



Paysage de l'emploi au Maroc

Recenser les obstacles à un marché du travail inclusif

Rapport 2021 Paysage de l'emploi au Maroc Recenser les obstacles à un marché du travail inclusif



LA BANQUE MONDIALE
BIRD • IDA | GROUPE DE LA BANQUE MONDIALE



المندوبية السامية للتخطيط
HAUT-COMMISSARIAT AU PLAN

PLEINS FEUX SUR LE DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL

Le secteur de l'emploi au Maroc

**Recenser les obstacles à
un marché du travail inclusif**

1818 H Street NW, Washington, DC 20433

Telephone: 202-473-1000; Internet : www.worldbank.org

Certains droits réservés

1 2 3 4 24 23 22 21

Les livres de cette série sont publiés pour communiquer rapidement les résultats des recherches, des analyses et de l'expérience opérationnelle de la Banque mondiale. Le degré de révision linguistique varie d'un ouvrage à l'autre.

Ce travail est un produit du personnel de la Banque mondiale et comprend des contributions de l'extérieur. Les observations, interprétations et opinions qui y sont exprimées ne reflètent pas nécessairement les vues de la Banque mondiale, de son Conseil des Administrateurs ou des pays que ceux-ci représentent. La Banque mondiale ne garantit pas l'exactitude, l'exhaustivité ni l'actualité des données citées dans ce rapport, et n'est pas responsable des erreurs, omissions ou informations erronées qui auraient pu s'y glisser, ni des conséquences de l'utilisation ou de la non-utilisation des informations, méthodes, processus ou conclusions qui s'y trouvent. Les frontières, les couleurs, les dénominations et toute autre information figurant sur les cartes du présent rapport n'impliquent de la part de la Banque mondiale aucun jugement quant au statut juridique d'un territoire quelconque et ne signifient nullement que l'institution reconnaît ou accepte ces frontières.

Rien de ce qui figure dans le présent rapport ne constitue ni ne peut être considéré comme une limitation des privilèges et immunités de la Banque mondiale, ni comme une renonciation à ces privilèges et immunités, qui sont expressément réservés.

Droits et autorisations

L'utilisation de ce rapport est soumise aux conditions de la licence Creative Commons Attribution 3.0 IGO (CC BY 3.0 IGO) <http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo>. Conformément aux termes de la licence Creative Commons Attribution (paternité), il est possible de copier, de distribuer, de transmettre et d'adapter le contenu du rapport, notamment à des fins commerciales, sous réserve du respect des conditions suivantes :

Mention de la source — Le rapport doit être cité de la manière suivante : Banque Mondiale et Haut-Commissariat au Plan 2021. Le secteur de l'emploi au Maroc : Recenser les obstacles à un marché du travail inclusif. Washington, DC : Banque mondiale. doi:10.1596/978-1-4648-1678-9. Licence : Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO.

Traductions — Si une traduction de cet ouvrage est produite, veuillez ajouter à la mention de la source de l'ouvrage le déni de responsabilité suivant : cette traduction n'a pas été réalisée par la Banque mondiale et ne doit pas être considérée comme une traduction officielle de cette dernière. La Banque mondiale ne saurait être tenue responsable du contenu de la traduction ni des erreurs qu'elle pourrait contenir.

Adaptations — Si une adaptation de cet ouvrage est produite, veuillez ajouter à la mention de la source le déni de responsabilité suivant : cet ouvrage est une adaptation d'une œuvre originale de la Banque mondiale. Les idées et opinions exprimées dans cette adaptation n'engagent que l'auteur ou les auteurs de l'adaptation et ne sont pas validées par la Banque mondiale.

Contenu tiers — La Banque mondiale n'est pas nécessairement propriétaire de chaque composante du contenu de cet ouvrage. Elle ne garantit donc pas que l'utilisation d'une composante ou d'une partie quelconque du contenu de l'ouvrage ne porte pas atteinte aux droits des tierces parties concernées. L'utilisateur du contenu assume seul le risque de réclamations ou de plaintes pour violation desdits droits. Pour réutiliser une composante de cet ouvrage, il vous appartient de juger si une autorisation est requise et de l'obtenir le cas échéant auprès du détenteur des droits d'auteur. Parmi les composantes, on citera, à titre d'exemple, les tableaux, les graphiques et les images.

Pour tous renseignements sur les droits et licences, les demandes doivent être adressées à World Bank Publications, The World Bank Group, 1818 H Street, NW Washington, DC, 20433, USA ; courriel : pubrights@worldbank.org.

ISBN : 978-1-4648-1678-9

DOI : 10.1596/978-1-4648-1678-9

Photo de couverture : © Arne Hoel / Banque mondiale. Une autorisation supplémentaire est requise pour pouvoir réutiliser cette image. Conception de la couverture : Debra Naylor / Naylor Design Inc.

Sommaire

| | |
|--|----|
| Remerciements | 6 |
| Contributeurs | 7 |
| Abrégé | 9 |
| INTRODUCTION | 9 |
| DES EMPLOIS PLUS NOMBREUX ET DE MEILLEURE QUALITÉ | 10 |
| INCLUSION : INTÉGRATION DES JEUNES ET DES FEMMES DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL | 12 |
| DÉFINIR LES PRIORITÉS ET JETER LES BASES DE LA POLITIQUE | 12 |
| Sigles et acronymes | 14 |
| DÉVELOPPEMENT ET MARCHÉ DE L'EMPLOI AU MAROC | 15 |
| LE MARCHÉ DE L'EMPLOI AU MAROC ET LES DÉFIS POUR LA CROISSANCE DE L'EMPLOI | 18 |
| VUE D'ENSEMBLE | 21 |
| NOTES | 22 |
| | |
| Tendances économiques, démographiques et politiques | 23 |
| CROISSANCE ÉCONOMIQUE ET EMPLOI | 23 |
| Croissance de la population active et démographie | 25 |
| Intensité de la croissance de l'emploi | 26 |
| Productivité | 28 |
| Changement structurel | 30 |
| Urbainisation | 32 |
| Disparités régionales | 32 |
| Migration | 33 |
| PRINCIPAUX DOMAINES D'ACTION AYANT DES CONSÉQUENCES SUR L'EMPLOI | 35 |
| Politique macro-économique | 35 |
| Climat d'investissement | 35 |
| Politiques et institutions du travail | 36 |
| Développement du capital humain | 39 |
| NOTES | 41 |
| | |
| Tendances du marché du travail | 43 |
| VUE D'ENSEMBLE DES TRAVAILLEURS MAROCAINS | 44 |
| Âge, sexe, scolarité et richesse de la main-d'œuvre marocaine | 46 |
| LES PROFILS DE LA POPULATION EN ÂGE DE TRAVAILLER :INACTIFS, SANS-EMPLOI ET SALARIÉS | 50 |
| OÙ TRAVAILLENT LES MAROCAINS :LES SECTEURS D'EMPLOI ET LEURS CARACTÉRISTIQUES | 55 |
| OÙ TRAVAILLENT LES MAROCAINS :LES ENTREPRISES ET LEURS CARACTÉRISTIQUES | 63 |
| NOTES | 68 |

| | |
|---|----|
| Les défis du marché du travail | 69 |
| CRÉER DAVANTAGE D'EMPLOIS EN ACCÉLÉRANT LA TRANSFORMATION STRUCTURELLE | 69 |
| INTÉGRER LES JEUNES DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL | 77 |
| INTÉGRER LES FEMMES DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL | 79 |
| NOTES | 83 |
| Conclusions et voie à suivre | 84 |
| SOUTENIR LA CRÉATION D'EMPLOIS PLUS NOMBREUX ET DE MEILLEURE QUALITÉ DANS LES SECTEURS À PLUS FORTE PRODUCTIVITÉ | 85 |
| ENCOURAGER LA FORMALISATION | 86 |
| AUGMENTER LA PARTICIPATION DES FEMMES AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET LEUR DONNER ACCÈS À DES EMPLOIS DE MEILLEURE QUALITÉ | 87 |
| SOUTENIR LES JEUNES DANS LEUR TRANSITION DE LA SCOLARITÉ AU MARCHÉ DU TRAVAIL | 88 |
| NOTES | 90 |
| Figures | 91 |
| Tables | 92 |
| ANNEXE A: Impact de la pandémie de COVID-19 sur les ménages | 93 |

Remerciements

La préparation du présent rapport a été dirigée par Gladys Lopez-Acevedo, Gordon Betcherman, Ayache Khellaf et Vasco Molini.

L'équipe principale réunissait aussi Mahjoub Aaibid, Federica Alfani, Mohammed Assouli, Florencia Devoto, Abdeljaouad Ezzrari, Michele Fabiani, Henri Gannat, Naima Labroud, Salima Mansouri, Matias Morales Cerda, Jaime Alfonso Roche Rodriguez, El Hassania Sabry, Ali Saoud et Khalid Souidi.

Ce rapport présente les premiers résultats de la collaboration instaurée en septembre 2019 entre le Haut-Commissariat au Plan (HCP) et la Banque mondiale qui avait pour objectif d'examiner les enjeux d'intérêt commun concernant le marché du travail marocain. Dans le cadre de cette collaboration, les deux parties sont notamment convenues de préparer le présent rapport en plus d'autres documents de référence. C'est ainsi que des spécialistes de la Division des enquêtes sur l'emploi de l'Observatoire des conditions de vie de la population ont aussi participé à sa préparation. Les données de l'Enquête nationale sur l'emploi au Maroc et les capacités analytiques et techniques du HCP ont permis de réaliser une analyse détaillée de la situation du marché du travail ainsi que de ses défis et opportunités.

L'équipe exprime sa gratitude à Aldo Morri et à Laura Wallace pour leur travail de révision sur la version d'origine, en anglais. Kathleen G. Beegle et Federica Saliola sont les conseillers-pairs qui ont assuré la revue critique du rapport.

Contributeurs

Gladys Lopez-Acevedo est économiste principale et chef de programme au Pôle mondial d'expertise de la Banque mondiale en Pauvreté et équité. Elle travaille surtout dans la région Moyen-Orient et Afrique du Nord (MENA) de la Banque mondiale. Ses analyses et activités opérationnelles portent notamment sur le commerce, la protection sociale, les enjeux sexospécifiques, les conflits et l'emploi. Elle a auparavant été économiste principale au sein des services de l'Économiste en chef de la Banque mondiale dans la région de l'Asie du Sud, et économiste principale à la vice-présidence centrale Lutte contre la pauvreté et gestion économique et dans la région Amérique latine et Caraïbes. Elle est chercheuse attachée à l'Institut d'économie du travail (IZA), au Système national de chercheurs (SNI) du Mexique, et au Economic Research Forum. Avant de rejoindre la Banque mondiale, elle a occupé des postes de haut niveau au sein de l'Administration publique mexicaine et a enseigné à l'Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM). Elle est titulaire d'un baccalauréat en économie de l'ITAM et d'un doctorat en économie de l'Université de Virginie.

Federica Alfani est consultante au Pôle mondial d'expertise de la Banque mondiale en Pauvreté et équité. Elle a dirigé plusieurs projets de recherche sur la pauvreté, le développement rural et les marchés du travail. Elle a auparavant travaillé au Fonds international de développement agricole et à l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO). Elle est titulaire d'une maîtrise en économie du développement et en coopération internationale, et d'un doctorat en économie de l'Université de Rome Tor Vergata.

Gordon Betcherman est consultant à la Banque mondiale et professeur émérite à l'École de développement international et mondialisation de l'Université d'Ottawa. Ses travaux de recherche portent notamment sur l'économie du travail, la démographie, les politiques sociales et les économies émergentes et en transition. Il est coauteur du Rapport sur le développement dans le

monde 2013 : Emplois. Jobs. Il est chercheur invité à l'Institut d'économie du travail (IZA). Il a quitté la Banque mondiale pour se joindre à l'Université d'Ottawa en 2009. Il est titulaire d'un doctorat de l'Université de Californie à Los Angeles.

Florencia Devoto était auparavant consultante au Pôle mondial d'expertise de la Banque mondiale en Pauvreté et équité. En 2006, elle a rejoint le Laboratoire d'action contre la pauvreté (J-PAL), où elle a participé à plusieurs évaluations d'impact randomisées. Ses recherches actuelles portent principalement sur l'accès au microcrédit, la participation des femmes au marché du travail et l'éducation. Elle est titulaire d'un doctorat de l'École d'économie de Paris et d'une maîtrise en administration publique (MAP) en développement international de la Harvard Kennedy School.

Michele Fabiani est consultant à la Banque mondiale depuis 2018. Il est professeur associé d'économie politique à l'Université de Macerata. Ses travaux de recherche portent principalement sur la distribution et l'inégalité des revenus. Il a publié des articles sur ces questions dans des revues internationales à comité de lecture, y compris le Journal of African Economies et les Oxford Economic Papers. Il est titulaire d'un doctorat en méthodes quantitatives d'évaluation des politiques de l'Université de Macerata.

Henri Gannat est consultant à la Banque mondiale depuis 2017. Il travaille au sein du Pôle mondial d'expertise en Pauvreté et équité à la préparation et à la mise en œuvre d'un projet de renforcement des capacités statistiques qui s'intéresse particulièrement aux enquêtes sur les revenus réalisées au Maroc et en Tunisie. Il participait auparavant à la préparation de projets au sein du Pôle mondial d'expertise en Finance, compétitivité et innovation (Programme d'appui à la commune de Casablanca et Appui à l'inclusion économique des jeunes). Il a débuté sa carrière dans un cabinet-conseil du Caire et auprès d'une agence publique française de coopération à Casablanca. Il est titulaire d'une maîtrise en droit international des affaires de la Sorbonne (Paris), et d'une maîtrise consacrée à la gouvernance et aux actions publiques internationales à Sciences Po.

Ayache Khellaf est devenu Secrétaire général du Haut-Commissariat au Plan (HCP), après avoir occupé le poste de Directeur à la Direction de la prévision et de la prospective de cette organisation. Il justifie de plus de 30 ans d'expérience des enjeux du développement économique du Maroc et d'autres pays en développement. Il possède aussi de l'expérience en enseignement et en recherche, et a plusieurs publications à son actif. Il est titulaire d'un doctorat en économie de l'Université Mohamed V du Maroc, d'une maîtrise en politiques économiques de l'Université de l'Illinois, à Urbana Champaign (États-Unis), et d'un diplôme d'ingénieur spécialisé en statistiques de l'Institut national de statistique et d'économie appliquée du Maroc.

Vasco Molini est économiste Cadres de la pauvreté à la Banque mondiale pour la région du Maghreb. Il s'intéresse particulièrement à la distribution des revenus, à l'inégalité et aux conflits. Il a publié des articles sur ces questions dans diverses revues internationales à comité de lecture, y compris *World Development*, *Journal of Development Economics*, *Review of Income and Wealth* et *Food Policy*. Il est titulaire d'un doctorat en économie du développement de l'Université de Florence, et d'un diplôme postdoctoral de l'Université libre d'Amsterdam.

Matias Morales Cerda, originaire du Chili, est consultant à la Banque mondiale. Il a travaillé à titre d'assistant de recherche à la Banque interaméricaine de développement, ainsi qu'à titre de consultant auprès du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD). Il a étudié l'économie à l'Université du Chili, est titulaire d'une maîtrise ès arts de la Duke University, et est actuellement étudiant au doctorat à l'École supérieure d'administration publique de l'Université de New York.

Jules Porte est macroéconomiste pour l'Agence française de développement (AFD) depuis 2019 et consultant à la Banque mondiale. Il a travaillé pour le ministère français de l'Économie et des Finances entre 2016 et 2019. Ses principaux intérêts professionnels sont l'évaluation du risque pays et les liens entre macroéconomie, politiques publiques et enjeux liés au développement. Il est titulaire d'un master en économie et développement international de l'Université Paris-Dauphine-PSL.

Jaime Alfonso Roche Rodriguez est consultant auprès du Pôle mondial d'expertise de la Banque mondiale en Pauvreté et équité. Ses travaux de recherche portent principalement sur le commerce, la pauvreté et l'emploi. Il est aussi économiste de la Banque centrale du Mexique, où il effectue des analyses macroéconomiques à l'appui des comités de politique monétaire. Il est titulaire d'un baccalauréat en économie du Tecnológico de Monterrey, et d'une maîtrise ès sciences en finances internationales de l'École supérieure de Commerce de Rennes.

Abrégé

INTRODUCTION

Le présent rapport met en lumière les principaux enjeux et défis du marché du travail marocain. Il est le résultat de la première phase d'un programme d'études sur l'emploi mis en œuvre conjointement avec les autorités du Maroc.

Il s'agit d'un diagnostic de l'emploi qui analyse les données provenant principalement des enquêtes sur la main-d'œuvre et utilise de nouvelles méthodes analytiques pour cerner les principales tendances du marché du travail. Les principaux défis recensés serviront de point de départ pour une analyse plus approfondie et la formulation de stratégies dans la prochaine phase du programme. Le rapport définit quatre priorités :

- 1) accélérer la transformation structurelle pour créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité dans les secteurs à plus haute productivité ;
- 2) promouvoir la formalisation et améliorer la qualité des emplois ;
- 3) accroître la participation des femmes au marché du travail (PFMT) et faciliter l'accès des femmes à des emplois de meilleure qualité ; et
- 4) soutenir les jeunes dans leur passage des études au marché du travail et abaisser le taux élevé de chômage chez les jeunes.

Le Maroc a fait des progrès économiques sensibles au cours des 20 dernières années, ce qui a permis d'améliorer le niveau de vie de sa population. Le revenu par habitant a doublé entre 2000 et 2019, tandis que le taux de pauvreté est tombé au tiers de son niveau de 2000. Les taux d'alphabétisation et les résultats en matière de santé se sont améliorés, de même que l'accès aux infrastructures de base comme l'approvisionnement en eau et en électricité. La productivité du travail s'est également améliorée grâce à une accumulation importante de capital public, mais le rythme se ralentit et il est possible d'améliorer considérablement l'efficacité.

Cependant, la croissance économique du Maroc n'a pas été suffisamment intensive en main-d'œuvre pour absorber la population croissante en âge de travailler. La croissance du Maroc a montré une faible capacité à générer des emplois, et cette situation s'est encore aggravée après la crise financière de 2008, à l'instar des pays du sud de l'Europe. Peu d'emplois ont été créés dans le secteur industriel, ce qui a ralenti le rythme des transformations structurelles. Le pays se caractérise également par un secteur informel important, des taux d'inactivité élevés, une faible PFMT, une prédominance de services à faible valeur ajoutée et un environnement des affaires difficile, notamment pour les jeunes entreprises.

Le Maroc s'efforce d'échapper au « piège des pays à revenus moyens » ce qui l'empêche de rejoindre les rangs des pays à revenus moyens plus riches. En effet, le rapport entre le PIB moyen par habitant au Maroc et celui des autres pays à revenu moyen de la tranche inférieure, ainsi que celui des pays à revenu moyen de la tranche supérieure, a diminué depuis 2000.

Le Maroc cherche également à tirer profit d'un « dividende démographique » substantiel qui persistera jusqu'en 2040. L'augmentation de la population en âge de travailler peut être une force puissante pour la croissance économique, l'inclusion sociale et le développement. Cependant, elle exige en même temps de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour absorber la main-d'œuvre croissante. Alors que le Maroc cherche à adopter un modèle de croissance axé sur l'emploi, il est important de reconnaître que la croissance économique elle-même ne se traduit pas automatiquement par une hausse de l'emploi. Le pays aura aussi besoin d'une transformation structurelle qui favorisera la création d'emplois productifs et l'inclusion de tous les groupes.

Le roi Mohammed VI a appelé de ses vœux un nouveau modèle de développement inclusif. Une commission spéciale, après de vastes consultations avec les citoyens et les acteurs clés, et des diagnostics approfondis, a élaboré un nouveau modèle de développement axé sur la prospérité, l'autonomisation, l'inclusion, la durabilité et le leadership régional. L'approche basée sur les résultats de la feuille de route promeut un processus de développement axé sur la performance, basé sur des objectifs clairs et des indicateurs de développement. La stratégie du modèle s'appuie sur quatre grands axes de transformation : (i) une économie dynamique et diversifiée qui crée de la valeur ajoutée et des emplois, (ii) un capital humain renforcé et mieux préparé pour l'avenir, (iii) des possibilités d'inclusion pour tous et un lien social plus fort, et (iv) des territoires résilients, points d'ancrage pour le développement.

La pandémie de COVID-19 et les mesures sanitaires qui en découlent ont interrompu ou ralenti l'activité économique, venant ainsi aggraver la situation du marché du travail. La demande a chuté et des entreprises ont fermé, éliminant ou mettant en danger l'emploi de nombreuses personnes et réduisant les revenus des ménages. Au début du mois d'avril 2020, près de 60 % des entreprises avaient cessé leurs activités de façon temporaire ou permanente, selon le Haut-Commissariat au Plan (HCP). En juin 2020, 66,2 % des travailleurs étaient encore en chômage temporaire à cause, principalement, de la fermeture de leurs entreprises. En juillet, le taux de chômage a atteint 12,3 %, contre 9,1 % avant la pandémie. La pandémie complique sans

aucun doute les perspectives d'une croissance tirée par l'emploi, et elle rendra encore plus urgents les défis mis en évidence dans le présent rapport, lesquels méritent l'attention des décideurs politiques.

DES EMPLOIS PLUS NOMBREUX ET DE MEILLEURE QUALITÉ

La croissance a été tributaire de secteurs à plus forte intensité de capital, générant des gains de productivité du travail au sein des secteurs, mais pas beaucoup entre les secteurs². En d'autres termes, la main-d'œuvre n'est pas passée des secteurs à faible productivité aux secteurs à forte productivité. Cela est très important, car l'expérience internationale a montré qu'un tel processus est crucial pour assurer une hausse de la productivité totale des facteurs et une croissance économique tirée par l'emploi.

Ainsi, la transformation structurelle du Maroc a été lente. Il y a eu des pertes d'emplois dans l'agriculture, mais peu de créations d'emplois dans le secteur manufacturier, ce qui présage une « désindustrialisation prématurée ».

Un grand nombre de travailleurs ont été libérés du secteur agricole, mais seule une petite partie a été absorbée par le secteur industriel. Entre-temps, la part des services a également connu une lente augmentation comparativement à la situation observée dans d'autres pays en développement, et beaucoup de travailleurs restent actifs dans des services informels.

¹ Le rapport général présente les principales conclusions et recommandations de la Commission Spéciale sur le Modèle de Développement (CSMD). Source : https://www.csmd.ma/documents/Rapport_General.pdf

² Le nouveau modèle de développement aborde ces questions dans son Axe 1 : Une économie productive, diversifiée, créatrice de valeur ajoutée et d'emplois de qualité, « Choix stratégique 2. Orienter les acteurs économiques vers les activités productives ».

La transformation structurelle a également souffert du fait que le secteur privé n'a pas pu contribuer suffisamment à la création d'emplois. Malgré certains gains de classement dans les indicateurs Doing Business, des efforts considérables restent à faire dans le secteur privé. L'accumulation de capital public et un environnement des affaires difficile pour les entreprises, caractérisé par un accès coûteux à la terre, un système fiscal complexe (et une charge fiscale comparativement élevée), le manque de main-d'œuvre qualifiée et de programmes de formation, et un accès insuffisant au financement (IFC, 2019) ont « évincé » le secteur privé, limitant sa contribution à une croissance à forte intensité d'emplois. Entre-temps, alors que des possibilités d'émigration étaient disponibles avant 2008, les opportunités de migrations se sont réduites depuis la crise financière de 2008. La diminution du nombre d'emplois, conjuguée à la croissance de la main-d'œuvre et à la persistance de l'informalité, a entraîné une hausse de l'inactivité et un chômage persistant.

On constate des disparités régionales concernant la croissance économique, la création d'emplois et les facteurs économiques sectoriels. Le secteur des services a été le moteur de la croissance et de l'emploi dans certaines régions (Rabat), tandis que le secteur secondaire (industrie) a été plus important ailleurs (Casablanca). Même dans le secteur des services, la croissance dans certaines régions a été caractérisée par des activités à plus forte intensité de main-d'œuvre et à faible valeur ajoutée (Casablanca), tandis que d'autres régions (Rabat) affichaient une croissance des

services à plus forte productivité. Il existe donc des exemples de réussite pour promouvoir les retombées dans d'autres secteurs et régions.

Entravées par l'environnement des affaires, les ventes du secteur privé, qui sont en étroite corrélation avec la création d'emplois, ont été lentes³. Malgré certains assouplissements du cadre réglementaire, les entreprises privées font état de difficultés sur le plan de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, de concurrence du secteur informel, de réglementation et de charges fiscales. Le secteur marocain des exportations n'a pas réussi à générer les retombées productives qui permettraient d'améliorer les chaînes de valeur locales. Conjuguée à un manque d'emplois industriels, cette situation a créé une pénurie d'emplois productifs dans les secteurs à forte valeur ajoutée.

Le Maroc a connu une formalisation croissante de l'emploi, mais il y a encore beaucoup à faire pour améliorer la situation⁴. La proportion de travailleurs salariés formels a augmenté régulièrement, passant de 29 % en 2000 à 45 % en 2019, ce qui signifie que plus de la moitié des travailleurs salariés travaillent toujours dans le secteur informel. Il en résulte non seulement une baisse des recettes fiscales de l'État, mais aussi l'impossibilité de bénéficier d'un plus grand nombre de travailleurs disposant de contrats réguliers, de régimes de retraite et d'un accès à une assurance maladie de qualité et fiable. Il est donc important de comprendre pourquoi l'embauche formelle est limitée et d'élaborer des politiques qui permettront de lever les obstacles.

¹ Le rapport général présente les principales conclusions et recommandations de la Commission Spéciale sur le Modèle de Développement (CSMD). Source : https://www.csmd.ma/documents/Rapport_General.pdf

² Le nouveau modèle de développement aborde ces questions dans son Axe 1 : Une économie productive, diversifiée, créatrice de valeur ajoutée et d'emplois de qualité, « Choix stratégique 2. Orienter les acteurs économiques vers les activités productives ».

INCLUSION : INTÉGRATION DES JEUNES ET DES FEMMES DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Le marché du travail a largement exclu deux groupes importants : les jeunes et les femmes³. Une grande partie des jeunes Marocains ne travaillent pas ou n'investissent pas dans l'amélioration de leurs perspectives d'emploi. Le tiers environ des jeunes de 15 à 24 ans, qui ne sont ni en emploi, ni aux études, ni en formation, forment le groupe des NEET (de l'anglais : not in education, employment, or training). Ce phénomène donne à penser qu'il existe un grand nombre de jeunes inactifs et découragés, ce qui peut entraver leur capacité à long terme à acquérir des compétences et à contribuer à l'avenir économique et social du pays. En même temps, la participation des femmes au marché du travail (PFMT) est en déclin et se situe en dessous de 30 %, ce qui est faible même dans une région caractérisée par une faible PFMT. Pour lutter contre cette exclusion, il faut s'attaquer à divers facteurs, notamment les normes sociales tenaces qui peuvent entraver la capacité des femmes à travailler. Le ralentissement économique provoqué par la COVID-19 va probablement exacerber les défis auxquels sont confrontés ces groupes exclus.

La participation des jeunes et des femmes au marché du travail est faible malgré un meilleur niveau d'instruction. Le problème de l'emploi au Maroc se caractérise davantage par une faible participation de la population active que par un chômage déclaré. Les taux de chômage sont restés assez stables ces dernières années (jusqu'à la crise sanitaire liée au COVID-19), tandis que l'inactivité a augmenté, aggravant de ce fait les problèmes liés aux NEET et à la PFMT. Cette inactivité et la faiblesse de la PFMT se sont aggravées malgré l'amélioration de l'éducation et l'accès des femmes à celle-ci.

De nombreux jeunes et femmes découragés n'ont pas pu trouver de bons emplois et ont cessé de chercher du travail, ce qui suscite des inquiétudes quant à la qualité et à la pertinence de l'éducation, ainsi qu'à la capacité du pays à récolter les fruits de ses importants investissements dans l'éducation.

DÉFINIR LES PRIORITÉS ET JETER LES BASES DE LA POLITIQUE

Afin de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité et d'amener davantage de jeunes et de femmes — en particulier les NEET — sur le marché du travail, l'analyse suggère les domaines prioritaires suivants. Ces domaines soulèvent chacune des questions qui serviront à alimenter les activités de la prochaine étape du programme.

■ Premièrement

accélérer les changements structurels et créer plus d'emplois dans les secteurs à forte productivité. Le Maroc est passé de l'agriculture à des services informels à faible valeur ajoutée plutôt qu'à des emplois industriels productifs et à forte intensité de main-d'œuvre ou à des emplois de services à forte valeur ajoutée. Il peut avoir besoin à la fois de favoriser l'industrialisation et de stimuler les services formels à forte valeur ajoutée dans tout le pays, ou de se concentrer sur certains sous-secteurs et pôles d'activité géographiques. Dans un cas comme dans l'autre, il faudra continuer à développer les compétences de la main-d'œuvre et à diffuser la technologie et le savoir-faire dans tous les secteurs et toutes les régions. Cependant, des recommandations politiques concrètes nécessitent un travail d'analyse plus approfondi fondé sur des données de productivité ventilées.

³Le nouveau modèle de développement aborde ces questions dans son Axe 1 : Une économie productive, diversifiée, créatrice de valeur ajoutée et d'emplois de qualité, « Choix stratégique 1 : Sécuriser l'initiative entrepreneuriale »

⁴Le nouveau modèle de développement aborde ces questions dans son Axe 1 : Une économie productive, diversifiée, créatrice de valeur ajoutée et d'emplois de qualité, « Choix stratégique 2. Orienter les acteurs économiques vers les activités productives ».

⁵Le nouveau modèle de développement aborde ces questions dans son Axe 3 : Des opportunités d'inclusion pour tous et un lien social consolidé, « Choix stratégique 1. Autonomiser les femmes et assurer l'égalité de genre et la participation » et « Choix stratégique 2. Favoriser l'inclusion et l'épanouissement des jeunes en multipliant les opportunités et voies de participation ».

■ Deuxièmement

promouvoir une plus grande formalisation de l'économie. L'existence d'un secteur informel important entrave la productivité du travail, érode l'assiette fiscale et laisse de nombreux travailleurs et leurs familles sans assurance maladie et sociale adéquate. Encourager les emplois formels pourrait nécessiter différents types de mesures, notamment des réformes de l'environnement des affaires, la réduction du coût du travail, ou des initiatives comme le développement des compétences pour améliorer la productivité.

Pour comprendre les contraintes de la formalisation et, par extension, les actions qui permettraient de s'attaquer à l'informalité, il faut analyser les données de l'entreprise, notamment les données salariales à l'échelle des entreprises et des particuliers. L'expérience internationale en matière de lutte contre l'informalité pourrait aussi s'avérer précieuse.

■ Troisièmement

intégrer davantage de femmes dans la population active. Cet effort permettrait de réduire les disparités entre les sexes, de donner aux femmes les moyens de prendre des décisions au sein du ménage, d'accroître les investissements des ménages dans l'éducation et la santé, et d'exploiter une ressource essentielle de travail pour le développement économique. La prochaine phase des activités de programme portera sur l'analyse des facteurs à l'origine de ces tendances ; elle s'appuiera sur les enquêtes sur les valeurs mondiales, sur les données Gallup, sur des groupes de discussion et sur l'expérience internationale en matière de PFMT.

■ Quatrièmement

soutenir les jeunes dans leur passage des études au monde du travail. Bien que le Maroc ait fait des progrès importants dans le domaine de l'éducation, des améliorations supplémentaires sont nécessaires pour créer une main-d'œuvre capable de stimuler la croissance de l'emploi et pour aider les jeunes à obtenir des emplois hautement productifs. Les enjeux suivants sont recensés dans le rapport, mais nécessitent un travail d'analyse plus approfondi, ainsi qu'un examen des expériences internationales, afin d'identifier des solutions politiques concrètes :

- La nécessité de réduire les taux élevés d'abandon scolaire chez les jeunes.
- La nécessité d'une formation professionnelle de qualité et à grande échelle pour améliorer l'employabilité des jeunes de 18 à 24 ans sans éducation formelle au-delà de l'école secondaire.
- La nécessité d'aider les jeunes hautement qualifiés à faire la transition entre les établissements d'enseignement supérieur et le monde du travail.
- La nécessité d'une éducation de meilleure qualité pour tendre vers le respect des normes et indicateurs internationaux.

La prochaine phase des activités de programme entreprendra un examen minutieux des moteurs de la productivité et de l'informalité, de la PFMT et du passage des études à la vie professionnelle. L'objectif sera de rassembler des données sur des options politiques concrètes pour traiter les problèmes recensés dans la phase initiale. Ce diagnostic de l'emploi a examiné les tendances du marché du travail et a recensé un ensemble de problèmes qui empêchent le Maroc de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, et de créer des chances pour tous les segments de la population (y compris les femmes et les jeunes). La réalisation de ce travail nécessitera l'accès à des données qui permettront d'approfondir notre compréhension de ces questions.

Sigles et acronymes

| | |
|---------------|--|
| ANAPEC | Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences |
| CNOPS | Caisse Nationale des Organismes de Prévoyance Sociale |
| CNSS | Caisse Nationale de Sécurité Sociale |
| EFTP | Enseignement et formation techniques et professionnels |
| ENE | Enquête Nationale sur l'Emploi |
| HCP | Haut Commissariat au Plan |
| IDH | Indice de développement humain |
| MENA | Moyen-Orient et Afrique du Nord |
| NEET | « ni en emploi, ni aux études, ni en formation » (de l'anglais not in education, employment, or training) |
| PAMT | Politiques actives du marché du travail |
| PFMT | Participation des femmes au marché du travail |
| PIB | Produit intérieur brut |
| PISA | Programme international pour le suivi des acquis des élèves (de l'anglais Program for International Student Assessment) |
| PMV | Plan Maroc Vert |
| PPP | Parité de pouvoir d'achat |

DÉVELOPPEMENT ET MARCHÉ DE L'EMPLOI AU MAROC

Le présent rapport analyse l'économie marocaine sous le prisme de l'emploi, en inscrivant la création d'emplois au cœur du débat actuel sur le développement et la croissance du pays. Première étape des activités de programme liées à l'agenda du marché de l'emploi, il vise à aider les responsables politiques à adopter un modèle de croissance et de développement tourné vers l'emploi. Le document propose une analyse des indicateurs et des tendances du marché du travail sur une période de 20 ans et applique des approches méthodologiques afin d'identifier les obstacles à la création d'emplois, en utilisant les données sur la population active et des sources complémentaires. Il met en évidence plusieurs problèmes qui affectent le marché du travail marocain et qui méritent d'être résolus. À noter que ces enjeux ont récemment pris encore plus d'importance, étant donné que la pandémie de COVID-19 et les mesures de sécurité sanitaire qui en découlent sont susceptibles de les rendre plus difficiles à traiter et de ralentir davantage la reprise économique.

Le présent rapport est fondé sur la conviction que l'emploi constitue le point de départ du développement et de la réduction de la pauvreté. Les emplois sont essentiels pour parvenir au développement et à l'amélioration des conditions de vie. Ils génèrent des revenus, réduisent la pauvreté, améliorent la productivité lorsque les travailleurs passent du secteur agricole à ceux de l'industrie et des services, et rapprochent des personnes d'horizons différents. Ils ont également des retombées positives. Les femmes ayant des revenus liés à un emploi permettent notamment aux ménages de dépenser davantage dans les domaines de l'éducation et de la santé, et les emplois connectés aux marchés mondiaux

fournissent de nouvelles technologies.

(Le tableau 1.1 présente les concepts clés dont il est fait mention dans ce rapport).

Le présent rapport ouvre de nouvelles perspectives dans certains domaines cruciaux pour le développement du Maroc. Premièrement, il apporte une contribution non négligeable en utilisant, pour la première fois, des microdonnées disponibles grâce à une collaboration fructueuse avec le Haut Commissariat au Plan (HCP). Il exploite ensuite ces microdonnées afin d'analyser en profondeur 20 ans d'évolution du marché du travail - notamment le rythme et les sources de croissance, les modèles régionaux de transformation structurelle, les moteurs de la formalisation et l'inclusion de sous-groupes de la population en âge de travailler sur le marché de l'emploi. Dans le passé, une grande partie de cette analyse reposait sur des données empiriques.

À la suite de réformes politiques et institutionnelles, le Maroc a enregistré une croissance soutenue et une réduction de la pauvreté après 1999. Depuis 2009, en revanche, la croissance s'est ralentie. En 1999, le Maroc a instauré une monarchie constitutionnelle avec un parlement élu, offrant ainsi une stabilité politique substantielle permettant de mener à bien les réformes et libéraliser l'économie. De 2000 à 2019, le pays a enregistré une forte progression économique, avec une croissance annuelle du produit intérieur brut (PIB) de 4,2 % en moyenne. Le pourcentage de la population vivant sous le seuil de pauvreté est passé de 15,3 % en 2001 à 4,8 % en 2014. La croissance du PIB par habitant s'est toutefois ralentie, notamment après la crise financière mondiale de 2008. Cette situation est attribuable à un ralentissement économique en Europe, notamment en France, en Espagne et en Italie, les principaux partenaires commerciaux du Maroc.

TABLEAU 1.1

Concepts et définitions du marché du travail utilisés dans le rapport

| MAIN D'ŒUVRE | |
|--|---|
| Population en âge de travailler | Selon la définition de l'Organisation internationale du travail (OIT) et du Haut Commissariat au Plan, cet indicateur prend en compte l'ensemble de la population âgée de 15 ans et plus. |
| Population active (main-d'œuvre) | Tout individu âgé de 15 ans et plus, actif occupé ou au chômage. |
| Population active occupé | Individus âgés de 15 ans et plus occupant un emploi (salarié, indépendant, ...) |
| Chômeurs | Individus âgés de 15 ans et plus sans emploi, disponibles pour travailler et qui cherchent d'emploi. |
| Population inactive | Personnes sans emploi et qui n'en cherchent pas. Cette population comprend les étudiants, les personnes au foyer, les personnes effectuant des travaux ménagers, les malades ainsi que les personnes âgées... |
| NEET (« ni en emploi, ni aux études, ni en formation ») | Individus âgés de 15 à 24 ans sans emploi et ne poursuivant pas d'études ou de formation. |
| Salariés | Travailleurs exerçant le type d'emplois définis comme « emplois rémunérés », dont les bénéficiaires détiennent des contrats de travail explicites (écrits ou oraux) ou implicites leur octroyant une rémunération de base qui ne dépend pas directement des revenus de l'unité pour laquelle ils travaillent (OIT 2015). |
| Travailleurs indépendants | Travailleurs exerçants, pour leur propre compte ou avec un ou plusieurs associés, le type d'emplois définis comme « emplois indépendants ». Les membres des coopératives de producteurs sont des travailleurs occupant des « emplois indépendants » dans une coopérative produisant des biens et des services (OIT 2015). |
| Travailleurs dans des activités familiales (non rémunérés) | Personnes travaillant dans une ou plusieurs entreprises pour un membre de la famille du même ménage sans recevoir de salaire, ou simplement une personne assistant un membre de sa famille dans son travail (HCP). |
| Employés du secteur formel | Travailleurs bénéficiant de tout type de régime de protection sociale, en étant couverts contre les risques de maladie et d'accident du travail, de maternité, d'invalidité et de vieillesse. |
| Salariés du secteur public (formel) | Fonctionnaires bénéficiant de l'assurance maladie de la Caisse nationale des organismes de prévoyance sociale — CNOPS). La Caisse de retraite marocaine et d'autres fonds spécifiques à certaines institutions publiques qui gèrent les pensions. |
| Salariés du secteur privé (formel) | Travailleurs employés dans des entreprises privées soumises à l'assurance maladie, gérée principalement par la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS). |

Source : Compilation de la Banque mondiale.

La croissance de l'emploi ne correspond pas à la croissance économique. Le développement économique ne s'est pas traduit par un nombre suffisant d'emplois à haute productivité capable d'absorber l'ensemble de la main-d'œuvre marocaine. Par ailleurs, le taux de croissance générant des emplois n'a cessé de diminuer. En outre, le secteur industriel n'a pas réussi à fournir suffisamment d'emplois pour favoriser une réaffectation de la main-d'œuvre du secteur agricole vers le secteur industriel - les services devenant le principal secteur générateur d'emplois. Néanmoins, une part très importante des emplois du secteur des services reste informelle.

Le Maroc tente également de surmonter le « piège du revenu intermédiaire », qui a entravé la création d'emplois de meilleure qualité dans le pays. Depuis 2000, la croissance du PIB par habitant au Maroc est inférieure à la moyenne des autres pays à revenu intermédiaire. Face à des difficultés économiques plus importantes depuis 2008, le rythme de l'économie s'est ralenti. Sur le marché du travail, le chômage a persisté et l'inactivité a augmenté, ce qui a renforcé l'exclusion du marché du travail, en particulier pour les populations jeunes et les femmes. La précarité, la sécurité sociale, la qualité de l'éducation et l'intégration économique et sociale des différents groupes continuent de poser problème.

Conscient des défis à relever, Sa Majesté le Roi Mohammed VI a annoncé la création d'une Commission Spéciale sur le Modèle de Développement chargée d'adopter un modèle de développement participatif et inclusif afin de réduire les inégalités sociales et spatiales. La commission spéciale a entrepris un diagnostic approfondi des obstacles tant immatériels que concrets qui entravent le développement du pays et a proposé un « nouveau modèle de développement économique » (NMD) - basé sur des objectifs et des indicateurs de développement clairs - pour parvenir à la prospérité, à l'autonomisation, à l'inclusion, à la durabilité et au leadership régional. La stratégie du modèle s'appuie sur quatre grands axes de transformation: (i) une économie dynamique et diversifiée qui crée de la valeur ajoutée et des emplois, (ii) un capital humain renforcé et mieux préparé pour l'avenir, (iii) des possibilités d'inclusion pour tous et un lien social plus fort,

et (iv) des territoires résilients, points d'ancrage pour le développement.

Les évolutions démographiques peuvent être utiles pour stimuler la croissance par la création d'emplois et les résultats du marché du travail. Le Maroc a le potentiel d'exploiter une « fenêtre d'opportunité » démographique entre 2000 et 2040, avec une proportion favorable de personnes à charge par rapport à la population en âge de travailler. Cette situation est en mesure de soutenir une forte croissance du PIB si un nombre suffisant d'emplois de qualité est créé et maintenu.

Le confinement imposé a eu des conséquences importantes sur les conditions économiques des ménages. D'après l'enquête sur l'impact de COVID-19 sur la situation économique, sociale et psychologique des ménages menée par le HCP (2020a), 79 % des ménages ont respecté le confinement imposé après la proclamation de l'état d'urgence sanitaire. Toutefois, ceux qui ne l'ont pas respecté invoquent des raisons économiques et professionnelles (approvisionnement domestique et travail) comme principales motivations de leur besoin de sortir de chez eux. Parallèlement, 34 % des ménages ont déclaré n'avoir eu aucune source de revenus au cours de cette période, tandis que 38 % des ménages étaient tout juste en mesure de faire face à leurs dépenses essentielles dans le contexte financier actuel.

Les tendances actuelles concernant la nature du travail ont connu une accélération à la suite de la pandémie de COVID-19. Comme le note le Rapport sur le développement dans le monde 2019 (Banque mondiale 2019), alors que les frontières des entreprises dans les économies en développement s'estompent en raison de l'essor des places de marché que constituent les plateformes, la technologie a redéfini les compétences nécessaires pour travailler ou exercer un emploi peu qualifié. Néanmoins, les travailleurs occupent souvent des emplois informels à faible productivité et dont l'accès aux technologies est limité. La pandémie a ainsi accéléré l'évolution de la notion de travail, exigeant des entreprises qu'elles adoptent rapidement la numérisation sous peine de devoir fermer leurs portes, et des travailleurs qu'ils acquièrent des compétences et une expérience du travail numérique à distance sous peine de perdre leur emploi.

La pandémie de COVID-19 augmente également l'urgence de la création d'emplois. Cette crise sanitaire a engendré des charges supplémentaires pour les ménages et les entreprises, accélérant de fait les pertes d'emploi, exacerbant d'autres défis du marché du travail et menaçant de réduire à néant des années de travail pour tenter de réduire la pauvreté. Les mesures prises pour ralentir la propagation du COVID-19 entravent la capacité des membres du foyer à travailler et à générer des revenus, augmentant ainsi leur risque de basculer dans la précarité. Les entreprises, confrontées à des contraintes de fonctionnement et à une baisse de la demande, risquent de faire faillite, ce qui entraînerait de fait une baisse de l'emploi (voir encadré 1.1). Bien que la pandémie et le confinement soient actuellement des facteurs dominants, le marché du travail marocain sera confronté à des défis à plus long terme. La partie suivante décrit ces défis pour le marché du travail et identifie les contraintes liées à la création d'emplois de meilleure qualité, plus inclusifs et en plus grand nombre.

LE MARCHÉ DE L'EMPLOI AU MAROC ET LES DÉFIS POUR LA CROISSANCE DE L'EMPLOI

Le faible taux de création d'emplois à la faveur de la croissance économique marocaine peut être attribué à la dépendance à l'égard des secteurs à forte intensité de capital, à la faiblesse des progrès en matière d'efficacité et à la faible mise à niveau des secteurs économiques⁷. À mesure que les économies se développent, les changements structurels et la réaffectation des intrants, y compris la main-d'œuvre, contribuent généralement à améliorer l'économie grâce à l'apparition de nouvelles technologies, de nouveaux processus de production et de nouveaux marchés. L'augmentation de la productivité du travail sous-tend la croissance du PIB, mais elle a eu lieu à l'intérieur des secteurs et non entre eux, ce qui indique une plus grande accumulation de capital sans pour autant améliorer l'efficacité économique ou moderniser la structure économique. Les investissements importants en capital du secteur public n'ont pas été alloués efficacement afin de maximiser la croissance économique et créer des emplois productifs.

La transformation structurelle a été lente et hétérogène selon les régions. Historiquement, le processus de développement implique une transformation sectorielle de l'économie, la part de l'agriculture diminuant tandis que l'industrie croît puis stagne (et décline parfois), tandis que le secteur des services finit par constituer la plus grande part du PIB. Toutefois, cette transformation se produit très lentement au Maroc, et des signes de « désindustrialisation prématurée » peuvent être observés, l'industrie ne s'étant pas développée et n'ayant pas créé d'emplois comme c'est généralement le cas dans les pays développés lorsqu'ils s'enrichissent. ² Si les travailleurs ont délaissé le secteur agricole, le processus a été plus lent que dans certains autres pays, et les travailleurs ayant quitté le secteur agricole n'ont pas trouvé d'emplois dans le secteur industriel, mais se sont plutôt tournés vers le secteur des services, en occupant souvent des emplois informels. Par ailleurs, l'ampleur de la croissance et de la transformation structurelle sectorielle varie fortement selon les régions. Parmi les 12 régions du Maroc, deux d'entre elles (Casablanca-Settat et Rabat-Salé-Kenitra) représentent plus de 40 % du PIB et plus d'un tiers de la population, tandis que les 5 premières régions représentent plus de 70 % du PIB.

Bien que le processus de formalisation se soit amélioré, la qualité globale des emplois demeure médiocre⁸. Une lente évolution de l'économie vers des secteurs à plus forte valeur ajoutée a entravé la transformation structurelle nécessaire pour créer une demande de main-d'œuvre qualifiée. L'économie marocaine dépend encore largement de l'agriculture, qui constitue la majorité des emplois à faible productivité, le plus souvent sous la forme d'un travail familial non rémunéré, sans sécurité sociale ni couverture médicale. De 2007 à 2019, la formalisation des travailleurs salariés a augmenté, sous l'impulsion du secteur privé; pourtant, près de 55 % des travailleurs salariés sont encore informels.

Les entreprises du secteur privé, confrontées à un contexte économique défavorable, n'ont pas été en mesure de devenir un véritable moteur de création d'emplois⁹. Bien que l'emploi salarié privé formel ait augmenté, les entreprises privées, confrontées à des engorgements et à un environnement des affaires difficile, ne

parviennent pas à se développer. Le secteur privé s'est développé, créant 1,1 million d'emplois formels au cours des deux dernières décennies, mais le nombre de start-ups et de jeunes entreprises créatrices d'emplois reste faible. Un environnement des affaires défavorable entrave la croissance du secteur privé, phénomène fortement lié à la création d'emplois. Selon le Diagnostic du secteur privé de la Banque mondiale,³ les entreprises sont confrontées à des réglementations contraignantes, exercées à la discrétion des autorités qui accordent des avantages indus à certaines entreprises. Les entreprises invoquent également les taux d'imposition (notamment un impôt élevé sur le travail) et les procédures lourdes de l'administration fiscale comme autant d'obstacles importants.

L'industrie automobile a toutefois réussi à s'imposer comme un secteur d'activité majeur. Selon la Direction des études et des prévisions financières (DEPF 2020), ce secteur s'est avéré suffisamment intégré aux chaînes de valeur mondiales puisqu'il est devenu le premier secteur exportateur avec 26 % des exportations nationales et 27 % des emplois industriels en 2018. Les autorités marocaines ont pour objectif de renforcer la position du pays dans ce secteur et de continuer à attirer les investissements étrangers afin d'accroître la capacité industrielle jusqu'en 2023.

