

# L'INTERMEDIATION PUBLIQUE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL DES DIPLOMES ET PROCESSUS D'APPARIEMENT: CAS DU MAROC

Aomar **IBOURK**\*

La politique d'ajustement structurel, mise en place au Maroc au début des années 1980, a précipité la rupture de l'équilibre fragile qui prévalait sur le marché du travail des diplômés, lauréats de l'enseignement supérieur<sup>1</sup>. Plusieurs faits stylisés du marché du travail qualifié tels que la forte proportion prise respectivement par le chômage de longue durée et le chômage de primo-insertion renvoient inévitablement à ces deux questions. En 2002, plus de 38% des chômeurs diplômés de l'enseignement supérieur sont au chômage depuis au moins 5 ans et 40% de l'ensemble des chômeurs sont en situation de chômage de primo-insertion (Direction de la Statistique, 2002). Le désengagement progressif de l'État en tant qu'employeur des diplômés, conjugué à l'augmentation rapide de l'offre de travail, expliquent l'apparition et la persistance du chômage des diplômés<sup>2</sup>. La croissance rapide de ce phénomène a poussé les pouvoirs publics à s'impliquer activement en matière de politique d'emploi. Prenant acte des potentialités décroissantes du secteur public<sup>3</sup> à générer des emplois en nombre suffisant, les pouvoirs publics ont élaboré une stratégie pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes diplômés dans le secteur privé. Les mesures concernent aussi bien la demande, l'offre, que l'intermédiation. Néanmoins, c'est au niveau de l'intermédiation que l'action des pouvoirs publics a été la plus

---

\* Enseignant -chercheur, Université Cadi Ayyad, Marrakech  
Centre de Recherche en Economie Quantitative (CREQ)

<sup>1</sup> La catégorie des "travailleurs diplômés" a évolué en fonction des critères utilisés par les pouvoirs publics dans la détermination des populations ciblées par les dispositifs d'aide à l'insertion. À l'heure actuelle, cette catégorie regroupe les titulaires d'un diplôme de niveau supérieur ou égal à "bac + 2" alors qu'auparavant elle incluait également les bacheliers.

<sup>2</sup> En 2001, le taux de chômage en milieu urbain des lauréats de l'enseignement supérieur s'élève à 26,3% contre 11,8% pour les non diplômés (Direction de la Statistique, 2001).

<sup>3</sup> Ce secteur a été longtemps considéré comme la filière traditionnelle d'insertion professionnelle des diplômés.

importante. En effet, Les travaux réalisés par des organismes publics au début des années 1980 ont montré que ce chômage massif des diplômés coexiste avec un stock d'emplois vacants<sup>4</sup>.

Le rôle des processus d'appariement est donc crucial. Ainsi, la diversification croissante à la fois des profils des diplômés et des besoins exprimés par les entreprises rend plus complexe le fonctionnement du marché du travail. À la question essentielle de savoir comment produire les compétences demandées par les entreprises s'ajoute une autre question complémentaire, aussi importante que la première, de savoir comment faire pour que ces compétences, une fois produites, soient mobilisées facilement par les entreprises demandeuses. Sur le plan théorique, parmi les raisons avancées pour expliquer la difficulté du marché à absorber l'excès d'offre de travail des diplômés, l'efficacité du processus d'appariement occupe une place prépondérante, comme en témoigne une abondante littérature s'inscrivant dans une optique macroéconomique (Pissarides (1986, 1990), Blanchard et Diamond (1989) et Layard, Nickell et Jackman (1991), parmi d'autres). L'efficacité de ce processus dépend du comportement des chômeurs et employeurs face à l'embauche, ainsi que du degré de disparité - aussi appelé *mismatch* - entre emplois vacants et chômeurs définis selon leurs caractéristiques de localisation, de profession ou de qualification. Le processus d'appariement entre les postes vacants et les individus à la recherche d'un emploi est modélisé au travers de la fonction d'appariement, dont la structure est empruntée à la théorie de la production.<sup>5</sup> Mortensen et Pissarides (J.E .L, 2001) ont recensé une vingtaine d'estimations concernant les Etats-Unis et les principaux pays européens. L'estimation des rendements factoriels d'une fonction d'appariement permet d'évaluer la sensibilité des embauches

---

<sup>4</sup> Les recensements réalisés en 1991 par le Conseil National de la Jeunesse et de l'Avenir (CNJA) fait référence dans ce domaine. D'un côté, on a dénombré plus de 100000 jeunes diplômés chômeurs et, de l'autre côté, on a recensé près de 30000 postes vacants.

<sup>5</sup> D'un point de vue strictement méthodologique, la ressemblance entre le processus de production et le processus d'appariement est frappant, ceci explique pourquoi ce dernier est modélisé généralement à l'aide d'une fonction de production. Une autre approche, des indicateurs de *mismatch*, met l'accent sur la mesure du chômage d'*inadéquation*, attribuable à des problèmes structurels ou frictionnels plus qu'à une demande insuffisante (Abraham, 1983).

aux emplois vacants et au chômage. En effet, le flux d'appariement est décrit comme le résultat d'une activité de production dont les facteurs sont les stocks, au début de la période, d'emplois. L'identification de l'inefficacité d'appariement se limitant alors essentiellement à l'estimation d'un paramètre individuel (Ibourk et Perleman (1999, 2001) Ibourk (2003), Ibourk et al. (2001,2004).

Gorter et Van Ours (1994) ont pu montrer que ce paramètre est égal au rapport entre la probabilité d'appariement, définie comme le produit de deux probabilités, celle de proposition d'un emploi par l'employeur et celle d'acceptation de l'offre par le travailleur et, d'autre part, le délai moyen entre deux contrats. Ainsi, l'amélioration de l'efficacité peut résulter d'une moindre sélectivité à l'embauche de la part des employeurs, mais également d'une meilleure disposition du chômeur à accepter l'offre, sachant que son choix repose sur un arbitrage inter-temporel. Pour chaque proposition reçue il compare l'espérance des revenus que lui apporte cet emploi avec celle qu'il associe au fait d'attendre une offre plus favorable. Un tel comportement fait apparaître un salaire de réserve au-delà duquel les offres d'emploi seront acceptées (Bougroum et Ibourk, 1998). De même l'hétérogénéité tant de l'offre (qualification, préférences individuelles, localisations...) que de la demande (rémunérations, conditions de travail, localisation...) rend nécessaire la mise en place d'institutions d'intermédiation pour améliorer l'efficacité du processus d'appariement. Théoriquement, l'activité de l'opérateur d'intermédiation se traduit par une réduction de la durée des vacances d'emploi et une amélioration de la qualité de l'appariement (Adnett, 1987; Lesueur, 1997; Lizé, 1998). D'un point de vue hétérodoxe, l'activité d'intermédiation est liée à la problématique de l'évaluation du travail. Par son savoir-faire de mise en forme et de traduction, l'intermédiaire devient indispensable. Il permet de prendre en compte la diversité des registres d'évaluation nécessaire à une bonne appréciation de la qualité du travail (Eymard-Duverny, Marchal, 2000). Plusieurs travaux soulignent les effets structurants induits par l'activité des intermédiaires. La sélection des candidats opérée par l'intermédiaire conduit à distinguer les travailleurs employables des travailleurs les moins employables. Ces derniers forment la classe des exclus du marché du travail (Vincens, 1981, Meyer, 1998). Les dispositifs d'aide à l'insertion, auxquels les intermédiaires publics

recourent pour lutter contre le chômage de certaines catégories de travailleurs jugés vulnérables, accentuent le processus de précarisation de l'emploi. Ils contribuent à donner corps à l'exigence de flexibilité externe mise en avant par les entreprises (Kartchevsky et alii, 2000, Meyer, 2000). Plusieurs facteurs rendent délicat le positionnement de l'intermédiation sur le marché du travail marocain. En premier lieu, il est important de noter que l'image de marque de l'opérateur a pâti des effets négatifs du programme "Action-Emploi". Ce dernier, bien qu'il se soit traduit par une dynamisation de l'activité de l'opérateur public, a fini par avoir un impact négatif sur l'image de marque de l'opérateur en limitant sa légitimité aux avantages associés aux dispositifs qu'il gère. Cet impact négatif a été renforcé par le fiasco de l'opération "Ennajate"<sup>6</sup>. En deuxième lieu, l'opérateur doit affronter la concurrence des autres modes privés d'intermédiation au premier rang desquels se trouvent les entreprises d'intérim qui commencent à faire leur apparition sur le marché. Cette concurrence est d'autant plus difficile à soutenir que l'opérateur public attire essentiellement les primo-demandeurs d'emplois.

Il devient nécessaire de prendre en compte cette double dimension dans la conception des mesures de la politique de l'emploi.

L'objectif de ce travail est de montrer que le devenir de l'opérateur public est tributaire à la fois de la nature du rôle qu'on lui assigne dans les différents dispositifs qu'il gère, et de la manière dont lui-même s'acquitte de ce rôle. En effet, le rapprochement qu'il assure entre l'offre et la demande sur le marché du travail revient à lier deux acteurs appartenant à des espaces sociaux ayant des logiques différentes: celui des demandeurs d'emploi imprégnés, pour une majorité d'entre eux, par les normes de l'emploi public et celui des entreprises du secteur privé qui forment un ensemble hétéroclite dont la caractéristique commune est le rejet des normes de l'emploi public.

