

Marché du Travail au Maghreb

Structures, Institutions et Politiques

Rabat, 28 et 29 Janvier 2010

Synthèse

Séance d'ouverture

Président : Lahcen Achy

- Mot de Bienvenue par **Tarik Malki**, du Cercle des Jeunes Economistes
- Allocution de **Jamal Rhmani**, Ministre marocain de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
- Introduction de l'atelier par **Lahcen Achy**, du Centre Carnegie pour le Moyen-Orient.

Mot de Bienvenue par Tarik Malki

« Tout d'abord, je voudrais, au nom du Cercle des Jeunes Economistes, remercier M. Jamal Rhmani, Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, d'avoir bien voulu assurer personnellement l'ouverture des travaux du séminaire portant sur la thématique « Marché du travail au Maghreb: Structures, Institutions et Politiques ». Vous avez, M. le Ministre, tenu à être présent parmi nous ce matin, et ce, malgré un emploi du temps que nous savons charger.

Cela témoigne d'une part, de l'importance que vous accordez en tant que responsable politique au dossier de l'emploi dont vous assumez la responsabilité ; d'autre part de l'importance que vous accordez à la recherche scientifique et à son développement dans notre pays et au Maghreb.

Je voudrais également remercier M.Achy, de Carnegie Middle East Center, qui a fait preuve de professionnalisme, de persévérance et de volonté dans l'organisation de ce séminaire. Pour avoir une petite expérience dans ce domaine, je mesure combien l'organisation d'un évènement de cette ampleur n'est jamais chose aisée, et je tiens à ce titre à féliciter M.Achy dont les efforts incessants ont permis à ce séminaire de voir le jour.

Je voudrais enfin remercier le Centre de Recherches pour le Développement International qui nous a soutenus sur le plan financier, l'ensemble des panélistes qui ont répondu présents, spécialement ceux qui nous sont venus d'Algérie et de Tunisie, les membres de la CGEM, les syndicats marocains et maghrébins, ainsi que l'ensemble des universitaires et des participants à ce séminaire.

Permettez-moi aussi de m'arrêter un instant sur le Cercle des Jeunes Economistes et d'expliquer brièvement sa mission et ses objectifs, afin de mieux situer sa contribution à l'organisation de ce séminaire.

Le Cercle a été créé en mars 2008 à l'initiative d'un certain nombre de jeunes cadres des secteurs public et privé, et d'universitaires. Notre initiative part d'un constat simple, à savoir l'insuffisance de cadres et d'espaces de réflexion favorisant l'échange et l'émulation d'idées chez les jeunes intellectuels animés par la notion d'intérêt général. Ce constat se traduit, et cela depuis une vingtaine d'années, par un ralentissement en termes de renouvellement de la pensée économique au Maroc. En effet, l'université jadis perçue comme un laboratoire producteur d'idées novatrices, ne joue plus son rôle tant au niveau du renouvellement des élites que celui de la pensée ; l'enseignement et la recherche socio-économique, en général, se contentant bien souvent de jouer le rôle de conservatoire de théories économiques n'évoluant plus avec leur temps, opérant en vase clos et déconnecté de la réalité économique et sociale du pays qui est en pleine mutation. Le Cercle se propose, modestement, de contribuer à pallier à cette déficience dans la mesure où il se conçoit comme un espace d'échanges et de débats interactifs permettant à des jeunes chercheurs, ayant un intérêt commun

pour la chose économique, de participer au développement de la recherche en sciences économiques et sociales.

Aussi, le Cercle se fixe trois objectifs majeurs, qui sont autant de missions :

- Le premier est de contribuer à la démocratisation du débat public sur l'économie, dans notre pays. En effet, la période que nous vivons se caractérise par l'absence quasi-totale de débat concernant les grands choix et orientations économiques qui engagent le pays sur les 20 ou 30 prochaines années. Aujourd'hui, ce débat donne l'impression d'être bloqué et largement monopolisé par les techniciens de la décision politique et un cercle restreint de spécialistes qui les entourent. De leurs côtés, les acteurs sociaux ne disposent que de faibles moyens d'expertises autonomes. Enfin, les structures censées abriter des lieux d'échange et de concertation ne jouent plus leur rôle de manière efficace. Dans ce contexte, le CJE - dont la vocation n'est pas de se substituer aux structures institutionnelles déjà existantes -, se propose d'apporter sa contribution au débat en donnant la possibilité à un certain nombre de jeunes chercheurs de faire connaître leurs travaux, de faire valoir leurs points de vue scientifiques relatifs aux choix de politiques économiques en cours ou à venir, de mettre à jour les enjeux du moment, d'ouvrir et de proposer de nouvelles pistes de réflexion par rapport à un certain nombre de problématiques complexes qui ne doivent être l'apanage de quiconque. Bref, le CJE refuse la « pensée » unique comme mode de pensée et le « fait accompli » comme mode opératoire.

- Le second objectif est de contribuer, à travers nos activités, à faire émerger une nouvelle élite de la pensée économique au Maroc. Un pays a autant besoin d'ingénieurs que d'économistes ou encore de managers. Le tout est de trouver un certain équilibre entre ces métiers, qui soit acceptable par tous. Nous en sommes convaincus : les talents sont là, disséminés un peu partout à l'université et en dehors. Et nous voulons fédérer ces talents en constituant à terme une pépinière de jeunes intellectuels incarnant une nouvelle génération, partageant des valeurs et des principes communs et à même d'influer à terme sur les choix des décideurs publics. A ce titre, notre ambition, et c'est peut-être là le principal point de

rupture avec les associations similaires, est d'une part de devenir un laboratoire permanent et producteur d'idées novatrices, mais surtout, de jouer le rôle de force de proposition auprès des cercles de décision.

- Enfin, notre dernière mission est de devenir un cadre de débat et de réflexion qui soit Autonome et Exigeant. Nous insistons en effet sur ces deux points car c'est à partir de ces deux valeurs que nous pourrions construire notre crédibilité, gage de notre pérennité. Pourquoi l'autonomie ? Car la qualité des débats exige que le Cercle ne soit la propriété d'aucune chapelle. Le Cercle doit être le produit de son temps et l'époque n'est plus aux querelles idéologiques et aux affrontements de clans restreints à des visions totalisantes. Le Cercle appartient à tous ses membres, quels qu'ils soient, jeunes et moins jeunes, pour peu qu'ils partagent des idéaux communs, une vision et une orientation communes ; et une certaine idée du Maroc, de la chose publique et du Maghreb, qui soit basée sur le progrès, l'équité, la redistribution, la solidarité et la justice sociale. Ceci, sans oublier l'exigence également, dans la mesure où la qualité des débats et des idées qui en découlent, nécessite que l'on soit attentif aussi bien aux faits qu'à la rigueur scientifique des analyses. C'est ce qui fera notre différence.

De par ses réflexions, ses prises de position, et ses travaux en général, notre Cercle a vocation, à travers les différents objectifs mentionnés précédemment, à contribuer de manière continue et permanente, à l'élaboration d'une stratégie économique globale qui soit audacieuse et volontariste, dans un cadre maghrébin et euro-méditerranéen. Et cela, en tenant compte de la réalité sociologique du pays et des préoccupations de toutes les catégories de population.

En gros, ce modèle de croissance est structuré autour des axes suivants :

- **le développement de l'offre** à travers l'amélioration de la compétitivité de l'économie marocaine et de la productivité des entreprises et la diversification productive de l'offre vers des secteurs à forte teneur en valeur ajoutée ;

- **la relance de la demande** à travers la définition d'une politique active de l'emploi, la définition d'une politique de revenus et de soutien du pouvoir d'achat et l'investissement dans le développement d'un système éducatif de qualité ;

- **le développement régional** à travers la mise en place de pôles de compétitivité régionaux et la promotion d'une nouvelle politique d'aménagement de l'espace ;
- **le renforcement du rôle de l'Etat**, sans lequel il ne peut y avoir de développement juste, harmonieux et équilibré, dans son double rôle de stratège et de régulateur ;
- enfin, **l'intégration économique régionale**, dans une perspective maghrébine. En effet, nous considérons qu'aucune stratégie de développement national n'est viable si elle ne prend pas en considération la dimension régionale.

Le thème du présent séminaire, à savoir la dynamique du marché du travail au Maghreb, nous interpelle tout particulièrement au niveau du CJE. Il fait également l'objet d'un intérêt particulier de la part des pouvoirs publics, dans ce contexte marqué par une crise sans précédent, aussi bien dans les pays développés que dans les autres : la situation sur le marché du travail s'est en effet significativement détériorée sous l'effet de cette crise. Elle revêt différentes formes : hausse du chômage, développement de la précarité, prolongement de la durée du chômage, développement de l'emploi informel, etc. L'analyse du marché du travail dans les pays du Maghreb montre une singularité liée au fait que le chômage dans ces pays revêt une dimension plus structurelle que conjoncturelle. Cela est dû à un certain nombre de facteurs liés aux structures même des économies qui ne génèrent pas suffisamment de « surplus », qui ne sont pas suffisamment compétitives, ni diversifiées afin d'être à même d'absorber des politiques publiques en la matière ; aux systèmes éducatifs qui ne répondent pas suffisamment aux besoins du secteur privé, et aux distorsions des politiques économiques.

Nous considérons qu'il existe deux niveaux de réponse afin de juguler le chômage dans les pays du Maghreb :

- Tout d'abord, sur le plan local, les systèmes de production des pays doivent être réorientés vers une « montée en gamme » de la production et diversifiés, afin de permettre l'immunisation des économies contre des chocs externes et la création

d'emplois qualifiants dans des secteurs porteurs à forte valeur ajoutée pour l'économie. La condition à cela est le développement de la recherche scientifique, à l'instar de ce qu'ont accompli les pays d'Asie depuis les années 1970, et surtout, la refonte du système éducatif qui doit s'adapter en permanence afin d'être en phase avec les attentes et les besoins du marché du travail. Le Maroc tente d'explorer cette voie, avec la mise en place de la nouvelle stratégie industrielle axée sur le développement des « nouveaux métiers du Maroc », et la réforme en cours du système d'éducation-formation.

- Le second élément de réponse se trouve dans l'intégration régionale à travers le développement de projets conjoints et intégrés de grande envergure, pouvant déboucher, à terme, sur l'union économique. Nous pensons bien évidemment au Maghreb, en panne depuis plusieurs années, et dont le coût de sa « non-existence » équivaut à 2 à 3 points de croissance du PIB par an. On peut imaginer le manque à gagner pour nos économies en termes de créations d'emplois. La création d'un vaste marché unique regroupant les cinq pays - à l'instar de ce qu'a fait l'Europe depuis les années 1950 -, sera de nature à libérer les économies et à permettre les conditions de la croissance.

Cette rencontre, sera, j'en suis certain, l'occasion pour les différents partenaires sociaux d'échanger leurs points de vue et leurs expériences sur des questions cruciales en rapport avec l'activité, le chômage et les politiques de l'emploi et de la redistribution dans les pays du Maghreb ; et de débattre des pistes et options à explorer afin de lutter efficacement et de venir à bout du phénomène de chômage qui menace la cohésion de nos sociétés.

En conclusion, ce séminaire est une opportunité pour discuter de toutes les questions qui concernent le Maghreb social dont nous connaissons tous la grande fragilité. »

Allocution de Monsieur Jamal Rhmani

« Monsieur le Président

Honorables Professeurs, Chercheurs et Experts,

Mesdames et Messieurs les Représentants des Employeurs et des Syndicats,

Mesdames et Messieurs,

Le Cercle des Jeunes Economistes et Carnegie Middle East Center ont bien voulu nous convier à ce séminaire sur le Marché du travail : « Structures, Institutions et Politiques ». Je voudrais les en remercier et les féliciter pour le choix des thèmes qui seront débattus tout au long de ces deux journées de réflexion.

Ce choix est d'autant plus pertinent qu'il intervient dans un contexte où la crise économique et ses effets, notamment sur le marché du travail, continuent d'interpeler tous les acteurs. A ce titre, il serait opportun de citer le chiffre du taux de chômage mondial qui a été en augmentation selon le dernier rapport du Bureau International de Travail (B.I.T) en 2009, atteignant ainsi **6,6%**, soit un nombre record de 212 millions de personnes, sans mentionner toutefois, les grandes disparités régionales en la matière. Mes remerciements s'adressent aussi à tous les participants qui se sont déplacés massivement pour contribuer à l'enrichissement des débats.

Il va sans dire, Mesdames et Messieurs, qu'une rencontre comme celle-ci suscite plusieurs intérêts dont celui de mener une réflexion commune sur des questions qui portent notre région vers l'avenir. La question de l'emploi en est une, et non des moindres.

Je suis convaincu que c'est en ayant à l'esprit cet intérêt que vous avez tous pris la décision de participer à cet important atelier de réflexion qui coïncide ici, cette

semaine au Maroc, avec la tenue de multiples réunions d'instances chargées de la promotion de l'emploi, de la régulation du marché du travail et de l'évaluation de ce marché.