La mauvaise qualité de l'enseignement et des compétences de la main-d'œuvre constitue un autre sujet de préoccupation¹⁰. Malgré une amélioration des niveaux d'éducation, un tiers de la population souffre toujours d'analphabétisme. La faible employabilité des personnes ayant suivi un enseignement postsecondaire et tertiaire soulève également des inquiétudes quant à la qualité de l'enseignement. Cette inadéquation des compétences réduit le rendement des investissements consacrés à l'éducation.

L'augmentation de l'inactivité combinée à un chômage persistant laisse penser que de nombreux Marocains, découragés, ont renoncé à chercher un emploi. Le chômage est relativement

stable depuis 2009, mais l'inactivité est en hausse, ce qui entraîne un taux de non-emploi très élevé. Le taux d'inactivité au Maroc est passé de 47 % en 2000 à 54 % en 2019; plus de la moitié de la population marocaine en âge de travailler n'occupe pas d'emploi et n'en cherche même pas. Bien que le taux d'inactivité ait augmenté en partie en raison de la hausse des inscriptions dans l'enseignement secondaire et supérieur, près des deux tiers de l'augmentation de la population inactive sont le fait de personnes non scolarisées. Alors que les niveaux d'éducation s'améliorent, le Maroc risque de ne pas profiter des gains de productivité possibles pendant sa «fenêtre d'opportunité démographique», 4 laquelle devrait se prolonger jusqu'en 2040. Aussi bien chez les hommes que chez les femmes, les groupes d'âge les plus jeunes sont confrontés à un taux de chômage plus élevé. Les systèmes d'intermédiation sont insuffisamment utilisés, car la plupart des personnes se fient à leur réseau familial et leur cercle d'amis pour trouver un emploi.

Le Maroc ne parvient pas encore à faire entrer un grand nombre de femmes et de jeunes sur son marché du travail¹¹. La majorité des inactifs sont des femmes, tandis que les hommes enregistrent un taux d'inactivité plus faible, mais un taux de chômage plus élevé. L'inactivité et le chômage sont tous deux élevés chez les jeunes de la tranche d'âge 15-24 ans. Au cours de la dernière décennie, le taux de personnes en situation de NEET («ni étudiant, ni employé, ni en formation») s'est maintenu à environ 29 %, soit l'un des taux les plus élevés du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord. Le statut de NEET est étonnamment «persistant» : on a constaté que les personnes qui n'étaient ni étudiants ni employés ni en formation en 2010 ne l'étaient toujours dix ans plus tard (Alfani et al. 2020). Ce résultat à long terme constitue un obstacle majeur à une stratégie de croissance axée sur l'emploi.

Plus de 70 % des femmes en âge de travailler n'ont pas d'emploi ou ne cherchent pas à en obtenir. Malgré l'amélioration des taux de scolarisation, les femmes sont de moins en moins

⁷ Le nouveau modèle de développement aborde ces questions dans son Axe 1 : Une économie productive, diversifiée, créatrice de valeur ajoutée et d'emplois de qualité, « Choix stratégique 2. Orienter les acteurs économiques vers les activités productives ».

⁸ Le nouveau modèle de développement aborde ces questions dans son Axe 1 : Une économie productive, diversifiée, créatrice de valeur ajoutée et d'emplois de qualité, « Choix stratégique 2. Orienter les acteurs économiques vers les activités productives ».

⁹ Le nouveau modèle de développement aborde ces questions dans son Axe 1 : Une économie productive, diversifiée, créatrice de valeur ajoutée et d'emplois de qualité, « Choix stratégique 1 : Sécuriser l'initiative entrepreneuriale »

susceptibles de travailler en dehors du foyer. Ce phénomène serait lié aux tâches domestiques et à l'éducation des enfants, aux normes sociales traditionnelles liées au genre, ainsi qu'à l'écart entre les compétences des femmes et celles recherchées par les employeurs. Les femmes vivant en milieu urbain sont confrontées à une réalité très différente de celle des femmes vivant en milieu rural. Les premières ne parviennent pas à trouver des emplois à haute productivité malgré un niveau d'éducation supérieur, tandis que les secondes sont principalement engagées dans des travaux agricoles à faible productivité et non rémunérées, sans couverture médicale ni sécurité sociale.

La pandémie de COVID-19 complique et renforce l'urgence des questions relatives aux populations NEET et à la faible participation des femmes au marché du travail (FLFP). La pandémie pourrait réduire encore plus la PFMT, dans la mesure où l'on attend des femmes qu'elles s'occupent davantage des tâches domestiques, mais aussi parce qu'elles ne sont généralement pas prioritaires, au sein des ménages, dans la recherche d'un emploi. Par ailleurs, il est possible que la population des NEET augmente puisque les emplois seront moins nombreux et que les postes vacants iront probablement aux travailleurs expérimentés.

ENCADRÉ 1.1

La pandémie de COVID19- souligne l'urgence de la création d'emplois au Maroc.

Des enquêtes menées auprès des ménages et des entreprises au Maroc en avril et juin 2020 donnent un aperçu de l'impact de la pandémie et de la manière dont celle-ci risque de compliquer les perspectives de croissance axée sur l'emploi. En avril 2020, un pourcentage étonnamment élevé de 34 % des ménages marocains ont indiqué ne pas avoir de source de revenus en raison du confinement (HCP 2020a). En avril 2020, près de la moitié des ménages (49 %) ont déclaré qu'au moins un de leurs membres salariés avait été contraint d'arrêter de travailler; 40 % avaient reçu une aide de l'État ou de leur employeur; et 22 % des ménages urbains et 11 % des ménages ruraux avaient reçu une aide de l'État pour compenser les pertes d'emploi.

Dans le domaine économique, près de 142 000 entreprises (57 %) ont fermé leurs portes de façon temporaire ou permanente, et 27 % des entreprises ont déclaré qu'elles allaient réduire leurs effectifs de façon temporaire ou permanente. (Il convient de noter que l'enquête porte sur les secteurs manufacturier, du bâtiment, de l'énergie, des mines, de la pêche, du commerce et des services non financiers). Des licenciements massifs dans les secteurs du tourisme, de l'hôtellerie et des industries

exportatrices à forte intensité de main-d'œuvre (textile, automobile, aéronautique et transports) ont détruit près de 726 000 emplois (soit environ 3 % de la population en âge de travailler). Il sera plus difficile que jamais pour les jeunes travailleurs et les femmes du Maroc de trouver un emploi. Au mois de juin 2020, 66,2 % des travailleurs étaient encore licenciés, la fermeture d'entreprises étant la principale raison invoquée (HCP 2020b). En juillet, le taux de chômage a grimpé jusqu'à 12,3 %, par rapport à 9,1 % avant la pandémie.

La reprise après l'arrêt de la pandémie a été lente et constitue toujours un défi pour les travailleurs marocains. Selon le HCP (2020b), en juin 2020, deux tiers des travailleurs actifs avaient dû cesser temporairement leur activité - et plus de la moitié (53 %) étaient toujours en situation de licenciement, tandis que 36 % seulement avaient retrouvé leur emploi. Parallèlement, 62 % des travailleurs ont déclaré une baisse de leurs revenus pendant la période de confinement. Toutefois, les prévisions des employeurs laissent entrevoir une légère reprise, puisque 78 % d'entre eux ont déclaré qu'ils croyaient pouvoir compter sur un retour de leur activité

VUE D'ENSEMBLE

Ce rapport établit le contexte des activités de programme sur l'emploi en analysant les conditions macro-économiques globales et leur incidence sur la création d'emplois. Conformément au cadre de diagnostic de l'emploi, il identifie tout d'abord les facteurs clés de la création d'emplois : la stabilité macro-économique, un environnement des affaires favorable, l'investissement dans le capital humain et l'État de droit. Il analyse également les évolutions sur une période de 20 ans de la croissance du Maroc, du PIB par secteur, de l'emploi, de la démographie, de la migration et des investissements dans l'éducation, tout en tentant d'expliquer pourquoi la croissance ne s'est pas accompagnée de création d'emplois. Le rapport se concentre ensuite sur les niveaux macro-économique et micro-économique afin de cerner les tendances et les conditions du marché du travail. Il est important de s'efforcer d'orienter la croissance de manière à ce qu'elle se traduise par davantage d'offres d'emploi - la croissance seule ne se traduisant pas nécessairement par une création d'emplois. Pour cela, il faut comprendre les principaux facteurs démographiques et économiques : taille et caractéristiques de la population active et inactive, des employés et des chômeurs, des employeurs et des entreprises, et des disparités régionales et sociales. À l'aide des données sur la main-d'œuvre et les entreprises de la Banque mondiale, le rapport dresse le profil des travailleurs et des employeurs/entreprises par secteur, région, niveau d'éducation et tranche d'âge. En étudiant de manière plus approfondie la transformation structurelle du Maroc, son environnement des affaires et le profil des populations de NEET et des travailleurs féminins, le rapport vise à identifier les idées et les contraintes permettant de créer des emplois plus nombreux, de meilleure qualité et plus inclusifs.

Plus précisément, ce diagnostic des emplois aborde les questions suivantes :

- Quelle a été la corrélation entre la création d'emplois et la croissance ?
- Quelles sont les politiques macro-économiques qui ont influencé le marché du travail ?
- Quelles micro-évolutions ont eu lieu sur le marché du travail au Maroc au cours des deux dernières décennies ?
- Quels sont les principaux défis auxquels le marché du travail est confronté ?

■ Quelles catégories de personnes ont été touchées et comment ?

Les responsables politiques marocains doivent savoir quels emplois contribuent le plus au développement et comment ils peuvent aider le secteur privé à créer davantage d'emplois. La phase suivante des activités de programme, qui a débuté en juillet 2020, permettra d'analyser plus en détail les questions clés liées à la transformation structurelle, aux déterminants des populations NEET et FLFP.

La suite du présent rapport est structurée comme suit :

Le chapitre 2 définit le contexte de l'économie marocaine et la manière dont il affecte la création d'emplois. La première moitié passe en revue les tendances économiques et démographiques. La seconde moitié est consacrée à l'étude des diverses politiques qui influent sur la création d'emplois, notamment le cadre macro-économique, le climat d'investissement, les politiques et les institutions du travail, ainsi que l'éducation et la formation.

Le chapitre 3 se concentre sur les micro-tendances du marché du travail. Ce chapitre examine les changements intervenus sur le marché du travail au cours des 20 dernières années. La première moitié met en lumière les changements survenus sur le marché du travail au cours de cette période, tandis que la seconde moitié se concentre sur les caractéristiques des travailleurs, le secteur d'emploi et les entreprises, en utilisant la dernière enquête disponible pour les niveaux d'âge, de sexe, d'éducation et de richesse.

Le chapitre 4 aborde les défis spécifiques du marché du travail. Ce chapitre examine la lente transformation structurelle du Maroc et la manière dont celle-ci varie entre les secteurs, les villes, les zones rurales et les différentes régions, en mettant l'accent sur les groupes exclus (NEET, jeunes et femmes). Il dresse le profil de ces groupes (y compris par niveau d'instruction) et examine les principaux défis à relever en vue de créer des emplois de meilleure qualité pour mieux favoriser leur inclusion.

Le chapitre 5 définit le calendrier de la prochaine phase des activités de programme. Sur la base des diagnostics et des contraintes identifiées dans les quatre premiers chapitres, le dernier chapitre quant à lui fait ressortir les principales tendances et examine les domaines clés pour l'élaboration des politiques. Il s'appuie sur des

exemples internationaux afin de renforcer le travail d'analyse et tente de délimiter les tâches à accomplir lors de la deuxième phase.

L'Annexe A comprend les résultats de l'enquête HCP sur l'impact de la pandémie de COVID-19 (coronavirus) sur la situation économique,

sociale et psychologique des ménages, réalisée en avril et juin 2020. Il s'agit de la seule source de données fournissant des informations sur la situation économique des ménages dans le contexte de la pandémie de COVID-19.

NOTES

1. Discours royal de SM le roi Mohammed VI, 20 août 2019.

2. D'une manière générale, la thèse de l'industrialisation prématurée repose sur le fait que, en raison de la technologie et du commerce, les pays en développement commencent à perdre du PIB industriel et de l'emploi à un stade de développement moins avancé que celui des premiers pays industrialisés.

3. Créer des marchés au Maroc, Diagnostic du secteur privé du pays. Créer des marchés au Maroc, Diagnostic du secteur privé du pays. Société financière internationale, 2019.

4. Mesurée par le taux de dépendance, c'est-à-dire le rapport entre la population de moins de 15 ans et de plus de 65 ans et celle du groupe d'âge 15-65 ans. Ce ratio est aujourd'hui à peine supérieur à 50, ce qui indique une moindre charge sur la population active, mais, après 2040, il devrait dépasser 60.

2 Tendances économiques, démographiques et politiques

CROISSANCE ÉCONOMIQUE ET EMPLOI

Depuis le début des années 2000, la population marocaine a connu une amélioration significative de ses conditions de vie. Au cours des 20 dernières années, le revenu par habitant a presque doublé, atteignant 7 514,70 dollars américains en 2019 (en parité de pouvoir d'achat [PPA], dollars internationaux constants de 2017); Indicateurs du développement mondial [WDI]). Le taux de pauvreté national est passé de 15,3% à 4,8% de la population entre 2000 et 2014 (HCP 2016a), et la pauvreté extrême a presque été totalement éradiquée. Les résultats en matière de santé et d'éducation se sont considérablement améliorés, l'indice de développement humain (IDH) du pays ayant augmenté d'environ 30% entre 2000 et 2019 (PNUD 2020). L'accès aux infrastructures de base s'est également amélioré, des estimations récentes montrant que tous les ménages ont accès au réseau électrique et que plus de 70% d'entre eux ont accès à l'eau potable (WDI, Banque mondiale 2021).

La croissance économique a été relativement vigoureuse depuis 2000, mais elle a perdu de sa dynamique. Entre 2000 et 2019, la croissance du produit intérieur brut (PIB) réel a été en moyenne de 4,2% par an, bien que la croissance ait diminué pendant et après la crise financière. Le taux de croissance annuel moyen du PIB a ralenti, passant de 5,1% entre 2000 et 2009 à 3,4% entre 2010 et 2019 (graphique 2.1). À titre de comparaison, la croissance du Maroc est un peu plus rapide que celle de la Tunisie, dont la croissance du PIB réel entre 2000 et 2019 a été de 3,2% par an, passant de 4,3% avant la crise financière (2000-2009) à 1,8% entre 2010 et 2019.

Le ralentissement de la croissance a touché à la fois le secteur primaire et le secteur tertiaire. La décélération de la croissance du PIB avant et après 2009 a été particulièrement prononcée dans le secteur primaire (graphique 2.2). Elle reflète en grande partie un ralentissement de

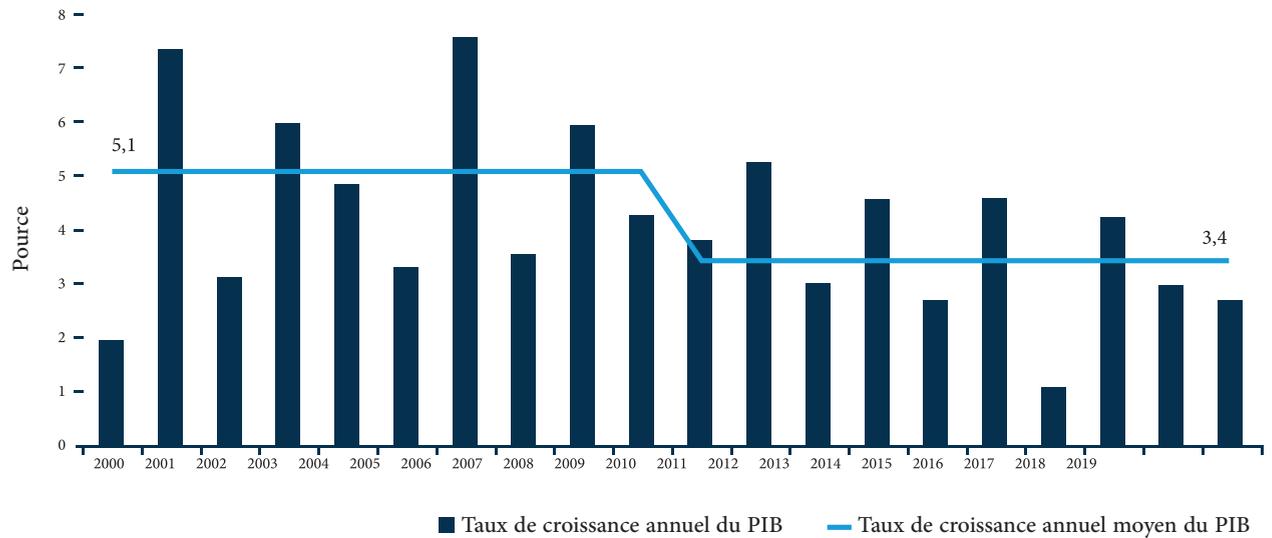
l'Agriculture (avec la sylviculture), qui constitue environ 95% de la production du secteur primaire. Elle reflète en grande partie un ralentissement de l'Agriculture (avec la sylviculture), qui constitue environ 95% de la production du secteur primaire. La croissance du secteur primaire est également devenue plus volatile entre 2001 et 2018. La croissance annuelle du secteur tertiaire a également diminué au cours des deux périodes (2001-09 et 2010-18), mais de façon moins spectaculaire. La croissance du secteur primaire est également devenue plus volatile entre 2001 et 2018. La croissance de la production n'a augmenté que dans le secteur industriel secondaire, passant de 3,2% par an au cours de la période précédente à 3,4% au cours de la période suivante. Le secteur manufacturier représente près des deux tiers de la production du secteur secondaire, et les taux de croissance annuels moyens de ce secteur sont passés de 2,7% à 3,2% au cours des deux périodes.

Le fait que l'économie marocaine n'ait pas généré suffisamment d'emplois pour absorber la population croissante en âge de travailler constitue un problème démographique majeur. Entre 2001 et 2019, la population en âge de travailler a augmenté en moyenne d'environ 374 000 personnes par an, tandis que l'économie a créé en moyenne 112 000 emplois supplémentaires par an, ce qui laisse un déficit annuel moyen de 262 000 emplois. Cet écart s'est aggravé au cours de la période observée, passant de 227 000 entre 2001 et 2009 à 300 000 entre 2010 et 2019 (graphique 2.3). Depuis la crise financière, le taux de chômage se maintient dans une fourchette de 9 à 12%. Le chômage enregistré serait encore plus élevé si le Maroc n'avait pas un taux d'activité relativement faible : en 2019, 54% de la population en âge de travailler était catégorisée comme inactive. Bien que ce pourcentage soit très proche des taux d'inactivité de pays voisins comme la République arabe d'Égypte et la Tunisie, le niveau d'inactivité est beaucoup plus faible dans des pays comparables hors de la région, tels que la Turquie (47% d'adultes inactifs), l'Afrique du Sud (44%) et l'Indonésie (32%).

Plusieurs facteurs expliquent l'incapacité du marché du travail à absorber la population en âge de travailler. Le défi de l'emploi comporte deux aspects : le premier porte sur l'insuffisance du nombre d'emplois nécessaires pour faire face à une offre de main-d'œuvre plus importante, tandis que le second concerne la mauvaise qualité des emplois créés. Plusieurs facteurs contribuent à ces défis : une forte croissance démographique, une faible intensité d'emploi de l'activité économique, une lente amélioration de l'efficacité de l'utilisation des facteurs de production et la lenteur des changements structurels.

GRAPHIQUE 2.1

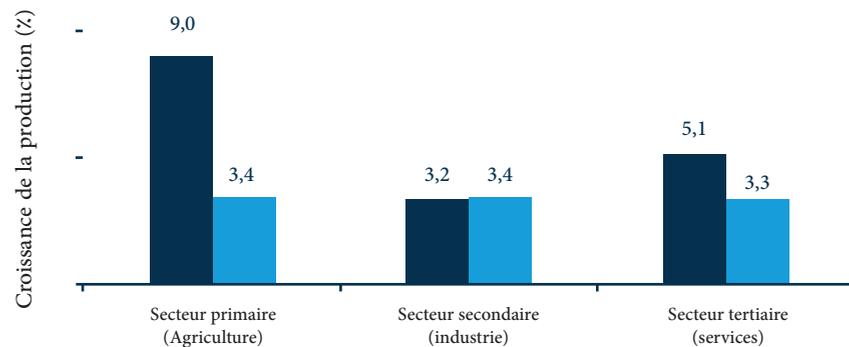
Ralentissement de la croissance économique au Maroc au cours des 20 dernières années



Source : Fonds monétaire international, <https://www.imf.org/en/Countries/MAR>.
Remarque : L'année 2019 est préliminaire.

GRAPHIQUE 2.2

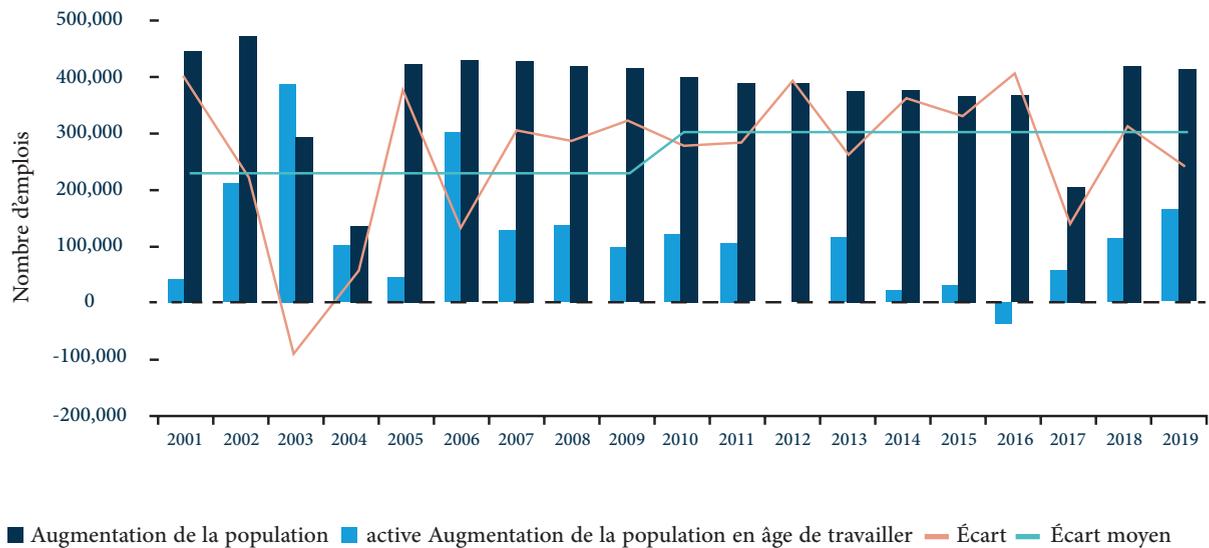
Fort ralentissement de la croissance agricole



Source : HCP (Haut Commissariat au Plan), <https://www.hcp.ma/>.

GRAPHIQUE 2.3

Le déficit d'emplois demeure élevé



Source : Estimations basées sur l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENE).

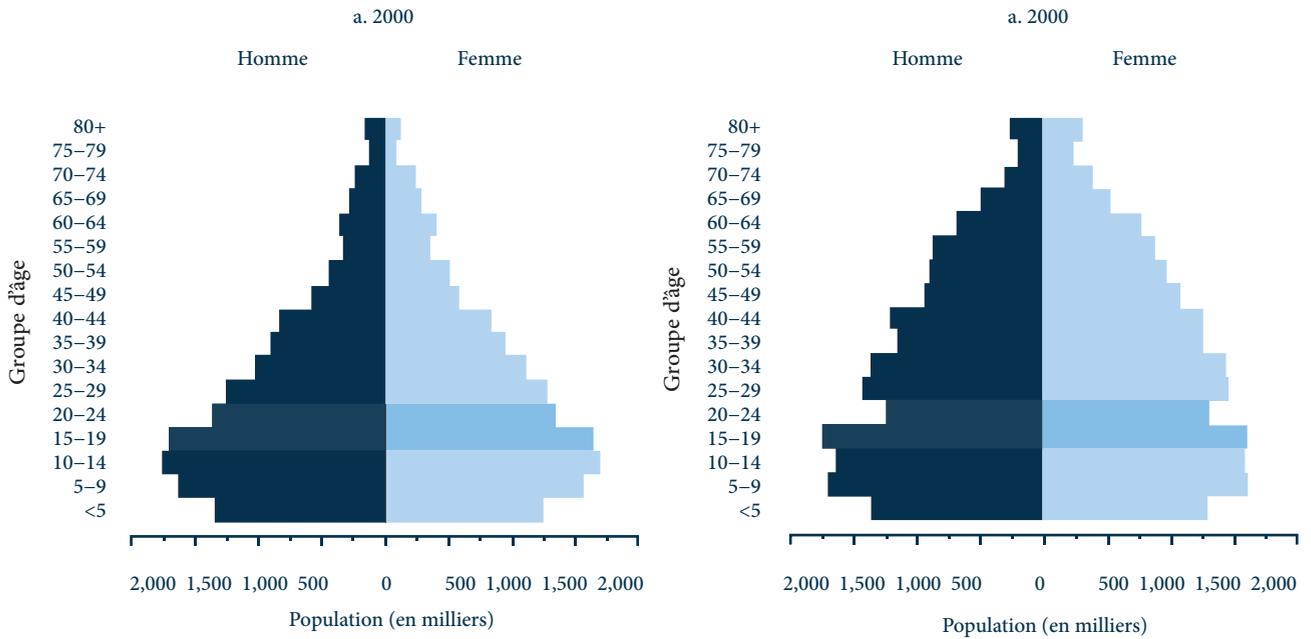
Croissance de la population active et démographie

La structure démographique se concentre sur les âges actifs. La forte augmentation de la population en âge de travailler, comme le montre le graphique 2.4, reflète l'étape de la transition démographique du Maroc entre 2000 et 2019. En outre, l'indice synthétique de fécondité a fortement diminué, passant de 7 enfants par femme en 1960 à environ 2,2 en 2014 (HCP 2016a). En conséquence, on assiste à la fois à un ralentissement de la croissance de la population globale et à une modification de la structure de la population, qui se traduit par une plus grande concentration dans les tranches d'âge actives.

L'augmentation significative de la population en âge de travailler a engendré des tensions sur le marché du travail, tout en offrant également des opportunités économiques. Les populations regroupées dans la tranche d'âge des travailleurs ont le potentiel nécessaire pour stimuler la croissance économique, grâce à une «fenêtre démographique» (également appelée «fenêtre d'opportunité») - définie par un faible taux de dépendance (part de la population totale des moins de 15 ans ou des plus de 65 ans par rapport à la population en âge de travailler). Le Maroc a bénéficié de cette opportunité au début des années 2000 et cette tendance se poursuivra au cours des deux prochaines décennies (graphique 2.5). Mais pour cela, les emplois doivent être suffisamment nombreux pour absorber la population croissante des jeunes.

GRAPHIQUE 2.4

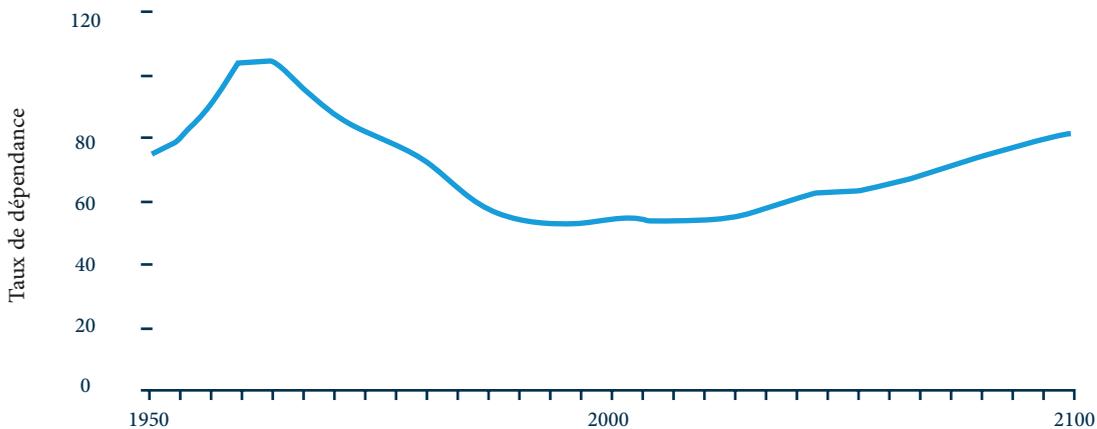
Population, par groupes d'âge, 2000 et 2019



Source : Estimations basées sur l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENE), 2000 et 2019.

GRAPHIQUE 2.5

Le faible taux de dépendance constitue une « fenêtre démographique »



Source : United Nations, World Population Prospects 2019, <http://esa.un.org/wpp>.

Remarque : Le taux de dépendance est un rapport entre les personnes qui ne font généralement pas partie de la population active (14-0 ans et +65 ans) et celles en âge de travailler (64-15 ans).

Intensité de la croissance de l'emploi

La croissance économique ne s'est pas accompagnée d'une forte création d'emplois. Malheureusement, la croissance au Maroc a été « pauvre en emplois » (Dadush 2017). Afin d'évaluer le degré de croissance de l'emploi, nous avons calculé les élasticité de l'emploi à la

croissance pour la période 2000-18 (voir encadré 2.1). Les résultats montrent que l'élasticité de l'emploi à la croissance pour l'économie agrégée (augmentation de l'emploi pour un point de pourcentage supplémentaire d'augmentation de la production) au cours de cette période était de 0,27 (Tableau 2.1).

TABLEAU 2.1**Pas suffisamment d'emplois générés par la croissance**

| | ÉLASTICITÉS DE L'EMPLOI (%) | | |
|-----------------------|-----------------------------|---------|---------|
| | 09–2000 | 18–2010 | 18–2000 |
| Agrégat | 0.37 | 0.12 | 0.27 |
| Par secteur | | | |
| Agriculture | 0.10 | -0.27 | -0.04 |
| Industrie | 0.41 | 0.03 | 0.08 |
| Secteur minier | – | -0.53 | – |
| Secteur manufacturier | – | -0.07 | – |
| Bâtiment | 0.90 | 0.56 | 0.91 |
| Services | 0.51 | 0.60 | 0.53 |
| Commerce | – | 0.75 | – |
| Autres services | – | 0.54 | – |

Source : Calculs de la Banque mondiale.

Remarque : – = Non disponible.

ENCADRÉ 2.1**Méthodologie de calcul de l'élasticité de l'emploi**

La définition la plus élémentaire de l'élasticité de l'emploi est la variation, exprimée en pourcentage, du nombre de personnes employées dans une économie ou une région, associée à une variation en pourcentage de la production économique, mesurée par le PIB. Dans le cadre de cette définition générale, deux méthodologies sont fréquemment utilisées pour calculer les élasticités. La première technique donne l'élasticité *en arc* de l'emploi :

Le numérateur donne simplement la variation en pourcentage de l'emploi dans le pays i , E_i entre les périodes 0 et 1, tandis que le dénominateur donne le pourcentage de variation correspondant de la production, Y_i . Bien que cette méthode soit très simple d'un point de vue informatique, Islam et Nazara (2000) et Islam (2004) ont démontré que les élasticités de l'emploi calculées d'une année sur

l'autre à l'aide de cette méthode ont tendance à présenter une grande instabilité et une forte volatilité

Elle peut donc s'avérer inadéquate à des fins de comparaison.

Par conséquent, suivant l'approche de Kapsos (2005), nous utilisons une méthode différente, un modèle de régression log-linéaire multivarié comprenant des variables muettes de pays, D_i , qui interagissent avec le logarithme du PIB pour générer l'élasticité ponctuelle .

Dans cette équation, l'élasticité de l'emploi par rapport au PIB dans le pays i est donnée par $1 + \beta_2$. On la calcule en différenciant les deux côtés de l'équation précédente et en résolvant E / Y :

En utilisant cette méthode économétrique, $\beta_1 + \beta_2$ représente la variation de l'emploi associée à une variation différentielle de la production.

Ce chiffre est relativement faible par rapport à d'autres pays, les élasticités de l'emploi se situant le plus souvent entre 0,3 et 0,8 (Crivelli, Furceri et Toujas-Bernaté 2012). Toutefois, les élasticités ont tendance à être plus faibles dans les économies en développement et émergentes que dans les pays à revenu élevé, la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord (MENA) se situant généralement à l'extrémité inférieure ou en dessous de la fourchette habituelle.

En outre, la croissance du Maroc a ralenti au cours de la dernière décennie en termes d'intensité d'emploi. Les résultats montrent également que la croissance de la production économique a entraîné une diminution du nombre d'emplois supplémentaires depuis 2010 par rapport à la décennie précédente (élasticité de 0,12% depuis 2010 par rapport à 0,37% avant 2010). Les résultats montrent également que la croissance de la production économique a entraîné une diminution du nombre d'emplois supplémentaires depuis 2010 par rapport à la décennie précédente (élasticité de 0,12% depuis 2010 par rapport à 0,37% avant 2010). De plus, il existe des différences significatives par secteur, le bâtiment et les services générant plus d'emplois par unité supplémentaire de production que l'industrie et l'Agriculture, cette dernière affichant même des baisses.

Productivité

La croissance économique du Maroc au cours de la dernière décennie est due à l'augmentation de la productivité du travail. La croissance du PIB par habitant est constituée de deux facteurs : le nombre de travailleurs et la production par travailleur. Par ailleurs, le nombre de travailleurs est déterminé par la taille de la population en âge de travailler et la part de ce groupe qui est employée (c'est-à-dire l'évolution démographique). Quel a été le moteur de la croissance économique au Maroc? Comme le montre le graphique 2.6, entre 2010 et 2019, l'évolution de l'emploi a eu un effet négatif sur la croissance, alors que l'évolution démographique et la hausse de la productivité (mesurée par la production par travailleur) ont eu un impact positif.

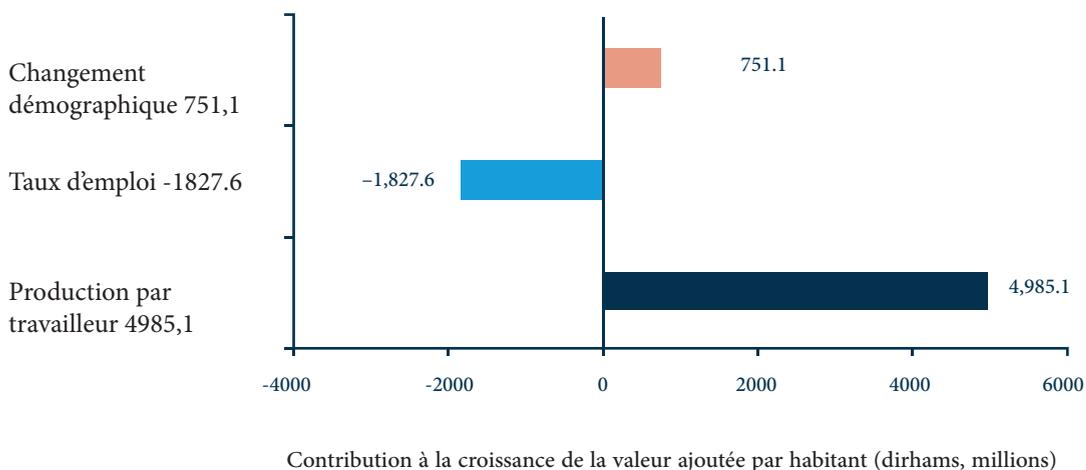
Au cours des dernières années, la productivité du travail a augmenté, mais à un rythme plus lent. Entre 2010 et 2018, la productivité du travail (mesurée par la production par

travailleur) a augmenté de 2,7% par an, soit une baisse par rapport aux 3,7% enregistrés entre 2000 et 2009. Même si le taux d'augmentation de la productivité du travail a été égal ou supérieur aux taux de croissance de la productivité dans des pays tels que la Tunisie, l'Égypte et la Turquie, le niveau de production par travailleur est nettement plus élevé dans ces pays. En 2019, le PIB par employé (en PPA 2017) était de 25 402 dollars américains au Maroc, contre 36 017 dollars américains en Tunisie, 43 930 dollars américains en Égypte et 82 049 dollars américains en Turquie (WDI). De plus, la production par travailleur diffère sensiblement selon les grands secteurs (graphique 2.7). En 2019, un travailleur industriel a produit 3,1 fois la valeur d'un travailleur agricole. Cependant, sur la période 2010-19, la productivité du travail a augmenté plus rapidement dans l'Agriculture (4,8% par an) que dans l'industrie (2,7%) ou les services (1,3%).

La hausse de la productivité du travail reflète une forte accumulation de capital sans pour autant renforcer l'efficacité économique. Les calculs effectués pour le Mémorandum économique de 2018 ont révélé que, de 2000 à 2014, le capital physique a représenté 60% de la croissance du Maroc (Chaffour 2018). Ces chiffres reflètent des investissements élevés, dont une part importante provient du secteur public. L'accumulation de capital n'a cependant pas généré de croissance élevée. Selon une étude du Haut Commissariat au Plan (HCP 2016b), le rapport incrémental capital-production indique que les investissements en capital au Maroc affichent une efficacité et des rendements marginaux décroissants. L'évolution décevante de la productivité totale des facteurs est une autre preuve des faibles rendements. Selon Abbad (2017), trois facteurs expliquent la faiblesse du lien entre l'accumulation de capital et l'efficacité : le capital accumulé est de « faible qualité » ; il n'a pas été alloué efficacement aux secteurs potentiellement dynamiques ; et enfin les compétences de la main-d'œuvre n'ont pas été suffisantes pour permettre d'exploiter pleinement le capital. Ce point faible est inquiétant, car, à l'avenir, les gains d'efficacité sont essentiels pour créer des opportunités de croissance et des emplois, et notamment des emplois de qualité.

GRAPHIQUE 2.6

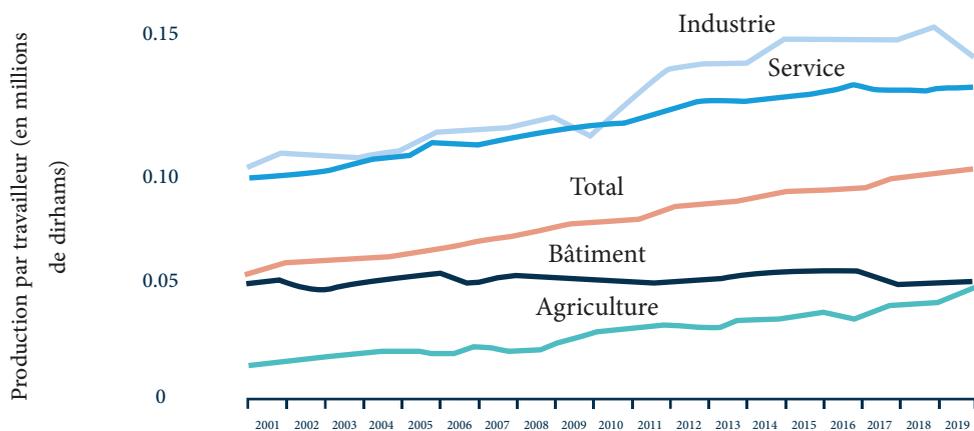
Une croissance économique tirée par une hausse de la production par travailleur



Source : Graphique adapté à partir de l'outil de décomposition de la génération d'emplois et de la croissance (JoGGs) et complété par des données de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENE).

GRAPHIQUE 2.7

La productivité du travail est la plus élevée dans l'industrie, mais la croissance est la plus rapide dans l'Agriculture, 2000–19



Source : Direction des Études et des Prévisions Financières, <https://www.finances.gov.ma/fr/Ministere/Pages/depf.aspx>.

Changement Structurel

Les gains de productivité du travail se sont surtout produits au sein des industries plutôt que par une réaffectation sectorielle. Entre 2010 et 2019, 59,2% de la croissance de la productivité du travail est due à des gains intrasectoriels (tableau 2.2). 40,8% seulement provenaient d'une réaffectation des moyens de production - tels que le capital et la main-d'œuvre - entre les secteurs. Une des idées maîtresses de l'économie du développement est que lorsque la main-d'œuvre et les autres intrants productifs passent des secteurs à faible productivité aux secteurs à forte productivité, la productivité et les revenus globaux augmentent et des emplois de qualité sont créés (McMillan, Rodrik et Verduzco-Gallo 2014). En effet, une synthèse des diagnostics de la Banque mondiale sur l'emploi dans les pays arrive à la conclusion que la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité dépend de changements structurels, notamment d'une réaffectation de la main-d'œuvre dans des activités moins productives vers des activités plus productives (Merotto, Weber et Aterido 2018).

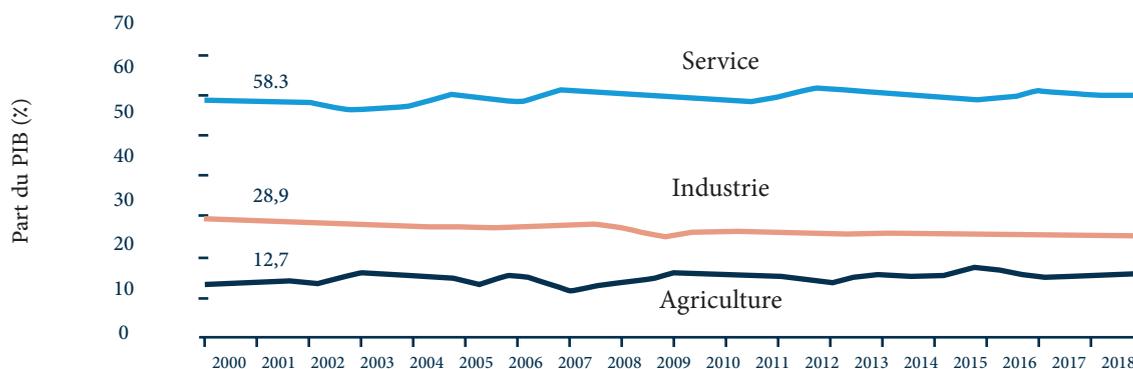
Le changement structurel de l'économie marocaine a été lent. Entre 1980 et 2018, la part de l'Agriculture dans le PIB a diminué de 20% à 15%, celle de l'industrie est restée à 30% tandis que celle du secteur des services a augmenté pour atteindre 55%. Depuis 2000, cependant, les parts du PIB entre les trois secteurs sont restées presque constantes, avec uniquement des changements minimes en faveur des services et du secteur primaire et au détriment de l'industrie (graphique 2.8).

Il en va de même pour les changements structurels dans l'emploi. Le rythme de changement de la structure de l'emploi est bien inférieur à celui des autres pays à revenu intermédiaire (graphique 2.9). En 1991, le secteur agricole représentait en moyenne plus de 50% de l'emploi dans les pays à revenu intermédiaire. Ce pourcentage a rapidement diminué pour atteindre 30% en 2019. Au Maroc, en revanche, la part de l'Agriculture n'a diminué que de 10 points de pourcentage au cours de la même période et représente encore 37,8% de l'emploi total.

De même, la part des services est passée de 28,5% à 45,6% de l'emploi total en moyenne dans les pays à revenu intermédiaire entre 1991 et 2019. En revanche, au Maroc, cette part a augmenté plus lentement, passant de 32,6% à 40,5%. Ce n'est que dans le secteur industriel que le Maroc semble s'aligner sur l'évolution des autres pays à revenu intermédiaire. La part de l'emploi industriel dans les pays à revenu intermédiaire est passée de 20,3% à 24,3% entre 1991 et 2019, alors que la part de l'emploi industriel au Maroc est passée de 20,3% à 21,6%. Le gouvernement marocain a introduit des initiatives en vue de stimuler la transformation structurelle. Plusieurs plans ont été proposés afin d'encourager le développement de secteurs à plus forte valeur ajoutée, susceptibles de diversifier la base d'exportation et de contribuer à la croissance et à la création d'emplois. Parmi les exemples, il convient de citer les secteurs de l'automobile, de l'aéronautique et de l'électronique. Dans l'ensemble, cependant, la stratégie a consisté à attirer les investissements directs étrangers plutôt qu'à encourager le développement des entreprises locales (IFC 2019). Les initiatives visant à soutenir par exemple les petites et moyennes entreprises par le biais de Maroc PME (Agence nationale pour la promotion de la petite et moyenne entreprise) sont généralement de faible ampleur et de faible financement, par rapport aux initiatives destinées aux grands investisseurs (IFC 2019). La transformation structurelle doit passer par le développement des services à haute valeur ajoutée. Lors de la transformation structurelle traditionnelle, la croissance de l'industrie, notamment manufacturière, a joué un rôle important. Cependant, la concurrence mondiale et l'évolution technologique ont entraîné ce que Rodrik (2015) a nommé une « désindustrialisation prématurée », susceptible de perturber les processus de convergence de longue date dans les pays en développement et émergents. Ce phénomène s'applique au Maroc, où la part de l'industrie dans le PIB total a diminué de 4 points de pourcentage entre 2000 et 2018 (graphique 2.8). L'une des conséquences de la désindustrialisation prématurée est que les possibilités de développement économique et de création d'emplois de qualité ont plus de chances de se trouver dans les services, en particulier dans les industries de services à forte valeur ajoutée.

GRAPHIQUE 2.8

Peu de changement dans la structure du PIB au cours des deux dernières décennies

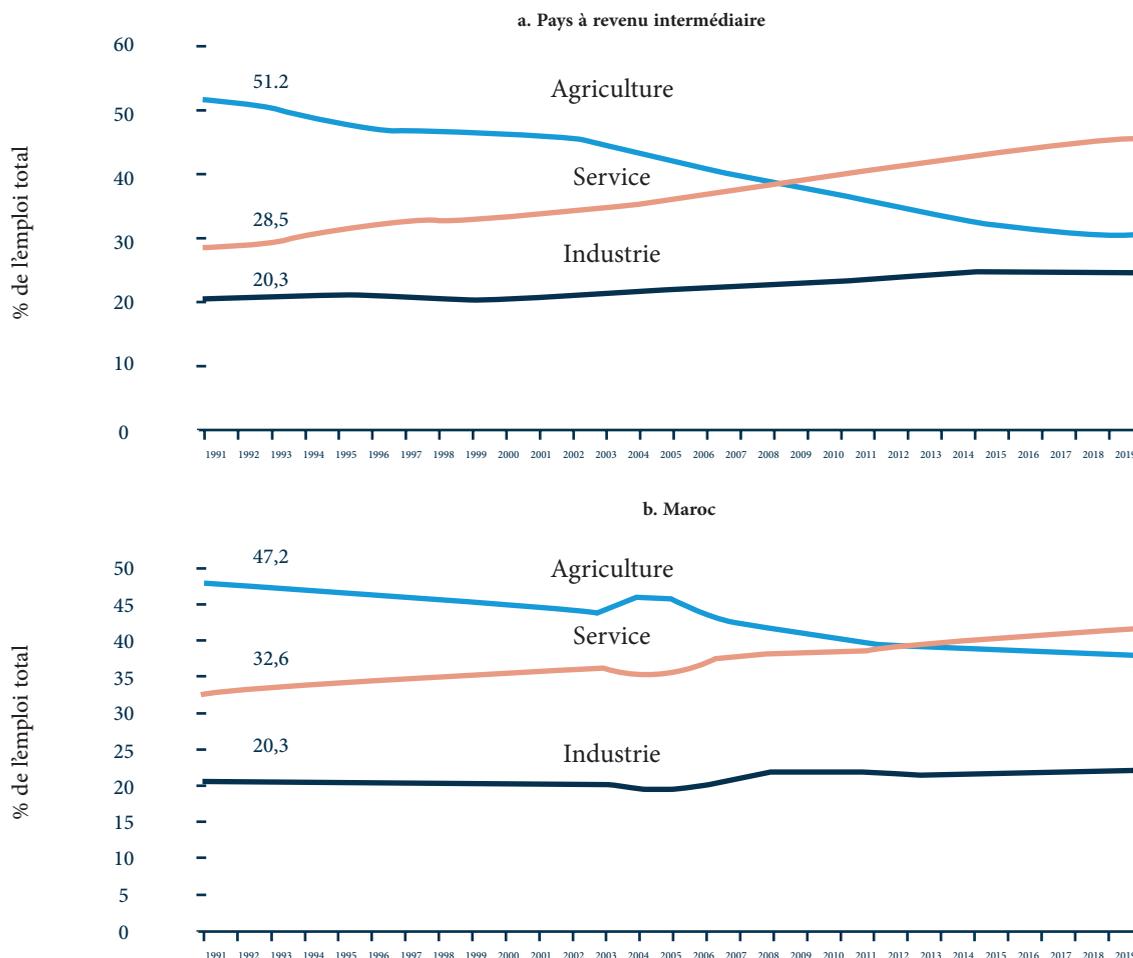


Source : HCP (Haut Commissariat au Plan), <https://www.hcp.ma/>.

Remarque : PIB = Produit intérieur brut.

