



# 1.1 - Rapport sur le contexte socio-économique du Maroc

---

**Projet**  
**«ELOISE: Enhance Labour Opportunities to  
Improve Social Environment »**  
**(Renforcer les Opportunités de Travail  
pour Améliorer l'Environnement Social)**  
**Contrat no. DC-HUM/2009/211-263**

**Partenaire:**

ANAPEC - Agence Nationale de promotion de l'emploi et des compétences



A project implemented by ANAPEC,  
CEIPIEMONTE, COLLECTIVITE TERRITORIALE  
DECENTRALISEE MAIRIE DU PLATEAU, DOLMEN,  
ODT, UCSP, UCSS



The project is funded  
by the European  
Union

## Sommaire

---

<b>1.1 - Rapport sur le contexte socio-économique du Maroc.....</b>	<b>1</b>
<b>Sommaire .....</b>	<b>2</b>
<b>Introduction.....</b>	<b>6</b>
<b>Chapitre 1 : Le contexte socio-économique du Maroc : chiffres clés .....</b>	<b>8</b>
<b>1. Contexte sociodémographique .....</b>	<b>9</b>
1.1. Fléchissement de la croissance démographique.....	9
1.2. Tendance continue à l'urbanisation de la population.....	10
1.3. Baisse constante de la fécondité.....	10
1.4. Population extrêmement jeune .....	11
1.5. De moins en moins d'analphabètes .....	13
1.6. Amélioration des indicateurs de santé.....	14
1.7. Vers un accès quasi généralisé aux services de base .....	14
1.8. Réduction de la pauvreté et de la vulnérabilité .....	15
<b>2. Environnement macroéconomique.....</b>	<b>17</b>
2.1. Croissance moins volatile .....	17
2.2. Balance des paiements et commerce extérieur.....	20
2.3. Un effort d'investissement soutenu.....	21
2.4. Maitrise du déficit budgétaire.....	22
2.5. Dette publique décroissante en pourcentage du PIB .....	23
<b>Chapitre 2 : La participation au marché du travail.....</b>	<b>24</b>
<b>1. Offre de travail .....</b>	<b>25</b>
1.1. Tendance à la baisse des taux d'activité .....	25
1.2. Une offre de travail extrêmement jeune .....	26
1.3. Des taux d'activité élevés chez les diplômés.....	26
1.4. Une faible participation des femmes .....	27

<b>1. Demande de travail.....</b>	<b>30</b>
2.1. Evolution favorable de l'emploi .....	30
2.2. Baisse de l'emploi des jeunes.....	30
2.3. Salarisation croissante de l'emploi.....	31
2.4. Baisse significative de l'emploi non rémunéré.....	33
<b>2. Chômage .....</b>	<b>35</b>
<b>Chapitre 3: Tissu économique et démographie des entreprises.....</b>	<b>40</b>
<b>1. Tissu économique .....</b>	<b>41</b>
Evolution de l'emploi salarié .....	44
<b>2. Démographie des entreprises .....</b>	<b>46</b>
2.1. Démographie des entreprises industrielles.....	47
2.2. Démographie des entreprises toutes activités confondues.....	51
<b>Chapitre 4 - Les systèmes de l'éducation et de la formation.....</b>	<b>53</b>
<b>1. Système de l'enseignement (éducation) .....</b>	<b>54</b>
1.1 Gouvernance et institutions.....	54
1.2 Niveaux de l'enseignement .....	56
1.3 Indicateurs quantitatifs sur l'offre du système éducatif .....	59
1.4. Financement du système éducatif .....	63
<b>2. Système de la formation professionnelle .....</b>	<b>64</b>
2.1 La formation professionnelle initiale .....	64
2.2. Formation en cours d'emploi ou formation continue.....	68
<b>Chapitre 5: les caractéristiques du marché du travail.....</b>	<b>70</b>
<b>1. Productivité et coûts de main d'œuvre .....</b>	<b>71</b>
1.1. Productivité apparente.....	71
1.2. Coût du travail et coût par unité de production .....	73
1.3. Salaire minimum et salaire moyen.....	76

<b>2. Le travail à temps partiel et travail temporaire .....</b>	<b>80</b>
2.1. Travail à temps partiel.....	80
2.2. Travail d'intérim .....	80
<b>3. Sous-emploi.....</b>	<b>81</b>
3.1. Niveau du sous-emploi.....	81
3.2. Caractéristiques du sous-emploi .....	81
<b>4. Emploi informel.....</b>	<b>82</b>
4.1. Approche indirecte :.....	83
4.2. Approche directe.....	83
<b>5. La protection sociale.....</b>	<b>84</b>
5.1. Etat des lieux .....	84
5.2. Actions de réforme.....	88
5.3. Perspectives de développement .....	90
6. Les caractéristiques régionales .....	93
<b>Chapitre 6 : La migration au Maroc .....</b>	<b>97</b>
<b>1. Niveaux et caractéristiques de l'émigration .....</b>	<b>98</b>
1.1 Evolution de l'émigration marocaine .....	98
1.4. Répartition selon le niveau d'éducation .....	101
1.5. Niveau de qualification et catégories socioprofessionnelles .....	104
1.6. Flux d'émigration.....	105
1.7. Transferts de MRE .....	107
1.8. Liens avec le marché du travail .....	108
<b>2. Niveau et caractéristiques de l'immigration.....</b>	<b>109</b>
2.1. Faible niveau de l'immigration.....	109
2.2. Etrangers résidant au Maroc selon les catégories socioprofessionnelles.....	110
2.3. Montée de l'immigration « non légale ».....	111

<b>Chapitre 7 : Politique de l’emploi au Maroc.....</b>	<b>112</b>
<b>1. 1. La politique active du marché du travail avant 2006 .....</b>	<b>113</b>
1.1. Les dispositifs d’insertion professionnelle .....	113
1.2. Les dispositifs d’appui à la création des activités.....	116
1.3. Les structures d’intervention sur le marché du travail .....	120
<b>2. La politique active de l’emploi déclenchée en 2006.....</b>	<b>122</b>
2.1. Les programmes phares du marché du travail.....	122
2.2. La gouvernance du marché de l’emploi .....	128
<b>Bibliographie.....</b>	<b>130</b>

## Introduction

---

Tout le monde reconnaît que le chômage constitue aujourd'hui un problème crucial pour tous les pays et notamment le Maroc, et que la création d'un nombre d'emplois suffisant est désormais le principal défi auquel doit faire face la politique économique. Bien qu'il n'existe pas de solution unique, relever le défi de l'emploi impose une approche intégrée et cohérente qui combine des interventions macro et microéconomiques, traite tant l'offre que la demande du travail, et tant la quantité que la qualité des emplois.

En effet, le chômage reste un phénomène préoccupant, car il implique non seulement une perte des ressources humaines précieuses dans l'immédiat, mais aussi une perte de rendement sur les investissements en capital humain. Outre ses conséquences économiques, le chômage constitue aussi un fardeau social important, d'où le vif intérêt que portent les gouvernement au problème du chômage et les efforts consentis pour élaborer et mettre en place des politiques et des programmes mieux ciblées en faveur de la promotion de l'emploi, celui des jeunes diplômés mais aussi l'emploi d'autres catégories défavorisées de la population.

Au Maroc, le marché du travail connaît des évolutions contrastées depuis quelques années. En effet, face à la montée et à la persistance du chômage durant la décennie 90, le taux de chômage est pour la première fois entré dans un cycle de baisse tendancielle depuis 2000, et se situe sous la barre de 10%. Les réformes structurelles mises en œuvre ainsi que les différents chantiers lancés dans tous les secteurs et toutes les régions du pays ont contribué à la réduction du chômage.

Néanmoins, selon les définitions adoptées dans l'enquête nationale sur l'emploi, et qui sont conformes à celles adoptées par le BIT, les chiffres sur le chômage ne tiennent compte que du chômage déclaré, c'est à dire l'ensemble des personnes âgées de 15 ans et plus qui n'ont pas une activité professionnelle et qui déclarent être à la recherche d'un emploi. Cependant, la flexion conjoncturelle des taux d'activité fait que certaines catégories de la population, essentiellement les jeunes et les femmes, entrent ou sortent du marché du travail selon la conjoncture économique. Ces actifs découragés sont ainsi attirés par le marché du travail lorsque l'économie arrive à créer des nouveaux emplois à des taux suffisants et l'abandonnent lorsqu'elle se trouve en conjoncture défavorable. Ce phénomène, auquel s'ajoute la mobilité des actifs occupés vers de nouveaux emplois, fait que l'emploi et le chômage ne sont pas liés par une relation comptable ou les emplois créés par l'économie en forte croissance s'accompagnent par une baisse du taux de chômage. Inversement, le ralentissement de l'activité économique et la réduction de la création d'emplois qui en résulte ne se traduisent pas toujours par une hausse du chômage.

Les thèmes abordés dans ce rapport, au-delà de l'examen du contexte socioéconomique des grandes tendances du marché du travail, traitent des sujets importants et complexes, tels que la transition démographique, la bonne tenue des indicateurs macroéconomiques, les

systèmes de l'éducation et de la formation, la flexibilité du marché du travail, la démographie des entreprises, la protection sociale, la migration et les politiques de l'emploi. Le fil conducteur de ces thèmes est la recherche d'une utilisation efficiente de l'offre potentielle de travail dans le développement économique et social.

A défaut d'un diagnostic très fin du contexte socioéconomique et de la situation du marché du travail, leurs évolutions durant les cinq dernières années<sup>1</sup>, tout en ayant un regard sur les périodes antérieures, seront appréhendées sur la base des résultats des rapports de Bank Al Maghrib<sup>2</sup>, des rapports d'activité des départements et organismes sous tutelle, et des enquêtes et des études réalisées par le Haut Commissariat au Plan<sup>3</sup>, qui ont l'avantage d'assurer régulièrement le suivi des changements démographiques et socioculturels de l'offre et de la demande de travail, et de fournir, par conséquent, des indicateurs sur les caractéristiques et l'évolution statique des déséquilibres du marché du travail.

Le rapport proposé se structure autour de sept chapitres : la premier est réservé au contexte démographique et socioéconomique du pays, le seconde traite des tendances d'évolution de l'offre et de la demande de travail, le troisième chapitre décrit les systèmes de l'éducation et de la formation et le cinquième chapitre traite des caractéristiques du marché du travail en mettant l'accent sur les dimensions productivité, coûts du travail, emploi temporaire, sous emploi, emploi informel, protection sociale, et disparités régionales. Les deux derniers chapitres traitent de la migration et politiques mises en œuvre par les pouvoirs publics pour réduire les distorsions du marché de l'emploi.

---

<sup>1</sup> La période 2005 – 2009, dans la mesure de la disponibilité des données relatives à l'année 2009.

<sup>2</sup> Banque centrale

<sup>3</sup> Institution chargée de la production de statistiques démographiques, sociales, culturelles et économiques.

# Chapitre 1 : Le contexte socio-économique du Maroc : chiffres clés

---



## 1. Contexte sociodémographique

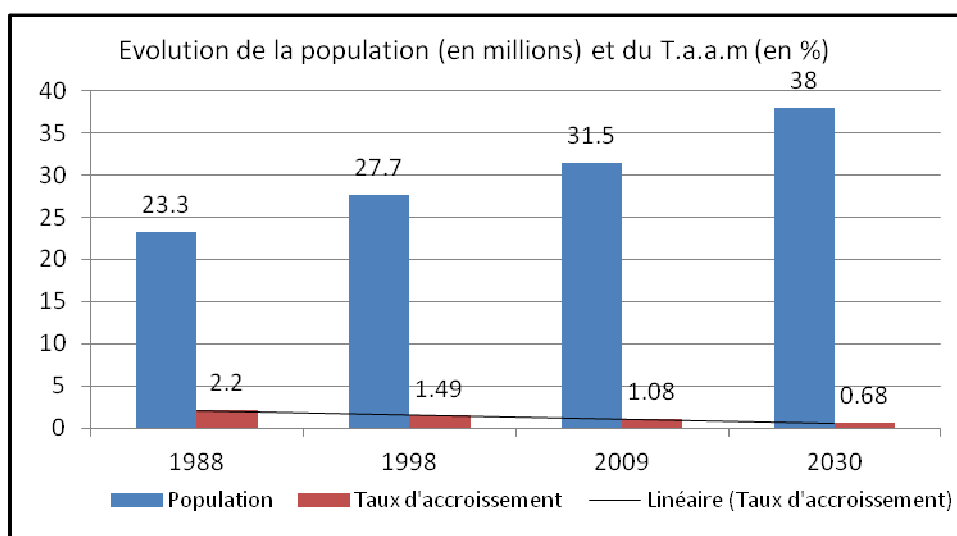
### 1.1. Fléchissement de la croissance démographique

Avec une densité<sup>4</sup> de 70 habitants au km<sup>2</sup>, la population résidente au Maroc est estimée à 31,5 millions d'habitants en 2009<sup>5</sup>. Les principales dates de la transition démographique durant les deux dernières décennies, qui se caractérise par un régime démographique modéré sont les suivantes :

- 23,3 millions d'habitants en 1988 ;
- 27,7 millions d'habitants en 1998 (soit 4,3 millions de plus) ;
- 29,8 millions d'habitants en 2004 (soit 2,1 millions de plus) ;
- 31,2 millions d'habitants en 2008 (soit 1,4 millions de plus).

En termes d'accroissement démographique, après la baisse considérable du taux d'accroissement annuel moyen relevée depuis le début des années 60, celui-ci est passé de 2.1 % par an entre 1982 et 1988 à 1.5 % par an entre 1988 et 1998, puis s'est stabilisé autour de 1,1 % durant les dix dernières années, ce qui correspond à une augmentation annuelle de la population de près de 350.000 personnes. Les projections du Haut Commissariat au Plan considèrent qu'à partir de 2009, la tendance baissière se poursuivrait pour atteindre le taux de 0,7% entre 2009 et 2030, soit 300.000 personnes de plus chaque année.

#### Evolution du taux d'accroissement annuel moyen de la population (en %)



Source : Croissance et développement humain au Maroc, Haut Commissariat au Plan

Par milieu de résidence, le rythme d'accroissement démographique est nettement plus élevé dans les zones urbaines que dans les zones rurales. En effet, le taux d'accroissement annuel moyen de la population urbaine est de 1,9% durant les dernières années contre seulement 0,1% en moyenne par an pour la population rurale.

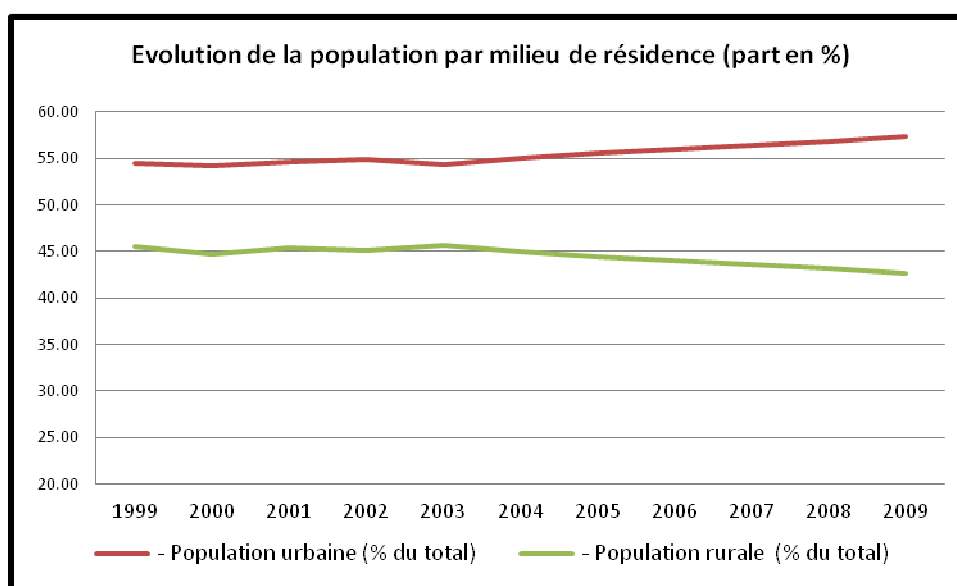
<sup>4</sup> La densité en moyenne annuelle est de 48,2 hab./km<sup>2</sup> pour la période 1961-2009.

<sup>5</sup> Enquête nationale sur l'emploi 2009, Haut Commissariat au Plan.

<sup>6</sup> Taux d'accroissement annuel moyen de 2.6 % entre 1960 et 1982

## 1.2. Tendence continue à l'urbanisation de la population

Force est de relever une tendance continue à l'urbanisation de la population depuis le début des années 80 et, pour la première fois en 1994, la population urbaine est devenue plus nombreuse que la population rurale (51,4%). A partir de la fin des années 90, le rythme d'évolution du taux d'urbanisation de la population s'est stabilisé (55%), puis s'est à nouveau accéléré à partir 2004 pour atteindre 57% en 2009. Cette tendance à l'urbanisation de la population totale réside principalement dans trois facteurs : une croissance démographique accélérée dans le passé qui s'est traduite, après un certain délai, par une poussée considérable de la population en âge d'activité, un exode massif et continu des ruraux vers les villes à la recherche de meilleures conditions de vie et d'un emploi et l'extension de l'urbanisation des zones rurales (le nombre de provinces ayant été multiplié par plus de 3.6 fois depuis le découpage administratif de 1970).



## 1.3. Baisse constante de la fécondité

Le fléchissement du rythme de la croissance démographique est attribuable à une baisse constante de la fécondité des femmes. L'indice synthétique de fécondité<sup>7</sup> qui était de 5,5 enfants par femme au début des années 80, s'est réduit à 3,3 enfants en 1994, et a continué sa baisse pour s'établir à 2,35 enfants par femme en 2008. Cependant, cette moyenne recèle des disparités d'envergure, le niveau de fécondité des femmes urbaines est largement en dessous de celui des femmes rurales, la femme rurale a en moyenne un enfant de plus que la citadine. Outre les changements de comportements et des attitudes vis-à-vis de la procréation suscités par les profondes mutations socio-économiques<sup>8</sup>, la scolarisation de la femme et son entrée progressive dans la vie active sont autant de facteurs qui sont à la base de cette tendance à la baisse de la fécondité au Maroc. Celle-ci, si elle se maintient dans les prochaines décennies, se traduirait par un changement de la structure démographique de la population et aurait des répercussions sur le volume et la structure de la population active, et partant sur la demande globale et additionnelle de l'emploi.

<sup>7</sup> L'indice synthétique de fécondité est le nombre moyen d'enfants qu'aurait une femme à l'issue de sa vie féconde si les conditions de procréation du moment sont maintenues.

<sup>8</sup> Entrée de plus en plus tardive en première union, l'âge au premier mariage qui a commencé dans les années soixante et soixante dix à baisser, s'est relativement accélérée au cours de la dernière décennie, il est passé entre 1987 et 2008, de 27,9 ans à 31,8 ans pour les hommes et de 23,4 ans à 27,2 ans pour les femmes.

Par ailleurs, le taux brut de natalité s'est établi à 19,5‰ en 2008 : 17,7‰ en milieu urbain et à 21,9‰ en milieu rural. Il a baissé d'un point par rapport à 2004 et de près de 5 points par rapport à 1994 (24,2‰), la baisse a été plus considérable dans les zones rurales (près de 6 points) que dans les villes (plus de 3 points). La mortalité a aussi baissé mais à un rythme relativement modéré. Ainsi, le taux brut de mortalité a fléchi de 6,7‰ en 1994 à 5,8‰ en 2008. Il est passé de 4,9‰ à 4,7‰ en milieu urbain, et de 8,6‰ à 7‰ respectivement en milieu rural. Le taux de mortalité infantile a considérablement chuté, il est passé de 50‰ en 1999 à 40,3‰ en 2004 puis à 33,8‰ en 2008.

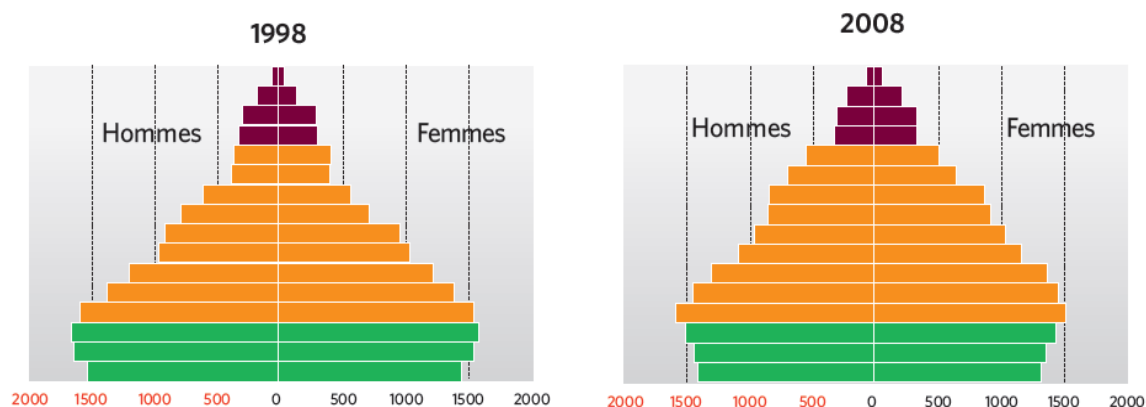
La baisse significative de la mortalité, notamment celle des enfants de moins de cinq ans a contribué favorablement à l'amélioration de l'espérance de vie à la naissance, qui a évolué au rythme de près de deux mois par an durant les cinq dernières années, soit 72,6 ans en 2008 contre 71,8 ans en 2004. La femme espère vivre deux années et demi de plus (73,9 ans) que l'homme (71,4 ans). Le citadin espère vivre sept ans et demi (75,8 ans) de plus que le rural (68,4 ans). Depuis 1998, l'espérance de vie à la naissance a augmenté de 3,3 ans (3,8 ans pour les hommes et 2,9 ans pour les femmes).

#### 1.4. Population extrêmement jeune

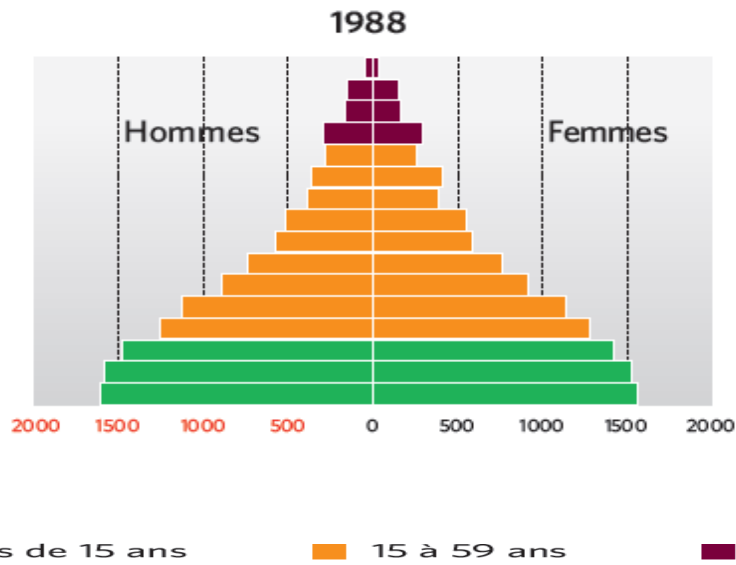
Les statistiques récentes montrent que la population marocaine est une population qui est extrêmement jeune, puisque en 2009 plus de 28% des personnes sont âgées de moins de quinze ans, contre 64% pour les personnes en âge d'activité et 8,3%<sup>9</sup> pour les seniors (personnes âgées de 60 ans et plus). L'âge médian pour la population totale est de 26,5 ans, il est plus élevé pour les femmes que pour les hommes, respectivement 27 ans et 26 ans.

En termes d'évolution, la population marocaine se caractérise par un changement dans la composition de la population par âge et par milieu de résidence, qui résulte de l'évolution démographique de ces dernières années comme illustré dans le graphique ci-après :

**Pyramide des âges au Maroc**



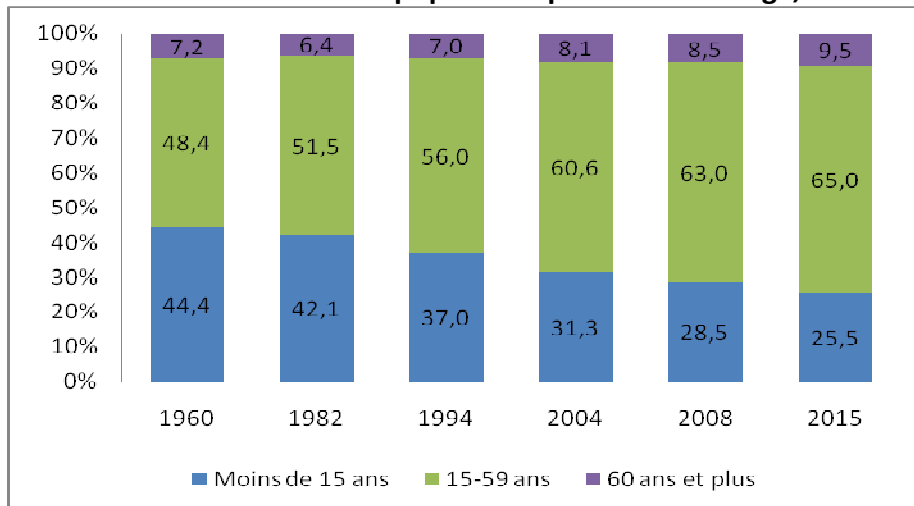
<sup>9</sup> Les personnes âgées de 65 ans et plus représentent 5,8% de la population.



Source : Haut Commissariat au Plan.

Les projections de la population à l’horizon 2015 indiquent une forte tendance à la baisse du nombre d’enfants à scolariser (la population âgée de moins de 15 ans), dont la part devrait atteindre 25%. En revanche, la population d’âge actif devrait atteindre son niveau le plus élevé dans les prochaines années, soit 65%. La population des séniors atteindra quant à elle près de 10%. A l’horizon 2020, et selon les scénarios qui peuvent être retenus en matière de baisse de la fécondité, d’allongement de la durée de vie et des mouvements migratoires, la pyramide des âges devrait continuer à s’inverser plus ou moins fortement, traduisant ainsi un vieillissement de la population.

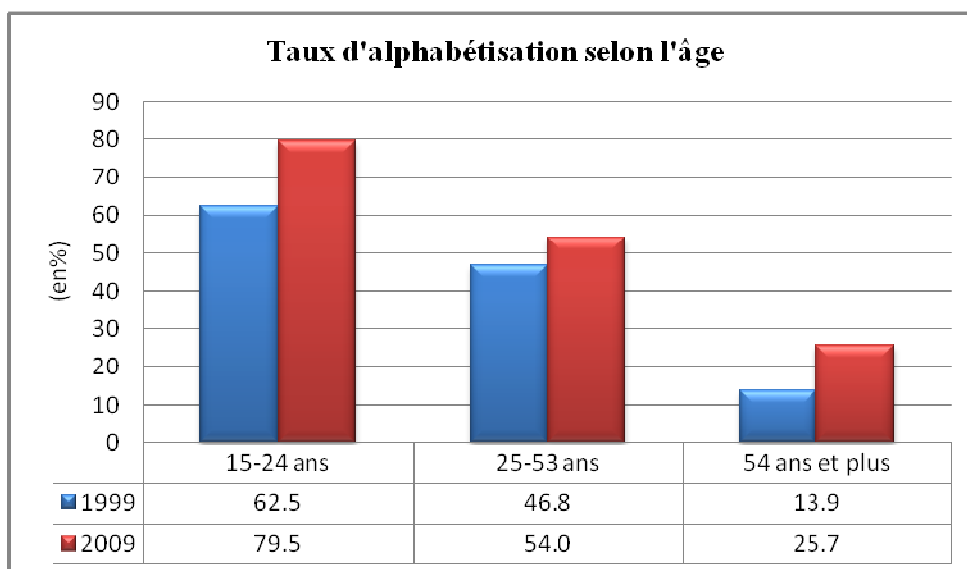
### Evolution de la structure de la population par tranches d’âge, 1960-2015



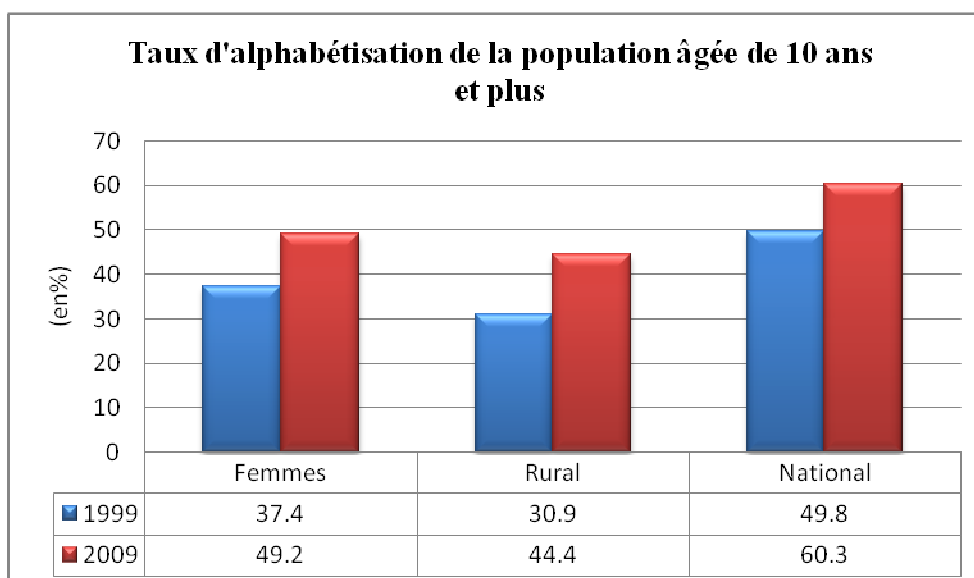
Source : Haut Commissariat au Plan (2008), *Prospective Maroc 2030 : quelle démographie*, HCP, Rabat.

### 1.5. De moins en moins d'analphabètes

Le taux d'alphabétisation, pour la population âgée de 10 ans et plus, s'établit à près de 60,3% en 2009 contre 57% en 2004 et 49,8% en 1999, soit un gain de plus d'un demi-point par an en moyenne. Ce taux moyen cache, cependant, des disparités entre hommes et femmes, groupes d'âge et milieux de résidence. En effet, le taux d'alphabétisation est de 71,2% dans les villes contre 44,4% dans la campagne. Selon le sexe, les femmes restent peu alphabétisées comparées aux hommes. Le taux d'alphabétisation passe de 49,2% chez les femmes à 71,4% chez les hommes. Selon l'âge, le taux d'alphabétisation décroît avec l'âge. Il a atteint 77,5 % chez les jeunes âgés de 15 à 24 ans, 54% pour la tranche d'âge 25-49 ans et 25,7% chez les personnes âgées de 54 ans et plus en 2009.



Source : HCP



Source : HCP

Comparé à d'autres pays pour lesquels les données sont disponibles en 2007 (Institut de Statistique de l'UNESCO), le taux d'alphabétisme au Maroc, qui s'élevait à plus de 60%, demeure en deçà de

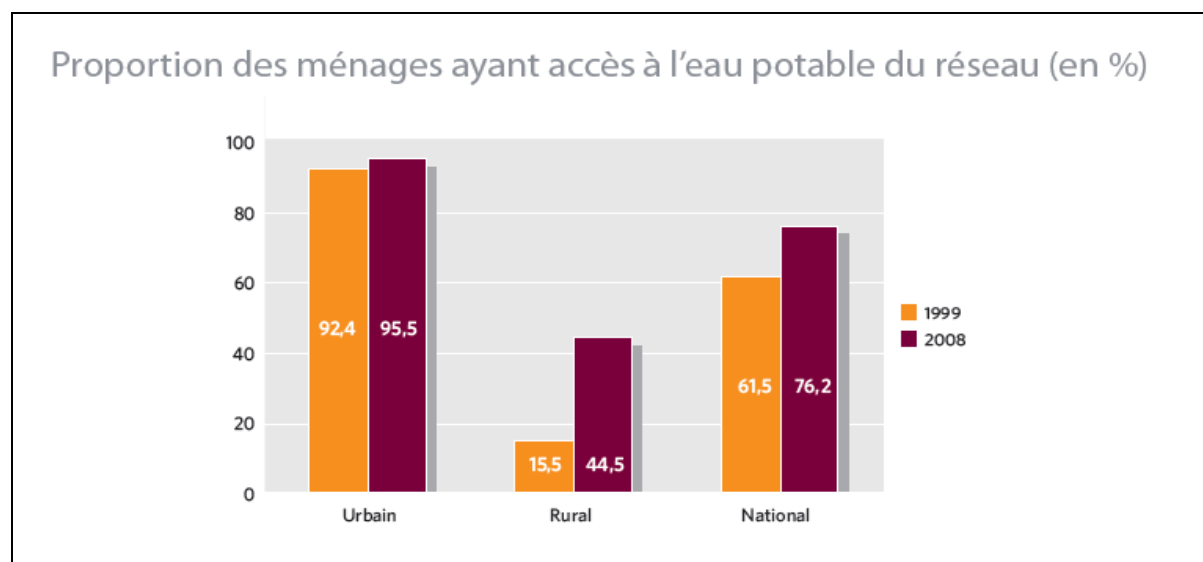
ceux de l’Egypte (72%), de la Tunisie (77.7%), de la Turquie (88.7%), et de loin inférieur à ceux des pays asiatiques, comme la Malaisie (91.9), les Philippines (93.4%), la Thaïlande (94.1%).

### 1.6. Amélioration des indicateurs de santé

Le gouvernement marocain s’est engagé dans une vaste réforme du secteur de la santé en vue de permettre l’accès des populations démunies aux infrastructures sanitaires de base et l’amélioration de l’efficacité des services. Cependant, en dépit des progrès enregistrés depuis quelques années, le secteur de la santé présente toujours autant de disparités entre le milieu urbain et le milieu rural, et n’a pas suivi l’évolution exigée par l’accroissement de la population et des besoins en santé et en prévention sanitaire. Le budget du Ministère de la Santé Publique (MSP), représentant 5% du budget de l’Etat en 2008, est en légère hausse par rapport à la fin des années 90 où cette part représentait 4,8% en 1999 (7% dans les années 1970). Le taux de couverture médicale (nombre d’habitants par médecin) s’est nettement amélioré en raison de l’accroissement continu de l’effectif des médecins : d’un médecin pour 2370 habitants en 1999, ce ratio est passé à un médecin pour 1.960 habitants en 2004 puis à un médecin pour 1.637 habitants en 2008. Le nombre d’habitants par infirmier (secteur public) a évolué quant à lui à un rythme relativement moins important : un infirmier pour 1076 habitants en 1999, un infirmier pour 1115 habitants en 2004 et un infirmier pour 1122 habitants en 2008. La capacité litière a quasiment stagné durant les dix dernières années, elle se situe à 90 lits pour 100.000 habitants.

### 1.7. Vers un accès quasi généralisé aux services de base

En matière d’accès aux services de base<sup>10</sup>, la part des ménages<sup>11</sup> occupant des logements raccordés au réseau d’eau potable est passée de 61,5% en 1999 à 76,2% en 2008. Par milieu de résidence, les zones rurales ont concentré l’essentiel des efforts déployés par les services publics, la part des ménages ruraux ayant accès à l’eau potable du réseau a été multiplié par trois en l’espace de neuf années (44,5% en 2008 contre 15,5% en 1999). Le milieu urbain se caractérise par un accès quasi généralisé des ménages à l’eau potable (95,5% en 2008).

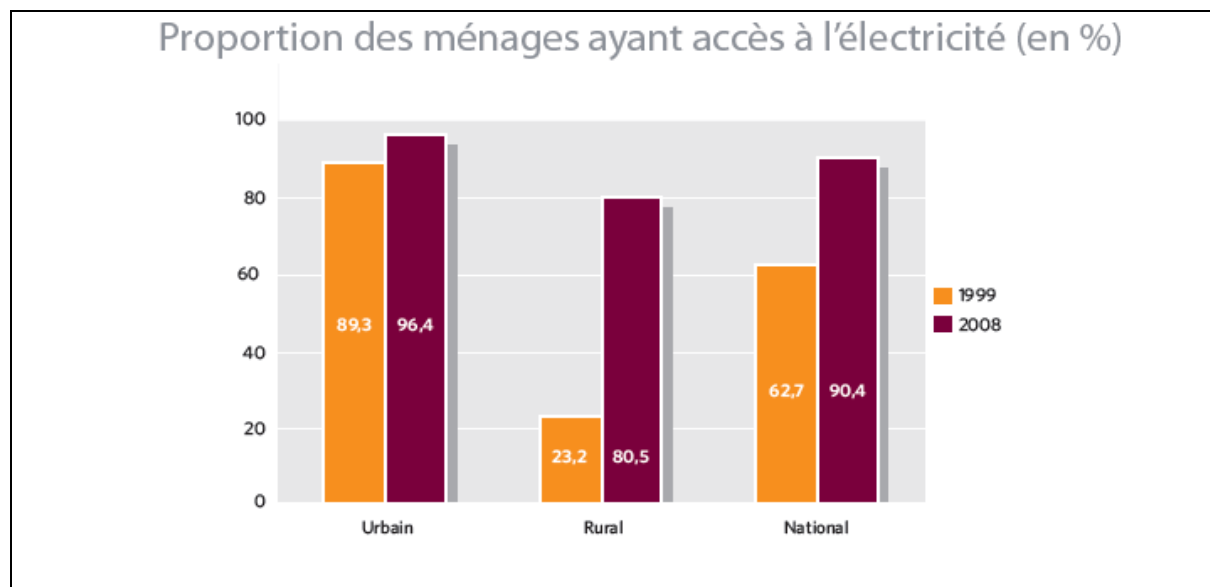


Source : HCP

<sup>10</sup> Eau potable, électricité et assainissement liquide et solide.

<sup>11</sup> Le nombre de ménages est estimé en 2008 à 6,23 millions, dont 63% résident en milieu urbain.

De la même manière, alors que l'accès à l'électricité est quasi généralisé en milieu urbain en 2008 (96,4%), la part des ménages ruraux disposant de l'électricité, suite aux programmes consécutifs d'électrification des campagnes, a connu une forte progression. Plus de 80% des ménages ruraux bénéficient de ce service en 2008, ce qui correspond à un gain de 6,4 points par an durant les neuf dernières années. Ceci s'est traduit par une amélioration du taux d'équipement des ménages ruraux en matière de biens durables. Pour ce qui est du raccordement au réseau d'assainissement liquide, de grandes disparités persistent encore entre les villes et les campagnes. En effet, en 2008, seuls 2,6% des ménages ruraux sont raccordés au réseau d'assainissement liquide contre 86% pour les ménages citadins.



Source : HCP

En matière d'assainissement solide, si en milieu urbain une avancée significative a été réalisée, la situation en milieu rural demeure préoccupante. En effet, 95,2% des ménages ruraux se débarrassent des ordures ménagères en les jetant directement dans la nature. Les eaux usées et les déchets ménagers rejoignant ainsi le milieu naturel, constituent un danger tant pour la population que pour l'environnement.

### 1.8. Réduction de la pauvreté et de la vulnérabilité

L'analyse<sup>12</sup> de la croissance des niveaux de vie en relation avec l'inégalité et la pauvreté montre que les déficits sociaux accumulés aux décennies 1980 et 1990 ont été sensiblement atténués au cours des années 2000 :

- Mesuré par la dépense annuelle moyenne par habitant, le niveau de vie a augmenté de 3,2% par an entre 2001 et 2007 contre 1,2 % entre 1985 et 2001.
- L'amélioration des niveaux de vie entre 2001 et 2007 a concerné l'ensemble des classes sociales, mais elle a bénéficié beaucoup plus aux classes aisées et modestes qu'aux classes moyennes. Le taux d'accroissement annuel moyen de la dépense par habitant est passé de 1,1% entre 1985 et

<sup>12</sup> Analyse fondée sur les données des enquêtes sur la consommation et les niveaux de vie des ménages, réalisées par le HCP entre 1985 et 2007.

2001 à 3,2% entre 2001 et 2007 pour les classes modestes, de 1,1% à 2,9% pour les classes moyennes et de 0,9% à 4,3% pour les classes aisées.

- Les inégalités sociales et territoriales découleraient non seulement du ciblage géographique des ressources publiques, mais aussi d'une mobilité sociale ascendante centrée sur les tranches, inférieure et centrale, des revenus<sup>13</sup>.

En termes d'impact, l'amélioration globale des niveaux de vie, conjuguée à la stagnation des inégalités sociales, a sensiblement réduit la pauvreté et la vulnérabilité. De 1998 à 2007, la pauvreté absolue a reculé de 15,3% à environ 9% au niveau national. Ce recul a été plus marqué en milieu rural où le taux de pauvreté s'est établi à hauteur de 14,4% (réduction de 10,6 points de pourcentage), qu'en milieu urbain où le taux de pauvreté s'est établi à moins de 5% (réduction de 2,8 points de pourcentage). Cette évolution s'explique en partie par l'impact d'une croissance soutenue de l'économie sur le chômage, qui se situe au niveau le plus bas des 30 dernières années (9,1% en 2009). Les progrès récents en matière de réduction de la pauvreté constituent une rupture décisive avec la performance passée : pour la première fois depuis les années 80, le nombre absolu de pauvres baisse<sup>14</sup>. Le taux de vulnérabilité économique (quasi pauvreté) a également été réduit, durant la période 1998 - 2007, passant respectivement de 23,9% à 17,5% au niveau national (12,7% en milieu urbain et 23,6% en milieu rural).

En termes d'effectif, si le nombre de personnes vivant en dessous du seuil de pauvreté s'élève à 2,8 millions personnes en 2007, il y a lieu de noter qu'environ 1,8 million de marocains sont sortis de la pauvreté depuis 1998, ce qui correspond à une moyenne de 200.000 personnes annuellement. Par ailleurs, inversement à la période 1985 - 1998, où le nombre de personnes vulnérables augmentait de 108.000 par an en moyenne, celui-ci a baissé de 144.000 personnes en moyenne annuelle durant la période 1998 et 2007, ce qui correspond à la sortie d'environ 1,3 million personnes de la vulnérabilité.

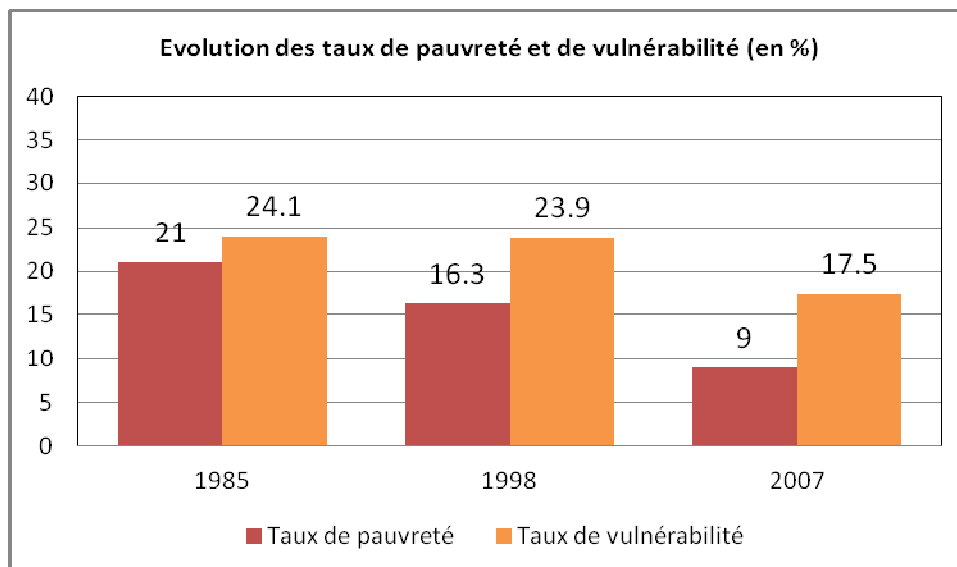
La réduction de la pauvreté à ce rythme a permis de réaliser en 2007, à 8 ans de l'horizon des OMD, les cibles<sup>15</sup> 1 et 2 de l'Objectif 1 des OMD « Eliminer l'extrême pauvreté et la faim ». En fait, déjà, en 2007, le Maroc a atteint les valeurs cibles de l'Objectif 1 des OMD. De la fin des années 1980 à 2007, la pauvreté à 1 US \$ PPA /jour/personne a été pratiquement éradiquée (0,6% en 2007), la pauvreté alimentaire réduite de plus de 5,1 fois (0,9% en 2007), la pauvreté absolue de 3,4 fois (3,9% en 2007) et la pauvreté relative de plus de 2 fois (8,9% en 2007).

<sup>13</sup> HCP (2009) : Les classes moyennes marocaines : caractéristiques, tendance et facteurs d'élargissement, 2009.

<sup>14</sup> Document de la Banque Mondiale, « Cadre de partenariat stratégique avec le Maroc, 2010 - 2013.

<sup>15</sup> Les cibles 1 et 2 consistent à réduire de moitié, entre 1990 et 2015, la proportion de la population dont le revenu est inférieur à un dollar par jour, et la proportion de la population qui souffre de la faim.





Source : HCP

## 2. Environnement macroéconomique

Malgré un environnement international et un contexte intérieur souvent défavorables à la maîtrise d'un rythme soutenu de croissance économique, le Maroc a réalisé des progrès dans plusieurs domaines pendant les deux dernières décennies.

Sur le plan extérieur, l'instabilité des marchés internationaux, notamment dans le contexte actuel des répercussions de la crise économique mondiale, la hausse des prix de l'énergie et des matières premières, les fluctuations des cours de change, l'inflexibilité de la concurrence devenue plus sévère, le progrès rapide dans les technologies de l'information, constituent autant de contraintes auxquelles a fait face l'économie marocaine pendant cette période.

Les contraintes sur le plan intérieur résultent principalement des variations climatiques, qui ont engendré des cycles de sécheresse très lourds à gérer, des déficits sociaux, sans perdre de vue le poids des efforts budgétaires consentis et leurs effets sur les équilibres économiques et financiers du pays.

Lesdites contraintes sont appelées à s'intensifier davantage dans les années à venir. Aussi, le Maroc devra fournir plus d'efforts et de sacrifices pour assurer son intégration dans l'économie mondiale, et surmonter les obstacles qui risquent de surgir avec la mise en place des zones de libre échange avec certains pays et la nécessité du respect des engagements du statut avancé avec l'Union Européenne.

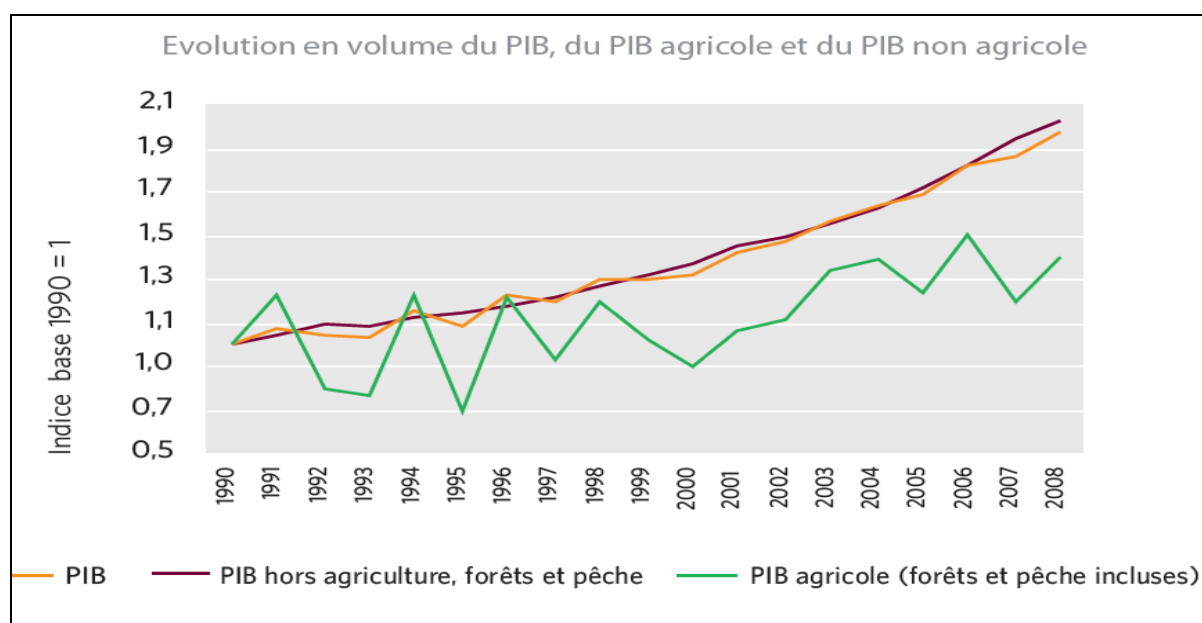
Cependant, et sous réserve de venir à bout des contraintes précitées, une intégration réussie de l'économie marocaine dans l'économie mondiale pourrait le faire profiter de l'expansion du commerce international et procurer de véritables opportunités de croissance économique et de développement durable.

### 2.1. Croissance moins volatile

La performance économique du Maroc s'est nettement améliorée au cours des dernières années comme l'indique la croissance élevée et soutenue de la production, l'augmentation des flux

d'investissement et la faible inflation. La croissance économique a été de 4,9% en 2009 contre 5,6% en 2008. Sur la période 2001-2008, le rythme de croissance économique a été de 5% par an en moyenne, soit près de deux fois la moyenne de la décennie précédente.

En effet, la croissance économique est devenue moins volatile, plus spécifiquement elle est moins dépendante de l'agriculture, secteur qui représente toujours pour une part importante, quoi que décroissante, du PIB. En prix courant, le produit intérieur brut est passé de 457 milliards de dirhams<sup>16</sup> en 2005 à 689 milliards de dirhams en 2008 puis à 736 milliards de dirhams en 2009, soit une hausse de 15,3% en moyenne par an entre les deux dates, comparé à 4,2 % par an entre 2000 et 2005 et 3% ou même moins pendant les années 90. Ce rythme a été réalisé grâce à l'évolution soutenue du PIB non agricole qui a cru de 10% en moyenne annuelle, traduisant l'évolution favorable des activités des autres branches économiques. Selon un rapport de la Banque Mondiale<sup>17</sup>, le dynamisme de l'économie marocaine peut être expliqué, en partie, par les réformes structurelles pro-croissance introduites depuis le milieu des années 90. En effet, le pays a pu aboutir à des bases saines, à savoir la stabilité macro-économique avec une inflation contrôlée, une position externe forte et une consolidation fiscale continue.