Le reste de ce papier est structuré en deux sections. Dans la première, nous présentons les déterminants du chômage de longue

---

<sup>6</sup> Du nom d'une société des Emirats Arabes Unis (EAU) qui a déposé une offre d'emploi auprès de l'ANAPEC pour embaucher 30000 jeunes diplômés marocains dans le tourisme de croisière. Bien que le dossier de candidature nécessite des frais relativement élevés à la charge du candidat, l'offre a suscité un engouement des jeunes obligeant l'ANAPEC à mobiliser tous les moyens pour gérer cette opération. Finalement, l'offre s'est révélée une pure escroquerie.

durée (profils des demandeurs d'emploi). Dans la deuxième, nous nous appuyons sur les réalisations de l'ANAPEC pour montrer les limites de la logique des dispositifs mis en oeuvre. Nous esquissons, en guise de conclusion, les grandes lignes d'une politique pour l'accompagnement de l'effort de l'intermédiation.

## **I - LES DETERMINANTS DU CHOMAGE DE LONGUE DUREE.**

Au Maroc, la part importante du chômage de primo-insertion, le faible degré d'organisation de la phase d'insertion ainsi que la nature de la formation créent des conditions favorables pour l'émergence précoce du processus d'obsolescence du capital humain chez les diplômés. Très souvent, le capital humain de ces diplômés résulte d'une formation initiale à dominance théorique. Les difficultés d'accès au premier emploi font que ce capital commence à se déprécier avant même qu'il ne soit mis en valeur dans le processus de production; cette absence d'expérience professionnelle amplifie les effets de l'obsolescence du capital humain et contribue à pérenniser la situation du chômage dans laquelle se trouve l'individu. On assiste donc à une relation de causalité. D'une part, l'augmentation de la durée du chômage, exogène, influence les comportements des chômeurs et des employeurs: (démotivation des chômeurs dans la recherche d'un emploi et utilisation de la durée du chômage, vue par les employeurs comme un signal de perte de capital humain, en tant que critère négatif de sélection), d'autre part, les modifications de comportement des chômeurs et des employeurs sont à l'origine de la hausse de la durée individuelle du chômage et donc de la hausse de la part du chômage de longue durée dans le chômage total. L'ampleur du phénomène explique la multiplication des analyses économétriques portant sur des données macro et micro-économiques, s'intéressant aux divers aspects du chômage de longue durée (Borjas et Heckman, 1980, Alaouze 1987, Jakman et Layard 1990, Stancanelli 1997, Lubjova et Van Ours 1998, Coles et Masters 2000, Decreuse et Granier 1998, Cahuc et al. (1999), Decreuse et di Paola 2002).

Un regroupement plus fin de la variable ancienneté dans le chômage révèle que le chômage urbain comprend une forte composante du chômage de très longue durée (plus de 3 ans). En 2002, presque la moitié des chômeurs urbains a une ancienneté au moins égale à trois ans. Pour certains chômeurs, la situation de chômage s'apparente à une exclusion de fait du marché du travail. En

2002, plus du quart des chômeurs urbains a une ancienneté supérieure ou égale à 5 ans (Cf. tableau 1). Ce chômage d'exclusion touche dans des proportions comparables les hommes et les femmes (respectivement 29.9% et 32.6%). En milieu urbain, le caractère massif de ce type de chômage explique le caractère peu discriminant du niveau du diplôme. Les proportions des chômeurs de très longue durée sont de 24.2%, 32.7% et 34.1% respectivement pour les non diplômés, les titulaires d'un diplôme de niveau moyen et ceux ayant un diplôme de niveau supérieur (Direction de la Statistique, 2002).

**Tableau 1: Chômage et diplôme.**

(Milieu de résidence; Niveau de diplôme) \ Ancienneté	Moins de 12 mois	12 à 35 mois	36 à 59 mois	60 et plus	Total
National					
-Sans diplôme	48.6	21.8	10	19.6	100
-Diplôme moyen	25.1	26.6	17.4	30.9	100
-Diplôme supérieur	15.2	28.4	22.2	34.2	100
Urbain					
-Sans diplôme	39.9	24	11.9	24.2	100
-Diplôme moyen	23.5	26.2	17.6	32.7	100
-Diplôme supérieur	15.2	28.6	22.1	34.1	100
Rural					
-Sans diplôme	70.8	16.3	5.1	7.8	100
-Diplôme moyen	38.3	29.7	15.9	16.1	100
-Diplôme supérieur	14.9	26.1	23.8	35.2	100

Source: Direction de la Statistique, 2002.

Dans cette section, nous cherchons à apprécier les déterminants individuels du chômage de primo-insertion et du chômage de longue durée. Deux groupes de variables sont considérés: les variables individuelles et les variables socio-démographiques. Les résultats obtenus confirment certaines explications avancées dans la section précédente et soulignent l'importance des variables socio-démographiques.

**Encadré 1:**

Les données utilisées proviennent de l'enquête annuelle auprès des ménages réalisée par la Direction de la Statistique. La base de données contient tous les actifs chômeurs de la Wilaya de Casablanca et de la Wilaya de Marrakech pour les quatre années 1991, 1997, 1998, 1999. Initialement chaque individu (observation) est décrit par les variables suivantes: région, sexe, âge, diplôme, expérience professionnelle, ancienneté en chômage, causes de

chômage. A côté de ces variables, nous avons construit des nouvelles variables relatives au ménage de l'individu. Il s'agit de variables suivantes: taille du ménage, nombre d'actifs occupés, nombre de chômeurs, situation du chef du ménage, diplôme du chef du ménage, âge du chef du ménage et de son conjoint...). Le nombre d'observations est de 20428 (1991), 12635 (1997), 11981 (1998) et 12036 (1999)

La codification de la variable «ancienneté au chômage» permet de regrouper les chômeurs en trois ensembles. Le premier regroupe les chômeurs dont l'ancienneté au chômage est inférieure à une année. Le deuxième est constitué de chômeurs pour lesquels l'ancienneté au chômage est comprise entre une et deux années. Le troisième est formé par les chômeurs dont l'ancienneté au chômage dépasse deux ans. Ces groupes forment trois profils désignant respectivement le chômage de courte durée, le chômage de longue durée et le chômage d'exclusion.

Dans le modèle en forme réduite, le premier profil est pris comme référence. Le modèle estime l'impact de chaque variable explicative sur la probabilité d'appartenir au deuxième profil (respectivement au troisième profil) au lieu d'appartenir au groupe de référence. Un modèle logit multinomial est alors estimé. L'utilité (qui n'est pas observée) de chaque possibilité  $Y_{i0}$ ,  $Y_{i1}$ , et  $Y_{i2}$  correspond à un modèle linéaire ( $Y_{i0}$  indique si le chômage est de courte durée,  $Y_{i1}$  et  $Y_{i2}$  indiquent respectivement le chômage de longue durée et le chômage d'exclusion.). Soit donc

$$Y_{i0}^* = x_i \beta^0 + u_{i0},$$

$$Y_{i1}^* = x_i \beta^1 + u_{i1},$$

$$Y_{i2}^* = x_i \beta^2 + u_{i2},$$

De l'estimation réalisée ressortent les résultats suivants:

**Age:**

L'effet de la variable âge est significatif pour le profil du chômage d'exclusion. La probabilité d'être en chômage d'exclusion augmente avec l'âge. En d'autres termes, plus le chômeur avance dans l'âge, plus les risques d'être pris dans la trappe du chômage d'exclusion sont importants. Cela pourrait refléter une conséquence triviale de

l'ancienneté sur le marché du travail. En effet, les travailleurs âgés ont le plus souvent une ancienneté de présence sur le marché du travail plus grande que les travailleurs les moins âgés. De ce fait, ils sont plus exposés à un chômage d'exclusion. Cependant, dans le contexte marocain, compte tenu des fortes inégalités existantes en matière d'éducation qui induisent une forte variabilité de l'âge d'entrée sur le marché du travail, cette relation entre l'âge et l'ancienneté sur le marché du travail n'est pas toujours vérifiée. Certains jeunes chômeurs moins diplômés peuvent avoir une ancienneté sur le marché du travail plus grande que certains chômeurs diplômés plus âgés.

