

LE MARCHÉ DU TRAVAIL AU MAROC : DÉFIS ET OPPORTUNITÉS

Haut-Commissariat au Plan et la Banque mondiale

Novembre 2017

Remerciements

La présente note s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre de la convention signée, en avril 2016, par le Haut-Commissariat au Plan (HCP) et la Banque mondiale afin de mener des travaux d'intérêt commun. Parmi plusieurs axes de coopération, les deux parties ont convenu d'élaborer conjointement des notes d'information pour les utiliser dans le document de la Banque mondiale intitulé « Diagnostic systématique pays ».

Dans ce cadre, un groupe de travail composé de spécialistes relevant de la Division des Enquêtes sur l'Emploi et de l'Observatoire des Conditions de Vie de la Population du HCP et de l'Unité Pauvreté et Équité de la Banque mondiale ont élaboré cette note sur la situation du marché du travail au Maroc. La richesse des données statistiques et la capacité analytique et technique du HCP permettent en effet une analyse fine de la situation du marché du travail, ses défis et ses opportunités.

Sommaire

Remerciements.....	1
1. Introduction et contexte	3
2. Le marché du travail marocain d’après les travaux du HCP.....	9
2.1. Principales caractéristiques du facteur travail au Maroc.....	9
2.2. Évolutions des principaux indicateurs du marché du travail marocain.....	11
3. Le rôle de la demande dans la création d’emplois : étude du secteur privé marocain selon les travaux de la Banque mondiale.....	26
3.1. Concentration et évolution de l’emploi au cours du cycle de vie des entreprises.....	26
3.2. Les difficultés des entreprises	30
4. Le contexte institutionnel.....	31
4.1. La gouvernance du marché du travail	31
4.2. Le cadre juridique du marché du travail : contrats, flexibilité	33
4.3. Les politiques actives de l’emploi.....	34
5. Conclusion et recommandations de politiques publiques	35
Bibliographie – Références.....	39

1. Introduction et contexte

L'objectif de cette note est de permettre d'analyser les principales caractéristiques du marché du travail marocain, notamment l'évolution de l'emploi en termes qualitatifs et quantitatifs. La présente note met également en évidence les contraintes au développement du marché du travail et identifie les politiques pouvant rendre le marché du travail plus dynamique et inclusif afin de mieux contribuer à l'amélioration du niveau de vie de la population. Ce travail est le résultat d'une collaboration entre le HCP et la Banque mondiale. Il s'insère dans une étude plus large le « Diagnostic Systématique Pays » (SCD) réalisée par la Banque mondiale, en étroite concertation avec les autorités nationales. Le SCD est un exercice de diagnostic, visant à identifier les principaux défis et opportunités pour atteindre deux objectifs : mettre fin à la pauvreté absolue et stimuler la prospérité partagée d'une manière durable. Il est destiné à devenir une étude de référence pour cibler les priorités de la Banque mondiale. Dans ce cadre, l'analyse du marché du travail marocain est essentielle à la réalisation du SCD. En effet, l'emploi est un levier majeur pour éradiquer la pauvreté et améliorer les conditions de vie de la population. Le HCP est donc un partenaire central, grâce à la richesse des statistiques collectées, notamment au travers des Enquêtes emploi et à l'importance de ses études économiques, sociales et démographiques en relation avec la problématique de l'emploi au Maroc.

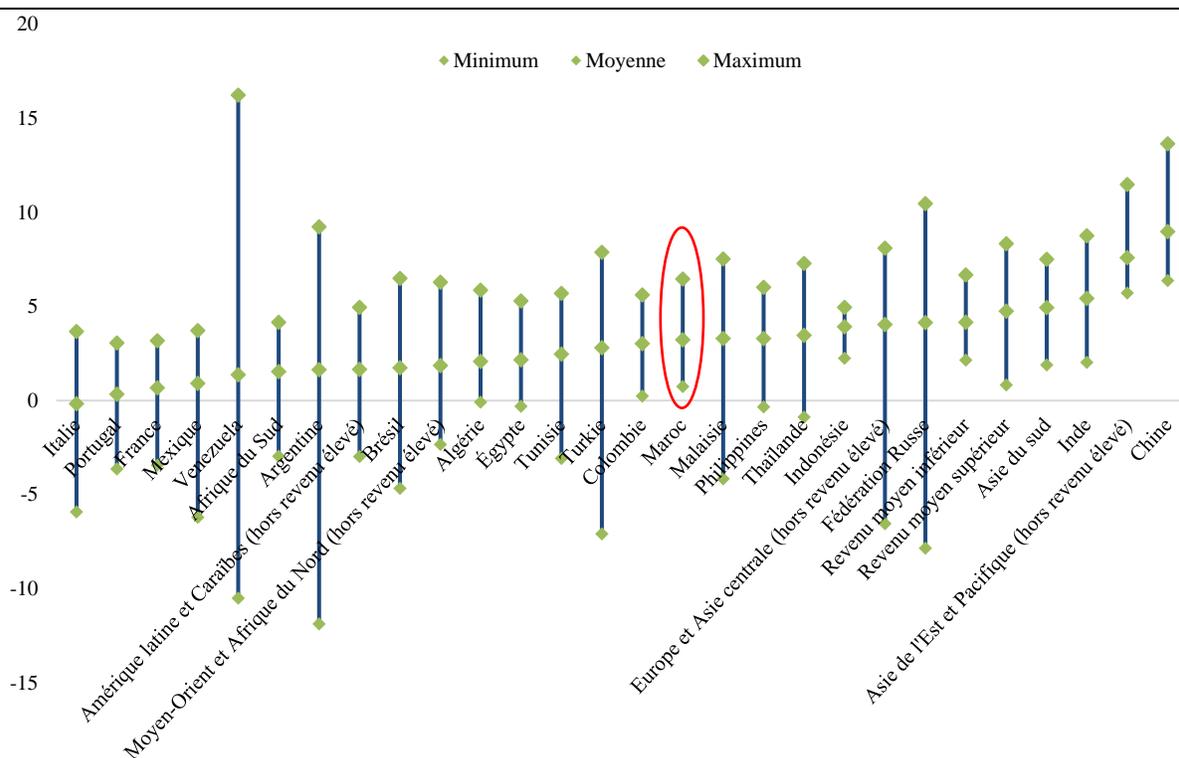
Le Maroc fait aujourd'hui partie de la catégorie des pays à revenu intermédiaire de tranche inférieure, avec un revenu par tête de 3 340 USD en 2016 (Atlas méthode, actuel USD).¹ Au cours des quinze dernières années, le Maroc s'est inscrit dans une transition politique et démocratique majeure, incluant un processus de réconciliation entre les exigences de la libéralisation et de l'ouverture économique, d'une part, et les impératifs du développement humain, d'autre part. Ainsi, une intégration progressive des dimensions institutionnelle, économique et socioculturelle a été opérée dans les politiques et programmes publics adoptés, pour assurer une meilleure interactivité des déterminants de la création de la richesse avec ceux du développement humain. L'amélioration de l'attractivité et de la compétitivité de l'économie nationale couplées à la nécessité d'une répartition équitable des fruits de la croissance économique, tant sur le plan spatial que social, ont constitué des priorités fondamentales de la politique publique, appuyées en cela par des stratégies sectorielles et des programmes de lutte contre la pauvreté et les inégalités. De nombreuses réformes économiques et sociétales ont été mises en œuvre à cet effet². Dans ce cadre, le Maroc a réalisé des progrès considérables tant en termes de croissance économique que de réduction de la pauvreté. C'est le seul pays du Maghreb, sur les quinze dernières années, à n'avoir connu aucun épisode de baisse de la richesse nationale. Ainsi, le PIB par habitant a progressé de 3,2% en moyenne par an entre 2000 et 2015. Pour autant, si la croissance moyenne du PIB par habitant a été supérieure à celui de la France (0,7%) et à la moyenne de la région Moyen-Orient et Afrique du Nord (1,9%), elle est restée bien inférieure à des pays comme l'Inde (5,4%) et la Chine (9,0%) (Graphique 1). Le Maroc se place dans un processus de rattrapage avec les pays du Sud de l'Europe, mais ne croît pas de façon suffisamment rapide et stable pour intégrer le groupe des pays émergents.³

¹ Voir <https://datahelpdesk.worldbank.org/knowledgebase/articles/378832-what-is-the-world-bank-atlas-method>

² Population et Développement au Maroc : Vingt ans après la Conférence du Caire de 1994, Haut-Commissariat au Plan, 2013.

³ Chauffour, Jean-Pierre. 2018. Le Maroc à l'horizon 2040 : Investir dans le capital immatériel pour accélérer l'émergence économique. Washington, DC : La Banque mondiale.

Graphique 1 : Croissance du PIB par tête au Maroc et d'autres pays 2000-2015 (en % annuel)

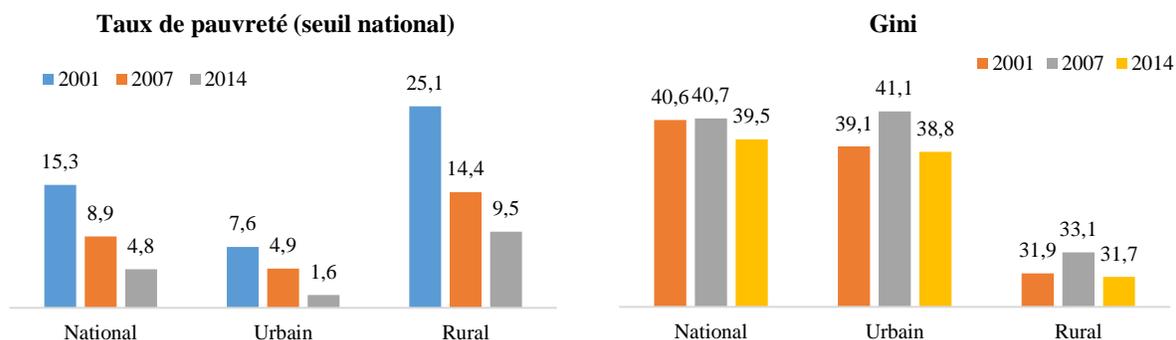


Source : Indicateurs de développement dans le monde (IDM), Banque Mondiale

Parallèlement, le Maroc a largement réduit son taux de pauvreté (de 15,3% en 2001 à 8,9% en 2007 pour atteindre 4,8% en 2014), mais plus marginalement réduit les inégalités (Graphique 2), tandis qu'une convergence entre les régions en termes de développement est amorcée (Graphique 3)⁴. Les régions les plus pauvres en termes de consommation moyenne par habitant telles que le Drâa-Tafilalet, l'Oriental, Marrakech-Safi et Fès-Meknès ont connu une croissance plus élevée que les régions les plus riches. Par exemple, le Drâa-Tafilalet enregistrait le niveau de consommation par habitant le plus bas du pays en 2001 (moins de 6 000 Dirhams marocains), mais le taux de croissance annuel de la consommation le plus élevé entre 2001 et 2014 (plus de 6,5%). La région la plus riche en 2001 - Ed Dakhla-Oued Eddahab - dont la consommation par habitant dépassait les 18 000 Dirhams marocains, n'a enregistré qu'une croissance annuelle de 3,2%. Le Drâa-Tafilalet, qui a réduit sa pauvreté de 40,3% à 14,6% entre 2001 et 2014, a enregistré les plus grands progrès en matière de réduction de la pauvreté, convergeant ainsi vers les taux de pauvreté des autres régions.

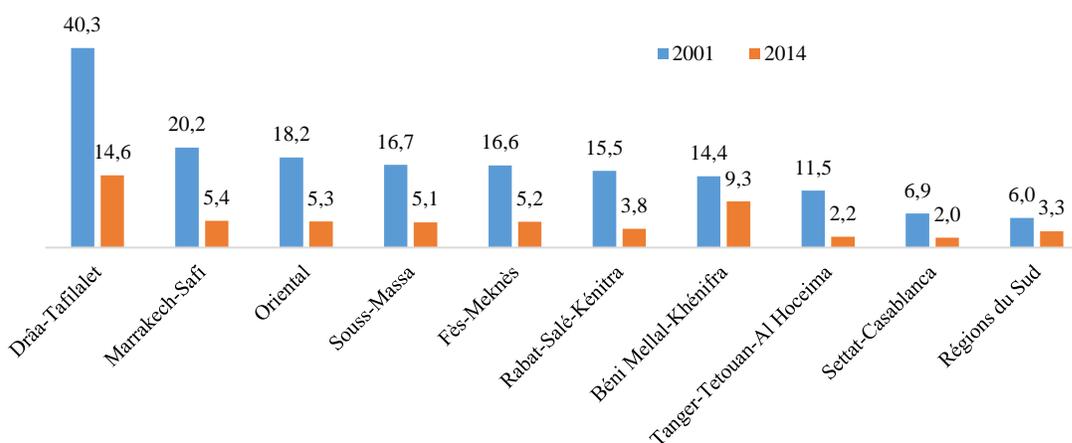
⁴ Présentation des résultats de l'Enquête Nationale sur la Consommation et les Dépenses des Ménages au Maroc et Étude des inégalités sociales et territoriales, Haut-Commissariat au Plan, 2016.

Graphique 2 : Évolution de la pauvreté et des inégalités au Maroc : si l'extrême pauvreté a quasiment été éradiquée, les inégalités persistent



Source : Note sur l'évolution de la pauvreté et des inégalités au Maroc, Haut-Commissariat au Plan

Graphique 3 : Convergence entre les régions en termes de pauvreté



Source : Note sur l'évolution de la pauvreté et des inégalités au Maroc, HCP

Le Maroc est en revanche pénalisé par la faiblesse de l'efficacité de l'investissement, notamment public⁵. L'effort important d'investissement, de l'ordre de 32% du PIB en 2016, – principalement réalisé par l'État et les entreprises publiques – ne s'est pas encore traduit par des gains de productivité significatifs. Ses retombées sur l'économie marocaine que ce soit en termes de croissance ou d'emplois sont faibles. Les créations d'emploi se sont concentrées dans les secteurs à faibles gains de productivité. Entre 2000 et 2014, l'économie marocaine a généré environ 1,66 million d'emplois en dehors du secteur de l'agriculture⁶. Plus d'un tiers de ces postes (570 000) ont été créés dans deux secteurs seulement : la construction et l'hôtellerie-restauration. Ainsi, le coefficient marginal du capital (ICOR⁷) est élevé en comparaison à d'autres pays ayant des taux d'investissement plus faibles ou comparables (Tableau 1). Au total, l'économie marocaine ne parvient pas à gagner significativement en efficacité malgré les réformes structurelles engagées,

⁵ Étude sur le rendement du capital physique au Maroc, HCP 2016.

⁶ Étude sur l'évolution de la situation du marché du travail entre 2000 et 2014, HCP 2015.

⁷ Mesure de l'efficacité de l'investissement : nombre d'unités d'investissement pour produire une unité supplémentaire du PIB.

l'ouverture économique, l'amélioration de l'environnement des affaires, les technologies importées et un accroissement du niveau de scolarisation de sa population.