- La première, tenue le mardi 26 Janvier 2010, a été relative au **Conseil Supérieur de la Promotion de l'Emploi** où siègent, à côté du gouvernement, les représentants de nos partenaires économiques et sociaux. Ce conseil était une occasion pour dresser le bilan 2009 du Marché de l'Emploi au Maroc.

- La seconde aura lieu demain le vendredi 29 Janvier 2010 et réunira le **Conseil d'Administration de l'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et de la Compétence (ANAPEC)**, pour faire le bilan des initiatives de l'emploi et les perspectives de 2010.

Mesdames et Messieurs,

La dynamique du marché de l'emploi reflète l'importance qu'aborde le thème choisi pour votre séminaire, vu les défis majeurs que nous avons le devoir de relever d'une part - avec la création de plus en plus d'emplois, tout en veillant à assurer un travail décent -, en remédiant d'autre part à la problématique de l'inadéquation entre notre système de formation et le marché de l'emploi en pleine mutation.

Pour cela, nous sommes convaincus qu'une veille permanente du marché du travail reste une condition préalable en matière de prise en charge des politiques de l'emploi et de régulation de l'offre et de la demande de travail. Aussi, il serait profitable pour les participants de se pencher sur nos expériences respectives et celles des pays développés, dans les domaines de l'analyse du marché de travail et de l'évaluation de l'impact des différentes mesures de promotion de l'emploi et de réglementation du travail, sur l'emploi et le chômage.

Vous conviendrez avec moi, sans doute, que les questions liées à la politique de l'emploi et au marché du travail sont au fondement de la régulation économique et sociale de notre grand Maghreb.

On peut imaginer toutes les incertitudes et tous les risques sur ces systèmes si ces questions sont appréhendées dans le cadre d'une approche scientifique, certes, mais intégrant aussi l'analyse des parties prenantes des politiques de l'emploi et du marché du travail.

L'association des partenaires économiques et sociaux à cette réflexion est aussi importante ; je salue particulièrement leur présence qui ne manquera pas de favoriser cette approche globale.

Je disais que les questions du marché du travail doivent être au cœur des questions qui nous portent vers l'avenir car, le Grand Maghreb arabe dois-je le souligner, est aux prises avec un énorme défi de création d'emplois, de protection sociale, de luttés contre la précarité et l'informalité.

Selon certaines estimations, compte tenu de la croissance de leur population active, les pays du Maghreb doivent créer près de 8 millions d'emplois de plus entre 2010 et 2020 pour les nouveaux arrivants sur le marché du travail. Selon les mêmes estimations, vu le niveau de chômage, la création d'un total de 11 millions d'emplois pour la même période serait nécessaire pour assurer à la fois l'emploi des chômeurs et celui des nouveaux venus sur le marché.

En matière de protection sociale, bien qu'à des niveaux différents, les pays du Maghreb doivent doubler d'efforts pour élargir, dans une perspective d'universalité, tant les champs personnels que matériels de la couverture sociale. Les précarités qui résultent des déficits enregistrés dans ce domaine risquent d'être, sinon fâcheux, du moins gênants pour le marché du travail maghrébin et pour les systèmes de cohésion sociale. Il serait judicieux de relever, par ailleurs, que devant les mutations que connaît le marché du travail, il est urgent de soumettre à l'analyse critique tous les modes d'accès à la protection sociale dans les pays du Maghreb. L'objectif étant d'encadrer le système de protection sociale maghrébin afin d'en faire un véritable enjeu de la politique de développement économique et social dans notre région. Dans ce contexte de mondialisation, les économistes du travail insistent sur le rôle important joué par la qualité des institutions du marché du travail dans la croissance économique, notamment à travers le climat des affaires, l'ajustement des services du travail aux chocs

exogènes. Nous sommes conscients qu'un marché du travail flexible renforcerait la capacité d'adaptation des entreprises et des autorités publiques pour faire face à ces chocs.

A cet égard, il est important de signaler que la réglementation du monde du travail doit prendre en compte, de manière équilibrée, les intérêts des travailleurs et des employeurs.

Ce sont là des défis qu'il conviendrait de relever. Des efforts importants sont menés dans chacun des pays du Maghreb ; des similarités d'approches et d'initiatives existent, mais des différences aussi. Il y a lieu d'interroger ces initiatives dans l'objectif de capitaliser les meilleures et de réajuster les moins efficaces.

Au-delà d'un simple échange, toujours utile et bienvenu, sur ces questions, nous exprimons l'espoir que cet atelier puisse aller au bout de ses potentialités, compte tenu du niveau du panel de chercheurs et d'experts qu'il réunit, pour proposer des pistes d'action aux décideurs maghrébins.

Je me permets d'annoncer d'ores et déjà, que j'accueillerai favorablement et avec bienveillance toutes propositions qui nous aideront à relever ces défis.

Nous sommes, en fait, en quête d'une approche intégrée qui nous permettra de concevoir des politiques du marché de travail favorisant trois objectifs :

- Une création soutenue des postes d'emploi ;
- Une capacité de l'entreprise à s'adapter aux changements économiques et à rester compétitive ;
- Un droit au travail décent garanti à tous les travailleurs.

Ce dernier objectif auquel j'attache, de notre point de vue, une importance particulière, relève d'une telle approche qui passe d'abord par une politique de dialogue social efficace et inclusif.

L'expérience a, en effet, démontré que le dialogue est essentiel pour assurer une réponse efficace et durable aux grands défis que peut rencontrer un pays.

Dans le cadre de notre politique de dialogue social au Royaume du Maroc, nous avons entamé la mise en œuvre d'au moins quatre grandes réformes. Elles

concernent : Le code du travail ; l'Assurance Maladie Obligatoire (AMO) ; les programmes de promotion de l'emploi, (IDMAJ, TAAHIL, MOKAWALATI) - en sus de la réforme du régime de sécurité sociale - ; ainsi que la mise en place d'un dispositif adapté qui a pour objectif d'affronter les retombées de la crise financière mondiale, en vue de préserver l'emploi et de garantir la compétitivité des entreprises. Nous continuerons d'en faire un mécanisme clé pour faire aboutir à d'autres projets aussi importants, dont : l'instauration d'une indemnité pour perte d'emploi, la réforme des régimes de retraite et la promotion des principes du travail décent.

Mais, il est aussi important de souligner que la coopération maghrébine est incontournable pour relever ces défis, et j'en profite pour réitérer l'appel du Royaume du Maroc à l'accélération du processus d'intégration des pays du Maghreb et à la levée de tout obstacle que je me permets de qualifier d'artificiel susceptible de retarder encore cette intégration. Ce n'est pas là un vœu pieux, c'est une nécessité de plus en plus urgente car il y va du devenir de notre région dans le concert des Nations.

Mesdames et Messieurs,

Je ne saurais terminer ce mot, très bref, sans vous inviter à accorder un intérêt particulier au questionnement des politiques macro-économiques et des politiques actives du marché du travail dans les pays du Maghreb. Il serait, en effet, très utile d'avoir un regard critique sur ces politiques de manière à être en mesure de renforcer leurs impacts sur le fonctionnement du marché du travail dans notre région.

Je ne doute pas également que vous saurez accorder toute l'importance requise à la question de la gouvernance du marché du travail dans l'espace maghrébin. Les expériences que chacun de nos pays ont su développer méritent d'être analysées en profondeur pour qu'elles puissent s'enrichir les unes des autres. Cet examen devrait notamment permettre de mettre le doigt sur les dysfonctionnements et les distorsions qui sont de nature à entraver le fonctionnement, optimal et virtuel, du marché.

Mesdames et Messieurs,

C'est avec beaucoup d'intérêt que j'attendrai vos conclusions, qui contribueraient, indéniablement, à construire les fondements d'une charte sociale maghrébine de promotion de l'emploi décent que j'appelle de tous mes vœux. Je vous remercie pour votre attention et souhaite un plein succès aux travaux de votre atelier, le nôtre en fait.»

Introduction de l'atelier par Dr. Lahcen Achy

« Je voudrais en premier lieu remercier Monsieur le Ministre pour sa présence parmi nous aujourd'hui.

Mes remerciements également au bureau du Cercle des Jeunes Economistes pour sa contribution à l'organisation de cet événement ; aux intervenants, aussi bien ceux venus d'Algérie et de Tunisie que ceux du Maroc.

Mes remerciements, enfin, au Centre de Recherches et de Développement International (CRDI Canada) pour son généreux appui financier à l'organisation de cette rencontre. Il s'agit pour nous d'un partenaire stratégique et non juste d'un bailleur de fonds.

Cette rencontre de deux jours à Rabat, sur le thème « **Marché du travail dans les pays du Maghreb : Structures, Institutions et Politiques** », s'inscrit dans le cadre de mon programme de recherche en tant que chercheur résident du Centre Carnegie pour le Moyen-Orient. Dans le dossier qui vous a été distribué, vous trouverez une brochure sur le centre et ses activités. Le Centre Carnegie du Moyen-Orient est un think tank régional créé en 2006 et basé à Beyrouth. Ce centre s'intéresse aux questions d'analyse stratégique et économique des pays de la région du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord. Il produit des documents de recherche et de politique (*Policy briefs*) destinés aux décideurs politiques et économiques aussi bien dans, que hors, de notre région. Dans le dernier classement des meilleurs think tanks qui a été publié il y a quelques jours, le Centre Carnegie pour le Moyen-Orient a été classé en première position sur 273 think tanks aujourd'hui en activité dans la région.

L'objectif de cette rencontre initiée par le Centre Carnegie pour le Moyen-Orient est de susciter le débat et l'échange entre les différents partenaires sociaux sur des questions centrales en rapport avec l'activité, le chômage et les politiques de l'emploi et de la redistribution dans les pays du Maghreb. Le but est de mettre en exergue les similarités et les différences et de proposer des options aux décideurs en s'appuyant sur les réalités des pays du Maghreb mais en bénéficiant également des expériences internationales dans ce domaine.

Le premier thème de l'atelier, les « **Grandes tendances de l'activité, de l'emploi et du chômage dans les pays du Maghreb** » est un examen de l'évolution, à la fois de la démographie tout court, et de la démographie du marché du travail, donc du rythme des nouveaux arrivants sur le marché du travail.

Le deuxième thème portant sur « **la qualité des emplois : précarité et informalité** » pose la problématique de la qualité de l'emploi. Pendant longtemps, les objectifs des politiques de l'emploi étaient essentiellement des objectifs quantitatifs caractérisés par la volonté de créer beaucoup d'emplois. Cependant, aujourd'hui, la question n'est pas uniquement la quantité des emplois mais leur qualité, d'où la question primordiale du travail décent.

La troisième thématique porte sur « **l'évaluation des politiques de l'emploi** ». Les trois pays investissent des budgets relativement importants dans les politiques de l'emploi. Il y a différentes expériences qu'il serait intéressant d'examiner pour voir dans quelle mesure on peut améliorer le rendement de ces politiques de l'emploi.

La quatrième et dernière thématique porte sur « **les négociations sociales, la flexibilité et la rigidité du marché du travail** ». Dans la relation de travail, il y a souvent cette tension entre l'impératif économique, celui de la compétitivité des entreprises, et l'impératif social qui est également très important et qui nécessite que le facteur travail soit rémunéré à sa juste valeur. Il faut alors trouver un juste milieu entre les deux impératifs. Il ne s'agit pas d'avoir une

flexibilité au détriment des employés et il ne s'agit pas non plus d'avoir une très forte rigidité, qui est parfois visible uniquement au niveau de la réglementation sans pour autant être traduite réellement sur le terrain. Ceci nécessite la mise en place d'un compromis soutenable pour les deux parties de la relation de travail.