GRAPHIQUE 2.9

Le Maroc accuse un retard parmi les pays à revenu intermédiaire en ce qui concerne le changement structurel en matière d'emploi



Source : Indicateurs de développement mondial de la Banque mondiale <https://datacatalog.worldbank.org/dataset/world-development>

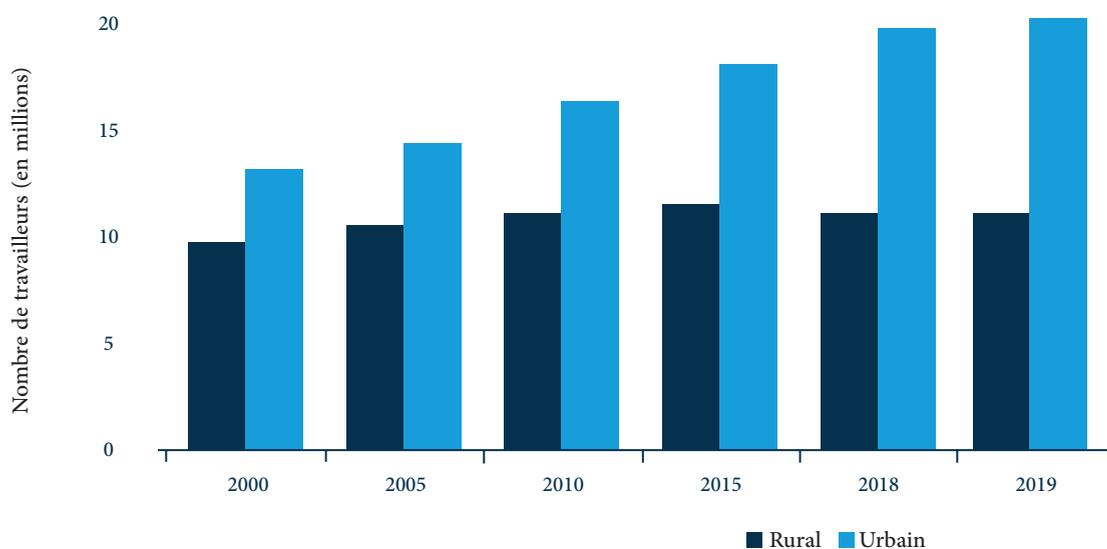
Urbainisation

La majorité des Marocains vivent et travaillent désormais dans les villes. L'Urbainisation est essentielle à la transformation structurelle, et les économies développées sont concentrées dans les grands centres urbains. Entre 2000 et 2019, les augmentations de la population urbaine ont représenté 97% de l'augmentation totale de la

population au Maroc. Au cours de cette période, la population en âge de travailler a augmenté de 2,3% par an dans les zones urbaines, tandis que dans les zones rurales, elle a progressé de seulement 0,7% par an. En 2019, 64% de la population en âge de travailler se trouvait dans des zones urbaines, par rapport à 58% en 2000 (graphique 2.10).

GRAPHIQUE 2.10

Les travailleurs migrent de plus en plus vers les villes



Source : Estimations basées sur l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENE).

Disparités régionales

Il existe des différences importantes entre les régions du Maroc en matière de taux de croissance économique et de sources de croissance. Si le Maroc compte 12 régions, 2 d'entre elles - Casablanca-Settat et Rabat-Salé-Kenitra - représentent plus de 40% du PIB du pays et un tiers de la population totale. Les cinq premières régions en termes d'activité économique représentent 70% du PIB et de la population. La croissance économique de ces régions a été plus rapide que celle de l'ensemble du pays, avec une croissance annuelle moyenne du PIB d'au moins 5% (sauf à Fès-Meknes, avec 4,6%) entre 2001 et 2017 (graphique 2.11). Ces pôles de croissance présentent des structures sectorielles très particulières et diverses, et le développement économique a été stimulé par

des facteurs différents. Dans la région de Rabat, par exemple, la croissance s'explique par des gains de productivité continus dans les services à haute valeur ajoutée et l'administration publique. Dans la région de Casablanca, en revanche, l'ampleur du secteur manufacturier l'a rendu plus gourmand en capitaux, a augmenté la productivité du travail, tout en développant les services à faible valeur ajoutée et à forte intensité de main-d'œuvre.

Les emplois sont concentrés dans les régions dotées de grands centres urbains. Ces 5 mêmes régions concentrent plus de 70% de l'emploi total, le Grand Casablanca-Settat représentant à lui seul 22,4% des emplois en 2019. Ces dix dernières années, toutes les créations nettes d'emplois ont eu lieu dans ces régions - où, entre 2010 et 2019, le nombre d'emplois a augmenté

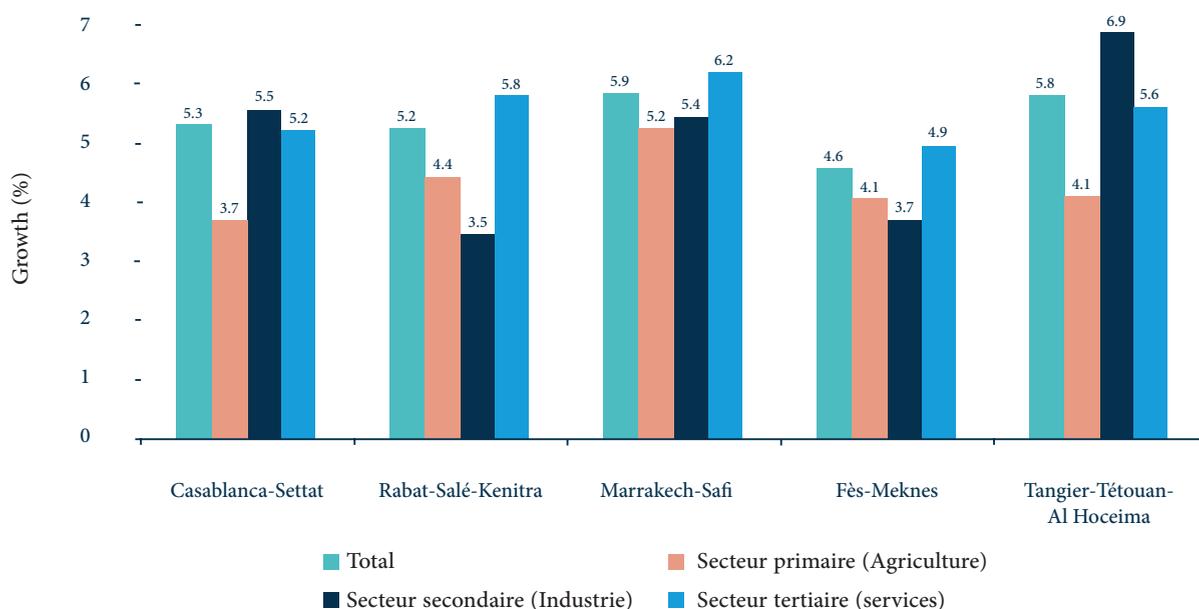
d'environ 430 000 alors qu'il a diminué d'environ 22 000 dans le reste du pays. Bien que l'Agriculture reste le principal employeur dans 5 des 12 régions du Maroc, les secteurs des services sont désormais prédominants dans

plusieurs régions. Dans la région urbaine de Rabat comme dans la région rurale de l'Oriental, le secteur des services employait un peu plus de 50% du total des travailleurs en 2019.

GRAPHIQUE 2.11

L'industrie tire la croissance à Casablanca, tandis que les services tirent la croissance à Rabat

Croissance annuelle moyenne, 2001-17



Source: HCP (Haut Commissariat au Plan), <https://www.hcp.ma/>.

Migration

Les migrations, notamment vers l'Europe, ont été importantes depuis l'indépendance. À partir des années 1960, un grand nombre de Marocains ont émigré en Europe occidentale, principalement pour répondre aux besoins de main-d'œuvre (de Haas 2014). Au départ, la France était la principale destination, et elle continue de l'être, mais dans les années 1990, des flux importants ont également été constatés vers l'Italie et l'Espagne. Selon les statistiques de la Division de la population des Nations Unies (ONU), près de 3 millions de Marocains vivent hors du pays; en réalité, ce chiffre est sans doute sous-estimé, puisque certaines analyses donnent un total plus proche de 4 millions (de Hass 2014). Plus de 70% se trouvent en France, en Espagne et en Italie (graphique 2.12).

Le vieillissement de la population européenne, combiné au faible taux de dépendance du Maroc, laisserait normalement présager une poursuite de ces grandes migrations, mais la situation politique complexe en matière de migration vers l'Europe rend l'avenir incertain. Le motif le plus courant de la migration est économique ou lié à l'emploi, en particulier pour les hommes. Pour en savoir plus sur les migrants et leur expérience, le HCP a réalisé en 2018-19 l'Enquête nationale sur la migration internationale (HCP 2019). L'enquête a permis de recueillir des données auprès de 15 076 ménages, dont 8 144 ont déclaré que leurs membres étaient actuellement des migrants. Plus de la moitié (54%) des migrants ont quitté le Maroc essentiellement pour trouver du travail ou pour améliorer leur situation économique. Toutefois, si cette motivation prédomine chez

les hommes, les femmes sont plus susceptibles de migrer pour des raisons familiales ou pour étudier, comme le montrent les résultats en matière d'emploi : dans l'ensemble, 64% des migrants ont un emploi, mais la différence entre les hommes (76%) et les femmes (38%) est considérable.

Les migrants proviennent de tous les segments de la population, mais ils sont plus souvent jeunes et de sexe masculin. Selon les données de l'ONU, plus de 69% des migrants marocains sont des hommes. L'enquête du HCP a révélé qu'environ 60% des migrants sont âgés de moins de 40 ans. L'âge moyen au moment de migrer dans l'échantillon du HCP était d'environ 25 ans.

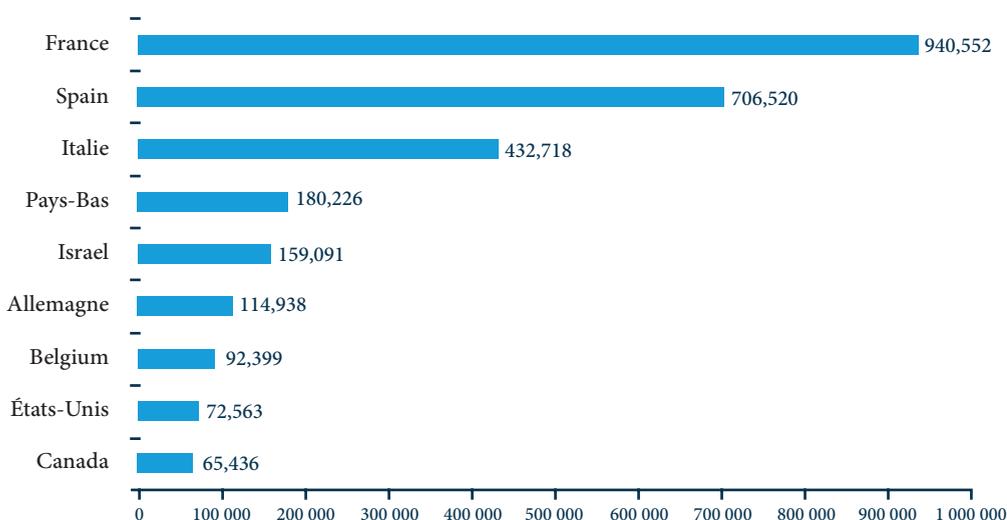
Une part significative des émigrés marocains est instruite, ce qui suscite des inquiétudes quant à une « fuite des cerveaux ». Selon l'enquête du HCP, un tiers des migrants ont

suivi une formation postsecondaire et 17% ont terminé leurs études secondaires. Si certains migrants retournent au Maroc, l'enquête a révélé que la proportion de migrants diplômés de l'enseignement supérieur qui rentrent au pays est légèrement inférieure à celle des migrants qui vivent encore à l'étranger. Parmi les non-migrants possédant une formation professionnelle, 40% ont déclaré leur intention d'émigrer à l'avenir.

Le Maroc est également devenu récemment une destination plus importante pour les émigrants. Selon les données les plus récentes, le nombre d'émigrés et de réfugiés dans le pays dépasse légèrement les 100 000, soit environ le double du nombre d'il y a 15 ans (Division de la population des Nations unies).

GRAPHIQUE 2.12

Les Marocains émigrent principalement vers la France, l'Espagne et l'Italie



Nombre de migrants marocains

Source: United Nations Population Division, <https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates17.asp>.

PRINCIPAUX DOMAINES D'ACTION AYANT DES CONSÉQUENCES SUR L'EMPLOI

Politique macro-économique

Une politique macro-économique saine est importante pour créer des emplois. Le contexte macro-économique influe sur la création d'emplois de deux façons importantes : en créant un environnement propice à la croissance et en minimisant le risque de chocs. La politique budgétaire, par exemple, doit permettre d'investir dans les biens publics qui soutiennent la création d'emplois tout en évitant des niveaux élevés de dette publique qui entraîneraient l'effet inverse. La stabilité macroéconomique est essentielle pour encourager les investissements et minimiser les chocs. Néanmoins, les chocs macroéconomiques peuvent également provenir de sources externes, comme l'illustre la crise actuelle de COVID-19.

Au cours des dernières années, le Maroc a renforcé ses fondamentaux macro-économiques et, jusqu'en 2020, la situation économique globale demeurait relativement favorable à l'emploi. La crise du COVID-19 est survenue alors que le Maroc possédait des fondamentaux macro-économiques sains. Un programme d'assainissement budgétaire lancé en 2013 a permis de réduire le déficit, de stabiliser le ratio dette/PIB et de diminuer le déficit du compte courant, avec toutefois un certain recul après 2017. La politique monétaire a permis de stabiliser le taux de change, et depuis plusieurs années, l'inflation reste faible.

La crise du COVID-19 a cependant évidemment de lourdes conséquences sur la croissance, la stabilité macroéconomique et le marché de l'emploi. La crise a plongé le Maroc dans une grave récession, les prévisions antérieures de croissance modérée ayant été remplacées par des attentes d'une baisse substantielle du PIB en 2020, et d'un retour lent vers une trajectoire de croissance antérieure à la pandémie. La crise va également aggraver considérablement le déficit budgétaire, avec des dépenses significativement accrues afin de limiter les conséquences de la pandémie et des revenus en baisse du fait de la récession. Le déficit de la balance courante va également se creuser, dans la mesure où la réduction des importations d'énergie ne compensera pas entièrement le recul des exportations et des revenus du

tourisme. Tous ces facteurs freineront la création d'emplois, augmenteront la destruction d'emplois et entraîneront une augmentation des emplois informels au moins jusqu'en 2020, et probablement jusqu'en 2021.

Climat d'investissement

L'environnement des affaires a une incidence sur la création d'emplois dans le secteur privé. L'investissement et l'entrepreneuriat, qui sont essentiels à la croissance et à l'emploi, sont influencés par des facteurs tels que l'accès au financement, la fiscalité, la réglementation, la gouvernance ainsi que les infrastructures. Mais la manière dont le contexte économique affecte les pays ou les entreprises dépend du stade de développement du pays et de la taille des entreprises privées. Les pénuries de compétences, par exemple, sont plus susceptibles de constituer une importante contrainte dans les pays à revenu élevé, tandis que les infrastructures ont tendance à représenter un défi plus important dans les pays à faible revenu (Banque mondiale 2012). Indépendamment des niveaux de revenu, les analyses transnationales ont montré que le manque d'accès au financement et la faiblesse des infrastructures limitent davantage la croissance des moyennes et grandes entreprises que celle des petites, tandis que les réglementations commerciales affectent davantage la croissance des petites entreprises que celle des grandes (Aterido, Hallward-Driemeier et Pagés 2009).

Le gouvernement marocain a introduit diverses réformes pour améliorer l'environnement des affaires. Le Diagnostic du secteur privé du pays (IFC 2019) a mis en évidence bon nombre de ces améliorations - notamment la simplification et la rationalisation de diverses réglementations commerciales, les réductions de l'impôt sur les sociétés et les modifications du système national de cotisations d'assurance sociale. Selon le diagnostic de la SFI, les progrès en matière d'infrastructures ont été « rapides et impressionnants ». Ces améliorations sont manifestes dans la progression continue du Maroc dans le classement Doing Business. En 2020, le pays figurait à la 53^e place, soit 7 places de plus qu'en 2019 et 16 places de plus qu'en 2018. Le Maroc se classe désormais à un niveau assez élevé pour certains indicateurs de Doing Business : par exemple, « gestion des permis de construire » (16^e), « paiement des impôts » (24^e) et « obtention de l'électricité » (34^e).

Toutefois, ces évaluations se concentrent sur les exigences légales et ne correspondent pas à la réalité de nombreuses entreprises. Par exemple, alors que les classements Doing Business évaluent la fiscalité de manière très positive, la situation de nombreuses entreprises paraît différente. Dans l'enquête 2019 de la Banque mondiale sur les entreprises, les sociétés marocaines ont identifié les taux d'imposition et l'administration fiscale comme 2 des 3 principales contraintes, aux côtés de la corruption, sur une liste de 15 contraintes potentielles. Selon les participants à l'enquête sur les entreprises, le Maroc n'est pas non plus très performant en matière de réglementation gouvernementale, d'accès au financement, de réglementation du travail et de compétences. 4 Le contexte économique ne présente pas le même attrait pour toutes les entreprises en raison d'une concurrence limitée. Le manque de compétitivité du marché marocain a pour effet de freiner l'expansion du secteur privé. Le Diagnostic du secteur privé de la Banque mondiale a insisté sur le fait que le Maroc est en retard par rapport aux autres pays en termes de politique anti-monopole et de concurrence sur le marché (IFC 2019).

Selon le diagnostic, les réglementations sont trop contraignantes ou appliquées de manière à favoriser les personnes en place, les entreprises ne sont pas traitées de manière égale et la politique de concurrence n'est pas bien appliquée. Il en résulte que les industries clés ne sont pas compétitives et que les jeunes entreprises sont confrontées à des obstacles pour accéder au secteur ou pour se développer. Il en résulte un préjudice pour la création d'emplois, en particulier pour les perspectives d'emploi des jeunes travailleurs.

L'environnement des affaires marocain semble s'être détérioré ces dernières années dans un certain nombre de domaines clés. Une comparaison des résultats de l'enquête sur les entreprises de 2019 avec l'enquête précédente de 2013 indique que davantage d'entreprises ont identifié divers obstacles opérationnels en 2019. Par exemple, les entreprises ayant participé à l'enquête dans la région de Casablanca-Settat ont cité dans l'enquête de 2019 la réglementation gouvernementale, les pots-de-vin, l'accès au crédit, la réglementation du travail et les compétences de la main-d'œuvre comme étant plus problématiques. Au cours de la même

période, le Maroc n'a réussi qu'à gagner deux places dans l'indice de compétitivité mondiale (WEF 2019), passant du 77^e au 75^e rang, le marché du travail, les compétences, l'adoption des technologies de l'information et de la communication et la capacité d'innovation constituant ses plus grandes faiblesses.

Politiques et institutions du travail

Les politiques et les institutions du travail contribuent à la protection des travailleurs tout en favorisant un environnement des affaires positif. La réglementation du travail, les conventions collectives et la protection sociale des travailleurs sont censées remédier aux imperfections du marché du travail, telles que le manque d'informations, l'inégalité du pouvoir de négociation et la nécessité de fournir une assurance pour les risques liés à l'emploi. Les points de vue sur ces politiques et institutions diffèrent : certains affirment qu'elles ont des coûts d'efficacité importants et réduisent la création d'emplois, tandis que d'autres les jugent essentielles à la création d'emplois de qualité et de travail décent. Dans l'ensemble, les données internationales suggèrent que la plupart des pays se situent sur un plateau où les politiques du travail ont un effet redistributif sans entraver de manière significative l'efficacité du marché du travail (Banque mondiale 2012). Cependant, les interventions excessives ou insuffisantes sur le marché du travail dans certains pays entravent la productivité, la création d'emplois ou encore la justice sociale et économique.

Le profil d'emploi très diversifié du Maroc présente des défis importants pour la politique du travail. La structure économique du Maroc comporte plusieurs grandes entreprises formelles, ainsi qu'un éventail de lieux de travail très différents, notamment des petites entreprises fonctionnant partiellement ou entièrement de manière informelle, des emplois indépendants, du travail domestique ainsi que des tâches familiales non rémunérées. Plus d'un tiers de la population active occupée est employée dans le secteur agricole. Ce contexte constitue un défi pour les responsables des politiques de l'emploi, car diverses règles et institutions seraient nécessaires afin de tenir compte de l'éventail des réalités.

La majorité des travailleurs marocains sont en dehors du régime réglementaire officiel. Moins

d'un travailleur sur quatre occupe un emploi salarié dans le secteur formel, secteur pour lequel les réglementations et les institutions du travail sont conçues. En outre, même lorsque des réglementations du travail s'appliquent, il est difficile de les faire respecter en raison de la concurrence informelle et de la capacité d'application limitée. Le service d'inspection du travail du Maroc est modeste et dispose de ressources très limitées (Kuddo et Moosa 2019). Le service d'inspection du travail du Maroc est modeste et dispose de ressources très limitées (Kuddo et Moosa 2019).

Le Code du travail de 2004 régit principalement la réglementation du marché du travail. Le Maroc se conforme en grande partie aux conventions et recommandations internationales du travail par le biais de son Code du travail de 2004. 6 Le Code du travail couvre divers aspects de l'emploi, notamment les règles en matière de recrutement, les exigences en matière de licenciement (telles que le préavis et les indemnités de licenciement), les heures de travail, les modalités concernant les congés ainsi que le salaire minimum. Bien que le Code du travail s'applique à tous les employés du secteur privé, en pratique, la couverture n'est que partielle. En effet, si l'on considère l'existence d'un contrat de travail comme un indicateur de couverture, en 2019, seuls 45% des travailleurs ont déclaré disposer d'un contrat (HCP).

Le cadre juridique prévoit la négociation collective aux niveaux national, sectoriel et de l'entreprise. Les accords à l'échelle nationale concernent principalement la politique économique, sociale et celle du travail, tandis que les négociations au niveau des secteurs et des entreprises portent sur les salaires et les conditions de travail. Des dispositions permettent au ministère du Travail d'étendre par décret les conventions sectorielles à l'ensemble d'une branche ou à l'ensemble d'une profession. Toutefois, dans les faits, la négociation collective est limitée, avec un taux de syndicalisation très faible et une quantité relativement faible de conventions collectives négociées à l'échelle sectorielle ou à l'échelle de l'entreprise. 7

En matière d'embauche, le Code du travail limite le recours aux contrats à durée déterminée. La loi prévoit deux grands types de contrats de travail : le contrat à durée indéterminée et le contrat à durée déterminée. Un contrat à durée déterminée n'est autorisé que dans des situations spécifiques; il n'est pas disponible lorsque le travail n'est pas limité dans le temps et que sa durée maximale est de 12 mois. Si les

restrictions sur les contrats à durée déterminée visent à encourager les relations de travail stables et à long terme, elles peuvent également avoir un effet dissuasif sur l'embauche en limitant la flexibilité des employeurs. C'est pourquoi, en général, les pays ne restreignent pas les contrats à durée déterminée aux tâches limitées dans le temps, et la plupart ne limitent pas non plus la durée de ces contrats (Kuddo et Moosa 2019). La réglementation marocaine en matière d'embauche à durée déterminée est plus restrictive que celle des pays voisins (tableau 2.3). Les entreprises peuvent parfois contourner ces restrictions, en ayant recours, par exemple, à des agences de travail temporaire (Gannat et Betcherman, 2021).

Le Maroc, comme la plupart des pays, encadre les licenciements en établissant un motif valable et en exigeant des périodes de préavis ainsi que des indemnités de licenciement. Comme dans le cas du recrutement, le principal défi des dispositions relatives au licenciement consiste à protéger les travailleurs sans imposer aux employeurs des coûts qui les décourageront d'embaucher. En vertu du Code du travail, l'employeur doit informer les représentants des travailleurs et négocier les conditions du licenciement. Ceci peut être soumis à l'autorisation du gouverneur de district. En cas de licenciement collectif (9 employés ou plus), l'employeur doit également informer et consulter un tiers, généralement le ministère du Travail, lequel doit approuver le licenciement. Un préavis doit être donné pour les licenciements individuels et collectifs, la durée requise dépendant de la catégorie de l'employé et du type de contrat. Dans l'ensemble, les conditions de licenciement au Maroc sont comparables à celles des pays voisins (tableau 2.3).

Le Maroc ne dispose pas d'un programme d'allocations de chômage. Les indemnités de licenciement constituent le seul soutien aux travailleurs licenciés, bien que leur bénéfice soit limité. Le Code du travail prévoit des obligations en matière d'indemnités de licenciement pour les travailleurs licenciés : l'éligibilité et le montant des indemnités dépendent de la durée de la période de travail. Toutefois, ces obligations donnent souvent lieu à des litiges longs et coûteux, et le paiement effectif des indemnités de licenciement ne survient que rarement.⁸ Le salaire minimum au Maroc est relativement élevé, mais son respect n'est pas évident.

Le salaire minimum officiel est de 2 699 dirhams par mois pour le secteur privé général, et de 1 994 dirhams par mois pour le secteur agricole. En 2018, le salaire minimum général représentait environ 50% du salaire moyen déclaré à la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS). À titre de référence, les données relatives à 75 pays suggèrent que le niveau du salaire minimum est le plus souvent fixé à environ 40% des salaires moyens (Kuddo et Moosa 2019). Si l'on compare le salaire minimum à la valeur ajoutée moyenne par travailleur, le ratio au Maroc est d'environ 70%, ce qui est plus élevé qu'en Tunisie et en Algérie (Banque mondiale 2020). Alors que ces graphiques suggèrent que le salaire minimum est sans doute élevé au Maroc, une analyse plus détaillée devrait étudier la conformité, la couverture et ses effets sur l'emploi de manière ventilée.

Seule une minorité d'entreprises déclare que les réglementations du travail constituent un obstacle majeur, mais il semble que ces réglementations deviennent plus problématiques. Pour la majorité des entreprises marocaines, la réglementation du travail ne semble pas poser de problèmes majeurs. Selon l'enquête 2019 de la Banque mondiale sur les entreprises, 22,7% des entreprises interrogées ont indiqué que la réglementation du travail constituait une contrainte majeure. Ce pourcentage est inférieur, par exemple, à celui des entreprises qui considèrent une main-d'œuvre peu qualifiée comme une contrainte majeure (30,2%). Toutefois, la part des entreprises se déclarant soucieuses de la réglementation du travail est plus élevée que la moyenne de la région MENA (10,7%). De même, ce chiffre est nettement plus élevé que les 12,3% d'entreprises de l'enquête sur les entreprises de la Banque mondiale de 2013 citant la réglementation du travail comme étant un obstacle majeur. En outre, le respect incomplet de la réglementation du travail réduit probablement le nombre d'entreprises confrontées à des problèmes de réglementation. Seule une minorité de travailleurs bénéficie d'une assurance sociale formelle. Les employés du secteur privé bénéficient d'une couverture en matière de retraite, de santé et d'autres types d'assurance sociale par le biais de la CNSS. 9 Cependant, le système d'assurance sociale ne bénéficie qu'à une minorité de travailleurs marocains, dont 75% n'ont pas accès aux systèmes de retraite et 85% sont exclus de l'assurance maladie.

Si l'assurance sociale offre une protection sociale importante, une inquiétude potentielle porte sur la manière dont les cotisations augmentent le coût du travail. Cotisations salariales des employeurs et des employés pour le financement des régimes d'assurance au Maroc - total des cotisations 27,83% des salaires - avec un plafond de cotisations pour certains avantages. Les économistes calculent souvent la « pression fiscale » afin de déterminer l'effet des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu sur l'offre et la demande de travail. Elle correspond à la différence entre le salaire brut et le salaire net en raison des cotisations sociales et des impôts des particuliers, une pression fiscale plus élevée ayant un effet négatif plus important sur l'emploi. La pression fiscale pour un travailleur marocain percevant le salaire moyen en 2018 était de 38%, ce qui est élevé par rapport aux pays voisins. Pour les travailleurs percevant le salaire minimum, exonéré de l'impôt sur le revenu, la pression fiscale était de 22%. Même si le poids fiscal du travailleur moyen est élevé, très peu d'entreprises (4 pour cent) ayant répondu à l'enquête sur les entreprises de la Banque mondiale ont identifié les cotisations à la CNSS comme la fiscalité pesant le plus sur leur activité.

En l'absence d'un programme d'allocations de chômage, les politiques actives du marché du travail (PAMT) représentent le principal instrument d'aide aux chômeurs, bien que la portée et l'objectif des PAMT soient limités (Gannat et Betcherman 2021). L'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC) est l'agence publique responsable des PAMT. 10 Ces programmes comprennent des stages subventionnés pour les nouveaux entrants, des formations et un soutien aux employés autonomes. Les programmes de l'ANAPEC se sont traditionnellement concentrés sur les jeunes diplômés sans emploi, mais si ce groupe est important, d'autres types de travailleurs éprouvent également des difficultés considérables à accéder au marché du travail. Pour cette raison, la Stratégie nationale pour l'emploi et le plan de développement de l'ANAPEC donnent également la priorité aux femmes inactives, aux jeunes non-diplômés ainsi qu'aux personnes handicapées. En outre, l'ANAPEC a davantage servi les grandes zones urbaines que les régions moins développées, dont beaucoup souffrent de conditions de marché du travail difficiles.

Le taux de pénétration de l'ANAPEC sur le marché du travail est faible, et il est difficile d'évaluer l'efficacité des PAMT en raison du manque d'évaluation. Selon les estimations, seul 1% des demandeurs d'emploi inscrits trouvent un emploi par le biais de l'ANAPEC.

De plus, il semble que la visibilité de l'agence et de ses services soit limitée (Badawi et Harders 2017). En ce qui concerne l'efficacité des PAMT, il est difficile de procéder à une évaluation

rigoureuse. Les analyses du ministère du Travail et de l'ANAPEC se concentrent sur les intrants (par exemple la réalisation des objectifs de participation) plutôt que sur les résultats (comme la création nette d'emplois) (ETF 2018; Ibourk 2018). Si le plan de développement 2015-20 de l'ANAPEC visait à améliorer les indicateurs quantitatifs d'entrée et de sortie, l'agence n'a pas entrepris d'évaluations d'impact scientifique.

TABLEAU 2.3

Au Maroc, les règles d'embauche pour les contrats à durée déterminée sont plus strictes qu'ailleurs

| | LES CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE SONT-ILS INTERDITS POUR LES TRAVAUX PERMANENTS? | DURÉE MAXIMALE DES CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE (MOIS) ^a L'APPROBATION D'UN TIERS EN CAS DE LICENCIEMENT D'UN TRAVAILLEUR? | NOTIFICATION À UN TIERS EN CAS DE LICENCIEMENT DE PLUS DE 9 TRAVAILLEURS? | APPROBATION D'UN TIERS EN CAS DE LICENCIEMENT DE PLUS DE 9 TRAVAILLEURS | INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT (SEMAINES DE SALAIRE) ^a |
|---------|---|--|---|---|--|
| Maroc | Oui | 12 | Oui | Oui | 13.5 |
| Algérie | Oui | Aucune limite | Non | Oui | 13.0 |
| Égypte | Non | Aucune limite | Oui | Oui | 26.7 |
| Tunisie | Non | 48 | Oui | Oui | 17.2 |

Source : Base de données Doing Business de la Banque mondiale, <http://www.doingbusiness.org/>.

a. Moyenne de 5, 1 et 10 années d'emploi.

Développement du capital humain

La main-d'œuvre actuelle est peu instruite. La durée moyenne de scolarisation de la population marocaine était de 5,6 ans en 2019-6,6 ans pour les hommes et 4,7 ans pour les femmes (PNUD 2020, IDH). Un tiers de la population demeure analphabète, touchant 42% des femmes et 22% des hommes (HCP 2016a). Ces faibles niveaux de capital humain se retrouvent dans le niveau de scolarité de la main-d'œuvre. En 2018, plus des trois quarts des actifs en situation d'emploi n'avaient pas été scolarisés ou n'avaient suivi que des études primaires (graphique 2.13). Seuls 12% ont suivi un enseignement secondaire et 10% un enseignement postsecondaire.

En revanche, le niveau d'instruction a augmenté, ce qui se traduira à l'avenir par une main-d'œuvre plus instruite. Le niveau d'éducation s'améliore rapidement en raison de l'universalisation de la scolarité. Le taux net de scolarisation dans le primaire était de 99% en 2019, ce qui représente un énorme progrès par rapport aux 76% enregistrés en 2000. L'enfant marocain moyen entrant à l'école en 2019 peut espérer accomplir 13 années de scolarité, soit le double de la durée de scolarité d'un enfant ayant commencé en 1990 (PNUD, IDH). L'analphabétisme devrait donc en toute logique continuer à reculer.

Toutefois, la qualité de l'enseignement, telle qu'elle ressort des résultats d'apprentissage, suscite également des inquiétudes. Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA) de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) produit des mesures standardisées entre pays (ou régions infranationales) des connaissances des jeunes de 15 ans en mathématiques, en lecture et en sciences. Lors de la dernière (évaluation (2018), le Maroc s'est classé parmi les 5 derniers des 79 pays et juridictions participants. 11 Selon cette étude, 60% des élèves marocains ont obtenu des résultats médiocres dans les trois domaines d'apprentissage, et les meilleurs élèves marocains ont à peine atteint le niveau moyen de l'OCDE.

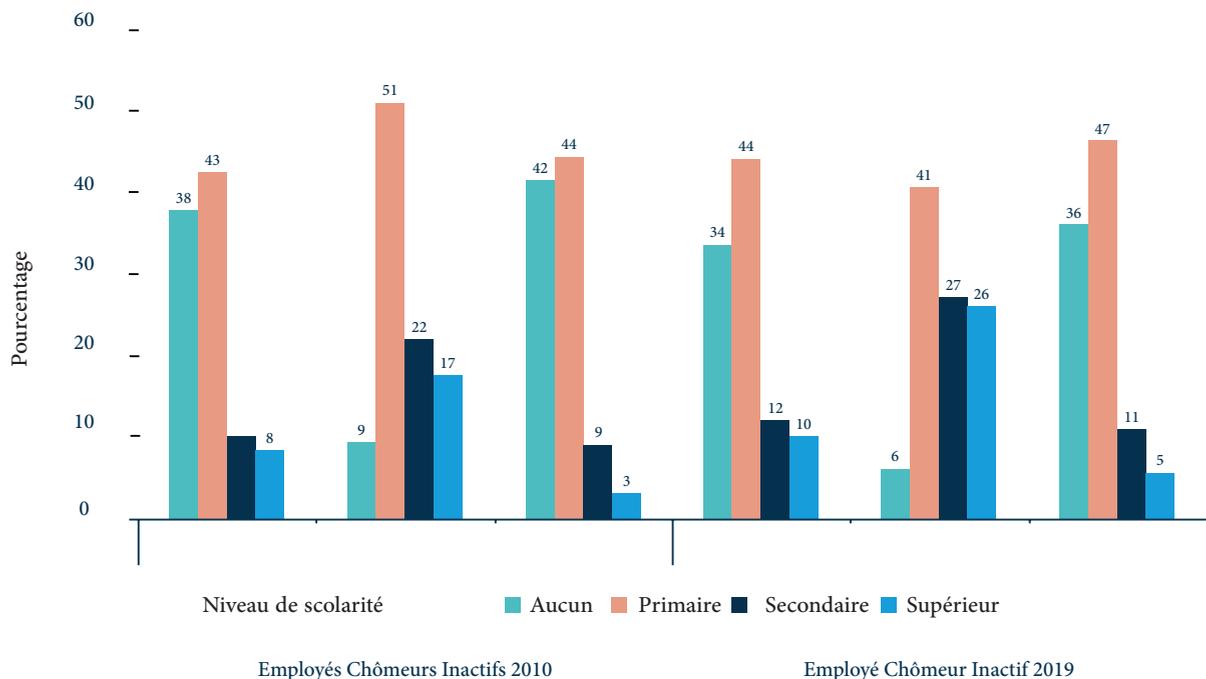
L'employabilité des diplômés de l'enseignement postsecondaire constitue un autre sujet de préoccupation. Les personnes instruites obtiennent des résultats étonnamment médiocres sur le marché du travail. En 2019, les personnes ayant suivi des études postsecondaires

représentaient 26% des chômeurs, une proportion bien plus élevée que cette même catégorie de personnes disposant d'un emploi (10%). Les explications sont complexes et reflètent, au moins en partie, la création limitée d'emplois plus qualifiés. Néanmoins, cette situation soulève également des questions quant à l'adéquation entre les compétences acquises dans l'enseignement postsecondaire et les besoins des employeurs.

Le Maroc se doit d'obtenir un meilleur rendement des investissements dans le capital humain. Les résultats décevants en matière d'emploi pour les personnes ayant un bon niveau d'éducation soulèvent de sérieuses questions pour les responsables politiques. Ils représentent un obstacle majeur au développement du Maroc - en particulier, la mise à niveau nécessaire pour que l'innovation et les gains de productivité se transforment en activités à plus forte valeur ajoutée permettant la création d'emplois de qualité et l'augmentation des revenus.

GRAPHIQUE 2.13

Le niveau d'instruction des travailleurs est faible



Source : Estimations basées sur l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENE).

NOTES

1. Ces moyennes pluriannuelles pour le secteur primaire masquent d'importantes variations annuelles de la production du secteur, notamment en raison de l'Agriculture. Entre 2010 et 2018, il y a eu 3 années où la production de l'Agriculture et de la sylviculture a augmenté de plus de 10%, et 3 années où elle a diminué.

2. La décomposition de la croissance du PIB a été effectuée à l'aide de l'outil de décomposition des emplois et de la croissance (JoGGs) de la Banque mondiale, qui fait appel aux décompositions de Shapley.

3. Ce chiffre se base sur la définition des « migrants internationaux » de l'ONU, qui comprend le nombre de personnes vivant dans un pays ou une région autre que celui ou celle où elles sont nées. La méthodologie et les données sont disponibles à l'adresse suivante : <https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates17.asp>.

4. Ces observations tirées des enquêtes sur les entreprises de la Banque mondiale se basent sur des calculs des auteurs. Les derniers résultats de l'enquête pour le Maroc sont consultables à l'adresse suivante : <https://www.entreprisesurveys.org/en/data/exploreconomies/2019/morocco>

5. Cette partie se fonde sur Gannat et Betcherman (2020).

6. Le Maroc a ratifié toutes les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT), à l'exception de la C87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical. Nonobstant, la liberté d'association est « largement possible » (CE et OIT 2015).

7. Les données relatives à l'affiliation syndicale ne sont pas publiées, mais selon une estimation de 2010, moins de 10% de la main-d'œuvre était syndiquée, avec des taux plus élevés dans le secteur public que dans le secteur privé (CE et OIT 2015).

8. Ce constat a été fait par la CGEM, l'organisation patronale marocaine, ainsi que par les syndicats.

9. Les employés du secteur public sont couverts séparément par la Caisse nationale des organismes de prévoyance sociale (CNOPS).

10. D'autres agences et départements gouvernementaux, tels que le ministère de la Jeunesse, gèrent également des PAMT.

11. Les résultats du programme PISA sont disponibles à l'adresse suivante : <https://www.oecd.org/pisa/publications/pisa-2018-results.htm>.

RÉFÉRENCES

- Alfani, Federica, Fabio Clementi, Michele Fabiani, Vasco Molini, et Enzo Valentini. 2020. "Once NEET, Always NEET? A Synthetic Panel Approach to Analyze the Abbad, Taoufik. 2017. *Capital Accumulation and Productivity Gains in Morocco*. Rabat : Observatoire des politiques de l'OCP, Note de politique générale 24/17.
- Aterido, Reoui, Mary Hallward-Driemeier, et Carmen Pagés. 2009. "Big Constraints to Small Firms' Growth? Business Environment and Employment Growth across Firms." Policy Research Working Paper 5032, Development Research Group, World Bank, Washington, DC.
- Badawi, Ahmed, et Cilja Harders. 2017. "Institutions and Labour Markets in the Southern Mediterranean Countries: A Survey of Egypt, Jordan, Morocco, and Tunisia." Euro-Mediterranean Network of Economic Studies, EMNES Studies 1.
- Chauffour, Jean-Pierre. 2018. *Morocco 2040: Emerging by Investing in Intangible Capital*. Directions in Development. Washington, DC : Banque mondiale.
- Crivelli, E., D. Furceri, et J. Toujas-Bernate. 2012. "Can Policies Affect Employment Intensity of Growth? A Cross-Country Analysis," IMF Working Paper 218/12, International Monetary Fund, Washington, DC. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2012/wp12218.pdf>.
- Dadush, Uri. 2017. "Moroccan Job Market Issues, and Labour Trends in the Middle East and North Africa." Bruegel Blog Post. https://www.bruegel.org/12/2017/moroccan-job-market-issues-and-labour-trends-in-the-middle-east-and-north-africa/#_ftnref1.
- de Haas, Hein. 2014. "Morocco: Setting the Stage for Becoming a Migration Transition Country?" Migration Policy Institute, Washington, DC. <https://www.migrationpolicy.org/article/morocco-setting-stage-becoming-migration-transition-country>.
- CE (Commission européenne) et OIT (Organisation internationale du travail). 2015. *Social Dialogue in Morocco, Tunisia and Jordan: Regulations and Realities of Social Dialogue*. Bruxelles : Commission européenne et Centre international de formation, OIT.
- ETF (European Training Foundation). 2018. *Morocco: Education, Training, and Employment Developments 2018*. Turin : ETF.
- Gannat, Henri, et Gordon Betcherman. 2021. "Labor Regulation and Social Protection in Morocco: How Can They Better Improve the Functioning of the Labor Market and the Situation of the Most Vulnerable?" Document non publié. Banque mondiale.
- HCP (Haut Commissariat au Plan). 2016a. *Presentation of the Results of the National Survey on Household Consumption and Expenditure 2014/2013*. Royaume du Maroc.
- HCP (Haut Commissariat au Plan). 2016b. *Study on the Return on Physical Capital*. Royaume du Maroc.
- HCP (Haut Commissariat au Plan). 2019. *Premiers résultats de l'Enquête du Haut Commissariat au Plan sur la Migration Internationale au cours de 2019-2018*. Rabat.
- Ibourk, Aomar. 2018. « Bilan quantitatif des mesures de la promotion de l'emploi au Maroc ». Dans *Les enjeux du marché du travail au Maroc, sous la direction de Karim El-Aynaoui et Aomar Ibourk*. Rabat : OCP Policy Centre.
- IFC (Société financière internationale) 2019. *Creating Markets in Morocco: Country Private Sector Diagnostic*. Washington, DC : IFC.
- Islam, Iyanatul, et Suhasil Nazara. 2000. "Estimating Employment Elasticity for the Indonesian Economy." Technical Note, International Labour Office, Jakarta.
- Islam, Rizwanul. 2004. "The Nexus of Economic Growth, Employment and Poverty Reduction: An Empirical Analysis." *Issues in Employment and Poverty Discussion*

Paper 14, Recovery and ReBâtiment Department, International Labour Office, Geneva.

Kapsos, Stephen. 2005. "The Employment Intensity of Growth: Trends and Macroeconomic Determinants." Genève : Document de stratégie pour l'emploi 12/2005, Bureau international du travail.

Kuddo, Arvo, et Dalal Moosa. 2019. *Influencing Formal Job Creation in Morocco: A Look at Labor Market Regulations and Workforce Skills. Social Protection and Jobs, MENA Region, World Bank.*

McMillan, Margaret, Dani Rodrik, et Inigo Verduzco-Gallo. 2014. "Globalization, Structural Change, and Productivity Growth with an Update on Africa." *World Development* 32-11 :63.

Merotto, D., M. Weber, and R. Aterido. 2018. "Pathways to Better Jobs in IDA Countries: Findings from Jobs Diagnostics." World Bank, Washington, DC. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/30594/10986>.

Rodrik, Dani. 2015. "Premature Deindustrialization." National Bureau of Economic Research, Working Paper 20935, Cambridge, MA.

PNUD (Programme des Nations unies pour le développement). 2020. *Human Development Report 2020: The Next Frontier Human Development and the Anthropocene.* New York: UNDP <http://hdr.undp.org/en/-2020report>.

FEM (Forum économique mondial). 2019. *The Global Competitiveness Report 2019.* Genève : FEM.

Banque mondiale. 2012. *World Development Report 2013: Jobs.* Washington, DC : World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/11843/10986>.

Banque mondiale. 2020. *Doing Business (base de données).* World Bank, Washington, DC. <http://www.doingbusiness.org/>.

Banque mondiale. 2021. *World Development Indicators.* <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators>.

Banque mondiale. *Plusieurs années. Enterprise Surveys (database).* World Bank, Washington, DC. <https://www.enterprisesurveys.org/>.

3 Tendances du marché du travail

Ce chapitre décrit l'évolution du marché du travail au Maroc au cours des deux dernières décennies ainsi que les principales caractéristiques des actifs, celles des différents secteurs d'activité et enfin les principales caractéristiques des employeurs. La première partie comporte une comparaison de la structure du marché du travail au Maroc entre 2000 et 2019, à partir des données de l'Enquête nationale sur l'emploi au Maroc (encadré 3.1). Au cours des dernières années, les niveaux d'inactivité de la main-d'œuvre marocaine ont augmenté, tandis que le chômage est demeuré relativement stable. Cela laisse entendre que les femmes et les populations jeunes, qui constituent principalement la catégorie des inactifs, rencontrent de si nombreux obstacles pour entrer sur le marché du travail qu'ils se découragent et abandonnent leur recherche d'emploi. D'autre part, l'informalité qui caractérise le marché du travail marocain a lentement, mais régulièrement diminué au cours des deux dernières décennies, bien que les emplois informels persistent à travers le pays. La deuxième partie présente des profils de la situation sur le marché du travail élaborés à partir d'un ensemble de caractéristiques individuelles prises simultanément, tels que le sexe, le niveau de scolarité et la zone d'habitation. Les principaux profils sont analysés par région sur la période 2000-19 afin de révéler l'hétérogénéité géographique et la variation dans le temps des différentes catégories de travailleurs qui caractérisent le marché du travail marocain. Le profil le plus commun des inactifs laisse penser que les femmes ayant un faible niveau de scolarité et résidant dans les zones urbaines sont les plus nombreuses parmi celles qui ne travaillent pas et ne cherchent pas d'emploi. Les jeunes hommes urbains possédant un niveau de scolarité élevé constituent la majorité du profil des chômeurs. Parmi les personnes actives

occupées, les indépendants et les propriétaires de TPE sont principalement des hommes ayant un faible niveau de scolarité, tandis que les travailleurs salariés formels sont surtout des hommes avec un de scolarité élevé et vivant dans les zones urbaines. Par ailleurs, si l'on considère les salariés du secteur formel employés par les secteurs privé et public, on constate que ce secteur emploie plus d'hommes que de femmes. En ce qui concerne les femmes, les travailleuses hautement qualifiées sont davantage employées à Casablanca et à Rabat que dans les autres régions du pays.

La troisième partie du chapitre présente les secteurs d'activité et les profils des entreprises où la main-d'œuvre marocaine est généralement employée. Le déclin du secteur de l'Agriculture est uniforme à travers le pays, mais il est plus marqué dans les régions traditionnellement plus défavorisées et peu peuplées telles que Drâa-Tafilalet et Souss-Massa, ainsi que dans les régions de Fès-Meknès et Marrakech-Safi. En revanche, Tanger est la seule région à connaître une légère augmentation de l'emploi dans le secteur manufacturier. L'expansion du secteur des services dans le Grand Casablanca-Settat et Rabat-Salé-Kenitra semble être principalement portée par des secteurs à forte valeur ajoutée tels que les technologies de l'information et de la communication (TIC) et les services financiers, mais également par des activités à forte intensité de main-d'œuvre et à faible valeur ajoutée. Les microentreprises constituent l'essentiel du marché du travail marocain et exercent principalement leurs activités dans le secteur du bâtiment et des services. Les petites et moyennes entreprises sont surtout actives dans le secteur agricole, tandis que les grandes entreprises opèrent dans le secteur industriel. Les micro et petites entreprises opérant dans le secteur non agricole emploient principalement des salariés masculins avec un niveau de scolarité faible. Les femmes salariées possédant un niveau de scolarité élevé sont employées par les moyennes et grandes entreprises, alors que les hommes instruits représentent la majorité des personnes employées dans les moyennes et grandes entreprises non agricoles.

Sources principales de données

L'analyse présentée dans ce chapitre s'appuie largement sur les informations de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENE) de 2000 à 2019, en insistant sur la dynamique des dernières années, à savoir la période 2010-19. L'ENE est une Enquête nationale sur l'emploi au Maroc, menée par le Haut-Commissariat au Plan (HCP), comprenant des informations détaillées sur la population active ainsi que les principales caractéristiques démographiques, culturelles et socioprofessionnelles des travailleurs. Les séries d'enquêtes fournissent des données comparables pouvant être utilisées afin de réaliser des analyses sur près de deux décennies. L'enquête a été menée pour la première fois en 1976 avant d'être étendue aux zones rurales en

1999. L'ENE a été reproduite chaque année. La base d'échantillonnage adopte une stratégie de stratification à trois niveaux dans les zones et régions urbaines et rurales, lesquelles sont passées de 16 à 12 en 2013. Depuis 2017, l'échantillon est passé de 60 000 ménages (20 000 en zone rurale) à 90 000 (30 000 en zone rurale). De plus, depuis 2017, l'ENE suit le nouveau découpage administratif en 12 régions, et 75 préfectures ou provinces. Toutefois, les données du panel tournant sont disponibles pour environ la moitié de chaque cycle d'enquête entre deux années consécutives, à savoir 2010/2011, et les deux tiers depuis 2017.