Tableau 1 : Efficacité de l'investissement par pays entre 2004 et 2014

<i>Pays</i>	<i>Intensité capitalistique (en milliers USD 2005)</i>	<i>Intensité capitalistique (variation en %)</i>	<i>Productivité du travail (variation en %)</i>	<i>PGF⁸ (variation en %)</i>	<i>ICOR</i>
Argentine	122	0,5%	3,0%	2,9%	5,6
Chili	76	3,4%	1,0%	-0,1%	4,2
Égypte	25	5,2%	1,9%	0,1%	7,7
Malaisie	102	2,3%	2,2%	1,4%	3,5
Maroc	29	5,1%	3,8%	2,0%	7,2
Pologne	101	2,4%	2,9%	2,1%	5,1
Afrique du Sud	44	2,3%	1,5%	0,7%	6,1
Corée du Sud	184	4,0%	2,7%	1,3%	2,9
Espagne	219	2,8%	0,7%	-0,2%	5,7
Turquie	68	3,9%	3,4%	2,0%	5,2

Source : World Pen Table et calcul du HCP⁹

Le Maroc, bien que faisant partie du groupe des pays à revenu intermédiaire inférieur, se caractérise par une composition sectorielle plus proche de celle des pays à revenu intermédiaire élevé. Dans les pays à revenu intermédiaire élevé, il est observé qu'au cours des 50 dernières années, la part de l'agriculture dans la valeur ajoutée totale a régressé en moyenne de 20 points de pourcentage de PIB pour représenter moins de 10 % du PIB en 2014. La part de l'industrie a, quant à elle, augmenté dans un premier temps, pour atteindre environ 30 % du PIB au début des années 1980, avant de diminuer fortement dans les décennies qui ont suivi. Or, ce processus de transformation structurelle est moins actif au Maroc. Contrairement aux pays à revenu intermédiaire élevé, la part de l'agriculture dans le PIB au Maroc n'a que graduellement diminué au cours des 35 dernières années et reste élevée, autour de 15% du PIB et 39 % de l'emploi en 2016¹⁰. Les parts de l'industrie et des services sont, elles aussi, restées relativement stables par rapport aux évolutions plus dynamiques qu'ont connues d'autres pays comparables. De fait, trois tendances majeures semblent se dégager lorsqu'est analysée la dynamique structurelle de l'économie marocaine à travers l'allocation des ressources : une difficile allocation du travail non qualifié qui découle d'une industrialisation insuffisante ; une difficile allocation du travail qualifié résultant de la lenteur de la montée en gamme du tissu économique ; et une difficile allocation des talents conduisant à un faible dynamisme entrepreneurial.

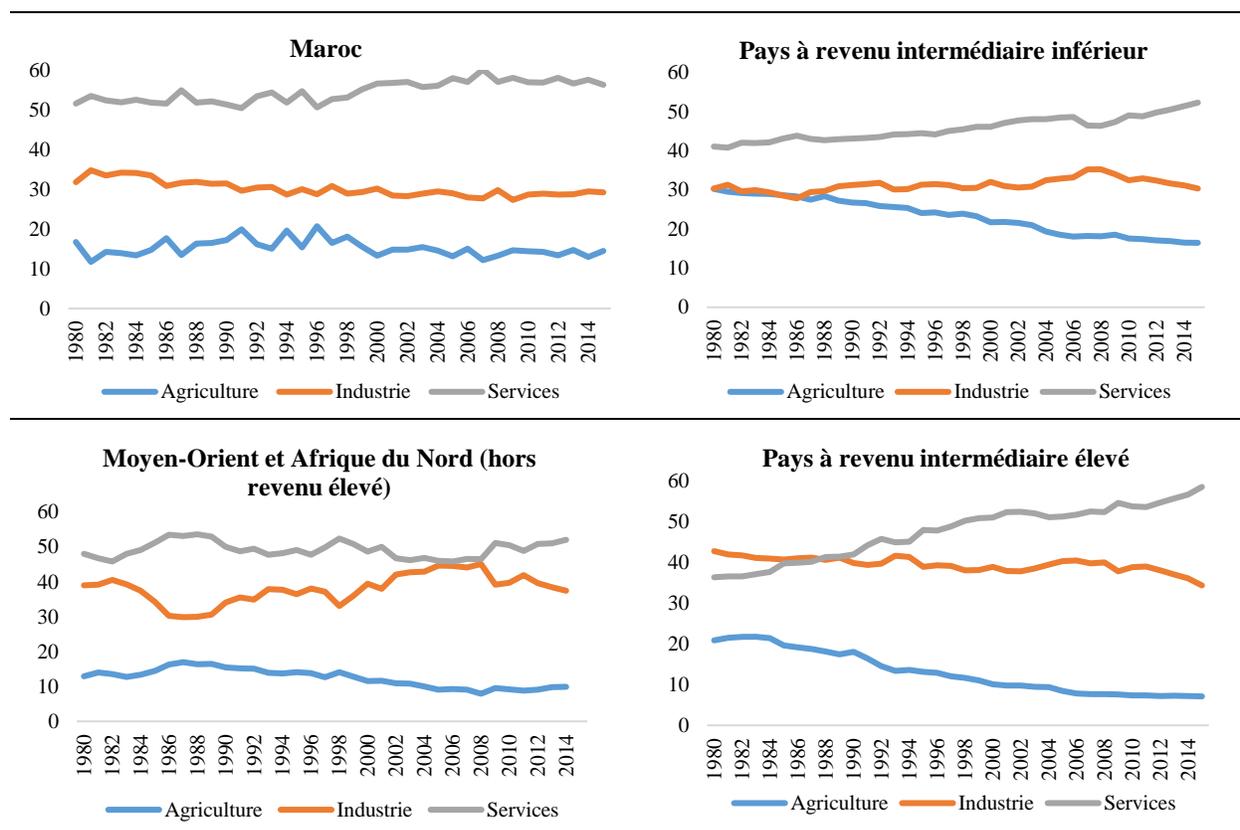
⁸ Productivité globale des facteurs

⁹ Étude sur le rendement du capital physique au Maroc, HCP, 2016.

¹⁰ Situation du marché du travail en 2016, HCP, 2016.

Graphique 4. La transformation au Maroc en comparaison des pays à revenu intermédiaire et de la région Moyen-Orient et Afrique du Nord, 1980-2014

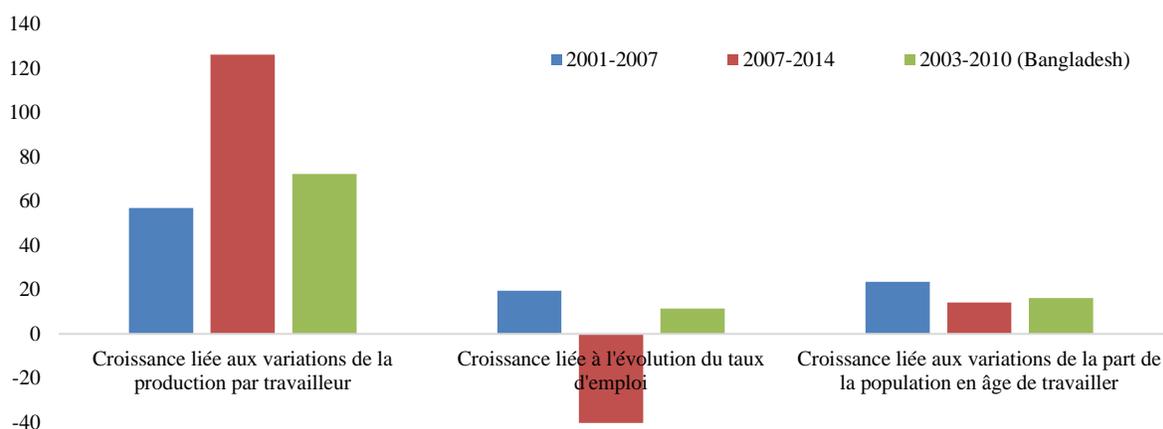
(Part des secteurs en % du PIB)



Source : IDM, Banque Mondiale

La croissance du PIB par tête a principalement été la conséquence d'une amélioration de la productivité, plus que de la hausse du taux d'emploi. Entre 2001 et 2007 et entre 2007 et 2014, respectivement 60% et 120% de la croissance du PIB par habitant est le résultat de l'augmentation de la productivité. En revanche, le taux d'emploi a à peine augmenté entre 2001 et 2007 et sa réduction entre 2007 et 2014 a contribué négativement à la croissance du PIB par habitant. Le Maroc reste un pays jeune, dont la population en âge de travailler croît fortement. Pour autant, ce mouvement ne contribue que faiblement à la croissance du PIB par habitant. Ce modèle n'est pas très différent de celui d'autres pays jeunes (par exemple, le Bangladesh qui avait un taux de croissance démographique similaire à celui du Maroc). Cependant, à la différence du Maroc, le Bangladesh a réussi à maintenir une croissance relativement élevée de l'emploi entre 2003 et 2010 (19,5% contre 16,4% et 3,9% au Maroc sur les périodes 2001-2007 et 2007-2014, respectivement) et son taux de croissance du PIB par habitant (37,6 %) est supérieur à celui du Maroc (24,3% entre 2001 et 2007 et 21,8% entre 2007 et 2010). (Graphique 5).

Graphique 5 : Décomposition de la croissance du PIB par habitant, 2001-2014



Source : IDM, Banque mondiale

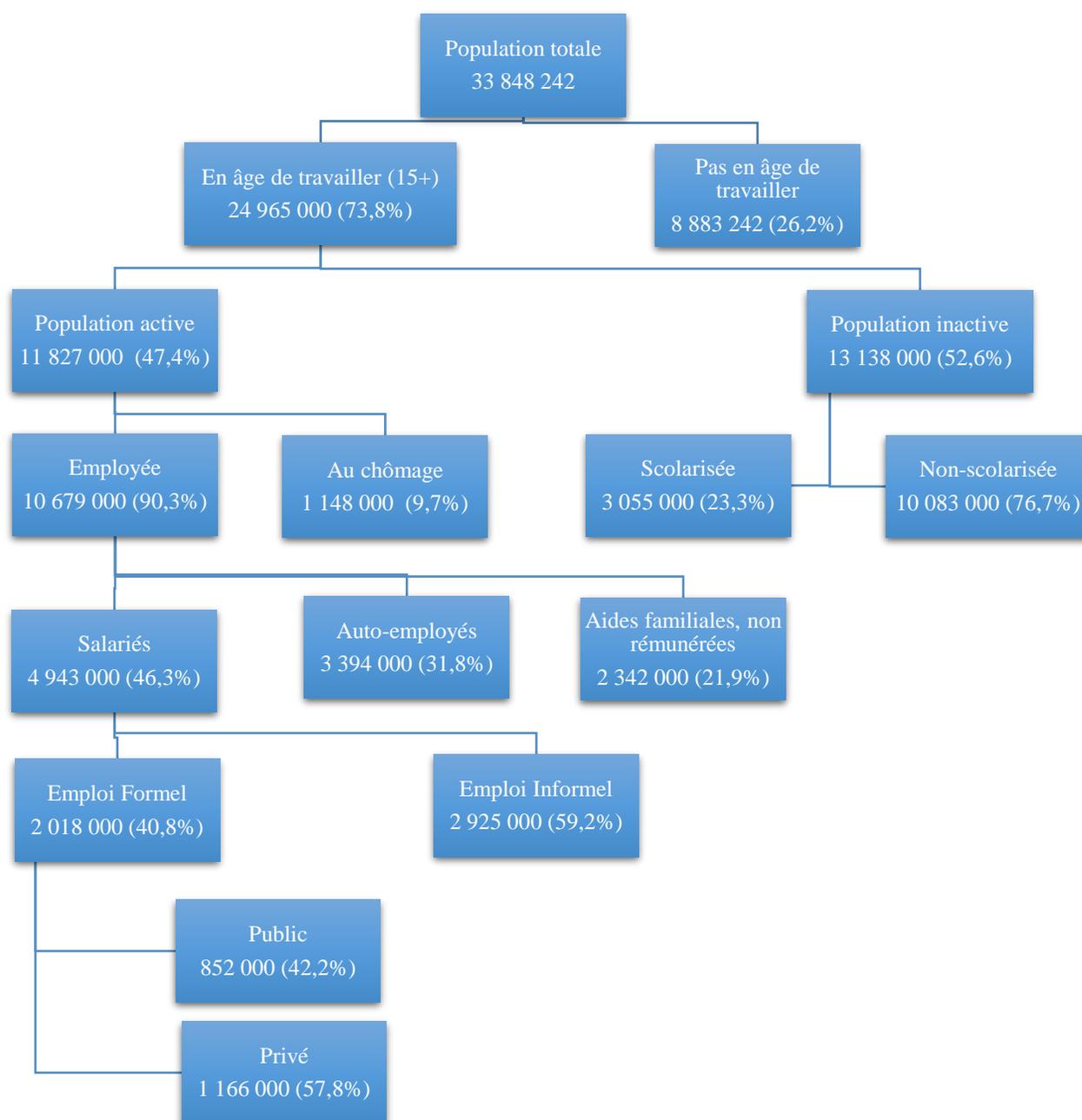
Le marché du travail marocain, tant du point de vue des travailleurs que des entreprises, pâtit des caractéristiques suivantes :

- *Manque d'inclusion¹¹* : Les jeunes et les femmes ne sont pas suffisamment intégrés au marché du travail. Alors que le taux de participation des hommes est comparable à celui des pays de même niveau économique, le taux de participation des femmes est particulièrement faible. Les femmes ne sont pas seulement sous-représentées parmi les travailleurs, mais aussi parmi les chefs d'entreprises et les cadres. Le taux de scolarisation des jeunes a presque doublé, ce qui peut constituer un signal encourageant si cela implique une augmentation des compétences à l'avenir, mais le chômage des jeunes est en hausse en raison, principalement, de la rigidité du marché du travail à absorber cette catégorie de la population.
- *Faiblesse de la création d'emplois* : La création d'emplois n'a pas été suffisante pour absorber la croissance de la population en âge de travailler. L'emploi dans le secteur formel se concentre dans les entreprises anciennes et de grande taille. Les petites et moyennes entreprises se heurtent à de nombreuses contraintes, corruption, main-d'œuvre peu qualifiée, faiblesse de la compétitivité, coût élevé du travail, concurrence du secteur informel, qui ralentissent leur croissance et réduisent leur capacité à créer des emplois.
- *Faible qualité des emplois¹²* : Le marché du travail marocain se caractérise par la prépondérance de l'informalité. Seule la moitié des travailleurs masculins sont salariés et près de la moitié des travailleuses sont des aides familiales non rémunérées. La croissance du secteur non agricole est lente et la majorité des emplois du secteur des services se concentrent dans les services traditionnels de faible productivité.

¹¹ Situation, évolution et principales caractéristiques du chômage et du sous-emploi en 2016, HCP, 2017.

¹² Principaux enseignements sur la qualité de l'emploi, HCP, 2016.

Graphique 6 : Composition du marché du travail au Maroc, 2015



Source : Enquête nationale sur l'emploi, HCP 2015.

Note : La population est calculée sur la base des données démographiques du RGPH 2004.

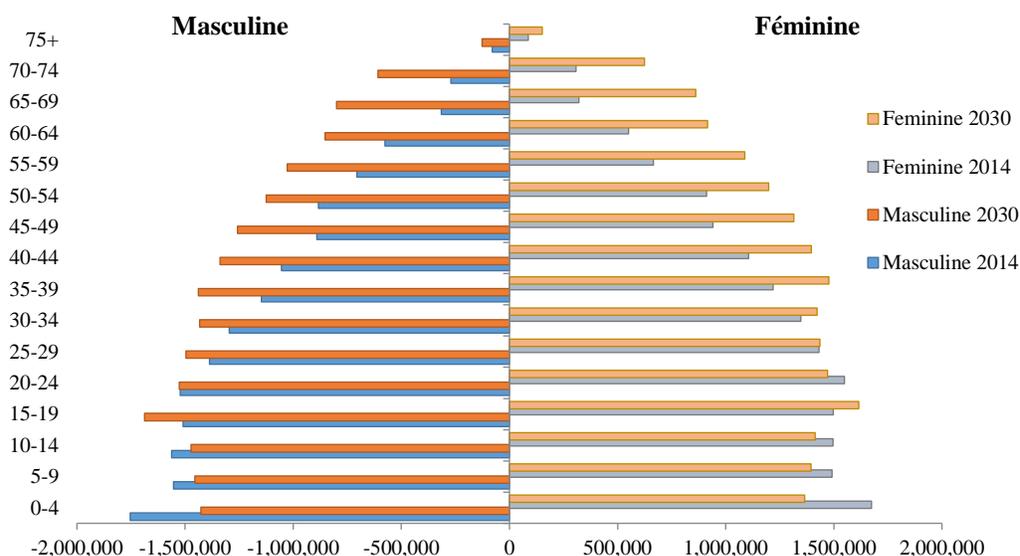
2. Le marché du travail marocain d'après les travaux du HCP

2.1. Principales caractéristiques du facteur travail au Maroc

La taille du marché du travail marocain va croître fortement dans les années à venir. Le Maroc compte 34,4 millions d'habitants, une population jeune, 46,2% ayant moins de 25 ans. La transition démographique

en cours^{13 14}, résultat d'une baisse du taux d'accroissement de la population, de 1,35% par an en moyenne entre 1994 et 2004 à 1,25% entre 2004 et 2014, a permis la chute de moitié du taux de dépendance entre 1970 et 2010. Ce dernier restera historiquement bas jusqu'en 2030 (Graphique 7). Cette évolution peut constituer une réelle opportunité pour le pays, si le gonflement de la population en âge de travailler (430 000 personnes en moyenne par an d'ici 2030) s'insère correctement sur le marché du travail. En revanche, cela pourrait également se transformer en risque social majeur, si l'insertion de ces jeunes est défailante. Ce dernier cas de figure pourrait représenter une menace importante pour la stabilité sociale et politique du pays.

