

## MARCHE DU TRAVAIL URBAIN ET SECTEUR INFODRMEL AU MAROC

Jalila Ait Soudane  
& H é è ne Rey-Valette\*

### INTRODUCTION :

Les analyses des facteurs d'intégration sur le marché du travail mettaient traditionnellement l'accent sur le niveau et les types de formation générale ou professionnelle. La complexification du marché du travail avec le développement des activités informelles qui représentent à présent près de 40% du PIB marocain (Direction de la statistique, 2003), les pratiques de pluriactivité notamment entre emploi formel et informel nécessitent de revoir les cadres d'analyse, en particulier les relations entre formation et emploi en prenant en considération l'importance des réseaux sociaux dans l'accès à l'emploi.

Dans ce contexte, l'objectif de cette communication est de tenter d'analyser les facteurs déterminants de l'accès à l'emploi en général et dans le cas particulier du secteur informel en mettant l'accent sur le rôle du capital social. Les quelques études disponibles relatives à l'impact du capital social sur le marché du travail marocain<sup>1</sup> montrent en effet son influence positive tant pour l'emploi formel qu'informel. Il apparaît que ce sont non seulement les capacités individuelles des acteurs mais aussi leur intégration dans des réseaux familiaux et des relations personnelles, qui constituent des facteurs déterminant des modalités de recrutement de la main d'œuvre au Maroc (Direction de la statistique, 2000).

L'analyse est menée en deux phases. Dans un premier temps, nous analysons la situation de crise du marché du travail au Maroc, en montrant notamment l'influence de la croissance démographique et l'inadéquation de l'offre de formation. La deuxième partie s'intéresse aux modalités d'accès au marché du travail. Centrée sur le cas du

---

\* Faculté de sciences Economiques, Université Montpellier

<sup>1</sup> Bunel Matthieu et Lenoir Magali, 2004; Lenoir.M, 2003; Ag é nor et El Aynaoui, 2003; Direction de la statistique 2003, Direction de l'emploi, 2000; Montmarquette et al, 1996.

secteur informel elle montre, à l'aide des données de la Direction de la statistique, le rôle déterminant du capital social dans la recherche d'emploi.

## 1 – PRESENTATION GENERALE DES FACTEURS DE DESEQUILIBRE DU MARCHÉ DU TRAVAIL AU MAROC.

Dès les années 1960 à la suite des analyses de Becker (1964) sur le capital humain, les connaissances et les compétences acquises par l'éducation, la formation et l'expérience apparaissent comme des éléments déterminants du fonctionnement du marché du travail. Ainsi par exemple *«Les personnes ayant un niveau plus élevé d'instruction et qui possèdent plus de compétences gagnent plus que les autres»* (Woolcock, 2001). Ces travaux ouvrent notamment la voie aux théories de la croissance endogène<sup>1</sup> qui renouvellent les approches de la croissance et du développement, en montrant notamment les liens entre les investissements en capital humain et les revenus. Par la suite, les constats effectués au niveau du fonctionnement du marché du travail vont remettre en cause la simplicité des hypothèses traditionnelles en faveur de la formation, et en particulier du rôle des diplômés. Ainsi ceux-ci sont porteurs d'information quant à certaines qualités des individus (intelligence), un niveau standard de connaissances codifiés et formalisés, mais pas forcément sur leur aptitude et leur efficacité dans le travail, qui dépend de bien d'autres facteurs dont il convient aussi de tenir compte. Outre la prise en compte de la complexité de ces facteurs, le développement du secteur informel dans les pays en développement concourt aussi au besoin de renouvellement de la problématique traditionnelle d'analyse du marché du travail. En effet, après avoir pendant longtemps fait l'objet de politiques de contrôle visant à sa normalisation, le secteur informel (qui dans sa définition la plus large adoptée ici s'étend jusqu'aux formes de micro-entreprises) a obtenu une certaine légitimité économique du fait de la reconnaissance de son importance quant à sa capacité de création d'emploi et son rôle d'ajustement au niveau du marché du travail. Cette évolution a permis de sortir des approches duales formel/informel et à revoir plus globalement les processus de fonctionnement des économies en développement, notamment

---

<sup>1</sup> Dans les modèles de croissance endogènes, le capital humain s'assimile à un stock de connaissances valorisé économiquement et incorporé aux individus. Il est mesuré ex-post par le salaire versé

lorsqu'elles sont soumises aux contraintes des programmes d'ajustement structurel qui peuvent induire des effets d'éviction du secteur public et plus généralement du secteur formel à destination du secteur informel.