VUE D'ENSEMBLE DES TRAVAILLEURS MAROCAINS

Afin de déterminer les moyens de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité permettant d'absorber l'augmentation de la population en âge de travailler (et en particulier pour les jeunes et les femmes), il est essentiel de passer de la vision macro-économique à la vision micro-économique.

En dépit de certaines améliorations, la situation générale reste alarmante pour les travailleurs marocains. Le taux « d'inactivité » de la main-d'œuvre marocaine, déjà élevé (c'est-à-dire les personnes en âge de travailler hors main-d'œuvre) a connu une nouvelle augmentation au cours des deux dernières décennies. Ce groupe (inactif) représentait environ 9 millions de Marocains en 2000 (graphique 3.1) pour atteindre près de 14,3 millions d'individus en 2019 (graphique 3.2). La hausse, exprimée en pourcentage, s'avère également considérable. Entre 2000 et 2019, la part des inactifs dans la population en âge de travailler est passée de 47% à 54%, avec une baisse correspondante de la population active de 53% à 46%.

Alors que cette augmentation est en partie liée à l'augmentation des taux bruts de scolarisation, l'augmentation de la population inactive

est principalement due à la croissance de la population non scolarisée. Au Maroc, le taux brut de scolarisation - exprimé en pourcentage de la population en âge de fréquenter l'école officielle - a progressé de 61% à 83% entre 2009 et 2019 (UNESCO 2020), et sans tenir compte de cette population, le nombre total d'inactifs est passé d'environ 7,3 millions en 2000 à près de 10,9 millions en 2019.

Le chômage relativement faible et stable s'explique également par un taux d'inactivité élevé et croissant. Par rapport à d'autres pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord (MENA)¹, le Maroc a connu un taux de chômage relativement faible, oscillant entre 13% et 9%, ce qui correspond à 1,4 million de personnes en 2000 et 1,1 million en 2019. La conjonction d'une activité en baisse et de taux de chômage stables suggère que de nombreux Marocains, en particulier les femmes et les jeunes, rencontrent un si grand nombre d'obstacles à leur entrée sur le marché du travail qu'ils se découragent et renoncent à chercher un emploi. Il s'ensuit qu'au cours des deux dernières décennies, la population inactive a augmenté tandis que la population des demandeurs d'emploi - à savoir les personnes qui recherchent activement un emploi sans parvenir à en trouver - est restée stable.

Parallèlement, des changements positifs sont intervenus dans la composition de la population

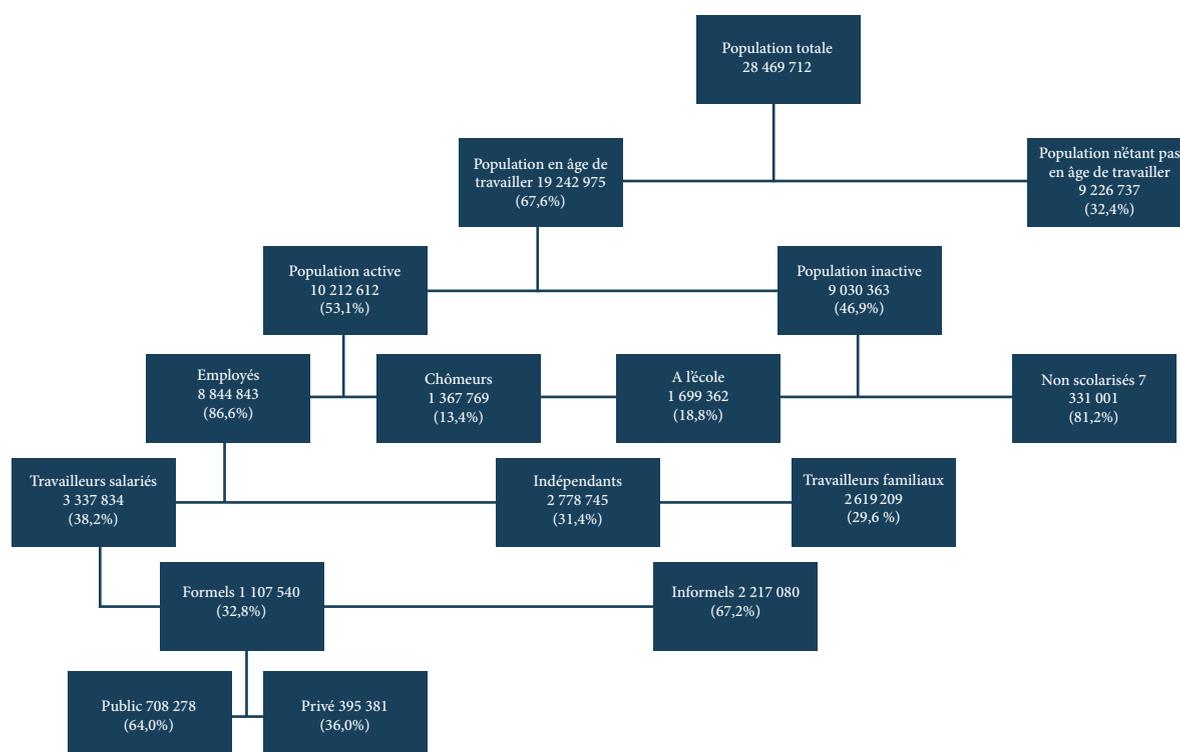
active occupée (c'est-à-dire la population active moins les demandeurs d'emploi) - un groupe qui peut être ventilé en salariés, indépendants et travailleurs dans des activités familiales. Entre 2000 et 2019, les travailleurs salariés ont augmenté de 39%, ce qui correspond à près de 2,2 millions de salariés, tandis que les indépendants ont augmenté d'environ 27%, soit une population d'environ 1 million. Bien que le nombre de travailleurs familiaux ait diminué au fil des années, cette catégorie comprend les populations les plus vulnérables, principalement les femmes et les jeunes urbains ne percevant pas de salaire sur une base régulière (étant souvent payés en nature). Les travailleurs familiaux représentaient environ 30% des personnes employées en 2000, et 15% en 2019. En termes absolus, cela représente une diminution importante d'environ 1 000 000 de personnes. Bien qu'il ne soit pas possible de déterminer avec précision ce nombre de travailleurs familiaux,

il est certain qu'une partie d'entre eux sont devenus inactifs, tandis que d'autres pourraient avoir contribué à l'augmentation du nombre de travailleurs indépendants (augmentation de 31,4% à 34,6%) et de travailleurs salariés (augmentation de 38,2% à 50%). Il est fort probable que les travailleurs dans des activités familiales exerçaient des activités informelles, mais percevaient néanmoins un salaire monétaire. 2

Cette hausse de la formalisation est principalement imputable au secteur privé (où la totalité des 1,3 million de nouveaux emplois formels ont été créés) alors que la part de l'emploi dans le secteur public a considérablement diminué. Contrairement à l'idée reçue d'un secteur public surchargé (FMI 2014), l'emploi public est passé de 67,2% du total des emplois salariés formels en 2000 à environ 35,9% en 2019.

GRAPHIQUE 3.1

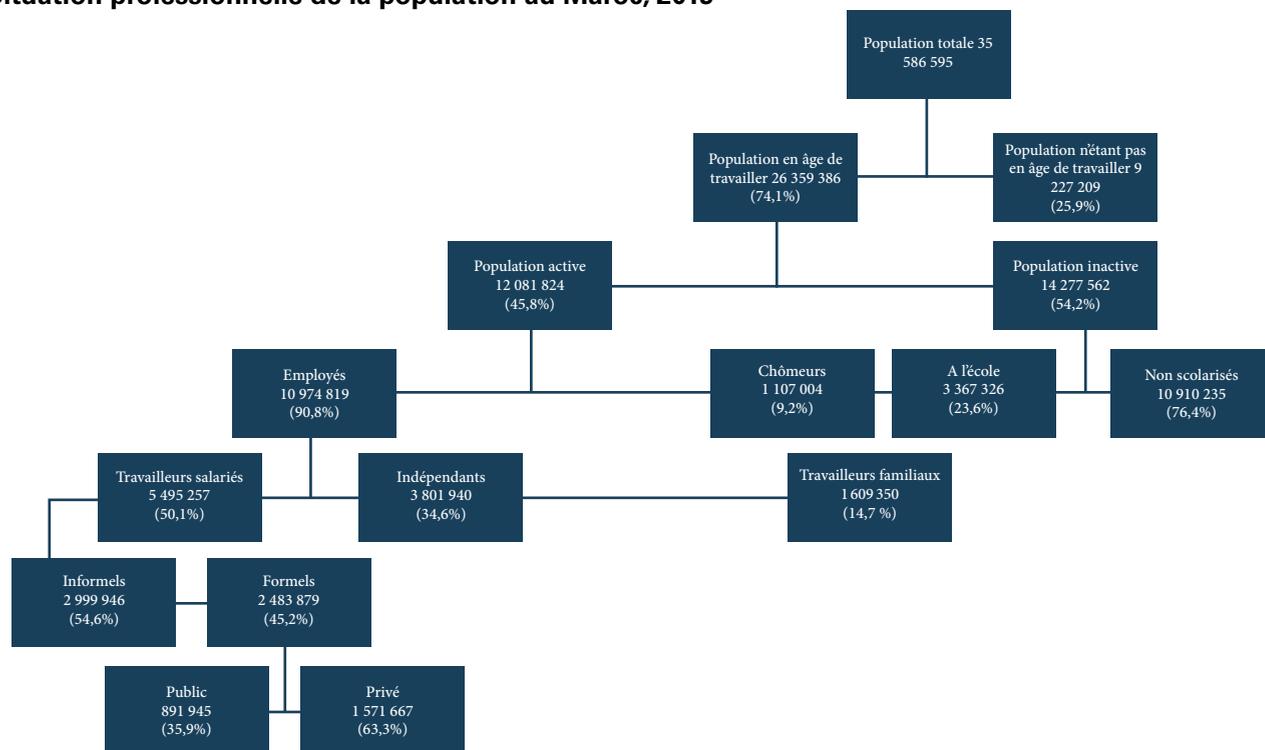
Situation professionnelle de la population au Maroc, 2000



Source : Estimations basées sur l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENE).

GRAPHIQUE 3.2

Situation professionnelle de la population au Maroc, 2019



Source : Estimations basées sur l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENE).

Âge, sexe, scolarité et richesse de la main-d'œuvre marocaine

À quoi ressemblent les travailleurs marocains sur les plans de caractéristiques personnelles telles que l'âge, le sexe, l'éducation et la richesse? En premier lieu, le Maroc bénéficie actuellement d'un avantage démographique qui durera jusqu'en 2040, avec une population en âge de travailler dominante et en augmentation, en mesure de subvenir aux besoins de ceux qui en dépendent (c'est-à-dire les personnes de plus de 65 ans et de moins de 15 ans). Cependant, la population en âge de travailler devient moins «active», ce qui peut s'expliquer en partie par l'augmentation des effectifs scolaires (graphique 3.3), notamment dans les zones urbaines. En outre, sur les 14,3 millions de Marocains inactifs, la grande majorité sont des femmes (plus précisément dans les cohortes de 25 à 59 ans), et même les personnes en âge de suivre un enseignement secondaire ou supérieur (15-24 ans) ne sont souvent pas scolarisées. Les différences entre les hommes et les femmes sur le marché du travail apparaissent très tôt dans la vie. Grâce à l'amélioration de l'accès à

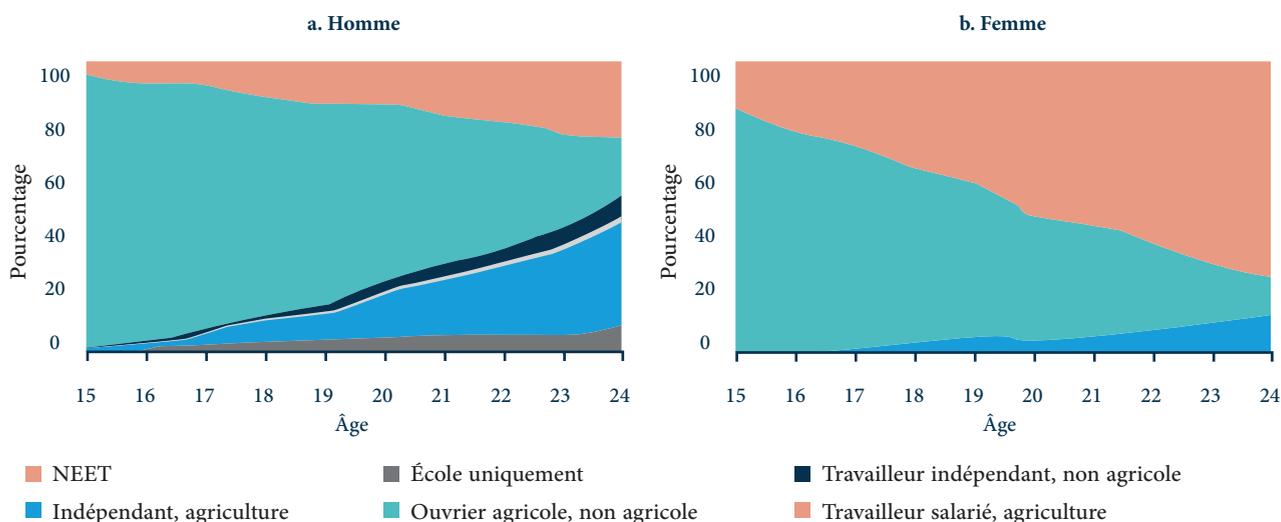
l'éducation, le premier cycle de l'enseignement secondaire est désormais presque universel : 80% des femmes de 15 ans et 95% des hommes de 15 ans sont scolarisés. Néanmoins, les différences entre les hommes et les femmes commencent à se manifester peu après. En 2019, la plupart des jeunes hommes ont poursuivi leurs études secondaires, environ 10% à 15% ont commencé à travailler et seul un faible pourcentage est devenu «ni en études, ni en emploi, ni en formation» (NEET). Les statistiques concernant les jeunes femmes montrent une réalité bien différente, avec une proportion élevée de jeunes femmes qui poursuivent leur scolarité ou deviennent NEET. En outre, la scolarisation des femmes a diminué beaucoup plus rapidement que celle des hommes. À l'âge de 18 ans, environ 60% des femmes étaient encore scolarisées, par rapport à 80% des hommes. En 2000, la trajectoire était très similaire, même si les taux d'inscription étaient plus faibles pour les femmes. À mesure que l'âge augmente, les disparités hommes-femmes en matière de statut professionnel se creusent très nettement. En 2019, environ 22% des hommes de 24 ans

avaient un statut NEET, par rapport à plus de 70% des femmes - une différence très importante indiquant un repli sévère pour les femmes (Alfani et al. 2020). Le fossé entre les hommes et les femmes s'est certes creusé en 2000 et en 2019, mais en termes relatifs, il est nettement plus décevant, et les grands progrès réalisés dans la

scolarité précoce des jeunes filles semblant avoir été perdus. En 2019, environ 15% des femmes âgées de 24 ans étaient scolarisées, et environ 15% occupaient un emploi, comparé à environ 20% de leurs homologues masculins scolarisés et environ 57% occupant un emploi.

GRAPHIQUE 3.3

Transition école-travail pour les hommes et les femmes de 15 à 24 ans, 2019



Source : Estimations de la Banque mondiale établies à partir de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENE).

Remarque : NEET « ni en emploi, ni aux études, ni en formation » (de l'anglais not in education, employment, or training).

La situation d'inactivité est prédominante chez les femmes, notamment lorsqu'elles atteignent l'âge de se marier. En 2019, alors que la plupart des hommes inactifs âgés de 15 à 24 ans étaient soit scolarisés, soit célibataires, environ 44% des femmes de la même tranche d'âge étaient déjà non scolarisées, mariées ou célibataires (graphique 3.4). La situation est en revanche totalement différente pour les 25-34 ans, puisque 81% des femmes inactives sont mariées et ne sont pas scolarisées.

Les tendances indiquent une main-d'œuvre de plus en plus éduquée. L'enseignement secondaire et supérieur a connu une progression constante aussi bien pour les hommes que pour les femmes âgées de 15 à 24 ans; les pourcentages d'hommes et de femmes plus jeunes ayant suivi un enseignement secondaire ayant atteint environ 30% au cours des deux dernières décennies. Malgré cela, les résultats de l'apprentissage restent relativement faibles, les abandons précoces constituent toujours un problème majeur et des disparités entre les zones urbaines et rurales subsistent. À titre d'exemple,

alors que 50% des étudiants masculins et 42% des étudiantes âgés de 19 à 24 ans étaient inscrits dans l'enseignement supérieur dans les zones urbaines en 2019, la couverture dans les zones rurales était encore de 22% et 10% pour les hommes et les femmes, respectivement.

Les faibles taux d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) sont dus au fait que le secteur informel a principalement soutenu le développement des compétences marocaines par le biais d'apprentissages informels. Bien que le taux d'EFTP ait récemment augmenté, le nombre de personnes possédant une formation professionnelle reste faible (graphique 3.5). En 2019, 15,8% des hommes et 10,5% des femmes sans emploi (26% au total) avaient obtenu un diplôme de l'EFTP et 10,3% des personnes employées (7,6% des hommes et 2,7% des femmes), ce qui correspond à environ 1 million de travailleurs, avaient terminé un programme EFTP.

Le bilan en matière de scolarité est le suivant : la majeure partie de la population en âge de

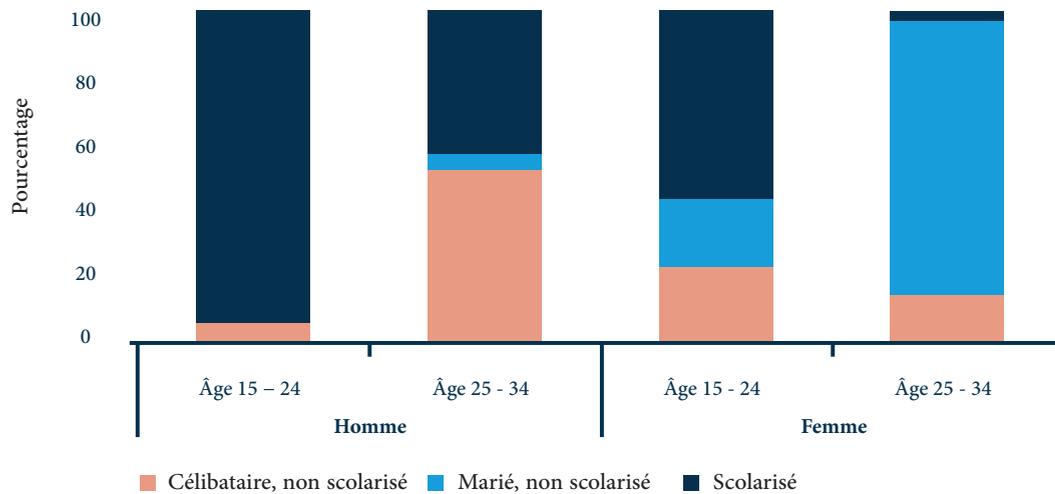
travailler a au mieux un niveau d'éducation primaire, et seul un petit pourcentage de la population a terminé le cycle supérieur. Notons quand même qu'au cours des 20 dernières années, la proportion de personnes sans instruction scolaire a régulièrement reculé et le taux d'alphabétisation s'est amélioré. Entre 2000 et 2019, la part des hommes analphabètes âgés de 25 à 59 ans est passée de 40% à 27%, et celle

des 15-24 ans de 20% à 5%. Pour les femmes en âge de travailler, la part des femmes analphabètes âgées de 25 à 59 ans a diminué de presque 70% pour atteindre 48%, tandis que pour les femmes plus jeunes, le pourcentage est passé de 43% à 8%. En dépit de ces améliorations, le nombre de travailleurs analphabètes dans la cohorte des 25-59 ans reste élevé pour une économie à revenu moyen inférieur.

GRAPHIQUE 3.4

Un taux d'inactivité plus élevé pour les femmes, surtout après leur mariage

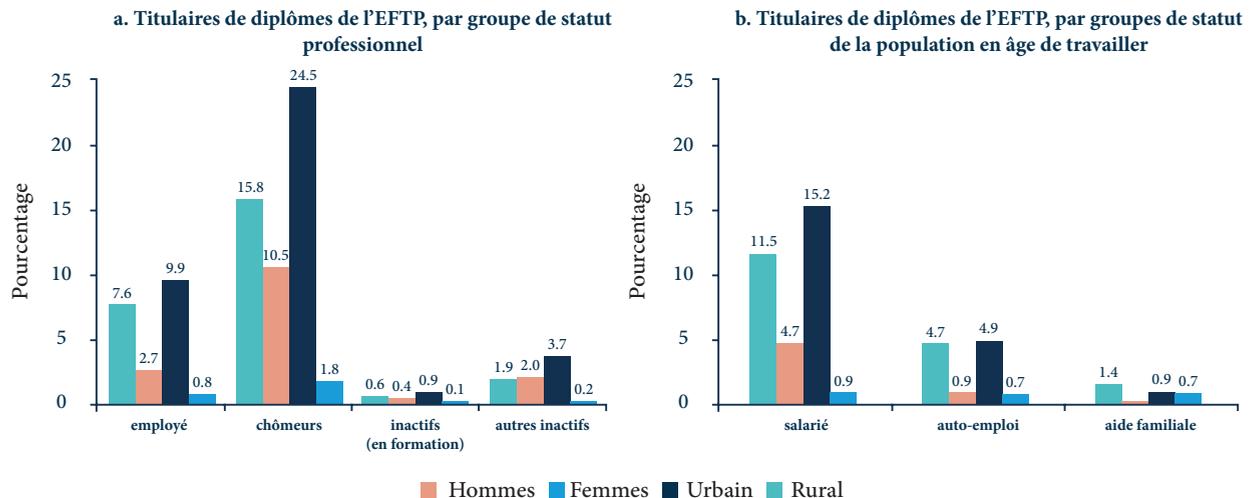
État matrimonial et scolarisation des hommes et des femmes inactifs âgés de 15 à 24 ans et de 25 à 34 ans, 2019



Source : Estimations basées sur l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENE).

GRAPHIQUE 3.5

L'enseignement et la formation techniques et professionnels restent faibles



Source : Estimations basées sur l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENE).

Remarque : EFTP = Enseignement et formation techniques et professionnels.

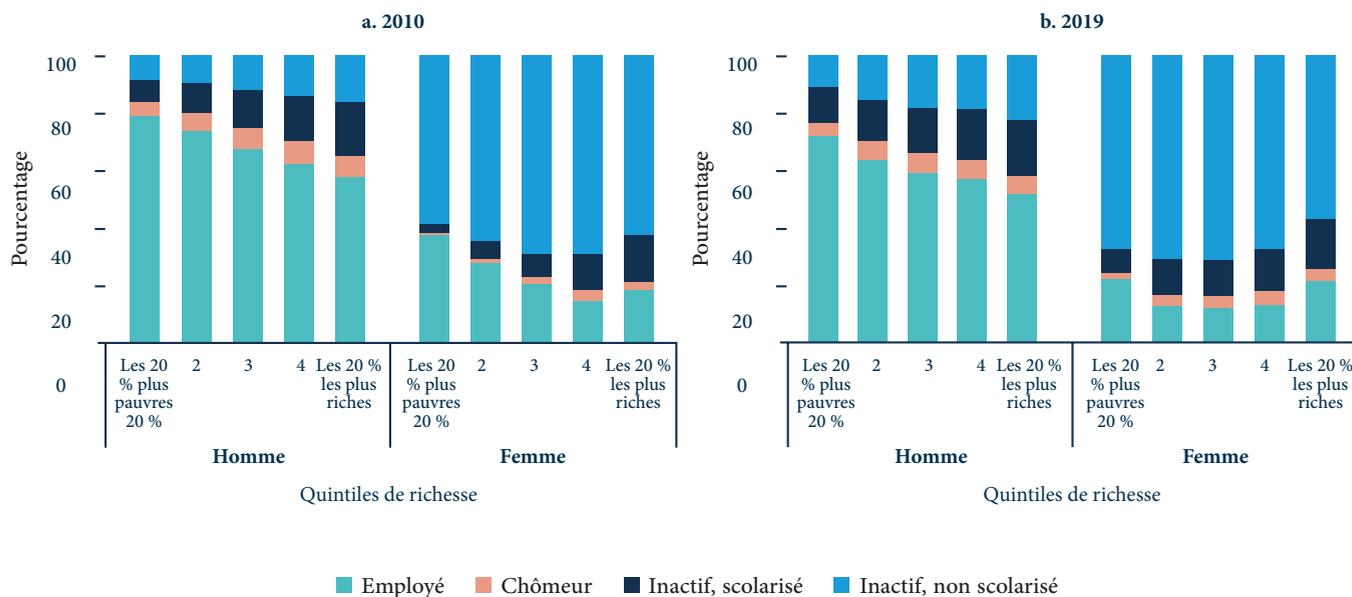
Sur le plan de richesse, les membres des ménages pauvres (surtout les hommes) affichent des taux d'activité plus élevés que ceux des ménages plus riches. Dans le quantile inférieur de l'indice d'actifs³ (les 20% inférieurs), environ 80% de la population masculine en âge de travailler était employée à la fois en 2010 et en 2019; sur les 20% restants, la moitié étaient des hommes au statut NEET, tandis que les autres étaient des inactifs scolaires (7%) et des personnes sans emploi (3%) (graphique 3.6). Le taux d'emploi masculin a diminué avec le quantile de richesse, alors que les parts des autres catégories - sans emploi et inactifs - ont augmenté. La part des femmes inactives dans les troisième et quatrième quantiles de distribution des richesses était très élevée aussi bien en 2010 qu'en 2019 : environ 20% des femmes appartenant à des ménages plus prospères étaient inscrites à des activités

scolaires au cours des deux années.

Aucun changement significatif de la situation sur le marché du travail par quantile de richesse n'est observé entre 2010 et 2019. En classant la population active par quantiles de richesse, nous observons qu'en 2010 comme en 2019, les taux d'emploi étaient plus élevés chez les plus précaires. Les travailleurs masculins appartenant au quantile inférieur de richesse étaient principalement employés dans des activités agricoles, tandis qu'environ 60% des membres masculins (et 85% des membres féminins) des ménages plus riches étaient des travailleurs salariés employés dans des activités non agricoles (graphique 3.7). En revanche, les femmes les plus pauvres ont principalement été employées comme travailleuses dans des activités familiales au cours des deux années.

GRAPHIQUE 3.6

Les ménages les plus pauvres affichent des taux de participation au marché du travail plus élevés

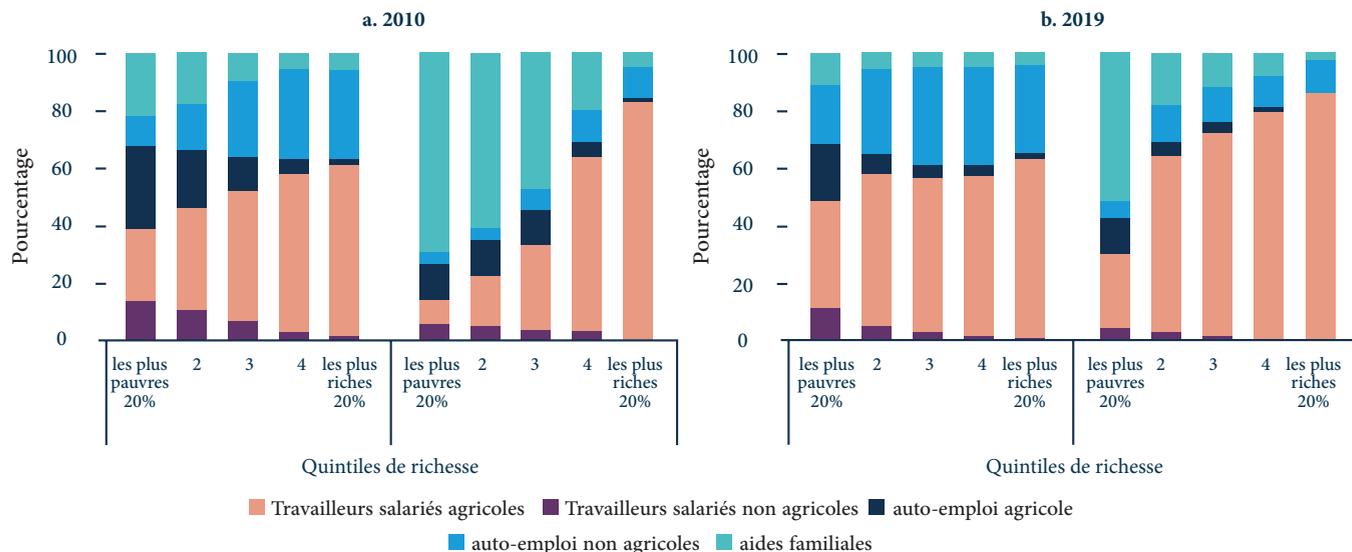


Source : Estimations basées sur l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENE).

Remarque : Les années de comparaison sont 2010 et 2019 en raison de la disponibilité des variables dans l'ENE utilisées pour définir l'indicateur de richesse.

GRAPHIQUE 3.7

Les membres des ménages les plus riches sont principalement des travailleurs salariés employés dans des activités non agricoles



Source : Estimations basées sur l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENE).

LES PROFILS DE LA POPULATION EN ÂGE DE TRAVAILLER : INACTIFS, SANS-EMPLOI ET SALARIÉS

Concernant les profils des travailleurs – les segments catégorisés comme « inactifs », « chômeurs » et « employés » - il convient d'étudier les caractéristiques individuelles. À des fins de simplification, nous considérons des variables binaires, telles que homme ou

femme, urbain ou rural, et des niveaux de scolarité faibles (jusqu'au primaire, y compris les analphabètes) ou élevés (secondaire et plus), et occasionnellement l'âge (voir encadré 3.2). Nous analysons ensuite les profils récurrents par régions au fil du temps. Nous examinons dans chaque région la distribution des profils en tant que part du résultat total sur le marché du travail - par exemple, en indiquant combien d'inactifs dans la région de Casablanca-Settat sont des femmes rurales peu instruites ou des femmes urbaines très instruites.

Variables clés utilisées pour définir les profils de la population en âge de travailler

ENCADRÉ 3.2

Nous étudions quatre variables principales issues du cycle 2019 de l'Enquête nationale sur l'emploi afin d'établir le profil des Marocains inactifs, sans emploi et employés :

Sexe.

Le fait d'être un homme ou une femme constitue un élément très important pour l'analyse des différents statuts professionnels. La grande majorité des « inactifs », par exemple, sont des femmes.

Zone de résidence.

Habiter dans une zone urbaine ou rurale joue également un rôle clé dans la définition des profils des travailleurs en raison d'une disponibilité différente des emplois, selon la région du pays.

Niveau de scolarité.

La plupart des emplois offrant de meilleures conditions nécessitent un meilleur niveau d'éducation. Les personnes sont classées comme étant « non scolarisées » si elles ont été scolarisées jusqu'à l'enseignement primaire inclus, tandis que les personnes sont classées comme étant « scolarisées » si elles ont suivi un enseignement secondaire inférieur et plus.

Âge.

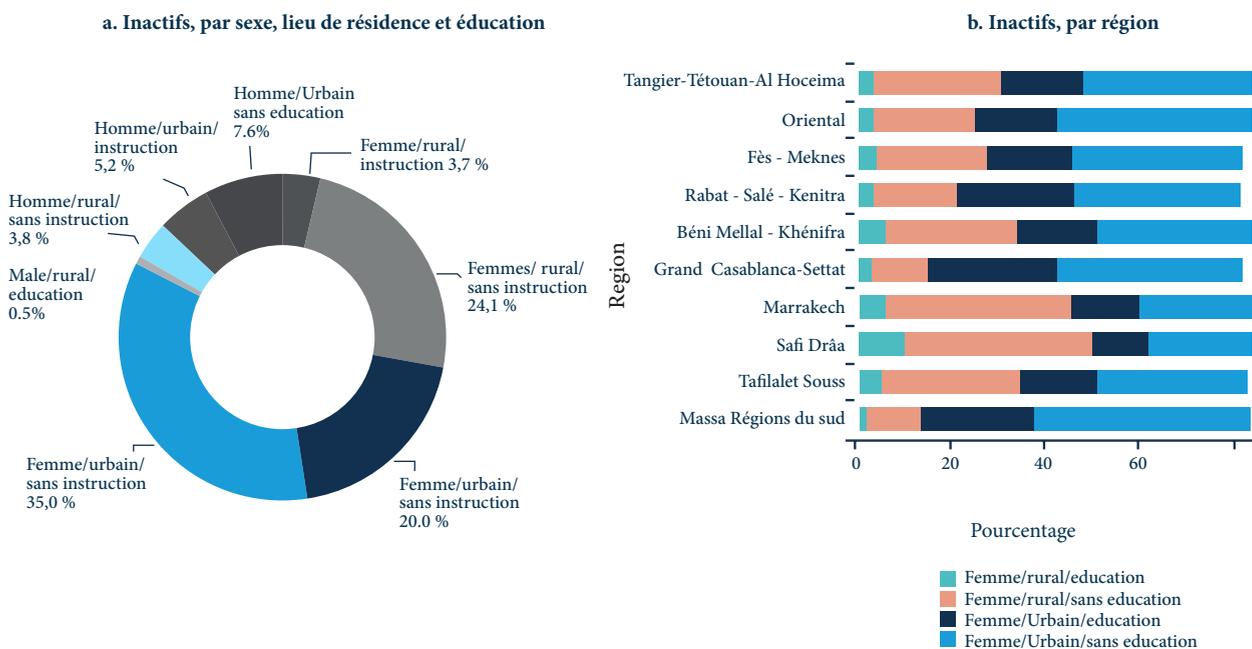
L'âge importe surtout lorsqu'on examine le profil des demandeurs d'emploi. Nous avons divisé les personnes en deux groupes d'âge : 15-34 ans et 35-60 ans et plus.

Si l'on considère le « groupe des inactifs », les deux profils les plus courants sont les femmes ayant un faible niveau de scolarité - celles résidant dans les zones urbaines étant de loin plus nombreuses que celles résidant dans les zones rurales (graphique 3.8, panneau a). La vaste majorité de la population « inactive » en âge de travailler est constituée de femmes (83%), généralement peu scolarisées et qui résident davantage dans les zones urbaines (35%) que dans les zones rurales (24,1%). Le troisième profil le plus important est constitué par les femmes vivant dans les zones urbaines et ayant un niveau de scolarité plus élevé, soit environ 2 millions de femmes ayant suivi un enseignement scolaire, voire universitaire. Dans un pays où les niveaux d'éducation sont particulièrement bas, ceci constitue un énorme gaspillage et une sous-utilisation du capital

humain, étant donné les investissements coûteux réalisés par le pays en matière d'éducation. Les quatre principaux profils d'inactifs présentent une répartition plutôt homogène entre les régions (graphique 3.8, panneau b). Dans toutes les régions, la grande majorité des inactifs sont des femmes et, fait remarquable, dans chacune des régions, les femmes représentent jusqu'à 80% de l'ensemble des inactifs. Le profil le plus courant - soit celui des femmes urbaines avec un faible niveau de scolarité - est particulièrement présent dans la région la plus peuplée (Casablanca-Settat) et la moins peuplée (régions du sud), où il représente environ 60% des inactifs locaux dans les deux régions. En revanche, dans la région relativement plus pauvre et plus rurale du Drâa-Tafilalet, le profil le plus courant est celui des femmes rurales peu instruites.

GRAPHIQUE 3.8

Les « inactifs » sont pour la plupart des femmes urbaines ayant un faible niveau de scolarité, suivies de leurs homologues rurales



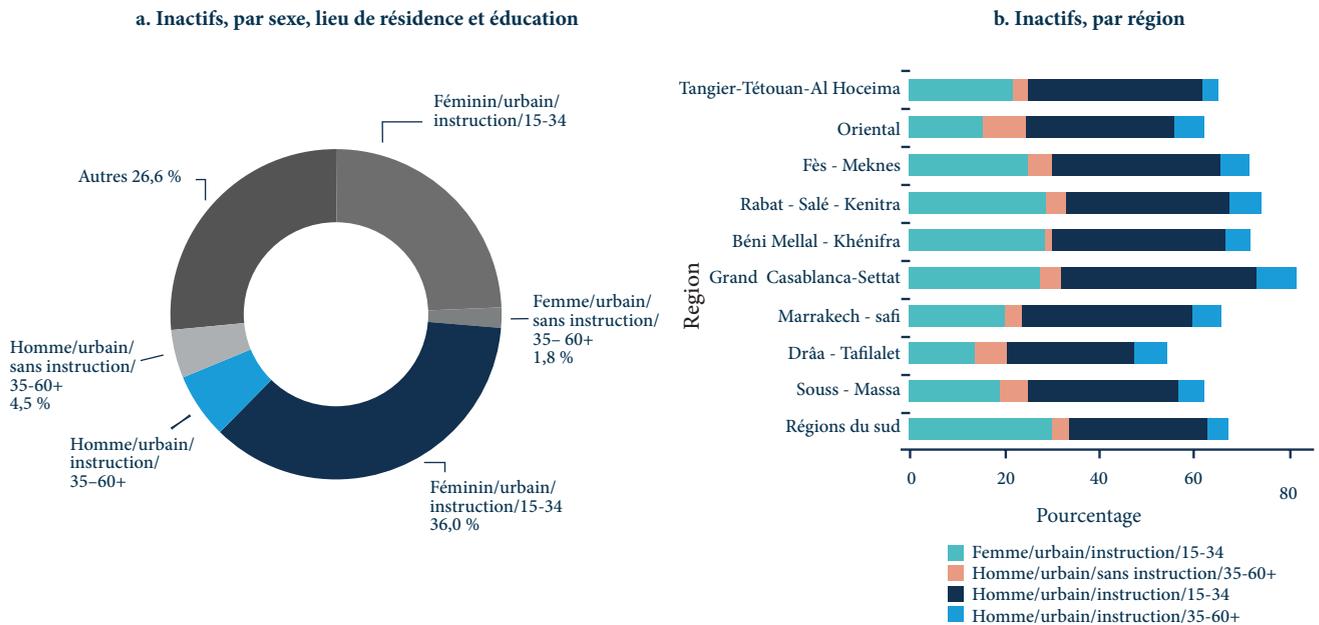
Source : Estimations basées sur l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENE), 2019.

Les « personnes sans emploi » sont pour la plupart jeunes, urbaines et possèdent un niveau de scolarité élevé (graphique 3.9, panneau a). Sur les 1,1 million de chômeurs que comptait le Maroc en 2019, environ 36% sont des jeunes hommes ayant un niveau d'éducation élevé et vivant dans des zones urbaines. Les femmes présentant les mêmes caractéristiques constituent le deuxième profil le plus courant. Ensemble, ces deux catégories représentent environ 60% du nombre total de chômeurs,

aussi bien à l'échelle nationale que régional. Au niveau régional, le premier profil masculin représente environ 30-40% des chômeurs, avec la part de valeur la plus élevée à Casablanca-Settat. Le second profil, féminin, varie entre 10% et 30% par région, avec les parts les plus élevées dans les régions de Rabat-Salé-Kenitra et du sud (graphique 3.9, panneau b). Dans l'ensemble, le taux de chômage est resté à environ 10% au cours des deux dernières décennies.

GRAPHIQUE 3.9

Les « chômeurs » sont pour la plupart jeunes, urbains et instruits



Source: World Bank elaboration based on the Enquête Nationale sur l'Emploi (ENE; Labor Force Survey) 2019.

Les indépendants et les propriétaires de petites entreprises, qui représentent environ 35% de la population active occupée, sont pour la plupart des hommes, possédant généralement un faible niveau d'éducation (graphique 3.10, panneau a). Les travailleurs indépendants peu instruits vivant dans les zones rurales constituent 34% de cette population, tandis que ceux qui dirigent de petites entreprises dans les zones urbaines représentent environ 25% du total. Un groupe plus modeste, mais représentant néanmoins environ 800 000 personnes, est constitué d'entrepreneurs masculins vivant dans des zones urbaines et ayant suivi un enseignement supérieur. Il s'agit du vivier, avec les femmes instruites, dans lequel on s'attendrait à trouver des

entrepreneurs capables de conduire l'innovation et d'améliorer le contexte commercial (Banque mondiale 2012). Il est certain que les femmes sont sous-représentées dans la catégorie des travailleurs indépendants. Le seul profil présentant une certaine importance - celui des femmes dirigeant des entreprises dans le secteur agricole - représente environ 250 000 femmes. Ces femmes indépendantes se concentrent dans les régions où les taux d'inégalité et de pauvreté sont les plus élevés, comme Drâa-Tafilalet et Souss-Massa (voir Banque mondiale 2018a). Les hommes indépendants très instruits sont particulièrement présents dans les deux régions les plus dynamiques, Casablanca-Settat et Rabat-Salé-Kenitra (graphique 3.10, panneau b).

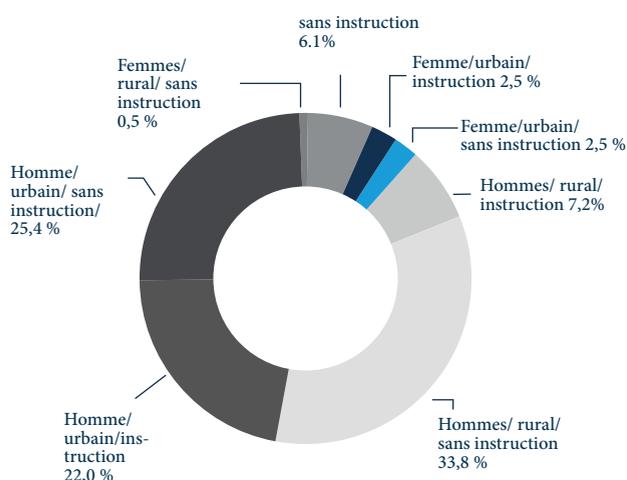
Les travailleurs formels sont pour la plupart des hommes instruits vivant dans des zones urbaines, tandis que les travailleurs informels ont généralement un faible niveau de scolarité (graphique 3.11). Comme on pouvait s'y attendre, les personnes possédant un niveau de scolarité élevé et vivant dans des zones urbaines constituent la majorité des travailleurs salariés formels : les hommes (48,5%) et les femmes (19,9%) représentent ensemble 68,4% du total des travailleurs salariés du secteur formel. Les travailleurs salariés informels ont tendance à avoir un niveau de scolarité moins élevé et ils sont plus nombreux dans les zones rurales : les hommes (27,2%) et les femmes (12,6%) avec un faible niveau de scolarité vivant dans les zones rurales représentent environ 40% de l'ensemble des travailleurs informels. Leur distribution suit de près celle des indépendants, car leurs différences sur le plan du statut professionnel sont faibles : la grande majorité des indépendants travaillent de manière informelle et ont tendance à avoir des revenus faibles et très volatils, tout comme les travailleurs salariés informels. Les hommes dominent le travail salarié formel dans les secteurs public et privé (graphique

3.12). Dans le secteur public, environ 57,7% des travailleurs sont des hommes avec un niveau de scolarité élevé et vivant dans des zones urbaines. Les femmes présentant des caractéristiques similaires ne représentent même pas la moitié des travailleurs masculins. C'est également le cas dans le secteur privé, où les femmes n'atteignent pas 30% du total des travailleurs salariés. Le secteur public présente une plus forte concentration de travailleurs possédant un niveau d'éducation élevé, probablement parce qu'il offre des conditions particulièrement avantageuses pour les plus diplômés. Cela suggère que l'administration publique attire des personnes compétentes et que l'esprit de corps est très développé - ce qui pourrait expliquer pourquoi le Maroc a su si bien gérer la crise du COVID-19 entre avril et mai 2020. Toutefois, on peut également craindre que les rendements élevés de l'emploi public n'augmentent le salaire de réserve pour l'emploi dans le secteur privé, incitant les travailleurs à favoriser les emplois dans le secteur public, au détriment des emplois dans des activités potentiellement plus productives.

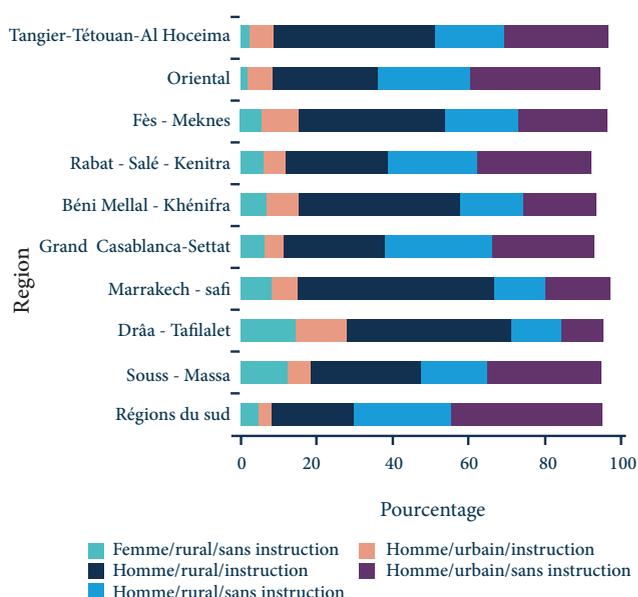
GRAPHIQUE 3.10

Les «travailleurs indépendants» sont pour la plupart des hommes ruraux et peu instruits

a. Les travailleurs indépendants, par sexe, lieu et formation



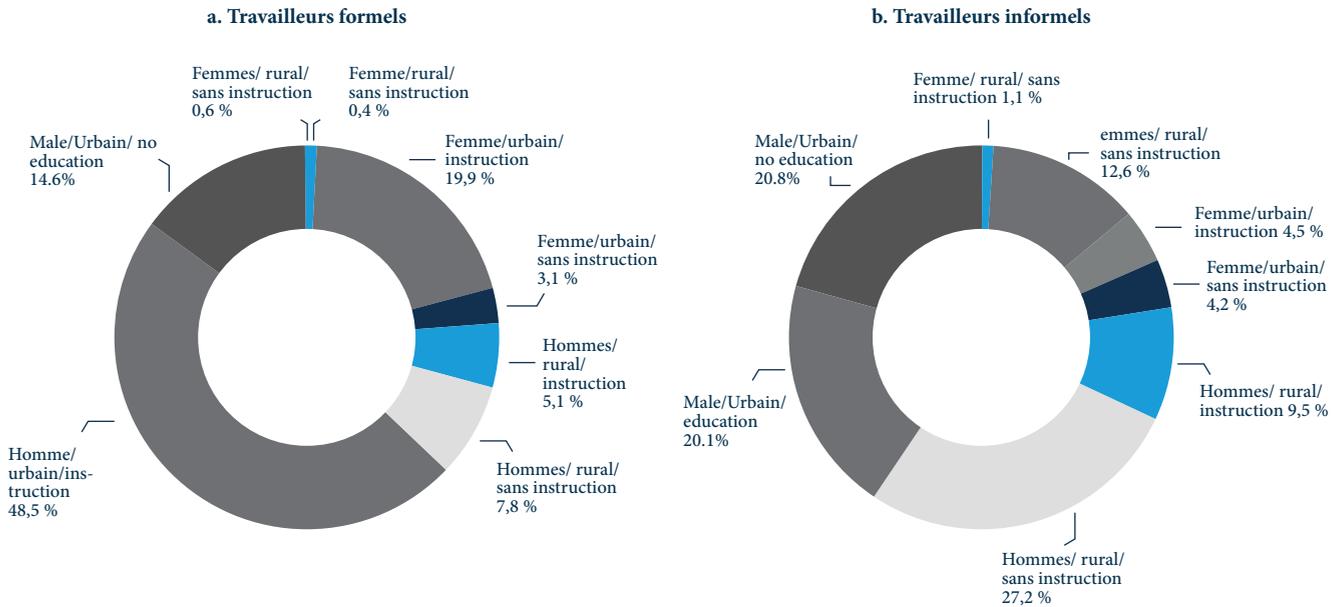
b. Les indépendants, par région



Source : Estimations basées sur l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENE).

