

Master spécialisé : **Finance des Marchés et de l'Entreprise**

Exposé sous le Thème du

Chômage et Politique d'emploi

Encadré par:

Mr. M.KHARISS

Réalisé par:

- MAAFIRI Aicha

-HAJJAJI Ghizlane

-WALI ALLAH Hind

-ANNE UNIVERSITAIRE 2011/2012-

PLAN

Introduction

Chapitre I : Les aspects généraux du chômage.

Section I : Les analyses théorique du chômage.

- A- L'explication Libérale.
- B- L'explication Keynésienne.
- C- L'explication Marxiste.

Chapitre II : le chômage dimensions, typologies et caractéristiques.

Section I : Présentation générale, Mesures et caractéristiques.

- A- Définition de la notion du chômage (BIT /HCP).
- B- L'évolution de taux de chômage national.
- C- Caractéristiques et typologie du chômage marocain.

Section II : Causes et conséquences et dimensions du chômage

Chapitre III : Les politiques d'emploi (lutte contre le chômage).

Section I : Les politiques d'emploi présentation générale du concept.

- A- Politiques Actives d'emploi.
- B- Politiques Passives d'emploi.

Section II : Aperçu sur le marché de travail Marocain.

- 1- Situation du marché d'emploi actuel.
- 2- L'évolution du taux d'emploi.

Section III : L'intervention de l'état par rapport au chômage.

- A- Les facteurs principaux facteurs explicatifs de l'évolution du marché d'emploi.
- B- Présentation des programmes de lutte contre le chômage.

Conclusion

Introduction

On ne peut aborder le sujet du chômage sans avoir au moins une idée sur le marché du travail. Le marché du travail est un lieu abstrait où se confronte l'offre et la demande sur l'emploi. La demande sur ce marché est le besoin en main d'œuvre exprimé par les employeurs, et les ressources en main d'œuvre constituent l'offre de travail.

- quand l'offre est inférieure à la demande, la rémunération du travail serait élevée ainsi un déséquilibre du marché.

- quand l'offre est supérieure à la demande, la rémunération du travail serait basse causant aussi un déséquilibre du marché.

- et quand l'offre est égale à la demande, la rémunération du travail serait en équilibre comme ça en pourrait avoir un plein emploi de la main d'œuvre.

Le chômage peut être défini comme l'inactivité d'une personne souhaitant travailler. Cette définition du chômage connaît de nombreuses variantes et son concept donne toujours lieu à des controverses théoriques et statistiques.

Le chômage est souvent considéré comme résiduel et volontaire jusqu'au début du XXe siècle. Lors de la Grande Dépression des années 1930, le chômage devient par son ampleur un des problèmes sociaux et économiques les plus centraux des pays développés. La détermination du niveau de l'emploi devient également avec cette crise économique une des questions les plus fondamentales de la réflexion économique. Le chômage demeure, dans la réflexion économique actuelle, un sujet de confrontation politique : ses causes ou les politiques aptes à lutter contre lui, ne font ainsi pas consensus.

Associé à la pauvreté, à la précarité et à l'exclusion, il est aussi au premier plan du débat politique depuis la fin des Trente Glorieuses dans quelques pays d'Europe occidentale, où il a atteint des niveaux très élevés ; le chômage transforme la structure sociale de la société, bouleverse la vie des plus touchés, tout en suscitant l'inquiétude de nombreux actifs.

Le chômage n'est pourtant pas considéré comme un élément majeur du débat économique et politique dans les pays qui sont proches du plein emploi. Le chômage est sujet d'oppositions entre les écoles de pensée économique, et entre les modèles économiques et sociaux des différentes nations. Difficile à appréhender lorsque le travail au noir est très important, son importance variant beaucoup d'un pays à l'autre.

Problématiques

Quelles sont les théories qui abordent le concept du chômage ?

Quelle est la dimension du chômage ces typologies et caractéristiques ?

Quel est l'aspect théorique des politiques d'emploi ?

Quelle est la situation du marché du travail au Maroc ?

Chapitre I :

***Les aspects généraux
du chômage***

Chapitre I : Les aspects généraux du chômage

Section I : Les analyses théorique du chômage

D'après les différentes théories des économistes à savoir les libéraux, les keynésiennes et les marxistes, il est indispensable d'étudier le concept du chômage sans avoir défini le marché de travail et d'analyser ces mécanismes, à fin de mettre en œuvre les meilleures solutions et stratégies veillant à assurer l'équilibre de tous les facteurs économiques et d'éviter le problème du chômage.

A- L'explication Libérale du chômage :

1- Le marché de travail : Selon l'approche libérale

Les libéraux définissent le marché de travail comme :

- est analogue au marché des produits.
- lieu de rencontre entre des demandeurs d'emploi (offreurs de travail) et des offreurs d'emploi (demandeurs de travail).
- lieu d'échange de marchandises.
- situation de concurrence pure et parfaite : autorégulation par le marché
- la confrontation entre offreurs et demandeurs permet d'établir l'équilibre (l'emploi et le salaire ; la quantité et le prix) : objectif : plein emploi.
- pour que cet équilibre se réalise, il faut la flexibilité des salaires.

2- Les mécanismes du marché du travail :

La demande d'emploi est fonction croissante du salaire. L'offre d'emploi est fonction décroissante du salaire.

Les salariés comparent le salaire au coût de l'effort : c'est la **désutilité marginale**. Les entreprises comparent le coût salarial à la rentabilité : c'est la **productivité marginale**.

Le salaire d'équilibre permet de fixer le niveau de l'emploi. Les libéraux sont donc pour une plus grande flexibilité du marché du travail. Il faut donc mettre fin à l'intervention de l'Etat : l'entreprise doit détenir la position centrale sur ce marché. C'est la rigidité des salaires et leur niveau trop élevé qui sont responsables du chômage.

3- La segmentation du marché de travail :

C'est la division du marché du travail en plusieurs sous-marchés sur lesquels les emplois aussi bien que les travailleurs présentent des caractéristiques distinctes. Le marché du travail n'est pas homogène : il existe des marchés du travail. Cette segmentation entraîne des inégalités d'accès au marché du travail et place certains travailleurs dans une situation privilégiée par rapport à d'autres.

4- Le chômage libéral :

Si toutes les conditions de fonctionnement sont réunies (concurrence pure et parfaite), l'équilibre sur le marché du travail est automatiquement réalisé. Mais il y a des éléments

externes qui perturbent cet équilibre : SMIC, syndicats, l'Etat, les réglementations et les institutions. Seuls demeurent au chômage les personnes qui ont des exigences excessives. Les libéraux admettent aussi le chômage frictionnel.

Selon le courant libéral, le chômage provient des rigidités du fonctionnement du marché du travail. Le travail est un bien comme un autre qui s'échange sur un marché. L'offre de travail vient des salariés. Ces derniers arbitrent entre l'acquisition d'un revenu grâce au travail et le loisir. Une hausse de salaire peut se traduire par une offre supplémentaire ou bien une réduction, le salarié dans ce dernier cas ayant une préférence pour le loisir. De même il existe un taux de salaire d'acceptation ou salaire de réservation, c'est-à-dire un taux de salaire minimum à partir duquel un individu donné passe d'une offre de travail nul à une offre de travail positive. L'offre de travail est fonction croissante du salaire réel. La demande de travail des entreprises dépend de la productivité marginale du travail et du salaire réel. L'entrepreneur demande du travail jusqu'au point où le bénéfice réalisé par une unité supplémentaire de travail compense le coût du travail supplémentaire. La demande de travail est une fonction décroissante du salaire réel puisque pour les néo-classiques la productivité marginale est croissante puis décroissante à partir d'un certain niveau. Si les conditions de concurrence pure et parfaite sont respectées sur le marché du travail, il existe un niveau de salaire d'équilibre qui permet la satisfaction de l'offre et de la demande de travail. Si l'offre de travail est supérieure à la demande de travail, la baisse du salaire conduit certains offreurs à sortir du marché du travail et des demandeurs à entrer sur le marché.

A l'inverse, lorsque la demande est supérieure à l'offre, le salaire augmente ce qui provoque l'afflux d'offeurs de travail et la sortie de demandeurs de travail. Si un déséquilibre persiste, c'est en raison de l'existence de rigidités qui empêchent le salaire de se fixer à son niveau d'équilibre et ainsi la réduction de l'écart entre l'offre et la demande de travail. Les dysfonctionnements ou rigidités sont de plusieurs types : existence d'un salaire minimum, indemnisation du chômage, syndicats, législation sur la protection de l'emploi, politique fiscale et prélèvements sociaux. Il en résulte que le chômage est d'abord et avant tout volontaire.