Graphique 7 : Évolution de la composition de la population par âge et sexe, 2014 et 2030



Source : Projections de la population et des ménages 2014-2050, HCP

Le niveau d'éducation de la population constitue en revanche un obstacle majeur pour le Maroc, ne lui permettant pas de profiter pleinement de cette aubaine démographique. En 2014, près d'un tiers de la population était toujours analphabète, contre 43% en 2004, 55% en 1994 et 65% en 1982. Si le taux de scolarisation a progressé, il est passé de 80,4% en 2004 à 94,5% en 2014 pour les enfants âgés de 7 à 12 ans, le niveau d'éducation reste faible. En 2015, 34,6% des adultes marocains (15 ans et plus) ne disposaient d'aucun niveau d'instruction, 38,7% d'un niveau fondamental¹⁵, 14,6% d'un niveau secondaire et 8,6% d'un niveau supérieur (baccalauréat inclus) (Graphique 8)¹⁶. À titre de comparaison, la durée moyenne de scolarisation au Maroc est actuellement de 4,4 années¹⁷, contre 6,7 pour l'Algérie, 7,3 au Brésil, 7,9 en Turquie, 9,9 au Chili, 11,4 en France ou 12,3 en Suède¹⁸.

¹³ La transition démographique au Maroc se caractérise par la réduction de la mortalité avec un allongement de l'espérance de vie (de 47 ans en 1962 à 74,8 ans en 2010) et une baisse consécutive de la fécondité (de 7,2 à 2,19 enfants par femme durant la même période). HCP.

¹⁴ Projections de la population et des ménages, HCP, 2017

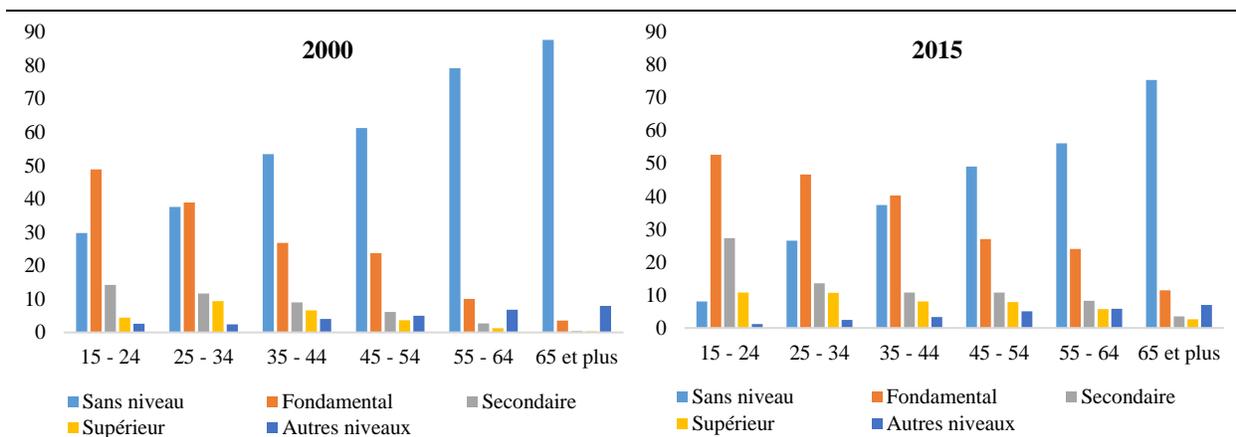
¹⁵ Le fondamental regroupe les niveaux primaire et secondaire collégial.

¹⁶ Résultats du Recensement général de la population et de l'habitat. HCP. 2016

¹⁷ Étude sur le capital humain, HCP, 2016

¹⁸ UIS UNESCO. Dernière année disponible.

Graphique 8 : La population selon le diplôme et l'âge en 2000 et 2015



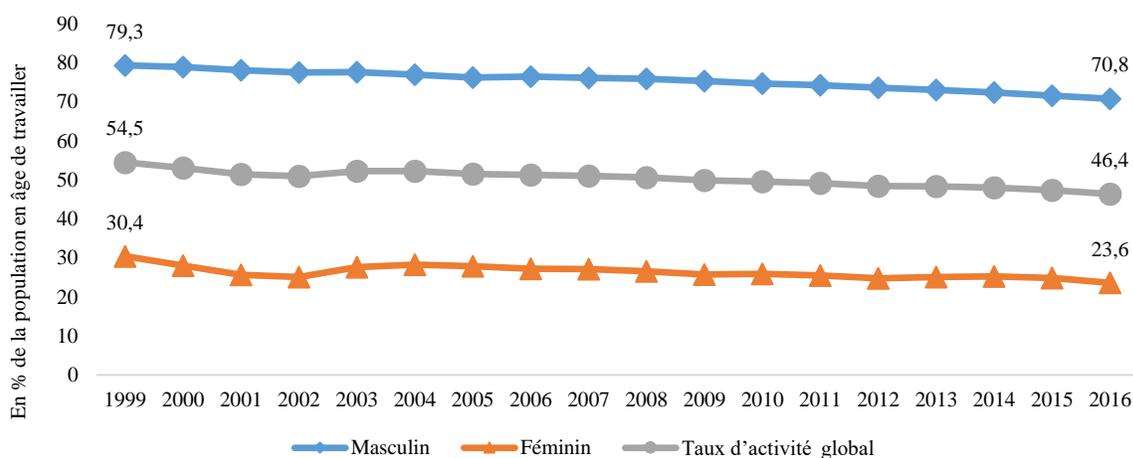
Source : Rapports détaillés sur l'activité, l'emploi et le chômage (2000 et 2015), HCP

2.2. Évolutions des principaux indicateurs du marché du travail marocain

i. L'activité¹⁹

Le taux d'activité au Maroc décroît alors que son niveau est faible, notamment en comparaison des autres pays à revenu intermédiaire de tranche inférieure. Entre les années 2000 et 2014, la population en âge de travailler s'est accrue de 383 000 personnes en moyenne par an, 173 000 de sexe masculin et 210 000 de sexe féminin. En revanche, la population active âgée de 15 ans et plus n'a augmenté que de 115 000 personnes, 81 000 de sexe masculin et 34 000 de sexe féminin. Ceci a pour conséquence principale une détérioration du taux d'activité sur la période. D'un taux de 54,5% en 1999, il tombait à 46,4% en 2016 (Graphique 9). Cette évolution particulièrement rapide et négative ne permet donc pas au Royaume de se rapprocher des pays à revenus similaires ou plus avancés. À noter que les pays de la région ont des taux comparables.

Graphique 9 : Le taux d'activité recule et les femmes restent exclues du marché du travail



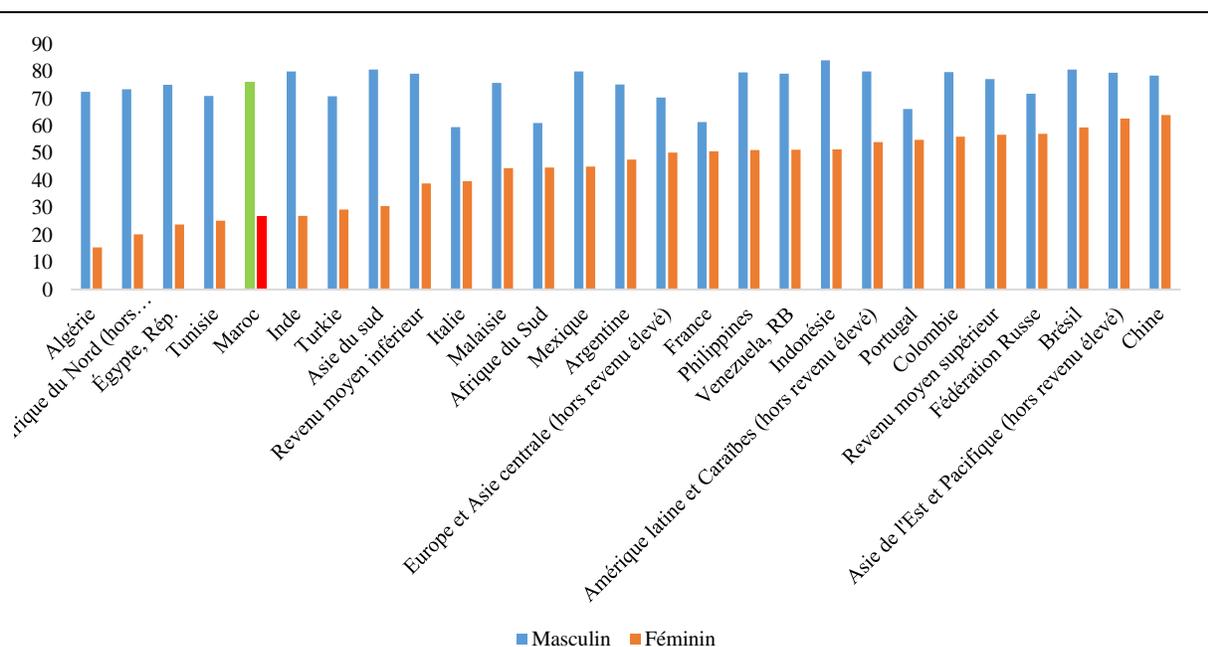
Source : Rapports détaillés sur l'activité, l'emploi et le chômage (de 1999 à 2016), HCP

¹⁹ Rapports détaillés sur l'activité, l'emploi et le chômage (de 1999 à 2016), HCP.

Cette faiblesse relative de la participation au marché du travail provient de l'exclusion des femmes.

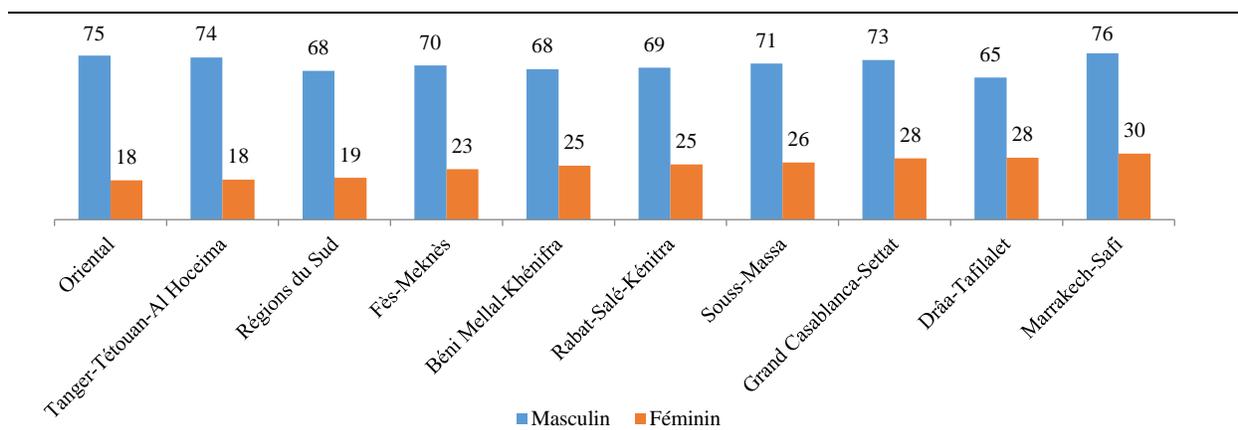
Le taux d'activité de ces dernières est en effet très faible, alors que celui des hommes est comparable aux pays les plus avancés. Ainsi, aujourd'hui, seulement un quart (23,6%) des femmes sont actives sur le marché du travail, en recul par rapport à 1999 (30,4%). Ce résultat place le Maroc en deçà de la moyenne des pays à revenu intermédiaire de tranche inférieure, dont le taux d'activité des femmes est d'environ 39%, contre 57% dans les pays à revenu intermédiaire de tranche supérieure (Graphique 10). Surtout, seules 16,6% des femmes urbaines sont actives en 2016. Le taux de participation varie considérablement d'une région à l'autre, allant de 17,9% en Oriental à 30,1% à Marrakech-Safi (Graphique 11). Les différences dans les taux d'activité entre les hommes et les femmes sont semblables selon les âges, les femmes représentant ainsi environ un quart de la population active marocaine. Le taux d'activité féminin a diminué entre 2000 et 2014, en raison d'une réduction importante chez les jeunes (15-24 ans) suite à la scolarisation des filles et modérée parmi les personnes dans le premier cycle du travail (25-44 ans) (Graphique 12). Il est ainsi assez clair que le Maroc se prive d'un potentiel important de création de richesse, au-delà des aspects sociaux impliquant une plus grande autonomie des femmes.