**Tableau 2: Déterminants individuels du chômage de longue durée (résultats pour les 4 années).**

Variables explicatives	1991, 1997→1999			
	Chômage de longue durée		Chômage d'exclusion	
	Coeff.	Seuil	Coeff.	Seuil
Constante	-1.390	****	-5.213	****
Age	-0.012	***	0.086	****
Région				
-région de Marrakech	Réf.		Réf.	
-Région de Casablanca	0.383	****	0.709	****
Genre				
-Femme	Réf.		Réf.	
-Homme	0.010	ns	0.148	****
Lien de parenté				
-Chef de ménage	-0.058	ns	-1.388	****
-Conjoint du chef de ménage	0.098	ns	0.150	ns
-Fils ou fille du chef de ménage	0.144	*	0.295	****
-Autres liens	Réf.		Réf.	
Diplôme				
-Sans diplôme et diplôme primaire	Réf.		Réf.	
-Bacheliers	0.689	***	1.714	****
-Diplômés des facultés (sauf médecine)	0.303	ns	1.131	****
-Diplômés des grandes écoles	0.187	ns	1.339	****
-Techniciens et cadres moyens	0.677	****	1.396	****
-Techniciens supérieurs	0.065	ns	0.695	***
-Diplômés de l'enseignement professionnel (qualification et spécialisation)	0.435	*	1.439	****
Situation professionnelle du chef de ménage				
-Le chef de ménage n'est pas actif occupé	Réf.		Réf.	
-Le chef de ménage est actif occupé	-0.063	ns	-0.183	****
Le nombre d'actifs occupés au sein du ménage				
-Inférieur à deux actifs occupés	Réf.		Réf.	
-Supérieur ou égal à deux actifs occupés	-0.016	ns	0.067	ns
Expérience professionnelle				
-A déjà travaillé	Réf.			
-N'a jamais travaillé	0.998	****	2.327	****
Année				
1991	Réf.		Réf.	
1997	0.173	**	0.433	****
1998	0.252	****	0.422	****
1999	0.188	****	0.446	****

\*\*\*\*: seuil de signification à 1% \*\*\*: seuil de signification à 5% ns: non significatif



### ***Diplôme:***

Par rapport aux travailleurs les moins diplômés (sans diplôme et diplôme primaire), les risques d'être en chômage de longue durée augmentent pour tous les autres diplômes mais cette augmentation n'est significative que pour le baccalauréat et le diplôme de technicien et cadre moyen. En revanche, par rapport à la modalité de référence (sans diplôme et diplôme primaire), toutes les autres modalités de la variable diplôme ont pour effet d'accroître significativement les risques du chômage d'exclusion. Ce contraste entre les moins diplômés et les autres diplômés constitue un fait stylisé du marché du travail marocain. Les risques d'exclusion liés au chômage sont plus importants chez les diplômés que chez les moins diplômés. Ce constat s'explique par la nature segmentée du marché du travail. Les segments sur lesquels se positionne chacune de ces deux catégories sont différents à plusieurs égards. L'offre du travail non diplômé est moins rationnée. La demande de cette catégorie de travailleurs relève pour l'essentiel de l'emploi informel. Cet emploi est non qualifié. Les procédures de recrutement et de gestion de la main d'œuvre adoptées par les entreprises génèrent une forte rotation des travailleurs. Le profil des travailleurs se caractérise par une faiblesse ou une absence de conditions de réservation. Ces éléments renforcent le caractère marchand et concurrentiel de ce segment et font que le rationnement de l'offre s'exprime plus sous forme de chômage récurrent et de courte durée que de chômage de longue durée ou d'exclusion. A l'inverse, les travailleurs diplômés se positionnent sur un segment dont les caractéristiques sont moins homogènes. Les emplois y sont plus qualifiés. Les conditions de réservation des travailleurs sont plus élevées. Les procédures de recrutement et de gestion de la main d'œuvre sont plus hybrides reflétant une diversité de la demande (secteur privé structuré, secteur public et même secteur privé non structuré) et des moyens d'intermédiation (réseau, presse, concours, opérateur public...).

### ***Expérience professionnelle:***

Le fait d'être en situation de primo-demandeur d'emploi augmente très sensiblement les risques du chômage de longue durée et du chômage d'exclusion. Ce résultat montre que le chômage de primo-insertion joue un rôle important dans la genèse et le développement

du chômage de longue durée et d'exclusion. Le chômage de primo-insertion génère une dynamique d'auto-renforcement du chômage. Le manque d'expérience accroît la vulnérabilité au chômage de longue durée et d'exclusion. En même temps, le fait d'être en chômage de longue durée ou d'exclusion écarte pratiquement toute possibilité d'acquérir l'expérience professionnelle. Le rôle structurant du chômage de primo-insertion est la conséquence de deux caractéristiques du marché du travail marocain. La première concerne le retard pris dans la mise en place de dispositifs publics de gestion de la phase d'entrée sur le marché du travail. Ce n'est qu'à partir du début des années 1990 que les pouvoirs publics ont commencé à agir dans ce domaine. Cependant, cette action reste circonscrite au segment du travail diplômé et insuffisante au regard du stock de lauréats accumulés et aux flux croissants des nouveaux arrivants. La deuxième caractéristique concerne les modes de production et de mobilisation des qualifications qui ne favorisent pas l'établissement de liens étroits entre l'enseignement public, principale composante du système éducatif, et le système productif privé, promu principal gisement de l'emploi. D'un côté, une grande partie des qualifications formelles sont produites en interne par le système d'enseignement public sans aucune implication du système productif privé. De l'autre côté, les principales qualifications mobilisées par ce dernier sont produites en interne en dehors du système d'enseignement public. En effet, pour pourvoir l'emploi non qualifié, le secteur privé recourt aux travailleurs non diplômés ayant acquis une qualification informelle par l'expérience sur le tas dans le secteur privé. De même, pour satisfaire ses besoins en encadrement, le secteur privé recourt en priorité aux qualifications formelles dans la production desquelles il est impliqué dans le cadre de ses imbrications avec le système d'enseignement privé.

***Evolution temporelle:***

L'aggravation des risques du chômage de longue durée et du chômage d'exclusion au cours de la décennie 1990 est manifeste. Par rapport à 1991, la probabilité d'être en chômage de longue durée ou en chômage d'exclusion augmente en fin de décennie (1997, 1998, 1999). Ce résultat est tout à fait prévisible dans la mesure où les paramètres structurels à l'origine de cette situation (modes de production et de mobilisation des qualifications, organisation de la

phase de primo-insertion) n'ont que très peu évolué au cours de cette décennie. Bien au contraire, la pression démographique ne fait que renforcer les défaillances de ces paramètres.

## **II - L'INTERMEDIATION PUBLIQUE A LA RECHERCHE D'UN POSITIONNEMENT SUR LE MARCHE DU TRAVAIL MAROCAIN: DIFFICULTES D'APPRECIATION A PARTIR DES INDICATEURS QUANTIFIES**

L'expérience de l'intermédiation publique sur le segment du travail diplômé, entamée par les Centres d'Information et d'Orientation pour l'Emploi (CIOPE) et poursuivie par l'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC), est relativement récente. Les phases d'évolution de cette structure peuvent être qualifiées successivement d'intermédiation "coup de poing"<sup>7</sup>, d'intermédiation "normale"<sup>8</sup> et d'intermédiation "sociale"<sup>9</sup>. Chacune de ces phases traduit une conception différente du chômage des diplômés. La structure d'intermédiation publique peut répondre à des objectifs d'équité et d'efficacité du marché du travail. Sur le premier plan, elle permet de donner une chance aux personnes qui, pour des raisons diverses, ne peuvent pas accéder aux services des intermédiaires privés. Sur le deuxième plan, l'opérateur public permet, toutes choses égales par ailleurs, à l'entreprise voulant pourvoir un poste d'élargir son éventail de choix et de ne pas se contenter des seules ressources que lui procure son propre réseau (Ibourk, Perleman, 2001). Ce faisant, l'opérateur public donne aux entreprises plus de possibilités pour optimiser leurs appariements; il contribue ainsi à l'efficacité du marché du travail. En d'autres termes, l'opérateur public permet, toutes choses égales par ailleurs, d'élargir la sphère de l'intermédiation centrée sur le marché externe. La zone de recrutement est plus large que celle définie par le réseau de

---

<sup>7</sup> En ce sens qu'il s'agit d'une opération isolée menée par les pouvoirs publics sans s'appuyer sur une institution publique d'intermédiation.

<sup>8</sup> L'intermédiation est qualifiée de "normale" dans la mesure où elle est menée par une institution spécialisée. La tâche essentielle de l'intermédiaire public se limite à faciliter la circulation de l'information entre la demande et l'offre.

<sup>9</sup> L'intermédiation est dite "sociale" dans la mesure où l'activité de l'intermédiaire public est centrée sur la conduite des dispositifs d'aide à l'insertion ciblant une ou plusieurs catégories de travailleurs reconnues comme vulnérables sur le marché du travail.

l'entreprise. L'intermédiation publique est l'un des moyens permettant à l'entreprise de faire appel au marché externe pour pourvoir les emplois vacants en ce sens que le recrutement pourrait se faire en dehors de son réseau relationnel. Un examen sommaire des caractéristiques des services fournis par l'intermédiaire public (ANAPEC) permet de cerner cet aspect. Les services offerts par l'ANAPEC peuvent être classés en trois groupes:

*i- les services à destination des opérateurs économiques:* il s'agit d'une part de l'appui fourni pour la réalisation des recrutements, en bénéficiant éventuellement des mesures incitatives à l'embauche mises en place par les pouvoirs publics, et d'autre part du conseil et d'assistance en matière de gestion des ressources humaines .

*ii- les services réservés aux chercheurs d'emplois:* à ce niveau, l'ANAPEC intervient pour conseiller les chercheurs sur la meilleure formation qui leur permettra de trouver un emploi, ou sur les meilleures techniques et méthodes de recherche, ou encore pour les mettre en relation avec l'employeur ou enfin pour les aider à monter leurs propres projets de création d'entreprise.