5- Le libéralisme est l'instauration de la notion de la flexibilité :

La flexibilité est ensemble des moyens permettant à l'entreprise d'adapter son organisation productive aux évolutions économiques. La flexibilité s'oppose à la rigidité et aux contraintes : c'est la souplesse d'utilisation du travail salarié.

Pourquoi cette recherche de la flexibilité ?

A cause des conditions nouvelles de l'économie : le contexte économique actuel est bien différent de celui des 30 Glorieuses.

Lors des 30 Glorieuses (bonne conjoncture), le marché du travail était rigide (CDI) avec un besoin de main d'œuvre, moins de concurrence et une réglementation stricte (licenciements difficiles).

Aujourd'hui (crise), le marché du travail est plus flexible (CDD) avec des périodes de chômage, une concurrence accrue à cause de la mondialisation et une réglementation plus souple (emplois précaires).

Flexibilités externes

- **flexibilité quantitative externe** : consiste à faire évoluer le nombre de salariés de l'entreprise en fonction des besoins. La conséquence est la segmentation du marché du travail. Cette méthode présente le risque de créer une société à deux vitesses avec l'affaiblissement des qualifications (CDD, intérim, temps partiel subi, réglementation souple).
- **externalisation** : amène à confier à d'autres entreprises ou à des personnes indépendantes une part variable de l'activité en fonction de la conjoncture (sous-traitance).

Flexibilités internes

Utilisation des salariés déjà présents dans l'entreprise :

- **flexibilité quantitative interne** : permet de faire varier le nombre d'heures de travail sans modifier le nombre de salariés (de temps plein à temps partiel, heures supplémentaires).
- **flexibilité fonctionnelle** : s'emploie à changer les affectations des travailleurs et repose sur leur polyvalence (ateliers flexibles, mobilité géographique temporaire).

flexibilité salariale : consiste à adapter le coût du travail au salaire.

6- Les limites de la notion de flexibilité :

- Conséquences positives :

La flexibilité permet de lutter contre le chômage (selon les libéraux) avec un assouplissement des conditions d'utilisation de la main d'œuvre ainsi que des facilités juridiques, financières et administratives destinées à accroître l'embauche, politique monétaire moins stricte. Exemple : les USA : développement d'emplois précaires, salaires faibles, lutte contre le syndicalisme : le chômage a baissé mais la population est découragée.

La flexibilité semble être justifiée par les évolutions rapides de la demande et pour rendre les prestations plus adaptées aux demandes des ménages et des entreprises.

La flexibilité permet aux entreprises de sélectionner les salariés avant de les embaucher définitivement.

Les savoir-faire évoluent et deviennent vite obsolètes. Les entreprises doivent adopter la flexibilité fonctionnelle car elle repose sur la polyvalence des salariés et sur les nouvelles qualifications, nécessaires pour l'avenir.

La flexibilité permet aux entreprises de suivre l'évolution rapide des techniques avec les ateliers flexibles. Elle permet :

- aux entreprises de passer un cap difficile
- de réduire les coûts de l'entreprise
- de contrôler la main d'œuvre : syndication plus difficile

La flexibilité peut favoriser en partie les salariés : les emplois aidés ainsi que ceux qui ont une employabilité faible (probabilité de trouver un emploi).

Les jeunes peuvent aussi bénéficier de la multiplication de leurs expériences professionnelles (passage souvent obligé).

La modulation des horaires peut faciliter l'harmonisation de la vie privée et professionnelle.

Les salariés employés en CDD veulent aboutir à un CDI et cherchent à avoir la productivité maximale.

- **Conséquences négatives :**

L'entreprise perd les effets d'apprentissage qui résultent de l'emploi durable. Le capital humain (ensemble des qualifications que possède un individu) peut s'enrichir avec une présence longue dans l'entreprise. Les effets d'apprentissage sont sources de gains de productivité.

La flexibilité n'incite pas à la productivité (minimum de salaire = minimum d'efforts). Le salarié qui a le sentiment d'être bien traité dans l'entreprise va faire des efforts de productivité : c'est la **théorie du salaire d'efficience**. L'incertitude peut donc démotiver un salarié en emploi précaire : l'entreprise ne tient pas compte de la dimension personnelle et sociale du travail.

Les entreprises sont moins poussées à innover. La compétition existe en système capitaliste, or la flexibilité peut nuire à l'innovation : bénéficiant d'une main d'œuvre peu chère, les entreprises ne remplacent pas les hommes par des machines et l'économie peut être sclérosée par manque de dynamisme.

La diversité des statuts ne favorise pas la coopération entre les employés (baisse du taux de syndication et affaiblissement des mouvements revendicatifs).

La pauvreté et la faiblesse de la demande : les revenus des travailleurs précaires sont faibles : la précarité est source de pauvreté économique et d'exclusion. Même des actifs occupés peuvent vivre en dessous du seuil de pauvreté. La théorie keynésienne affirme que si les revenus sont faibles, l'investissement est faible car il y a peu de projets.

B- L'explication keynésienne du chômage :

Les keynésiens critiquent les libéraux sur 2 points :

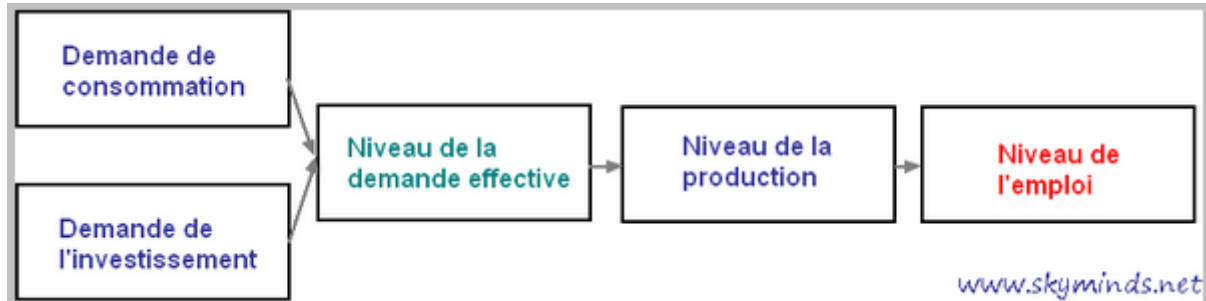
- les travailleurs ne peuvent pas se montrer exigeants (sur les salaires en période de crise par exemple).
- une baisse des salaires implique une baisse de la demande donc une baisse de la production donc une destruction d'emplois.

1- Le marché du travail : Selon l'approche keynésienne

Ce n'est pas un marché et le travail n'est pas une marchandise.

Comment se détermine l'emploi ?

Pour les keynésiens, l'emploi n'est pas déterminé par le salaire mais par la **demande anticipée des entrepreneurs** : la **demande effective**. En effet, les entreprises n'embauchent pas s'il n'y a pas de débouchés.



L'équilibre se réalise en fonction de la demande : une partie de la population peut donc se retrouver au chômage involontaire. Keynes parle d'**équilibre de sous-emploi**.

Qui peut intervenir pour relancer la demande ?

L'Etat peut intervenir pour essayer d'atteindre le plein emploi (politique de relance) :

- hausse de la demande : baisse des impôts, hausse du SMIC, hausse des revenus de transfert, hausse des indemnités de chômage
- hausse de l'investissement : baisse des taux d'intérêt (mesure d'accompagnement), investissement public (politique de grands travaux)

2- Le chômage keynésien :

Selon Keynes et à sa suite les keynésiens, le chômage n'est pas du à un mauvais fonctionnement du marché du travail. Ils réfutent l'idée de l'existence d'un marché du travail au sens néo-classique. Les salariés ne peuvent offrir un travail en fonction d'un salaire réel puisqu'ils ne maîtrisent pas les prix des biens et des services. Ils négocient seulement un salaire nominal. Ce sont les entrepreneurs qui fixent les prix des biens et des services. Le niveau d'emploi dépend des décisions des entrepreneurs qui cherchent à maximiser leur taux de profit en fonction d'un univers incertain où ils anticipent l'offre et la demande globale. En conséquence, le niveau d'emploi peut ne pas correspondre au niveau du plein emploi. Si la demande effective (au sens anticipée) est faible, les entrepreneurs fixeront un niveau de production faible et toute la population active ne trouvera pas forcément d'emploi.

C- L'explication marxiste du chômage :

Les marxistes critiquent le système capitaliste, **Marx** voit dans le chômage le mécanisme qui permet de "**pousser les salaires vers le bas**" et de dégager un profit. Il désigne les chômeurs par "**l'armée de réserve industrielle**". En effet, leur présence sert à maintenir à bas niveau les salaires des personnes qui travaillent. En réalité, disent les marxistes, le plein emploi élèverait les salaires et les profits baisseraient.

