

Efectos de los dispositivos de fomento del empleo en Marruecos

Mohammed BOUGROUM* y Aomar IBOURK*

Una de las características del mercado de trabajo marroquí durante los últimos veinte años es el desempleo de los diplomados. En 2001, la tasa de desempleo de los diplomados de enseñanza superior era cuatro veces mayor que la de los no diplomados (26,8 por ciento frente al 6,4 por ciento), mientras que el porcentaje de los diplomados de enseñanza superior era dos veces más alto en la población desempleada que en toda la población económicamente activa (22 por ciento frente al 10 por ciento) (Dirección de Estadísticas, 1995-2001).

A primera vista, esta debilidad de los diplomados en el mercado de trabajo resulta paradójica. No puede explicarse alegando un excesivo número de diplomados, pues más de la mitad de la población del país sigue siendo analfabeta (Dirección de Estadísticas, 1994). La 123.^a posición (sobre un total de 178) que ocupa Marruecos en el índice de desarrollo humano (IDH) establecido por el PNUD ilustra bien el enorme déficit acumulado en materia de calificación de los recursos humanos (PNUD, 2002). La debilidad de los diplomados en el mercado de trabajo tampoco se debe a que haya un exceso de cuadros en el aparato productivo, pues este nivel es pequeño en la economía marroquí y, sobre todo, en las empresas del sector privado (CNJA, 1995). El desempleo de los diplomados tiene lugar en un entorno general de capital humano muy poco calificado: más de la mitad de las personas en edad activa que están ocupadas carecen de un diploma y casi el 30 por ciento de ellas son analfabetas (Dirección de Estadísticas, 2000).

* Departamento de Ciencias Económicas de la Universidad Cadi Ayyad (Marrakech, Marruecos); direcciones electrónicas: bougroum@univ-aix.fr e ibourk@univ-aix.fr. El presente trabajo se ha realizado con el patrocinio de la cooperación franco-marroquí y del Ministerio de Enseñanza Superior e Investigación Científica de Marruecos.

Ante semejante situación, difícilmente admisible tanto en el plano económico como en el social y el político, las autoridades laborales, conscientes de la capacidad limitada del sector público para crear suficientes empleos calificados, han diseñado una política de empleo para facilitar la incorporación de los diplomados al sector privado. La creación de un organismo público intermediador a comienzos de los años noventa y la adopción, en fecha posterior, de dispositivos de ayuda para fomentar la colocación de los diplomados son las principales medidas que se han tomado al respecto.

Desde una perspectiva teórica, ambas medidas están justificadas. El organismo público de intermediación tiene entre sus objetivos alcanzar la mayor equidad y eficiencia posibles en el mercado de trabajo (Ibourk y Perelman, 2001). Por un lado, en un contexto en que la intermediación está dominada por la lógica propia de las redes, la acción pública atenúa los riesgos de exclusión de los trabajadores poco calificados (Bougroum e Ibourk, 2002). Por otro, los mecanismos de fomento del empleo, basados en la reducción de los costes laborales y en el logro de una mayor flexibilidad, contribuyen a mejorar la calidad de las colocaciones (escogiendo al candidato idóneo para el puesto), porque las empresas amplían su esfera de contratación y no tienen que limitarse a los recursos que les ofrecen sus propias redes. De esa forma, también los demandantes de un primer empleo pueden adquirir la experiencia laboral necesaria para su paulatina incorporación al mercado de trabajo (Béduwé y otros, 2000).

Sin embargo, desde una perspectiva empírica, los trabajos de evaluación de la labor del organismo público de intermediación y las consecuencias de las ayudas selectivas para la creación de empleo conducen a conclusiones distintas. Unos trabajos ponen el acento en el efecto estructurador que tiene la acción del intermediador público (Vincens, 1995). Otros resaltan que el efecto neto que tienen en el empleo los dispositivos de ayuda a la colocación sigue siendo incierto, debido a fenómenos como las pérdidas netas y los efectos de sustitución y de expulsión, que son inherentes a estos mecanismos (Van der Linden, 1997, y Marx, 2001).

El programa «Acción-Emplo» (PAE), instaurado en 1997 y gestionado por el organismo público de intermediación, se inscribe en este marco (véase cuadro 1: Dispositivos de ayuda a la colocación de los diplomados en Marruecos desde 1993). El esquema teórico de partida se basa en la hipótesis de que el desempleo de los diplomados es debido sobre todo al racionamiento de la oferta de trabajo como consecuencia de la rigidez de los precios y de las modalidades de utilización del trabajo de los diplomados. De acuerdo con esta lógica, la supresión de dichos obstáculos estimularía la demanda de trabajo y se traduciría en un descenso del racionamiento de la oferta.

Cuadro 1. Dispositivos de ayuda a la colocación de los diplomados en Marruecos desde 1993

Título del programa	Objetivos	Criterios de pertinencia		Criterios de admisión		Prestaciones
				Trabajador en prácticas	Empresa	
Formación- Inserción	Adquirir experiencia (prácticas de 18 meses)	-		Bachillerato o equivalente	Empresas individuales o personas jurídicas	Exoneración de cotizaciones sociales y patronales Ningún compromiso de contratación
Programa Acción-Empleo (finalizado)	Adquirir experiencia (prácticas de 18 meses)	-		Bachillerato + 2 años Edad < 35 años	Empresas individuales, personas jurídicas o asociaciones	Exoneración de cotizaciones sociales y patronales Posibilidad de pago de una formación breve Pago de una parte de la asignación mensual del trabajador equivalente a la mitad del salario mínimo Ningún compromiso de contratación
Contrato de inserción (antiguo formación- inserción (en curso)	Adquirir experiencia (prácticas de 18 meses)			Bachillerato o equivalente	Empresas privadas	Exoneración de cotizaciones sociales y del impuesto general sobre la renta Exoneración de cotizaciones sociales durante un año más en caso de contratación
Contrato de acceso al empleo (en curso)	Inserción de colectivos con dificultades (prácticas de 18 meses)		Contratación para un puesto calificado, remunerado entre 1.600 y 4.000 dirhams Proporción entre trabajadores en prácticas y hijos	Minusválido con bachillerato o equivalente o Bachillerato + 2 años; edad <35 años y 3 años de búsqueda de empleo	Empresas privadas afiliadas a la CNSS Asociaciones afiliadas a la CNSS	Exoneración de cotizaciones sociales y del impuesto general sobre la renta Prima de 4.000 dirhams al final de cada uno de los dos semestres de contratación definitiva Prima de 4.000 dirhams en caso de contratación definitiva Exoneración de cotizaciones sociales durante un año más en caso de contratación

Título del programa	Objetivos	Criterios de pertinencia		Criterios de admisión		Prestaciones
				Trabajador en prácticas	Empresa	
Contrato de fomento del empleo (en curso)	Creación de empleos calificados en las PYMES de zonas desfavorecidas (prácticas de 18 meses)	Contratación para un puesto calificado, remunerado entre 1.600 y 4.000 dirhams	Proporción entre trabajadores en prácticas y hijos	Edad <35; bach. + 2 años	Empresas privadas con menos de 50 trabajadores, afiliadas a la CNSS, situadas en determinadas prefecturas y provincias	Exoneración de cotizaciones sociales y patronales Prima de 10.000 dirhams en caso de contratación definitiva Exoneración de cotizaciones sociales durante un año más en caso de contratación
Contrato de utilidad social (en curso)	Atender necesidades colectivas (prácticas de 18 meses)	Contratación para un puesto calificado	Proyecto de utilidad social en determinados ámbitos	Menos de 35 años; bach. + 2 años de empleo	Asociaciones afiliadas a la CNSS	Exoneración de cotizaciones sociales y del impuesto general sobre la renta Prima de 4.000 dirhams al terminar cada semestre Prima de 4.000 dirhams en caso de contratación definitiva Exoneración de cotizaciones sociales durante un año más en caso de contratación
Apoyo al trabajo por cuenta propia (suspendido)	Fomentar la creación de empresas	Existencia de un proyecto de creación de empresa		Menos de 35 años; bach. + 2 años y un proyecto de empresa cuyo presupuesto no supere los 250.000 dirhams	-	Participación en talleres para evaluar la aptitud empresarial del candidato, formalizar el proyecto y realizar un estudio económico Asesoramiento para preparar el lanzamiento de la empresa y seguimiento durante el primer año de explotación Préstamo a tipos preferenciales
Crédito formación (en curso)	Ajuste idóneo trabajador-puesto	Existencia de una propuesta de prácticas subvencionadas o de empleo normal		Bachillerato y más con una propuesta de prácticas o de empleo normal	Empresas privadas afiliadas a la CNSS Asociaciones afiliadas a la CNSS	Ayuda de formación (de 2.000 a 7.000 dirhams) previo acuerdo entre los agentes de formación y de intermediación, el joven y la empresa

A continuación trataremos de demostrar que, si bien este esquema no carece totalmente de fundamento, no es más que un enfoque parcial y reductor de la problemática del desempleo de los diplomados en Marruecos. Dicho enfoque es parcial pues separa el colectivo de los diplomados de los demás segmentos del mercado de trabajo marroquí. En otras palabras, el análisis del segmento de trabajo de los diplomados considerado aisladamente oculta otro factor determinante de la demanda de trabajo de los diplomados que, en el contexto marroquí, es tan importante como la inelasticidad de los precios y de las modalidades de utilización. Nos referimos a la competencia existente entre los diplomados y las otras categorías de trabajadores (esto es, los que no tienen un diploma). El enfoque del programa «Acción-Empleo» no valora debidamente el desempleo de los diplomados, pues pasa por alto factores de heterogeneidad de variables esenciales como son la población a la que va dirigido, los actores involucrados y el mercado de trabajo. El hecho de que tales variables sean consideradas como cajas negras (homogéneas) explica, al menos parcialmente, que los resultados del programa tengan aspectos positivos y negativos.

El presente artículo tiene dos partes bien diferenciadas. En la primera analizamos el desempleo de los diplomados dentro de un marco más amplio que tenga en cuenta la estructura del desempleo en general. En la segunda, y a partir de los resultados parciales obtenidos por el programa en la ciudad de Marrakech y en el conjunto del país, examinamos la naturaleza heterogénea de la población a la que va dirigido, de los actores involucrados y del mercado de trabajo. La consideración simultánea del mercado de trabajo en general y de la heterogeneidad de dichas variables nos lleva a proponer, a modo de conclusión, algunos ejes de acción para diseñar una política pública de lucha contra el desempleo en Marruecos.

Características y estructura del desempleo

El desempleo de los diplomados no es sino un aspecto más de los desequilibrios que caracterizan al mercado de trabajo marroquí¹. A continuación, mencionaremos algunas de las características del desempleo declarado tal como se desprende de los datos agregados de las encuestas de hogares², para proceder luego a una descripción pluridimensional a partir de los datos individuales.

¹ Estos desequilibrios pueden plasmarse igualmente bajo la forma de subempleo o de escasez de mano de obra. Hemos decidido centrar la atención en el desempleo, pues éste constituye la forma extrema de infrautilización de la mano de obra.

² Estos datos se recogen ya sea al realizar los censos generales de población, ya en el marco de la encuesta anual de «Actividad, Empleo y Desempleo» realizada a partir de una muestra representativa de los hogares a escala nacional. Salvo mención expresa en contrario, todas las estadísticas citadas en esta parte proceden de documentos publicados por la Dirección de Estadísticas.