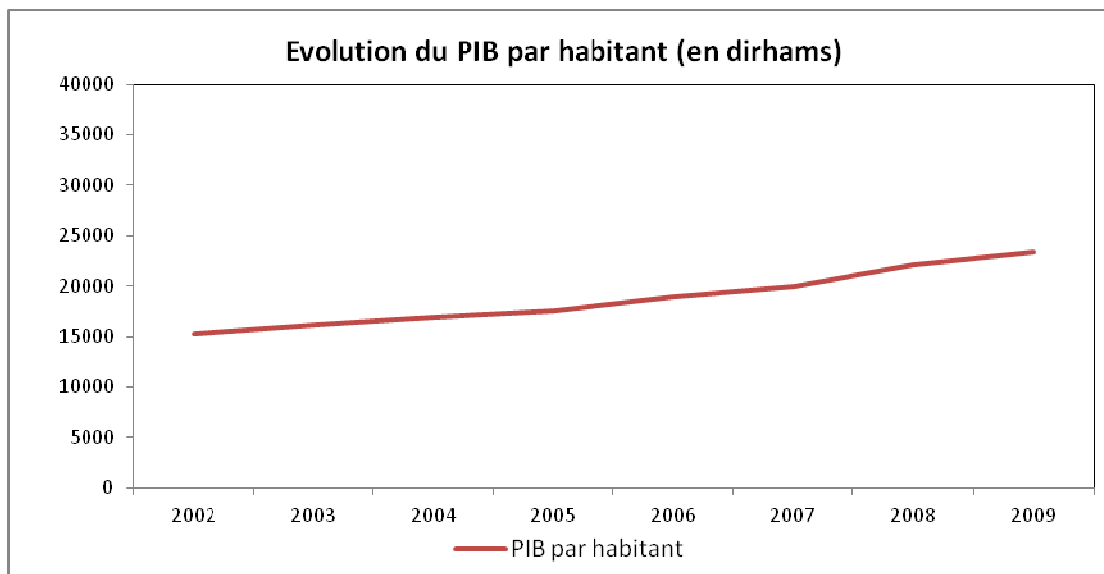


Source : calculs sur données HCP

La performance économique a permis au revenu par habitant de s'améliorer considérablement pour atteindre 23.360 dirhams en 2009. Le revenu par habitant a progressé au rythme annuel de 2,5% en moyenne durant les 5 dernières années, après avoir été proche de zéro pendant une décennie. En réalité, jusqu'en 1991, cette croissance a été de 2,2% alors qu'elle a stagné à partir de cette date pour reprendre en 2000 au rythme de 3,4% en moyenne par an comme le montre le graphique ci-après :

<sup>16</sup> Le taux de change en 2009 est de 11,3 dirhams pour un Euro, et 7,9 dirhams pour un dollar américain.

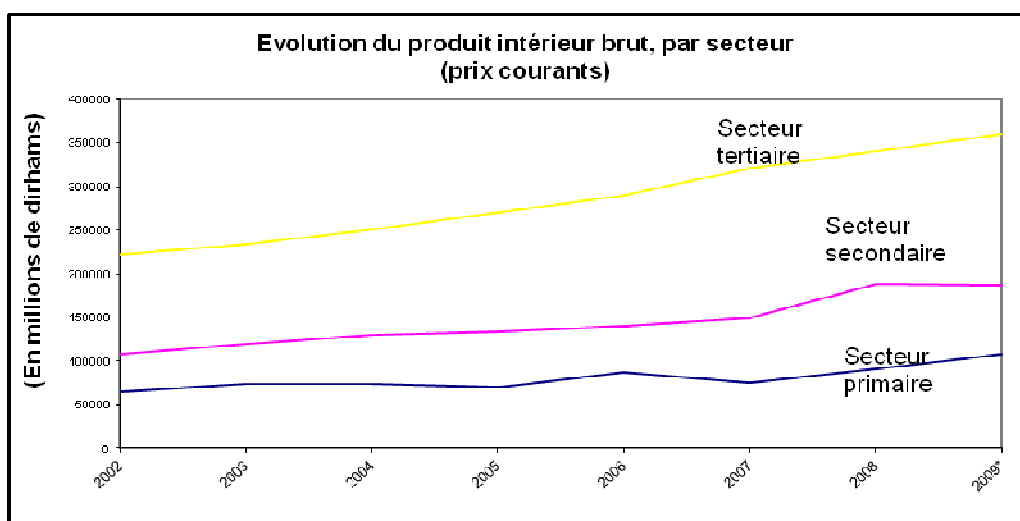
<sup>17</sup> Banque Mondiale (2008), Royaume du Maroc « Développement des compétences et protection sociale dans le cadre d'une stratégie intégrée pour la création d'emplois ».



Source : calculs sur données HCP

Durant la même période, la valeur ajoutée du secteur primaire a augmenté de 29% en 2009 recouvrant une croissance des activités agricoles de 30,6%, contre 16,3% en 2008, consécutivement à l'expansion de la production céréalière qui a atteint 102 millions de quintaux. La valeur ajoutée du secteur primaire a progressé au rythme de 7,1% chaque année en moyenne durant la période 2005 – 2009. En revanche, la valeur ajoutée du secteur secondaire a régressé de 4,7% suite à la baisse de la production minière ainsi que du ralentissement des activités industrielles et de celles du bâtiment et travaux publics. Entre 2005 et 2009, la valeur ajoutée du secteur secondaire a progressé de 3% en moyenne par an à la faveur du développement de la branche "Bâtiment et travaux publics" qui a progressé de 8% durant cette même période.

Quant au secteur tertiaire, y compris les services marchands fournis par l'administration publique, sa valeur ajoutée a cru de 3,9% en 2009 contre 4,1% en 2008 et 5,2% en moyenne annuelle entre 2005 et 2009, bénéficiant essentiellement de l'expansion des activités liées au tourisme, au commerce et aux télécommunications.



Source : calculs sur données HCP

Pour l'année 2010, les dernières statistiques laissent prévoir une croissance du PIB de 5,3%, en liaison avec les prémices d'une année agricole favorable et d'une stabilité du rythme d'évolution des autres secteurs d'activité économique.

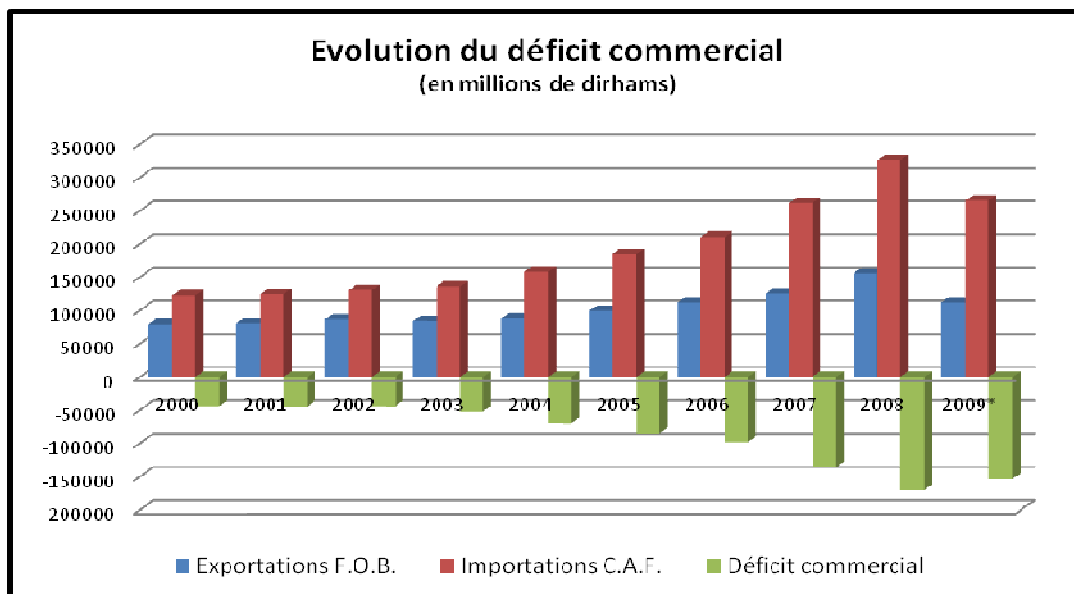
## 2.2. Balance des paiements et commerce extérieur

Bénéficiant du solde positif aussi bien du compte courant que du compte de capital et d'opérations financières, la balance des paiements est devenue excédentaire à partir de l'an 2005. Le solde de la balance des paiements qui était déficitaire de 4,4 milliards de dirhams en 2000 est devenu excédentaire de 17,8 milliards de dirhams en 2007. En 2008 et 2009, ce solde est redevenu déficitaire avec respectivement 5,2% et 5% du PIB, en liaison avec les effets de la crise financière mondiale sur le tourisme et les transferts des marocains à l'étranger et les flux des investissements. Aussi, les avoirs extérieurs du pays ont été réduits à 189,4 milliards de dirhams représentant sept mois d'importation de biens et services. Selon les prévisions, le déficit courant de la balance des paiements passerait de 5,4% du PIB en 2008 à 5,7% en 2009.

Pâtissant du repli de la demande étrangère, les recettes des exportations sont chiffrées à 112 milliards de dirhams en 2009, en chute de 28% en variation par rapport à 2008 (154,5 milliards de dirhams). Elles ont subi le recul des expéditions des phosphates et dérivés (fléchissement de 63,4% des ventes), consécutivement à la baisse des prix sur les marchés internationaux. En revanche, la période 2002-2008 s'est caractérisée par une progression des recettes d'exportation au rythme de 10% par an en moyenne. Les exportations restent dominées par les produits issus de trois secteurs : l'agroalimentaire, le textile-habillement et la chimie (y compris les phosphates). La concentration de l'offre marocaine est encore plus manifeste lorsqu'on examine la ventilation des exportations par produit. En effet, les 10 premiers produits marocains exportés représentent 80% du total des exportations en valeur.

Se situant en dessous de leur niveau tendanciel, les importations ont nettement reflué en 2009, enregistrant une baisse de 18,7% en variation par rapport à 2008, soit 265,2 milliards de dirhams. Ce reflux a concerné davantage les demi-produits, les produits énergétiques et les biens d'équipement, en réponse à la contraction de l'activité industrielle.

La baisse plus prononcée des exportations par rapport aux importations et la hausse de la valeur des importations de 16,2% dont celle de l'énergie pour l'essentiel, s'est traduite par une régression du taux de couverture des importations par les exportations de près de 16 points, pour se situer à hauteur de 48% durant cette période. Soit un taux qui reste largement inférieur à la moyenne des cinq dernières années.

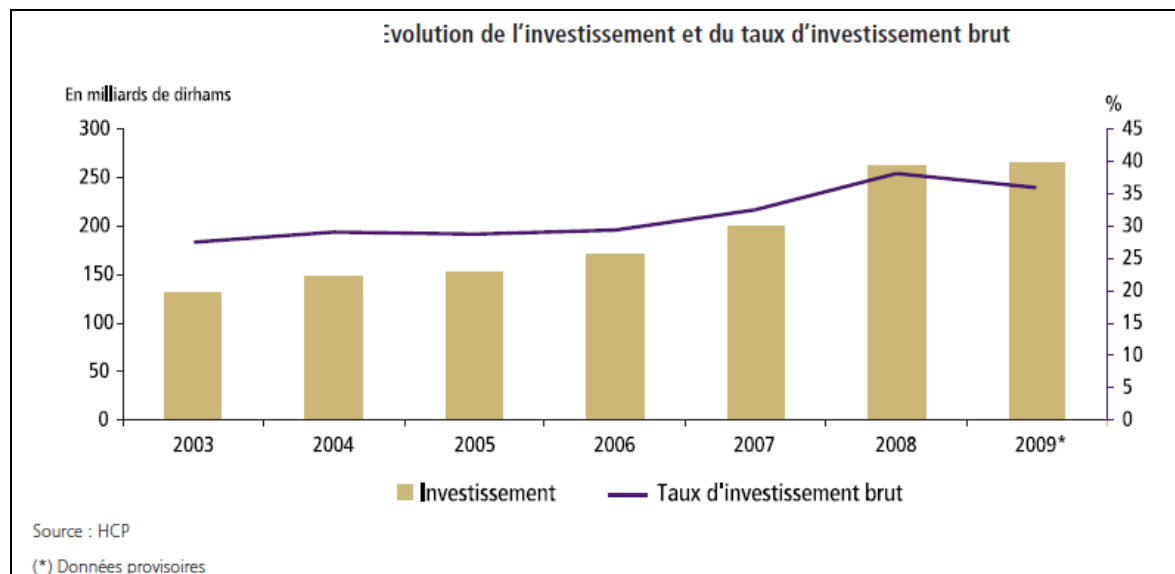


Source : calculs sur données Office des changes

### 2.3. Un effort d'investissement soutenu

L'investissement, mesuré par la formation brute du capital fixe, est évalué en termes nominaux à 226 milliards de dirhams en 2009, quasiment au même niveau que l'année 2008. En termes réels, il a augmenté de 2,5%, contribuant ainsi de près d'un point de pourcentage à la croissance globale. Cette évolution recouvre un dynamisme de l'investissement public et un ralentissement de l'investissement privé qui a été sensiblement impacté par les répercussions de la crise internationale, avec notamment un recul du taux d'utilisation des capacités de production et un fléchissement des investissements directs étrangers.

En termes d'évolution, après une faible croissance durant les années 90 et quasiment nulle entre 2000 et 2003, l'effort d'investissement a été soutenu avec un rythme de croissance de 9% en moyenne par an à partir de 2004. Par rapport au PIB, la FBCF est passée d'une moyenne de 22% entre 1982 et 1998 à 24% entre 1999 et 2005 puis à 30% du PIB entre 2005 et 2009.

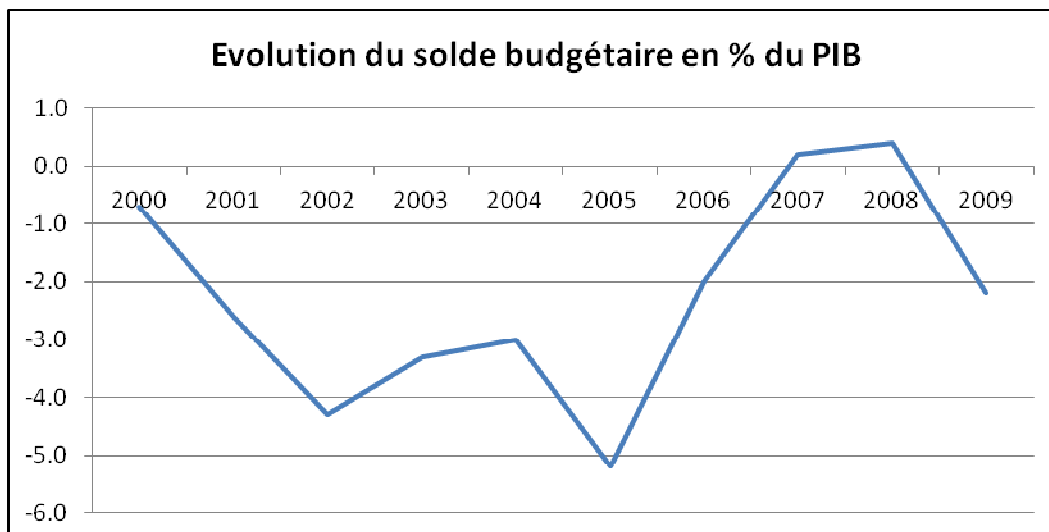


## 2.4. Maitrise du déficit budgétaire

Depuis 2005, le Maroc a poursuivi une politique budgétaire saine, qui est à l'origine de la consolidation des finances publiques<sup>18</sup>. Le programme de privatisation ou de cession d'un certain nombre d'établissements publics, entamé depuis le début de cette décennie, a également contribué à la maîtrise du solde budgétaire. On citera, principalement, la cession de 80% du capital de la Régie des Tabacs en 2003 pour une valeur de 14 milliards de dirhams, de 20% des participations de l'Etat au capital de la Banque Centrale Populaire pour un montant de 759 millions de dirhams et de 14,9% du capital de Maroc Telecom pour 8,9 millions de dirhams en 2004. En conséquence, le budget a enregistré des excédents en 2007 et 2008 d'une moyenne de 0,3% du PIB et ce, malgré le renchérissement des cours du pétrole, la hausse des salaires et l'alourdissement des charges de compensation.

Après ces deux années de bon comportement budgétaire et de la bonne tenue des recettes, le budget de l'année 2009 a été affecté, conjoncturellement, par les effets de la crise internationale et de ses retombées sur l'économie nationale. En effet, le retournement à la baisse des recettes et la hausse considérable des charges globales ont entraîné un déficit budgétaire de l'ordre de 2,7% du PIB contre 2,9% prévu dans la loi des finances.

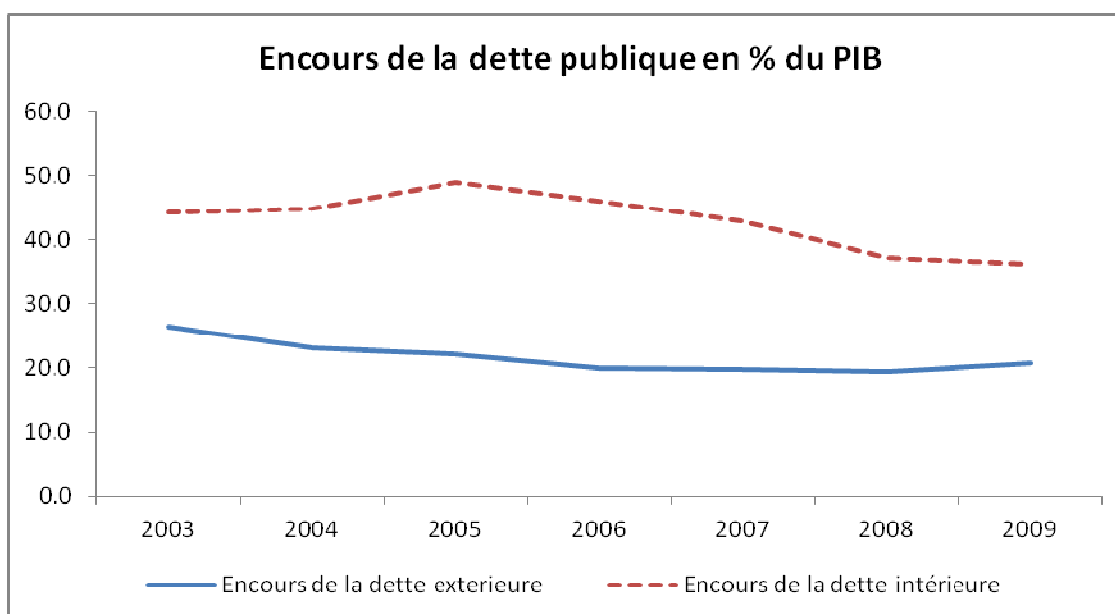
<sup>18</sup> Document de la Banque Mondiale, « Cadre de partenariat stratégique avec le Maroc, 2010 - 2013.



Source : calculs sur données ministère de l'Economie et des Finances et HCP

### 2.5. Dette publique décroissante en pourcentage du PIB

La couverture du besoin de financement du Trésor public ainsi que la hausse des emprunts extérieurs de certaines entreprises publiques se sont traduites par une augmentation de l'encours de la dette publique<sup>19</sup>, qui s'est établie à près de 420 milliards de dirhams en 2009, soit 57% du PIB contre 62% en 2003. Le stock de la dette publique extérieure s'est établi à près de 152 milliards de dirhams en 2009, ce qui correspond à 20,7% du PIB, il est en baisse de près de 5,5 points de pourcentage par rapport à 2003 (26,2%). En revanche, d'une année à l'autre, l'encours de la dette intérieure a augmenté de 9,3 milliards de dirhams pour s'établir à près de 267 milliards de dirhams, soit plus de 77% de la dette globale et plus de 36% du PIB, au lieu de 73% et 50% respectivement en 2003.



Source : calculs sur données ministère de l'Economie et des Finances et HCP

<sup>19</sup> Correspondant au total de la dette intérieure et extérieure du Trésor.

## Chapitre 2 : La participation au marché du travail

---

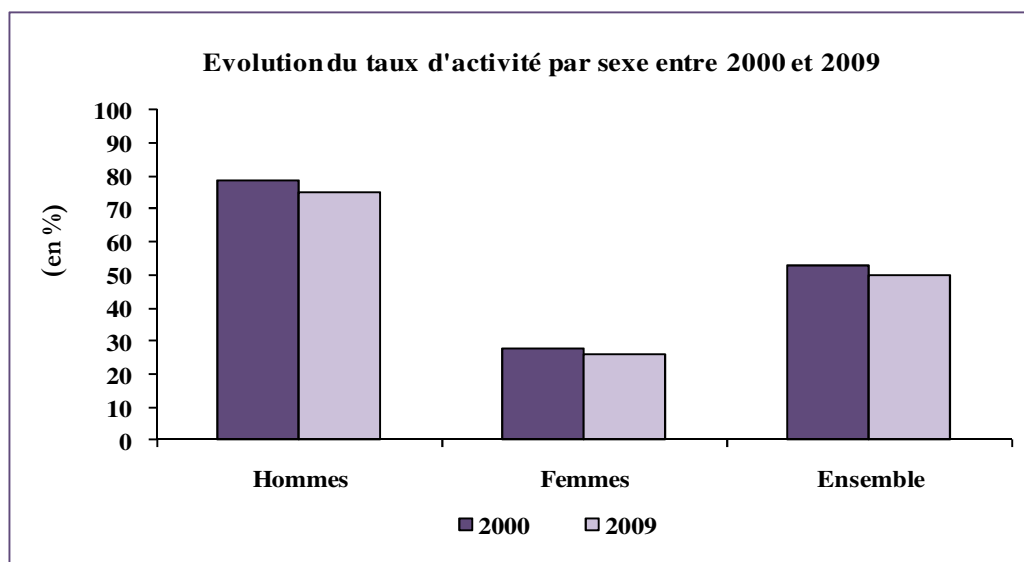


## 1. Offre de travail

### 1.1. Tendances à la baisse des taux d'activité

L'évolution et la composition de l'offre de travail dépendent de plusieurs facteurs socioéconomiques tels que la démographie (natalité, solde migratoire) et le comportement d'activité (taux d'activité des femmes, rétrécissement de l'âge d'activité dû en particulier à l'allongement de la durée des études et à la précocité de l'âge de la retraite).

Selon les résultats de l'enquête nationale sur l'emploi<sup>20</sup>, l'offre de travail, représenté par la population active âgée de 15 ans et plus, est évaluée à 11,3 millions de personnes en 2009, où les femmes représentent 26,5%, et dont plus de la moitié (52,3%) résident dans les villes. En termes d'évolution, le volume de l'offre de travail a progressé de 1,1% en moyenne par an entre 2000 et 2009, ce qui correspond à 122.000 actifs de plus en moyenne annuelle. Cette tendance est due principalement au poids des facteurs démographiques dans l'évolution de la population active et à l'évolution des taux d'activité<sup>21</sup>; ces derniers ayant enregistré une tendance baissière notamment pour les hommes, passant de 78,9% en 2000 à 75,3% en 2009.



Source : Elaboration à partir des enquêtes nationales sur l'emploi

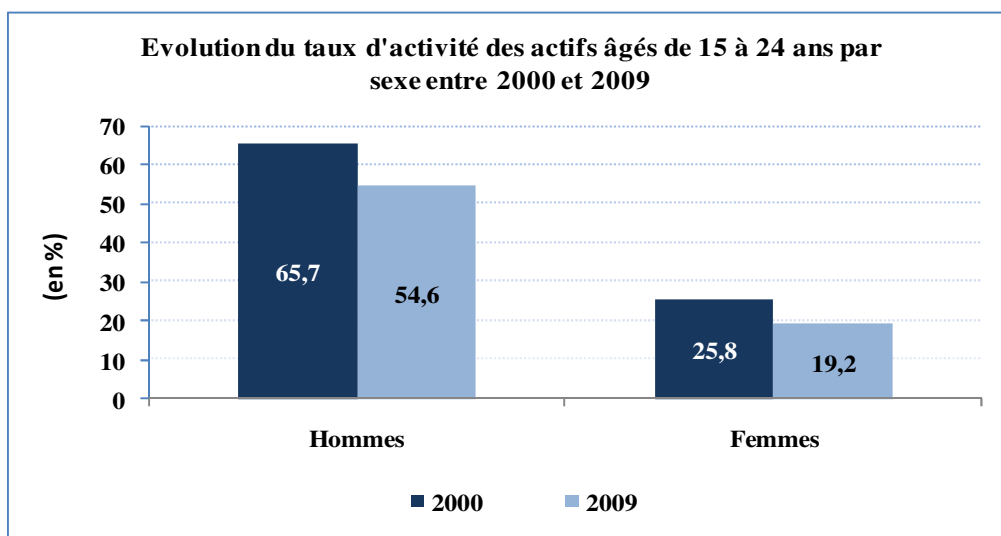
Comme pour la population totale, la population active se caractérise par une forte proportion des jeunes, puisque les actifs âgés de moins de 35 ans représentent plus de la moitié du total des actifs (50,3%) en 2009. Néanmoins, la part des moins de 35 ans a accusé un net recul par rapport à 2000 puisqu'elle était de 58%.

<sup>20</sup> Enquête réalisée par le Haut Commissariat au Plan, elle constitue la source de base pour évaluer les indicateurs trimestriels et annuels sur la situation et les caractéristiques de l'activité, de l'emploi et du chômage aux niveaux national et régional.

<sup>21</sup> Taux d'activité de la population âgée de 15 ans et plus

## 1.2. Une offre de travail extrêmement jeune

L'évolution de l'offre de travail, durant la période 2000-2009, est caractérisée par une baisse de la participation des hommes au marché du travail, leur taux d'activité a baissé de 3 points. Cette baisse est d'autant plus marquée chez les jeunes hommes âgés de 15 à 24 ans, dont le taux d'activité a diminué de 11,1 points de pourcentage, passant respectivement de 65,7% à 54,6%. Quant aux hommes en âge de forte activité (25 à 59 ans), leur taux d'activité faiblement diminué passant de 93,6% en 2000 à 92,7% en 2009. La baisse de la participation au marché de l'emploi a également affecté les jeunes femmes âgées de 15 à 24 ans. Toutefois, il y a lieu de signaler que cette baisse de l'activité chez les jeunes femmes a été moins accentuée que chez les jeunes hommes.



Source : Elaboration à partir des enquêtes nationales sur l'emploi

## 1.3. Des taux d'activité élevés chez les diplômés

L'introduction de la variable niveau de diplôme permet de voir que les taux d'activité les plus élevés sont ceux des diplômés de niveau supérieur et notamment les diplômés de l'enseignement supérieur. Ce constat est valable aussi bien en milieu rural qu'en milieu urbain. Cependant, le diplôme supérieur joue un rôle beaucoup plus important dans les villes que dans les campagnes comme le montre l'écart entre les taux d'activité des actifs titulaires de diplômes de niveau supérieur avec les sans diplôme qui est beaucoup plus élevé dans le premier cas que dans le second. Le marché du travail urbain semble ainsi plus attractif pour les détenteurs de diplômes de niveau supérieur que le marché de travail rural.

### Taux d'activité selon le niveau de diplôme, 2000-2009

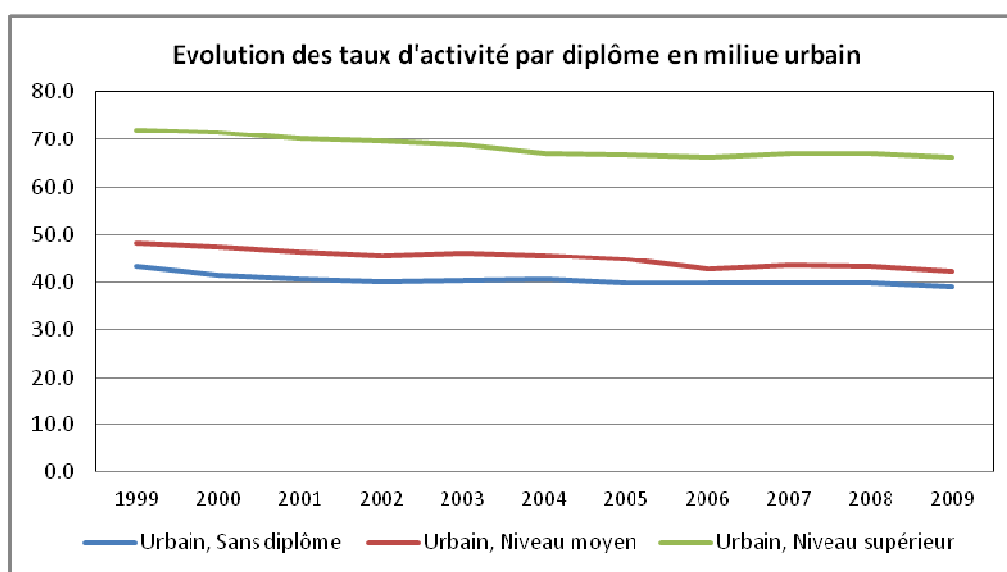
	2000	2004	2009
Urbain, Sans diplôme	41,5	40,5	38,9
Urbain, Niveau moyen	47,4	45,5	42,2
Urbain, Niveau supérieur	71,5	67,0	66,1
Urbain dip. enseig. supérieur	79,3	77,3	-
Rural, Sans diplôme	61,3	61,8	59,9
Rural, Niveau moyen	60,5	56,0	50,7

Rural, Niveau supérieur	75,2	74,8	65,9
Rural dip. enseig. supérieur	79,3	82,9	-
National, Sans diplôme	52,0	52,3	50,0
National, Niveau moyen	49,8	48,5	44,2
National, Niveau supérieur	71,8	68,3	66,1
National dip. enseig. Supérieur	79,3	77,7	-

Source : calcul sur données HCP

La relation entre niveau de diplôme et taux d'activité n'est pourtant pas linéaire. Ainsi, les diplômés de niveau moyen ont des taux d'activité plus faibles que les sans diplôme, surtout en milieu rural (et au niveau national). C'est en milieu urbain que le taux d'activité va croissant avec le niveau de diplôme, ce qui confirme la thèse de l'attractivité de l'urbain pour les diplômés.

Concernant l'évolution de l'activité selon le niveau de diplôme ces dernières années, tout en se limitant au milieu urbain, il est constaté une tendance à la baisse de l'activité quelque soit le niveau de diplôme, surtout sur la première moitié de la période considérée. Cette tendance à la baisse est plus accentuée pour les diplômés de niveau supérieur (et de niveau moyen) que pour les non diplômés, ce qui est en lien avec l'allongement de la durée des études.



Source : calcul des auteurs sur données HCP

#### 1.4. Une faible participation des femmes

Le taux de participation des femmes à la population active au Maroc se situe à 25,8% en 2009, soit 24 points de moins que la moyenne nationale. Il est l'un des plus bas de la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord (MENA). Sur une offre potentielle de main d'œuvre féminine (femmes en âge de travailler) estimée à 11,6 millions en 2009, près de 3,1 millions participent à la population active, dont près de 42% résident dans les villes et 58% dans les campagnes. Par âge, le taux d'activité croît jusqu'à atteindre son maximum, soit 32,3%, pour le groupe d'âges 25-34 ans, avant de chuter à 12,4% pour les femmes du troisième âge.

Le taux d'activité des femmes reste largement plus bas que celui des hommes, que ce soit en milieu urbain ou en milieu rural. En 2009, le taux d'activité des hommes était de trois fois plus élevé que celui des femmes, ce ratio ayant atteint 3,8 fois en milieu urbain et 2,3 fois en milieu rural.

### Taux d'activité des femmes comparés à ceux des hommes 1999-2009

	1999	2003	2006	2007	2008	2009
Taux d'activité national, Hommes	79,3	77,7	76,4	76,1	75,9	75,3
Taux d'activité national, femmes	30,4	27,7	27,2	27,1	26,6	25,8
Taux d'activité urbain, Hommes	74,6	72,6	71,4	71,5	71,6	70,8
Taux d'activité urbain, femmes	22,8	20,9	19,3	19,6	19,3	18,6
Taux d'activité rural, Hommes	85,5	84,3	83,4	82,6	82,0	81,9
Taux d'activité rural, femmes	40,9	37,3	38,4	37,7	37,0	36,2

Source : HCP, Enquête nationale de l'emploi

La population féminine en âge de travailler est de plus en plus instruite, mais une large proportion demeure en dehors de la population active. Entre 1999 et 2008, la proportion de femmes, sans niveau scolaire, dans la population active a baissé de 7 points de pourcentage et celle des femmes détenant un diplôme de l'enseignement secondaire ou supérieur a augmenté de 2 points de pourcentage. Cependant, plus de 40 % des femmes en âge de travailler, avec un diplôme de l'enseignement secondaire ou supérieur, ne participent pas au marché du travail.

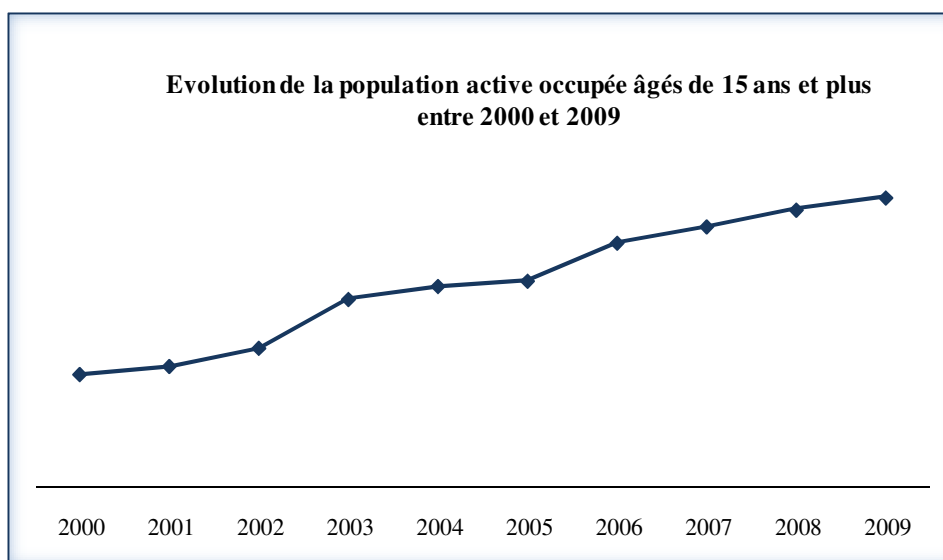
Au cours des dix dernières années, la participation des femmes à la population active a enregistré une tendance à la baisse. Le taux d'activité des femmes a baissé de 5 points de pourcentage, passant de 30,3 % en 1999 au niveau le plus bas de 25,8 % en 2009. La régression des taux d'activité a été relativement plus importante pour les femmes vivant dans les campagnes que pour celles résidantes dans les villes, respectivement de 40,9% à 36,1% (soit 4,8 de pourcentage) et de 22,8% à 18,6% (soit 4,2 points de pourcentage). La participation des hommes a aussi connu une tendance à la baisse en milieu urbain et rural, mais à un taux relativement plus lent que celle des femmes. Les taux de participation des femmes à l'activité ont baissé pour toutes les cohortes d'âge, avec le recul le plus important parmi les jeunes femmes de la cohorte d'âge des 15 à 24 ans, dont le taux d'activité a baissé de plus du tiers entre 1999 et 2009.

La baisse des taux de participation féminine à la population active entre 1999 et 2009 s'explique par la conjugaison d'au moins quatre facteurs : i) l'amélioration du niveau de scolarisation et du niveau des études des filles ; ii) la lente transformation de l'économie, qui a résulté en des pertes majeures d'emploi pour les femmes dans les secteurs traditionnels ; iii) des opportunités limitées pour les femmes dans les secteurs non traditionnels ; iv) des contraintes de mobilité dues à la sélectivité croissante du marché du travail.

## 1. Demande de travail

### 2.1. Evolution favorable de l'emploi

Mesurée par la population active occupée, la demande de travail<sup>22</sup> est estimée à 10,3 millions d'actifs occupés en 2009. Elle a progressé de 1,7% en moyenne chaque année durant la période 2000 - 2009. Globalement, au cours de cette période, la demande de travail s'est caractérisée par une augmentation de la part des actifs occupés ayant un diplôme de niveau supérieur, passant de 8,1% en 2000 à 10,8% en 2009, et une hausse du nombre des actifs occupés dans les secteurs des « Services » et du « Bâtiment et Travaux Publics » au détriment des actifs occupés dans le secteur de l'« Agriculture, Forêt et Pêche », qui est passée respectivement de 45,9% à 40,5% entre 2000 et 2009.



Source : Elaboration à partir des enquêtes nationales sur l'emploi

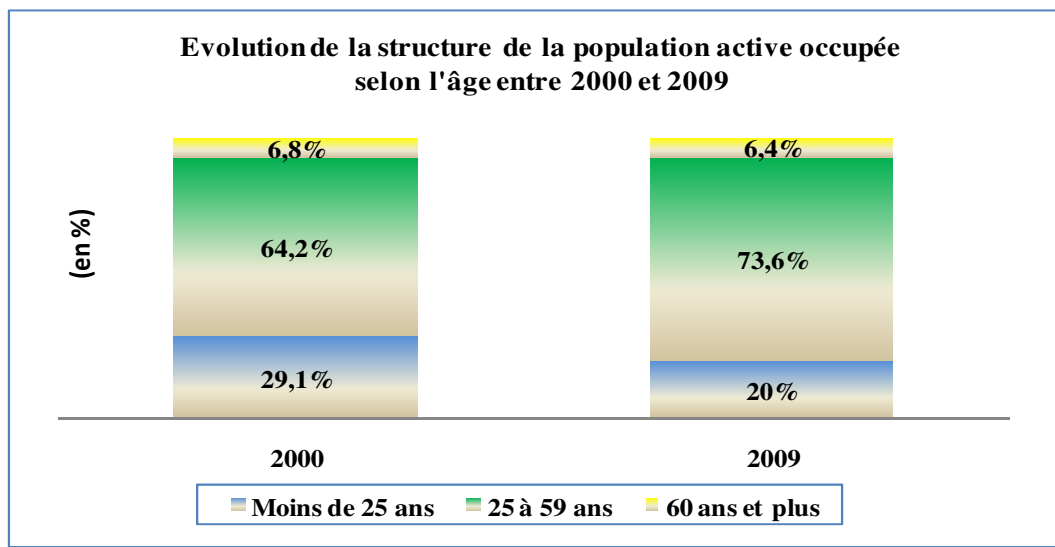
L'évolution favorable de l'emploi s'est traduite par la création de 1,4 millions de postes d'emploi entre 2000 et 2009, dont 70,2% sont concentrés dans les villes. Cette amélioration de la performance du marché du travail est en grande partie due aux réformes législatives engagées pour améliorer le climat de l'investissement et de l'emploi au Maroc d'une part, et au lancement des grands chantiers d'infrastructure dans les différentes régions du Royaume d'autre part.

### 2.2. Baisse de l'emploi des jeunes

Reflétant ainsi la pyramide des âges au Maroc, la demande de travail est caractérisée par sa jeunesse. Néanmoins, en termes d'évolution, la proportion des jeunes de moins de 25 ans dans la population active occupée a baissé de 9,1 points entre 2000 et 2009, passant respectivement de 29,1% à 20%. Outre qu'à des raisons démographiques, cette baisse est due principalement à la prolongation de la scolarité qui entraîne un recul de l'âge d'entrée dans l'activité et à d'autres difficultés persistantes que connaissent les jeunes arrivants sur le marché de l'emploi, notamment les jeunes diplômés. A l'inverse, la proportion de la population active occupée âgée de 25 à 59 ans est en hausse de 9,4 points, passant de 64,2% en 2000 à 73,6% en 2009. La part des personnes âgées de

<sup>22</sup> Population active occupée âgée de 15 ans et plus

plus de 60 ans dans l'emploi total est restée presque stable, autour de 6% durant cette même période, comme l'indique le graphique suivant :

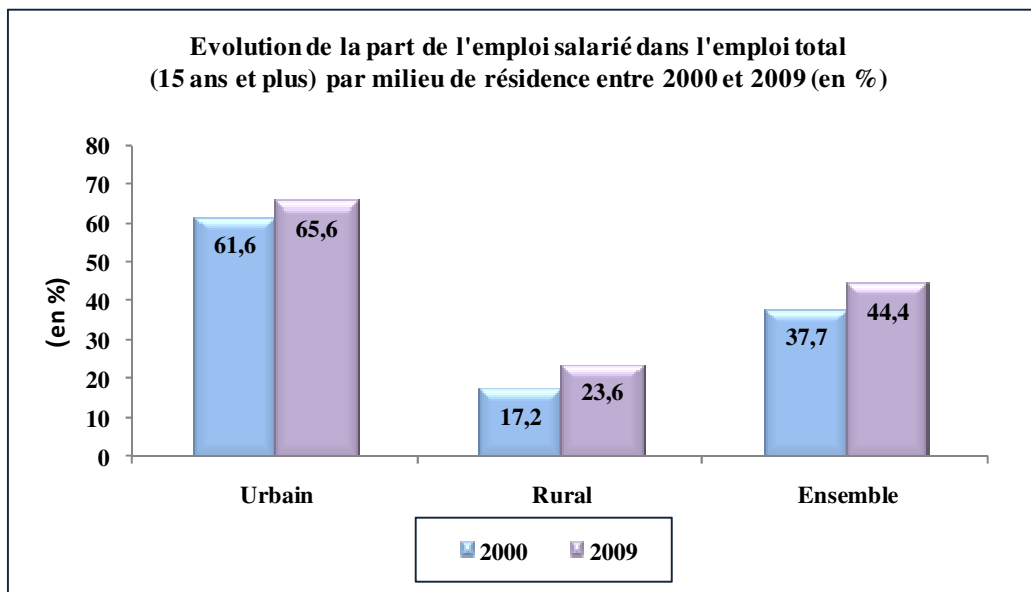


Source : Elaboration à partir des enquêtes nationales sur l'emploi

### 2.3. Salarisation croissante de l'emploi

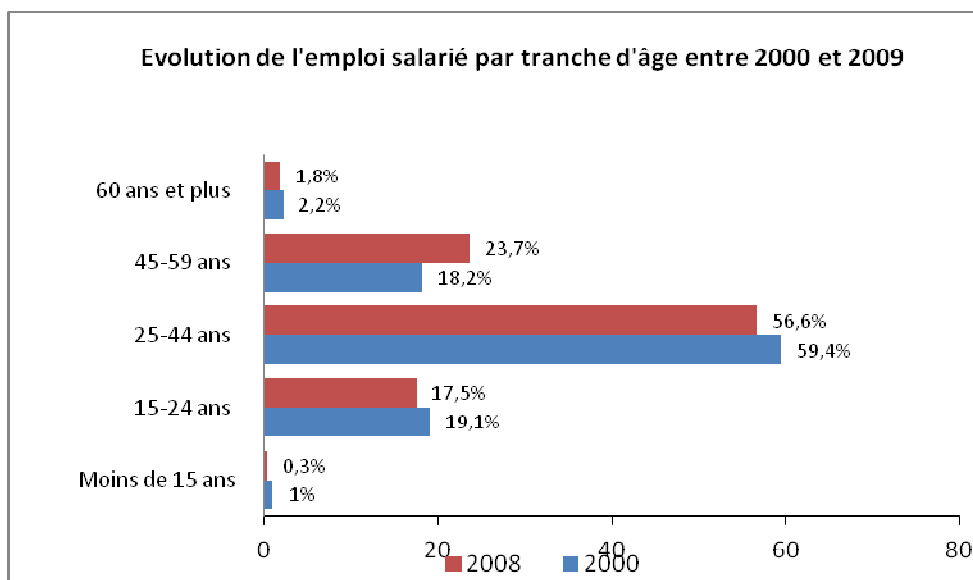
Le marché du travail s'est caractérisé durant ces dernières années par une augmentation remarquable de l'emploi salarié. En effet, le taux de salariat<sup>23</sup> a progressé de 6,3 points en pourcentage de 2000 à 2009, passant respectivement de 37,7% à 44,4%, soit une hausse de 137.000 salariés en moyenne par an (91.000 salariés dans les villes et 46.000 salariés dans les campagnes). Ce rythme d'évolution de l'emploi salarié reste plus marqué chez les femmes que chez les hommes, où l'emploi salarié féminin (+7,1 points) a progressé deux fois plus que l'emploi salarié masculin (+3,5 points) durant cette période. En 2009, l'emploi salarié reste plus concentré dans les villes (65,6%) que dans les campagnes (23,6%) et chez les hommes plus que chez les femmes.

<sup>23</sup> Taux de salariat de la population active âgée de 15 ans et plus



Source : Elaboration à partir des enquêtes nationales sur l'emploi

La structure de l'emploi salarié selon l'âge se caractérise par la prédominance des salariés âgés de 25 à 44 ans, qui représentent 57% de l'ensemble des salariés en 2009, enregistrant ainsi une baisse de 2,4 points en pourcentage par rapport à 2000 (59,4%). A l'inverse, la part des salariés âgés de 45 à 59 ans a connu une hausse remarquable durant la période 2000-2009, passant de 18,2% à 23,7%, soit 55.000 salariés de plus en moyenne par an. La part des personnes âgées de 60 ans et plus est restée presque stable autour de 6% au niveau national durant cette même période.



Source : Elaboration à partir des enquêtes nationales sur l'emploi



## 2.4. Baisse significative de l'emploi non rémunéré

Contrairement à l'emploi salarié, la part de l'emploi non rémunéré a connu une baisse de 9,5 points en pourcentage durant cette période, passant de 33,1% en 1999 à 23,6% en 2009 au niveau national, de 8,2% à 4,7% en milieu urbain et de 52,6% à 42,3% en milieu rural.

**Part de l'Emploi non rémunéré dans l'Emploi total  
selon le milieu de résidence et le sexe**

		1999	2005	2006	2007	2008	2009
<b>Urbain</b>	Hommes	8,1	6,9	5,6	5,9	5,2	-
	Femmes	8,5	7	6,2	6,8	6	-
	Ensemble	8,2	6,9	5,7	6,1	5,4	4,7
<b>Rural</b>	Hommes	37,6	38	32,2	30,7	28,3	-
	Femmes	80,6	84,3	84	79,7	75,6	-
	Ensemble	52,6	53,6	49,6	47,1	44	42,3
<b>National</b>	Hommes	23,3	22,6	18,7	17,9	16,1	-
	Femmes	56,3	58,1	56,9	53,4	49,9	-
	Ensemble	33,1	32,5	29,2	27,7	25,3	23,6

Source : HCP, ENE

La proportion des travailleurs indépendants est en hausse continue, passant de 25,6 % en 2000 à 27,6% en 2009 au niveau national, et de 21,2 à 22,9% respectivement en milieu urbain; celle des employeurs, représentant près de 2,8 % de l'emploi total et 4,7% de l'emploi urbain en 2009, suit la même tendance. L'emploi rural reste prédominé par les aides familiaux et les travailleurs indépendants qui représentent respectivement 42,3 % et 32,3 % en 2009.

## 2.5. Contribution prédominante du secteur privé à l'emploi

L'analyse de l'évolution de la structure de la demande de travail par secteur d'emploi révèle une modification importante de la répartition de l'emploi entre les secteurs public<sup>24</sup> et privé, caractérisée par une diminution de la part de l'emploi public dans l'emploi total de 13 % en 1994 à 9% en 1999 pour atteindre 8,3 % en 2009. Cette baisse est le résultat des restrictions des postes budgétaires imposées par l'administration publique dans le cadre des réformes entamées au début des années 90. En milieu urbain, la baisse de l'emploi dans le secteur public, à un rythme de 0,5% par an en moyenne entre 1999 et 2009, a été compensée par une augmentation significative de la part de l'emploi dans le secteur privé durant la même période (en moyenne 2.5% par an), mais qui n'arrive pas à absorber à des taux suffisants les flux des diplômés du système éducatif et de formation, et plus particulièrement ceux de l'enseignement supérieur.

## 2.6. Forte contribution du secteur des services à l'emploi

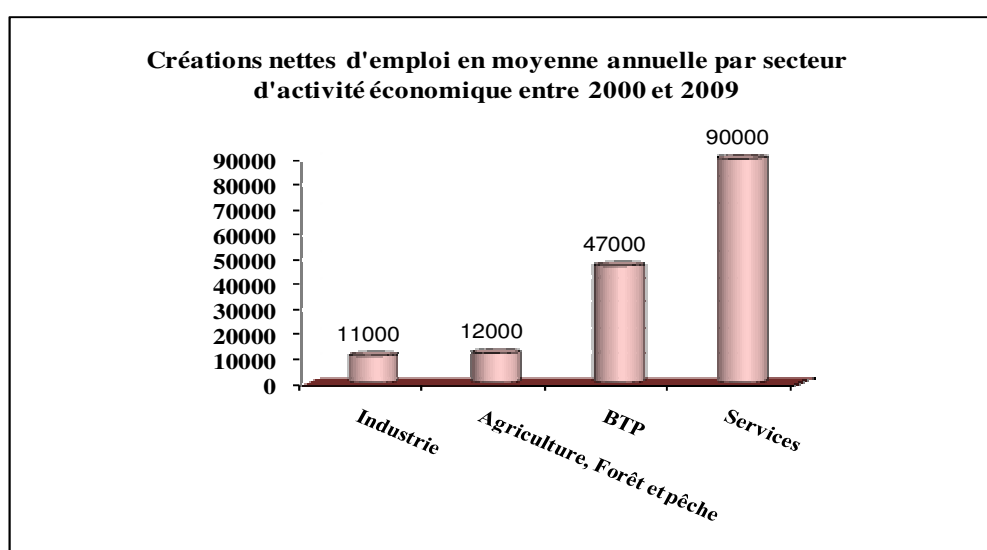
L'analyse de la structure de l'emploi par secteur d'activité révèle, qu'en dépit de la tendance décroissante de la contribution du secteur primaire (Agriculture, forêt et pêche) à l'emploi total en faveur des autres secteurs, il demeure un pourvoyeur important d'emplois au niveau national. En 2009, ce secteur emploie environ 41% de la population active occupée âgée de 15 ans et plus, et

<sup>24</sup> Administration publique et collectivités locales.

abrite 75% des emplois en zones rurales contre seulement 5% en zones urbaines, ce qui explique que l'emploi dans le secteur primaire reste essentiellement une caractéristique rurale.

Par ailleurs, tous les secteurs économiques ont généré des emplois durant la période 2000-2009, mais dans des proportions différentes. Le secteur des « Services » (y compris les services fournis par l'Administration Publique) a contribué fortement à la création d'emplois avec 90.000 emplois en moyenne par an durant cette période (56,2% du total des postes d'emploi créés), le « Bâtiment et Travaux Publics » se situe en 2<sup>ème</sup> position avec 47.000 emplois créés (29,1%). Le secteur de l'"Agriculture, forêt et pêche" vient en troisième position avec 12.000 emplois créés en moyenne par an (7,6%) durant cette même période. Le secteur de l'industrie a créé 11.000 emplois chaque année en moyenne durant la même période (7%).

