



Le chômage des diplômés au Maroc : quelques réflexions sur les dispositifs d'aide à l'insertion¹

par Mohammed Bougroum et Aomar Ibourk

L'intervention publique devient indispensable pour rapprocher l'offre et la demande sur le marché du travail « qualifié » marocain. Cette première évaluation du programme « Action-Emploi » montre d'une part, que la logique fondatrice de ce dispositif d'aide à l'insertion est réductrice de la réalité du chômage des diplômés ; et d'autre part, que l'activité de l'intervenant public n'est pas neutre.

La politique d'ajustement structurel, mise en place au Maroc au début des années 1980, a précipité la rupture de l'équilibre fragile qui prévalait sur le marché du travail des diplômés, lauréats de l'enseignement supérieur². Le désengagement progressif de l'État en tant qu'employeur des diplômés, conjugué à l'augmentation rapide de l'offre expliquent l'apparition et la persistance du chômage des diplômés³. La croissance rapide de ce phénomène a poussé les pouvoirs publics à s'impliquer activement en matière de poli-

tique d'emploi. Prenant acte des potentialités décroissantes du secteur public⁴ à générer des emplois en nombre suffisant, les pouvoirs publics ont élaboré une stratégie pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes diplômés dans le secteur privé. Les

⁴ Ce secteur a été longtemps considéré comme la filière traditionnelle d'insertion professionnelle des diplômés.

¹ Les auteurs remercient les référés de la revue *Formation Emploi* pour leurs remarques qui ont permis d'améliorer la version initiale du papier. Ce travail a bénéficié de l'appui financier de la coopération franco-marocaine (AI 244/00) et du programme PARS (Projet Eco 10).

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

³ En 2001, le taux de chômage en milieu urbain des lauréats de l'enseignement supérieur s'élève à 26,3 % contre 11,8 % pour les non-diplômés (Direction de la Statistique, 2001).

Mohammed Bougroum, économiste, est professeur à l'université Cadi Ayyad (Maroc). Il est directeur du CREQ (Centre de recherche en économie quantitative), université Cadi Ayyad, et membre associé au GREQAM (Groupement de recherche en économie quantitative d'Aix-Marseille, France). Ses recherches portent sur la relation éducation-formation-emploi, dans un contexte de pays en développement. Contact : bougroum@univ-aix.fr

Aomar Ibourk, économiste, est membre du CREQ. Ses travaux portent sur l'économétrie du marché du travail. Il a publié récemment dans *Économie et Prévision* et *Région & développement*. Contact : ibourk@univ-aix.fr

mesures concernent aussi bien la demande, l'offre, que l'intermédiation. Néanmoins, c'est au niveau de l'intermédiation que l'action des pouvoirs publics a été la plus visible, avec la mise en place, dès le début des années 1990, des Centres d'information et d'orientation pour l'emploi (CIOPE). Cette structure publique d'intermédiation, totalement dédiée au segment du travail « diplômé », va jouer un rôle pivot dans la conduite de l'action publique en faveur de l'insertion des chômeurs diplômés.

L'accent mis sur l'intermédiation se justifie sur le plan théorique. D'un point de vue orthodoxe, la théorie du « *Job search* » (Mortensen, 1986) justifie l'existence du chômage par les rigidités informationnelles qui caractérisent le marché du travail. L'hétérogénéité tant de l'offre (qualification, préférences individuelles, localisations...) que de la demande (rémunérations, conditions de travail, localisation...) rend nécessaire la mise en place d'institutions d'intermédiation pour améliorer l'efficacité du processus d'appariement. Théoriquement, l'activité de l'opérateur d'intermédiation se traduit par une réduction de la durée des vacances d'emploi et une amélioration de la qualité de l'appariement (Lesueur et al., 1999 ; Lizé, 1997). D'un point de vue hétérodoxe, l'activité d'intermédiation est liée à la problématique de l'évaluation du travail. Par son savoir-faire de mise en forme et de traduction, l'intermédiaire devient indispensable. Il permet de prendre en compte la diversité des registres d'évaluation nécessaire à une bonne appréciation de la qualité du travail (Eymard-Duvernay, Marchal, 2000).

Plusieurs travaux soulignent les effets structurants induits par l'activité des intermédiaires. La sélection des candidats, opérée par l'intermédiaire, conduit à distinguer les travailleurs employables de ceux qui le sont le moins. Ces derniers forment la classe des exclus du marché du travail (Vincens, 1995 ; Meyer, 1998). Les dispositifs d'aide à l'insertion, auxquels les intermédiaires publics recourent pour lutter contre le chômage de certaines catégories de travailleurs jugées vulnérables, accentuent le processus de précarisation de l'emploi. Ils contribuent à donner corps à l'exigence de flexibilité externe mise en avant par les entreprises (Kartchevsky et al., 2000 ; Meyer, 1998).

En 1997, la mise en place au Maroc du programme « Action-Emploi » (PAE), en tant que dispositif d'aide à l'insertion des diplômés au chômage depuis

plus d'un an, représente une évolution qualitative dans l'action de l'intermédiaire public. De fait, les pouvoirs publics reconnaissent ainsi que les diplômés constituent une catégorie vulnérable sur le marché du travail. La logique sous-jacente à ce programme témoigne d'une conception néoclassique du chômage des diplômés : les difficultés d'insertion des diplômés trouvent leur origine essentiellement dans le niveau élevé du coût salarial supporté par l'entreprise et dans l'existence de rigidités liées à la réglementation sociale⁵. Il suffit alors d'assurer les entreprises d'une baisse substantielle du coût salarial, de leur garantir une flexibilité totale des effectifs et de leur permettre, si besoin est, de recourir à la formation, pour qu'elles ouvrent leurs portes aux diplômés chômeurs.

Ce travail se propose de présenter une évaluation préliminaire du PAE. En effet, il est trop tôt pour prétendre procéder à une évaluation complète de ce programme. Un tel travail suppose que le programme soit totalement achevé et nécessite des investigations plus poussées (enquête sur le devenir des bénéficiaires...). L'objectif est double. En premier lieu, il s'agit de montrer que la logique sur laquelle repose ce programme est réductrice de la réalité du chômage des diplômés ; en deuxième lieu, que l'activité de l'opérateur public n'est pas neutre. Elle a des effets structurants aussi bien sur la population concernée par le programme que sur le fonctionnement du marché du travail des diplômés dans son ensemble.

Cet article est structuré en trois sections. Dans la première, nous présentons brièvement quelques caractéristiques du marché du travail marocain. La deuxième section retrace l'évolution de l'intermédiation publique sur le marché du travail marocain. Dans la troisième, nous nous appuyons sur les réalisations du PAE dans la région de Marrakech pour montrer les

⁵ On retrouve la même logique dans les dispositifs d'aide à l'insertion mis en place en France en faveur des jeunes les moins qualifiés. À ce niveau, la politique publique de l'emploi mise en place au Maroc est fortement imprégnée par l'assistance française dans le cadre de la coopération bilatérale. Cette coopération, à laquelle prend part l'AFPA (Association pour la formation professionnelle des adultes) et l'ANPE (Agence nationale pour l'emploi), porte sur quatre axes : l'organisation du système de formation professionnelle continue, l'accompagnement de la restructuration des enseignements et du développement de l'OFPPPT (Office de la formation professionnelle et la promotion du travail), la structuration du marché du travail et enfin l'amélioration des conditions de travail en matière de santé et de sécurité.

limites de la logique sous-jacente à ce programme et les effets de l'activité de l'opérateur public. Nous esquissons, en guise de conclusion, les grandes lignes d'une politique complémentaire de lutte contre le chômage des diplômés.

LE MARCHÉ DU TRAVAIL MAROCAIN : QUELQUES CARACTÉRISTIQUES ^{6,7}

Le marché du travail marocain se caractérise par une forte pression de l'offre et un déplacement des déséquilibres vers le milieu urbain. Dans ce dernier, 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 (Bougroum, Ibourk, 2002b).

Une forte pression de l'offre

La population marocaine est passée de 20 millions en 1982 à 26 millions en 1994. Les projections pour 2010 prévoient une population de 33 millions, soit une augmentation annuelle moyenne de 445 000 personnes (Akesbi, 2001).

Au-delà de la croissance de la population, la pression de l'offre de travail est manifeste si l'on examine la pyramide des âges et les modes de fonctionnement du système éducatif. En 1998, plus de sept personnes sur dix ont moins de 35 ans et les moins de 25 ans représentent plus de 50 % de la population totale. Le nombre de jeunes qui quittent le système scolaire sans obtenir une formation suffisante est estimé à 240 000 par an (Akesbi, 2001). Les flux de diplômés de l'enseignement supérieur public ne cessent de croître, passant

⁶ Le système statistique sur le travail et l'emploi se caractérise par une dichotomie entre milieu rural et milieu urbain. Le seul dispositif régulier de collecte de données concerne le milieu urbain. Il s'agit de l'enquête annuelle sur la population active en milieu urbain devenue, en 1995, l'enquête « Activité, emploi et chômage ». Les données régulières sur le milieu rural proviennent des recensements généraux de la population et de l'habitat (1960, 1971, 1982, 1994). Les données annuelles sur ce milieu ne sont pas toujours disponibles.

⁷ Sauf mention contraire, les statistiques fournies dans cette section sont produites par la Direction de la Statistique.

de 20 000 en 1990-1991 à 27 000 en 1999-2000, soit une augmentation de 37 % en une décennie (ministère de l'Enseignement supérieur, 2000).

La proportion importante des jeunes au sein de la population induit des besoins présents et futurs en matière d'éducation, de logement, de santé et d'emploi. À la lumière du dernier recensement de la population et de l'habitat (1994), la Direction de la Statistique estime à environ 200 000 le nombre de nouveaux postes de travail nécessaires chaque année pour éviter la détérioration des indicateurs sociaux.