Thème 1 : Grandes Tendances de l'Activité, Emploi et Chômage dans les pays du Maghreb

Président : Habib El Malki, Président du Centre Marocain de Conjoncture

Intervenants

Mongi Ben Chaaban¹, Professeur à l'Université de Tunis

Rafik Bouklia-Hassane, Professeur à l'Université d'Oran

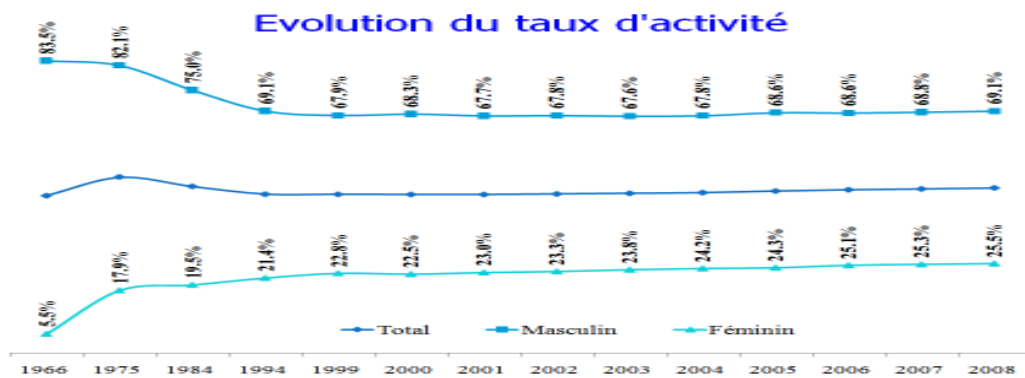
Mohammed Bensaïd, Professeur à l'Université Mohamed V-Agdal, Rabat

Débat de la salle

Monji Ben Chaaban

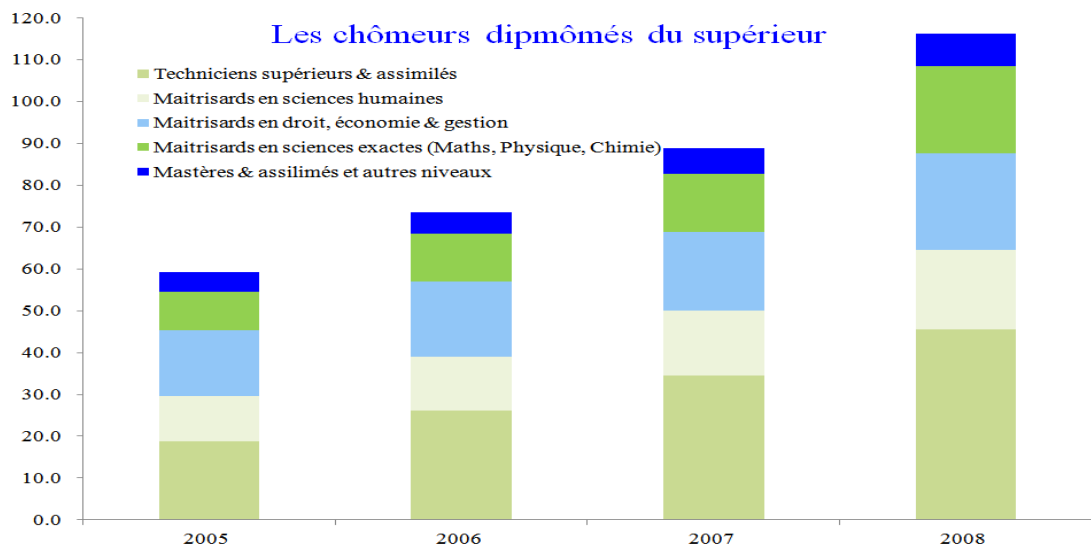
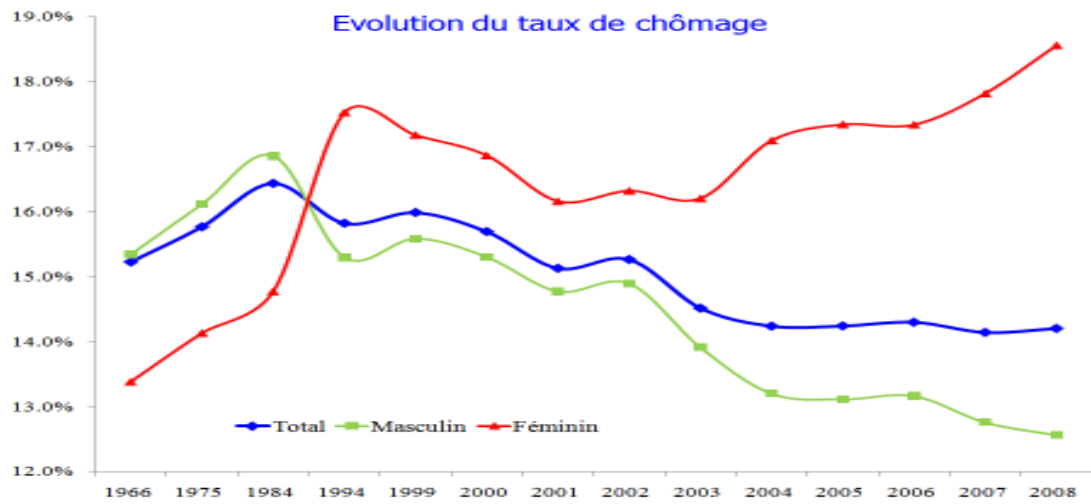
Le marché du travail en Tunisie a été marqué, dans les dernières années, par une transformation de structure qui est essentiellement due aux évolutions démographiques et culturelles. Le marché fait preuve d'une baisse importante du taux d'accroissement naturel suite au programme du planning familial, ainsi que d'une forte augmentation du taux d'activité des femmes aux dépens du taux d'activité masculin. Dans ce sens, il est prévu qu'une émergence féminine, encore plus importante, aura lieu, du fait que les universités forment majoritairement des filles (60% des étudiants sont du sexe féminin) et que les caisses de retraites risquent de se trouver déficitaires vue l'augmentation de l'espérance de vie ainsi que la différence, négative, entre les entrées et les sorties du marché de l'emploi.

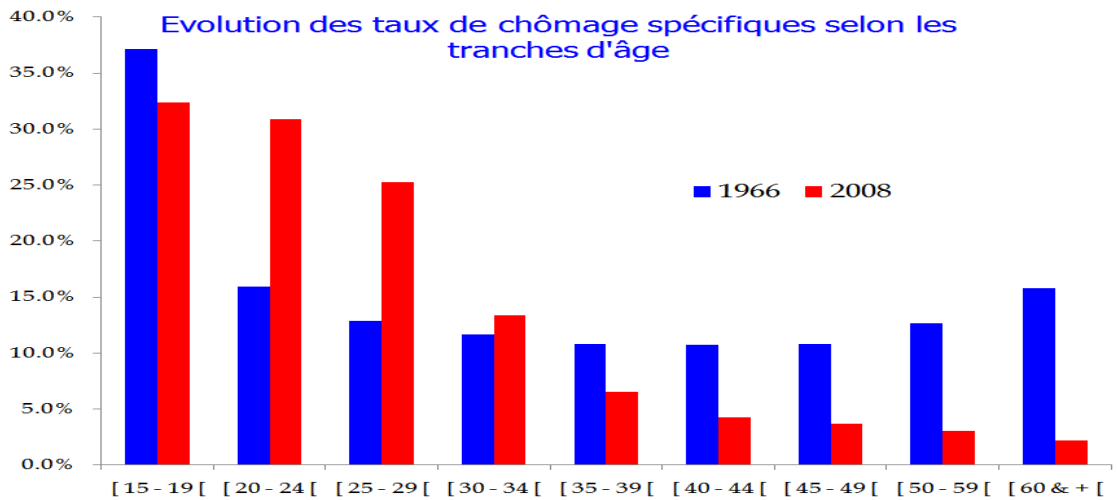
¹ Communication présentée par Miloudi El Ghobentini



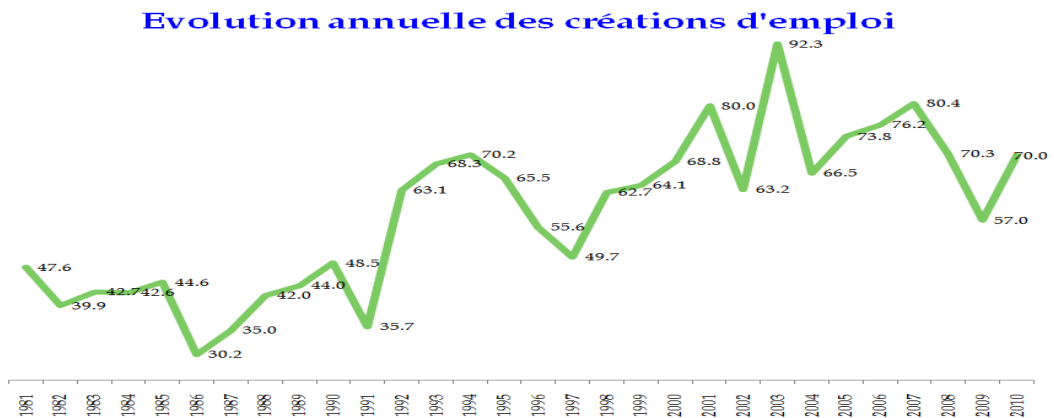
L'analyse du taux d'emploi, montre, d'une part, que ce taux augmente en moyenne de 2% par an, tout en notant des fluctuations importantes d'une année à l'autre. On constate, de même, une diminution des emplois pour la tranche d'âges supérieure à 60 ans, et à partir de 1991, l'accroissement des emplois devenait supérieur à celui de la population. D'autre part, le PIB par personne et le PIB par emploi ont connu des augmentations très significatives.

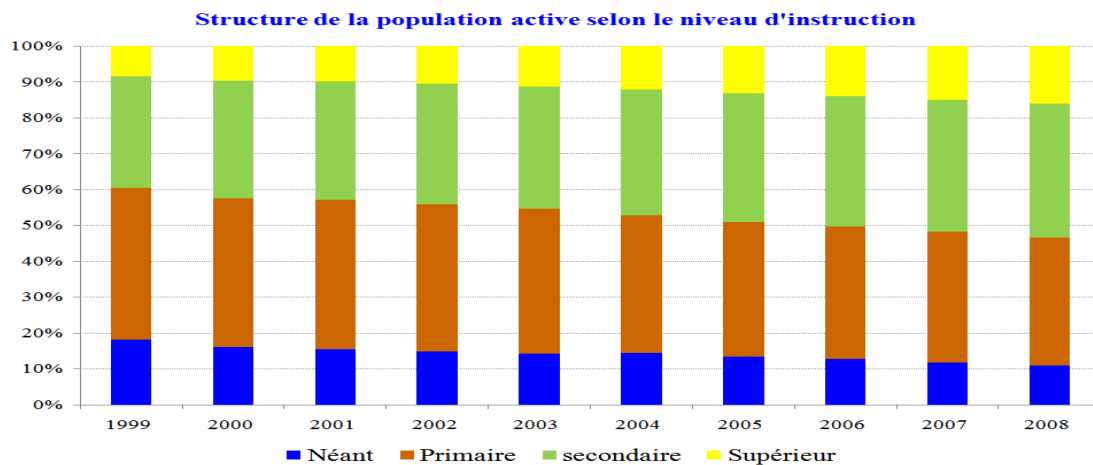
L'analyse du taux de chômage, qui enregistre une légère baisse entre 2002 et 2008, passant de 15% à 14%, montre l'existence de remarquables disparités catégorielles qui défavorisent les femmes et les jeunes diplômés (qui sont majoritairement de sexe féminin). Cela pose à la fois des problèmes d'insertion des nouveaux arrivés, étant donné que 40% des chômeurs sont ceux qui sont à la recherche de leur premier emploi, ainsi que des problèmes concernant les inégalités par genre. Le chômage des jeunes diplômés évoque également des questionnements sur l'orientation des étudiants pendant leur parcours scolaire du fait que certaines branches sont plus concernées par le chômage que d'autres. En effet, les diplômés du supérieur représentent plus d'un quart des chômeurs (19 à 20%) et ce sont les femmes instruites qui sont le plus touchées par le chômage (parmi les chômeurs des diplômés du supérieur, on a 28% de femmes contre 13% d'hommes).





Le marché de l'emploi est caractérisé par un rythme de création d'emplois de plus en plus intense, une tertiarisation de l'économie avec la création de la plus grande partie des emplois par le secteur des services, une génération de nouveaux postes nécessitant des niveaux d'éducation élevés et une satisfaction de plus de 90% de la demande additionnelle d'emplois.





Les prévisions sur les 20 années à venir montrent une persistance de la pression sur le marché du travail jusqu'en 2016, une émergence de plus en plus forte de la femme, une population active de plus en plus relativement vieillissante (dominance de la tranche 30 à 49 ans) et une baisse de 1 point et demi du taux de chômage à l'horizon 2014.

