

Economie du travail

Introduction à l'économie du travail

❖ Précisons d'abord quelques notions:

- Travail= effort physique ou intellectuel fourni pour produire un bien ou un service destiné à la satisfaction des besoins .
- Emploi=utilisation du temps de travail dans un cadre précis: statut professionnel(indépendant ou salarié),niveau de qualification, responsabilités..

❖ Qu'est ce que l'économie du travail?

L'économie du travail est une discipline de l'économie qui analyse le travail sous deux aspects :

- son aspect quantitatif : le volume de l'offre de travail disponible;
- son aspect qualitatif : le travail n'est pas une donnée homogène, il varie selon la qualification des travailleurs.

- ❖ Elle cherche à comprendre les fondements des comportements des individus, des ménages et des entreprises impliqués ou concernés par l'offre et la demande des services du travail;
- ❖ Elle décrit le marché de travail en le considérant comme un espace de rencontre entre travailleurs et employeurs, et s'attache à expliquer ses déséquilibres;

- ❖ Elle analyse la question du chômage et explique ses causes ;
- ❖ Son étude débouche sur des propositions de politique de l'emploi qui peuvent être mise en œuvre.

- Ce sont ces différents axes que nous allons aborder dans ce cours.

Plan :

- ❖ Les composants de l'économie du travail:
 - Le marché du travail
 - Les déséquilibres sur le marché du travail
 - Le chômage ses causes et ses explications:
 - les explications théoriques,
 - les explications empiriques,
 - Les typologies du chômage
 - Les politiques de l'emploi: Comment lutter contre le chômage?

Chapitre I :le marché du travail

Section I :Description du marché du travail

A- Principes -clés

- Le marché du travail est le « lieu » théorique où se rencontrent ceux qui offrent leur « force » de travail (ceux qui cherchent un emploi) et les agents qui souhaitent engager des travailleurs (ceux qui offrent des emplois).
- L'offre du travail émane des travailleurs qui proposent leur bras pour produire , alors que la demande de travail provient des entreprises qui ont besoin de bras pour produire.

- La rencontre entre l'offre et la demande aboutit à un prix , le salaire d'équilibre ,et à une quantité échangée de travail.
- **La demande de travail** qui provient des entreprises correspond à **l'offre d'emploi** ,alors que **l'offre de travail** qui émane des travailleurs constitue la **demande d'emploi**.
- Par convention la description du marché du travail retient la variable « temps de travail » pour faire cette distinction.
- Les travailleurs offrent du temps de travail et demandent des emplois, tandis que les employeurs demandent du temps de travail et offrent des emplois.

- **B-L'offre et la demande du travail**

- **1-L'offre du travail**

L'offre du travail peut être définie comme l'ensemble des capacités physiques et intellectuelles que les hommes mettent en œuvre pour produire des biens et services destinés à satisfaire leurs besoins.

L'offre du travail , en quantité et en qualité est définie ainsi comme une force pour produire.

- *a- l'aspect quantitatif du travail:*

La quantité de travail disponible dans une économie est fonction de la **population active** qui constitue la réserve du facteur travail.

- La population active regroupe l'ensemble des personnes ayant un emploi (population active occupée) et celles n'en ayant pas, mais désireuses d'en avoir un, (les chômeurs).
- Au total la population active comprend les actifs occupés et les chômeurs . Au Maroc, elle représentait en 2017, 11.915.000 personnes âgées de 15 et plus contre 11 747 000 personnes en 2016 (HCP :situation du marché du travail en 2016 et 2017)

- Ne font donc pas partie de la population active les enfants, les retraités et les personnes en âge de travailler mais n'étant pas à la recherche d'un emploi .C'est la **population inactive**.
- La population active au Maroc se caractérise par une forte proportion des jeunes, puisque les actifs âgés de moins de 35 ans représentaient plus de la moitié du total des actifs (58%) en 2015.
- La croissance de la population active s'explique par plusieurs facteurs:
 - ✓ La démographie: l'accroissement naturel de la population en âge de travailler (lui-même influencé par la natalité et la mortalité) et le solde migratoire.

- ✓ Le taux d'activité de la population âgée de 15 ans et plus se calcule comme suit :
$$\left[\frac{\text{Population active âgée de 15 ans et plus}}{\text{Population totale âgée de 15 ans et plus}} \right] \times 100$$

Ce taux varie en fonction de plusieurs variables (taux de scolarisation, taux d'activité féminin, âge de départ à la retraite...).

Au Maroc , 2016 le taux d'activité se situait au niveau national à 46,4% (HCP op cit) .

- ✓ la durée du travail revêt différentes formes : durée journalière , hebdomadaire, annuelle, ainsi que la durée de vie active .

De nos jours ,dans plusieurs pays ,on s'intéresse de plus en plus à la durée hebdomadaire du travail .
Une même quantité de travail sera satisfaite par un nombre d'autant plus important de travailleurs que la durée de travail sera faible.

(Le passage aux 35 heures en France par exemple, a pour conséquence qu'à volume de travail constant, il faudra utiliser un nombre plus important de travailleurs) .

- ✓ La durée de la scolarité : son allongement est un facteur de la diminution de la population active ;

- ✓ L' âge des départs en retraite: son abaissement réduit la population active .
- ✓ La conjoncture : en période de récession ,l'offre du travail par les ménages diminue .

Les inactifs ne sont pas incités à rechercher du travail ,des chômeurs peuvent se décourager.
Au contraire, en période de reprise ,l'offre de travail s'accroît.

- b- L'aspect qualitatif du travail :

La qualité du travail dépend de l'évolution de la structure socioprofessionnelle de la population active et de la productivité du travail.

- La structure socioprofessionnelle au Maroc

- Au Maroc ,la population active est constituée de sept catégories socioprofessionnelles:

- 1 : Employeur, cadre supérieur profession libérale,
- 2 : Profession de cadre intermédiaire;
- 3 : Employé administratif, du commerce, des services, ouvrier qualifié
- 4 : Commerçant, artisan, indépendant non agricole
- 5 : Exploitant agricole,
- 6 : Ouvrier et manœuvre agricole et non agricole
- 7: Chômeurs n'ayant jamais travaillé.

- Concernant l'évolution de la structure socioprofessionnelle ,aucune catégorie n'est démographiquement stable .

Toutes les CSP ont connu un changement notable, comme l'indique le tableau suivant :

	1960	1971	1984	1994	2004	2012
Primaire	68,2	52,2	40,3	40	34,1	39,6
Secondaire	11,4	14,7	23,2	23,3	24,2	21,2
Tertiaire	20,4	33,1	36,5	36,7	41,7	39,2

Sources :(Esquisse d'un tableau sociologique du Maroc :Mohammed Cherkaoui.
Centre J. Berque . 2015 p43.