Une dualité entre milieu urbain et milieu rural

L'évolution de la structure de la population par milieu de résidence montre un déplacement de la pression de l'offre du milieu rural vers le milieu urbain. En effet, la croissance de la population s'accompagne de son urbanisation. Représentant seulement 29 % en 1960, la population urbaine n'a cessé de croître rapidement pour atteindre 51 % de la population totale en 1994 et 54 % en 1998. Outre sa propre dynamique de croissance, la population urbaine croît sous l'effet de l'exode rural, d'une part, estimé à 240 000 personnes en moyenne par an entre 1982 et 1994 (Akesbi, 2001) ; d'autre part, de l'émergence de localités urbaines de petite et moyenne taille à la faveur de l'évolution du découpage administratif.

La structure de la population rurale diffère à plusieurs égards de celle en milieu urbain. La proportion des moins de 15 ans y est plus importante, et l'analphabétisme y est plus répandu, particulièrement parmi la population féminine. Les disparités en matière de scolarisation des 8-13 ans sont loin d'être comblées, notamment pour les jeunes filles.

Le contraste entre les deux milieux de résidence est perceptible au niveau de la structure de l'emploi. L'essentiel de l'emploi en milieu rural est lié à l'agriculture (81 %) alors qu'en milieu urbain la structure de l'emploi est plus diversifiée avec, toutefois, deux fortes composantes associées au secteur « Industries » et à celui du « Commerce ». Ces deux secteurs représentent 44 % de l'emploi urbain (Direction de la Statistique, 1999). Plus de six emplois sur dix sont exercés dans le cadre d'une relation salariale en milieu urbain contre moins de deux

sur dix dans les zones rurales. Dans ces dernières, 31 % des emplois sont exercés en situation d'aide familial (Direction de la Statistique, 1999).

Le chômage constitue un autre aspect de différenciation entre les deux milieux de résidence. Le taux de chômage reste en deçà de la barre de 10 % en milieu rural contre environ 20 % en milieu urbain (21, 7 % en 2000 et 19,5 % en 2001)⁸.

Des déséquilibres structurels sur le marché du travail urbain

L'offre de travail en milieu urbain croît de façon soutenue. Entre 1990 et 2000, la population active urbaine a augmenté de 39 % soit 1 506 000 actifs supplémentaires (Abzahd, 1998 ; Direction de la Statistique, 2001). Cette hausse est davantage due à la croissance de la population urbaine qu'à des modifications des taux d'activité. Ces derniers varient très peu aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

L'emploi croît faiblement et sa structure est fortement dominée par l'emploi non qualifié. En 2000, la population active occupée compte seulement 962 000 per-

sonnes de plus par rapport à 1990. Le système d'emploi urbain continue de générer essentiellement des emplois non qualifiés, comme en témoigne la proportion des travailleurs sans diplômes représentant plus de 50 % de l'emploi total. Les diplômés du supérieur (y compris les bacheliers) occupent moins de 16 % des emplois (Direction de la Statistique, 1999).

Le **tableau 1** montre qu'en milieu urbain le chômage touche deux actifs sur dix. Les non-diplômés sont relativement moins concernés par le chômage que les diplômés. En 2001, ils représentent plus de la moitié de la population active et seulement 29,4 % de la population au chômage. En revanche, la part des diplômés du supérieur dans la population au chômage n'a cessé d'augmenter, passant de 15,2 % en 1992 à 24,7 % en 2001. La structure de la population au chômage est dominée par le chômage de longue durée et le chômage de primo-insertion. Pour les quatre dernières années, plus de sept chômeurs sur dix ont des anciennetés au chômage supérieures ou égales à une année. De même, un chômeur sur deux est en situation de primo-insertion.

L'importance prise par le chômage de longue durée et le chômage de primo-insertion témoigne de la croissance du chômage structurel. Les jeunes diplômés, et plus particulièrement les lauréats des filières généralistes des facultés (lettres, droit-économie et sciences), en sont les cibles naturelles. La forte demande sociale

⁸ La portée de cette comparaison doit être relativisée dans la mesure où, en milieu rural, la sous-utilisation de la main-d'œuvre se manifeste principalement sous forme de sous-emploi.

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

Indicateurs \ Année	1992	1993	1996	1997	1998	1999	2000	2001	
Population au chômage (en milliers)	650	681	871	845	969	1162	1146	1059	
Taux de chômage (en %)	16	19,9	18,1	16,9	19,1	22	21,5	19,5	
% chômeurs de longue durée (+ un an)	65,5	67,6	69,6	75,7	74	75,6	74,1	74,5	
% chômage primo-insertion	52,2	51,5	55,1	56,9	56,6	54,2	54,5	53,3	
Structure par niveau de diplôme de la population au chômage (en %)	Sans diplôme	39,2	37,6	35,6	30,7	32	35,2	30,2	29,4
	Niveau moyen	45,6	44,6	44	45,3	44,6	43,5	45,9	46,4
	Niveau Supérieur*	15,2	17,8	20,4	23,9	23,3	21,3	23,8	24,7
Taux de chômage par niveau de diplôme	Sans diplôme	11	10,7	11,6	9,8	11,9	15,2	13,1	11,8
	Niveau moyen	25,5	24,6	27,2	25,3	27,4	30,3	30,3	27,1
	Niveau supérieur	16,8	18,7	24,3	24,3	26	27,2	28,4	26,3

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

* y compris les bacheliers.

Tableau 2
Effectifs des diplômés et volume d'emplois dans le secteur public

Année	1974	1977	1978	1979	1982	1983	1986	1993	1994	1998
Diplômés de l'enseignement supérieur public (bacheliers non compris)	1904	4017	4925	6863	6186	6836	11128	24561	24347	26546
Emplois créés dans le secteur public	14587	33274	29531	40120	45269	10000	10000	10000	15000	12000

Exemple de lecture : en 1982, 45 269 emplois ont été créés dans le secteur public contre seulement 12 000 en 1998. En même temps, pour les mêmes années, le nombre de lauréats de l'enseignement supérieur public est respectivement de 6 186 et 26 546.

Source : ministère de l'Enseignement supérieur et Direction de la Statistique (Cité par Mejjati Alami, 2000).

d'éducation conduit à une extension continue de l'enseignement supérieur public, alors que l'emploi public, filière traditionnelle d'insertion des diplômés, est en phase de décroissance sous l'effet de la politique d'ajustement structurel (cf. **tableau 2**).

Le coût social et politique du chômage des diplômés a conduit les pouvoirs publics à adopter une politique de l'emploi dont l'objectif principal est de favoriser l'insertion professionnelle des diplômés dans le secteur privé. La première action dans ce domaine a consisté à mettre en place une structure publique d'intermédiation qui, par la suite, a été mobilisée en tant que maître d'œuvre des dispositifs d'aide à l'insertion.

L'INTERMÉDIATION PUBLIQUE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL DES DIPLÔMÉS

L'intermédiation publique sur le marché du travail des diplômés est relativement récente. Elle est liée aux changements structurels intervenus sur ce segment du marché du travail au cours des deux dernières décennies. Cependant, depuis sa mise en place, l'intermédiation publique a considérablement évolué, tant au niveau des structures qu'au niveau des objectifs.

Un acteur indispensable dans la nouvelle configuration du marché du travail

Avant la mise en place du programme d'ajustement structurel (PAS), au début des années 1980, le marché

du travail des diplômés fonctionnait en circuit fermé. Les diplômés, formés pour une grande partie d'entre eux dans le système public, trouvaient, tant bien que mal, une opportunité d'emploi dans le secteur public. Les emplois dans ce secteur, en nombre suffisant, étaient pourvus soit sur titre soit sur concours. Les intermédiaires privés – le réseau⁹, la presse et dans une moindre mesure les cabinets de conseil – assuraient l'intermédiation pour l'accès aux emplois dans le secteur privé. L'État n'avait pas jugé nécessaire la mise en place d'organismes d'intermédiation sur ce segment du marché du travail. Cette absence de structure publique d'intermédiation ne posait pas de problème, dans la mesure où l'État-employeur s'apparentait à une grande firme qui utilise son propre système de formation pour répondre à ses besoins en encadrement. L'accès à ce marché interne était totalement codifié par le diplôme. Les qualifications des travailleurs et les contenus des emplois sont exprimés en référence à des niveaux de diplômes. À travers le niveau de leurs diplômes, les demandeurs d'emploi connaissent avec précision les caractéristiques des emplois (recrutement, affectation aux postes de travail, rémunération, promotion, etc.) qui leur sont accessibles.

La configuration de ce segment du marché du travail a foncièrement changé après le PAS. La politique d'ajustement avait pour ambition de faire du secteur privé le moteur de la croissance et le principal pourvoyeur d'emploi pour les diplômés. L'État demeure le principal formateur des diplômés mais se désengage

⁹ Sous ses différentes formes (familiale, clanique, géographique, professionnelle ou camaraderies diverses comme celle des anciens élèves des grandes Écoles).

progressivement de son rôle de principal employeur. Avec ce changement dans la structure de l'offre d'emplois, le diplôme perd de son rôle de support dominant d'intermédiation, au profit des intermédiaires privés et plus particulièrement au profit du réseau. Or, ces intermédiaires privés ne peuvent pas, à eux seuls, assurer l'intermédiation entre l'ensemble des diplômés et le secteur privé pour au moins deux raisons. D'une part, pour des raisons de coûts et/ou de dotations en capital social, les services de ces intermédiaires privés ne sont pas accessibles à tous les demandeurs d'emplois. D'autre part, l'insertion dans le secteur privé suppose au préalable, dans certains cas, des actions complémentaires en termes de formation et/ou de réduction de coût qui ne peuvent être engagées par des opérateurs privés. Dans ce contexte, les pouvoirs publics ont mis en place, par la création des CIOPE au début des années 1990, la première structure d'intermédiation publique sur le marché du travail des diplômés.