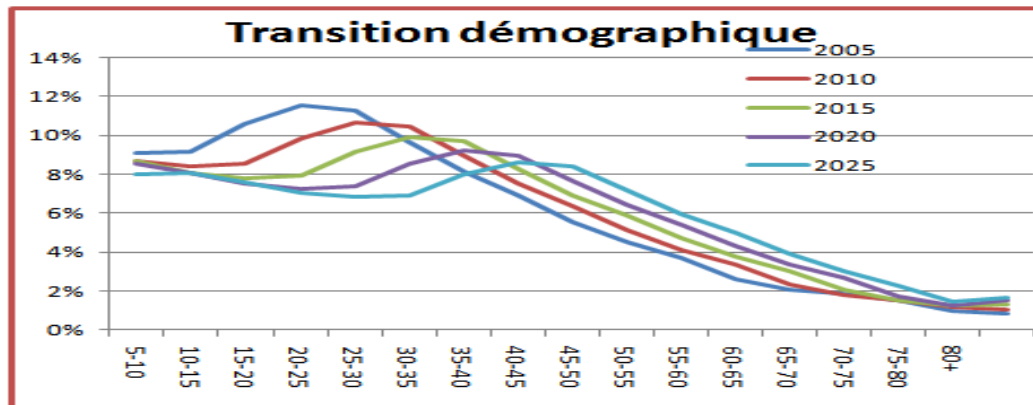


Habib El Malki : Les faits présentés montrent beaucoup de similarités avec le marché du travail marocain. Deux questions peuvent être retenues : la première c'est une tendance que l'on peut considérer comme une tendance maghrébine et qui est la féminisation de la population active ; c'est une tendance de fond, qui aura des implications très fortes dans les années à venir. C'est la résultante de plusieurs facteurs économiques, sociaux et culturels. Les sociétés maghrébines connaissent des mutations très profondes. Mais malgré la féminisation du

marché du travail, ou peut-être à cause de celle-ci, le mode de fonctionnement de ce marché reste discriminant ; les droits de la femme ne sont pas respectés autant que ceux des hommes et c'est un phénomène qui n'est pas spécifiquement maghrébin, puisque même dans plusieurs pays européens, on constate la même discrimination quant à l'accès au marché du travail. La deuxième idée qu'il semble intéressant de discuter, c'est peut-être celle des paradoxes du marché du travail. En fait, plus on est diplômé, moins on a les outils pour s'insérer sur le marché. Pour certains, ceci dépend du niveau de formation, de la nature du diplôme. Cependant, la formation supérieure n'est pas toujours la condition pour accéder facilement à un emploi. Il y a une sorte de rigidité par le haut et une grande mobilité par le bas. Ainsi, moins on est diplômés, plus le marché est fluide. C'est un paradoxe dont il convient de parler et d'en expliquer les raisons profondes.

Rafik Bouklia-Hassane

L'Algérie est caractérisée par une population active de moins en moins jeune mais qui, toutefois, demeure assez importante, dispensant le pays des problèmes liés au financement des caisses de retraites. En effet, le taux de dépendance, qui est le rapport de la population non active sur la population active, devrait baisser de 5 points à l'horizon de 2025, passant ainsi de 52% en 2005 à 47% en 2025. Cette baisse peut-être perçue comme une richesse, étant donné le relâchement du fardeau sur les caisses nationales, mais comme un défi aussi, étant donné la pression supplémentaire qui sera exercée sur le marché du travail.



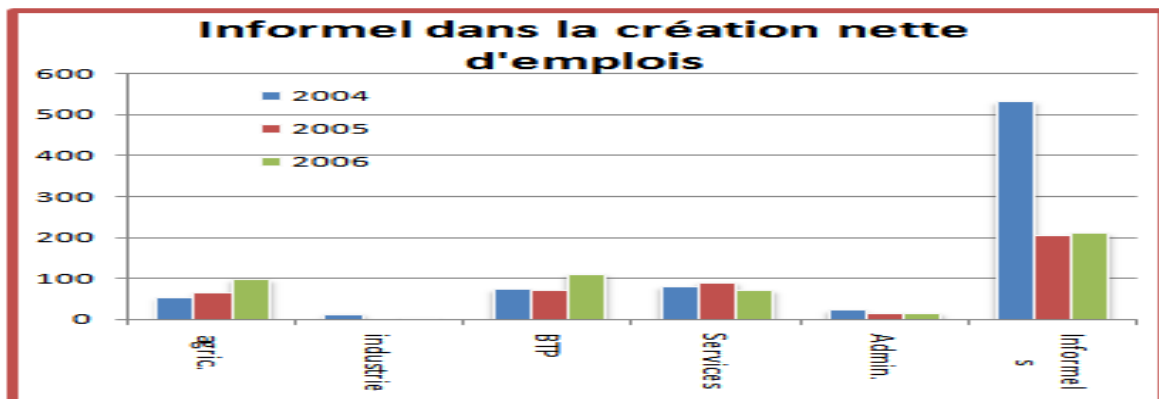
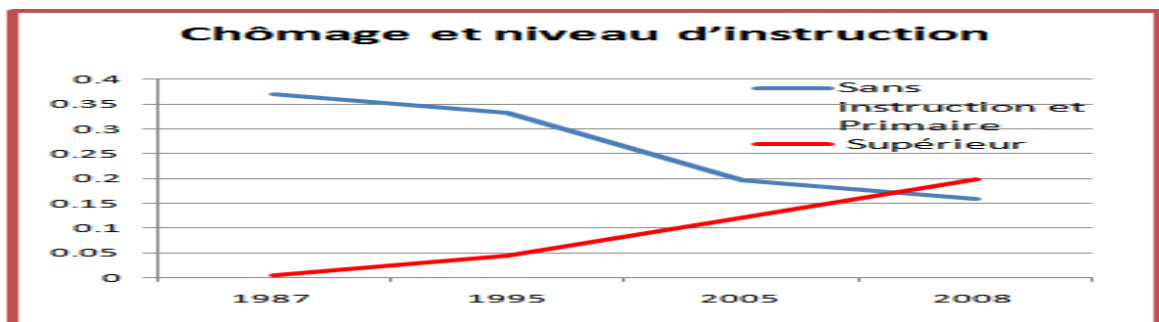
Les taux de participation des hommes et plus particulièrement ceux des femmes sont faibles et jugés relativement bas par rapport aux taux internationaux. Cependant, une hypothèse d'un rattrapage du taux de participation de la femme stipule qu'il devrait passer de 15% à 24.5% à l'horizon de 2025. Ainsi l'augmentation de la population active sera principalement tirée par la population active féminine.

Les hypothèses sur le taux de chômage stipulent qu'il devrait passer de 11.3% en 2008 à 10% en 2010, puis à 7% en 2025, ce qui génère un besoin de création de 329,000 emplois en 2010 et de 241,000 emplois en 2025.

Le marché du travail est caractérisé par deux mouvements contraires : d'une part, le mouvement démographique à la baisse, qui tire la demande de travail à la baisse, et d'autre part, un mouvement contraire, celui de la hausse du taux de participation de la femme qui augmente la pression sur le marché du travail. L'offre de travail provient surtout d'une population active jeune (entre 15 et 29 ans) et en majorité masculine. Quant à la demande de travail, elle est surtout tirée par l'administration, les BTP et les services. Il est à noter que l'administration et les BTP contribuent à 57% de l'emploi total et il s'avère donc que l'Etat est toujours l'employeur en dernier ressort, ce qui pose la question de la soutenabilité de ce processus de création d'emplois.

Au niveau du taux de chômage, celui-ci a été réduit de moitié, passant de 21.4% en 1987 à 11.3% en 2008, après avoir atteint un pic en 1999 avec 29.2%. Mais cette baisse a été accompagnée par une restructuration des catégories de la

population au chômage. En effet, entre 2001 et 2008, la part des jeunes chômeurs a augmenté. On peut, de même, constater que les femmes subissent beaucoup plus le chômage que les hommes. De plus, les chômeurs diplômés sont beaucoup plus nombreux que les chômeurs sans diplômes. De plus, l'informel devient prédominant avec en 2004, une création d'emplois informels supérieure à la création d'emplois structurés.

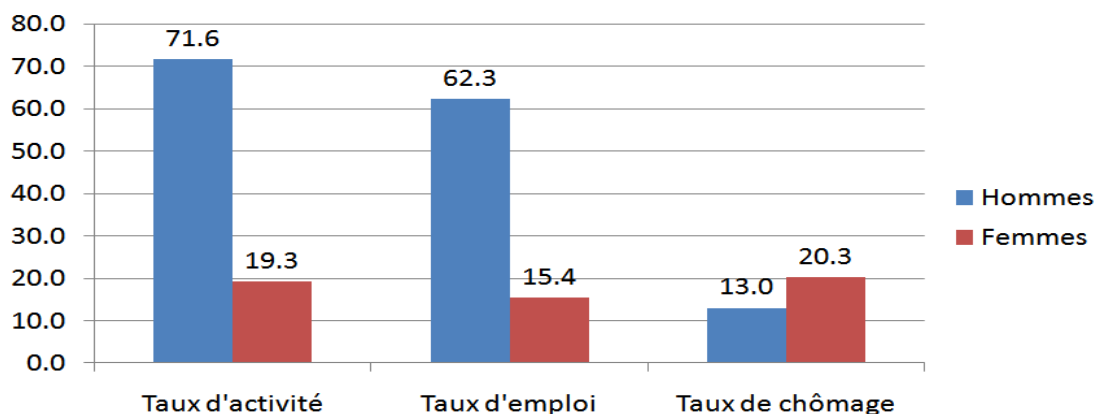


Afin de promouvoir le marché de l'emploi, le gouvernement s'est fixé plusieurs objectifs axés essentiellement sur une réduction du taux de chômage à 8% et une baisse de 5 points du taux d'informalisation pour atteindre 20% en 2015. Cela nécessiterait d'une part, selon l'étude qui a été faite, la création de 350.000 emplois formels et par conséquent un taux d'investissement de 30% qui devrait être « tiré » par le privé sachant que le secteur public, par l'intermédiaire du secteur des hydrocarbures, prédomine l'activité économique en Algérie. Cela nécessiterait d'autre part un accroissement de l'efficacité de l'économie et une amélioration de la productivité des facteurs.

Mohammad Bensaïd

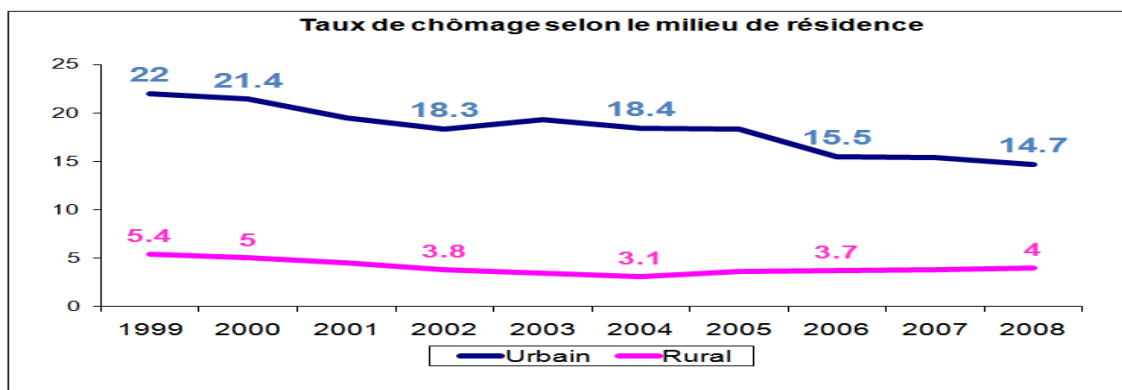
Les tendances et les structures du marché du travail marocain ont connu plusieurs variations, et ce, suite aux grands choix économiques établis par le pays après l'indépendance ; ces choix quoiqu'ils aient eu des effets positifs ont également engendré des effets néfastes qui ont causé des déséquilibres à plusieurs niveaux.

En effet, le marché du travail souffre d'un déséquilibre socio-démographique lié en grande partie aux disparités relatives au genre et à la tranche d'âges, et qui couvrent à la fois le chômage, l'activité, et l'emploi ; des disparités qui se creusent avec le temps aux dépens des jeunes et des femmes qui souffrent d'un taux très élevé de chômage et un taux très faible de l'emploi. L'analyse de l'emploi selon le statut professionnel montre la prédominance du statut « aides familiales » pour les femmes dans le milieu rural, avec un taux qui atteint 74,6% de l'ensemble des femmes actives dans ce milieu.



De même, les jeunes sont particulièrement touchés par le chômage avec 54.6% des chômeurs n'ayant jamais travaillé (56.6% dans le milieu urbain). Le chômage de longue durée touche 73% des jeunes chômeurs, 79% des chômeurs âgés entre 25 et 34 ans. Le chômage de plus de 3 ans touche 31.3% et 54.2% des 15-24 ans et des 25-34 ans respectivement.

Le marché a connu également un déséquilibre territorial selon deux dimensions. La première dimension est relative à la nature du milieu, rural ou urbain. En effet, le milieu urbain est marqué par un taux chômage en baisse mais relativement élevé. Le milieu rural est caractérisé par une part très élevée du travail non rémunéré. La deuxième dimension est relative aux régions. En effet, selon les régions, les taux d'activité varient entre 40,2 à 59,5%, les taux de l'emploi varient entre 32,9% à 54%. Quant au taux de chômage, il est compris entre 4,3% et 22%.



Sur le plan économique, on devrait distinguer entre, emploi privé contre emploi public, informel contre formel, diplômés contre non diplômés, les secteurs économiques vulnérables et une croissance peu créatrice d'emplois.

En opposant l'emploi dans le privé à celui du public, on remarque que le secteur privé constitue le moteur de l'emploi au Maroc, à hauteur de 81.2% en 2008.

