

LES POLITIQUES DE PROMOTION DE LA CREATION D'ENTREPRISES REVUES A TRAVERS UNE RELECTURE DES MODELES D'APPARIEMENT : QUELLES RETOMBEEES SUR LE CAS DU MAROC

ELABJANI Abdelaziz

Enseignant-chercheur
Enseignant-chercheur PHD

GREFSO - Faculté des sjes de Marrakech

aelabjani@gmail.com

CHERKAOUI Rquia

Enseignant-chercheur
Enseignant-chercheur PAD

GRES - Faculté des sjes de Marrakech

cherkaouirokia@yahoo.fr

Résumé :

Au Maroc, les jeunes en général et les diplômés en particulier connaissent de nos jours un taux de chômage élevé et de plus en plus de difficultés d'insertion dans le marché de l'emploi, une affirmation qui fait maintenant partie des débats publics.

La création d'entreprise comme politique économique contribue certainement à créer de l'emploi dans l'économie mais elle demeure loin de résorber tout le niveau de chômage existant.

Dans ce cadre, nous estimons que la création d'emplois par les PME, est plus avantageuse que celle des grandes entreprises. Les PME semblent être, à vrai dire, les entités économiques les plus faciles à créer, les plus dynamiques et parmi les moyens les plus efficaces de développement économique.

Nous procédons, ainsi à une évaluation de l'impact de la création d'entreprises sur la création d'emplois, ensuite, nous montrons la contribution des PME en création d'emplois,

Cet article a pour objectif d'analyser la portée et les tendances éventuelles de la politique économique repérée dans un *modèle d'appariement* afin de promouvoir la création d'entreprise au Maroc.

Mots clés : Création d'entreprises ; Création d'emploi ; modèle d'appariement; PME ; politique de promotion de création d'entreprise.

INTRODUCTION

Dès le début des années quatre-vingts, le Maroc a connu des situations de chômage fortement embarrassantes. Le taux de chômage n'a pas cessé de s'aggraver d'une année à l'autre pour s'imposer avec acuité en touchant une part de la population de plus en plus large.

A partir de la fin 1990, le taux de chômage oscille entre 15 et 20%. Le pic a été atteint en 1995 avec une moyenne de 22,9 %. Après cette date, la courbe de chômage a commencé à baisser pour se stabiliser autour de 9%. Les plus touchés sont les femmes, les jeunes de 15 à 24 et les diplômés de niveau supérieur et les primo-demandeurs d'emploi.

Force est de souligner que plusieurs recherches ont traité les différentes causes du phénomène, et dont les mesures de politique économique sont le plus souvent citées en premier rang.

En effet, suite aux différentes situations de déséquilibre, financier et budgétaire en particulier qui ont caractérisé la période post indépendance, le Maroc s'est penché sur une série de mesures de politique économique qui ont enclenché et aggravé la crise de l'emploi. Nous citons, à titre d'exemple, le Programme d'Ajustement Structurel et la politique d'austérité budgétaire qui ont été à l'origine non seulement de l'arrêt de la création de

nouveaux emplois mais aussi de la destruction des emplois déjà existants. C'était le cas notamment des années 1983 et 1984 où 18.000 emplois furent supprimés. Dans les dix dernières années également, la politique de désengagement de l'Etat et la politique de privatisation n'ont pas manqué de creuser l'écart entre l'offre et la demande d'emplois puisque le secteur privé, semble-t-il, n'est pas en mesure de répondre totalement à 400.000 demandes d'emploi qui se créent chaque année.

Dans ces circonstances, les politiques de création d'entreprises demeurent le meilleur moyen pour absorber le volume du chômage existant via les postes d'emplois qu'elles peuvent engendrer sur le marché. Néanmoins, leur contribution dans ce sens reste limitée.

Dans ce contexte, nous allons prouver que la contribution à la création d'emplois par les petites et moyennes entreprises (PME), est plus avantageuse que celle des grandes entreprises (GE). Ce constat est vrai tant que ces entités font preuve d'une grande flexibilité et d'une rapidité à s'adapter facilement aux différentes situations du marché. Ces entités sont caractérisées, également, par une certaine vulnérabilité leur permettant de créer et de détruire des emplois, en

bénéficiant ou en supportant les chocs survenus sur le marché.

Ce travail a pour objectif principal le développement d'un *modèle théorique d'appariement* plus adapté au cas marocain.

Nous procédons, d'abord, à une évaluation de l'impact de la création d'entreprises sur la création d'emplois. Nous montrons, ensuite, comment les PME peuvent contribuer plus à la création d'emplois que les GE. Dans le dernier point, nous mettons en exergue les mesures des politiques de promotion de la création des entreprises et plus exactement les PME et les start-up d'entre elles, et ce à partir de la lecture du modèle d'appariement.

I- L'IMPACT DE LA CREATION D'ENTREPRISES SUR LA CREATION D'EMPLOI

Il convient de rappeler que l'impact de la création d'entreprises sur la création d'emploi a longtemps retenu l'attention aussi bien des théoriciens que des responsables économiques. Certains travaux ont engendré différents résultats un peu disparates suivant les analyses soutenues et les économies traitées [D.Birch, 1979, Pissarides 1986, B.Mulkay et Van Audenrode, 1993, Mortensen et Pissarides, 1994, I.Lebon, 1994].

Leur divergence est très frappante, et motive par conséquent, la poursuite et

l'approfondissement des recherches dans ce thème.

Dans ce cadre, nous proposons une nouvelle conception du modèle théorique d'appariement, un modèle qui s'adapte au marché du travail marocain et qui développe, désormais, une analyse dynamique des fondements micro économiques. Le modèle se caractérise également par des extensions développées par rapport aux travaux précédents [Elabjani, 1998]. Ces changements ne peuvent qu'aboutir à d'autres résultats plus au moins différents.

II Corps des hypothèses du modèle

Ce travail a nécessité l'élaboration de trois hypothèses :

La première hypothèse concerne la population active supposée constante, composée des individus tous identiques face au risque et de durée infinie.

On suppose ici qu'elle comporte trois catégories d'agents présents sur le marché du travail, telle que :

$$L_t = N_t + V_t + U_t \quad (1)$$

N_t : étant le niveau d'emploi effectif à la date t . Il désigne les individus occupés soit comme entrepreneurs, soit comme des employés¹.

¹ Dans le modèle de I.Lebon (94), l'ensemble des individus occupés est indifféremment noté E du moment où l'on suppose que les firmes ne comportent qu'un seul poste de travail. Ceci implique que les nombres employeurs-employés restent égaux. L'équation de la population active chez Lebon se trouve donc notée : $L_t = 2E_t + V_t + U_t$.

V_t : désigne les entrepreneurs potentiels qui vont détenir un ou plusieurs postes d'emplois vacants et qui seront, par la suite, à la recherche de salariés sans emploi.

U_t : représente les offreurs de travail et qui sont à la recherche d'un poste vacant.

Une des particularités de ce modèle est que V_t et U_t sont tous les deux qualifiés de "chômeurs" puisqu'ils sans emploi à la date t et sont à la recherche d'un partenaire pour quitter la situation du chômage.

La seconde hypothèse est relative à la fonction d'appariement de type Cobb-Douglas.

Cette fonction décrit la manière dont se fait la confrontation entre l'offre et la demande des emplois désignées respectivement par le nombre des entreprises (ou entrepreneurs) possédant un poste vacant V , et le nombre des salariés inoccupés à la recherche d'emploi U .

$$x(V,U) = V^\alpha U^\beta \quad (2)$$

Les élasticités α et β par rapport à la technologie d'appariement, respectivement des créateurs d'entreprises détenant un poste vacant et les salariés à la recherche d'emploi, sont supposées être, à priori, deux constantes quelconques (positives de préférence).

La fonction Cobb-Douglas peut être donc homogène de degré quelconque, contrairement aux travaux précédents qui

considèrent son homogénéité de degré un².

La technologie d'appariement est également supposée une fonction croissante: $x'_v \geq 0$ et $x'_u \geq 0$: Le nombre d'emplois potentiellement créés augmente avec le nombre des postes vacants et le nombre de salariés chômeurs.

Il y aura, donc plus de création d'entreprises, et voire plus de création d'emplois, tant que le nombre de chômeurs V et U est important.

La dernière hypothèse s'intéresse aux paramètres suivants :

-Le paramètre (s) désigne le choc exogène supporté par les entités existantes. Il s'agit du processus de destruction d'entreprises et d'emplois. Cette dernière peut survenir soit par la suppression d'un ou plusieurs postes (démissions, retraite anticipée, licenciements,...) soit par la destruction inévitable de l'entreprise.

- Le paramètre positif $\theta = \frac{V}{U}$ (3) qui mesure la tension sur le marché du travail.

- La proportion des créateurs d'entreprises, qui à un moment donné, trouvera un salarié disponible, est calculée par :

$$q(\theta) = \frac{x(V,U)}{V} = U^{\alpha+\beta-1} \theta^{\alpha-1} \quad (4)$$

² Les implications théoriques de cette hypothèse sont d'une grande importance pour expliquer le volume du chômage existant. En effet, si les rendements d'échelle sont constants ($\alpha+\beta=1$), cela signifie que de multiples niveaux d'équilibre du chômage existent, et par conséquent, des mesures de politique économique

Cette fonction est décroissante ($q'(\theta) \leq 0$) : lorsque la tension sur le marché du travail est forte (V est de plus en plus grand par rapport à U), il y aura de moins en moins de chance pour qu'un créateur puisse facilement trouver un salarié sans emploi.