- La répartition sectorielle de l'emploi change, mais l'agriculture demeure le premier employeur du pays :
- la contribution des activités primaires est en baisse (39,8%), celle du secteur tertiaire augmente (38,3%) et celle du secteur secondaire reste stable (21,9%)³. La création d'emploi est différenciée selon les secteurs d'activité. En terme de création d'emplois, le BTP et les services sont les plus dynamiques (93% des emplois créés sur la période 2000-2012). L'agriculture a contribué à 4% des emplois créés et l'industrie et l'artisanat à 3% des postes créés sur la même période. (Rapport croissance et emploi p 10)

ÉTUDE DE DIAGNOSTIC SUR LA
SITUATION DE

- L'EMPLOI AU MAROC
- PRÉALABLE À LA FORMULATION DE LA STRATÉGIE
- NATIONALE DE L'EMPLOI
- Rapport global
- 2014

- ✓ On relève qu'il y a eu entre 1960 et 2012 un "déversement" de la population active du secteur primaire vers le tertiaire: La part du secteur primaire est en baisse, particulièrement en agriculture. La catégorie des exploitants agricoles a régressé. Elle est passée d'environ 70% dans les années 1960 à 42% environ aujourd'hui.
- ✓ La baisse dans le secteur primaire est récupérée par les deux autres, surtout le secteur tertiaire qui voit sa part pratiquement doubler entre 1990 et 2012.

➤ La qualité de l'offre du travail s'observe au travers de la productivité du travail définie ,elle-même comme le rapport entre la production et la quantité de travail fournie.

On peut calculer :

-Une productivité par tête : **VA brute/effectifs**

- Une productivité horaire:

VA/nombre de travailleurs utilisés

La qualité du travail est étroitement liée à la formation.

La formation initiale et la formation professionnelle doivent contribuer à adapter l'offre du travail aux besoins de l'économie.

- 2- la demande de travail
- a- Les aspects quantitatifs

L'étude de la demande de travail a pour but d'expliquer la quantité de travail désirée par les entreprises, c'est-à-dire le nombre d'heures de travail et le nombre de salariés utilisés dans les opérations productives selon les conditions en vigueur.

La demande de travail des entreprises dépend de la croissance économique. Plus l'activité des entreprises se développe, plus celles-ci recrutent. Mais d'autres variables agissent également: la durée de travail influe sur la demande de travail, car une baisse de la durée de travail entraînerait, toutes choses égales par ailleurs, une augmentation de la demande de travail .

■ b- Les aspects qualitatifs

- La demande du travail des entreprises tient compte de la qualité du travail ,c'est-à-dire du niveau de compétence des travailleurs .
- Le travail de ces derniers nécessite presque toujours des compétences particulières et suppose l'acquisition de savoir –faire spécifiques . Ces savoir faire dépendent souvent de leur qualification .
- La qualification des travailleurs peut être abordée par l'étude de la répartition de la population active en catégories socioprofessionnelles, puisque cette nomenclature repose en grande partie sur la qualification des individus.

- De même une augmentation de la productivité provoquerait ,si aucune autre variable ne se modifie, une baisse de la demande de travail.
- Suite à l'augmentation de l'efficacité du travail, il se peut que les entreprises n'aient plus besoin d'employer autant de travailleurs.

- La qualification des travailleurs peut être aussi abordée en prenant en compte le niveau d'études et la formation initiale et permanente.
- La prise en compte des problèmes du niveau d'études et de formation dans la qualité du travail souligne leur importance dans la productivité du travail.
- Elle rappelle aussi le caractère humain du facteur travail et la capacité qu'à l'homme de s'améliorer et de se former. Cette capacité a été mise en valeur par la **théorie du capital humain**.
- Selon cette théorie, chaque individu dispose d'un capital, sorte de savoir-faire qu'il peut valoriser au regard du marché du travail.

Section II- le marché du travail

A- fonctionnement théorique du marché du travail

1- Rencontre de l'offre et de la demande du travail

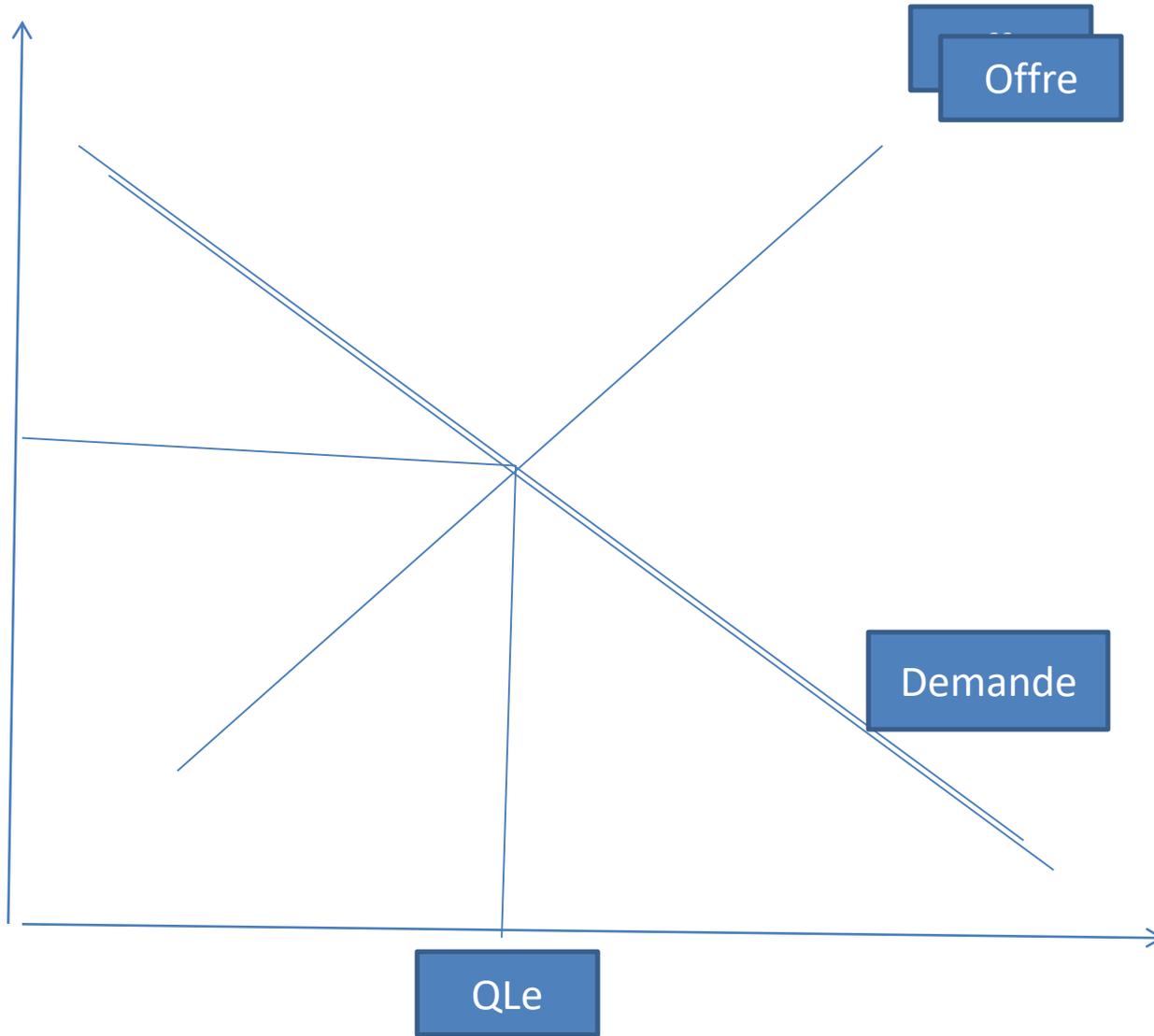
Dans une optique libérale on considère que l'offre de travail (celle de la population active) et la demande de travail (celle des employeurs) ,comme étant fonction du prix du travail .