GRAPHIQUE 3.11

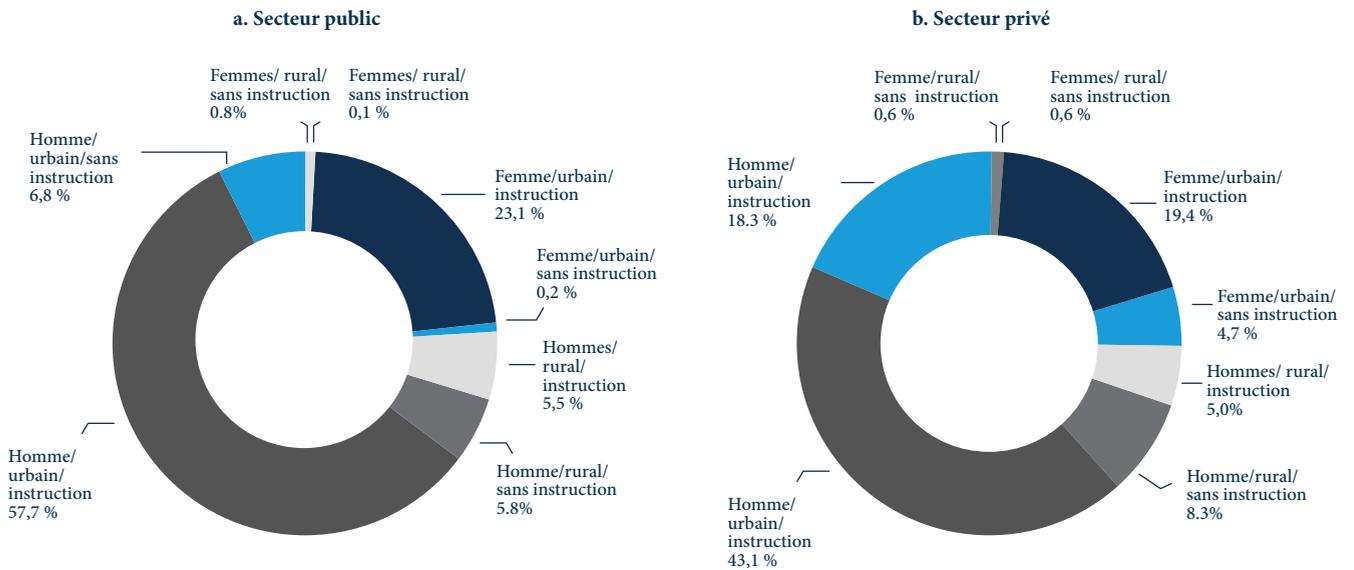
Le niveau de scolarité divise les travailleurs formels et informels



Source : Estimations basées sur l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENE), 2019.

GRAPHIQUE 3.12

Les employés des secteurs public et privé sont pour la plupart des hommes urbains et instruits



Source : Estimations basées sur l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENE), 2019.

OÙ TRAVAILLENT LES MAROCAINS : LES SECTEURS D'EMPLOI ET LEURS CARACTÉRISTIQUES

Dans quels secteurs d'activité la main-d'œuvre marocaine est-elle employée ? La réponse à cette question est en deux temps. Commençons par la localisation sectorielle et géographique des travailleurs, avant de décrire les entreprises. Nous nous appuyons dans les deux cas sur les résultats de l'Enquête nationale sur l'emploi, et intégrons occasionnellement des données du recensement de 2014 (les salariés et les indépendants sont analysés).

La population et la main-d'œuvre marocaines se concentrent dans un triangle ayant pour côtés les littoraux méditerranéen et atlantique et, d'autre part, le massif de l'Atlas. La plupart des activités économiques ainsi que les grandes villes et infrastructures se concentrent dans cette partie du pays. En nous éloignant de ce triangle, nous pouvons constater la présence de zones montagneuses au nord, et de zones désertiques réparties sur le massif de l'Atlas et vers les régions du sud peu peuplées.

Si la main-d'œuvre agricole est répartie dans le triangle principal, la main-d'œuvre industrielle se concentre dans deux pôles du littoral atlantique. Au sein du triangle, l'Agriculture représente la majorité des emplois dans les zones traditionnellement très productives telles que Meknès, Settat et la région de Tanger. Dans le secteur de l'industrie, les deux seuls pôles présentant de réelles économies d'agglomération, et où la main-d'œuvre industrielle représente plus de 25% de l'ensemble de la main-d'œuvre de la province, se trouvent dans la région du Grand Casablanca-Settat (Nouaceur, Casablanca, Mediouna, Mohammedia ainsi que la province de Tanger-Assilah).

La part de la main-d'œuvre dans le secteur du bâtiment est particulièrement élevée dans les provinces peu peuplées, tandis que les travailleurs dans le secteur des services se concentrent surtout dans les zones densément peuplées. Dans les provinces situées à l'est du massif de l'Atlas et dans la région du Rif, une part importante de la main-d'œuvre travaille

dans le secteur du bâtiment. Les travailleurs du secteur tertiaire sont particulièrement présents dans les destinations touristiques, comme dans la province d'Agadir (61% des actifs sont des travailleurs du secteur tertiaire), à Marrakech (65%), à Fès (60%) et dans les deux pôles de croissance que sont Casablanca (66%) et Rabat (81%).

Les emplois par secteur n'ont évolué que très lentement, que ce soit à l'échelle nationale ou régionale. À l'échelle nationale, alors que l'emploi dans l'Agriculture est passé d'environ 40% en 2000 à 30% en 2019, les travailleurs se sont principalement orientés vers le secteur des services et, dans une moindre mesure, vers celui du bâtiment. Le secteur industriel n'a pas connu de variation significative sur le plan de la part de la main-d'œuvre nationale, mais la dimension régionale offre une image plus précise, en démontrant que la stagnation industrielle nationale apparente dissimule en fait un certain dynamisme régional (graphique 3.13).

Le déclin de l'emploi agricole touche l'ensemble du Maroc, mais il est plus marqué dans des régions telles que Fès-Meknès et Marrakech-Safi. L'économie de ces régions se base traditionnellement et principalement sur l'Agriculture, l'ensemble représentant encore environ 30% de la valeur ajoutée agricole totale du Maroc. Au cours des années 2000, cependant, Marrakech-Safi s'est spécialisée dans les services touristiques, et une partie de la main-d'œuvre s'est orientée vers ce secteur. Fès-Meknès a perdu du terrain par rapport aux régions côtières plus dynamiques dans le sens où cette région dépend de plus en plus de l'Agriculture : en 2019, l'Agriculture représentait 23% de la valeur ajoutée de la région par rapport à 16% en 2001.

Tanger est la seule région à connaître une augmentation substantielle de l'emploi dans le secteur manufacturier, mais cette augmentation reste faible. La création du port de Tanger-Med et de la zone industrielle annexe a contribué à la transformation de Tanger en un centre manufacturier, qui compte 61 000 travailleurs depuis 2000, alors que le reste du pays connaît une stagnation générale. Bien que positive pour la région, son incidence à l'échelle nationale est négligeable. Entre 2000 et 2019, le nombre total

de salariés du secteur industriel a augmenté d'environ 200 000, et les indépendants du même secteur ont augmenté de 40 000 (tableau 3.1). En 2019, Tanger représentait 12% de la main-d'œuvre manufacturière et environ 10% de la valeur ajoutée manufacturière totale. En comparaison, la main-d'œuvre manufacturière n'a pas augmenté dans la région du Grand Casablanca, qui représentait environ 17% de la main-d'œuvre industrielle en 2019 et environ 46% de la valeur ajoutée totale du secteur industriel.

Entre 2000 et 2019, le nombre total de travailleurs salariés marocains a augmenté de plus de 2,1 millions, parmi lesquels 1,3 million ont trouvé un emploi dans le secteur tertiaire. Au cours de cette période, les services ont connu la plus forte croissance de l'emploi parmi tous les secteurs. Le nombre de travailleurs indépendants dans les services a également augmenté de 57%, même si ce pourcentage ne représente environ que 647 000 travailleurs.

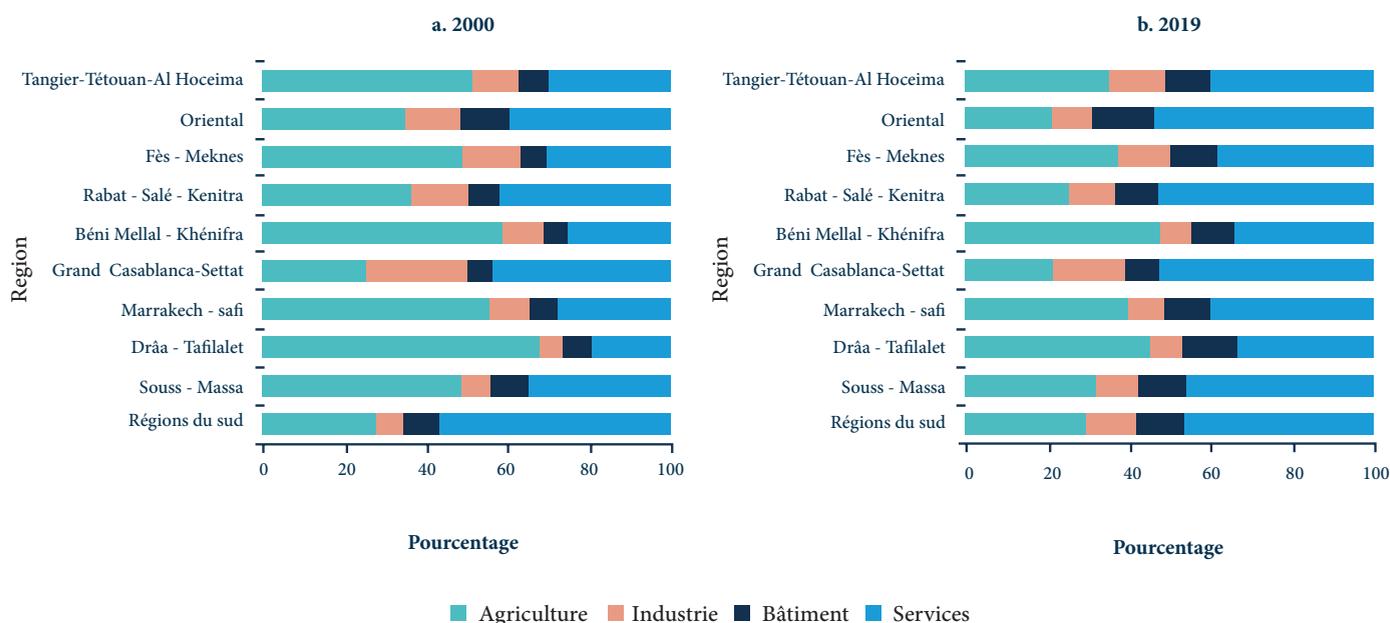
Le Grand Casablanca-Settat et, dans une moindre mesure, Rabat-Salé-Kenitra et Marrakech-Safi sont les principaux moteurs de la forte augmentation de l'emploi dans le secteur des services. Les emplois dans le secteur tertiaire ont progressé dans toutes les régions, mais c'est dans le Grand Casablanca-Settat qu'ils ont le plus augmenté, alors qu'ils ont le moins progressé dans les régions du Sud et de Béni Mellal-Khénifra. En plus d'être le plus important pôle industriel du pays, avec Rabat-

Salé-Kenitra, le Grand Casablanca-Settat est un pôle de services : depuis 2000, la région a contribué à environ 20% de la valeur ajoutée annuelle totale des services. Si en 2000, la main-d'œuvre des services représentait 52% de la main-d'œuvre régionale, elle est passée à 60% en 2019, contribuant à faire passer la part des salariés dans les services, à l'échelle nationale, de 21% en 2000 à 32% en 2019. Cette croissance n'est pas seulement portée par les TIC et les services financiers à forte valeur ajoutée, mais également par des activités à forte intensité de main-d'œuvre et à faible valeur ajoutée.

Marrakech-Safi a augmenté au fil des années sa main-d'œuvre dans les services liés au tourisme. La croissance régionale des services est évidemment stimulée par l'industrie touristique en plein essor et à forte intensité de main-d'œuvre. Le nombre annuel de touristes à Marrakech est passé de 591 142 en 2004 à 2,4 millions en 2018. La ville a considérablement augmenté sa capacité d'accueil touristique, passant de 18 696 lits au total, en 2000, à 70 000 lits en 2018. La région de Rabat-Salé-Kenitra, où se trouve la capitale Rabat, a connu une augmentation des services administratifs et éducatifs. Marrakech-Safi est l'un des principaux pôles d'attraction de l'ensemble de l'industrie touristique marocaine, que le gouvernement espère renforcer avec sa stratégie touristique Vision 2020 (voir encadré 3.3).

GRAPHIQUE 3.13

Les travailleurs se sont surtout dirigés vers les secteurs des services et du bâtiment, 2000 et 2019



Source : Estimations basées sur l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENE).

TABLEAU 3.1

La croissance de l'emploi est la plus rapide dans le secteur des services

| | 2000 | | 2019 | | variation entre 2000 et 2019 | |
|---------------------|-----------|------|-----------|------|------------------------------|-------|
| | CHIFFRES | % | CHIFFRES | % | CHIFFRES | % |
| Salariés | 3,337,834 | 37.7 | 5,495,258 | 50.1 | 2,157,424 | 64.6 |
| Agriculture | 475,827 | 5.4 | 743,293 | 6.8 | 267,466 | 56.2 |
| Industrie | 737,455 | 8.3 | 937,716 | 8.5 | 200,261 | 27.2 |
| Bâtiment | 399,805 | 4.5 | 824,150 | 7.5 | 424,345 | 106.1 |
| Services | 1,718,102 | 19.4 | 2,979,592 | 27.1 | 1,261,490 | 73.4 |
| Indépendants | 2,778,745 | 31.4 | 3,801,941 | 34.6 | 1,023,196 | 36.8 |
| Agriculture | 1,225,696 | 13.9 | 1,390,002 | 12.7 | 164,306 | 13.4 |
| Industrie | 291,085 | 3.3 | 330,508 | 3.0 | 39,423 | 13.5 |
| Bâtiment | 131,352 | 1.5 | 303,341 | 2.8 | 171,989 | 130.9 |
| Services | 1,128,631 | 12.8 | 1,775,786 | 16.2 | 647,155 | 57.3 |

Source : Estimations basées sur l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENE).

Si l'on examine les caractéristiques socio-économiques des travailleurs par secteur, on constate que l'Agriculture présente le plus fort taux de participation des femmes et la plus forte proportion de travailleurs âgés de plus de 45 ans. Près de 35% des travailleurs du secteur agricole sont des femmes, et environ 42% ont plus de 45 ans, deux caractéristiques peu communes dans la population active marocaine (graphique 3.14). Les autres secteurs se caractérisent généralement par une plus faible participation des femmes et une plus faible proportion de travailleurs de plus de 45 ans. Les secteurs de l'industrie et du bâtiment, deux secteurs à forte intensité physique, disposent d'une main-d'œuvre relativement jeune, avec environ deux tiers des travailleurs âgés de moins de 44 ans. La main-d'œuvre analphabète ou avec un niveau de scolarité moindre se concentre dans l'Agriculture, tandis que le secteur des services emploie la majorité des travailleurs avec un niveau de scolarité élevé (graphique 3.15, panneau a). Le niveau d'éducation de la main-d'œuvre marocaine reste faible, même en ne tenant pas compte de la main-d'œuvre du secteur agricole. Dans les secteurs de l'industrie et du bâtiment, environ deux tiers des travailleurs ne possèdent pas une scolarité dépassant l'école primaire. Les travailleurs

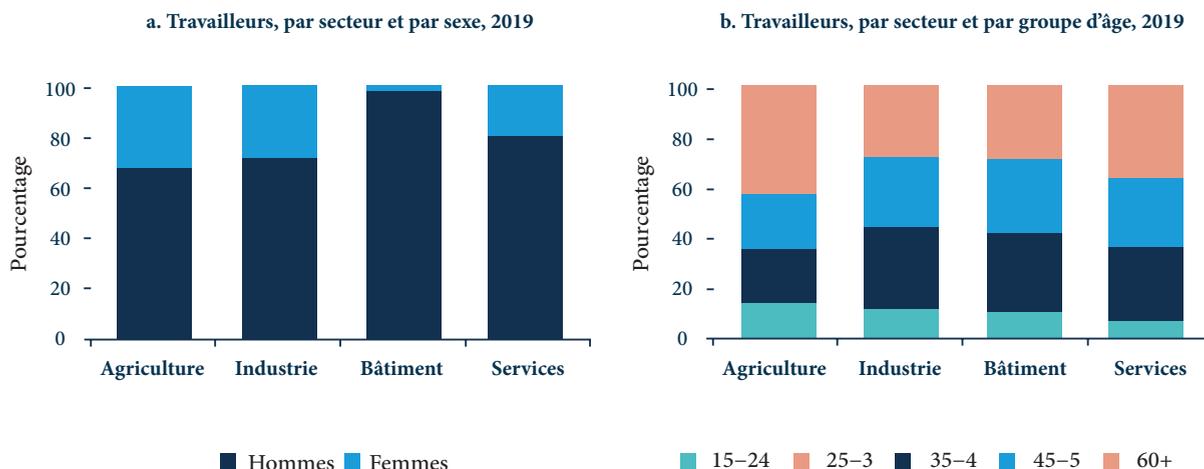
du secteur des services sont légèrement plus instruits, puisque 60% d'entre eux ont un faible niveau de scolarité, mais environ 20% ont suivi un enseignement supérieur. Seuls 13% environ des travailleurs des autres secteurs ont un diplôme de l'enseignement supérieur.

La moitié des travailleurs agricoles appartiennent aux quantiles de richesse les plus bas, tandis que les travailleurs dans le secteur des services représentent une part plus importante des quantiles de richesse les plus élevés. Les travailleurs pauvres se concentrent généralement dans le secteur agricole (graphique 3.15, panneau b). La situation est plus équilibrée dans les autres domaines, même si les travailleurs dans le secteur de la du bâtiment paraissent, en moyenne, plus pauvres que ceux de l'industrie et des services. Les travailleurs du tertiaire, en revanche, ont tendance à être plus présents dans les quantiles les plus riches, et près de 50% d'entre eux appartiennent aux deux quantiles les plus riches.

Les secteurs se différencient également par leur degré de formalisation. Si l'on se penche uniquement sur les travailleurs salariés formels, notre analyse montre que ce groupe a augmenté d'environ 640 000 entre 2010 et 2019, et représentait 45,2% du nombre total des travailleurs salariés en 2019 (tableau 3.2).

GRAPHIQUE 3.14

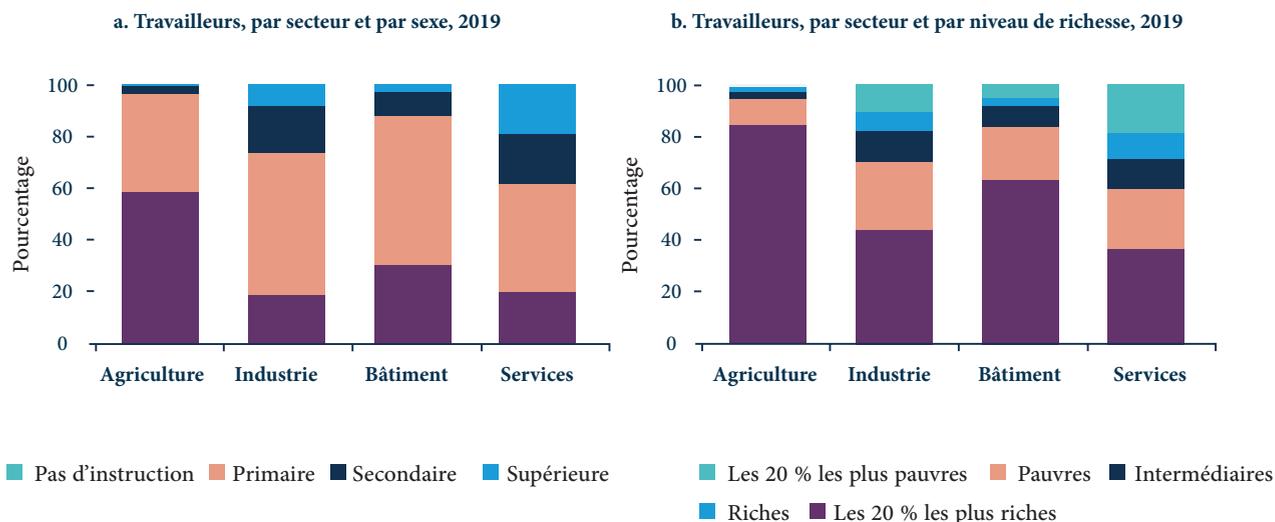
L'agriculture compte la plus grande part de travailleurs féminins et de travailleurs de plus de 45 ans



Source : Estimations basées sur l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENE).

GRAPHIQUE 3.15

Les travailleurs les plus pauvres travaillent dans l'agriculture, les plus riches dans les services



Source : Estimations basées sur l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENE).

TABLEAU 3.2

La proportion de travailleurs salariés formels augmente dans tous les secteurs

Distribution par secteur et variation du nombre de salariés formels entre 2010 et 2019

| SECTEUR/SOUS-SECTEUR | 2000 | | 2019 | | VARIATION 2010-19 | |
|--|------------------|-------------|------------------|-------------|-------------------|-------------|
| | CHIFFRES | % | CHIFFRES | % | CHIFFRES | % |
| Agriculture | 104,157 | 15.0 | 144,989 | 19.5 | 40,832 | 39.2 |
| Industrie | 449,628 | 43.9 | 530,205 | 56.5 | 80,577 | 17.9 |
| Secteur minier | 20,691 | 53.7 | 30,734 | 77.2 | 10,043 | 48.5 |
| Alimentation et boissons | 67,378 | 45.7 | 97,543 | 55.5 | 30,165 | 44.8 |
| Textiles, bonneterie et habillement | 159,633 | 42.1 | 117,457 | 44.0 | -42,176 | -26.4 |
| Autres industries manufacturières | 165,804 | 40.0 | 238,117 | 60.0 | 72,313 | 43.6 |
| Électricité, gaz et eau | 36,122 | 82.0 | 46,353 | 79.6 | 10,231 | 28.3 |
| Bâtiment | 67,833 | 7.6 | 128,675 | 15.6 | 60,842 | 89.7 |
| Services | 1,218,936 | 48.9 | 1,675,409 | 56.2 | 456,473 | 37.4 |
| Réparation | 7,283 | 6.6 | 13,840 | 16.6 | 6,557 | 90.0 |
| Commerce | 76,473 | 24.3 | 172,702 | 39.3 | 96,229 | 125.8 |
| Alimentation et boissons | 69,837 | 31.9 | 110,222 | 36.4 | 40,385 | 57.8 |
| Transports, entrepôts et communications | 106,602 | 32.1 | 147,493 | 41.8 | 40,891 | 38.4 |
| Banques, assurances et immobilier | 115,944 | 59.2 | 252,781 | 71.7 | 136,837 | 118.0 |
| Services personnels et domestiques | 7,573 | 2.3 | 26,856 | 7.6 | 19,283 | 254.6 |
| Services sociaux fournis à la collectivité | 367,082 | 73.2 | 445,708 | 78.7 | 78,626 | 21.4 |
| Administration générale | 462,369 | 95.6 | 505,806 | 95.7 | 43,437 | 9.4 |
| Activités mal ou non conçues | 5,773 | 46.5 | 4,601 | 43.8 | -1,172 | -20.3 |

Source : Estimations basées sur l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENE).

Le tourisme et l'hôtellerie au Maroc : Stratégie touristique Vision 2020 et COVID-19

L'industrie du tourisme et de l'hôtellerie représente un des principaux moteurs économiques du Maroc. Le secteur employait 337 000 personnes, en 2018, et il représente 3% du total des emplois et contribue à 7% du PIB total. Les voyageurs viennent principalement de : (1) La France, source de près de 1,8 million de touristes et de 17,4% du total des arrivées chaque année (2) l'Espagne (6,6%) (3) suivie du Royaume-Uni (4,6%) et (4) de la Belgique (environ 2,6%). Marrakech reste le principal acteur du secteur touristique du pays, notamment grâce au soutien important du gouvernement et au développement de la connectivité entre l'aéroport Marrakech-Ménara et de nombreuses villes européennes. Le ministre du Tourisme a présenté, en novembre 2010, la stratégie touristique Vision 2020 du Maroc, dont l'objectif consiste à doubler la taille de l'industrie touristique marocaine - la propulsant parmi les 20 premières destinations touristiques mondiales - et à établir le Maroc comme référence en matière de développement durable dans le bassin méditerranéen. Ce modèle touristique unique allie une croissance vigoureuse à une gestion environnementale responsable et au respect de l'authenticité socioculturelle.

Cette stratégie repose sur trois éléments fondamentaux :

(1) une politique d'aménagement du territoire en matière de tourisme (2) une nouvelle structure de gouvernance, et (3) une approche intégrée du

développement durable.

Elle respecte les principes du développement durable et se concentre sur l'amélioration des compétences pertinentes dans le secteur grâce à une plateforme d'apprentissage en ligne, des mesures de sensibilisation ainsi que des guides de bonnes pratiques. Le Ministère assure le suivi de la viabilité grâce à des indicateurs à l'échelle nationale. Il vise également à utiliser le tourisme pour protéger et promouvoir les sites écologiques. Il a entrepris dans ce sens des projets pilotes pour déterminer les effets du tourisme sur les populations locales.

La pandémie de COVID-19 qui a entraîné un confinement total et a mis un arrêt à tous les voyages internationaux en mars 2020 a réduit les revenus de nombreux travailleurs employés dans les petites et moyennes entreprises touristiques dans l'ensemble des destinations de tourisme du Maroc. Afin de faire preuve de sensibilité et de réinstaurer la confiance, le gouvernement marocain a lancé une campagne publicitaire sous le slogan «Until we meet» pour sensibiliser les voyageurs aux attraits du pays. Bien qu'il soit difficile de programmer la reprise des activités, le gouvernement a préparé une loi sur les mesures de crise afin de protéger la reprise du tourisme d'ici 2022 (autrement, la reprise sera reportée à 2024). L'action du gouvernement stimulera le tourisme intérieur et international afin de préserver un secteur clé de l'économie marocaine.

Si elle est plus prononcée dans les secteurs à forte valeur ajoutée, la formalisation a également augmenté dans les secteurs de l'Agriculture, du bâtiment et des services à faible valeur ajoutée. Même si la prévalence de l'informalité est élevée dans le pays (voir l'encadré 3.4 pour une comparaison internationale), le secteur public, où plus de 95% des salariés ont un emploi formel, ou bien les secteurs à forte valeur ajoutée et à forte intensité de capital (tels que les mines, la banque et la finance) présentent des taux de formalisation plus élevés. Les secteurs de la finance et de l'immobilier, dont le taux de formalisation était déjà supérieur à la moyenne nationale, ont augmenté leur part de travailleurs formels de 59% à 72% entre 2010 et 2019. La formalisation a également augmenté chez les hommes avec un faible niveau de scolarité. En effet, on pourrait s'attendre à ce qu'elle se produise également dans les secteurs

à faible valeur ajoutée et à forte intensité de main-d'œuvre qui emploient généralement des hommes ayant un faible niveau de scolarité. Les données du tableau 3.2 confirment cette hypothèse, car l'emploi formel a augmenté dans les secteurs de l'Agriculture, du commerce et du bâtiment, qui emploient généralement des hommes peu qualifiés. En 2010, 85% des travailleurs salariés agricoles avaient un emploi informel, mais en 2019, ce chiffre est tombé à environ 80%. On observe la même tendance dans les secteurs du commerce et du bâtiment, qui ont connu des augmentations relativement rapides du travail formel, représentant dans les deux cas une augmentation de plus de 100%. Des efforts supplémentaires sont entrepris dans le secteur agricole, comme le Plan Maroc Vert (voir encadré 3.5) visant à créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité dans ce secteur spécifique.

Les emplois informels sont la principale source d'emploi des travailleurs dans les pays en développement.

ENCADRÉ 3.4

Le secteur informel est un élément clé du marché du travail - avec des conséquences importantes sur la création d'emplois, la production et la génération de revenus. Les emplois informels représentent la principale source d'emploi pour 2 milliards de travailleurs, soit 61,2% de la population active totale dans le monde. Les travailleurs du secteur informel ont été employés dans au moins une entreprise du secteur informel au cours d'une période donnée. Les pays définissent les emplois informels des employés sur la base des critères suivants : (1) absence de couverture par un système de sécurité sociale; (2) absence de droit à des congés payés annuels ou de maladie; et (3) absence de contrat de travail écrit.

Les travailleurs vivant dans les zones rurales sont presque deux fois plus susceptibles d'occuper un emploi informel que ceux vivant dans les zones urbaines.

L'Agriculture est le secteur où le niveau d'emploi informel est le plus élevé - estimé à plus de 90% (OIT 2018).

Les femmes semblent être plus exposées que les hommes à l'emploi informel dans plus de 85,8% des pays africains, 89% des pays d'Asie du Sud et près de 75% des pays d'Amérique latine. De plus, comme le montre le graphique B3.4.1, pour tous les pays sélectionnés - à l'exception

de la République arabe d'Égypte - la part des femmes dans l'emploi informel dépasse celle des hommes. Une différence majeure entre les travailleurs féminins et masculins réside dans le fait que les femmes sont principalement des travailleuses dans des activités familiales, généralement considérées comme non rémunérées; cela vaut pour le secteur informel, où le nombre de femmes occupant un emploi informel est trois fois supérieur à celui des hommes.

Il en résulte qu'une plus faible proportion de femmes employées dans le secteur informel sont des employées, des travailleuses indépendantes et des employeuses. En d'autres termes, les travailleuses du secteur informel tirent un revenu inférieur de leur travail et sont exposées à des risques plus élevés de déficit de travail décent.

À ce stade, les interventions politiques du gouvernement devraient se concentrer sur : (1) la facilitation de la transition vers d'autres catégories de statut d'emploi ; (2) l'amélioration des conditions de travail comme première étape vers la formalisation, (3) l'augmentation de la productivité des activités informelles et (4) la mise en œuvre de cadres réglementaires et de réformes gouvernementales adéquates.

Les stratégies agricoles marocaines : Le Plan Maroc Vert 2009-2019 et la Génération Green 2020-2030

Afin de relancer le secteur agricole, le Maroc a lancé en 2008 son Plan Maroc Vert (PMV), dont les principaux objectifs sont d'augmenter la production agricole, de créer des emplois et de réduire la précarité, tout en rendant le secteur plus compétitif et plus résistant aux menaces climatiques. La stratégie, définie par le ministère de l'Agriculture et de la Pêche jusqu'en 2019, repose sur deux piliers principaux : (1) favoriser le développement d'une production agricole à haute valeur ajoutée et à haute productivité et (2) stimuler le développement social et la réduction de la pauvreté.

Le secteur agricole du Maroc au sens large représente 19% du PIB national, réparti entre l'Agriculture (15%) et l'agro-industrie (4%). Ce secteur emploie plus de 4 millions de personnes, dont environ 100 000 dans l'agro-industrie.

Grâce au PMV, entre 2008 et 2018, le secteur agricole a bénéficié d'un investissement total de 104 millions de dirhams marocains, dont 40% d'investissements publics et 60% d'investissements privés.

L'Agence pour le développement agricole a été créée afin de contrôler la mise en œuvre du PMV.

Des chiffres récents du gouvernement montrent que le PMV a permis de doubler le PIB agricole du Maroc, de multiplier par 18 les exportations de fruits rouges, par 3 celles de tomates et enfin par 5 celles d'argan. Le PMV a également créé plus de 50 millions de journées de travail agricole, soit une augmentation de 30%, ce qui représente environ 250 000 emplois agricoles. De plus, l'aspect développement durable des projets du PMV a permis d'une part d'économiser 2 milliards de mètres cubes d'eau, notamment par la mise en place de systèmes de micro-irrigation, et d'autres d'augmenter la

superficie plantée d'environ 450 000 hectares. Malgré les bons résultats obtenus, il est important de consolider les progrès et les avantages du PMV et de relever les défis qui subsistent, tels que la modernisation des canaux de commercialisation, le renforcement de la compétitivité des produits agroalimentaires et l'amélioration de l'efficacité de l'utilisation de l'eau. La nouvelle stratégie, appelée « Génération Green », présentée au début de l'année 2020, vise à aider les petits producteurs tout en répondant à ces défis.

L'Agence pour le développement agricole a été créée afin de contrôler la mise en œuvre du PMV.

Des chiffres récents du gouvernement montrent que le PMV a permis de doubler le PIB agricole du Maroc, de multiplier par 18 les exportations de fruits rouges, par 3 celles de tomates et enfin par 5 celles d'argan. Le PMV a également créé plus de 50 millions de journées de travail agricole, soit une augmentation de 30%, ce qui représente environ 250 000 emplois agricoles.

De plus, l'aspect développement durable des projets du PMV a permis d'une part d'économiser 2 milliards de mètres cubes d'eau, notamment par la mise en place de systèmes de micro-irrigation, et d'autres d'augmenter la superficie plantée d'environ 450 000 hectares. Malgré les bons résultats obtenus, il est important de consolider les progrès et les avantages du PMV et de relever les défis qui subsistent, tels que la modernisation des canaux de commercialisation, le renforcement de la compétitivité des produits agroalimentaires et l'amélioration de l'efficacité de l'utilisation de l'eau. La nouvelle stratégie, appelée « Génération Green », présentée au début de l'année 2020, vise à aider les petits producteurs tout en répondant à ces défis.

OU TRAVAILLENT LES MAROCAINS : LES ENTREPRISES ET LEURS CARACTÉRISTIQUES

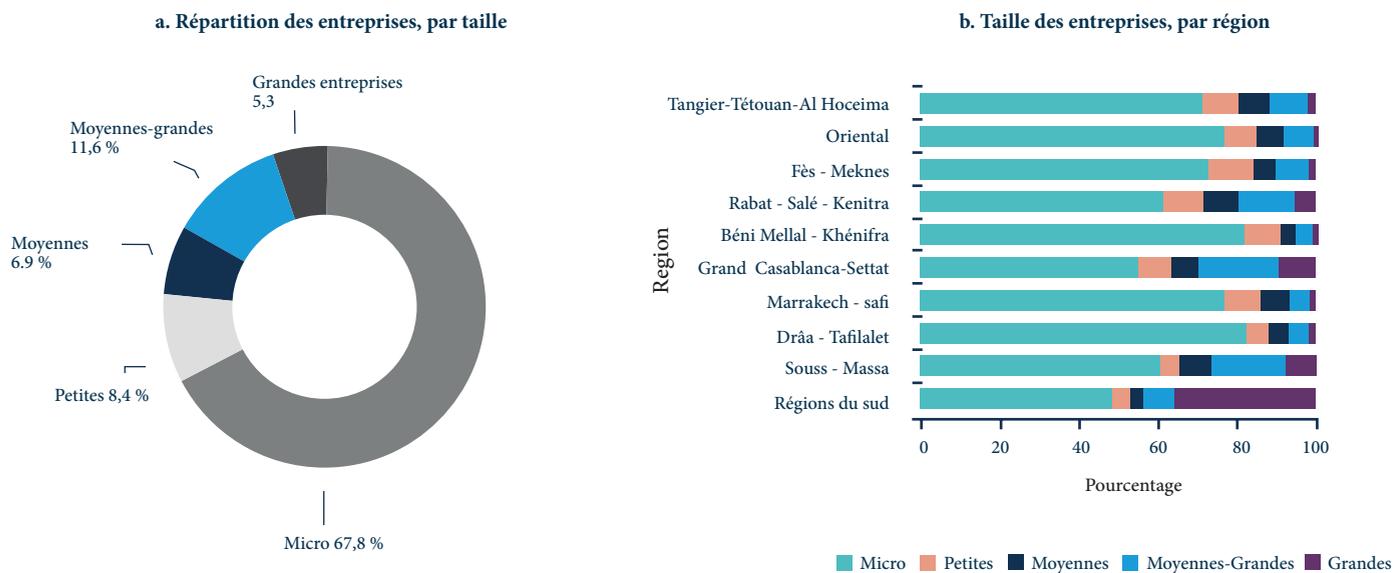
Les entreprises qui emploient les Marocains constituent un autre aspect important du lieu de travail de ces derniers. À l'heure actuelle, les informations à l'échelle des entreprises sont limitées, mais nous avons pu construire des profils d'entreprises à l'aide du cycle d'enquête de 2017 sur la main-d'œuvre, qui interroge les employés sur la taille des entreprises qui les emploient⁵. Cette question nous permet d'extrapoler le secteur d'activité des travailleurs, leur localisation géographique ainsi que le type de main-d'œuvre (qualifiée ou non). Il ne suffit évidemment pas de produire un profil détaillé de l'entreprise. Toutefois, cette rubrique peut être considérée comme une introduction au chapitre suivant, qui offre une description plus détaillée du marché du travail marocain, vu du côté de la demande, en utilisant un ensemble de données sur les entreprises formelles. Nous ne prenons en compte ici que la taille des entreprises déclarées par les travailleurs salariés, bien que nous ne soyons pas en mesure de

dire s'il s'agit pour ces derniers de travailleurs formels ou informels.⁶

La plupart des entreprises emploient moins de 10 travailleurs, alors que seulement 12% sont des moyennes et grandes entreprises (graphique 3.16, panneau a)⁷. Les microentreprises forment l'épine dorsale de l'économie marocaine, et au cours de la dernière décennie, leur part dans le nombre total d'entreprises du paysage marocain n'a pas varié de manière substantielle. Parmi ce groupe, qui peut être soit informel soit formel, il existe un large éventail de typologies d'entreprises, depuis les très modernes startups TIC jusqu'aux entreprises familiales plus traditionnelles. Comme de nombreux autres pays à faible revenu, le Maroc est affecté par le problème du « chaînon manquant », à savoir une concentration de petites et microentreprises et de quelques grandes entreprises avec, entre les deux, peu de sociétés de taille moyenne. La répartition régionale montre également que, outre la présence très importante de microentreprises, les moyennes et grandes entreprises sont localisées dans les zones du Grand Casablanca-Settat et du Souss-Massa, alors que les grandes entreprises se trouvent dans les régions du sud (graphique 3.16, panneau b).

GRAPHIQUE 3.16

Les micro et petites entreprises dominent l'économie marocaine



Source : Estimations basées sur l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENE).

Remarque : Les micro entreprises sont celles qui comptent jusqu'à quatre salariés, les petites ont entre 5 et 9 salariés, les moyennes entreprises ont entre 10 et 19 salariés, les moyennes-grandes entreprises emploient entre 20 et 199 salariés et les grandes entreprises comptent plus de 200 salariés.

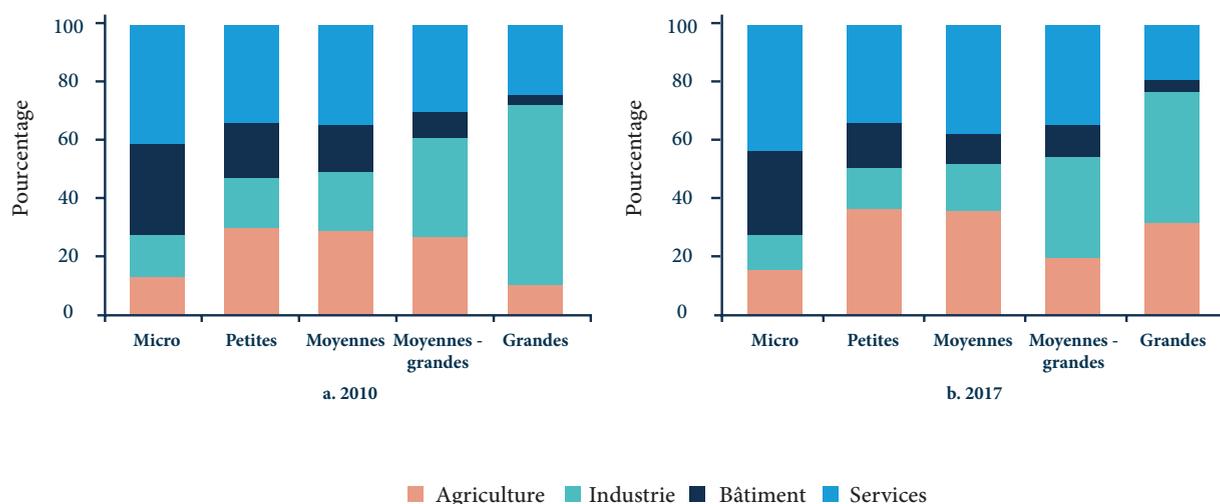
Les petites entreprises opèrent principalement dans le secteur agricole, tandis que le secteur industriel est constitué de grandes entreprises. Au cours de la dernière décennie, bien que la taille moyenne des entreprises agricoles ait augmenté, la part des micro et petites entreprises dans l'Agriculture est demeurée d'environ 25% en 2017. À l'autre bout du spectre, les entreprises de plus de 200 salariés étaient majoritairement implantées dans le secteur industriel, même si entre 2010 et 2017, leur part a fortement diminué (graphique 3.17). L'industrie est généralement à forte intensité de capital et, pour être compétitives, les entreprises industrielles doivent exploiter les économies d'échelle; leur taille moyenne doit être supérieure à celle des entreprises des autres secteurs.

Comparons maintenant la taille des entreprises en 2017 à un ensemble de caractéristiques afin d'identifier les profils spécifiques des travailleurs

salariés dans les micro, petites, moyennes, moyennes-grandes et grandes entreprises. Par souci de simplicité, nous utilisons des variables binaires telles que homme et femme, faible niveau de scolarité (comprenant la population analphabète et celle ayant suivi une scolarité primaire) et élevé (secondaire et plus), et secteur d'emploi (Agriculture et non-Agriculture). 8 Les microentreprises opérant dans le secteur non agricole emploient principalement des salariés masculins avec niveau de scolarité faible. En 2017, on dénombrait 2,5 millions de Marocains employés comme salariés dans des micro et petites entreprises. Parmi les personnes employées dans les microentreprises, 44% sont des hommes ayant un faible niveau d'éducation et travaillant dans des secteurs non agricoles (graphique 3.18, panneau a). Cette part diminue à mesure que la taille de la société augmente, pour atteindre 24% dans le cas des petites entreprises (graphique 3.18, panneau b).

GRAPHIQUE 3.17

L'agriculture est caractérisée par les petites entreprises, l'industrie par les grandes entreprises



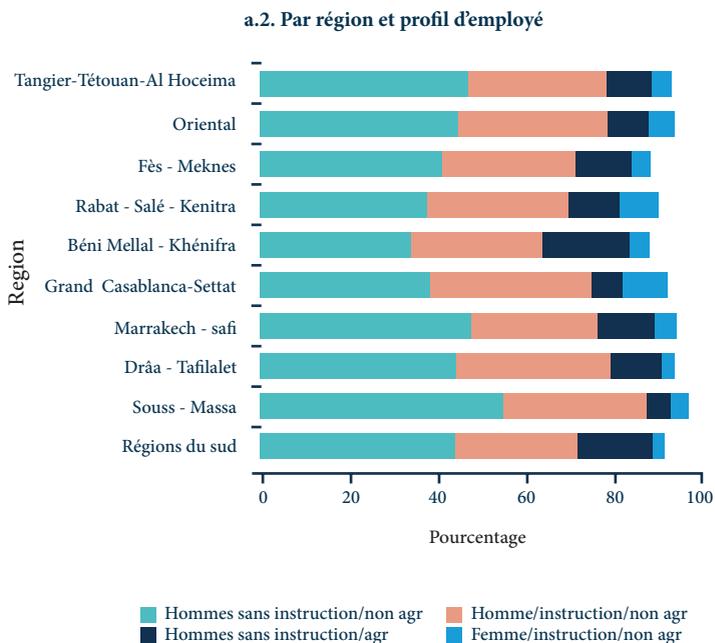
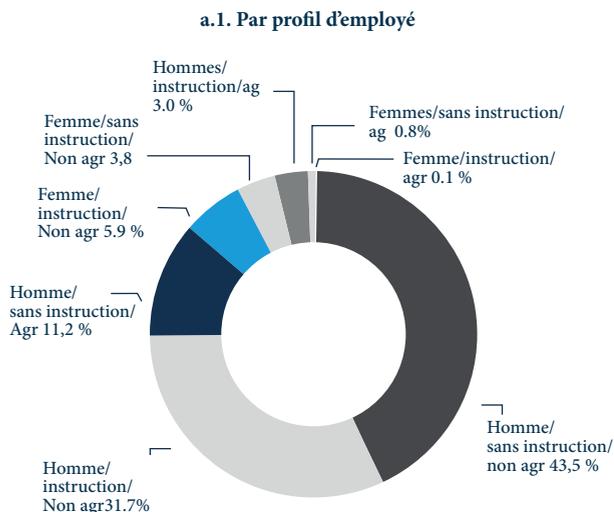
Source : Estimations basées sur l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENE).

Remarque : Les micro entreprises sont celles qui comptent jusqu'à quatre salariés, les petites ont entre 5 et 9 salariés, les moyennes entreprises ont entre 10 et 19 salariés, les moyennes-grandes entreprises emploient entre 20 et 199 salariés et les grandes entreprises comptent plus de 200 salariés.

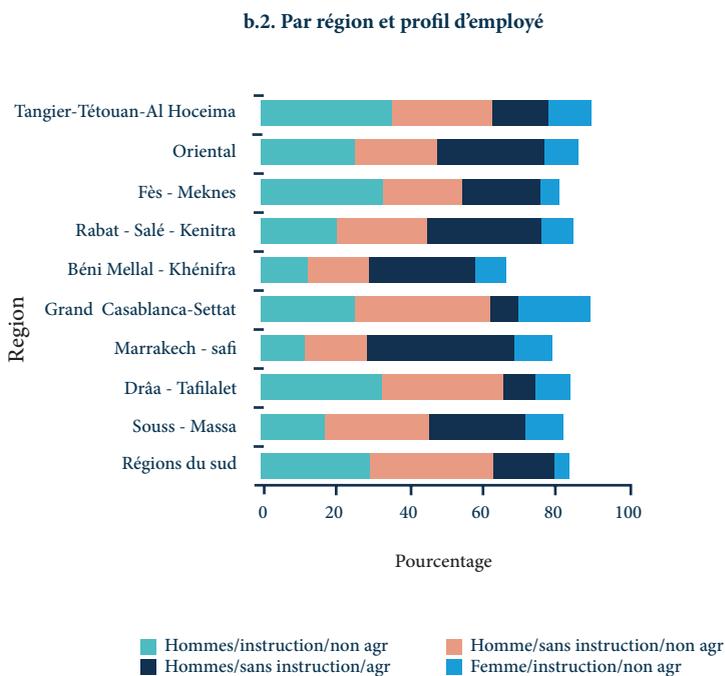
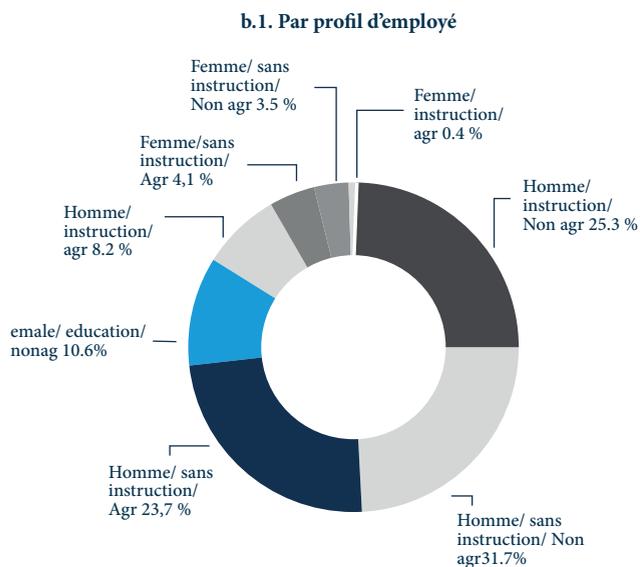
GRAPHIQUE 3.18

Les micro et petites entreprises non agricoles favorisent les hommes ayant un faible niveau d'éducation

a. L'emploi dans les microentreprises



b. L'emploi dans les petites entreprises



Source : Estimations basées sur l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENE).

Remarque : Les micro-entreprises comptent jusqu'à 4 employés, tandis que les petites entreprises comptent entre 5 et 9 employés. agr = agriculture ; non agr = non agriculture.

Au sein des microentreprises, le deuxième profil le plus répandu est celui du salarié masculin avec un niveau de scolarité élevé et employé dans les secteurs non agricoles. Ces deux profils de travailleurs masculins représentaient ensemble environ 75% du total des travailleurs salariés dans les microentreprises et 50% dans les petites entreprises. Au niveau régional, entre 30% et 55% des salariés des microentreprises correspondent au premier profil, et la région de Souss-Massa affiche le pourcentage le plus élevé. Le second profil varie entre 20% et 30%, les régions du Grand Casablanca-Settat et du Drâa-Tafilalet affichant les pourcentages les plus élevés. En revanche, les petites entreprises non agricoles qui emploient des travailleurs masculins avec un niveau de scolarité élevé sont principalement situées à Tanger-Tétouan-Al Hoceima, tandis que celles qui emploient des hommes ayant un faible niveau d'instruction se situent à Casablanca-Settat et à Drâa-Tafilalet.

Dans les entreprises de taille moyenne, les salariés masculins ayant un faible niveau de scolarité sont également prédominants. Ils ont tendance à être majoritaires dans les entreprises de taille moyenne : la somme de ceux qui travaillent dans le secteur agricole (22%) et dans le secteur non agricole (19%) représente près de la moitié du total (graphique 3.19, panneau a). D'autre part, alors que les employés masculins hautement qualifiés travaillant dans le secteur non agricole représentaient 27% du total des travailleurs salariés privés, les établissements de taille moyenne employaient également 15% de femmes présentant le même profil. La grande majorité de ces deux derniers profils de salariés, hommes et femmes, sont employés

dans la région de Casablanca-Settat, tandis que les hommes avec un faible niveau de scolarité travaillent principalement dans des entreprises agricoles de taille moyenne situées à Marrakech-Safi, tandis que ceux qui travaillent dans des établissements non agricoles sont situés à Tanger-Tétouan-Al Hoceima (graphique 3.19, panneau a).