- La proportion des salariés chômeurs, qui à un moment donné, trouvera un poste vacant, est décrite par l'équation suivante :

$$\theta q(\theta) = \frac{x(V,U)}{U} = U^{\alpha+\beta-1} \theta^\alpha \quad (5)$$

Cette fonction est croissante ($\theta q'(\theta) \geq 0$) puisqu'à partir du moment où la tension sur le marché du travail devient forte, les salariés constitueront une minorité par rapport aux créateurs d'entreprises. Il serait ainsi facile pour un salarié chômeur de trouver un emploi.

I.2 Conditions d'appariement et de création d'emploi

Généralement, la création d'entreprises et d'emploi est représentée par un processus stochastique qui dépend des conditions d'utilité des individus chômeurs présents sur le marché du travail, et des conditions de profit espéré que peut offrir les opportunités du marché de production. La création d'entreprises est d'autant plus élevée quand la condition de profitabilité de la production est forte, et quand la viscosité du marché du travail est faible

pour permettre à un grand nombre de rencontres possibles de V et U d'avoir lieu. Par la suite, les créations d'emploi vont se multiplier tant que le profit tiré de cette création est positif.

La répartition des chômeurs sur le marché entre V et U est fortement liée tant à leurs revenus actuels que futurs. Une personne en chômage ne peut se déclarer future créatrice d'entreprise que dans le cas où ses gains espérés, fortement corrélés à sa probabilité de trouver un salarié inoccupé, lui permettraient de passer à un état d'activité rentable et de financer tous les coûts de la création. De même, si elle se déclare offreuse de prestation, c'est parce que son revenu potentiel tiré de cet emploi excèdera ce qu'elle gagnait en état de chômage.

Les espérances d'utilité intertemporelle diffèrent ainsi pour chacun des agents.

➤ Pour un salarié effectivement employé, l'espérance d'utilité notée rW_E est fonction de son revenu instantané, représenté par son salaire w , et du risque qu'il encourt de perdre son emploi $s(W_E - W_U)$ suite à un choc exogène s et du taux d'actualisation r :

$$r W_E = w - s (W_E - W_U) \quad (6)$$

➤ L'espérance d'utilité d'un salarié sans emploi à la recherche d'un poste

peuvent être prises afin de mener l'économie vers le niveau le plus favorable pour toute la collectivité.

vacant, dépend du revenu minimum reçue en état de chômage (b)³, et de sa probabilité de trouver un poste vacant profitable $U^{\alpha+\beta-1} \theta^\alpha$. Cette probabilité détermine son gain espéré dans un nouvel état d'activité :

$$rW_U = b + U^{\alpha+\beta-1} \theta^\alpha (W_E - W_U) \quad (7)$$

➤ Pour un entrepreneur en état d'activité, l'espérance d'utilité est une fonction de son profit de production ($\pi = y - c - w$) et du risque de perdre son affaire s ($J_E - J_V$).

Elle est décrite par l'équation suivante:

$$rJ_E = y - c - w - s (J_E - J_V) \quad (8)$$

Avec y : la productivité supposée identique pour toutes les firmes⁴.

c : le coût supporté par l'entrepreneur lors de la création de son entreprise.

w : le salaire versé à l'employé

s ($J_E - J_V$) : le risque de perdre son affaire

➤ Pour un entrepreneur potentiel à la recherche d'un salarié, l'espérance d'utilité dépend du coût de location c , en attendant qu'il soit en activité, et de la probabilité de trouver un salarié non employé

$$U^{\alpha+\beta-1} \theta^{\alpha-1} : rJ_V = -c + U^{\alpha+\beta-1} \theta^{\alpha-1} (J_E - J_V) \quad (9)$$

³ Dans notre cadre d'analyse, la constante b désigne l'ensemble des aides données à une personne en état de chômage, c'est l'exemple des aides familiales extrêmement variables d'un individu à un autre selon sa couche d'appartenance sociale. Dans les économies développées, b représente généralement les allocations de chômage octroyées par l'Etat.

⁴ On suppose à ce niveau que toutes les entreprises ont une productivité y identique. Néanmoins, dans l'extension du modèle, y sera présentée par un processus stochastique hétérogène.

L'ensemble de ces équations des utilités (6), (7), (8), et (9) régissent continuellement les mouvements instantanés des individus sur le marché du travail ainsi que leurs flux de transition d'un état à un autre.

Cependant, l'hypothèse selon laquelle les individus sont tous identiques, exige que les utilités intertemporelles des offreurs de travail rW_U et des futurs créateurs d'entreprise rJ_V , soient égales :

$$W_U = J_V \quad (10)$$

Dans le cas où une catégorie (entrepreneur potentiel ou offreur de travail) est favorisée dans sa situation, l'autre essayera de l'imiter. Ce phénomène se poursuivra jusqu'à annuler l'avantage de la catégorie favorisée. Les espérances d'utilité resteront par conséquent instantanément égales [Lebon,1994].

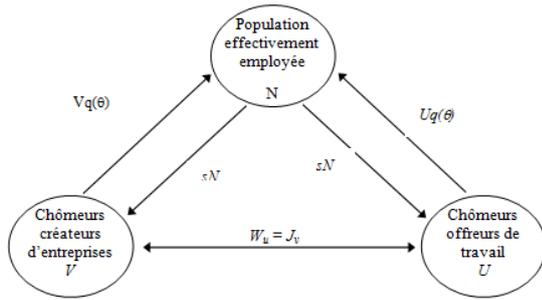
Nonobstant cette indifférence, la mobilité des agents et leur flux de transition sur le marché du travail demeurent fortement liés au choc exogène, s , et à leurs probabilités correspondantes de trouver un partenaire disponible.

Ces deux paramètres impactent sur la dynamique du marché du travail, en termes de gains et de pertes d'emplois et en termes des flux possibles de travailleurs entre chômage, inactivité et emploi⁵.

⁵ Pour plus de précision sur la question de flux de main d'œuvre, consulter les travaux de Davis et Haltiwanger,1992, Burda et Wyplosz,1994 ; Lagade et al.,1996].

L'illustration suivante permet de retracer toute sorte de mobilité et de transition d'agents économiques sur le marché du travail :

Schéma 1 : Mobilité d'individus sur le marché du travail.



Source : Auteurs

La création d'entreprise est conditionnée dans ce modèle par la rencontre d'individus sur le marché du travail, individus qui doivent être en mesure de rendre possible l'activité de la firme et de mettre en valeur sa production.

A l'instar des autres modèles d'appariement, nous supposons que le salarié obtient une fraction fixe λ du surplus total d'un poste occupé.

On note $(W_E - W_U)$, $(J_E - J_V)$ les nettes rentes respectivement du salarié et du créateur – entrepreneur. Le surplus total est ainsi de l'ordre de $(J_E - J_V + W_E - W_U)$.

On obtient l'équation suivante :

$$(W_E - W_U) = \lambda (J_E - J_V + W_E - W_U) \quad (11) \text{ qui}$$

$$\text{implique que } \frac{J_E - J_V}{W_E - W_U} = \frac{1 - \lambda}{\lambda} \quad (12)$$

Cette relation traduit la proportionnalité des rentes nettes des

agents par rapport à leurs poids respectifs dans la négociation. Notons que le paramètre λ mesure ici le poids des salariés dans la négociation avec les entrepreneurs. Cette variable change de valeur à chaque négociation possible telle que $0 < \lambda < 1$.

A la fin des négociations, les salaires déterminés seront égaux⁶, parce que les individus sont supposés identiques et les firmes ont la même productivité.

A ce niveau, les conditions de création d'emploi seront extraites de ces deux caractéristiques du marché de travail : la mobilité et les mouvements des travailleurs ainsi que le principe de partage du surplus total (profit).

L'équation de l'égalité des espérances d'utilité intertemporelle (10), permet de déduire une relation, entre les rentes nettes du salarié et du créateur d'entreprise :

$$U^{\alpha+\beta-1} \cdot \theta^{\alpha-1} (J_E - J_V) - U^{\alpha+\beta-1} \cdot \theta^{\alpha} (W_E - W_U) = b+c \text{ avec } b, c \geq 0 \quad (13)$$

Cette différence positive des rentes s'explique dans le modèle par la compensation de la perte actuelle que subit le futur créateur représentée par le coût de

⁶ Le problème de détermination des salaires dans la théorie de négociation a fait l'objet de plusieurs travaux théoriques et empiriques. Le lecteur intéressé peut recourir particulièrement à Blanchard et Summers [1987], Artus [1988] et Cahuc [1990] qui traitent de l'implication des différentes négociations sur le salaire et le profit. La théorie de négociation demeure considérablement utile pour le fonctionnement du marché du travail, qu'un commissaire-priseur qui, fixant un salaire rigide, perturbe son fonctionnement.

location (-c). Quant au salarié, il est favorisé en encaissant un revenu minimum de chômage (b).

La rencontre du salarié et du créateur n'est réalisable que si la rente nette de ce dernier, pondérée par sa probabilité de changer son état de chômage, soit supérieure à celle du salarié.

Ceci n'est possible que si la tension sur le marché du travail θ est inférieure au rapport des rentes nettes de l'entrepreneur potentiel et du salarié demandeur d'emploi :

$$\theta < \frac{J_E - J_V}{W_E - W_U} \quad (14)$$

Cette contrainte implique d'après l'équation (12), que θ soit inférieure au rapport de leurs parts relatives dans la rente totale : $\theta < \frac{1-\lambda}{\lambda}$ (14'). Cette inégalité, combinée à l'équation (3), peut être réécrite de la façon suivante:

$$\lambda < \frac{U}{U+V} \quad (15)$$

Dans ce cadre, toute négociation entre entrepreneur-salarié ne débouchera sur une création d'entreprises, et partant d'emplois, que si la part des salariés dans la rente totale λ , (ou leur poids dans la négociation) est inférieure à leur proportion dans la population active inoccupée $\frac{U}{U+V}$. La situation défavorable du créateur sera, de ce fait, récompensée par une part relativement importante dans

la rente nette totale par rapport à leur effet dans ($U+V$).