Lorsque celui-ci s'accroît ,c'est-à-dire quand le salaire horaire augmente , les actifs potentiels sont embauchés.

Une hausse des salaires entraine donc un accroissement de l'offre de travail. Par contre une baisse des salaires provoque une baisse de l'offre de travail.

- La demande de travail évolue de manière inverse à la variation du salaire .
- Ainsi une augmentation du salaire incite les entreprises à limiter leur emploi de travailleurs et inversement ,en cas de baisse de salaire ;les entreprises embauchent de nouveaux travailleurs car le coût du travail devient attractif.

• W



Offre

We

Demande

QLe

L

- 2- l'équilibre du marché du travail.
- Lorsque la demande et l'offre de travail sont égales ,au point d'intersection des courbes sur le graphique (W_e , Q_l) , on dit que le marché du travail est en équilibre.
- L'équilibre du marché de travail correspond donc à la situation où l'offre de travail des travailleurs coïncide avec la demande de travail des employeurs .

- L'intersection des courbes d'offre et de demande de travail détermine **le salaire d'équilibre** (W_e) et l'emploi d'équilibre (Q_e) qui correspond à la situation **de plein emploi**.
- Lorsque les quantités demandées sont supérieures aux quantités offertes (en dessous du point d'équilibre), il y a pénuries d'actifs;
- Quand les quantités demandées sont inférieures aux quantités (en dessus du point d'équilibre), il y a chômage (sous emploi).

B- le marché de travail n'existe pas

Pour analyser le fonctionnement du marché du travail, les économistes libéraux ont utilisé la même approche théorique que celle conçue pour l'étude du marché des biens et services. Or le marché du travail présente des caractéristiques particulières, ce qui rend leur analyse discutable.

1- le travail n'est pas une donnée homogène

Le travail n'est pas homogène il varie selon la qualification des travailleurs : le travail de l'ouvrier non qualifié est différent de celui d'un ingénieur par exemple.

- Il en résulte qu'il existe autant de nature de travail que de marché de travail.
- Dans le même ordre d'idée, il semble difficile de déterminer un salaire unique qui vaudrait à la fois pour un ouvrier du bâtiment et à un ingénieur du BTP. (L'heure de travail de ce dernier n'est pas équivalente à celle du manoeuvre).

2- Le marché du travail est segmenté

Le développement et la multiplication des emplois précaires (CDD, travail à temps partiel , intérim, emplois saisonniers, apprentissages ,stages etc.) remet à nouveau en cause l'idée de l'unicité et de l'homogénéité du marché du travail. Cette remise en cause est l'œuvre de la théorie de la segmentation du marché du travail. Celle –ci considère qu'il existe plusieurs marchés de travail qui fonctionnent de manière spécifique .

On peut ainsi, distinguer deux types de différenciation du fonctionnement des marchés du travail :

- Tout d'abord entre un marché primaire et un marché secondaire
 - Un marché de travail primaire dans lequel les emplois sont typiques (CDI à temps plein) stables ,plutôt bien rémunérés , offrant une grande stabilité , d'importants avantages sociaux et avec des possibilités de promotion . C'est le cas , par exemple ,des grandes entreprises où les emplois sont occupés par des profils intéressants ,des salariés qualifiés et jouissant de conditions de travail satisfaisantes.

- Un marché secondaire regroupant des emplois atypiques (temps partiel, ,intérim, CDD..) ,caractérisés par des bas salaires ,une rotation des travailleurs élevée ,une faible qualification , l'absence de sécurité de l'emploi , des conditions de travail difficiles ,et offrant peu de promotion. Ce type de marché concerne généralement les petites entreprises et les emplois occupés par « les minorités » » (immigrés, jeunes, femmes, etc.) .

- Ensuite entre **marché interne** et **marché externe**
- **Le marché externe** rassemble les emplois soumis à la concurrence et au libre fonctionnement du marché du travail .Leur affectation et la détermination des salaires s'effectuent comme sur un marché concurrentiel: les postes à pourvoir se font comme selon des règles concurrentielles.

- .

- **Le marché interne** correspond à une affectation des emplois et à une détermination des salaires selon des règles internes à l'entreprise ou l'organisation ; la concurrence ne joue pas sur ce type de marché.
- L'entreprise, y recourt, pour constituer un marché interne de la main d'œuvre où elle mène une politique salariale incitative (salaire d'efficience) afin de motiver ses salariés qualifiés à être productifs et les dissuader de chercher un emploi ailleurs.
- Le marché interne concentre les emplois les plus stables et propose des perspectives de carrière par promotion interne.

Chapitre II :le chômage et ses explications

Le chômage est aujourd'hui une préoccupation majeure de tous les pays aussi bien développés qu'en voie de développement .

Comment définir et mesurer ce phénomène devenu un défi majeur pour les sociétés et un enjeu politique pour les pouvoirs publics?

Quelles sont les analyses avancées pour expliquer le chômage et quelles sont ses causes?

Section I: *Définitions* et mesures du chômage

A-définitions

- Le chômage est un phénomène ayant à la fois une dimension individuelle et une dimension macroéconomique puisqu'il affecte l'ensemble de l'économie.