*iii- Les services mis à disposition des pouvoirs publics:* dans la mesure où l'ANAPEC constitue la plaque tournante entre l'offre et la demande du travail, elle est en mesure de fournir des informations sur le fonctionnement du marché de l'emploi et des qualifications pouvant permettre le cas échéant le réajustement et l'amélioration du système éducatif en fonction de la demande, comme elle peut aider dans l'appréciation et l'optimisation des fonds débloqués et des mesures prises pour la revitalisation de l'embauche. Concrètement l'intervention de l'ANAPEC concerne les deux côtés du marché du travail:

**a. Du côté de l'offre du travail,** l'ANAPEC procède à un traitement en trois phases des offres proposées par les employeurs et les entreprises, chacune des phases correspond en fait à un type de traitement particulier de l'offre selon le degré d'implication de l'ANAPEC dans la sélection des candidats:

*i- Le recueil des candidatures:* à ce niveau l'ANAPEC se contente de diffuser l'offre qu'elle a reçue avec (ou sans) les coordonnées de l'employeur, le processus de diffusion se fait soit par affichage uniquement, soit par affichage et via Internet, soit par affichage, via Internet et par annonces dans les médias. Il est à noter que dans le cas

où les coordonnées de l'employeur ne sont pas affichées, l'Agence rassemble les candidatures et les transmet telles quelles à l'entreprise sans faire de tri.

*ii- Présélection sur dossier:* à ce niveau, l'agence procède à une présélection selon des critères mesurables sur dossier. Les dossiers sont soit ceux sélectionnés dans la base de candidature des chercheurs d'emploi inscrits à l'ANAPEC et dont le profil est proche de celui exigé, soit des CV recueillis suite à la diffusion des offres. Après cette étape, l'Agence va soit transmettre les CV à l'entreprise qui devra se charger elle-même de convoquer les candidats, soit elle va fournir aux candidats l'adresse de l'entreprise afin qu'ils s'y rendent. Quelle que soit la procédure choisie, le nombre de dossier (CV) transmis ou de candidat envoyés à été préalablement convenu avec l'employeur.

*iii- Sélection de candidat:* à ce niveau l'intervention de l'ANAPEC dans la procédure de sélection du candidat est plus directe que dans les deux phases ci-dessus. En effet, et en plus de la possibilité de mettre un bureau à la disposition de l'employeur pour mener l'entretien avec les candidats choisis, l'ANAPEC intervient dans l'entretien de recrutement soit en menant l'entretien avec l'employeur pour cerner le profil du travailleur qu'il recherche, soit en menant elle-même l'entretien avant de transmettre à l'employeur les deux ou trois candidats choisis pour la décision finale. En outre, l'agence peut intervenir dans la procédure d'évaluation de deux manières différentes, soit en mettant une salle à disposition de l'employeur afin de faire passer le test au candidat, soit en se chargeant de faire passer l'épreuve dont les résultats seront transmis à l'employeur. Il reste à signaler que quel que soit le niveau et la nature de l'intervention de l'ANAPEC, la décision finale incombe totalement et entièrement à l'employeur, et l'agence n'intervient jamais dans les décisions de l'employeur.

**b) Du côté de la demande du travail,** et après le premier contact l'ANAPEC décide soit de réorienter le chercheur d'emploi vers un autre organisme d'intermédiation ou de formation, soit d'utiliser l'information mise à disposition, soit enfin de procéder à l'inscription administrative de l'intéressé en vue d'un entretien de positionnement. Dans ce dernier cas l'entretien de positionnement aura pour but de définir le profil, les potentialités et les ambitions du chercheur. En général, trois cas de figure sont les plus récurrents:

a) *L'intéressé veut créer sa propre entreprise*, l'ANAPEC procède alors à l'analyse du projet de création et après accord sur le service adapté à l'état d'avancement du projet, il est orienté vers les services d'appui à la création d'entreprise.

b) *L'intéressé cherche un emploi salarié uniquement*. Dans ce cas, l'agence procède à l'analyse du dossier de candidature et après accord sur la candidature afin d'entrer dans la base de données, le candidat est envoyé vers les services pour accéder aux offres d'emplois disponibles.

c) *L'intéressé cherche un emploi salarié et veut aussi être assisté et conseillé pour chercher un emploi par ses propres moyens*. Ici, l'ANAPEC après analyse de la demande et accord sur le service adapté, et si aucune offre n'est disponible, dirige le candidat vers les services pour trouver un emploi soi-même et si besoin est, vers les services pour accéder à une formation.

Nous présentons à présent quelques indicateurs de l'activité de L'ANAPEC pour l'exercice 2002.

### **1- Profils des demandeurs et entretiens professionnels réalisées**

La répartition des chercheurs d'emploi par diplôme montre une prépondérance de la proportion des diplômés du supérieur ayant accompli leur cursus au sein des facultés. En effet 41,5% des chercheurs d'emploi sont titulaires d'un diplôme supérieur délivré par une faculté. Les diplômes de techniciens ou de cadre moyens ne sont pas de reste, puisqu'on retrouve une proportion de 25,2% titulaires de ce type de diplôme parmi les chercheurs d'emploi. Les diplômés de l'enseignement secondaire constituent quant à eux 12,08% des chercheurs. Notons aussi que la proportion des diplômes de techniciens spécialisés et des diplômes en qualification professionnelle est de seulement 8% pour chacune des deux catégories. Si l'on s'attarde sur les spécialités on constate que la répartition des chercheurs d'emploi présente une configuration somme toute similaire dans la mesure où les spécialités dispensées essentiellement par les établissements universitaires publics sont détenues par les plus grandes proportions de prospecteurs d'emploi, nommément les sciences sociales et les sciences humaines avec respectivement 22,11% et 15,75% respectivement. La spécialité de l'industrie, électricité, électronique et mécanique et celle du commerce

gestion et finances présentent un pourcentage de presque 14% chacune et sont suivies de l'informatique et des sciences exactes avec 9%. Notons que toutes les autres spécialités affichent un pourcentage qui n'excède pas 4,38% dans le pire des cas.

La situation familiale des chercheurs présente une distribution très classique, dans la mesure où la majorité des prospecteurs sont des célibataires, leur proportion atteint 93,02%. Il est à relever cependant le pourcentage assez significatif quoique faible des mariés qui dépasse légèrement les 6%. Le pourcentage des divorcés est quant à lui très faible. Concernant le pourcentage de chercheurs d'emploi par agence on constate que l'agence de Fès arrive largement en tête avec un pourcentage de 17,64%, suivie loin derrière par l'agence d'Anfa (Casablanca) avec un pourcentage qui a chuté à 9,01%. L'agence de Kénitra se positionne en troisième place avec 7,49%. En terme de pourcentage d'entretiens professionnels réalisés, on constate que Kenitra et Agadir occupent les deux premières positions avec respectivement 19% et 16%. Fès a régressé par contre vers la troisième position avec 8,6% suivie de Taza et Meknès.

## 2) Profils des entreprises clientes de l'ANAPEC et exigences formulées

Durée d'expérience exigée par les employeurs	%
moins de 1 an	47
Aucune expérience exigée	34
de 1 à 3 ans	16
plus de 3 ans	3
Age exigé par les employeurs	%
sans exigences particulières	70
moins de 30 ans	20,7
Moins de 25 ans	4,3
Plus de 25 ans	3,2
Plus de 30 ans	1,3
Autres tranches	0,5

Le tableau ci-haut montre qu'une durée d'expérience prolongée n'est pas préalablement exigée par les employeurs. En effet 30% de ces derniers n'ont aucune exigence relative à l'expérience professionnelle antérieure des salariés qu'ils ont ou qu'ils entendent embaucher, et presque la moitié d'entre eux se contentent d'une expérience antérieure dont la durée est inférieure à une année. Seuls 16% des entreprises réclament une expérience de une à trois années, et 3% une expérience d'au moins trois ans. Cela est peut être dû au fait que le tissu productif est fortement concentré dans des secteurs

qui ne nécessitent pas un haut degré de qualification ni un rodage technique particulier. Les postes à hautes exigences en qualification, qui ne sont pas très nombreux, sont pourvus par les lauréats détenteurs de formation particulière spécialisée.

Par ailleurs, l'une des caractéristiques qui ressort à l'examen de l'âge exigé par les employeurs est le fait que cette exigence n'est pas très pointue, et ne s'adresse pas particulièrement aux franges de jeune âge. Ce qui traduit le manque de souci dans la pérennité des employés. En fait, et étant donné la nature de la couverture sociale en particulier et le marché de l'emploi en général, les employeurs ne sont pas contraints à d'embaucher une tranche âge particulière. Ainsi 70% d'entre eux n'ont aucune exigence particulière. Seuls 20,7% impose quel âge de leurs employés ne dépasse pas 30 ans.

En ne considérant que les agences et indépendamment de la ville où elles se trouvent (i.e. leur concentration par région) on constate que l'agence de Anfa retient 17,3% de l'ensemble des entreprises clientes des ANAPEC. Vient ensuite l'agence de Rabat avec 11,35% d'entreprises. L'agence de Ain Internet retient une part de 9,2% de l'ensemble de ces entreprises. Les agences les moins nanties en termes d'entreprises clientes sont celles de Zellaqa et Al Hoceima avec respectivement 0,74 et 0,45.