Le paramètre λ constitue ainsi une variable primordiale qui influence indirectement la création d'emplois via la répartition des individus chômeurs U et V sur le marché du travail.

Si par exemple $\lambda=0,9$, ($1-\lambda$) est faible, peu d'individus seront disposés à créer leur entreprise, et une grande part d'entre eux préfèrent se présenter comme offreur de prestation au lieu d'être entrepreneur supportant un coût énorme qui sera encore faiblement récompensé par la suite⁷.

Le rôle joué par ce paramètre peut être encore relevé à partir des équations des rentes nettes extraites des équations (12) et (13) telles que :

$$W_E - W_U = \frac{\lambda(b+c)}{(1-\lambda-\lambda\theta)U^\beta V^{\alpha-1}}$$

$$J_E - J_V = \frac{(1-\lambda)(b+c)}{(1-\lambda-\lambda\theta)U^\beta V^{\alpha-1}}$$

L'équation (15) qui traduit la contrainte de positivité des rentes, implique aussi la positivité du terme ($1-\lambda-\lambda\theta$).

Les équations (16) et (17) signifient que les rentes nettes sont

⁷ Généralement, l'augmentation du paramètre λ revendiquée par les syndicats va de paire avec une augmentation de la productivité. Ceci se traduit par une amélioration de l'emploi en diminuant le coût de rotation de la main d'œuvre [Freeman et Medoff, 1980, 1984]. Toutefois, et contrairement à ce qu'on peut penser, les syndicats peuvent exiger également une diminution de λ (ou des bas salaires) dans le but notamment de réaliser une situation de plein emploi. C'est la théorie du comportement d'*insiders-outsiders*.

proportionnellement liées au poids correspondant aux agents économiques dans la négociation, mais inversement corrélées à leurs élasticités respectives dans la technologie d'appariement (α et β). Elles impliquent par conséquent que les agents qui seront mieux rémunérés, sont ceux qui détiennent un poids important dans la négociation et qui sont moins représentés sur le marché du travail par rapport à leur efficacité d'appariement⁸.

I.3 Mesure de l'impact de la création d'entreprises sur la création d'emplois

La résorption du chômage ardemment recherchée grâce à une politique de création d'entreprises porteuses d'emplois, suppose d'abord, surmonter tout handicap susceptible d'entraver la convergence du processus vers un état de productivité et de rendement (les conditions de création d'emplois). Il faut, ensuite, permettre la poursuite de ce processus, tant qu'il y a du chômage dans l'économie dans le but de réaliser le plein emploi.

Dans le cadre de notre modèle, on suppose dans ce qui suit une situation

⁸ Notons que les élasticités de la fonction d'appariement sont interdépendantes tant que des flux de transition et de changement d'état dans la population inemployée ($U+V$) sont possibles. Cette interdépendance demeure évidente même à des rendements d'échelle constants de la fonction $x(V,U)$ ($\alpha+\beta=1$). Quelque soit le cas, α et β interviennent dans la création (ou la destruction) d'emploi. Ce phénomène n'a pas été traité dans le papier de Lebon (1994) ni dans celui de Mortensen et Pissarides (1994).

stable de l'économie. La population active L peut connaître instantanément différents changements en termes de flux de transition entre emploi et chômage. Néanmoins, le niveau de l'emploi total doit donc être inchangé : Le nombre d'individus entrant en chômage (sN), suite à un choc de destruction d'emplois, est égal au nombre d'individus sortant du chômage du fait, soit de l'existence d'un poste vacant ($q(\theta)V$), soit par la disponibilité d'un salarié sans emploi ($\theta q(\theta)U$).

On note ainsi ces flux par les équations suivantes : (Cf. schéma n° 1).

$$\theta q(\theta)U = sN \text{ ou } U^{\alpha+\beta-1} \theta^\alpha U = sN \quad (18)$$

$$q(\theta)V = sN \text{ ou } U^{\alpha+\beta-1} \theta^{\alpha-1} V = sN \quad (19)$$

Le niveau de l'emploi N est réparti entre entrepreneurs et travailleurs dont le nombre fluctue normalement selon la mobilité des individus chômeurs qui trouvent un emploi et des salariés qui se retrouvent en chômage.

Cependant, lorsqu'on considère que les deux flux sont égaux, le niveau de l'emploi total d'équilibre sera déterminé par :

$$N = L \left(1 - \frac{s(1+\theta)}{U^{\alpha+\beta-1} \theta^\alpha + s(1+\theta)} \right) \quad (20)$$

Cette fonction dépend notamment de la population active et des conditions de création / destruction d'emplois précédemment citées, ainsi que des chocs exogènes qui peuvent survenir dans l'économie.

Il s'agit d'un choc de productivité, y , ou d'un autre institutionnel syndical, λ , ou bien encore d'un choc étatique, c , en diminuant par exemple le coût de location. Ces chocs interviennent toutefois indirectement sur N en passant par la structure et la tension sur le marché du travail θ .

La différenciation de l'équation (20) par rapport au paramètre θ donne une fonction dérivée (21) qui change de signe selon la valeur de θ , et est liée, encore une fois, principalement à l'efficacité des chômeurs dans l'appariement :

$$\frac{dN}{d\theta} = \frac{sL[U^\beta V^{\alpha-1}(\alpha\theta + \alpha - \theta)]}{[U^{\alpha+\beta-1}\theta^\alpha + s(1+\theta)]^2} \quad (21)$$

Le niveau de l'emploi total de l'économie peut atteindre son maximum N_m ,

$$N_m = L \left[1 - \frac{s}{(1-\alpha)U^{\beta-1} \cdot V^\alpha + s} \right] \quad (22) \quad \text{à une}$$

valeur de θ égale à $\frac{\alpha}{1-\alpha}$.

Ce rapport $\frac{\alpha}{1-\alpha}$ signifie que les individus chômeurs sont répartis efficacement sur le marché du travail, ou également au prorata de leur efficacité d'appariement si $\alpha+\beta=1$ [Blanchard et Diamond, 1990 ; Lebon,1994]⁹ : $(1-\alpha)V = \alpha U$ (23)

⁹ Pour Lebon, le niveau d'emploi total N est égale à $\frac{2\theta q(\theta)L}{s(1+\theta) + 2\theta q(\theta)}$ et le niveau optimal N_m est atteint pour une valeur de θ égale à $\frac{1-\eta}{\eta}$ avec η étant la valeur absolue de l'élasticité de $q(\theta)$ par rapport à θ ($\eta = |Eq(\theta)/\theta|$) et $\eta \in [0,1]$. Ces équations sont

L'emploi total est alors à son niveau optimal, et on ne doit s'attendre qu'à des diminutions de celui-ci.

Dans le cas où $\theta < \frac{\alpha}{1-\alpha}$, (24), la proportion des créateurs d'entreprises est inférieure à leur efficacité dans le processus d'appariement. La création d'emploi demeure nettement positive tant que la tension sur le marché du travail reste inférieure au rapport de l'élasticité. Le volume d'emploi total augmente et tend vers son optimum N_m . La représentation graphique entre le niveau de l'emploi et la tension sur le marché est croissante (schéma n°2).

Par contre, si $\theta > \frac{\alpha}{1-\alpha}$, tout en restant inférieur à $\frac{1-\lambda}{\lambda}$, la proportion des créateurs d'entreprises dans la population active inoccupée, est supérieure à leur efficacité dans le processus d'appariement $\left(\frac{V}{U+V} > \alpha\right)$. Ce qui explique une certaine viscosité sur le marché du travail pour pourvoir les postes vacants. On rentre ainsi dans ce cas dans une phase de destruction d'emplois nettement supérieure au flux de

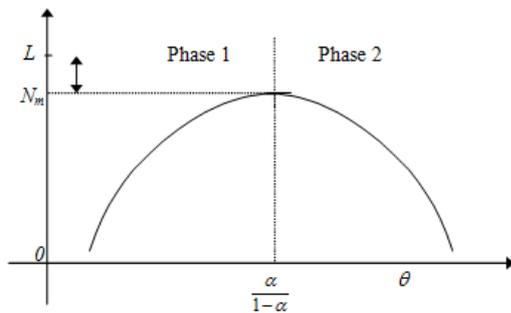
différentes de nos résultats illustrés respectivement dans les équations 20 et 22.

Pour Lebon, la maximisation de l'emploi total, se fait pour un seul cas où les chômeurs sont répartis au prorata de leur efficacité dans la mise en œuvre du processus d'appariement. Ce qui est représenté dans notre modèle par l'équation (23).

création qui subsiste tant que des rencontres sont possibles ($\theta < \frac{1-\lambda}{\lambda}$).

La courbe devient alors décroissante et le volume de l'emploi ne cesse de diminuer suite à l'augmentation continue de θ . L'emploi ne peut être ramené à son niveau optimum que lorsqu'on diminue la tension sur le marché du travail en baissant peut-être la proportion des créateurs d'entreprises dans la population active.

Schéma n°2 : Courbe d'emploi.



Source : auteurs

Le modèle montre, ainsi, la persistance d'un niveau de chômage incompressible même si l'emploi est à son niveau maximum, en permettant à toutes les rencontres possibles entre offre et demande de travail d'avoir lieu sur le marché.

Ce niveau de chômage est paradoxalement flagrant lorsque des chocs exogènes interviennent négativement sur le marché en réduisant les opportunités de profit des créateurs et salariés.

Le niveau de l'emploi, même à son niveau optimum, ne pourra pas atteindre la totalité de la population active L , du fait de

la subsistance d'un choc positif de destruction d'emplois dans l'économie et étant donné la technologie d'appariement $x(V,U)^{10}$. Le deuxième terme dans le membre de droite de (22) est toujours positif (α est tout le temps inférieur à 1 sinon θ devient négatif ce qui n'a pas de sens) et demeure inférieur à 1 puisque $(1-\alpha).U^{\beta-1}.V^{\alpha} > 0$.