Características del desempleo declarado³

Los datos agregados que publica la Dirección de Estadísticas denotan un sensible empeoramiento de la situación del mercado de trabajo en Marruecos, sobre todo en el medio urbano (Abzahd, 1998). La amplitud de la misma varía según el sexo, la edad y el tipo de diploma. Una de las consecuencias de dicho empeoramiento es que se ha registrado un gran aumento del desempleo de larga duración y de las personas que buscan su primer trabajo.

Fuerte crecimiento del desempleo urbano

En el curso de los últimos veinte años el desequilibrio existente en el mercado de trabajo, medido atendiendo al volumen de desempleo declarado, se ha acentuado considerablemente. El número de personas activas que buscan trabajo casi se ha duplicado hasta alcanzar la cifra de 1.275.000 en 2001, frente a 642.000 en 1982. A diferencia de la evolución registrada durante el período 1971-1982, el crecimiento del desempleo ha sido mayor en el medio urbano. Entre 1982 y 2001, el desempleo ha aumentado más de un 300 por ciento en el medio urbano, mientras que en el medio rural ha descendido un 33 por ciento. La consecuencia de ello ha sido un aumento del porcentaje de desempleados en las ciudades. Entre esas dos fechas la población urbana desempleada ha pasado del 50 al 83 por ciento.

El empeoramiento de la situación del mercado de trabajo urbano contrasta con la mejoría del medio rural, de modo que se han agudizado las diferencias. En el medio rural la tasa de desempleo ha bajado, pasando del 10,5 por ciento en 1982 al 4,5 por ciento en 2001, mientras que en el curso de esos mismos años ha aumentado considerablemente en el medio urbano, pasando del 12,3 por ciento al 19,5 por ciento.

Empeora más gravemente la situación de las mujeres, los jóvenes y los diplomados

La debilidad de las mujeres se refleja en el aumento del porcentaje femenino dentro de la población desempleada (el 25,3 por ciento en 2001 frente al 20 por ciento en 1982) como consecuencia del empeoramiento relativo de su situación laboral en el medio urbano. En efecto, si bien el aumento del desempleo en las ciudades es un fenómeno general, éste es aún más marcado en el caso de las mujeres. Entre 1982 y 2001, la tasa de desempleo entre las mujeres ha aumentado en más de

³ Decimos desempleo declarado porque los datos sobre el desempleo proceden de las declaraciones de los encuestados. En el contexto marroquí, hay al menos cuatro factores que llevan a relativizar la calidad de la información así obtenida: a) la importancia de la economía informal; b) la importancia de la pluriactividad; c) la inexistencia de indemnización por desempleo, y d) la inexistencia de una estructura de intermediación, sobre todo en el sector del empleo no calificado.

10 puntos (del 14,2 al 24,7 por ciento), mientras que entre los hombres lo ha hecho en algo más de 6 puntos (del 11,7 al 18 por ciento).

El desempleo afecta relativamente más a los jóvenes, algo que puede apreciarse tanto en el medio rural como en el urbano. La tasa de desempleo de los jóvenes de 15 a 24 años es superior a las de los demás tramos de edad. En 2001, por ejemplo, el 35,5 por ciento de los jóvenes de 15 a 24 años residentes en ciudades estaban sin trabajar, mientras que la tasa de desempleo urbano era del 19,5 por ciento. En ese mismo año, dicho tramo de edad representaba el 36,4 por ciento de la población urbana que estaba desempleada, si bien no superaba el 20 por ciento del conjunto de la población activa del medio urbano.

El desempleo afecta también relativamente más a los diplomados que a los no diplomados. En los últimos años la tasa de desempleo de los diplomados es casi cuatro veces mayor que la de los no diplomados. La diferencia que se da entre ambas categorías es mucho mayor en el medio rural que en el urbano. En este último, el desempleo es un fenómeno general: si bien afecta más a los diplomados (el 26,3 por ciento en 2001), también se registra de modo notable entre los no diplomados (el 11,8 por ciento en 2001). El carácter diferenciado del desempleo según se tenga o no un diploma se pone de relieve al comparar la estructura de la población activa (personas con más de 15 años) con la de la población desempleada. El porcentaje de los diplomados en la población desempleada es mayor que el existente en toda la población activa.

Alto porcentaje del desempleo de larga duración y del que precede al primer trabajo

Dentro de la estructura del desempleo prepondera el de larga duración. En 2001, los desempleados con más de un año de antigüedad⁴ representan el 69 por ciento de toda la población desempleada. El peso que tiene esta categoría es mayor en el medio urbano que en el rural. En las zonas urbanas, esta categoría reagrupa al 76 por ciento de la población desempleada. Las mujeres del medio urbano se ven también relativamente más afectadas por el desempleo de larga duración.

Si hacemos un reagrupamiento más fino de la variable de antigüedad en el desempleo vemos que el desempleo urbano tiene un importante componente de desempleo de muy larga duración: en 2001, el 48 por ciento de los desempleados llevan como mínimo tres años en esta situación. Para algunos de ellos, el desempleo se asemeja a una exclusión del mercado de trabajo en la práctica. Así, en 2001, casi el 30 por ciento de los desempleados del medio urbano llevan al menos cinco

⁴ En el presente artículo, la noción de antigüedad se refiere a la duración del desempleo y no al tiempo transcurrido en un empleo.

Cuadro 2. Desempleo de larga duración según el medio de residencia (en porcentaje)

Tiempo de desempleo	Medio urbano			Medio rural		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Menos de 12 meses	26,0	27,7	21,8	53,9	53,5	58,0
De 12 a menos de 36 meses	26,3	25,9	27,3	22,4	22,9	18,2
De 36 a menos de 60 meses	18,0	17,5	19,3	11,2	10,9	13,6
60 meses y más	29,7	28,9	31,6	12,4	12,6	10,2
No declarado	–	–	–	0,1	0,1	–
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Encuesta de Actividad, Empleo y Desempleo, Dirección de Estadísticas, 2001.

años en la misma situación (véase el cuadro 2). Este desempleo de exclusión afecta casi por igual a hombres y mujeres (el 28,9 y el 31,6 por ciento, respectivamente). En el medio urbano, el carácter generalizado de este tipo de desempleo hace que apenas sea discriminatorio el nivel del diploma. Los porcentajes de desempleo de larga duración son del 21,5, 31,3 y 36,4 por ciento, respectivamente, en caso de los no diplomados, los diplomados de nivel medio (estudios primarios y enseñanza profesional) y los que tienen un diploma de nivel superior (estudios secundarios y enseñanza superior).

El desempleo previo al primer trabajo se registra sobre todo en el medio urbano. En 2001, más de la mitad de los desempleados no ha trabajado nunca. El porcentaje de desempleados que buscan su primer trabajo es mayor cuanto más alto es el nivel del diploma: casi el 80 por ciento de los desempleados diplomados de nivel superior (a partir del bachillerato) buscan un trabajo de incorporación. Las proporciones, en cambio, son del 55,6 y el 27,8 por ciento dentro de los que tienen un diploma de nivel medio y de los no diplomados.

En la mayoría de los casos, el desempleo previo al primer trabajo deviene desempleo de larga duración. La concomitancia de los dos problemas es cada vez más frecuente. En 1996, el 82,4 por ciento de los desempleados en espera de su primera colocación llevaba al menos un año sin trabajar, mientras que en 2001 el porcentaje se elevaba al 91,6 por ciento. Y lo que es peor aún, este problema se suma al de exclusión del mercado de trabajo (si el desempleo se prolonga por lo menos cinco años) en más del 40 por ciento de los casos. En cambio, entre los desempleados que se encuentran en situación de reinserción o de reconversión (es decir, aquellos que ya han desempeñado un trabajo) tienen una importancia relativa quienes llevan pocos años en la misma (véase el cuadro 3).

Cuadro 3. Variación de la estructura del desempleo urbano según el tipo de desempleado y el tiempo de desempleo

		Menos de 12 meses	De 12 a 36 meses	De 36 a 60 meses	60 meses y más	Total
1996	Desempleados que ya han trabajado	44,5	28,9	13,8	12,8	100
	Desempleados que buscan su primer trabajo	17,6	27,7	21,7	33,0	100
1999	Desempleados que ya han trabajado	41,2	29,5	14,4	14,9	100
	Desempleados que buscan su primer trabajo	10,0	26,8	21,6	41,6	100
2001	Desempleados que ya han trabajado	46,1	28,8	13,4	11,7	100
	Desempleados que buscan su primer trabajo	8,4	24,1	22,1	45,4	100

Fuente: Encuesta de Actividad, Empleo y Desempleo, Dirección de Estadísticas, 1996, 1999 y 2001.

La estrecha asociación existente entre el desempleo de exclusión y la situación de búsqueda del primer trabajo se confirma al analizar las causas del desempleo. En el medio urbano, entre los perfiles de las categorías de desempleados en espera de la primera colocación (fin de los estudios o de la formación, llegada a la edad laboral)⁵ predomina el desempleo de exclusión. En otras palabras, los jóvenes que han terminado sus estudios o han llegado a la edad laboral se encuentran, en más del 40 por ciento de los casos, en situación de desempleo de muy larga duración (Dirección de Estadísticas, 1995 y 2001).

Estos datos ponen de relieve el crecimiento del desempleo urbano, que, si bien es general, difiere en intensidad según el sexo, la edad y el tipo de diploma. Dentro de la estructura del desempleo urbano, por su parte, predominan sobre todo el desempleo de larga duración y el de los jóvenes que no han logrado incorporarse a la vida activa.

Estas características de la estructura del desempleo urbano se confirman y completan como puede verse en la descripción pluridimensional que se ofrece a continuación⁶.

⁵ Debe señalarse que en las encuestas de hogares el cuestionario sobre la situación familiar se cumplimenta por una sola persona (en general, el cabeza de familia). En consecuencia, la variable «llegada a la edad laboral» no corresponde a un criterio objetivo, sino que más bien refleja el criterio de la persona entrevistada.

⁶ El enfoque descriptivo pluridimensional ofrece la ventaja de tomar en cuenta simultáneamente diversas variables o grupos de ellas. Las tipologías o reagrupamientos que se derivan de tal enfoque reflejan la configuración de las relaciones lineales existentes entre dichas variables.

Descripción multivariante de la estructura del desempleo urbano

Gracias a la utilización de las técnicas de descripción pluridimensional de los datos individuales (véase el recuadro 1) puede completarse la descripción precedente, que está basada en datos agregados.

La interpretación del análisis factorial múltiple⁷ indica que el primer y el tercer ejes están determinados por variables individuales, mientras que el segundo y el cuarto lo están por variables que tienen que ver con las características de los hogares. A continuación examinaremos esos cuatro ejes: primero, los relativos a las variables individuales o laborales (gráfico 1), y después los que tienen que ver con las características de los hogares (gráfico 2).

Interpretación del análisis factorial

El primer eje está formado por tres variables que explican más del 70 por ciento de su inercia (variabilidad), a saber: experiencia laboral (25 por ciento), sector de búsqueda (25 por ciento) y causas del desempleo (23 por ciento). Este eje pone de relieve la oposición existente entre el desempleo previo a la incorporación y el de reinserción. En el lado derecho del eje encontramos las variables que describen el primero: los desempleados no tienen ninguna experiencia laboral, caracterizándose por la falta de un proyecto profesional concreto, pues muchos de ellos declaran que buscan trabajo en cualquier sector. La entrada en el desempleo se corresponde con una salida de la inactividad (fin de los estudios con o sin obtención de diploma, llegada a la edad laboral). A la izquierda del eje volvemos a encontrarnos las variables asociadas al desempleo de reinserción, en donde se encuentran los desempleados que cuentan con alguna experiencia laboral. A la hora de buscar empleo, éstos se centran sobre todo en el sector privado. Pasan a la situación de desempleo porque son despedidos o porque renuncian al trabajo debido a que cobran un salario exiguo.