La structure d'intermédiation publique peut répondre à des objectifs d'équité et d'efficacité du marché du travail. Sur le premier plan, elle permet de donner une chance aux personnes qui, pour des raisons diverses, ne peuvent pas accéder aux services des intermédiaires privés. Sur le deuxième plan, toutes choses égales par ailleurs, l'opérateur public permet à l'entreprise voulant pourvoir un poste d'élargir son éventail de choix et de ne pas se contenter des seules ressources que lui procure son propre réseau (Ibourk, Perleman, 2001). Ce faisant, l'opérateur public donne aux entreprises plus de possibilités pour optimiser leurs appariements ; il contribue ainsi à l'efficacité du marché du travail. En d'autres termes, toutes choses égales par ailleurs, l'opérateur public permet d'élargir la sphère de l'intermédiation centrée sur le marché externe. La zone de recrutement est plus large que celle définie par le réseau de l'entreprise. L'intermédiation publique est l'un des moyens permettant à l'entreprise de faire appel au marché externe pour pourvoir les emplois vacants puisque le recrutement pourrait se faire en dehors de son réseau relationnel. Outre son rôle principal de vecteur de circulation d'information sur le marché du travail, l'intermédiaire public est, souvent, producteur de services annexes (conseils, présélection des candidats..) susceptibles d'inciter les entreprises à ne pas se contenter des ressources de leurs propres réseaux.

Son action constitue donc un contrepois à l'intermédiation dans une logique de marché interne associé au mode réseau. Le réseau, comme moyen de recrutement, s'apparente dans sa logique à un marché interne. Dans le contexte marocain, l'admission et/ou l'exclusion du réseau se font sur la base de conventions basées essentiellement sur des valeurs comme la confiance et la loyauté, dans le cadre du principe général du « don contre don » qui structure une grande partie des relations sociales. Les travailleurs qui peuvent s'appuyer sur un ou plusieurs réseaux pour réussir leur insertion professionnelle sont en position d'*insiders* comparativement aux autres qui, du fait de la faiblesse de leur capital social, se trouvent en situation d'*outsiders*. L'intermédiation publique devrait enclencher un processus de passage d'une logique de réseau, selon laquelle la confiance et la loyauté sont les principaux déterminants du recrutement, à une logique de marché où le recrutement dépend du rapport salaire/compétence. La création récente de l'Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences (ANAPEC) et l'agrément accordé récemment à des entreprises d'intérim renforcent cette tendance. Cependant, cette évolution ne va pas de soi. Les caractéristiques structurelles du marché du travail, conjuguées aux effets pervers susceptibles d'être engendrés par l'action de l'opérateur public, peuvent retarder cette transition, voire même la rendre impossible.

Évolution progressive de l'action de l'intermédiaire public

L'intervention explicite des pouvoirs publics dans le domaine de l'intermédiation a connu trois phases que l'on peut qualifier successivement d'intermédiation « coup de poing »¹⁰, d'intermédiation « normale »¹¹ et d'intermédiation « sociale »¹². Chacune de ces phases

¹⁰ En ce sens, il s'agit d'une opération isolée menée par les pouvoirs publics sans s'appuyer sur une institution publique d'intermédiation.

¹¹ L'intermédiation est qualifiée de « normale » dans la mesure où elle est menée par une institution spécialisée. La tâche essentielle de l'intermédiaire public se limite à faciliter la circulation de l'information entre la demande et l'offre.

¹² L'intermédiation est dite « sociale » dans la mesure où l'activité de l'intermédiaire public est centrée sur la conduite des dispositifs d'aide à l'insertion ciblant une ou plusieurs catégories de travailleurs reconnues comme vulnérables sur le marché du travail.

traduit une conception différente du chômage des diplômés. Trois dates sont à retenir :

– 1990 : les pouvoirs publics reconnaissent officiellement la gravité du problème du chômage des diplômés et se fixent comme objectif de résorber le stock accumulé. Pour cela, ils créent le Conseil national de la jeunesse et de l'avenir (CNJA)¹³ et lancent le Programme national d'insertion des diplômés chômeurs (PNIDC). Ce programme, qui peut être assimilé à une opération d'intermédiation ponctuelle de grande envergure, repose sur une logique arithmétique simpliste. Pour résorber le stock des chômeurs diplômés, il suffit de recenser cette population, d'inventorier des postes vacants (existants ou créés à l'occasion du programme) dans le secteur structuré aussi bien public que privé, et enfin de procéder à la mise en relation. Cette opération avait un caractère politique. L'administration a « pesé de tout son poids dans la balance » pour atteindre l'objectif fixé, notamment en cherchant à accroître le nombre de postes disponibles. Malgré cette mobilisation d'ampleur nationale, le nombre de postes dégagés par le secteur public s'est avéré insuffisant pour assurer l'insertion des chômeurs recensés. L'insertion dans le secteur privé s'est avérée, quant à elle, beaucoup plus complexe. Certains postes proposés ne pouvaient pas être pourvus immédiatement, faute de profils adéquats. D'autres sont, en fait, des emplois non qualifiés et ne concernent donc pas la population ciblée par ce programme.

– 1993 : tirant les enseignements de l'expérience du programme précédent, les pouvoirs publics abandonnent cette stratégie d'intermédiation ponctuelle et créent, suite aux recommandations émises par le CNJA, une structure publique d'intermédiation. Il s'agit des CIOPE. L'objectif est de faciliter l'insertion des diplômés dans le secteur privé. L'intermédiation reste à dominante informationnelle. La tâche essentielle de l'opérateur public est de contribuer à une meilleure circulation de l'information (annonces de presse, prospection auprès des entreprises locales). Outre cette

¹³ Le CNJA est un organisme public d'études sur le marché du travail. Il a été chargé de superviser la réalisation du PNIDC et a effectué une série d'études et de travaux en rapport avec l'insertion des jeunes diplômés. Ces travaux sont à la base d'une grande partie des mesures publiques prises dans les années 1990. Ce conseil a été dissout en 2001.

mission de diffusion d'informations, les CIOPE ont repris sous leur houlette la réalisation du Programme national de formation insertion. Le but de ce programme est de fournir une formation complémentaire de courte durée aux diplômés porteurs de projets de création d'entreprise ou présentant des difficultés d'insertion à cause de leur formation de base.

– 1997 : La mise en place du PAE marque une évolution qualitative de l'activité de l'opérateur public ; elle témoigne d'une nouvelle perception du problème du chômage des diplômés. Deux évolutions méritent d'être signalées. D'abord, l'insertion des diplômés est perçue comme un processus et non plus comme une action ponctuelle d'accès à l'emploi. La finalité de l'intermédiation n'est plus l'accès à l'emploi mais l'accès à des substituts à l'emploi qui permettent aux jeunes en difficulté d'entamer leurs processus d'insertion. Ensuite, l'action de l'opérateur public devient résolument transformatrice. Les transformations portent sur la qualité du travail (formation complémentaire), son prix (subventions) et les modalités d'utilisation (flexibilité). En d'autres termes, avec ce programme, l'opérateur public a élargi la notion d'intermédiation, passant d'une intermédiation centrée sur l'emploi à une intermédiation sociale centrée sur le travail (Vincens, 1995). L'appréhension qu'ont les pouvoirs publics des difficultés d'insertion des diplômés dans le secteur privé s'est élargie pour incorporer l'insuffisance de la demande causée par les rigidités du marché du travail.

ÉLÉMENTS D'ÉVALUATION DU PROGRAMME ACTION-EMPLOI

Les premières indications quantitatives qui ressortent des réalisations nationales (voir réalisations, **encadré 1**) incitent à conclure à un effet positif du PAE. Ce dernier est perceptible à trois niveaux : i. La dynamisation du rôle de l'intermédiaire public ; ii. L'amélioration de l'employabilité d'une catégorie de la population ciblée ; iii. La contribution au renforcement de l'encadrement au sein de l'entreprise privée.

Dans une certaine mesure, cet effet positif est prévisible. Étant le premier dispositif d'aide à l'insertion mis en place dans une logique de réduction des rigidités du marché du travail (réduction des coûts et flexibilité), le PAE bénéficie de la prime liée à la

Encadré 1

Le programme « Action-Emploi » (PAE).

Le programme « Action-Emploi » s'inscrit dans le cadre de la politique de promotion des stages, de la formation-insertion, instituée par les lois 16/93 et 13/98.

Objectif : La finalité de ce programme est de lutter contre le chômage de longue durée des diplômés par la promotion de leur insertion dans l'emploi salarié dans le secteur privé. L'objectif est de permettre à 100 000 bénéficiaires d'effectuer des stages de 18 mois au sein d'une entreprise privée ou d'une association. À travers ce programme, les pouvoirs publics visent trois objectifs complémentaires : i. Permettre à des diplômés chômeurs de longue durée d'entamer leurs processus d'insertion professionnelle moyennant un stage précédé éventuellement d'une formation complémentaire ; ii. Accompagner l'entreprise privée dans son effort de modernisation et de mise à niveau en lui permettant d'accéder facilement à des compétences dont elle a besoin ; iii. Consolider le rôle de l'intermédiation publique dans le fonctionnement du marché du travail des diplômés.

Population ciblée : les chômeurs depuis plus d'un an, titulaires d'un diplôme général ou professionnel de niveau « bac + 2 » et plus.

Période de validité : 4 ans (1997-2001).

Dispositions du programme : L'entreprise (ou l'association) engage un bénéficiaire du programme dans le cadre d'une convention de stage de 18 mois sans aucun engagement d'embauche. En contrepartie, l'entreprise bénéficie de l'exonération de la totalité des charges sociales inhérentes à ce stage et d'une prise en charge, par l'État, d'une partie des indemnités versées au stagiaire (la moitié du Smic – salaire minimum interprofessionnel de croissance – soit 800 dirham par mois).

Formation : Chaque stagiaire peut, après accord de l'entreprise et après aval de l'intermédiaire public, bénéficier d'une formation dont le coût est pris en charge par l'État à hauteur d'un forfait de 5 000 dirham. Cette formation d'une durée de 100 heures au maximum a pour objectif de permettre au bénéficiaire de procéder à une mise à niveau de ses compétences par rapport aux besoins de l'emploi qu'il occupera au sein de l'entreprise en tant que stagiaire, et éventuellement en tant que salarié en cas d'embauche.