Marx et la théorie d'exploitation :

Selon la théorie marxiste, l'exploitation provient du fait que le travailleur produit plus que ce qui est nécessaire à la reproduction de sa force de travail. L'exploitation prend un aspect volontaire dans le système capitaliste car les contrats de travail entre les agents (travailleurs d'un côté, capitalistes de l'autre) sont passés librement.

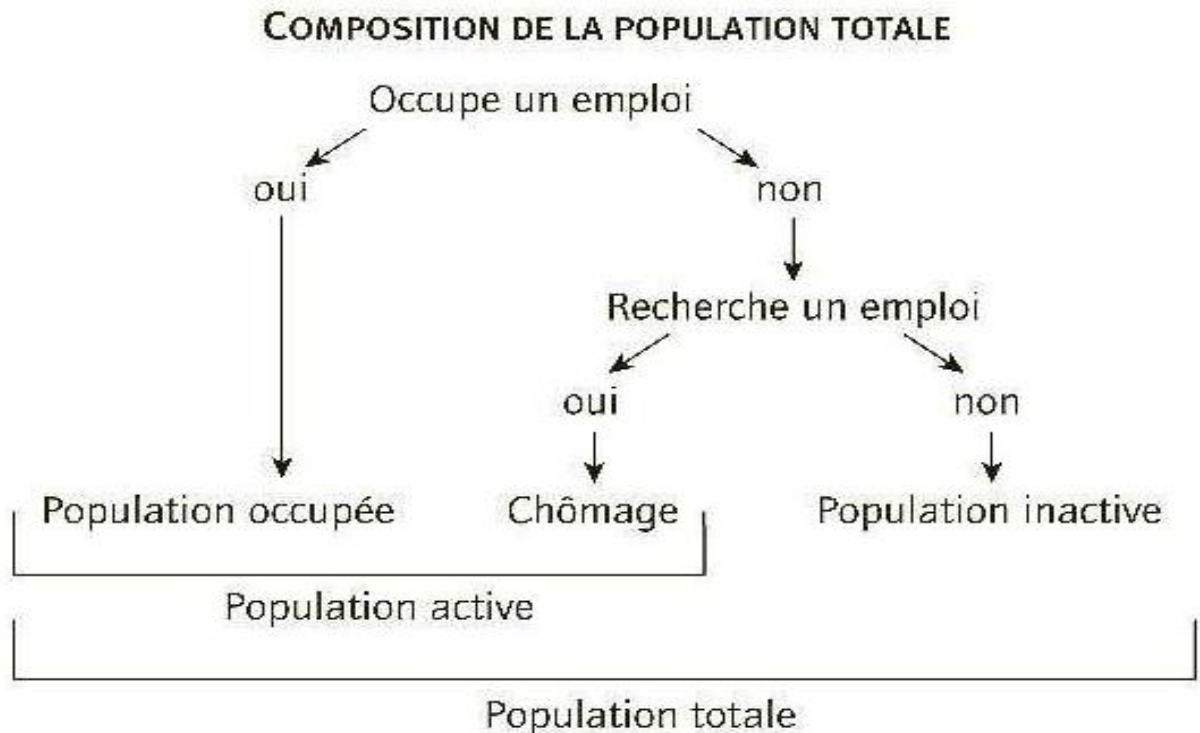
Chapitre II :

Le chômage dimensions

Typologies et caractéristiques

Chapitre II : Chômage dimensions typologies et caractéristiques.

L'identification du chômage résulte des réponses données à 2 questions successives : une personne occupe-t-elle un emploi ? si la réponse est non, recherche-t-elle ou non un emploi ? sur cette base, la population totale est découpée en 3 sous-ensembles



Section I : Présentation générale mesure et caractéristique.

A- Définition de la notion de chômage :

Être chômeur n'a pas la même signification selon les différents organismes chargés du calcul. Au Maroc, plusieurs définitions sont utilisées :

1- La définition officielle du chômage au sens du bureau international du travail :

Les chômeurs comprennent toutes les personnes ayant dépassé un âge spécifié et qui, au cours de la période de référence, étaient :

- « **Sans travail** », c'est-à-dire qui n'étaient pourvues ni d'un emploi salarié, ni d'un emploi non salarié.
- « **Disponible pour travailler** » dans un emploi salarié durant la période de référence.

- « **à la recherche d'un travail** » c'est-à-dire qui avaient pris des dispositions spécifiques au cours d'une période récente spécifique pour chercher un emploi salarié ou non salarié. Ces dispositions spécifiques peuvent inclure : l'inscription à un bureau de placement public ou privé ; la candidature auprès d'employeurs ; les démarches sur les lieux de travail, dans les fermes ou à la porte des usines, sur les marchés ou dans les autres endroits où sont traditionnellement recrutés les travailleurs ; l'insertion ou la réponse à des annonces dans les journaux ; les recherches par relations personnelles. la recherche de terrains, d'immeubles de machines, ou d'équipement pour créer une entreprise personnelle ; les démarches pour obtenir des ressources financières ; des permis et licences, etc.

2- La définition du chômage selon le haut commissariat au plan :

« Chômeurs » : la population active en chômage est constituée de personnes âgées de 15 ans et plus, et qui n'ont pas une activité professionnelle et qui recherchent activement un emploi.

Le concept du chômage, est fondé sur quatre critères. Ne sont chômeurs, que les personnes qui, au moment de l'enquête, sont à la fois :

- En âge d'activité (15 ans et plus).
- Sans travail.
- A la recherche d'un travail (c'est-à-dire qui ont pris des dispositions appropriées pour chercher un emploi).
- Disponible pour travailler.

La notion de recherche d'emploi est utilisée, au sens large, dans les enquêtes. Il est demandé aux enquêtés n'ayant pas une activité professionnelle, les raisons pour lesquelles ils ne cherchent pas activement un emploi. Ainsi, sont considérées «chômeurs », les personnes qui, en plus des critères cités ci-dessus :

- Ont une promesse d'embauche.
- Attendent une réponse de l'employeur.
- Croient que le travail est indisponible dans leur localité de résidence.
- Déclarent ne pas avoir le niveau scolaire, de formation, de qualification ou d'expérience nécessaire pour accéder à un emploi.
- Sont trop jeunes ou trop âgées pour être embauché par les employeurs.
- Ont un handicap personnel pour trouver un emploi.

B-L'évolution du taux de chômage :

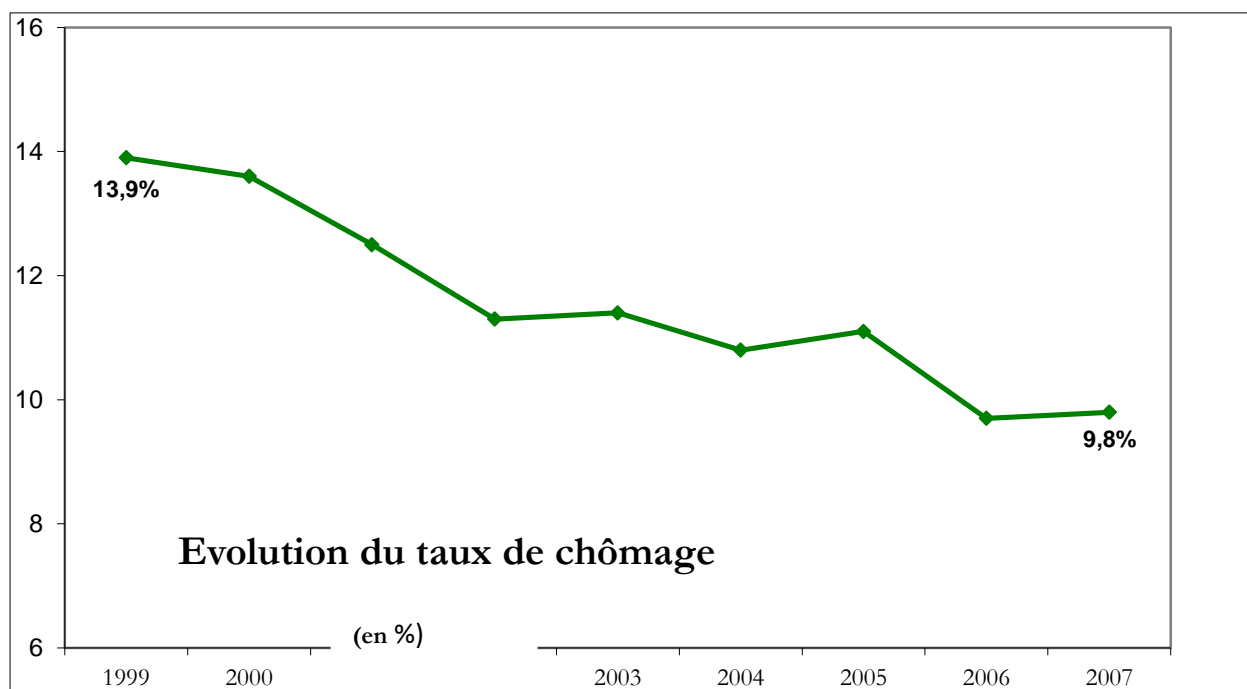
Il détermine le déséquilibre entre l'offre et la demande de l'emploi. Autrement dit, il précise le nombre absolu de chômeurs, et la proportion (en %) du nombre de chômeurs dans la population active