Este reagrupamiento puede interpretarse como si se tratase de una oposición entre el desempleo estructural, debido a las dificultades que plantea el acceso al primer empleo, y el de tipo coyuntural, debido a la situación reinante en el mercado de trabajo. Esta oposición debe encuadrarse en la perspectiva de la segmentación del empleo y la diversidad de los tipos de ajuste de la oferta y la demanda (Akesbi, 2001; Rama, 1999, y Bougroum, 1999). Dos casos extremos ilustran bien la pertinencia de esta oposición. Por un lado, en el segmento del empleo

⁷ Los resultados pormenorizados de esta interpretación figuran en un anexo estadístico que puede consultarse dirigiéndose a los autores o a la *Revista Internacional del Trabajo*.

Recuadro 1. Estructura del desempleo urbano, datos y metodología

A falta de estadísticas permanentes de empresas, nos valemos de los datos sobre el empleo y el desempleo que facilitan las encuestas de hogares¹. Estas encuestas, que están referidas a la población activa, proporcionan variables de dos categorías: las variables individuales (edad, diploma, etc.) y las profesionales, tanto por lo que respecta a los desempleados como a los ocupados. Además, contienen todos los elementos necesarios para deducir una tercera categoría de variables sobre las características sociodemográficas: rasgos del cabeza de familia, estructura de la familia (tamaño, número de ocupados y de desempleados, etcétera).

El conjunto de las informaciones así recogidas constituye un banco de datos de gran interés para estudiar la estructura del desempleo mediante la construcción de tipologías. No obstante, tal como se publican los datos, y dado que tienen un carácter agregado, apenas nos sirven para nuestro objetivo. Para evitar este problema, hemos decidido trabajar a partir de los datos individuales².

La base de datos utilizada es de 1997, año en que se puso en marcha el programa «Acción-Empleo». En ella se recogen todos los hogares encuestados en las ciudades de Marrakech y Casablanca, esto es, 6.627 hogares, 34.185 personas y 12.635 miembros activos, de los que 2.222 están desempleados.

Nuestro trabajo tiene el propósito de poner de relieve la estructura del desempleo. A tal fin, hemos recurrido a las técnicas del análisis factorial y, más en concreto, del análisis factorial múltiple (Escofier y Pagès, 1998). El interés que tienen este tipo de técnicas de descripción pluridimensional es que pueden construirse reagrupamientos que tengan en cuenta varias categorías de variables a la vez. Para perfeccionar el análisis hemos enriquecido la base de datos con una tercera categoría de variables sociodemográficas sobre las familias.

El análisis factorial múltiple se ha aplicado al conjunto de los 2.222 desempleados estudiados atendiendo a las variables siguientes: región (REG), edad (ED), sexo (SEX), experiencia laboral (TRA), diploma (DIP), tiempo de desempleo (TID), causa de entrada en el desempleo (C_D), sector de búsqueda (S_B), tipo de desempleado (T_D)³, relación de parentesco con el cabeza de familia (PAR), situación del cabeza de familia (S_C), tamaño de la familia (TAM), número de miembros activos ocupados (AOF), número de desempleados (NDF) y número de inactivos (NIF), siempre en el seno de la familia.

¹ Se trata de la Encuesta de Actividad, Empleo y Desempleo que realiza todos los años la Dirección de Estadísticas a una muestra representativa de los hogares. Esta encuesta sustituyó en 1995 a la encuesta anual sobre la población activa en el medio urbano. A partir de 1999 se ha ampliado a los dos medios de residencia (urbano y rural) y el tamaño de la muestra se ha aumentado sensiblemente hasta alcanzar la cifra de 48.000 hogares, 16.000 de ellos del medio rural, frente a los 30.000 encuestados en 1998.

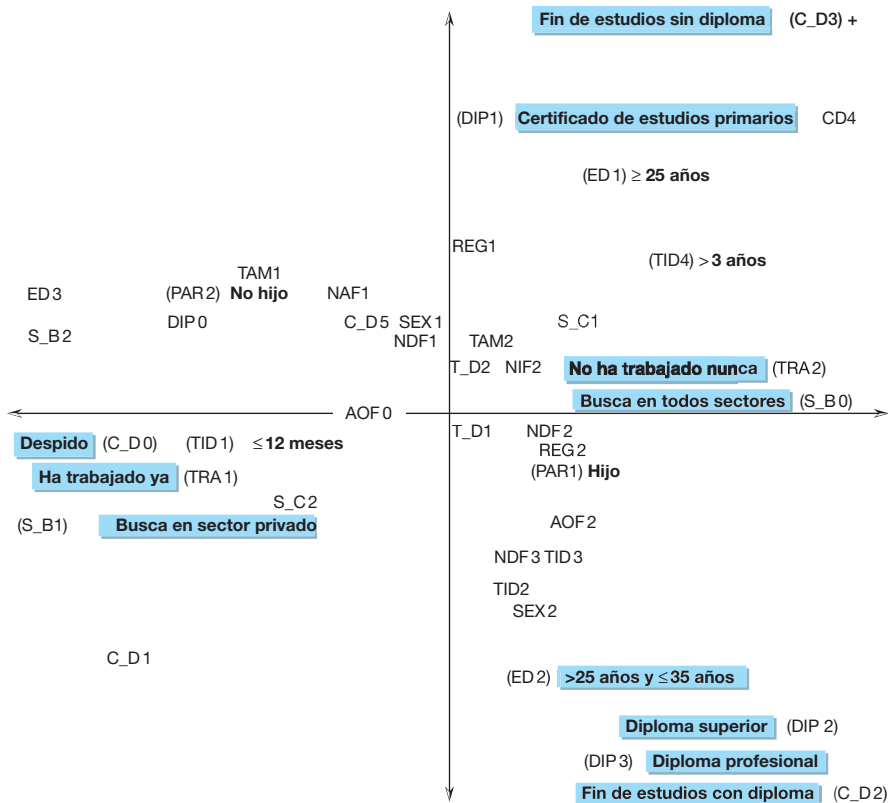
² Los datos nos los ha facilitado graciosamente la Dirección de Estadísticas.

³ En las encuestas de hogares se distinguen dos grupos de desempleados: los desocupados en sentido estricto y en sentido amplio. En el primer grupo se encuentran todas las personas que declaran de entrada estar desempleadas, mientras que en el segundo se encuentran aquellas personas que no lo declaran espontáneamente, si bien se asimilan a los desempleados tras ser sometidas a una batería de preguntas suplementarias.

público o asimilado, un mayor racionamiento de la oferta⁸ y las dificultades objetivas de inserción en el sector privado de quienes tienen un diploma de enseñanza general generan un desempleo estructural que halla reflejo en la concomitancia del desempleo previo al primer trabajo y el de larga duración. Por otro lado, la conjunción de una abundancia de mano de obra con escaso nivel de instrucción (los no

⁸ Este racionamiento es la consecuencia de la conjunción de los dos factores siguientes: un débil crecimiento de la demanda de trabajo de los diplomados en el sector público, seguido de una política de ajuste estructural y del aumento continuo de la oferta debido a la creciente «masificación» de la enseñanza superior.

Gráfico 1. Descripción multivariante de la estructura del desempleo (eje horizontal: primer eje principal; eje vertical: tercer eje principal)



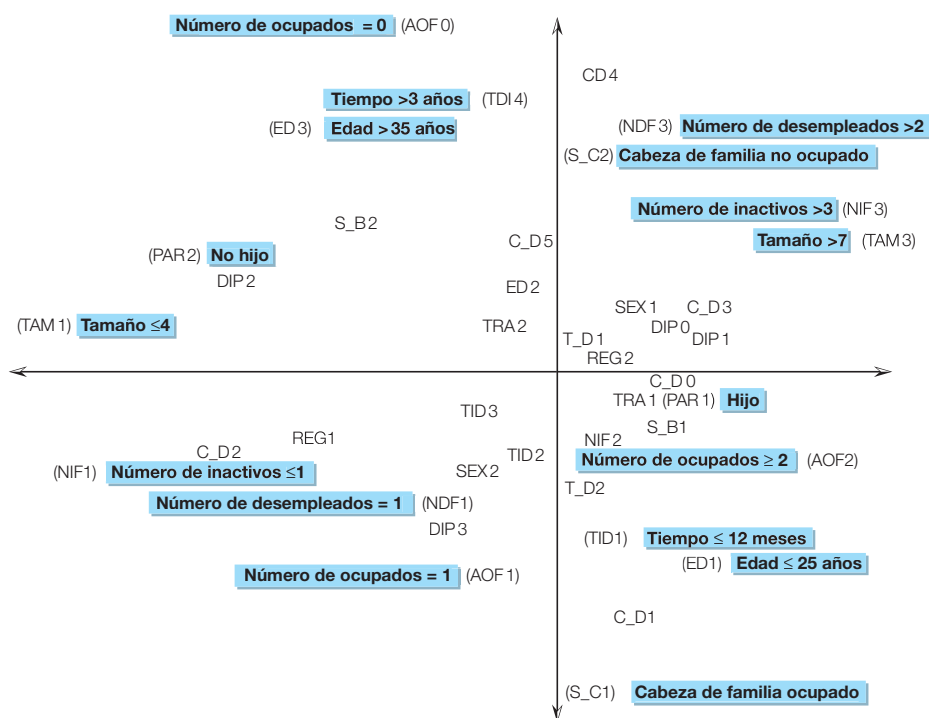
- Texto en **negrita con trama sombreada**: variables que contribuyen a la inercia del eje.
- Texto en **negrita sin trama**: variables que, si bien no contribuyen a la inercia, guardan correlación con el eje.
- Los nombres de las otras variables se recogen en el recuadro 1.

Fuente: Resultados del análisis factorial múltiple con los datos sobre desempleo de 1997.

diplomados y una parte de los no escolarizados) y el predominio de trabajos no calificados en la estructura del empleo⁹ crean las condiciones necesarias para que se dé un mercado de trabajo competitivo, algo parecido a las bolsas de trabajo jornalero Moukef, en las que se registra una continua rotación de los trabajadores y el salario desempeña un papel esencial en el ajuste entre la oferta y la demanda. En este segmento prepondera menos el desempleo previo al primer trabajo.

⁹ Más de la mitad de la población ocupada no tiene ningún diploma (Dirección de Estadísticas, 2000).

Gráfico 2. Descripción multivariante de la estructura del desempleo (eje horizontal: segundo eje principal; eje vertical: cuarto eje principal)



- **Texto en negrita con trama sombreada:** variables que más contribuyen a la inercia del eje.
- Los títulos de las otras modalidades se recogen en el recuadro 1.

Fuente: Resultados del análisis factorial múltiple con los datos sobre desempleo de 1997.

El tercer eje está formado por las variables relativas a las características profesionales y particulares de los desempleados. Tres variables contribuyen a más del 80 por ciento de la inercia atribuible a este eje, a saber: las causas del desempleo (35 por ciento), el diploma (30 por ciento) y la edad (13 por ciento). En el lado negativo del eje volvemos a encontrarnos con la entrada en el desempleo debido a la conclusión de los estudios y la obtención de un diploma, ya sea de enseñanza superior o profesional. En el lado positivo del eje se proyectan las variables siguientes: entrada en el desempleo debido al fin de los estudios sin haber obtenido un diploma, obtención del diploma de enseñanza primaria y las dos primeras categorías de edad (menores de 25 años y de 25 a 35 años).