La gestion du programme : La réalisation de ce programme a été confiée aux Centres d'information et d'orientation pour l'emploi (CIOPE) qui ont été mis en place en 1994 pour assurer la fonction d'intermédiation sur le marché des diplômés. Initialement sous l'autorité du département Emploi du ministère des Affaires sociales, les CIOPE ont été placés, à l'occasion de ce programme, sous la houlette de l'Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail (OFPPT). L'encadrement de ces centres est assuré par un personnel constitué par une majorité d'anciens employés des délégations du ministère de l'Emploi et une minorité de jeunes employés et cadres recrutés à l'occasion.

Réalisations : Le nombre de conventions de stage signées sur le plan national dans le cadre de ce programme est de 66 023 (situation à fin juin 2001) ; ce qui représente presque sept fois le nombre de contrats réalisés hors PAE et presque 90 % du volume total de l'activité d'intermédiation réalisée par l'opérateur public.

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

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

Les réalisations jusqu'à juin 2001 de ce programme au niveau du CIOPE de Marrakech s'élèvent à 4 173 conventions dont 72 % avec formation.

Modalités de contrôle et d'évaluation : Théoriquement, les conseillers à l'emploi sont censés suivre le déroulement des stages, soit par des visites sur place en entreprises ou des contacts directs avec le tuteur ou encore par le biais de rapports d'étapes rédigés par le stagiaire. Cependant, du fait de l'importance accordée à la réalisation des objectifs quantitatifs en termes de nombre de conventions conclues, ces mécanismes de contrôle n'ont pas été mis en pratique.

nouveauté qui se trouve renforcée par l'absence de dispositifs concurrents.

Si l'impact positif du PAE n'est pas à remettre en cause, il reste cependant très difficile d'en apprécier la portée réelle. Il faut bien noter que le taux de recrutement à l'issue du stage reste un indicateur imparfait pour évaluer l'impact du programme en termes d'insertion professionnelle. Il ne prend en compte ni la stabilité de l'emploi ni les caractéristiques de l'emploi occupé à l'issue du stage. De plus, une telle évaluation ne peut se faire qu'après la fin du programme. Les difficultés et les limites inhérentes à l'évaluation quantitative sur la base d'indicateurs tels que le nombre de contrats et le taux de recrutement imposent des analyses plus détaillées pour dégager des éléments d'évaluation qui vont au-delà des indications sommaires fournies par ces indicateurs quantitatifs...

Pour ce faire, nous analysons les réalisations de ce programme pour la ville de Marrakech. Deux arguments peuvent être avancés pour justifier un tel choix. Le premier argument a trait aux spécificités du marché du travail local. La ville de Marrakech est représentative des grands centres urbains (Fès, Meknès, Oujda...) géographiquement excentrés par rapport au littoral atlantique (Axe Casablanca-Kénitra). L'offre locale des diplômés y est en constante hausse à la faveur de la politique de déconcentration mise en place par les pouvoirs publics en matière d'enseignement supérieur¹⁴. En même temps, la dynamique du développement du tissu productif local y est moins forte à cause essentiellement de l'effet d'agglomération exercé par les centres urbains du littoral atlantique autour du Grand Casablanca. L'activité économique à Marrakech reste dominée par trois secteurs (tourisme, artisanat et agroalimentaire) qui mobilisent principalement une main-d'œuvre non diplômée ou faiblement diplômée. Le deuxième argument est plus accessoire. L'étude de l'intermédiation publique sur le marché du travail local de Marrakech constitue une suite logique aux travaux empiriques que nous avons entrepris tou-

chant aussi bien l'offre que la demande de travail qualifié sur ce marché¹⁵.

L'analyse des réalisations du PAE au niveau de Marrakech débouche sur deux conclusions qui relativisent les résultats avancés au niveau national. D'une part, l'explication des difficultés d'insertion des diplômés dans le secteur privé ne peut se réduire à la seule existence des rigidités qui caractérisent l'ajustement des prix et des quantités sur le marché du travail. D'autre part, les dispositifs d'aide à l'insertion sont susceptibles de générer des effets pervers dont les conséquences sont néfastes aussi bien pour l'intermédiaire public que pour l'évolution du chômage des diplômés.

Le chômage des diplômés : au-delà des rigidités du marché du travail

Les réalisations du PAE pour la ville de Marrakech mettent en évidence une forte segmentation par type de compétence de l'offre de travail des diplômés et une diversité des postures adoptées par les acteurs. Ce sont là des explications complémentaires du chômage des diplômés, et autant de facteurs qui inciteraient à relativiser l'impact des mesures basées sur la réduction des rigidités du marché du travail.

*Segmentation par compétence*¹⁶

Sur le plan quantitatif, le PAE a concerné la moitié de la population ciblée. L'introduction de la flexibilité et la réduction substantielle du coût du travail n'ont pas suffi à ramener la demande au niveau de l'offre. L'entreprise peut à tout moment, et de façon unilatérale, mettre fin au stage même avant la fin de la période prévue. En outre, l'État verse au stagiaire une indemnité mensuelle forfaitaire égale à la moitié du SMIC. L'entreprise signataire d'un contrat-stage est exonérée des charges sociales et doit théoriquement

¹⁴ Le nombre d'universités est passé de deux au début des années 1970 (Rabat et Casablanca) à onze actuellement. L'université de Marrakech représente près de 12 % de l'effectif total des étudiants. La faculté de droit et d'économie de Marrakech concentre à elle seule plus de la moitié de cet effectif.

¹⁵ Les auteurs ont contribué à la réalisation de deux enquêtes. La première porte sur les jeunes diplômés au chômage (Bougroum, Ibourk, Trachen, 2002). La deuxième, en cours d'exploitation, porte sur la demande de travail.

¹⁶ La compétence peut être appréciée par trois aspects : le savoir, le savoir-faire et les attitudes individuelles (Lesourne, 1995). La compétence est en fait « un ensemble de propriétés instables devant constamment être soumises à l'épreuve » (Tanguy, 1998).

verser au stagiaire un salaire au moins égal à la moitié du SMIC. Dans la pratique, certaines entreprises n'honorent pas cet engagement. De ce fait, le coût salarial d'un stagiaire pour ces entreprises est quasiment nul.

Le marché du travail des diplômés est, en fait, soumis à d'autres contingences qui s'ajoutent à celles de la flexibilité du prix et des modalités d'utilisation. La segmentation par compétence, souvent passée sous silence, en est la plus importante.

Le recours à la notion de segmentation de compétence se justifie dans la mesure où, dans le contexte marocain, la compétence constitue une variable déterminante de stratification de l'offre de travail des diplômés (cf. **encadré 2**). En effet, le contraste est fort entre, d'un côté, le profil des lauréats des filières généralistes de l'enseignement supérieur public et, de l'autre côté, celui des lauréats des filières professionnelles de l'enseignement supérieur public ou privé. Deux facteurs, souvent cumulatifs, différencient les deux profils. Il s'agit, d'une part, du degré d'ouverture de la formation initiale sur le monde professionnel et, d'autre part, de la densité du capital social pouvant être mobilisé pour accéder à l'emploi. La relative réussite en termes d'insertion professionnelle qui caractérise le deuxième profil s'explique par le fait que, très souvent, les jeunes dans ce cas peuvent se prévaloir d'une formation relativement ouverte sur le monde professionnel et/ou d'un capital social dense et fortement mobilisable. En revanche, le premier profil se caractérise par une formation à dominante théorique et très peu ouverte sur le milieu professionnel (absence de stages en entreprises, peu d'importance accordée aux enseignements pratiques comme les techniques de communication et l'informatique). Dans la plupart des cas, la faiblesse du capital social ne permet pas de compenser ce handicap lié à la nature de la formation. Ainsi, beaucoup de jeunes appartenant à ce profil se retrouvent piégés dans la trappe du chômage de longue durée. L'accès à un emploi qualifié dans le secteur privé devient de plus en plus hypothétique à cause de l'obsolescence du capital humain, de la dépréciation du capital social et de la concurrence des nouveaux diplômés.

La structure par diplôme des inscrits au CIOPE de Marrakech confirme cette typologie. La très faible proportion représentée par les lauréats de l'enseignement supérieur à vocation professionnelle (public et

privé) révèle que l'offre de travail de ce profil ne transite pas par l'intermédiaire public. En revanche, on constate que 68 % des inscrits au CIOPE de Marrakech sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement général public (licence, deug ou baccalauréat). De même, presque 72 % de ces inscrits n'ont aucune expérience professionnelle. 75 % ont une ancienneté au chômage supérieure à une année et 33 % sont au chômage depuis trois ans au moins. Ces caractéristiques de la population des diplômés recourant aux services de l'intermédiaire public montrent que certaines compétences ne peuvent être échangées dans une logique marchande en tant que travail qualifié, quels que soient les avantages consentis à l'entreprise. En d'autres termes, pour certaines compétences, le blocage provient non pas des conditions d'échanges mais de la qualité du bien échangé. Les difficultés d'insertion professionnelle pour ces compétences trouvent leur origine dans la défaillance de la plus importante institution d'intermédiation sur le marché du travail que constitue le système de formation¹⁷. La pression démographique et les effets cumulés des divers dysfonctionnements qui caractérisent l'enseignement public ont pour conséquence logique la baisse de la qualité de la formation¹⁸. En effet, les filières généralistes de l'enseignement public, qui drainent l'essentiel des effectifs des étudiants, dispensent des formations à dominante théorique avec très peu d'ouverture sur le monde professionnel (absence de stages, non concordance entre la langue d'enseignement et la langue dominante dans le secteur privé, ...). La compétence qui en résulte présente, relativement à celles des autres

¹⁷ Le système de formation peut être appréhendé comme un intermédiaire sur le marché du travail, dans la mesure où son action a pour finalité de faciliter la mobilisation de l'offre de travail par le système productif. Par le biais de ses composantes qui sont tournées vers le monde professionnel (enseignement professionnel mais aussi enseignement supérieur), le système de formation a pour mission de préparer les jeunes à la vie active en contribuant à la construction de leurs qualifications. Le système de formation, en tant qu'institution d'intermédiation, transforme le travail en le rendant plus qualifié. Sans cette intermédiation « transformatrice », les entreprises auront du mal à pourvoir les postes qualifiés. En général, les difficultés d'insertion sont d'autant plus grandes que la qualité de la formation est mauvaise. De ce fait, l'action des intermédiaires qui agissent au stade final d'accès à l'emploi se trouve tributaire, entre autres, de la qualité d'intermédiation opérée par le système de formation.