Le graphique ci-après donne les créations nettes d'emploi en moyenne annuelle durant la période 2000 – 2009 selon les secteurs économiques :

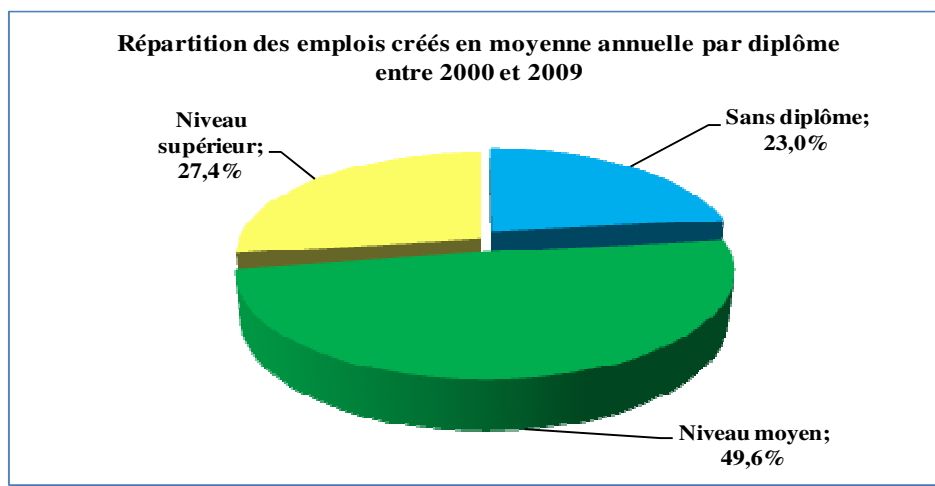


Source : Elaboration à partir des enquêtes nationales sur l'emploi.

## 2.7. Avantage de postes d'emploi en faveur des actifs diplômés

La structure de la demande de travail par niveau de diplôme est caractérisée par une prédominance des travailleurs sans diplôme, qui représentent deux tiers des actifs occupés âgés de 15 ans et plus en 2009. Cette proportion reste relativement moins élevée dans les villes (47,3%) que dans les campagnes (85,6%).

L'analyse de l'évolution de la demande de travail selon le diplôme durant la période 2000-2009, révèle une augmentation de la part des actifs occupés titulaires d'un diplôme de niveau supérieur et moyen dans l'emploi total au détriment des actifs occupés n'ayant pas de diplôme. En effet, les créations d'emploi ont profité davantage aux diplômés de niveaux moyen et supérieur depuis 2000, qui ont bénéficié des trois quart des postes d'emploi créés, soit 123.000 nouveaux postes annuellement durant cette période. Les actifs sans diplôme n'ont pu bénéficier que de 23% de l'ensemble des postes d'emploi créés (37.000 emplois créés par an en moyenne) comme le montre le graphique suivant :



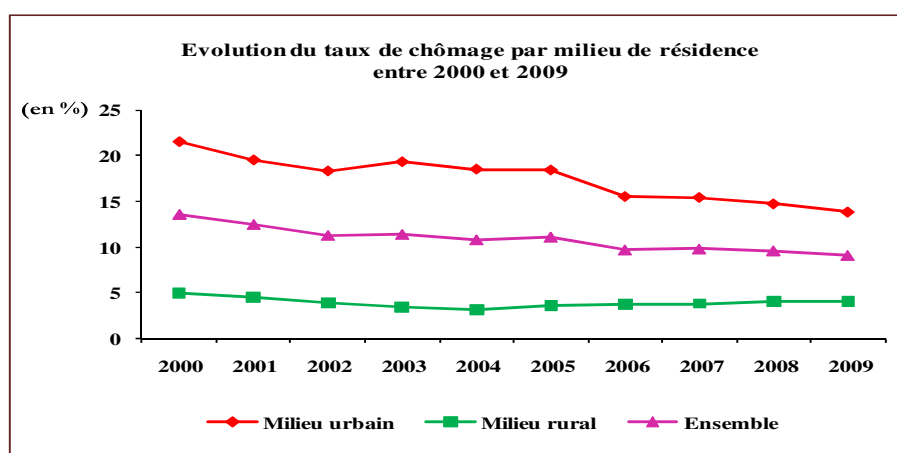
Source : Elaboration à partir des enquêtes nationales sur l'emploi

## 2. Chômage

### 3.1. Tendances baissières du taux de chômage

Au Maroc, le taux de chômage a connu une tendance baissière historique, depuis le début de la présente décennie, pour se stabiliser à 9,1% en 2009. Cette évolution positive est corroborée par l'augmentation du rythme des créations d'emploi et des insertions dans la vie active par le biais des programmes du marché du travail mis en œuvre par l'ANAPEC d'une part, et par la diminution du taux d'activité des actifs ayant l'âge de travailler d'autre part.

Le volume du chômage est évalué à 1,03 million de personnes en 2009, contre 1,37 million de personnes en 2000, ce qui correspond à une baisse du stock de chômeurs de 38.000 personnes en moyenne annuelle durant cette période, 34.000 dans les villes et 4.000 dans les campagnes, composée de 20% de femmes. La conséquence directe de cette baisse significative du stock de chômeurs est le recul du taux de chômage, atteignant 9,1% en 2009 contre 13,4 % en 2000, soit une baisse de 4,5 points en pourcentage durant cette période (7,6 points dans les villes et seulement un point dans les zones rurales).



Source : Elaboration à partir des enquêtes nationales sur l'emploi

### 3.2. Disparités de chômage entre les villes et les campagnes

L'évolution favorable du taux de chômage au niveau national cache d'autres formes de disparités, entre milieu urbain et milieu rural, entre les hommes et les femmes et entre les catégories de diplôme. Ainsi, le taux de chômage reste plus élevé dans les villes (13,8%) que dans les zones rurales (4%) en 2009. Malgré le niveau élevé du taux de chômage en milieu urbain, il a connu une baisse remarquable de 7,6 points de pourcentage entre 2000 et 2009, passant respectivement de 21,4% à 13,8%. Au delà de l'effet de la poussée démographique des années 70 et 80, le niveau observé du chômage en milieu urbain peut s'expliquer par l'afflux des ruraux à la recherche d'opportunités d'emploi dans les villes d'une part, et par une participation accrue de la femme citadine dans l'activité d'autre part. De plus, le chômage dans les zones rurales est particulièrement masqué par le sous-emploi vu les spécificités et la nature des activités rurales. Le taux de sous-emploi des actifs occupés âgés de 15 ans et plus (travaillant de moins de 48 heures par semaine de référence) a atteint en 2009, 11,3% dans les zones rurales, contre 8,7% dans les villes.

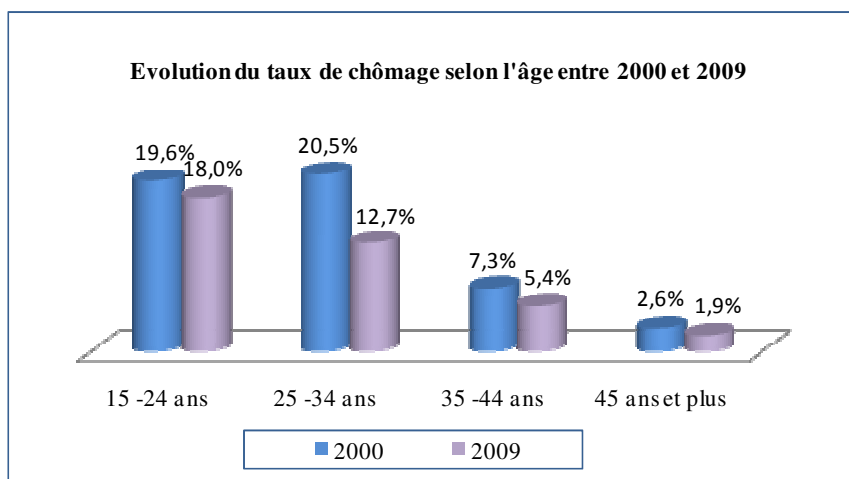
A l'inverse du taux de chômage au niveau national qui a connu une baisse de 0,5 point en 2009, le taux de sous-emploi a quant à lui marqué une hausse de 0,4 point durant la même période, soit une augmentation du volume du sous-emploi de 59.000 personnes. Cette hausse est due essentiellement à une baisse considérable dans l'activité des entreprises en 2009.

### 3.3. Disparités de chômage entre les hommes et les femmes, les jeunes et les adultes

Contrairement à la situation qui prévalait dans les années 90, où le taux chômage des femmes était généralement supérieur à celui des hommes, la différence entre ces deux taux a tendance à s'estomper depuis le début de la décennie 2000. En effet, le taux de chômage, aussi bien des hommes que des femmes, s'est établi au même niveau en 2007 (9,8%), et a enregistré une légère différence en 2009, avec 9,5% chez les femmes et 9% chez les hommes.

La structure de la population en chômage selon l'âge est caractérisée par un taux de chômage élevé des jeunes âgés de 15 à 24 dans les villes que dans les campagnes. Ainsi, le taux de chômage des jeunes âgés de 15 à 24 ans est de 31,8% en milieu urbain en 2009 contre seulement 8,7% en milieu rural. Au niveau national, le taux de chômage de cette catégorie d'âge a enregistré une baisse de 1,6 point en pourcentage entre 2000 et 2009, passant respectivement de 19,6 % à 18 %. L'intensité de chômage apparente pour les jeunes est, cependant, faible pour les actifs âgés de 35 à 44 ans, dont le taux de chômage s'est établi à 5,4 % en 2009 contre 7,3 % en 2000.

Le graphique, ci-après, illustre l'évolution des disparités entre chômage des jeunes et chômage des adultes entre 2000 et 2009 :

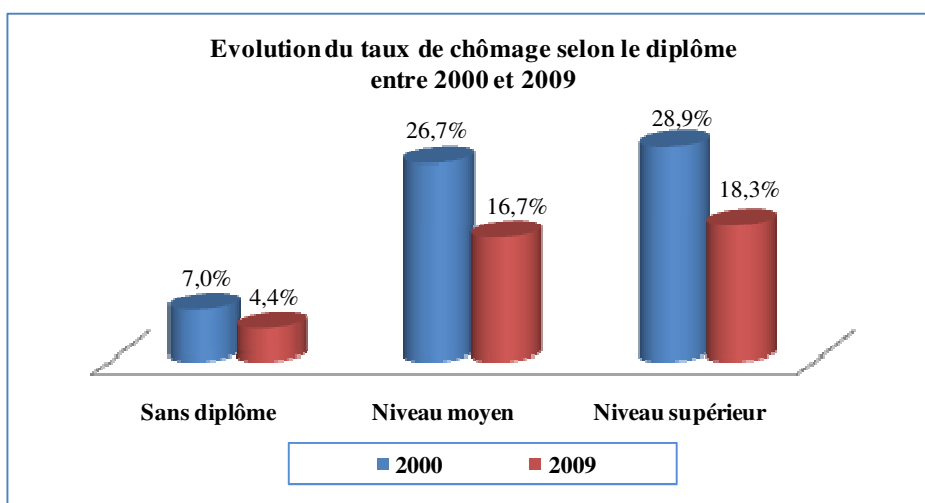


Source : Elaboration à partir des enquêtes nationales sur l'emploi

### 3.4. Un chômage élevé des diplômés

La structure du chômage par niveau de diplôme fait ressortir que les actifs diplômés qui souffrent le plus du chômage, particulièrement les diplômés de l'enseignement supérieur. Les données de l'enquête emploi du Haut Commissariat au Plan de l'année 2009 montrent que le taux de chômage des diplômés de niveau supérieur est de 18,3%, ceux-ci représentent près de 24,2% de l'ensemble des chômeurs. Le taux de chômage des diplômés de niveau moyen est relativement moins élevé, il se situe à 16,7 % en 2009. Quant aux chômeurs sans diplôme, représentant un tiers de la population en chômage, leur taux de chômage est de 4,4% en 2009.

La tendance baissière du taux de chômage, observée entre 2000 et 2009, a été généralisée aux différentes catégories d'actifs chômeurs. En effet, le taux de chômage des actifs diplômés de l'enseignement supérieur et celui des actifs ayant un diplôme du niveau moyen ont reculé de manière significative, respectivement de 10,6 points et de 10 points de pourcentage durant cette période. En revanche, la baisse du taux de chômage des actifs sans diplôme a été moins importante (- 2,6 points) durant cette même période comme le montre le graphique suivant :



Source : Elaboration à partir des enquêtes nationales sur l'emploi

L'analyse plus détaillée<sup>25</sup> des chiffres du chômage montre que malgré la baisse générale des taux de chômage, pour les diplômés de niveau supérieur, les taux de chômage restent très élevés pour les diplômés de l'enseignement supérieur (facultés) et pour les bacheliers. En revanche, les titulaires de diplômes des grandes écoles et des instituts supérieurs sont les mieux lotis, avec un taux de chômage qui a atteint à peine 3,6% en 2008.

A titre de rappel, les taux de chômage des diplômés avaient plus que doublé entre les années 1980 et 1990, sauf pour les diplômés des écoles et instituts supérieurs. Pour les diplômés des facultés, le taux de chômage avait été multiplié par quatre fois entre 1984 et 1991.

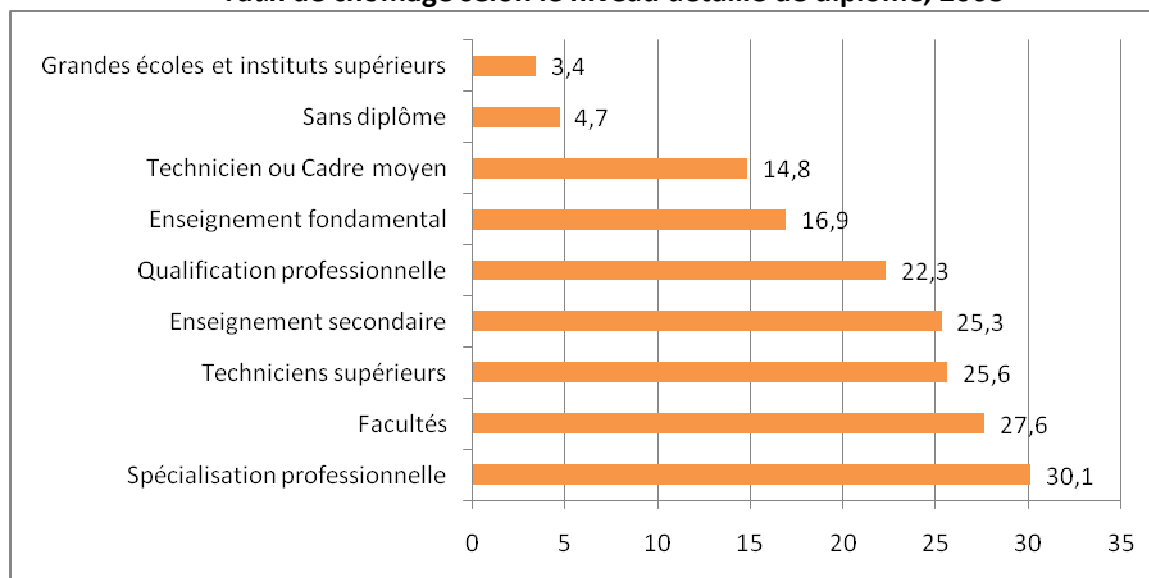
### Taux de chômage des diplômés de niveau supérieur, 1984-2008

	1984	1991	2000	2004	2008
Baccalauréat	14,6	38,8	35,5	32,4	25,3
Facultés	6,5	26	42,8	36,5	27,6
Ecoles et instituts supérieurs	1,2	1,7	5,9	7,3	3,6
Techniciens et cadres moyens	6,3	21,7	20,8	21,9	14,8

Source : données HCP

L'examen de la figure ci-dessous montre l'absence d'une relation négative entre niveau de diplôme et taux de chômage. Il est remarquable de constater que le taux de chômage des titulaires de diplômes des grandes écoles est très proche de celui des sans diplôme (3,4% et 4,7%), et que celui des diplômés des facultés et des techniciens supérieurs est supérieur de plus de cinq fois celui des sans diplôme.

### Taux de chômage selon le niveau détaillé de diplôme, 2008



Source : Elaboration sur données HCP

<sup>25</sup> Les données détaillées sur le taux de chômage par type de diplôme pour l'année 2009 ne sont pas encore disponibles.

### 3.5. Une forte sélectivité des chômeurs à l'entrée du marché de l'emploi

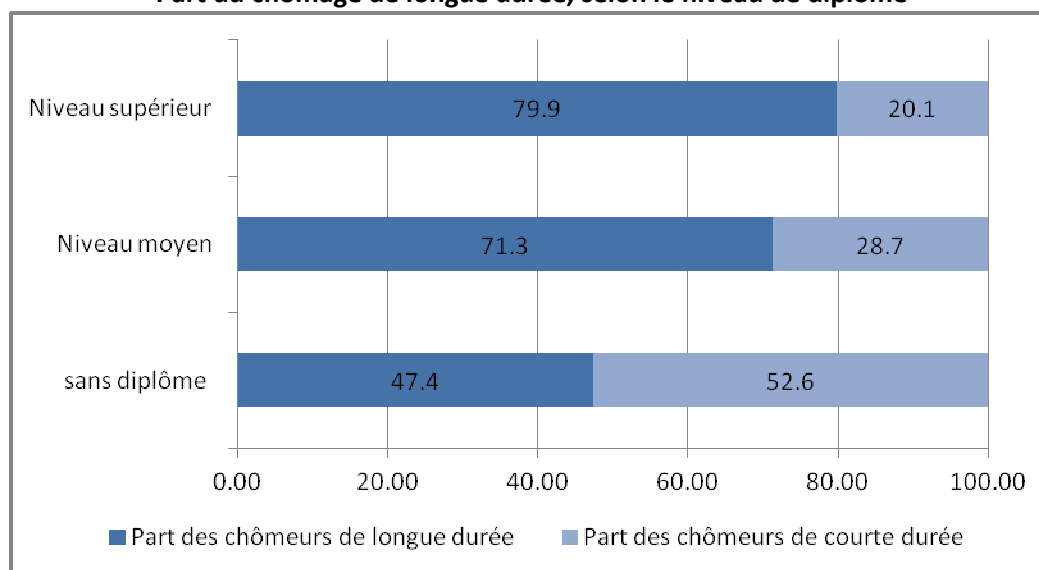
L'analyse de la structure du chômage selon le type de chômeurs révèle une forte sélectivité des chômeurs à l'entrée du marché du travail. Les primo-demandeurs<sup>26</sup> d'emploi sont particulièrement touchés par le chômage : ils représentent près de 53% de l'ensemble des chômeurs en 2009. Cette proportion est particulièrement élevée chez les chômeurs titulaires d'un diplôme de niveau supérieur, dont 76% n'ont jamais travaillé auparavant. Les données détaillées de l'année 2008, révèlent que la proportion des primo demandeurs d'emploi chez les diplômés des facultés a atteint 83%.

### 3.6. Une forte incidence du chômage de longue durée

Le chômage de longue durée (12 mois et plus) est observé pour les différentes catégories de chômeurs, en particulier les actifs ayant un diplôme supérieur (79,9%). Au niveau national, la proportion des chômeurs à la recherche d'un emploi depuis plus d'une année est de 66,1% en 2009, ce qui signifie qu'il y a de plus en plus de difficultés pour trouver un premier emploi. Si l'on compare les parts de chômeurs de longue durée selon le milieu de résidence, il est clair qu'il existe une grande disparité en défaveur des chômeurs citadins, dont près de 70,1 % restent plus d'une année pour décrocher un emploi. Dans les zones rurales, la proportion des chômeurs de longue durée est relativement moins importante (50,9 %).

Le chômage de longue durée est prépondérant chez les diplômés, en particulier ceux de niveau supérieur (79,9%), une proportion qui n'est que de 47,4% pour les sans diplôme.

**Part du chômage de longue durée, selon le niveau de diplôme**



Source : Elaboration sur données HCP

<sup>26</sup> Les actifs qui entrent sur le marché du travail pour la première fois et cherchent un emploi.

## Chapitre 3: Tissu économique et démographie des entreprises

---



## 1. Tissu économique

---

### 1.1 Evolution du nombre d'entreprises

Le Maroc a déployé des efforts et mis en place des mécanismes pour stimuler la création et le développement des entreprises en général, et des unités industrielles en particulier. On peut citer, à titre d'exemple, les codes d'investissement, l'aménagement des zones industrielles, la mise en place de zones franches, la conception de certains modes de financement propres à l'entreprise industrielle et à la PME, la création d'organismes spécialisés dans l'investigation et la mise en œuvre de projets industriels, le lancement de grands programmes nationaux de développement et de modernisation, etc.

#### 1.1.1. Entreprises tous secteurs confondus

Selon le recensement économique réalisé par le Haut Commissariat au Plan en 2002, le nombre d'établissements économiques était de l'ordre de 750.000<sup>27</sup>, employant plus de 2.250.000 personnes. La répartition du nombre d'entreprises par grand secteur d'activité montre la prépondérance du commerce avec 55% de l'ensemble des établissements recensés, l'industrie avec 20,5%, les services 23,5% et moins de 1,5% dans le bâtiment.

Par ailleurs, le nombre d'entreprises déclarées au registre de commerce est estimé à environ 250 000 sociétés (2009), soit près de 8 sociétés pour 1000 habitants. Compte tenu du niveau de développement économique du pays, la densité des entreprises se situe dans la moyenne des pays émergents. Elle s'établit au même niveau qu'en Tunisie, mais reste inférieure à celle des pays émergents plus développés comme la Turquie, le Chili et la Pologne<sup>28</sup>.

#### 1.1.2. Entreprises du secteur privé structuré<sup>29</sup>

Le nombre d'entreprises affiliées au régime de sécurité sociale a atteint plus de 220.000, dont plus de la moitié (116.000 entreprises) ont déclaré des salariés en 2009 (entreprises affiliées actives).

En termes d'évolution, la création<sup>30</sup> d'entreprises, tous secteurs confondus, a connu une évolution globalement favorable durant la décennie 2000 avec une moyenne de près de 11.400 chaque année, contre une création moyenne de 6.500 entreprises par an durant la décennie 1990.

Le nombre d'entreprises affiliées ayant déclaré des salariés a évolué au rythme de 4,6% en moyenne par an durant la période 2000 – 2009, et demeure inférieure au rythme de croissance du nombre d'entreprises affiliées qui est de 7,2% par an en moyenne durant la même période.

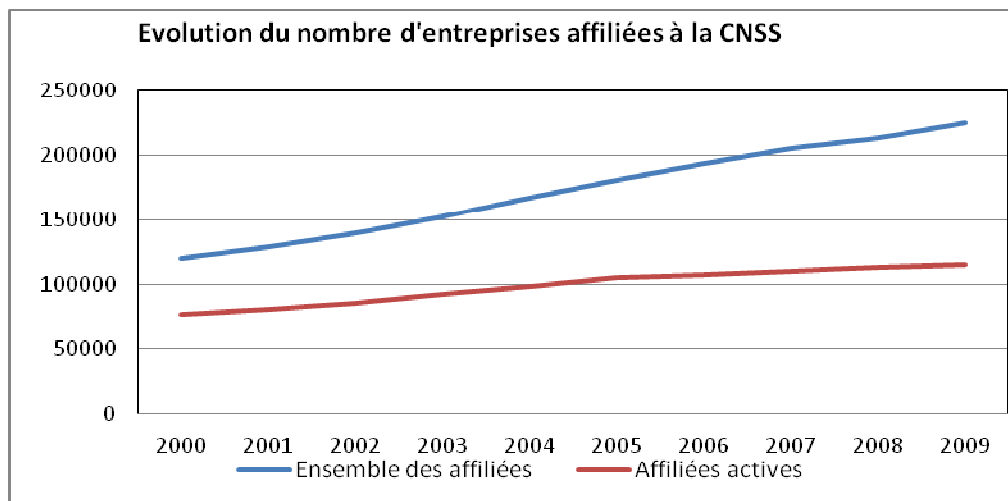
---

<sup>27</sup> Y compris les indépendants.

<sup>28</sup> Rapport de la Banque Mondiale « Climat de l'Investissement au Maroc », 2008, Estimation actualisée.

<sup>29</sup> Entreprises affiliées au régime de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale

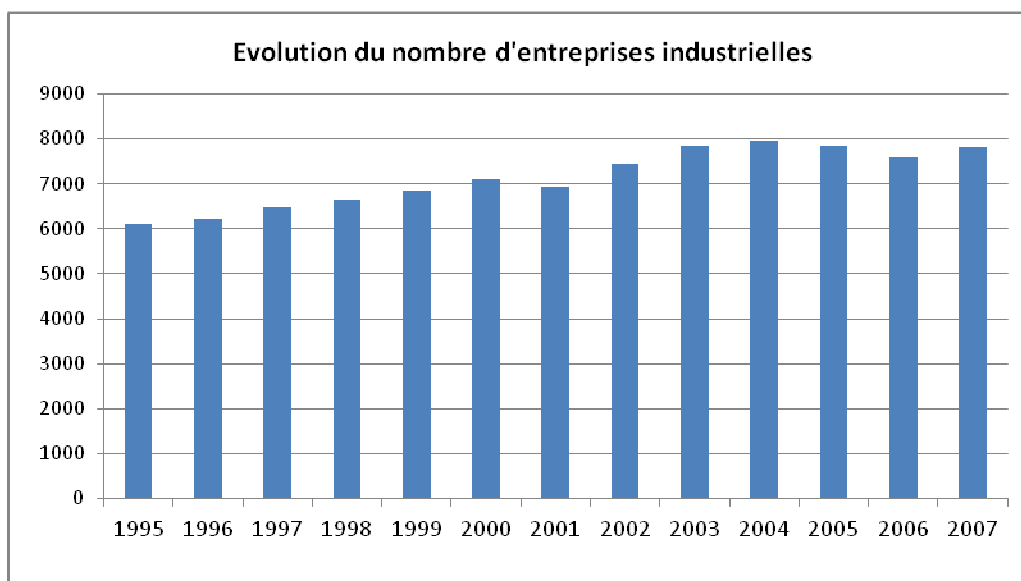
<sup>30</sup> Différence entre le cumul annuel des entreprises affiliées



Source : CNSS

### 1.1.3. Entreprises industrielles

Le nombre d'entreprises<sup>31</sup> opérant dans le secteur industriel s'est inscrit dans une tendance haussière avec un pic en 2004, puis il a entamé un cycle de régression comme le montre le graphique ci-après :



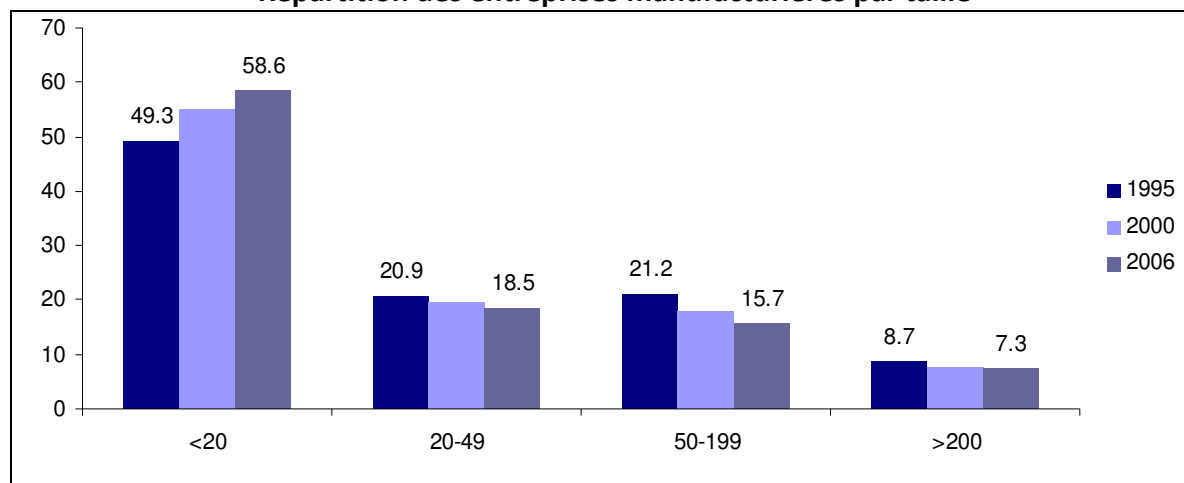
Source : Enquête annuelle sur les industries de transformation, ministère de l'Industrie

La distribution de la taille des entreprises industrielles se caractérise par la prédominance de micro-entreprises. La part des entreprises de moins de 20 employés dans le secteur industriel tend à augmenter depuis une décennie, passant de 49% en 1995 à 59% en 2006. Par rapport à d'autres pays émergents, le Maroc se caractérise par une faible proportion d'entreprises de 20 à 50 salariés (rapportée aux entreprises de plus de 20 employés). Elle s'élève à 44% contre 55% en moyenne dans les pays émergents. Cette situation peut s'expliquer par la difficulté qu'éprouvent les petites entreprises à se développer et à grandir. La probabilité qu'une micro-entreprise franchisse le seuil

<sup>31</sup> Employant dix salariés et plus

des 20 employés après 5 ans ne dépasse pas 7%<sup>32</sup>. Il existe donc un plafond de verre qui empêche les petits entrepreneurs de développer leur activité pour rejoindre la catégorie des 20-50 employés.

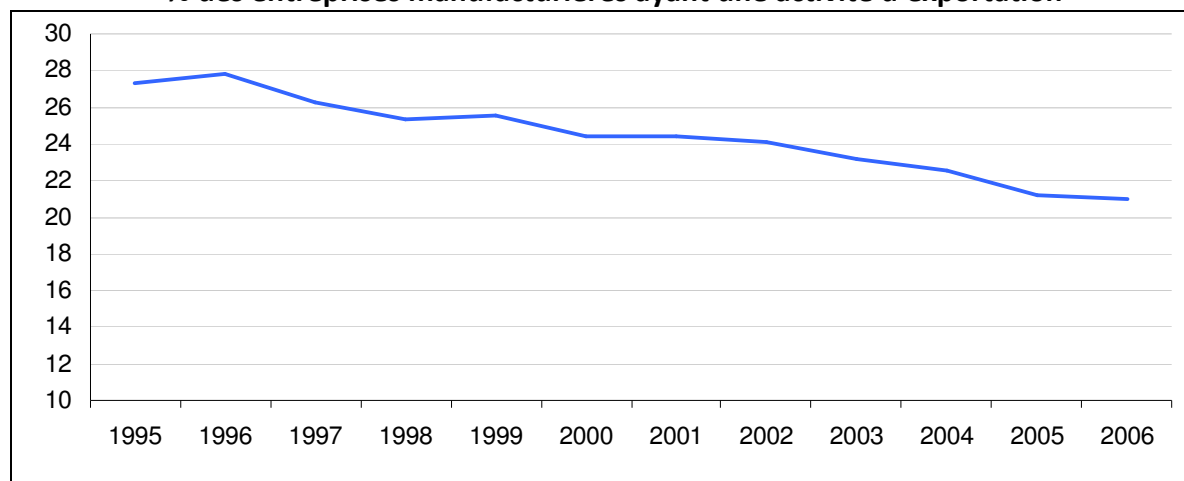
### Répartition des entreprises manufacturières par taille



Source : Base de données du ministère de l'industrie 2006

Le nombre des entreprises exportatrices dans le secteur industriel marocain connaît une baisse tendancielle depuis une décennie. Selon l'enquête annuelle du ministère de l'industrie, 27% des entreprises manufacturières avaient une activité à l'exportation en 1995, alors qu'elles ne sont plus que 21% en 2006, ce qui représente environ 1600 entreprises. Ce mouvement de redéploiement de l'activité industrielle vers le marché intérieur concerne tous les secteurs d'activité, à l'exception du secteur électrique et électronique. A titre de comparaison, le tissu industriel tunisien compte 2370 entreprises qui destinent la totalité de leur production à l'exportation, soit 45% de l'ensemble des entreprises industrielles<sup>33</sup>.

### % des entreprises manufacturières ayant une activité d'exportation



Source : Base de données du ministère de l'industrie

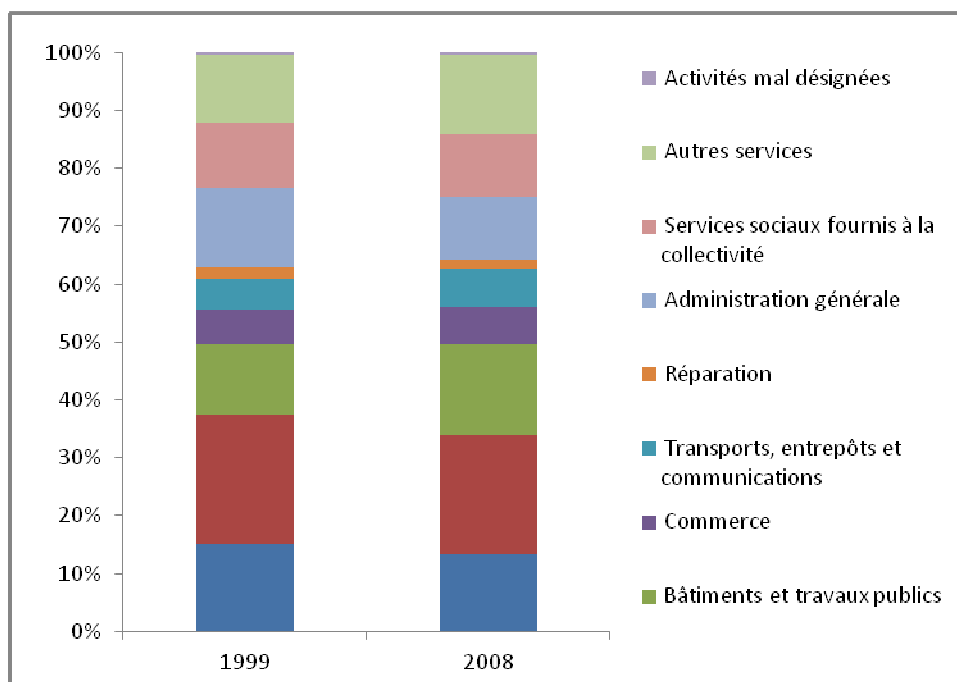
<sup>32</sup> Rapport de la Banque Mondiale « Climat de l'Investissement au Maroc », 2008.

<sup>33</sup> Agence Tunisienne pour le développement industriel, 2007

## Evolution de l'emploi salarié

### 1.2.1 Emploi salarié global

La structure de l'emploi salarié par secteur d'activité a légèrement été modifiée depuis 1999. Les contributions des deux secteurs « Agriculture, forêt et pêche » et « Industries » à l'emploi salarié ont régressé de près de deux points de pourcentage, en faveur de deux autres secteurs « Bâtiment et travaux publics » et « Services », dont les contributions à l'emploi salarié ont augmenté respectivement de 2,5 et 2 points de pourcentage durant la même période, comme le montre le graphique ci-après :



La répartition de l'emploi salarié global selon la taille de l'entreprise<sup>34</sup> révèle que le tissu productif marocain reste largement dominé par les petites entreprises. Celles-ci emploient presque 80% des salariés en 2008. Les grandes entreprises qui, généralement relèvent du secteur structuré, représentent un peu plus de 11% de l'emploi salarié total.

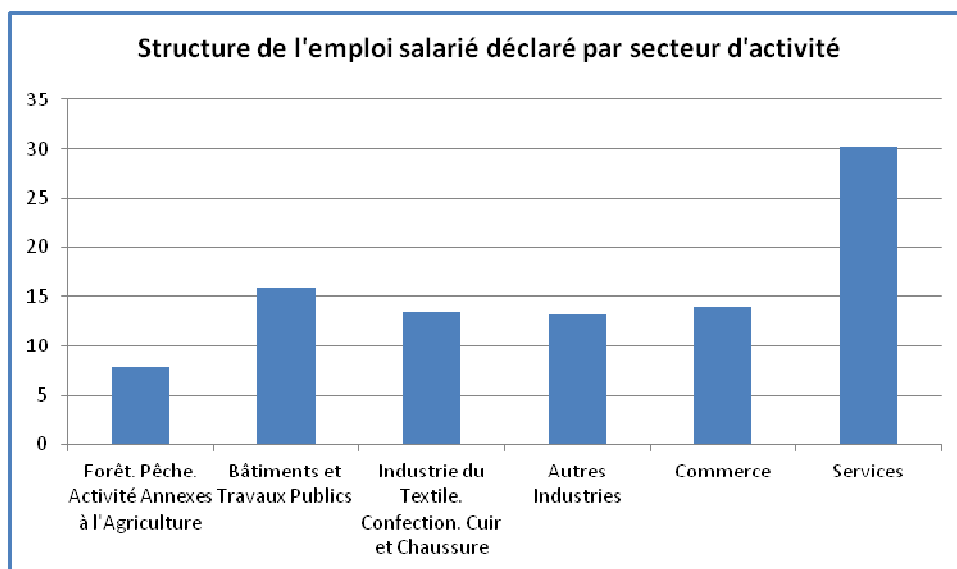
### 1.2.2. Emploi salarié dans le secteur privé structuré

L'emploi salarié dans le secteur privé organisé correspond à l'effectif des salariés déclarés par les entreprises affiliées actives à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale. L'effectif déclaré par les entreprises affiliées à la CNSS s'élève à environ 1.800.000 en 2008<sup>35</sup> contre 1.153.000 salariés en 1999, soit plus de 67.000 salariés de plus en moyenne chaque année, ce qui correspond au rythme d'accroissement annuel de 4,5% par an durant cette période.

<sup>34</sup> La variable taille de l'entreprise est codifiée en trois modalités : petite, moyenne et grande. Ces modalités sont définies comme suit : Les petites entreprises emploient moins de 10 salariés, les moyennes entreprises emploient de 10 à 50 salariés et les grandes entreprises emploient plus de 50 salariés.

<sup>35</sup> L'effectif déclaré par les entreprises affiliées à la CNSS s'élève en 2009 à 2,2 millions de salariés.

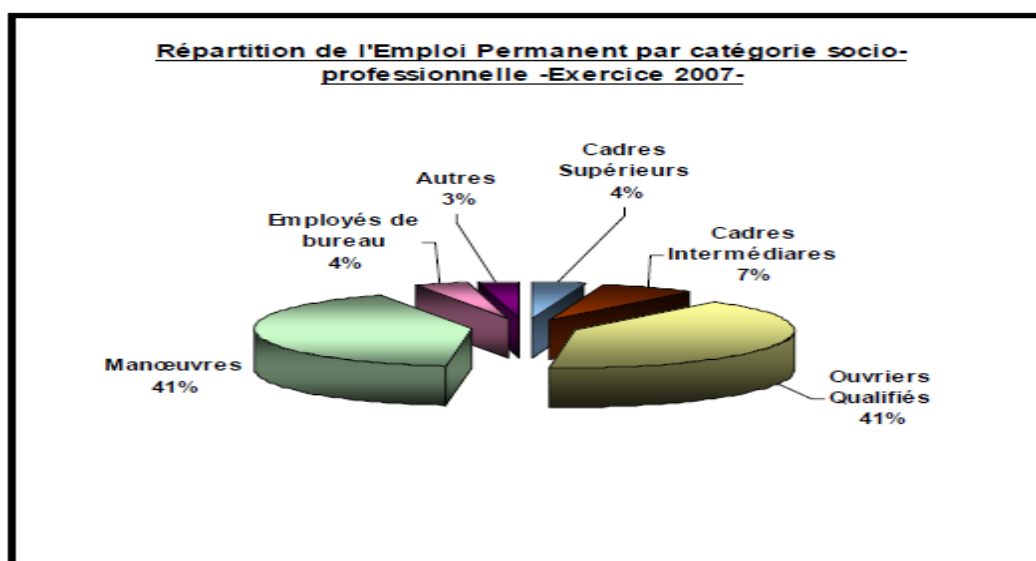
L'emploi salarié reste dominé par trois secteurs d'activité : « Services », « Bâtiment et travaux publics » et « Commerce », qui emploient respectivement près de 30%, 16% et 14% de l'emploi salarié en 2008, comme le montre le graphique ci-après :



### 1.2.3. Emploi salarié dans le secteur industriel

L'emploi dans le secteur des industries manufacturières a atteint 507.000 en 2007 contre 322.000 postes en 1999, soit 23.000 salariés de plus chaque année. Sur la longue période 1987-2007, l'emploi dans le secteur industriel s'est accru au rythme de 2,5% en moyenne par année.

Par catégorie socioprofessionnelle, les industries manufacturières ont employé plus de 52 400 cadres (11% de l'effectif total permanent), dont plus 34% sont des cadres supérieurs et 66% sont des cadres intermédiaires. Presque 415 000 personnes (soit 89% de l'effectif permanent global) appartiennent aux autres catégories socioprofessionnelles et se répartissent ainsi : les ouvriers spécialisés qualifiés (41%), les manœuvres (41%), les employés de bureau (4%) et le reste représente seulement (3%) comme le montre le graphique ci-après :



Sur l'ensemble des cadres travaillant dans le secteur industriel, 27% sont employés dans le secteur des industries du textile et du cuir, 31% dans le secteur des industries chimiques et para chimiques, 19% dans le secteur des industries agroalimentaires, 14% dans le secteur des industries mécaniques et métallurgiques et 9% dans le secteur des industries électriques et électroniques. Quant à la main d'œuvre (les ouvriers qualifiés et les manœuvres), elle se répartit ainsi par secteur:

- Le secteur des industries du textile et du cuir : 48%
- Le secteur des industries chimiques et para chimiques : 17%
- Le secteur des industries agroalimentaires : 15%
- Le secteur des industries mécaniques et métallurgiques : 10%
- Le secteur des industries électriques et électroniques : 11%

Par branche, l'industrie de l'habillement et fourrures est la plus utilisatrice de cette main d'œuvre avec plus de 137 000 personnes, soit 36% de la main d'œuvre totale (et 29% de l'emploi permanent total), suivie de l'industrie alimentaire employant 14% de cette main d'œuvre et de l'industrie textile avec 12%.

## 2. Démographie des entreprises

---

Le processus de création et de destruction d'entreprises est conditionné par des facteurs environnementaux, sectoriels qu'ils soient conjoncturels ou structurels, et d'autres propres à la structure et au style de management de ces entreprises. La collecte et l'analyse d'informations permettant de traiter la démographie des entreprises, et de manière plus explicite d'identifier les freins à la création et au développement des entreprises et de caractériser les causes ou définir la typologie des entreprises en dissolution, suscitent beaucoup d'intérêt de la part des dirigeants politiques, des économistes et des organismes internationaux.

Au Maroc, les données sur les entreprises, produites de façon régulière, émanent principalement de deux sources potentielles : l'enquête<sup>36</sup> annuelle auprès des entreprises employant plus de dix salariés<sup>37</sup>, opérant dans le secteur des industries manufacturières, dont le nombre répertorié en 2007 a atteint plus de 8700 entreprises (Ministère du Commerce et de l'Industrie), et les fichiers des déclarations de salaires à la Caisse Nationale de sécurité sociale (près de 220.000 entreprises sont affiliées au régime de sécurité sociale en 2009).

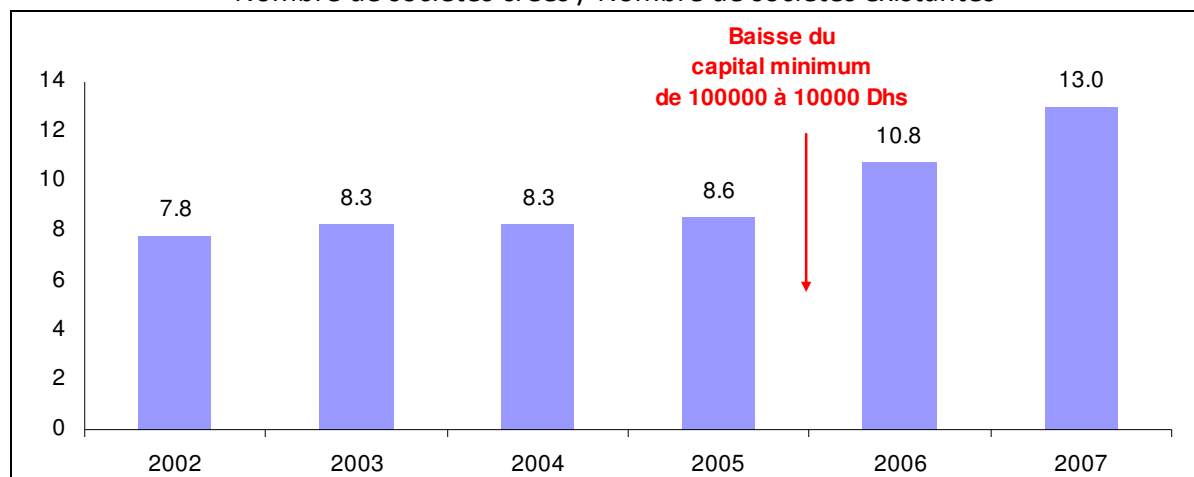
Les données permettant de traiter la démographie des entreprises, vue sous un angle global, peuvent être tirées de l'exploitation longitudinale des fichiers de données individuelles des deux sources précitées. Néanmoins, il convient de souligner que ces données ne sont pas produites systématiquement, elles font l'objet de requêtes spéciales dans le cadre d'études ponctuelles réalisées au besoin en interne ou par des institutions internationales. Les études les plus récentes, sur lesquelles nous nous sommes basé pour aborder la dynamique des entreprises sont l'étude réalisée par la Banque Mondiale en 2008 « Climat de l'investissement au Maroc » portant sur la période 1995 - 2007, et une étude réalisée en 2008 par la Direction des études et des prévisions financières du Ministère des Finances « Analyse de la démographie des entreprises manufacturières au Maroc » portant sur la période 1987 - 2003. Pour les données comparatives, nous nous sommes référés aux sites internationaux, notamment celui de l'OCDE et du BIT.

<sup>36</sup> Enquête réalisée annuellement depuis 1985.

<sup>37</sup> Ce seuil a été introduit en 2002.

Le taux de création des nouvelles entreprises (ratio des créations d'entreprises/entreprises existantes) est un indicateur de la vitalité de l'entrepreneuriat et de la rapidité du renouvellement du tissu productif. Il livre également une indication sur le niveau des barrières à l'entrée subies par les nouveaux entrepreneurs. Au Maroc, le taux d'entrée se situe légèrement au dessus de la moyenne des pays émergents. Depuis quelques années on constate que le rythme des créations de sociétés s'est fortement accéléré par rapport à sa tendance historique. Cette vitalité peut s'expliquer par une conjonction de plusieurs facteurs favorables. Tout d'abord, l'économie marocaine s'inscrit dans un cycle d'expansion conjoncturelle qui fait apparaître de nouvelles opportunités de marché. Ensuite, la baisse du capital minimum pour les SARL qui a été ramené de 100000 DH à 10000 DH en mars 2006 a réduit de manière significative les coûts de création d'une société. Enfin, les procédures administratives pour la création d'entreprise ont été simplifiées à travers notamment l'action des centres régionaux d'investissement (CRI).

**Taux d'entrée au Maroc**  
 Nombre de sociétés créées / Nombre de sociétés existantes



Note : Sociétés commerciales enregistrées au registre de commerce

Source : OMPIC et Entrepreneurship Database

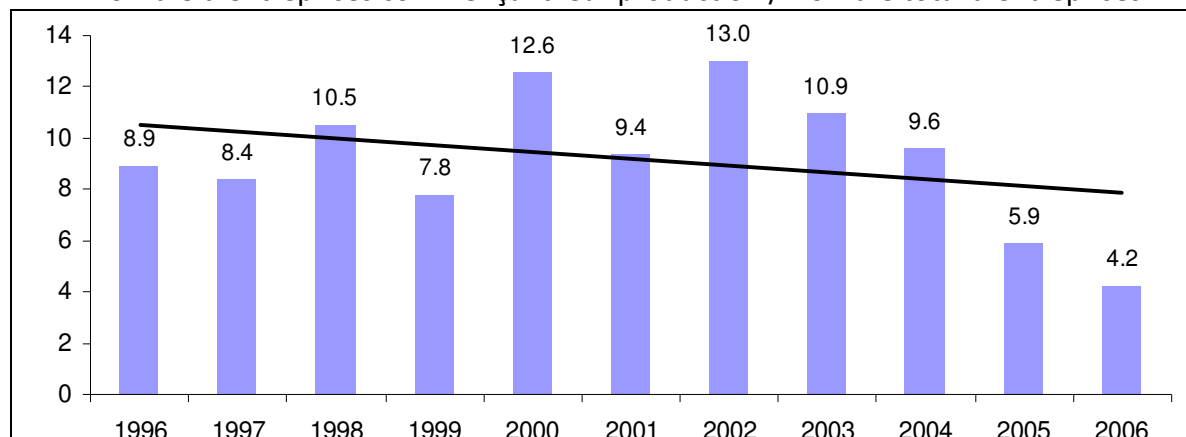
## 2.1. Démographie des entreprises industrielles

### **2.1.1. Taux d'entrée et de sortie et turnover**

Les résultats des analyses effectuées à partir de la base de données du Ministère de l'Industrie et du Commerce, portant sur la période 1995 – 2007, suggèrent qu'en moyenne 7% des entreprises manufacturières disparaissent chaque année tandis que 8% se créent. On estime ainsi que 15% du tissu industriel est renouvelé annuellement. Ce processus de destruction créatrice présente des signes de ralentissement depuis quelques années. Le taux d'entrée tend à baisser, alors que le taux de sortie est relativement stable. La combinaison de ces deux effets a conduit à une diminution du nombre d'entreprises depuis 2004 (graphique ci-dessous).

### Taux d'entrée dans l'industrie (%)

Nombre d'entreprises commençant leur production / Nombre total d'entreprises

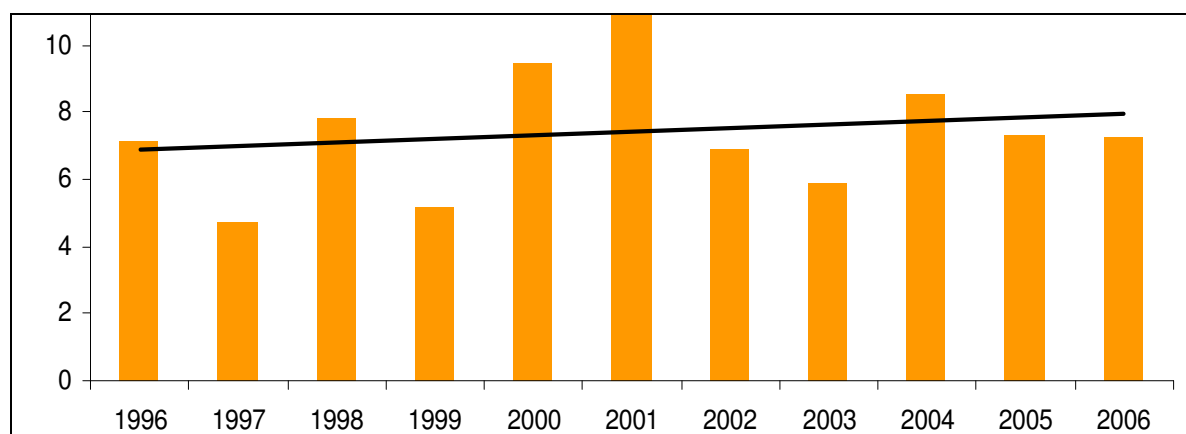


Note : **Une entrée** est défini comme une situation où l'entreprise n'existait pas en t-1 et existe en t (out, in). C'est une entreprise nouvellement inscrite, qui correspond à une création.