Taux de chômage= (population en chômage/population active âgée de 15 ou plus)*100

Le chômage a enregistré une croissance importante au cours de la décennie 90 mais semble s'atténuer depuis :

- 12,1% en 1990,
- 16% en 1995,
- 19% en 1998,
- 12,8% en 2001 et
- 11,9% en 2003
- 10,6% en 2005(1,3 million de chômeurs environ).
- 7,7% en 2006
- 9,7% en 2007
- 9,8% en 2008
- 9,1 % en 2009
- 9 ,1% en 2010

Le graphique relatif à l'évolution du taux de chômage



- ❖ Baisse du taux de chômage sous la barre de **10%** (de **13,9 % en 1999** à **9,8% en 2007**)
- ❖ Baisse notable du taux de chômage en milieu urbain de **6,6 points** de pourcentage (**de 22% en 1999 à 15,4% en 2007**), soit une réduction de 35.000 chômeurs en moyenne annuelle

- ❖ Diminution du taux de chômage en milieu rural de **5,4% en 1999 à 3,8% en 2007**
- ❖ Cette baisse a bénéficié à l'ensemble des actifs et plus particulièrement aux hommes dont le taux de chômage a baissé de 4,4 points et aux actifs âgés de 25 à 34 ans (-6,5 points).
- ❖ Baisse du taux du sous-emploi de **13,3% à 12,2% entre 2006 et 2007** (moins de 225 000 personnes).

B- Caractéristiques et typologie du chômage Marocain :

1- Caractéristiques du chômage au Maroc :

Le chômage ne frappe pas uniformément toutes les catégories de population .Il est au contraire marqué de fortes disparités selon **le sexe, l'âge, la qualification ou encore la région.**

C'est un phénomène essentiellement urbain : 86,6% des chômeurs sont des citadins. Le taux de chômage est de 18,4% en milieu urbain et se situe à 3,2% en milieu rural.

La population active en chômage est constituée essentiellement de jeunes : plus des deux tiers des chômeurs ont moins de 30 ans.

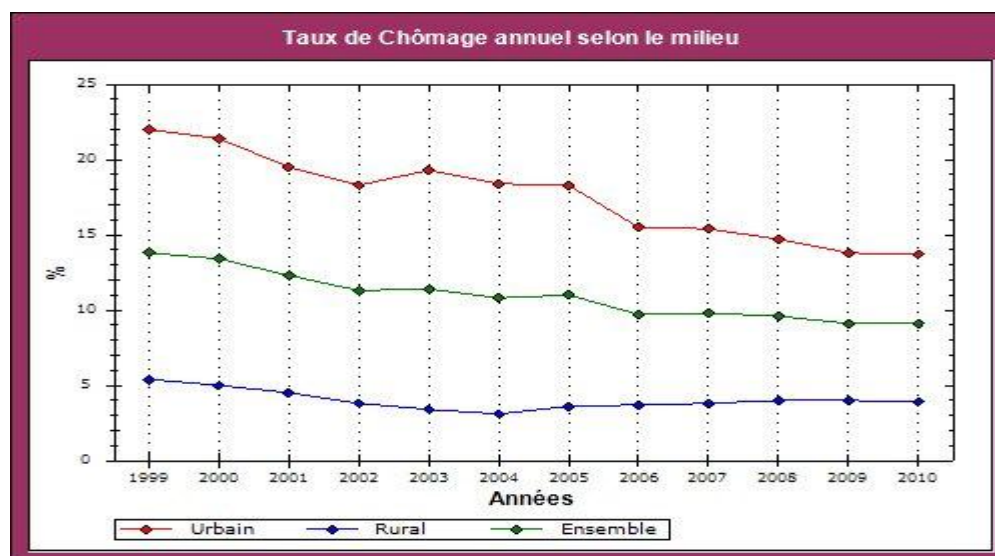
Le niveau élevé du chômage des diplômés, 22,6% soit plus d'un chômeur sur quatre.

- Le chômage s'inscrit dans la durée. Le chômage d'une durée d'une année et plus, touche une forte proportion d'actifs : 75% au niveau national.

➤ **ILLUSTRATIONS GRAPHIQUES.**

Taux de Chômage annuel selon le milieu

Années	Urbain	Rural	Ensemble
2010	13,7	3,9	9,1
2009	13,8	4	9,1
2008	14,7	4	9,6
2007	15,4	3,8	9,8
2006	15,5	3,7	9,7
2005	18,3	3,6	11
2004	18,4	3,1	10,8
2003	19,3	3,4	11,4
2002	18,3	3,8	11,3
2001	19,5	4,5	12,3
2000	21,4	5	13,4
1999	22	5,4	13,8



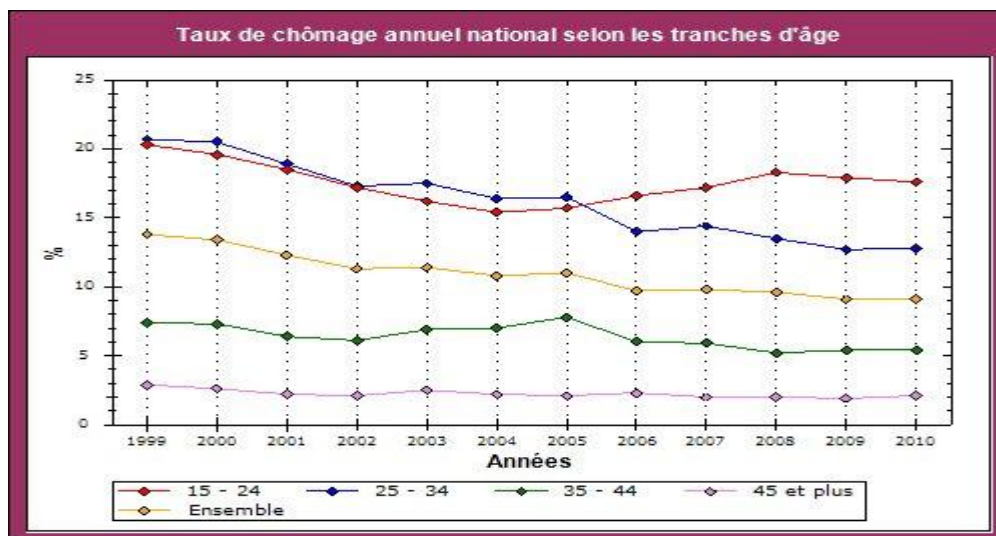
➤ **L'explication de l'évolution des taux figurent à la présentation graphique :**

La diminution de taux de chômage au milieu rural est du principalement aux opportunités offertes par le secteur d'agriculture aussi absorbe la grand part de la population active

En contre partie l'augmentation du taux de chômage urbain résulte principalement de l'augmentation de la demande d'emploi et au déséquilibre d'absorption de cette offre aussi de la migration de la population rurale en période de sécheresse et aussi l'absence des investissements et des infrastructures qui sont des facteurs primordiales pour la création d'une certaine croissance économique

Taux de chômage annuel national selon les tranches d'âge

Années	15 - 24	25 - 34	35 - 44	45 et plus	Ensemble
2010	17,6	12,8	5,4	2,1	9,1
2009	17,9	12,7	5,4	1,9	9,1
2008	18,3	13,5	5,2	2	9,6
2007	17,2	14,4	5,9	2	9,8
2006	16,6	14	6	2,3	9,7
2005	15,7	16,5	7,8	2,1	11
2004	15,4	16,4	7	2,2	10,8
2003	16,2	17,5	6,9	2,5	11,4
2002	17,2	17,3	6,1	2,1	11,3
2001	18,5	18,9	6,4	2,2	12,3
2000	19,6	20,5	7,3	2,6	13,4
1999	20,3	20,7	7,4	2,9	13,8



➤ **L'explication de l'évolution des taux figurent à la présentation graphique :**