En conséquence, on peut dire que quelque soit la politique de l'Etat en termes de création d'entreprises (nous supposons que (14) et (24) sont réalisées), un niveau de chômage incompressible, qui est égal à la différence $(L-N_m)$, subsistera toujours dans l'économie, tant que les individus sont répartis efficacement sur le marché du travail. Cette différence $(L-N_m)$ peut paradoxalement s'élargir lorsque, pour une raison ou une autre, les agents ne parviennent pas à se présenter efficacement sur le marché du travail.

En guise de conclusion de ce point, nous estimons que l'amélioration de l'emploi au Maroc se fera à travers trois variables structurelles : θ , λ et α et β . Ces derniers sont impérativement des coefficients à mesurer dans l'économie

¹⁰ C'est un phénomène qui est réalisé dans toutes les économies. Le lecteur intéressé peut consulter en particulier le papier de Mulkay et Van Audenrode [1993] dans lequel les auteurs montrent que l'ensemble des économies analysées (France, USA, Belgique, Italie ...) sont frappées continuellement par un choc de destruction d'emplois.

marocaine pour en faire une application dans ce modèle d'appariement.

Néanmoins, pour concrétiser l'efficacité d'appariement, nous devons estimer la fonction d'appariement $x(V,U)$ sur les jeunes diplômés en quête d'emploi. Mais nous pensons d'ores et déjà, et ce, suite à des estimations faites antérieurement [Elabjani 1998, 2002 et 2016] sur le cas du Maroc, qu'il y a une *inefficacité d'appariement* et une *faible intensité à la recherche d'emploi*.

Cette situation de l'emploi est à expliquer par le manque des postes à pourvoir et donc par la faiblesse de la création d'entreprise notamment les start-up, les jeunes entreprises et les moyennes d'entre elles. Ces entités peuvent, en effet offrir plus d'opportunités pour les jeunes vu leurs principales caractéristiques à savoir leur flexibilité et leur dynamique sur le marché.

II- L'APPORT DE LA CREATION DES PME DANS L'ABSORPTION DU CHOMAGE

Au Maroc, Les PME constituent la base du tissu économique. Elles représentent 95% selon les statistiques de la confédération de la P.M.E. Aujourd'hui, on prête à ces entités de nombreuses qualités puisqu'elles ont prouvé que l'efficacité n'est pas nécessairement en relation avec la taille organisationnelle. Dans ce cadre, nous allons essayer de

montrer que la contribution à la création d'emplois par les PME, est plus avantageuse à celle des GE.

L'analyse de l'impact net de la création des PME dans la création d'emploi, soulève généralement deux types de problèmes : d'abord, la difficulté de l'identification des P.M.E notamment en termes des caractéristiques leur permettant une sorte de suprématie et ensuite la question de leur impact sur l'absorption du chômage, sujet qui a engendré beaucoup de débat.

II.1 Un problème d'identification du concept PME.

Définir les P.M.E. revient à les distinguer des grandes entreprises, tâche qui paraît particulièrement délicate du fait que ce vocable recouvre des entités diversifiées étant donné la multiplicité des critères et des méthodes de définition (typologie qualitative et quantitative).

La définition de la PME au Maroc a connu une évolution allant de la procédure simplifiée et accélérée (PSA) établie en 1972 via le code d'investissement de 1983 à la charte de la PME en 2002.

Au Maroc, le code d'investissement industriel de 1983 désigne comme P.M.I. toute entreprise à caractère industriel ou de service lié à l'industrie dont l'investissement (biens d'équipement, matériel et outillages) est compris entre

100 000 DH et 5 millions de DH et dont l'investissement par emploi créé ne dépasse pas 70 000 DH.

L'association marocaine des PME s'est basée sur le critère ' Chiffre d'affaires' pour définir la PME. : « *Toute entreprise non cotée et non filiale d'une société cotée en bourse réalisant un C.A inférieur ou égal à 7,5 millions de DH pour l'industrie et 15 millions pour le commerce* ».

Les typologies qualitatives présentent¹¹ quatre critères pour définir le concept de PME : la qualité du promoteur de la PME, les motivations de création et le domaine d'activité et enfin le comportement et la dynamique de la P.M.E.

Tenant compte des critères quantitatifs et qualitatifs, les participants¹² au premier symposium africain sur les P.M.E. ont proposé une définition générale de la PME africaine «*la PME serait toute entreprise agricole, commerciale, industrielle ou de service qui est sortie du stade artisanal et d'une structure d'entreprise individuelle pour avoir un certain nombre de salariés plus ou moins*

grand, dirigé souvent par le principal actionnaire ».

La charte 2002, a pris en considération dans la définition officielle de la PME¹³, trois critères.

Le premier critère exige que la gérance ou l'administration de l'entreprise, soit assurée directement par des personnes physiques (propriétaires, ou actionnaires).

Le deuxième critère est relatif à la propriété du capital ou au droit de vote qui ne peut être détenu à plus de 25% par une entreprise ou un ensemble d'entreprises qui ne correspondent pas à la définition de PME.

Le dernier fait une distinction entre les entreprises existantes (plus de deux années d'ancienneté) et celles qui sont nouvellement créées¹⁴. Pour être qualifiées de PME, les sociétés existantes doivent obligatoirement avoir un effectif inférieur à 200 employés permanents, avoir un chiffre d'affaires annuel hors taxe qui ne dépasse pas 75 millions de DH, et/ou un total bilan limité à 50 millions de DH.

¹³ L'article premier de la charte 2002, définit la PME comme: « toute entreprise gérée et/ou administrée directement par les personnes physiques qui en sont les propriétaires, copropriétaires ou actionnaires, et qui n'est pas détenue à plus de 25% du capital ou des droits de vote par une entreprise ou conjointement par plusieurs entreprises ne correspondant pas à la définition de la PME ».

¹⁴ Pour les entreprises nouvellement créées (toute entreprise ayant moins de deux années d'existence), sont considérées comme PME, les entreprises ayant engagé un programme d'investissement initial global n'excédant pas 25 millions de dirhams et respecté un ratio d'investissement par emploi de moins de 250 000 dirhams.

¹¹ Etude globale sur la situation des P.M.E. au Maroc et les possibilités de leur promotion, 1993, 2^{ème} Edition, Fondation Friedrich Ebert.

¹² Premier symposium africain sur les P.M.E. organisé à RABAT du 24 au 26 juin 1986, les participants : B.I.R.D. - A.I.A.F.D. - A.M.P.M.E. - B.N.D.E. - B.P. - C.N.C.A. - O.D.I.

La nouvelle définition de la PME élaborée par l'ANPME tient compte du seul critère du chiffre d'affaires et fait abstraction de la taille organisationnelle de l'entreprise. On retient, trois types d'entreprises ; la très petite entreprise (moins de 3 millions de DH); La petite entreprise (entre 3 et 10 millions de DH); Et la petite et moyenne entreprise (entre 10 et 175 millions de DH).

Devant cette multitude de définitions, ainsi que la pluralité des critères retenus à ce sujet, nous avons défini la PME comme *“toute entité, quelque soit son secteur, qui emploie pour sa propre activité un effectif de moins de 200 personnes”*. L'avantage que permet cette définition est attaché à la problématique de ce travail, du fait qu'on cherche à déterminer l'apport marginal des PME sur le marché du travail. Raison pour laquelle nous nous basons sur le seul critère de l'effectif d'emploi.

Ceci étant, le plafond choisi reste à relativiser dans ce cadre de définition pluridisciplinaire, aussi bien dans le temps que dans l'espace. Les résultats de ce travail dépendront aussi de ce chiffre. Nous avons retenu un effectif de 200 employés pour se rapprocher d'abord de l'essence du problème (l'apport de la création des PME dans l'absorption du chômage) et des situations des autres

économies pour des éventuels benchmarking.

Une autre question qui se pose à ce niveau concerne la distinction de la PME par rapport à la GE dans leur contribution au marché du travail. La seule variable que nous tenons en compte ici est la *productivité du travail*(ε). Les emplois sont en effet plus hétérogènes entre ces deux entités différentes. Généralement, l'emploi créé par une PME est moins productif à cause des employés à faibles qualifications.

II.2 Impact de la création des PME sur l'absorption du chômage.

Le modèle d'appariement que nous avons présenté, est caractérisé par des individus supposés identiques ainsi que des entreprises à productivité également identique (y). Ce qui implique une restriction d'ampleur par rapport à la réalité, étant donné que les nouvelles créations d'entreprises se font normalement à des productions énormément disparates, et les emplois qu'elles créent sont incontestablement hétérogènes.

Par ailleurs, plusieurs études [Mairesse et Sassenou,1989 ; Sevestre,1990 ; Lagarde et al. 1996] ont montré que la productivité des entreprises est influencée par le degré de qualification de leur main d'œuvre.

Selon Dormont,1994, cette relation qualification-productivité, est elle même

marquée par l'hétérogénéité puisqu'elle dépend d'autres facteurs tels que la complémentarité entre le capital et la main d'œuvre qualifiée. Les comportements peuvent donc fortement varier d'une entreprise à l'autre et les qualifications sont aussi à l'origine de fortes hétérogénéités de la main d'œuvre.

On a ainsi introduit dans le modèle, un processus stochastique de productivité de firmes, défini par :

$$y = p + \sigma \varepsilon \quad (25)$$

avec : p : Niveau général de prix.

σ : Dispersion dans la distribution du choc spécifique à l'emploi ou la variance de son prix.