Source : Base de données du ministère de l'industrie 2006.

### Taux de sorties dans l'industrie (%)

Nombre d'entreprises arrêtant leur production / Nombre total d'entreprises



Note : **Une sortie** correspond à une situation où l'entreprise existe en t-1 et disparaît en t (in, out),

Source : Base de données du ministère de l'industrie 2006

#### 2.1.2. Taux d'entrée et de sortie et turnover par secteur d'activité

Les résultats auxquels a abouti l'étude susmentionnée sont confirmés par les conclusions d'un autre travail empirique réalisé par la direction des études et des prévisions financières du Ministère en 2008. Les ratios sur la démographie des entreprises fournis par cette étude, portant sur la période 1987 – 2003, sont dans le même ordre de grandeur. Au niveau global, le taux moyen d'entrée (natalité<sup>38</sup>) s'est établi à près de 8% contre un taux moyen de sortie (mortalité<sup>39</sup>) de l'ordre de 7%, soit un taux de turnover<sup>40</sup> de près de 15%.

<sup>38</sup> Taux d'entrée (natalité) est le nombre d'entreprises nouvellement créées entre l'année t et t+1, rapporté au stock d'entreprises à l'année t :  $TE(t+1)/Et$



Analysé par secteur, le turnover est plus important au niveau des industries du textile et du cuir qui ont enregistré un taux de rotation de 15,4% durant toute la période étudiée. Les industries chimiques et para-chimiques viennent en deuxième position avec un taux de rotation de 13,3%, suivies par les industries électriques et électroniques qui affichent un taux de 13%. Les industries agroalimentaires, quant à elles, enregistrent un taux de rotation de 12%. Il est à noter que le turnover par secteur suit la même tendance que les taux d'entrée et de sortie des entreprises. C'est-à-dire qu'on assiste au même classement par secteur quelle que soit le taux choisi.

### Taux d'entrée, de sortie et turnover par grand secteur en %

	I.A.A	I.T.C	I.C.P	I.M.M.E.E
Taux de création	5,59	7,89	7,09	6,85
Taux de destruction	5,98	7,5	6,2	5,96
Turnover	11,58	15,39	13,29	12,81
Création nette <sup>41</sup>	-0,39	0,39	0,89	0,89

IAA : industries agroalimentaires, ITC : industries textiles et du cuir, ICP : industries chimiques et para chimiques et IMMEE : industries mécaniques, métallurgiques, électriques et électroniques.

Source : Calculs DEPF

#### 2.1.3. Taux d'entrée et de sortie et turnover par taille d'entreprise

L'analyse du dynamisme des entreprises par taille révèle l'existence d'une relation monotone décroissante entre la tranche d'effectif et les entrées et sorties des entreprises. En effet, les taux d'entrée, de sortie et le turnover baissent au fur et à mesure que la taille de l'entreprise augmente. Ainsi, le taux de rotation est de l'ordre de 15,6% pour les entreprises de moins de 50 salariés. Il est de près de 11,2% pour les entreprises employant entre 50 et 100 salariés. Pour les entreprises de taille moyenne (effectif allant de 100 à 200 employés), le taux de rotation est de l'ordre de 8,9%, alors qu'il est seulement de 6% pour les grandes entreprises qui emploient plus de 200 personnes.

### Taux d'entrée, de sortie et turnover par taille d'entreprise en %

	Taux d'entrée	Taux de sortie	Turnover	Création nette
Moins de 50 salariés	8,28	7,27	15,55	1,01
Entre 50 et 100 salariés	5,66	5,51	11,17	0,15
Entre 100 et 200 salariés	4,60	4,31	8,91	0,29
Plus de 200 salariés	2,56	3,53	6,09	-0,97

Source : Calculs DEPF

En termes de création nettes d'entreprises, les indicateurs démographiques des entreprises montrent que durant la période analysée, le nombre de cessations a été supérieur à celui de créations pour les grandes entreprises de plus de 200 salariés. En revanche, pour les petites entreprises de moins de 50 travailleurs le solde est positif (c'est-à-dire les entrées dépassent les sorties). Quant aux entreprises de taille moyenne (effectif entre 50 et 200), les entreprises nouvellement créées compensent celles ayant disparu.

<sup>39</sup> Taux de sortie (mortalité) est le nombre d'entreprises disparues entre l'année t et t+1, rapporté au stock d'entreprises à l'année t :  $TS(t+1)/Et$

<sup>40</sup> Taux de turnover (rotation) est la somme des entrées et des sorties d'entreprises entre t et t+1

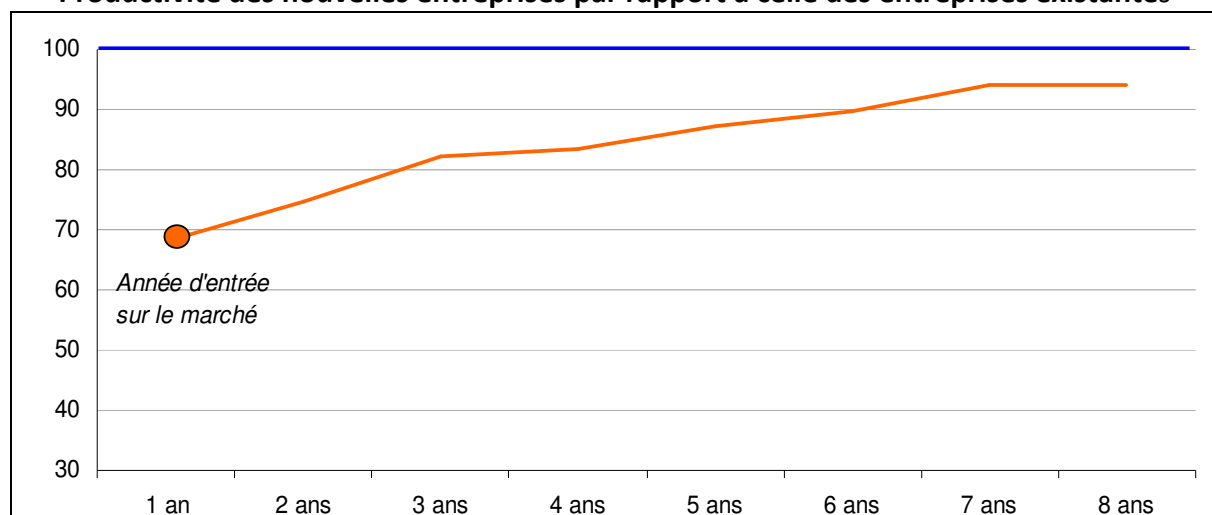
<sup>41</sup> Taux de création nette : la différence entre le taux de natalité et de mortalité des entreprises entre t et t+1.

### 2.1.4. Dynamique des entreprises industrielles et productivité

La dynamique des entrées-sorties des entreprises exercerait un effet positif sur la productivité du secteur si les nouveaux entrants deviennent plus productifs que les entreprises existantes, ou si les entreprises sortantes ont une productivité inférieure à celles qui survivent.

Les graphiques ci-dessous, qui comparent la productivité des entreprises existantes à celle des entreprises entrantes et sortantes, révèlent qu'au moment de leur entrée sur le marché, les nouvelles entreprises ont une productivité du travail qui représente 70% de celles des entreprises existantes. Durant les premières années de leur vie, elles bénéficient d'une dynamique d'apprentissage qui leur permet de réduire cet écart. Néanmoins, au terme de ce processus, elles tendent vers le niveau de productivité des entreprises installées sans le dépasser. Les entrées de nouvelles entreprises ne contribuent donc pas à la croissance de la productivité dans l'industrie marocaine. Par contre, les entreprises qui ferment sont nettement moins productives que les entreprises qui restent sur le marché. Les sorties exercent donc un effet positif sur la productivité moyenne de l'industrie. Ces résultats suggèrent que le processus de création destructrice au Maroc est efficace pour sanctionner les entreprises peu productives, mais ne parvient pas à faire émerger de nouveaux entrepreneurs plus innovants et plus productifs que les anciens.

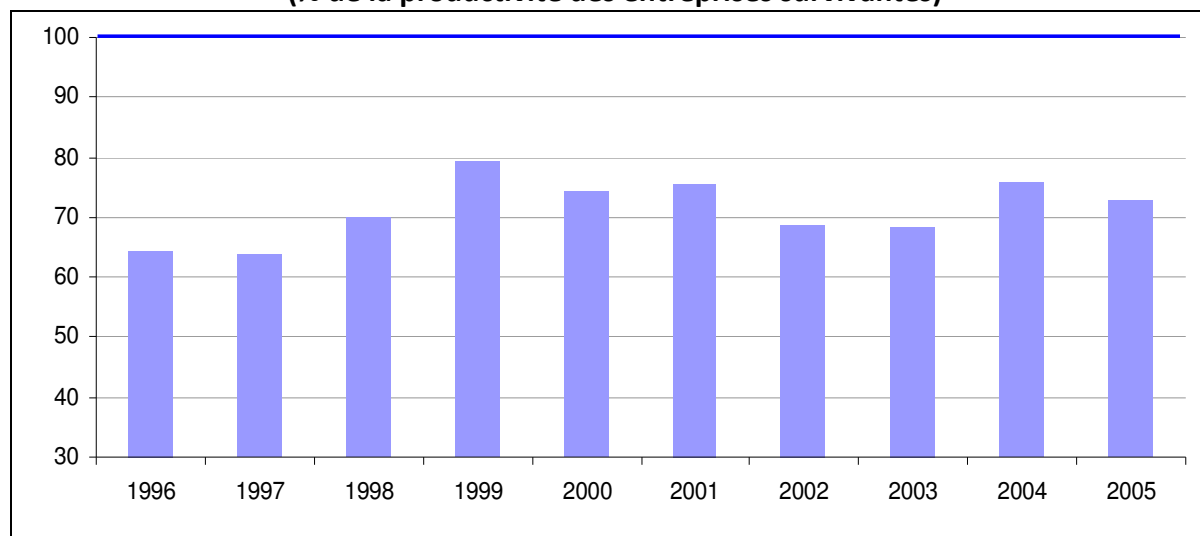
**Productivité des nouvelles entreprises par rapport à celle des entreprises existantes**



Note : Moyenne de 10 cohortes entre 1995 et 2006

Source : Base de données du ministère de l'industrie 2006

### Productivité des entreprises sortantes (% de la productivité des entreprises survivantes)



Source : Base de données du ministère de l'industrie 2006

## 2.2. Démographie des entreprises toutes activités confondues

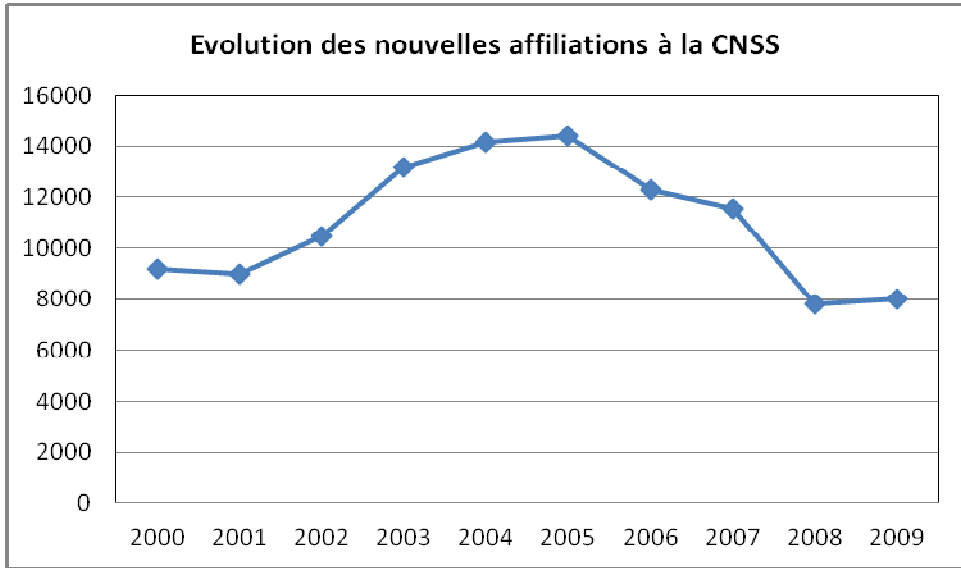
Près de 221.000 entreprises sont affiliées à la CNSS en 2009, dont 116.000 ont déclarés des salariés. Les nouvelles affiliations à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale ne reflètent pas nécessairement des créations d'entreprises, du fait que bon nombre d'unités sont en activité sans être affiliées à la CNSS. De même que les suspensions de déclaration de salaires à la CNSS ne traduisent pas fidèlement la dissolution des entreprises concernées. Il existe toujours un décalage, dans le temps, entre les premières et les secondes. Toutefois ces statistiques peuvent tracer un trend général de la démographie d'entreprises toutes activités confondues.

Le nombre net d'entreprises en activité affiliées à la CNSS est passé 47 042 entreprises en 1990 à 84 197 entreprises en 1999, soit une croissance de 80% en dix ans. En 2009, ce nombre a atteint 115 580 entreprises progressant ainsi de près de 39 000 unités, ou plus de 50% en dix ans

Résultant de la différence entre le nombre d'entreprises affiliées et celui des unités suspendues, l'évolution de l'effectif des entreprises en activité affiliées à la CNSS a été accompagnée par :

Un accroissement des entreprises affiliées (qu'elles soient en activité ou suspendues) qui sont passées de 111 000 avant l'année 2000 à plus de 225 000 en 1999, soit 114 000 nouvelles affiliations en dix ans, représentant une moyenne de 11 400 par année. Le flux des nouvelles affiliations a connu une croissance continue pendant cette période avec des pics particuliers durant la période 2003 - 2006 qui a connu en moyenne 13 500 affiliations nouvelles par an. Ces évolutions peuvent parfois résulter d'une simple intensification des mises à jour des fichiers de la CNSS.

Des suspensions avec une moyenne de 2224 affiliés par année durant la période 1990 – 1999, contre près de 7500 affiliés durant la période 1999 – 2007.



Source : CNSS

# Chapitre 4 - Les systèmes de l'éducation et de la formation

---

La formation professionnelle est séparée du système d'enseignement général. Le système de l'enseignement, avec ses trois niveaux fondamental, secondaire et supérieur, se trouve sous la responsabilité du Ministère de l'éducation, de l'enseignement supérieur..., alors que l'enseignement professionnel et technique (FEPT) se trouve sous la responsabilité du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Le chapitre est organisé en deux parties. La première partie décrit les caractéristiques principales du système de l'enseignement général et rappelle les principales actions engagées dans le cadre de la réforme du secteur. La deuxième partie fait de même au sujet du système de la formation professionnelle initiale et continue.

## 1. Système de l'enseignement (éducation)

### 1.1 Gouvernance et institutions

Le Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur, de la Formation des Cadres, et de la Recherche Scientifique est chargé de l'application de la politique gouvernementale en matière d'organisation et de développement de l'enseignement public de type général et technique. A ce titre, il élabore les programmes et méthodes d'enseignement, supervise la conception des manuels scolaires et assure la formation du personnel enseignant et d'administration scolaire. Il assure également la tutelle de l'enseignement privé, et veille à ce que sa structure, ses programmes et ses méthodes d'enseignement soient conformes à ceux de l'enseignement public.

Par ailleurs, les missions étrangères au Maroc assurent, pour de faibles effectifs, un enseignement préscolaire, primaire et secondaire similaires à celui de leurs pays d'origine, mais enseignent également la langue arabe et la civilisation arabo-musulmane.

#### **1.1.1. Enseignement primaire et secondaire**

##### - Académies Régionales d'Education et de Formation (AREF)

La réforme institutionnelle du système de l'éducation, engagée depuis le début de la décennie 2000, a impliqué la création des Académies Régionales d'Education et de Formation (AREF) dans les seize régions du Royaume. En tant qu'établissement public, doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière, chaque AREF est chargée, dans les limites de son ressort territorial, de mettre en œuvre la politique éducative et de formation, compte tenu des priorités et des objectifs nationaux établis par l'autorité de tutelle.

##### - Délégations provinciales

Constituant les services provinciaux des AREF, les délégations provinciales sont gérées par des délégués dont la mission consiste à exercer toutes les attributions qui lui sont déléguées par le directeur de l'académie concernée.

- Conseils d'établissements scolaires

En vertu de la loi relative au statut particulier des établissements d'éducation et d'enseignement public, les mécanismes d'encadrement et de gestion pédagogique et administrative de ces établissements sont constitués de l'administration pédagogique et de conseils. Selon chaque type d'établissement, l'administration pédagogique est composée d'un chef d'établissement et d'un personnel approprié. Concernant les conseils d'établissements scolaires, ils se composent du conseil de gestion, conseil pédagogique, conseils d'enseignement et conseils de classes.

### **1.1.2. Enseignement supérieur**

L'organisation du système de l'enseignement supérieur tire ses fondements de la nécessité d'appuyer l'autonomie de l'université, son ouverture sur l'environnement socioéconomique et le développement de son interactivité avec ledit environnement. Elle vise aussi à instaurer des mécanismes de coordination, d'orientation, d'évaluation et du contrôle.

Le nouveau cadre juridique organisant le système de l'enseignement supérieur (loi 01 -00) a instauré une organisation de ce système comprenant les structures suivantes :

- Le Conseil Supérieur de l'Enseignement ;
- L'autorité gouvernementale chargée de l'enseignement supérieur ;
- L'autorité gouvernementale chargée de la formation des cadres ;
- Les ministères de tutelle des établissements de l'enseignement supérieur ne relevant pas des universités ;
- Le conseil de l'université ;
- La Commission Nationale de Coordination de l'Enseignement Supérieur;
- Le conseil de coordination des établissements d'enseignement supérieur ne relevant pas des universités ;
- La commission de coordination de l'enseignement supérieur privé ;
- Une instance nationale d'évaluation créée au sein du Conseil National de l'Enseignement ;
- Un observatoire pour l'adéquation des enseignements supérieurs à leur environnement économique et professionnel (prévu mais non encore créé).

Depuis l'année 2000, l'ensemble des composantes de l'enseignement supérieur au Maroc, publiques et privées relevant ou ne relevant pas des universités, sont régies par un même cadre juridique qui est la loi 01-00 organisant l'enseignement supérieur.

Les universités publiques sont des établissements publics dotés de la personnalité morale et de l'autonomie pédagogique, scientifique, culturelle, administrative et financière. Elles sont placées sous la tutelle de l'Etat, laquelle a pour objet de faire respecter, par les organes compétents des universités, les dispositions de la loi, en particulier celles relatives aux missions qui leur sont dévolues.

Le conseil de l'université est composé des représentants des enseignants, des personnels, des étudiants et du secteur économique (sept représentants dont les présidents des chambres professionnelles et un représentant de l'enseignement supérieur privé) et des élus locaux. - Le président de l'université est nommé, après sélection par une commission sur la base d'un appel à candidatures et présentation d'un projet de développement de l'université. Il est l'ordonnateur des

recettes et des dépenses de l'université et nomme et affecte l'ensemble des personnels de l'université.

L'ensemble des filières de l'enseignement supérieur qui conduisent à un diplôme national sont soumises à l'accréditation après avis de la commission Nationale de coordination de l'enseignement supérieur.

Le système de l'enseignement supérieur, dans sa globalité, est soumis à une évaluation régulière portant sur sa rentabilité interne et externe et touchant tous les aspects pédagogiques et de recherche. Cette évaluation se base, en plus des audits pédagogiques, financiers et administratifs, sur l'auto-évaluation de chaque établissement et le sondage périodique des avis des acteurs éducatifs et leurs partenaires. Les résultats de l'évaluation sont présentés au parlement par le gouvernement et au conseil de la région, où se situe l'université, par le président de l'université. Une synthèse des résultats de l'évaluation est publiée par les autorités chargées de l'éducation au niveau national et régional.

## 1.2 Niveaux de l'enseignement

Le système d'éducation marocain comprend les composantes décrites dans le schéma ci-après, en lien avec les niveaux de la CITE<sup>42</sup> :

niveau CITE	Orientation du programme	Nom national du programme	Conditions requises	Certifications remises	Age de début prévu	Age d'achèvement prévu	Durée prévue du programme, en années	Années prévues d'éducation au total à la fin du programme	Présence d'établissements scolaires privés	Remarques	Flux CITE 97
0		Garderie (Riadhi al-Atfaal)			3	6	3	...			0
0		Pré-primaire (Tadhiri)			5	6	1	...			1
1		Primaire (Ibtidaiyy)			6	12	6	6			2A, 2B, 2C
2A	Général	1er cycle du secondaire, général (Itdaay)	Achèvement du primaire	Diplôme d'enseignement de base	12	15	3	9			2A
2C	Professionnel	1er cycle du secondaire, professionnel (Tadriji mihani)	6ième année de formation (avec succès)	Certificat d'apprentissage	15	17	2	8		Il est nécessaire d'avoir 15 ans pour y accéder	2C
2B	Professionnel	1er cycle du secondaire, spécialisation	Achèvement du primaire	Certificat de Formation Professionnelle	15	17	2	8			2B
3A	Général	2me cycle du secondaire, général (Thanawiy)	Achèvement d'enseignement de base	Baccalauréat	15	19	4	13			3A
3B	Professionnel	2me cycle du secondaire, professionnelle (Tahil)	Achèvement d'enseignement de base ou spécialisation	Certificat de Qualification Professionnelle/B AC Technique	17	19	2	11			3B
3C	Professionnel	2me cycle du secondaire, technique (Takni)	Achèvement d'enseignement de base et 2me cycle du secondaire	Qualification	17	19	2	14			3C
4B	Professionnel	Formation professionnelle (DTS) (Takni mutakhshess)	12 <sup>ème</sup> année de formation sans obtention du BAC	Diplôme de Technicien	19	21	2	15			4B
5B	Spécialiste		Baccalauréat	Diplôme du technicien spécialisation (DTS)	19	22	2	16			5B
5A		Université (1er et 2me cycles) (Jaami'y)		Baccalauréat	19	23	4	17			5A
6		Programmes doctorales (Ijaami'y)	Licence	DEA, DESS	23	25	2	19			6

<sup>42</sup> Classification internationale Type Education 1997



### 1.2.1. Enseignement préscolaire et primaire

L'enseignement préscolaire (pour les enfants de 4-5 ans) : L'offre de l'enseignement préscolaire présente une structure duale entre : i) le préscolaire moderne qui est localisé principalement dans le milieu urbain et émane du secteur privé commercial à but lucratif ; ii) le préscolaire traditionnel qui localisé principalement en milieu rural et périurbain et émane du secteur privé communautaire à but non lucratif.

Le préscolaire moderne : Le préscolaire moderne s'adresse aux populations à revenu moyen et à revenu élevé qui sont majoritairement urbaines alors que le préscolaire traditionnel est associé aux populations à revenu limité qui sont majoritairement rurales ou périurbaines. Le taux de scolarisation au préscolaire reste encore faible. En 2007, ce taux de scolarisation est de 59,7% au niveau national et de 45,6% au niveau rural.

L'enseignement primaire (durée 6 ans) : L'offre est dominée par le secteur public avec la présence d'une offre privée en pleine expansion. L'enseignement public est totalement gratuit. Le secteur privé se concentre dans les zones urbaines et représente seulement 8,4% de l'effectif total des élèves. Ce secteur est exclusivement commercial (à but lucratif). Le taux d'accès à la première année du primaire avoisine les 100%. Cependant, le taux de rétention reste faible. Le taux d'achèvement (taux de survie) du primaire n'est que 73% avec redoublement et seulement de 34% sans redoublement. Le taux de parité entre les sexes atteint 87% en 2006-2007. La qualité de l'enseignement présente de fortes disparités notamment entre secteur privé et secteur public et aussi par milieu de résidence La langue d'enseignement est l'Arabe Classique. Le secteur privé dispose de plus de marges pour introduire une langue étrangère en tant que langue d'enseignement.

### 1.1.3. Enseignement secondaire

L'enseignement secondaire collégial (durée 3 ans) : L'offre est dominée par le secteur public avec la présence d'une offre privée en pleine expansion. L'enseignement public est totalement gratuit. Le secteur privé se concentre dans les zones urbaines et recrute principalement les élèves provenant de l'enseignement primaire privé. Ce secteur, qui représente 4% de l'effectif total des élèves, est exclusivement commercial (à but lucratif). Le taux net de scolarisation dans l'enseignement secondaire collégial est de 43% (2006-2007). Le taux de parité entre filles et garçons est de 91% en milieu urbain et seulement de 55% en milieu rural. Le taux de déperdition est relativement élevé. Sur 100 élèves inscrits au collège, seuls 64 achèvent le secondaire sans redoublement. Ce cycle est sanctionné le diplôme de Brevet d'Enseignement Collégial (BEC). La qualité de l'enseignement présente de fortes disparités notamment entre secteur privé et secteur public et par milieu de résidence. La langue d'enseignement est l'Arabe Classique. Le secteur privé dispose de plus de marges pour introduire une langue étrangère en tant que langue d'enseignement.

Les cycles de l'enseignement primaire et l'enseignement secondaire collégial forment le cycle de la scolarité obligatoire. Cette obligation scolaire n'est pas encore complètement traduite dans la pratique à cause des déperditions. En effet, seul 46% d'une cohorte inscrite en première année du

primaire parvient à la dernière année de la scolarité obligatoire alors que la Charte Nationale d'Education et de Formation prévoit un taux de 80%.

L'enseignement secondaire qualifiant (d'une durée de 3 ans) : L'offre est dominée par le secteur public avec la présence d'une offre privée en pleine expansion. L'offre est majoritairement localisée en milieu urbain. 80% des lycées sont implantés dans le milieu urbain et accueillent près de 90% des effectifs. L'enseignement public est totalement gratuit. Le secteur privé représente 6,% de l'effectif total des élèves. Il se concentre exclusivement dans les zones urbaines et recrute principalement les élèves provenant de l'enseignement collégial privé. Ce secteur est exclusivement commercial (à but lucratif). La qualité de l'enseignement présente de fortes disparités notamment entre secteur privé et secteur public.. La langue d'enseignement est l'Arabe Classique. Le secteur privé dispose de plus de marges pour introduire une langue étrangère en tant que langue d'enseignement. Le cycle de l'enseignement secondaire qualifiant est sanctionné par l'obtention du diplôme du baccalauréat dans l'une des trois filières : enseignement originel ; enseignement général ; enseignement technique et professionnel

L'enseignement primaire, secondaire collégial et secondaire qualifiant forment ce que l'on appelle l'enseignement scolaire. Ce dernier se caractérise par un taux de survie très faible. Sur 100 élèves d'une même cohorte inscrits en 1<sup>er</sup> année du primaire, 23 parviennent à la dernière année de l'enseignement secondaire qualifiant et 13 obtiennent la baccalauréat avec redoublement. Ces proportions sont respectivement de 5 et de 3 sans redoublement.

### **1.2.3. Alphabétisation et éducation non formelle**

Cette composante est structurée autour deux grands programmes : l'alphabétisation des adultes (15 ans et plus) et l'éducation non formelle pour les jeunes sous obligation scolaire qui se trouvent hors du système scolaire. Ces deux programmes relèvent du Ministère de l'Education Nationale. Le taux d'analphabétisme (15 ans et plus) est supérieur à 40% avec de fortes disparités entre selon le milieu de résidence et selon le genre. De même, chacun année plus de 200000 enfants quittent l'école avant d'avoir terminé le cycle de la scolarité obligatoire. Les réalisations de ces deux programmes, bien qu'ayant augmenté très sensiblement, n'ont pas atteint le niveau requis pour pouvoir espérer atteindre les objectifs de l'éducation pour tous dans ce domaine. En matière d'alphabétisation des adultes par exemple, les réalisations actuelles se situent autour de 700000 bénéficiaires alors la réalisation des objectifs de l'éducation pour tous exigent un rythme annuel de réalisations dépassant un million de bénéficiaires.

### **1.2.4. Enseignement supérieur**

L'offre d'enseignement supérieur présente une structure duale entre une offre du secteur public et une offre du secteur privé. L'enseignement supérieur public est dominant avec plus de 93% de l'effectif total. Il est totalement gratuit et est composé de filières généralistes à accès libre et des filières sélectives à numerus clausus (Médecine, Ecoles d'ingénieurs...). La langue d'enseignement est la langue française pour toutes les filières techniques (y inclus les filières à numerus clausus). Pour les filières littéraires, la langue d'enseignement est l'Arabe Classique. Les filières techniques (et notamment celles à numerus clausus) recrutement sur la base des résultats scolaires en accordant

une importance à la maîtrise de la langue française. Les bacheliers, lauréats de l'enseignement privé, partent dans ce processus de sélection avec un avantage linguistique certain.

L'organisation des enseignements est modulaire et semestrielle. Un semestre compte 16 semaines d'enseignement et d'évaluation, il est constitué généralement de 4 modules, dont chaque module est entièrement dispensé et validé sur un semestre. Le cycle de la Licence comprend six semestres (3 ans), dont les quatre premiers sont consacrés au DEUG ou au DEUP. Le cycle de Master comprend quatre semestres (2 ans) après la Licence. Le cycle de Doctorat dure 3 ans après le Master.

### 1.3 Indicateurs quantitatifs sur l'offre du système éducatif

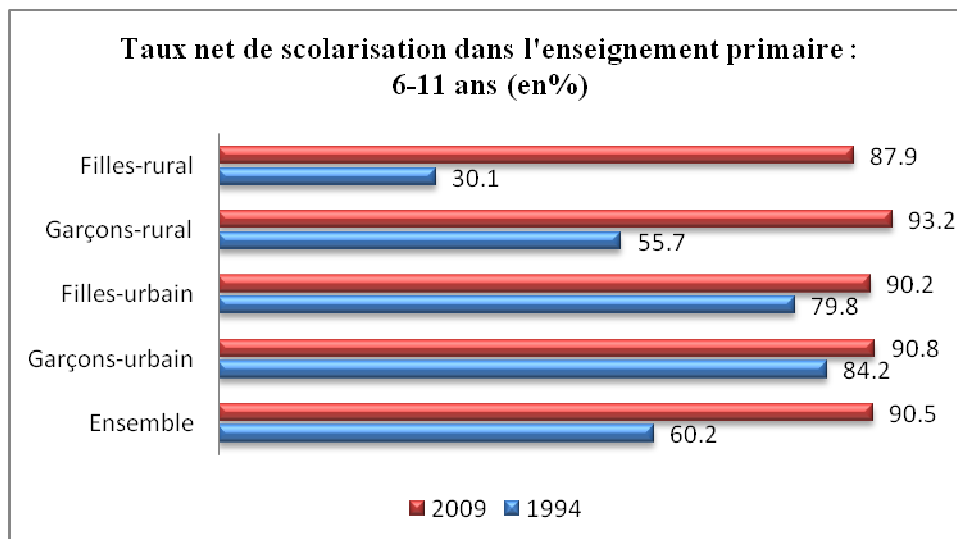
#### **1.3.1. Enseignement primaire**

A en juger par l'évolution des indicateurs quantitatifs, les progrès réalisés en matière de scolarisation sont indéniables: la grande majorité des enfants bénéficie d'une scolarisation de base les inscriptions aux enseignements secondaire et supérieur ont été démultipliées depuis les années 70 et la disparité entre les genres fortement réduite.

En effet, avec un taux net de scolarisation de 90,5% au primaire en 2009, le système éducatif s'est rapproché de l'objectif de généralisation. Cette généralisation de l'éducation s'est accompagnée d'une résorption significative des écarts de taux de scolarisation, aussi bien entre milieux qu'entre genres. En 2009, l'écart de taux net de scolarisation au primaire entre les milieux rural et urbain s'est significativement réduit à un peu plus de deux points de pourcentage.

Entre termes d'évolution durant les quinze dernières années, les taux de scolarisation des enfants de six à onze ans (enseignement primaire) ont notablement progressé, passant de 60,2% en 1994 à 87,9% en 2004 pour s'établir à 90,5% en 2009 au niveau national, avec un accroissement remarquable en milieu rural (de 30,1% en 1994 à 87,9% en 2009 pour les filles et respectivement de 55,7% à 93,2% pour les garçons), et dépassant le seuil de 91% en milieu urbain.

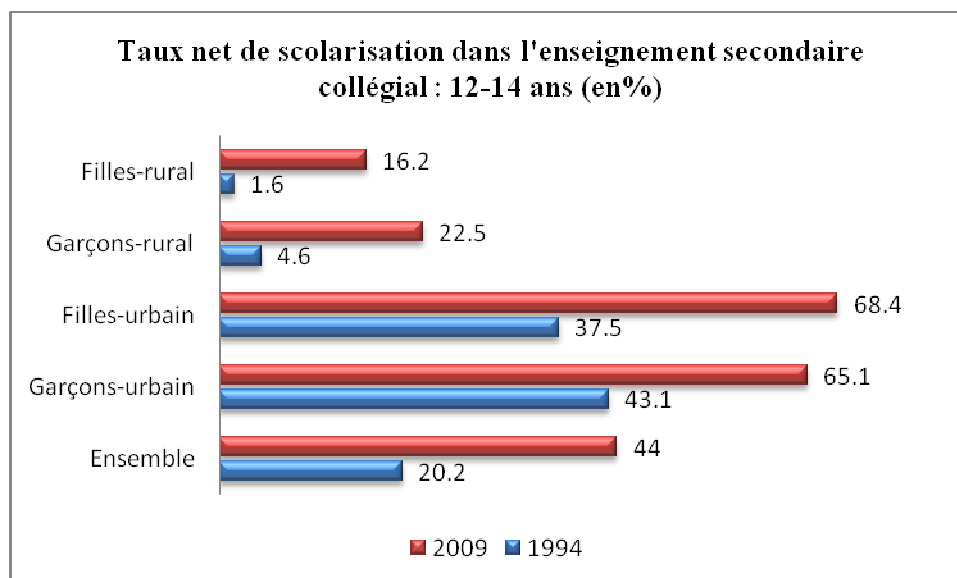
La politique d'appui social dont bénéficient bon nombre de familles et d'élèves a impacté positivement la scolarisation en 2009-2010 à travers i) le triplement du nombre (3 778 500) de cartables distribués dans le cadre de l'initiative royale « un million de cartables», le soutien financier direct « TAYSSIR » à 300 000 élèves, l'augmentation des bénéficiaires de services des cantines scolaires (1 059 980) et des places dans les maisons de l'étudiant.



Source : Ministère de l'Éducation nationale

### 1.3.2. Enseignement secondaire

Au niveau de l'enseignement secondaire collégial, bien que le taux net de scolarisation des enfants de 12-14 ans ait plus que doublé, passant de 20,2% en 1994 à 44% en 2009, presque la moitié de cette tranche en âge de fréquenter ce cycle n'est pas scolarisée et représente 12% du total des élèves déscolarisés tout cycle confondus. Le taux moyen d'abandon scolaire pour cette tranche d'âge est estimé à 14%<sup>43</sup>. La majorité des déscolarisés de ce cycle d'enseignement accède sans qualification au marché du travail, puisque les lauréats de niveau de formation « spécialisation » ne représentent que 5,3% du total des diplômés du système de formation professionnelle.



Source : Ministère de l'Éducation nationale

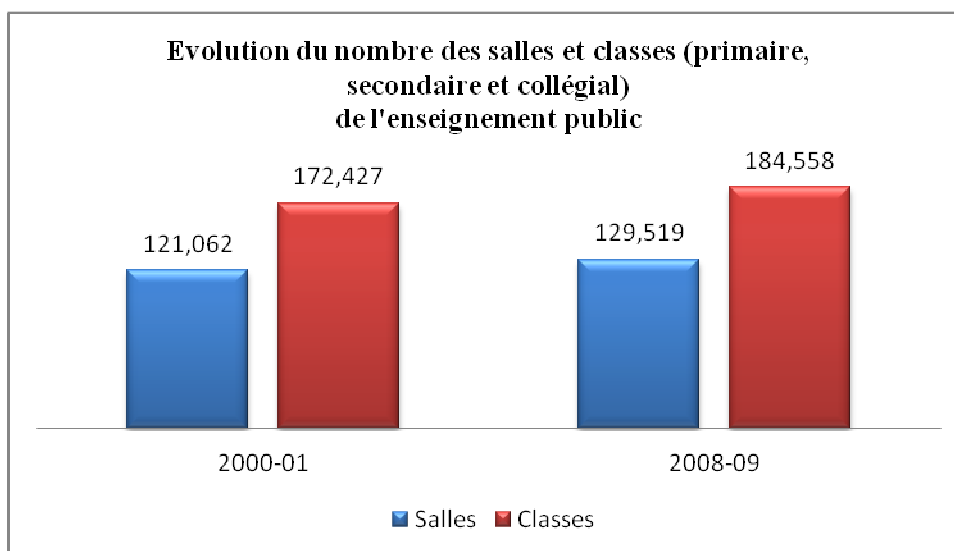
L'augmentation des effectifs au secondaire qualifiant de plus de 20% sur les cinq dernières années et

<sup>43</sup> Chiffre de l'année 2006.

l'augmentation des taux de scolarisation de près de 10 points de pourcentage pour toutes les tranches d'âge indiquent que la marche vers l'obligation de scolarité jusqu'à 15 ans est réellement bien engagée. Ainsi les établissements scolaires ont pu accueillir près d'un million d'enfants de plus qu'en 2000, sur les 5,8 millions scolarisés à la rentrée 2009-2010.

L'enseignement secondaire qualifiant occupe une place centrale dans le système éducatif, dans la mesure où il vise non seulement à préparer les bacheliers à accéder, avec le niveau requis, à l'enseignement supérieur, mais aussi à préparer à la vie active ceux qui se destinent à l'enseignement technique ou à la formation professionnelle, en leur offrant une formation à une vaste gamme de métiers. Le rendement de ce cycle d'enseignement reste encore peu élevé, bien que le taux brut de scolarisation de la tranche d'âge 15-17 ans ait dépassé le seuil de 50% en 2009 avec près 861.500 élèves contre 603.300 élèves en 2004, soit une hausse de 43%. Signalons que le pourcentage des élèves orientés vers les branches scientifiques et techniques s'est amélioré en s'établissant à 58,1% en 2009, l'enseignement technique étant encore caractérisé par une faible attractivité. Les résultats du baccalauréat ont affiché une amélioration remarquable (hausse de presque sept points du taux de réussite entre 2007 et 2009).

Les avancées quantitatives dans l'enseignement scolaire ont été rendues possibles par l'accroissement de l'offre d'éducation, avec la construction de plus de 1 600 établissements scolaires (+22% depuis 2000) et la création nette de 7 000 postes d'enseignants. Le nombre de salles et de salles et classes (primaire, secondaire et collégial) a également progressé (7% depuis 2000). Le secteur privé a contribué dans une certaine mesure à l'accroissement de l'offre d'éducation. Bien que son développement soit limité au milieu urbain et plus encore à l'axe Kenitra- Casablanca (qui concentre 80% des établissements privés d'éducation), il accueille aujourd'hui près de 7% des enfants scolarisés au primaire et secondaire, contre 4% en 2000.



Source : Ministère de l'Éducation nationale

### 1.3.3. Enseignement supérieur

Pour sa part, l'enseignement supérieur, public et privé, dans toutes ses composantes (Universités, formation des cadres et formation professionnelle post-bac) accueille aujourd'hui près de 370 000 étudiants avec une quasi parité entre genres, puisque les filles représentaient 47% des effectifs et 52% des diplômés en 2007. L'effectif des étudiants est en croissance de 10% par rapport à 2007 et de 3% en moyenne depuis 2000. Les taux d'accroissement les plus élevés ont été enregistrés dans les filières de l'ingénierie (182%), la médecine (42%), de commerce et de gestion (40%), suivies des sciences et techniques (31%) et des lettres et sciences humaines (30%). Durant la même période, le nombre de diplômés des filières scientifiques et techniques s'est accru de 23%, soit plus le double des taux enregistrés dans les filières de lettres et sciences humaines (11%) et de sciences juridiques, économiques et de gestion (10%)

Cette évolution positive, si elle poursuit, pourra, avec le passage au nouveau régime LMD, améliorer les taux d'encadrement pédagogique considéré comme l'un des facteurs affectant la qualité de la formation. D'après les dernières données de 2007, le taux d'encadrement était en moyenne de 28 étudiants par enseignant, beaucoup plus élevé dans les filières à sélectivité faible, atteignant 85 étudiants par enseignant dans les sciences juridiques, économiques et sociales, 39 dans les lettres et sciences humaines, alors qu'il reste relativement moins élevé dans les filières à forte sélectivité telles que le commerce et la gestion (24), les sciences (15), l'ingénierie et la technologie (11), la médecine et la pharmacie (7).

Par ailleurs, pour améliorer la mise en adéquation de l'offre de formation universitaire avec les besoins en compétences identifiées par les grands programmes de développement sectoriels, le Programme d'urgence a préconisé le développement accéléré des formations techniques et professionnelles, la création de licences professionnelles orientées vers les secteurs connaissant une pénurie de main d'œuvre, l'introduction de modules professionnalisant et d'aide à la recherche d'emploi et la démultiplication de stage en fin de cursus obligatoire. Les effectifs des nouveaux inscrits dans les filières des Sciences de l'ingénieur, technique, commerce et gestion et sciences et technique devraient être multipliées par 2 à 3 en 2012-2013. Près de 25% des étudiants du cycle Licence devraient être orientés vers les licences professionnelles et plus de 50% des étudiants du cycle Master vers les Masters spécialisés.

Pour rapprocher l'enseignement supérieur avec le monde professionnel, marqué par un développement technologique sans précédent, les universités dans le monde ont développé des filières professionnelles, où la formation de compétences se substitue progressivement à l'apprentissage de connaissances. Ces formations visent à offrir aux étudiants une qualification professionnelle reconnue par les employeurs pour l'exercice de métiers, professions ou d'emplois déterminés.

L'insertion professionnelle des étudiants étant leur le principal objectif, ces filières de formation se distinguent par i) la définition du cursus en rapport avec un secteur professionnel délimité, ii) une pédagogie centrée sur l'association entre théorie et pratique, iii) la participation des professionnels à la formation et iv) l'accès par la sélection.

Au Maroc, le développement des licences professionnelles en partenariat avec les universités a fait l'objet de l'Accord Cadre de (mai) 2007, conclu entre les Départements de la Formation Professionnelle et de l'Enseignement Supérieur et des établissements de Formation professionnelle privée. Sur la base des besoins du marché de travail en cadres intermédiaires appréhendés, le Plan d'urgence prévoit la formation de 7.250 lauréats à l'horizon 2012 dans 290 licences professionnelles et ce selon deux options : (Bac+2)+1 : deux semestres de formation pour les titulaires du Bac+2 ; Bac+3 : six semestres de formation pour les titulaires du Bac ou d'un diplôme équivalent.

L'année universitaire 2009-2010 a vu le parachèvement du système LMD à travers la mise en œuvre de la réforme du cycle de doctorat et la mise en place des licences filières. Ainsi, 38 licences professionnelles ont été créées dans 54 établissements de formation professionnelle privée en partenariat avec des universités étrangères, ayant accueilli 2000 étudiants, pour atteindre, à l'horizon 2012, une centaine de licences avec 2500 nouveaux inscrits. (Voir encadré).

Lancée en 2006, l'«Initiative 10.000 ingénieurs» vise à former suffisamment d'ingénieurs et de cadres assimilés pour accompagner le Plan « Emergence industrielle », grâce à l'existence d'une capacité d'accueil de 12 218 places d'ingénieurs

#### 1.4. Financement du système éducatif

Globalement, le Maroc est parmi les pays à revenu intermédiaire qui fournissent le plus d'effort budgétaire pour financer leur système d'éducation. L'effort fourni par le Maroc est comparable à celui de certains pays développés (France, Espagne...), et peut être difficilement augmenté compte tenu des contraintes budgétaires et de l'existence d'autres déficits sociaux dans des domaines aussi importants comme la santé et l'emploi.

L'évolution du budget global consacré au secteur de l'éducation, en augmentation de plus de 6% par an depuis 2002, rend compte de l'engagement continu de l'Etat pour le développement du système éducatif. Pour l'année 2009, le budget s'élève à plus de 46 milliards de dirhams, soit près de 29% du budget de l'Etat, dont 83% est accordé à l'enseignement scolaire. La prédominance à plus de 84% des dépenses de personnel reste la caractéristique principale du budget national d'éducation.

Les pourcentages par rapport au budget de l'Etat et par rapport au PIB continuent à régresser. Avec 6% du PIB et plus du quart du budget de l'Etat, le Maroc se situe dans la fourchette des pays qui consacrent le plus de ressources à leur système éducatif, en part de leur richesse créée. Bien qu'il dépasse les 46 milliards de dirhams en 2009, et qu'il ait augmenté de plus de 8% par an depuis 2002, le budget du système d'éducation formation semble encore insuffisant devant les objectifs affichés. En effet, la volonté de généralisation de la scolarisation à tous les cycles, de recherche de la qualité et de conduite de la réforme en général, implique des investissements conséquents sur tous les plans.

Par ailleurs, compte tenu du niveau de richesse nationale, la dépense éducative par élève et par an, indicateur le plus parlant de l'effort consacré à l'éducation, se situe à quelques 600 dollars au Maroc. Elle reste donc très inférieure à celle de pays souvent cités comme comparables ou références.

Les voies de diversification du financement du système éducatif sont pour leur part restées

inexplorées. L'essentiel de l'effort de financement direct du système reste supporté par l'Etat, alors que la contribution des partenaires désignés par la Charte, tels que les collectivités locales ou le secteur privé, reste limitée. Les collectivités locales contribuent pour 0,5% des ressources du secteur, et le secteur privé, malgré son expansion, reste loin de l'objectif de 20% de l'offre d'éducation.

## 2. Système de la formation professionnelle

---

Le système de la formation professionnelle au Maroc est largement dominé par l'offre. Il se distingue par deux composantes principales :

- La formation professionnelle initiale, destinée aux jeunes, dispensée par l'appareil de formation de base sous forme d'enseignements à temps plein ou plus récemment sous forme de formations alternées en entreprise ou par la voie de l'apprentissage ;
- La formation continue, ou « formation en cours d'emploi » (FCE), délivrée aux entreprises privées et publiques. Les entreprises privées sont très majoritairement bénéficiaires d'actions de FCE, devant les entreprises publiques moins nombreuses.

La première section de cette partie décrit les caractéristiques principales du système de formation professionnelle initiale et identifie les problèmes essentiels auxquels l'on doit prêter attention. La deuxième section fait de même au sujet du système de formation en cours d'emploi ou formation continue.

### 2.1 La formation professionnelle initiale

#### 2.1.1. Organisation institutionnelle et gouvernance

Le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MEFP) définit la stratégie du gouvernement dans le secteur et est chargé de sa mise en œuvre, de l'évaluation et de la coordination des divers opérateurs publics et privés. L'essentiel de ces fonctions sont de la responsabilité du Département de la Formation Professionnelle. Le niveau national bénéficie de l'Office pour la Formation Professionnelle et la Promotion du Travail (OFPPT) - une structure publique chargée de la mise en œuvre technique et administrative, du suivi et également de l'offre en matière de formation. L'Office est géré<sup>44</sup> par le MEFP, bien qu'il jouisse d'un statut juridique séparé et de l'autonomie financière. Son budget provient de subventions de l'Etat ainsi que de revenus provenant de la taxe sur la formation professionnelle (TFP) imposée sur les sociétés et dont l'intention originelle était de financer la formation continue. L'OFPPT se compose de directions régionales et constitue la structure publique dominante de la formation professionnelle; un rôle qu'il joue en même temps que sa mission de mise en œuvre de la politique et de la gestion de fonds publiques et privés (provenant de la TFP).

D'autres ministères et chambres de commerce promeuvent des cours de formation et financent une partie des étudiants inscrits. Les administrations qui ont un rôle important en matière de formation professionnelle sont le Ministère de l'Agriculture, l'Office du Tourisme, l'Offices des Pêches Maritimes, et l'Office de l'Artisanat. En plus, d'autres organismes ont des réseaux d'établissements

---

<sup>44</sup> Sont représentés dans le conseil d'administration de l'OFPPT les employeurs et les syndicats



de formation industrielle destinés aux jeunes ayant abandonné l'école. Il s'agit du Ministère de la Jeunesse et Sports, du Département d'Infrastructure, du Ministère de l'Intérieur, du Secrétariat d'Etat chargé de l'urbanisme, du Ministère de la Justice et de la Haute Commission des Anciens Combattants de la Résistance (HCAR).

### 2.1.2 Niveaux de qualifications professionnelles

La formation professionnelle initiale au Maroc est structurée en apprentissages qui débouchent sur le marché du travail, et quatre niveaux de certification :

- i. Spécialisation : Cette formation est accessible aux élèves ayant complété au moins la sixième année d'éducation fondamentale. Elle nécessite une ou deux années d'instructions et est sanctionnée par un certificat de formation professionnelle (CFP). Possibilité de se présenter sur le marché du travail ou de s'inscrire au niveau de formation suivant.
- ii. Qualification : Accessible aux élèves ayant complété au moins la neuvième année de l'éducation fondamentale, ou ayant obtenu un certificat de formation professionnelle. Cette formation nécessite deux années et est couronnée par l'octroi d'un certificat de qualification professionnelle (CQP). Possibilité de rejoindre le marché du travail ou de s'inscrire au prochain niveau de formation.
- iii. Technicien : Réservé aux élèves ayant complété la troisième année d'une éducation secondaire, ou possédant un CQP. Cette formation nécessite deux ans et est couronnée par un diplôme de technicien (DT). Possibilité de s'inscrire au niveau de formation suivant.
- iv. Technicien spécialisé : Accessible aux détenteurs du Baccalauréat ou d'un diplôme de technicien. Cette formation nécessite deux ans et est couronnée par un diplôme de technicien spécialisé (DTS). L'entrée sur le marché du travail constitue la seule option à ce stade.

Le niveau d'apprentissage offre la possibilité d'intégrer immédiatement le marché du travail; cependant, des options pour un développement additionnel sont fermées. Cela est en partie dû à l'absence de mécanismes permettant de valider les compétences acquises dans le temps et en partie à l'illettrisme qui empêche l'inscription aux formations initiales plus tard. Les apprentissages nécessitent qu'au moins 80% de la formation soit assurée sur le lieu de travail. En termes de niveau de compétences, les certificats d'apprentissage sont équivalents à la spécialisation. Les apprentissages font l'objet d'une attention particulière de la part du gouvernement et d'une campagne promotionnelle chez les entreprises, l'intention étant d'élargir les opportunités pour les jeunes.

### 2.1.3. Offre de formation professionnelle initiale

Les quatre niveaux de formation professionnelle initiale offerts par le système ont bénéficié d'une impulsion par la réforme de 1999 et cela a résulté en une augmentation des inscriptions.

Le dispositif de formation professionnelle dans le secteur public a connu durant la période 1999-2008 la création de 118 nouveaux établissements et l'extension de 22 établissements existants. Le nombre total des établissements dans les deux secteurs public et privé, au titre de 2008/2009, a atteint près 2.050 établissements (480 établissements publics dont plus de la moitié relève de l'OFPP, et 1.570 établissements privés).