A partir de estos reagrupamientos puede apreciarse la estructura del desempleo previo al primer trabajo en función de la causa de la entrada en el desempleo, distinguiéndose dos grupos al respecto: los

demandantes de primer empleo que han terminado un ciclo de la enseñanza (han abandonado los estudios tras la obtención de un diploma) y los que no lo han conseguido (han abandonado los estudios sin obtener un diploma), es decir, aquellos para los que la salida del sistema educativo supone, de hecho, la desescolarización. La proyección de la variable diploma confirma esta oposición. El primer grupo de desempleados se asocia a las personas que tienen un diploma de enseñanza profesional o superior, mientras que el segundo se asocia a quienes tienen un diploma de nivel inferior (estudios primarios). Por tanto, el desempleo previo al primer trabajo no atañe únicamente a los diplomados de enseñanza superior o de formación profesional. La categoría formada por los no escolarizados con bajo nivel de instrucción se ve afectada también por el desempleo de primera inserción.

La inercia del segundo eje se explica casi en un 70 por ciento por las cuatro variables siguientes que guardan relación con la estructura de los hogares: tamaño de la familia (30 por ciento), número de personas inactivas (20 por ciento), relación de parentesco con el cabeza de familia (11 por ciento)¹⁰ y número de personas ocupadas (9 por ciento). En este eje se oponen los desempleados que son miembros de familias de tamaño pequeño (<4) a los que lo son de familias grandes (>7). El primer grupo, situado en el lado izquierdo del eje, se halla estrechamente asociado a las familias que tienen un menor número de miembros inactivos (uno como máximo). Se asocia también al grupo de desempleados en los que la variable «relación de parentesco con el cabeza de familia» es distinta de la de «hijo».

Asimismo, este grupo se asocia mucho más a las familias que cuentan con un solo miembro ocupado. En cambio, las variables proyectadas en el lado derecho del eje ponen de relieve que el segundo grupo, formado por los desempleados de familias grandes, se asocia a los desempleados que pertenecen a familias con un alto número de miembros inactivos (más de tres). En el mismo lado del eje, volvemos a encontrarnos con la variable correspondiente a los desempleados que son hijos o hijas del cabeza de familia y con la de los desempleados que pertenecen a familias con mayor número de miembros activos (≥ 2).

Este eje puede interpretarse poniéndolo en relación con la dimensión colectiva de la oferta de trabajo, que es una característica de los países en desarrollo (Strauss y Thomas, 1995). En estos países, la familia en general, y los progenitores en particular, juega un papel preponderante a la hora de tomar las decisiones individuales respecto de las ofertas de trabajo. El hogar paterno garantiza una doble función en todo lo relativo a la redistribución y al seguro. La composición de la

¹⁰ Esta variable informa sobre el vínculo que tiene cada miembro de la familia con el cabeza de la misma. Sus principales modalidades son: «cabeza de familia», «cónyuge», «hijo», «familiares», etcétera.

familia condiciona la forma como se realizan ambas funciones. La doble asociación entre, por un lado, los desempleados miembros de familias pequeñas y aquellos cuyas familias cuentan con pocos miembros inactivos y, por otro, los desempleados miembros de grandes familias y aquellos cuyas familias cuentan con un número alto de miembros inactivos (más de tres) podría interpretarse por la capacidad que tiene la familia de cumplir su doble función de redistribuir y asegurar. En efecto, cuanto más pequeña es la familia, más indispensable es la contribución de cada miembro a los ingresos del hogar. Las familias pequeñas son las que tienen menos capacidad de garantizar la subsistencia de los miembros inactivos. En cambio, dada la positiva relación existente entre el tamaño de la familia y el número de miembros ocupados, las grandes familias cuentan con un margen mayor para hacerse cargo de los miembros económicamente inactivos.

El cuarto eje está formado por tres variables principales que explican más del 64 por ciento de su inercia, a saber: la situación del cabeza de familia (30 por ciento), el número de miembros ocupados de la familia (22 por ciento) y el tiempo de desempleo (12 por ciento). En el lado negativo del eje nos encontramos con las variables siguientes: el cabeza de familia está ocupado, el número de miembros ocupados es al menos igual a uno y la antigüedad en el desempleo es inferior a tres años. Al contrario, en el lado positivo del eje se proyectan las variables siguientes: el cabeza de familia no está ocupado, el número de miembros ocupados es igual a cero y la antigüedad en el desempleo es superior a tres años. Este eje pone de relieve la existencia de un grupo de desempleados cuyas familias no cuentan con ningún miembro ocupado. En otras palabras, este eje hace que aparezca una dimensión colectiva de la exclusión por lo que respecta al empleo. En realidad, para este grupo de trabajadores el desempleo es una característica colectiva, pues ningún miembro de su familia tiene empleo. Además, este grupo está asociado a la categoría de desempleo muy largo (más de tres años), lo que significa que en el caso de alguno de estos desempleados la falta de acceso al empleo que afecta a todos los miembros activos de la familia supone, en la práctica, una exclusión del mercado de trabajo.

Implicaciones respecto de la política de empleo

Esta descripción pone de relieve diversos rasgos que tienen implicaciones inmediatas por lo que respecta a la política de empleo. Cabe hacer dos observaciones al respecto:

1. La importancia del desempleo previo al primer trabajo (eje 1) hace que sea necesaria la intervención pública para todo lo relacionado con la fase de incorporación, sin limitarse sólo a los diplomados, pues los no escolarizados también se ven afectados por esta categoría de desempleo (eje 3).

2. El comportamiento individual de la oferta de trabajo debe considerarse también en función de la estructura de la familia de los sujetos (eje 2). Este estudio de la vertiente colectiva de la oferta de trabajo es tanto más necesario por cuanto se traduce en una vertiente colectiva de la exclusión del empleo (eje 4). Las características de la familia que son comunes a sus miembros, como la existencia o no de una red social, parece un factor pertinente para determinar las trayectorias profesionales seguidas por éstos.

La política de empleo que se adoptó a principios de los años noventa para favorecer la incorporación de los diplomados al sector privado obedece a la necesidad de facilitar la transición de los establecimientos de enseñanza al trabajo ¹¹. La institucionalización de la intermediación pública y, posteriormente, la instauración de dispositivos destinados a fomentar la creación de empleos para los diplomados constituyen el armazón sobre el que se estructura esta política.

En el plano teórico, esta doble acción se justifica porque contribuye a facilitar la transición desde el establecimiento escolar al empleo. La intermediación pública responde a la necesidad de crear un mercado de trabajo externo que compense el descenso experimentado por el sector público y haga de contrapeso al papel preponderante que tienen las redes en el privado. De esa forma se quiere evitar la exclusión de los diplomados con bajo nivel de formación y ampliar las esferas de contratación de las empresas. Asimismo, los mecanismos de ayuda a la creación de empleo favorecen la demanda de diplomados y obedecen a la necesidad de proporcionar a quienes buscan su primer trabajo y a los desempleados de larga duración la oportunidad de adquirir la experiencia laboral necesaria para evitar caer en la exclusión social.

No obstante, dada la situación del mercado de trabajo marroquí, el alcance de los dispositivos de fomento del empleo, tal como se los concibe y aplica, es limitado. En efecto, además de no tener en cuenta la interacción existente en el mercado laboral entre los distintos sectores de trabajadores ¹², estos mecanismos descansan sobre la hipótesis de que existe una gran homogeneidad entre las principales categorías analíticas utilizadas.

¹¹ La política de ajuste estructural adoptada por Marruecos a comienzos de los años ochenta, conjugada con el constante crecimiento del número de diplomados, ha desencadenado el desempleo de éstos. El creciente distanciamiento que se registra entre las oportunidades de empleo en el sector público y el número de diplomados demandantes de empleo requiere que se adopten medidas públicas para que el sector privado desempeñe un papel más importante como engranaje para facilitar la inserción laboral de los diplomados.

¹² La evolución expuesta en la primera parte muestra que el mercado de trabajo de los no diplomados se caracteriza por un excedente estructural de la oferta. La abundancia de esta mano de obra no diplomada, barata, que se puede movilizar con gran flexibilidad, hace que el trabajo de los diplomados sea menos atractivo para muchas empresas privadas que basan su competitividad en la reducción al mínimo de los costes salariales.

A continuación, vamos a tratar de demostrar, a partir de una valoración preliminar del programa «Acción-Empleo», los factores de heterogeneidad de las tres principales categorías (población destinataria, actores involucrados ¹³ y mercado de trabajo) y comprobar el efecto limitador que las mismas tienen sobre los programas de ayuda a la creación de empleo.

Efectos de los dispositivos según la experiencia del programa «Acción-Empleo»

El programa «Acción-Empleo» (PAE) constituye el segundo mecanismo de fomento del empleo basado en subvenciones de carácter selectivo (véase el cuadro 1) ¹⁴. Su adopción en 1997 constituye un cambio cualitativo por lo que respecta a la política pública en materia de empleo de los diplomados. Este cambio es perceptible tanto por lo que se refiere al objetivo que se persigue con esta política como a los medios aplicados para su consecución. En cuanto al objetivo, el programa redefine la finalidad de la acción pública. El objetivo de que la población destinataria acceda a mecanismos sustitutivos del empleo (prácticas) reemplaza al plan inicial de lograr una colocación en un puesto de trabajo normal. Por lo que respecta a los medios, se ha modificado la función del intermediador público encargado de gestionar el programa. La labor que desarrollan los Centros de Información y Orientación para el Empleo (CIOPE) ¹⁵, creados menos de cinco años antes como instituciones públicas para llevar a cabo funciones intermediadoras, ha experimentado grandes cambios. La lógica de la intermediación se ha desplazado desde la función de información a la de transformación. El papel del intermediador público no se limita ya sólo a mejorar la fluidez de la información entre la oferta y la demanda, sino que debe hacer todo lo posible para tratar de modificar las condiciones de intercambio

¹³ Aquí ponemos el acento en el efecto estructurador de la acción que desarrolla el intermediador público. No abordamos en detalle la heterogeneidad que caracteriza a los otros dos actores: empresas y entidades de formación profesional.

¹⁴ En realidad, el programa «Acción-Empleo» constituye una forma más elaborada del primer mecanismo que se implantó, el programa «Formación-Inserción». La diferencia consiste básicamente en la ampliación de los beneficios atribuidos; de ellos no sólo se aprovechan las empresas (exoneración de las cargas y pago parcial de la remuneración que percibe el trabajador en prácticas), sino también el propio trabajador en prácticas (percepción al menos de la parte que corre a cargo de las arcas públicas) y las entidades de formación, que reciben una asignación (véase el cuadro 1).

¹⁵ Los Centros de Información y Orientación para el Empleo se crearon en 1993 dentro del Departamento de Empleo del Ministerio de Asuntos Sociales. En 1997 pasaron a depender de la Oficina Nacional de Formación Profesional y Promoción del Empleo para gestionar el Programa «Acción-Empleo». En 2001, los centros se integraron en la Agencia Nacional de Promoción del Empleo y la Capacitación (ANAPEC), organismo de nueva creación.

existentes en el mercado, con el fin de que las empresas contraten a más diplomados. La reducción de los costes laborales gracias a la exoneración de las cotizaciones sociales y a la asunción de una parte de la asignación que percibe el trabajador en prácticas, la introducción de la flexibilidad por la que se exime a la empresa de cualquier compromiso previo de contratación y la puesta a disposición de la empresa de una asignación en concepto de formación para los trabajadores en prácticas son los tres elementos de que se sirve para llevar a cabo esta intermediación transformadora.