¹⁸ Pour une discussion générale sur le système éducatif marocain, voir Bougroum, 1999.

Encadré 2

Le marché du travail des diplômés au Maroc

L'enseignement supérieur produit quatre principaux profils (*) :

■ Les lauréats des filières généralistes de l'enseignement supérieur public. Ce profil domine en termes d'effectifs. En 1998, ce profil représente plus de 80 % des étudiants et plus de 65 % des diplômés du supérieur (Annuaire statistique, 1999). On y distingue trois niveaux de formation : « bac + 2 » (deug), « bac + 4 » (licence) ou « bac + 5 et plus » (diplôme d'études supérieures approfondies – DESA –, doctorat). La formation des deux premiers niveaux est essentiellement théorique et très peu ouverte sur le monde professionnel (peu ou pas de stages en entreprises). Le sureffectif de certaines filières généralistes (économie, droit), le problème linguistique¹, les disparités intra-filières en termes d'encadrement sont des facteurs qui contribuent, souvent de façon cumulative, à la détérioration de la qualité de la formation. Le développement de ces filières a été longtemps associé aux besoins d'encadrement du secteur public en général et de l'administration publique en particulier (enseignement, administration centrale et collectivités locales...).

■ Les lauréats des filières professionnalisées de l'enseignement supérieur public : ce profil est issu de formations très sélectives telles celles dispensées par les facultés de médecine et de pharmacie, des écoles d'ingénieurs et certaines écoles de formation des cadres. Ces filières répondent aux besoins en encadrement supérieur technique à la fois du secteur public et des entreprises structurées du secteur privé. Jadis épargnées par le chômage, ces filières font face à leur tour à des difficultés d'insertion.

■ Les lauréats de l'enseignement professionnel public : ce profil de niveau « bac + 2 » (techniciens supérieurs) couvre une large gamme de spécialités (industrielles, tertiaires...). La formation est assurée au sein des établissements relevant de l'Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail (OFPTT). La formation qui y est dispensée est ouverte sur le monde professionnel (stages...). Cependant, deux caractéristiques de l'enseignement professionnel public sont susceptibles d'agir négativement sur la qualité de cette formation. Par rapport à l'enseignement supérieur général, l'enseignement professionnel constitue un second choix, aussi bien pour les élèves que pour les candidats aux postes d'enseignants. En effet, la préférence exprimée par les élèves et les parents pour l'enseignement général (filières professionnalisées ou à défaut les filières généralistes) traduit la perception sociale dominante qui dévalorise le travail manuel. De ce fait, le problème de la langue d'apprentissage se pose avec plus d'acuité dans l'enseignement professionnel, dans la mesure où les élèves méritants sont plus attirés par l'enseignement général. Par ailleurs, pour les candidats aux postes d'enseignant, l'enseignement professionnel constitue un second choix. Les perspectives de carrières y sont moins avantageuses que dans l'enseignement général.

■ Les lauréats de l'enseignement privé supérieur : ce profil concerne essentiellement les spécialités du tertiaire. La formation y est relativement ouverte sur le monde professionnel mais reste de qualité très variable. La sélection à l'entrée est essentiellement basée sur les frais de scolarité. La non reconnaissance de l'équivalence des diplômes par les pouvoirs publics exclut les lauréats de l'enseignement privé supérieur de l'emploi dans l'administration publique. En revanche, la nature de leur formation et/ou la densité de leur capital social les placent en bonne posture par rapport aux emplois dans le secteur privé.

(*) Dans le contexte marocain où la norme du secteur public est prépondérante, le statut de cadre est implicitement associé à l'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur. La formation continue n'étant pas encore suffisamment développée, l'enseignement initial (général ou professionnel) reste la voie d'excellence pour décrocher le diplôme nécessaire pour prétendre au statut de cadre.

¹ Ce problème résulte du fait que l'enseignement au niveau des cycles fondamental et secondaire se fait en langue arabe alors que dans plusieurs filières de l'enseignement supérieur, l'enseignement se fait en langue française.

profils concurrents, des insuffisances importantes au niveau de deux aspects transversaux pouvant jouer un rôle déterminant dans l'évaluation du travail. Il s'agit, d'une part, des aptitudes communicatives et, d'autre part, du degré de connaissance de la réalité de l'entreprise. Dans un contexte de déclin du secteur public, filière traditionnelle d'insertion des diplômés de l'enseignement public, on a assisté, au fil des années, à la formation d'une classe de diplômés sans compétences, relativement aux référentiels d'évaluation prévalant dans le secteur privé¹⁹. Cette classe est alimentée par le flux croissant des diplômés supérieurs à faible contenu professionnel que le système d'enseignement continue de produire. L'existence de compétences concurrentes, souvent plus compétitives²⁰, fragilise davantage la situation de cette classe de diplômés sans compétences et augmente le risque de son exclusion de l'emploi dans le secteur privé.

Hétérogénéité des comportements des acteurs

Le PAE a suscité un engouement pour la formation (plus de 7 fois sur dix). Le faible taux de recrutement (15 %) et la proportion élevée des résiliations (17 %) rendent peu probant l'impact réel de ce programme en termes d'insertion²¹.

¹⁹ La pluralité des modes d'évaluation du travail (Eymard-Duvernay, 1997) ne se réduit pas à l'opposition entre secteur public et secteur privé. Les pratiques d'évaluation prévalant dans ce dernier ne sont pas homogènes, comme l'illustre la diversité des attitudes adoptées par les entreprises privées vis-à-vis du PAE. Cependant, nous partons de l'hypothèse que l'évaluation du travail dans le secteur privé, comparativement à ce qui se passe dans le secteur public, ne se base pas uniquement sur le niveau du diplôme. Elle donne plus d'importance aux capacités de communication et au savoir-faire du candidat.

²⁰ En effet, pour les emplois non qualifiés, la catégorie des travailleurs non diplômés est plus compétitive. Pour les entreprises, ces travailleurs présentent un double avantage. D'une part, à défaut d'autres alternatives, ils sont beaucoup plus enclins à accepter les conditions de travail et de rémunération en vigueur déterminées par l'entreprise. D'autre part, ces travailleurs, en majorité non scolarisés ou précocement déscolarisés, ont souvent accumulé une expérience professionnelle qui fait en général défaut aux plus diplômés. Pour les emplois qualifiés, les diplômés sans compétences sont en mauvaise position concurrentielle par rapport aux diplômés de l'enseignement privé. Ces derniers peuvent se prévaloir d'une formation plus ouverte sur le monde professionnel et/ou d'un capital social plus riche et plus dense.

²¹ Notons que 20 % des stages sont en cours. Le taux de recrutement et le taux de résiliation, hors stages en cours, sont respectivement de 18,6 % et de 21,6%.

Le **tableau 3** montre que si la formation est une pratique majoritaire (excepté dans les hôtels), des différences substantielles existent au niveau du taux de recrutement et de résiliation selon la nature de l'établissement d'accueil. L'Office Chérifien des Phosphates (OCP) se distingue des autres établissements. À elle seule, cette entreprise nationale a accueilli presque 9 % de l'ensemble des stagiaires et a assuré plus de la moitié des recrutements générés par le programme (**Tableau 4**). Avec un taux de formation égal à 100 %, un taux de recrutement qui avoisine les 100 % et un taux de résiliation presque nul (Tableau 3), l'attitude de cette entreprise nationale relève d'une logique « civique », dans la mesure où elle s'inscrit parfaitement dans les objectifs du pro-

Tableau 3
Le taux de formation, de résiliation
et de recrutement par type d'établissement*

Établissement d'accueil	Taux de formation	Taux de résiliation	Taux de recrutement
OCP**	100	1	99
Professions libérales	67	13	4
Associations	86	18	1
Écoles	76	17	15
Entreprises***	65	19	5
Fiduciaires	60	29	3
Hôtels	42	23	1
Téléboutiques	90	30	0
Ensemble	72	17	15

Source : Construction à partir des données du CIOPE de Marrakech (juin 2001)

Exemple de lecture : 76 % des contrats de stages relevant des établissements de type « École » ont été mis en place avec le complément formation. 17 % ont été résiliés et 15 % ont débouché sur un recrutement.

* En optant pour cette typologie, notre souci a été plus de mettre en relief les différents types d'emplois associés aux stages que de construire des catégories à effectifs comparables. Les établissements de type « Téléboutiques », bien qu'ils soient peu nombreux, présentent un profil d'emploi spécifique qu'il est pertinent de prendre en compte dans l'analyse.

** L'Office Chérifien des Phosphates est l'une des grandes entreprises publiques au Maroc.

*** Ce secteur a été formé par complément aux autres sept secteurs. Il comprend essentiellement les entreprises industrielles et commerciales.

gramme fixés par les pouvoirs publics. À l'inverse, les autres types d'établissements font preuve d'une attitude moins « engagée » envers ce programme. Pour les téléboutiques, par exemple, le taux de résiliation est de l'ordre de 30 %, avec un taux de recrutement nul. De même, pour les établissements de type « entreprises » le taux de résiliation est presque de 20 % alors que le taux de recrutement est seulement de 5 %. Ce dernier est trois fois plus faible que celui constaté pour les établissements de type « école ».

La taille de l'établissement constitue également un critère de clivage. Le **graphique 1** montre que plus la taille de l'établissement est grande, plus la proportion des contrats ayant débouché sur un recrutement est élevée et celle des contrats résiliés est faible.