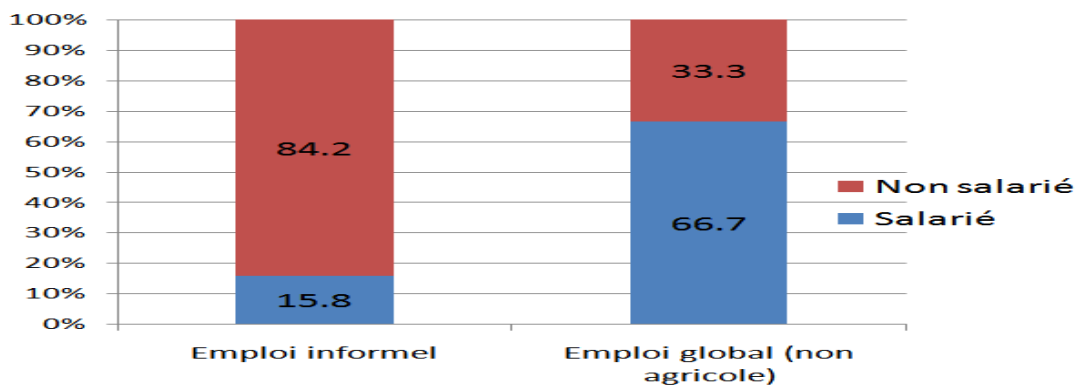
Cependant, l'augmentation de l'emploi privé se fait en partie par le biais du secteur informel. Ainsi en 2007, le secteur informel représente 37,3% de l'emploi global non agricole, et dans la branche du commerce, l'informel emploie 8 individus sur 10. L'emploi informel est dominé par l'emploi précaire et peu productif. En 2007, le salariat représente à peine 15.8% de l'emploi informel contre 66.7% pour l'emploi non agricole global.

On observe une relation négative entre niveau de diplôme et taux de chômage ; en effet, les diplômés du supérieur sont les plus touchés par le chômage.

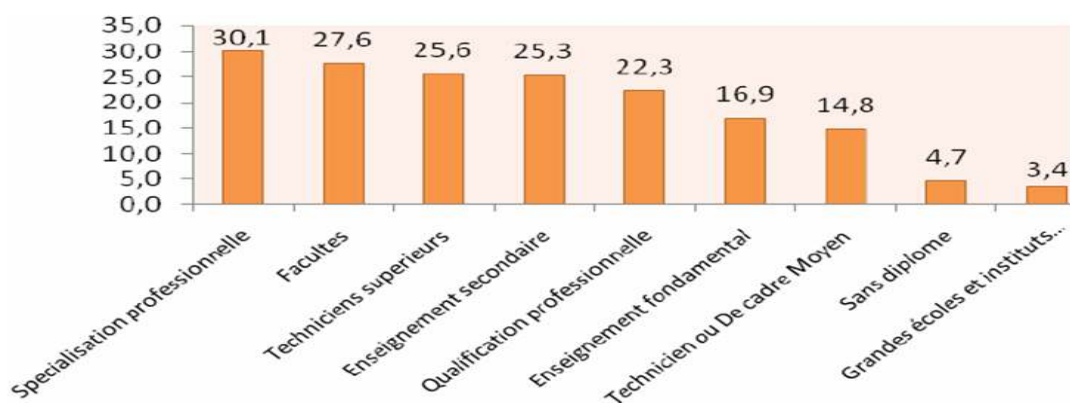
Deux raisons peuvent expliquer ce phénomène, à savoir, d'une part, le système d'éducation-formation qui ne réussit pas toujours à répondre aux besoins, en compétences, du marché ; et d'autre part, le système productif qui est en bonne partie peu demandeur en personnel qualifié et en compétences de niveau supérieur.

L'économie marocaine souffre de spécialisations peu productives et vulnérables ; une vulnérabilité aux aléas du climat et aux évolutions structurelles et conjoncturelles de l'économie mondiale.

Enfin, sur la dimension économique, la croissance au Maroc semble peu créatrice d'emplois.



Taux de chômage selon le niveau de diplôme 2008



Le marché du travail au Maroc souffre, également, de dérégulations institutionnelles. Le système d'information est dispersé et incomplet limitant les possibilités de diagnostic du marché du travail, d'élaboration de politiques

d'emploi et de suivi et d'évaluation de telles politiques. Les autres défaillances institutionnelles sont telles que : une intermédiation de faible couverture, une politique d'emploi sélective, une territorialisation insuffisante et une faible protection sociale.

Débat

Questions

- La cause de l'absence de données sur la Libye et la Mauritanie, les deux autres pays du Maghreb et la raison pour laquelle l'Etat demeure un employeur important en Algérie.
- Le paradoxe de la Tunisie : une croissance élevée mais un taux de chômage qui demeure élevé aussi.
- Le problème au niveau des concepts utilisés, des mesures de l'emploi et des sources de l'information sur l'emploi, sachant qu'au Maroc, il n'existe qu'une seule source d'informations, le Haut-commissariat au Plan (HCP). Selon cette intervenante, « sur la question des femmes, si on veut faire une analyse par genre, il ne faut pas se limiter aux constats, il faut connaître le pourquoi de ces différenciations de genre ? Quelles en sont les causes ? Est-ce que ce sont des causes économiques, sociales, culturelles ? Pourquoi cette ségrégation aux niveaux horizontal et vertical ? »

Réponses

- **Rafik Boukha-Hassane** : Sur la question de l'Etat comme employeur en dernier ressort en Algérie, la cause trouverait son origine dans l'histoire. Les politiques économiques mises en œuvre durant les années 70-80 étaient différentes de celles mises en œuvre par le Maroc ou la Tunisie, du fait que ces deux pays avaient commencé très tôt les réformes économiques alors que l'Algérie n'a commencé ses réformes que beaucoup plus tard dans les années 1990. C'était une économie très protégée. Un élément qui peut aussi être apporté au *pourquoi* de cette situation, c'est que l'Algérie dispose d'une ressource naturelle, le pétrole, qui est gérée par l'Etat et qui a un impact très significatif sur l'économie. Donc, cette ressource influence la nature des décisions, les types de gouvernance et les institutions.

- **Miloudi El Ghobentini** : En Tunisie, l'Etat ne crée plus beaucoup d'emplois (8 à 10% des emplois créés uniquement). L'Etat a privatisé presque toutes les entreprises de production de biens et de services et s'est totalement désengagé du marché. Le paradoxe entre le taux de chômage et le niveau de la croissance réside peut-être dans la définition des concepts et non pas dans la structure même du chômage.
- **Kenza Oubejja** : Les questions des concepts et des mesures du chômage mériteraient, à elles seules, des colloques pour discuter de ces notions, pour faire converger les définitions et comparer le comparable. Le problème au Maroc réside dans l'absence d'agences d'intermédiation qui puissent fournir des informations sur la situation du marché du travail ainsi qu'être confrontées aux informations issues des données officielles. Au niveau du travail des femmes, il est évident qu'il faut aller au-delà des explications du marché du travail stricto sensu pour trouver, à cet écart entre hommes et femmes, des explications. Aux déséquilibres qui ont été mentionnés, s'ajoutent des déséquilibres régionaux de l'emploi. Pour rendre compte des disparités régionales, il faut construire des indicateurs plus élaborés que le seul taux de chômage par région, parce que contrairement à ce à quoi on peut s'attendre, des régions prospères économiquement - comme la région du Grand Casablanca par exemple -, ont des taux de chômage importants. C'est-à-dire que l'activité économique peut générer une offre d'emploi, voire un déplacement de la population à la recherche de travail. Donc, en fait, un taux d'emploi plus faible est à manier et à interpréter avec beaucoup de précaution. Il faut faire appel à d'autres indicateurs et c'est une piste de recherche qui s'avère importante que celle de rendre compte des disparités régionales au niveau de l'emploi ; quels indicateurs et comment les interpréter ?
- **Habib El Malki** : Sur la base des différentes expériences, ce qu'on peut appeler le socio-économique est un facteur qui peut aider à fédérer les différents pays du Maghreb. On vient de constater qu'il y a beaucoup de convergences et que les problèmes sont plus ou moins identiques, mais les solutions restent nationales. Les solutions, surtout dans le domaine socio-économique, ne sont pas très opérationnelles, quel que soit le volontarisme des Etats. Les résultats ne sont pas satisfaisants, sachant que le potentiel de croissance au niveau maghrébin n'est pas encore exploité de façon efficace. Donc, il faut passer des politiques à dimensions nationales vers des politiques à dimensions régionales, c'est-à-dire à dimension maghrébine. La réalité est désolante parce qu'on n'avance pas. Les grandes entités *Rive-nord* de la méditerranée, surtout l'UE, sont en train de

s'élargir, de s'approfondir, alors que notre modèle alternatif n'est pas entre les pays maghrébins, mais se trouve du côté de l'UE. Cependant, quelle que soit la qualité et la densité de nos rapports avec l'UE, on ne peut pas aller loin si on n'arrive pas à jeter les bases d'une stratégie maghrébine et le socio-économique peut faire mûrir encore plus les conditions pour la relance de ce qui nous réunit, c'est-à-dire construire un véritable ensemble régional, c'est-à-dire construire le Maghreb. C'est le socio-économique qui va contraindre le politique à assumer ses responsabilités. Et c'est dans cette optique que ce séminaire s'avère très intéressant.

Thème 2 : Précarité, Informalité et Qualité des Emplois dans les pays du Maghreb

Présidente : Kenza Oubejja, Professeur, Université Mohamed V-Agdal, Rabat

Intervenants :

Nacer-Eddine Hammouda, Directeur de recherche au CREAD, Algérie

Touhami Abdelkhalek, Professeur à l'INSEA, Rabat

Fathi Elachhab, Professeur à l'Université de Sfax

Débat de la salle

Nacer-eddine Hammouda

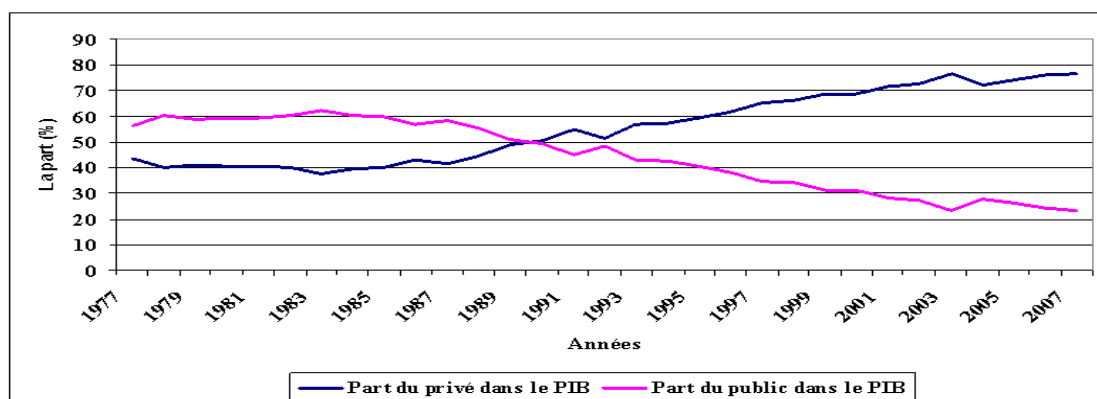
La baisse du taux de chômage en Algérie est un constat qui s'impose, mais cela n'est pas dû à la création d'emplois structurés mais plutôt au travail informel. La décence du travail est à prendre en considération lorsqu'il s'agit d'expliquer la baisse du chômage par la création d'emplois ; il faut donc faire preuve de prudence lors de l'utilisation de certains indicateurs.

En Algérie, il n'existe toujours pas d'enquête menée sur le secteur informel ; de ce fait les travaux menés se sont basés sur les données et résultats des enquêtes sur l'emploi en se basant sur le critère de l'affiliation sociale.

Les résultats de ces enquêtes montrent l'évolution du taux des non affiliés (de 25% en 1985 à plus de 50% en 2008), l'augmentation de l'espérance de vie à la naissance et la diminution du nombre de cotisants parmi les nouveaux arrivés sur le marché du travail. Ce dernier constat peut générer un risque de déséquilibre, non pas du point de vue démographique, mais du fait que les nouveaux arrivés ont des emplois de plus en plus précaires et informels ; et ceci pose le problème de la future prise en charge des retraites. La caisse nationale de la retraite est, en fait, déficitaire, avec plus de 50% des occupés qui ne cotisent pas.

Les solutions proposées à ces problèmes de nature structurelle sont des solutions conjoncturelles. Parmi les solutions proposées, on retrouve une augmentation des taux de cotisation (34.5%) et de la part allouée aux retraites (16%). Ceci a posé le problème de l'injustice puisque certains se sont retrouvés à supporter plus que d'autres. Une autre solution était l'instauration de la retraite sans conditions d'âge ainsi que la préretraite afin de permettre aux jeunes d'intégrer plus facilement et en plus grand effectif le système. Bien entendu, avec plus de 50% d'emplois qui ne sont pas déclarés et donc pas protégés, ces solutions n'ont pas conduit à des résultats satisfaisants.