### 1.1 - Contrainte démographique et crise de l'emploi au Maroc

Aujourd'hui, la population au Maroc dépasse les 29 millions d'habitants (cf. tab. 1), c'est-à-dire qu'elle a plus que doublé depuis l'indépendance. Elle a augmenté de 2,03% en moyenne annuelle entre 1982 et 1994, c'est à dire entre les deux derniers recensements disponibles. Avec 3,28 enfants par femme en 1994, cette augmentation est essentiellement due au taux de fécondité

Tableau 1: Evolution de la population marocaine

Année	Nombre d'habitants
1960	11 626.000
1971	15 379 000
1980	19 332 000
1990	24 177 000
1995	26 386 000
2000	28 705 000
2001	29 170 000
2002	29 631 000

Source: Direction de la statistique Rapports annuels

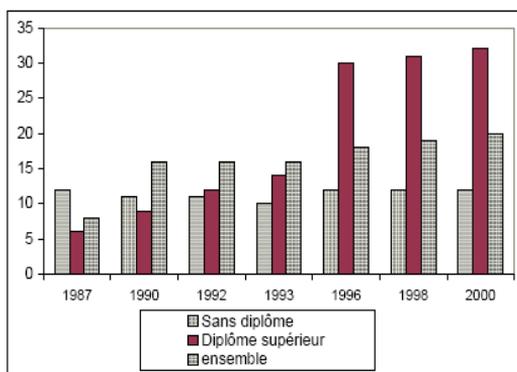
Cette explosion démographique qui s'accompagne d'une proportion importante de population jeune (une personne sur deux a moins de 20 ans), se traduit par une très forte progression de la population en âge de travailler, créant ainsi une forte pression sur l'emploi. Divers auteurs ont en effet souligné les conséquences attendues de telles situations pour le marché du travail. Ainsi Granotier (1980) dans son ouvrage «la planète des bidonvilles» témoigne du fait que «(...) le point culminant de la vague démographique dans les pays du tiers monde se situant au milieu des années 1970, on peut en déduire que les retombées au niveau d'emploi se feront sentir en 1995, date à laquelle le marché du travail sera soumis à des pressions considérables (...)». Cette analyse s'applique au cas du Maroc. En effet malgré un ralentissement récent de la démographie (le poids de la population de moins de 15 ans est passé de 45% dans les années 70 à 37% en 1994 (Direction de statistique, Rapports annuels de 1970 et 1994), la démographie toujours positive et l'inertie des classes d'âge passées continuent de constituer une contrainte qui tend à devenir structurelle. Ainsi les

effets bénéfiques de ce renversement de tendance récent<sup>1</sup> pour le marché du travail ne peuvent être espérés qu'à plus long terme. De plus il apparaît durant la dernière décennie, que les créations d'emplois ont concerné principalement les contrats temporaires à faible productivité et les activités indépendantes.

## 1.2 - La crise de l'emploi pour les diplômés et l'inadéquation de l'offre de formation avec le marché du travail

L'une des caractéristiques du marché du travail marocain tient au niveau élevé du chômage parmi les diplômés, qui progresse fortement à partir de 1996 (cf. graphique 1). Ce type de chômage touche aussi bien les lauréats des universités et des grandes écoles que ceux des établissements de la formation professionnelle. Ainsi il apparaît que «11,4% des chômeurs ont un niveau d'enseignement supérieur, faisant ressortir l'inadéquation du système d'éducation et de formation avec le marché de l'emploi» (Direction de la statistique, 2002).

Graphique 1 : Evolution du taux de chômage par niveau de diplôme en milieu urbain



Source : Enquête Nationale sur la Population Active en zone Urbaine, 1987-2000, Direction de la Statistique

Tandis que le taux de chômage urbain des individus sans diplôme est relativement faible (13% en 2000) et fluctue de façon significative avec l'activité économique, le taux de chômage des individus ayant un niveau d'éducation avancé est non seulement élevé mais il reste stable et paraît

<sup>1</sup> Pour la période 1996-2010, les prévisions estiment l'augmentation de la population en moyenne à 1,6% par an, avec une estimation assez prudente de 2,4% de la force de travail totale (rurale et urbaine) (Agénor et al., 2003).

ainsi constituer une donnée structurelle. L'enquête sur l'emploi urbain réalisée en 2000 estime à 297 501 le nombre d'actifs ayant un niveau supérieur dont 47,7% sont des diplômés des facultés ou des établissements de formation supérieure. On enregistre chez cette catégorie d'actifs, un taux de chômage de 28,9% (35,1% pour les lauréats des établissements de formation supérieure contre 32,9% en 1999). Selon la même enquête, la fin des études d'échoue sur une situation de chômage chez 77,6% des actifs citadins ayant un diplôme de niveau supérieur.