La part des stagiaires dans l'effectif total de l'établissement constitue un autre indicateur sur les conditions de réalisation de ce programme et sur les modalités de gestion du personnel pratiquées par les établissements. Dans l'ensemble, pour presque sept établissements sur dix, la part des stagiaires dans l'effectif total dépasse 25 %. Mieux encore, pour 48 % des établissements de type « école » et 24 % de ceux de type « entreprises », cette part dépasse 75 %. Dans ces établissements, les stagiaires, loin d'être une force de travail d'appoint, représentent l'essentiel du personnel engagé. Le faible niveau du taux de recrutement (respectivement 15 % et 5 %) et le niveau relativement élevé du taux de résiliation (respectivement 17 % et 19 %) poussent à conclure que la flexibilité externe constitue le socle de la politique de gestion des ressources humaines dans ces deux secteurs. Cette flexibilité externe consiste à grossir la part des emplois temporaires par rapport à celle des emplois permanents (Barreau, 1997 ; Cases et al., 2001). Outre le fait qu'elle contribue à la précarisation de l'emploi, l'utilisation intensive des stagiaires se répercute négativement sur les conditions d'encadrement des stages au sein des entreprises.

La formation constitue un aspect important de ce programme. Plus de 72 % des contrats ont été mis en œuvre avec le volet formation et 77 % des entreprises ont été impliquées dans au moins un stage avec formation. *A priori*, cet engouement pour la formation

Tableau 4
Structure des réalisations du programme « Action-Emploi » dans la région de Marrakech par type d'établissement

Établissement d'accueil	Ensemble des contrats	Contrats avec recrutement	Contrats avec résiliation	Contrats avec formation
OCP	9	56	0	12
Professions libérales	10	3	7	9
Associations	3	0	4	5
Écoles	23	23	24	24
Entreprises	48	17	54	43
Fiduciaires	3	1	5	3
Hôtels	3	0	4	2
Téléboutiques	1	0	2	2
Total	100	100	100	100

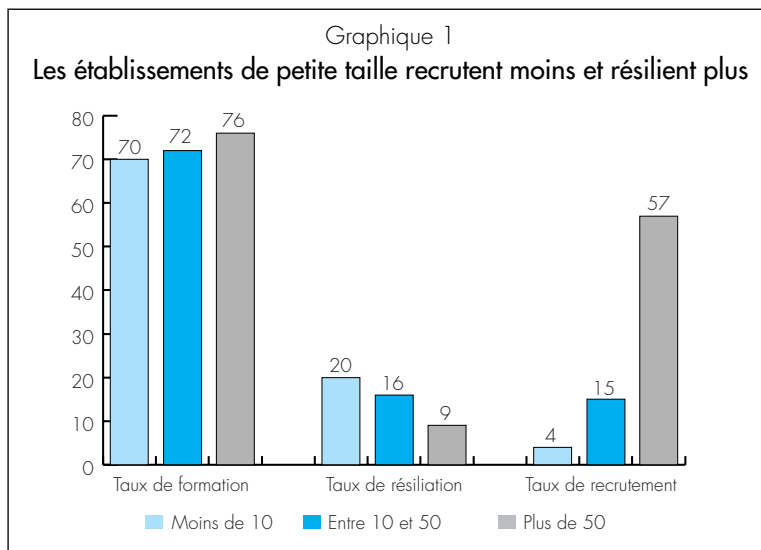
Source : Construction à partir des données du CIOPE de Marrakech (juin 2001).

paraît normal compte tenu des caractéristiques de la population bénéficiaire²². Le volet formation d'une convention de stage est activé à la demande du stagiaire, en accord avec l'entreprise. Cette demande devrait recevoir l'aval de la direction du CIOPE. Cependant, cette condition n'est que formelle puisque toutes les demandes sont, en pratique, automatiquement avalisées. Cependant, un examen plus détaillé des données du CIOPE de Marrakech et les enquêtes que nous avons menées (Voir **encadré 3**) montrent que le recours massif à la formation recouvre une réalité très diversifiée qui témoigne de l'hétérogénéité des comportements des acteurs.

Les opérateurs de formation sont en majorité des établissements privés d'enseignement supérieur ou professionnel. Les conditions d'éligibilité de ces opérateurs ne semblent pas très strictes. Même les établissements privés d'enseignement professionnel accrédités pour les niveaux qualification et spécialisation (pour les non bacheliers) ont pu assurer la formation dans le cadre de ce programme.

La répartition du nombre de contrats de formation

²² Cette population comprend une forte proportion des diplômés de l'enseignement général public dont la formation, essentiellement théorique, présente des lacunes importantes au niveau des deux compétences transversales que sont l'informatique et les langues. Cette population se caractérise aussi par une forte proportion de chômeurs de longue durée et des chômeurs de primo-insertion.



Source : ciope, juin 2001

met en évidence une forte concentration qui atteste que certains établissements ont fait de la formation associée au PAE un objectif principal de leur activité. Sur le plan du contenu, les formations dans les spécialités du tertiaire (informatique de gestion, commerce...) sont de loin les plus fréquentes.

Dans certains cas, la formation semble avoir été utilisée conformément à l'objectif du dispositif. C'est le cas par exemple des conventions de stages signées par l'OCP. Cet établissement a assuré une formation en interne à la totalité des stagiaires accueillis. 99 % de ces stages ont été menés à leur terme et ont débouché sur un recrutement (tableau 3). À l'opposé, dans beaucoup d'autres cas, la formation semble être le motif de la conclusion de la convention de stage. Tel qu'il a été mis en œuvre, le forfait formation prévu dans les dispositions du PAE s'apparentait à un bonus « gratuit » qu'il suffit de demander pour en bénéficier.

Deux facteurs rendent plus propices les conditions d'émergence de comportements opportunistes. D'une part, l'intermédiaire public, faute de moyens suffisants, n'est pas en mesure d'assurer la mission de contrôle. D'autre part, il n'y a pas d'antagonismes d'intérêts entre acteurs. La logique de « la chasse à la prime de formation » dans laquelle s'inscrivent certains opérateurs de formation se trouve renforcée par l'attitude de certains jeunes diplômés désireux de saisir cette occasion pour bénéficier d'une formation gratuite. Le réseau relationnel, très actif au niveau local, peut être

mobilisé par l'un de ces deux acteurs pour trouver une entreprise qui consent à formaliser une convention de stage dont l'objectif principal est le bénéfice du forfait formation. L'entreprise, pour sa part, peut facilement répondre à ce type de sollicitations émanant de son réseau social, dans la mesure où la convention de stage n'implique pas nécessairement pour elle des engagements financiers²³.

Les indications qui ressortent des données quantitatives du CIOPE de Marrakech laissent penser que la formation a été utilisée de façon peu rigoureuse. Ainsi, dans certains cas, l'opérateur de formation n'est autre que l'organisme qui a assuré la formation initiale du jeune. En effet, certains établissements privés d'enseignement supérieur ou professionnel « récupèrent »

leurs propres lauréats pour leur assurer la formation dans le cadre du PAE. De même, certaines écoles privées de l'enseignement fondamental signent des conventions de stage avec la double casquette d'établissement d'accueil et d'établissement de formation²⁴. Enfin, certains établissements de service recourent massivement à la formation alors que les stages qu'ils proposent concernent par définition des emplois non qualifiés. L'exemple le plus éloquent à ce sujet concerne les téléboutiques. Les besoins en personnel de ce type d'établissement peuvent être satisfaits par une seule personne dont la tâche essentielle est la surveillance des appareils téléphoniques. Le taux de recours à la formation y est de 90 %. Notons également que sur l'ensemble des contrats réalisés par le CIOPE de Marrakech, les stages avec formation représentent les deux tiers de l'ensemble des stages résiliés. Pour plus de 25 % des stages résiliés avec formation, la durée du stage n'a pas dépassé quatre mois.

²³ Les enquêtes qualitatives que nous avons menées montrent que, dans certains cas, l'entreprise n'honore pas ses engagements stipulés par la convention de stage selon lesquels elle doit verser une indemnité mensuelle d'au moins la moitié du Smic. L'absence d'un contrôle dissuasif de la part de l'intermédiaire public et/ou le consentement préalable du jeune expliquent cet état de fait.

²⁴ À ce sujet, un cas extrême mérite d'être signalé. Il s'agit d'une école d'enseignement privé qui a signé 29 conventions de stage en tant qu'établissement d'accueil. Tous ces stages ont fait l'objet d'une formation assurée pour 62 % d'entre eux par l'école elle-même et tous ont été résiliés avant la fin de la date normale

Encadré 3

Quelques éléments d'évaluation du Programme « Action-Emploi » (PAE) à partir des enquêtes qualitatives complémentaires

En complément aux données sur les réalisations du PAE au niveau de la ville de Marrakech, nous avons mené trois enquêtes. La première concerne les attitudes des entreprises. La deuxième porte sur les bénéficiaires du programme. La troisième est consacrée au rôle de l'intermédiaire public tel qu'il est perçu par les directeurs des CIOPE.

- Les attitudes des entreprises : l'enquête a porté sur 151 entreprises. Plus de 50 % d'entre elles pensent que l'absence d'intermédiation publique n'explique pas les dysfonctionnements du marché du travail. Dans le même sens, une majorité des entreprises déclare ne pas recourir en priorité aux services de l'opérateur public pour procéder à un recrutement. Les relations professionnelles, les candidatures spontanées et les relations familiales sont les moyens les plus utilisés. Quant aux exigences des employeurs, l'expérience professionnelle est de loin le critère le plus important. La majorité des entreprises déclare être informée des dispositions du PAE et affirme être sensible aux avantages qui lui sont associés (exonération des charges sociales et réduction du coût salarial direct). En même temps, presque le tiers des entreprises déclare ne pas avoir de liens avec le CIOPE.