L'aboutissement à cette situation trouverait ses prémices, parmi d'autres, dans l'atomisation du secteur productif due aux réformes structurelles des années 1990. Cette atomisation est caractérisée par une augmentation de la part du privé dans le PIB (avec une multitude de petites entreprises privées qui opèrent en semi-légalité) et une diminution de celle du public. Les réformes entamées recherchaient plus de flexibilité dans l'espoir de création de plus d'emplois mais, en fait, des résultats contraires sont apparus avec de nouvelles formes d'emplois plus précaires. De plus, l'emploi est le plus porté par l'auto-emploi.



La question qui se pose à présent est celle de savoir à partir de quelle durée de chômage et de quelle tranche d'âge les individus se tournent-ils vers l'informel. La cotisation est parmi les facteurs qui entrent en jeu, avant de considérer de travailler dans l'informel, sachant qu'il est crucial d'entrer sur le marché du formel avant 30 ans, pour ainsi avoir le temps d'assurer les 32 ans de cotisations exigibles par la loi avant de partir en retraite.

Les données disponibles mettent en évidence que le problème de l'affiliation se pose particulièrement pour les actifs occupés dans le secteur de l'agriculture et que, d'une manière générale, ce sont les jeunes qui sont les moins affiliés et qui, par conséquent, sont les moins protégés. La part des salariés non permanents augmente, ainsi que celle des employeurs et des indépendants. La création d'emplois est beaucoup plus tirée par des segments précarisés, tels que le BTP (d'où la non participation des femmes) et ensuite l'industrie.

A ce titre, et afin de résorber ce problème de précarisation de l'emploi, la nouvelle politique de l'emploi viserait à aider le secteur privé à recruter, et ceci, à travers la prise en charge par l'Etat d'une partie des cotisations sociales des nouveaux recrutés. L'Etat prend en charge de plus en plus d'inactifs et de catégories particulières. Cependant, ces politiques semblent peu appropriées quant à la résolution du problème.

Touhami Abdelkhalek

L'approche adoptée dans le cas du Maroc est une approche statistique visant à construire un indicateur composite de la qualité du travail, sur la base des enquêtes sur l'emploi en 1999.

Dix dimensions sont retenues pour approcher la qualité de l'emploi au Maroc et sont telles que : la durée du travail, la régularité de l'emploi, l'existence d'un contrat de travail, l'ancienneté dans l'emploi, les désirs de changer d'emploi et de rechercher un autre emploi, la possibilité d'une profession secondaire, la possession d'une fiche de paye, l'affiliation à une caisse de sécurité sociale et l'exercice de son travail dans un local.

Durant la dernière décennie, on a observé une baisse générale du taux de chômage, par conséquent, une conceptualisation, puis, une mesure de ce phénomène s'est avérée nécessaire. Le travail proposé est fondé sur une base conceptuelle de la qualité de travail.

Les résultats de cette étude montrent essentiellement ce qui suit :

- 16% des actifs occupés seraient dans de très mauvais emplois ;
- D'autres actifs occupés (une autre proportion de 16%) seraient aussi dans des emplois suffisamment précaires ;
- Les hommes et les femmes sont également occupés dans de mauvais emplois ;
- Aucune différence, statistiquement significative, n'est enregistrée entre les sexes au niveau global ;
- Sur l'ensemble des actifs occupés dans de mauvais emplois, les hommes sont légèrement plus représentés que leur proportion, dans la population étudiée ;
- Selon le groupe d'âge, les jeunes des deux sexes ont tendance à – ou sont contraints d'– accepter des emplois de moindre qualité ;

- Les personnes âgées de plus de 35 ans, travaillent plutôt dans de meilleures conditions, en général ;
- Parmi les jeunes, les hommes travaillent dans de moins bonnes conditions que les femmes ;
- L'alphabétisation et le niveau scolaire améliorent nettement la qualité des emplois occupés ;
- Nos résultats montrent que ce ne sont pas les salariés qui souffrent le plus de la mauvaise qualité de l'emploi.
- Ce sont les indépendants et les aides-familiaux qui tendent à travailler dans les moins bonnes conditions.
- Les actifs occupés du secteur public, hommes et femmes, semblent jouir d'emplois de meilleure qualité.

Cette étude donne de même le profil d'un actif qui occuperait un mauvais emploi :

- Un jeune de moins de 35 ans ;
- Un analphabète ou d'un niveau scolaire bas ;
- Plutôt un homme ;
- Qui travaille dans un petit établissement de moins de 5 employés ;
- Dans le secteur privé informel, qui n'a ni numéro de patente, ni tenue d'une comptabilité, ni affiliation à une caisse de sécurité sociale.

Il est à noter que les résultats sont strictement relatifs à la population couverte par l'étude. Les auteurs se rendent bien compte que les données peuvent être différentes actuellement.

Fathi Elachhab

Depuis les années 1980, la productivité, en Tunisie, connaît une évolution marquée, suite à laquelle la croissance du PIB lors des années 90 a fortement

augmenté. Cependant, la création de l'emploi n'a pas connu une évolution similaire, et cela s'explique par la baisse du contenu de la croissance en emplois, comme en témoigne la croissance accélérée du ratio de la production sur le nombre d'emplois.

Durant les années 1980 et le début des années 1990, ce sont les secteurs des services qui ont le plus contribué à l'enrichissement de la croissance en emplois. Par ailleurs, la part des services dans l'emploi du secteur non agricole est passé, lors des années 2000 à 47%, poursuivant ainsi son trend haussier, entamé lors des années 1980.

Le calcul de l'élasticité de l'emploi par rapport à la croissance, montre que la période 2005-2008 est assez exceptionnelle : elle enregistre son plus faible niveau depuis 1987.

On comprend donc bien, à présent, que la croissance en Tunisie est moins riche en emplois qu'elle ne le fut pendant les années 80, et qu'il faut, par conséquent, « créer » plus de croissance afin de pouvoir retrouver le même rythme de création d'emplois. Ce changement est davantage expliqué par des facteurs structurels que des facteurs conjoncturels.

Durant les années 1990, le taux de chômage a connu une hausse assez considérable passant de 15.2% en 1990 à 17 % en 1998. Depuis cette date, le taux de chômage a continuellement baissé atteignant une valeur de 14.3% en 2008, soit une diminution d'à-peu-près trois points. Cela s'explique notamment par une transition démographique. En effet, jusqu'en 2004, le chômage a diminué en moyenne de 0.4% chaque année, essentiellement, en raison de la progression de la population active (2.3%) inférieure à celle de l'emploi. Cela s'explique par une croissance de la population en âge de travailler de 2.4% en moyenne par an, compensée, en partie, par un recul du taux d'activité de 0,1%.

Le chômage des 15-24 ans reste élevé (31,3%) par rapport à celui des 50-64 ans (2,8%).

L'observation de l'évolution du taux de sortie du chômage, mesuré comme le rapport entre le nombre de personnes qui sortent (les placements) par rapport au nombre de demandeurs d'emplois inscrits, montre que la possibilité de trouver du travail ne dépend pas de la situation économique enregistrée. Ainsi pour bon nombre de phases de reprises conjoncturelles, le taux de sortie ne réagit pas à l'amélioration de la situation économique.

Débat

Questions

- Comment peut-on définir un mauvais emploi et un bon emploi ? Dans le secteur privé en Algérie, il a été dit que les emplois souffrent plus que dans le secteur public et cela est surprenant, parce que d'habitude, on peut penser le contraire. En ce qui concerne la Tunisie, l'hypothèse émise suppose que les secteurs qui portent la croissance tunisienne sont des secteurs qui ne créent pas beaucoup d'emplois, comme dans le cas de l'industrie manufacturière, et cela est aussi surprenant, parce que d'habitude, on pense que l'industrie manufacturière est une industrie qui a besoin de beaucoup de main-d'œuvre, contrairement au secteur de services.

Réponses

- **Lahcen Achy** : Les présentations sur la situation de l'informalité dans les pays du Maghreb complètent celles sur les grandes tendances de l'activité et du chômage. En effet, les principales conclusions sur les grandes tendances montrent que le taux de chômage a baissé dans les trois pays, à des rythmes différents, mais qu'en même temps, on constate qu'il y a une différenciation des taux de chômage ; différenciation par genre, par âge, par niveau d'éducation, etc. Ce qu'on peut retenir des différentes présentations, c'est que la principale raison de ces disparités, à l'intérieur de la structure même de l'emploi, se trouve dans les types d'emplois créés lorsque ce sont les moins éduqués, plutôt les hommes que les femmes, qui profitent de ces emplois. Donc, ceci veut dire ; qu'au cours des dix dernières années, la tendance est telle, que soit on exige un bon emploi et on reste au chômage, soit on accepte de travailler dans la précarité. L'étude de M. Abdelkhalek confirme les craintes sur les politiques d'emplois qui insistaient sur le quantitatif et donc sur la création d'autant d'emplois que

possible. On remarque qu'il y a une désindustrialisation : le secteur industriel ne contribue plus à la création d'emplois. Donc, il y a vraiment un recul au niveau du modèle de croissance. Au départ, on est parti vers l'industrie alors que maintenant, on se penche sur les services, mais pas les services à haute valeur ajoutée.

Un autre constat c'est qu'il y a un recul du salariat. Ceci donne une idée globale du marché. Aujourd'hui, on se focalise trop sur le chômage mais il va falloir, pour définir une bonne politique de l'emploi, regarder les autres aspects, et ce point en particulier, est une ouverture pour la thématique qui suivra sur les politiques de l'emploi. Est-ce que les politiques de l'emploi doivent continuer seulement à viser la création des emplois au détriment des soucis de qualité ?

- **Kenza Oubejja** : Cette séance aura mis l'accent sur le fait qu'il est primordial de s'intéresser, non seulement aux indicateurs de chômage et d'activité, auxquels s'attachent principalement les politiques, mais qu'il faut les compléter, s'interroger d'avantage sur d'autres questions, comme celles de l'équité dans l'emploi, la mesure de la qualité de l'emploi, les contraintes face à l'emploi, etc. Ceci milite en faveur d'une évaluation des politiques de l'emploi, non seulement sur la base de la diminution du taux de chômage, mais aussi sur la base de ces questions fondamentales.

Thème 3 : Evaluation et Perspectives des politiques de l'emploi dans les pays du Maghreb

Président : Rafik Bouklia-Hassane, Professeur à l'Université d'Oran

Intervenants :

Mourad Bentahar, Direction de l'Emploi, Ministère de l'emploi, Maroc

Lahcen Ifzouane, Direction de la protection des Travailleurs, Ministère de l'emploi, Maroc

Miloudi El Ghobentini, Directeur à l'Agence Nationale pour l'Emploi, Tunisie

Débat de la salle

Mourad Ben Tahar

Une des caractéristiques du chômage au Maroc est qu'il est concentré au niveau des zones urbaines et concerne principalement les jeunes et les chômeurs de longue durée, en particulier les primo-demandeurs de l'emploi. On constate, de plus, que les chômeurs manifestent une certaine préférence pour un poste dans l'administration publique plutôt que pour l'auto-emploi. En termes de rythme de création de l'emploi, celui-ci a connu, durant ces dernières années, une baisse, et cela, aussi bien au niveau national, que mondial. Dans ce sens, des politiques de promotion de l'emploi, qui prennent en considération les nouvelles structures du marché du travail, ont été mises en place.

On relève trois axes majeurs pour la politique proactive de l'emploi : la promotion de l'emploi salarié, l'appui à la création des petites entreprises et l'amélioration de la gouvernance du marché du travail.

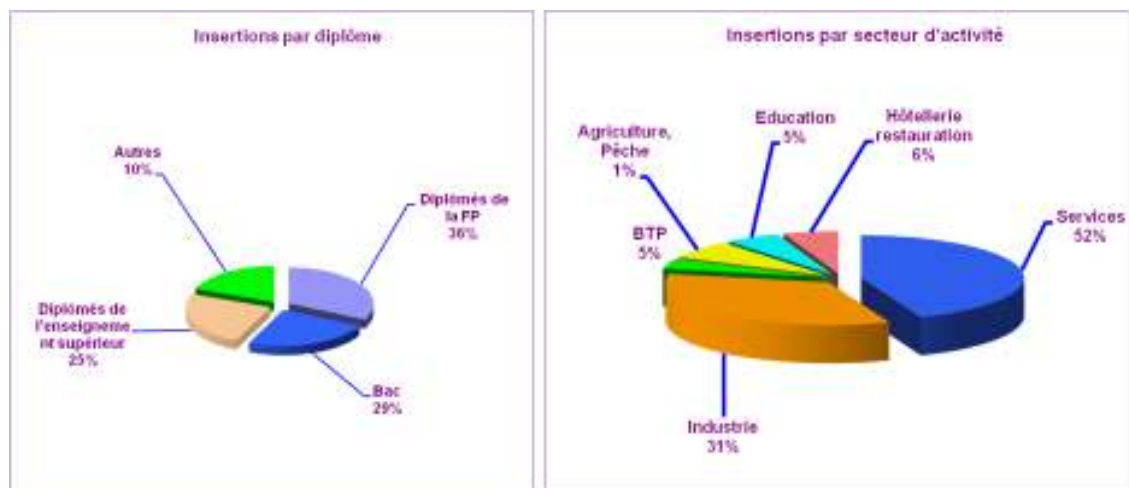
Le premier axe vise à promouvoir l'emploi des diplômés primo-demandeurs de l'emploi dans le secteur privé avec le programme « IDMAJ », en insistant sur la formation aux compétences recherchées par les entreprises, à travers des formations contractuelles et qualifiantes ou alors de reconversion « TAEHIL ».