Ces termes sont constantes communes pour toutes les entreprises créées,

ε : composante spécifique de l'emploi, elle traduit les caractéristiques individuelles d'un emploi effectif pour représenter la productivité salariale d'une entreprise à l'autre

Le processus, procédant au changement de la composante ε , suit une Poisson avec un taux s . ε est supposée normalement distribuée par une fonction de répartition notée $F(x)$ et possédant deux bornes : $\bar{\varepsilon}$ qui est sa valeur maximale désignant l'emploi le plus profitable et productif sur le marché, et $\underline{\varepsilon}$ qui est sa valeur minimale représentant la

productivité de réserve au-dessous duquel tout emploi sera détruit ($\varepsilon < \underline{\varepsilon}$).

La distinction entre PME et GE sur la base de leur productivité trouve son origine dans l'hétérogénéité de leurs caractéristiques particulières : on parle ainsi d'une certaine *flexibilité stratégique dans les PME*, y compris celle définie en termes de politique d'emploi, de spécification des emplois dans l'une ou l'autre (les qualifications), de la spécialisation dans la production qui fait généralement défaut dans les PME, etc.

La capacité de flexibilité que l'on octroie à la PME est la conséquence d'une gestion moins formalisée, une organisation du travail plus souple qui lui permet de s'adapter rapidement aux changements externes et de favoriser ces changements.

La taille des PME et leurs engagements plus légers permettent de saisir plus rapidement des opportunités qui s'offrent sur des marchés dont le cycle de vie est de plus en plus court.

L'offre des PME se caractérise par *des prix faibles et trop variants*, par rapport à ceux pratiqués par la G.E qui sont relativement élevés et peu variants, ce qui explique leur effet conjoncturel. Les G.E sont généralement très capitalisées et se spécialisent dans des produits et des marchés concentrés et centralisés.

La PME connaît également des *chocs persistants micro et macro-*

économiques puisqu'elle est très sensible à la demande sur le marché des biens [Davis et Haltiwanger, 1991].

On en conclut alors, que les niveaux de p et ε sont relativement faibles dans les PME, ensuite leur forte dispersion σ suivant la conjoncture¹⁵.

Par ailleurs, l'équation (25) décrit la productivité du travail ou de l'emploi effectif ou simplement son prix sur le marché évalué à travers la valeur de sa production $p + \sigma\varepsilon$.

Les firmes créent des emplois autant que la valeur de leur production est égale au niveau supérieur de la distribution des prix, c'est-à-dire $p + \sigma\bar{\varepsilon}$, alors qu'elles en détruisent lorsque cette valeur est à son niveau minimal de productivité de réserve $p + \sigma\underline{\varepsilon}$.

Dans ces conditions, les espérances d'utilité intertemporelle pour les quatre catégories d'agents économiques seront définies et interprétées exactement de la même manière que précédemment. Elles sont égales au revenu actuel de chaque agent (respectivement son coût actuel s'il est en chômage), moins le risque qu'il encourt de perdre son emploi (resp. son gain espéré en acceptant une activité).

¹⁵ Remarquons que le paramètre s change automatiquement de signification par rapport au premier axe. Il peut induire, soit une création dans le cas où la productivité augmenterait suite à une augmentation de $\sigma(\varepsilon > \underline{\varepsilon})$, soit une destruction d'emploi lorsque la productivité décroît tendanciellement vers ou en dessous de la productivité de réserve $\underline{\varepsilon}$ ($\varepsilon < \underline{\varepsilon}$).

Toutes les espérances d'utilité sont désormais dépendantes de l'équation (25) :

➤ **Pour un créateur à la recherche d'un salarié sans emploi**, on note sa probabilité de trouver et de s'associer avec un salarié dans un processus de production comme suit:

$$rJ_V = -c + U^{\alpha+\beta-1} \cdot \theta^{\alpha-1} (J_E(\bar{\varepsilon}) - J_V)$$

Cette probabilité dépend de la productivité spécifique du salarié (ses qualités professionnelles) et du créateur-entrepreneur qui souhaite être à son niveau élevé ($J_E(\bar{\varepsilon}) - J_V$).

Par conséquent, la création d'emplois peut avoir lieu tant que son gain futur, finance au moins son coût de création c'est-à-dire que : $rJ_V = 0$ (27)

Pour l'emploi créé, il continue à être occupé aussi longtemps que sa valeur sur le marché ($p + \sigma\varepsilon$) est au-dessus de θ .

Désormais, les emplois créés sont détruits lorsqu'un choc de productivité x rend négative la rente nette du créateur ($J_E(x) - J_V$). Il s'agit d'une proportion du surplus total de la firme qu'on note $S(x)$. Elle est, par contre, nulle pour une seule valeur de productivité de réserve $\underline{\varepsilon}$ tant qu'on suppose que le surplus total est une fonction monotone croissante avec ε .

$$(J_E(x) - J_V) = (1-\lambda)(J_E(x) - J_V + W_E(x) - W_U) \quad (28)$$

$$(J_E(x) - J_V) = (1-\lambda)S(x) < 0 \quad (29)$$

$$(J_E(\underline{\varepsilon}) - J_V) = (1-\lambda)S(\underline{\varepsilon}) = 0 \quad (30)$$

➤ **Un créateur en état d'activité** aura ainsi une espérance d'utilité évaluée à une productivité éventuelle

$$rJ_E(\varepsilon) = p + \sigma\varepsilon + s(1-\lambda) \int \{\max[S(x),0] - S(\varepsilon)\} dF(x) \quad (31)$$

➤ L'espérance d'utilité **d'un salarié chômeur** à la recherche d'un poste vacant profitable est présentée par l'équation :

$$rW_u = b + U^{\alpha+\beta-1} \theta^\alpha (W_E(\bar{\varepsilon}) - W_u) \quad (32)$$

➤ Pour le salarié employé, elle récupérera un salaire éventuel $w(\varepsilon)$, plus un surplus (de signe positif ou négatif) qui dépend du choc de productivité $x(\underline{\varepsilon} < x < \bar{\varepsilon})$ et de son poids dans la négociation λ . Son espérance d'utilité est :

$$rW_E(\varepsilon) = w(\varepsilon) + s\lambda \int \{\max[S(x),0] - S(\varepsilon)\} dF(x) \quad (33)$$

Dès lors, la création et la destruction d'emploi se font librement et instantanément après chaque négociation étant donné la fonction d'appariement (équation (2)).

La firme peut choisir sa technologie avant ou après l'entrée d'un employé et avec les mêmes résultats. Dans le premier cas, s'il y a des opportunités de profit sur le marché du travail ou la productivité augmente ($x > \underline{\varepsilon}$), alors tous les postes vacants seront réouverts et appariés aux offreurs de travail, puisqu'ils peuvent produire une variation de production au prix $p + \sigma\bar{\varepsilon}$. Le processus de création d'emploi continuera à engendrer des emplois productifs jusqu'à

ce que cette valeur fléchisse à la condition de profit nul au prix $p + \sigma\underline{\varepsilon}$ ($x < \underline{\varepsilon}$) qui conduit à la destruction de l'emploi. Cependant, seule l'entreprise aura le choix de fermer ou de détruire ces emplois qui n'ont pas de prix sur le marché¹⁶.

Les opportunités de profit sont déterminées par les conditions de positivité des rentes nettes des agents, définies à productivité éventuelle par:

$$(W_E(\varepsilon) - W_u) = \frac{w(\varepsilon) - b}{r + s + U^{\beta-1}V^\alpha} \quad (34)$$

$$(J_E(\varepsilon) - J_v) = \frac{p + \sigma\varepsilon - w(\varepsilon)}{r + s + U^\beta V^{\alpha-1}} \quad (35)$$

Les équations (34) et (35) vérifient la même condition (14') (c.à.d. $\theta < \frac{1-\lambda}{\lambda}$ ou bien $\lambda < \frac{U}{U+V}$). Elles impliquent également qu'un emploi productif sera créé, et demeurera profitable sur le marché du travail, lorsqu'il permet au salarié d'assurer au moins son indépendance ($w(\varepsilon) > b$), et au créateur de couvrir au moins le salaire qu'il paie à son employé ($p + \sigma\varepsilon > w(\varepsilon)$).

Tout emploi créé sera ainsi caractérisé par un produit différencié à un prix $p + \sigma\varepsilon$. Le processus de destruction aura lieu quand les postes vacants déjà en

¹⁶ Pour une Petite Entreprise dont les capacités sont faibles pour supporter pendant longtemps cette charge, l'emploi est directement détruit et il sera réouvert du moment où les conditions du marché le permettent (si $x > \underline{\varepsilon}$) c'est-à-dire lorsqu'il deviendra profitable (flexibilité de l'emploi). Pour une G.E. par contre, le poste demeure productif même à un niveau de productivité faible voire même négatif, les notions de formation continue, d'investissement en capital humain et d'apprentissage sont fortement présentes à cet égard.

place sont suspendus en quittant le marché, c'est à dire lorsque son prix est au-dessous de sa valeur critique $p+\sigma\underline{\varepsilon}$. Ceci rendra nécessairement les rentes nettes, $(J_E(x)-J_v)$ et $(W_E(x)-W_u)$ respectivement du créateur et du salarié, négatives. Le surplus total de l'entreprise sera aussi négatif.

Or, puisque $S(\varepsilon)$ est supposé monotone croissante en ε , la destruction d'emploi satisfait la condition de productivité de réserve $\underline{\varepsilon}$ (équation (30)) tel que tout emploi obtenu au choc $\varepsilon < \underline{\varepsilon}$ sera détruit.