- Les bénéficiaires : l'enquête a porté sur 333 bénéficiaires. Pour 43 d'entre eux, le stage a été résilié. Plus de la moitié des stagiaires déclare être surqualifiée par rapport à l'emploi exercé. Une part importante de ces stagiaires affirme accepter ce déclassement. La décision de mettre fin au stage peut être le fait de l'entreprise ou bien du stagiaire. Dans le premier cas, l'inadaptation du profil de formation du candidat au poste de travail, l'absentéisme ou les retards répétés du stagiaire sont les principales raisons évoquées par les entreprises pour justifier la décision de résiliation. Dans le deuxième cas, l'insuffisance du salaire perçu, le refus des employeurs de se conformer aux termes du contrat de stage (travail pendant les jours fériés, manque de garantie quant au versement du salaire), conditions de travail contraignantes, perspectives de carrières insuffisantes sont les principales causes évoquées pour la rupture volontaire du stage par le stagiaire.

- Le rôle de l'intermédiaire public : l'enquête a porté sur 15 des 20 CIOPE en service. Tout en étant conscients de l'importance du rôle que l'intermédiaire public est appelé à assumer dans le fonctionnement du marché du travail des diplômés, la majorité des responsables des CIOPE insiste sur les conditions nécessaires pour s'acquitter convenablement de cette tâche. La formation continue des conseillers à l'emploi, la transformation des modes de gestion des CIOPE pour plus d'autonomie financière sont les principales conditions évoquées. Certains directeurs insistent sur la nécessité vitale pour les CIOPE d'équilibrer leur action en donnant plus d'importance au contrôle et au suivi.

L'opérateur public : entre impératif d'insertion et risque de précarisation de l'emploi

Les CIOPE ont été soumis à l'obligation de résultat dans le cas du PAE. Des objectifs quantitatifs précis en termes de nombre de stagiaires à placer sont fixés au niveau central pour chaque CIOPE. Les réalisations témoignent d'une dynamisation de l'intermé-

tion publique. Le nombre de rencontres réalisées dans le cadre du PAE est dix fois plus important que celui enregistré dans le cadre du programme « Formation-Insertion »²⁵. Cependant, une analyse plus qualitative de l'action du CIOPE conduit à formuler deux obser-

²⁵ En réalité, ce chiffre est plus important dans la mesure où les statistiques des réalisations du programme « Action-Emploi » dont nous disposons n'incorporent pas les réalisations de l'année 2001.

vations à même de relativiser l'effet de cette dynamisation « quantitative » :

- Dans un contexte de chômage massif, l'action de l'intermédiaire public contribue à donner corps à la notion de la segmentation par compétences de l'offre de travail des diplômés. L'activité de l'intermédiation a pour conséquence la catégorisation de la population des demandeurs d'emplois. Lors de l'entretien, réalisé au moment de l'enregistrement de la demande, le conseiller à l'emploi évalue le degré d'employabilité du jeune selon un canevas prédéterminé²⁶. Initialement, cette classification a pour objectif de permettre au conseiller à l'emploi de prescrire des actions correctrices (formation complémentaire, initiation aux techniques de recherche d'emploi...) susceptibles de combler certaines lacunes handicapantes au niveau de l'employabilité. Dans la pratique, cette classification s'apparente à une présélection à l'accès au stage avantageant les plus employables.
- L'importance accordée par l'opérateur public à la collecte des offres et à leur satisfaction lui laisse peu de moyens de contrôle et d'évaluation pour contrer les comportements opportunistes de certains acteurs à la recherche d'effets d'aubaine. À lui seul, le volet formation, par exemple, nécessite un travail continu de suivi et d'évaluation indispensable pour garantir un niveau de qualité et un minimum d'adéquation avec les objectifs du programme. En limitant son action à la phase de conclusion des conventions, sans l'étendre de façon significative à la phase du contrôle et d'évaluation, l'opérateur public prend le risque de voir la relation de partenariat qu'il aspire nouer avec les entreprises s'enfermer dans un schéma de sous-traitance. Le rôle de l'opérateur public serait alors de fournir un appui logistique aux entreprises désireuses de réduire leurs charges salariales en intensifiant la rotation des travailleurs. La politique de l'opérateur public qui consiste à « faire du chiffre » a conduit, dans certains cas, à le transformer en une chambre d'enregistrement de rencontres, à finalités variées, construites dans une logique de réseau. L'objectif ultime de l'opérateur public, qui consiste à contrebalancer le rôle dominant du réseau

²⁶ La pertinence de la méthodologie suivie mérite d'être posée. En effet, la catégorisation qui en résulte reflète plus les aptitudes des jeunes en matière de recherche d'emploi que leurs compétences dans le travail.

dans l'espace de l'intermédiation, risquerait d'être compromis par la façon dont les dispositifs d'aide à l'insertion sont menés. En effet, l'approche « quantitative », qui focalise tous les moyens sur l'étape de la conclusion des conventions de stage, marginalise le volet de contrôle et d'évaluation et augmente le risque d'une utilisation abusive du programme par des acteurs fortement liés entre eux dans une logique de réseau ; ce qui, à terme, se traduirait par le renforcement du réseau en tant que mode d'intermédiation.

* *
*

Sur le marché du travail « qualifié », l'intermédiation publique devient indispensable pour établir le lien entre, d'une part, l'offre constituée par les lauréats de l'enseignement supérieur et, d'autre part, la demande émanant du secteur privé. Ce rôle est d'autant plus crucial et difficile à assumer que l'appareil public de formation, dominant, a fonctionné et continue de le faire sans impliquer le secteur privé ; et que ce dernier peut, grâce aux ressources des réseaux sociaux, satisfaire ses besoins d'encadrement en mobilisant en priorité des compétences concurrentes produites par le système d'enseignement privé.

Dans ces conditions, pour pouvoir jouer un rôle actif dans le domaine de l'intermédiation, l'opérateur public s'appuie sur des dispositifs d'aide à l'insertion tel que le PAE qui présente pour l'entreprise le double avantage de flexibilité et de réduction du coût du travail. Théoriquement, ce type de dispositif est susceptible d'améliorer l'employabilité de cette population et la qualité des appariements sur le marché du travail.

Les réalisations partielles au niveau national montrent que sur le plan quantitatif, le PAE engendre trois effets positifs (dynamisation du rôle de l'intermédiaire public, amélioration de l'employabilité des jeunes et contribution à l'amélioration de l'encadrement de l'entreprise privée). L'analyse détaillée des réalisations au niveau de la ville de Marrakech confirme le premier effet et relativise les deux derniers. En effet, l'impact en termes d'insertion professionnelle et d'amélioration de l'encadrement de l'entreprise reste limité pour deux ensembles de raisons :

– D'une part, la réduction des coûts et la garantie de flexibilité pour l'entreprise ne peuvent à elles seules aplanir les difficultés d'insertion des diplômés dans le secteur privé. Pour une partie des chômeurs, l'origine des difficultés est à chercher bien en amont de la phase d'insertion. Le passage de plus en plus long dans le système d'enseignement ne se traduit pas nécessairement par l'acquisition de compétences requises pour prétendre occuper un emploi « qualifié » dans le secteur privé. Les actions de formation complémentaire de courte durée s'avèrent insuffisantes pour corriger les méfaits du système de formation initiale. Bien au contraire, comme l'illustre l'exemple du PAE, les dispositifs d'aide à l'insertion peuvent se traduire par un recours massif à ces formations sans lien avec l'impératif d'insertion professionnelle. Ce faisant, ces dispositifs contribuent à saper l'image de la formation comme moyen efficace de lutte contre le chômage des diplômés.

À court terme, pour les moins employables, relativement aux référentiels du secteur privé, l'insertion professionnelle devrait être envisagée dans une optique de changement radical de segment en explorant les potentialités offertes par la sphère non marchande. L'action publique, par exemple, en matière d'alphabétisation et de lutte contre l'échec scolaire, constitue un gisement d'emplois non marchands à haute valeur ajoutée pour la collectivité. Il suffit pour cela d'imaginer des formes contractuelles intermédiaires entre le fonctionnariat et le bénévolat (Cadet *et al.*, 2000).

Une action en profondeur sur le système d'enseignement est aussi indispensable pour agir, à long terme, sur l'offre. Elle devrait comporter deux volets complémentaires. Le premier est la généralisation d'un enseignement de base de qualité qui constitue une condition indispensable à la mise en œuvre de politiques démographiques. Le second est la généralisation du principe de sélection « pédagogique » à tous les cycles d'enseignement public, y compris le cycle supérieur. La situation actuelle n'est optimale ni du point de vue économique ni du point de vue social. Sous prétexte de défendre la démocratisation de l'enseignement supérieur, le principe de sélection est écarté. Le système d'enseignement continue de former en grand nombre dans des filières à perspectives professionnelles très limitées. Ce faisant, il n'élimine pas la sélection. Il ne fait que la reporter dans le temps en évitant d'en endosser la responsabilité. La sélection, escamotée du système d'enseignement, réappa-

raît dans la phase d'insertion sous forme de « verdict du marché ». Une partie importante des diplômés des filières généralistes, formée en surnombre, se retrouve en situation d'exclusion du marché du travail. Du fait de sa position au bout de la chaîne d'insertion, l'opérateur public d'intermédiation, sans y être nécessairement préparé, contribue à donner corps à cette sélection.

– D'autre part, l'intermédiaire public se trouve pris en tenaille entre deux impératifs difficiles à concilier dans le contexte actuel du marché du travail marocain. Le premier, d'ordre politique, consiste à assurer une visibilité à court terme, au sein de l'opinion publique, de l'action des pouvoirs publics en faveur des chômeurs diplômés. Cet impératif conduit l'opérateur public à donner la priorité à la réalisation des objectifs quantitatifs (maximiser le nombre d'appariements réalisés...). Le deuxième, d'ordre économique, consiste à favoriser l'émergence, à moyen et long terme, d'un marché organisé du travail des diplômés, régi par la logique du marché²⁷, dans le cadre de la stratégie globale de restructuration de l'économie nationale. Ce deuxième impératif conduit l'opérateur public à négliger les objectifs quantitatifs pour axer son action sur les aspects qualitatifs de l'intermédiation (assurer la qualité des appariements, établir des relations durables et de confiance avec les entreprises, avoir un contact de proximité avec les chômeurs, contrer les stratégies d'appropriation privée développées par certains acteurs...). L'expérience du PAE montre qu'une action centrée sur le premier impératif génère des effets négatifs qui, à terme, nuisent à la crédibilité de l'intermédiaire public et par ricochet à celle des mesures en faveur des chômeurs diplômés. Elle révèle également que l'impact d'une mesure est tributaire non seulement de la pertinence du schéma théorique qui la sous-tend mais également du degré de ciblage à la fois des bénéficiaires et des établissements qui lui seront associés.