De même l'analyse du chômage selon la durée révèle que les chômeurs de longue durée (un an et plus), occupent un poids important, surtout en milieu urbain où ils représentent 74,8% des chômeurs contre 48,6% en milieu rural. Ce constat est encore plus frappant pour les diplômés de niveau supérieur, puisque 84,5% de cette catégorie de chômeurs sont privés d'un emploi depuis plus d'un an, et plus du tiers (32,1%) depuis plus de 5 ans (cf. tab.2), tandis que plus généralement la durée moyenne de chômage s'élevait à 41 mois en 2000.

**Tableau 2: Population active urbaine au chômage selon le diplôme et la durée de chômage (en % pour l'année 2000)**

Diplôme	Durée de chômage (en mois)					Total
	-de 12	12-35	36-59	60 et +	N.D	
Sans diplôme	37,3	25,6	12,1	25,0	0,0	100,0
Niveau moyen	22,2	28,2	18,3	31,2	0,1	100,0
Diplômes et certifié l'ens. fondamental	22,0	27,7	18,4	31,8	0,1	100,0
Diplômes en qualification prof	24,3	28,6	17,5	29,5	0,1	100,0
Certificats en spécialisation prof	18,3	36,0	19,4	26,3	-	100,0
Niveau supérieur	15,3	28,4	23,4	32,9	-	100,0
Diplômes de l'enseignement sec.	13,5	27,1	23,8	35,6	-	100,0
Diplômes de l'enseignement sup.	13,4	28,1	24,2	34,3	-	100,0
Diplômes de techniciens et de cadres moyens	19,5	29,7	21,8	29,0	-	100,0
Total	25,1	27,5	17,6	29,7	0,1	100,0

Source: Direction de la statistique, «activité emploi et chômage en 2000»

Ce résultat paradoxal va à l'encontre de la théorie traditionnelle de recherche d'emploi qui établit une relation positive et croissante entre le niveau de diplôme et la probabilité de trouver un emploi. Comme le soulignent certaines études empiriques<sup>1</sup> (cités par Bunel et Lenoir,

<sup>1</sup>Khelfaoui (2001) pour l'Algérie et celles de Ben Sedrine et Plassard (1998) ainsi que Hafaiedh (2000) pour la Tunisie.

2004), ce paradoxe semble caractériser l'ensemble des économies maghrébines.

Ces données incitent à se pencher sur la relation emploi/formation. En effet toute politique active de l'emploi est fortement tributaire d'une bonne articulation entre le système de formation et d'éducation et les besoins du marché du travail. La maîtrise de cette articulation est un enjeu fondamental tant sur le plan économique que socio-politique, en raison, d'une part, de la pression démographique qui agit sur les deux systèmes, et d'autre part, de la tendance actuelle de l'économie nationale orientée de plus en plus vers la libéralisation dans le cadre de la nouvelle organisation mondiale du commerce et de l'Accord d'Association avec l'Union Européenne. Pour les salariés, les analyses montrent que *«la rentabilité marginale d'un investissement privé en éducation est de l'ordre de 10 % pour chaque année d'étude additionnelle»* (Touhami, 2003 et Cherkaoui et al., 2002, cité par Agénor et al., 2003). Ces résultats peuvent limiter les incitations à investir dans le capital humain, surtout pour les catégories d'individus qui n'ont pas accès au secteur formel. Il s'agit là en effet d'estimations globales qui doivent être corrigées en raison de la segmentation du marché du travail, car ces rendements observés pour le secteur formel ne sont pas forcément significatifs pour le secteur informel.