Etant donné cette condition, on démontre à partir des équations d'espérances d'utilité (26), (27), (31), (32) et (33) que¹⁷ :

$$(r+s)S(\varepsilon)=$$

$$p+\sigma\varepsilon+c-b-\frac{c}{J_E(\bar{\varepsilon})-J_v}S(\bar{\varepsilon})(1-\lambda-\lambda\theta)+s\int\max[S(x),0]dF(x)$$

(36)

Cette équation peut être réécrite après intégration par parties et en dérivant $S(\varepsilon)$

$$(S'(\varepsilon)=\frac{\sigma}{r+s},), \text{ comme suit :}$$

$$(r+s)S(\varepsilon)=$$

$$p+\sigma\varepsilon+c-b-\frac{c}{J_E(\bar{\varepsilon})-J_v}S(\bar{\varepsilon})[1-\lambda-\lambda\theta]+\frac{s\sigma}{r+s}\int_{\underline{\varepsilon}}^{\bar{\varepsilon}}[1-F(x)]dx$$

(37)

On en déduit la condition de destruction et de création d'emploi sur le marché du travail qui est enfin déterminée en passant par (30) :

¹⁷ Nous suivons ici la même démonstration que Mortensen et Pissarides [1994]. Mais l'analyse développée à cet égard est à distinguer étant donné les particularités de la fonction d'appariement $x(V,U)$ et que V et U sont supposés tous les deux chômeurs dans ce modèle.

$$p+\sigma\underline{\varepsilon}=b+\frac{\lambda}{1-\lambda}c\theta-\frac{s\sigma}{r+s}\int_{\underline{\varepsilon}}^{\bar{\varepsilon}}[1-F(x)]dx$$

Elle est fonction de la productivité de réserve en termes de la tension sur le marché du travail θ , et du taux de choc de productivité s .

L'équation (38) implique que, même si θ satisfait la condition (14') ($\theta < \frac{1-\lambda}{\lambda}$), l'existence d'appariement ne garantit pas la création d'emploi si le gain espéré dans la valeur de la production n'est pas important pour encourager la firme (3° terme du membre de droite de (38)).

$p+\sigma\underline{\varepsilon}$ est le prix le plus faible accepté par les entreprises pour chaque emploi occupé. Il est inférieur au coût d'opportunité de l'emploi représenté chez Mortensen [1993] et Mortensen et Pissarides [1994] par le terme $b+\frac{\lambda}{1-\lambda}c\theta$.

On en conclut par conséquent que, lorsque le gain espéré dans la valeur de production est faible, le coût d'opportunité de l'emploi augmente et l'entreprise peut détruire des emplois déjà existants à un taux égale à $sF(\underline{\varepsilon})$.

En procédant de la même manière, on peut dire que les entreprises créent des postes d'emplois tant que l'espérance d'utilité intertemporelle du créateur-entrepreneur rJ_v demeure positive, c'est à dire lorsque le gain futur espéré dans le processus de production excède le coût de

location de machine c (équation (26)). Cette action se poursuit jusqu'à un point d'équilibre, ou la condition de profit nul, annulant rJ_v (équation (27)).

En ce point, la rente nette de l'entrepreneur détenant un poste vacant s'écrit alors :

$$J_E(\varepsilon) - J_v = \frac{c}{U^{\alpha+\beta-1} \theta^{\alpha-1}} \quad (39)$$

La rente nette ($J_E(\varepsilon) - J_v$) n'est que la part du créateur dans le surplus total d'activité évalué à un niveau élevé de productivité $\bar{\varepsilon}$ telle que : $J_E(\bar{\varepsilon}) - J_v = (1 - \lambda)S(\bar{\varepsilon})$ (40)

La combinaison entre les deux équations (39) et (40) on déduit que :

$$U^{\alpha+\beta-1} \theta^{\alpha-1} = \frac{c}{(1 - \lambda)S(\bar{\varepsilon})} \quad (41)$$

Il s'agit de la condition de création d'emploi qui exprime le fait que les entreprises créent de postes d'emplois tant que le profit tiré de cette création est positif.

Le terme $U^{\alpha+\beta-1} \theta^{\alpha-1}$ qui est égale à $q(\theta)$ n'est que le taux de transition d'un individu d'un état de chômage à une activité. Il indique la proportion de créateurs d'entreprise (ou de postes vacants) qui, à un moment donné, trouvent un salarié non employé et commencent leur production. L'équation (41) signifie alors que le nombre de création d'emplois est d'autant plus élevé que la rentabilité de la production est forte ($S(\bar{\varepsilon}) > 0$) et que la

viscosité du marché du travail est faible. La production est profitable pour une entreprise lorsque son prix (ou la valeur de l'emploi créé) est au-dessus de la productivité de réserve $p + \sigma \underline{\varepsilon}$.

Cependant, il faut voir dans (41) une situation d'équilibre conditionnée par une technologie d'appariement et par une productivité élevée du travail ($\varepsilon > \underline{\varepsilon}$), et que lorsqu'on dérive par rapport à ce point, notamment quand le paramètre θ est au-dessus de sa valeur optimale ($\theta > \frac{\alpha}{1-\alpha}$, l'appariement n'est plus efficace), le surplus total $S(\varepsilon)$ devient inversement lié au processus de pourvoir un poste vacant et agit négativement sur la création d'emploi. En effet, toute augmentation de productivité dans ce cas, augmentera le flux de transition d'individus de U vers V jusqu'à annuler tout avantage de profit des créateurs qui seront amenés par la suite à détruire de postes d'emplois plus qu'ils n'en créent.

La conclusion qui se dégage de l'analyse des deux équations de flux d'emplois (38) et (41), conduisant l'une à une situation de blocage et/ou de suppression, l'autre à une possibilité d'expansion nouvelle d'emploi, est que toutes les créations d'emplois n'ont pas la même valeur économique. Un emploi n'en vaut pas un autre dans le processus de

production qui s'est mis en place dans une PME que dans une GE.

L'équation (38) qui donne la valeur de l'emploi créé sur le marché, permet de montrer qu'un choc positif, permanent ou provisoire, de productivité du travail ε (on passe de ε à ε^*) élève la valeur optionnelle de l'emploi. Ceci conduit, par conséquent, à la destruction de certains emplois qui sont productifs à un niveau ε inférieur à la nouvelle productivité de réserve $\underline{\varepsilon}$ qui, elle, augmente automatiquement dans ce cas¹⁸. Ce phénomène est plus contrasté dans une PME qui subit le choc avec acuité étant donné qu'elle constitue une entité sensible aux fluctuations du marché¹⁹.

En plus, le paramètre σ , qui mesure la dispersion du choc conjoncturel de la composante spécifique d'emploi ε , est en général élevé dans une firme de petite taille. On montre alors avec Mortensen et Pissarides, 1994, en différenciant (38) par rapport à σ (équation (42)), que la productivité de réserve $\underline{\varepsilon}$ augmente si σ est à son tour élevé, en augmentant ainsi le

taux de destruction d'emploi, quand l'emploi marginal est moins profitable à σ élevé.

$$\sigma \frac{\delta \underline{\varepsilon}}{\delta \sigma} = \frac{(r+s)/\sigma}{r+sF(\underline{\varepsilon})} \left(p - b - \frac{\lambda}{1-\lambda} c\theta \right) \quad (42)$$

Pour que ce soit vrai, le paramètre p doit être supérieur au coût d'opportunité d'emploi $b + \frac{\lambda}{1-\lambda} c\theta$.

A contrario, lorsque le profit tiré de la création d'un emploi est positif, la valeur de sa production marginale étant évaluée au niveau élevé $p + \sigma \bar{\varepsilon}$, l'équation de rente nette du créateur (35) montre que le profit de l'entreprise augmente par conséquent inévitablement après rémunération du coût de salaire $w(\bar{\varepsilon})$. Ce phénomène a fait l'objet de plusieurs études empiriques faites particulièrement sur la PME, en vertu desquelles on a montré que les rémunérations de ses emplois sont de faible niveau, ce qui lui permet de créer et de demander davantage d'emplois sur le marché du travail²⁰.

En cas de succès, la croissance de l'emploi dans les nouvelles unités créées est rapide et leur permet d'atteindre éventuellement le niveau de la G.E. Toutefois, dès que l'entreprise franchit ce seuil, la tendance de l'emploi se renverse²¹.

¹⁸ Il est important de signaler que nous assistons à ce niveau à une situation perverse de la relation productivité-emploi, notamment le fait que l'augmentation de la productivité entraîne ici une diminution de l'emploi. La théorie économique qualifie ce phénomène comme inévitable dans le cas où l'élasticité-prix de la demande devient très faible. Par contre, dans le cas où celle-ci est forte, les gains de productivité auront un effet positif sur l'emploi.

¹⁹ Ce sont en général des marchés saisonniers, conjoncturels et fortement liés à la structure du marché du travail. Si un choc survient dans ce dernier, la PME s'en trouvera directement influencée. L'influence est encore pesante lorsque l'entreprise est de très petite taille.

²⁰ Voir précisément les travaux de Haudeville, 1994, Baroin et Frachebaud, 1983 et une étude de l'OCDE sur la compétitivité de la PME en Europe, 1993.

²¹ On explique ce phénomène par une meilleure compréhension de la structure des coûts de création qui augmentent automatiquement. Augmenter ses effectifs pose forcément des problèmes de recrutement et

On constate alors qu'un choc de productivité positif peut engendrer aussi bien la création de nouveaux emplois les plus profitables sur le marché (dont la valeur de production est évaluée à $p + \sigma\varepsilon^*$ lorsque la composante spécifique d'emploi augmente de ε à ε^*), que la destruction de certains emplois qui deviennent moins profitables du moment où la productivité de réserve $\underline{\varepsilon}$ augmente.