²⁷ Dans le sens où les appariements, basés sur la notion de compétence, sont formés dans un espace beaucoup plus large que les espaces cloisonnés qui résultent de la logique domestique.

Bibliographie

- Abzahd M. (1998), *Marché du travail : évolution et tendances récentes*, Communication au Séminaire Emploi et Croissance, CERAB, Rabat.
- Akesbi A. (2001), « *Analysis of the labor market in Morocco : a segmented approach* », ERF, September.
- ANAPEC (2001a), *Bilan des réalisations en matière d'insertion des jeunes diplômés*, Casablanca.
- ANAPEC (2001b), *Enquête sur l'intermédiation*, Casablanca.
- Baron C., Bureau M.-C., Leymarie C., Nivolle P. (1995), « L'action des intermédiaires : animation du marché local du travail, mobilisation de la main-d'œuvre, médiation sociale », in *Les politiques publiques d'emploi et leurs acteurs : des repères pour l'évaluation*, Cahier du Centre d'études de l'emploi, n° 34, PUF.
- Barreau J. (1997), « Entreprise-réseau et gestion des ressources humaines », Note critique, *Sociologie du travail*, n° 1/97, pp. 105-115.
- Bessy C., Eymard-Duvernay F., Gomel B., Simonin B. (1995), « Les politiques publiques d'emploi : le rôle des agents locaux », in *Les politiques publiques d'emploi et leurs acteurs : des repères pour l'évaluation*, Cahier du Centre d'études de l'emploi, n° 34, PUF.
- Bougroum M. (1999), *Fonctionnement du marché du travail et relation éducation-formation-emploi : Contribution à l'étude analytique et empirique du chômage des diplômés au Maroc*, Thèse de doctorat d'État en Sciences économiques, Université Cadi Ayyad, avril.
- Bougroum M., Ibourk A., Trachen A. (2002a), « Le chômage des diplômés au Maroc : trajectoires professionnelles et déterminants individuels », *Revue Région et Développement*, n° 15.
- Bougroum M., Ibourk A. (2002b), « La politique de l'emploi en faveur des diplômés au Maroc : analyse et perspectives », à paraître dans le numéro spécial « Bilan économique du gouvernement d'alternance », *Revue Critique Économique*, juillet.
- Cadet J.-P. (2001), « Les emplois-Jeunes dans les collectivités locales : une dynamique d'innovation à l'avenir incertain », *Céreq-Bref*, n° 176, juin.
- Cadet J.-P., Diederichs-Diop L., Fournié D., Guitton C. (2000), « Intégration, professionnalisation, mobilité : la valse à trois temps des aides éducateurs », *Céreq-Bref*, n° 167, septembre.
- Cases C., Missègue N. (2001), Une forte segmentation des emplois dans les activités de services, *Économie et Statistique*, n° 344, pp. 81-108, 2001-4.
- Direction de la Statistique (1990-93), *Enquête nationale sur la population en milieu urbain*, Rabat.
- Direction de la Statistique (1994), *Recensement général de la population et de l'habitat*, Rabat.
- Direction de la Statistique (1995-2001), *Enquête Activité, emploi et chômage*, Rabat.
- Eymard-Duvernay F., Bessy C., (éds) (1997), « Les intermédiaires du marché du travail », *Cahier du CEE*, n° 36, PUF.
- Eymard-Duvernay F., Marchal E., (2000), « Qui calcule trop finit par déraisonner : les experts du marché du travail », *Sociologie du travail*, 42, pp. 411-432.
- Eymard-Duvernay F. (2001), « Modes de valorisation du travail : problèmes d'information, systèmes de valeurs et contraintes d'équité », *Critique économique*, 5, pp. 99-109.
- Ferrary M. (1999), « Confiance et accumulation de capital social dans la régulation des activités de crédit », *Revue française de sociologie*, XL-3, pp. 559-586.
- Ibourk A., Perelman S. (2001), « Frontières d'efficacité et processus d'appariement sur le marché du travail au Maroc », *Économie et Prévision*, n° 150-151, pp 33-45.

Kartchevsky A., Maillefert M. (2000), *Modes de recrutement, statut du travail et marché de l'emploi*, communication présentée au 40^e congrès de la SCSE, 17-18 mai, Montréal.

Lesourne J. (1995), *Vérités et mensonges sur le chômage*, Éditions Odile Jacob.

Lesueur J.-Y., Lièvre P. (1999), « L'efficacité de l'ANPE dans sa fonction de placement » in Catin M., Lesueur J.-Y. et Zenou Y. (éds), *Emploi, concurrence et concentration spatiales*, *Économica*, pp. 55-73.

Lin N. (1995), « Les ressources sociales : une théorie du capital social », *Revue française de sociologie*, XXXVI, pp. 685-704.

Lizé L. (1997), « Sélection à l'embauche : comportement des entreprises en relation avec l'ANPE » in Eymard-Duvernay F., Bessy C., (éds) *Les intermédiaires du marché du travail*, Cahier du CEE, n° 36, PUF, pp. 183-233.

Mejjati Alami R. (2000), « L'ajustement structurel et la dynamique de l'emploi informel au Maroc », *Revue Critique Économique*, n° 2, pp. 81-97.

Meyer J.-L. (1998), « Intermédiaires de l'emploi et marché du travail », *Sociologie du travail*, n° 3/98, pp. 345-364.

Mortensen D.T (1986), « Job search and labor market analysis » in Ashenfelter O., Layard R. (éds), *Handbook of labor economics*, chapter 15, vol 2.

Tanguy L. (1998), « La formation, une activité sociale en voie de définition ? » in De Coster M., Pichault F. (éds), *Traité de sociologie de travail*, De Boeck Université, 2^e édition.

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

Résumé

Le chômage des diplômés au Maroc : quelques réflexions sur les dispositifs d'aide à l'insertion

par Mohammed Bougroum et Aomar Ibourk

Cette première évaluation du programme « Action-Emploi » vise à montrer, d'une part, que la logique fondatrice de ce dispositif d'aide à l'insertion est réductrice de la réalité du chômage des diplômés ; d'autre part, que l'activité de l'intermédiaire public n'est pas neutre. Elle a des effets structurants sur la population concernée et sur l'ensemble du marché du travail des diplômés. En effet, l'origine des difficultés d'insertion professionnelle est à rechercher en amont de l'intermédiation pour l'accès à l'emploi. En outre, la politique de « faire du chiffre » adoptée par l'intermédiaire public laisse libre cours aux acteurs pour développer des comportements opportunistes. Il en résulte une utilisation moins rigoureuse du volet formation et une précarisation de l'emploi dans le secteur privé par le recours intensif aux stages.



Revue trimestrielle bilingue
publiée depuis 1945 par le
Département des relations
industrielles de l'Université
Laval

A bilingual quarterly pu-
blished since 1945 by the
Département des relations
industrielles de l'Université
Laval

2002 / 57-2

Articles

Trade Union Recognition and Australia's Neo-Liberal
Voluntary Bargaining Laws — RON MCCALLUM

Decollectivist Strategies in Oceania — DAVID PEETZ

L'émergence des associations parallèles dans les rapports
collectifs de travail — CHRISTIAN BRUNELLE

The Social Relations of Productivity: A Longitudinal and
Comparative Study of Aluminium Smelters — PAUL
EDWARDS, JACQUES BÉLANGER and MARTYN WRIGHT

Le rôle des stratégies externes et internes dans le choix
des politiques de rémunération — DENIS CHÉNEVERT et
MICHEL TREMBLAY

Decentralization in the Public Sector: The Case of the U.K.
National Health Service — JAMES ARROWSMITH and
KEITH SISSON

Commentaire / Comment

Government Administered Workplace Surveys and
Industrial Relations in Canada — RICHARD CHAYKOWSKI
and GEORGE A. SLOTSVE

What? Me Worry? A Reply to Chaykowski and Slotsve
JOHN GODARD

Numéro 57-2 • Québec 23,00 \$ CAN • Canada 21,40 \$ CAN • Étranger / Foreign 20 \$ US

ABONNEMENT ANNUEL — 2002 — ANNUAL SUBSCRIPTION

Taxes et frais d'envoi inclus — Taxes and postal charges are included

Organismes / Institutions • Québec 69,02 \$ CAN • Canada 64,20 \$ CAN • Étranger / Foreign 60 \$ US
 Individus / Individuals • Québec 34,51 \$ CAN • Canada 32,10 \$ CAN • Étranger / Foreign 30 \$ US

TPS / GST : R119 278 950 — TVQ / QST : 1008 154 143 TV 0603

NOM / NAME _____

ADRESSE / ADDRESS _____

CODE POSTAL / POSTAL ZIP CODE _____

TÉLÉPHONE / TELEPHONE _____ TÉLÉCOPIEUR / FAX _____

COURRIEL / E.MAIL _____

CHÈQUE ou MANDAT ci-joint (à l'ordre de *Relations industrielles / Industrial Relations*) Visa
 CHEQUE or MONEY ORDER (payable to *Relations industrielles / Industrial Relations*) MasterCard

NUMERO / CREDIT CARD N° _____ SIGNATURE _____

DATE D'EXPIRATION / EXPIRY DATE _____ DATE _____

Relations industrielles / Industrial Relations, Pavillon J.-A.-DeSeve, Bureau 3129, Université Laval, Québec, Canada, G1K 7P4
Tél.: (418) 656-2468 — Téléc. / Fax (418) 656-3175 — Courriel / E. Mail : relat.ind@rlt.ulaval.ca
www.rlt.ulaval.ca/ri-ir