Elementos de evaluación del programa «Acción-Empleo» (PAE)

La ejecución de este programa se caracteriza por la decidida voluntad política manifestada por los poderes públicos de alcanzar los objetivos que se han establecido, al menos en el plano cuantitativo. Se ha realizado una intensa campaña de sensibilización entre las grandes empresas semipúblicas y privadas, así como ante las organizaciones patronales. Se han llevado a cabo también grandes esfuerzos para dotar al organismo público intermediador de los medios necesarios para que pueda gestionar eficazmente el programa.

Por lo que respecta a los resultados, el programa ha dado un gran impulso al papel del intermediador público. El número de contactos efectuados en el marco del programa es diez veces mayor que el registrado en el programa «Formación-Inserción» (ANAPEC, 2001). Si bien los datos de que disponemos no permiten hacer la debida evaluación del programa, por el impulso dado a la actividad del intermediador público cabe deducir que el efecto es positivo, tanto en lo que se refiere al aumento de la demanda de trabajo calificado como a la mejora de las oportunidades de empleo de la población destinataria. No obstante, varios indicadores hacen que haya que relativizar este efecto positivo.

El entorno político en que se puso en marcha el PAE y la estrategia adoptada por el intermediador público, que favorece el logro de objetivos cuantitativos, han hecho que aparezcan efectos no previstos que atenúan el impacto real del programa. Así, es muy verosímil que se estén produciendo pérdidas netas (gastos inútiles), pues es muy probable que la demanda expresada por algunas empresas en respuesta al llamamiento hecho por los poderes públicos no guarde mucha relación con el programa¹⁶. Es de temer que una parte de esta demanda corresponda a necesidades de contratación de personal no atribuibles al PAE

¹⁶ En cuanto a la región de Marraquech, por ejemplo, cabe señalar el caso de la Oficina Jerifiana de Fosfatos. Esta empresa pública ha efectuado el 10 por ciento de los contratos de prácticas y el 50 por ciento de las contrataciones de la región.

y que algunos contratos de prácticas suscritos en el marco del programa se hagan para desempeñar empleos ya existentes. En otras palabras, en algunos casos lo único que se ha conseguido con el PAE es formalizar, al menos temporalmente, relaciones de trabajo ya existentes. Los riesgos de que se produzca un efecto de sustitución son reales, sobre todo por lo que respecta a dos categorías de trabajadores, a saber: los desempleados con un diploma que llevan sin trabajo menos de un año y los trabajadores con menos estudios. La posibilidad de que pueda tener un efecto sustitutorio es consecuencia de que ambas categorías no forman parte de la población a la que se dirige el programa. Así, el hecho de que algunas prácticas correspondan a empleos no calificados, como sucede, por ejemplo, con las que se realizan en las oficinas telefónicas y los cibercafés, atestigua que se da un efecto sustitutorio en detrimento de los trabajadores con menos estudios¹⁷. El examen conjunto de la duración efectiva de las prácticas, de la naturaleza del establecimiento en que se realizan y de la utilización o no de la asignación que se concede para formación demuestra que, en algunos casos, el contrato se debe mucho más a la concomitancia de los intereses inmediatos de los actores involucrados (comportamientos oportunistas, aprovechamiento de las gangas) que a un interés real por facilitar la inserción profesional (Stankiewicz y otros, 1993)¹⁸. En efecto, la actitud de algunos diplomados, deseosos de aprovechar la ocasión para poder beneficiarse de una formación gratuita, se ve reforzada por el interés por «cazar una ayuda de formación» que tienen ciertas entidades del ramo. Estos dos actores pueden recurrir a sus redes, muy activas en el plano local, para encontrar una empresa que se avenga a formalizar un contrato de prácticas cuyo objetivo principal sea cobrar la asignación pública. Por su parte, la empresa puede atender fácilmente este tipo de requerimientos que emanan de su entorno social, ya que el contrato de prácticas no la obliga firmemente a hacer desembolsos¹⁹.

¹⁷ El hecho de que los desempleados diplomados acepten períodos de prácticas tal vez se deba a que los consideran no tanto una posibilidad de adquirir experiencia profesional cuanto un refugio contra el desempleo.

¹⁸ La utilización de la asignación que se concede para la formación es instructiva a este respecto. En algunos casos la formación se pone en marcha aunque las prácticas propuestas correspondan a un empleo que, por definición, no es calificado (así, las oficinas telefónicas y cibercafés).

¹⁹ Las encuestas cualitativas que hemos realizado (Bougroum e Ibourk, 2002) muestran que, en algunos casos, las empresas no cumplen los compromisos estipulados en el contrato de prácticas de abonar una asignación mensual equivalente al menos al 50 por ciento del salario mínimo interprofesional. La falta de un control disuasorio por parte del intermediador público y el consentimiento previo del joven trabajador explican que pueda llegar a darse esta situación. El hecho de que algunos jóvenes acepten renunciar a su asignación en beneficio de la empresa si ésta los contrata como trabajadores en prácticas demuestra bien que las empresas están en posición dominante frente a los trabajadores en prácticas debido al racionamiento de la oferta de trabajo.

Límites impuestos por la heterogeneidad de las categorías analíticas

A partir del examen de los datos individuales de lo sucedido en la región de Marraquech y de los datos agregados del PAE en el plano nacional cabe plantear tres observaciones de fondo, cada una de las cuales tiene que ver con una característica estructural del mercado de trabajo marroquí que, por no haberse tenido en cuenta, limita el alcance del programa.

Los diplomados desempleados, una categoría sumamente heterogénea

Es verdad que gracias al PAE se ha logrado impulsar la demanda de trabajo calificado, pero los resultados alcanzados no han estado a la altura de los fines que se perseguían. En la región de Marraquech, por ejemplo, sólo se ha beneficiado del programa la mitad de la población a la que iba dirigida. Ello nos lleva a preguntarnos los motivos de la reducida tasa de cobertura del programa, pese a los numerosos beneficios que conlleva y a la intensa labor desarrollada por las autoridades públicas para aplicarlo.

Una de las respuestas posibles a esta cuestión se desprende del examen de las características de la población inscrita en los CIOPE. En ella son mayoría los diplomados de enseñanza superior, los diplomados que buscan su primer trabajo y los que se encuentran en desempleo de larga duración. En el caso del CIOPE de Marraquech, estas categorías representan el 68, el 72 y el 33 por ciento, respectivamente, de los inscritos. Esta estructura se deriva del modo de transmisión de las calificaciones, que se caracteriza por el bajo nivel de coordinación existente entre los sistemas de formación y de producción. Cabe hacer dos observaciones al respecto. La primera tiene que ver con la existencia de un alto porcentaje de trabajadores sin apenas instrucción (analfabetos o que han abandonado la escuela a edad temprana), que adquieren la calificación únicamente gracias al aprendizaje en el puesto de trabajo. Además, la falta de una formación básica mínima les impide mejorar sus conocimientos para poder desempeñar trabajos más calificados. La abundancia de esta mano de obra no calificada constituye un factor objetivo para que las empresas no mejoren unos procesos de producción basados esencialmente en el trabajo no calificado. La segunda observación tiene que ver con quienes tienen un diploma de enseñanza superior pública. Los años que pasan en el sistema de enseñanza — cada vez más — se traducen en una formación esencialmente teórica concebida para responder a las necesidades de mandos intermedios que tiene el sector público y, en particular, la administración central. El papel que desempeña el sector privado en la programación de estas titulaciones es muy reducido, e incluso inexistente en el caso de determinadas

disciplinas. El sector privado puede, legítimamente, plantearse la cuestión del reconocimiento de unas titulaciones en cuya programación no ha participado (Vernières, 1993), sobre todo porque puede satisfacer sus necesidades de personal recurriendo a otras modalidades de formación en las que participa activamente ²⁰.

En este marco, la salida del sistema de formación desemboca a menudo en el desempleo sin que el licenciado logre colocarse. Las dificultades para acceder al primer empleo hacen que el capital humano adquirido mediante la formación comience a depreciarse antes incluso de que llegue a aprovecharse en el proceso de producción. Ello desencadena un círculo vicioso que conduce al desempleo de larga duración y, con el paso del tiempo, a la exclusión efectiva del mercado de trabajo (Damazière, 1992). Al mismo tiempo, el desempleo contribuye a alterar otro aspecto del capital humano tan importante como los conocimientos profesionales: la actitud personal del desempleado en el mercado de trabajo que, afectado por su situación, puede caer en un estado de desánimo y pasividad que lo aleje de la búsqueda de empleo. La consecuencia de esta actitud es que el capital social del individuo se ve alterado, y el problema llega incluso a agravarse con el tiempo si se convierte en un desempleo de larga duración que aboca en la exclusión social y laboral de quien lo sufre.

En tales casos, las calificaciones de los desempleados que están en situación de exclusión no pueden ser objeto de un intercambio mercantil, cualesquiera que sean los incentivos que se den a las empresas por contratarlos. Su situación desfavorable en el mercado por lo que respecta a la capacitación requiere un enfoque mucho más estructural que supere una acción basada simplemente en el coste salarial. Para que los desempleados de esta categoría puedan reintegrarse al trabajo habría que ampliar el abanico de las medidas más allá de la simple intermediación, con el fin de que consigan un empleo en el sector privado.

El efecto estructurador del organismo público de intermediación ²¹

Tal como está concebido, el PAE descansa en la presunción de la neutralidad de los actores que aplican las medidas de la política de empleo en el plano local. Pero el examen cualitativo de los resultados obtenidos por el programa en la región de Marraquech no hace sino invalidar esta hipótesis. Al margen de que pueda haber un riesgo de desviación por la concordancia de los intereses inmediatos de los actores locales directamente involucrados en los trabajos de prácticas (el

²⁰ Se trata de los diplomados de la enseñanza superior privada y los de las ramas selectivas de la enseñanza superior pública (escuelas superiores de comercio, ingeniería, medicina, farmacia, etcétera).

²¹ Los comentarios que siguen se basan en los resultados de entrevistas semipreparadas (basadas tanto en preguntas como en un diálogo libre) que hemos realizado con consejeros en materia de empleo de la delegación regional de la ANAPEC en Marraquech.

joven, el instructor y la empresa en que se realizan las prácticas) y con independencia de las disposiciones generales aplicables al programa, la acción del intermediador público tiene efectos estructuradores (Bessy y otros, 1995; Baron y otros, 1995, y Lizé, 1997). Los resultados del programa, tanto en el plano cuantitativo como en el cualitativo, dependen de ello en gran medida.

El efecto estructurador de la acción del organismo público depende de dos parámetros. En primer lugar, de la manera en que el intermediador público concilia los objetivos cuantitativos y cualitativos. Según que la estrategia adoptada se incline por la consecución de unos u otros, los resultados del programa serán completamente diferentes. En concreto, en el caso del PAE se ha dado preferencia a los objetivos cuantitativos sobre los cualitativos. La mayoría de los recursos de que dispone el intermediador público se han movilizad para conseguir que haya ofertas de trabajo y aprovecharlas, en detrimento de la fase de control y evaluación. De ese modo, el agente público deja libre curso a que algunos participantes adopten actitudes oportunistas. Y lo que es peor aún, al adoptar dicha actitud el intermediador público entra en contradicción con el objetivo que persigue a largo plazo, que no es otro que consolidar y asentar su credibilidad entre los actores que participan en el plano local. En efecto, la relación de interlocutor que aspira a entablar con estos agentes corre el riesgo de transformarse en una relación de subcontratación en la que actúa como proveedor de mano de obra barata a empresas que tienen por objetivo principal conseguir una flexibilidad máxima del trabajo. Asimismo, esta actitud debilita la posición relativa del organismo público en el marco de la intermediación, sobre todo por lo que respecta al modo predominante de red. Al poner el acento en los objetivos de tipo cuantitativo, el intermediador público corre el riesgo de convertirse en una oficina dedicada al registro de contactos, con finalidades diversas, entablados adoptando una lógica de red (Bougroum e Ibourk, 2002). El logro del objetivo final que se le ha asignado — contribuir a crear un mercado externo de trabajo que sirva de contrapeso al papel preponderante de la red — se vuelve así más problemático.