Pour un individu être au chômage signifie être dépourvu d'emploi alors qu'on souhaite exercer une activité professionnelle rémunérée.

Au niveau macroéconomique ,le chômage désigne la situation d'une partie de la population active d'un pays qui est dépourvue d'emploi et qui en cherche un.

- Selon le BIT (Bureau International du Travail), le chômage est constitué des personnes qui satisfont aux trois conditions suivantes :**être sans travail, être à la recherche du travail ,être disponible pour travailler.**
- La définition du chômage selon le BIT, prend aussi en compte les personnes ayant trouvé un emploi mais ne l'occupant pas encore , ainsi que les personnes en chômage partiel ou saisonnier.

B- les indicateurs du chômage

Pour comprendre la situation d'une population face à l'emploi et au chômage on utilise de nombreux indicateurs :

- le taux d'activité qui est le rapport entre le nombre d'actifs et la population totale de cette classe (âgée de 15 ans et plus);
- le taux d'emploi est la proportion des personnes disposant d'un emploi parmi celle en âge de travailler (15 à 60 ans).
- Taux d'emploi =
$$\frac{\text{population active occupée}}{\text{population totale active}} \cdot 100$$

Le taux d'emploi reflète la capacité d'une économie à utiliser sa main d'œuvre active.

- le taux de chômage est le rapport entre le nombre de chômeurs et la population active. Ce taux renseigne sur le déséquilibre entre l'offre et la demande des emplois.
 - le taux d'emploi d'une classe d'individu: est le rapport du nombre de la classe ayant un emploi (actifs occupée) au nombre total d'individus de la classe;
 - Le taux d'emploi peut aussi s'écrire:
 - $\text{Taux d'emploi} = (1 - \text{taux de chômage}) \cdot \text{taux d'activité}$
 - la part du chômage: est la proportion de chômeurs d'une catégorie de la population (jeunes ,femmes ,hommes , instruction..) dans l'ensemble de la population active .
 - La part du chômage = $\frac{\text{Taux du chômage}}{\text{Taux d'activité}}$
- L'indicateur de la part du chômage renseigne sur la diversité des situations des catégories sociales frappées par le chômage.

L'analyse du chômage prend aussi en compte d'autres indicateurs :

- La durée de chômage :c'est le nombre de jours écoulés entre l'entrée et la sortie du chômage pour ceux qui ont retrouvé un emploi.
- L'indicateur « **chômage de longue durée** », défini comme le pourcentage de chômeurs de plus de 12 mois parmi le nombre total de chômeurs, permet de distinguer trois catégories de chômage :

- ✓ **Le chômage répétitif** : un chômage de courte durée qui se reproduit à plusieurs reprises dans la trajectoire professionnelle de l'individu, ce type de chômage s'observe particulièrement chez les jeunes diplômés.
- ✓ **Le chômage de conversion** : il s'agit d'un chômage de longue durée qui débouche ensuite sur un emploi stable.
- ✓ **Le chômage d'exclusion** : il s'agit d'un chômage de longue durée qui ne débouche pas sur un emploi stable.

- Le taux de dépendance économique représente la part des inactifs et des chômeurs dans la population active occupée.

- **Section II- les explications du chômage**

Le chômage se caractérise par un décalage entre l'évolution de la population active et le volume des emplois. Pour l'expliquer, les économistes ont élaboré de nombreuses analyses mettant en évidence les conditions d'un retour au plein emploi . A côté des explications théoriques traditionnelles , les explications empiriques précisent la multiplicité des causes du chômage .

A- Les modèles explicatifs du chômage

- Deux approches théoriques traditionnelles se sont confrontées longtemps ,pour rendre compte du chômage: une approche néoclassique et une autre keynésienne.

❑ *L'analyse néoclassique (libérale).*

Les auteurs libéraux attribuent le chômage à un mauvais fonctionnement du marché de travail . Dès lors que celui –ci n'obéirait pas aux lois de l'offre et de la demande du marché du travail , et que les conditions de la concurrence ne sont plus respectées. Pour les entreprises plus le salaire est élevé, plus leur demande de salariés diminue. L'offre de travail des ménages augmente en fonction du salaire. Dans ces conditions , les niveaux du salaire et de l'emploi sont déterminés par l'intersection entre les courbes d'offre et de demande du travail. A l'équilibre il ne peut donc y avoir de chômage.

- Pour les auteurs de l'analyse classique, les salaires doivent diminuer pour pouvoir absorber l'excédent de demande d'emploi et partant , faire face à l'insuffisance de la demande d'emploi sinon le chômage apparaîtra .

Ils soutiennent qu' un sous emploi durable, s'explique par le mauvais fonctionnement du marché du travail ,en particulier la rigidité à la baisse des salaires.

Les entreprises n'embauchent pas car elles jugent leurs coûts trop élevés et leur rentabilité insuffisante.

▪ *L'analyse keynésienne*

- Contrairement à ce que pensent les libéraux, Keynes (1883-1946) pense que l'emploi n'est pas déterminé par le marché du travail et le niveau des salaires .

Il part du constat que les salaires sont rigides à la baisse . Il n'y a donc pas d'espoir que le chômage disparaisse par une diminution du prix du travail : Celui-ci ne peut descendre en dessous d'un minimum.

Si la baisse des salaires apparaîtrait impossible ,elle est en outre peu souhaitable . En effet ,un niveau trop faible des salaires nuit à la consommation des ménages et donc à la demande qui s'adresse aux entreprises, conduisant à une aggravation du chômage.

- Pour Keynes, l'entreprise n'embauche de nouveaux travailleurs que si elle prévoit une augmentation de la demande de ses produits. **Le chômage existe quand il y a un déséquilibre sur le marché des biens et services** (surproduction ou sous-consommation relative) qui entraîne une diminution de la production et donc : licenciements . La solution préconisée par Keynes est alors l'intervention de l'Etat par les politiques de relance conjoncturelles, qui ont pour objectif d'augmenter la demande, par suite la production et par suite l'emploi.

- B- Les débats théoriques actuels

De nos jours , on distingue généralement deux grands courants qui se sont développés pour expliquer le chômage . L'analyse néoclassique tient, désormais, compte des imperfections du marché pour expliquer le chômage et une analyse hétérodoxe telle que la théorie de la régulation qui explique le passage d'une phase de quasi plein emploi à une phase de chômage persistant .

- Il en résulte que pour Keynes ,seule l'intervention publique qui stimule l'activité en agissant sur la demande solvable permet de garantir la réalisation du plein emploi.
- Les approches néoclassique et keynésienne ont été réexaminées sous l'effet de l'apparition d'un chômage massif dans les économies développées au début des années 1970. Ce réexamen on le doit à des théories récentes qui ont tenté d'affiner les modèles traditionnels ou les intégrer voire les dépasser.