En terme de concentration par région (les villes en l'occurrence), et conformément aux attentes, Casablanca se démarque largement en tête en retenant un peu plus du tiers de l'ensemble des entreprises ayant eu recours aux service de ce type d'intermédiaires (33,67% exactement). La ville de rabat concentre 11,35% de ces entreprises suivie de la ville de Meknès puis Agadir avec respectivement 7,85% et 7,73%. Les villes de Fès et Kenitra avec 5,4% approximativement chacune sont les plus proches de la moyenne nationale qui est de 5,26%. Le taux le plus faible (moins de 1%) est affiché par la ville de Al Hoceima avec 0,45%. La répartition des entreprises clientes de L'ANAPEC par secteur d'activité révèle une nette prédominance de celles oeuvrant dans l'industrie manufacturière avec 26% de l'ensemble. Le secteur de l'immobilier vient en seconde position avec 15% d'entreprises clientes, suivi par le secteur commercial (réparations automobiles et d'articles domestiques) avec 11%. Ces trois secteurs contiennent donc à eux seuls plus de la moitié (52%) des entreprises clientes des ANAPEC. Les secteurs de l'éducation et



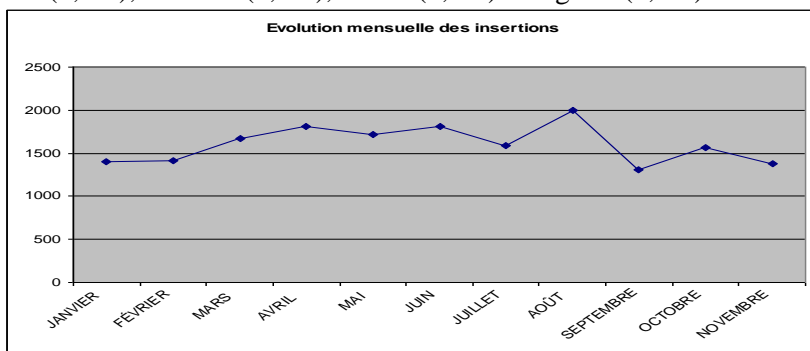
la de santé et l'action sociale participent à hauteur de 9% chacun. Vient ensuite le secteur des BTP (6%), puis les secteurs des finances et des transports et communications (5% chacun). Les secteurs les moins représentés sont ceux de l'hôtellerie et la restauration d'un côté et les services collectifs, sociaux et personnels d'un autre avec seulement 4% chacun.

Si on exclue les entreprises n'ayant pas communiqué la taille de leur effectif on constate que le nombre des entreprises clientes des ANAPEC suit une tendance presque inverse à la taille de leur personnel. En effet, les entreprises à effectif réduit sont celles qui sollicitent le plus le service des ANAPEC. Ainsi, 29% de ces entreprises ont un effectif inférieur 5, 20% un effectif se chiffrant entre 6 et 10, et 18% un personnel compris entre 11 et 50. C'est dire que les entreprises dont l'effectif n'excède pas 50 individus constituent plus des deux tiers (67%) des clients de L'ANAPEC. Par contre, si les entreprises dont l'effectif s'évalue entre 51 et 100 personnes ne constituent que 6% de l'ensemble, on note que les établissements de grande taille (dont l'effectif est supérieur à 100 individus), atteignent presque 8% de l'ensemble.

### 3) Les insertions réalisées

Le nombre d'insertions réalisées en 2002 s'élève à 19044 personnes, dont 57,3% de femmes.

73% des candidats insérés ont un âge inférieur à 30 ans. Une part importante de ces insertions a été réalisée dans les villes de Tanger (24,3%) et de Casablanca (18,2%), suivies de Mohammedia (7,3%), Fès (7,2%), Meknès (7,1%), Rabat (6,6%) et Agadir (5,5%).



L'examen de l'évolution mensuelle du nombre d'insérés montre que les taux d'insertion enregistrés au début et à la fin de chaque exercice (janvier, février, novembre et décembre) sont inférieurs à la moyenne. On notera par ailleurs, qu'une certaine constance caractérise le premier semestre qui commence par une relative stabilité légèrement au-dessous de la moyenne durant les deux premiers mois, pour augmenter lentement jusqu'au mois de mai (début des vacances), puis diminue durant les mois de juillet avant de remonter brusquement durant le mois d'août puis chuter aussi promptement le mois suivant, pour finir l'année presque au même niveau où elle l'a commencé. La dispersion de ces insertions revêt les aspects suivants: 89% des candidats insérés ont au moins le baccalauréat. Les diplômés des facultés ont bénéficié de 33,9% du nombre global des insertions, suivis des techniciens et des cadres moyens avec 29,4%. Sur le segment des diplômes supérieurs délivrés par les facultés on note une forte prédominance des lauréats issus des sciences sociales avec 44% de diplômés du second cycle et 34% de diplômés du premier cycle, soit un total avoisinant 80% de lauréats issus exclusivement de la faculté des lettres et sciences sociales. Les diplômés en sciences mathématiques, physiques et sciences naturelles viennent en troisième position avec un total de 18,6%, 12,3 diplômés du second cycle et 6,3 du premier.

### **Répartition des insertions par diplômes délivrés par**

Diplômes supérieurs délivrés par les facultés	%
Diplômes supérieurs en lettres et sciences sociales (1er cycle)	34,2
Diplômes supérieurs en lettres et sciences sociales (2ème cycle)	44,7
Diplômes supérieurs en lettres et sciences sociales (3ème cycle)	0,4
Diplômes de doctorats en lettres et sciences sociales	0
Diplômes supérieurs en sciences mathématiques, physiques et naturelles (1ers cycles)	06,3
Diplômes supérieurs en sciences mathématiques, physiques et naturelles (2ème cycle)	12,3
Diplômes supérieurs en sciences mathématiques, physiques et naturelles (3 <sup>ème</sup> cycle)	0,2
Diplômes de doctorats en sciences mathématiques, physiques et naturelles	0,2
Diplômes de l'enseignement technique (1er cycle)	0,1
Diplômes de l'enseignement technique (2ème cycle)	0,0
Diplômes de l'enseignement technique (3ème cycle)	0,5
Diplômes de doctorats de l'enseignement supérieur technique	0,1

La proportion des insérés dans le secteur des industries manufacturières est de 45%, suivi de celui du commerce, des réparations auto et d'articles domestiques (10%), l'immobilier, la location et les services aux entreprises (10%), l'éducation (8%), les transports et la communication (6%), l'hôtellerie et la restauration

(4%), le bâtiment et les travaux publics (3%), les activités financières (3%), la santé et les actions sociales (2%), l'administration publique (1%) et l'agriculture moins de 1%. De la répartition par branche ressort la dominance de la branche de fabrication de machines et appareils électriques avec 44% des insérés, suivie de celle des industries automobiles avec 21%. Pour quantifier l'efficacité des intermédiaires, plusieurs indicateurs sont souvent utilisés:

- i) Taux d'enregistrement ou taux de convergence: rapport entre le flux d'offres enregistrées et le total des offres vacantes
- ii) Taux de contacts (taux de mise en relation): rapport entre les offres vacantes proposées et le flux d'offres enregistrées
- iii) Taux de succès des contacts : rapport entre les offres pourvues et les offres proposées
- iv) Taux de succès: rapport entre les offres pourvues et le flux d'offres vacantes enregistrées
- v) Le taux de pénétration: rapport entre les offres pourvues et le flux total d'embauches

Toutefois il faut préciser que la focalisation sur les objectifs quantitatifs entraîne un risque réel d'affaiblissement de la crédibilité de l'opérateur public sans garantir pour autant un effet positif durable sur l'emploi. Pour montrer ce propos, nous avons la distinction de deux phases. La première (Phase1) se caractérise par la généralisation des subventions et la seconde (phase2) par le ciblage des aides.

***Phase 1 : l'expérience du programme "Action-Emploi": forte dynamisation de l'intermédiation***

Le Programme Action Emploi (PAE) est l'un des premiers dispositifs qui intègre explicitement une incitation financière pour les entreprises qui acceptent d'engager un diplômé pour un stage de 18 mois<sup>10</sup>. (voir tableau 2: Les dispositifs d'aide à l'insertion des diplômés au Maroc depuis 1993) Ce stage pourrait avoir un volet formation prise en charge par l'Etat. L'Etat prend sur son compte la totalité des charges sociales, une partie de l'indemnité du stagiaire et au besoin un forfait pour financer une formation complémentaire pour le stagiaire. L'objectif de ce dispositif est double. D'abord, il s'agit

---

<sup>10</sup> Il est important de noter que l'engagement d'un stagiaire n'est assorti d'aucune promesse d'emploi. L'entreprise peut mettre fin à tout moment au contrat de stage.

d'inciter les entreprises à s'engager dans un processus d'amélioration de leur taux d'encadrement. Ensuite, il s'agit de permettre aux jeunes diplômés chômeurs de casser le cercle vicieux du chômage en acquérant une première expérience professionnelle. Sur le principe, ce dispositif ressemble à maints égards aux mesures mises en œuvre notamment en France depuis une vingtaine d'années. La seule grande différence réside au niveau de la population ciblée. En France, ces mesures sont destinées essentiellement aux jeunes les moins diplômés qui constituent une catégorie très vulnérable sur le marché du travail. Par contre au Maroc, ce dispositif cible essentiellement les tranches des plus diplômés de la population active. Compte tenu de la dimension politique donnée à ce programme, tous les moyens ont été mobilisés pour tenter d'atteindre l'objectif de 25000 stages par an sur 4 ans. Une large campagne de sensibilisation a été menée auprès des grandes entreprises semi-publiques et privées et auprès des organisations patronales. De même, un effort considérable a été entrepris pour doter l'intermédiaire public des moyens nécessaires lui permettant d'assumer dans de bonnes conditions la gestion de ce programme

**Encadré 2 : Le programme Action-Emploi (PAE).**

Le programme "Action-Emploi" s'inscrit dans le cadre de la politique de promotion des stages, de la formation-insertion, instituée par les lois 16/93 et 13/1998.