El segundo parámetro que convierte en determinante la acción del intermediador público estriba en la calidad de los recursos humanos y su nivel profesional (Baron y otros, 1995, y Bessy y otros, 1995). Éste pone en relación dos actores que pertenecen a sendos espacios sociales que se rigen según lógicas diferentes: por un lado, unos demandantes de empleo que, en la mayoría de los casos, están acostumbrados a las normas del empleo público, y, por otro, las empresas del sector privado, que forman un grupo heteróclito cuya característica común es el rechazo de tales normas. En este punto, la labor del consejero en materia de empleo es crucial, pues le incumbe la difícil tarea de dar forma a esta relación. Para desempeñar su función debe conocer las caracterís-

ticas y la lógica que imperan en cada uno de esos dos ámbitos. En términos generales, en todas las fases de esta relación es esencial la labor desarrollada por el consejero de empleo. La percepción que tenga de su labor condiciona la calidad de los resultados. La actitud del consejero de empleo varía a lo largo de una línea continua que une dos planteamientos diametralmente opuestos: el que reduce su labor a la gestión «administrativa» de su puesto de trabajo y el que comprende el carácter complejo inherente a su función. La manera como los agentes de la relación de trabajo perciben la función del intermediador público depende mucho de la labor que realiza el consejero, el cual forja la imagen que se hacen del organismo los actores de la relación laboral. Si el consejero trabaja lo indispensable, reduciendo sus tareas al componente administrativo, el intermediador público estará abocado con el tiempo a la marginación²². En cambio, si los consejeros son personas motivadas, entregadas a su trabajo, y si sus aptitudes multidisciplinarias se actualizan periódicamente gracias a un esfuerzo permanente de formación, el intermediador público tiene más posibilidades de desempeñar un papel fundamental en la labor de intermediación.

En Marruecos, la experiencia de la intermediación pública por lo que respecta al trabajo de los diplomados, iniciada por los Centros de Información y Orientación para el Empleo (CIOPE) y continuada por la Agencia Nacional de Promoción del Empleo y la Capacitación (ANAPEC), es relativamente reciente. El proceso de asentamiento de este organismo en la esfera de la intermediación sigue en curso, debido a varios factores. En primer lugar, cabe señalar que la imagen pública del mediador se ha resentido de los efectos negativos del programa «Acción-Empleo». Aun cuando éste se haya traducido en una dinamización de la actividad del organismo público, ha acabado teniendo una repercusión negativa sobre la imagen del mismo, al limitar su legitimidad a las subvenciones y beneficios que distribuyen los mecanismos por él gestionados. Esta repercusión negativa se ha visto reforzada por el fracaso de la operación «Ennajte»²³. En segundo lugar, el intermediador público debe hacer frente a la competencia de otras entidades privadas de intermediación, en especial de las empresas de trabajo temporal que comienzan a hacer su aparición en el mercado. Esta competencia no es fácil de mantener, pues el intermediador público atrae esencialmente a quienes buscan su primer empleo.

²² La experiencia de las oficinas de colocación a este respecto es muy instructiva. Con el paso del tiempo, estos establecimientos de intermediación se han transformado en estructuras administrativas sin ninguna influencia sobre la realidad del mercado de trabajo.

²³ Nombre de una sociedad de los Emiratos Árabes Unidos que presentó una oferta de empleo ante la ANAPEC para contratar a 3.000 jóvenes diplomados marroquíes para trabajar en cruceros turísticos. Si bien la presentación de la solicitud representaba unos gastos relativamente elevados para el candidato, la oferta suscitó tal entusiasmo entre la población joven que la ANAPEC se vio obligada a movilizar todos los medios disponibles para gestionar la operación. Al final, la oferta resultó ser una pura estafa.

En tales condiciones, la función del consejero es esencial para corregir la imagen atribuida al organismo y reforzar su credibilidad. No obstante, la tarea no es fácil, pues requiere mucha capacidad profesional para que el consejero pueda desvincular su trabajo diario de los avatares de la labor desarrollada por la ANAPEC en el pasado y entablar unas relaciones duraderas y de confianza tanto con los demandantes de empleo como con las empresas (Ferrary, 1999). Es algo que debe tener en cuenta el consejero, pues sus interlocutores (las empresas y los demandantes de empleo) se caracterizan por tener comportamientos bien distintos. El consejero debería saber gestionar tanto las relaciones difíciles y tensas que se establecen con determinados demandantes de empleo como las más distendidas que se dan con otros ²⁴. También debería saber desenvolverse en las relaciones que debe mantener con los diferentes tipos de empleadores, desde el empresario instruido, que es sensible al discurso sobre la modernización de la empresa, hasta aquel otro al que mueve únicamente el fin oportunista de utilizar dichos mecanismos en beneficio propio ²⁵.

El futuro del intermediador público depende a la vez de la naturaleza de la función que se le asigne en la labor de intermediación y de la manera en que la desempeñe. Debe tomarse en cuenta esta doble vertiente al adoptar medidas en materia de política de empleo.

La fragmentación regional del mercado de trabajo

El funcionamiento de los mecanismos de ayuda a la inserción, que tienen un alcance nacional, tropieza con el problema de que el mercado de trabajo de los diplomados está segmentado geográficamente, tanto por lo que se refiere a la oferta como a la demanda (Zénou, 1997). En Marruecos, esta fragmentación supera la distinción tradicional entre lo urbano y lo rural. Dentro del espacio urbano, la situación geográfica de las estructuras de formación y de las empresas explica en parte la existencia de mercados locales de trabajo para los diplomados. En el caso del programa «Acción-Empleo», la vertiente local es inherente a la acción del intermediador público. La finalidad que persiguen los CIOPE es conseguir la inserción laboral de los diplomados de la zona geográfica en que desarrollan su actividad. Veamos a continuación cómo se estructura el territorio marroquí a partir de los resultados del programa «Acción-Empleo» región por región.

²⁴ En algunos casos, las relaciones del consejero con los demandantes de empleo se tensan porque éstos se sienten decepcionados al no recibir ninguna oferta o, simplemente, porque no ven la utilidad inmediata del plan de acción propuesto por el consejero. En otros casos, las relaciones del consejero con los demandantes de empleo son distendidas porque resulta fácil su colocación o, simplemente, porque comprenden la función que tiene asignada en el proceso.

²⁵ Algunos empleadores abordan su relación con el consejero adoptando una actitud de superioridad, pues creen que le hacen un favor si tramitan su oferta de empleo a través de la ANAPEC.

Comparando los resultados de cada región en relación con la media nacional pueden constituirse los cuatro grupos siguientes:

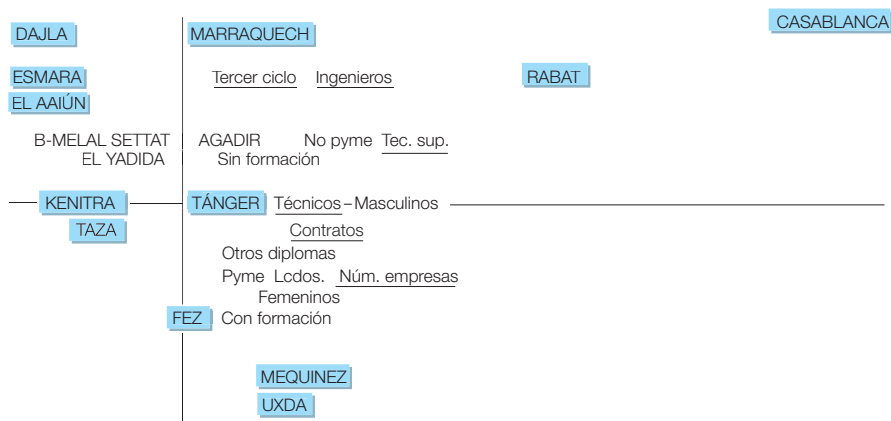
- a) *Las regiones que apenas recurren a este programa.* Este grupo está integrado por las tres regiones saharianas de Río de Oro y La Güera; El Aaiún, Bojador y Saguia; y Guelmim y Esmara, y por la región de Tadla y Azilal.
- b) *Las regiones que obtienen unos resultados próximos a la media nacional.* Este grupo está formado por las regiones siguientes: Doukkala y Abda; Taza, Alhucemas y Xauen; Gharb, Chrada y Beni Hssen; Marraquech, Tensift y El Houaz; Chauia y Ouardigha; Tánger y Tetuán; Souss, Massa y Draa; y Fez y Buleman.
- c) *Las regiones que obtienen unos resultados netamente superiores a la media nacional.* Este grupo comprende las regiones siguientes: Oriental; Rabat, Salé, Zemmour y Zair; y Mequinez y Tafilalet.
- d) *La región de la Gran Casablanca.* Los resultados obtenidos en la misma superan ampliamente la media nacional.

Para explicar esta clasificación pueden avanzarse tres factores que se suman con frecuencia. El primero tiene que ver con las características estructurales de los mercados de trabajo regionales. Éstos pueden diferenciarse por la densidad del tejido productivo o por la densidad y diversidad de las estructuras de formación. El segundo factor tiene que ver con el hecho de que los medios materiales y humanos de que dispone el intermediador público no están repartidos geográficamente por igual. Las diferencias de perfil de los consejeros de empleo, por ejemplo, ilustran bien este aspecto. El tercer factor viene dado por el entorno regional y las actitudes adoptadas por los actores en ese plano. La naturaleza de las relaciones establecidas entre éstos depende del grado de estructuración de las empresas y de la densidad de la red de relaciones interpersonales que subyace bajo el sistema productivo local.

El análisis normalizado de los componentes principales²⁶ pone de relieve un aspecto dimensional que confirma el carácter preponderante de la región de la Gran Casablanca (véase el gráfico 3). Este punto explica el 62 por ciento de la inercia del primer eje. El carácter excéntrico de la región con respecto a otras ciudades del país se pone también de relieve en la clasificación jerárquica. La región acumula por sí sola el 22 por ciento de todos los contratos, siendo aún mayor el porcentaje que le corresponde en el caso de los diplomados (el 51 y el 35 por ciento de los contratos son de ingenieros y titulares de un diploma de tercer ciclo). La importancia de la región de la Gran Casablanca refleja los

²⁶ En el gráfico se recogen las dieciséis regiones. Las variables activas son siete en total, a saber: técnicos, técnicos superiores, licenciados, ingenieros, diplomados del tercer ciclo, número de contratos y número de empresas. El lector interesado puede consultar el anexo estadístico en que se recogen los resultados solicitándolo a los autores o a la *Revista*.