- 1-La prise en compte des imperfections du marché du travail

Tout en conservant le fondement central de sa méthode (l'explication des phénomènes économiques sur la base des comportements des agents économiques rationnels), l'analyse néoclassique montre par quels mécanismes les imperfections de la concurrence sur le marché du travail peuvent engendrer un chômage durable.

Toutes une séries de modèles explicatifs ont été proposés (théorie de la recherche d'emploi, la théorie du salaire d'efficience, la théorie de insiders/outsideurs). Elles se distinguent par le type d'imperfection de la concurrence qu'ils privilégient.

a-La théorie de la recherche d'emploi

Appelée parfois théorie du «job search » la théorie de la recherche d'emploi abandonne l'hypothèse néoclassique de l'information parfaite du marché du travail et adopte celle de l'imperfection de l'information. Celui qui cherche un emploi ne dispose que d'une information partielle sur les postes du travail disponibles. Il n'a aucune information complète ni sur les emplois ni sur les salaires.

Il est donc rationnel qu'il passe du temps à la recherche d'information partielle sur les emplois les plus avantageux, ou qu'il renonce à explorer certaines pistes parce que cette recherche lui est coûteuse.

- Le chômage est alors le résultat d'un choix : nous avons à faire ici à un chômage volontaire et rationnel .Dans ce cas les chômeurs refusent de travailler pour le niveau de salaire fixé par le marché de travail.

Autrement dit le chercheur d'emploi reste au chômage tant que le bénéfice marginal qu'il tire des offres d'emploi qui lui sont proposées demeure inférieur au bénéfice marginal qu'il a à rester au chômage dans l'attente d'offres meilleures ,et compte tenu de l'indemnisation dont il bénéficie(indemnité du chômage, allocations sociales et aides sociales).

La théorie du recherche d'emploi explique également l'existence du chômage involontaire.

Selon cette théorie le chômage involontaire apparaît si le salaire en vigueur est supérieur à son niveau d'équilibre.

- les chômeurs arbitrent entre les offres d'emploi qui leur sont proposées et le fait de rester au chômage. Ils n'acceptent de rentrer dans le marché du travail que si le salaire en vigueur est à son niveau d'équilibre c.-à-d. un salaire pour lequel l'offre et la demande du travail sont égales. Si le salaire est à son niveau d'équilibre, alors il n'y a pas de chômage .

Par contre si le salaire en vigueur est supérieur à son niveau d'équilibre ,alors il y un excès d'offre de travail :plusieurs travailleurs désirent travailler au salaire courant ,mais ils ne trouvent pas d'emploi ,si bien que l'on peut éventuellement parler dans leur cas de chômeurs involontaires.

Bien qu'elle abandonne l'hypothèse de l'information parfaite et permet d'expliquer la coexistence entre un chômage volontaire et un chômage involontaire la théorie du recherche d'emploi est cependant peu concluante. Elle reste attachée à l'analyse néoclassique (rationalité des acteurs) et ne rend pas compte ni du chômage de masse ni du chômage durable.

b-La théorie du salaire d'efficience

- Selon la théorie néoclassique , d'un coté l'existence du chômage devrait conduire à une baisse des salaires. D'un autre, les travailleurs reçoivent un salaire d'autant plus élevé qu'ils sont productifs. Autrement dit le salaire dépend de la productivité et des efforts des travailleurs.

En revanche la théorie d'efficience montre que la productivité du travail dépend de la rémunération du salarié . En conséquence une baisse des salaires ne permettrait pas de réduire le chômage (thèse des libéraux) car elle réduirait la productivité du travail et donc la compétitivité économique.

- Chez les tenants de la théorie du salaire d'efficience, les termes de la causalité sont renversés : plus les salaires sont élevés plus les travailleurs sont productifs (la productivité dépend, elle-même du salaire) et non l'inverse.

- L'idée de base de cette théorie est que certains employeurs acceptent de verser à l'employé un salaire supérieur au salaire d'équilibre . Pourquoi?
- Pour attirer les meilleurs travailleurs (les plus qualifiés et les plus productifs) et stimuler leur effort(en recevant un salaire plus que dans d'autres entreprises, cela incite le salarié à fournir davantage d'effort);

- Pour fidéliser l'employé et permettre à l'entreprise réduire la rotation (turnover) du personnel ,puisque les salariés sont davantage incités à rester. Par ailleurs plus un ouvrier reste à son poste ,plus il devient performant , grâce à l'apprentissage par la pratique(le Learning- by –doing).

- Pour créer chez les travailleurs le sentiment d'être bien traités lorsqu'ils sont bien rémunérés et bien considérés, ce qui les motive et les implique davantage dans la marche de l'entreprise.
- L'approche du salaire d'efficience se range parmi les théories des nouveaux keynésiens .Elle reprend en effet à son compte, plusieurs idées de Keynes(le chômage apparait en raison de l'insuffisance de la demande globale ,la rigidité du salaire à la baisse, la l'intervention publique pour réguler le marché du travail,...) .

- Son originalité demeure dans le fait qu'elle a pris le contre pied des explications du chômage avancées par la théorie néoclassique libérale. Elle a montré que la productivité du travail dépend de la rémunération du salarié. Et qu'une baisse des salaires ne permettrait pas de réduire le chômage (thèse des libéraux) car elle réduirait la productivité du travail et donc la compétitivité économique.

C- la théorie des insiders /outsiders

- Les insiders désignent les travailleurs qui sont déjà embauchés dans une entreprises . Les outsiders sont les travailleurs désirant travailler et parmi eux se trouvent des chômeurs et des précaires.
- La théorie des insiders/outsiders s'appuie sur la prise en compte de l'imparfaite mobilité du travail. Dans les entreprises il n'ya pas de concurrence directe entre les salariés en poste (les insiders) et les chômeurs et les travailleurs précaires (les outsiders) qui pourraient prendre leur place à un salaire –inferieur –par exemple.

- Deux types de couts de rotation(turnover) peuvent dissuader les employeurs de recruter un outsider même s'il est disposé à accepter un salaire inferieur à celui d'un outsider ,les couts de licenciements et de recrutements et d'adaptation.
- Les couts de licenciement :l'employeur qui envisage de mettre un terme au contrat du travail d'un de ses salariés doit payer l'indemnité légale de licenciement ou conventionnelle sans oublier les indemnités compensatrices de préavis et de congés payés. A cela s'ajoute les tracasseries et la lenteur judiciaires. Par ailleurs les sommes devant être versés au salarié au moment de la rupture du contrat de travail peuvent être un frein pour l'employeur ou l'entreprise.
- Les couts de recrutement et d'adaptation: l'embauche d'une nouvelle recrue coute cher à l'entreprise .Il faut le former, il n'est pas tout de suite opérationnel et pleinement efficace ,il doit s'intégrer dans le milieu du travail , ce qui demande du temps... Cela peut avoir des effets quant à la productivité et la compétitivité de l'entreprise .