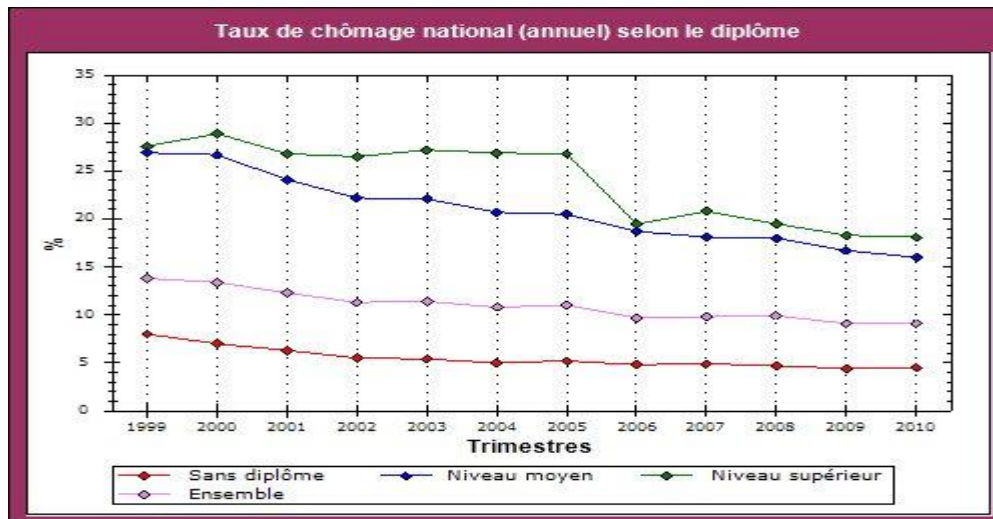
Le taux de chômage apparaît plus élevé pour les jeunes entre 15-24 est cette augmentation est relative aux deux facteurs : vulnérabilité et l'employabilité

N.B ! La vulnérabilité est le risque de tomber au chômage, elle est mesurée par le rapport du nombre de personnes au chômage depuis moins d'un mois à la population active occupée

L'employabilité, correspond à la probabilité de sortir du chômage, elle concerne la plus ou moins grande difficulté de reclassement des chômeurs, elle se mesure par le rapport du nombre de chômeurs ayant au moins un an d'ancienneté au nombre total du chômeurs.(manque d'expériences.....)

Taux de chômage national (annuel) selon le diplôme

Années	Sans diplôme	Niveau moyen	Niveau supérieur	Ensemble
2010	4,5	16	18,1	9,1
2009	4,4	16,7	18,3	9,1
2008	4,7	18	19,5	9,9
2007	4,9	18,1	20,8	9,8
2006	4,8	18,7	19,5	9,7
2005	5,2	20,5	26,8	11
2004	5	20,7	26,9	10,8
2003	5,4	22,1	27,2	11,4
2002	5,5	22,2	26,5	11,3
2001	6,3	24,1	26,8	12,3
2000	7	26,7	28,9	13,4
1999	8	26,9	27,6	13,8



➤ **L'explication de l'évolution des taux figurent à la présentation graphique :**

Plus on grimpe dans la hiérarchie des diplômés ou de niveau d'étude plus le taux de chômage élevé, cela explique par les caractéristiques des offres d'emploi qui ne répond pas aux qualités professionnelles des cadres.

2- Typologies du chômage :

Les explications du chômage sont nombreuses. Par conséquent, il n'y a pas un chômage mais des chômeurs et tous les chômeurs ne le sont pas pour les mêmes causes ni pour les mêmes durées. Une telle analyse conduit à distinguer divers types de chômage :

Chômage frictionnel : Des travailleurs peuvent être amenés, pour diverses raisons (restructurations d'entreprises, objectifs de carrière des salariés...), à changer d'emploi. Ces travailleurs vont donc passer par une période de chômage plus ou moins longue. Le chômage frictionnel est le chômage qui résulte du délai qui sépare le moment où un individu quitte son emploi et le moment où il en trouve un autre.

Chômage conjoncturel : Lorsque la croissance économique ralentit (lorsque la demande adressée aux entreprises est insuffisante), le chômage s'accroît. Lorsqu'elle redémarre, on observe une diminution du chômage. Il existe donc une forme de chômage, appelé « chômage conjoncturel », qui est liée aux variations du taux de la croissance économique. Le chômage conjoncturel est un chômage qui résulte d'un ralentissement temporaire de la croissance économique.

Chômage structurel : Type de chômage lié aux profonds déséquilibres du marché du travail qui font que des offres d'emploi insatisfaites coexistent avec un nombre élevé de chômeurs. Explications : L'appareil productif connaît des transformations, des secteurs régressent, disparaissent, d'autres se développent, d'autres enfin émergent. Or, l'offre de travail des secteurs sinistrés ne correspond pas, d'un point de vue qualitatif, à la demande nouvelle de travail. De nouveaux métiers, de nouvelles, de nouvelles compétences apparaissent, alors un chômage structurel qui résulte de l'inadaptation de l'offre à la demande de travail. Ce type de chômage est durable.

Chômage technologique : dû à la substitution du facteur capital au travail, incidences du progrès technique (robotisations, informatisations).

Chômage déguisé : Il désigne les emplois dont la productivité est très faible, il correspond au nombre de travailleurs que l'on peut retirer d'un secteur sans réduire sa production. (Exemple: cireur, gardien de voitures, vendeurs ambulants...)

Section II : Causes conséquences et dimensions du chômage

A- Causes du chômage

a) La crise économique :

Le chômage évolue à l'inverse de la croissance :

- si la croissance baisse, alors le chômage progresse,
- si la croissance monte, alors le chômage baisse.

b) La pression démographique :

Une population jeune qui connaît une explosion démographique demande la création d'important poste de travail et donc des investissements créateur d'emploie considérable. Si on n'a pas les moyens d'effectuer ces investissements la majorité de la population active serait en chômage. C est le cas des pays en voie de développement.

c) La substitution du capital au travail :

Le chômage ici résulte du progrès technique qui remplace l'homme par la machine se qui entraîne une insuffisance et un manque d'offre d'emploie.

d) Inadaptation des offres et des demandes de travail :

*Décalage entre la formation et les qualifications disponibles celles demandées par le marché du travail.

Exemples : les diplômés refusent les emplois qui correspondent pas leur diplôme

e) Faible mobilité de la main d'œuvre :

Ce type de chômage est causé par Les travailleurs qui ne veulent pas se déplacer là ou il ya du travail.

f) Rigidité des salaires :

Préférer rester sans travail que de travailler avec un salaire très bas, dans le cas ou l'offre du travail devient sup à sa demande.

g) Contraintes juridiques sur le marché de travail :

Certaines contraintes empêchent les salaires de baisser ce qui cause l'augmentation de l'offre par rapport à la demande de travail (tel que le droit du travail, conventions collectives)

B- Les conséquences du chômage :

1 – Pour le chômeur :

Conséquences économiques :

- difficultés matérielles
- surendettement
- diminution du revenu
- frais de déplacement
- téléphone, journaux, timbres...

Conséquences sociales :

- difficultés morales : dignité
- regard des autres
- perte de repères, d'expérience
- chômage : facteur d'exclusion qui affaiblit le lien social
- divorce
- repli, suicide
- démarche d'inscription à l'ANPE

2 – Pour l'entreprise :

- les employeurs ont le choix de la main d'œuvre moins chère
- les cotisations augmentent, il faut indemniser les chômeurs car sinon baisse de la demande : baisse de la consommation : baisse de la production.

3 – Pour le salarié :

- les cotisations des salariés augmentent
- crainte d'être licencié
- multiplication des emplois précaires
- les salaires n'augmentent plus aussi vite qu'avant

4 – Pour l'Etat

- financement de l'ASS (Allocation de Solidarité Spécifique)
- manque à gagner par l'exonération des entreprises
- les plans emplois coûtent cher (stages, formations...)
- développement du travail au noir

5 – Pour la région

- exode
- Sous l'effet de l'augmentation naturelle et de l'exode rural, le pays a connu une
- tendance d'urbanisation considérable contribuant à l'augmentation de la demande d'emplois

Particulièrement en milieu urbain

C- Dimensions du chômage

Le chômage est un phénomène à trois dimensions:

- 1- Une dimension économique: le chômage représente un coût pour la société
- 2- Dimension sociale: le chômage est une forme d'exclusion sociale

Selon Dominique Schnapper, le chômage détruit les 3 aspects fondamentaux de la vie humaine: le temps, l'espace et le caractère social de l'individu.

3- Dimension politique: l'emploi en tant qu'institution contrôle la conduite des individus

Ceci explique la volonté politique pour résorber le chômage.