Le deuxième axe cherche à apporter une assistance financière et technique aux porteurs de projets, « MOUKAWALATI ». Le but est d'impliquer divers partenaires dans l'accompagnement du programme.

Concernant le troisième axe, il a consisté en une restructuration de l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi et de la Compétence (ANAPEC), à travers la contractualisation des objectifs d'insertion, la professionnalisation des structures d'intermédiation sur le marché du travail et le développement de partenariats avec les agences de recrutement privées et les opérateurs de formation. De même, on a assisté à une suppression du monopole du secteur public en matière d'embauche. Par ailleurs, on a œuvré pour la mise en place d'un

système d'information sur le marché du travail, ainsi que pour la réalisation d'un certain nombre d'études.

Le programme « IDMAJ » comprenait l'exonération des entreprises de droit privé de l'impôt sur revenu des charges sociales et de la TFP à hauteur d'un plafond de 6.000 dirhams, et cela, pour une période de 24 mois + 12 mois (en cas de recrutement définitif). On constate la réalisation cumulée de 172 000 insertions à fin 2009 (soit plus 10% de l'objectif fixé), ainsi qu'un taux de féminisation des insertions de 43%. Les traits saillants de ce programme montrent que les bénéficiaires sont pour 36% des diplômés de la formation professionnelle et que 52% des insertions ont été faites par le secteur des services.



Le programme TAEHIL a connu un taux de réalisation de 70% (+ 35000) de l'objectif initial assigné pour la période 2007-2009 ainsi qu'un taux de réalisation de 78% de l'objectif inscrit dans le plan d'action de l'ANAPEC de 2009 (14000 bénéficiaires).

Pour ce qui est du programme MOUKAWALATI, les bénéficiaires sont les actifs désireux de créer des projets dont le montant d'investissement ne dépasse pas 250,000 dirhams. On relève près de 2300 entreprises créées entre 2007 et 2009, quelques 8000 emplois créés, soit une moyenne de 3,5 emplois par projet.

Sur l'amélioration de la gouvernance sur le marché du travail, on relève la création et la modernisation des agences de l'ANAPEC, la mise en place d'outils de suivi et d'analyse (veille) du marché du travail à travers la consolidation du dispositif de collecte de données et la réalisation d'études prospectives entre 2008 et 2010 sur les besoins de l'économie en compétences (études régionales et macro-économétriques pour 2012), une étude de faisabilité de salaires minimums régionaux en 2010 et la mise en place d'un dispositif de suivi et d'évaluation d'impact des mesures de l'emploi (démarche progressive 2009-2012).

Par ailleurs, le gouvernement a cherché à mettre en place un dispositif de suivi et d'évaluation de l'impact des programmes de l'emploi : tout d'abord, un repérage des bénéficiaires des contrats d'insertion sur la base d'un appariement des fichiers de l'ANAPEC et de la CNSS ; ensuite, une étude et un suivi d'insertion des bénéficiaires des programmes IDMAJ et TAEHIL en 2009 ; également, une enquête auprès d'un échantillon de bénéficiaires des mesures de l'emploi et d'un groupe témoin sur les parcours professionnels prévus en 2010 ; et enfin, la construction et le suivi d'un panel de bénéficiaires de programmes de l'emploi pendant trois années de 2010 à 2012.

Le premier dispositif a permis de mettre en évidence l'existence d'une insertion durable avec déclaration à la CNSS de 65% des bénéficiaires, un taux d'insertion durable plus élevé chez les diplômés de l'enseignement supérieur (65%) et ceux de la formation professionnelle (64%). Par contre, on relève un taux d'insertion plus faible chez les femmes (61% contre 65% pour les hommes).

Pour le deuxième dispositif, il s'agissait d'un questionnaire administré par téléphone à un échantillon de 7200 chercheurs. On a ainsi noté les résultats suivants : plus de deux-tiers des bénéficiaires d'un contrat d'insertion ont achevé leurs stages au sein de l'entreprise d'accueil, près de 83% des candidats ayant mené à terme leur stage était titularisé par l'entreprise d'accueil. De plus, globalement 80% des chercheurs d'emploi ayant signé un contrat d'insertion, ont réussi à être insérés, soit dans l'entreprise d'accueil, ou bien dans une autre

entreprise, avec 61% sur un CDI ; et le taux d'insertion pour les candidats bac+4 a atteint les 82%.

Le troisième dispositif consistait, lui aussi, en un questionnaire soumis à un échantillon de 2227 chercheurs d'emploi. Il a permis de mettre en exergue que 60% des bénéficiaires du programme TAEHIL exerçaient une activité rémunérée trois mois après la fin de leur formation.

Le quatrième et dernier dispositif, s'est basé sur deux types de questionnaires ; le premier étant destiné aux demandeurs d'emploi, et le deuxième, aux entreprises utilisatrices des programmes IDMAJ ou TAEHIL. Malgré certaines difficultés statistiques relatives à la constitution de la population interrogée, on vise à constituer un panel de bénéficiaires des programmes et à les suivre pendant trois ans afin de pouvoir alimenter le système d'information sur les bénéficiaires des mesures de l'emploi, dans la perspective de l'évaluation de l'impact économique (coût-avantage) des dispositifs de promotion de l'emploi.

Lahcen Ifzouane

Afin d'assurer un revenu pour les travailleurs salariés ayant perdu leur emploi pour des raisons involontaires et remplissant un certain nombre de conditions, le Ministère de l'emploi en collaboration avec la Caisse Nationale de la Sécurité Sociale prévoit la mise en place d'un régime d'indemnisation pour la perte d'emploi (IPE). La création de ce système est expliquée par la grande mobilité du marché du travail dans le secteur privé, caractérisée par un flux de sorties du régime CNSS, qui est passé de 191,617 à 300,000 environ sur la période 2003-2009. De plus, cette indemnisation viendrait en application des dispositifs du code de travail ainsi que dans un but d'accompagnement du salarié intéressé, pour sa réinsertion sur le marché du travail, en bénéficiant des programmes de réintégration par les structures d'intermédiation en vigueur. Ce régime repose sur le principe de la solidarité caractérisé par la contribution financière de l'employeur et du salarié et il est géré, selon le système de la répartition suivie par la CNSS qui se charge de la procédure d'indemnisation. La population potentielle éligible est estimée entre 30,000 et 80,000 assurés. L'IPE

ne serait pas une allocation chômage mais plutôt « un revenu de sécurité » dont disposerait l'assuré ayant perdu son emploi, durant sa période de recherche d'un nouvel emploi.

Miloudi El Ghobentini

L'économie tunisienne se caractérisait par une forte présence du secteur public surtout dans les secteurs de l'industrie, de l'agriculture et des services. Cependant, depuis le milieu des années 1980, un vaste programme de restructuration de l'économie nationale a été mis en place. De plus, au début des années 1990, un accord de partenariat avec l'Union Européenne (zone de libre-échange) a lancé un vaste chantier de mise à niveau de l'économie et des ressources humaines. Dans ce sens, le pays a privatisé la totalité des entreprises publiques opérant dans la production industrielle et de services, ce qui a permis l'émergence d'une économie de marché plus intégrée à l'économie mondiale. Par conséquent, le marché de l'emploi a témoigné de plusieurs changements : depuis l'évolution de la qualité, à la quantité, la structure de la population active à la mise en place de nouveaux modes de gestion des compétences par les entreprises, de nouvelles formes de travail et de nouveaux besoins en qualifications.

Afin de maîtriser le déséquilibre entre l'offre et la demande d'emploi, les autorités publiques ont adopté une politique active de l'emploi, basée sur la poursuite des réformes structurelles, visant le développement de la formation professionnelle et l'enseignement supérieur, pour faciliter l'insertion dans le marché de travail et la mise en œuvre d'un ensemble d'instruments d'appui à l'insertion, d'adaptation professionnelle et d'incitation ou préparation au travail indépendant.

L'adaptation des systèmes d'éducation et de formation visaient essentiellement l'adaptation des produits du secteur aux besoins des entreprises. Parmi ces systèmes, on cite la Mise à Niveau de la Formation Professionnelle (MANFORME) et la création d'un Centre National chargé de la Formation Continue (CNFCPP), dont la mission est de soutenir les entreprises pour la mise en œuvre de programmes de formation continue en vue d'améliorer la productivité, de consolider les postes d'emplois existants et d'offrir aux employés les opportunités de promotion.

Le gouvernement a mobilisé des ressources importantes pour assister l'intégration du marché d'emploi. En effet, les ressources financières consacrées aux Politiques Actives de l'Emploi (PAE), principaux instruments d'intervention des pouvoirs publics pour aider les chômeurs et les demandeurs d'emplois à s'insérer dans le marché de travail, s'élèvent à plus de 1% du PIB. Un taux comparable à celui des pays de l'OCDE les plus engagés dans les PAE.

Les instruments chargés directement de l'intermédiation sur le marché de l'emploi incluent des institutions publiques et privées. Au niveau des institutions publiques, on peut citer l'Agence Nationale de l'Emploi et du Travail Indépendant (ANETI) et la Direction Générale de l'Inspection du Travail et de la Réconciliation. L'ANETI dispose de 91 bureaux et de 1200 agents répartis sur tout le territoire tunisien. Les bureaux de l'emploi collectent environ 140,000 offres d'emplois et enregistrent plus de 400,000 demandeurs d'emplois par an.

Les institutions privées incluent des entreprises de services (notamment dans les domaines des tests de sélection et des bilans de compétences), des entreprises de sous-traitance et de travail intérimaire, qui sont autorisées à exercer sur le marché du travail (Manpower, ADECCO...).

De plus, les programmes d'emploi mis en place incluent des programmes d'aide pour l'insertion dans un emploi salarié tels que, pour n'en citer que quelques uns, le Fonds National pour l'Emploi qui vise à former dans des spécialités demandées sur le marché de l'emploi. D'autres programmes sont des programmes d'aide pour la promotion de la micro-entreprise et du travail indépendant tels que : le Fonds National pour la Promotion de l'Artisanat et des Petits Métiers (FONAPRAM), créé en 1981, et qui visait à financer des petits projets jusqu'à 100,000 dinars à des conditions très avantageuses ; la Banque Tunisienne de Solidarité créée en 1997 et dont l'objectif est le financement de micro-crédits (4000 dinars) et de micro-entreprises (100,000 dinars) sans garantie.

L'évaluation des rendements de tous ces programmes mis en œuvre montre que les groupes les plus démunis ne profitent pas pleinement des avantages offerts. De plus, le taux de chômage des diplômés du supérieur est en nette progression. Ainsi dit, dans un contexte où les difficultés d'insertion persistent et où les instruments mis en œuvre s'avèrent insuffisants, le gouvernement tunisien a engagé une réforme profonde de la politique active de l'emploi qui a débouché sur une réduction des programmes d'emploi en mars 2009 et la mise en place de programmes qui ciblent plus les groupes spécifiques. Ces programmes offrent, de même, des formations-adaptations complémentaires à tous les bénéficiaires et exigent des taux d'insertion élevés. On peut citer : le Stage d'Initiation à la Vie Professionnelle, destiné aux diplômés du supérieur, et le Contrat d'Insertion des Diplômés de l'Enseignement Supérieur (CIDES) destiné aux diplômés du supérieur au chômage et qui sont à la recherche d'un emploi depuis au moins trois mois.

Cependant, en dépit des performances des politiques adoptées, la Tunisie demeure confrontée à un chômage de l'ordre de 14%. La pression sur le marché du travail devrait continuer malgré le dispositif mis en œuvre pour encourager l'insertion des jeunes. Dans les perspectives du futur, la politique d'emploi devrait permettre de créer 425,000 emplois sur la période 2010-2014, alors qu'actuellement, seulement 57,000 ont été créés en 2008, ne couvrant que 67% de la demande additionnelle.

Débat

Lahcen Achy : Au niveau du Maghreb comme au niveau international, on se pose la question de l'efficacité des politiques de l'emploi. Il y a beaucoup de difficultés à mesurer l'impact de ces politiques sur le niveau d'insertion. De plus, comme on remarque dans le cas de la Tunisie, certains utilisent ces politiques même s'ils n'en ont pas besoin, donc la question est de savoir, si cette personne aurait pu s'insérer sur le marché du travail avec ou sans intervention de la

politique de l'emploi ? Est-ce que les entreprises utilisent ces politiques même si elles n'en ont pas besoin ?