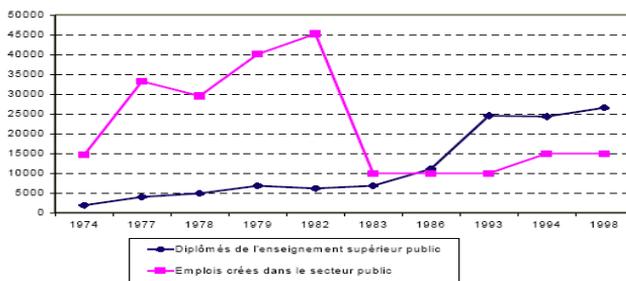
Illustrant les carences d'ajustement entre l'offre de formation et les besoins du marché du travail, il apparaît que la présence des jeunes diplômés parmi les chômeurs (surtout de longue durée) résulte pour partie du fait qu'il s'agit d'individus dont le diplôme est sous-valorisé ou mal connu des milieux professionnels. Cependant le chômage des diplômés peut aussi être dû pour partie aux contraintes d'embauche dans la fonction publique suite à l'adoption du programme d'ajustement structurel (cf. graphique 2). En effet, l'Etat a longtemps été le principal régulateur de l'emploi qualifié, offrant aux diplômés de l'enseignement supérieur non seulement des emplois dans le secteur public, mais également des perspectives de carrière professionnelle intéressantes. Par ailleurs, le chômage des diplômés peut aussi être dû à une baisse de la demande de travail par les entreprises vis à vis des travailleurs qualifiés. L'excédent de la main d'œuvre qualifiée serait alors dû au fait que les entreprises recourraient plutôt à l'embauche d'une main d'œuvre non qualifiée. Il s'ensuit une difficulté croissante pour les jeunes qualifiés à trouver un emploi. En 2000, 28,9% des diplômés de l'enseignement supérieur sont au chômage contre 11,6% pour la population des jeunes n'ayant

pas de diplôme. En outre, l'analyse longitudinale montre que cet écart d'accès à l'emploi entre diplômés et non diplômés semble s'accroître<sup>1</sup> (cf. graphique 1). Ainsi, le marché du travail marocain se caractérise par une relation non strictement positive entre niveau de diplôme et emploi.

Face à ces difficultés d'insertion professionnelle, les pouvoirs publics ont mis en place des programmes spécifiques pour faciliter l'accès au marché du travail. Trois catégories de mesures d'aide à l'insertion professionnelle sont adoptées (Bouharrou, 2001). Tout d'abord les programmes «formation insertion» et «action emploi» offrent aux diplômés de l'enseignement supérieur une expérience professionnelle d'une durée de 18 mois. Ensuite, les programmes «formation reconversion» et «formation qualifiante» leur permettent en une année d'apprendre un nouveau métier en adéquation avec les besoins du marché du travail. Enfin, le programme «information et assistance à la création d'entreprise» les aide à créer leur propre entreprise.

Cependant, ces mesures n'ont pas permis de freiner le développement du chômage des diplômés marocains et leur avenir reste incertain (Bougroum et Ibourk, 2002). Dans ce contexte de pénurie des emplois et de difficulté croissante pour les diplômés on peut s'interroger sur les facteurs déterminants de l'entrée dans la vie active?

Graphique 2 : Evolution des effectifs universitaires et des débouchés professionnelles dans le secteur public



Source : Ministère de l'Enseignement Supérieur et Direction de la Statistique (Mejjati Alami R 2006)

<sup>1</sup> Selon les estimations prévisionnelles de la direction de la statistique, le nombre de ces diplômés va continuer de croître jusqu'en 2010 pour atteindre 450 000.

### 1.3- Les déterminants de l'accès à l'emploi des diplômés: rôle du capital social.

L'étude des facteurs déterminants des conditions d'accès au premier emploi pour les diplômés permettrait de préciser l'analyse. En effet, Lecoutre et al. (1998), dans une étude portant sur les lauréats des formations professionnelles de troisième cycle, ont montré pour la France l'importance du «poids du stage» et de «l'âge des candidats» comme première étape au recrutement. *«(...) le diplôme propre à chaque formation, mesuré par son effet de réputation, n'apparaît pas globalement comme critère discriminant dans la durée d'accès à l'emploi (...). Les deux seules variables réellement discriminantes vis-à-vis de la durée d'accès à l'emploi («accès par le stage», variable la plus importante, et «âge des candidats»), peuvent être l'une comme l'autre interprétées aussi bien en terme de capital humain que de capital social»* (Lecoutre et al., 1998).

Dans le cas du Maroc et d'après l'enquête Population active urbaine de 1993, le taux de chômage en fonction du type de diplôme montre que 1,5% des diplômés des écoles supérieures privées sont au chômage contre 30,3% des diplômés de l'enseignement supérieur ayant suivi un parcours à l'université. Ces résultats montrent que les compétences des sortants des écoles privées sont plus recherchées que celles des diplômés du secteur public. *«Les employeurs à la recherche d'une main d'œuvre diplômée préfèrent embaucher des jeunes issus des écoles supérieures privées. Ces jeunes diplômés des établissements privés (ISCAE et EMC) et ayant acquis une expérience professionnelle au cours de leur cursus, s'intègrent et sont plus rapidement opérationnels dans l'entreprise»* (Bunel et Lenoir, 2004).