Chapitre III :

Les Politiques d'emploi

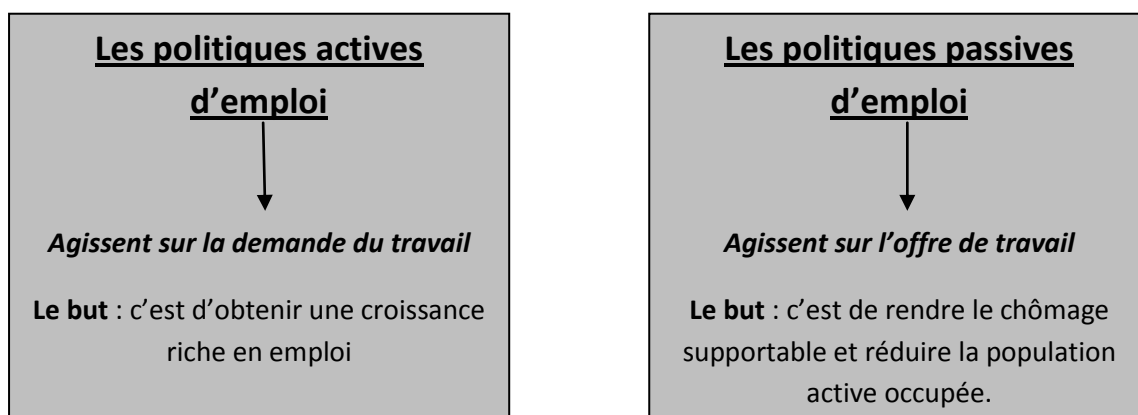
Chapitre III : LES POLITIQUES D'EMPLOI (*lutte contre le chômage*).

Section I : Les politiques d'emploi présentation générale du concept.

Etant donné que les causes du chômage apparaissent multiples sinon indéterminées, les mesures de lutte seront-elles aussi variées. Il ne s'agit pas ici de présenter les politiques économiques globales mais les politiques spécifiques de l'emploi.

De manière traditionnelle, les politiques d'emploi sont définies comme *l'ensemble des mesures mises en œuvre par les administrations publiques dans le but d'accroître l'emploi par le biais de l'augmentation du taux de l'emploi de la population en âge de travailler et de procéder à la réduction du chômage à fin de rechercher le plein-emploi, toute en assurant un suivi des chômeurs dans le cadre du maintien de l'action sociale. Elles visent aussi à permettre aux inactifs et aux chômeurs à prendre ou reprendre un travail et à les inciter, on garantissant un niveau de vie minimum. Et aussi de limiter la durée du chômage de transition.*

On distingue généralement deux grands types de politiques :



1- Les politiques en direction de la demande de travail : (Dites actives)

Les politiques d'emploi actives inspirent ces orientations de trois actions stratégiques à savoir :

1.1- Réduire le coût du travail :

Dans une optique néoclassique, la réduction du chômage passe par la baisse du prix du travail, voire l'abandon du SMIC qui constitue un obstacle au bon fonctionnement du marché de travail. Cela permet de procéder à des embauches puisque le coût du travail devient inférieur à la productivité marginale (Supposée décroissante) atteigne le nouveau coût de travail.

La baisse des salaires conduit à améliorer la compétitivité des entreprises : elles peuvent gagner des parts de marché à l'étranger, augmenter leur production et créer des emplois.

Toutefois, pour que la baisse du coût de travail ne nuise pas à la consommation des ménages, il est possible d'envisager une baisse des cotisations sociales patronales.

Cependant, le niveau des salaires ne constitue pas le seul déterminant de la compétitivité d'une économie nationale. Il faut aussi tenir compte des différences de productivité, de la variation des taux de change, de la compétitivité structurelle (qualité des produits, image de marque, élasticité de la demande extérieure par rapport aux variations des prix, capacité d'adaptation à l'évolution de la demande mondiale).

1.2- Améliorer le fonctionnement du marché du travail :

Un certain nombre d'actions de pouvoirs publics visent à restreindre l'inadéquation entre l'offre et la demande de travail. On pense notamment aux diverses actions de formation professionnelle, aux contrats de qualifications, d'apprentissage, d'adaptation, d'orientation, de retour à l'emploi, d'initiatives emplois, ainsi qu'aux stages de formation pour adultes et pour les jeunes.

L'idée est aussi d'améliorer la flexibilité du travail qu'il s'agisse d'une flexibilité quantitative, qualitative ou salariale.

LES COMPOSANTES DE LA FLEXIBILITE DU TRAVAIL

Flexibilité quantitative

- Adaptation du nombre de salariés aux variations de la demande (Intérim, CDD)
- Adaptation du nombre d'heures de travail aux heures supplémentaires, annualisation du temps de travail).

Flexibilité qualitative

- Mobilité géographique des salariés.
- Mobilité professionnelle, polyvalence du personnel.

Flexibilité salariale

- Variation des salaires en fonction de la performance des salariés.
- Variations des salaires en fonction des performances de l'entreprise.

1.3- Créer des emplois particuliers :

L'état prend en charge, partiellement ou totalement le salaire et les charges sociales dans le cas d'embauches qui concernent des cibles particulières : les jeunes, chômeurs de longues durées, les chômeurs âgés.

Il peut s'agir de la création d'emplois publics, de dispositifs visant à permettre l'insertion des jeunes ou des travailleurs âgés. Cependant, ces aides à l'emploi présentent des effets pervers favoriser l'emploi d'une catégorie d'actifs peut conduire à un effet de substitution au détriment d'autres catégories.

2- Les politiques qui agissent sur l'offre de travail : (Dite passives)

Les politiques d'emploi passives s'appuient dans leurs fondements théoriques sur trois axes principaux à savoir :

2.1- L'indemnisation du chômage :

La demande de travail est considérée comme une donnée. Il s'agit d'accompagner la situation de chômage par un traitement social.

L'indemnisation du chômage a pour but d'éviter les effets récessifs des pertes d'emploi. Sans l'indemnisation, le chômage conduit à une réduction massive de la demande qui est préjudiciable aux débouchés des entreprises, et donc à l'emploi dans ces entreprises.

L'indemnisation repose essentiellement sur une logique d'assurance. Les allocations sont payées grâce aux allocations versées par les actifs occupés. Pour bénéficier d'une indemnisation, il faut avoir cotisé au préalable. Le niveau d'indemnisation doit tenir compte du phénomène « d'aléa moral » qui, en cas d'indemnisation trop importante, pourrait conduire certains chômeurs à ne pas rechercher véritablement un emploi. Selon les théoriciens néoclassiques, plus l'écart entre l'indemnisation et le salaire minimum est faible, plus l'incitation à demeurer au chômage est forte.

2.2- Réduire l'offre de travail :

Il s'agit de réduire la population active par diverses mesures :

- L'abaissement de l'âge de la retraite.
- Le développement des retraites anticipées.
- La limitation de l'immigration.
- L'incitation à quitter le marché de travail (aides familiales etc...).
- Retarder l'arrivée des jeunes sur le marché du travail.

Ces mesures présentent des coûts qui ne sont pas toujours couverts par les avantages qu'elles apportent. Dans le cadre d'un départ en (retraite préretraite), le coût du remplaçant n'est pas toujours inférieur à celui du sortant. Ainsi se trouvent limités les effets bénéfiques d'une diminution de l'âge de la retraite pour l'entreprise :

- Le départ crée un appel d'air qui provoque des promotions en chaîne. Le coût financier de ces progressions hiérarchiques et salariales peut dépasser l'économie apparente.
- Si le partant avait bénéficié de formations et promotions internes, s'il avait un salaire inférieur à celui qu'il faut proposer pour attirer une personne confirmée (théorie des contrats implicites), à compétence comparable mais formations initiales plus élevée, à ce moment certaines entreprises se rendent compte que leur positionnement salarial se situe en dessous des moyennes externes.