- Conscients de ces couts de rotation, les employeurs seraient plus enclins à verser un haut salaire à un insider (s'il demande une augmentation de son salaire) plutôt que d'embaucher un outsider tant que la différence du salaire est inferieur au cout d'embauche.
- Il en résulte que les patrons sont plus réticents à embaucher (des outsiders) et plus ouverts à accepter les hausses de salaire éventuellement exigées par les insiders. Dans ce cas de figure les outsiders (les chômeurs) voient leurs chances d'être embauchés réduites en raison des couts de rotation élevés.
- Par conséquent ,le problème du chômage reste entier .La théorie des insiders /outsiders ne l'explique qu'en partie! Elle l'analyse comme la conséquence d'un rapport de force entre deux catégories de salariés (insiders /outsiders) ;et leur comportement engendre un chômage involontaire et durable.

- 2-les approches hétérodoxes du chômage

L'ensemble des analyses (job search ,salaire d'efficience ,insiders /outsiders) sont d'inspiration néoclassique et libérale . Le chômage est provoqué selon elles par l'existence des salaires élevés. En plus ces analyses ne prennent pas en compte le rôle des salaires dans la détermination de la demande et donc du niveau général de l'activité. Les approches hétérodoxes présentent une analyse du chômage d'une toute autre nature.

Nous nous contenterons ici de présenter la théorie du déséquilibre qui s'inscrit dans cette mouvance.

- *La théorie du déséquilibre* :Elaborée dans les années 1970 , cette théorie vise à rapprocher certaines aspects des analyses keynésiennes et néoclassiques .Elle cherche à montrer que le chômage classique et le chômage keynésien peuvent coexister.
- Dans le cas du chômage classique ,le taux de salaire est trop élevé et l'offre des entreprises est inférieure à la demande en raison de l'insuffisance de rentabilité ,entraînée par le coût très élevé du travail.

-Dans le cas du chômage keynésien ,il y insuffisance de la demande globale ,les entreprises n'étant pas alors incitées à augmenter leur production et donc à l'embauche.

La théorie du déséquilibre intègre ces deux mécanismes expliquant le chômage; ceux liés aux rigidités des salaires qui pèsent sur l'offre(les entreprises) et ceux liés aux insuffisances de la demande globale . Elle adopte aussi l'hypothèse de la rigidité des prix en courte période et que les équilibres sont temporaires et se réalisent à des prix fixes . Les échanges à court terme vont donc se réaliser à des prix de déséquilibre et les ajustement entre offres et demandes se font par les quantités. Ainsi les entreprises confrontées à une diminution de la demande vont réagir en réduisant leur production et l'emploi plutôt que de baisser les prix . La situation du déséquilibre sur le marché des biens et services se diffuse alors sur le marché du travail .En retour le déséquilibre sur le marché du travail conduit à une réduction sur le marché des biens et services . Ces situations de déséquilibres visent à montrer que les comportement microéconomiques peuvent conduire à des déséquilibres macroéconomiques .

- A partir de cette analyse on peut distinguer deux situations macroéconomiques :
 - La première correspond au chômage keynésien qui se caractérise par une situation d'excédent d'offre généralisé . L'offre des entreprises et l'offre de travail des salariés sont rationnées .

L'insuffisance de la demande effective conduit à une offre de biens et de services supérieure à la demande.

Dans le même temps ,sur le marché du travail ,l'offre est ,elle aussi supérieure à la demande en raison de l'insuffisance de la production. Pour rétablir le plein emploi ,Il faudra alors envisager une politique de relance keynésienne en augmentant par exemple le niveau des dépenses publiques afin de relancer la production et donc l'emploi.

- La deuxième situation renvoie à un chômage classique c'est-à-dire à une situation où les entreprises face à une demande de biens et de services supérieure à l'offre n'augmentent pas pour autant leur demande de travail en raison de l'insuffisance des profits . L'insuffisance de la rentabilité des entreprises les conduit à rationner leur demande du travail . Il va donc être nécessaire d'envisager dans ce cas une baisse des coûts du travail et des salaires pour rétablir un niveau de profit suffisant et donc le plein emploi.

B- les débats théoriques actuels

De nos jours , quatre types d'analyse se sont développés pour expliquer le chômage.

- La théorie du déséquilibre: cette théorie montre que le chômage classique et le chômage keynésien peuvent coexister.
 - Dans le cas du chômage classique ,le taux de salaire est trop élevé et l'offre des entreprises est inférieure à la demande en raison de l'insuffisance de rentabilité ,entraînée par le coût très élevé du travail.

-Dans le cas du chômage keynésien ,il y a insuffisance de la demande globale ,les entreprises n'étant pas alors incitées à augmenter leur production et donc à l'embauche.

- La théorie de la recherche d'emplois : elle explique, d'une part la coexistence de chômage et d'offres d'emploi non satisfaites ,d'autres part, l'allongement de la durée de chômage . L' existence d'une indemnisation du chômage permet aux chômeurs de le rester plus longtemps afin de rechercher un emploi correspondant davantage à ce qu'ils désirent(rémunération plus élevée, conditions de travail satisfaisantes).

- La théorie de la segmentation : Pour cette théorie la question du chômage est liée à la rigidité des salaires. Elle explique les différences de salaires et de vulnérabilités face au chômage par la segmentation du marché du travail.

Pour gagner en flexibilité les entreprises ont contribué à développer un double marché de travail: un secteur primaire offrant d'importants avantages (rémunération élevée , grande stabilité etc.) et un secteur secondaire regroupant les emplois caractérisés par des bas salaires , l'absence de sécurité de l'emploi et le manque de promotion.

- La théorie du salaire d'efficacité

Selon le schéma classique, l'existence du chômage devrait conduire à une baisse des salaires . En revanche la théorie d'efficacité montre que la productivité du travail dépend de la rémunération du salarié . En conséquence une baisse des salaires ne permettrait pas de réduire le chômage (thèse des libéraux) car elle réduirait la productivité du travail et donc la compétitivité économique.

Les employeurs rationnels peuvent ne pas avoir intérêt à diminuer les salaires . Ils peuvent en effet juger qu'un salaire élevé est source de motivations et fidélisation des salariés.