La majorité des nouvelles infrastructures était destinée à répondre à une demande croissante des secteurs prioritaires tels que le tourisme, l'industrie l'habillement/textiles et les nouvelles technologies d'information et de communications, les autres se focalisant sur l'artisanat et le travail social. En termes de profils des compétences, les prestataires privés et publics ont, au cours des dernières années, élargi leurs offres de cours visant les profils professionnels dans des domaines avancés tels que la chimie, l'agro-industrie, la santé, les TIC, l'administration et la gestion.

Ainsi, malgré l'expansion de la capacité publique, le système est incapable de satisfaire la demande des jeunes générations. Il est important de mettre l'accent sur le fait que l'accroissement des inscriptions a affecté surtout les établissements publics existants n'ayant presque aucun effet sur le secteur privé. En même temps, au cours des dernières années, il n'y a pas eu d'augmentation significative du budget de l'Etat. Ceci suggère que l'absorption des nouveaux arrivés a impliqué l'optimisation (ou la sur-utilisation) de la capacité des établissements publics ce qui peut éventuellement avoir des effets négatifs sur la qualité<sup>45</sup>.

Les effectifs globaux des stagiaires, tous modes et secteurs de formation confondus, ont enregistré durant les dix dernières années une augmentation considérable, passant de 130.000 en 1998/1999 à 280.000 environ en 2008/2009, soit un accroissement de plus de 115%. Les filles représentent 42% de l'effectif global des stagiaires.

#### Evolution des effectifs des stagiaires par mode de formation

Mode de formation	1998/1999	2007/2008	2008/2009
Formation résidentielle et alternée	130 149	224 235	252 300
Formation par apprentissage	-	27 371	28 000
Total	130 149	251 606	280 300*

Source : DFP

(\*) Dont 42% sont des filles.

L'appareil de formation professionnelle a mis sur le marché du travail près de 869.000 lauréats durant la décennie 1999-2008. L'équilibre de la formation entre le secteur public et le secteur privé n'a pas changé de manière significative dans le temps (une moyenne de 38% par le secteur privé).

#### Evolution des effectifs des lauréats par mode de formation

Mode de formation	1999	2007	2009	Total
Formations résidentielle et alternée	65.068	93.034	116.332	908.148
Formation par apprentissage	-	13.273	17.711	94.695
Total	65.068	106.307	134.043	1.002.843
Dont secteur privé	27.641	37.729	46.026	381.559

Source : DFP

Pour améliorer la qualité et la pertinence des formations, le MEFP a engagé, dans le cadre de la mise en œuvre de la Charte Nationale d'Education et de Formation, une grande réforme pour l'ingénierie

<sup>45</sup> Rapport de la Banque Mondiale.....

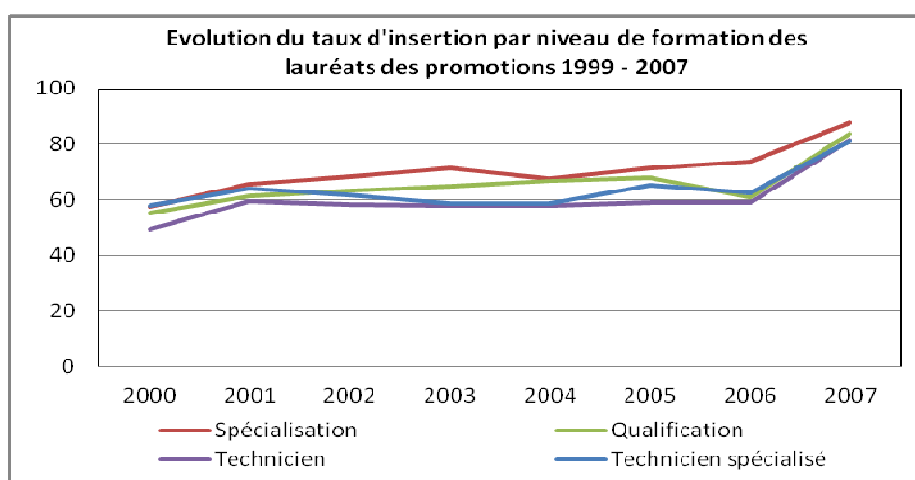
du système de formation professionnelle selon l'approche par compétences (APC). Cette réforme vise à remplacer la logique d'offre de formation qui prévalait par une logique de réponse aux besoins en compétences des entreprises. Dans le cadre de la mise en œuvre de cette approche, plusieurs actions ont été entreprises :

- Mise en place d'un cadre méthodologique d'élaboration et de mise en œuvre des programmes de formation selon l'APC, ainsi que de tous les outils pour son opérationnalisation
- Adaptation du cadre réglementaire en vigueur aux exigences de l'APC, notamment les textes relatifs aux durées de formation et à l'évaluation des acquis des stagiaires
- Formation de 1.100 cadres technico-pédagogiques relevant des différents opérateurs impliqués dans le processus APC sur l'utilisation des guides d'ingénierie de formation selon l'APC
- Mise en place d'une procédure de certification des acquis des ressources humaines en matière de développement de programmes de formation selon l'APC
- Production des outils de gestion du marché de l'emploi et de la formation: Il s'agit des Répertoires des Emplois/Métiers (REM) et des Référentiels Emplois/Compétences (REC).
- Réingénierie des EFP : pour l'adoption de l'approche par compétences.

En termes d'infrastructure, les établissements privés représentent la majorité du total. La plupart assurent la formation initiale dans les quatre niveaux de qualification. Les contenus des formations sont surtout pour les secteurs à faible investissement, y compris des services tels que la coiffure, salons de beauté ou commerce de l'habillement. La formation privée était entièrement de type résidentiel pratiquement sans contacts systématiques avec les entreprises et sans capacité de réaliser des études de marché. La mise en œuvre limitée de l'approche par compétences encouragée par la réforme a laissé les établissements privés avec un mode de planification faible.

Pour le public, L'OFPPT constitue le plus grand opérateur public ayant une capacité de couverture grandissante. Il comptait 250 établissements en 2009, assurant des cours à 158.670 élèves (comparé aux 133.870 l'année précédente). Lesdits centres couvrent les quatre niveaux de qualification et représentent 12,3% de tous les établissements et 56% de tous les élèves, le secteur privé et public confondus.

Par ailleurs, les résultats des enquêtes de suivi des lauréats de la formation professionnelle, démontrent un rythme soutenu d'insertion de promotion en promotion, pour les quatre niveaux de formation, comme le montre le graphique ci-après :



Source : DFP

#### **2.1.4. Financement de la formation professionnelle initiale :**

Il existe 4 sources principales de financement du système de formation professionnelle : (i) l'état du budget via des fonds apportés par le gouvernement sous la forme de subventions directes octroyées aux institutions publiques de formation ; (ii) la taxe imposée aux entreprises, dont presque 70 % est consacré à la FEPT initiale et 30 % à la FEPT continue ; (iii) les apports des donateurs pour le soutien à l'innovation pédagogique, la formation de formateurs, les investissements en matière d'infrastructures et (iv) les ménages qui financent entièrement la formation privée, alors que l'accès aux établissements publics est presque totalement gratuit. En termes d'utilisation des fonds, un système simplifié est présenté sous forme de fonds dirigés vers les institutions publiques de formations (la distinction étant faite entre l'OFPPT et d'autres institutions publiques de formation) ainsi que vers les institutions privées.

La taxe sur la formation professionnelle (TFP) constitue un impôt représentant 1,6 % de la masse salariale des entreprises. La TFP est payée par environ 60.000 entreprises privées à la Caisse Nationale de la Sécurité Sociales (CNSS) qui, à son tour, retient 0,6% de frais administratifs et octroie 1 % à l'OFPPT. Les entreprises publiques ne sont pas soumises à la CNSS mais paient le 1,6 % au titre de cette taxe sur la formation. Les entreprises privées représentent 82 % de la taxe sur la formation et les entreprises publiques seulement 18%.

## 2.2. Formation en cours d'emploi ou formation continue

### **2.2.1. Champs d'action de la formation en cours d'emploi**

Dans le cadre de l'accompagnement de la mise à niveau des ressources humaines des entreprises, les pouvoirs publics ont engagé en 1996, de concert avec les partenaires sociaux, une réforme de la formation en cours d'emploi (FCE). Elle est destinée à développer la qualification et les compétences des salariés pour leur permettre de faire face aux évolutions du marché du travail et faciliter leur promotion socioprofessionnelle et pour accompagner la mise à niveau des entreprises et favoriser leur compétitivité.

La FCE est régie depuis 2002 par le décret portant création de la Taxe de Formation Professionnelle (TFP) tel que modifié et complété et les manuels de procédures des CSF et des GIAC. Les actions de formation en cours d'emploi, financées sur une fraction de TFP, comprennent :

- les actions d'information et de sensibilisation à la formation en cours d'emploi au profit des organisations, des chambres professionnelles et des entreprises, en particulier les petites et moyennes entreprises ;
- les études et le conseil pour la définition d'une stratégie de développement des entreprises et des branches professionnelles et des besoins en formation en cours d'emploi qui en découlent
- l'ingénierie des plans de formation en cours d'emploi, qui comprend le diagnostic des besoins en formation et l'élaboration des plans de formation qui en découlent
- les actions de formation continue (réalisation des programmes de formation au profit des salariés)

### **2.2.2. Mécanismes de la formation en cours d'emploi :**

La formation en cours d'emploi (FCE) s'appuie sur deux mécanismes, à savoir :  
 les Groupements Interprofessionnels d'Aide au Conseil (GIAC)  
 les Contrats Spéciaux de Formation (CSF).

Les GIAC sont des associations constituées et gérées par les organisations professionnelles pour apporter une assistance technique et financière pour aider les entreprises à identifier leurs besoins en compétences et en formation continue. Neuf GIAC ont été créés, avec l'appui du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, sont actuellement opérationnels et couvrent la majorité des secteurs économiques : IMMEE, Textile/Cuir, Technologies, Pêches Maritimes, BTP, 'Hôtellerie/Tourisme, Agroalimentaire, Transport/Logistique et tertiaire.

Un budget de plus de 90 millions de DH a été accordé par l'Etat à ce mécanisme et qui a bénéficié à environ 1350 entreprises, dont 75% sont des PME/PMI (moins de 200 salariés).

Quant au système des CSF, il consiste à accorder aux entreprises une assistance financière pour la réalisation des actions de formation continue de leurs salariés. L'approbation des demandes de financement est gérée dans le cadre de comités tripartites (Etat, Employeurs, Salariés) alors que la gestion des CSF conclus avec les entreprises est confiée à l'OFPPT. Les sociétés passibles de payer la taxe sur la formation professionnelle (TFP), soit l'équivalent de 1,6% des salaires couverts et qui sont à jour de leurs paiements sont éligibles aux CSF. Dans l'ensemble, ce programme contribue au financement de la mise en œuvre du plan de formation pour l'entreprise. La CSF peut inclure également des diagnostics en besoins de formation, la conception de plans, ainsi que la fourniture de service de formation aux entreprises. L'éligibilité des entreprises est déterminée par la CNSS qui est l'entité chargée de la collecte de l'impôt sur la formation auprès des entreprises. Le CSF finance des demandes en formation provenant à la fois d'entreprises individuelles mais aussi de fédérations et associations au nom de petites entreprises qui se sont groupées pour faire une demande collective. Les règles régissant les CSF ont été modifiées entre 2006 et 2007 pour les rendre plus sensibles aux demandes exprimées par les clients de la formation professionnelle et pour atteindre un groupe plus large d'entreprises.

La création des GIAC et des CSF a eu pour effet de créer une nouvelle dynamique au sein du marché de la formation qui a répondu par un boom en matière de services de formation et de conseils. La majorité des prestataires sont privés, l'OFPPT n'assure que 10 % du total pour la formation continue. Il est notoire que les entreprises utilisent leur propre budget pour les activités en matière de formation continue. Les plus avancées achètent à l'étranger les services de formation et de consultation introuvables sur le marché local.

### **2.2.3. Financement de la formation en cours d'emploi:**

Afin de pérenniser le financement des mécanismes de la formation en cours d'emploi, le décret portant création de la Taxe de Formation Professionnelle (TFP) a été modifié en 2002 pour consacrer une fraction du produit de cette taxe au développement de la formation en cours d'emploi.

Ainsi, une fraction de 20% du produit de la TFP a été consacrée en 2002 au financement de la formation en cours d'emploi. Cette fraction a augmenté pour atteindre 30% à partir de 2007, soit environ 300 millions de DH par an.

# Chapitre 5: les caractéristiques du marché du travail

---

## 1. Productivité et coûts de main d'œuvre

---

Les tableaux, graphiques et commentaires présentés dans ce chapitre fournissent quelques éléments d'information sur les coûts de la main d'œuvre encourus par les entreprises. Certaines de ces éléments d'information sont le fruit de travaux établis au Département de l'Emploi, notamment l'étude sur le salaire minimum, et des résultats de l'enquête annuelle sur les industries manufacturières (de transformation). Les données internationales sont tirées des bases de données des institutions internationales (BIT, OCDE...).

### 1.1. Productivité apparente

#### 1.1.1. Secteur non agricole

L'indice de la productivité apparente du travail dans les activités non agricoles, appréhendé à travers le rapport entre le PIB non agricole et la population active occupée en milieu urbain, s'améliore depuis une décennie. Il a augmenté de manière régulière à un rythme de 2.6% par an entre 1997 – 2007. Cette évolution marque une rupture par rapport à la décennie précédente qui s'était caractérisée par des gains de productivité nuls. La croissance de la productivité du travail peut s'expliquer par l'augmentation du stock de capital (les travailleurs disposant de plus de machines et d'équipements peuvent être plus productifs) ou par une amélioration de la productivité globale des facteurs (avec les mêmes équipements, les travailleurs sont plus efficaces grâce à une meilleure organisation du processus productif). La décomposition des sources de la croissance montre que la productivité globale des facteurs a joué un rôle important dans le redressement de la productivité du travail au Maroc.

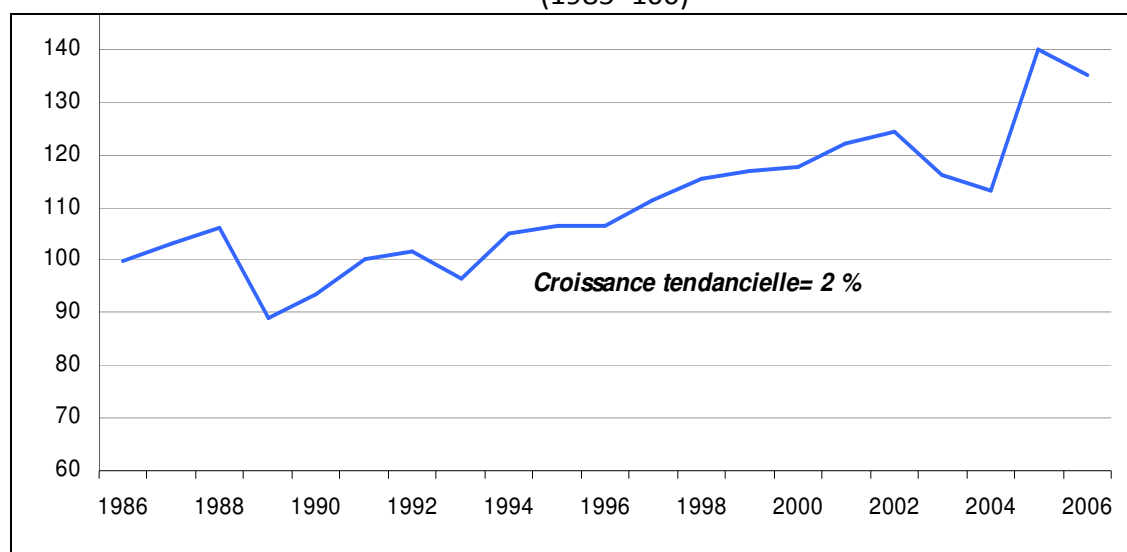
En 2008, la productivité apparente du travail a marqué une progression de seulement 0,4%. Cette décélération tient principalement aux évolutions divergentes de la valeur ajoutée non agricole et de l'emploi urbain. En effet, tandis que les activités secondaires et tertiaires ont enregistré une évolution respective de -0,7% et 3%, les indicateurs du marché de l'emploi ont fait ressortir une hausse de l'ordre de 1,7% de l'emploi en milieu urbain.

#### 1.1.2. Secteur des industries manufacturières

La croissance tendancielle de la productivité du travail dans le secteur manufacturier est relativement moins rapide, elle s'est établie autour de 2% en moyenne annuelle durant la longue période 1986 – 2007. La période 2000 – 2007, se distingue par une accélération du rythme annuel de progression, 3,5% en moyenne.

Les gains de productivité n'ont pas été uniformes pour tous les secteurs d'activité. Les secteurs pour lesquels la productivité apparente a progressé à un rythme très élevé sont par ordre d'importance le secteur des industries chimiques et para chimiques (7% en moyenne annuelle), le secteur des industries mécaniques, métallurgiques, électriques et électroniques (2,7%) et le secteur des industries de textile et cuir (1,3). En revanche, le secteur des industries agroalimentaires a vu sa productivité apparente stagner durant la même période.

### Productivité apparente du travail dans l'industrie (1985=100)



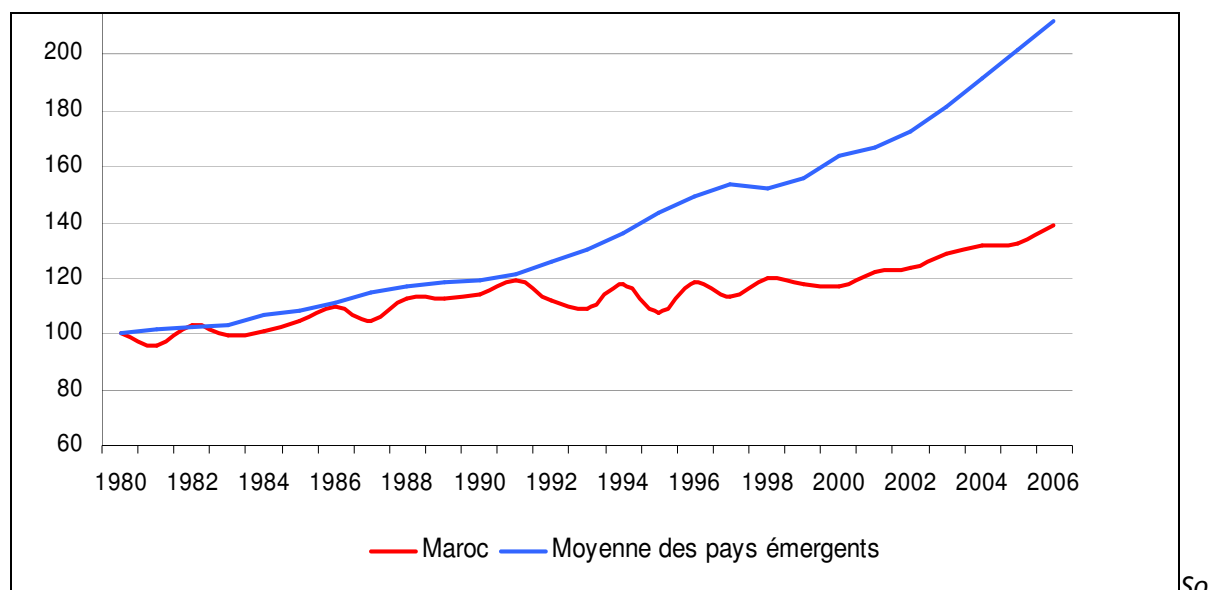
Source : Enquête Industrielle du MCI, déflateur de la comptabilité nationale

Malgré l'amélioration récente, la productivité du travail au Maroc ne converge pas vers le niveau des pays émergents. En effet, entre 1980 et 2006, la productivité du travail<sup>46</sup> a doublé en moyenne dans les pays émergents, alors qu'elle n'a augmenté que de 40% au Maroc. Malgré l'accélération de la productivité observée ces dernières années dans l'économie marocaine, cet écart continue de se creuser. Les estimations montrent que la productivité du travail au Maroc augmente tendanciellement de 2.5% par an, alors que ce rythme dépasse 4% dans les économies émergentes. En outre, on ne constate pas de convergence par rapport aux principaux partenaires commerciaux comme la France et l'Espagne. En 1980, la productivité d'un travailleur marocain représentait 17% de celle d'un travailleur français et 27% de celle d'un travailleur espagnol. Elle représente actuellement 15% de la productivité observée en France et 20% de celle observée en l'Espagne.

### Productivité apparente du travail au Maroc et dans les pays émergents (1985=100)

<sup>46</sup> La productivité du travail harmonisée est issue de la base de données Indicateurs Clés du Marché du Travail de l'OIT. Elle est obtenue en faisant le rapport entre PIB exprimé en parité de pouvoir d'achat en dollars de 1990 et le nombre de travailleurs dans l'économie.





Source : OIT, Indicateurs clés du marché du travail, 2006

## 1.2. Coût du travail et coût par unité de production

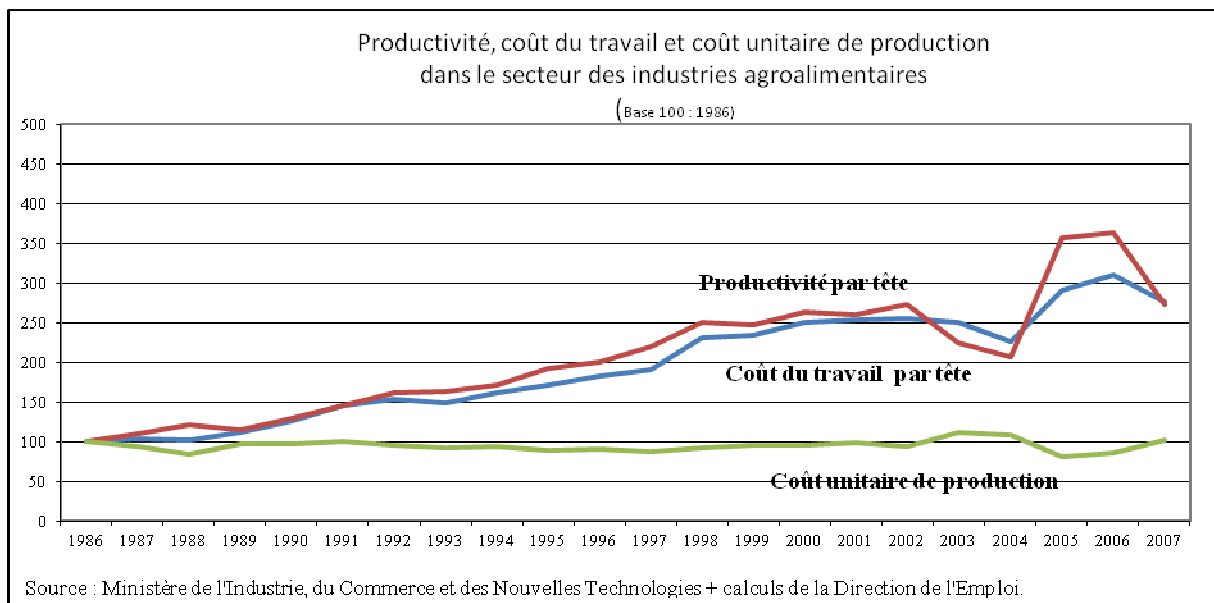
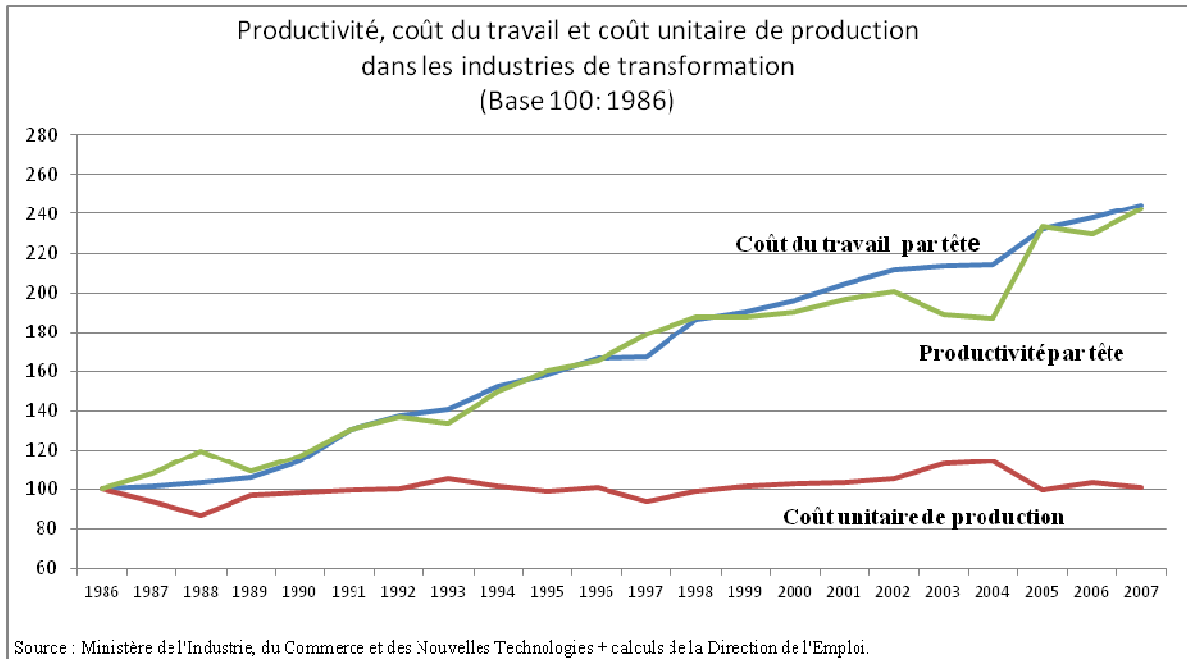
Pour une comparaison pertinente de l'évolution des ces indicateurs dans les différents secteurs, il est utile de rappeler que l'évolution du temps de travail n'a pas été parallèle dans ces différents secteurs. De plus l'effectif utilisé et auquel on a rapporté les frais de personnel pour en déduire un coût de travail unitaire, est un effectif total qui comprend les permanents et les non permanents. Et donc, pour une vraie comparaison des coûts de travail et un calcul pertinent du coût de travail par tête, il est nécessaire de prendre en compte la durée de travail dans le calcul des indicateurs fiables.

Toutefois, les chiffres ressortis des données de l'enquête annuelle sur les industries manufacturières montrent que l'évolution du coût de travail par tête pendant la période 2000-2007, était presque normale puisque le taux d'accroissement annuel moyen de cet indicateur était de 3,2%. En termes d'accroissement du coût de travail par tête par secteur d'activité économique, l'observation des chiffres permet de constater que la progression la plus faible a été réalisée dans les secteurs des industries agroalimentaires et les industries mécaniques, métallurgiques, électriques et électroniques, 1,4% durant les huit dernières années. Pendant la même période, le coût du travail par tête dans le secteur des industries textiles et cuir s'est caractérisé par un taux d'accroissement moyen relativement modéré, 2,4%, et celui des industries chimiques et para chimiques par un taux élevé, 5,7%

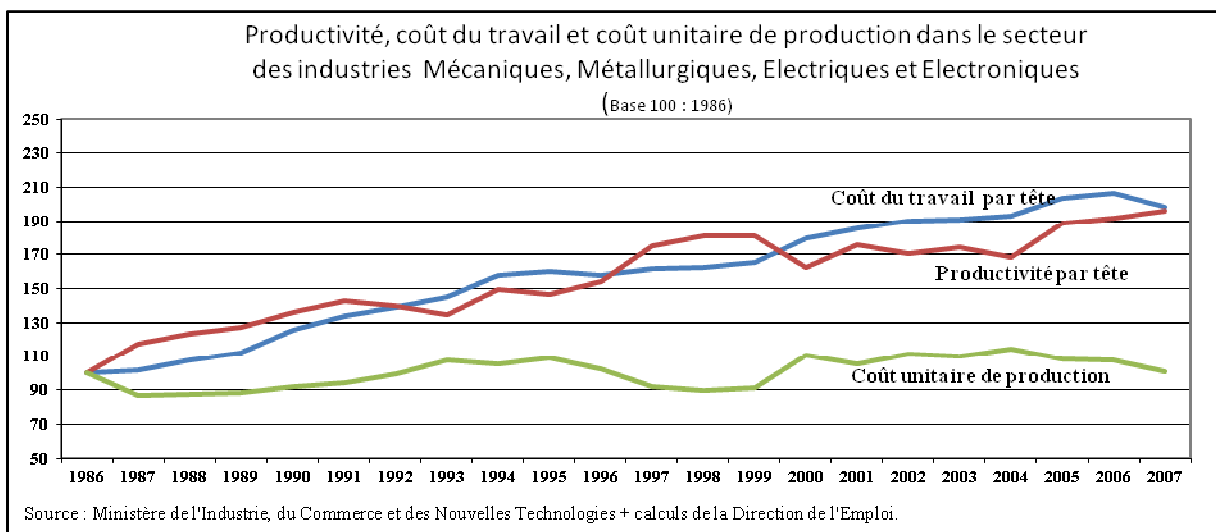
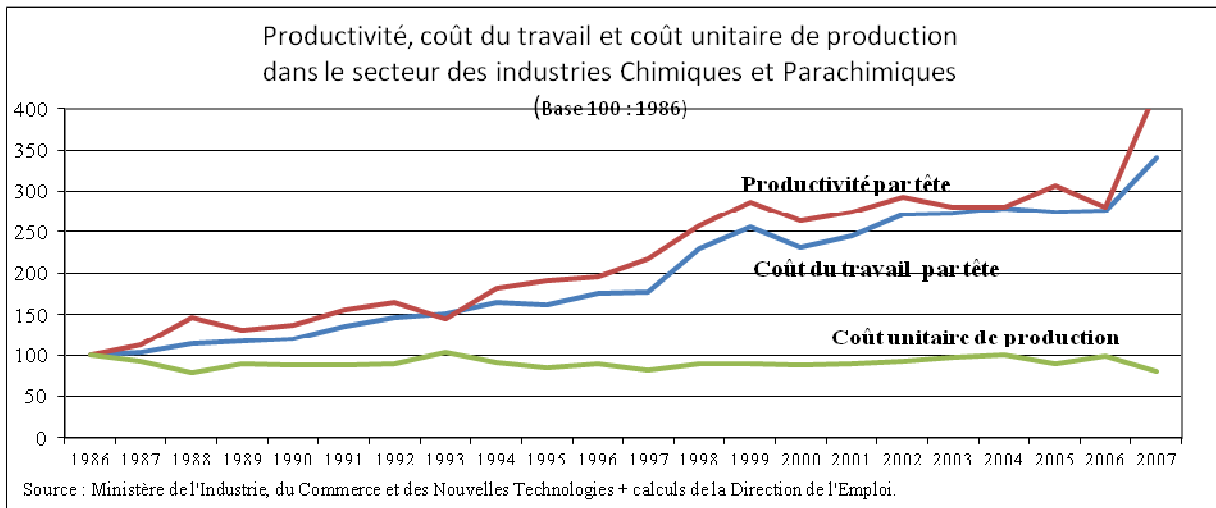
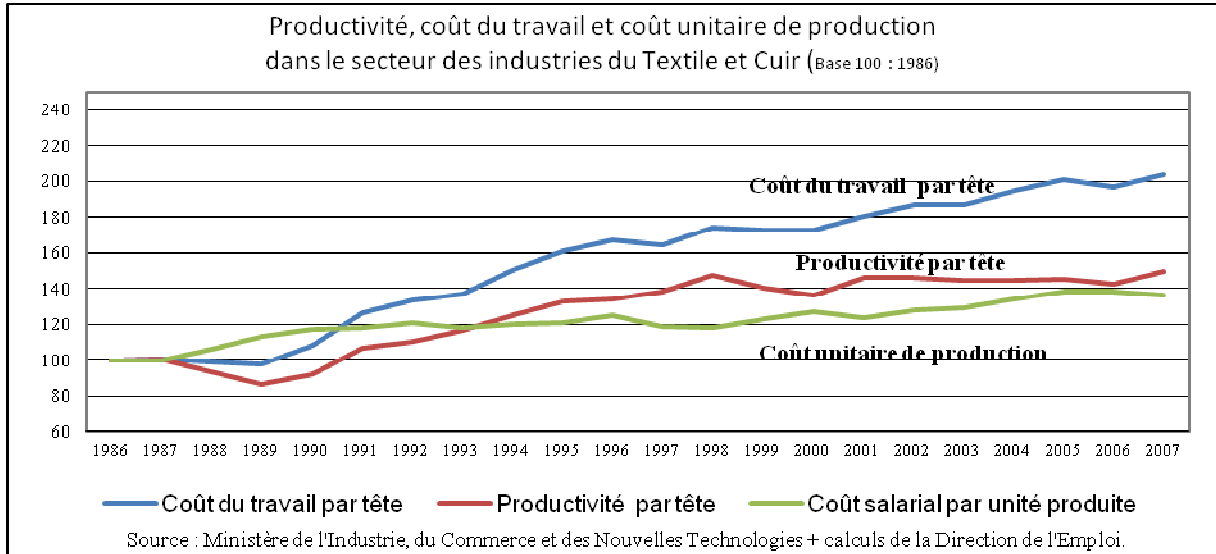
Le coût salarial par unité produite, mesuré par le rapport des salaires moyens à la productivité moyenne du travail, est un indicateur de la compétitivité du pays par rapport aux pays concurrents. Si la valeur de cet indicateur diminue par rapport aux concurrents, cela signifie que la compétitivité s'améliore ; s'il augmente, la compétitivité se dégrade.

Au Maroc, le coût salarial unitaire de production dans le secteur industriel reste élevé (0,39<sup>47</sup>), comparé à des pays concurrents<sup>48</sup> comme l'Egypte (0,31), la Malaisie (0,23), la Corée du Sud (0,23), l'Inde (0,22) et la Turquie (0,19).

<sup>47</sup> Moyenne durant la période 2000 - 2007



<sup>48</sup> Moyenne durant la période 2000 - 2004



Dans le secteur des Industries du Textile et Cuir et les industries mécaniques, métallurgiques, électriques et électroniques, comme le coût du travail a augmenté plus rapidement que la productivité du travail, le coût salarial par unité produite a augmenté de façon significative, en passant pour le premier secteur de 0,49 en 1987 à 0,66 en 2007, et de 0,38 à 0,45 respectivement pour le second secteur.

En revanche, les industries agroalimentaires et les industries chimiques et para chimiques se caractérisent par des coûts salariaux unitaires de production relativement bas, respectivement 0,25 et 0,37, et n'ayant pas changé de manière considérable durant la longue période 1986 - 2007.

### 1.3. Salaire minimum et salaire moyen

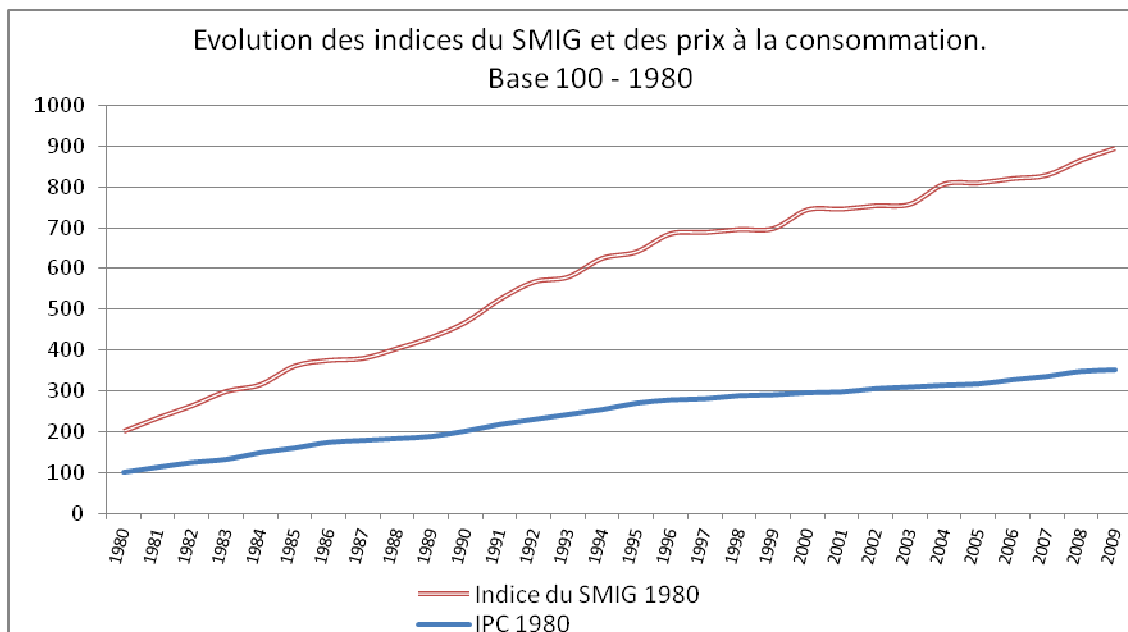
#### **1.3.1. Salaire minimum**

Le salaire minimum est entendu comme la somme minimale qui, « quel que soit son mode de calcul, à l'heure ou au rendement, constitue une base au-dessous de laquelle on ne peut descendre, dont l'application est garantie par la loi et qui peut être fixée de manière à permettre au travailleur et à sa famille de subvenir à leurs besoins essentiels compte tenu de la situation économique et sociale du pays » (Articles 357 et 358 du code de travail). Ainsi, la notion de salaire minimum étant liée au travail, elle se distingue de celle de revenu minimum qui est destiné à garantir des conditions de vie minimales indépendamment du fait qu'une personne ait un emploi rémunéré ou non.

La révision du salaire minimum est liée à l'évolution des prix et aux indicateurs de développement économique et social de l'activité de l'entreprise. Dans les activités non agricoles, le salaire minimum légal est calculé sur la base d'une rémunération horaire. Dans les activités agricoles, le salaire minimum est calculé sur la base d'une rémunération journalière.

De 1980 et jusqu'à 2009, le salaire minimum nominal a fait l'objet de 17 révisions à la hausse, à raison de deux revalorisations tous les trois ans. Les années 1985 et 2004 se distinguent par deux revalorisations successives la même année. L'observation de ces différentes revalorisations permet de noter une certaine irrégularité dans le cheminement de l'évolution du salaire minimum. Dans la première période qui s'étale de 1980 jusqu'à 1991, les revalorisations du salaire minimum ont été les plus fortes en raison d'une inflation importante et d'un gain de productivité également important. A partir de la deuxième moitié de 1990, les augmentations n'ont été promulguées qu'une fois tous les quatre ans : de 1996 à 2000, de 2000 à 2004 et de 2004 à 2008.

Par ailleurs, en raison des difficultés économiques, les revalorisations de 2004 n'ont pas touchés les secteurs des industries du textile du cuir de l'alimentation et du tourisme. Les revalorisations dans ces secteurs n'ont eu lieu qu'au premier janvier 2005. De même, les revalorisations de 5% en 2008 et en 2009 dans les autres secteurs, n'ont été que de 2,5% dans le secteur du textile.



Source : élaboration sur données du ministère de l'Emploi et du HCP

Le taux horaire du SMIG est passé de 1,96 dh en 1980 à 10,64 dh en 2009, soit une revalorisation annuelle moyen de 0,3 dh, ce qui correspond à un taux d'accroissement annuel moyen de près de 6%.

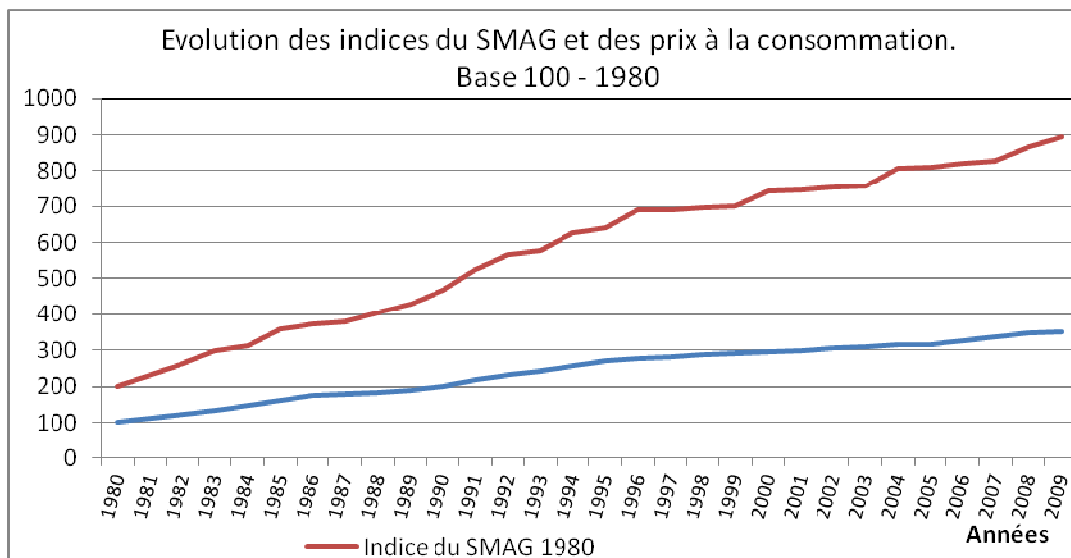
Il est important de signaler que les deux revalorisations de 2004 n'ont pas touché les secteurs du «Textile et de l'Habillement» de l'«Industrie Alimentaire» et du «Tourisme». Pour ces secteurs, les revalorisations ont été différées pour l'année 2005. De même, les revalorisations de 5% pour les années 2008 (10,14 dh) et 2009 (10,64 dh) dans les autres secteurs n'ont été que de 2,5% dans le secteur du «Textile et de l'Habillement» pour ces deux années (9,90 dh et 10,14 dh, respectivement).

Le rythme d'évolution de l'indice des prix à la consommation (4,45% en moyenne annuelle) a été inférieur au rythme d'évolution de l'indice du salaire minimum (6%) durant la période 1980-2009, ce qui a permis des gains en termes de pouvoir d'achat du salaire minimum de presque 1,5% en moyenne par an. Selon ces chiffres et en d'autres termes, un salaire minimum qui permettait d'acheter un article du panier de consommation en 1980, permettra d'en acheter un article et demi en 2009.

En raison d'une amélioration du SMIG, celui-ci représentait 62% du salaire moyen (journalier) du secteur privé structuré, alors qu'il n'en représentait que 40% à 50% au début de la période.

En raison d'une différence dans le coût de la vie entre les milieux urbain et rural, le SMAG, fixé à la journée de travail, est d'un montant inférieur au SMIG. En 2008, la journée de travail payée au SMIG est de 74 dh à raison de 7h20mn de travail par jour, contre 52,50 dh pour la journée de travail payée au SMAG, soit une différence de 41 %.

Le rythme d'évolution de l'indice du SMAG est le même que celui du SMIG. Ce qui veut dire que les gains en termes de pouvoir d'achat réalisés par le SMAG sont ceux réalisés par le SMIG, 1,5% en moyenne annuelle.



Source : élaboration sur données du ministère de l'Emploi et du HCP

### 1.3.2. Salaire moyen

Le salaire est librement fixé par accord direct entre les parties ou par convention collective de travail, sous réserve des dispositions légales relatives au salaire minimum légal (article 345 du Code du travail<sup>49</sup>). L'article 346 mentionne : « Est interdite toute discrimination relative au salaire entre les deux sexes pour un travail de valeur égale. » Une telle disposition n'est pas prévue à l'égard des jeunes. Il faut noter, toutefois, que la disposition qui autorisait le paiement d'une fraction du SMIG aux travailleurs en fonction de leur âge a été supprimée, et que seule la distinction entre le SMIG (salaire minimum des activités non agricoles) et le SMAG (salaire minimum des activités agricoles) est maintenue.

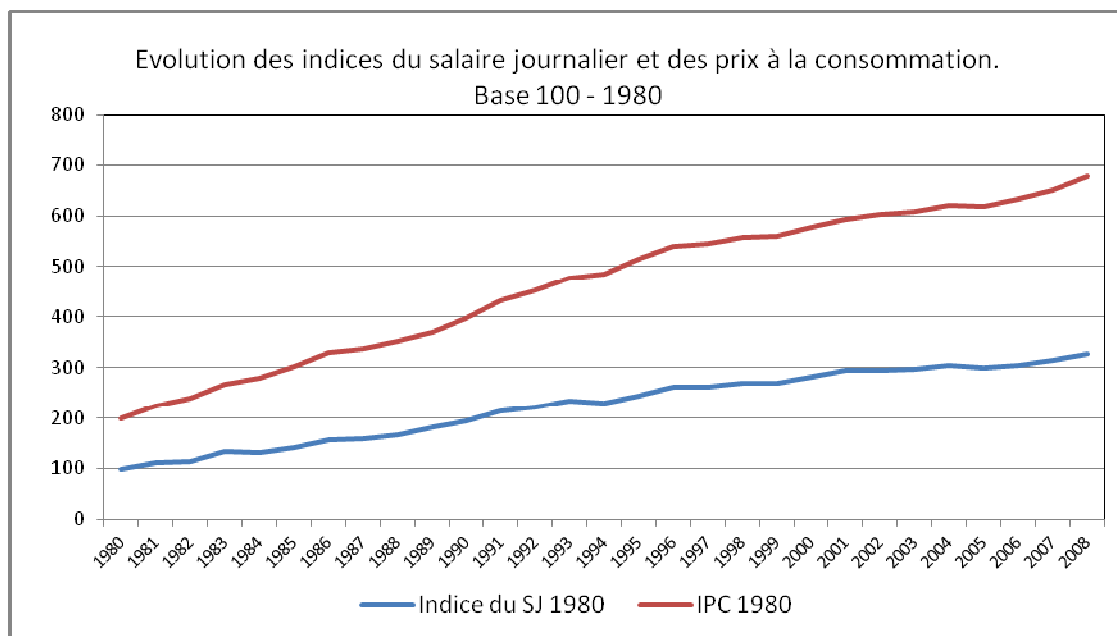
Les modes de rémunérations varient d'un secteur à autre. La rémunération dans le secteur public et assimilé est déterminée selon une grille bien définie et inclut, outre le salaire de base, les divers transferts sociaux et/ou des avantages en nature. Dans le secteur privé informel, la rémunération à la tâche ou la journée constitue le mode de rémunération le plus courant. Dans le secteur privé organisé, les modes de rémunération diffèrent selon le degré de structuration de l'entreprise et du niveau de qualification des travailleurs. Les modes de rémunération dans le secteur privé structuré varient entre le modèle du secteur public et assimilé jusqu'au modèle du secteur privé informel.

Le dispositif d'informations sur les revenus du travail est peu développé. Les données statistiques sur les salaires sont rarement collectées et lorsqu'elles le sont, elles ne font l'objet d'aucune publication. Cependant, des indicateurs sur les salaires dans le secteur privé organisé sont calculés sur la base des données de la CNSS.

Les augmentations des salaires déclarés à la CNSS n'ont pas suivi le rythme des revalorisations du SMIG. En effet, le salaire journalier des ouvriers et employés du secteur privé structuré n'a connu qu'une amélioration annuelle moyenne de 4,3% durant la période

<sup>49</sup> Le nouveau Code du travail est entré en vigueur en 2004.

1980-2008, passant d'un salaire moyen de 48 dh à 156 dh. Cependant, à ce gain, il faut ajouter le gain en termes de durée de travail qui est devenue 44 heures au lieu de 48 heures par semaine à partir du 7 juin 2004<sup>50</sup>, ce qui s'est traduit par une durée de travail de 7 heures 20 minutes au lieu de 8 heures par jour.



Source : élaboration sur données du ministère de l'Emploi et du HCP

L'augmentation du salaire journalier a été différenciée selon les secteurs. Le secteur de l'« Administration, Etablissements Publics, Offices » et celui de l'« Hôtellerie et Restauration » ont enregistré les meilleures améliorations, 6,51% et 4,96% en moyenne annuelle, respectivement, durant cette période de 28 ans. Les augmentations les plus modérées ont été enregistrées dans les secteurs « Autres Services » (3,58%), « Commerce » (3,95%), « Transports et Communication » (4%) et l'« Industrie du Textile, Confection, Cuir et Chaussure » (4,05%).

Sur la période 1980-2008, on a assisté à une déformation de la structure de la population salariée par rapport aux tranches de salaire journalier. Les salariés appartenant aux tranches extrêmes de salaires ont vu leurs parts diminuer et même chuter pour la tranche supérieure. En effet, la part des salariés rémunérés à de bas salaires (inférieur à 95% du SMIG) a diminué de 7% en 1980 à 4% en 2008. Encore plus, par rapport à la population totale des salariés du secteur privé organisé, la part des salariés touchant un salaire journalier de plus de deux fois le SMIG a baissé significativement, passant de 41% à 22%.

Cette situation a évolué au profit des autres tranches intermédiaires et des salariés payés au SMIG. Ainsi, la part des ouvriers payés au SMIG (« 95%-105% du SMIG ») a augmenté de 8% à 10% durant la période. De même, les ouvriers dont les salaires appartiennent aux tranches « 105%-110% du SMIG » et « 110%-200% du SMIG », ont évolué respectivement de 3% à 16% et de 41% à 48% entre 1980 et 2008.

<sup>50</sup> Le Ministre de l'Emploi a arrêté que la diminution la durée du travail n'entraînerait en aucun cas la diminution du salaire.

## 2. Le travail à temps partiel et travail temporaire

### 2.1. Travail à temps partiel

Dans l'ensemble, le travail à temps partiel reste une forme de travail minoritaire. Elle est le fait essentiellement des femmes où elle représente plus 25% de l'emploi féminin. En revanche, le travail à temps partiel est marginal chez les hommes (0,94%). Ceci peut renvoyer à deux réalités complémentaires : -l'offre féminine du travail reste contraintes par les obligations familiales et domestiques des femmes ; -la division sociale du travail dominante fait de l'homme le travailleur principal (primaire) du ménage.

Le tableau suivant fournit la structure de la population active occupée selon le sexe et la régularité dans le travail :

**Population active occupée selon le sexe et régularité dans le travail (2008)**

Régularité \ Genre	M	F	E	M (%)	F (%)	E (%)
Permanent à plein temps	6955973	2032697	8988670	91,97	72,14	86,59
Permanent à temps partiel	70875	715925	786800	0,94	25,41	7,58
Occasionnel et saisonnier	528471	65594	594065	6,99	2,33	5,72
Autres	7050	3040	10090	0,09	0,11	0,1
Non déclaré	712	275	987	0,01	0,01	0,01
Total	7563081	2817531	10380612	100	100	100

Source : HCP, Enquête emploi 2008

### 2.2. Travail d'intérim

S'agissant du travail d'intérim, il est important de signaler que l'externalisation et la sous-traitance sont des pratiques en plein développement dans le contexte du marché du travail marocain. Ces pratiques sont le fait des administrations, des entreprises publiques et des entreprises du secteur privé. Dans certains cas, ces pratiques permettent aux entreprises du secteur formel de mobiliser les travailleurs du secteur informel soit à titre individuel (comme les travailleurs à domicile travaillant pour les entreprises de l'artisanat ou du textile) ou dans le cadre des unités de production informelle.