Graphique 10 : Le taux d'activité (15 ans et plus) au Maroc comparé à d'autres régions du monde, 2014



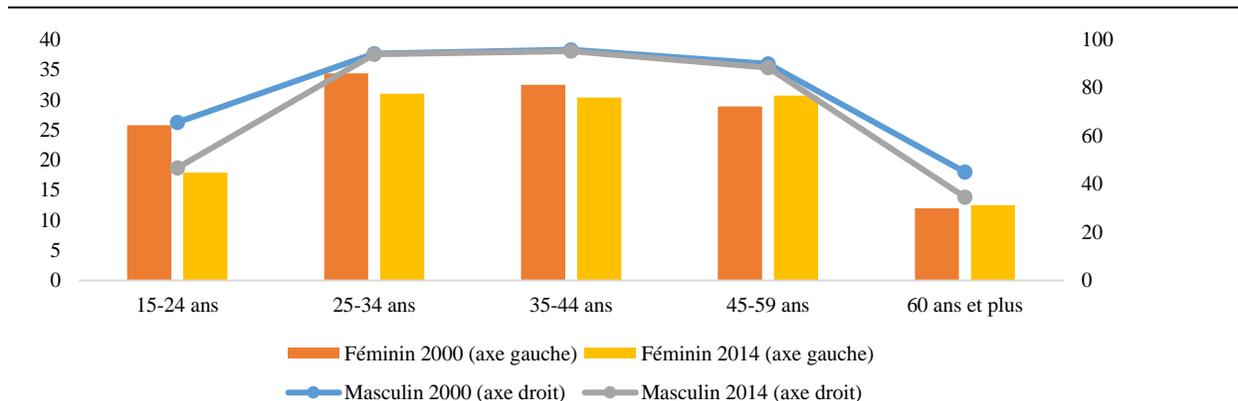
Source : Bureau international du Travail, ILOSTAT

Graphique 11 : Taux d'activité régional des 15 ans et + selon le sexe (%), 2015



Source : Rapport détaillé sur l'activité, l'emploi et le chômage (2015), HCP

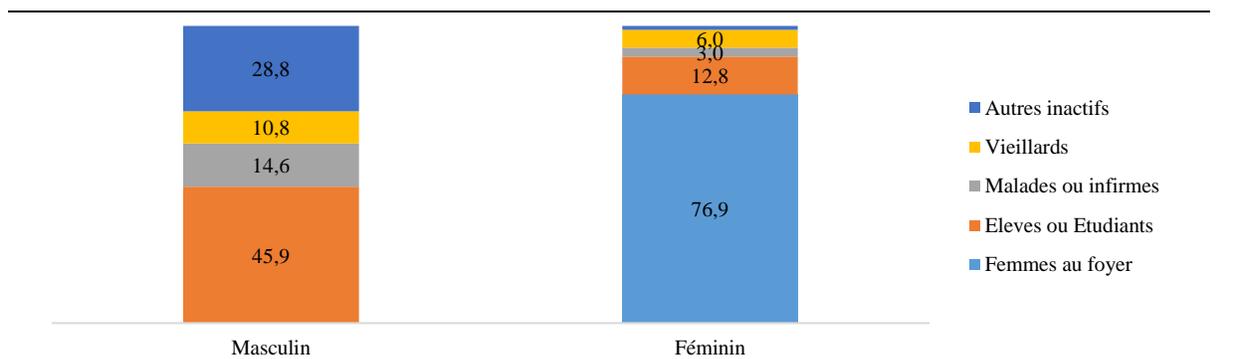
Graphique 12 : Taux d'activité selon l'âge et le sexe en 2000 et 2014



Source : Rapports détaillés sur l'activité, l'emploi et le chômage (2000 et 2014), HCP

Les femmes sont inactives pour des raisons très différentes des hommes, liées aux normes sociales qui influencent le rôle de la femme. En 2014, les femmes au foyer représentaient plus de trois quarts parmi les inactives (76,9%) et suivies par les élèves ou étudiants (12,8%). En revanche, près de la moitié des hommes inactifs sont à l'école (Graphique 13).

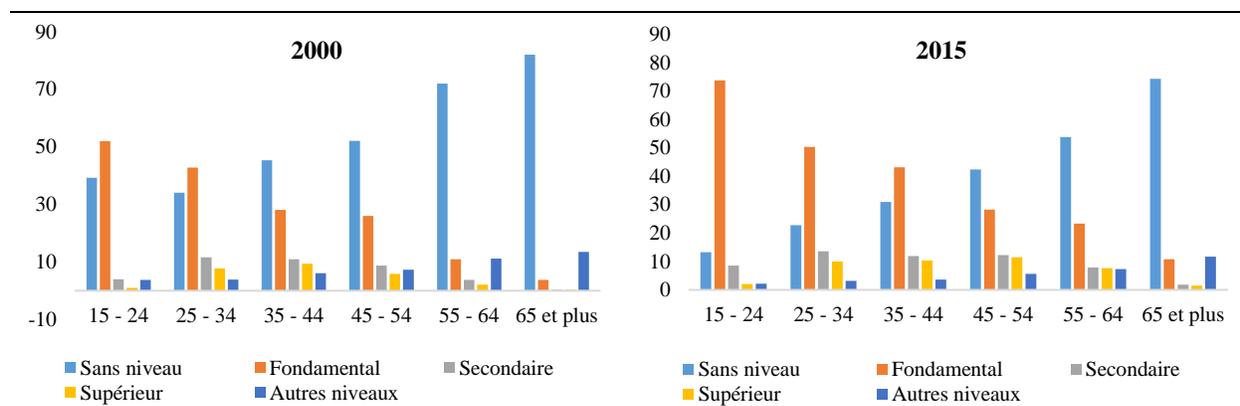
Graphique 13 : Structure des inactifs âgés de 15 ans et plus selon le type d'inactivité (en %)



Source : Rapport détaillé sur l'activité, l'emploi et le chômage (2014), HCP

Le faible niveau d'éducation de la population se reflète directement sur le marché du travail²⁰. Seulement 5% des actifs occupés en 2015 détenaient un diplôme du supérieur. Une fois encore, la dynamique est vertueuse puisque nous assistons à une amélioration du niveau éducatif de la population ainsi que des actifs occupés. Ainsi, par exemple, entre 2000 et 2015, la part des actifs de 25 à 34 ans sans diplôme, s'est réduite de 34% à 22,8% et de 39,2% à 13,3% pour les 15-24 ans (Graphique 14). Cependant, le point de départ est bas et le rythme d'évolution trop lent, empêchant la réalisation d'un changement structurel d'ampleur.

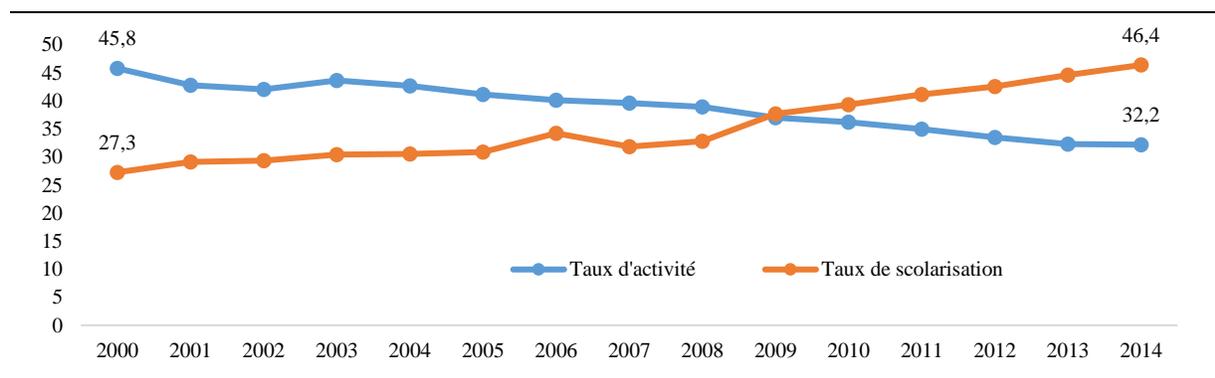
Graphique 14 : Les actifs occupés selon le diplôme et l'âge en 2000 et 2015



Source : Rapports détaillés sur l'activité, l'emploi et le chômage (2000 et 2015), HCP

La scolarisation explique, en grande partie, la tendance baissière de l'activité²¹. Cette baisse du taux d'activité est en partie liée au recul de la participation des jeunes de 15 à 24 ans, passée de 45,8% en 2000 à 32,2% en 2014 (Graphique 15). Cette évolution résulte notamment du mouvement inverse effectué par le taux de scolarisation des jeunes âgés de 15 à 24 ans, qui a progressé de 27,3% à 46,4% entre les deux périodes (de 22,9% à 39,4% parmi les jeunes femmes et de 31,6% à 53,1% parmi les jeunes hommes). Il reste que, en dépit de l'aspect positif lié à l'amélioration de la scolarisation, la diminution du taux d'activité n'a pas été contrecarrée par une participation accrue des femmes, évolution déterminante pour améliorer l'utilisation du facteur travail.

Graphique 15 : Taux d'activité et taux de scolarisation des jeunes âgés de 15 à 24 ans (en %)



Source : Note analytique sur l'évolution de la situation du marché du travail entre 1999 et 2015, HCP

²⁰ Principaux enseignements sur la qualité de l'emploi. HCP, 2016.

²¹ Évolution de la situation du marché du travail entre 2000 et 2014, HCP, 2015.

Le reste des jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en éducation, ni en formation (NEET)²², soit 27,9% des 15-24 ans au niveau national, représente 1,73 million de Marocains. Ce phénomène a baissé d'environ 8 points depuis 1999, année où il constituait 35,7% de cette catégorie de population, sous l'effet principalement d'une amélioration du taux de scolarisation. Sont considérés comme NEET, 45,1% des jeunes femmes et 11,4% des jeunes hommes. Ainsi, les NEET sont principalement de sexe féminin, 79,3% du total, tandis que la dichotomie rural-urbain n'est pas pertinente pour cette catégorie (48% des NEET sont citadins). Au sein des 15-24 ans, ce sont les plus âgés, c'est-à-dire les 18-24 ans qui sont les plus affectés. Ainsi, le taux de NEET est de 15% parmi les jeunes âgés de 15 à 17 ans (25,6% pour les filles et 5,7% pour les garçons), mais de 34,4% parmi ceux âgés de 18 à 24 ans (54,2% pour les filles et 14,5% pour les garçons). Selon le niveau d'instruction, il convient de noter que 18% des NEET n'ont jamais fréquenté l'école, 25% sont analphabètes, et 51% n'ont aucun diplôme. Par ailleurs, le nonaccès à l'école ou l'abandon scolaire s'explique pour 26% par le fait que la personne n'accorde aucun intérêt aux études ; pour 20% par la non-disponibilité d'établissement d'enseignement général dans le lieu de résidence, l'inaccessibilité, les difficultés géographiques ou climatiques ; pour 14% par l'échec scolaire ou le redoublement ; et 13% par l'absence de moyens financiers pour couvrir les coûts liés à la scolarité. Enfin, parmi les NEET, 20% sont chômeurs et 80% inactifs. Une différence majeure existe entre les sexes puisque 70% des hommes NEET sont chômeurs, lorsque 93% des femmes NEET sont inactives.

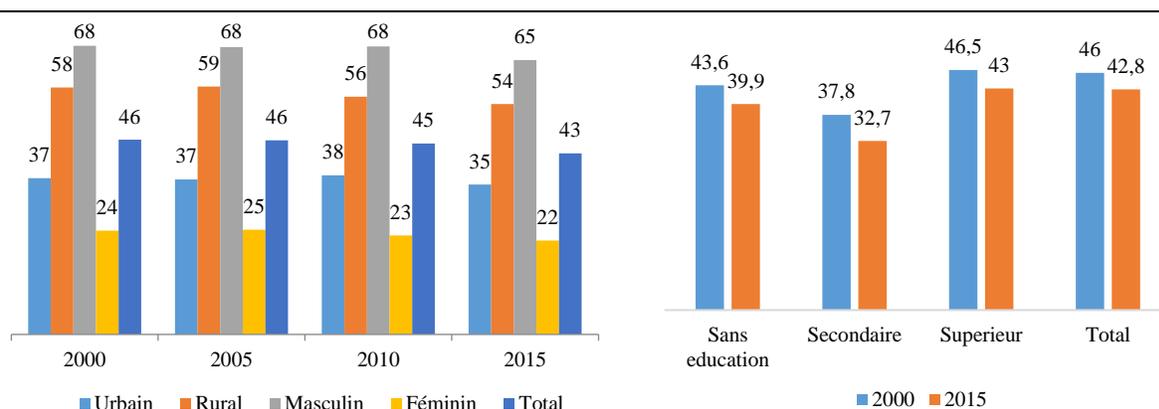
ii. Les principales caractéristiques des emplois²³

Le taux d'emploi au Maroc est faible, témoignant d'une sous-utilisation du facteur travail. Cet indicateur est le reflet d'une faible participation au marché du travail et des difficultés rencontrées pour intégrer ce marché. La sous-utilisation du facteur travail se traduit par une production et des revenus moindres. L'emploi est un excellent indicateur pour mettre en avant la forte dualité du marché du travail marocain. Au niveau national, le taux d'emploi est de l'ordre de 42,8% en 2015. Cette proportion cache des disparités selon les différentes catégories de la population. Ainsi, le taux d'emploi en zone urbaine (environ 35%) est plus faible que dans les zones rurales (55%). Le taux d'emploi des femmes (22,2%) est plus faible que celui des hommes (64,8%). L'emploi demeure peu qualifié, 61,3% des actifs occupés étaient sans diplôme en 2015. L'accès à l'éducation favorise un accès plus facile à l'emploi. Le taux d'emploi tend à être supérieur pour les diplômés du supérieur que pour les personnes sans niveau d'éducation ou diplômés du secondaire (Graphique 16).

²² Principaux enseignements sur la qualité de l'emploi, HCP, 2015.

²³ Rapports détaillés sur l'activité, l'emploi et le chômage (2000, 2005, 2010 et 2015), HCP.

Graphique 16 : Taux d'emploi des 15 ans et plus selon différentes catégories de population (en % de la population en âge de travailler)



Source : Rapports détaillés sur l'activité, l'emploi et le chômage (2000, 2005, 2010 et 2015), HCP

La création d'emploi a favorisé les citadins et les adultes âgés²⁴. Avec une création annuelle moyenne de 129 mille postes d'emploi, le volume d'emplois au Maroc est passé de 8,845 à 10,646 millions de postes entre les années 2000 et 2014. Sur les 1,801 million d'emplois créés au niveau national, 1,283 million l'ont été en milieu urbain (71% du total des emplois créés) contre 518 mille (29%) en milieu rural. Ce sont les actifs de sexe masculin qui ont le plus bénéficié de ces nouvelles créations avec 94 mille emplois annuellement (73%) contre 35 mille pour les femmes (27%). Les bénéficiaires de ces nouvelles créations sont surtout les adultes âgés de 40 à 59 ans avec 100 mille emplois annuellement et ceux âgés de 30 à 39 ans (50 mille). Les jeunes de 15 à 29 ans, quant à eux, ont perdu annuellement 25 mille emplois, une perte due principalement aux efforts d'élargissement de la scolarisation et au prolongement de la durée de scolarité.

Le marché du travail marocain se caractérise par la précarité des emplois et la prépondérance de l'informalité²⁵. Cette dernière est appréhendée par l'affiliation ou non des actifs occupés à un système de sécurité sociale. En 2015, près de 80%²⁶ des actifs occupés exerçaient un emploi informel. Si la situation s'améliore depuis le début des années 2000 (le taux d'informalité était alors de 86,8%), l'évolution est lente. Ceci implique une précarité généralisée sur le marché du travail marocain. Près de huit actifs occupés sur dix (79,4%) ne bénéficient pas de couverture médicale, 94% en milieu rural et 65,2% en milieu urbain. Parmi les salariés, cette proportion s'est établie à 59,1% au niveau national, 82,2% en milieu rural et 50,4% en milieu urbain. L'emploi irrégulier et saisonnier, qui représente environ 8% de l'emploi total au Maroc, a connu une recrudescence depuis 2008, période qui coïncide avec la crise économique et financière internationale qui a affecté une partie des entreprises marocaines. Plus de 5 emplois sur dix créés au cours de la période, soit 53,9%, sont des emplois saisonniers ou occasionnels. Cette précarité entraîne une insatisfaction envers l'emploi : 23% de l'ensemble des actifs occupés et 34,2% de ceux exerçant dans le secteur des BTP ont exprimé le désir de changer leur emploi. Les raisons invoquées portent principalement sur la recherche d'une meilleure rémunération pour 69,5%, de conditions de travail plus favorables pour 10,8%, d'un emploi stable pour 9,1% et d'un emploi plus adéquat à la formation reçue pour 5,2%.