- Comme la baisse des salaires serait une source de démotivation ,il convient de maintenir leur niveau afin de préserver les emplois et ne pas aggraver la situation du chômage.

B- les causes du chômage

Généralement on distingue trois causes principales :

- - Le ralentissement de l'activité économique: dans cette situation ,la demande qui s'adresse aux entreprises stagne ou diminue et celles-ci réajustent à la baisse leur volume de main d'œuvre pour l'adapter au volume de la production .Ce faisant les licenciements économiques se multiplient et augmentent le chômage . En tout cas même en l'absence de licenciements ,le volume d'emploi créés peut s'avérer insuffisant face au solde des entrées (fin d'études) et sortie du marché du travail (retraites) .Dans ce cas d'insuffisance de la demande globale , on parle de **chômage keynésien**.

□ -Le coût du travail :pour rester compétitives ,les entreprises doivent maîtriser leurs coûts , en grande partie constitué des charges de personnel. Aussi ,un niveau trop élevé du coût du travail ,présente un obstacle à l'embauche. On parle dans ce cas de chômage classique par référence au déséquilibre sur le marché de travail théorique. C'est le cas lorsqu'on observe une rigidité à la baisse des salaires du fait de la réglementation(SMIG) ou de la puissance des syndicats. Toutefois il est à noter qu'un niveau trop faible des salaires nuit à la consommation des ménages et donc à la demande qui s'adresse aux entreprises , conduisant à une aggravation du chômage.

❑ *Le progrès technique* : Il est à la fois créateur et destructeur d'emplois. En ce sens que ses effets sur

l'emploi sont indéterminés. Il détruit des emplois dans les secteurs où il se diffuse au détriment des personnes insuffisamment qualifiées. En revanche il est créateur d'emplois dans les secteurs dits de pointes ou « émergents ». En somme le progrès technique, s'il ne s'accompagne pas, lors de sa diffusion, d'actions de formation, peut condamner au chômage une partie de la main d'œuvre.

- **SECTION III :La typologie du chômage**

Le chômage peut revêtir divers aspects tels que :

A- Le chômage frictionnel : c'est le chômage de courte durée qui correspond au temps nécessaire pour passer d'un emploi à un autre .Il est dû à l'existence de délais d'ajustements entre l'offre et la demande de travail, et peut résulter d'une mobilité trop importante ou trop insuffisante de la main d'œuvre . On le considère comme un chômage incompressible (taux de ce chômage <5%).

B- Le chômage conjoncturel

Il est lié au ralentissement de l'activité économique.

Comme le niveau de l'emploi et celui du chômage sont déterminés en partie par le taux de croissance du PIB , plus ce taux est élevé, plus les entreprises ont tendance à embaucher pour augmenter leurs capacités de production .

Un net ralentissement de la croissance du PIB est accompagné par une diminution des emplois, qui, combinée avec l'augmentation de la population active potentielle due aux arrivées nombreuses de femmes et de jeunes sur le marché du travail, explique la montée de ce type de chômage.

C- Le chômage structurel

il est lié aux modifications des structures de l'économie telles que le déclin d'activités traditionnelles (sidérurgie ,textiles) , l'internalisation des économies , la tertiarisation des activités etc.

Ce phénomène peut s'expliquer par l'inadaptation des structures de qualification , ce qui ne relève plus de la conjoncture. Dans un contexte de mutations de l'appareil productif, une inadéquation de la qualification des actifs à celle des emplois (renforcée par une mobilité géographique insuffisante) peut rendre impossible l'ajustement entre l'offre et la demande de travail.

- **D-Le chômage partiel** : il correspond à une réduction forcée du temps de travail décidée par l'entreprise pour un temps limitée ,en cas de réduction passagère de l'activité.
- **C- Le chômage technique** : il concerne un arrêt partiel ou total du travail qui résulte des causes externes à l'entreprise (défaillance d'un fournisseur pour cause de grève par exemple).

A côté de ces politiques qui s'inspirent plus ou moins, tantôt des conceptions libérales, tantôt des approches keynésiennes, les pouvoirs publics interviennent également sur le marché du travail. Leurs interventions peuvent avoir pour but d'agir directement sur les offres et les demandes d'emploi ou d'améliorer le fonctionnement du marché du travail.

- **Section I :Les politiques d'inspiration libérale**

- **A- le diagnostic**

Les auteurs libéraux, on l'a vu, attribuent le chômage à un mauvais fonctionnement du marché de travail ,en particulier la rigidité à la baisse des salaires. Selon eux, la rigidité du marché du travail freine l'embauche de salariés par les entreprises. Et une rentabilité insuffisante du capital empêche les entreprises à investir et à embaucher.

- **B- les moyens à mettre en œuvre**

Pour améliorer le fonctionnement du marché du travail , deux mesures -phare sont préconisées , la baisse des **coûts salariaux** et **la flexibilité des salaires**.

-Les coûts du travail: pour rester compétitives, les entreprises doivent maîtriser leurs coûts , en grande partie constitués par des charges de personnel.

Aussi , un niveau trop élevé du coût de travail (somme des salaires et des cotisations sociales et des taxes assises sur la masse salariale),représente un obstacle à l'embauche .

Les mesures qui visent les coût du travail prennent principalement appui sur la baisse des charges sociales.

Les réductions de ces charges devraient être accompagnées par des contrats d'embauche par les entreprises.

Ces différentes mesures qui visent l'amélioration du fonctionnement du marché du travail doivent être accompagnées par une politique favorable aux investissements et à la restauration des profits des entreprises.

- la flexibilité des salaires :il s'agit des politiques de déréglementations qui visent à flexibiliser le marché du travail et à baisser le coût de travail.

L'amélioration de la flexibilité du marché du travail passe par la suppression de certaines règles institutionnelles(salaire minimum , pas de licenciement..) , et le développement des contrats de travail spécifiques (temps partiel, travail temporaire , CDD..) pour permettre aux chefs d'entreprises d'embaucher sans crainte de ne pouvoir ensuite licencier facilement et à faible coût.

Section II :Les politiques d'inspiration keynesienne

A- le diagnostic

La cause essentielle du chômage provient d'une insuffisance de la demande anticipée par les entreprises.

B- les moyens à mettre en œuvre

Pour améliorer la situation de l'emploi, les keynésiens préconisent de mettre en œuvre un ensemble de mesures de relance globale destinées à accroître la demande en biens de consommation et en biens d'investissements, en utilisant des politiques budgétaire et monétaire.