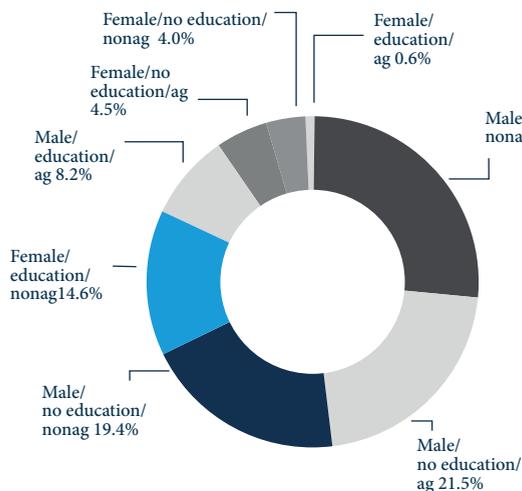
Les moyennes et grandes entreprises opérant dans le secteur non agricole emploient des travailleurs masculins plus instruits (graphique 3.19, panneaux b et c). Ces personnes représentent 37% du total des salariés dans les moyennes et grandes entreprises et 35% dans les grandes entreprises. Dans le cas des moyennes et grandes entreprises, le deuxième profil le plus répandu est celui des femmes salariées avec un niveau de scolarité élevée et employées dans les secteurs non agricoles (19%), tandis que pour les grandes entreprises, dans le secteur de l'Agriculture, il s'agit d'hommes avec un faible niveau de scolarité (17%). Ces deux profils de travailleurs masculins représentent ensemble environ 72% du total des travailleurs salariés. Presque toutes les régions emploient entre 30% et 45% d'hommes instruits dans des emplois non agricoles au sein de moyennes et grandes entreprises, à l'exception de Sous-Massa, où la plupart d'entre eux ont un faible niveau de scolarité et travaillent dans des emplois agricoles. Dans le cas des grandes entreprises, entre 25% et 65% des travailleurs dans les secteurs non agricoles sont également des hommes instruits, à l'exception des régions du sud, où les emplois dans le secteur agricole sont répartis de manière presque égale entre les travailleurs non instruits et instruits.

GRAPHIQUE 3.19

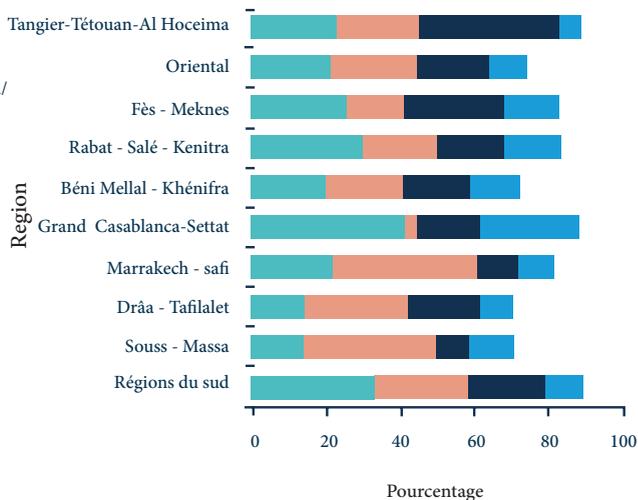
Les grandes entreprises non agricoles comptent surtout des travailleurs masculins plus instruits

a. L'emploi dans les entreprises de taille moyenne

a.1. Par profil d'employé



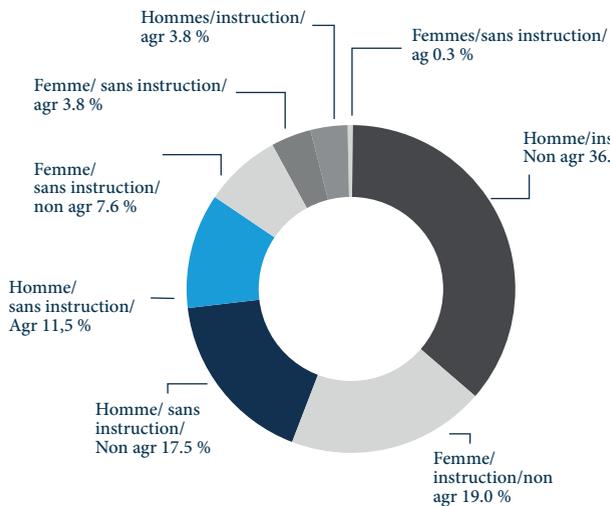
a.2. Par région et profil d'employé



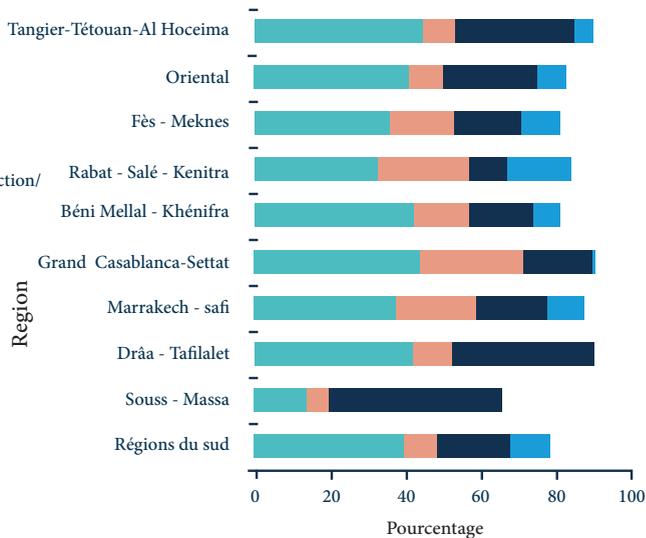
■ Hommes/instruction/non agr ■ Homme/sans instruction/agr
 ■ Hommes/sans instruction/non agr ■ Femme/instruction/non agr

b. L'emploi dans les entreprises de taille moyenne-grande

b.1. Par profil d'employé



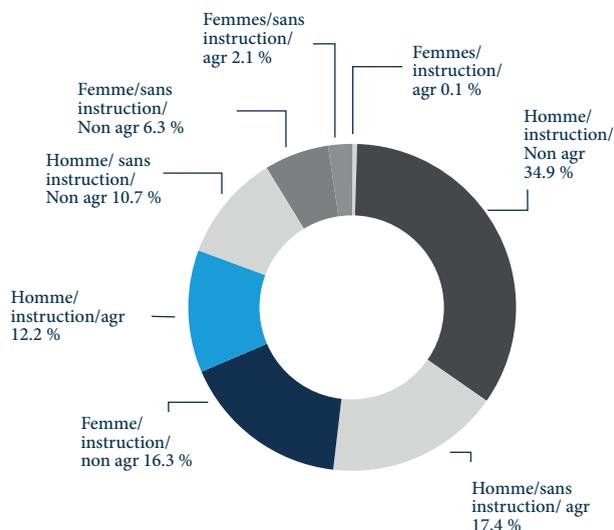
b.2. Par région et profil d'employé



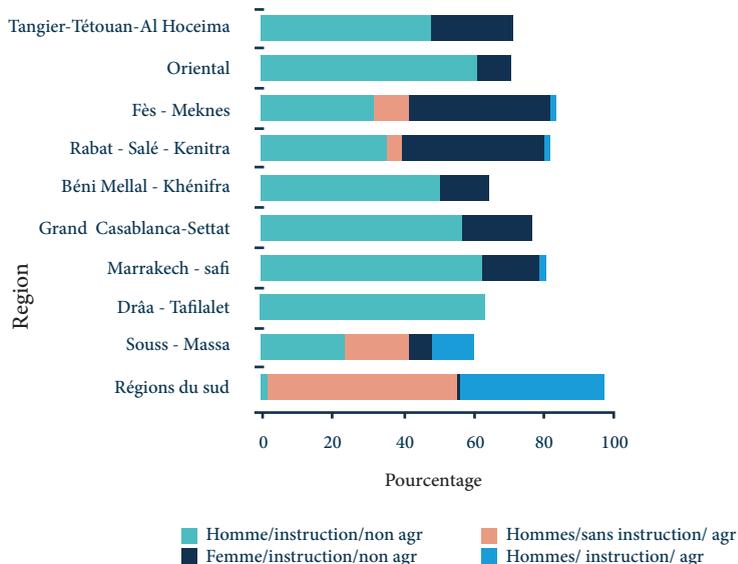
■ Homme/instruction/Non agr ■ Femme/instruction/non agr
 ■ Homme/sans instruction/Non agr ■ Homme/sans instruction/agr

c. L'emploi dans les grandes entreprises

c.1. Par profil d'employé



c.2. Par région et profil d'employé



Source : Estimations basées sur l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENE).

Remarque : Les entreprises de taille moyenne comptent entre 10 et 19 employés, les entreprises de taille moyenne-grande emploient entre 20 et 199 travailleurs, tandis que les grandes entreprises emploient plus de 200 travailleurs. agr = agriculture ; non agr = non agriculture.

NOTES

- Selon les Indicateurs du développement dans le monde, d'autres pays de la région MENA ont connu, au cours de la même période, des taux de chômage beaucoup plus élevés : La Tunisie environ 15-16%, la République arabe d'Égypte environ 9-12%, et la Jordanie environ 14-15%.
- L'analyse de la composante du panel de l'ENE au moyen de matrices de transition à l'aide des deux années adjacentes entre 2010 et 2018 a confirmé que le statut des travailleurs dans des activités familiales ne change pas beaucoup au fil du temps. Tous les 2 ans, environ 60% de la population en âge de travailler confirme le statut de travailleur familial. Lorsque le statut change d'une année à l'autre, les travailleurs familiaux deviennent principalement inactifs (28%), indépendants (8%) ou travailleurs salariés informels (4%).
- L'indice des actifs a été développé suivant Filmer et Pritchett (2001) à travers l'analyse des composantes principales. La première composante clé – la combinaison linéaire capturant la plus grande variation parmi l'ensemble des variables – peut être convertie en scores factoriels, qui servent de pondérations. La justification de l'utilisation de cet indice réside dans le fait qu'il saisit mieux la dimension permanente du bien-être du ménage que les simples données de consommation et qu'il peut fournir des classements plus fiables entre les ménages. Pour effectuer des comparaisons dans le temps, les variables de l'indice doivent être définies exactement de la même manière. C'est la raison pour laquelle nous utilisons le cycle 2010

plutôt que celui de 2000. Les caractéristiques en matière de développement durable et de logements sont cohérentes entre 2010 et 2019. <https://www.morocoworldnews.com/2018/12/261882/2-4-million-tourists-marrakech-2018>; <https://oxfordbusinessgroup.com/overview/morocco-has-ambitious-goals-increase-tourist-arrivals>.

- Cette partie ne prend en compte que les travailleurs salariés employés par une entreprise.
- Un point important qui mérite d'être mentionné touche au secteur informel : au Maroc, il est tout à fait commun que les travailleurs informels travaillent dans des entreprises formelles (mais pas l'inverse). Par conséquent, on ne peut pas déduire le statut d'une entreprise concernant son caractère formel en se basant sur le statut des travailleurs.
- La taille de l'entreprise est calculée en fonction du nombre de travailleurs salariés, quel que soit le type de contrat. Les micro-entreprises sont celles qui comptent jusqu'à quatre salariés, les petites ont entre 5 et 9 salariés, les moyennes entreprises ont entre 10 et 19 salariés, les moyennes-grandes entreprises emploient entre 20 et 199 salariés et les grandes entreprises comptent plus de 200 salariés.
- Comme nous l'avons précédemment fait pour élaborer les profils des inactifs, des employés et des personnes sans emploi, en établissant un lien entre les résultats sur le marché du travail et les caractéristiques individuelles, nous identifions ici de la même manière le profil des travailleurs salariés employés dans des entreprises de taille différente.

4 Les défis du marché du travail

Ce chapitre décrit l'évolution du marché du travail au Maroc « Le Maroc doit se pourvoir d'un nouveau modèle de développement fondé sur une approche participative et inclusive visant à réduire les inégalités sociales et spatiales »¹ Cette volonté du roi Mohammed VI s'inscrit dans la bonne direction puisque, comme nous l'avons vu dans les chapitres précédents, la croissance du Maroc s'est accompagnée d'une faible création d'emplois. En raison principalement d'une transformation structurelle incomplète et d'un environnement des affaires complexe, le marché du travail marocain se caractérise par une faible participation, un chômage persistant, des emplois de faible qualité et l'exclusion de certains groupes. De plus, la pandémie de COVID-19 rend cette situation d'autant plus problématique en raison d'une accélération des pertes d'emplois dans des secteurs clés tels que le tourisme, l'hôtellerie et les industries à forte intensité de main-d'œuvre et exportatrices (comme le textile, l'automobile, l'aéronautique et les transports).

Le présent chapitre se concentre sur trois défis clés auxquels le Maroc est confronté sur le marché du travail. Le premier est la nécessité d'accélérer la transformation structurelle, étant donné que le pays n'a pas créé suffisamment d'emplois pour suivre l'augmentation de la population active, avec un déficit d'environ 300 000 emplois en moyenne chaque année². Le deuxième est d'amener davantage de jeunes sur le marché du travail, puisque environ 29% des Marocains âgés de 15 à 24 ans sont considérés comme étant « non scolarisés, sans emploi ni formation » (NEET)³. Le troisième est de s'attaquer à la faible participation des femmes à la population active (FLFP), puisque trois femmes sur quatre restent en dehors de la population active (OLF).

CRÉER DAVANTAGE D'EMPLOIS EN ACCÉLÉRANT LA TRANSFORMATION STRUCTURELLE

La croissance économique du Maroc a été n'a pas engendré beaucoup d'emplois, même si

certains secteurs sont créateurs d'emplois. Le chapitre 2 explique comment la croissance économique relativement forte du pays ne s'est pas traduite par un nombre suffisant d'emplois. Toutefois, cette relation varie selon les secteurs : dans le secteur du bâtiment, pour chaque point de pourcentage de croissance supplémentaire entre 2000 et 2018, le nombre de travailleurs a augmenté de manière substantielle de 0,91 point de pourcentage, tandis que dans l'Agriculture, chaque point de pourcentage supplémentaire de croissance a en fait réduit le nombre d'employés de 0,04 point de pourcentage. Les élasticité de la création d'emplois dans l'industrie et les services se sont inscrites entre ces deux points, à 0,08 et 0,53 point de pourcentage, respectivement.

Bien que la répartition sectorielle du produit intérieur brut (PIB) soit restée pratiquement inchangée, la part du secteur agricole dans l'emploi a légèrement diminué, tandis que la part des services a augmenté et que celle de l'industrie est restée la même⁴. En outre, ces changements sectoriels - qui impliquent une réaffectation des intrants - ont lentement évolué dans le temps, ce qui implique que la transformation structurelle du Maroc n'a pas été assez rapide pour stimuler la croissance de la productivité (à partir de son faible niveau actuel) et créer suffisamment d'emplois pour la population en âge de travailler, dont la croissance est rapide.

Les tendances générales semblent aller à l'encontre de la réussite dans certains secteurs. La faiblesse générale de la création d'emplois et la lenteur du changement structurel au Maroc s'accompagnent d'expériences de développement réussies, telles que la croissance des industries aéronautique et automobile à Casablanca et Tanger, respectivement. Alors que les évolutions positives n'ont pas encore eu d'effet visible à l'échelle nationale, des schémas très différents apparaissent lorsqu'on examine de plus près l'évolution des parts de l'emploi et du PIB dans les différentes régions.

Le Maroc connaît une transformation relative de l'industrie manufacturière. Le déclin de secteurs en difficulté tels que le textile a été compensé par le développement rapide d'autres secteurs - tels que l'automobile, l'aéronautique et la chimie - principalement stimulés par les investissements directs étrangers. Selon le dernier rapport sur l'industrie manufacturière, ces secteurs restent toutefois limités à un petit nombre d'acteurs,

principalement étrangers, tandis que les capitaux marocains restent concentrés dans les secteurs traditionnels (Banque mondiale 2020b).

L'ampleur de la croissance et de la transformation structurelle sectorielle varie fortement selon les régions. Les cinq premières régions représentent plus de 70% du PIB, tandis que deux d'entre elles représentent 40% du PIB. Les secteurs primaire (Agriculture), secondaire (industrie) et tertiaire (services) sont également répartis et concentrés dans des régions précises, le secteur agricole étant le plus gros employeur dans certaines d'entre elles. Une telle variation (et concentration) spatiale souligne la nécessité de concentrer les interventions politiques par secteur et par région, en mettant l'accent sur les sous-secteurs.

En outre, quelques régions se réorientent vers des secteurs à faible valeur ajoutée. Alors qu'environ 75% de la valeur ajoutée à Rabat-Salé-Kenitra provient du secteur tertiaire, la proportion tombe à 50% à Béni Mellal-Khénifra (graphique 4.1). Le secteur secondaire représente 25% de la valeur ajoutée à l'échelle nationale, mais il représente 30% à Tanger-Tétouan-Al Hoceima et près de 50% à Casablanca.

Au niveau infranational, l'Agriculture reste un employeur plus important que les services, même dans les régions économiquement importantes telles que Tanger, Marrakech et Fès-Meknès. Bien que le fossé entre l'emploi agricole et l'emploi dans le secteur des services se réduise, la lenteur de ce processus constitue un goulot d'étranglement pour le changement structurel. Cette situation indique que les efforts déployés pour promouvoir les secteurs à forte

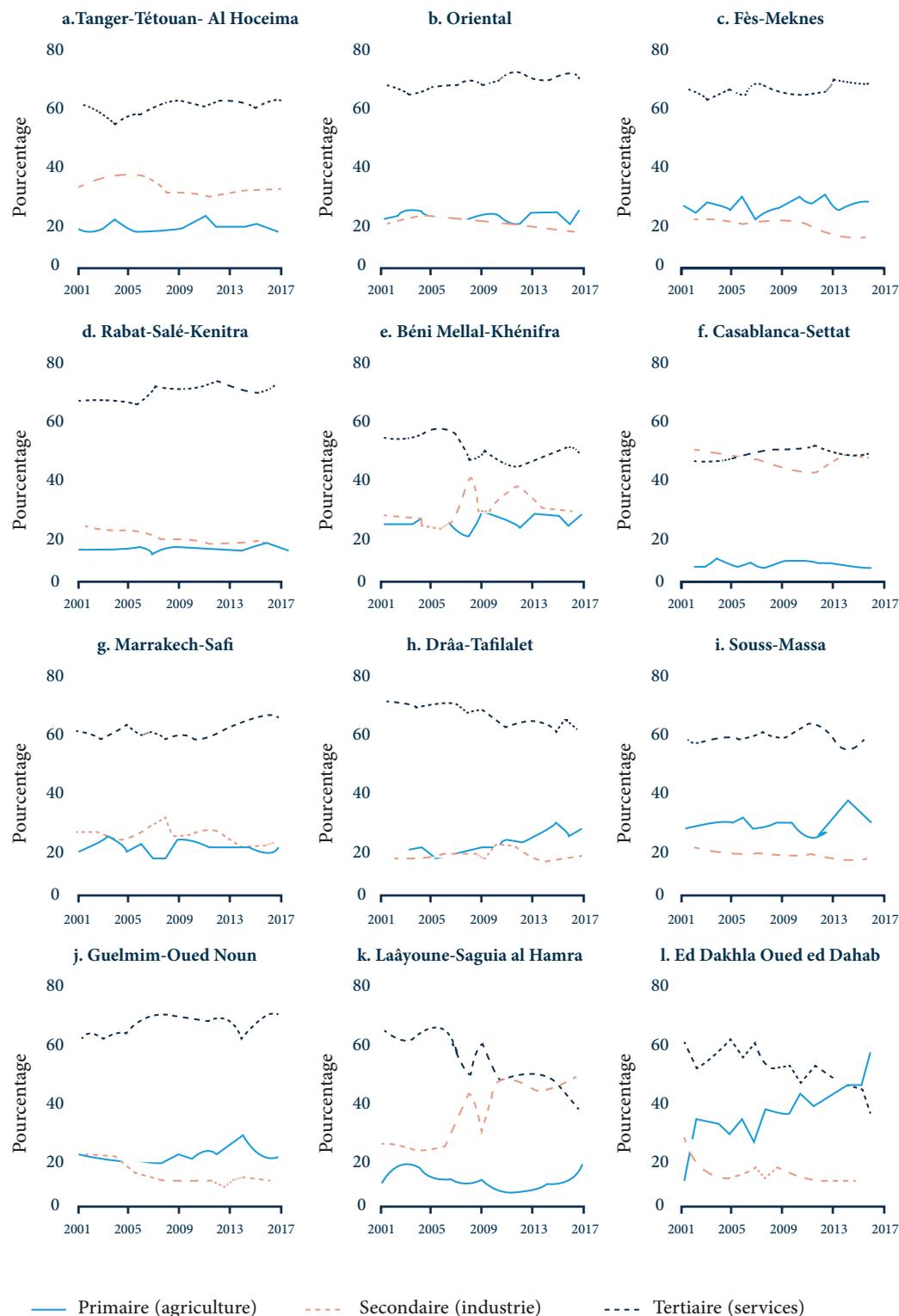
valeur ajoutée au Maroc - en encourageant par exemple la création ou la diversification des services et des industries autour de pôles de valeur ajoutée - n'ont pas été en mesure de générer une transformation rapide et profonde des marchés du travail dans toutes les régions. S'il a réussi à promouvoir les industries à forte valeur ajoutée dans les pôles d'activité, le Maroc n'a pas toujours réussi à associer ces succès à des chaînes de valeur dans d'autres secteurs afin de diffuser la productivité et d'encourager la création d'emplois. Dans le secteur de l'industrie aéronautique, le Maroc fabrique des composants conçus à l'étranger, mais ceux-ci nécessitent un large éventail de matières premières (acier, verre et aluminium), dont certaines sont importées. Le Maroc fournit la main-d'œuvre à des salaires compétitifs avant que les assemblages à plus forte intensité technologique ne soient réalisés en Europe et en Amérique du Nord. Ce modèle économique est rentable pour les investisseurs étrangers et bénéfique pour près de 15 500 travailleurs marocains 5, mais il n'entraîne pas de retombées positives significatives ni de diffusion de la productivité.

Les services de tourisme à Marrakech constituent un cas de retombées positives. Le secteur des services a gagné en importance dans la région de Marrakech, puisque la part de la valeur ajoutée a augmenté depuis 2012, atteignant près de 70% (graphique 4.1) - et le nombre d'employés a augmenté de 100 000 depuis 2010 (graphique 4.2). Le tourisme est un moteur particulièrement important de création d'emplois, puisqu'il représentait 12% des emplois en 2018.

GRAPHIQUE 4.1

De grandes variations dans la manière dont les régions génèrent de la valeur ajoutée

Part de la valeur ajoutée dans chaque secteur économique, par région

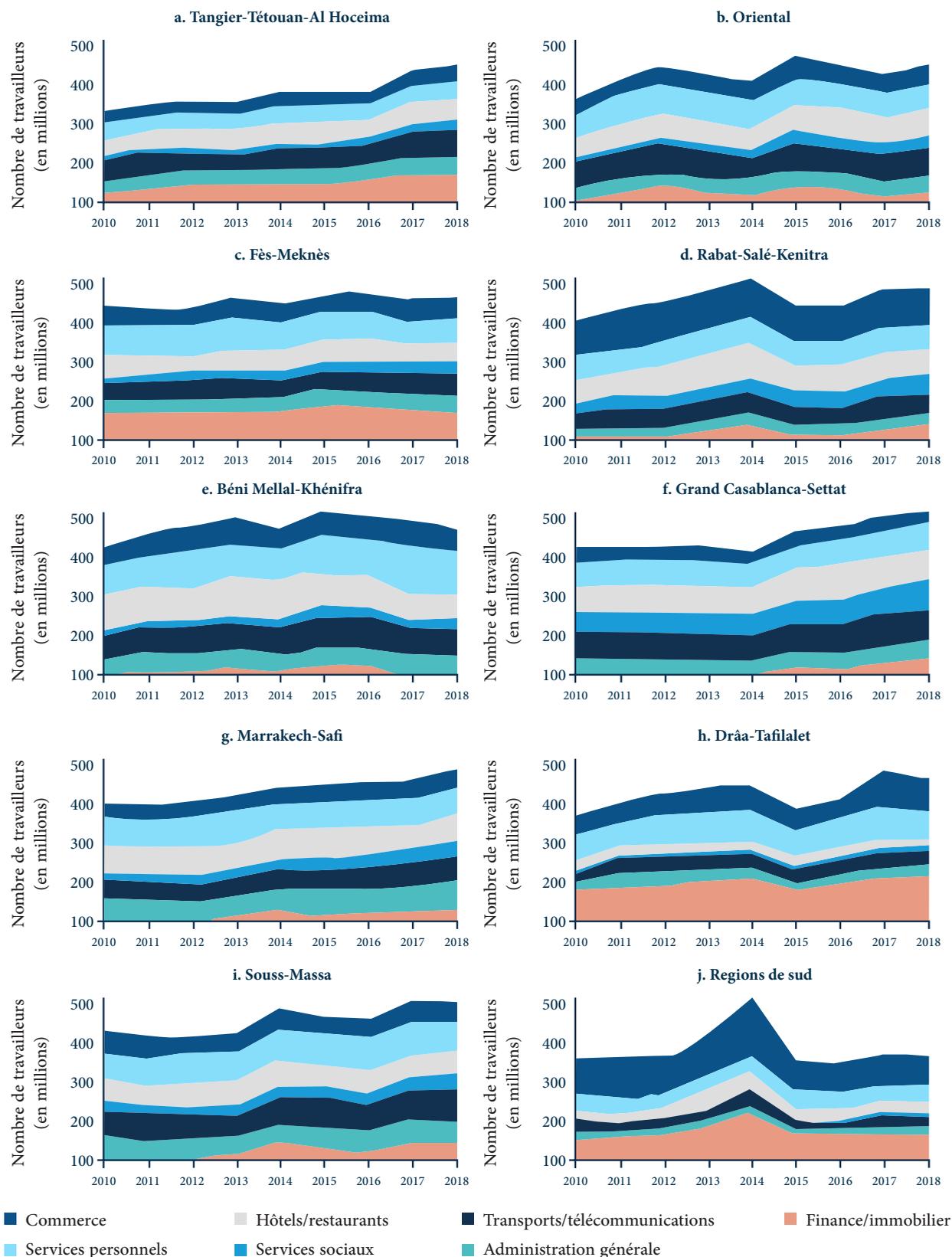


Source : Ministère des Finances, Maroc.

GRAPHIQUE 4.2

De grandes variations dans les régions quant aux secteurs de services qui génèrent des emplois

Emploi dans chaque sous-secteur de services, par région



Source : Enquête Nationale sur l'Emploi (ENE).

Les liens entre productivité et emploi varient considérablement selon les secteurs et les régions. En examinant de plus près ces liens vitaux sur le marché du travail, nous constatons des grappes de croissance, comme le montre le graphique 4.3, qui représente les variations entre 2000 et 2018 de la valeur ajoutée par travailleur par rapport à l'évolution de l'emploi par région - la taille des cercles autour des noms régionaux indiquant la taille de l'emploi dans chaque secteur en 2018. Les résultats par secteur sont les suivants.

■ **Agriculture.** Le déclin de l'emploi agricole est corrélé à une forte augmentation de la productivité - la productivité agricole par habitant ayant au moins doublé dans toutes les régions, à l'exception de Tanger-Tétouan et du Grand Casablanca.

■ **Industrie.** La productivité a légèrement augmenté, tandis que la croissance de l'emploi a été différente selon les régions. Il est important de noter que l'augmentation substantielle de l'emploi de plus de 65% depuis 2000 à Tanger est liée à une augmentation relativement modeste de la productivité, tandis que Casablanca, qui accueille le plus grand nombre de travailleurs industriels (400 000), n'a connu qu'une augmentation minimale de l'emploi industriel, mais une augmentation de la productivité du secteur d'environ 40%.

■ **Bâtiment.** L'emploi a augmenté de manière significative, mais la productivité a stagné, voire diminué, dans la plupart des régions. En raison de la demande croissante de services d'hébergement (hôtels, centres de villégiature, centres commerciaux, logements pour touristes et travailleurs), l'emploi à Marrakech a connu une explosion de plus de 160% au cours des deux dernières décennies, alors que la croissance de la productivité est restée légèrement négative. Dans l'ensemble, le secteur du bâtiment au Maroc semble être à forte intensité de main-d'œuvre, l'emploi augmentant, mais la productivité n'enregistrant que des hausses limitées.

■ **Services.** L'emploi et la productivité ont tous deux augmenté au cours de la dernière décennie, Marrakech ayant connu la croissance la plus rapide en termes d'emploi dans le secteur des services, et Rabat-Salé-Kenitra ayant connu la plus forte croissance de la productivité. Nous

avons approfondi la ventilation des secteurs économiques en analysant la croissance (Chapitre 2), et en limitant l'analyse à la période 2010-18 (Chapitre 2). Nous soulignons ici les résultats pour le Grand Casablanca-Settat (tableau 4.1), Tanger (tableau 4.2) et Rabat-Salé-Kenitra (tableau 4.3) :

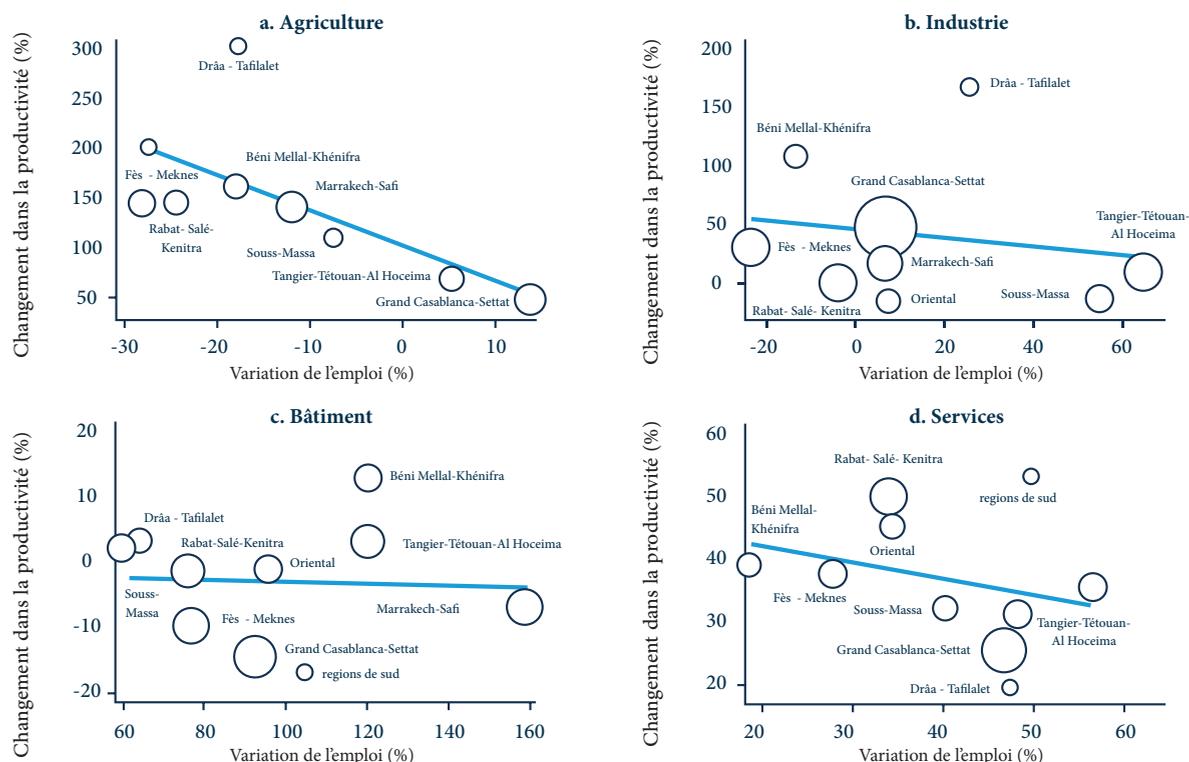
○ **À Casablanca,** l'industrie manufacturière est devenue à forte intensité de capital tandis que les services se sont surtout développés dans des activités à forte intensité de main-d'œuvre, mais à faible valeur ajoutée. Au lendemain de la crise financière de 2008, le secteur manufacturier a perdu environ 50 000 emplois, ce qui a été associé à une hausse de la productivité du travail. En effet, après avoir soustrait la réduction de l'emploi et les transferts intersectoriels, la variation de la production par travailleur représente 83% de la croissance totale de la valeur ajoutée.

○ **À Tanger,** la productivité montre une contribution plus équilibrée de chaque secteur. La croissance a été plus soutenue qu'à Casablanca, avec 14% pour Tanger contre 6% pour Casablanca, l'industrie manufacturière et les services ayant contribué pour environ 30%. De même, l'industrie manufacturière a augmenté sur le plan de la production par travailleur et de taille. Partie d'un niveau bien inférieur à celui de Casablanca, la croissance de Tanger a été principalement tirée par la croissance du secteur manufacturier et par l'augmentation des emplois dans le secteur des services, accompagnée d'une modeste augmentation de la productivité.

○ **À Rabat,** le secteur économique s'articule autour des services à haute valeur ajoutée et de l'administration publique. La croissance impressionnante enregistrée par cette région au cours de la dernière décennie s'explique presque entièrement par les performances de ces deux secteurs. La croissance du secteur public représente 42% de la croissance régionale totale, qui a dû être obtenue par une augmentation de la production par travailleur puisque l'emploi dans le secteur public a diminué.

GRAPHIQUE 4.3

De grandes variations sectorielles entre les régions dans la relation productivité / emploi



Source : Enquête Nationale sur l'Emploi (Haut-Commissariat au Plan) et données de décomposition du PIB (Direction des Études et des Prévisions Financières).
Remarque : Les panneaux illustrent les variations entre 2000 et 2018. La taille du cercle qui accompagne chaque étiquette régionale renvoie à la taille de l'emploi dans le secteur en 2018.

TABLEAU 4.1

La croissance de Casablanca tirée par une industrie manufacturière est de plus en plus à forte intensité de capital

Décomposition de la croissance : Contribution en pourcentage à la croissance totale du PIB (valeur ajoutée) par habitant, Grand Casablanca-Settat, 2010-17

| | CONTRIBUTION DES VARIATIONS INTRASECTORIELLES DE LA PRODUCTION PAR TRAVAILLEUR (%) | CONTRIBUTION DE L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI (%) | CONTRIBUTION DES TRANSFERTS INTERSECTORIELS (%) | TOTAL (%) |
|---|--|---|---|---------------|
| Contributions sectorielles | | | | |
| Agriculture | -4.64 | -58.15 | 26.08 | -36.70 |
| Secteur minier | 1.45 | -4.24 | 3.06 | 0.27 |
| Autres industries | 174.10 | -55.64 | -35.22 | 83.24 |
| Électricité et eau | 11.33 | -0.85 | -0.59 | 9.89 |
| Bâtiment | -11.55 | 12.43 | -8.32 | -7.44 |
| Hôtels et restaurants | 1.65 | 4.64 | -4.47 | 1.82 |
| Autres services | 8.09 | 23.20 | 5.10 | 36.38 |
| Administration générale | 9.03 | -13.89 | -1.07 | -5.93 |
| Sous-totaux | 189.46 | -92.49 | -15.43 | 81.54 |
| Composante démographique | n.a. | n.a. | n.a. | 18.46 |
| Total | | | | 100.00 |
| Variation totale en % de la valeur ajoutée par habitant, 5,94 17-2010 | | | | 5,94 |

Source : Enquête Nationale sur l'Emploi (Haut-Commissariat au Plan) et données de décomposition du PIB (Direction des Études et des Prévisions Financières).
Remarque : s.o. = sans objet.

TABLEAU 4.2

La croissance de Tanger est tirée plus équitablement par des secteurs différents

Décomposition de la croissance : Contribution en pourcentage à la croissance totale du PIB (valeur ajoutée) par habitant, Tanger-Tétouan-Al Hoceima, 2010-17

| | CONTRIBUTION DES VARIATIONS INTRASECTORIELLES DE LA PRODUCTION PAR TRAVAILLEUR (%) | CONTRIBUTION DE L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI (%) | CONTRIBUTION DES TRANSFERTS INTERSECTORIELS (%) | TOTAL (%) |
|--|--|---|--|---------------|
| Contributions sectorielles | | | | |
| Agriculture | -9.94 | 23.13 | 0.62 | 13.81 |
| Secteur minier | 0.00 | 0.30 | -0.19 | 0.11 |
| Autres industries | 26.83 | 7.65 | -0.15 | 34.34 |
| Électricité et eau | -8.85 | 1.72 | 7.64 | 0.51 |
| Bâtiment | -1.85 | -0.39 | 1.85 | -0.39 |
| Hôtels et restaurants | 0.13 | 5.52 | -1.09 | 4.56 |
| Autres services | -0.24 | 26.11 | 6.54 | 32.41 |
| Administration générale | 9.48 | -2.75 | -10.78 | -4.05 |
| Sous-totaux | 15.57 | 61.28 | 4.45 | 81.30 |
| Composante démographique | n.a. | n.a. | n.a. | 18.70 |
| Total | | | | 100.00 |
| Variation totale en % de la valeur ajoutée par habitant, 14,80 17-2010 | | | | 14.80 |

Source : Enquête Nationale sur l'Emploi (Haut-Commissariat au Plan) et données de décomposition du PIB (Direction des Études et des Prévisions Financières).
Remarque : s.o. = sans objet.

TABLEAU 4.3

La croissance de Rabat est tirée par les services à haute valeur ajoutée et l'administration publique

Décomposition de la croissance : Contribution en pourcentage à la croissance totale du PIB (valeur ajoutée) par habitant, Rabat-Salé-Kenitra, 2010-17

| | CONTRIBUTION DES VARIATIONS INTRASECTORIELLES DE LA PRODUCTION PAR TRAVAILLEUR (%) | CONTRIBUTION DE L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI (%) | CONTRIBUTION DES TRANSFERTS INTERSECTORIELS (%) | TOTAL (%) |
|--|--|---|--|---------------|
| Contributions sectorielles | | | | |
| Agriculture | 30.54 | -40.33 | 18.69 | 8.89 |
| Secteur minier | 0.44 | -0.86 | 0.29 | -0.13 |
| Autres industries | -2.94 | -5.75 | 0.93 | -7.75 |
| Électricité et eau | 1.25 | 0.06 | 1.02 | 2.34 |
| Bâtiment | 1.42 | 0.34 | -1.51 | 0.25 |
| Hôtels et restaurants | -0.64 | 2.76 | -2.57 | -0.46 |
| Autres services | 22.47 | 15.38 | 13.59 | 51.44 |
| Administration générale | 42.30 | -2.75 | 2.23 | 42.43 |
| Sous-totaux | 94.84 | -30.51 | 32.68 | 97.01 |
| Composante démographique | n.a. | n.a. | n.a. | 2.99 |
| Total | | | | 100.00 |
| Variation totale en % de la valeur ajoutée par habitant, 14,80 17-2010 | | | | 26.58 |

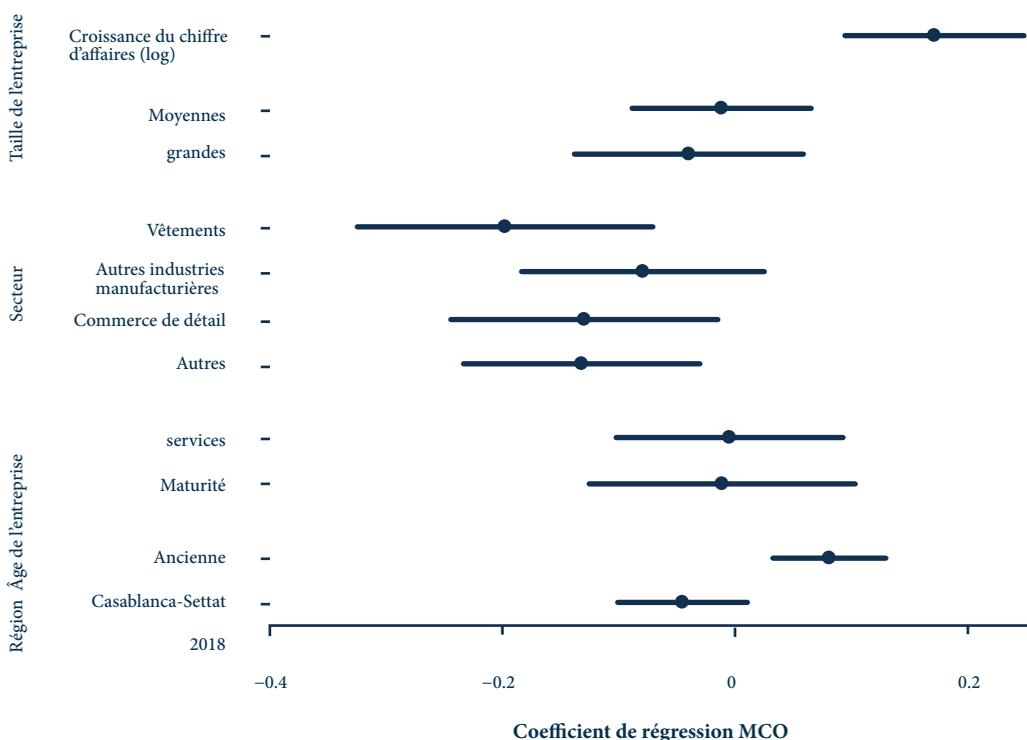
Source : Enquête Nationale sur l'Emploi (Haut-Commissariat au Plan) et données de décomposition du PIB (Direction des Études et des Prévisions Financières).
Remarque : s.o. = sans objet.

Les entreprises du secteur privé jouent un rôle clé dans la transformation structurelle, mais elles doivent faire face à des contraintes qui entravent la création d'emplois. Afin de démontrer comment différents facteurs peuvent expliquer la croissance de l'emploi dans les entreprises existantes, par opposition aux nouveaux entrants, le graphique 4.4 présente les coefficients d'une régression par moindres carrés ordinaires utilisant les données de panel des enquêtes sur les entreprises 6 La croissance de l'emploi dans les entreprises, c'est-à-dire la variation de l'emploi dans chaque entreprise entre 2013 et 2019, représente la variable dépendante, comparée aux variables explicatives (à savoir la taille, l'âge des entreprises, les secteurs dans lesquels les entreprises opèrent, la région ainsi que l'année).. Les deux cycles d'enquêtes sur les entreprises indiquent que la croissance de l'emploi est fortement corrélée à la croissance des ventes. Même si les erreurs types sont souvent assez élevées, l'analyse du graphique 4.4 confirme certaines affirmations précédentes: (1) de grandes variations entre les secteurs existent même après avoir contrôlé la croissance des ventes (2) le secteur de l'alimentation a créé

plus d'emplois (3) la localisation paraît avoir de l'importance, et (4) l'élasticité de l'emploi semble avoir diminué entre les deux cycles d'enquête. Les données sur l'autodéclaration des contraintes perçues par les entreprises viennent compléter la compréhension de la faible création d'emplois. En 2018, les entreprises ont déclaré que les trois principaux obstacles à la croissance étaient : la corruption (13,0% des entreprises), les taux d'imposition (12,8%), et l'administration fiscale (12,0%). Mais les trois principales contraintes signalées diffèrent considérablement selon la taille, l'ancienneté, l'industrie et la région de l'entreprise. Ainsi, un quart des jeunes entreprises ont cité « l'administration fiscale » comme leur principal obstacle à la croissance, tandis que les questions de « transport » figurent parmi les trois principales contraintes des entreprises plus anciennes (plus de 35 ans d'activité). Les contraintes semblent propres à chaque secteur : le « transport » n'apparaît dans les trois premières que pour le secteur de l'habillement et des autres produits manufacturés, tandis que la « concurrence avec le secteur informel » n'apparaît que dans le secteur du commerce de détail.

GRAPHIQUE 4.4

Explication de la croissance de l'emploi



Source : Enquêtes sur les entreprises de la Banque mondiale, 2013 et 2019, <https://www.enterprisesurveys.org/>. Remarque : Le graphique montre les estimations ponctuelles et leurs intervalles de confiance en utilisant la croissance de l'emploi (log) comme variable dépendante. Les variables omises sont celles des petites entreprises (taille), le secteur alimentaire (secteur), et toutes les autres régions (région). La taille est la taille d'origine des entreprises il y a deux ans à l'aide de la question de rappel. MCO = moindres carrés ordinaires.

La localisation influe également sur les performances des entreprises. Le marché du travail est plus problématique dans la région de Casablanca-Settat, où les entreprises sont plus nombreuses à estimer que la réglementation du travail et l'inadéquation entre les compétences dont elles ont besoin et celles des demandeurs d'emploi constituent un problème majeur ou très grave. Ce résultat est surprenant, car la région a créé plus de 200 000 emplois entre 2000 et 2019, dont plus de la moitié étaient formels. La région de Tanger-Tétouan-Al Hoceima semble assez performante à de nombreux égards, malgré une corruption perçue comme élevée⁷. La région de Rabat-Salé-Kenitra se caractérise par un accès limité au financement et une faible concurrence.

Malgré les défis, il existe des raisons d'être optimiste en ce qui concerne la création d'emplois au Maroc. Même si ces « pôles » n'ont pas induit de changements structurels à grande échelle, et même si les contraintes limitent la croissance des entreprises et, partant, la création d'emplois, le pays peut encore pleinement profiter de ses succès pour stimuler la création d'emplois. En encourageant la mobilité intersectorielle des intrants entre l'industrie automobile et l'industrie aéronautique, par exemple, la main-d'œuvre qualifiée pourrait trouver des emplois productifs dans des industries similaires. En outre, le renforcement des capacités dans le domaine du tourisme favoriserait la création d'emplois dans le bâtiment et les services à forte valeur ajoutée. Des réformes visant à promouvoir des améliorations continues de l'environnement des affaires sont peut-être nécessaires pour attirer de jeunes entreprises innovantes.

INTÉGRER LES JEUNES DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Le nombre important de jeunes NEET au Maroc est très préoccupant, car l'inactivité prolongée conduit au chômage de longue durée. Au cours de la dernière décennie, la part totale des NEET n'a pas sensiblement évolué, oscillant autour de 30% de la population âgée de 15 à 24 ans. Les personnes de statut NEET en 2010 avaient tendance à rester en dehors du marché du travail et des réseaux scolaires même au bout de 10 ans, avec très peu de chances de changer de statut. Améliorer cette situation ne sera pas facile, et nécessite donc une approche urgente et globale.

Le problème des NEET est plus grave au Maroc que dans les autres pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord (MENA). La région MENA semble enregistrer de moins bons résultats que de nombreuses autres régions développées ou en voie de développement (graphique 4.5). Même si les autres pays ne s'en sortent pas particulièrement bien, le Maroc affiche des taux de NEET encore plus élevés que la plupart des autres pays - supérieurs à ceux de la République arabe d'Égypte (28%) et de la Tunisie (25%). La forme de la pyramide démographique actuelle est une chance pour le Maroc, mais elle représente également un défi majeur (HCP et Banque mondiale 2017). Le marché du travail marocain n'a pas été en mesure d'absorber tous les nouveaux arrivants. Les calculs basés sur les cycles ultérieurs de l'Enquête nationale sur l'emploi indiquent que sur environ 390 000 nouveaux entrants chaque année sur le marché du travail, à peine un tiers parvient à trouver un emploi. Les disparités hommes-femmes parmi les NEET présentent un autre problème : les femmes sont plus nombreuses à faire partie des NEET que les hommes, bien qu'entre 2007 et 2019 la situation se soit améliorée pour les femmes en raison de l'augmentation des taux de scolarisation.

L'éducation, le sexe, le milieu familial et la zone de résidence jouent un rôle majeur dans la problématique des NEET. Les femmes mariées ont tendance à représenter une grande partie des femmes NEET au Maroc ainsi que dans la région MENA, en raison des normes sociales responsables des disparités entre les hommes et les femmes. En fait, une part importante des NEET au Maroc est constituée de jeunes femmes mariées avec un faible niveau de scolarité (sans tenir compte des enfants). Les habitants des villes de taille moyenne sont plus susceptibles d'être NEET, tandis que les habitants des zones urbaines ont un meilleur accès à l'éducation et à la formation, tandis que les habitants des zones rurales sont susceptibles de contribuer à l'Agriculture familiale. Les ménages plus aisés peuvent plus facilement avoir accès à l'éducation et sont donc moins susceptibles de contribuer aux taux de NEET. En outre, les ménages dont les chefs ont un niveau de scolarité plus élevé sont moins susceptibles de compter des membres faisant partie de la catégorie des NEET, ce qui est également vrai pour les ménages dont les chefs travaillent dans l'Agriculture.