Gráfico 3. Análisis normalizado de los componentes principales



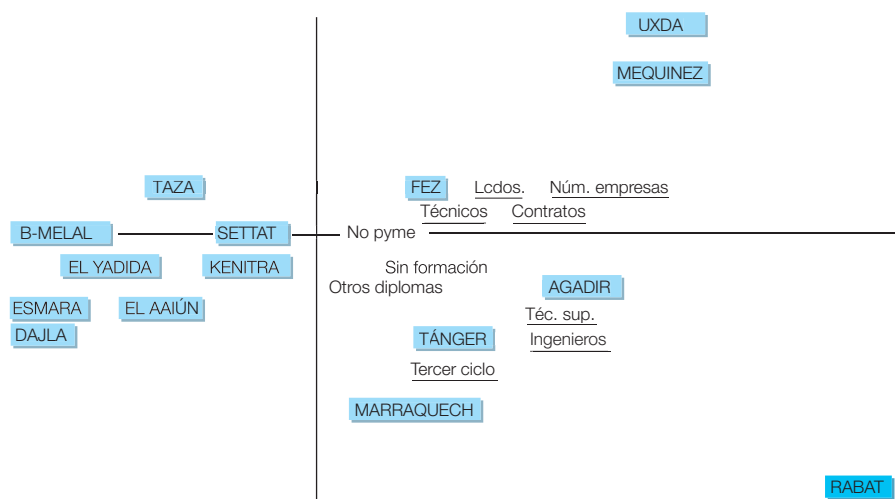
Mayúscula sombreada: capital de una región.
 Minúscula subrayada: variable principal.
 Minúscula: variable suplementaria.

rasgos específicos de su mercado de trabajo: el tejido productivo es muy denso y variado y la oferta de formación está también ampliamente diversificada. Por sus dimensiones, este mercado ejerce el atractivo propio de una aglomeración. El sobreequipamiento relativo en infraestructuras básicas y la disponibilidad de una mano de obra calificada hacen que las empresas se sientan atraídas al mismo, lo que aumenta sus oportunidades de empleo y refuerza la atracción que ejerce entre la mano de obra calificada. Los numerosos contratos que se registran en la región de la Gran Casablanca pueden también deberse a los medios relativamente importantes de que dispone el intermediador público²⁷. Otro rasgo característico de la misma tiene que ver con la práctica de la formación. A diferencia de las otras regiones, la mayoría de los contratos suscritos en ella (más del 73 por ciento) no tiene un componente de formación. Esta falta de interés por la formación puede explicarse por el hecho de que en un mercado de trabajo local en que la oferta de capacitación está diversificada, la empresa que busca trabajadores en prácticas tiene más posibilidades de encontrar directamente el perfil que busca. También puede explicarse por la gran concentración de empresas existente en la región²⁸. A diferencia de las pequeñas y medianas empresas, las grandes empresas suelen contar con los medios necesi-

²⁷ La Gran Casablanca es la única región que cuenta con dos CIOPE.

²⁸ El 42 por ciento de las grandes empresas que han recurrido a este mecanismo están localizadas en la región de la Gran Casablanca.

Gráfico 4. Análisis normalizado de los componentes principales
(la región de la Gran Casablanca es variable suplementaria)



Mayúscula sombreada: capital de una región.

Minúscula subrayada: variable principal.

Minúscula: variable suplementaria.

rios para dar formación interna y, por tanto, pueden prescindir de la formación externa que ofrece el dispositivo público.

Dejando a un lado la región de la Gran Casablanca como variable suplementaria, el primer eje factorial opone, en el lado positivo, la región de Rabat, Salé, Zemmour y Zair, que es la que más recurre a este mecanismo, a las tres regiones saharianas de Río de Oro y La Güera; El Aaiún, Bojador y Saguia; y Guelmim y Esmara, en las que el número de contratos es menor (véase el gráfico 4)²⁹. Esta oposición refleja de hecho el contraste entre un mercado de trabajo regional de características parecidas a las de la Gran Casablanca y un mercado regional embrionario en que el sistema productivo es menos denso y la oferta de formación es prácticamente inexistente.

El segundo eje está formado por las tres regiones, aparte de la de la Gran Casablanca, en que se registran más contratos. Se percibe una oposición entre, en el lado negativo, la región de Rabat, Salé, Zemmour y Zair y, en el positivo, las regiones Oriental y de Mequinez y Tafilalet. La diferencia tiene que ver con la estructura según niveles de formación de las prácticas realizadas. Si bien en las tres regiones es mayoritario el nivel universitario (bachillerato y otros cuatro años de estudios), la

²⁹ Por lo que respecta a la clasificación jerárquica, la presente clasificación corresponde a la que se da entre las categorías 11 y 25.

región de Rabat se distingue de las otras dos por contar con un número relativamente elevado de contratos de prácticas suscritos por ingenieros y diplomados del tercer ciclo. Ello se explica porque en el mercado de trabajo de la región de Rabat hay muchos establecimientos de formación (escuelas de ingenieros y de formación del tercer ciclo) y el tejido productivo tiene una gran densidad.

Las disparidades regionales existentes hacen que sea inoperante el concepto de un mercado de trabajo homogéneo en el plano nacional y reduce el alcance de los mecanismos concebidos a tenor de esta óptica. Debe tenerse en cuenta la diversidad regional del mercado de trabajo en lo referente a las características particulares de la demanda, la oferta y la intermediación, así como al comportamiento real de los interlocutores locales, a cuyo frente se encuentra el intermediador público.

Conclusiones y líneas estratégicas

Los altos niveles alcanzados por el desempleo previo al primer trabajo y por el de larga duración, sobre todo entre los diplomados, hacen necesario que los poderes públicos intervengan para crear una estructura de intermediación y favorecer, mediante dispositivos de ayuda a la creación de empleo, la inserción laboral de las categorías de trabajadores que se consideran desfavorecidas.

La experiencia del programa «Acción-Empleo» constituye un punto de inflexión en la política pública de lucha contra el desempleo de los diplomados. Los cuatro programas puestos en marcha por la ANAPEC una vez concluido el programa «Acción-Empleo» (véase el cuadro 1), si bien se enmarcan en la misma lógica de reducción de la inelasticidad de los precios y de las cantidades, tienen en cuenta algunas enseñanzas que se desprenden de la evaluación del programa³⁰. La evolución es perceptible en dos niveles. El primero tiene que ver con la concepción de los programas y refleja el propósito de dirigirse tanto a los demandantes de empleo como a las empresas. Las disposiciones generales de aplicación de dichos mecanismos reflejan, asimismo, la preocupación por no volver a incurrir en los errores que han acompañado al PAE. En el plano financiero, si bien estos programas tienen en común la exoneración de las cotizaciones sociales durante el contrato de prácticas, la ayuda monetaria directa del Estado, cuando se prevé, no se hace ya sufragando una parte de la asignación percibida por el tra-

³⁰ Es importante señalar el sensible descenso del número de contratos suscritos en el marco de los nuevos programas en comparación con los resultados conseguidos en el programa «Acción-Empleo». En el caso de la delegación regional de la ANAPEC en Marraquech, el número de contratos de prácticas suscritos por el conjunto de los programas durante 2002 no supera los 150 frente a una media de 1.200 contratos al año durante los cuatro años de vigencia del mencionado programa. No se suscribió ninguno de algunos otros tipos como el de fomento del empleo o el de utilidad social.

bajador en prácticas, sino mediante subvenciones a las empresas escalonadas en el tiempo. Por lo que respecta a las reglas de concesión, varias disposiciones tratan de minimizar el riesgo de uso abusivo de dichos mecanismos³¹. El segundo nivel tiene que ver con el organismo intermediador. La creación de la ANAPEC, que tomó el relevo de los CIOPE, y su estructuración como organismo de ámbito nacional, con autonomía financiera, obedece a la necesidad de dotar al intermediador público de una estructura administrativa más flexible.

No obstante, aunque los cambios efectuados sean positivos, siguen siendo insuficientes para responder al desafío del desempleo en general, y de los diplomados en particular. Dichos cambios ponen de relieve dos cuestiones que deben tenerse en cuenta a la hora de definir una estrategia global de lucha contra el desempleo.

La primera es que la intermediación para la colocación en el sector privado, aun recurriendo a mecanismos que permitan flexibilizar los precios y las cantidades, no puede resolver todos los problemas en materia de inserción laboral con que se tropiezan los desempleados. En efecto, para algunos desempleados los problemas de acceso al empleo tienen su origen mucho antes de la última etapa de intermediación, pues se remontan a ciertas disfunciones inherentes al sistema educativo. En el caso de otros desempleados, los perjuicios causados por el desempleo de larga duración exigen la adopción de otras medidas al margen de la intermediación para que logren colocarse.

La segunda cuestión que cabe plantear es que, incluso en el caso de los desempleados aptos para trabajar en el sector privado, para que los mecanismos existentes sean eficaces se requiere un cambio de estrategia por parte del intermediador público, que deberá dar prioridad al aspecto cualitativo de su labor en detrimento del cuantitativo que venía imperando hasta ahora. La experiencia del programa «Acción-Emplo» demuestra que centrarse en objetivos cuantitativos conlleva un riesgo real de que disminuya la credibilidad del intermediador público sin que se garantice por ello un efecto positivo duradero en el empleo.

Para que sean eficaces, las medidas de ayuda a la creación de empleo deberían integrarse dentro de una política global de lucha contra el desempleo que se articule a partir de dos componentes de carácter complementario: uno de ellos de efectos «curativos», destinado a disminuir el volumen real del desempleo, y el otro preventivo, dirigido a actuar sobre parámetros estructurales con el fin de poner coto a la dinámica ascendente del problema (Gautié, 1993).

³¹ Disposiciones como la restricción del número de trabajadores en prácticas (no puede ser mayor de cuatro salvo que el porcentaje de trabajadores en prácticas en la empresa no llegue al 25 por ciento), la obligatoriedad de un protocolo de acuerdo en el que se detalle el contenido de las prácticas, una entrevista obligatoria del consejero de empleo con el empleador y el futuro trabajador en prácticas, y la exigencia de que el contrato sea para desempeñar un trabajo calificado.

El componente curativo debería partir de la constatación de que la política de lucha contra el desempleo no debe centrarse sólo en el objetivo de conseguir la inserción de los diplomados en el sector privado. De hecho, una política así no puede dar buenos resultados pues, por un lado, las oportunidades de empleo que ofrece el sector siguen siendo cuantitativamente insuficientes con respecto a la evolución de la oferta y, por otro y como demuestra la experiencia del programa «Acción-Empleo», no todos los diplomados pueden colocarse en el sector.

Cualquier estrategia de lucha contra el desempleo que se adopte debería partir de un análisis global del mercado de trabajo que tenga en cuenta a la vez todos los componentes de la oferta y todos los yacimientos potenciales de empleo. Estos últimos deberían estructurarse en función de los puntos débiles estructurales que dificultan el desarrollo socioeconómico del país. A este respecto, la economía marroquí presenta tres grandes desventajas, a saber: el déficit en materia de infraestructuras básicas (red de ferrocarriles, de carreteras, etc.), el bajo nivel educativo de la población en general (y de la población activa en particular) y, por último, un bajo nivel de los cuadros que trabajan en las empresas privadas. A cada uno de estos tres obstáculos que se oponen al logro del desarrollo socioeconómico del país corresponde un yacimiento potencial de empleos para un determinado perfil de trabajadores. En efecto, las grandes obras necesarias para colmar el déficit existente en materia de infraestructuras básicas podrían atenuar la presión ejercida por la oferta de trabajo no calificado que caracteriza el empleo en el sector privado. De ese modo, la redistribución de la oferta de trabajo no calificado podría traducirse en un aumento de los salarios en el mismo y haría que las empresas del sector privado revisasen su estrategia de basarse principalmente en el empleo no calificado. Asimismo, elevar el nivel educativo de la población exige un esfuerzo considerable y permanente por parte de la sociedad, que podría crear oportunidades de empleo en el sector no comercial para los desempleados diplomados que tienen pocas posibilidades de integrarse en el sector privado como trabajadores calificados. Por último, la mejora necesaria de las empresas privadas para poder competir en el exterior exige, entre otras condiciones, la mejora de sus cuadros; ello podría traducirse en un aumento de la oferta de empleo calificado de la que se beneficiarían los desempleados diplomados, cuyas aptitudes para desempeñar un empleo en el sector siguen siendo altas.