La relance de la consommation

Accroissement du pouvoir d'achat des agents éco. Notamment ceux dont la PMC est importante (allocations accordées aux familles nombreuses ,aux catégories sociales défavorisées

Mise en place de conditions de crédit permettant aux particuliers de s'endetter pour l'acquisition de biens

Le soutien de l'investissement

Politique monétaire visant à augmenter l'offre de la monnaie pour provoquer une baisse du taux de l'intérêt , favorable à la réalisation des investissements

Politique budgétaire apparaissant comme plus efficace que la politique monétaire . Les keynésiens considèrent qu'un déficit du budget peut relancer l'activité économique

Section III: les actions sur le marché du travail

Deux types d'actions peuvent être prises:

A- les mesures visant l'offre et la demande de travail

- Les mesures qui visent la modification de l'offre de travail ont pour objectif la réduction de la population active.
 - Les moyens mis en œuvre: le prolongement de la scolarité retardant l'entrée dans la vie active ,la cessation anticipée de l'activité (préretraite), l'encouragement des femmes à rester au foyer , ou l'interdiction aux immigrés de postuler pour un emploi,..

➤ les mesures qui visent la demande de travail.

Elles ont pour objectif de défendre l'emploi existant et favoriser la création d'emploi.

- Les moyens mis en œuvre: aide à la création d'emploi pour les entreprises (réduction des charges sociales, exonérations fiscales et autres ..) , aide à l'embauche de catégories particulières d'actifs (jeunes diplômés par exemple), action de formation professionnelle, réduction et partage de la durée de travail (baisse de la durée légale hebdomadaire du travail, allongement de la durée des congés payés) et aménagement du travail temporaire et du travail à temps partiel .

- C'est dans ce cadre que s'inscrit également la politique d'indemnisation du chômage . Celle-ci a pour but d'éviter les effets récessifs des pertes d'emploi . Sans indemnisation ,le chômage conduit à une réduction massive de la demande qui est préjudiciable aux débouchés des entreprises est donc à l'emploi de ces entreprises.

B- les mesures visant le marché du travail

- Il s'agit d'améliorer le fonctionnement du marché du travail. Quatre types de mesures peuvent être prises pour atteindre cet objectif. Cela consiste à rechercher:
 - ✓ une plus grande transparence sur le marché de travail;
 - ✓ une forte mobilité des agents économiques ,
 - ✓ une meilleure flexibilité du marché du travail,
 - ✓ mettre en place un système de formation permettant une plus grande adéquation des emplois offerts et emplois demandés .

- 1-La transparence sur le marché du travail .Il s'agit d'obtenir l'information concernant le marché du travail. Pour ce faire , la collecte puis la confrontation des demandes et des offres de travail doivent être confiées réalisées et distribuées par une institution publique (ANPE en France ,ANAPEC au Maroc) . Ces institutions jouent un rôle d'intermédiation ,font circuler l'information sur le marché du travail et font office de conseillers en emploi.
- 2- La mobilité des agents économiques
Le recours à des primes ou à des salaires bonifiés, par exemple pour favoriser la mobilité tant géographique que professionnelle; ce qui permettrait une meilleure répartition de la main d'œuvre en fonction des entreprises et des régions.

- 3-La flexibilité du marché du travail

De nombreuses entreprises rechignent à embaucher et mettent en cause la rigidité de l'organisation du travail et des salaires . Il est donc nécessaire pour elles de rechercher une flexibilité du travail.

La flexibilité du marché de travail concerne la capacité de l'offre du travail à s'adapter ,en quantité et en qualité ,aux changements de l'environnement de l'entreprise . Elle touche également la rémunération des salariés.

La flexibilité du marché de l'emploi peut prendre différentes formes:

Flexibilité salariale	Flexibilité quantitative interne (qualitative)	Flexibilité quantitative externe
<p>-Variation des salaires en fonction de la performance des salariés, -- Variation des salaires en fonction de la performance des entreprises (évolution du chiffre d'affaires et des coûts supportés par celles-ci en fonction des mouvements conjoncturels).</p>	<p>-La souplesse recherchée est obtenue par:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la mobilité géographique des salariés - la mobilité professionnelle, polyvalence du personnel des salariés <p>-Les modulations saisonnières , travail à temps partiel, heures supplémentaires, -L' utilisation du temps disponible pour la formation ou la maintenance.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Les entreprises font fluctuer leurs effectifs en fonction des besoins; -Adaptation des salariés au variation de la demande (intérim , CDD ,travail saisonnier..) -Adaptation du nombre d'heures du travail à la variation de la demande (recours aux heures supplémentaires, annualisation des heures de travail); -Possibilité de procéder à des licenciements en fonction de la réglementation existante.

4- La qualification professionnelle

Elle a pour objectif de permettre aux chercheurs d'emploi *d'acquérir les compétences, l'expérience de travail et les aptitudes nécessaires pour faire une transition réussie vers le marché du travail*

- Elle est principalement réalisée sous trois formes:
 - La formation professionnelle: elle est assurée par plusieurs actions en formation ,préparant à l'exercice d'un métier déterminé.
 - La conclusion de contrats de travail assortis d'une garantie de formation : en contrepartie d'aides publiques versées aux entreprises , une formation est donnée aux jeunes concernés.
 - La mise en place de stages de formation : Ils permettent aux jeunes qui sortent du système éducatif sans qualification professionnelle d'avoir une formation débouchant sur l'acquisition d'une certaine qualification ou d'un diplôme.

Ch IV:La problématique de l'emploi au Maroc

Section I:Le marché du travail au Maroc

A- L'offre de travail

Au Maroc, la population active occupée âgée de 15 ans et plus a augmenté (+ 1,4% par an entre 2000 et 2012) avec un taux de féminisation de l'emploi autour de 26%.

La part des jeunes (15 à 24 ans) dans l'emploi a diminué de 25,2% à 16,4% (2000- 2012).

Cette diminution est due à la prolongation de la scolarité et aux difficultés d'insertion des jeunes entrants sur le marché du travail.

- Le taux d'activité est l'un des plus bas au monde, surtout en raison de la faible participation des jeunes et des femmes au marché du travail. Le taux d'activité des femmes est l'un des plus faibles dans la région MENA, soit 25% (18% dans les villes et 36% dans les campagnes). Seul un tiers des jeunes (15 à 24 ans) participe au marché du travail (44% en milieu rural et 24% en milieu urbain).

Structure du chômage au Maroc par catégories de population en 2015 en%

Taux d'activité national	46-48
Taux d'emploi	
Hommes (25à 59)	90-93
Femmes	26,8
Jeunes 15 à 24 ans	50-55
Actifs de moins de 35 ans	50
50 ans et plus	
Sans diplômés	60
Diplômés de niveau moyen	27,4
Diplômés de niveau supérieur	12-14
Cadres	
Employés	
ouvriers	