En outre, avec la pénurie des emplois, le recours à la solidarité familiale et aux amis (liens forts) ainsi que l'utilisation des relations professionnelles (liens faibles) constitue une méthode qu'une partie des diplômés, privés d'emplois, mobilise pour accéder au marché du travail. Une première étude menée en 1990 auprès de 300 diplômés sortis 5 ans plutôt de l'Université Sidi Mohammed Ben Abdellah de Fès, révèle que les relations personnelles et familiales ont été mobilisées par un diplômé sur cinq (Abdoud, 1994). Une seconde étude conduite auprès de 4000 étudiants des Universités de Rabat et de Fès ayant obtenu leur diplôme en 1992 et en 1996 confirme que le

réseau social<sup>1</sup> est largement utilisé pour accéder à un emploi (Mourji, Montmarquette et Garni, 1996). 32% d'entre eux ont mobilisé leur réseau social dans la recherche d'emploi, soit en faisant appel à leur proches (17%), soit à leur établissement de formation d'origine (15%). Enfin, une récente étude, portant sur le devenir de 400 diplômés de la faculté Hassan II Ain Chock de Casablanca en 2002 (Lenoir, 2003) a souligné que les mêmes diplômes offrent des perspectives d'emploi différentes et conduisent à des parcours plus ou moins valorisants. La réputation des établissements joue un rôle décisif. Elle a *«des conséquences majeures sur le marché du travail, en particulier au niveau local. Cette réputation implique un taux d'attractivité plus ou moins fort selon la localisation géographique et un taux d'insertion professionnelle plus ou moins élevé selon la spécialité de la formation, la qualité des enseignements dispensés et les relations avec le monde de l'entreprise»* (Bunel et Lenoir, 2004). Les résultats de cette étude montrent aussi l'importance des stages pour l'insertion professionnelle. *«(...) lorsque la durée totale de ces stages est supérieure à six mois, leur probabilité d'insertion passe de 60% à 64%»* (Bunel et Lenoir, 2004).

Plusieurs modèles ont analysé l'impact des relations et des réseaux dans un cadre d'information imparfaite. Ils soulignent que le réseau permet de réduire les problèmes d'anti-sélection et d'aléa moral associés à l'embauche d'un chômeur. Pour Rees (1966, cité par Bunel et Lenoir, 2004) *«lorsqu'un salarié en poste recommande un chômeur membre de son réseau, il engage sa réputation. C'est pourquoi, il sélectionne uniquement ceux dont la productivité est au moins identique à la sienne»*. Les modèles de Montgomery (1991) et Mortensen et Vishwanath (1994) soulignent le rôle déterminant des contacts personnels concernant la qualité de l'information fournie aussi bien aux employeurs qu'aux travailleurs quant à leurs caractéristiques respectives. Dans l'analyse de Montgomery (1991), le réseau permet aux entreprises d'embaucher les travailleurs les plus productifs. Inversement dans le modèle de Mortensen et Vishwanath

---

<sup>1</sup> Le réseau social est défini ici de manière traditionnelle, comme l'ensemble des liens sociaux connectant des individus entre eux et par lesquels circulent de l'information privée (Granovetter, 1973). La mobilisation de ces relations pour trouver un emploi peut être assimilée à un capital social dont le rendement peut être supérieur au capital humain (Coleman, 1990).

(1994), le recours aux réseaux dans la recherche d'emploi permet aux travailleurs d'accéder à des offres d'emplois mieux rémunérés.

## **2 – LE FONCTIONNEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LE CAS DU SECTEUR INFORMEL**

La persistance, voire le développement, du secteur informel conduit à l'hypothèse d'un fonctionnement spécifique du marché du travail pour ce secteur et par là à une situation de segmentation du marché du travail. Cette spécificité expliquerait pour partie la fonction d'ajustement du secteur informel en même temps qu'elle génère une complexité accrue des processus qui expliquent traditionnellement la relation entre éducation et emploi.