Le travail d'intérim est une pratique relativement récente dans le paysage du marché du travail marocain. L'activité de recrutement, telle que définie dans l'article 477 du nouveau code du travail, est assujettie à une autorisation d'exercer auprès du service compétent qui est Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Jusqu'à maintenant, près d'une quinzaine d'agences sont autorisées à faire de l'intérim, les autres exercent sans autorisation. Un projet est en cours pour inciter lesdites agences à régulariser leur situation. La pratique de l'intérim reste une pratique associée au marché du travail urbain.



## 3. Sous-emploi

### 3.1. Niveau du sous-emploi

Le sous-emploi renvoie à deux réalités non mutuellement exclusives. La première concerne le sous emploi quantitatif, mesuré en référence à un seuil de durée de travail hebdomadaire. Le deuxième concerne le sous emploi qualitatif, difficile à mesurer, porte sur le degré d'adéquation de l'emploi occupé avec les qualifications et les aspirations du travailleur. Seul le sous emploi quantitatif est abordé dans ce rapport.

Dans l'enquête emploi, le sous-emploi quantitatif concerne tous les actifs occupés âgés de 15 ans plus ayant travaillé au cours de la semaine de référence moins de 48 heures tout en déclarant être disposés et disponibles à faire des heures supplémentaires. Le tableau suivant présente l'évolution du taux de sous emploi par âge et genre.

En 2009, la population active occupée sous-employée âgée de 15 ans et plus est estimée à 1.03 million de personnes, contre 1,3 million de personnes en 2000, ce qui correspond à une baisse de 29.000 personnes sous employées en moyenne annuelle durant cette période (13.000 dans les villes et 16.000 dans les campagnes).

Par sexe, le sous-emploi touche relativement les hommes plus que les femmes, avec des taux de sous-emploi respectifs de 11,6% et 5,7% en 2009, contre respectivement 17% et 8,2% en 2000.

### 3.2. Caractéristiques du sous-emploi

La population active occupée sous-employée se caractérise par sa jeunesse. En effet, plus des deux tiers (65,9%) des actifs occupés sous-employés sont âgés de 15 à 34 ans en 2009. L'analyse selon l'âge montre que le sous-emploi décroît avec l'âge et ce dans les deux milieux de résidence. Le taux de sous emploi atteint son maximum au niveau du groupe d'âge 15-24 ans, soit 15,1% (13% dans les villes et 16.1% dans les campagnes) et amorce une baisse pour se situer à 4,1% pour les actifs occupés âgés de 45 ans et plus.

**Evolution du taux de sous emploi de la population active occupée sous employée selon l'âge**

Age	2000			2008			2009		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
15-24 ans	22,2	9,2	18,4	17,0	5,6	13,8	-	-	15,1
25-34 ans	21,9	10,3	18,8	15,5	7,1	13,3	-	-	13,7
35-44 ans	16,2	8,3	14,1	10,8	5,3	9,4	-	-	9,5
45-59 ans	9,6	4,9	8,3	4,9	2,3	4,2	-	-	4,1
60 ans et plus	3,4	4,2	3,6	1,0	0,5	0,9	-	-	
<b>Total</b>	<b>17,0</b>	<b>8,2</b>	<b>14,6</b>	<b>11,3</b>	<b>4,9</b>	<b>9,6</b>	-	-	<b>10,1</b>

Source: HCP.

Selon le diplôme, le phénomène du sous-emploi touche relativement plus les diplômés de niveau moyen pour lesquels ce taux atteint 11,6% en 2009. Par milieu de résidence, les citadins ayant un diplôme de niveau supérieur sont relativement les moins affectés par ce problème (8,1%). En milieu rural par contre, se sont les non diplômés qui sont les moins touchés par le sous emploi (10,3%), et ceux détenant un diplôme de niveau moyen sont les plus touchés (17,8%).

Selon le secteur d'activité, le sous-emploi affecte en premier lieu les travailleurs du secteur du "bâtiment et travaux publics" avec un taux de sous-emploi évalué à 17,2% en 2009 contre 26% en 2000. Le secteur "Agriculture, forêt et pêche" vient en deuxième position avec un taux de sous-emploi de l'ordre de 11,1% en 2009 contre 14,5% en 2000. Le secteur de l'"industrie y compris l'artisanat" est, quant à lui, le secteur le moins touché en 2009 par le problème du sous-emploi (6,6%) contre 13,4% en 2000.

Selon le statut professionnel, près de la moitié de la population active occupée sous employée sont des salariés, avec une part de 49,6% en 2009 contre 41,4% en 2000. Par milieu, la majorité des citadins sous employés sont des salariés, avec une part de 69,7% en 2009 contre 58% en 2000. En revanche dans les campagnes, la majorité de cette population sont des non rémunérés (aides familiales et apprentis), ils représentent 34,4% en 2009 contre 44,8% en 2000.

L'examen de la structure du sous-emploi par groupe de professions révèle qu'au niveau national, les "Ouvriers et manœuvres agricoles et de la pêche (y compris les ouvriers qualifiés)" forment de 33,3% de la population en état de sous emploi en 2009 contre 31,1% en 2000.

En milieu rural, c'est la même catégorie qui occupe la première place. En effet, 55,3% des sous-employés ruraux en 2009 sont des "Ouvriers et manœuvres agricoles et de la pêche (y compris les ouvriers qualifiés)" contre 57,4% en 2000. En milieu urbain, se sont les "Manœuvres non agricoles, manutentionnaires et travailleurs des petits métiers" qui sont majoritaires, avec une proportion de 35,7% en 2009 contre 32,7% en 2000.

Selon le secteur d'emploi, les travailleurs du secteur privé, représentent 95,9% du volume global de la population active occupée sous-employée en 2009. L'analyse des taux de sous-emploi selon le sexe montre que, chez les hommes, le secteur privé est le secteur le plus affecté par ce problème et ce, au niveau des deux milieux de résidence. Tandis que, chez les femmes, le taux de sous-emploi atteint son maximum au niveau des secteurs autres que les secteurs privé et public (ménages, ONG, etc.).

## 4. Emploi informel

---

Sous l'effet conjugué d'une forte urbanisation de la population et de l'incapacité du secteur moderne à prendre en charge les besoins et les attentes d'une large tranche de la population, un ensemble d'activités informelles se sont développées comme adaptation spontanée aux mutations socioculturelles qu'a connue la société marocaine. Ces activités informelles ont permis d'assurer à un nombre élevé de personnes un revenu minimum et des produits et services dans des conditions accessibles. Elles ont réussi à remplir, par conséquent, en partie le vide qui existe entre les activités industrielles et marchandes modernes et la majeure partie du milieu socio-économique.

Deux approches ont été utilisées pour déterminer la contribution du secteur informel à l'emploi total. L'approche indirecte, dont l'approche consiste à fournir des indications à partir des données de l'enquête nationale sur l'emploi et l'approche directe qui repose sur les résultats des enquêtes ad

hoc sur le secteur informel non agricole, dont la plus récente est celle réalisée en 2007 par le Haut Commissariat au Plan.

#### 4.1. Approche indirecte :

L'approche indirecte pour l'estimation de la taille de l'emploi informel se base sur la définition la plus large de l'emploi informel, qui assimile l'emploi informel à l'emploi non déclaré. Une première indication repose sur le critère de l'affiliation à un système de couverture sociale. Il ressort des résultats détaillés de l'enquête nationale sur l'emploi de 2008<sup>51</sup> que plus de 8 actifs occupés sur dix occupent des emplois informels. Le taux d'affiliation varie entre 41,7% et 1,1% enregistrés successivement chez les femmes urbaines et les femmes rurales. La deuxième indication repose sur le type de contrat. La répartition de l'emploi salarié selon le type de contrat, le secteur d'emploi et le milieu de résidence révèle que l'emploi informel (non déclaré) est présent dans tous les secteurs y compris dans le secteur 'Administration et collectivités locales' qui représente le cœur de l'emploi structuré. Sur le plan national, la taille de l'emploi informel est estimée à 71,4% tous secteurs confondus avec une grande variation selon le secteur (de 11,6% dans le secteur 'administration et collectivités locales' à 99% dans le secteur 'Ménages'). La taille de l'emploi est encore plus importante en milieu rural pour tous les secteurs.

#### 4.2. Approche directe

Pour évaluer de façon directe la taille de l'emploi informel, le Haut Commissariat au Plan, a mené plusieurs enquêtes ad hoc dont la plus importante est l'enquête nationale sur le secteur informel non agricole réalisée en 1999-2000 et en 2007-2008. Selon les résultats de l'édition la plus récente<sup>52</sup> de cette enquête, le secteur informel a contribué à hauteur de 14,3% au PIB contre 16,3% en 1999. Les unités de production informelles (UPI) sont concentrées dans le Grand Casablanca (14,3% des UPI, contre 12,8% en 1999) et dans la région de Marrakech-Tensift-Al Haouz avec 13,4% (contre 9,5% en 1999).

En termes d'évolution, le volume de l'emploi dans le secteur informel est passé de 1,9 Millions en 1999 à 2,22 millions en 2007, soit une création annuelle de 40 mille postes. Le commerce représente plus de la moitié des emplois informels, soit 53,2% (contre 48,2% en 1999) ; l'industrie 21,4% et les services 19%. La contribution du secteur informel à l'emploi non agricole global est de 37,3% (contre 39% en 1999). Cette proportion varie selon les secteurs, elle est de 81% (contre 91,2% en 1999) dans le commerce, de 34,5% (contre 36,8%) dans l'industrie, de 18,6% (contre 18,8%) dans les services et de 17% (contre 23,6%) dans le BTP. Plus des trois quart des UPI emploient une seule personne, 17,7%, deux personnes et 4,5%, trois personnes. La taille moyenne est de 1,4 personne, en légère baisse par rapport à 1999 (1,5).

Selon le sexe, force est de constater que la présence des femmes dans le secteur informel est relativement faible, leur part représente près 11% en 2007 contre 19% en 1999 pour l'ensemble de l'emploi non agricole global. Selon le statut professionnel, Le salariat est peu important dans le secteur informel, les salariés ne représentaient en 2007 que 15,8% de l'emploi du secteur contre 66,7% dans l'emploi non agricole global.

51 Les résultats détaillés de l'enquête nationale sur l'emploi de 2009 ne sont pas encore disponibles.

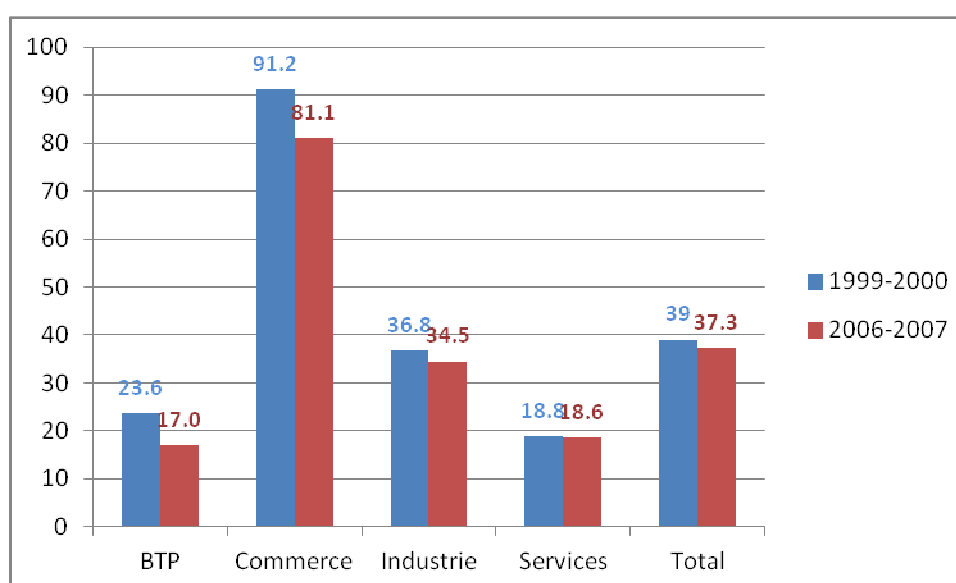
52 Le secteur informel est constitué de toutes les unités de production non agricoles qui ne disposent pas d'une comptabilité (conformément à l'organisation comptable en vigueur au Maroc).

### Répartition des unités de production informelles selon le secteur d'activité 1999-2007

Secteur d'activité	1999-2000		2006-2007	
	Effectif	%	Effectif	%
BTP	132817	7%	142936	6,3%
Commerce	917010	48,2%	1174695	53,2%
Industrie	476417	25%	475451	21,4%
Services	375703	19,8%	423034	19,0%
Total	1901947	100%	2216116	

Source : HCP, Enquêtes nationales sur le secteur informel non agricole

### Part de l'emploi du secteur informel dans l'emploi non agricole global selon les secteurs d'activité 1999-2000 et 2006-2007



Source : HCP, Enquêtes nationales sur le secteur informel non agricole

## 5. La protection sociale

### 5.1. Etat des lieux

Tout au long des dernières décennies, un intérêt particulier a été accordé à la protection sociale qui s'est traduit par la mise en place d'un système visant à la fois le maintien des revenus des travailleurs et la lutte contre la pauvreté.

Ce système a la particularité d'être multiforme où coexistent des régimes obligatoires (régime de la sécurité sociale, couverture médicale de base, régime autonome d'allocation de retraite, régime public de retraite) et des régimes facultatifs (mutualité, régime privé de retraite, régimes autonomes) couvrant les travailleurs du secteur public, semi-public et privé. Il est caractérisé par la faiblesse du taux de couverture dû, en grande partie, aux défaillances des mécanismes de contrôle, à l'étroitesse du champ d'application et à l'ambiguïté qui enveloppe le rôle de tutelle de l'Etat.

### 5.1.1. Sécurité sociale

Institué par le dahir du 27 juillet 1972, le régime de la sécurité sociale couvre environ 1,9 million de salariés du secteur privé et ceux des établissements publics non affiliés à la CMR ou au RCAR. Les prestations servies dans le cadre de ce régime concernent les allocations familiales, l'allocation de décès, la pension de vieillesse, la pension d'invalidité, la pension de survivants et le remboursement des frais de soins de santé. Ce régime est financé par les cotisations des salariés et les contributions des employeurs. Il est géré par la Caisse Nationale de sécurité Sociale (CNSS) qui est un établissement public jouissant de l'autonomie administrative et financière et placé sous la tutelle administrative de ministère chargé de l'Emploi et le contrôle financier de l'Etat.

Les quelques actions de réformes engagées durant les années 90 n'ont pas suffi à redresser la situation du régime de la sécurité sociale qui continue de souffrir de dysfonctionnements aux niveaux juridique, organisationnel et financier :

- Sur le plan juridique, les carences se traduisent notamment par l'étroitesse du champ d'application de ce régime qui ne couvre pas la totalité des travailleurs du secteur privé. En sont toujours exclus les gens de maison et les travailleurs indépendants.
- Sur le plan organisationnel, l'inefficacité de la gestion de ce régime se manifeste particulièrement à travers la non déclaration de plusieurs milliers de salariés déjà immatriculés à la CNSS et à la non immatriculations d'autres milliers de salariés qui sont assujettis au régime et qui travaillent aussi bien dans le secteur structuré de l'économie que dans le secteur informel.
- Sur le plan financier, la CNSS subit un énorme manque à gagner atteignant des millions de dirhams du fait du laxisme et de la défaillance de ses mécanismes de contrôle. C'est ce qui pourrait hypothéquer l'avenir de ce régime.

### 5.1.2. Retraite

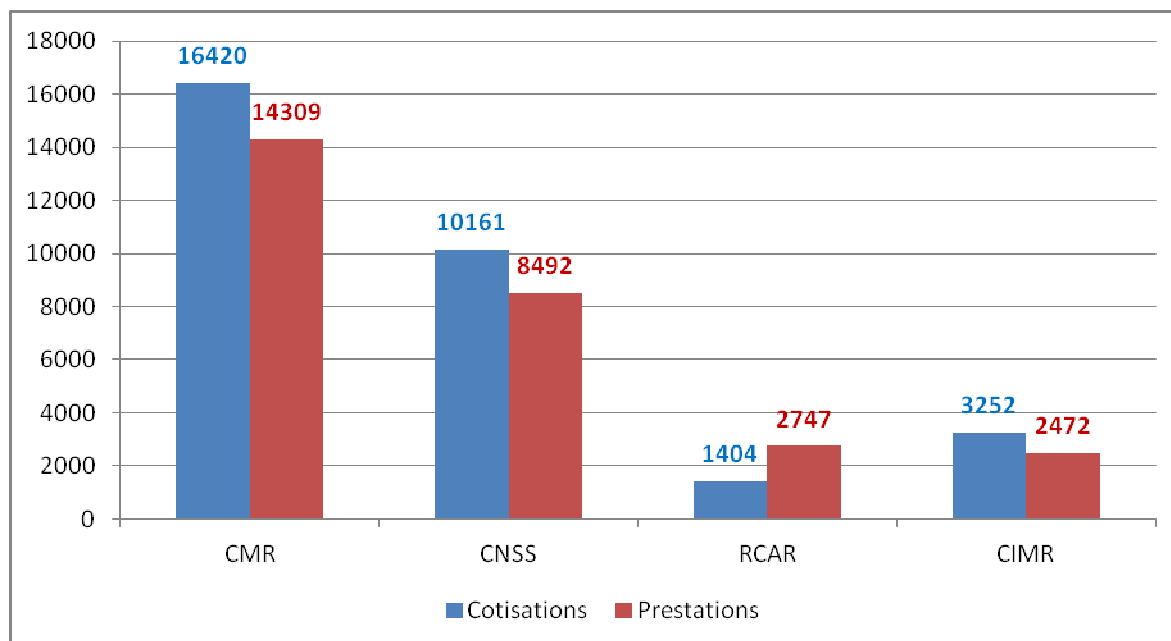
Le dispositif national de retraite est composé de quatre régimes obligatoires et complémentaires qui garantissent des pensions de retraite et de survivants à la population salariée couverte du secteur public, semi public et privé. Ces régimes sont gérés indépendamment par des caisses qui jouissent de l'autonomie administrative et financière et fonctionnent *en parfaite autarcie*. Il s'agit notamment du :

- Régime obligatoire institué par le dahir du 2 mars 1930 et géré par la Caisse Marocaine de Retraite (CMR). Il couvre le personnel civil et militaire du secteur public ;
- Régime collectif autonome de retraite (RCAR) créé par le dahir du 4 octobre 1977 et géré par la Caisse Nationale des Retraites et des Assurances (CNRA). Il couvre le personnel contractuel de droit commun, temporaire, journalier et occasionnel de l'Etat et des collectivités locales ;
- Régime obligatoire de retraite géré par la CNSS qui couvre les salariés du secteur privé ;
- Régime complémentaire facultatif régi par la loi du 15 novembre 1958 et géré par la Caisse Interprofessionnelle de Retraite (CIMR). Il couvre les salariés du secteur privé.

Ces régimes de retraite, dans leur état actuel, ne sont pas en mesure de concilier entre l'impératif de l'efficacité institutionnelle et celui de la solidarité sociale c'est-à-dire de permettre une redistribution intergénérationnelle juste et équitable dans le cadre d'un système vigoureux sur le plan financier. En outre, leur pérennité est compromise par l'effet conjugué de plusieurs facteurs, dont la diversité des cadres institutionnels des caisses de retraite, l'hétérogénéité de leurs systèmes de gouvernance, le déséquilibre du rapport démographique, l'inefficacité du mode actuel de gestion en répartition, le laxisme au niveau du contrôle étatique des organismes gestionnaires des régimes de retraite, l'inexistence d'une loi cadre des retraites, la multiplicité des mécanismes de fonctionnement et de

financement des régimes et le manque de coordination entre les régimes.

Il convient de rappeler, à ce sujet, que la sonnette d'alarme avait déjà été tirée au milieu des années 90. En effet, le diagnostic du secteur établi par une expertise internationale a révélé des dysfonctionnements des régimes de retraite en vigueur tant au niveau juridique et institutionnel qu'au niveau organisationnel et financier et en a prouvé les conséquences. Des mesures urgentes de redressement ont été préconisées, mais elles n'ont jamais été mises en œuvre. Le résultat en est que toutes les caisses de retraite, à l'exception de la CIMR qui a subi une mise à niveau réussie, seraient menacées, à des degrés variés, par le spectre de la faillite.



Source : DAPS, Ministère de l'Economie et des Finances

### 5.1.3. Couverture médicale de base

Le système de couverture médicale de base institué en vertu de la loi 65.00 est fondé sur la mutualisation du risque maladie. Il constitue une pierre angulaire qui vient consolider l'édifice national de la protection sociale par les effets positifs qu'il est censé induire sur la situation des populations vulnérables et sur les salariés aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé. Il se présente aussi comme étant l'un des moyens appropriés de lutte contre la pauvreté du fait qu'il instaure pour les assurés un droit d'accès aux soins de santé et allège ou supprime leurs factures des frais encourus.

Ce nouveau système bipolaire est composé de deux régimes. L'un contributif, l'assurance maladie obligatoire (AMO) et l'autre non contributif, le régime d'assistance médicale (RAMED).

#### i. ASSURANCE MALADIE OBLIGATOIRE AMO

Ce régime permet d'assurer les salariés et les pensionnés du secteur public ; les assujettis au régime de sécurité sociale y compris les pensionnés du secteur privé ; les travailleurs indépendants ou exerçant une profession libérale ou une activité non salariée ; les anciens résistants et les membres de l'armée de libération; les étudiants de l'enseignement supérieur. Sur le plan matériel, il couvre les risques et les frais de soins de santé inhérents à la maladie ou l'accident ; la maternité ; la

réhabilitation physique ou fonctionnelle. La gestion de l'AMO est confiée à la CNSS pour le secteur privé et à la CNOPS pour le secteur public

L'entrée en vigueur de la loi 65.00 devait enclencher un processus de restructuration et de dynamisation des organismes gestionnaires de l'AMO et des différentes mutuelles. En effet la nouvelle mission de la CNOPS consistant à centraliser toutes les ressources des mutuelles qui la composent et en assurer la juste péréquation entre elles, a eu un effet positif sur leurs situations financières. Désormais, les mutuelles en mesure de payer leurs assurés. En dehors de ça, rien ne semble avoir changé, sinon que les mutuelles sont désormais chargées des soins ambulatoires. Les problèmes dont sont victimes les assurés du secteur public, restent toujours les mêmes. Ils se manifestent sous forme de retards inadmissibles de remboursement des frais engagés par les assurés et de forte concentration des services et centralisation à Rabat du traitement des dossiers. Quant à la CNSS, elle s'adapte tant bien que mal à sa nouvelle mission.

## ii. REGIME D'ASSISTANCE MEDICALE RAMED

Ce régime d'assistance médicale fondé sur les principes d'assistance sociale et de solidarité nationale au profit des plus démunis prévoit la prise en charge par l'Etat des frais de soins de santé en faveur des personnes économiquement faibles qui ne bénéficient d'aucune couverture médicale. Des critères monétaires ont été retenus pour déterminer la population éligible pour en bénéficier :

- En milieu urbain : le taux de pauvreté des communes concernées, les revenus déclarés et les conditions de vie de la population.
- En milieu rural, ces critères ont trait notamment au patrimoine des personnes concernées.

La population totale éligible est estimée à 8,5 millions de personnes dont 7 millions en situation de pauvreté et 4,5 en situation de vulnérabilité.

Les détenteurs de la carte RAMED ont accès aux soins effectués dans les hôpitaux publics : hospitalisations médicales et chirurgicales, accouchements, consultations spécialisées, analyses de laboratoire, examens radiologiques, prise en charge des affections de longue durée (ALD) et affections lourdes coûteuses (ALC).

La mise en œuvre progressive du RAMED a été lancée en 2008 au niveau de la région de Tadla-Azilal qui compte 420.000 personnes devant en bénéficier. Elle devait se généraliser à toutes les régions à partir de janvier 2010.

### 5.1.4. Mutualité

Basée sur la mutualisation des risques financiers liés aux dépenses de soins de santé, la mutualité a le mérite de véhiculer les principes universels de liberté, de démocratie et de solidarité. D'où le caractère non lucratif des activités des mutuelles qui, moyennant des cotisations, assurent à leurs adhérents et aux membres de leurs familles la couverture sociale de base sans discrimination. Leurs structures de gestion et celles de leurs unions sont démocratiquement élues par les adhérents dont chacun a le droit de se porter candidat pour y siéger. Leurs activités sont le fruit de la solidarité socioprofessionnelle et intergénérationnelle dans la mesure où chaque assuré actif et sain contribue à la prise en charge des frais médicaux et de soin de l'assuré atteint d'une quelconque maladie qu'il soit actif ou retraité.

En vertu des dispositions du dahir n° 1-57-187 du 12 novembre 1963 portant statut de la mutualité et ses textes d'application, les mutuelles existantes assurent à leurs adhérents des prestations de

maladie/maternité qui concernent la couverture financière des frais de soins, laquelle se traduit par le remboursement d'une partie des frais engagés dans le cas des soins ambulatoires ou par le paiement direct à travers une prise en charge dans le cas du tiers-payant ; des allocations de retraite ou des pension de survivants dans le cadre de caisses autonomes et des aides sociales et secours. Elles créent également des œuvres sociales en faveur des assurés et les membres de leurs familles.

La mise en œuvre de l'AMO a suscité maintes interrogations quant au devenir des mutuelles et du rôle qu'elles seraient appelées à y jouer. Toutefois, le législateur a prévu le maintien de l'application du dahir de 1963. Les 8 mutuelles composant la CNOPS, assurent par délégation la gestion du régime complémentaire.

Les dysfonctionnements qui bloquent le développement des mutuelles sont dus principalement au non respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, la gestion archaïque des mutuelles par des élus non ne disposant pas des compétences requises et le contrôle défaillant de l'Etat.

### **5.1.5. Accidents du travail**

La couverture du risque des accidents du travail remonte aux années 20 du siècle dernier. Le dahir du 25 juin 1927 institua le régime de réparation des accidents du travail. Ce texte et les textes qui l'ont modifié et complété tel que le dahir du 12 ramadan 1382 (6 février 1963), repose sur la notion d'une présomption absolue de responsabilité à la charge de l'employeur.

Le système de réparation des accidents du travail en vigueur assure aux victimes des prestations sous forme d'indemnisation (Indemnité temporaire : 2/3 du salaire. Elle est servie à partir du 1<sup>er</sup> jour de l'accident ; Indemnité permanente : 100% du salaire en cas d'incapacité totale et salaire multiplié par le taux d'incapacité au cas où celle-ci est partielle ; Majoration en cas d'assistance du tiers ; Indemnité forfaitaire si le taux d'incapacité est inférieur à 10%.) ; Prestations médicales : Gratuité des soins et remboursement des frais encourus pour le traitement ; Pension de survivants calculée sur la base du salaire de base ; Frais funéraires. Le financement est à la charge de l'employeur.

Ce système souffre d'insuffisances d'ordre juridictionnel dues à l'inapplication de la législation relative aux accidents du travail qui se traduit dans les faits par l'irrégularité des procédures d'enquête, le non établissement et/ou la non notification des procès verbaux des enquêtes, les expertises réalisées par des médecins non spécialisés dans les domaines traumatiques. D'autres insuffisances d'ordre médical sont à souligner. Il s'agit notamment de la cherté des frais médicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation et de la complaisance qui engendre des honoraires et des frais médicaux, des indemnités journalières voire des rentes injustifiées.

## 5.2. Actions de réforme

Dans un contexte caractérisé par la libéralisation des échanges, la concurrence exacerbée et la précarité de l'emploi qui en résulte, les différents acteurs du monde du travail sont appelés à se mobiliser pour contribuer ensemble à l'amélioration de la productivité et au renforcement de la compétitivité de l'entreprise nationale afin que celle-ci réussisse sa mise à niveau et parvienne à relever les défis de la mondialisation.

Conscients de l'importance de cet enjeu, les gouvernements d'alternance qui se sont succédé, ont fait de la question de la protection sociale une priorité de leurs politiques sociales, la restructuration des composantes du système actuel de protection sociale y occupant toujours une place centrale.



A cet effet, plusieurs chantiers de réforme touchant toutes ces composantes ont été lancés dans le cadre d'une concertation continue avec les partenaires économiques et sociaux en vue de redynamiser le système national de protection sociale et d'en consolider les bases.

Ainsi, dans le but d'assurer une couverture sociale à tous les salariés du secteur privé et d'améliorer les prestations qui leur sont servies, il a été procédé à l'initiation de mesures qui visent :

l'extension du régime de sécurité sociale aux gens de maison et aux marins pêcheurs opérant dans la pêche artisanale ;

l'institution d'un régime spécifique de couverture sociale pour les travailleurs non salariés ;

- la révision du régime de sécurité sociale applicable aux marins pêcheurs ;
- la réforme de la protection sociale du régime agricole ;
- la restructuration de la CNSS.

En outre, pour atténuer l'impact négatif de la mondialisation sur la compétitivité des entreprises qui s'est fait sentir au niveau des entreprises exposées à la concurrence étrangère et a débouché sur la suppression de milliers de postes d'emploi, le gouvernement a proposé un projet de loi instituant une indemnité pour perte d'emploi (IPE).

Cette indemnité qui devrait être servie, pendant six mois, aux salariés ayant perdu leurs emplois pour n'importe quelle raison à l'exception de la faute grave, n'est pas considérée par le gouvernement comme une allocation de chômage, mais plutôt comme un revenu de sécurité devant permettre aux salariés concernés de subvenir à leurs besoins jusqu'à ce qu'ils trouvent de nouveaux emplois.

Le caractère inéquitable de cette indemnité se manifeste, toutefois, tant au niveau de champ personnel qui est limité aux salariés déclarés à la CNSS qu'au niveau des conditions d'éligibilité qui excluent de larges catégories de salariés. C'est ce qui fragilise naturellement les arguments du gouvernement et discrédite un tant soit peu sa politique sociale.

Dans le domaine de la retraite, les scénarii de réforme qui font l'objet d'un examen approfondi au niveau de la commission interministérielle qui a été instituée à cette fin, portent sur :

- le maintien des caisses de retraite tout en procédant à leur restructuration ;
- le regroupement, en deux pôles, de toutes les caisses ;
- la création d'un seul et unique régime de retraite.

Au niveau du financement, les scénarii qui sont à l'étude concernent :

- la révision à la hausse des contributions ;
- le relèvement à 65 ans de l'âge du départ à la retraite ;
- la réduction des pensions.

Les débats qui se sont poursuivis dans le cadre des rounds du dialogue social, sont dans l'impasse. C'est la question du relèvement à 65 ans de l'âge de retraite qui suscite plus de controverse et provoque la réaction négative des syndicats qui revendiquent, pour le secteur public, l'accroissement à 2/3 de la part patronale de l'Etat afin de rendre justice aux fonctionnaires et aux salariés de l'Etat.

Concernant la mutualité, le nouveau projet de code que le gouvernement a introduit dans les circuits d'adoption, tend à pallier les insuffisances dont souffre le texte en vigueur et qui se répercutent négativement sur le fonctionnement et les prestations des mutuelles. Ce projet prévoit des dispositions qui visent la redéfinition de l'objet et du champ d'action des mutuelles, de leurs unions et fédérations, la séparation des pouvoirs de décision et de gestion, la fixation des règles techniques,

prudentielles et comptables, la dynamisation des mécanismes de contrôle technique de l'Etat, le renforcement des mesures de sanction.

S'agissant des accidents du travail, la réforme du texte législatif qui régit les accidents du travail, vise à sécuriser davantage les milieux du travail contre les risques professionnels et protéger les accidentés du travail de l'exclusion professionnelle et sociale. La nouvelle approche consiste donc à moderniser la gestion du risque de manière à renforcer, en amont, l'action préventive et favoriser, en aval, la réinsertion socioprofessionnelle des victimes d'accidents du travail tout en procédant à la simplification des procédures. Néanmoins, la fausse note de la réforme envisagée est sans doute la nouvelle procédure de conciliation qui risque d'être rejetée catégoriquement par les organisations syndicales sous prétexte qu'elle profiterait beaucoup plus aux compagnies d'assurances qu'aux accidentés du travail compte tenu du rapport de force qui bascule toujours du côté de la plus forte des parties.

### 5.3. Perspectives de développement

Les objectifs assignés à toute politique de protection sociale sont censés assurer aux populations une protection convenable, tout en répondant favorablement aux exigences d'équité dans la répartition des avantages et des coûts et celles d'efficacité dans la gestion des fonds affectés. Elle doit également viser la promotion d'une économie vigoureuse en stimulant l'épargne individuelle, en favorisant la discipline budgétaire et en facilitant le bon fonctionnement du marché de l'emploi.

Pour assurer une couverture sociale à tous les salariés, notamment ceux du secteur informel, le grand défi à relever est d'identifier les mécanismes opérationnels d'intégration de ces salariés dans le système formel de protection sociale, et ce dans le cadre d'une vision intégrée de promotion du développement de ce secteur basée sur les principes d'égalité, d'équité et de solidarité.

C'est un défi majeur qui exige des efforts de réflexion et d'innovation. Et pourtant, les solutions ne manquent pas. Il s'agit, entre autres, de la micro-assurance sociale catégorielle dont l'efficacité a été prouvée dans la région subsaharienne. Sa promotion pourrait être un moyen approprié d'assurer la couverture sociale aux catégories de salariés qui n'en bénéficient pas encore.

La micro-assurance sociale réfère à la couverture par des micro-mutuelles, moyennant des contributions, des risques maladie qui pourraient affecter les populations concernées. Elle permet donc à ces populations d'accéder aux soins de santé et éventuellement à d'autres services sociaux de base. A cet égard, les expériences ouest-africaines montrent à l'évidence l'importance du rôle de la micro-assurance sociale dans le processus de généralisation de la couverture sociale, notamment au profit de la population active salariée qui s'en trouve injustement exclue pour des raisons parfois économiques et le plus souvent politiques.

C'est, d'ailleurs, cette discrimination qui a motivé certains prestataires de soins dans certains pays comme le Sénégal, à promouvoir, avec l'appui du BIT et du programme des Stratégies et Techniques contre l'Exclusion Sociale et la Pauvreté (STEP), la création de micro-mutuelles qui contribuent, d'une part, à la mobilisation des ressources et facilitent, d'autre part, l'accès des populations concernées aux soins de santé de meilleure qualité au moindre coût. Ces micro-mutuelles de santé ciblent principalement les populations du secteur informel urbain et rural.

En ce qui concerne la retraite, une réflexion approfondie est engagée autour d'un projet combinant des mesures *systémiques* et *paramétriques*. Les mesures systémiques visent la mise en place d'un régime à deux piliers basé sur la répartition et la capitalisation. Il s'agit notamment de la mise en

place d'un régime de base unifié (RBU) pour le secteur public et privé associé à des régimes de retraite complémentaires obligatoires gérés de manière indépendante pour l'un et l'autre secteur. Une complémentaire facultative pourrait s'y ajouter. Le régime de base unifié comprendrait des comptes en points, applicables sur une tranche de salaire plafonnée à 2 fois le SMIG auquel s'ajouteraient des régimes d'extension pour les indépendants et les travailleurs non salariés. De leur côté, les régimes complémentaires à caractère obligatoire comprendraient un Régime complémentaire de la fonction publique unifié (RCFP) fonctionnant selon un système de points ainsi qu'un régime complémentaire pour le secteur privé salarial (pilier complémentaire professionnel) obligatoire au premier dirham.

Quant aux mesures paramétriques, elles agiraient, comme il a été mentionné plus haut, sur les taux de cotisation, le niveau des prestations et l'âge légal de départ à la retraite. Le taux de cotisation devrait être relevé à 20% (limite supérieure des capacités contributives des employés et des employeurs) avec une mise en œuvre progressive pour les régimes qui affichent des taux de cotisation relativement bas (CNSS 11,89%, CIMR entre 6 et 12%). Or dans le cas de la CMR, les mesures d'urgence adoptées par son Conseil d'administration et dont l'application attend le feu vert du gouvernement, prévoit de relever le taux de cotisation de 20 à 26% sur trois ans.

Etant donné que la question des retraites est liée à celle de l'emploi et à la mise à niveau de l'économie en général, ce qui importe, quelque soit le scénario qui sera retenu, c'est la promotion d'un modèle adapté constitue une réelle urgence et conditionne la pérennité des régimes de retraite.

Pour ce qui est du dossier de la couverture du risque des accidents du travail et des maladies professionnelles dans le secteur privé, le gouvernement vient de trancher. Il a décidé de transférer, en 2012, à la Caisse Nationale des retraites et d'Assurance (CNRA) l'Administration des Fonds du Travail relevant du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle qui en assurait la gestion. Cette décision est motivée par le fait que cet organisme, de par sa longue et riche expérience, serait le mieux outillé en ressources humaines qualifiées et en logistique pour gérer ce dossier.

Enfin, il importe de rappeler que la consolidation des bases du système national de protection sociale est une exigence incontournable du développement humain qui interpelle le gouvernement et tous les intervenants. Ils devraient œuvrer ensemble dans le cadre d'un séminaire national pour mettre au point une politique sociale cohérente et ambitieuse basée sur une d'une vision globale et intégrée qui permettra d'assurer la couverture sociale à de larges couches de la population, de leur fournir des prestations de qualité et de garantir la pérennité des régimes de protection sociale.

## Encadré : Indicateurs de la protection sociale (2009)

### ❖ Indicateurs globaux

- ◆ Population totale : 31. 851. 000 habitants
- ◆ Population active : 11.267. 000 personnes
- ◆ Population active occupée : 10.170.665 personnes
- ◆ Population active occupée couverte : 5.281.621 personnes
- ◆ PIB par habitant en dollar US : 1 664
- ◆ Espérance de vie : 71,2

### ❖ Indicateurs CNSS

- ◆ Entreprises affiliées : 115 580
- ◆ Salariés déclarés : 2 081 621
- ◆ Masse salariale déclarée : 73 429Mdhs
- ◆ Cotisations recouvrées : 9,4 Mds dhs
- ◆ Prestation servies : 6,4 Mds dhs

### ❖ Indicateurs CNOPS

- ◆ Population couverte : 3,2 millions
- ◆ Cotisations recouvrées : 3.189 Mdhs (cotisation de l'Etat : 2.224 Mdhs)
- ◆ Prestations : tiers payant : 1.092 Mdhs ; Soins ambulatoires : 3.091Mdhs.

### ❖ Indicateurs de la retraite



#### Indicateurs CMR

- ◆ Actifs cotisants : 863 274
- ◆ Bénéficiaires : 578 387
- ◆ Cotisations (Mdhs) : 16 149,78
- ◆ Prestations (Mdhs) : 14 308,54



#### Indicateurs CNSS

- ◆ Actifs cotisants : 1 812 894
- ◆ Bénéficiaires : 340 507
- ◆ Cotisations (Mdhs) : 10 160,86
- ◆ Prestations (Mdhs) : 8 492,19



#### Indicateurs RCAR

- ◆ Actifs cotisants : 190 567
- ◆ Bénéficiaires : 98 370
- ◆ Cotisations (Mdhs) : 1759,00
- ◆ Prestations (Mdhs) : 3493,00



#### Indicateurs CIMR

- ◆ Actifs cotisants : 490.000
- ◆ Bénéficiaires : 123.000
- ◆ Cotisations (Mdhs) : 3.981
- ◆ Prestations (Mdhs) : 2975

Source : DEPF; DAPS (Ministère de l'Economie et des Finances); CNOPS ; CNSS

## 6. Les caractéristiques régionales

La répartition de la population totale entre les régions<sup>53</sup> demeure inégale. En effet, les résultats du dernier recensement (2004) affichent une forte concentration des populations dans les régions situées au centre du pays, en particulier en zones urbaines. Des différences régionales sont également relevées dans la répartition de l'offre potentielle de travail. Près de la moitié des personnes âgées de 15 ans et plus résident dans les régions « Grand-Casablanca, Rabat Zaer Zemmour, Marrakech- Tensift-Al Houz, Sous-Massa-Daraâ et Tanger Tétouan ». La concentration des populations et le degré de développement économique relativement important dans lesdites régions expliquent en partie la répartition déséquilibrée de la population en âge d'activité.

Dans l'ensemble, les disparités régionales sont relativement plus marquées en ce qui concerne les taux d'activité, les taux d'emploi et les taux de chômage, comme le montre le tableau ci-après :

<b>Indicateurs régionaux de l'activité, de l'emploi et du chômage en 2009</b>				
Région	Taux de chômage	Taux d'activité	Taux d'emploi	Part population d'âge actif %
Oued Ed-Dahab- Lagouira – Laâyoune	13,7	45,9	35,5	2,7
Souss-Massa-Draâ	7,2	51,5	48,0	9,9
El Gharb-Chrarda- Beni Hssen	11,3	58,6	52,8	6
Chaouia-Ouardigha	6,1	56,5	54,0	5,4
Marrakech-Tensift-Al Haouz	4,9	54,5	53,1	9,8
Oriental	18,2	44,3	36,3	6,7
Grand Casablanca	11,6	47	41,7	13,2
Rabat-Salé-Zemmour-Zaer	12,5	45	38,8	8,5
Doukkala-Abda	7,4	58,1	53,3	6,3
Tadla-Azilal	5	51,2	49,1	4,6
Meknès-Tafilalet	8,4	45,9	42,0	7,1
Fès-Boulemane	7	48,4	47,0	5,5
Taza-Al Hoceima-Taounate	8,1	52,3	49,4	6
Tanger-Tétouan	8,9	42,8	40,5	8,3
Ensemble	9,1	49,9	45,8	100

Source :Calculs effectués sur la base des enquêtes HCP

### 6.1. Comportement de participation à l'activité différencié selon les régions

Le niveau de participation de la population âgée de 15 ans et plus à la production de biens et services (taux d'activité) affiche une moyenne de 49,9 % en 2009, ce qui signifie qu'une personne en âge d'activité sur deux est soit occupée soit en situation de chômage. Par région, le taux d'activité oscille

<sup>53</sup> Le Maroc est découpé administrativement en 16 régions.

entre un seuil minimale (42,8 % dans la région « Tanger – Tétouan ») et un seuil maximale (58,6% dans la région « Gharb Chrarda Béni Hssen »). A partir de ces seuils, les régions peuvent être regroupées en trois catégories selon le niveau de participation de leurs populations respectives à l'activité économique :

- les régions les plus actives, en l'occurrence les régions « Marrakech – Tensift », « Chaouia Ouardigha », « Doukala Abda » et « Chrarda Béni Hssen » abritant plus du quart de la population d'âge actif. Elles affichent les taux d'activité les plus forts (supérieurs à 54 %);
- les régions intermédiaires abritant près de 55% de la population d'âge actif, et dont les taux d'activité, compris entre 45% et 54%, avoisinent la moyenne nationale ;
- les régions les moins favorisées du point de vue participation de leurs populations à l'activité économique, à savoir les régions frontalières « Oriental », « Tanger – Tétouan » et « régions Sahariennes » qui abritent 18% de la population d'âge actif.

Durant les dix dernières années, la baisse du niveau de participation de la population à l'activité, observée au niveau national, a touché toutes les régions du pays à l'exception de la région « El Gharb-Chrarda-Beni Hssen », dont le taux d'activité a progressé d'un demi point de pourcentage. Les régions « Oued Ed-Dahab-Laguira; Laayoune-Boujdour-Sakia ElHamra », « Marrakech-Tensift-AlHaouz » et « Chaouia-Ouardigha ». ont vu leurs taux d'activité respectifs légèrement reculer (moins de 3 points de pourcentage). En revanche, l'intensité de régression des taux d'activité dans les autres régions a été plus prononcée, elle a atteint un maximum de 10 points de pourcentage dans la région « Tadla Azilal ».

Durant la même période, les disparités régionales en matière de participation des personnes âgées de 15 ans et plus à l'activité économique se sont accentuées. L'éventail des écarts des taux d'activité régionaux (mesuré par l'écart type) a gagné un point entre 1999 et 2009, passant respectivement de 4,5 à 5,5 en 2009. Ces disparités s'expliquent en grande partie par le rythme de développement de l'emploi de la région, la structure de son espace économique et ses potentialités naturelles et économiques.

## 6.2. Disparités régionales prononcées en matière de taux d'emploi

L'écart entre le taux d'emploi maximum et le taux d'emploi minimum au niveau régional excède 15 points de pourcentage en 2009. Les taux d'emploi sont plus élevés, par rapport à la moyenne nationale, dans les régions où les activités primaires sont prédominantes, notamment dans les régions « Doukala Abda », « Tadla Azilal », « Marrakech Tensift », « Chaoui Ouardigha » et « Gharb Chrarda Beni Hssen ». En revanche, les taux d'emploi les plus faibles sont enregistrés dans les régions qui concentrent la majorité des activités secondaires et tertiaires du pays, en l'occurrence dans les régions « Grand Casablanca », « Rabat Zemmour Zaer » et « Tanger Tétouan »..

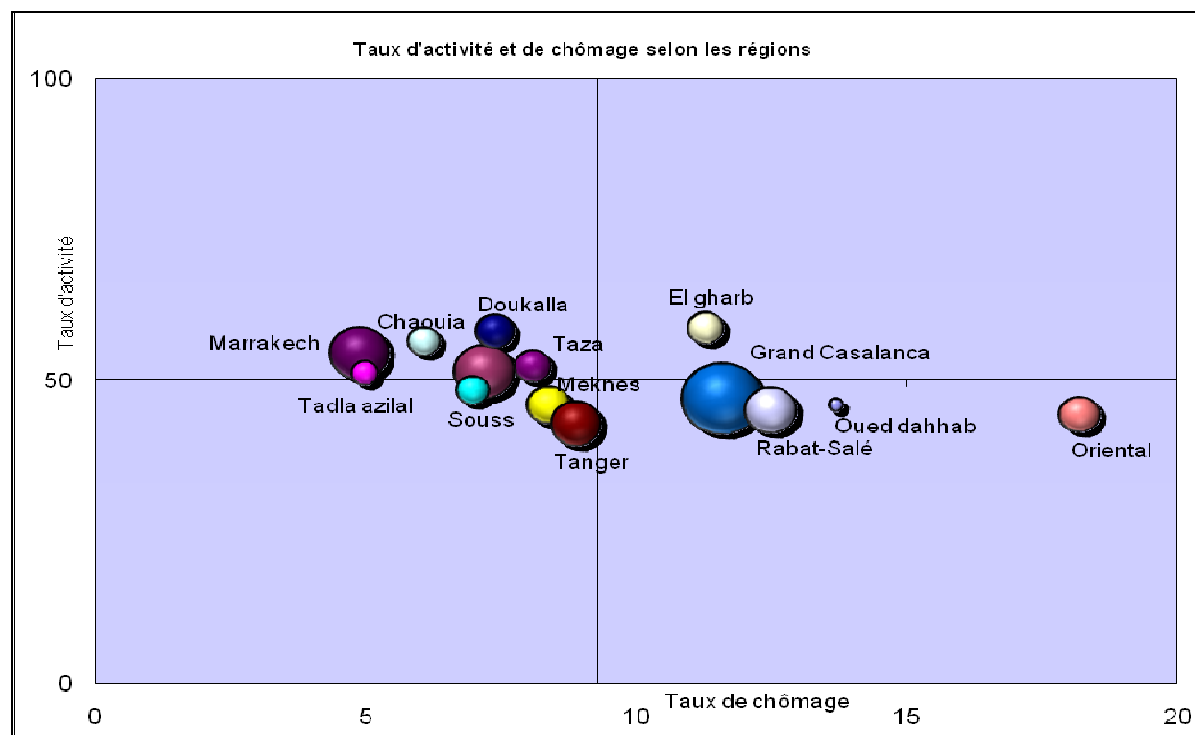
Vraisemblablement, la répartition des activités économiques et la capacité des marchés du travail régionaux de générer de nouveaux emplois ne constituent qu'une explication partielle des disparités régionales en matière des taux d'emploi<sup>54</sup>. Les facteurs relatifs à l'offre de main-d'oeuvre ou à des

<sup>54</sup> La mise en évidence d'un effet plus important de la spécialisation des activités économiques sur les disparités régionales en matière de taux d'emploi nécessite des analyses affinées, portant sur des périodes plus longues et adoptant des nomenclatures d'activités plus fines.

facteurs démographiques jouent aussi un rôle déterminant. En effet, à l'exception des régions « Tadla Azilal » et « Doukala Abda », les autres régions qui affichaient, en 2009, des taux d'emploi supérieurs aux moyennes nationales ont connu, ces dix dernières années, une croissance de l'emploi plus importante que celles dont les taux d'emploi étaient relativement faibles. Au cours de la même période, les changements démographiques et la pression des flux migratoires internes qu'ont subit les régions à fort développement économique, en particulier les régions « Grand Casablanca », « Rabat Zemmour Zaer » et « Tanger Tétouan », ont plutôt contrebalancé l'impact positif que le rythme soutenu de créations d'emploi avait eu sur leurs taux d'emploi respectifs. Leurs parts respectives dans la population en âge de travailler étant, en moyenne, plus importantes que dans les régions qui ont enregistré des taux d'emploi relativement élevés.

### 6.3. Atténuation des disparités régionales en matière de chômage

Le taux de chômage a enregistré sa valeur minimale en 2009 dans la région de Marrakech Tensift Al Haouz (4,9%) (Région à activité économique diversifiée et dynamique) et sa valeur maximale dans la région « Oriental » (18,2%) qui semble vouée aux difficultés en matière d'emploi, puisqu'on constate que sa situation relative au chômage n'a guère évolué entre 1999 et 2009. La concentration des activités secondaires et tertiaires dans l'axe Kénitra - Casablanca a entraîné une forte pression de la demande nationale d'emploi dans la mesure où un flux important des demandeurs d'emplois, notamment diplômés, se dirige vers les villes situées dans les trois régions du centre du pays « Chrarda Béni Hssen – Rabat Salé Zemmour Zaer – Grand Casablanca ». Leurs taux de chômage sont relativement élevés (respectivement 11,3%, 12,5% et 11,6%) malgré le dynamisme de leurs économies. Les autres régions affichent des taux chômage inférieurs à la moyenne nationale comme le montre le graphique ci-après.



Par ailleurs, force est de constater qu'en moyenne 70 % des régions où le chômage était très élevé en 1999 connaissent une situation identique en 2009. D'autres régions semblent, en revanche, améliorer leurs situations en faisant mieux que la moyenne nationale, c'est le cas des régions

« Meknès Tafilelt » et « Fès – Boulemane » qui affichaient des taux chômage respectifs supérieurs à la moyenne nationale en 1999.

La tendance baissière du taux de chômage observée durant la période 1999 - 2000 a touché toutes les régions mais à des intensités différentes. Dans les régions affichant des taux de chômage inférieurs à la moyenne nationale, la regression des taux de chômage a été moins sensible (moins de 3 points de pourcentage). En revanche, la situation de l'emploi s'est amélioré de manière très significative dans les autres régions, en particulier dans la région «Grand Casablanca» où le taux de chômage a reculé de plus de la moitié, et les régions du Sud et « Fès Taounate » et « Meknès Tafilelt » où les taux de chômage respectifs ont reculé de près de 7 points de pourcentage.