De la même manière, un choc positif de productivité agrégée p augmente la tension sur le marché du travail θ et diminue la productivité de réserve $\underline{\varepsilon}$. Il s'agit d'une situation d'expansion où les créateurs-entrepreneurs sont plus avantagés que les offreurs de travail, ce qu'explique le transfert direct de main d'œuvre de U vers V , alors que la productivité du travail diminue²². La création d'emplois (équation 41)) augmente, alors que la destruction d'emplois (équation (38)) diminue comme réponse à l'augmentation de p , et on doit s'attendre *éventuellement* à une diminution du niveau de chômage puisque de nouveaux emplois, toutes choses égales par ailleurs, s'ouvrent automatiquement.

demande aussi de résoudre les difficultés de croissance "physique" (nouveaux locaux, nouveaux matériels,...). Alors que supprimer des emplois peut se faire à moindre coût, il suffit en effet de ne pas renouveler les contrats arrivant à terme. Pour beaucoup de précision sur ce fait, on renvoi le lecteur à l'article de R.H. Coase [1937] et à l'étude de Lagarde et al. [1994].

La diminution du chômage peut toutefois s'estomper à cause des anticipations rationnelles des agents économiques d'une diminution de p ²³.

Dès lors, lorsqu'un choc négatif de p survient, des emplois sont immédiatement détruits et des postes vacants déjà créés se referment aussitôt (cas de récession)²⁴.

Cette asymétrie de création et de destruction d'emplois simultanées dans les PME aura une importante implication sur le comportement du chômage qui diminue en dernier ressort. Elle constituera par la suite, pour un certain nombre d'économistes, la raison principale qui explique leur contribution majeure à l'absorption du chômage plus que les G.E.

Il s'agit d'un phénomène constaté déjà dans l'étude de Davis et Haltiwanger, 1991 qui considèrent que la stabilité de l'emploi est fortement liée à la taille de l'entreprise. Ils ont montré en effet que plus une entreprise est de petite taille, plus elle crée et détruit de l'emploi. Mulkay et Van Audenrode, 1993 ont montré pour

²² Le manque à gagner dans le profit de la firme suite à la diminution de ε est supposé largement récompensé par l'augmentation de p .

²³ On rentre alors dans une sphère de déflation (inflation + récession) où le niveau du chômage augmente parallèlement à l'augmentation de p malgré l'augmentation de la création d'emploi qui se voit insuffisante pour diminuer le chômage. On suppose que les anticipations des agents économiques sont rationnelles et que le choc de prix est seulement provisoire.

²⁴ Le modèle de Caballero et Hammour [1990] a traité particulièrement cette question et permet de comprendre pourquoi les entreprises, mais cette fois toutes les entreprises, suppriment plus d'emplois qu'elles n'en créent en période de récession.

leur part que les pays qui connaissent les marchés du travail les plus instables, affectés par plus de création et de destruction d'emplois, sont, en fait, les pays les moins frappés par le chômage, notamment les Etats-Unis et la Suède.

C'est ainsi que quelque soit le choc persistant dans la PME, aussi bien de productivité de travail ε que de productivité agrégée ou prix commun p , les variations agissent indubitablement et continuellement, via les équations (38) et (41), sur le flux de destruction et le flux de création d'emplois. Lesquels sont négativement corrélés suite à un choc particulier.

Deux originalités concernant le secteur des PME qui leur donnent une suprématie dans la contribution à l'emploi total. Il s'agit particulièrement des *probabilités supérieures de la réalisation des chocs* étant donné leur stratégie flexible adaptée, sans cesse, au marché, ainsi que leur *instabilité incessante dans le marché du travail* en créant et en détruisant beaucoup d'emplois. Ces deux faits sont généralement auto-entretenus dans la réalité.

III- PROPOSITIONS DE MESURES DE POLITIQUE ECONOMIQUE POUR PROMOUVOIR L'EMPLOI

Le développement précédent a permis d'une part de détecter trois variables structurelles et déterminantes

pour nous guider à appréhender les causes du chômage au Maroc et nous éclairer sur la manière dont on peut améliorer l'emploi à savoir : θ , λ et α et β . Ces paramètres désignent respectivement : la tension sur le marché du travail égale au rapport V sur U , le poids des salariés dans les négociations avec les entrepreneurs, et les élasticités des offreurs de travail et des offreurs d'emplois dans l'appariement.

D'autre part nous avons montré que les PME sont dotées d'une performance qui tient essentiellement à leur apport et leur impact sur le marché du travail, notamment en créant et en détruisant davantage d'emplois.

La création d'emploi par les PME est due principalement aux faibles coûts de leur création. Quant à la destruction des emplois, elle est liée principalement au fait que les PME représentent des entités « sensibles » aux fluctuations du marché et plus « vulnérables » aux aléas conjoncturels.

Les faibles taux de croissance des indicateurs économiques réalisés par les PME marocaines durant justement les périodes de crise expliquent ce phénomène (les crises économiques des années 90 et le début des années 2000 ainsi que la crise du golfe et les périodes de sécheresse).

Relativement au débat sur les contributions des PME et des GE, nous pouvons démontrer dans le cadre du

modèle d'appariement développé dans ce travail, qu'une variation positive de la productivité y , du coût de location de machine c , et de la part des salariés λ dans la rente totale de la firme, peut avoir des effets variables sur l'emploi total N , et ce selon l'intensité sur le marché (θ).

Cette problématique sera illustrée à travers le tableau suivant :

Tableau n° 1 : Analyse des chocs économiques sur l'emploi.

| Chocs | dN | | |
|------------|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| | $\theta < \frac{\alpha}{1-\alpha}$ | $\theta = \frac{\alpha}{1-\alpha}$ | $\theta > \frac{\alpha}{1-\alpha}$ |
| Dy | + | 0 | - |
| dc | - | 0 | + |
| $d\lambda$ | - | 0 | + |
| Ds | - | - | - |

Source : Résultats du modèle d'appariement

A ce niveau, on est en mesure de comparer effectivement les deux flux de création/destruction d'emplois²⁵ et d'approcher relativement l'état du niveau de chômage. Ce qui, nous permettra de proposer des mesures pour promouvoir l'emploi. On saura, suivant la situation trouvée, quelle politique sera provisoirement adoptée pour mener le marché du travail à une position « optimale » :

²⁵ On montre en général que le flux de destruction d'emplois lorsqu'il survient est plus volatile que le flux de création. [Mulkay et Van Audenrove, 1993 ; Mortensen et Pissarides, 1994].

Dans les trois cas possibles du coefficient θ , on suppose a priori que la condition d'activité ou de création d'entreprise est vérifiée c'est-à-dire que la proportion des offreurs de travail U , dans la population active sans emploi est supérieure à leur part dans le revenu total de la firme, ce qui paraît largement réalisé dans l'économie marocaine.

Les conclusions qu'on peut retenir dans ce cadre sont :

1-Si $\theta = \frac{\alpha}{1-\alpha}$, cette égalité traduit le

fait que les individus sont répartis efficacement sur le marché du travail. L'effet du choc exogène de destruction d'emploi, s , qui est toujours positif, annulera tout effet de variation positive de productivité, de diminution du coût de création et de la diminution du poids des salariés dans les négociations.

2-Si $\theta < \frac{\alpha}{1-\alpha}$, la proportion des créateurs

d'entreprise est inférieure à leur efficacité dans le processus d'appariement. Cette situation peut être expliquée par plusieurs facteurs :

- une productivité insuffisante offerte sur le marché du travail,
- le poids énorme du coût supporté par l'entrepreneur lors de la création.
- La part importante dans la rente nette totale accaparée par les salariés, ce

qui réduit la marge des gains des créateurs d'entreprises.

Dans ce contexte, nous recommandons vivement des mesures suivantes :

- améliorer la productivité des futurs créateurs et des offreurs de travail par des politiques d'investissement en capital humain et de formation supplémentaire ou ad-hoc ;
- constituer des cellules spécialisées d'informations et d'aides à la création d'entreprises qui seront susceptibles même de former les chômeurs dans cette voie, ou bien une sorte d'association pour encourager et réorienter les jeunes promoteurs. Notons bien qu'au Maroc plus que 60% des projets réalisés au Maroc sont des activités libérales, il faut ainsi orienter les promoteurs vers d'autres secteurs ;
- la mise en place de coopératives financières ou une sorte d'institutions de cautionnement mutuel qui s'occuperont de plus près des crédits débloqués sera plus appréciée encore que l'intervention des banques commerciales dont l'intérêt est autre que la promotion du travail ;
- distribuer des aides financières rentables au moment opportun au profit des créateurs d'emploi ;
- réduire le taux d'échec des projets²⁶ en mettant en place tout un cadre nécessaire pour que les entreprises

nouvellement créées gardent leur flexibilité et leur performance.

3-Si $\theta > \frac{\alpha}{1-\alpha}$, la proportion des créateurs

est supérieure à leur efficacité d'appariement et le niveau d'emploi diminue tendanciellement au fur et à mesure que la tension sur le marché augmente.

Dans ce cas, les aides gouvernementales sont inefficaces. Par contre l'intervention syndicale en augmentant λ (la productivité salariale est supposée à un niveau élevé), peut rétablir la situation par des transitions possibles de V vers U . Les individus auparavant créateurs d'entreprises changeront leur comportement sur le marché du travail et deviennent par conséquent offreurs de travail puisque ceci améliore leur utilité.

Dans les deux derniers cas, nous proposons que les différents partenaires du marché (entreprises et chômeurs) soient mieux répartis entre offreurs et demandeurs d'emplois, et qu'ils soient mieux informés sur l'ensemble des opportunités qu'offre le marché, que se soit en terme de productivité élevée, de coût faible de création ou de bénéfice réel pour les entreprises disposant d'un ou plusieurs postes d'emplois, ou en terme d'adéquation des postes offerts par rapport aux qualifications et aux caractéristiques

²⁶ Notons que le taux d'échec des projets est estimé au tiers de ces derniers.

individuelles des chômeurs, notamment les jeunes diplômés.