### **2.1 - Education et secteur informel**

L'analyse de la relation éducation/emploi ne peut plus ignorer le poids des emplois informels. L'éducation est en général vue comme un facteur exclusivement destiné au secteur moderne. Inversement, l'expansion des activités informelles est traditionnellement interprétée comme un signe de la faiblesse de la scolarisation. Le secteur informel est réputé recruter sa main d'œuvre principalement au sein des analphabètes et des déperditions scolaires. Ce constat a été fait dès le rapport du BIT en 1972 pour le Kenya et tend à se généraliser. Il est également évoqué dans le cas du Maroc par les premières enquêtes concernant le secteur informel en 1988. Ces enquêtes révèlent en effet que même si le niveau d'instruction des individus demeure dans l'ensemble relativement bas, il a tendance à s'accroître et les personnes ayant fait des études supérieures se retrouvent en proportion très élevée dans les employés du secteur formel. Or, les données récentes (1999/2000) sur le secteur informel au Maroc témoignent d'une certaine inflexion de cette situation. En effet il apparaît que même si près des trois quarts des acteurs du secteur informel n'ont aucun diplôme, ce secteur comprend aussi près de 25% de jeunes diplômés qui n'arrivent pas à s'intégrer dans le secteur moderne (cf. tab.4).

**Tableau 4 : Répartition de l'emploi dans les activités informelles au Maroc selon le niveau de diplôme (1999/2000)**

	Milieu de résidence					
	Urbain		Rural		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Sans diplôme	912 635	66,0	423 845	81,7	1 336 480	70,3
Niveau moyen (1)	342 619	24,8	63 261	12,2	405 880	21,3
Niveau supérieur (2)	54 212	3,9	5 973	1,1	60 185	3,2
Non déclarés	73 579	5,3	25 823	5,0	99 402	5,2
				100		
Total	1 383 045	100	518 902		1 901 947	100

Source: Direction de la Statistique - ENSI 1999/2000.

- (1) Niveau moyen: Certificat de l'enseignement fondamental, diplômes de qualification ou de spécialisation professionnelle  
 (2) Niveau supérieur: Baccalauréat, diplômes de cadres moyens et diplômes de formation supérieure (facultés, grandes écoles et instituts).

## 2.2 - Le rôle du capital social dans l'accès au marché du travail informel

Il s'agit à présent d'analyser comment les réseaux sociaux peuvent favoriser l'accès au marché du travail dans le cas de l'informel, c'est-à-dire quelles sont les modalités de recrutement dans le secteur informel? L'analyse des modes de recherche d'emploi pour le secteur informel au Maroc, témoigne de l'importance des réseaux sociaux. Leur rôle est cependant comparable à la situation dans le secteur formel. En effet, alors qu'une grande majorité de la population active urbaine cherche à accéder au marché du travail à travers des contacts personnels (48% en 1999) et à travers leur amis et entourage (plus de 27%) (cf. tab.5), l'enquête nationale sur le secteur informel en 2000 permet d'estimer l'importance de ces réseaux avec plus de 50% des individus qui accèdent à l'emploi dans le secteur informel par le biais de leurs connaissances (familles ou amis) (cf. tab.6). Le recours à des institutions officielles telles que les «Bureaux de placement et les CIOPE» est quasi inexistant quel que soit le secteur (cf. tab.6 et 7). A peine 0,5% des individus ont utilisé ce moyen pour accéder à un emploi formel contre 0,4% dans le secteur informel. Ces institutions ne jouent donc pas le rôle d'intermédiation, qui leur est dévolu. La différence la plus importante entre secteurs formel et informel concerne surtout l'existence de visites spontanées qui ont une place importante dans le cas du secteur informel (42%) et qui semblent concerner des emplois de très courte durée.

**Tableau 5: Modalités de recherche d'emploi à l'échelle de l'ensemble de la population active urbaine marocaine (en%)**

	1985	1988	1991	1996	1999
Bureau de placement	1,2	1,0	1,5	-	-
Amis et entourage	20,1	16,4	16,5	25,6	27,4
Contacts directs des employeurs	48,5	47	64,5	44,5	48,0
Presses, concours et demandes écrites	26,2	30,4	11,5	26,0	20,7
Mokaf <sup>1</sup>	2,6	3,2	3	-	3,4
Autres moyens	0,5	1,5	2	3,0	-
C.I.O.P.E. <sup>2</sup>	-	-	-	0,9	0,5
Non déclarés	0,9	0,5	1	-	-
Total	100	100	100	100	100

Source: Direction de la statistique

**Tableau 6: Le mode de recrutement dans les activités informelles au milieu urbain**

Modalités de recrutement	Effectif	%
Annonce	375	0,2
Bureau de placement/ CIOPE	899	0,4
Famille, amis	122 345	53,5
Visite spontanée	96 264	42,0
Autres	8 958	3,9
Total	228 850	100

Source: Direction de la Statistique - ENSI 1999/2000.