## Chapitre 6 : La migration au Maroc

---

La connaissance du phénomène migratoire au Maroc manque de précision. Sujette aux incertitudes des statistiques publiques, notamment du nombre important de personnes naturalisées et de la migration clandestine, elle conduit à des estimations contrastées. C'est le cas, par exemple, des statistiques d'Eurostat ou de l'OCDE en comparaison avec celles de la Direction des Affaires Consulaires et Sociales au Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération. Selon les sources officielles marocaines, le nombre d'immigrés marocains s'élève à presque 3 millions de personnes (2 957 147), soit un peu moins de 10% de la population résidant au Maroc.

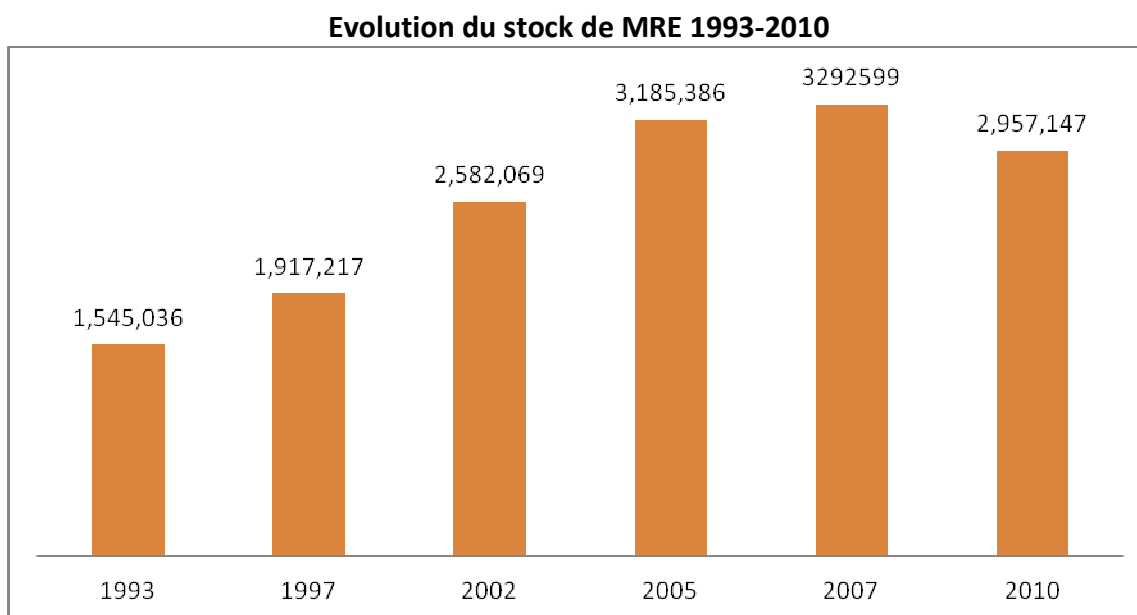
## 1. Niveaux et caractéristiques de l'émigration

L'émigration marocaine est un fait structurel de la société marocaine qui touche les différentes régions du pays, aussi bien les villes que les campagnes, quoique à différents degrés et à des phasages historiques différenciés.

D'une migration masculine et peu qualifiée dans les 1960 et 1970 on est passée à une migration plus féminisée et plus qualifiée et, d'une répartition géographique concentrée sur trois ou quatre pays européens, on est passé à plus de diversification.

### 1.1 Evolution de l'émigration marocaine

Le stock des migrants marocains à l'étranger n'a cessé de croître ces dernières décennies. Le nombre de Marocains résidant en Europe atteignait à peine les 300000 personnes au début des années 1970 (De Haas, 2009), pour passer ensuite à 1,55 millions en 1993, et à presque 2,7 millions en 2010.



Source: Données enregistrées par les consulats du pays

La formation de cette « diaspora » est le produit d'une évolution historique. La migration marocaine a connu différentes formes : la migration individuelle masculine, la migration dans le cadre du regroupement familial, la migration saisonnière, la migration féminine autonome et la migration des compétences.

Mais depuis 1990, les dispositions prises à la suite de la convention d'application des accords de Schengen signée en juin 1990 ont réduit fortement l'émigration régulière au profit de l'émigration irrégulière. Ces dispositifs réglementaires, destinés à contrôler en amont les flux migratoires, ont fini par stimuler la migration irrégulière. Actuellement, les flux migratoires demeurent marqués par cette forme de migration, mais aussi, et dans une moindre mesure, par l'émigration des compétences. Parallèlement, une autre forme de migration devient visible : la migration de retour.

### 1.2 Féminisation de l'émigration

L'émigration marocaine était dans ses premières phases masculine et le fait de célibataires. Elle s'est ensuite de plus en plus féminisée avec d'abord les mouvements de regroupement familial et, ensuite, la plus grande propension des femmes marocaines à émigrer. En 2010, ce sont plus d'un million de Marocaines (1,15 millions) qui vivent à l'étranger, soit presque deux MRE sur cinq.

#### Effectifs des Marocains de l'extérieur selon le sexe, 2010

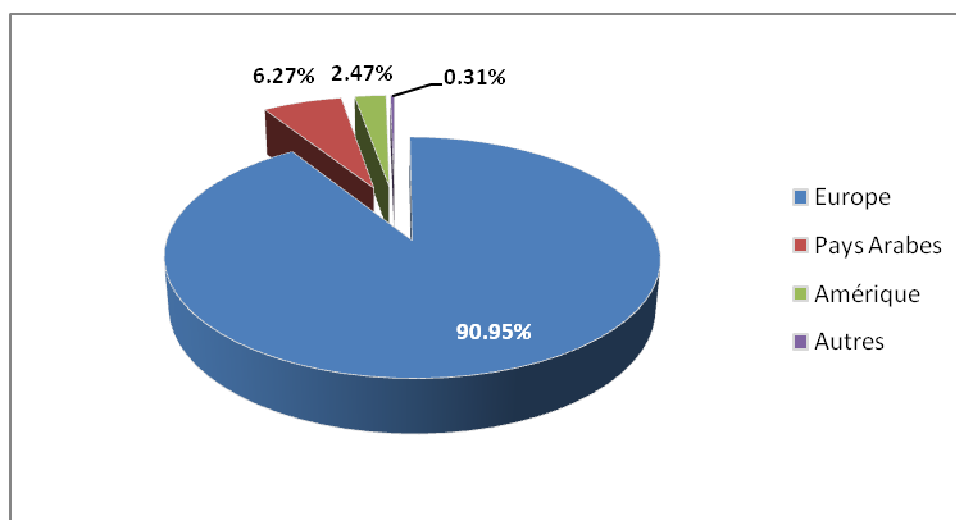
Effectif total	2 957 147
Hommes	1 799 362
Femmes	1 157 785
Taux de féminisation	39,15%

Source: Direction des Affaires Consulaires et Sociales, Ministère des Affaires étrangères et de la Coopération

### 1.3 Répartition géographique plus diversifiée

La destination privilégiée des migrants marocains reste toujours l'Union Européenne. En 2010, plus de 9 MRE sur 10 (90,95%) résident en Europe, contre 6,27% dans les pays arabes et moins de 3% dans les pays d'Amérique du Nord. Les raisons historiques de cette concentration sont connues et sont liées à la proximité géographique, aux liens de dépendance économique, aux politiques migratoires marocaine et des pays européens, etc.

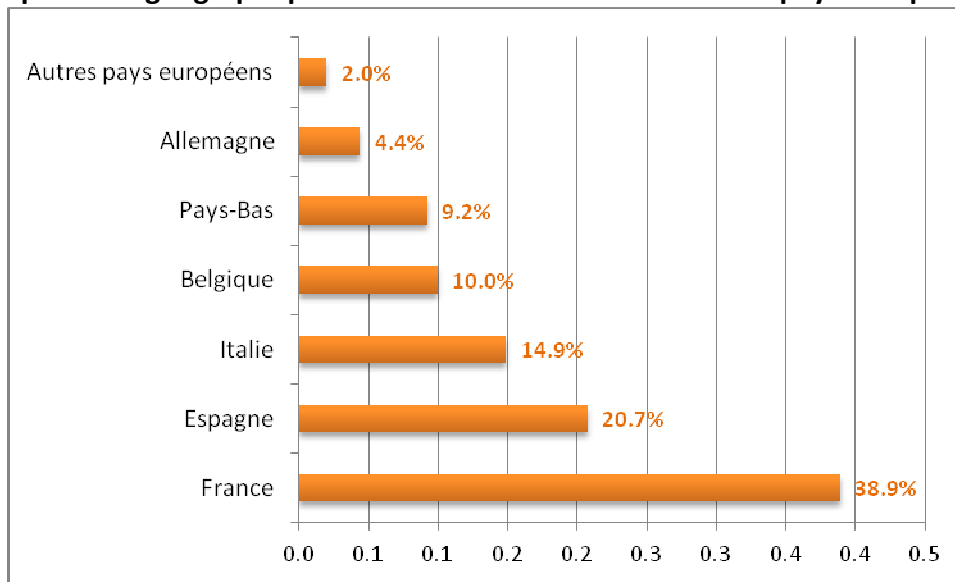
#### Effectifs des Marocains de l'extérieur selon le continent en 2010



Source: Direction des Affaires Consulaires et Sociales, Ministère des Affaires étrangères et de la Coopération

Au sein même de l'Europe, les MRE sont aujourd'hui concentrés dans cinq pays, à savoir la France (38,9%), l'Espagne (20,7%), l'Italie (14,9%), la Belgique (10%) et les Pays-Bas (9,2%). Ces cinq pays représentent, à eux seuls 93,5% des MRE en Europe. Les MRE constituent aussi la deuxième diaspora en Europe après les Turcs.

### Répartition géographique des Marocains résidant dans les pays européens



Source: Direction des Affaires Consulaires et Sociales, Ministère des Affaires étrangères et de la Coopération

L'Espagne comme l'Italie qui, jusqu'à une date récente, étaient des pays d'émigration, ne constituaient pas des destinations privilégiées pour les Marocains mais des pays de transit, une étape devant conduire vers les pays d'accueil traditionnels. Le verrouillage de ces derniers à partir du début des années 90 avait engendré un accroissement de l'émigration des Marocains vers ces deux pays devenus ainsi des pays d'immigration.

Comme on le voit dans le tableau suivant, la part des MRE résidant en France et dans les autres pays européens n'a cessé de baisser au profit de l'Espagne et de l'Italie. Si l'Espagne ne représentait que 5,2% des MRE en Europe en 1993, elle concentre aujourd'hui 20,7% de ces MRE. Il en est de même de l'Italie qui passe de 7,2% à 14,9% sur la même période. Au même moment, la France passe de 53,2% à 38,9%.

### Evolution de la répartition géographique des MRE en Europe 1993-2010

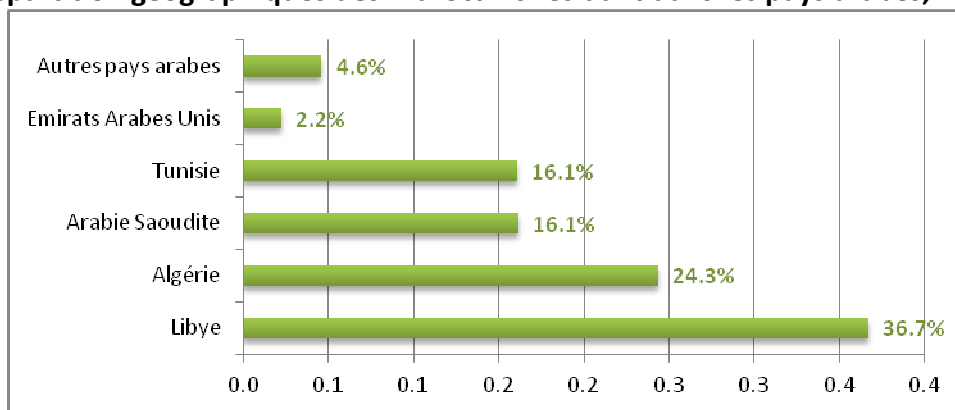
	1993	2002	2005	2010
France	53,2	46,9	37,8	38,9
Espagne	5,2	10,2	18,4	20,7
Italie	7,2	13,1	12,6	14,9
Belgique	11,4	9,8	12,9	10,0
Pays-Bas	12,9	12,7	11,8	9,2
Allemagne	6,7	4,5	4,0	4,4
Europe	100	100	100	100

Source: Direction des Affaires Consulaires et Sociales, Ministère des Affaires étrangères et de la Coopération

Dans le cas des pays arabes, deuxième pôle géographique de destination des MRE, ce sont, surtout, et par ordre décroissant, la Libye, l'Algérie, l'Arabie Saoudite et la Tunisie qui concentrent le plus d'émigrés marocains.

Mise à part l'Algérie, l'émigration des Marocains vers les pays arabes est relativement récente et intervient suite à des accords passés entre le Maroc et ces pays, en l'occurrence la Libye, l'Arabie Saoudite, et les Emirats Arabes Unis. Il s'agit surtout de travailleurs émigrés répondant ainsi aux besoins de ces pays en main-d'œuvre.

### Répartition géographique des Marocains résidant dans les pays arabes, 2010

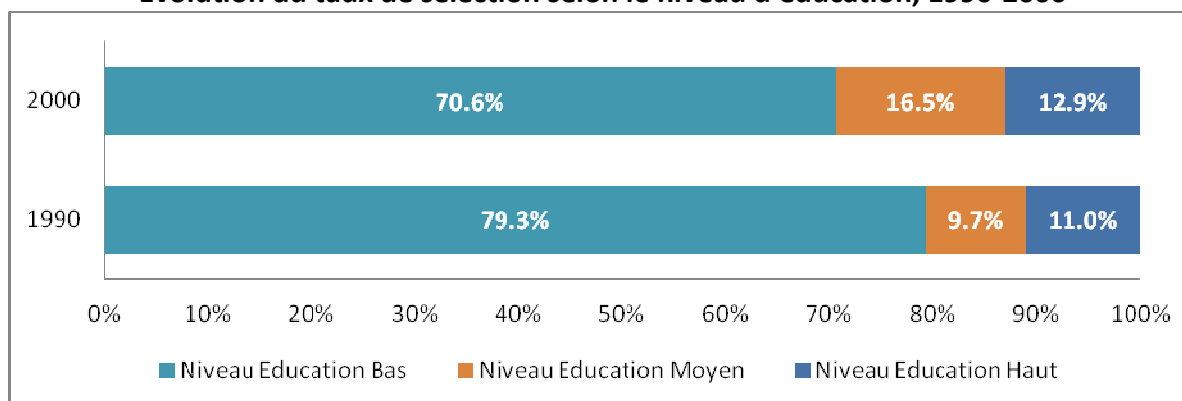


Source: Direction des Affaires Consulaires et Sociales, Ministère des Affaires étrangères et de la Coopération

### 1.4. Répartition selon le niveau d'éducation

Pour des raisons historiques, l'émigration marocaine a été une émigration de main-d'œuvre peu qualifiée. Le niveau d'éducation des MRE s'est ensuite amélioré. Les statistiques disponibles indiquent ainsi une baisse assez nette des émigrés (dans les pays de l'OCDE) de bas niveau d'éducation au profit des MRE de niveaux d'éducation moyen et haut.

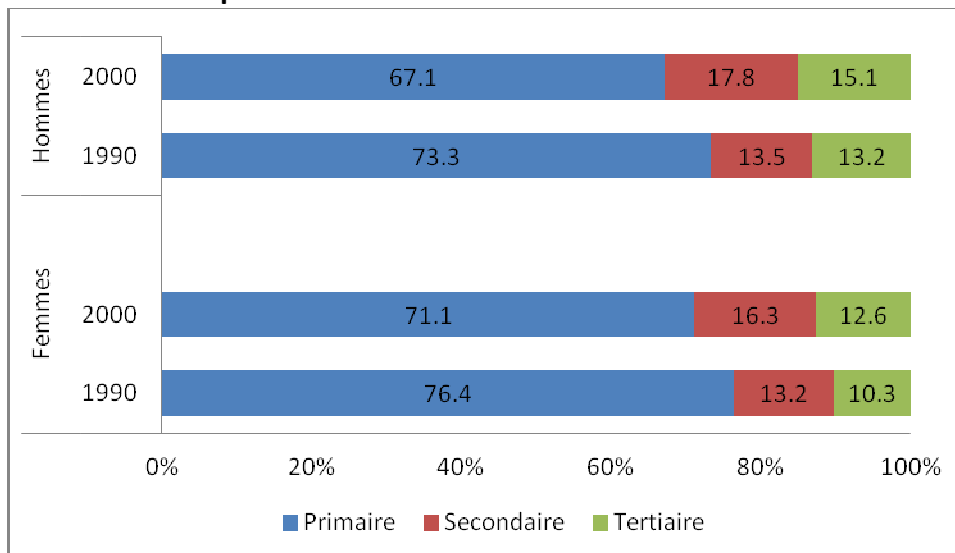
### Evolution du taux de sélection selon le niveau d'éducation, 1990-2000



Source : d'après la base de données de Frédéric Docquier and Abdeslam Marfouk, 2005

Cette amélioration se vérifie tant pour les hommes que pour les femmes même si la proportion des femmes de niveau d'éducation moyen ou élevé reste en deçà du niveau des hommes (4 points d'écart en 2000).

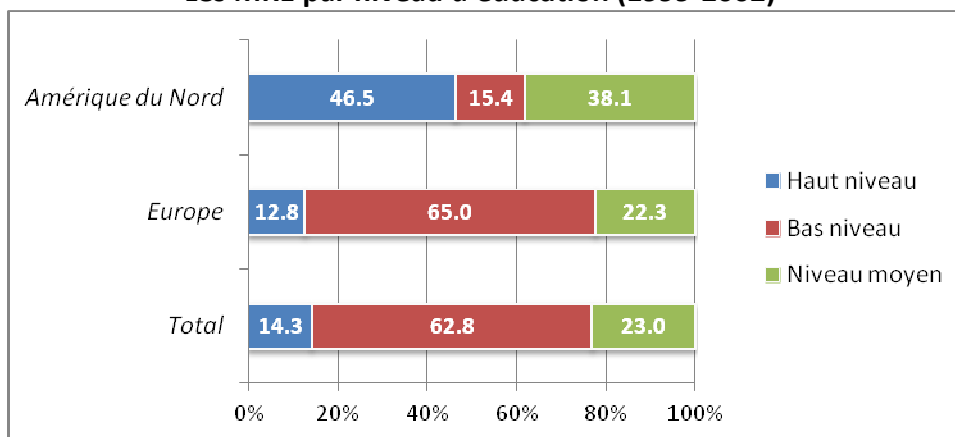
### Evolution de la répartition selon le sexe et le niveau d'éducation 1990-2000



Source : d'après la base de données de Docquier F., Marfouk A., Lowell B.L. (2007)

Autre phénomène à noter, l'émigration vers les pays d'Amérique du Nord, plus récente et plus sélective se compose d'une part importante de personnes de haut niveau d'éducation : 38,1% contre à peine 22,3% en Europe.

### Les MRE par niveau d'éducation (1999-2002)\*



Source : calculs sur base de données OCDE

Low : ISCED 0/1/2: Less than upper secondary;

Medium: ISCED 3/4: Upper secondary and post-secondary non-tertiary;

High : ISCED 5A: "Academic" tertiary; ISCED 5B: "Vocational" tertiary; ISCED 6: Advanced research

\* Ces données correspondent à différentes années d'enquête ou recensement, allant de 1999 à 2002

En Europe, ce sont la France et la Grande-Bretagne où la proportion d'émigrés de haut niveau d'éducation est la plus élevée. En revanche, elle est la moins élevée en Italie et aux Pays-Bas.

### Les MRE par niveau d'éducation dans les principaux pays de résidence en Europe

	Belgique (2001)	Espagne (2001)	France (1999)	Pays- Bas (1999- 01)	Italie (2001)	Grande- Bretagne (2001)
<b>Haut</b>	11,4	9,6	17,0	5,5	5,3	26,2
<b>Moyen</b>	22,1	12,1	27,9	18,6	18,1	23,5
<b>Bas</b>	66,5	78,4	55,1	75,9	76,6	50,3
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : calculs sur base de données OCDE

C'est aussi au Canada que le taux d'émigrés ayant des hauts niveaux d'éducation est le plus élevé, soit plus de la moitié (52%) contre 43% pour les Etats-Unis.

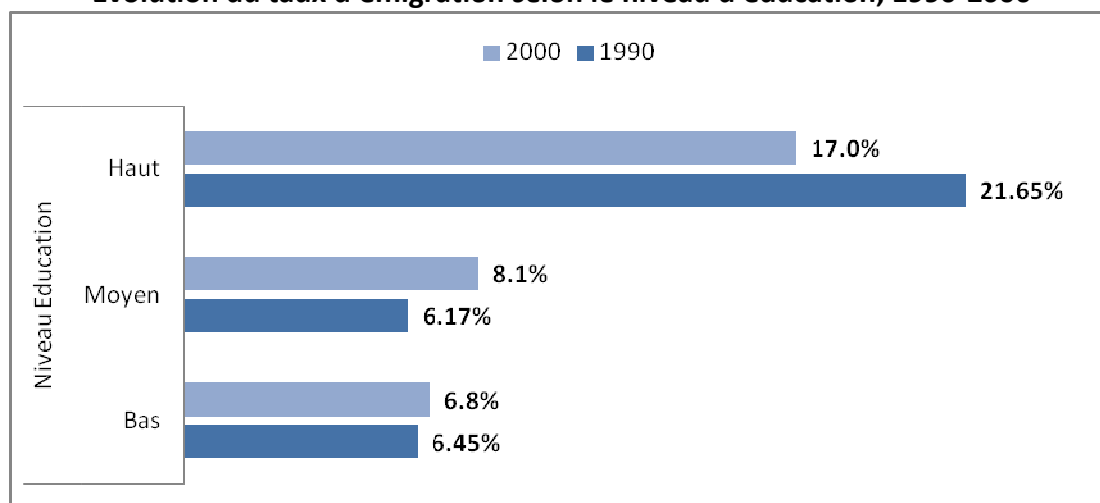
### Les MRE par niveau d'éducation dans les pays d'Amérique du Nord

	Canada (2001)	Etats-Unis (2000)
<b>Haut</b>	52,0	43,0
<b>Moyen</b>	30,8	42,7
<b>Bas</b>	17,2	14,3
	100,0	100,0

Source : calculs sur base de données OCDE

Par ailleurs, il y a lieu de noter que le taux d'émigration est plus élevé chez les personnes à haut niveau d'éducation quoiqu'en baisse depuis 1990. Ceci s'explique tant par les niveaux élevés de chômage des diplômés au Maroc et la sélectivité de la migration en Europe. En revanche, les taux d'émigration des personnes de niveau d'éducation moyen ou faible reste relativement bas quoiqu'en hausse, surtout pour les premiers.

### Evolution du taux d'émigration selon le niveau d'éducation, 1990-2000

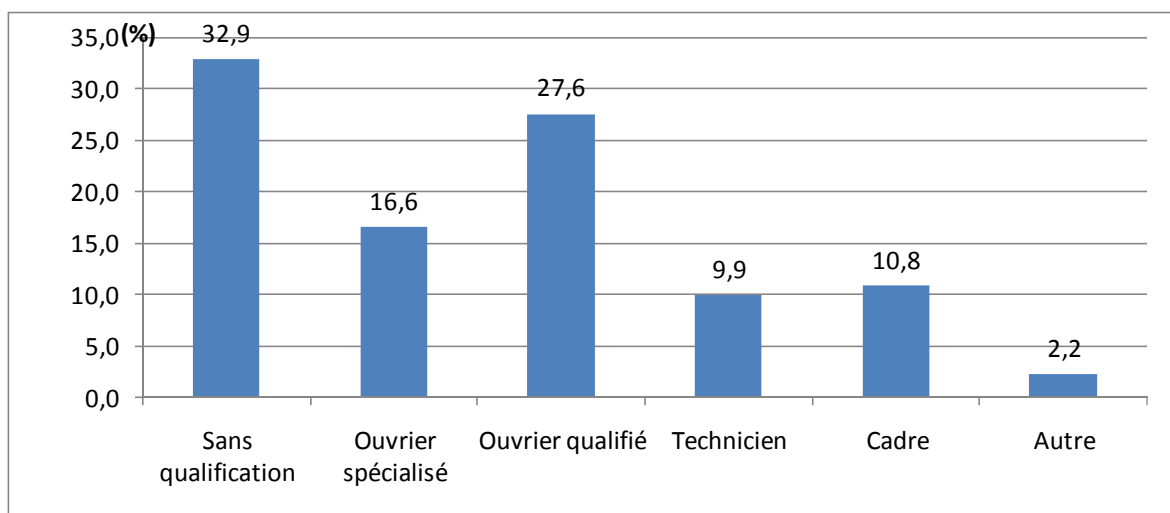


Source : d'après la base de données de Frédéric Docquier and Abdeslam Marfouk, 2005

### 1.5. Niveau de qualification et catégories socioprofessionnelles

Une enquête récente menée par le CERED-HCP (2005) montre une forte présence des sans qualifications (32,9%), suivis des ouvriers qualifiés (27,6%) et des ouvriers spécialisés (16,6%). Les cadres, en revanche, ne représentent qu'un dixième des MRE.

**Répartition des MRE selon le degré de qualification  
(2005)**



Source : HCP-CERED, « Enquête sur l'Insertion Socioéconomique des MRE dans les pays d'accueil, 2005 »

La répartition des MRE actifs selon la profession indiquent qu'ils sont surtout concentrés dans les professions qui exigent de faibles qualifications. Il s'agit notamment des « artisans et ouvriers qualifiés des métiers artisanaux », qui concentrent le quart des MRE actifs (24,5%), des « manœuvres non agricoles, manutentionnaires et travailleurs des petits métiers » (18,6%), des « employés » (18,0%). Ces trois deux catégories d'ouvriers absorbent, dans l'ensemble, un peu plus de 60% des MRE actifs.

De grandes disparités existent entre les hommes et les femmes en matière de professions. Ainsi, 35,0% des femmes MRE sont des « employés » contre 12% pour leurs hommes, 8,4% des femmes MRE sont « artisans et ouvriers qualifiés des métiers artisanaux », 30,4% pour les hommes. Cependant, plus les catégories sont élevés pour l'écart entre les deux sexes tend à baisser. Ainsi, pour la catégorie « membres des corps législatifs, élus locaux, responsables hiérarchiques de la fonction publique, directeurs et cadres de direction d'entreprises, cadres supérieurs et membres des professions libérales », la proportion des hommes (7,7%) est presque égale à celle des femmes (6,8%).



**Caractéristiques socioprofessionnelles et économiques de l'emploi des MRE par sexe**

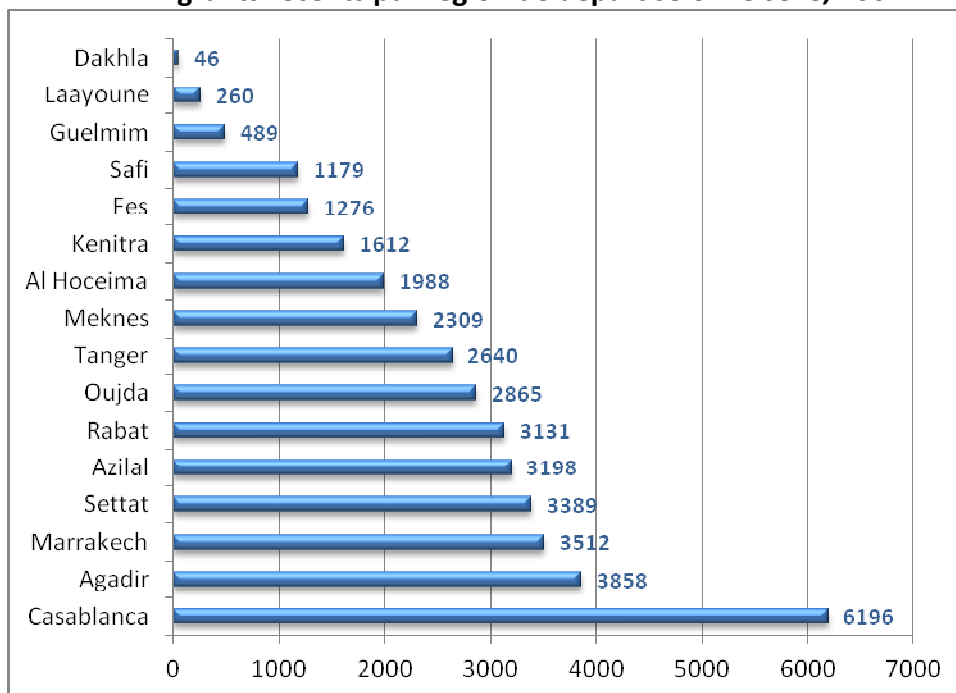
Caractéristiques	Sexe		
	Masculin	Féminin	Ensemble
<b>Structure selon la profession principale (en %) :</b>			
Membres des corps législatifs, élus locaux, responsables hiérarchiques de la fonction publique, directeurs et cadres de direction d'entreprises	3,5	1,6	3,0
Cadres supérieurs et membres des professions libérales	4,2	5,2	4,5
Cadres moyens	8,8	14,3	10,2
Employés	11,9	35,0	18,0
Commerçants, intermédiaires commerciaux et financiers	5,1	3,4	4,7
Exploitants agricoles, pêcheurs, forestiers, chasseurs et travailleurs assimilés	0,2	0,2	0,2
Artisans et ouvriers qualifiés des métiers artisanaux (non compris les ouvriers de l'agriculture)	30,4	8,4	24,5
Ouvriers et manœuvres agricoles et de la pêche (y compris les métiers qualifiés)	7,7	2,3	6,3
Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage	10,5	1,1	8,0
Manœuvres non agricoles, manutentionnaires et travailleurs des petits métiers	16,5	24,4	18,6
Personnes ne pouvant être classées selon la profession	1,2	4,2	2,0
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : HCP-CERED, « L'Enquête sur l'insertion socio-économique des MRE dans les pays d'accueil, 2005 ».

### 1.6. Flux d'émigration

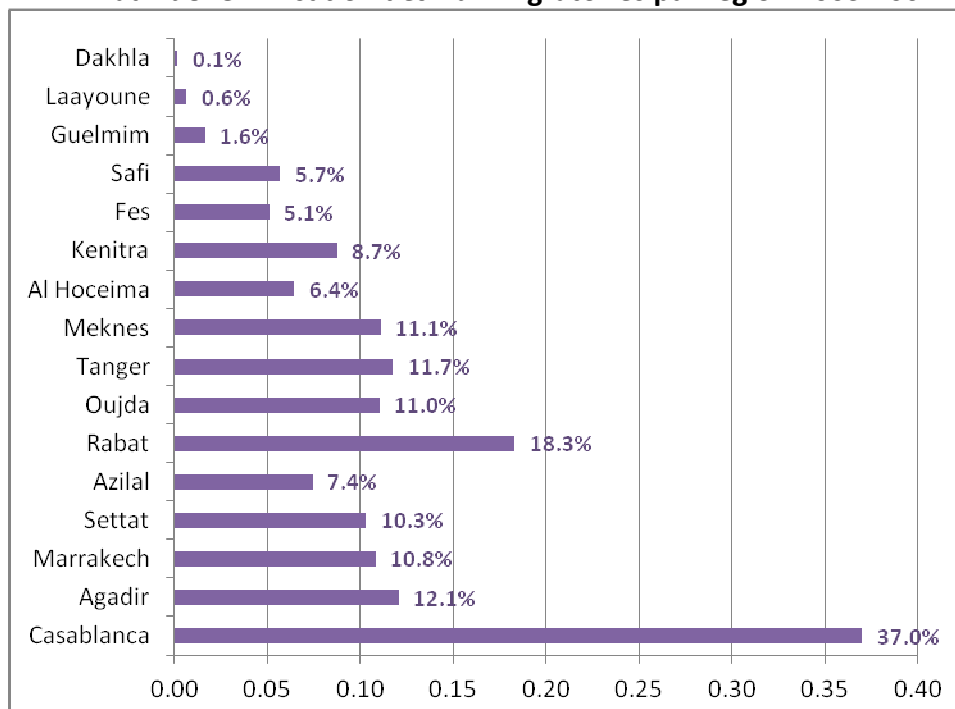
Concernant la répartition par région d'émigration au Maroc, le dernier recensement 2004 nous fournit, sur la base des émigrants de l'année précédant le recensement, des informations intéressantes sur les principales régions émettrices de flux migratoires au Maroc et l'importance régionale par sexe de cette migration.

### Emigrants récents par région de départ selon le sexe, 2004



Source : HCP, Recensement général de la population et de l'habitat 2004.

### Taux de féminisation des flux migratoires par région 2003-2004



Source : HCP, Recensement général de la population et de l'habitat 2004.

Jusqu'aux années 1970, le principal foyer d'émigration fut le Sud et particulièrement le Souss dont la tradition migratoire est ancienne et se dirigeait essentiellement vers la France. Le deuxième principal

foyer fut le Nord Est, principalement le Rif oriental dont les destinations furent avant l'indépendance l'Algérie et depuis les années 60 la Hollande, l'Allemagne et la Belgique. Depuis, les régions d'origine se sont notoirement diversifiées pour impliquer l'ensemble du territoire marocain avec l'émergence toutefois de nouvelles zones actives, telles le centre (Casablanca) la Chaouia-Ouardigha (Settat) tournées vers de nouvelles destinations comme l'Espagne et l'Italie.

Entre 1999 et 2008 le flux annuel moyen était selon les statistiques de l'OCDE portant sur les seuls pays de l'OCDE, de presque 120000 personnes (118 247). Nous l'avons déjà vu, ce sont des nouvelles destinations européennes (l'Espagne et l'Italie) et américaines (Etats-Unis et Canada) qui sont devenues attractives pour les dernières vagues de migration.

L'autre changement concernant le profil des flux de migration concerne la montée de l'émigration dite clandestine. Les dispositions prises à la suite de la convention d'application des accords de Schengen signée en juin 1990 ont réduit fortement l'émigration régulière au profit de l'émigration irrégulière. Ces dispositifs réglementaires, destinés à contrôler en amont les flux migratoires, ont fini par stimuler la migration irrégulière. Actuellement, les flux migratoires demeurent marqués par cette forme de migration, mais aussi, et dans une moindre mesure, par l'émigration des compétences. Parallèlement, une autre forme de migration devient visible : la migration de retour.

### 1.7. Transferts de MRE

En 2009, les transferts de MRE ont atteint la somme de 50,22 milliards de dirhams (6,4 milliards de dollars US<sup>55</sup>), soit 6,8% du PIB, 32,8% du déficit commercial et 95,1% des recettes touristiques. Les volumes transférés ont connu, sauf durant la dernière crise internationale, une forte augmentation dans le temps : sur les dernières quarante années, leur montant a été multiplié par plus de 150 fois (en valeur nominale) : de 400 millions de dirhams en 1970, on est passé à 55 milliards de dirhams en 2007 (53 milliards de dirhams en 2008). Les chiffres du premier semestre de l'année 2010 indiquent une forte reprise des transferts de MRE (+9,1% par rapport à la même période en 2009) qui dépasse même les volumes transférés avant la crise (+8,3% par rapport à 2007).

Le poids des transferts dans le PIB a lui aussi augmenté, surtout depuis 2001, année de très forte augmentation des montants transférés (cf. tableau 1) pour ne baisser que durant les deux dernières années de crise<sup>56</sup>.

#### Evolution récente et poids économique des transferts des MRE

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Transferts des MRE (en millions de dirhams)	<b>36858,1</b>	<b>31707,9</b>	<b>34581,8</b>	<b>37422,5</b>	<b>40737,7</b>	<b>47833,8</b>	<b>55000,7</b>	<b>53072,4</b>	<b>50224,1</b>
Transferts des MRE/PIB	8,64	7,12	7,25	7,41	7,72	8,29	8,93	7,70	6,82
Transferts des MRE / Exportations	45,69	36,70	41,22	23,70	22,09	22,72	21,05	16,28	18,94
Transferts des MRE / Importations	29,55	24,31	25,41	42,58	41,04	42,72	43,82	34,08	44,86
Transferts des MRE / Déficit commercial	-83,67	-72,03	-66,27	-53,44	-47,86	-48,53	-40,51	-31,16	-32,78
Transferts des MRE / Recettes touristiques	126,24	108,74	111,98	107,56	99,44	91,14	93,74	95,54	95,08

Source : Calculs de l'auteur sur la base des données de l'Office des Changes et du Haut Commissariat au Plan

<sup>55</sup> Un dollar US = 7,68 dirhams en 2009 (en moyenne).

<sup>56</sup> Cette baisse est due notamment au fait que la croissance économique s'est poursuivie à un rythme non négligeable : 5,6% en 2008 et 4,9% en 2009.

Les transferts constituent aujourd'hui la deuxième source de devises pour le pays (la première certaines années), juste après le tourisme. Ils constituent aussi le quart des dépôts bancaires au Maroc en valeur (87,8 milliards de dirhams en 2005). Plus de la moitié des comptes à vue (51%) et 42% des comptes à termes sont détenus par des MRE. Mais les apports des transferts sont plus importants si on inclut les transferts informels ou en nature, de l'ordre de 30% à 50% des transferts formels selon certaines estimations (Khachani, 2002).

Il est souvent noté le caractère stable et peu volatile de ces transferts (Khachani, 2007 ; Hamdouch, 2006). Chaâbita (2007) souligne le caractère contra-cyclique de ces transferts en étudiant la corrélation entre montants des transferts opérés et pluviométrie (et donc périodes de sécheresse). Cet aspect est important, en termes d'impact social, dans la mesure où l'augmentation des transferts constitue une sorte de filet de sécurité en cas de désastre naturel, de crise économique ou financière. C'est typiquement le cas du Maroc qui connaît des sécheresses récurrentes qui touchent profondément les conditions de vie des populations rurales.

De Haas (2007) note, pour sa part, que contrairement aux prévisions théoriques de non soutenabilité des transferts, les migrants continuent à envoyer des fonds, pour diverses raisons qui montrent que le relâchement des liens entre migrants et leur pays est moins fort que prévu. Khachani (2005) considère que le comportement des migrants marocains est marqué par le fait que leur décision d'épargne et de transfert au Maroc n'est pas résiduelle et passive mais plutôt stratégique et active : les migrants cherchent à maximiser leur épargne en vue de réaliser leurs projets et objectifs, notamment dans leur pays d'origine.

Au-delà des montants transférés, de leur composition et des instruments et formes de leur transfert, ce qui importe c'est l'utilisation qui en est faite par les bénéficiaires. Le peu d'études réalisées sur cette question montrent que la grande majorité des transferts sont utilisés à des fins de consommation. Le deuxième grand poste d'affectation est celui des dépôts. Enfin, une partie relativement négligeable est orientée vers l'investissement.

Le fait que les transferts soient essentiellement dépensés à des fins de consommation indique le rôle important qu'ils jouent dans la réduction de la pauvreté des ménages qui en bénéficient. La dernière enquête menée par la Fondation Hassan II pour les MRE, dont les premiers résultats ont été annoncés en juillet 2007, indique que la consommation s'accapare de 71,% des transferts, les dépôts représentant 20,9% et les investissements à peine 7,7%. Par ailleurs, très peu des ressources dédiées à l'investissement sont orientées vers des activités productives et génératrices d'emplois et de revenus. En effet, 86,1% des sommes investies sont consacrées à l'acquisition de logements, le reste étant réparti principalement entre des activités de service (y compris le commerce) et l'agriculture, alors que l'industrie n'en représente qu'une partie insignifiante.

C'est dans ce contexte général que se pose la question de l'optimisation de la contribution des transferts des MRE à l'investissement et au développement économique du pays ainsi que le rôle que peuvent y jouer des politiques publiques adéquates et ciblées.

### 1.8. Liens avec le marché du travail

Dès les années 1960, le Maroc a usé d'une politique qui visait l'exportation de la main-d'œuvre comme moyen de soulager la pression sur le marché du travail. En ce sens, elle devient un facteur de régulation du marché du travail.

Deux périodes sont à distinguer ici : avant et après l'arrêt de la migration légale :

- la première qui a duré jusqu'à la fin des années 1970, se focalisait sur une gestion des volumes de main-d'œuvre à exporter dans une perspective de régulation du marché interne du travail ;
- la seconde, sans annuler la première, donnait plus d'importance aux transferts effectués par les MRE.

Actuellement, la gestion de l'émigration du travail est confiée à l'Agence nationale de la promotion des compétences (ANAPEC).

### **Encadré. Rôle de l'ANAPEC dans la migration internationale**

L'appui par l'Union Européenne au renforcement et à la spécialisation de l'ANAPEC relève de cette prise de conscience de la nécessité d' « organiser l'ordre migratoire » entre le Maroc et ses partenaires européens.

L'idée est née en 1998 dans le cadre de la mise en place du programme de coopération entre le Maroc et l'UE qui prévoyait l'élaboration de deux projets, le premier portant sur la lutte contre la migration clandestine et le deuxième sur la migration légale par la régulation et la structuration de la circulation des personnes entre le Maroc et l'UE. Concernant ce dernier volet, la Commission européenne offrait au gouvernement marocain, notamment le ministère de l'Emploi, un appui institutionnel et financier.

Les activités de l'ANAPEC tourneraient autour de cinq services :

- D'abord, celui de la l'information, qui aura pour rôle de communiquer sur la nouvelle mission de l'agence.
- Le service juridique, faisant office de conseil juridique de l'agence aussi bien en ce qui concerne les législations et procédures administratives au Maroc que dans les 25 pays de l'UE.
- L'agence comptera notamment un service de formation professionnelle des candidats au départ.
- Un autre de prospection qui aura la charge d'explorer les possibilités de recrutement au sein des entreprises européennes
- L'Agence aura également un rôle d'aide au retour des migrants souhaitant réintégrer la vie professionnelle au Maroc.

Mais il est impératif que l'ANAPEC définisse une politique de communication destinée à expliquer aux candidats à l'émigration clandestine, qui ignorent souvent ces possibilités d'émigrer légalement, le contenu de tous les accords signés avec les pays demandeurs de main-d'œuvre. Ceci permettrait à des milliers de jeunes de savoir qu'il y a des moyens légaux de chercher du travail dans les pays de l'UE qui ne mettent pas en danger leurs vies et qui ne font pas d'eux des proies faciles entre les mains des passeurs et d'employeurs sans scrupules.

Source : Khachani (2010).

## 2. Niveau et caractéristiques de l'immigration

### 2.1. Faible niveau de l'immigration

Le stock d'immigrés au Maroc en 2010 est, selon les statistiques officielles, de 74862 personnes. Ce sont les Français qui occupent de loin la première place avec presque trois

immigrés sur dix (29,2%). Ils sont suivis des Algériens (14,8%) et des Espagnols (4,3%). Les autres nationalités sont relativement moins représentées.

#### Effectif des résidents étrangers au Maroc par nationalité, 2010

Nationalité	Effectif	%	Nationalité	Effectif	%
France	21857	29,2	Irak	967	1,3
Algérie	11066	14,8	Egypte	961	1,3
Espagne	3228	4,3	Liban	904	1,2
Sénégal	2054	2,7	Turquie	888	1,2
Tunisie	1805	2,4	Allemagne	880	1,2
Mauritanie	1765	2,4	GB	765	1,0
Italie	1605	2,1	Cameroun	706	0,9
Chine	1564	2,1	Russie	670	0,9
Congo	1550	2,1	Inde	581	0,8
Etats unis	1503	2,0	Niger	546	0,7
Syrie	1344	1,8	Philippines	538	0,7
Cote d'Ivoire	1061	1,4	Palestine	538	0,7
Mali	1056	1,4	Jordanie	531	0,7
Belgique	1018	1,4	Suisse	520	0,7
Guinée	987	1,3	Autres	11404	15,2
			<b>Total</b>	<b>74862</b>	<b>100</b>

Source : Direction Générale de la Sureté Nationale

En termes de flux, les chiffres des autorisations de travail octroyées par les services compétents du ministère de l'Emploi indiquent que sur la période allant de 2007 à la fin du premier semestre 2010, 32500 autorisations (contrats visés) ont été délivrées, soit une moyenne annuelle de 9285 travailleurs.

## 2.2. Etrangers résidant au Maroc selon les catégories socioprofessionnelles

Sur la population globale d'immigrés, les sans emploi constituent plus du tiers, et les étudiants presque le cinquième. Mais ce sont 7,7% d'entre eux qui sont des directeurs et 4,3% qui exercent une profession libérale et 3,5% des ingénieurs. La présence d'ouvriers à hauteur de 7,7% semble indiquer l'existence de pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs ou dans certaines régions du pays.

### Répartition des étrangers résidant au Maroc selon les catégories socioprofessionnelles 2008-2009

Catégorie	%
Sans emploi	35,1
Etudiants	19,9
Ouvriers	7,7
Directeurs	7,7
Retraités	5,4
Professions libérales	4,3
Autres fonctions	4,2
Ingénieurs	3,5
Commerçants	2,8
Spécialistes	1,6
Artisans	1,4
Entrepreneurs	1,3
Investisseurs	1,1
Médecins et pharmaciens	1,0
Agriculteurs	1,0
Autres	1,8
Total Général	100

Source : Direction Générale de la Sûreté Nationale

### 2.3. Montée de l'immigration « non légale »

Ces chiffres officiels se limitent, cependant, aux populations étrangères résidant au Maroc de manière légale. Elles ne tiennent pas compte des immigrés installés au Maroc ou en transit de manière « non légale ». Ce phénomène concerne des étrangers originaires de tous les continents, Européens, Asiatiques et Africains. Les plus visibles sont certainement les subsahariens qui font du Maroc – et d'autres pays d'Afrique du Nord – un pays de transit vers l'Eldorado européen.

Cette migration reste, de par sa nature, difficile à quantifier, ce qui ouvre la possibilité d'estimations divergentes. Ainsi, selon la source, les effectifs concernés oscillent entre 10000 à 15000 selon le Ministère de l'intérieur, ou entre 10000 et 20000 selon l'Organisation Internationale pour les Migrations.

## Chapitre 7 : Politique de l'emploi au Maroc

---



La politique de l'emploi, mise en œuvre par les pouvoirs publics au Maroc pour lutter contre le chômage des jeunes primo demandeurs d'emploi sur le marché du travail et des jeunes diplômés, est marquée principalement par deux phases : une première phase de mise en place des mesures actives et d'une structure autonome d'intermédiation sur le marché du travail (l'Agence Nationale de Promotion de l'emploi et des Compétences). Cette phase correspond à la mise en œuvre des mesures de l'emploi depuis la fin des années 80, notamment celles adoptées lors des premières Assises de l'emploi tenues en 1998, au cours desquelles fut menée une large concertation avec Les partenaires autour des propositions du Gouvernement. La deuxième phase, déclenchée en 2006 suite aux « Initiatives emploi » tenues en 2005, est caractérisée par le renforcement des mesures de l'emploi.

Le présent chapitre présente les principaux traits de l'évolution de la politique de l'emploi au Maroc. Il est structuré autour de deux parties : la première partie décrit les dispositifs de promotion de l'emploi mis en œuvre jusqu'aux « Initiatives Emploi » organisées en 2005, et la seconde présente les grands axes de la politique proactive de promotion de l'emploi mise en œuvre depuis l'année 2006.

## 1. 1. La politique active du marché du travail avant 2006

Cette partie décrit les dispositifs de promotion de l'emploi mis en œuvre depuis la fin des années 80 jusqu'aux « Initiatives Emploi » organisées en 2005. Une première section passe en revue les dispositifs incitatifs à l'insertion des jeunes. Une deuxième section discute les différents programmes d'appui à la création d'activités d'auto-insertion. Une dernière section présente les structures d'intermédiation sur le marché du travail.

### 1.1. Les dispositifs d'insertion professionnelle

L'insertion des jeunes diplômés dans la vie active a constitué depuis le début des années 90 une préoccupation importante des pouvoirs publics. Les différentes instances de concertation et les partenaires économiques et sociaux en ont fait un thème majeur, notamment le Conseil national de la jeunesse et de l'avenir qui a proposé, dès sa première session, l'adoption d'un « programme d'urgence d'insertion des jeunes diplômés » (CNJA, 1991).

Lors de la tenue des Assises nationales sur l'emploi, il a été reconnu qu'« un grand nombre de primo-demandeurs d'emploi diplômés de longue durée rencontre des difficultés d'insertion dans la vie active parce qu'ils n'ont pas les profils voulus et l'expérience professionnelle souhaitée par les employeurs » (Ministère de l'Emploi, 1998), et qu'il fallait s'attaquer aux problèmes structurels de l'emploi.

Un certain nombre de dispositifs ont été mis en place au cours des années 90 qui ont parfois été ajustés à la lumière des évaluations, et développées avec la mise en place de nouvelles structures d'intervention et de gestion du marché du travail.

#### **1.1.1. Le programme national de formation insertion**

La première session du CNJA (1991) a reconnu la nécessité d'atténuer l'inadéquation entre les effectifs des diplômés en augmentation et les profils requis par les entreprises. Suite à ces travaux, le CNJA a proposé d'organiser des cycles de formation complétant la formation initiale en vue de l'adapter aux profils exigés par les employeurs.

Les premières actions de ce genre de formation ont été lancées en 1992 dans le cadre du Programme national de formation insertion (PNFI) par le CNJA en collaboration avec le ministère de l'Éducation nationale et le ministère des Travaux publics, de la formation professionnelle et de la formation des cadres et d'autres opérateurs de formation. Ce programme avait pour principal objectif de fournir aux jeunes diplômés chômeurs une formation complémentaire de courte durée adaptée aux besoins des entreprises.

### **1.1.2. Les stages de formation-insertion professionnelle**

Suite à l'expérience du PNFI, un premier dispositif de promotion de l'emploi a été mis en place en 1993 avec pour objectif de permettre aux jeunes diplômés d'acquérir une formation complémentaire et une expérience professionnelle dans les lieux du travail de nature à faciliter leur insertion dans la vie active<sup>57</sup>. En organisant les stages, les diplômés peuvent constituer pour l'entreprise, un potentiel humain sans obligation de recrutement au terme du stage.

Cette mesure prévoit des avantages intéressants aussi bien pour les entreprises que les stagiaires. Pour l'entreprise d'accueil, elle bénéficie de l'exonération de cotisations patronales et salariales dues à la CNSS et de la taxe de formation professionnelle pendant la durée du stage (de 18 mois)<sup>58</sup>. En 1997, 3612 jeunes diplômés ont bénéficié de ce dispositif, dont près du tiers sont des hommes. A fin septembre 2001, plus de 10000 stages ont été réalisés.

### **1.1.3. Le programme action-emploi**

Le Programme action-emploi (PAE) a été mis en place en 1997, suite à la convention conclue par le ministère de l'Emploi et le ministère des Finances d'une part, et l'OFPPT, d'autre part, qui a mis à la disposition de ce dernier les Centre d'information et d'orientation pour l'emploi (CIOPE) avec leurs moyens humains et matériels.