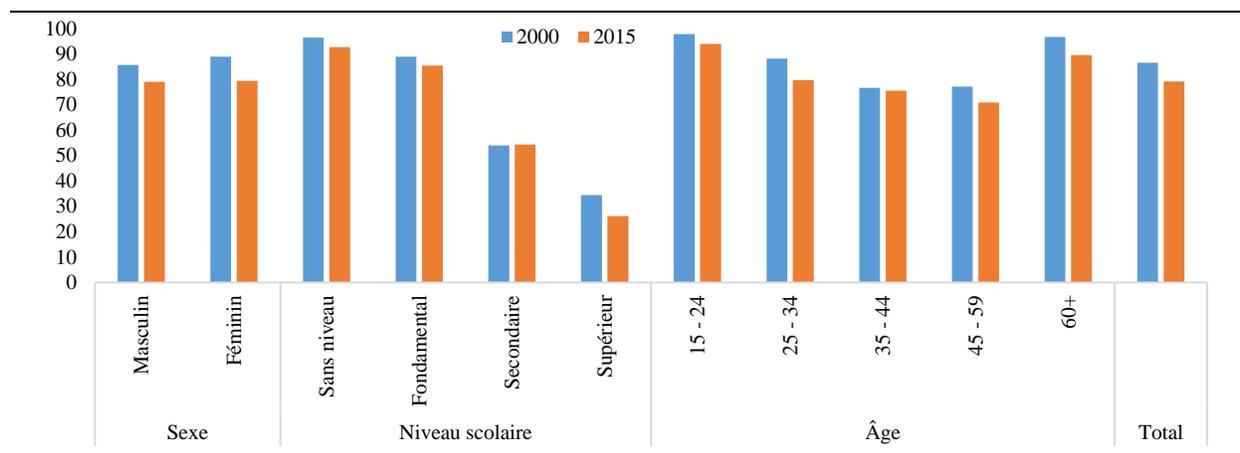
²⁴ Évolution de la situation du marché du travail entre 2000 et 2014, HCP, 2015.

²⁵ Principaux enseignements sur la qualité de l'emploi, HCP, 2016.

²⁶ Il s'agit de l'emploi informel approché par l'absence de couverture médicale.

L’informalité touche plus fortement la population peu qualifiée. Plus de 92% des travailleurs sans éducation étaient informels en 2015 contre 26,1% des diplômés du supérieur (Graphique 17). L’informalité concerne quasiment la totalité des actifs occupés entre 15 et 24 ans (94%) contre 70,8% de ceux âgés de 45 à 59 ans.

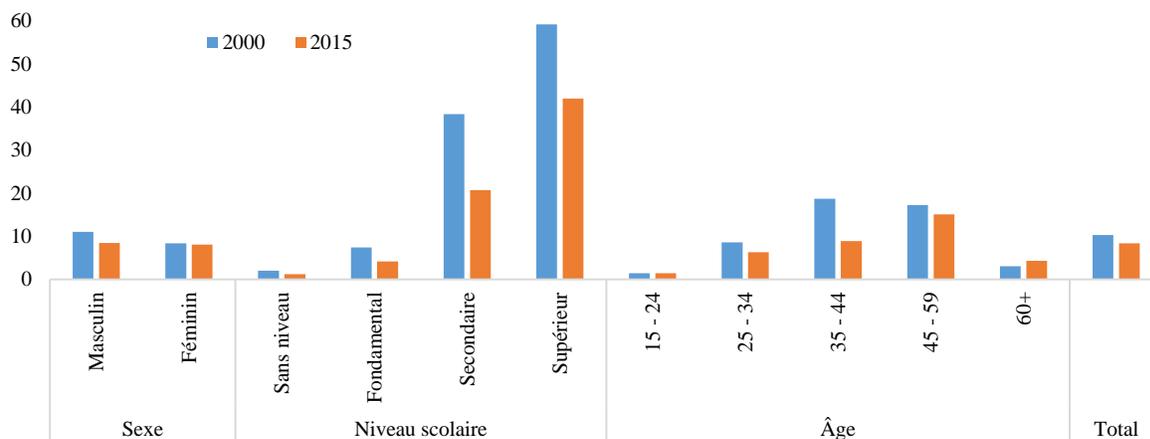
Graphique 17 : Taux d’informalité selon différentes catégories de population (%)



Source : Rapport détaillé sur l’activité, l’emploi et le chômage (2015), HCP

De plus, si l’on considère que 8,4% des actifs occupés relèvent d’un emploi public, donc formel, le niveau d’informalité dans la sphère privée atteint près de 86% du total des emplois. Dans ce cadre, ce sont les petites entreprises de moins de 10 employés qui ont contribué le plus à la création d’emploi dans le secteur privé, elles sont à l’origine de 64,5% des emplois créés depuis 2000. Le même constat est fait dans le secteur privé non agricole où cette proportion a atteint 64,4%. Par ailleurs, les actifs occupés dotés d’un niveau d’éducation supérieur sont surreprésentés dans le secteur public. Ainsi, 42% des personnes ayant un niveau scolaire supérieur travaillent dans le secteur public, contre 1,2% des personnes sans niveau scolaire ou 4,2% de ceux dotés d’un niveau fondamental (Graphique 18). Le secteur public apparaît donc particulièrement attractif pour les personnes les mieux éduquées, démontrant une appétence pour la stabilité de l’emploi et la formalité. Par ailleurs, si le secteur public est attractif, il l’est d’autant plus que le secteur privé, pas assez moderne et dont la valeur ajoutée reste faible, ne parvient pas à créer l’offre suffisante pour absorber les diplômés du supérieur. Néanmoins, la part des personnes évoluant dans le secteur public a diminué. Ainsi, les créations d’emplois, entre 2005 et 2015, ont été plus dynamiques dans le secteur privé (+11,2%) que dans le public (+8,2%).

Graphique 18 : Part de l'emploi dans le secteur public selon différentes catégories de population (en %)



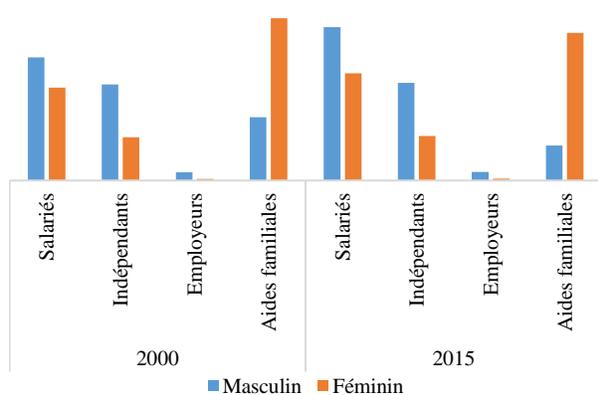
Source : Rapports détaillés sur l'activité, l'emploi et le chômage (2000 et 2015), HCP

Cette précarité sur le marché du travail marocain est également visible à l'échelle du statut dans l'emploi²⁷. En 2015, près de 22% des actifs occupés marocains (40,8% en milieu rural) étaient des aides familiales ou apprentis, non rémunérées, quasi exclusivement au sein du secteur agricole, et 27,4% des indépendants. La part d'aides familiales est particulièrement élevée chez les femmes. Ainsi près de 49% des femmes occupées étaient des aides familiales en 2015 (Graphique 19). Néanmoins, la part des aides familiales a diminué depuis 2000 (29,6%) et la part des salariés progresse, que ce soit en pourcentage du total, passant de 37,7% en 2000 à 46,3% en 2015, qu'en termes d'effectifs (Graphique 20). Toutefois, le taux de salariat reste faible. Au Chili par exemple le salariat concerne 74,6% des travailleurs, et 68,8% au Brésil. La Colombie (47,4%), possède un taux de salariat comparable à celui du Maroc²⁸. Par ailleurs, la précarité existe entre les salariés : près de deux salariés sur trois (62,9%) ne bénéficient pas de contrat de travail et cette proportion atteint 89,4% dans le secteur des BTP. Seuls 1,6% des actifs occupés salariés au niveau national, 2,1% en milieu urbain et moins de 1% en milieu rural, ont déclaré avoir bénéficié d'une formation prise en charge par leur employeur au cours des 12 mois précédant le jour de l'enquête.

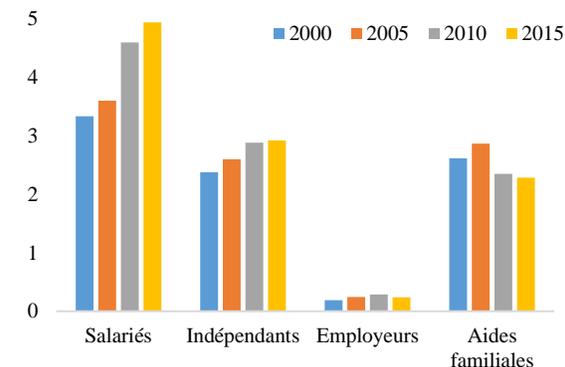
²⁷ Principaux enseignements sur la qualité de l'emploi. HCP, 2016.

²⁸ Taux d'emploi non salarié, OCDE.

Graphique 19 : Répartition en fonction du statut professionnel (en % des actifs occupés)



Graphique 20 : Effectif d'actifs occupés en fonction du statut professionnel (en million)

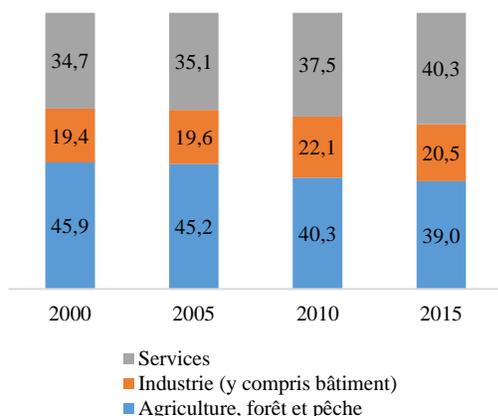


Source : Rapports détaillés sur l'activité, l'emploi et le chômage (2000 et 2015), HCP

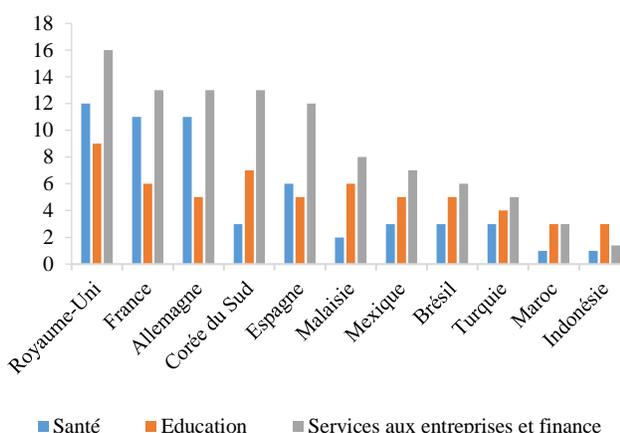
La répartition sectorielle des emplois au Maroc est relativement stable sur le long terme²⁹. Si la part de l'agriculture recule progressivement, le rythme de transformation est lent et toujours près de 40% des emplois sont agricoles. L'industrie (y compris l'artisanat) reste marginale en termes d'emplois, et ne parvient pas à insuffler une réelle dynamique au marché du travail dans son ensemble. La tertiarisation du Maroc s'est opérée à partir d'un niveau de développement de l'industrie faible, ce qui limite la portée du processus (Graphique 21). Bien que le secteur des services, qui concentre également environ 40% des emplois (67% du total des emplois créés), semble en expansion, la majorité des emplois se concentrent dans les services traditionnels de faible qualification (commerce de détail, de gros, transport, etc.) (Graphique 22). Les 87 mille nouveaux emplois créés annuellement au niveau de ce secteur résultent principalement de la création de 24 mille postes par la branche du "commerce de détail et réparation d'articles domestiques", de 13 mille par celle des "services personnels", de 11 mille par les "transports terrestres" et de 9 mille par les "hôtels et restaurants".

²⁹ Évolution de la situation du marché du travail entre 2000 et 2014, HCP, 2015.

Graphique 21 : Une lente transformation de la répartition sectorielle de l'emploi



Graphique 22 : Part des services modernes dans l'emploi total en 2012 (%)

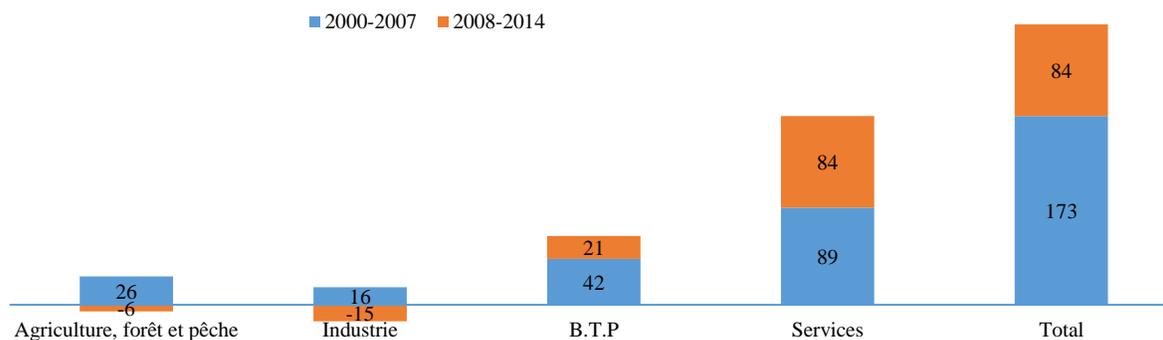


Source : Rapports détaillés sur l'activité, l'emploi et le chômage (2000, 2005, 2010 et 2015), HCP

Source : Bureau international du Travail, ILOSTAT

Graphique 23 : L'industrie ne parvient pas à créer suffisamment d'emplois

Créations d'emploi entre 2000 et 2014 par secteur d'activité économique (en milliers)

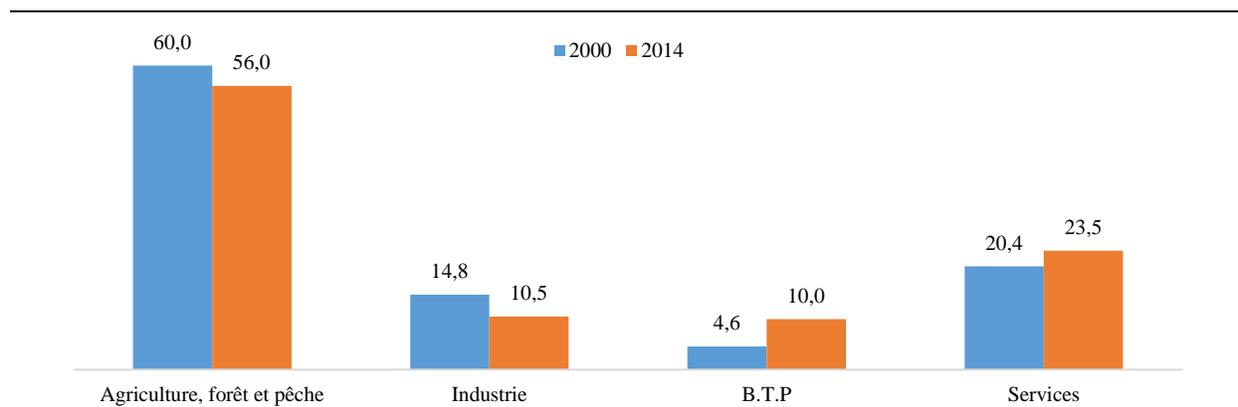


Source : Rapports détaillés sur l'activité, l'emploi et le chômage (de 2000 à 2014), HCP

L'expansion de la construction semble avoir bénéficié aux jeunes (15-24 ans), dont une part croissante travaille dans ce secteur, tandis qu'une part décroissante travaille dans l'agriculture et l'industrie (Graphique 24)³⁰.

³⁰ Évolution de la situation du marché du travail entre 2000 et 2014, HCP 2015.