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

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

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

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

**Formation:** Chaque stagiaire peut, après accord de l'entreprise et après aval de l'intermédiaire public, bénéficier d'une formation dont le coût est pris en charge par l'État à hauteur d'un forfait de 5000,00 Dhs. Cette formation d'une durée de 100 heures au maximum a pour objectif de permettre au bénéficiaire de procéder à une mise à niveau de ses compétences par rapport aux besoins de l'emploi qu'il occupera au sein de l'entreprise en tant que stagiaire et éventuellement en tant que salarié en cas d'embauche.

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

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

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

Une étude exhaustive sur les contrats ayant expiré à fin décembre

1999 montre qu'au niveau national, 80% des stages ont été menés à leur terme. Selon la même étude, 56% des stagiaires sont recrutés sur un contrat de travail par l'entreprise d'accueil, au cours ou à l'issue des 18 mois de stage. Le taux de recrutement atteint 70% si l'on ne tient compte que des stages qui ont été menés à terme.

Les réalisations jusqu'en juin 2001 de ce programme au niveau du CIOPE de Marrakech s'élèvent à 4173 conventions dont 72 % sont avec formation.

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

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

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

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

Les réalisations jusqu'à juin 2001 de ce programme au niveau du CIOPE de Marrakech s'élèvent à 4173 conventions dont 72% avec formation.

Les réalisations partielles au niveau national montrent que sur le plan quantitatif le PAE engendre trois effets positifs (dynamisation du rôle de l'intermédiaire public, amélioration de l'employabilité des

jeunes et contribution à l'amélioration de l'encadrement de l'entreprise privée).

L'analyse détaillée des réalisations au niveau de la ville de Marrakech<sup>11</sup> confirme le premier effet et relativise les deux derniers. En effet, l'impact en termes d'insertion professionnelle et en termes d'amélioration de l'encadrement de l'entreprise reste limité pour deux ensembles de raisons:

En effet, ce dispositif a généré des effets pervers dont les conséquences sont néfastes aussi bien pour l'intermédiaire public que pour le chômage des diplômés.

Sur le plan quantitatif, le programme est loin d'avoir touché la totalité de la population ciblée. Ainsi, à Marrakech, seule la moitié du stock des chômeurs de plus d'une année a été concernée par ce programme. Les avantages financiers et la flexibilité associés à ce programme<sup>12</sup> n'ont pas suffi, et cela malgré la forte mobilisation de l'intermédiaire public, pour engendrer suffisamment d'offres d'emploi pour résorber le chômage de longue durée. Cela souligne que ce segment est soumis à des contingences autres que celles liés aux rigidités du marché du travail. La catégorisation des diplômés uniquement en termes de durée de chômage n'est pas suffisamment pertinente pour décrire la structure de ce segment. A ce niveau, Bougroum et Bourk (2001) mettent l'accent sur la segmentation par compétence du marché du travail des diplômés. Certains diplômés ne peuvent se prévaloir de compétences échangeables en tant que travail qualifié dans une logique marchande dans le secteur privé. Les difficultés d'insertion de cette catégorie de diplômés proviennent des défaillances du système d'enseignement<sup>13</sup> et/ou de la forte dépréciation du stock du capital humain induite par un chômage de très longue durée<sup>14</sup>.

---

<sup>11</sup> Nous nous appuyons ici sur les réalisations de ce programme au niveau du CIOPE de Marrakech pour lequel nous disposons de données individuelles.

<sup>12</sup> Notons que le coût salarial direct supporté par l'entreprise est dans certains cas nul dans la mesure où certaines entreprises n'honorent pas les termes du contrat qui stipulent le versement au stagiaire d'une indemnité mensuelle d'au moins 800,00 Dhs.

<sup>13</sup> En effet, 68% des inscrits au CIOPE de Marrakech sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement général (Licence, Deug ou Baccalauréat) et presque 72% des inscrits n'ont aucune expérience professionnelle.

<sup>14</sup> 33% des inscrits ont une ancienneté au chômage supérieure à trois ans.

Sur le plan qualitatif, deux remarques méritent d'être faites. La première a trait au taux relativement important des résiliations. A la date du premier juillet 2001, presque deux contrats sur dix sont résiliés avant leur terme. Cela veut dire que même dans une optique temporaire avec des conditions maximales de flexibilité, la mise en relation entre entreprises privées et chômeurs diplômés reste problématique. Par rapport au contexte marocain, la résiliation d'un contrat de stage peut couvrir au moins quatre situations non mutuellement exclusives: (i.) l'entreprise n'honore pas son engagement de prendre en charge une partie du salaire que devrait recevoir le stagiaire (au moins la moitié du SMIC), (ii.) L'emploi associé au stage s'avère être un emploi non qualifié et peu intéressant pour le diplômé, (iii.) Difficultés pour le jeune de s'adapter au rythme de la vie professionnelle et (iv.) La convention de stage a été montée uniquement dans un but opportuniste. Les connexions préexistantes entre les trois acteurs de la relation (entreprise, chômeur diplômé et opérateur de formation) favorisent ce type de montage<sup>15</sup>. La deuxième remarque est relative à la formation et au recrutement. Les comportements des établissements sont hétérogènes. Certaines entreprises adoptent un comportement "civique" en adhérant totalement aux objectifs du programme. C'est le cas, par exemple, de l'Office Chérifien des Phosphates (OCP)<sup>16</sup> pour qui le taux de formation est de 100% et le taux de recrutement est de 99%. D'autres établissements adoptent une attitude aux antipodes des objectifs du programme. Leur comportement semble être lié à l'effet d'aubaine induit par le programme. C'est le cas de certains établissements de services (Téléboutiques et certaines écoles privées). Dans le cas des téléboutiques, par exemple, le taux de formation est de 90% alors que l'emploi occupé est plutôt un emploi non qualifié. Ces établissements se caractérisent aussi par un taux nul de recrutement et un taux de résiliation très élevé de l'ordre de 30%. Ces deux attitudes contrastées reflètent, en fait, l'opposition entre deux conceptions différentes de gestion des ressources humaines. La première, liée à l'existence d'un marché interne, met l'accent sur la formation et l'intégration dans le

---

<sup>15</sup> Dans certains cas, l'opérateur de formation n'est autre que l'établissement qui a assuré la formation initiale du diplômé chômeur.

<sup>16</sup> L'OCP représente 10% du total des conventions de stage et 50% du total des recrutements.



collectif de travail. La deuxième, orientée vers le marché externe, repose sur la flexibilité des effectifs et se traduit par une forte rotation des travailleurs.

Ces deux remarques montrent que les risques de dérive par rapport aux objectifs initiaux des dispositifs d'aide à l'insertion sont d'autant plus importants que les acteurs concernés (demandeurs d'emplois, opérateurs de formation et entreprises) sont moins ciblés. L'exemple du PAE montre également que ces effets négatifs liés à l'absence de ciblage sont amplifiés par la stratégie de 'faire du chiffre' adoptée par le gestionnaire du programme. En effet, l'opérateur public d'intermédiation, soumis à l'impératif de réalisation des objectifs quantitatifs précis, mobilise l'essentiel de ses ressources pour "vendre" le programme au détriment d'autres tâches essentielles telles que le contrôle et l'évaluation. Dans un tel contexte, les subventions à l'emploi serviront beaucoup plus les desseins des entreprises désireuses d'accroître le degré de flexibilité et de précarité de l'emploi, que les objectifs initiaux d'insertion professionnelle des jeunes. L'opérateur public risque d'être confiné à un rôle de fournisseur de main d'œuvre diplômée bon marché. Sa légitimité dans l'espace de l'intermédiation, basée sur les avantages financiers associés aux programmes qu'il gère, serait fragile et de courte durée<sup>17</sup>.