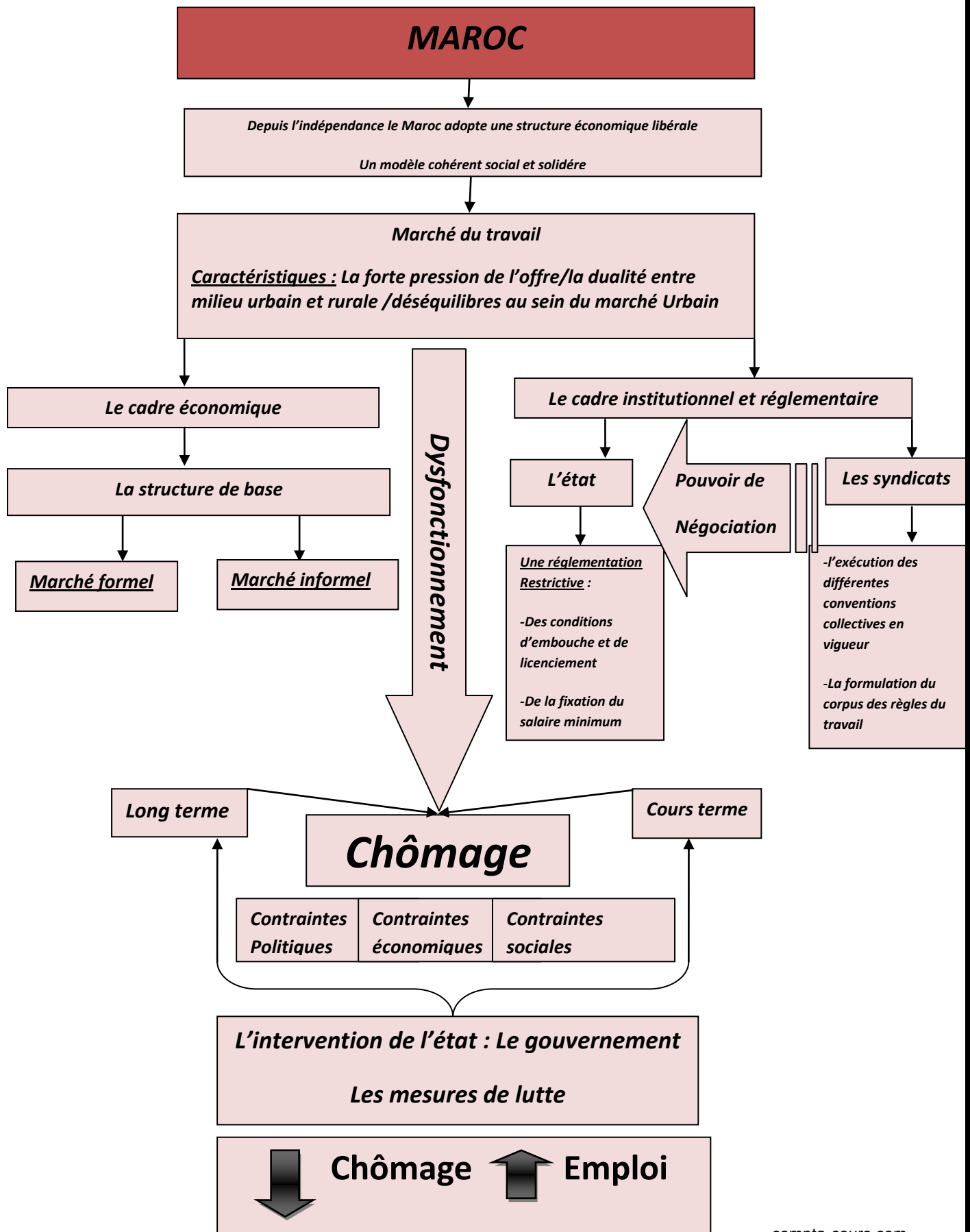
2.3- Le partage du travail :

Si la réduction de la durée du travail ne conduit pas automatiquement à l'embouche de nouveaux salariés dans le cas où elle est compensée par les gains de productivité, elle contribue à l'augmentation et au renforcement de l'intensité de l'effort des travailleurs et en contre partie la diminution des incidents et des défaillances liées au processus de production.

De plus la réduction de la durée du travail suppose que le travail est parfaitement divisible ou la notion de partage s'est instaurée ainsi que le développement de l'idée du travail en équipes alternantes, d'une part pour combler les effets de la dite réduction et principalement les problèmes liés à la perte des marges des entreprises ou de leur compétitivité, et d'autre part sert à assurer une meilleure équivalence lors de la répartition des gains de productivité entre salaires et profits et embauches.

SECTION II : Aperçu sur la situation du marché de travail Marocain.

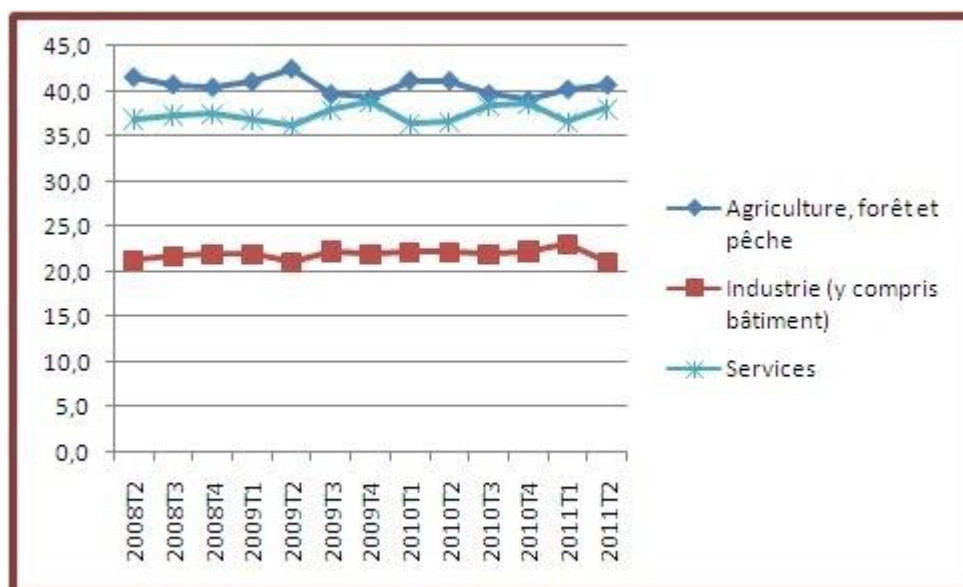
1- Situation du marché de travail actuel :



2- L'évolution du taux d'emploi :

➤ ILLUSTRATIONS GRAPHIQUES

L'évolution du taux d'emploi par branche d'activité de la population active occupée au niveau national : trimestriel



Trimestres	Agriculture, forêt et pêche	Industrie (y compris bâtiment)	Services
2006T1	42,9	20,4	36,6
2006T2	46,1	19,5	34,3
2006T3	42,3	21,0	36,6
2006T4	42,1	20,9	36,9
2007T1	43,6	20,9	35,4
2007T2	43,8	20,6	35,5
2007T3	41,6	21,4	36,8
2007T4	39,5	21,9	38,4
2008T1	41,8	22,0	36,0
2008T2	41,5	21,3	36,9
2008T3	40,7	21,7	37,4
2008T4	40,4	21,9	37,5
2009T1	41,0	21,9	37,0

2009T2	42,5	21,1	36,2
2009T3	39,7	22,3	38,0
2009T4	39,2	21,9	38,8
2010T1	41,2	22,1	36,5
2010T2	41,1	22,1	36,6
2010T3	39,7	21,9	38,3
2010T4	39,0	22,3	38,6
2011T1	40,2	23,1	36,6
2011T2	40,7	21,1	38,1
Source : Enquête nationale sur l'emploi, Haut Commissariat au Plan (Direction de la Statistique).			

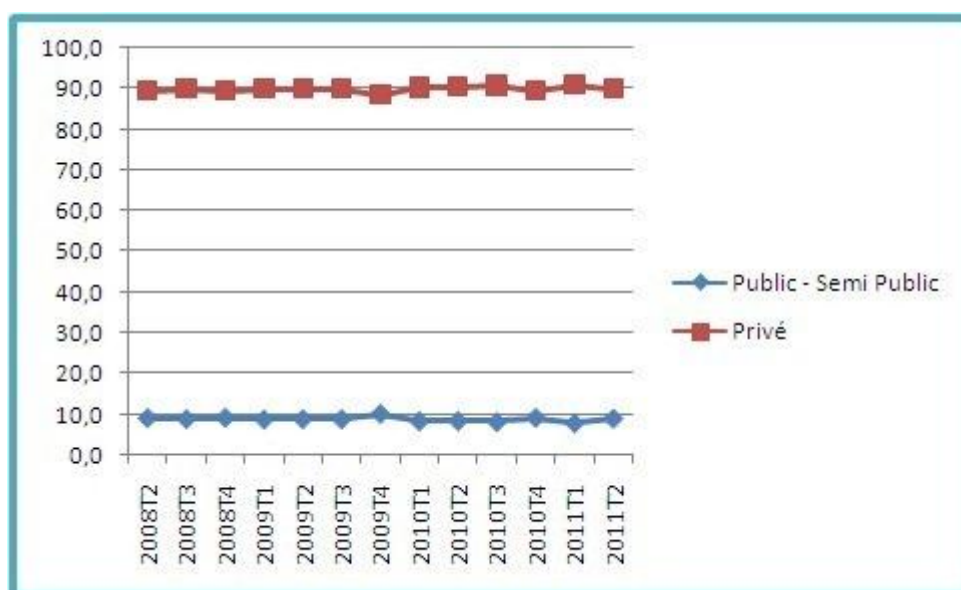
➤ **L'explication :**

La première branche d'activité au Maroc qui constitue un moteur de l'économie nationale c'est « L'agriculture, forêt et pêche ». Grâce aux richesses naturelles dont dispose notre pays, cette branche attire la population active au tant rurale que urbain c'est la principale cause pour laquelle elle marque une variation importante du taux d'activité entre 42,9% en 1T/2006 et 40,7% en 1T/2011. Cette variation peut être influencé par les conséquences de la chasseresse et aussi l'immigration de la population du milieu rurale vers l'urbain.