Graphique 24 : Évolution de la structure de l'emploi des jeunes (15-24 ans) selon les secteurs d'activité économique (en%)

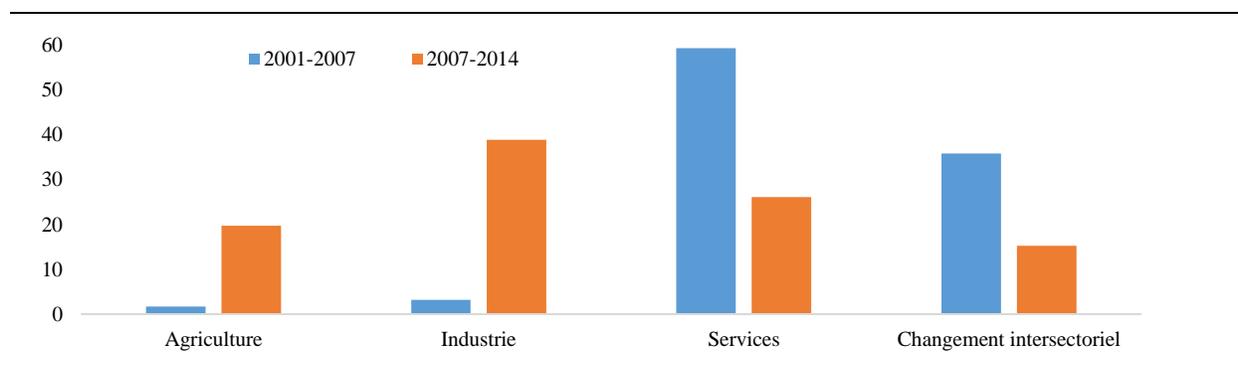


Source : Note analytique sur l'évolution de la situation du marché du travail entre 1999 et 2015, HCP

iii. Productivité et rémunération

La productivité a augmenté de manière significative au Maroc, bien que restant encore inférieure à celle de nombreux autres pays. Comme nous l'avons vu précédemment (Graphique 5), la contribution la plus importante à la croissance du PIB par tête a été l'amélioration de la productivité (56,9%). Cette dernière a été réalisée grâce aux progrès du secteur des services et le changement sectoriel au profit de secteurs à plus forte productivité (Graphique 25). Cependant, entre 2007 et 2014, la productivité semble s'être améliorée plus rapidement dans l'agriculture et l'industrie, sous l'effet d'une réduction de l'emploi dans ces secteurs. Toutefois, la productivité du Maroc reste inférieure à d'autres pays, dont la Tunisie et l'Algérie (Graphique 26). La productivité du travail des entreprises marocaines a également baissé plus rapidement que la moyenne mondiale, respectivement -2,3%, contre -1,1%, bien que cette performance soit bien meilleure que dans la région MENA (-8,6%).³¹

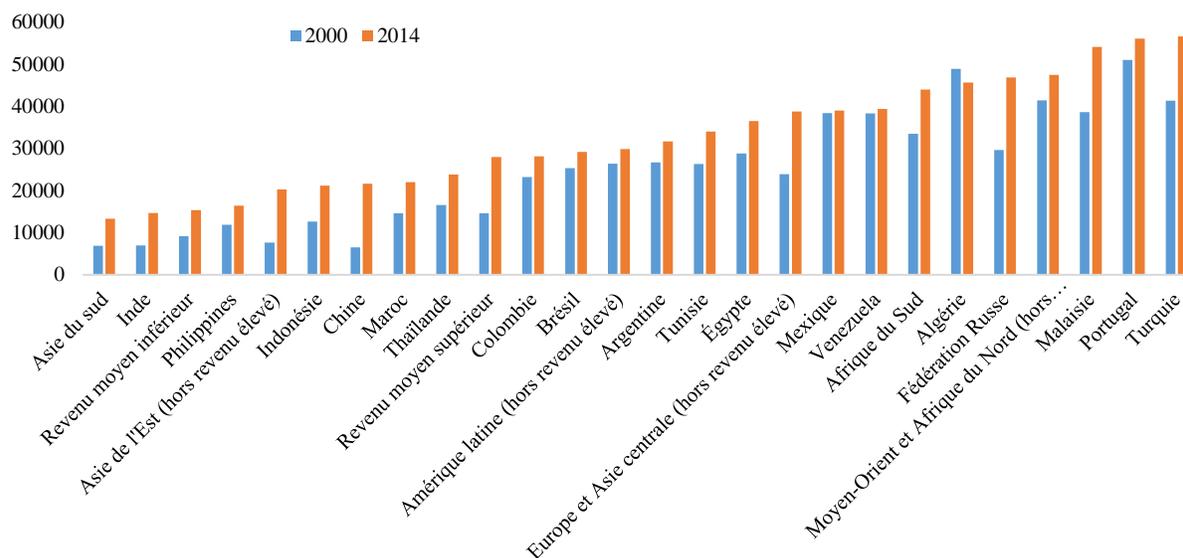
Graphique 25 : Décomposition de la croissance de la productivité, 2001-2014



Source : IDM, Banque Mondiale

³¹ Enquête auprès des entreprises, Banque Mondiale

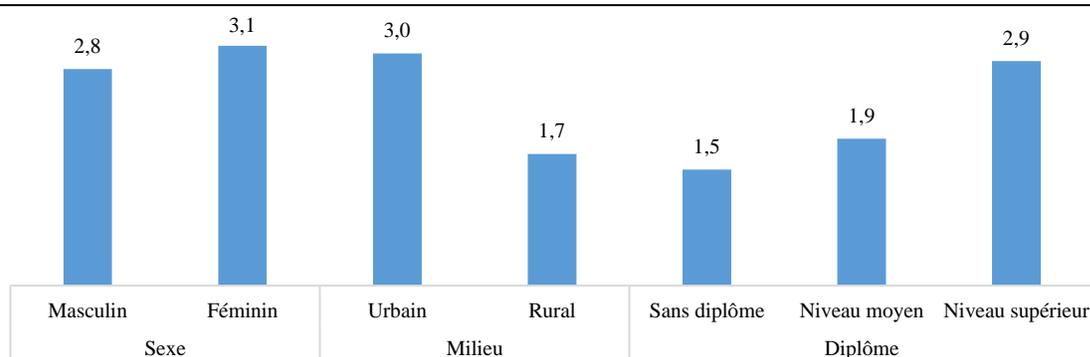
Graphique 26 : Productivité (PIB par travailleur) au Maroc comparée à d'autres pays, 2000-2014



Source : IDM, Banque Mondiale

La faible productivité s'explique en partie par le faible niveau d'éducation et la prévalence de l'informalité décrite ci-dessus. L'informalité est en effet un signal de salaire inférieur, même pour le même niveau d'éducation. Les salaires des emplois formels sont près de trois fois supérieurs à ceux de l'informel parmi les personnes les mieux formées (Graphique 27). Cette dualité sur le marché du travail a une incidence importante sur les inégalités.

Graphique 27 : Rapport entre les salaires horaires de l'emploi formel et l'emploi informel selon différentes catégories de population, 2015



Source : Rapports détaillés sur l'activité, l'emploi et le chômage (de 1999 au 2016), HCP.

Note : Les diplômes de niveau moyen regroupent les certificats de l'enseignement primaire, ceux du secondaire collégial et les diplômes de qualification ou de spécialisation professionnelle. Les diplômes de niveau supérieur regroupent les baccalauréats, les diplômes de techniciens ou de techniciens spécialisés et les diplômes d'enseignement supérieur (facultés, grandes écoles et instituts).

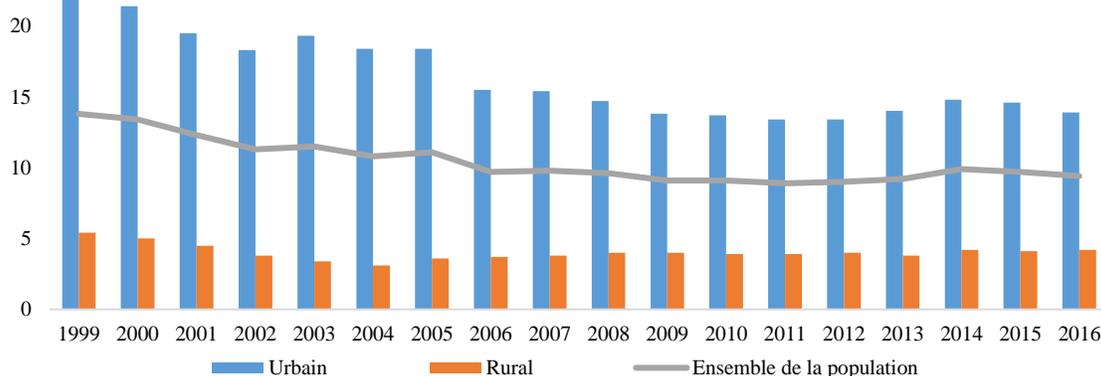
iv. Le chômage³²

Le chômage s'est réduit, mais il reste un phénomène urbain qui touche principalement les jeunes diplômés et les femmes. Le taux de chômage est passé de 13,8% en 1999 à 9,4% en 2016 (Graphique 28).

³² Situation, évolution et principales caractéristiques du chômage et du sous-emploi en 2016, HCP, 2017.

La grande partie de cette réduction provient des zones urbaines où le chômage s'est réduit, de 22% à 13,9%, tandis que les zones rurales se caractérisent par un faible taux de chômage (de 5,4% en 1999 à 4,2% en 2016).

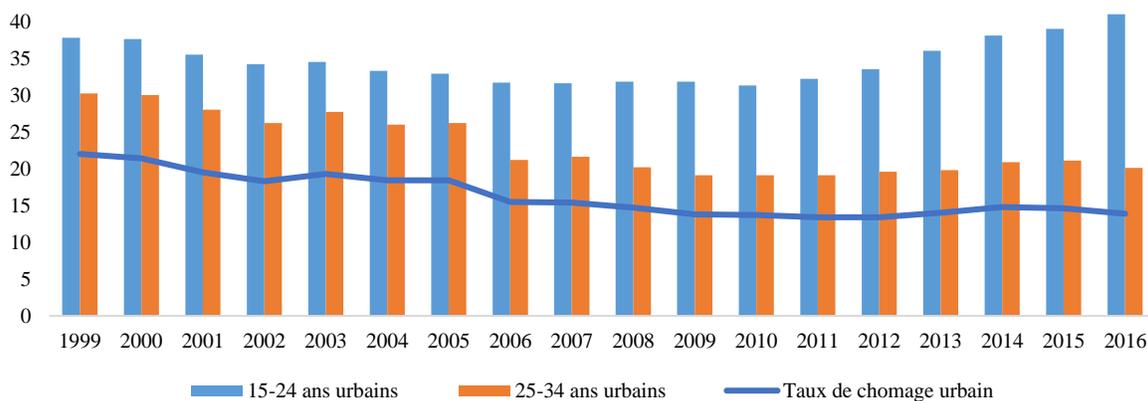
Graphique 28 : Le chômage au Maroc est un phénomène urbain, qui s'est réduit au cours de la période



Source : Rapports détaillés sur l'activité, l'emploi et le chômage (de 1999 au 2016), HCP.

Le taux de chômage est bien plus élevé chez les jeunes et a enregistré une tendance haussière depuis 2010. Après avoir atteint un seuil inférieur en 2010 (31,3%), le taux de chômage des 15-24 ans urbains repart à la hausse (Graphique 29). Il touchait 41% de cette dernière catégorie en 2016, un niveau inquiétant, à rebours de l'évolution des autres classes d'âge.

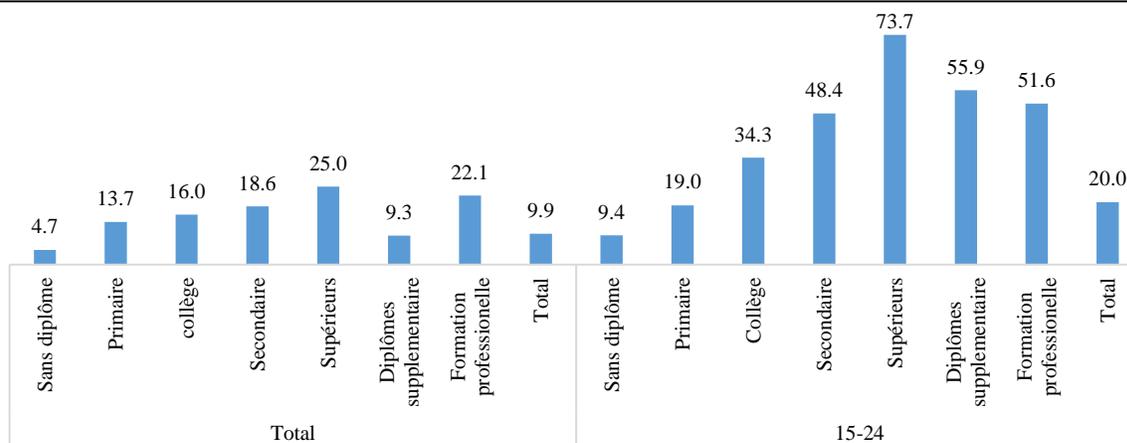
Graphique 29 : Les jeunes urbains sont principalement touchés par le chômage



Source : Rapports détaillés sur l'activité, l'emploi et le chômage (de 1999 au 2016), HCP.

Le chômage touche fortement les diplômés, notamment ceux du supérieur. La situation marocaine est ici assez singulière puisque le taux de chômage est cinq fois plus élevé pour les diplômés du supérieur (25% en 2014) que pour les non-diplômés (4,7%) et, tandis que le chômage a diminué pour les non-diplômés, il a augmenté pour les diplômés. Près des trois quarts des jeunes (15-24 ans) diplômés du supérieur sont au chômage, ce qui représente plus de 7 fois le taux des non-diplômés (Graphique 30). Cette réalité statistique est néanmoins à nuancer, le taux d'activité augmentant avec les diplômés. Ainsi, le taux d'activité est de 65,1% pour les diplômés d'universités, tandis qu'au niveau du baccalauréat celui-ci est de 27,7%.

Graphique 30 : Le chômage des diplômés du supérieur est cinq fois supérieur à celui des non-diplômés - 2014

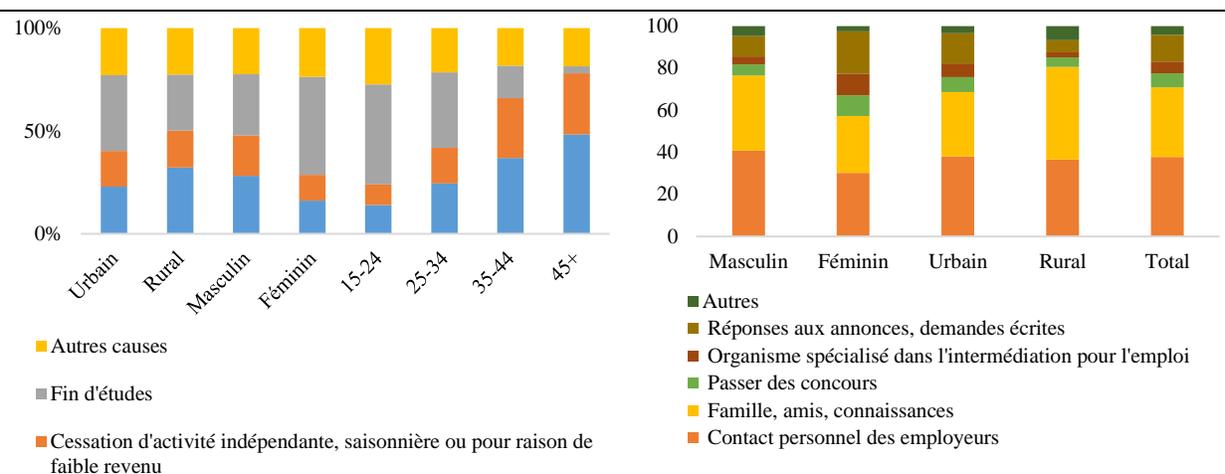


Source : Rapport détaillé sur l'activité, l'emploi et le chômage (2014), HCP.