Le cadre réglementaire du PAE s'appuyait sur les lois relatives à la formation-insertion et à la mise en œuvre du Fonds pour la promotion de l'emploi des jeunes pour assouplir la mise en œuvre de ce programme. Ce dispositif s'attachait à réaliser un triple objectif : permettre aux entreprises de trouver les compétences dont elles ont besoin ; favoriser l'insertion des jeunes à la recherche d'un emploi (25 000 stagiaires en moyenne par an sur une période de quatre ans) ; mettre en place un système d'intermédiation préformant.

Outre les encouragements prévus par le dispositif de formation insertion-professionnelle (SFIP), le programme a accordé d'autres avantages : i) prime d'encadrement ; ii) prise en charge par l'Etat des frais de la formation complémentaire dispensée par des organismes de formation publics ou privés ; iii) versement à l'opérateur de formation d'une prime de résultat.

---

<sup>57</sup> Ce dispositif incitatif est destiné aux entreprises individuelles et aux personnes morales de droit privé exerçant dans les secteurs de l'agriculture, du commerce, de l'artisanat, des services ou de la promotion immobilière.

<sup>58</sup> Ces exonérations sont maintenues, au profit des entreprises qui recrutent soit pour une année supplémentaire, des stagiaires au cours ou à l'issue du stage, soit pour deux années, si elles recrutent des stagiaires dont le diplôme figure sur la liste des demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés particulières d'insertion dans la vie active.

A fin de l'année 2000, plus de 65 000 contrats de stage ont été conclus avec 32 000 entreprises d'accueil dont plus de 90% étaient des PME ou micro-entreprises. Ce programme a pris fin en juin 2001.

#### **1.1.4. Le programme de requalification**

Le programme de requalification (PRQ) a été essentiellement une expérience pilote, dont le coût était pris en charge par le ministère de l'Emploi, destinée à servir de méthode d'approche pour le développement des dispositifs de formation appropriés au profit des candidats que les entreprises souhaitent embaucher sur des postes identifiés.

Cette démarche reposait sur la réalisation d'une enquête menée auprès de 604 entreprises pour identifier leurs besoins par rapport aux trois profils, d'agent commercial, d'agent de méthodes, et d'éducateur en sécurité et santé du travail. Les besoins exprimés (sur trois mois, un an et cinq ans) ont porté sur 879 personnes. L'enquête avait recueilli, pour chacun des profils, des éléments d'appréciation, notamment le profil de base se rapprochant le plus au requis (niveau scolaire et type de formation), la validation par les responsables des entreprises des modules de formation proposés et leurs préférences quant à l'opérateur de formation.

#### **1.1.5. Le programme des formations qualifiantes**

Mis en place en collaboration entre le Département de la formation professionnelle et le ministère de l'Enseignement supérieur (convention du 12 Avril 1999), le programme de formations qualifiantes (PFQ) vise à dispenser une formation complémentaire aux demandeurs d'emplois, lauréats de l'enseignement supérieur, rencontrant des difficultés d'insertion dans la vie active (à la recherche d'un emploi depuis plus de douze mois, titulaires d'une licence ou d'un diplôme d'études supérieures ou d'un diplômé équivalent).

Le contenu de la formation comporte des modules ciblés vers des filières répondant aux besoins des entreprises. Le PFQ a rencontré un certain nombre de difficultés liées à la faible implication des entreprises et des organismes d'intermédiation tant au niveau de l'identification des emplois que du montage des modules de formation.

Depuis le démarrage du programme en septembre 1999, 2441 demandeurs d'emploi ont bénéficié de cette formation répartis sur 15 établissements de formation dans 30 spécialités. Au titre de l'année 2000, 1591 demandeurs d'emploi avaient bénéficié de la première opération du programme, et 850 jeunes poursuivent le programme en cours.

#### **1.1.6. Les contrats spécifiques de l'emploi**

Constituant des évolutions de celles mises en œuvre dans le cadre du PAE, les nouvelles mesures ont démarré avec la mise en place de l'ANAPEC. Ces nouvelles mesures devaient combler les insuffisances des anciennes formules caractérisées par l'hétérogénéité des publics concernés et la complexité des procédures administratives.

Avant l'achèvement du PAE, une décision conjointe entre les ministres de l'Emploi et des Finances (11 mai 2001), a créé trois contrats particuliers pour l'appui à l'insertion des demandeurs d'emploi, en plus du stage de formation-insertion, afin de mieux cibler les demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés d'insertion et de réduire le coût d'insertion.

Ces différents contrats sont conclus sur la base de la loi instituant le stage formation-insertion professionnelle dont ils constituent des modalités particulières. Les insertions dans le cadre des nouvelles mesures, opérées au cours de 2002, qui correspond à la première année d'activité de l'ANAPEC, ont porté sur un effectif de 19044 personnes. Une proportion importante des insertions a été réalisée sur les grands bassins d'emploi (Casablanca-Mohammedia (25,5%), Fès (7,2%), Meknès (7,1%), Rabat (6,6%) et Agadir (5,5%)) (ANAPEC, 2003).

En raison du retard d'approbation du budget de l'ANAPEC, les insertions réalisées au titre des nouvelles mesures d'emploi n'ont concerné que 34,4% de l'effectif global, principalement dans le cadre de contrat d'insertion (30,2%), autorisant des exonérations mais n'impliquant pas de subvention. Le reste des insertions a été réalisé au titre de contrats de droit commun.

Le cursus scolaire des personnes insérées est hétérogène : (89%) des candidats insérés ont au moins le baccalauréat. Mais ce sont les diplômés des facultés (33,9%), les techniciens et les cadres moyens (29,4%) qui ont bénéficié largement de ces insertions. En 2003, et en dépit du non déblocage des crédits et de la non reconduction de la décision conjointe introduisant les nouvelles mesures (CDE, CQUS, CF), le nombre d'insertions a atteint 16 600 chercheurs d'emploi, dont 9 900 au titre des contrats de droit commun et 6 700 au titre des contrats d'insertion.

#### **1.1.7. Le programme d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur agricole**

Pour faire face à la pression croissante des lauréats de l'enseignement supérieur agricole revendiquant leur emploi dans le secteur public, une commission interministérielle fut constituée en 1998 pour réfléchir sur les possibilités d'insertion de ces diplômés. Entre autres mesures, la commission a proposé la location de propriétés agricoles relevant du domaine privé de l'Etat auxdits lauréats. Cette opération devait répondre à un objectif double : faciliter l'insertion dans la vie professionnelle de ces lauréats dans le milieu agricole et rural, et développer des compétences capables de créer des exploitations modèles pouvant rayonner sur le milieu environnemental.

Une convention a été conclue, en 2001, entre le ministère de l'Emploi et le ministère de l'Agriculture, à raison de cent candidats par an, sur une durée de trois ans, à travers soit la location de terres domaniales, soit la création d'entreprises de services liés aux activités agricoles, soit l'insertion dans des coopératives ou dans des exploitations agricoles privées.

Concernant la location des propriétés agricoles du domaine privé de l'Etat, un programme d'une superficie de 8000 ha est ouvert aux lauréats de l'enseignement supérieur agricole, âgés de moins de 35 ans et à la recherche d'un emploi depuis au moins une année. Ces candidats s'engagent à suivre un stage de neuf mois sur une exploitation agricole et présenter un projet de mise en valeur à l'issue de ce stage. Pendant le stage, ils peuvent bénéficier d'une indemnité mensuelle de stage au titre du PAE. La première tranche, lancée en 2001, a concerné 61 bénéficiaires et la seconde, lancée en octobre 2002, à 66 candidats.

### 1.2. Les dispositifs d'appui à la création des activités

En dépit des efforts déployés par les pouvoirs publics au cours des années 1980, des insuffisances ont été relevées dans le domaine de la promotion des PME et plus particulièrement des micro-entreprises. Au nombre des problèmes soulevés, il y a lieu de citer les inadaptations des systèmes de financement aux besoins des entreprises, les lenteurs administratives, les réticences des établissements bancaires à l'égard des jeunes promoteurs, la carence en matière d'accompagnement.

### 1.2.1 Une politique d'accompagnement des PME

La mise à niveau des entreprises, telle que conçue par les pouvoirs publics, est un processus d'amélioration durable de leur compétitivité pour les aider à affronter la concurrence internationale. A cet effet, un train de mesures d'accompagnement ont été prises, portant aussi bien sur l'amélioration de l'environnement des affaires, que sur la mise en place des instruments pour l'appui direct aux entreprises.

Sur le plan de l'environnement des entreprises, les programmes mis en place visent à mettre à la disposition des investisseurs, en plus d'une assise foncière, des zones d'activité économique, de parcs industriels, de zones franches et de pépinières d'entreprises, des centres techniques sectoriels qui assurent la mission de veille technologique.

Pour ce qui est de l'appui, il s'agit d'impliquer les associations professionnelles en tant qu'interfaces entre les entreprises et les autres acteurs économiques. Les prestations développées par l'entremise de l'ANPME concernent la réalisation de diagnostics, de plans d'affaires et d'investissements immatériels. Parallèlement, en vue d'appuyer les PME dans leur effort de mise à niveau, l'Agence renforcera son intervention, par l'entremise des fédérations et associations professionnelles, des actions de formation, de sensibilisation et de conduites d'activités favorisant l'amélioration de la qualité des produits et de la productivité.

### 1.2.2 Les mesures d'encouragement aux diplômés de la formation professionnelle

Les mesures d'encouragement aux diplômés de la formation professionnelle désireux de s'installer à leur propre compte ont été instituées par la loi 16-87 et le décret n° 2-88-609 pris pour l'application de cette dernière. Les personnes éligibles sont celles titulaires des diplômes universitaires de technologie, de technicien, ou d'ouvrier qualifié<sup>59</sup>.

Une avance à l'installation de 10000 dirhams est accordée par l'OFPPT aux lauréats désireux de s'installer à leur propre compte. Ils peuvent bénéficier de l'exonération des droits d'importation et de la taxe sur la valeur ajoutée sur les matériels, outillages et biens d'équipement importés, ainsi que des avantages fiscaux prévus par la législation d'encouragement aux investissements.

En outre, le lauréat peut bénéficier de l'exonération de l'IBP ou de l'Impôt sur les sociétés pendant les cinq premières années consécutives de l'exploitation de leur projet, d'une réduction de 50% du montant desdits impôts pendant les cinq autres années suivantes, et de l'exonération totale de l'impôt des patentes pendant les cinq premières années consécutives à l'exploitation de leur projet.

En 1997, l'OFPPT a amorcé une restructuration de son dispositif d'assistance à la création d'entreprise, sous l'appellation « Action Entreprendre », ayant pour objectif le développement sa capacité d'intervention dans le soutien efficace aux lauréats de la formation professionnelle de réaliser leur projet économiquement rentables et de création d'emplois nouveaux. Des modules d'initiation à la création d'entreprises ont été introduits dans les cursus de formation pour sensibiliser et initier les stagiaires à l'acte d'entrepreneuriat et la gestion. Pour développer l'entrepreneuriat, l'OFPPT a mis en place, au sein des établissements de formation, une cinquantaine de cellules pour la promotion de l'emploi des lauréats (CPEL) ayant pour mission : i) l'accueil et

---

<sup>59</sup> Selon les termes de cette loi, sont habilités à exercer, pour leur propre compte, les personnes justifiant d'une expérience professionnelle et satisfaisant aux tests d'aptitude professionnelle organisés par l'administration, dans l'un des vingt métiers relevant principalement des branches industrielles et de bâtiment

l'information des candidats à la création d'entreprises, ii) l'accompagnement aux différentes tâches administratives, et iii) le suivi des entreprises créées par les lauréats.

Entre 1989 et 1996, 5312 jeunes ont bénéficié des services des cellules de l'OFPPPT, et 479 entreprises ont été créées. Depuis 2002, l'OFPPPT a mis en place un programme de formation– action entrepreneuriale, la création de cinq centres régionaux de formation et d'assistance à la création d'entreprises et l'expérimentation d'un processus de promotion de recrutement et de sélection des candidats.

### **1.1.3. Le programme d'information et d'assistance à la création d'entreprise**

Constatant que 15% des 100000 jeunes diplômés recensés en 1990 souhaitaient créer leurs propres projets, le CNJA a préparé un programme d'information et d'assistance à la création d'entreprises en tant que mesure complémentaire au dispositif PNFI en vue de contribuer à l'insertion des jeunes dans la vie active.

Les projets des jeunes diplômés potentiellement entrepreneurs ont couvert différentes branches d'activités, avec une nette prédominance (le quart) du secteur des services. Les créations d'emploi prévues s'élevaient à 9100 postes localisés principalement dans les régions du Centre (3004 postes) et le Nord Ouest (2432 postes).

Les difficultés majeures qu'avaient rencontrées les jeunes promoteurs consistaient en l'indisponibilité du local professionnel (24% des candidats), la mobilisation de la contribution personnelle (25%), la méconnaissance des aspects réglementaires relatifs à la création d'entreprise (9%), et les autorisations administratives (9%).

### **1.1.4. Les prêts de soutien aux jeunes promoteurs et jeunes entrepreneurs**

Pour contribuer à la résorption du chômage de jeunes diplômés, les pouvoirs publics, en concertation avec le système bancaire, ont mené une réflexion sur la mise en place d'un dispositif de soutien aux jeunes diplômés désireux de monter leurs propres affaires, et de créer ainsi leur auto-emploi et des opportunités d'emploi salarié. Les prêts de soutien sont institués par deux dispositifs, l'un régi par la loi 36/87 au profit des diplômés d'enseignement supérieur ou de qualification professionnelle, l'autre par la loi 13/94 pour promouvoir la création d'entreprises par des personnes ne remplissant pas des conditions de diplômés.

Ce dispositif comporte, au niveau du bénéficiaire du projet et du mode de financement, des critères précis et des avantages intéressants par rapport aux systèmes classiques de financement. Quant à la dimension du projet, le choix a porté sur des petits projets dont le financement est plafonné à un million de dg pour les projets individuel et à trois millions de dirhams pour les projets en association (3 promoteurs au maximum). En outre, le financement couvre les dépenses liées à la réalisation du projet, en l'occurrence les frais d'études, l'acquisition du fonds de commerce, et le premier établissement ainsi que les besoins en fonds de roulement.

Au niveau de la garantie, les risques encourus par les établissements bancaires sont couverts : i) pour les deux tiers du prêt bancaire par un Fonds de garantie alimenté par les dotations budgétaires, ii) le tiers restant est bordé par des sûretés portant exclusivement sur les éléments constitutifs du projet, iii) une caution de la société de personnes ou de la coopérative pour les prêts conjoints, et iv) une délégation d'assurance souscrite par le bénéficiaire.

De 1988 à 2002, le nombre de dossiers agréés a atteint 10 000, soit une moyenne annuelle de 713 dossiers en se basant sur les créations d'emplois prévues. Ces projets auraient créé plus de 40 000

postes, soit en moyenne 2880 emplois par an. La part des lauréats de la formation professionnelle ayant bénéficié des prêts de soutien a été de 10,6% entre 1988 et 1995. Le coût moyen de création d'un emploi généré par un projet « formation professionnelle » était de 89 000 DH contre 123 000 DH pour une moyenne de l'ensemble des projets (Ministère de la formation professionnelle, 1997).

L'évaluation de la contribution à l'emploi du dispositif du crédit jeunes employeurs et crédit jeunes promoteurs est mesurée par rapport aux emplois directement créés (salariés) et à l'auto-emploi. Au niveau de la création d'emplois salariés, les promoteurs ont déclarés un taux de réalisation de 84% de postes prévus, la moyenne étant de trois emplois par projet. Les projets générant relativement le plus d'emplois sont ceux relevant des domaines agricoles et halieutiques (comportant probablement un nombre élevé d'occasionnels), suivis par le BTP, les industries manufacturières et la réparation.

### **1.1.5. Le programme des pépinières d'entreprises**

La cherté des locaux professionnels et l'insuffisance des prestations de conseil constituent un handicap majeur à la création d'entreprises par les jeunes diplômés. Pour apporter une solution à ce problème, le programme des pépinières d'entreprises propose aux jeunes promoteurs âgés de 20 à 45 ans, porteurs de projets prêts à être réalisés, des locaux et des services adaptés aux besoins spécifiques des entreprises en création.

En tant que structure d'accueil temporaire, la pépinière offre une capacité d'accueil ; des locaux prêts à l'usage ; une assistance pour aider les jeunes promoteurs dans les différentes démarches relatives à la création et à l'exploitation de leurs entreprises.

La mise en œuvre de ce programme s'effectue dans le cadre d'une convention conclue entre l'Etat et le partenaire local. Ce dernier s'engage à prendre en charge le terrain et tous les réseaux d'équipement lors site et in site. Le fonds de Promotion de l'Emploi des jeunes assure le financement de la construction des locaux par tranches, selon l'état d'avancement des travaux, conformément au cahier des charges et à la convention signée entre les deux parties. Une fois réalisés, les locaux deviennent propriété du partenaire local.

### **1.1.6. Le programme d'appui à l'auto-emploi**

Le programme d'appui à l'auto-emploi (PAAE) a démarré en 1999 en vertu d'une convention signée entre l'Etat et la Banque centrale populaire (BCP), d'une part, et l'Etat et la Caisse nationale du crédit agricole (CNCA), d'autre part, sur la base des lois 16/93 et 13/94. Ce programme vise à appuyer les initiatives de jeunes diplômés qui désirent créer une activité économique, favorisant leur insertion dans la vie active. Il s'adresse aux jeunes âgés de 35 ans au plus, titulaires du baccalauréat + deux années d'études supérieures ou lauréats de formation professionnelle, et être inscrits auprès de l'ANAPEC.

Le PAAE s'inscrit dans le cadre du crédit jeunes promoteurs en ce qui concerne les conditions de prêt et présente de nouveaux avantages : les candidats bénéficient d'une assistance-conseil assurée par des cabinets-conseils, (agréés par l'ANAPEC) et financée par l'Etat. Cette assistance porte sur l'accueil, l'information, et la réalisation du plan d'affaires ainsi que l'accomplissement des démarches liées au démarrage du projet. Depuis le démarrage du PAAE, des modifications ont été introduites dans son mode de gestion, notamment au niveau de la sélection des candidats et des prestations des cabinets-conseils.

Concernant la sélection des candidats au programme, un processus d'orientation entrepreneuriale a été mis en place permettant aux conseillers de l'ANAPEC d'identifier les porteurs de projet ayant une

expérience et un profil pertinents par rapport au projet et présentant des possibilités de réussite raisonnables. Au niveau des cabinets-conseils, ils sont appelés à accompagner et guider les porteurs de projet et à les soutenir pendant la première année d'activité.

Depuis le lancement du programme jusqu'à la fin 2003, 9347 porteurs de projet ont demandé et reçu de l'information sur le PAAE, dont 45% ont bénéficié des services d'un cabinet-conseil, 76% (1566) d'entre eux ayant complété leur étude de faisabilité et déposé leur projet à la banque. In fine, 750 entreprises se sont installées, soit 47% des projets déposés à la banque, générant ainsi 2185 emplois.

### **1.1.7. Les activités de micro-crédit**

Dans le cadre de la lutte contre la pauvreté par la création d'emplois dans les secteurs privé et associatif, les pouvoirs publics ont mis en place un cadre institutionnel régissant l'activité du micro-crédit. Tout en reconnaissant et en sécurisant l'exercice de cette activité, la loi 18/97 vise à viabiliser et à professionnaliser ce nouveau métier, en levant les contraintes juridiques qui s'opposent à son développement, notamment par la mise en place des mécanismes de soutien au profit des associations qui pratiquent ce type d'activités.

Les opérateurs de micro-crédit sont essentiellement des associations de création récente en phase de structuration, tant au niveau fonctionnel qu'au niveau organisationnel. A l'exception de quelques associations considérées comme structurellement avancées, les autres bénéficient de l'appui du programme PNUD (programme micro-start), qui prend en charge leur financement et leur fonctionnement, il s'agit d'associations à vocation régionale qui demeurent peu structurées. Ainsi le programme micro-start vise à combler cette défaillance en apportant à ces associations un appui institutionnel.

## 1.3. Les structures d'intervention sur le marché du travail

La fonction d'intermédiation sur le marché du travail comprend naturellement toutes les opérations faisant la rencontre entre deux partenaires : les demandeurs d'emploi et les employeurs, en tant qu'offres d'opportunités d'emploi, les demandeurs d'emploi, les services d'intermédiation. La nécessité de restructurer le service public de l'emploi s'est imposée progressivement avec la montée et la persistance du chômage des diplômés. Dès la fin des années 80, la création d'une entité prenant en charge la fonction d'intermédiation sur le marché du travail, était apparue comme une nécessité impérieuse : les bureaux de placement, ensuite les CIOPE et enfin l'ANAPEC.

### **1.3.1. Les Bureaux d'emploi**

Les premiers bureaux de placement ont été créés par les municipalités dans les conditions prévues par le dahir du 27 novembre 1921 et placés sous le contrôle technique de l'Office marocain de main-d'œuvre. Initialement, l'activité de ces services était limitée à l'appariement des demandes et des offres d'emploi concernant la main-d'œuvre non qualifiée. Ce n'est qu'à partir du 3 juillet 1959 que l'embauchage par l'intermédiaire des bureaux de placement a été étendu à toutes les catégories de travailleurs (qualifiés et non qualifiés).

Le ministère de l'Emploi disposait en 1994 de 44 bureaux de l'emploi (placement) à travers le pays, localisés essentiellement en milieu urbain, et venait de créer neuf centres d'information et d'orientation destinés à aider l'insertion des jeunes diplômés. L'objectif recherché était d'arriver à terme à unifier les CIOPE et les bureaux d'emploi et donc à l'intégration des deux structures pour qu'elles puissent jouer le même rôle que les premiers. Les bureaux d'emplois ont été supprimés en 2000 suite à la promulgation du texte créant l'ANAPEC.



### 1.3.2. Les Centres d'information et d'orientation pour l'emploi

En 1991, un arrêté conjoint du ministre de l'Emploi et du ministre des Finances avait érigé le service de l'emploi en service géré de manière autonome (SEGMA), lequel arrêté a été modifié (28 juin 1996), dans le sens d'étendre le statut du SEGMA à l'ensemble des services de la Direction de l'Emploi.

Les CIOPE assuraient des services aux demandeurs et aux entreprises. Les services « demandeurs d'emplois » assuraient l'accueil, l'information, l'entretien professionnel et le suivi, dans le but faciliter leur insertion professionnelle, en leur fournissant des conseils, des techniques de recherche d'emploi, et des informations sur les opportunités d'emploi recueillies auprès des entreprises visitées.

L'entretien professionnel (d'une durée de 15 à 20 minutes) portait sur la vérification des informations consignées sur la fiche d'inscription du candidat. Les prestations consistaient en des sessions d'orientation approfondie et de techniques de recherche d'emploi. En revanche, le suivi de la demande d'emploi n'était pas bien assuré dans la mesure où le fichier demandeur n'était pas régulièrement actualisé.

Concernant les services fournis aux entreprises, ils portaient sur l'organisation de la prospection, les relations avec les entreprises, le rapprochement des offres et demandes, le suivi et l'élaboration de plan d'action. Toutefois, le dialogue avec les employeurs était limité à la présentation de la structure du centre et au recueil de l'offre. Suite à un tri informatique les candidats sélectionnés étaient ensuite invités à prendre contact avec l'employeur ou le CIOPE.

Une étude d'évaluation, réalisée par le Ministère de l'Emploi, a révélé que les CIOPE avaient une faible capacité de mise en œuvre des mesures de l'emploi et de gestion de la demande d'emploi. Bien que les CIOPE avaient un impact relativement significatif en termes de réduction de la durée de chômage, leur statut ne leur permettait pas de se positionner en tant que structure l'intermédiation entre l'offre et la demande d'emploi, en raison notamment du sous encadrement et des carences de profils appropriés. Aussi, a-t-il été reconnu nécessaire de restructurer ces CIOPE en un réseau opérationnel d'agences pour l'emploi sur les sites à forte activité économique, en développant des prestations de qualité répondant aux attentes des demandeurs d'emploi et des employeurs.

Suite à une convention signée entre le Ministère de l'Emploi et l'OFPPT en octobre 1997, les CIOPE ont été rattachés à cet organisme. Depuis cette date, le réseau des CIOPE a connu une extension et a fait l'objet d'une restructuration visant à les doter d'espace de travail et d'équipements appropriés en vue de développer un service professionnel et de qualité. Ainsi, le réseau est passé de dix CIOPE en fin 1997 à 22 unités en 2002 couvrant quatorze régions.

### 1.3.3. L'Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences

C'est une préoccupation à la fois sociale et de valorisation du capital humain qui a amené les pouvoirs publics à créer en 2001 l'ANAPEC et le développement des mesures de l'emploi en direction des diplômés en chômage. Cette décision a été principalement motivée par les résultats quantitatifs du PAE grâce à la mobilisation du réseau des CIOPE, mais également par l'amélioration des pratiques de recrutement qui, du reste, ne sont pas suffisamment transparentes.

En effet, l'examen du mode d'accès aux emplois montre que les relations personnelles ou familiales ont permis l'insertion de 47% des jeunes actifs sur le marché du travail. En revanche, l'accès à l'emploi par le concours est le fait de 16,3% des jeunes, la candidature spontanée (8%) ou l'après stage (7%) était moins fréquents. D'où la nécessité de déployer un effort pour développer des structures d'intermédiation efficaces entre les employeurs et les chercheurs d'emploi.

L'ANAPEC est un organisme public d'intermédiation sur le marché de l'emploi. A ce titre, elle apporte, en fonction des moyens qui lui sont affectés, un appui, i) aux entreprises qui recrutent sur des emplois qualifiés et qui recourent à ses services pour pourvoir ces emplois, ii) aux demandeurs d'emplois qualifiés qui s'adressent à elle pour les aider à trouver un emploi, et iii) aux personnes qui veulent créer leur propre entreprise.

L'Agence est chargée de la mise en œuvre des mesures de soutien à l'emploi. A ce titre, elle recherche des opportunités permettant aux demandeurs d'emploi l'acquisition d'une première expérience professionnelle, facilite l'intégration dans le monde du travail de ceux rencontrant des difficultés particulières d'insertion, offre des compléments de formation pour réussir un recrutement, et accompagne les jeunes créateurs d'emploi autonome.

Pour permettre à l'ANAPEC de mener à bien sa mission d'intermédiation sur le marché du travail et mettre en œuvre les mesures d'emploi dans de bonnes conditions, un réseau d'agences a été mis en place, dans le but de couvrir l'ensemble des provinces et préfectures du pays.

## 2. La politique active de l'emploi déclenchée en 2006

---

Les deuxièmes assises de l'emploi qui se sont tenues en septembre 2005, sous la présidence du Premier Ministre et avec la participation des partenaires sociaux et de nombreux acteurs de la société civile, ont permis de donner une nouvelle impulsion à ces politiques à travers les Initiatives Emploi qui sont mises en œuvre progressivement depuis leur lancement et qui comprennent deux axes fondamentaux d'intervention volontariste de l'Etat :

- Le premier axe, relatif aux trois programmes phares du marché du travail (Insertion, Qualification et Mon Entreprise), est décrit dans la première section ;
- Le second axe, relatif à l'amélioration de la gouvernance du marché du travail, est décrit dans la deuxième section qui traite notamment du renforcement de l'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC) dans son rôle d'intermédiaire, du développement des agences de recrutement privées et de la mise en œuvre des outils de suivi et de concertation des politiques de l'emploi et la mise en place d'un Observatoire National de l'Emploi pour articuler les systèmes d'information sur le marché du travail et le développement d'instruments de suivi et d'évaluation des mesures de promotion de l'emploi.

### 2.1. Les programmes phares du marché du travail

### 2.1.1. Le programme Insertion « Idmaj »

Le programme Insertion « Idmaj » destiné à la promotion de l'emploi salarié. Il vise, par le biais d'exonérations fiscales et parafiscales pour deux années, à encourager les entreprises à offrir une première expérience professionnelle aux chercheurs d'emploi. Ces avantages sont maintenus pour une année supplémentaire en cas d'embauche définitive du stagiaire.

#### Encadré : Fiche du programme Insertion « Idmaj »

##### Objectifs

- Permettre aux primo demandeurs d'emploi d'acquérir une première expérience professionnelle en développant leurs compétences professionnelles leur permettant d'accroître leur employabilité au sein de l'entreprise ;
- Permettre aux entreprises de développer leur capital humain sans alourdir ses charges salariales ;
- Insertion de 105 000<sup>60</sup> diplômés entre 2006 et 2008 ;
- Insertion de 230 000<sup>61</sup> chercheurs d'emploi à l'horizon 2012.

##### Consistance

Suite aux dispositions fiscales introduites dans la loi des finances 2006, L'ANAPEC distingue 3 catégories de bénéficiaires selon la tranche de l'indemnité de stage et la durée de contrat :

- 1°cat. - Indemnité de stage < 2000 DH
  - Exonération des charges sociales et TFP
  - Contrat 18 mois + 12 mois en cas de recrutement définitif
  - Tous les diplômés ( y compris les bacheliers)
  - Durée d'inscription à l'ANAPEC : Sans condition
  
- 2°cat. - Indemnité de stage entre 2000 et 4500 DH
  - Exonération de l'IGR
  - Contrat de 18 mois + 12 mois en cas de recrutement définitif, pour bénéficier des exonérations des charges sociales et TFP
  - Condition d'inscription à l'ANAPEC: 6 mois
  - Tous les diplômés sauf les bacheliers
  
- 3°cat. - Indemnité de stage entre 4500 DH et 6000 DH
  - Exonération de l'IGR uniquement à hauteur de 6000 DH

<sup>60</sup> Objectif du contrat programme entre le Gouvernement et l'ANAPEC

<sup>61</sup> Prévision du plan de développement de l'ANAPEC

- Sans exonération des charges sociales et de la TFP
- Contrat de 24 mois + 12 mois en cas de recrutement définitif
- Diplômés de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle
- Condition d'inscription à l'ANAPEC: 6 mois

Durant la période 2006-2009, le programme « Idmaj » a permis l'insertion de 172000 jeunes diplômés, dont plus de la moitié sont des femmes (56%). Selon une enquête préliminaire auprès des personnes insérées, le taux d'embauche définitive a atteint 65% chez les hommes et 61% chez les femmes. Par ailleurs, l'objectif assigné à ce programme pour la période 2010-2012 est l'insertion de 230.000 demandeurs d'emploi, dont xxxx sont réalisées au titre de l'année 2010.

### 2.1.2. Le programme Qualification « TAEHIL »

Le programme Qualification « TAEHIL » est conçu pour améliorer l'adéquation entre formation et emploi. Son objectif est de permettre aux chercheurs d'emploi d'acquérir les compétences complémentaires nécessaires à leur intégration dans des postes d'emploi dûment identifiés ou potentiels dans des entreprises ou dans des ONG et coopératives. Ce programme a deux dispositifs :

- Une formation contractualisée pour l'emploi qui a pour objectif de répondre à des besoins en recrutements précis, exprimés par des employeurs en permettant i) au chercheur d'emploi d'améliorer son employabilité à travers l'acquisition des compétences nécessaires en vue d'occuper un emploi identifié, et à l'employeur de réaliser des recrutements pour lesquels il a des difficultés à trouver les candidats ayant les compétences requises.
- Une formation qualifiante ou de reconversion qui vise à améliorer l'employabilité des chercheurs d'emploi à travers des formations d'adaptation dans les filières à fort potentiel de création d'emplois. Il s'agit notamment d'accompagner les grands chantiers de modernisation, les nouveaux métiers mondiaux au Maroc et d'exploiter le potentiel que recèlent les différentes régions du Royaume.

#### Encadré : Fiche du programme Qualification « TAEHIL »'

##### Objectifs

Améliorer l'employabilité des, en leur permettant d'acquérir des compétences professionnelles pour occuper des postes d'emploi dûment identifiés ou potentiels dans des entreprises du secteur privé ou public ou dans des ONG et coopératives.

Améliorer l'employabilité de 50.000 demandeurs d'emploi diplômés, inscrits à l'ANAPEC à l'horizon 2008 dont 6000 en 2006

##### Consistance

Ce programme comprend deux dispositifs :

##### Dispositif 1 : Formation Contractualisée Pour l'Emploi

##### Objectif :

- Permettre aux chercheurs d'emploi à profil peu adapté, ayant été sélectionnés

par une entreprise ou une association professionnelle, d'acquérir les compétences requises pour occuper des emplois identifiés.

**Population et entreprises éligibles :**

➤ Chercheurs d'emploi diplômés inscrits à l'ANAPEC, ayant été sélectionnés par une entreprise ou une association professionnelle dans le cadre de recrutement ; Entreprises marocaines ou étrangères des secteurs publics ou privés et les associations et coopératives.

**Durée et coût de la formation:**

Formation plafonnée à 600 heures par participant  
 Contribution moyenne de l'Etat de 10.000 DH par bénéficiaire  
 Montant maximal pouvant atteindre 24.000 DH (entreprises nouvellement créées, entreprises lançant un projet d'investissement, ou opérant dans les nouveaux métiers).

**Dispositif 2 : Formation Qualifiante ou de Reconversion**

**Objectif :**

➤ Faciliter l'insertion des jeunes diplômés en quête d'emploi par l'acquisition des compétences professionnelles et l'adaptation de leurs profils aux besoins du marché de l'emploi.

**Opérateurs de formation éligibles au programme :**

Etablissements publics de formation professionnelle et d'enseignement supérieur ;  
 Etablissements privés de formation professionnelle, ayant une accréditation de leur ministère de tutelle ;  
 Etablissements privés de formation professionnelle et d'enseignement supérieur ayant une autorisation d'exercer délivrée par leur ministère de tutelle et qualifiés par le comité de pilotage,  
 Cabinets de conseil en formation sélectionnés par le comité de pilotage.

**Gouvernance**

Comité national d'Amélioration de l'Employabilité présidé par Monsieur le premier ministre.

➤ Comité Régional de l'Amélioration de l'Employabilité sous la présidence des Walis des régions pour assurer les fonctions de pilotage et de suivi des différentes actions de formation.

Le programme Taehil qui n'a démarré effectivement qu'en janvier 2007, a bénéficié à fin 2009 à plus de 35.000 jeunes diplômés dans le cadre de la formation à la carte et de la formation qualifiante et de reconversion. Selon l'enquête d'insertion réalisée par l'ANAPEC, le taux d'embauche dans les entreprises a dépassé 75%.

Globalement, l'objectif fixé pour le programme Qualification est, en plus des 15000 bénéficiaires dudit programme en 2009, l'amélioration de l'employabilité de 24.000 autres en 2010, 28.000 bénéficiaires 2011 et 30.000 bénéficiaires en 2012, soit près de 100.000 bénéficiaires au titre de ce programme durant la période 2009- 2012.

### 2.1.3 Le programme Mon Entreprise « Moukawalati »

Le programme Mon Entreprise est conçu pour favoriser la promotion de l'emploi indépendant par l'appui à la création d'entreprises. Il prévoit pour les porteurs de projets de micro et de petites entreprises un soutien financier pour une première installation, un appui technique et un suivi pendant la période de démarrage. Considéré comme un programme phare, il est suivi par un comité national présidé par le Premier Ministre. Il encourage l'emploi indépendant et la micro et petite entreprise (MPE) par la création de nouvelles entreprises par de jeunes diplômés plutôt que par le soutien aux entreprises existantes ;

Ce programme vise à favoriser l'auto-emploi pour les porteurs de projets (pour un coût inférieur à 250 000 DH par projet), moyennant une garantie de 85% du coût du projet, une prise en charge des dépenses relatives à l'accompagnement à hauteur de 10 000 DH par projet, et une avance sans intérêts représentant au maximum 10% du coût du projet dans la limite de 15000 DH remboursable sur six ans dont trois ans de grâce.

Ce programme constitue le premier dispositif intégré d'appui à la création des petites entreprises au Maroc, grâce, d'une part à i) la fédération de l'ensemble des organismes intervenant dans la création d'entreprises, en l'occurrence les structures de formation et d'accompagnement (Chambres professionnelles, Associations de microcrédit, Universités, Banques, ...) et, d'autre part, à la régionalisation des guichets d'accompagnement des porteurs de projets dont le nombre avoisine la centaine, selon la même offre de services et la même organisation.

#### Encadré : Fiche du programme Mon Entreprise «MOUKAWALATI »

##### Objectifs

- Assurer la pérennité progressive du tissu économique régional par la création de 30.000 petites entreprises à l'horizon 2008.

##### Avantages accordés

- Accompagnement pré et post création des jeunes porteurs de projets ;
- Prise en charge par l'Etat des frais d'accompagnement à hauteur de 10.000 DH par projet ;
- Délégation de la gestion de la garantie de 85% du crédit bancaire par la Caisse Centrale de Garantie aux banques pour le compte de l'Etat ;
- Avance sans intérêts représentant 10% de l'investissement et dans la limite de 15.000 DH remboursable sur six (6) ans dont trois (3) ans de grâce.

##### Population cible

- Demandeurs d'emploi, de nationalité marocaine, âgés entre 20 et 45 ans, porteurs de projets dont le montant d'investissement ne dépassant pas 250.000 DH. (deux personnes peuvent s'associer pour un montant d'investissement allant jusqu'à 500 000 DH)

##### Principaux acteurs

- Comité National d'Appui à la Création d'Entreprises ;

- Comités Régionaux d'Appui à la Création d'Entreprises ;
- Guichets d'Appui à la Création d'Entreprises.

#### **Attributions du Comité National d'Appui à la Création d'Entreprises**

- Définition concertée des objectifs annuels du Programme ;
- Déclinaison des objectifs aux niveaux des Comités Régionaux ;
- Promotion du programme au niveau national ;
- Evaluation et suivi des indicateurs régionaux du Programme ;
- Validation de la liste des organismes à vocation nationale pour la prise en charge de l'accompagnement des porteurs de projets.

#### **Attributions des Comités régionaux d'appui à la création d'entreprises**

- Promotion de l'esprit entrepreneurial au niveau régional ;
- Déclinaison des objectifs au niveau de chaque guichet ;
- Suivi de l'activité des guichets pour la réalisation des objectifs ;
- Habilitation des réseaux de guichets régionaux et locaux ;
- Sélection définitive des candidats proposés par les guichets d'accueil, par les commissions créées à cet effet.

#### **Missions des Guichets d'appui à la création d'entreprises**

- Les guichets sont dotés d'une même enseigne au niveau national et sont abrités par les associations de micro-crédit, les Chambres de Commerce d'Industrie et de Service et l'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail.
- Accueil et présélection des candidats
- Constitution d'un dossier de candidature unifié
- Accompagnement des candidats et suivi des projets pré et post création
- Réalisation du reporting au comité régional.

Depuis le lancement du programme en 2007, ce processus a été couronné par le financement de 2300 projets générant plus de 8000 emplois.

Par ailleurs, dans le but de sensibiliser les populations concernées, leur permettre de prendre connaissance des avantages du programme et inciter un grand nombre de jeunes à y adhérer, une campagne de communication pour relancer le programme a été lancée par les pouvoirs publics. Les axes de ce plan de relance s'articule autour de :

- l'ouverture du programme à tous les porteurs de projet (déjà introduite dans la loi de finances 2009) ;
- l'élargissement du réseau des guichets de 115 à 183 et renforcement de leurs capacités (au cours de l'année 2009) ;
- la dynamisation du pilotage régional et local (organisation de 50 tournées régionales d'information (février à mai 2009) ;
- la sensibilisation des agences bancaires locales ;
- l'organisation d'une campagne de communication basée sur les cas de réussite ;
- la réalisation d'un nouveau portail Moukawalati ;

- la mise en place d'un centre d'appel.

Il y a lieu de signaler également que les dispositions du programme ont été intégrées dans le contrat progrès entre l'Etat et l'ANAPEC pour la période 2009-2012, avec la réalisation d'un certain nombre d'ajustements notamment, l'assouplissement de l'opération de l'octroi de l'avance sur l'avance et l'application effective du système d'échange d'informations entre les banques et la caisse centrale de garantie en plus de la réalisation et la publication du guide spécial décrivant les différentes étapes et les procédures relatives au programme, ainsi que l'ouverture du programme aux non diplômés pour permettre à un grand nombre de porteurs de projets de créer leur entreprise.

## 2.2. La gouvernance du marché de l'emploi

### **2.2.1. Modernisation et extension de l'ANAPEC**

Pour permettre à l'ANAPEC de mener à bien sa mission d'intermédiation sur le marché du travail et mettre en œuvre les mesures d'emploi dans de bonnes conditions, il a été procédé depuis 2006, date de début de mise en œuvre du premier contrat programme Etat-ANAPEC, à l'extension de son réseau dans le but de couvrir l'ensemble des provinces et préfectures du pays, ainsi que sa modernisation conformément à la charte spatiale mise en place en 2006. Ainsi, 74 agences sont ouvertes au public, dont 16 agences régionales, couvrant l'ensemble des régions du Royaume et situées dans les provinces et préfectures du Royaume. De même, l'objectif assigné pour la période 2009-2012 est l'ouverture de 20 agences et 100 espaces emploi.

### **2.2.2. Ouverture à l'intermédiation privée**

Avec l'entrée en vigueur du Code du travail, le secteur public n'a plus le monopole en matière de placement, les pouvoirs publics ont autorisé le secteur privé à y participer et ce, après autorisation accordée par les autorités compétentes. La loi 65-99 a défini les attributions des Agences de Recrutement Privées (ARP), comme étant des activités ayant pour objet le rapprochement de l'offre et de la demande en matière d'emploi, l'offre de tout autre service favorisant l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi et l'embauche provisoire des salariés.

### **2.2.3. Mise en œuvre des outils de suivi et de concertation des politiques de l'emploi**

Dans le but de favoriser le dialogue et la concertation sur les politiques de l'emploi, les pouvoirs publics ont mis en place le Conseil supérieur et les conseils régionaux et provinciaux de promotion de l'emploi.

Ces instances de concertation ont pour objet de faire participer les partenaires sociaux pour donner leur avis sur les questions de l'emploi au niveau national et local en particulier, les orientations générales de la politique du Gouvernement en matière d'emploi et les mesures visant à promouvoir l'emploi, notamment celles relatives à l'insertion des jeunes et la gestion du marché de l'emploi.

Le Conseil Supérieur de Promotion de l'Emploi a tenu plusieurs sessions en 2008 et 2009, consacrées à l'examen des rapports annuels sur la situation et l'évolution du marché de l'emploi.

### **2.2.4. L'Observatoire national de l'emploi**

Le besoin de disposer d'informations fiables sur le fonctionnement du marché du travail a été fortement exprimé lors des Assises de l'Emploi qui ont recommandé la mise en place d'un



observatoire national de l'Emploi pour le renforcement des capacités du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle en matière d'observation et d'analyse du marché du travail.

La création de cet observatoire de l'emploi vise essentiellement la mise en place d'un instrument technique d'aide à l'action, cohérent et plus ouvert sur la réalité du marché du travail, collectant de façon coordonnée l'ensemble des informations provenant des différentes sources, fournissant une information pertinente à l'ensemble des utilisateurs publics ou privés, et des analyses objectives et fiables nécessaires à la prise de décision. De ces objectifs découlent les missions suivantes :

- collecte, traitement et diffusion des informations qui caractérisent le fonctionnement du marché de l'emploi sur les plans national, régional et sectoriel ;
- réalisation des études d'évaluation pour mesurer l'impact des dispositifs publics et des mesures mis en œuvre en matière de promotion de l'emploi ;
- réalisation des études dans les domaines de l'emploi, de la productivité et des coûts de travail, et élaborer des projections à court, moyen et long termes de l'offre et de la demande de travail.

Cependant, le développement et l'extension du système d'information intégré sur le marché de l'emploi implique en premier lieu la consolidation du système d'information sur le marché de l'emploi à travers l'articulation des différentes sources de données statistiques, la mise en réseau et la structuration des informations disponibles, l'impulsion d'actions statistiques complémentaires. Dans cette perspective, et pour que la mise en réseau des informations permette effectivement des synergies dans la production de données, il est nécessaire de réaliser des travaux en amont, en vue d'instaurer et d'harmoniser les outils de mesure et d'analyse, en l'occurrence les nomenclatures d'emploi, de qualifications et de diplômes.

Parmi les principaux travaux réalisés dans le cadre de l'Observatoire national de l'emploi, figure une enquête de suivi des bénéficiaires du programme « Insertion » qui est en cours de réalisation, et l'impulsion d'un dispositif statistique sur les flux d'entrée et de sortie sur le marché du travail qui sera mis en place à partir de l'année 2010.

## Bibliographie

---

- Abzahd, M. et Labchir, A., 1998, Emploi dans le secteur informel, Etudes démographiques, CERED, pp 355-364.
- Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi et des Compétences, rapports d'activité et rapports des études prospectives
- Bank Al Maghrib, *Rapport d'activité*, diverses années (1980 -2009).
- Banque Mondiale, 2009, Développement des compétences, protection sociale et création d'emploi, (rapport non publié), 2009
- Banque Mondiale, 2008, *Climat de l'investissement au Maroc*, (Document non publié), 2008.
- Baron C., Bureau M.-C., Leymarie C., Nivolle P., 1995, « L'action des intermédiaires : animation du marché local du travail, mobilisation de la main d'œuvre, médiation sociale » in *Les politiques publiques d'emploi et leurs acteurs*, Cahiers du Centre d'Etudes de l'Emploi, n°34, PUF.
- Benrida, A. et N. Baraka, 2005, « La croissance économique et l'Emploi », in *Rapport du cinquantenaire*, Maroc
- Bensaïd M., 2009, « Bilan des politiques d'emploi au Maroc », document de travail, CREADH, Rabat.
- Bensaïd M., El Aoufi N., 2005, *Chômage et employabilité des jeunes au Maroc*, Cahiers de la stratégie de l'emploi, n° 2005/06, BIT, Genève.
- BIT, 1982, *Main-d'œuvre, emploi, chômage et sous-emploi*, rapport de la 13ème CTST, Genève.
- Bougroum M. et Ibourk A., 2002, « Le chômage des diplômés au Maroc : quelques réflexions sur les dispositifs d'aide à l'insertion », *Formation Emploi*, n° 79, p. 83-101.
- Brandt N., 2004, « Dynamique des entreprises et politiques », *Revue économique de l'OCDE*, n° 38.
- Bulletin du STATEC, 2005, N° 8-2005, Résultats 1997-2003 « Démographie des entreprises ».
- Caisse Nationale de Sécurité Sociale, rapport d'activités et rapports techniques, diverses années.
- Chaâbita R., 2007, « Les transferts de fonds des résidents Marocains en Europe : Impacts et déterminants », 19-20 mars, CEA, Rabat.
- Consortium for Applied Research on International Migration (CARIM), 2009, *Migration Profile – Morocco*, Robert Schuman for Advanced Studies, Florence.
- Courbage Y., 2008, « L'accélération de la transition : un bonus démographique pour le Maroc », in Haut Commissariat au Plan, *Prospective Maroc 2030 : la société marocaine, permanences, changements et enjeux pour l'avenir*, HCP, Rabat, p. 23-39.
- Département de l'Emploi, rapports d'activité du MEFP et rapports des études, Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.
- Département de la Formation Professionnelle, rapport d'activités et rapports des enquêtes, Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
- De Haas H. "The impact of international migration on social and economic development in Moroccan sending regions: a review of the empirical literature", IMI, University of Oxford, 2007.
- De Haas H. 2006, "Migration, remittances and regional development in Southern Morocco", *Geoforum*, p. 565-580.
- Direction de l'Emploi, 1999, Etude sur le secteur informel localisé en milieu urbain, Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle,
- Direction de l'Emploi, 2000, Etude sur le Salaire minimum au Maroc, Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

- Direction de l'Emploi, 2001, *Etude sur les mouvements de main d'œuvre sur les gains et les pertes d'emploi*, Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle,
- Direction de l'Emploi, 2001, *Etude sur la boucle Prix - Salaires*, Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle,
- Docquier F., Marfouk A., Lowell B.L., 2007, "A gendered assessment of the brain drain, Data Set 1990-2000 with gender breakdown" (rel. 2.1.).
- El Aynaoui, Karim J.-P., 1998, *Pauvreté et segmentation du marché du travail urbain au Maroc : une nouvelle approche*, thèse de doctorat, Université Bordeaux IV.
- Guerraoui D. 2008, « La politique sociale au Maroc : analyse, évaluation et enseignements pour l'avenir », Communication à la 33<sup>e</sup> conférence mondiale du conseil international de l'action sociale, Tours, 30 juin – 6 juillet 2008.
- Hamdouch B., 2007, « L'utilisation des remises d'épargne au Maroc », Séminaire international : « Remises d'épargne des migrants : expériences et perspectives », 19-20 juillet.
- Haut Commissariat au Plan, 2008, *Croissance et développement humain au Maroc*, HCP, Rabat
- Haut Commissariat au Plan, *Repères statistiques, 1998 – 2008*, Direction de la Statistique, Rabat.
- Haut Commissariat au Plan, *Annuaire statistiques, 1990 – 2009*, Direction de la Statistique, Rabat.
- Haut Commissariat au Plan, 2009, *Prospective Maroc 2030 : les futures du Maroc*, HCP, Rabat.
- Haut Commissariat au Plan, 2008, *Prospective Maroc 2030 : quelle démographie*, HCP, Rabat.
- Haut Commissariat au Plan, différentes années, *Activité, emploi et chômage*, rapports détaillés, HCP, Rabat.
- Haut Commissariat au Plan, 2002 – 2007, *Indicateurs sociaux*, Direction de la Statistique, Rabat.
- Haut Commissariat au Plan, 2007, *Indicateurs démographiques*, CERED, Rabat.
- Haut Commissariat au Plan, Résultats des recensements de la population 1960 – 1971 – 1982 – 1994 – 2004, Direction de la Statistique, Rabat.
- Haut Commissariat au Plan, Rapports des résultats détaillés de l'enquête nationale sur l'emploi pour les divers passages de l'enquête (1976 à 1982 ; 1984 à 1988 ; 1990 à 1993, et 1995 à 1999, 2000, 2009), Direction de la Statistique, Rabat.
- Huiban J.-P., Aubert F. et Dussol A.M., 2005, « La démographie des établissements industriels : une différenciation entre espaces urbains, périurbains et ruraux » (centre d'économie et de sociologie appliquées à l'agriculture et aux espaces ruraux (CESAER), document de travail,
- Khachani M., 2010, Maroc : Migration, marché du travail et développement, BIT, Genève.
- Khachani M. et Bensaïd M., 2010, Les Nouveaux défis de la question migratoire au Maroc, BIT, Genève.
- Khachani M., 2007, « Les transferts des migrants en Afrique du Nord », Réunion ad hoc d'experts « Migration internationale et développement en Afrique du nord », 19-20 mars, CEA, Rabat.
- Khachani M., 2005, « Migration, transferts et développement au Maroc », Rapport de recherche, CARIM, Institut universitaire européen, Badia Fiesolana.
- Koghali S. 2006, « Marché du travail et genre au Maroc », Etude réalisée par la Banque Mondiale et supervisée par le MEFP, Direction de l'Emploi 2007
- Ministère de l'Industrie du Commerce et de la Mise à Niveau, Rapports des résultats détaillés de l'enquête nationale sur les industries de transformation pour les divers passages de l'enquête (1986 - 2009).