Un autre problème se trouve au niveau du taux de couverture de ces politiques de l'emploi qui reste limité (autour de 15%), donc 80% des chômeurs ne sont pas éligibles et ne peuvent y accéder.

De plus, dans l'analyse du marché du travail, on a un problème de chômage et un problème de qualité de l'emploi, la question est de savoir combien on investit pour améliorer la qualité de l'emploi et pour s'occuper de ceux qui sont exclus du marché du travail ? Donc il y a là un problème plus politique, celui de l'allocation des ressources qui dépasse le ministère de l'emploi et concerne le gouvernement ou la société dans sa globalité. Ceci pose des questions sur les choix politiques qui permettent d'améliorer les conditions sur le marché du travail et qui ne peuvent pas se résumer dans les problèmes techniques d'évaluation de l'impact des politiques de l'emploi.

Thème 4 : Négociations sociales, flexibilité et rigidité du marché du travail au Maghreb

Président : Lahcen Achy, Centre Carnegie du Moyen-Orient

Intervenants :

Rafik Bouklier-Hassane, Professeur à l'Université d'Oran

Abdelaziz Addoum, Directeur du travail, Ministère de l'emploi, Maroc

Fawzi Bendriss, Représentant syndical (Forces démocratiques du Travail), Maroc

Rafik Bouklier-Hassane

Les négociations sociales dans les deux pays, à savoir le Maroc et l'Algérie, ont connu un développement lié aux contextes socio-économiques respectifs des deux pays.

En effet, l'Algérie connaissait une certaine rigidité, au niveau du marché du travail, due à son économie protégée et caractérisée par un système de primes à rendements collectifs et individuels. Néanmoins, et à partir des années 90, de nouveaux cadres structurels ont été édifiés pour faire face à l'endettement. L'avènement d'une nouvelle législation a permis de prôner une liberté syndicale et d'instaurer le droit à la grève.

La « déprotection » du marché du travail en Algérie s'est faite graduellement. On pourrait croire que l'ouverture réduirait la création de l'emploi, cependant, elle a un effet ambigu et agit sur les flux d'entrée et de sortie. Ainsi, en agissant sur la fluidité du marché de travail, la « déprotection » affecte la durée du chômage et permet un ajustement plus rapide du marché.

Dans le cadre de l'ouverture du marché de travail, l'Algérie a instauré une assurance-chômage où l'individu chômeur touche 100% du salaire durant le premier trimestre, 80%, 60% et 50% durant les trois trimestres suivants. Le

système élaboré en tant que tel, aurait pour but d'inciter la population active non occupée à chercher de l'emploi puisque, le salaire touché lors de la période de chômage est d'autant plus réduit que la durée augmente.

Afin de faire face aux déséquilibres du marché de travail, l'Etat algérien a adopté deux grandes mesures :

La première mesure durant la période 2004-2008 consiste dans la mise en œuvre d'un dispositif d'aide à l'emploi dont ont bénéficié deux millions de personnes d'une part, et de concevoir, d'autre part, un dispositif d'aide à la création de l'emploi ; ce qui a eu pour effet de résorber 20% de la population ciblée dans un emploi permanent. Le coût de cette mesure s'est élevé à 0.6% du PIB.

La deuxième mesure, en 2009, a eu pour but de mettre en place un nouveau dispositif, le « DAIP », où on s'est proposé d'employer 400 000 personnes et qui a eu pour résultat d'augmenter le taux de pérennisation de l'emploi.

Avant les années 1990, le statut général du travailleur fixait les rémunérations (régime socialiste). A partir des années 1990, on a pu observer un désengagement net de l'Etat algérien au profit d'autres indemnités, en particulier le SMIG qui a doublé entre 1997 et 2007. Le salaire moyen, quant à lui, n'a augmenté que de 25%, ce qui laisse croire qu'il n'y a pas d'effet du SMIG sur les salaires du marché de travail. De plus, l'Etat a reconnu le droit à la grève.

Cependant, la question qui se pose, c'est dans quelle mesure ces législations et institutions se traduisent-elles réellement sur le marché de travail (de jure contre de facto) ? Lorsque le chômage est important, on peut s'attendre à ce que les régulations n'affectent pas significativement le marché du travail et surtout lorsque le secteur informel y est très important. En effet, l'assurance-chômage, censée couvrir l'ensemble des salariés licenciés, n'a touché que le secteur public. Les négociations collectives n'ont pas lieu et on observe un taux de syndicalisation trop faible (dans le privé, moins de 5% des salariés sont syndicalisés). La productivité du travail est à la baisse. Et enfin, la liberté syndicale reste limitée malgré les dispositifs de la loi ; la plupart des grèves sont déclarées illégales.

Lahcen Achy : Il existe certaines similarités entre les systèmes algérien et marocain, en matière de rigidité au niveau du code de travail et sur la question de l'impact de cette rigidité sur le marché. Il existe un désaccord profond entre les syndicats et le patronat. Le patronat, qui demande qu'il y ait plus de flexibilité pour pouvoir embaucher, et les syndicats trouvent qu'il n'y a pas suffisamment de protection, malgré un code de travail très strict, si l'on se réfère aux critères de la Banque Mondiale utilisés dans le cadre de l'évaluation du climat des affaires «Doing business ». On n'arrive pas à trouver un compromis à ce niveau. Au Maroc, il existe une institution ad hoc similaire aux « réunions de la tripartite » en Algérie pour le dialogue social. En principe, la constitution prévoit un conseil économique et social qui devrait être chargé, entre autres des négociations sociales, mais ce conseil n'est toujours pas opérationnel. Quant au salaire minimum, au Maroc le SMIG et le SMAG (le salaire minimum agricole) tendent à affecter les salaires au niveau de l'ensemble de l'économie - du moins formelle -, contrairement à l'Algérie. Mais, il faut dire qu'il n'existe pas assez de statistiques sur les salaires, à part les salaires au niveau de l'industrie, et les statistiques de la CNSS mais qui ont une très faible couverture étant donné la faiblesse de l'affiliation à la protection sociale. Le gap qui existe entre les législations et leur application pose beaucoup de problèmes. Le baromètre sur le climat des affaires de la Banque mondiale ou encore le classement de la fondation Héritage, fondation américaine qui publie l'indice des libertés économiques, se basant uniquement sur la législation du travail et non pas sur son application, montre que les marchés du travail dans les pays du Maghreb sont trop rigides. En contrepartie, en regardant les taux de la protection sociale au niveau de ces pays - la facilité avec laquelle on peut licencier des employés -, on se pose la question de ce que cette rigidité législative signifie. Au-delà de cela, se pose la question du compromis social.

Abdelaziz Addoum

Le dialogue social au Maroc a vu le jour depuis très longtemps. Le premier texte qui a organisé le mouvement syndical a été conçu en 1957. Mais il a fallu attendre jusqu'aux années 1980 pour que le dialogue s'établisse entre patronat et syndicats.

Plusieurs accords ont été conclus dans ce sens, dont l'accord de 1996, qui a permis de construire un consensus sur les conditions de travail, et l'accord entre 2001 et 2004 qui a traité de problématiques considérées, jusque-là taboues, telles que les conditions de travail et les taux de salaires.

Le modèle marocain, ainsi conçu, repose sur :

Un système de compromis ;

Un pluralisme syndical ;

Un dialogue institutionnalisé (deux sessions de dialogue par an) ;

La construction de réseaux de dialogue social.

Par ailleurs, l'évolution du dialogue social au Maroc requiert la présence de partis solides afin de renforcer la capacité d'intervention des acteurs sociaux et d'élargir l'espace de la liberté syndicale.

Débat

Directeur Opérationnel d'Adecco : En ce qui concerne le travail intérimaire au Maroc, le code en vigueur actuellement a consacré les entreprises de travail intérimaire comme un des acteurs du marché du travail, ce qui constitue une énorme avancée. Tout en étant parfaitement d'accord avec tout ce qui a été dit par M. Addoum en matière de développement d'une réglementation ou d'un modèle comme un gage d'applicabilité, et sachant très bien que des modèles ont été pris et calqués ailleurs, le contexte marocain n'était pas prêt à les recevoir, et donc quelquefois, ils étaient loin de la réalité des choses. Les choses n'avancent pas assez vite. En l'occurrence, ce qu'a apporté le code en matière de durée de l'intérim, est certes une avancée, mais nous aimerions sur ce point voir les choses

évoluer un peu plus vite. Tout en sachant que nous ne cherchons pas essentiellement un allongement au-delà de ce qui est raisonnable, mais simplement de faire en sorte que cette durée, qui aujourd'hui conduit à la prolifération de petites entreprises hors la loi et qui ne se conforment pas à l'esprit du texte - donnant lieu à des pratiques assez préjudiciables dans le monde du travail et vis-à-vis des travailleurs eux-mêmes -, entrave l'expansion de ce phénomène. Certes, en tant qu'entreprise, nous avons un but lucratif, mais « nous ne vendons pas des biens d'équipements », il s'agit quand même de la ressource humaine et là, c'est la sacralité de la chose. C'est un point à faire avancer au plus vite, de manière à faire cesser cette situation qui perdure au Maroc.

Fawzi Bendriss

Le dialogue social demeure tendu entre le patronat et les syndicats. La CGEM, Confédération Générale des Entreprises Marocaines, soutient qu'un dialogue serein et organisé doit être mené au sein de l'entreprise compte tenu de la logique du marché international qui renforce la compétitivité des entreprises, alors que les syndicats condamnent la formation de clans syndicaux et considèrent que le dialogue demeure sans issue. La non concrétisation des revendications des syndicats et la répétition des grèves en sont les preuves vivantes. A ce rythme l'année 2010 risque d'être une année de grève.

Séance de clôture

Lahcen Achy

Généralement, on pourra remarquer une certaine similitude entre les structures du marché de travail dans les pays maghrébins participant à cette conférence. L'accent a été mis sur la qualité de l'emploi par des approches aussi bien statistiques que qualitatives.

On a constaté, pour les trois pays, que les budgets consacrés à l'emploi sont certes importants, ils restent néanmoins centrés sur le chômage au lieu de la formation adéquate. Aussi, le système de formation est-il à revoir, ce qui ne signifie pas que le problème du marché de travail se restreint à la formation, mais qu'il s'étendrait à une faiblesse de la capacité de créer de l'emploi. On a également noté que le facteur de sélection repose sur le principe des avantages comparatifs, ce qui défavorise les hauts diplômés et crée des emplois temporaires à faible valeur ajoutée.

Concernant les points de différence, le Maroc est caractérisé par la dominance du secteur agricole et par la différenciation entre milieux rural et urbain, contrairement à la Tunisie ; alors que l'Algérie connaît une expansion de la privatisation après une période de domination du secteur public. Le poids de la masse salariale dans le PIB est de 10% au Maroc, ce qui représente une performance moins bonne que celle de ses deux pays voisins. Par ailleurs, il faut attirer l'attention des responsables pour ne pas confiner le marché en question dans des statistiques véhiculées. En effet, l'indicateur du PIB n'est pas fiable dans la mesure où il est estimé et qu'on ne peut s'y fier pour juger des performances du secteur public.

Aujourd'hui, le débat tourne principalement autour de la flexibilité du marché de travail. Quelle relation se dégage entre flexibilité, productivité et compétitivité ? On parle de plus en plus de salaire d'efficience qui lie le salaire et la productivité. Certains avancent même que la compétitivité ne se fait que par les bas salaires, sans prendre en considération l'innovation et le progrès technologique.

Le marché de travail, aussi bien au Maroc qu'en Tunisie et en Algérie, rencontre également des problèmes au niveau du code de travail dans un sens où il y a contournement de la législation et qu'il n'y a pas de modèle adéquat pour y remédier.

Un autre sujet sur lequel nous devrions revenir prochainement est celui du coût de l'emploi public qui est élevé dans les pays du Maghreb. Cependant, outre le

coût salarial, la réelle question devrait se focaliser sur la qualité des services publics rendus.

Enfin, l'enseignement important est qu'il faut avoir une réflexion plus globale car les déséquilibres sur le marché de travail ne résultent pas uniquement de ce qui se passe sur le marché du travail, les politiques macroéconomiques sont à revoir aussi. Les modèles de croissance en vigueur aujourd'hui ne produisent pas suffisamment d'emplois (Tunisie), et quand elles en produisent, ce sont souvent des emplois précaires et informels (Maroc et Algérie). Les Etats du Maghreb investissent beaucoup d'argent dans le système d'éducation, donc si cet investissement n'est pas rentabilisé au niveau du marché du travail, ce serait un problème de gaspillage des ressources qui va au-delà de la conception même des politiques de l'emploi.

Je vous remercie pour votre attention.