hui. Deux raisons majeures expliquent cela. D'abord, on se rend compte aujourd'hui que le gouvernement du Président Ben Ali manipulait les chiffres. En effet, la publication des statistiques de l'emploi par l'INS (Institut National de Statistiques) était sévèrement contrôlée par les autorités, et il n'était pas question de publier des chiffres qui nuiraient à l'image de marque du pays et ses dirigeants. On peut donc supposer qu'une partie de la hausse visible du chômage n'est en fait rien moins qu'un réajustement des statistiques, vers plus de réalisme.

Il faut reconnaître toutefois que, malgré la nébuleuse des chiffres, la situation de l'emploi s'est nettement dégradée depuis l'avènement de la révolution du jasmin. En effet, l'instabilité politique qui perdure encore à ce jour, la détérioration du système sécuritaire intérieur, les menaces de terrorisme extrémiste, ont découragé les investisseurs étrangers, et ont même poussé, dans certains cas, des firmes multinationales à quitter le pays, pour s'implanter vers des pays offrant des coûts de main d'œuvre similaire, le Maroc en particulier.

Par ailleurs, la démocratisation brutale du pays a entraîné le renforcement du pouvoir syndical, ainsi que l'apparition de nouveaux comportements dans le monde du travail. C'est ainsi que les travailleurs ont pris conscience que, insatisfaits, ils pouvaient faire pression sur leur employeur, au travers de grèves, sit-in ou autres actions autrefois interdites. De telles pratiques nuisent toutefois à l'image du pays, et réduisent notamment l'attraction qu'exerçait le tissu économique tunisien sur les investisseurs européens.

C'est ainsi que l'excès de revendications salariales, accompagnées d'arrêts de travail répétés, sous la forme de sit-in ou de grèves, ont progressivement dissuadé les entreprises étrangères à investir en Tunisie. Les IDE (Investissements Directs Etrangers) sont ainsi passés de 1023 M\$ en 2010 à seulement 767 M\$ aujourd'hui, accusant un recul de 25.1% en quatre ans. Pire, de nombreuses

multinationales, excédées par les dizaines de journées de travail perdues, ont purement et simplement plié bagage pour s'installer dans des pays à main d'œuvre bon marché, politiquement plus stables, tels que le Maroc. Même les multinationales implantées en Tunisie depuis les années 1960, comme ENI (AGIP), ont décidé de quitter le pays.

L'économie a également souffert des grèves à répétition dans le secteur du phosphate. C'est ainsi que, depuis la révolution, la Tunisie a perdu chaque année environ 1,2% de son PIB du seul fait de la poursuite des grèves et le blocage de la production dans le secteur du phosphate. Ces mouvements ont réduit la production annuelle de phosphates de 8 millions de tonnes à seulement 2,5 millions de tonnes en 2013. On estime qu'un arrêt des grèves dans ce secteur permettrait, à lui seul, d'assurer un taux de croissance économique de 3,8% en 2015.

La régression des IDE, la fermeture de centaines de manufactures, et le recul du secteur touristique suite à la montée du terrorisme, ont donc aggravé le chômage dans le pays, au travers du gel des recrutements, des licenciements économiques, ainsi que du recul de l'entrepreneuriat⁸⁷.

En sus de régler ces problèmes conjoncturels, il faudra également penser à maintenir un équilibre financier entre les actifs et les retraités, afin d'être en mesure de poursuivre l'effort économique national sans pour autant léser les personnes âgées qui, rappelons-le, ont construit la société d'aujourd'hui, et ont de ce fait droit à un repos digne et mérité.

87 La situation économique n'est pas favorable à la création de nouvelles PME

Références Bibliographiques

Bouhdiba, S. (2012). La mortalité urbaine en Tunisie. Centre de Publication Universitaire, Tunis.

Locoh, T. et Vallin, J. (2001). Population et développement en Tunisie, CERES, Tunis, avril 2001 ;

Nations Unies, World Population Prospects, New York, 2011;

Royaume du Maroc, Haut-commissariat au plan, Vieillesse de la population marocaine : Effets sur la situation financière du système de retraite et sur l'évolution macroéconomique, Rabat, 2012 ;

Sajoux, M. et Nowik L. (2010). Vieillesse de la population au Maroc. Réalités d'une métamorphose démographique et sources de vulnérabilité des aînés. In Autrepart, Revue de sciences sociales au Sud, n°53, IRD.

United Nations, World population ageing, UN, New York, 2013;

Les enjeux du marché du travail au Maroc

Cet ouvrage a pour objectif de produire et d'accumuler des connaissances utiles sur le marché du travail marocain, notamment la situation des jeunes dont les traits ont été beaucoup documentés.

Les axes qui sont traités dans le cadre de ce travail portent sur la capacité du système éducatif et de formation à transmettre les compétences techniques et non techniques (soft skills) aux jeunes dans leurs parcours de scolarisation et de formation, le rôle des programmes de l'emploi dans la qualification et la reconversion professionnelle des jeunes et des actifs pour une meilleure adaptation aux besoins évolutifs de l'économie en compétences, la capacité de l'économie à créer des emplois permanents et décents en faveur des jeunes diplômés, les moyens de favoriser l'inclusion sociale des jeunes privés d'éducation et de formation (en situation de NEET), etc..

L'idée de cet ouvrage embrasse l'ambition d'OCP Policy Center, Think Tank marocain « policy oriented », qui adopte pour mission de contribuer à approfondir les connaissances et à enrichir la réflexion autour de questions économiques et de relations internationales revêtant un enjeu majeur pour le développement économique et social du Maroc, et plus largement pour celui du continent Africain. Par rapport au contexte marocain, ce livre admet deux originalités. Sur le plan analytique, il fournit de nouvelles grilles de lecture du fonctionnement du marché du travail et de la configuration de la relation éducation formation et emploi grâce à des cadrages théoriques adéquats. Sur le plan empirique les travaux réalisés mobilisent des données originales et rendent possible une approche dynamique du chômage.

La réflexion est centrée autour de cinq principaux axes qui sont : les dynamiques démographiques et les horizons d'emploi, les ajustements du marché du travail par rapport aux cycles économiques au Maroc, l'analyse de l'impact de la structure de l'économie sur la relation entre la croissance et l'emploi au Maroc, l'impact des rigidités structurelles sur l'apport en emploi de la croissance, et les traits individuels impactant la situation des jeunes sur le marché du travail.

ISBN : 978-9920-35-236-9



9 789920 352369

OCP Policy Center

Rabat- Maroc
www.ocppc.ma