Le taux de chômage élevé des diplômés est probablement dû aux difficultés à entrer sur le marché du travail. C'est en effet la principale raison du chômage pour 66,9% des hommes diplômés du supérieur, alors que pour les hommes ayant un faible niveau d'éducation, l'arrêt de l'activité est la principale raison. Ainsi, si les jeunes ont tendance à être plus instruits, ils ont des difficultés à trouver un emploi après leurs études (Graphique 31). Parmi les jeunes chômeurs (âgés de 15 à 24 ans), 48,6% étaient sans emploi après leurs études. En revanche, les plus âgés ont tendance à être au chômage principalement en raison de la fermeture de leur entreprise ou d'un licenciement. Les prétentions salariales ne semblent pas constituer un frein à l'embauche. En effet, sur l'ensemble du territoire, les deux tiers des chômeurs sont prêts à accepter un emploi dont la rémunération est inférieure ou égale au SMIG (moins de 2 600 dirhams mensuels). En outre, plus d'un quart des chômeurs accepterait un emploi pour n'importe quel salaire, lorsque seulement 5,5% ne l'accepteraient qu'à partir de 5000 dirhams mensuels. Logiquement, le salaire de réserve est inférieur en zone rurale qu'en zone urbaine et progresse avec le niveau d'éducation, mais les diplômés du supérieur ne semblent pas être particulièrement exigeants, 38,6% étant disposés à accepter un salaire inférieur à 2600 dirhams mensuels.

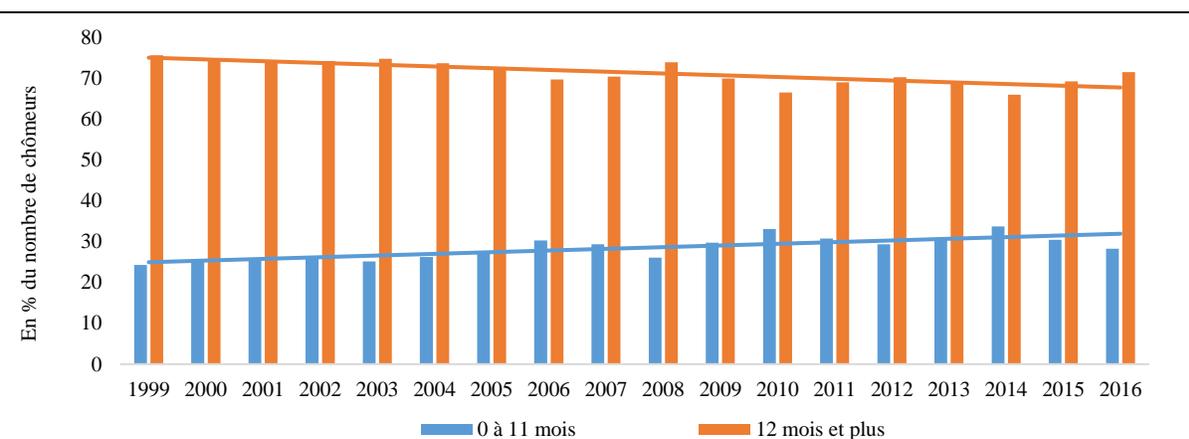
S'ils rencontrent des difficultés bien réelles pour intégrer le marché du travail, les plus diplômés sont activement à la recherche d'un emploi. En 2015, le moyen principal de recherche d'emploi était pour 37,7% des chômeurs le contact personnel des employeurs, pour 33,2% la famille, les amis ou les connaissances, pour 12,7% en répondant à des annonces, pour 6,6% en passant des concours et enfin 5,7% en passant par un organisme spécialisé dans l'intermédiation pour l'emploi (Graphique 31). À noter que les hommes cherchent plus que les femmes un emploi au travers des contacts avec les employeurs (respectivement 40,8% et 30,3%) ou les proches (respectivement 35,7% et 27%). Par conséquent, la part des femmes recherchant un emploi par le biais de réponses aux annonces par écrit est le double de celui des hommes (20,2% contre 9,6%).

Graphique 31 : Les causes du chômage en 2014 (en%)

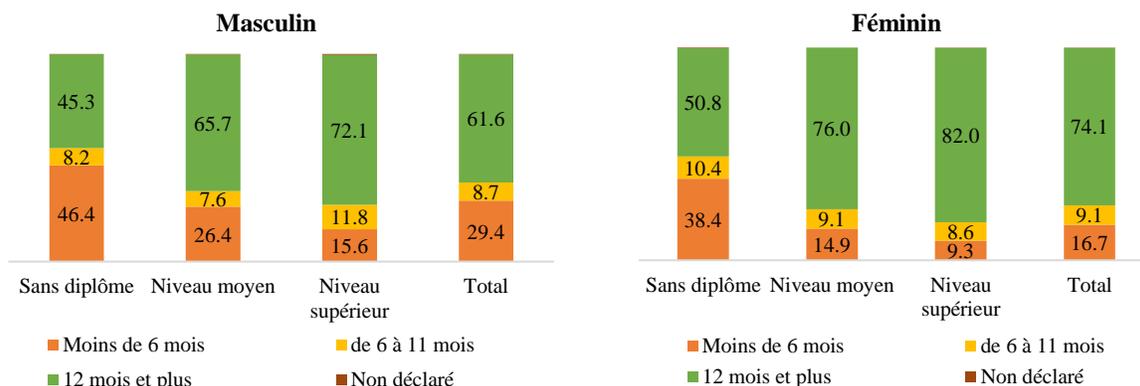


La part des chômeurs citadins de longue durée (un an et plus) a diminué sur les quinze dernières années (Graphique 32). Cependant, parmi les chômeurs, 74% des femmes et 61% des hommes continuent à être dans cette situation depuis plus d'un an. La situation est encore plus dégradée pour les chômeurs les plus diplômés, le chômage de longue durée touchant 82% des femmes et 72% des hommes (Graphique 33).

Graphique 32 : La part des chômeurs citadins de longue durée s'est réduite



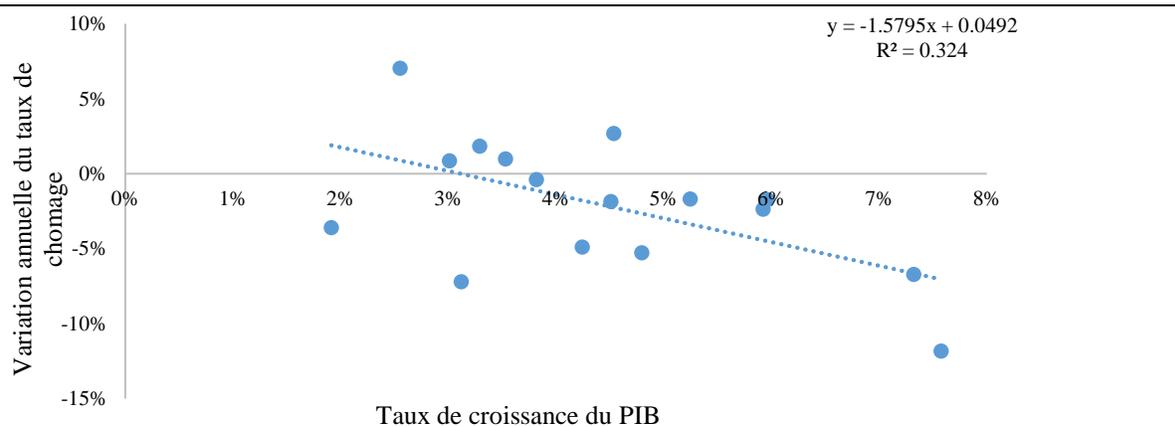
Graphique 33 : Durée du chômage en fonction du diplôme et du genre, 2015



Source : Rapports détaillés sur l'activité, l'emploi et le chômage (2015), HCP

La croissance annuelle moyenne a été plus élevée sur la période 2000-07 que sur la période 2008-15. Or, la création d'emplois a également été plus dynamique sur la première période, mettant en évidence le lien existant entre croissance et emploi. En mettant en relation la croissance annuelle du PIB et la variation annuelle du taux de chômage, on obtient que, en moyenne, un taux de croissance de 3,1% est nécessaire pour stabiliser le taux de chômage (Graphique 34).

Graphique 34 : Relation croissance chômage



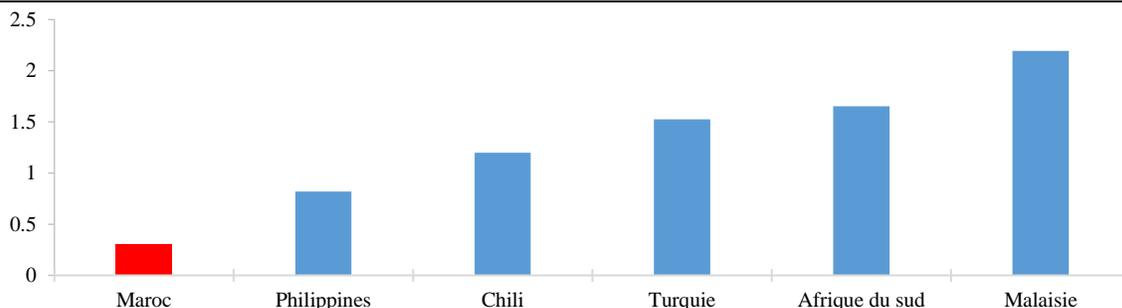
Source : Banque mondiale, d'après Haut-Commissariat au Plan

3. Le rôle de la demande dans la création d'emplois : étude du secteur privé marocain selon les travaux de la Banque mondiale

3.1. Concentration et évolution de l'emploi au cours du cycle de vie des entreprises

La baisse du taux d'emploi et d'activité décrite ci-dessus s'explique en grande partie par la faible création d'emplois en comparaison de la croissance de la population en âge de travailler. Entre 2000 et 2014, la population en âge de travailler (15 ans et plus) a augmenté de 27,8%, mais le nombre d'emplois a augmenté de seulement 20,4%. En comparaison d'autres pays, la création nette d'emplois au Maroc est plus faible (Graphique 35).

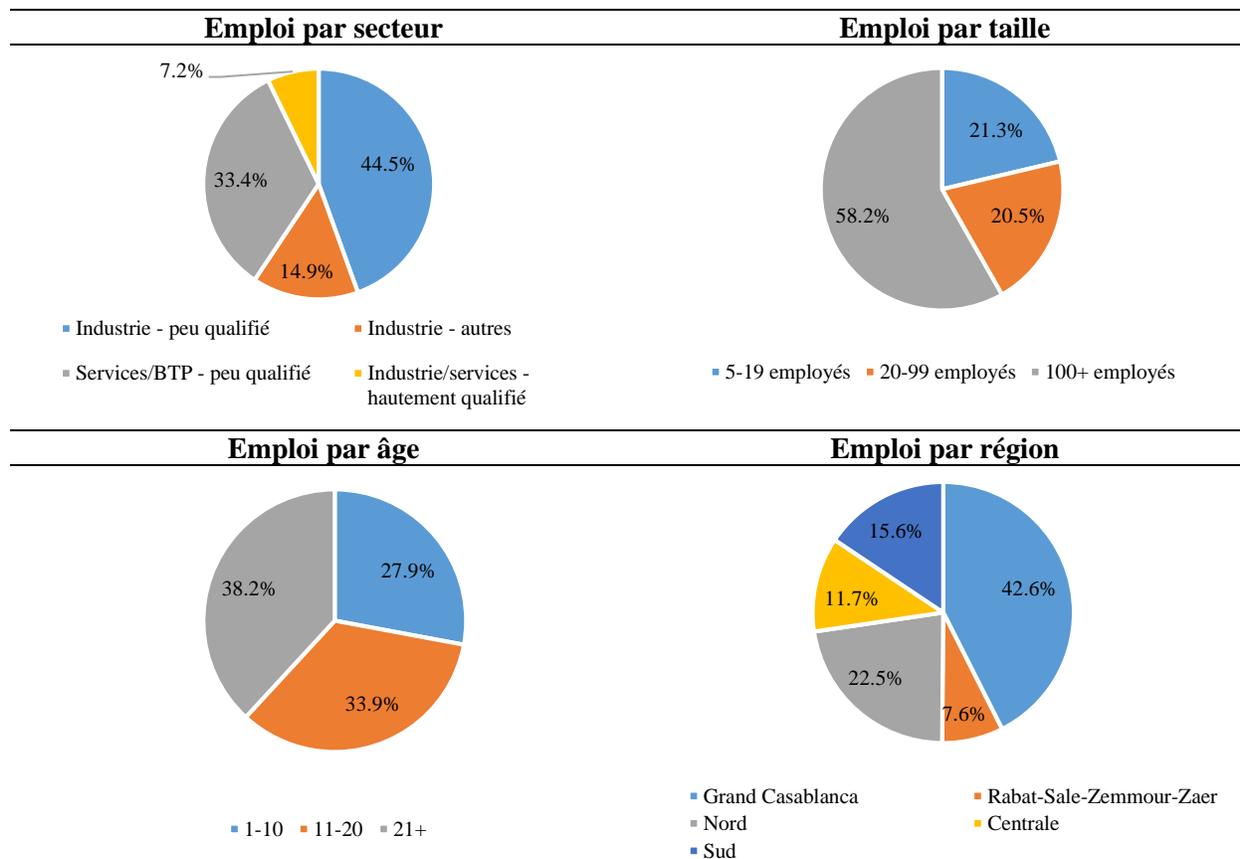
Graphique 35 : Création nette d'emplois, moyenne 2010-2014
(en % de la population en âge de travailler)



Source : Bureau international du Travail, ILOSTAT, Mémoire économique pays 2017, Banque Mondiale

Très peu d'emplois sont créés par les petites et moyennes entreprises. L'emploi tend à se concentrer dans les grandes entreprises (au moins 100 employés), anciennes et dans l'industrie manufacturière de faible qualification (44,5%), incluant l'agroalimentaire, le textile et l'extraction. En termes de répartition spatiale, Casablanca est la région la plus active, regroupant quasiment la moitié des emplois rémunérés (Graphique 36).

Graphique 36 : Concentration de l'emploi, 2013



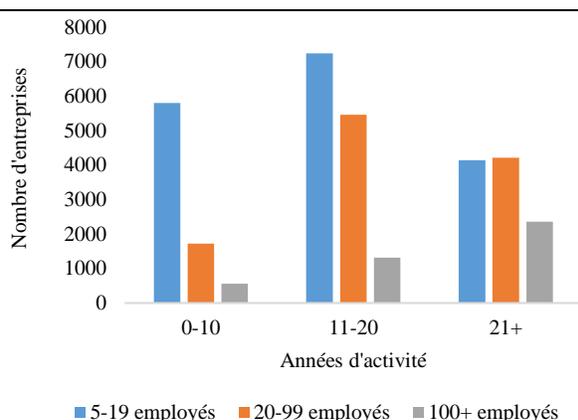
Source : Enquête des entreprises 2013, Banque Mondiale

Les entreprises ont tendance à être plus anciennes au Maroc. L'âge moyen des entreprises est de 20,1 années et 32,6% des entreprises ont plus de 20 ans. Ce résultat est bien supérieur à la moyenne mondiale

(16,5 ans) ou régionale (17,5 ans) (Graphique 37). Les entreprises qui résistent dans le temps ont davantage tendance à croître.

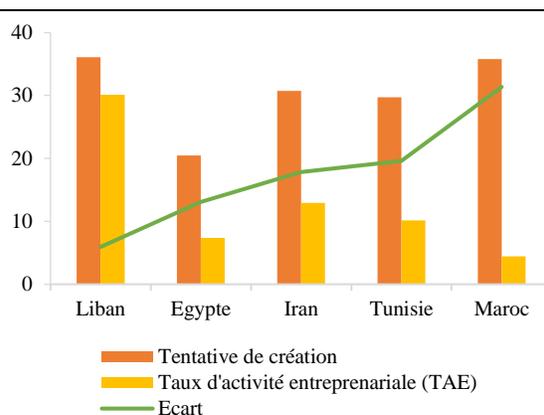
Les entreprises au Maroc ont tendance à être plus grande que dans le reste de la région MENA, le nombre moyen de travailleurs à temps plein permanents étant de 55,5 contre 29,9 dans la région, et 36,4 dans le reste du monde. Au niveau sectoriel, les entreprises industrielles sont plus grandes, alors que les entreprises de services sont plus de taille moyenne. En général, les entreprises marocaines croissent à un rythme plus élevé que leurs alter ego régionaux, avec un taux de croissance de l'emploi de 5,6%, contre 3,1% pour la moyenne régionale et 4,7% pour la moyenne mondiale. Toutefois, le Maroc possède également le plus grand écart entre tentative et création effective d'entreprises de la région MENA (Graphique 38).