Concernant les qualités recherchées par les employeurs, l'enquête sur le secteur informel localisé en milieu urbain de 1999 montre que c'est surtout une main-d'œuvre docile qui est recherchée et non pas des qualités tenant à la formation<sup>3</sup> ou aux qualifications (cf. tab.7). La discipline, les rapports de confiance et le comportement convivial sont les qualités les plus recherchées dans le secteur informel, tandis que l'ancienneté dans le travail intervient peu.

<sup>1</sup> Le «Mokaf» est un lieu de regroupement de personnes à la recherche d'un emploi où les employeurs viennent recruter. Le recours à ce type de recrutement prend de l'ampleur et concerne une main d'œuvre sans qualification. Cette pratique est surtout courante dans le bâtiment (65,5%) et l'industrie (52,7%) (Direction de la statistique, 2000).

<sup>2</sup> CIOPE: Centre d'information et d'orientation pour l'emploi.

<sup>3</sup> Il existe cependant des différences selon les secteurs. La formation est plus recherchée dans le secteur de l'industrie (34,3%) et du bâtiment (32,7%) alors qu'elle ne l'est pratiquement pas dans le commerce (Direction de l'emploi, 2000)

**Tableau 7: Les qualités d'un employé modèle recherchées dans le secteur informel (en %)**

Qualité recherchée	%
Discipline	81,8
Créativité	19,9
Formation	22,5
Convivial	76,6
Ancienneté	20,6
Jeunesse	8,2
Confiance	91,0

*Source: Etude sur le secteur informel localisé- milieu urbain ,1999.*

En fait ces formes de recrutement sont dépendantes de l'environnement économique instable dans lequel se trouvent les activités informelles. Dans ce contexte, les employeurs du secteur informel préfèrent recourir au «Mokaf» et au recrutement au jour le jour pour éviter de stabiliser la main-d'œuvre. Les unités informelles recourent aussi à des formes et des logiques non marchandes telles que par exemple les aides familiaux ainsi que des systèmes de relations sociales quand il s'agit en particulier des apprentis. L'apprentissage a en effet une double fonction sociale: faire connaître un métier d'une part et former le caractère de l'apprenti en prenant en charge son éducation d'autre part. Dès lors que le secteur informel apparaît comme un exutoire des échecs scolaires, il remplit une double fonction de régulation sociale. Il occupe une partie des «victimes» de la sélection scolaire à qui, aucun autre dispositif d'accueil n'est réservé. Par ailleurs le maître-artisan (Maâlem) se voit transférer par les familles des rôles d'éducateur conjointement à son statut de formateur professionnel. Ainsi la relation entre le Maâlem et l'apprenti s'inscrit souvent dans une optique de rééducation. Le rôle de contrôle social du Maâlem est donc important. Généralement, les apprentis se recrutent dans le cercle de personnes connues. Il est rare que l'apprenti se présente sans intermédiaire à un patron pour solliciter son encadrement. Les médiateurs sont mobilisés dans la parenté et les cercles d'amitié mais peuvent aussi être des clients des artisans.

### **CONCLUSION :**

L'analyse qui a été menée montre la complexité des processus d'accès au marché du travail dans le cas du Maroc, ceci tant au niveau du secteur formel qu'informel. Ces analyses devront être précisées, en particulier quant aux conditions de l'insertion sur le marché du travail qui ne sont pas détaillées ici. S'agit-il d'un emploi partiel ou complet?

D'un emploi stable ou précaire? Les conditions de travail décent prônées par le BIT (1999) sont-elles respectées? La spécificité des modalités de recherche d'emploi dans le secteur informel, par des visites spontanées correspond en effet à des formes très précaires de travail (au jour le jour) pour lesquelles la principale qualité attendue est la docilité des travailleurs tandis qu'au contraire le recours fréquent à l'apprentissage correspond à la fois à une certaine continuité et à des fonctions sociales plus larges relevant de l'éducation de base qui sont ainsi transférées par les familles. Par ailleurs dans la logique des recommandations en faveur d'un travail décent (BIT, 1999), il convient aussi de s'interroger sur le rôle que pourrait jouer le capital social dans l'organisation d'un système de représentation des emplois du secteur informel.