La deuxième branche qui marque une variation aussi importante c'est la branche des services par un taux de 36,6% en 1T/2006 et 38,1% en 2T/2011, cette évolution est due aux mesures d'encouragement de l'état de genre d'activité et aussi fruit de l'augmentation de l'implantation des sociétés offshores.

La troisième branche qui marque la plus basse variation de taux d'emploi c'est l'industrie elle marque un taux qui varie entre 20,4% en 1T/2006 et 21,1% en 2T/2011. A cause de la concentration de l'état sur l'industrie légère, faible investissement étrangère à cause de l'absence des infrastructures, l'augmentation des frais liés à la production, et aux rigidités administratives.

L'évolution du taux d'emploi par secteur d'activité au niveau National : trimestriel



Trimestres	Public - Semi Public	Privé
2006T1	10,1	88,5
2006T2	9,1	90,0
2006T3	9,3	89,2
2006T4	10,4	88,2
2007T1	8,9	89,3
2007T2	9,0	89,7
2007T3	8,8	89,8
2007T4	9,6	88,9
2008T1	8,5	89,9
2008T2	9,1	89,6
2008T3	8,8	89,8
2008T4	9,1	89,5
2009T1	8,7	89,9
2009T2	8,8	90,1
2009T3	8,8	90,1
2009T4	10,1	88,6

2010T1	8,3	90,2
2010T2	8,3	90,6
2010T3	8,1	90,7
2010T4	9,1	89,5
2011T1	7,8	90,9
2011T2	8,9	90,0
Source : Enquête nationale sur l'emploi, Haut Commissariat au Plan (Direction de la Statistique).		

➤ **L'explication :**

Le secteur d'activité qui marque la variation du taux d'emploi la plus élevée c'est le secteur privé elle marque un taux qui varie entre 88,5% en 1T/2006 et 90,0% en 2T/2011 cela à cause de la mise en œuvre des mesures de l'encouragement de l'investissement productif.

Le secteur d'activité qui marque la plus basse variation de taux c'est les secteurs publics avec un taux de 10,1% en 1T/2006 et 8,9% en 2T/2011. L'état n'embouche que juste pour les métiers liés à la nécessité publique tel que la santé, l'éducation, la justice, et la sûreté.

Section III : L'intervention de l'état par rapport au chômage.

A-Principaux Facteurs explicatifs de l'évolution favorable du marché de l'emploi :

a) **-Amélioration de la réglementation relative à l'investissement et à l'emploi :**

- l'adoption du code de travail
- mise en place et développement des mesures d'encouragement des investissements

b) **-La Croissance économique :**

- Déploiement des grands chantiers dans les domaines de l'infrastructure, du tourisme, de l'habitat, de l'industrie ...
- Stratégie industrielle axée sur le développement de nouveaux métiers mondiaux (Plan Emergence, off-shoring, zones franches, automobiles, aéronautique et électronique...).
- Développement du secteur financier, des services rendus aux entreprises, de la communication et du Consulting

c) **-Développement des mesures de soutien à l'insertion dans la vie active :**

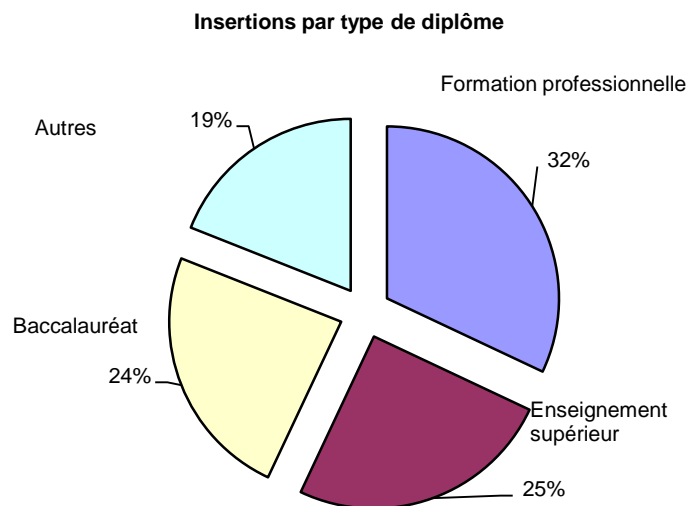
- Initiative Nationale de Développement Humain (30 000 opportunités d'emploi à travers les activités génératrices de revenu)
- Amélioration des réalisations des Mesures Initiatives Emploi
- Dynamise du tissu associatif et développement des activités de l'économie sociale et solidaire : **5750** coopératives avec **334 000** membres.

B-Présentation des programmes de lutte contre le chômage :

a)-Programme IDMAJ :

Objectif : permettre aux diplômés rencontrant d'importantes difficultés pour trouver un emploi, de bénéficier d'une série de prestation spécifique en vue d'améliorer leur employabilité et de s'insérer dans la vie active.

Réalisation : ce programme a bénéficié à 92.273 personnes



b)-Programme TAEHIL :

Objectif : La formation contractualisée pour l'emploi a pour objectif de permettre :

- à l'employeur de réaliser des recrutements pour lesquels il a des difficultés à trouver

Les candidats ayant les compétences requises.

- au chercheur d'emploi d'améliorer son employabilité à travers l'acquisition des

Compétences nécessaires en vue d'occuper un emploi identifié.

- à l'opérateur de formation de bien connaître les besoins du marché de l'emploi en vue

De mieux adapter les programmes et la pédagogie.

Réalisation :

Identification de 23.000 opportunités de formation en vue d'un emploi, dont :

- Formation à la carte pour des emplois identifiés : 8300 bénéficiaires
- Formations qualifiantes pour des besoins potentiels : 14.500 bénéficiaires.

c)- Programme MOUKAWALATI :

➤ **Objectif général du programme :**

- Lutter contre le chômage moyennant l'encouragement à la création des TPE
- Génératrices de richesse et d'emploi.

➤ **Objectifs spécifiques du programme :**

- Le programme MOUKAWALATI a pour objectifs.
- La création effective d'entreprises viables.
- La Pérennisation des entreprises créées.

Réalisation :

La réalisation de 1044 projets en fin mai 2008.

e)- Emplois attendus des grands projets de l'état :

1-Programme EMERGENCE:

Le but: Restructurer l'économie marocaine, la rendre plus compétitive et de l'Offshoring qui servira de grands espaces géographiques et économiques pour la promotion et l'investissement étranger de notre pays.

- Le Programme Emergence est fondé sur 2 principaux piliers:
 - L'accélération de la modernisation compétitive du tissu industriel existant
 - La promotion de nouveaux métiers, en l'occurrence l'Offshoring, l'électronique de spécialité, l'aéronautique, l'industrie automobile, le textile et le cuir, l'artisanat, l'agro-alimentaire et les produits de la mer.

Réalisations:

- ❖ Créations de 264000 emplois dans les secteurs porteurs à l'horizon 2015 :
 - Offshoring : 100.000 emplois
 - Automobile : 70.000 emplois

- Electronique : 10.000 emplois
- Aéronautique : 11.000 emplois
- Textile : 32.000 emplois
- Agroalimentaire : 6.000 emplois
- Transformation des produits de la mer : 35.000 emplois.

2-Plan AZUR :

Le but:

- ✓ Renforcement des destinations touristiques existantes.
- ✓ Création de la station balnéaire de nouvelles générations:
 - 6 stations balnéaires.
 - Création de 71.000 lits hôteliers.
 - Investissement de 5 milliards d'euro.

Ce plan prévoit la création de 600.000 emplois dont 80.000 emplois

Directs dans les 6.

3-PLAN VERT :

Plan qui se décline en programmes pragmatiques et ambitieux, soutient l'objectif d'un développement rapide et significatif de l'agriculture marocaine.

Ce plan s'articule autour de six idées:

- ❖ L'agriculture principale motrice de croissance de l'économie nationale.
- ❖ le plan prévoit une stratégie adaptée à chaque type d'acteurs.
- ❖ La faiblesse du tissu des acteurs autour du modèle d'organisation innovants.
- ❖ l'investissement privé devient nécessaire
- ❖ mise en œuvre de 1500 projets.
- ❖ Aucune filière de production n'est condamnée au Maroc.

Conclusion

Réduire le chômage et améliorer le taux de croissance économiques sont des défis fondamentaux pour le Maroc d'aujourd'hui, sert que la réalisation de ces deux objectifs parait difficiles grâce aux contraintes socio-économique liées au marché a l'échelle national et international , que le gouvernement doit faire face par le traçage des politiques d'emploi capable de répondre aux exigences du marché de travail, et de contribuer à l'amélioration de la politique économique globale du pays.