L'effet de pertes sèches est plausible également dans la mesure où la convention de stage ne correspond pas nécessairement à un emploi nouveau. Dans certains cas, les conventions de stage signées dans le cadre de ce programme correspondent en fait à des emplois existants. En d'autres termes, dans certains cas, le PAE a permis uniquement de formaliser, du moins temporairement, des relations de travail préexistantes. Les risques d'un effet de substitution sont réels, particulièrement pour deux catégories de travailleurs: les chômeurs diplômés dont l'ancienneté au chômage est inférieure à une année et les travailleurs les moins diplômés. Ce risque d'effet de substitution est la conséquence du fait que ces deux catégories ne font pas partie de la population ciblée par le programme. Ainsi, le fait que certains stages correspondent à des emplois non qualifiés, comme c'est le cas

---

<sup>17</sup> Les enquêtes récentes montrent que le marché de l'emploi fait très peu appel aux intermédiaires institutionnels. 69% des entreprises n'ont jamais eu recours à un intermédiaire pour recruter et seulement 15% déclarent avoir fait appel aux services du CIOPE (AGEF, 2002).

par exemple des stages réalisés au sein des téléboutiques, témoigne de l'existence d'un effet de substitution au détriment des travailleurs les moins diplômés<sup>18</sup>. L'examen conjoint de la durée effective du stage, de la nature de l'établissement d'accueil et de l'utilisation ou non du volet formation montre que, dans certains cas, la conclusion de la convention est motivée beaucoup plus par la concordance des intérêts immédiats des acteurs (comportements opportunistes, effets d'aubaine) que par un quelconque souci d'insertion professionnelle<sup>19</sup> (Stankiewicz et coll., 1993). En effet, l'attitude de certains diplômés, désireux de saisir cette occasion pour bénéficier d'une formation gratuite, est renforcée par la logique de "la chasse à la prime de formation" dans laquelle se sont inscrits certains opérateurs de formation. Ces deux acteurs peuvent recourir à leurs réseaux, très actifs au niveau local, pour trouver une entreprise qui consent à formaliser une convention de stage dont l'objectif principal est le bénéfice du forfait formation. L'entreprise, pour sa part, peut facilement répondre à ce type de sollicitation émanant de son réseau social dans la mesure où la convention de stage n'implique pas nécessairement pour elle un engagement financier<sup>20</sup>.

### ***Phase 2: Réalisations mitigées en matière de ciblage***

L'expérience du programme "Action-Emploi" constitue un point d'inflexion dans la politique publique de lutte contre le chômage des

---

<sup>18</sup> Le fait que les chômeurs diplômés acceptent des stages correspondant à des emplois non qualifiés pourrait refléter une attitude selon laquelle le stage est accepté beaucoup plus pour sa fonction de refuge contre le chômage que pour des considérations liées à l'accumulation de l'expérience professionnelle.

<sup>19</sup> L'utilisation du forfait formation est instructive à ce niveau. Dans certains cas, le volet formation est activé alors même que le stage proposé correspond à un emploi par définition non qualifié (cas des téléboutiques).

<sup>20</sup> Les enquêtes qualitatives que nous avons menées (Bougroum, Ibourek, 2002) montrent que dans certains cas, l'entreprise n'honore pas ses engagements stipulés par la convention du stage selon lesquels elle doit verser une indemnité mensuelle d'au moins la moitié du Smic. L'absence d'un contrôle dissuasif de la part de l'intermédiaire public et/ou le consentement préalable du jeune expliquent cet état de fait. Le fait que certains jeunes acceptent de renoncer à leur indemnisation au profit de l'entreprise en contrepartie d'être engagés en tant que stagiaires illustre la forte intensité du rationnement de l'offre qui met les entreprises en position dominante par rapport aux stagiaires.

diplômés. Parmi les programmes lancés par l'ANAPEC après la fin du programme "Action-Emploi" on peut citer:

- Les contrats d'accès à l'emploi (CAE): qui ciblent les personnes les plus en difficulté, à savoir les personnes handicapées, à la recherche d'un emploi depuis plus d'un an, et les diplômés chômeurs depuis plus de trois ans.

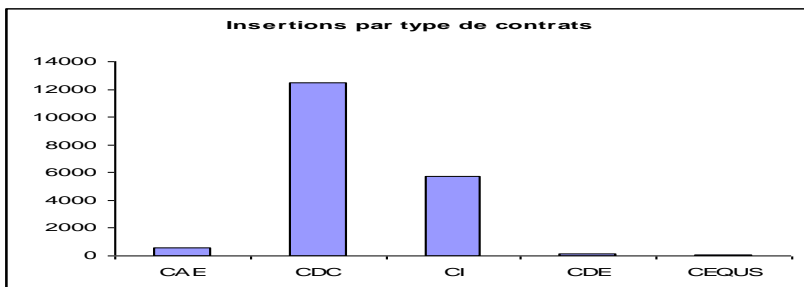
- Les contrats de développement de l'emploi (CDE) qui visent l'encouragement des entreprises de moins de 50 salariées se trouvant dans des zones défavorisées en leur proposant des diplômés de niveau Bac + 2.

- Les contrats d'emploi qualifié "d'utilité sociale" (CEQUS) qui cherchent à soutenir le secteur associatif et concernent les diplômés à la recherche d'un emploi depuis plus d'un an.

Bien que s'inscrivant dans la même logique de réduction des rigidités des prix et des quantités, ils prennent en compte certains enseignements qui ressortent de l'évaluation de ce programme. L'évolution est perceptible à deux niveaux. Le premier concerne la conception de ces programmes. Elle reflète un souci de ciblage tant des demandeurs d'emplois que des entreprises. Les dispositions générales de mise en œuvre de ces dispositifs reflètent également le souci d'éviter les dérapages qui ont accompagné le "PAE". Sur le plan financier, si ces programmes ont en commun d'offrir une exonération des charges sociales liées au stage, l'engagement financier direct de l'Etat, dans le cas où il est prévu, ne se fait plus sous la forme d'une contribution au salaire perçu par le stagiaire mais sous la forme de primes étalées dans le temps versées aux entreprises. S'agissant des conditions d'utilisation, plusieurs dispositions<sup>21</sup> visent à minimiser les risques du recours abusif à ces dispositifs. Le deuxième niveau concerne l'opérateur d'intermédiation. Les réalisations sur ces segments sont révélatrices comme le montre le graphique suivant:

---

<sup>21</sup> Des dispositions telles que la restriction du nombre de stagiaires (ce nombre ne peut dépasser quatre que si la proportion des stagiaires dans l'effectif total de l'entreprise reste inférieure à 25 pour cent), la mise en place d'un protocole d'accord où le contenu du stage est détaillé, l'entretien obligatoire du conseiller en emploi avec l'employeur et le stagiaire, l'exigence que le stage porte sur un emploi qualifié.



Ces réalisations quantitatives confirment d'avantage le comportement opportuniste des entreprises. En effet, il est à signaler la chute très sensible du nombre de conventions conclues dans le cadre de ces nouveaux programmes comparativement à ce qui a été réalisé dans le cadre du programme "Action-Emploi". Le graphe illustre bien ces différences entre les conventions réalisées sur le segment sélectif

Alors que 65,6% des insertions ont été effectuées dans le cadre de contrats de droit commun (les placements opérés par l'Agence en dehors de ces mesures entrent dans le cadre de contrats de droit commun (CDC), les contrats d'insertion (CI) accaparent quant à eux 30,15%. Force est de constater donc que ces deux seules mesures sont presque exclusivement à l'origine de toutes les insertions réalisées avec un peu plus de 96% (96,75% exactement.). Les autres mesures, destinées à aider les groupes difficilement insérables, ont connu des taux d'insertion insignifiants (CAE : 3,1%, CDE: 0,8% et CEQUS : 0,4%). Ce qui nous amène donc à nous interroger sur l'apport d'une stratégie qui vise l'amélioration de la part de marché de l'intermédiation publique sur des segments des demandeurs d'emploi ayant à priori des facilités à trouver un emploi au détriment des demandeurs d'emploi difficilement employables.

## CONCLUSION

Outre son rôle principal de vecteur de circulation d'information sur le marché du travail, l'intermédiaire public est, souvent, producteur de services annexes (conseils, présélection des candidats..) susceptibles d'inciter les entreprises à ne pas se contenter des ressources de leurs propres réseaux. A ce niveau, l'action du conseiller en emploi est cruciale. C'est à lui que revient la tâche difficile de donner corps à cette mise en relation. Plus généralement,

l'action du conseiller en emploi est déterminante à tous les stades de la mise en relation. Son rôle s'apparente à un passeur entre deux espaces sociaux ayant des logiques différentes : celui des demandeurs d'emploi imprégnés, pour une majorité d'entre eux, par les normes de l'emploi public et celui des entreprises du secteur privé qui forment un ensemble hétéroclite dont la caractéristique commune est le rejet des normes de l'emploi public. Une bonne connaissance des spécificités et logiques de comportements des acteurs dans chacun de ces deux espaces est nécessaire au conseiller pour réussir sa mission. Deux exemples montrent à quel point le professionnalisme du conseiller à l'emploi est indispensable. L'entretien de positionnement, auquel chaque demandeur d'emploi est soumis lors de l'enregistrement de sa demande, n'a pas pour unique finalité de remplir des fiches signalétiques. C'est avant tout un travail d'évaluation qui nécessite de la part du conseiller des compétences précises (psychologie, sociologie, etc.). C'est aussi une occasion pour le conseiller de poser les bases d'une relation de proximité et de confiance avec le demandeur d'emploi. La tâche de prospection, essentielle pour l'opération d'intermédiation, ne peut-être réussie que si le conseiller à l'emploi la conçoit comme partie intégrante d'une stratégie à long terme de constitution et de consolidation de son capital social qui, à terme, lui permet d'être connu et apprécié par les chefs d'entreprises. Par leur implication et intégration dans les réseaux socio-économiques, les conseillers à l'emploi contribuent de façon efficace à donner la crédibilité à leur institution auprès des acteurs de la relation du travail. Lors de l'entretien, réalisé au moment de l'enregistrement de la demande, le conseiller à l'emploi évalue le degré d'employabilité du demandeur d'emploi. Il en résulte une catégorisation des demandeurs d'emploi selon leur degré d'employabilité. Le contraste est fort entre les plus employables et les moins employables. Pour les premiers, l'évaluation de chacune des trois dimensions de l'employabilité est positive. Les derniers présentent, au contraire, de sérieuses déficiences au niveau de chacune de ces trois dimensions. Ils sont proches ou appartiennent à la zone d'exclusion du marché du travail. Initialement, cette classification a pour objectif de permettre au conseiller à l'emploi de prescrire des actions correctrices (formation complémentaire, initiation aux techniques de recherche d'emploi...) susceptibles de

comblent certaines lacunes handicapantes au niveau de l'employabilité. Dans la pratique, cette classification s'apparente à une présélection à l'accès au stage avantageant les plus employables.