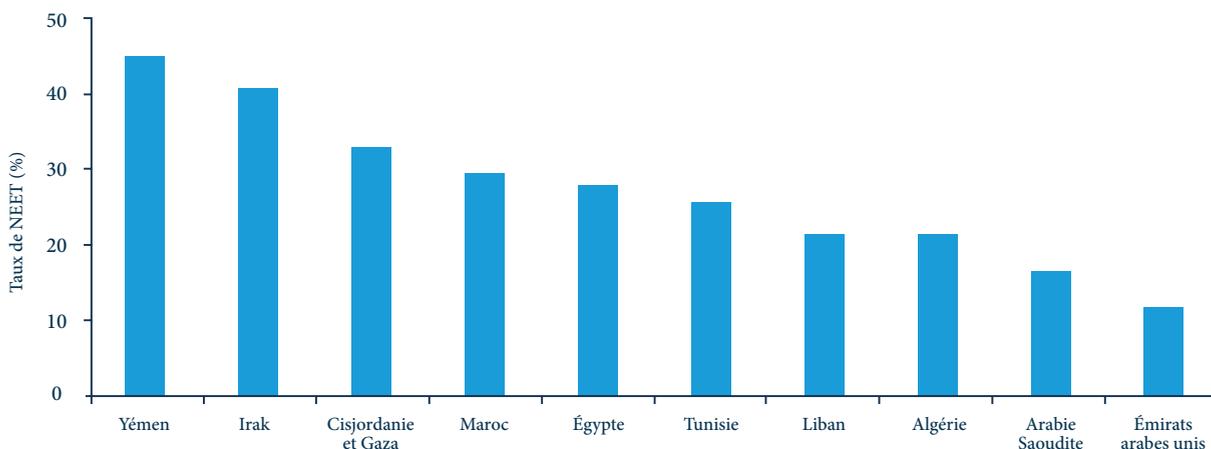
Si l'on divise l'échantillon par sexe, la scolarité et le milieu familial comptent davantage pour les femmes que pour les hommes dans la détermination du risque de devenir NEET. Les normes sociales et les traditions ont tendance à jouer un rôle clé dans la définition du rôle des femmes, en particulier dans les zones rurales. Alors que les hommes sont principalement considérés comme les pourvoyeurs du foyer, les femmes (filles, épouses ou mères) sont considérées comme responsables des tâches ménagères et de la garde des enfants. Les femmes mariées, les plus susceptibles de dépendre financièrement de leur mari et de leur famille, ont encore plus de mal à entrer sur le marché du travail. En dehors du statut civil, des facteurs tels que le milieu familial et l'éducation comptent davantage pour les femmes sur le plan de la réduction de la probabilité de tomber dans la catégorie des NEET, étant donné leurs désavantages sociaux et leur dépendance. Les NEET demandent une attention prioritaire, car ils peuvent entraîner un chômage de longue durée. La situation des NEET reste très persistante. Le suivi des individus âgés de 15 à 24 ans en 2010 et de 23 à 32 ans en 2018 a

confirmé non seulement l'immobilité générale du marché du travail, mais aussi l'importance cruciale des conditions initiales : pour éviter d'être NEET en 2018, la meilleure option aurait été de commencer 2010 avec un emploi ou une scolarité (Alfani et al. 2020).

Les initiatives visant à réinsérer les NEET sur le marché du travail sont coûteuses, ce qui n'enlève rien à leur urgence. Le marché du travail marocain souffre d'immobilisme, ce qui nécessite à la fois des mesures de prévention et d'atténuation afin d'améliorer les conditions des NEET de longue durée. Des mesures préventives sont particulièrement pertinentes pour venir en aide aux femmes, qui sont plus susceptibles d'être NEET et de faire face à des contraintes de mobilité plus importantes. Étant donné l'amélioration du niveau d'éducation des femmes, cette position défavorisée persistante - en plus des contraintes de mobilité - représente un investissement éducatif gâché ainsi qu'une sous-utilisation des ressources. Les politiques doivent donner la priorité aux initiatives visant à lutter contre les normes sociales profondément ancrées.

GRAPHIQUE 4.5

Le problème des NEET au Maroc est encore plus préoccupant que dans les autres économies de la région MENA



Source : ILOSTAT, <https://ilostat.ilo.org/>.

Remarque : MENA = Moyen-Orient et Afrique du Nord ; NEET = ni en emploi, ni aux études, ni en formation

INTÉGRER LES FEMMES DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL

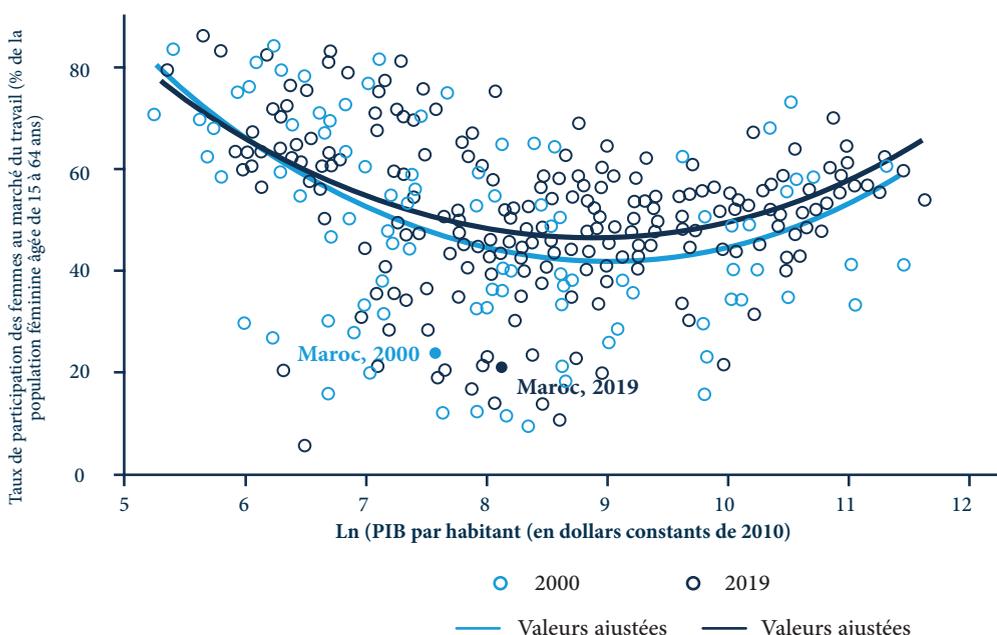
Le taux de PFMT au Maroc était d'environ 22% en 2019, accusant un retard même par rapport aux pays ayant un niveau de développement économique similaire. Si le PIB par habitant marocain a presque doublé au cours des deux dernières décennies, le taux de PFMT a quelque peu diminué, bien que cela soit cohérent avec une tendance en forme de U (graphique 4.6). De plus, la différence entre le taux de PFMT du Maroc et la moyenne mondiale (représentée par la ligne ajustée en forme de U) montre que le Maroc peine à combler l'écart avec les taux moyens mondiaux.

La PFMT marocaine, bien que supérieure à celle de la plupart des pays de la région MENA, a diminué au cours des dernières décennies. Le Maroc possède l'un des taux de PFMT les plus élevés de la région, alors que les pays de la région MENA affichent certains des taux les plus bas au monde. En outre, et de manière plus inquiétante, le Maroc est l'un des très rares pays où le taux de PFMT a diminué depuis 2005, alors que les taux moyens de PFMT ont augmenté dans le monde entier entre 2000 et 2019.

Le faible taux de PFMT au Maroc est dû au faible pourcentage de femmes vivant dans les zones urbaines qui travaillent, tandis que la baisse du taux de PFMT est fonction de la diminution du nombre de femmes travaillant dans les zones rurales (graphique 4.7) ⁸ Les zones rurales, où la plupart des femmes employées travaillent dans le secteur agricole, affichent des taux de PFMT supérieurs de plus de 20% à ceux des zones urbaines. Toutefois, les femmes dans les zones rurales se sont retirées de la population active, ce qui a entraîné une baisse de la participation des femmes de 34% en 2001 à 30% en 2018, après un pic de 39% entre 2004 et 2006. Dans les zones urbaines, les femmes avec un niveau de scolarité élevé sont plus susceptibles de travailler, bien que la participation ait diminué au fil du temps, malgré l'augmentation du niveau de scolarité. Dans les zones rurales, une meilleure scolarisation ne favorise pas l'employabilité des femmes. Il faut également souligner que les femmes des zones urbaines ayant suivi un enseignement secondaire ont des taux de participation au marché du travail (PFMT) parmi les plus bas du Maroc, étant donné que ces niveaux de scolarité ne correspondent pas aux besoins des secteurs économiques en croissance (Verme, Barry et Guennoui 2016).

GRAPHIQUE 4.6

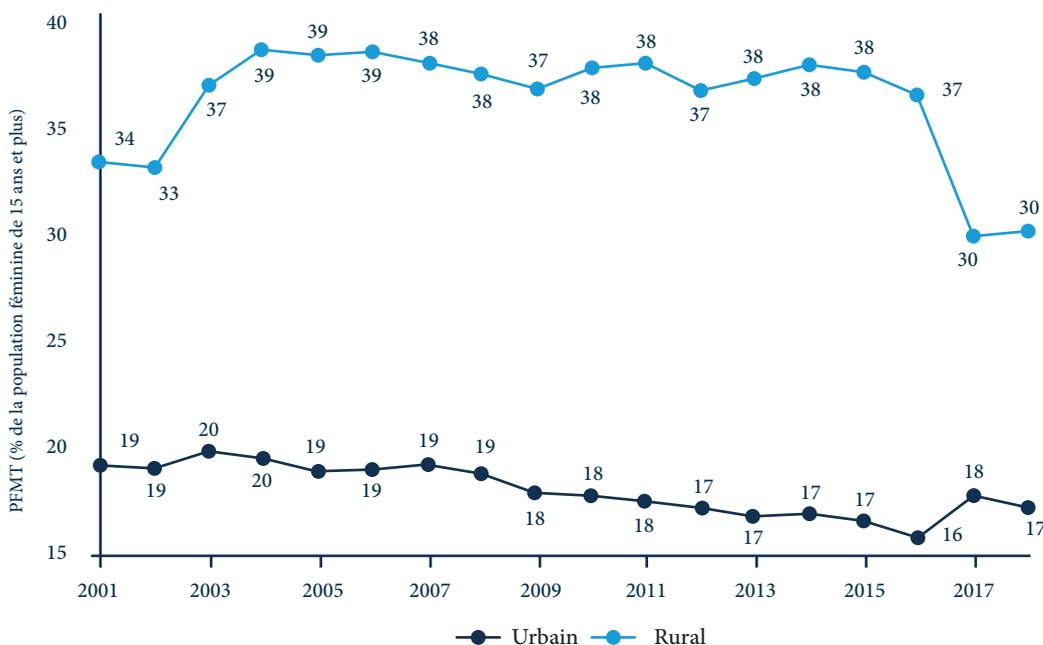
Au Maroc, la participation des femmes à la population active stagne malgré la croissance du produit intérieur brut à l'inverse de la tendance mondiale



Source : Indicateurs de développement mondial de la Banque mondiale <https://datacatalog.worldbank.org/dataset> Chaque point représente un pays différent.
Remarque : PIB = Produit intérieur brut.

GRAPHIQUE 4.7

Davantage de femmes travaillent dans les zones rurales que dans les zones urbaines, mais leur participation au marché du travail est problématique dans les deux zones



Sources : Enquête Nationale sur l'Emploi (ENE).

Remarque : PFMT = Participation des femmes au marché du travail.

Par rapport à il y a près de vingt ans, les femmes inactives (aussi bien dans les zones rurales que dans les zones urbaines) ont un meilleur niveau de scolarité, sont plus âgées, ont moins d'enfants et sont plus souvent mariées. Si, en 2018, les femmes inactives dans les zones rurales avaient généralement le même statut civil que celles vivant en zone urbaine, elles étaient moins éduquées, plus jeunes et avaient plus d'enfants. Dans les zones rurales, les femmes moins instruites ont tendance à avoir un taux de participation plus élevé que celles ayant un niveau d'éducation plus élevé, car l'Agriculture dans les zones rurales permet aux femmes de travailler dans les exploitations et les entreprises familiales. De plus, les femmes possédant un niveau de scolarité supérieur - une minorité dans les zones rurales - ont des taux d'emploi similaires à ceux des groupes de niveau de scolarité moyen, mais un pourcentage beaucoup plus élevé est sans emploi. Pour terminer, non seulement l'inactivité des femmes est élevée dans les zones urbaines, mais le chômage l'est aussi, ce qui laisse penser que l'inactivité pourrait

être due à un phénomène de «travailleur démoralisé». Le graphique 4.8 indique que la garde des enfants et les tâches domestiques sont la principale raison pour laquelle 54% des femmes ne travaillent pas, aussi bien dans les zones rurales qu'urbaines. Le volontariat joue également un rôle dans l'inactivité des femmes, en particulier des femmes avec les niveaux de scolarité les plus élevés.

La probabilité de rester en dehors du marché du travail (OLF) est largement déterminée par le niveau de scolarité de la femme en zone urbaine, tandis que dans les zones rurales, le facteur essentiel reste le niveau de scolarité du chef de ménage. En effet, dans les zones rurales, les femmes moyennement qualifiées sont plus susceptibles de rester OLF ; c'est-à-dire que le fait d'avoir un niveau d'éducation faible ou élevé est corrélé à une PFMT plus élevée. Dans les zones urbaines, un niveau d'éducation plus élevé présente invariablement une corrélation positive avec la PFMT. Le mariage est également un déterminant important ; les femmes célibataires

en milieu rural avaient 7% moins de chances de rester inactives que les femmes mariées en 2018 (14% en 2001). Dans les zones urbaines, le statut civil paraît encore plus important ; les femmes célibataires ont environ 20% moins de chances d'être en dehors du marché du travail.

Pour les femmes employées, un énorme fossé rural urbain se dessine sur les plans de la formalité, des catégories d'emploi et des secteurs. Au Maroc, 29% de la population féminine en âge de travailler est employée dans les zones rurales et seulement 14% dans les zones urbaines. Les femmes employées dans les zones rurales évoluent pour la plupart : dans le secteur informel (97%), dans des activités familiales (70%), et dans le secteur agricole (91%). D'autre part, sur le petit nombre de femmes employées dans les zones urbaines, 45% travaillent de manière formelle, mais la plupart sont salariées (82%) et travaillent dans le secteur des services (68%). Les femmes employées dans les zones urbaines sont relativement plus jeunes et moins susceptibles d'être mariées que les femmes dans les zones rurales. De plus, la population féminine employée dans les zones rurales se compose en grande partie de femmes possédant un faible niveau de scolarité, tandis que dans les zones urbaines, la moitié d'entre elles ont suivi un enseignement secondaire ou supérieur. Ces résultats soutiennent l'idée que le taux de PFMT plus élevé dans les zones rurales est lié à l'existence d'un grand nombre d'emplois précaires. Dans les zones rurales, seule une petite partie des femmes a la possibilité d'occuper des emplois agricoles dans les exploitations ou entreprises familiales.

Au cours des deux dernières décennies, l'économie marocaine n'a pas créé suffisamment d'emplois pour les femmes afin d'absorber l'augmentation de la population féminine en âge de travailler ou d'augmenter le taux de PFMT. L'emploi féminin a diminué en raison du ralentissement du rythme de création d'emplois dans les zones urbaines et de la diminution des emplois féminins dans les zones rurales, démontrant ainsi que la lenteur de la transformation structurelle a touché les travailleurs féminins de la même manière que l'ensemble du marché du travail. Le taux d'emploi féminin en milieu urbain a diminué de 15% à 13,7%, tandis que le taux d'emploi féminin en milieu rural est passé de 33% à 29% entre 2001 et 2018. Parallèlement, la population féminine en âge de travailler a augmenté de 46% dans les

zones urbaines et de 12% dans les zones rurales, ce qui renforce la nécessité de créer davantage d'emplois féminins pour augmenter le taux de PFMT.

Le nombre d'emplois occupés par des femmes, en combinant les zones rurales et urbaines, a diminué de 205 000 depuis 2009. Jusqu'en 2009, les zones rurales étaient plus dynamiques en matière de création d'emplois pour les femmes, mais bien que les zones urbaines soient en tête depuis cette date, les emplois pour les femmes dans les villes n'ont pas augmenté à un rythme suffisant pour compenser les pertes d'emplois dans les zones rurales. Le nombre de femmes employées dans les zones rurales a subi une baisse de 20% entre 2009 et 2018, soit 338 000 femmes employées en moins. Au cours de la même période, 134 000 femmes ont trouvé un nouvel emploi dans les zones urbaines.

De nouveaux emplois pour les femmes ont été créés dans les secteurs des services dans les zones urbaines, tandis que les femmes ont perdu des emplois dans le secteur agricole dans les zones rurales. Les destructions d'emplois dans les zones rurales sont entièrement attribuables à la diminution du nombre d'emplois féminins dans le secteur agricole. La création d'emplois féminins dans les zones urbaines consistait principalement en un travail salarié, comprenant des modalités formelles et informelles. Les femmes avec un niveau de scolarité élevé ont principalement bénéficié de l'augmentation des emplois formels, tandis que les femmes sans éducation ont surtout trouvé des emplois informels. Les femmes non scolarisées travaillant dans des exploitations familiales ont été les plus touchées par la diminution de l'emploi féminin en milieu rural. Le secteur des services urbains a été à l'origine de la création d'emplois féminins, compensant entièrement le déclin de l'industrie textile, jadis un employeur de premier plan pour les femmes.

Les investissements dans l'éducation, tout en améliorant le niveau d'instruction des femmes, n'ont pas amélioré de manière significative le taux de PFMT. Les retours de l'investissement éducatif pour les femmes ne sont pas visibles sur le marché du travail, ce qui nécessite un examen plus approfondi des forces opposées : les normes sociales d'une part, et le niveau de scolarité d'autre part.

Les valeurs sociétales - croyances et motivations qui déterminent le comportement individuel - influent sur l'offre de travail des femmes. Une

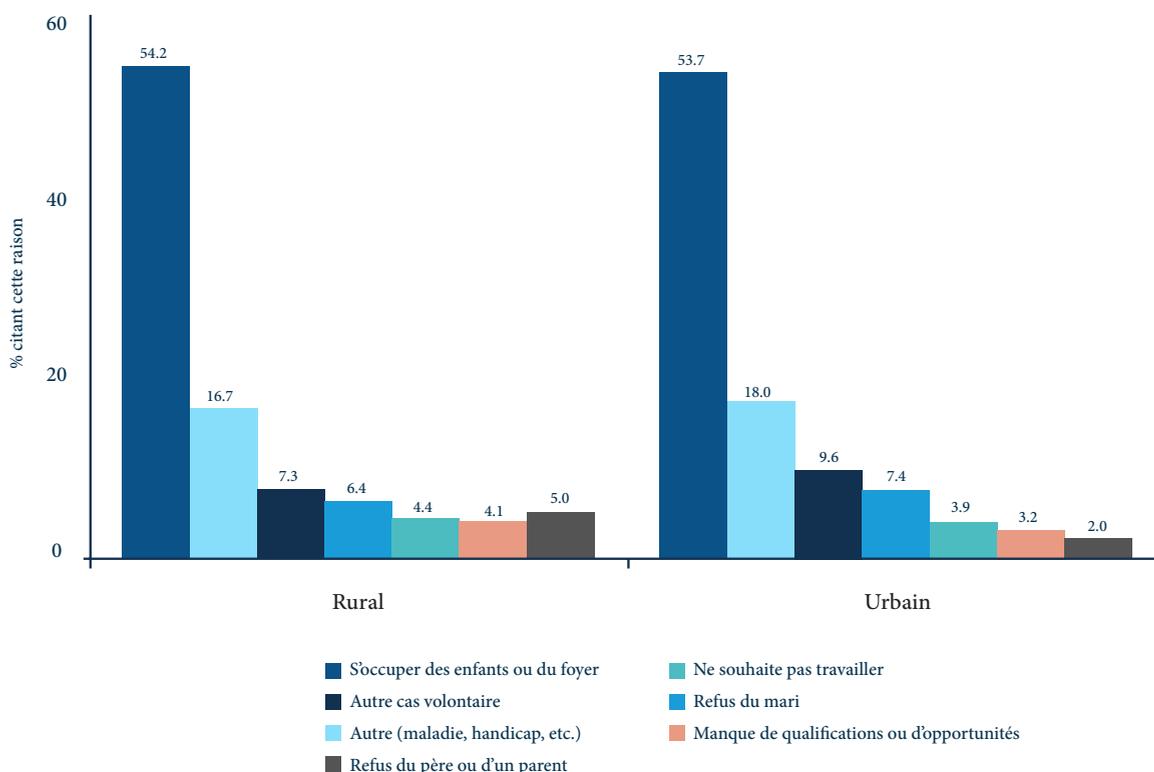
manifestation clé de ces valeurs est l'attitude individuelle à l'égard du travail.

En résumé, le Maroc est confronté au défi d'une croissance à faible capacité de création d'emplois, associée à un modèle de croissance antérieur qui a exclu des groupes importants de la main-d'œuvre. L'ancien modèle fondé sur l'accumulation de capital public et la demande intérieure ne parvient plus à créer des emplois en nombre suffisant pour absorber une population active croissante. Le marché du travail est en outre pénalisé par l'absence de transformation structurelle réussie. La désindustrialisation précoce a libéré les travailleurs du secteur agricole, mais sans que la capacité industrielle ne puisse les absorber, ce qui, à son tour, n'a

pas permis d'améliorer les compétences et de stimuler la productivité du travail. Par ailleurs, la complexité de l'environnement des affaires a contribué à entraver le rôle du secteur privé dans la création d'emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité. Face à ces défis, les jeunes et les femmes peinent toujours à s'insérer sur le marché du travail. Toutefois, le faible taux de dépendance du Maroc, associé à une «fenêtre d'opportunité» démographique, offre la possibilité de soutenir une croissance fondée sur l'emploi au cours des deux prochaines décennies. Pour cela, il faudra toutefois mettre en place des politiques économiques adéquates pour pouvoir surmonter ces défis.

GRAPHIQUE 4.8

La garde des enfants et les tâches domestiques sont la principale raison derrière l'inactivité des femmes



Source : Enquête Nationale sur l'Emploi (ENE).

NOTES

1. Discours royal de Sa Majesté Mohammed VI, 20 août 2019.

2. La différence moyenne de 2011 à 2018 entre les individus supplémentaires en âge de travailler et ceux qui ont un emploi était de 307 716 (voir Chapitre 2).

3. Il convient de noter que les établissements d'enseignement et de formation contribuent également à ce problème.

4. Voir Chapitre 2.

5. L'industrie aéronautique et spatiale au Maroc, Agence marocaine d'investissement et de développement des exportations 2017.

6. Les enquêtes nationales auprès des entreprises sont un projet actuel de la Banque mondiale visant à collecter à la fois des données objectives basées sur les expériences des entreprises et leurs perceptions de l'environnement dans lequel elles opèrent. Les enquêtes nationales auprès des entreprises couvrent actuellement plus de 190 000 entreprises dans 152 pays, dont 144 ont été sondées selon la méthodologie standard. Cette méthode permet d'effectuer de meilleures comparaisons entre les pays et dans le temps. Les données sont utilisées afin d'établir des indicateurs sur l'environnement des affaires significatifs sur le plan statistique et qui soient comparables entre les différents pays. Les enquêtes nationales auprès des entreprises sont également utilisées pour construire un panel de données sur les entreprises afin de suivre l'évolution du contexte économique

dans le temps et de permettre, par exemple, des évaluations de l'impact des réformes. Notre analyse utilise les cycles 2013 et 2019, mais la stratégie d'échantillonnage sur les régions du Maroc a évolué entre ces 2 années d'enquête, c'est pourquoi la variable concernant la région ne peut pas être ventilée avec les données administratives les plus récentes. Pour les deux enquêtes, l'échantillon a été extrait de l'ensemble des établissements formels d'au moins 5 salariés. Pour l'Enquête nationale auprès des entreprises de 2019, la liste d'entreprises était composée de 2 sources : l'Enquête nationale auprès des entreprises 2013 (pour construire un ensemble de données de panel) et une liste d'entreprises issue du Recensement Maroc (2017). L'échantillonnage se fait selon 3 strates : les secteurs économiques (excluant l'Agriculture), la taille de l'établissement et les régions. Au total, l'Enquête nationale auprès des entreprises de 2013 comprend 407 établissements, tandis que celle de 2019 en comprend 1 096.

7. 46% des entreprises (par rapport à 41% dans la région MENA et 32% dans le monde) identifient la corruption comme une contrainte majeure.

8. Les changements marqués dans les données entre 2016 et 2017 sont dus à une mise à jour de la base de sondage de l'enquête sur la main-d'œuvre, fondée sur le recensement de la population de 2014. S'il n'est pas exact d'interpréter ce changement sur un an comme un phénomène réel, les tendances à moyen terme sont valables.

5 Conclusions et voie à suivre

La conclusion de notre travail de recherche est que le Maroc doit relever une série de défis pour que le marché du travail soit le moteur du développement et de la croissance économique, tout en créant des chances pour tous. Ce chapitre passe en revue ces défis pour nous aider à établir l'agenda de la prochaine phase de ce programme d'emplois. Dans la phase suivante, nous proposons de mener des recherches ciblées qui fourniront aux décideurs politiques les données nécessaires pour relever ces défis. Il est important de souligner que notre analyse sera alimentée non seulement par ces données, mais aussi par les expériences des pays qui ont fait face à des défis similaires à ceux identifiés dans ce rapport pour le Maroc.

Les quatre défis suivants apparaissent comme prioritaires :

1. La création d'emplois plus nombreux, meilleurs et inclusifs a été entravée par la lenteur de la transformation structurelle. Les bonnes expériences de développement qui se traduisent par une forte création d'emplois sont le fruit d'un processus de changement structurel, dans lequel les ressources se déplacent au fil du temps des secteurs et activités moins productifs vers des domaines plus productifs. Le Maroc a connu une certaine transformation structurelle, mais le processus a été lent par rapport à celui des pays comparables. Les travailleurs ont quitté l'Agriculture, mais il n'y a pas d'emplois industriels pour les absorber. Entre-temps, l'augmentation de la part des services a également été lente par rapport à d'autres pays comparables, et beaucoup de travailleurs restent dans les services informels.

2. La formalisation a augmenté, mais il existe une grande marge de progression, en particulier dans certains secteurs. Malgré les progrès de la formalisation, la majorité de la population active évolue dans le secteur informel. Dans la plupart des cas, il ne s'agit pas de bons emplois, c'est-à-dire qu'ils ne proposent pas de contrats permanents, de régimes de retraite ou d'accès à une assurance maladie fiable et de qualité.

La persistance de l'informalité dans certaines parties de l'économie est probablement le reflet d'une faible productivité. Mais son existence complique l'amélioration de la productivité et implique une perte importante de recettes fiscales pour l'État.

3. Le marché du travail a exclu de larges segments de la population féminine. La plupart des femmes ne font même pas partie de la population active - et la participation des femmes au marché du travail (PFMT) est bien inférieure à 30%, un taux faible par rapport à d'autres pays en développement. Le problème de longue date de la faible PFMT s'est aggravé malgré un meilleur accès des femmes à l'éducation. En outre, de nombreuses femmes qui travaillent occupent des emplois de faible qualité. L'exclusion des femmes à la pleine participation au marché du travail indique qu'il est nécessaire de s'attaquer à une série de facteurs, y compris des normes sociales persistantes, susceptibles de limiter leurs options de travail.

4. Le marché du travail a exclu de larges segments de la jeunesse. Bien que les niveaux d'alphabétisation se soient améliorés, environ 29% des jeunes ne sont ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEET). Ce phénomène fait qu'il existe un grand nombre de jeunes travailleurs découragés, ce qui peut entraver leur capacité à long terme à acquérir des compétences et à contribuer à l'économie. En parallèle, le chômage est très élevé chez les jeunes instruits, ce qui a des conséquences préoccupantes pour l'économie et l'inclusion sociale pour l'avenir.

Tous ces défis comportent une composante structurelle en ce sens qu'ils existent depuis longtemps et doivent être relevés si le Maroc veut créer un nombre substantiel d'emplois de qualité qui stimulent le développement du pays et offrent des opportunités à tous ses citoyens. Toutefois, l'élaboration d'une stratégie pour y faire face est aujourd'hui compliquée par la pandémie de COVID-19 et le ralentissement économique qui l'accompagne. Dans ce contexte, la création d'emplois est très limitée, et les segments vulnérables de la population sont les plus touchés.

SOUTENIR LA CRÉATION D'EMPLOIS PLUS NOMBREUX ET DE MEILLEURE QUALITÉ DANS LES SECTEURS À PLUS FORTE PRODUCTIVITÉ

L'accélération du changement structurel est essentielle à la création de bons emplois, mais la nature du changement structurel est en train de changer. Contrairement aux expériences fructueuses en matière de développement, l'industrie, bien que toujours importante, ne joue plus le rôle central dans le changement structurel. Cette « désindustrialisation prématurée » implique que les opportunités d'emploi seront inévitablement beaucoup plus orientées vers les services pour les travailleurs quittant l'agriculture et les nouveaux arrivants sur le marché du travail. Les implications politiques de cette situation sont les suivantes : (1) les pays doivent essayer de développer des industries de manière stratégique, et ce même si ces dernières ne deviennent pas des employeurs importants ; (2) cette stratégie pourrait stimuler l'emploi dans les secteurs manufacturiers à plus petite échelle en aval de la chaîne de valeur, ou dans les services, ce qui est plus important sur le plan quantitatif à la fois dans la chaîne de valeur et en raison de l'effet multiplicateur ; (3) une stratégie pour l'économie et l'emploi doit également encourager le développement de services à haute valeur ajoutée, à la fois pour soutenir l'économie nationale et pour l'exportation.

Le Maroc pourrait continuer à développer des industries compétitives tout en augmentant la valeur ajoutée de son secteur des services. Dans le domaine des services, le pays pourrait tirer parti de sa situation géographique avantageuse pour devenir un incubateur de start-up, attirant des financements européens et fournissant des services de commerce électronique, financiers et autres aux pays africains. Dans l'industrie, la forte concurrence internationale des pays à faible coût de main-d'œuvre (par exemple, l'Asie du Sud-Est) est très susceptible d'empêcher le Maroc de devenir un jour un grand pays manufacturier. Mais le Maroc peut au contraire encourager les sous-secteurs industriels stratégiques. Un exemple d'une voie d'industrialisation possible serait de construire des chaînes de valeur autour de l'industrie automobile de Tanger. Comme l'illustre le formidable projet du port de Tanger-Med, les services à haute valeur ajoutée peuvent se développer en tandem avec l'industrie manufacturière, de sorte que les deux stratégies ne s'excluent pas mutuellement.¹

Le gouvernement a lancé des initiatives visant à encourager les secteurs à plus forte valeur ajoutée et la diversification de la base d'exportation. Cependant, la stratégie générale a consisté à attirer les investissements directs étrangers plutôt qu'à encourager le développement des entreprises locales (IFC 2019). En ce sens, les choix stratégiques proposés par le rapport sur le nouveau modèle de développement dans le cadre de l'axe 1 visant à dynamiser un tissu économique créateur de valeur ajoutée et d'emplois donnent un signal positif pour faire émerger une économie plus productive et des emplois de qualité¹².

L'ampleur de la transformation structurelle, et le dynamisme du marché du travail qui en découle varient considérablement selon les régions du pays. Il existe des différences considérables dans la structure de l'économie et du marché du travail au Maroc. Nous avons noté la concentration de la création d'emplois dans les grandes villes et les différences dans ce qui anime les pôles d'activité dans ces centres. La question reste ouverte de savoir si les politiques doivent promouvoir la diffusion de l'activité économique à l'ensemble du pays ou si elles doivent s'attendre à ce que ces pôles d'activité finissent par s'étendre d'eux-mêmes au reste du pays. Pour déterminer le type de politiques susceptibles de réduire l'inégalité spatiale tout en diffusant le savoir-faire pour générer des emplois, il faudra analyser à la fois la productivité et certains secteurs spécifiques. On pourrait accomplir ceci en adoptant l'approche réalisée dans Lopez-Acevedo, Medvedev, et Palmade (2017).

Les réformes visant à améliorer l'environnement des affaires profiteraient aux entreprises de toutes tailles. Bien que le Maroc ait pris des mesures positives, comme en témoigne l'amélioration de son classement dans le classement Doing Business, les enquêtes auprès des entreprises montrent que celles-ci sont confrontées à de nombreuses contraintes, notamment des taux d'imposition élevés et la lourdeur des procédures fiscales, la corruption, l'accès au crédit et certains aspects relatifs à la réglementation. L'environnement des affaires peut être particulièrement défavorable aux petites et jeunes entreprises, qui devraient être une source dynamique de création d'emplois. Les obstacles à l'environnement des affaires diffèrent selon les régions, de sorte que certains aspects de ce problème peuvent être mieux abordés à l'échelle régionale. Certaines régions sont spécialisées dans des secteurs économiques pour lesquels certaines restrictions sont plus pertinentes que d'autres (par exemple, dans le commerce de détail : la concurrence du secteur informel).

¹²Le nouveau modèle de développement traite ces questions dans son Axe 1 : Une économie productive, diversifiée, créatrice de valeur ajoutée et d'emplois de qualité

Le développement des compétences de la main-d'œuvre sera essentiel pour renforcer la puissance industrielle et les services à forte valeur ajoutée. Si le Maroc souhaite rentabiliser les investissements entrepris au fil des ans dans le domaine de l'éducation, les efforts visant à améliorer le système éducatif doivent porter sur la qualité, étant donné les résultats insatisfaisants du pays dans le cadre des mesures du Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA). Le système de formation mérite également une attention particulière, car une part importante et croissante d'entreprises identifie comme une contrainte majeure «une main-d'œuvre insuffisamment éduquée» pour pouvoir mener leurs activités (Banque mondiale 2019).

Des questions subsistent sur la manière d'orienter la transformation structurelle du Maroc vers la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité. Premièrement, la mobilité intersectorielle des intrants est un élément clé de la transformation structurelle, mais quelles sont les complémentarités et la substituabilité des intrants entre et au sein des secteurs? Par exemple, les compétences de la main-d'œuvre dans les secteurs de l'automobile et de l'aéronautique sont similaires, de sorte qu'un système éducatif qui prépare des travailleurs techniques pourrait profiter d'économies d'échelle pour préparer la main-d'œuvre de ces secteurs. Deuxièmement, comment les gains de productivité peuvent-ils se traduire par une augmentation du nombre d'emplois? En théorie, l'augmentation de la productivité devrait accroître les emplois à long terme, comme cela s'est produit dans la région de Drâa-Tafilalet dans le secteur de l'industrie. Toutefois, les données ne le confirment pas dans la pratique : comme le montre le chapitre 4, les régions marocaines où la productivité a augmenté le plus rapidement ne sont pas celles où l'emploi a le plus progressé. Ce constat déconcertant laisse sans réponse la question de savoir comment tirer pleinement parti des améliorations des gains de productivité. Les cas de figure par secteur pourraient nous permettre d'analyser en profondeur la dynamique des emplois et de la productivité, en nous inspirant de l'approche de Lopez-Acevedo, Medvedev et Palmade (2017). Mais pour cela, il faudra avoir accès aux enquêtes sur les établissements et sur la main-d'œuvre.

ENCOURAGER LA FORMALISATION

Le fort degré d'informalité sur le marché du travail marocain a des conséquences néfastes

qui ont été amplifiées pendant la pandémie de COVID-19. Les principales sont les suivantes : réduction de l'assiette fiscale, contribution à la pauvreté et aux inégalités, une grande partie de la population non assurée contre les risques sanitaires, sociaux et économiques, et réduction supplémentaire de la productivité, ce qui contribue d'autant plus à comprimer la croissance. Les conséquences économiques et sanitaires de l'informalité pour les travailleurs du secteur deviennent plus évidentes en cas de crise, telle que la pandémie COVID-19. Les travailleurs informels qui perdent leurs moyens de subsistance ne bénéficient d'aucune indemnité de licenciement ni d'aucun moyen de réclamer une aide au revenu,² ce qui signifie qu'ils ne peuvent pas se permettre d'arrêter de travailler, même lorsqu'ils sont exposés à des risques sanitaires. En outre, les risques pour la santé sont amplifiés puisque les travailleurs du secteur informel bénéficient d'une couverture médicale plus limitée que ceux du secteur formel.

La croissance économique à elle seule ne se traduira pas par une augmentation significative des possibilités de travail formel. L'informalité est souvent le reflet de la structure d'une économie et de la faible productivité de certains secteurs. Plusieurs raisons peuvent expliquer la persistance de l'informalité, notamment : les faibles compétences des travailleurs, la fiscalité et les réglementations qui rendent l'embauche dans le secteur formel coûteuse, d'autres facteurs liés à l'environnement des affaires qui réduisent les incitations à l'activité économique formelle et des manquements à l'application de la loi. Les politiques visant à encourager la formalisation dépendent de l'importance de chacune de ces causes potentielles. Ainsi, les recherches pertinentes pour les politiques appellent à une meilleure compréhension de la dynamique qui sous-tend l'informalité et le travail intermittent, en commençant par l'analyse des données des micro et petites entreprises, de la «gig economy» (le travail temporaire «à la demande») et des données issues des enquêtes téléphoniques. Il faut garder à l'esprit que ces dynamiques peuvent différer dans les différentes parties du secteur informel - une vaste catégorie qui couvre les travailleurs salariés informels, les indépendants et les entrepreneurs, les microentreprises et les entreprises familiales, ainsi que les petites exploitations agricoles. Conscient de cet enjeu majeur, la Commission Spéciale sur le Nouveau Modèle de Développement a intégré dans son rapport un axe stratégique visant à intégrer l'informel dans une logique inclusive et progressive avec un accompagnement des acteurs¹³.

Les expériences internationales en matière de formalisation peuvent constituer un bon point de départ pour instruire les politiques visant à réduire l'informalité. Il existe en effet un vaste corpus des différents types de mesures visant à réduire l'informalité (par exemple, Kanbur 2015). Il s'agit notamment de mesures visant à accroître les incitations à la formalisation, telles que la réforme de la réglementation des marchés du travail et des marchés de produits, la réduction des formalités administratives, l'amélioration de la prestation des services publics aux entreprises et les réformes des codes fiscaux et de l'administration fiscale. Dans certaines circonstances, elles ont augmenté les avantages et réduit les coûts d'exploitation dans le secteur formel pour certaines entreprises. Toutefois, il existe également un programme à plus long terme qui vise à améliorer la productivité des microentreprises et les compétences des travailleurs du secteur informel (Haanwinckel et Soares 2017).

AUGMENTER LA PARTICIPATION DES FEMMES AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET LEUR DONNER ACCÈS À DES EMPLOIS DE MEILLEURE QUALITÉ

Le rapport sur le nouveau modèle de développement (axe 3, choix stratégique 1) accorde une place particulièrement importante à l'inclusion des femmes au marché du travail notamment eu égard à la qualité de l'emploi féminin et au nombre d'emplois occupés par les femmes sur le marché du travail. A cet égard, l'augmentation de la faible PFMT du Maroc aurait plusieurs avantages. D'un point de vue macroéconomique, l'augmentation de la PFMT ajouterait un capital humain considérable à la main-d'œuvre et au potentiel productif du pays. Cette ressource inexploitée est assortie à un fort coût d'opportunité, compte tenu de l'augmentation des investissements dans l'éducation des filles et des femmes. D'un point de vue microéconomique, l'augmentation du nombre de femmes sur le marché du travail a des retombées positives sur la société : il est prouvé que les ménages dont les femmes travaillent investissent davantage dans l'éducation et la santé (Duflo 2012).

En outre, lorsque les femmes prennent part aux marchés du travail, elles gagnent en autonomie

et leur opinion compte d'autant plus dans la société, ce qui favorise l'égalité des sexes.

Le chapitre 4 met en évidence les facteurs pertinents - notamment l'éducation, le lieu de résidence (milieu urbain ou rural), et les normes sociétales - lesquels revêtent une grande importance pour expliquer la faiblesse de la PFMT au Maroc. Ces facteurs fournissent une première indication des domaines potentiellement pertinents pour des politiques visant à augmenter les taux de participation, autour de l'éducation des femmes, du lieu de résidence et des normes sociétales. En outre, ils sont importants pour comprendre non seulement la très faible PFMT, mais aussi la situation relativement médiocre de l'emploi pour les femmes actives. Comme nous l'avons indiqué dans les chapitres précédents, peu de femmes travaillent dans le secteur salarié formel et une grande partie des femmes actives se trouvent dans les zones rurales, essentiellement dans le secteur informel, souvent dans l'agriculture ou d'autres entreprises familiales.

Les constats et l'expérience à l'international suggèrent que divers types de politiques pourraient stimuler la PFMT et l'accès à des emplois de meilleure qualité. Voici certaines de ces possibilités :

- Services de garde d'enfants. L'offre de services de garde d'enfants gratuits ou subventionnés a favorisé l'employabilité des femmes dans de nombreux pays (Mateo Díaz et Rodriguez-Chamussy 2016). Parfois, les gouvernements financent ces services à partir des impôts, ou bien les entreprises sont tenues de fournir des services de garde d'enfants ou reçoivent des incitations à proposer ces services. Au Maroc, la garde d'enfants constitue un défi plus concret dans les zones urbaines, où un nombre moins important de femmes participe au marché du travail que dans les zones rurales, de plus une plus grande proportion de femmes inactives citent les «tâches domestiques et de garde d'enfants» comme un obstacle au travail.

- Programmes de formation et d'emploi. L'accès au marché du travail et à des emplois de bonne qualité peut être limité par un manque de compétences. Bien que le niveau de scolarité des femmes se soit amélioré, les programmes de formation peuvent mieux équiper certaines femmes pour occuper des emplois disponibles sur le marché du travail. Cela pourrait être particulièrement pertinent pour les demandes de travail émergentes - comme dans l'économie numérique - qui peuvent créer des chances pour les femmes de travailler à domicile, surtout dans le contexte de la pandémie de COVID-19.

¹³Choix stratégique 2, proposition 2.6 du Rapport sur le Nouveau Modèle de Développement.

Des programmes d'emploi qui encouragent les emplois pour les femmes dans les secteurs public et privé pourraient également être envisagés.

• Attitudes à l'égard du travail des femmes. Étant donné que les normes sociales relatives aux disparités entre les hommes et les femmes influencent profondément l'offre de main-d'œuvre féminine, il est essentiel de concevoir des interventions qui visent à changer les attitudes à l'égard du travail des femmes. Les données mondiales dans ce domaine sont encore trop restreintes, mais elles sont de plus en plus nombreuses. Comme les normes relatives au travail des femmes peuvent évoluer au cours du cycle de vie des femmes, les interventions ciblant les jeunes femmes sont une voie prometteuse à explorer.

Il est essentiel de comprendre le rôle des facteurs de l'offre et de la demande dans la limitation de la participation des femmes au marché du travail pour déterminer quelles politiques seront les plus efficaces. Par exemple, la fourniture de services de garde d'enfants suppose un problème d'offre, du moins pour les femmes urbaines. Un autre exemple de contrainte liée à l'offre concerne les normes sociales des parents ou des conjoints qui empêchent les femmes de travailler ou de s'instruire. Du côté de la demande de main-d'œuvre, les préjugés des employeurs à l'égard des femmes les empêchent d'accéder à des opportunités de travail ou à des emplois assortis de bons salaires et de bonnes conditions de travail. Pour adopter les politiques les plus « rentables », il est nécessaire de poursuivre les recherches afin de mieux comprendre les obstacles qui influent sur la décision des femmes de participer au marché du travail et sur la décision des employeurs de les embaucher.

La prochaine phase des activités de programme portera sur les facteurs sous-jacents expliquant la décision des femmes de participer au marché du travail et leurs tendances en matière d'emploi. Cette étape est nécessaire pour concevoir des politiques susceptibles de renforcer la participation des femmes sur le marché du travail. Les travaux qualitatifs seront conçus pour étudier la dynamique entre un ensemble de facteurs sous-jacents qui ne peuvent être compris en profondeur compte tenu des données disponibles sur le travail des femmes. Ces éléments comprennent : les normes de genre, l'efficacité personnelle (l'estime de soi) des femmes, des services de garde d'enfants abordables, des transports sûrs, l'accès aux informations sur les offres d'emploi, le cadre juridique, les normes socioculturelles et les

caractéristiques démographiques (Morikawa 2015). Un autre domaine dans lequel la recherche portera ses fruits est l'étude des obstacles auxquels font face les entreprises pour embaucher des femmes et assurer des parcours de carrière égalitaires. En fonction des résultats de ce travail, il pourra être complété par une enquête quantitative représentative - soit à l'échelle nationale, soit pour certains groupes clés identifiés susceptibles de présenter un intérêt particulier - qui permettra de compléter l'analyse quantitative sur les déterminants de la participation des femmes au marché du travail et de leur emploi, et contribuer de ce fait à éclairer les recommandations politiques.

SOUTENIR LES JEUNES DANS LEUR TRANSITION DE LA SCOLARITÉ AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Les problèmes que rencontrent les jeunes pour intégrer le marché du travail sont une préoccupation majeure au Maroc. A cet égard, la Commission Spéciale sur le Nouveau Modèle de développement accorde une place majeure aux jeunes notamment à l'amélioration du capital humain via la formation, le renforcement du système éducatif afin de favoriser l'émergence d'emplois de qualité pour la jeunesse¹⁴. Le phénomène des NEET est particulièrement inquiétant, car non seulement un grand nombre de jeunes ne travaillent pas, mais ils n'investissent pas non plus dans leur capital humain pour l'avenir. Parallèlement à cela, des jeunes gens bien formés connaissent des niveaux de chômage très élevés. En bref, la situation de l'emploi des jeunes a des conséquences à long terme sur leur bien-être et sur le potentiel à long terme de l'économie. Cette situation peut également générer des frustrations et contribuer à fissurer la cohésion sociale. 3

Il faut mener des travaux de recherche supplémentaires pour mieux comprendre les défis de l'emploi des jeunes afin que les décideurs puissent mieux déterminer la nature du soutien à fournir. Le phénomène des NEET et le problème du chômage des jeunes bien formés présentent des caractéristiques et des causes sous-jacentes communes. Toutefois, certains aspects spécifiques de ces deux phénomènes méritent une attention particulière. Cette analyse sera cruciale pour déterminer les domaines d'action qui permettraient de faciliter la transition des jeunes du monde scolaire à celui du travail,

notamment des établissements d'enseignement postsecondaire aux emplois qualifiés.

Il y a plusieurs facteurs à prendre en compte pour relever le défi de l'emploi des jeunes au Maroc et définir les priorités politiques. Ces priorités sont les suivantes :

- Les barrières culturelles pour les jeunes femmes. L'incidence du statut de NEET est plus élevée chez les jeunes femmes ayant un faible niveau de scolarité, et des interventions visant à surmonter ces obstacles pourraient donc être envisagées.

- Les lacunes en matière de scolarité et de formation. Bien que le secteur de l'éducation au Maroc se soit considérablement amélioré, la qualité et le niveau de scolarité de certains jeunes restent des préoccupations majeures. Le système d'enseignement et de formation techniques et professionnels ne semble pas non plus fournir une offre qualitative pour bien préparer les jeunes au marché du travail.

- L'inadéquation des compétences. Cette question est souvent soulevée comme un problème potentiel pour les jeunes qui ont terminé des études postsecondaires, mais qui ne possèdent pas les compétences requises en réalité par les employeurs - il y a notamment une inadéquation entre le domaine d'études et la demande professionnelle, et des « compétences personnelles » (de l'anglais *soft skills*).

- Transition entre le monde scolaire et celui du travail. Les jeunes peuvent rencontrer des difficultés pour effectuer cette transition lorsqu'ils n'ont pas accès aux informations sur les offres d'emploi et les compétences requises. Les agences pour l'emploi peuvent faciliter cette transition, mais les faits suggèrent qu'elles ne jouent pas un rôle significatif au Maroc, en particulier pour les jeunes moins instruits.

- La réglementation du travail. La réglementation du travail concernant la protection de l'emploi complique-t-elle l'obtention d'un emploi dans le secteur formel pour les jeunes ? Lorsqu'elles sont trop restrictives, les règles relatives à la sécurité de l'emploi peuvent décourager les employeurs d'embaucher de nouveaux employés, avec un effet disproportionné sur les jeunes. De même, les salaires minimums peuvent avoir un effet similaire, selon le lieu.

- Contraintes liées à la demande. La taille de la cohorte de jeunes Marocains constitue un défi de taille pour la demande de main-d'œuvre. Bien que la croissance globale ait été assez régulière, le niveau et l'intensité d'emploi de la croissance

n'ont pas été suffisants pour absorber les nouveaux arrivants sur le marché du travail. Les problèmes des jeunes instruits, en particulier, sont amplifiés lorsque les taux de croissance de l'emploi sont faibles dans les secteurs où la demande de main-d'œuvre hautement qualifiée est forte. Un contexte économique défavorable et des marchés non concurrentiels peuvent créer des barrières à l'entrée - par exemple, des entreprises plus petites et plus jeunes, qui pourraient être une source d'emploi pour les jeunes, en particulier ceux ayant un faible niveau de scolarité.

La prochaine phase des activités de programme évaluera l'importance des différents obstacles possibles pour les jeunes sur le marché du travail. Cela permettra aux décideurs politiques de déterminer les priorités et les programmes susceptibles de réduire le nombre de NEET et le nombre de jeunes Marocains instruits inscrits au chômage.