Nous recommandons ainsi aux entreprises qu'elles soient ouvertement opérationnelles sur le marché du travail, non seulement pour créer un nouveau poste d'emploi ou pour pourvoir un poste vacant mais aussi pour qu'il soit offert au méritant. Dans ce sens, le manque à gagner en créant de nouveaux emplois sera évité tout en remédiant à la dialectique emploi-productivité. C'est l'exemple du secteur public ou celui des collectivités locales dans lesquels certains emplois sont, aujourd'hui créés sans qu'ils soient productifs. Ceci aura, bien entendu, un coût que supportent ces derniers et diminuera, de ce fait, leur capacité à créer de nouveaux emplois profitables pour le développement de l'économie.

Il est certain aussi que l'Etat peut jouer un rôle primordial dans ce sens pour obtenir une meilleure répartition des individus offreurs ou demandeurs de travail, puisque certains dispositifs sont déjà mis en place.

La présence des institutions d'intermédiation, notamment l'ANAPEC, sur le marché du travail est une chose obligatoire dans ce cas. Cependant, il faudra peut être développer et élargir davantage leur champ d'action dans le sens de multiplier les prospections des postes vacants et même de mettre à leur

disposition des cadres aussi bien professionnels que des universitaires, afin de mieux orienter les différents partenaires économiques.

Sans cette conscience totale et la coopération demandée de tous à ce niveau, toute tentative de politique économique sera vouée à l'échec.

CONCLUSION

Tout au long de ce travail, nous avons essayé de comprendre la dynamique du chômage qui s'explique largement sur le marché du travail lorsqu'on considère les effets micro-économiques et les comportements individuels des personnes chômeurs. Ces dernières se répartissent, en effet, en tenant compte de leurs espérances d'utilité qui sont instantanément influencées aussi bien par la création que la destruction d'entreprises ou d'emplois. Ce qui provoque incessamment des transitions et des déplacements d'individus sur le marché.

Les mouvements des individus présents sur le marché ont été mieux contrôlés grâce à l'hypothèse d'une technologie d'appariement homogène de degré quelconque. Cette hypothèse, nous a permis, en effet, de mieux représenter les interdépendances dans les comportements des offreurs et des demandeurs d'emplois.

La tension sur le marché du travail θ demeure le paramètre qui mesure parfaitement cette mobilité et qui influence

considérablement le niveau d'emploi. Cependant cette influence n'est positive que dans le cas où l'appariement serait profitable pour les deux partenaires, U et V , qui s'associent dans un processus de production au sein d'une entreprise dont l'existence dépend forcément de leur négociation (λ) et leurs efficacités dans l'appariement (α et β).

Nonobstant cette efficacité, la création d'entreprise comme politique économique contribue certainement à créer de l'emploi dans l'économie mais elle demeure loin de résorber tout le niveau de chômage existant.

Cette contribution est limitée du fait du choc de suppression d'un minimum d'emplois qui survient dans l'économie, laquelle se voit ramener à un niveau de chômage incompressible et persistant.

Par ailleurs, lorsqu'on introduit la variable taille d'entreprise, il paraît que les PME peuvent largement contribuer à la création d'emplois du moment où elles sont plus performantes que les GE sur le marché du travail. Ces petites et moyennes structures sont caractérisées par leur

flexibilité et leur *vulnérabilité* sur le marché. Ce qui leur permet de créer et de détruire instantanément des emplois, en bénéficiant ou en supportant les effets des chocs micro ou macro-économiques qui peuvent survenir avec des probabilités supérieures que lorsqu'il s'agit d'une G.E.

L'évaluation de la contribution nette d'emplois des PME a été possible dans le modèle d'appariement grâce à une équation de productivité, désormais, hétérogène, contrairement à ce qu'on traite généralement dans les autres travaux du même genre d'analyse.

Dans ce contexte, il paraît que la crise de l'emploi au Maroc peut être généralement amputée au manque de postes vacants, du fait qu'on ne crée pas suffisamment d'emplois pour répondre à la demande qui se génère chaque année. Il est normal donc, qu'on recommande de lever toutes les barrières qui entravent la création d'entreprises porteuses d'au moins un emploi.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

1. Artus, P. (1992) : « Croissance endogène, hysteresis du chômage et chocs d'offre défavorables » Annales d'Economie et de Statistique, n°28-1992.
2. Baroin et Frachebaud (1983) « Les PME en Europe : leur contribution à la création d'emplois » édition Armond Colin.
3. Birch D. (1979) : «the job generation process MIT program on neighbourhood and regional change », Cambridge, Mass.
4. Birch D. (1987) : «Job creation in America », the Free Press, New York.
5. Blanchard, O.J., et Summers, L. (1986) :«hysteresis and the European enemployment problem », NBER Macroeconomics Annual, pp.85-155.
6. Caballero et Hammour (1991) : « The Cleansing Effect of Recessions » National Bureau of Economic Research, Working Paper, N°3922, Décembre.
7. Cahuc, P. (1990) : « La théorie des négociations salariales : une revue de la littérature », Economie et Prévision, N°92-93, 1990-1/2.
8. Coase R.H. (1937) : « La Nature de la Firme », Revue Française d'Economie, Vol. 2, 1 Hiver 1987, pp. 133-163 (1937).
9. Davis, S.J. et Haltiwanger, J. (1992) : « Gross Job Creation, Gross Job Destruction and Employment Reallocation » Quarterly Journal of Economics, Vol. 1, 07, N°3, pp. 819-863.
10. Deixonne Jean-Luc (2006) « Piloter un projet ERP » Dunod, Paris.
11. Desmarais J-M. Et Leplus G. (1990) "Le parcours gagnant du créateur d'entreprise" Les Editions d'Organisation.
12. Didier Van Caillie, Sarah Santin, Nathalie Crutzen, Charles Kabwigiri (2006) « L'analyse équilibrée des symptômes de déséquilibre de la PME à reprendre, facteur-clé du succès du processus de reprise : légitimation théorique et première validation empirique » Mars 2006.
13. Dilts R. (2015) « Next Generation Entrepreneurs » Amazon.
14. Elabjani A. (2000) « L'impact de la création d'entreprises sur la création d'emplois dans un modèle d'appariement » Revue Marocaine D'économie et de Droit Comparé N° 33, 2000.
15. Elabjani A. (2001) « Risque et décision de financement dans le cadre d'une gestion fiscale de l'entreprise » in Revue Marocaine d'Economie et de Droit Comparé de la FSJES de Marrakech n° 36 2001.
16. Elabjani A. (2002) « Les effets réels et financiers de l'endettement sur la défaillance d'entreprises» revue Almontada du Forum de la Recherche en Droit, n° 3 juin 2002 pp. 27-50.
17. Elabjani A. (2004) «La création d'entreprises au Maroc entre les politiques de promotion et l'esprit des créateurs » Revue Marocaine d'Economie et de Droit Comparé, n° 41, pp. 83-124.
18. Elabjani A. (2009) « La contribution de la création d'entreprise touristique dans le développement économique durable au Maroc » La revue des Cahiers CEDIMES vol.3 n°1, 2009.
19. Elabjani A. (2015) «L'entrepreneuriat social et le développement humain : réalités et perspectives de développement» publié dans la Revue Marocaine de Contrôle de Gestion, n° 36 juin 2015, Casa.
20. Elabjani A. (2016) « La contribution d'une formation entrepreneuriale sur l'intention d'entreprendre : analyse d'une niche de futurs entrepreneurs», publié dans « Population, croissance et protection sociale », Editions Université_Panthéon- Assas, Paris 2, janvier 2016.
21. Elabjani A. Dir. (2016) « Entreprises en Difficultés et Changement Organisationnel », Harmattan, Paris, Décembre.

22. Elabjani A. et Grine A. (2016) « Diagnostic et évaluation d'entreprises Cas de la transmission/reprise », publié dans l'ouvrage collectif « Entreprises en Difficultés et Changement Organisationnel » paru chez l'Harmattan, Paris, Décembre 2016.
23. Elabjani A. et Nadi M. (2017) « La durabilité de l'entreprise: de la gestion des parties prenantes à la gestion des paradoxes », Revue de Droit et d'Economie de la fsjes de Marrakech Février 2017.
24. Elabjani, A. (1998) « Création d'entreprises et création d'emplois : étude de l'impact de la création des PME sur le marché du travail Marocain » thèse de DES soutenue en juin 1998.
25. Fabre et Kerjosse (2007) "création d'entreprises et emploi : la dynamique sur trois ans". INSEE PREMIERE.
26. Fourcans A. (1996) « Chômage structurel et emploi dans les économies en transition » Revue Française d'Economie vol. XI n° 2.
27. Haudeville, B. (1994) « PME : la fin d'un mythe », Analyse de la SEDEIS n° 102, 1994.
28. Julien P.A. & Marchesnay M. (2011) « l'entrepreneuriat » éd. Economica, 2° éd.
29. Lagarde, Maurin et Torrelli C. (1996) : « Flux d'emplois et flux de main d'œuvre en France : 1987-1992 », Revue Economique, n° 3 Mai 1996, pp. 633-642.
30. Lagarde, S., Maurin, E. et Torrelli C. (1994) : « création et suppression d'emplois en France : 1984-92 », Economie et Prévision, n° 112-113, 1994/2.
31. Lebon I. (1994) « La création d'entreprises et la création d'emplois dans un modèle d'appariement » Revue économique N° 4 juillet 1994 p. 965-988.
32. Mortensen et Pissarides (1994) « Job creation and job destruction in matching theory » Review of Economic Studies N° 61 1994, p.397-415
33. Mulkay, B. et Van Audenrode (1993) : « Création, destruction d'emplois et chômage : cas de la Belgique », Economie et Prévision, n° 108, 1993-2.
34. OCDE (1993) « Etude sur la compétitivité de la PME en Europe »
35. Paturel, R. (2010) « La PMIisation : pratique organisationnelle du 21ème siècle ? », Journal of Social Management, vol.8, n°1-2.
36. Pissarides (1986) « Unemployment and Vacancies in Britain », Economic Policy n° 3, pp. 499-559.