L'approche des dispositifs d'aide à l'emploi au Maroc bien que n'étant pas totalement dénuée de sens ne fournit qu'une approche partielle et réductrice de la problématique du chômage des diplômés au Maroc. Cette approche est partielle dans la mesure où le segment du travail diplômé est appréhendé sans être mis en perspective par rapport à l'ensemble des autres segments du marché du travail marocain. En d'autres termes, l'analyse du segment du travail diplômé pris isolément occulte une autre variable de détermination de la demande de travail diplômé qui, dans le contexte marocain, est aussi importante que les rigidités des prix et des modalités d'utilisation. Il s'agit de la concurrence entre les diplômés et les autres catégories. L'approche de ces programmes réduit aussi la réalité du chômage des diplômés dans la mesure où elle ne prend pas en compte les facteurs d'hétérogénéité d'entités essentielles telles que la population ciblée, les acteurs impliqués et le marché du travail. Le fait que ces entités soient considérées comme des boîtes noires (homogènes) explique, au moins en partie, les résultats en demi-teinte de ce programme

Pour qu'elles soient efficaces, les mesures d'aide à la création d'emplois devraient être intégrées dans une politique globale de lutte contre le chômage qui s'articule autour de deux volets complémentaires: l'un curatif visant à diminuer le volume actuel du chômage, et l'autre préventif visant à agir sur des paramètres structurels en vue d'enrayer sa croissance (Gautié, 1993).

Le volet curatif devrait partir du constat que la politique de lutte contre le chômage ne doit pas se focaliser sur le seul objectif de l'insertion des diplômés dans le secteur privé. En fait, une telle politique ne peut aboutir, d'une part, parce que les potentialités d'emplois offertes par ce secteur restent quantitativement insuffisantes par rapport à l'évolution de l'offre et, d'autre part, parce que, comme le montre l'expérience du Programme "Action-Emploi", tous les diplômés ne sont pas "employables" dans ce secteur.

La conception du volet préventif de la politique de lutte contre le chômage devrait partir du constat selon lequel le faible contenu en compétences des formations et le faible rythme de création des emplois par le système productif sont des variables déterminantes

dans la genèse et la persistance du chômage structurel.

### Références bibliographiques

- Akesbi A.**, (2001), *Analysis of the labor market in Morocco: a segmented approach*, ERF, September.
- ANAPEC.**, (2001a), *Bilan des réalisations en matière d'insertion des jeunes diplômés*, Casablanca.
- ANAPEC.**, (2001b), *Enquête sur l'intermédiation*, Casablanca, 2001
- ANAPEC.**, (2003c), l'Observatoire de l'Emploi, activités 2002, indicateurs statistiques
- ANAPEC.**, (2003c), l'Observatoire de l'Emploi, insertions 2002, indicateurs statistiques
- Baron C., Bureau M-C, Leymarie C., Nivolle P.**, (1995), "L'action des intermédiaires: animation du marché local du travail, mobilisation de la main-d'œuvre, médiation sociale", in *Les politiques publiques d'emploi et leurs acteurs: des repères pour l'évaluation*, Cahier du Centre d'Etudes de l'Emploi, n° 34, PUF.
- Barreau J.**, (1997), "Entreprise-réseau et gestion des ressources humaines", Note critique, *Sociologie du travail*, n° 1/97, pp. 105-115.
- Bessy C., Eymard-Duvernay F., Gomel B., Simonin B.**, (1995), "Les politiques publiques d'emploi: le rôle des agents locaux", in *Les politiques publiques d'emploi et leurs acteurs: des repères pour l'évaluation*, Cahier du Centre d'Etudes de l'Emploi, n° 34, PUF.
- Blanchard, O. J. et P. Diamond.**, (1989), "The Beveridge curve", *Brookings Papers on Economic Activity*, 1, 1-60.
- Bougroum M, Ibourk A, Trachen A.**, (2002a), «Le chômage des diplômés au Maroc: trajectoires professionnelles et déterminants individuels», in *Revue Région et Développement*, n°15.
- Bougroum M.**, (1999), *Fonctionnement du marché du travail et relation éducation-formation-emploi: Contribution à l'étude analytique et empirique du chômage des diplômés au Maroc*; Thèse de Doctorat d'Etat en Sciences Economiques, Université Cadi Ayyad, Avril.
- Broersma, L. et Van Ours J. C.**, (1999), «Job searchers, job matches and the elasticity of matching», *Labour Economics*, 6, 77-93.

**Cadet J-P.**, (2001), "Les emplois-Jeunes dans les collectivités locales: une dynamique d'innovation à l'avenir incertain", in *Céreq Bref* n°176, Juin.

**Cadet J-P., Diederichs-Diop L., Fournié D., Guitton C.**, (2000), "Intégration, professionnalisation, mobilité: la valse à trois temps des aides éducateurs", in *Céreq Bref* n°167, Septembre 2000.

**Cases C., Missègue N.**, (2001), «Une forte segmentation des emplois dans les activités de services», in *Economie et Statistique*, n° 344, pp. 81-108, 2001-4.

**Direction de la Statistique** (1990-93), Enquête nationale sur la population en milieu urbain, Rabat, 1990-1993.

**Direction de la Statistique** (1994), Recensement général de la population et de l'habitat, Rabat, 1994.

**Direction de la Statistique** (1995-2002), Enquête activité, emploi et chômage, Rabat, 1995-2002.

**Eymard-Duvernay F.**, (2001), «Modes de valorisation du travail: problèmes d'information, systèmes de valeurs et contraintes d'équité», *Critique économique*, 5, pp. 99-109.

**Eymard-Duvernay F., Bessy C.**, (éds) (1997), «Les intermédiaires du marché du travail», in *Cahier du CEE*, n°36, PUF, 1997.

**Ibourk A., Maillard, Perelman et Sneessens** (2004), "Aggregate Matching efficiency: A stochastic Production Frontier Approach, France 1990-1995", accepté dans *E m p i r i c a*

**Ibourk A.**, «Estimation d'une frontière d'appariement de l'offre et de la demande des diplômés: approche régionale», *REMALD*, n° 33, 2001, Rabat

**Ibourk A., et Perelman**, 2001, «Frontière d'efficacité et processus d'appariement sur le marché du travail marocain», in *Economie et Prévision*, n° 150-151, France, 2001.

**Ibourk, A et Bougroum, M.**, (2003), «Les effets des dispositifs d'aide à la création d'emploi dans un pays en développement: Cas du Maroc», in *la Revue internationale du Travail*, vol. 142, n° 3.

**Ibourk, A., et Bougroum, M.** (1998), «La pertinence du salaire de réserve comme facteur d'accès à l'emploi», *Annales Marocaines de l'Economie*.

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



- Layard, R., Nickell S., et Jackman R.**, (1991), *Unemployment, macroeconomic performance and the labour market*, Oxford University Press.
- Lesourne J.**, (1995), *Vérités et mensonges sur le chômage*, Editions Odile Jacob.
- Lesueur JY, Lièvre P.**, (1999), «L'efficience de l'ANPE dans sa fonction de placement» in Catin M., Lesueur J.-Y. et Zenou Y. (Eds) (1999): *Emploi, concurrence et concentration spatiales*. *Economica*, 55-73
- Lizé L.**, (1997), «Sélection à l'embauche: comportement des entreprises en relation avec l'ANPE» in Eymard-Duvernay F, Bessy C, (Eds) (1997), *Les intermédiaires du marché du travail*, Cahier du CEE, n°36, PUF, 1997. pp 183-233
- Maillard, M.**, (1997), «Matching vacancies and unemployment in regional labor markets: A panel data analysis for France», in *Revue d'Economie Régionale et Urbaine*, 2, 155-170.
- Meyer J-L.**, (1998), «Intermédiaires de l'emploi et marché du travail», in *Sociologie du travail*, n° 3/98, pp. 345-364.
- Petrongolo, B et Pissarides C.**, (2001), *Looking into the black box: A survey of the matching function*.
- Van Haeperen B.**, (1998), La courbe de Beveridge Belgique, 1970-1993, *working paper*, n°9819
- Vincens J.**, (1995), L'intermédiation dans le domaine du travail et de l'emploi, *note 181*, **LIHRE**.