En résumé, notre analyse montre que les priorités pour le Maroc sont les suivantes : (1) accélérer la transformation structurelle, notamment le taux de création d'emplois formels dans le secteur privé ; (2) améliorer la qualité des emplois et encourager la formalisation ; (3) aider à mettre les femmes en contact avec le marché du travail, en particulier dans les emplois à forte productivité ; et (4) soutenir les jeunes dans leur passage des études au marché du travail.

La deuxième phase de ces activités

de programme comprendra des analyses visant à instruire les politiques pour relever ces défis. Comme nous l'avons souligné, les travaux de recherche permettant d'instruire les politiques à mettre en œuvre dans ces domaines nécessiteront une analyse plus approfondie des données de l'Enquête nationale sur l'emploi au Maroc, sur lesquelles nous nous sommes fondés dans le cadre de la préparation du présent rapport. Cependant, il faudra compter également sur : (1) l'analyse de données supplémentaires (telles que des données à l'échelle de l'entreprise) pour étudier la productivité en profondeur ; (2) des données sur le secteur informel ; (3) des données qualitatives pour mieux comprendre les obstacles auxquels sont confrontés les femmes et les jeunes ; et (4) des données sur les revenus pour analyser l'allocation de la main-d'œuvre, les décisions liées à l'offre de main-d'œuvre et diverses questions relatives au capital humain (telles que le « rendement de l'éducation »).

¹⁴ En ce sens, l'axe 2 choix stratégique 1 et l'axe 3 choix stratégique 2 du Rapport sur le Nouveau Modèle de Développement.

NOTES

1.Plus généralement, les entreprises modernes ont tendance à externaliser les services et à opérer dans le cadre de longues chaînes de valeur. Le défi pour le Maroc consiste à adopter une approche visant à ce que les emplois générés dans certains secteurs (par exemple le secteur manufacturier) encouragent la création d'emplois dans une autre partie de la chaîne de valeur (par exemple les services). En outre, certains de ces services doivent également être « commercialisables » afin d'exploiter les opportunités qu'offrent les marchés d'Afrique de l'Ouest et d'autres pays de la région MENA, où le Maroc peut être un acteur compétitif.

2.La pandémie a également permis de

révéler l'importance de l'application de la réglementation du travail dans le secteur formel après que des cas d'employeurs ne régularisant pas les travailleurs - ou faisant faussement croire qu'ils avaient un contrat en bonne forme - les ont empêchés d'être éligibles à l'aide gouvernementale.

3.Certains auteurs affirment que le mécontentement à l'égard du système politique pendant le printemps arabe pourrait être lié au fait que les taux de NEET sont plus élevés dans la région MENA que partout ailleurs. Même s'il est difficile d'établir une relation de cause à effet, il ne fait aucun doute que cela peut être l'un des facteurs à l'origine de la frustration de la jeunesse.

¹⁴ En ce sens, l'axe 2 choix stratégique 1 et l'axe 3 choix stratégique 2 du Rapport sur le Nouveau Modèle de Développement.

Figures

- **2.1** Ralentissement de la croissance économique au Maroc au cours des 20 dernières années
- **2.2** Fort ralentissement de la croissance agricole
- **2.3** Le déficit d'emplois demeure élevé
- **2.4** Population, par groupes d'âge, 2000 et 2019
- **2.5** Le faible taux de dépendance constitue une «fenêtre d'opportunité» démographique
- **2.6** Une croissance économique tirée par une hausse de la production par travailleur
- **2.7** La productivité du travail est la plus élevée dans l'industrie, mais la croissance est la plus rapide dans l'agriculture, 2000–19
- **2.8** Peu de changement dans la structure du PIB au cours des deux dernières décennies
- **2.9** Le Maroc accuse un retard parmi les pays à revenu intermédiaire en ce qui concerne le changement structurel en matière d'emploi
- **2.10** Les travailleurs migrent de plus en plus vers les villes
- **2.11** L'industrie tire la croissance à Casablanca, tandis que les services tirent la croissance à Rabat
- **2.12** Les Marocains émigrent principalement vers la France, l'Espagne et l'Italie
- **2.13** Le niveau d'instruction des travailleurs est faible
- **3.1** Situation professionnelle de la population au Maroc, 2000
- **3.2** Situation professionnelle de la population au Maroc, 2019
- **3.3** Transition école-travail pour les hommes et les femmes de 15 à 24 ans, 2019
- **3.4** Un taux d'inactivité plus élevé pour les femmes, surtout une fois qu'elles se marient
- **3.5** L'enseignement et la formation techniques et professionnels restent faibles
- **3.6** Les ménages les plus pauvres affichent des taux de participation au marché du travail plus élevés
- **3.7** Les membres des ménages les plus riches sont principalement des travailleurs salariés employés dans des activités non agricoles
- **3.8** Les «inactifs» sont pour la plupart des femmes urbaines ayant un faible niveau de scolarité, suivies de leurs homologues en milieu rural
- **3.9** Les «chômeurs» sont pour la plupart jeunes, urbains et instruits
- **3.10** Les «travailleurs indépendants» sont pour la plupart des hommes ruraux et peu instruits
- **3.11** Le niveau de scolarité divise les travailleurs formels et informels
- **3.12** Les employés des secteurs public et privé sont pour la plupart des hommes urbains et instruits
- **3.13** Les travailleurs se sont surtout dirigés vers les secteurs des services et du bâtiment^{2*}, 2000 et 2019
- **3.14** L'agriculture compte la plus grande part de travailleurs féminins et de travailleurs de plus de 45 ans
- **3.15** Les travailleurs les plus pauvres travaillent dans l'agriculture, les plus riches dans les services
- **B3.4.1** Dans la plupart des pays en développement, les femmes sont plus exposées que les hommes à l'emploi informel
- **3.16** Les micro et petites entreprises dominent l'économie marocaine
- **3.17** L'agriculture est caractérisée par les petites entreprises, l'industrie par les grandes entreprises
- **3.18** Les micro et petites entreprises non agricoles favorisent les hommes ayant un faible niveau d'éducation
- **3.19** Les grandes entreprises non agricoles

comptent surtout des travailleurs masculins plus instruits

- **4.1** De grandes variations dans la manière dont les régions génèrent de la valeur ajoutée
- **4.2** De grandes variations dans les régions quant aux secteurs de services qui génèrent des emplois
- **4.3** De grandes variations sectorielles entre régions en matière de lien entre productivité et emploi
- **4.4** Explication de la croissance de l'emploi
- **4.5** Le problème des NEET au Maroc est encore plus préoccupant que dans les autres économies de la région MENA
- **4.6** Au Maroc, la participation des femmes à la population active stagne malgré la croissance du produit intérieur brut, ceci va à l'inverse de la tendance mondiale
- **4.7** Davantage de femmes travaillent dans les zones rurales que dans les zones urbaines, mais leur participation au marché du travail est problématique dans les deux zones géographiques
- **4.8** La garde des enfants et les tâches domestiques sont la principale raison derrière l'inactivité des femmes
- **A.1** Situation professionnelle des travailleurs salariés qui ont cessé de travailler pendant le confinement au moment de l'enquête, par classe sociale
- **A.2** Travailleurs salariés, à temps plein et en alternance de télétravail
- **A.3** Diminution du revenu mensuel moyen pendant le confinement
- **A.4** Population en âge de travailler ayant bénéficié d'une aide publique pendant le confinement
- **A.5** Part de l'indemnisation de la perte de revenus suite à une aide publique
- **A.6** Bénéficiaires de l'aide publique au moment de l'enquête, par type d'activité, sexe, et lieu de résidence
- **A.7** Part des travailleurs salariés n'utilisant aucune mesure de prévention sur le lieu de travail
- **A.8** Intentions des indépendants et des employeurs de reprendre leurs activités, par secteur

Tableaux

- **1.1** Concepts et définitions du marché du travail utilisés dans le rapport
- **2.1** Pas suffisamment d'emplois générés par la croissance
- **2.2** Les gains de productivité du travail sont dus à des améliorations au sein des secteurs, et non à la réaffectation des ressources
- **2.3** Au Maroc, les règles d'embauche pour les contrats à durée déterminée sont plus strictes qu'ailleurs
- **3.1** La croissance de l'emploi est la plus rapide dans le secteur des services
- **3.2** La proportion de travailleurs salariés formels augmente dans tous les secteurs
- **4.1** La croissance de Casablanca est tirée par une industrie manufacturière de plus en plus en forte intensité de capital
- **4.2** La croissance de Tanger est tirée plus équitablement par des secteurs différents
- **4.3** La croissance de Rabat est tirée par les services à haute valeur ajoutée et l'administration publique
- **A.1** Situation professionnelle des travailleurs salariés qui ont cessé de travailler pendant le confinement au moment de l'enquête
- **A.2** Contraintes à la reprise de l'activité des indépendants et des employeurs

ANNEXE A

Impact de la pandémie de COVID19- sur les ménages

INTRODUCTION

L'enquête par panel sur l'impact de la pandémie de COVID-19 (coronavirus) sur la situation économique, sociale et psychologique des ménages, réalisée par le Haut Commissariat au Plan (HCP) en deux visites auprès des ménages — la première du 14 au 23 avril 2020 et la seconde du 15 au 24 juin 2020 — est la seule source de données à même de nous renseigner sur la situation économique des ménages dans le contexte de la pandémie.

L'objectif de ce panel est de recueillir des informations pertinentes sur de nombreux aspects de la situation des ménages pendant les périodes de confinement et de post-confinement sur plusieurs thématiques, notamment :

- Le vécu du confinement, les gestes barrière, les connaissances des ménages sur la pandémie de COVID-19, et les répercussions psychologiques induites;
- Les changements dans le comportement préventif et social (gestes barrière, consommation alimentaire, santé) et les intentions concernant les risques infectieux et les perceptions concernant le style de vie dans la période post-confinement;
- Les effets économiques et sociaux de l'enseignement à distance à tous les niveaux scolaires induits par le confinement;
- Les licenciements, les pertes d'emploi, les sources de revenus et les bénéficiaires des transferts publics et privés;
- Les répercussions de la pandémie sur les

différentes catégories de population ciblées par l'enquête (hommes versus femmes, urbains versus ruraux) en termes d'emploi, d'accès à l'éducation et aux soins de santé. L'enquête du HCP a couvert l'ensemble du territoire national et s'est concentrée sur les ménages interrogés dans le cadre de l'enquête sur le niveau de vie des ménages réalisée entre décembre 2019 et mars 2020. L'enquête comportait deux phases : la première était celle de 2019 sur le niveau de vie des ménages, réalisée sur un échantillon d'environ 3 300 ménages; la seconde mesurait les impacts socio-économiques de la pandémie COVID-19 sur les ménages marocains.

L'échantillon de l'enquête était constitué de près de 2 350 ménages au niveau national, tirés de l'enquête de référence de 3 300 ménages interrogés lors de la première phase de l'enquête nationale sur le niveau de vie des ménages 2019/2020.

L'objectif de cette annexe est de présenter l'analyse des résultats de l'enquête concernant les effets économiques de la pandémie de COVID-19 sur les ménages. Compte tenu des règles de distanciation sociale requises, les deux phases de l'enquête du HCP ont été réalisées par la méthode d'interview téléphonique assistée par ordinateur (CATI en anglais).

LICENCIEMENTS TEMPORAIRES ET CIBLAGE DE L'AIDE PUBLIQUE

Deux tiers des travailleurs salariés ont dû cesser temporairement leur activité à la suite du confinement

66,2 pour cent des travailleurs salariés ont dû cesser temporairement d'exercer leur activité : 68,2% vivaient dans des zones urbaines et 63,1% dans des zones rurales (tableau A.1); 88% étaient des artisans et des travailleurs qualifiés et 79% des travailleurs non agricoles.

Les catégories les plus touchées selon le statut professionnel sont les indépendants et les employeurs (74%) et les employés (65%), qui varient selon le secteur — ceux qui travaillent dans le secteur du bâtiment (84%) et l'industrie manufacturière (75%) — et selon la classe sociale — 72% des employés appartiennent aux 40% les plus pauvres de la population contre 47% de ceux des 20% les plus riches.

Plus de la moitié des ménages (58%) comptaient au moins un membre ayant dû cesser temporairement de travailler à la suite du confinement : 56% vivaient dans des zones urbaines et 62% dans des zones rurales.

Un tiers des travailleurs salariés en mise à pied temporaire ont retrouvé leur emploi

Parmi les travailleurs salariés qui ont dû cesser de travailler à la suite du confinement, plus de la moitié (53%) étaient toujours en chômage technique au 24 juin 2020, 36% avaient repris leur activité et 11% étaient soit à la recherche d'un nouvel emploi, soit inactif.

La reprise de l'activité a été plus forte chez les travailleurs urbains que chez les travailleurs ruraux, avec respectivement 39% et 31%. Les travailleurs ruraux se sont davantage tournés vers le chômage ou l'inactivité que les travailleurs urbains, avec respectivement 17% et 7%.

Environ 31% des femmes mises à pied ont repris le travail et 22% sont devenues chômeuses ou inactives. Chez les hommes mis à pied, ces pourcentages étaient de 38% et de 7%, respectivement.

Par classe sociale, 31% des personnes des deux quintiles les plus pauvres qui avaient cessé temporairement leur activité ont repris leur emploi. Cette proportion atteint 44 pour cent pour les 20 pour cent les plus riches de la population (graphique A.1).

La proportion de personnes ayant repris leur emploi après une mise à pied temporaire consécutive au confinement était de 33% dans le secteur du bâtiment, 32% dans l'Agriculture, 34% dans les services, 41% dans le commerce et 44% dans l'industrie manufacturière (tableau A.1).

La suspension de l'activité de l'entreprise ou la réduction de ses effectifs a entraîné des licenciements temporaires

Près de la moitié des travailleurs salariés (48%) qui ont cessé de travailler pendant le confinement ont mentionné la fermeture d'entreprises ou la réduction de la main-d'œuvre comme raisons principales, une proportion qui atteint 70% chez les employés.

Ils et elles ont mentionné, en deuxième position, la cessation d'une activité indépendante pour 40% des cas (81% des employeurs ou des indépendants). La troisième position, «la peur d'être contaminé», pour 7% de la population active, a été citée par 14% des personnes atteintes de maladies chroniques, 13% des femmes et 11% des personnes âgées.

Le travail à distance est principalement l'apanage des cadres supérieurs

Parmi toutes les personnes employées, 16% ont adopté le travail à distance pendant la période de confinement : 24% pour les femmes contre 13% pour les hommes, et 22% pour les urbains contre 5% pour les ruraux (graphique A.2).

Les cadres supérieurs étaient plus susceptibles de travailler à distance (61% pour être exact); 46% travaillaient à distance à plein temps et 15% alternaient avec le travail sur place. Le travail à distance a été adopté par près de 31% des travailleurs salariés du secteur des services, par 21% des employés et par 10% des employeurs ou des travailleurs indépendants. Plus de 38% des travailleurs salariés appartenaient aux 20% les plus riches.

TABLEAU A.1

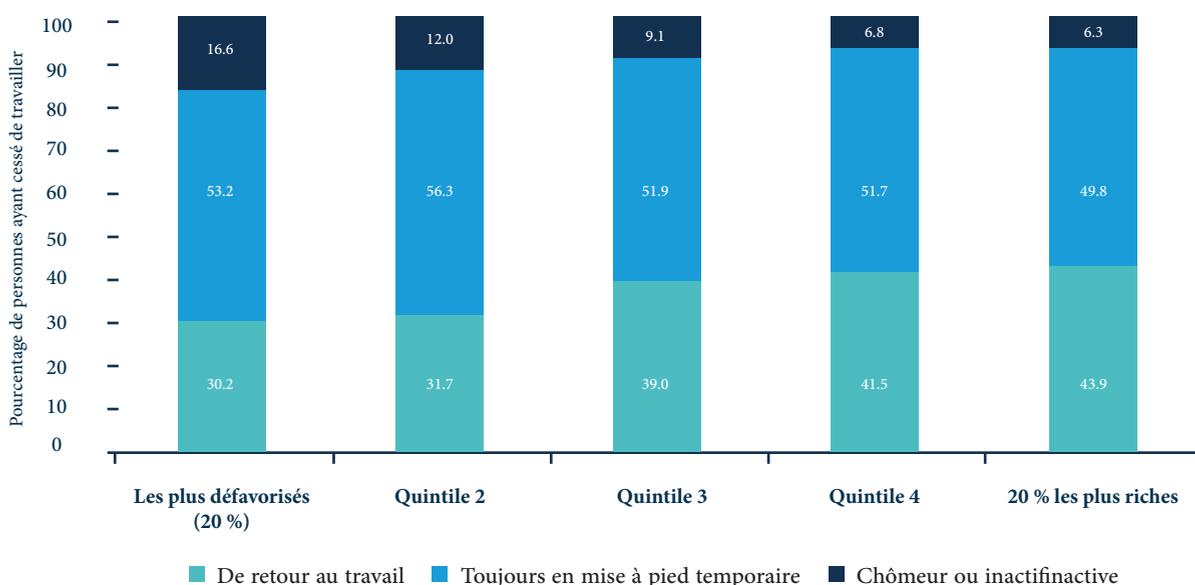
Situation professionnelle des employés temporairement mis à pied pendant le confinement au moment de l'enquête

| CLASSIFICATION CRITERIA | EMPLOYED TRAVAILLEURS EN MISE À PIED TEMPORAIRE PENDANT LE CONFINEMENT (%) | SITUATION AU MOMENT DE L'ENQUÊTE | | |
|--------------------------|--|----------------------------------|-----------------------------|--|
| | | ACTIFS (%) | ON TEMPORARY MIS À PIED (%) | SANS EMPLOI OU INACTIF OR INACTIVE (%) |
| Lieu de résidence | | | | |
| Rural | 63.1 | 31.2 | 51.4 | 17.4 |
| Urbain | 68.2 | 39.2 | -0.19 | 0.11 |
| Les deux | 66.2 | 36.2 | -0.15 | 34.34 |
| Sexe | | | | |
| Hommes | 67.1 | 37.9 | 1.85 | -0.39 |
| Femmes | 63.7 | 31.0 | -1.09 | 4.56 |
| Secteur | | | | |
| Agriculture | 58.3 | 32.2 | -10.78 | -4.05 |
| Bâtiment | 84.3 | 32.5 | 4.45 | 81.30 |
| Secteur manufacturier | 74.5 | 43.6 | n.a. | 18.70 |
| Services | 60.4 | 34.5 | | 100.00 |
| Commerce | 71.0 | 41.0 | | 14.80 |

Source : HCP2020-, deuxième panel sur la pandémie de COVID19-.

GRAPHIQUE A.1

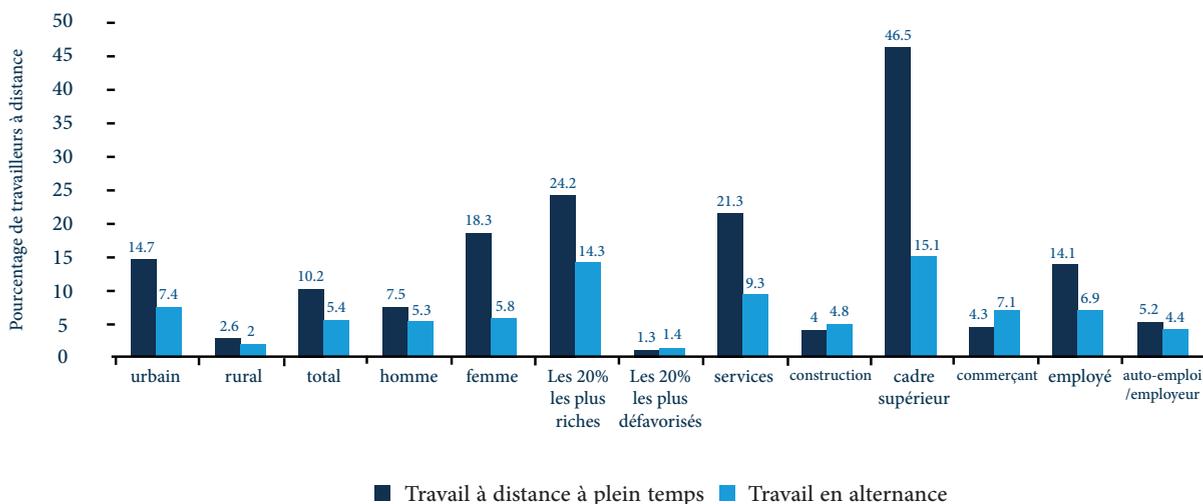
Situation professionnelle des travailleurs salariés qui ont cessé de travailler pendant le confinement au moment de l'enquête, par classe sociale



Source : HCP2020-, premier et deuxième panels sur la pandémie de COVID19-.

GRAPHIQUE A.2

Travailleurs salariés, à temps plein et en alternance de télétravail



Source : HCP2020-, deuxième panel sur la pandémie de COVID19-.

Deux tiers de la population active ont connu une baisse des revenus du travail

Environ deux travailleurs salariés sur trois (62%) ont vu leur revenu diminuer pendant le confinement, 35% sont restés les mêmes et 3% ont connu une augmentation de leur revenu. La baisse des revenus a touché 70% des travailleurs ruraux contre 59% des travailleurs urbains, et 65% des hommes contre 51% des femmes. Par profession, cette baisse a touché 86% des artisans et des ouvriers qualifiés, 84% des ouvriers du commerce, 77% des agriculteurs et 26% des cadres supérieurs. Par statut professionnel, elle a touché 88% des indépendants ou employeurs et 51% des salariés. Par niveau de vie, la baisse des revenus a touché trois travailleurs salariés sur quatre (74%) appartenant aux 20% les plus pauvres contre 44% pour les 20% les plus riches.

Le revenu mensuel moyen a diminué de moitié pendant le confinement

Par rapport à la période précédant le confinement, le revenu mensuel moyen des travailleurs salariés a diminué de moitié. Il a chuté de 62% chez les travailleurs ruraux contre 46% chez les travailleurs urbains, et de 52% chez les hommes contre 42% chez les femmes (graphique A.3).

Par catégorie socioprofessionnelle, la baisse du revenu mensuel moyen a touché 74% des artisans et ouvriers qualifiés, 71% des ouvriers non agricoles, 65% des agriculteurs, 40% des employés, 32% des cadres moyens et 24% des cadres supérieurs. 70% étaient des indépendants ou des employeurs et 44% étaient des employés. Par secteur, cette baisse était de 68% chez les travailleurs du secteur du bâtiment, de 55% dans l'industrie manufacturière et de 39% dans le secteur des services.

Par classe sociale, le revenu mensuel moyen des travailleurs salariés a diminué de deux tiers (67%) parmi les travailleurs salariés des 40% les plus pauvres, contre 32% parmi ceux des 20% les plus riches.

Environ une personne en âge de travailler sur quatre a bénéficié de l'aide publique

Pour compenser la perte d'emploi et la diminution des revenus, 30% des personnes en âge de travailler ont demandé une aide à l'État ou à l'employeur dans le cadre des programmes de soutien aux personnes ayant perdu leur emploi, et ce, tant dans le secteur privé formel qu'informel. Les trois quarts de ceux qui ont demandé une aide de l'État (73%) comprennent 22,4% de la population en âge de travailler, soit

6 millions de personnes, ayant bénéficié de cette aide (graphique A.4).

Environ 9 personnes sur 10 (87% ou 5,2 millions) ont bénéficié des programmes de la RAMED et de TADAMOUN COVID destinés aux travailleurs ayant perdu leur emploi dans le secteur informel, 12% (740 000 personnes) ont bénéficié du soutien aux salariés affiliés à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS), et 1% ont bénéficié d'une aide fournie par les employeurs.

La proportion de personnes en âge de travailler ayant bénéficié d'une aide de l'État ou de l'employeur s'élève à 22% (3,8 millions) chez les travailleurs urbains contre 23% (2,2 millions) chez les travailleurs ruraux. Cette proportion

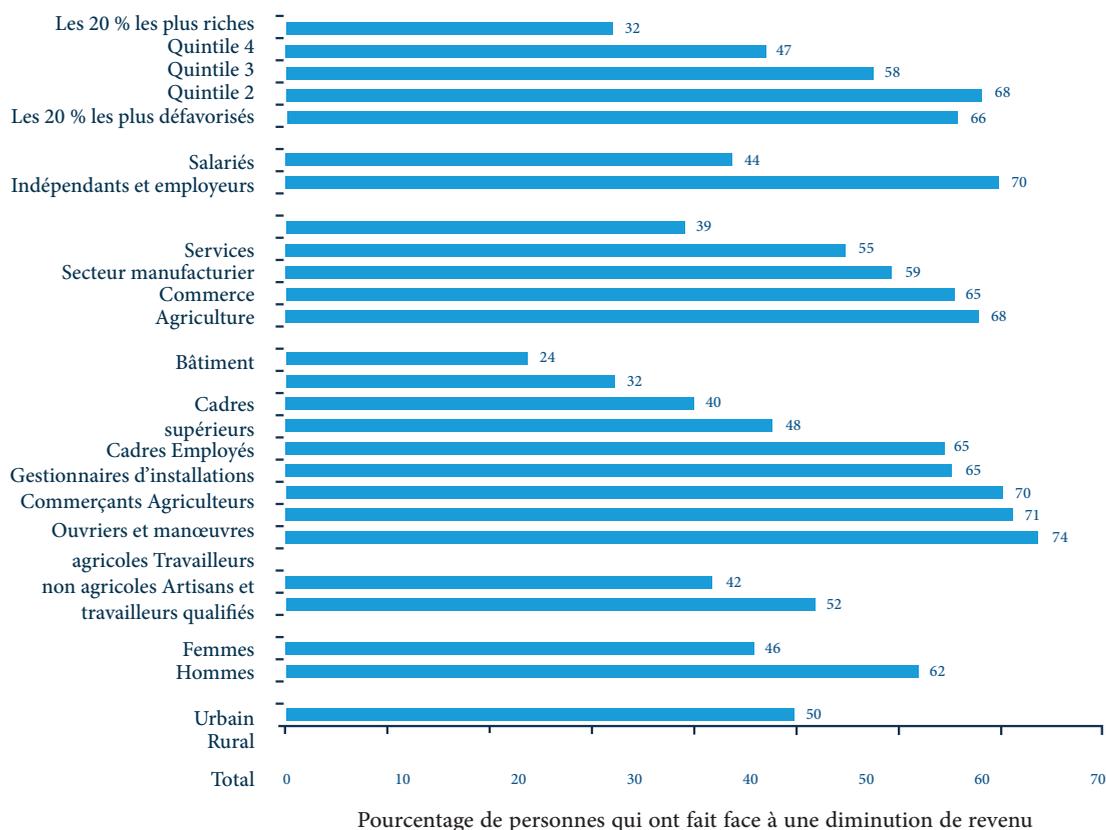
atteint 35% chez les hommes (4,6 millions) contre 10% chez les femmes (1,4 million). Ce pourcentage varie selon les secteurs, de 60% dans le bâtiment à 51% dans le secteur du commerce et 43% dans l'industrie manufacturière.

Elle varie également en fonction du statut professionnel, de 56% chez les indépendants à 40% chez les salariés, en passant par 11% dans le cadre du programme d'appui aux salariés affiliés à la CNSS et 29% dans le cadre du programme d'appui aux travailleurs du secteur informel ayant perdu leur emploi.

Par niveau de vie, la part des bénéficiaires de l'aide publique était de 27% parmi les 20% les plus pauvres contre 13% pour les 20% les plus riches.

GRAPHIQUE A.3

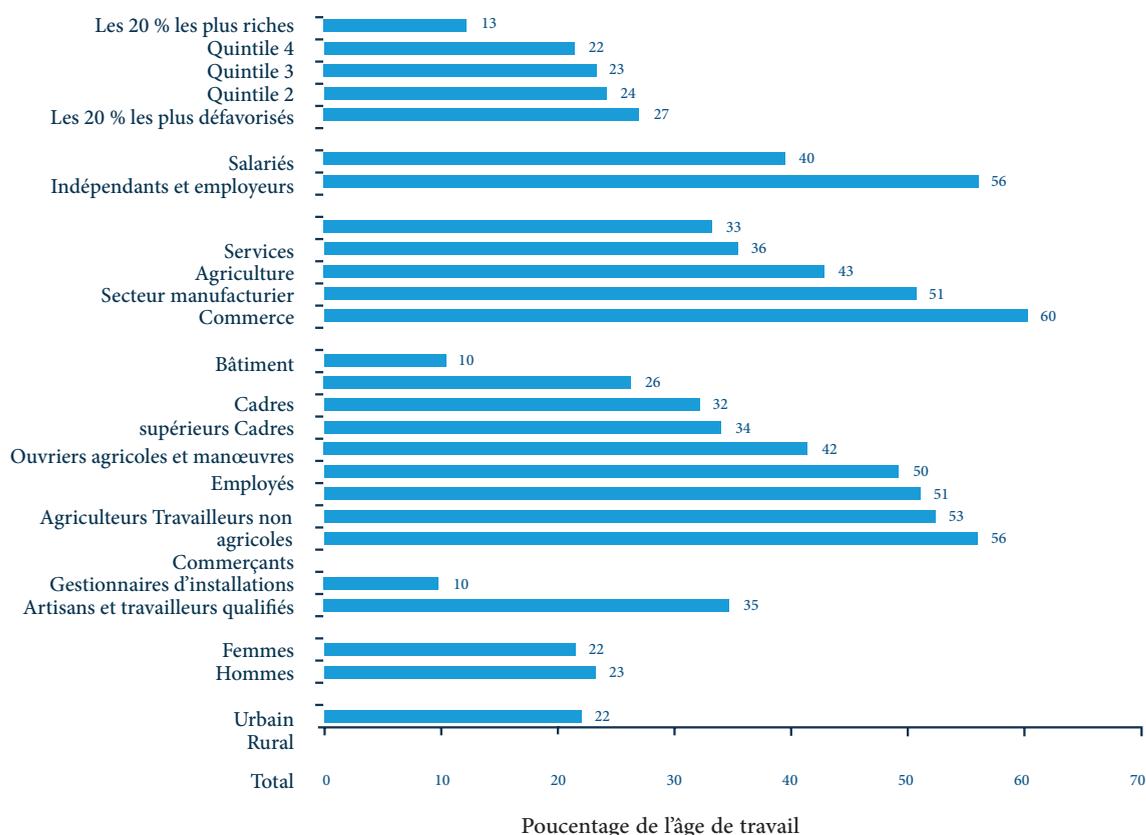
Diminution du revenu mensuel moyen pendant le confinement



Source: HCP2020-, second COVID19- panel.

FIGURE A.4

Population en âge de travailler ayant bénéficié d’une aide publique pendant le confinement



Source: HCP2020-, second COVID19- panel.

L’aide publique a permis de compenser 35% de la perte de revenu du travail

Les aides publiques accordées dans le cadre des programmes de soutien aux personnes ayant perdu leur emploi dans le secteur privé, formel ou informel, ont permis de compenser, en moyenne, 35 pour cent de la perte de revenus d’activités, beaucoup plus dans les villes que dans les campagnes avec respectivement 63 pour cent et 28 pour cent, et plus pour les hommes que pour les femmes avec respectivement 39 pour cent et 20 pour cent (graphique A.5).

La part de la compensation des pertes de revenus était, par secteur, de 17% dans les services, 47% dans l’industrie manufacturière, 57% dans le commerce, 77% dans l’Agriculture et 91% dans le secteur du bâtiment. Elle varie selon le statut professionnel, de 27% chez les salariés à 78% chez les indépendants ou les employeurs.

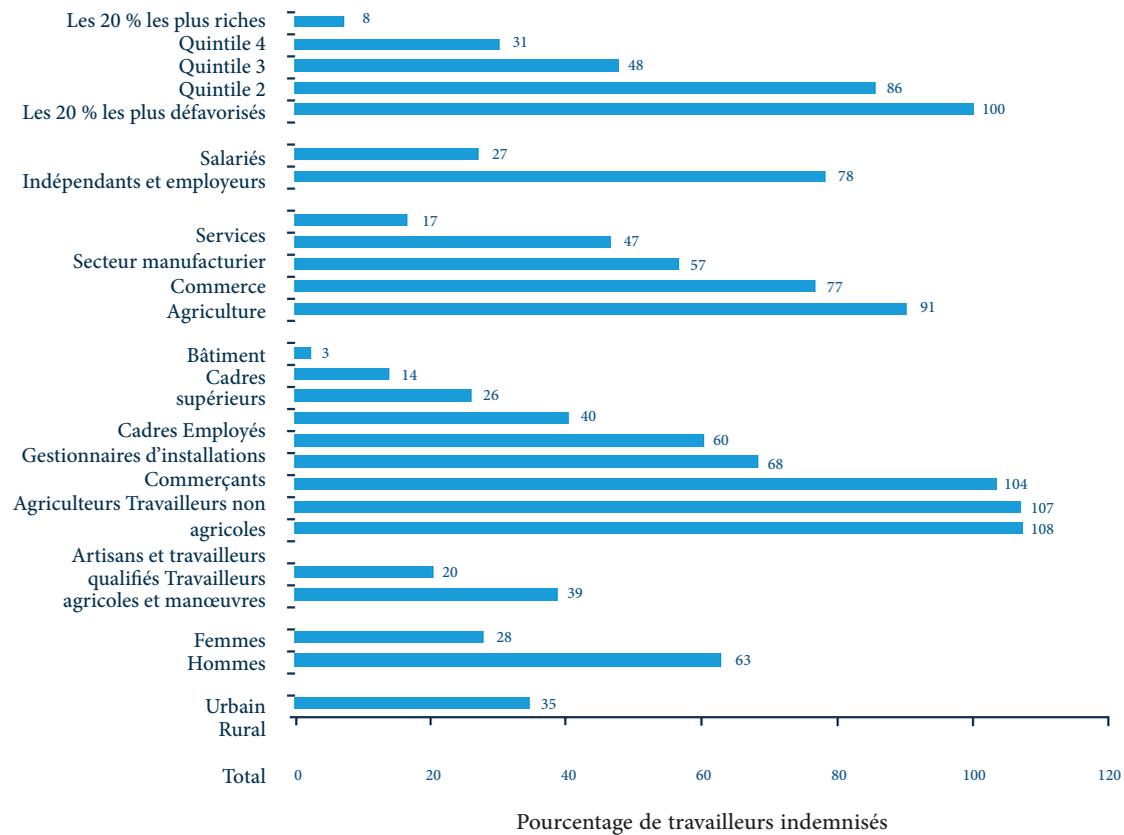
Pour certaines catégories, les aides publiques ont permis de compenser la totalité des pertes de revenus, notamment pour les ouvriers et artisans qualifiés, les ouvriers et manœuvres agricoles, les travailleurs non agricoles et les personnes appartenant aux 20% les plus pauvres.

Parmi l’ensemble des bénéficiaires, 37% avaient un emploi au moment de l’enquête: 36% vivaient dans des zones urbaines et 38% dans des zones rurales. Environ 36% d’entre eux étaient toujours en situation de chômage technique : 39% vivaient dans des zones urbaines et 31% dans des zones rurales. Environ 27% étaient au chômage ou inactifs : 25 pour cent vivaient dans des zones urbaines et 31 pour cent des zones rurales (graphique A.6).

Par sexe, 42% des hommes et 17% des femmes avaient un emploi au moment de l’enquête, 40% des hommes et 24% des femmes étaient toujours mis à pied, et 18% des hommes et 59% des femmes étaient au chômage ou inactifs.

FIGURE A.5

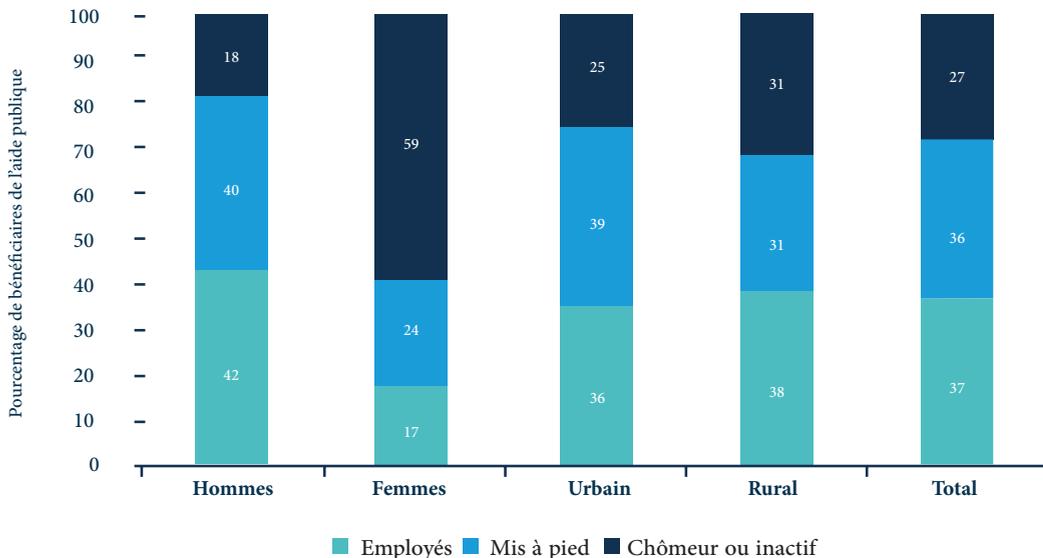
Part de l'indemnisation de la perte de revenus suite à une aide publique



Source: HCP2020-, second COVID19- panel.

GRAPHIQUE A.6

Bénéficiaires de l'aide publique au moment de l'enquête, par type d'activité, sexe, et lieu de résidence



Source : HCP2020-, deuxième panel sur la pandémie de COVID19-.

Un quart des indépendants ou des employeurs prévoient une augmentation de la production entre juillet et octobre 2020.

Entre juillet et octobre 2020, 24% des indépendants et des employeurs s'attendaient à une forte production de biens et de services, 18,5% à une stagnation et 21,4% à une baisse. Les personnes travaillant dans le secteur du bâtiment étaient les plus optimistes (39%), suivi des services (30,6%) et de l'industrie manufacturière (27,4%).

Par ailleurs, 17,5% des indépendants ou des employeurs s'attendaient à une forte demande de biens et de services, 29,2% à une demande normale, et 19,2% s'attendaient à une faible demande. Cette proportion était de 37,5% dans le secteur du bâtiment, 27,8% dans l'industrie manufacturière, 21,2% dans les services, 13,3 pour cent dans l'Agriculture, et 11,7 pour cent dans le commerce.

Pour un travailleur actif sur quatre, aucune mesure de protection contre le virus n'a été prise sur le lieu de travail

Plus d'un travailleur salarié sur quatre (26,3%) a déclaré qu'aucune mesure de protection contre le COVID-19 n'avait été prise sur le lieu de travail (graphique A.7) : 41,3 pour cent chez les ruraux contre 17,5 pour cent chez les citadins, et 31,3 pour cent chez les femmes contre 24,6 pour cent chez les hommes. Cette proportion était de 50,6% dans le secteur de l'Agriculture, de 28,1% dans celui du bâtiment, 18,2 pour cent dans le secteur manufacturier, et 14,1 pour cent dans le commerce.

Les mesures de protection adoptées comprenaient le port de masques (déclaré

par 61% des travailleurs salariés), l'utilisation de gel et de savon désinfectants (52%), la désinfection régulière des lieux de travail (31%) et la mesure de la température corporelle des travailleurs (15%). Les répondants ont indiqué que les autres mesures de prévention comprenaient le recours au travail alterné (8%) et le télétravail à temps plein (9%).

Plus de trois quarts des indépendants et des employeurs en congé de maladie prévoient de reprendre leur activité

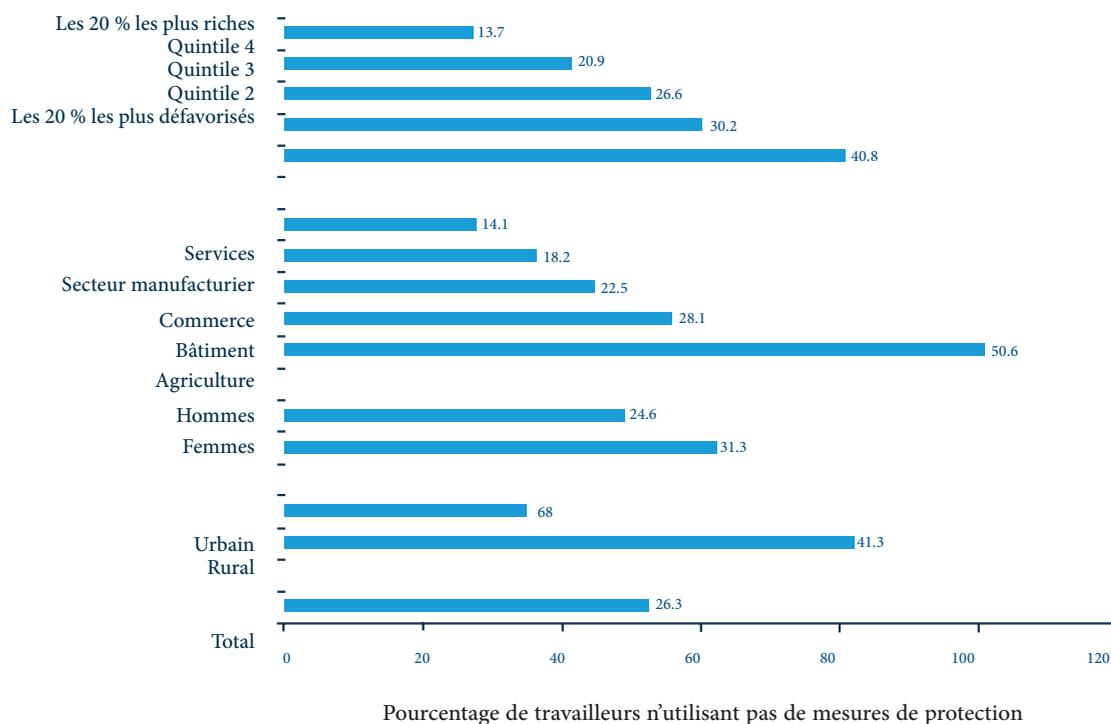
Près de 8 indépendants et employeurs mis à pied sur 10 (78%) ont l'intention de reprendre leur activité : 25,5 pour cent « sans difficulté » et 52,5 pour cent « difficilement » (graphique A.8). La reprise de l'activité serait plus facile dans le commerce (32%) que dans les services (18%) et le bâtiment (24%). Dans le secteur du bâtiment, plus des deux tiers (68,6%) des indépendants et des employeurs ont déclaré qu'il serait difficile de reprendre leurs activités.

L'ordre de grandeur de ces contraintes diffère selon les secteurs (tableau A.2). Le manque de clients reste la principale contrainte pour les employeurs et les travailleurs indépendants opérant dans les secteurs des services (71%), du bâtiment (70%) et de l'industrie manufacturière (52%), tandis que le manque de moyens financiers était la principale contrainte pour ceux exerçant dans le commerce (51%) et l'Agriculture (38%).

Environ 50% des indépendants et des employeurs en cessation d'activité estimaient qu'en cas de reprise, ils auraient des difficultés à supporter les coûts liés à la mise en place de mesures préventives contre le COVID-19. Cette proportion variait de 31% dans le secteur du bâtiment à 58% dans le secteur du commerce. Pour reprendre leurs activités, 35% des indépendants et des employeurs souhaiteraient bénéficier d'une aide financière pour payer les charges fixes (loyer, électricité, etc.) : 22% pour le programme Damane-Oxygène et 11% pour l'exonération des impôts et des taxes.

GRAPHIQUE A.7

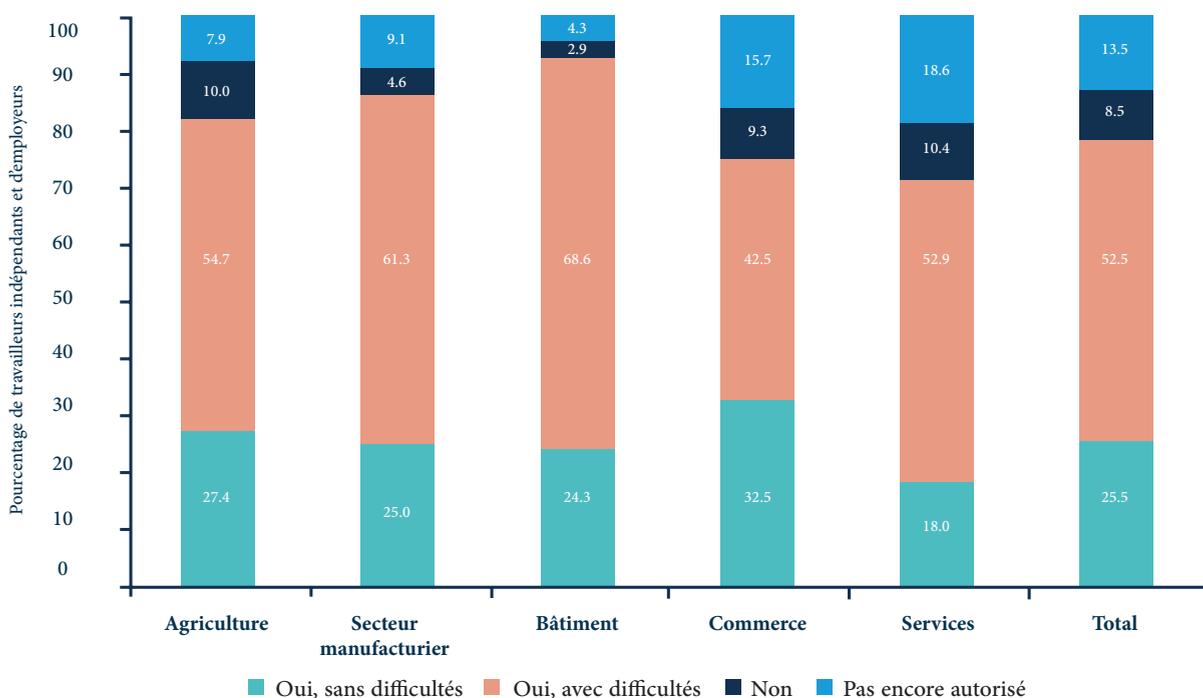
Part des travailleurs salariés n'utilisant aucune mesure de prévention sur le lieu de travail



Source : HCP2020-, deuxième panel sur la pandémie de COVID19-.

GRAPHIQUE A.8

Intentions des indépendants et des employeurs de reprendre leurs activités, par secteur



Source : HCP2020-, deuxième panel sur la pandémie de COVID19-.

TABLEAU A.2

Contraintes à la reprise de l'activité des indépendants et des employeurs

| CRITÈRES DE CLASSIFICATION | MANQUE DE FONDS DE ROULEMENT (%) | MARGE BÉNÉFICIAIRE FAIBLE OU NÉGATIVE (%) | MANQUE DE CLIENTS (%) | MANQUE DE MATIÈRES PREMIÈRES ET DE CONSOMMABLES (%) | MANQUE DE TRAVAIL (%) | MANQUE DE MOYENS POUR PAYER LES FRAIS FIXES (%) | AUTRES (%) |
|----------------------------|----------------------------------|---|-----------------------|---|-----------------------|---|------------|
| Lieu de résidence | | | | | | | |
| Rural | 29.1 | 2.2 | 45.4 | 7.9 | 0.0 | 1.1 | 14.3 |
| Urbain | 29.5 | 4.7 | 53.9 | 1.3 | 2.0 | 2.8 | 5.9 |
| Les deux | 29.4 | 3.8 | 51.0 | 3.5 | 1.3 | 2.2 | 8.7 |
| Secteur | | | | | | | |
| Agriculture | 38.1 | 2.4 | 37.1 | 2.8 | 4.4 | 2.3 | 12.9 |
| Bâtiment | 26.2 | 4.1 | 69.7 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| Secteur manufacturier | 25.1 | 0.0 | 51.7 | 8.7 | 0.0 | 0.0 | 14.4 |
| Services | 11.9 | 4.5 | 71.0 | 1.6 | 0.0 | 1.4 | 9.7 |
| Commerce | 51.0 | 6.2 | 27.0 | 4.8 | 2.3 | 5.4 | 3.5 |

Source : HCP2020-, deuxième panel sur la pandémie de COVID19-.

ECO-AUDIT

Déclaration des avantages environnementaux

Le Groupe de la Banque mondiale s'est engagé à réduire son empreinte environnementale. Fort de cet engagement, nous avons choisi de privilégier des solutions de publication électronique et d'impression à la demande, depuis des centres régionaux dans le monde entier. Ensemble, ces solutions permettent de réduire les tirages et les distances d'expédition, ce qui se traduit par une diminution de la consommation de papier, de l'utilisation de produits chimiques, des émissions de gaz à effet de serre et des déchets.

Nous suivons les normes recommandées pour l'utilisation du papier par la Green Press Initiative. La majorité de nos livres sont imprimés sur du papier certifié par le Forest Stewardship Council (FSC), et presque tous contiennent 50 à 100% de matières recyclées. La fibre recyclée de notre papier pour livres est soit non blanchie, soit blanchie à l'aide de procédés sans chlore (TCF), sans chlore (PCF) ou sans chlore élémentaire amélioré (EECF).

Pour en savoir plus sur la philosophie environnementale de la Banque, consultez l'adresse suivante <http://www.worldbank.org/corporateresponsibility>.