### Références bibliographiques

- Abdoud. M.** (1994) *«Insertion professionnelle des lauréats de l'université»*, Université de Fès, Maroc, mimeo.
- Agénor P.R. et El Aynaoui K.** (2003) «Politiques du marché du travail et chômage au Maroc: une analyse quantitative» Traduction française de "*Labor Market Policies and Unemployment in Morocco: A Quantitative Analysis*," document de travail n° 3091 de la Banque Mondiale, Washington DC 20433 .Version actuelle: 26 octobre 2003
- Ben Sedrine S. et Plassard J.M.** (1998) *«Enseignement supérieur et insertion professionnelle en Tunisie»*, Presse de l'Université de sciences sociales de Toulouse, Toulouse
- BIT** (1999) *«Un travail décent»*. Conférence Internationale du Travail 87<sup>e</sup> session Bureau International du Travail Ed., Genève, 90 p.
- Bougroum. M et Ibourk. A** (2002) *«Le chômage des diplômés au Maroc: quelques réflexions sur les dispositifs d'aide à l'insertion «"Formation Emploi 79" »*, p 19-107.
- Bouharrou. A** (2001) «La politique publique de l'emploi au Maroc: une analyse et évaluation» in *Revue marocaine d'administration locale et de développement*, 27, p. 22-34.
- Bourdieu, P.** (1980). «Le capital social» *Actes de recherche en sciences sociales I*, n°31 p.2-3.
- Bunel M. et Lenoir M.** (2004) *«Le réseau social des diplômés marocains: une garantie pour l'emploi mais pas pour le salaire»*, Université Lumière Lyon2- Université de Savoie, p.28.

- Cherkaoui M., Douichi M, & Abdelkhalek T.** (2002) *«Returns to Human Capital in Morocco»*, Arab Planning Institute, Novembre.
- Coleman J.** (1990), «Social Capital» In J. Coleman, “*Foundations of Social Theory*”. The Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge, Mass., and London, England.
- Direction de la statistique** (2000) *«Activité emploi et chômage en 2000»* Rapport de synthèse, Ministère de la prévision économique et du plan, Rabat, p.213.
- Direction de la statistique** (2002) *«Education, formation et niveau de vie»*, Rapport principal Ministère de la prévision économique et du plan, Rabat, p 189.
- Direction de la statistique** (2003) *«Enquête nationale sur le secteur informel non agricole 1999-2000»* Rapport des premiers résultats. Ministère de la Pr évision Economique et du Plan, Maroc, Rabat.
- Direction de l'emploi** (2000) *«Enquête nationale sur le secteur informel localisé en milieu urbain, 1999»* rapport de synthèse, Ministère de la Pr évision Economique et du Plan, Maroc, Rabat.
- Foray D.** (2000) *«L'économie de la connaissance»*. La Découverte Ed. Coll. Rep ères, 124 p.
- Granovetter M.S.**, (1983) *«The strength of Weak Ties, a network Theory Revisited»*. Sociological
- Hafaiedh.A** (2000) «Trajectoire de chômeurs diplômés en Tunisie» in Vincent Geisser (ed) *Diplômés d'ici et d'ailleurs*, CNRS, Paris
- Lecoutre M, Lièvre.P et.Lesueur.J.Yves** (1998) «L'accès au premier emploi à la sortie de l'appareil éducatif: capital humain ou capital social?» in «*Culture et emploi*», Giran. J.P et Granier. R, Cujas. p 189-214.
- Lenoir M.** (2003) «L'insertion professionnelle des diplômés marocains: le cas de la faculté Hassan II Ain Chock» in Henri Regnault (ed.) *Intégration euro- méditerranéenne et stratégies économiques*, Harmattan, Paris, p.127-142
- Montgomery J. D.** (1991) *«Social network and labor market outcomes»*, in *American Economic Review*, 81, p.1408-1418.
- Montmarquette C., Fouzi M., et Garni A.** (1996) *«L'insertion des diplômés de la formation professionnelle dans le marché du travail Marocain: une application des modèles de durée»*, Région et Développement, N.3, p 37-57.
- Mortensen D.T et Vishwanath.T** (1994) *«Personal contacts and earnings it is who you know»*, Labour Economics, 1, p. 187-201.

**Rees.A** (1966) «Information Networks» in *Labor Markets, American Economic Review*, 56, p. 559-566.

**Woolcock, M.** (2001) «Le rôle du capital social dans la compréhension des résultats sociaux et économique», *Isuma: revue canadienne de recherche sur les politiques*, vol. 2, no 1, p. 11-18.