Tanto en el empeño por colmar el déficit de infraestructuras básicas como en el de elevar el nivel educativo de la población o el de mejorar el nivel de los cuadros de las empresas privadas, la intervención pública será determinante para transformar estos yacimientos potenciales de trabajo en oportunidades reales de empleo. En el caso de los dos primeros objetivos esta labor es indispensable por cuanto las oportunidades de empleo que conlleva no responden a una pura lógica

comercial y, por tanto, no pueden ser impulsadas por el sector privado. Bien es cierto que la intervención pública en estas dos esferas precisa de una voluntad política que ponga en cuestión, al menos parcialmente, la actual estrategia de desarrollo que atribuye una primacía absoluta a los equilibrios macroeconómicos y al sector privado de la economía, sobre todo al orientado a la exportación (Bruton y Fairris, 1999). En cuanto al tercer objetivo, la intervención pública es esencial para crear las condiciones que inciten a las empresas a mejorar la formación de sus cuadros. Es en este punto donde debería intervenir el intermediador público. Su tarea debería centrarse en su función esencial, a saber: facilitar la colocación de los trabajadores capacitados que buscan empleo en puestos de trabajo calificados. En otras palabras, la acción del intermediador público debería inscribirse en una perspectiva de larga duración que dé preferencia a los objetivos cualitativos sobre los cuantitativos que dependen de los avatares a corto plazo. Los dispositivos de ayuda a la creación de empleo, cuya labor es esencial en la situación marroquí, deberían adoptar esta perspectiva para influir de forma positiva y duradera en las actitudes de los empleadores respecto de la demanda de trabajo calificado. Ello supone un esfuerzo permanente de formación en favor de los consejeros de empleo y la adopción de mecanismos estadísticos adaptados a cada medida para que el organismo público de intermediación pueda disponer de los datos necesarios a la hora de hacer las evaluaciones. Este trabajo de evaluación es indispensable para apreciar la repercusión real que tienen estos mecanismos en la trayectoria laboral de los beneficiarios, según que aseguren o no una mejora de su situación y de su nivel profesional (Cadet y otros, 2002).

La concepción del componente preventivo de la política de lucha contra el desempleo debería partir del hecho de que la escasa capacitación práctica que proporciona la formación y el bajo ritmo de creación de empleo por parte del sistema productivo son variables que determinan la génesis y la persistencia del desempleo estructural. Ello aconseja, en el entorno marroquí, que la actuación a largo plazo tenga dos prioridades.

La primera es la reforma del sistema educativo. Las disfunciones que lo caracterizan explican, al menos en parte, el empeoramiento de la situación en el mercado de trabajo marroquí. Además de la dificultad que entraña alcanzar el objetivo de la generalización de la enseñanza básica, el sistema educativo carece de una política lingüística clara, lo que influye de forma muy negativa en la calidad de la enseñanza pública³². La lógica mercantil que ha impregnado el sector tras el

³² El problema lingüístico se plantea en todos los niveles de la enseñanza pública. El problema de la falta de dominio de la lengua de aprendizaje se plantea con especial agudeza en determinados estudios superiores en que la lengua de aprendizaje es el francés, mientras que la de enseñanza, en los niveles primario y secundario, es el árabe.

rápido crecimiento experimentado por la enseñanza privada³³ puede llevar a que el sistema educativo se transforme en un poderoso medio de exclusión social que tenga como criterio implícito la lengua en que se imparte la enseñanza. Si no se ataja esta tendencia, puede ocurrir que los estudiantes y las familias mantengan actitudes negativas respecto de los centros de enseñanza. Es imprescindible, por tanto, llevar a cabo una reforma del sistema educativo cuyo primer objetivo sea la generalización de una enseñanza básica de calidad en la que todos los alumnos adquieran las mismas aptitudes lingüísticas.

El segundo asunto primordial a largo plazo es la reforma de la Administración, algo previo a cualquier empeño de inversión y creación de empleo. En efecto, la Administración, como ejecutora de las decisiones de los poderes públicos, constituye un factor importante en el proceso de desarrollo de un país. Todas las disposiciones legales destinadas a estimular las inversiones (ya sean nacionales o extranjeras), con independencia de su pertinencia teórica, dependen muchísimo de cómo las lleve a la práctica la Administración. También aquí las disfunciones que se registran en la Administración constituyen un obstáculo para el logro de los objetivos propuestos en materia de inversiones y creación de empleo. La reforma de la Administración debería perseguir, entre otros fines, la renovación de los métodos de gestión de los recursos humanos. El objetivo es transformar la Administración para que deje de ser un mercado laboral interno de carácter burocrático basado en la posesión de un diploma y en la antigüedad, y se convierta en otro eficaz, fundado en la valía profesional y el rendimiento en el trabajo. Este cambio no sólo es necesario para impulsar la dinámica de creación de empleo, sino también para que fructifiquen las medidas destinadas a remediar los problemas inmediatos. Si la Administración lograra renovarse, se conseguiría, entre otras cosas, que mejorase el nivel de las empresas privadas, algo necesario para el desarrollo del sector privado.

³³ El desarrollo de la enseñanza privada se hace en detrimento de la de carácter público, pues una gran parte del profesorado de los establecimientos privados son profesores de la enseñanza pública que ejercen su trabajo en condición de interinos. Para algunos profesores, la enseñanza en los establecimientos privados constituye un segundo trabajo de mayor importancia incluso que el principal.

Bibliografía citada

- Abzahd, M. 1998. *Marché du travail: Évolution et tendances récentes*, comunicación presentada al Seminario sobre empleo y crecimiento. Rabat, CERAB.
- Akesbi, Azeddine. 2001. «Analysis of the labor market in Morocco: A segmented approach», documento presentado a la 7.^a Conferencia anual del Economic Research Forum, Ammán (Jordania), 26-29 de octubre.
- ANAPEC (Agencia Nacional de Promoción del Empleo y la Capacitación). 2001. *Bilan des réalisations en matière d'insertion des jeunes diplômés*. Casablanca.
- Baron, Cécile; Bureau, Marie-Christine; Leymarie, Colette, y Nivolle, Patrick. 1995. «L'action des intermédiaires: animation du marché local du travail de la main-d'oeuvre, médiation sociale», *Les politiques publiques d'emploi et leurs acteurs, Cahiers du Centre d'Études de l'Emploi*, núm. 34. París, PUF.
- Bédoué, Catherine; Espinasse, Jean-Michel, y Tahar, Gabriel. 2000. *Inexpérience professionnelle et accès des jeunes à l'emploi*, nota núm. 313, junio. Toulouse, LIRHE, Universidad de Toulouse I.
- Bessy, Christian; Eymard-Duvernay, François; Gomel, Bernard, y Simonin, Bernard. 1995. «Les politiques publiques d'emploi: le rôle des agents locaux», *Les politiques publiques d'emploi et leurs acteurs. Cahiers du Centre d'Études de l'Emploi*, núm. 34. París, PUF.
- Bougroum, Mohammed. 1999. *Fonctionnement du marché du travail et relation éducation-formation-emploi: Contribution à l'étude analytique et empirique du chômage des diplômés au Maroc*, tesis de doctorado en Ciencias Económicas. Marraquech, Universidad Cadi Ayyad, abril.
- , e Ibourk, Aomar. 2002. «Le chômage des diplômés au Maroc: quelques réflexions sur les dispositifs d'aide à l'insertion», *Formation Emploi*. París, La Documentation Française, núm. 79, págs. 83-101.
- Bruton, Henry, y Fairris, David. 1999. «Trabajo y desarrollo», *Revista Internacional del Trabajo* (Ginebra), vol. 118, núm. 1, págs. 5-33.
- Cadet, Jean-Paul; Diederichs-Diop, Laurence; Fournié, Dominique; Guitton, Christophe, y Mahlaoui, Samira. 2002. «Les emplois-jeunes de l'éducation nationale: un dispositif de transition professionnalisante?», *Céreq Bref* (Marsella), núm. 190, octubre.
- CNJA (Consejo Nacional para la Juventud y el Porvenir). 1995. «L'entreprise privée au Maroc: encadrement et performance», *Revue Jeunesse et Avenir* (Rabat), junio-julio.
- Damazière, D. 1992. «Chômage de longue durée des jeunes et risques d'exclusion de l'emploi» en *Le chômage de longue durée: Comprendre, agir, évaluer*. París, Edition Syros Alternative.
- Dirección de Estadísticas. 2000. *Les indicateurs sociaux, 2000*. Rabat.
- . 1995-2001. *Enquête activité, emploi et chômage*. Rabat.
- . 1982 y 1994. *Recensement général de la population et de l'habitat*. Rabat.
- Escofier, Brigitte, y Pagès, Jérôme. 1998. *L'analyse factorielle simple et multiple. Objectifs, méthodes et interprétation*, tercera edición. París, Dunod.
- Ferrary, Michel. 1999. «Confiance et accumulation de capital social dans la régulation des activités de crédit», *Revue Française de Sociologie* (París), vol. XL-3, págs. 559-586.
- Gautié, J. 1993. *Les politiques de l'emploi*. París, Vuibert.
- Ibourk, Aomar, y Perelman, Sergio. 2001. «Frontières d'efficacité et processus d'appariement sur le marché du travail au Maroc», *Économie et Prévision* (París), núm. 150-151, págs. 33-45.
- Lizé, Laurence. 1997. «L'ANPE comme intermédiaire sur le marché du travail», en Christian Bessy y François Eymard-Duvernay (directores): *Les intermédiaires du marché du travail. Cahiers du Centre d'Études de l'Emploi*, núm. 36. París, PUF.
- Marx, Ives. 2001. «Subvenciones al empleo y reducción de las cotizaciones empresariales. Dictamen de los estudios empíricos», *Revista Internacional del Trabajo* (Ginebra), vol. 120, núm. 1, págs. 75-90.

- PNUD (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo). 2002. *Informe sobre Desarrollo Humano 2002. Profundizar la democracia en un mundo fragmentado*. Madrid, Barcelona y México D F., Ediciones Mundi-Prensa.
- Rama, Martin. 1999. *The Sri Lanka unemployment problem revisited*, en The World Bank Development Research Group: <http://econ.worldbank.org/docs/954.pdf> [consultado el 4 de abril de 2003].
- Stankiewicz, François; Foudi, Rachid, y Trelcat-Toutin, Marie-Hélène. 1993. «L'efficacité des stages de formation: le cas des demandeurs d'emploi de bas niveau de qualification», *Formation Emploi* (París, La Documentation Française), núm. 41, págs. 21-32.
- Strauss, John, y Thomas, Duncan. 1995. «Human resources: Empirical modeling of household and family decisions», en Jere Behrman y T.N. Srinivasan (directores): *Handbook of development economics*. Amsterdam, Elsevier Science BV, vol. 3, capítulo 34, págs. 1883-2023.
- Van der Linden, Bruno. 1997. «Effets des formations professionnelles et des aides à l'embauche: Exploitation d'une enquête auprès des employeurs belges», *Economie et prévision* (París), núm. 131, págs. 113-130.
- Vernières, Michel. 1993. *Formation, emploi: enjeux économique et social*. París, Cujas.
- Vincens, Jean. 1995. «L'intermédiation dans le domaine du travail et de l'emploi», nota 181. Toulouse, LIHRE, Universidad de Toulouse I.
- Zénou, Yves. 1997. «Les marchés locaux du travail: théories et applications aux pays en développement», *Revue Région et Développement* (París), núm. 6, págs. 5-12.