Graphique 37 : Nombre d'entreprises selon l'âge et la taille, 2013



Source : Enquête des entreprises 2013, Banque Mondiale

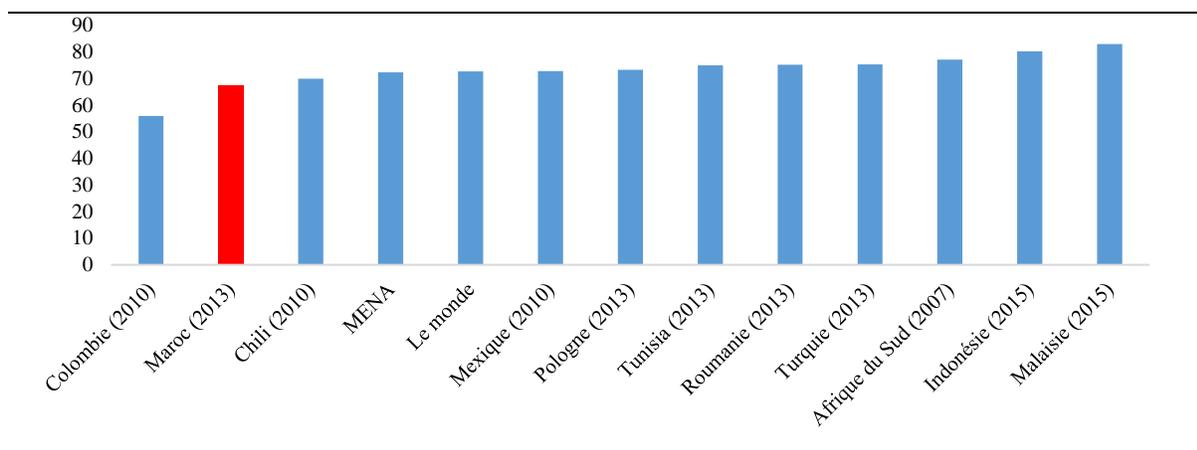
Graphique 38 : Écart entre tentative et création d'entreprises dans la région MENA 2015 (en %)



Source : GEM (2015) – Mémorandum économique pays 2017, Banque Mondiale

Les postes productifs (en opposition aux postes d'encadrement ou administratif) représentent la majorité de l'emploi (63,5%). Les tenants de postes productifs ont tendance à être plus jeunes, 44,3% ont moins de 30 ans contre 37% pour les travailleurs non productifs. Cependant, cette part reste inférieure à la moyenne mondiale et la moyenne des pays de la région MENA (Graphique 39). Les dirigeants au Maroc, 76,5% sont diplômés du supérieur et disposent d'environ 22 années d'expérience, sont bien plus expérimentés que la moyenne des dirigeants de la région et du monde. Les femmes constituent, comme l'ont déjà montré les données concernant l'offre de travail, une faible part des employés à plein-temps (25,7%). Les femmes sont également plus présentes parmi les travailleurs non productifs (33,5%) que productifs (29,7%). En outre, les femmes sont plus susceptibles d'être des travailleurs temporaires que les hommes.

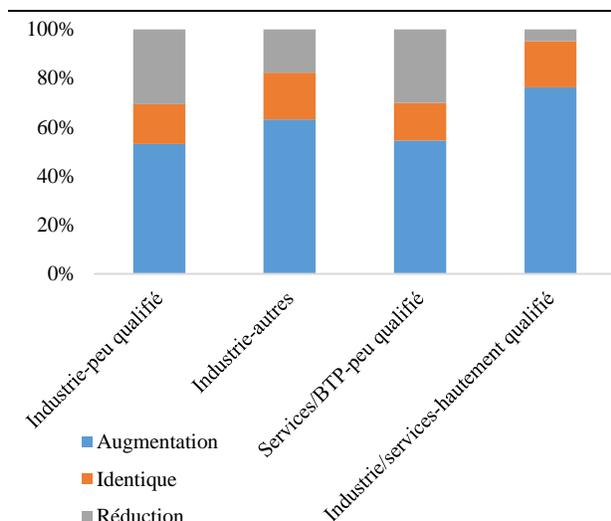
Graphique 39 : Part des postes productifs dans l'emploi industriel (en %)



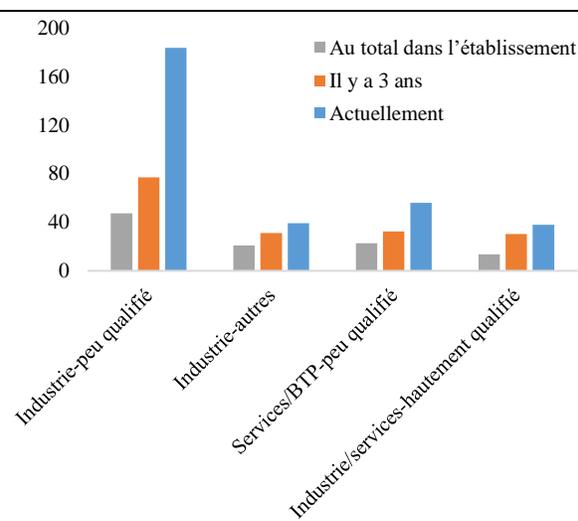
Source : Enquête des entreprises, Banque Mondiale

Les entreprises dans l'industrie de pointe et les services ont plus tendance à voir leurs effectifs augmenter. Près de 80% des entreprises dans les services hautement qualifiés ont augmenté en taille tandis que près de la moitié des entreprises de la construction ou de faible niveau technologique et de services ont réduit leur taille sur les trois dernières années (Graphique 40). Néanmoins, les entreprises qui croissent dans le secteur industriel de faible technologie le font plus vite que les entreprises des autres secteurs (Graphique 41).

Graphique 40 : Évolution de la taille des entreprises depuis leur lancement, 2013



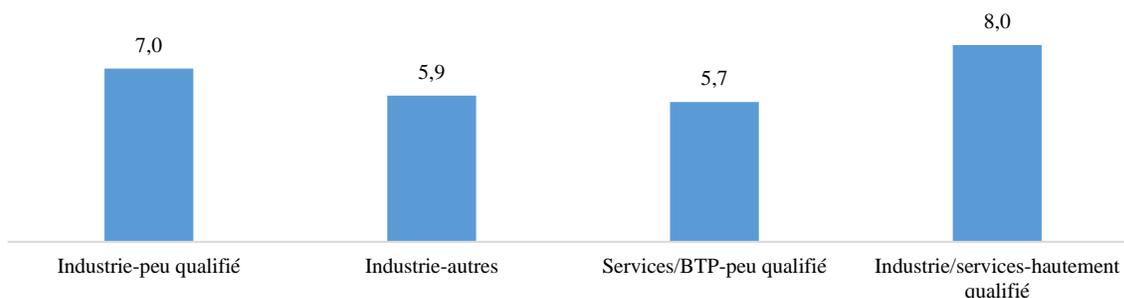
Graphique 41 : Nombre d'employés et de gestionnaires à temps plein, 2013



Source : Enquête auprès des entreprises 2013, Banque Mondiale

Accompagnant la croissance des entreprises, les coûts salariaux augmentent. Sur les trois dernières années, ils ont augmenté de façon plus importante dans l'industrie manufacturière (6,7%), que dans les services (5,8%), principalement en raison des salaires et avantages sociaux. Le travail représente une part plus importante des charges de l'entreprise dans les services (73,6%) que dans l'industrie manufacturière (Graphique 42).

Graphique 42 : Variation moyenne du coût salarial (en %)

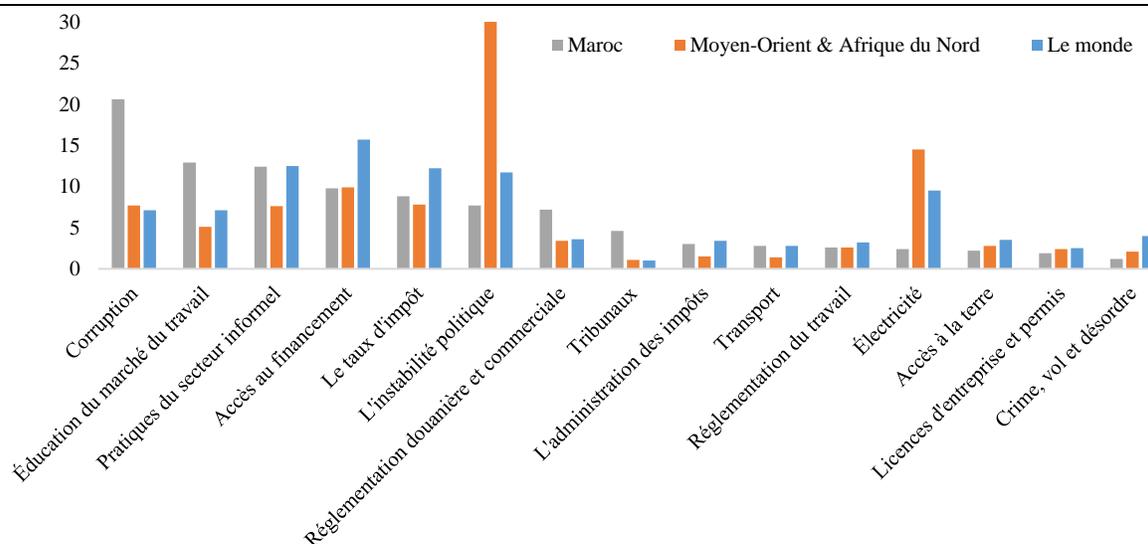


Source : Enquête des entreprises 2013, Banque Mondiale

3.2. Les difficultés des entreprises

La corruption et la mauvaise formation de la main-d'œuvre font partie des principales difficultés ressenties par les entreprises au Maroc, bien plus que l'instabilité politique ou l'accès à l'électricité, qui semblent être les principaux obstacles des entreprises de la région (Graphique 43). Le Maroc sort du lot par rapport à ses voisins en ce qui concerne l'offre formelle de formation aux employés (26,3%, contre 17,7%), tout en restant bien en deçà de la moyenne mondiale. En effet, seulement 48,8% des travailleurs au Maroc reçoivent une formation formelle.

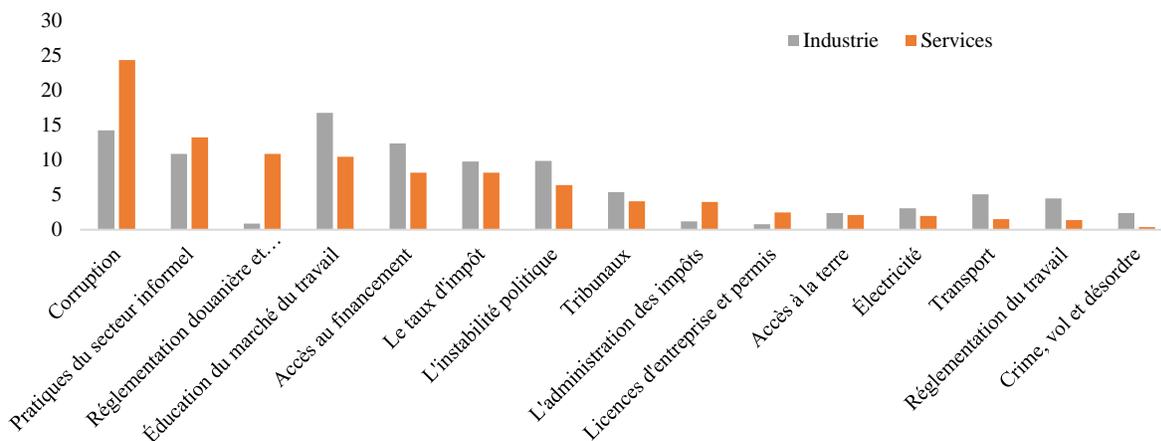
Graphique 43 : Part des entreprises considérant les obstacles suivants comme importants, en comparaison avec les autres pays



Source : Enquête des entreprises 2013, Banque Mondiale

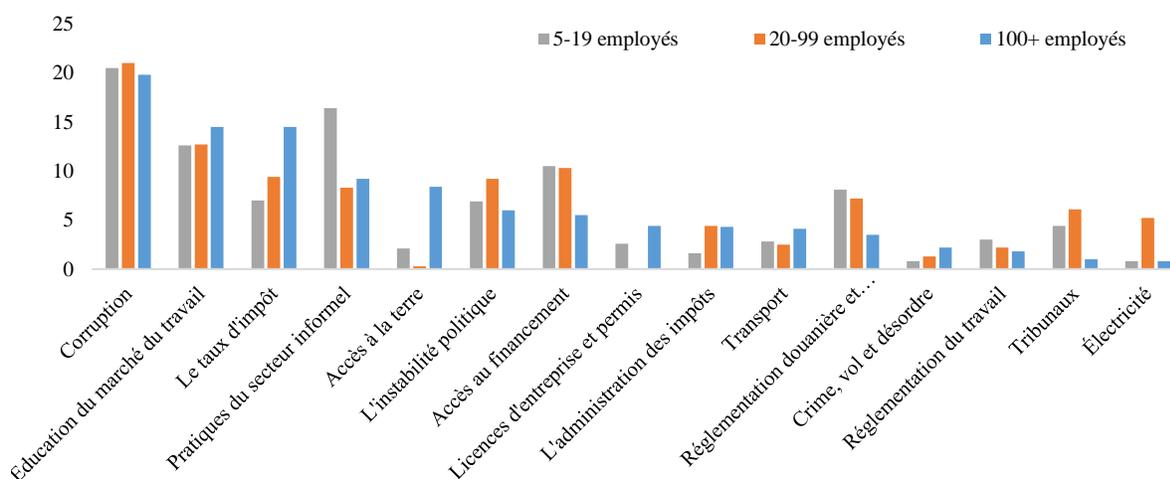
La corruption, cependant, est un problème bien plus important pour les entreprises de services que celles de l'industrie, tandis que les problèmes de formation touchent plus ces dernières (Graphique 44). En règle générale, la forte informalité désavantage les entreprises formelles face aux entreprises informelles. Les plus petites entreprises sont les plus touchées par cette concurrence (Graphique 45). Elles ont aussi tendance à avoir des difficultés dans l'accès aux financements.

Graphique 44 : Part des entreprises considérant les obstacles suivants comme importants, selon le secteur



Source : Enquête des entreprises 2013, Banque Mondiale

Graphique 45 : Part des entreprises considérant les obstacles suivants comme importants, selon la taille



Source : Enquête auprès des entreprises 2013, Banque Mondiale

4. Le contexte institutionnel

4.1. La gouvernance du marché du travail

La gouvernance du marché du travail est régie par un ensemble de lois, de politiques, de conventions et de pratiques qui permettent aux différents acteurs, employeurs, employés, État et organisations représentatives, d'interagir. Que ce soit au travers du Code du travail ou des conventions collectives par exemple, ces institutions permettent de fixer le cadre, les règles du jeu, du marché du travail. Ce cadre sert de support pour les politiques publiques de l'emploi qui, en le modifiant ou en s'inscrivant en son sein, ont principalement pour but d'améliorer l'allocation du facteur travail dans l'économie.

Le Code du travail marocain a été mis en place en 2004, et révisé en 2017, suite à un processus tripartite conduit entre le gouvernement, les représentants des travailleurs et le patronat. Le Maroc compte près de 26 syndicats de salariés. La tendance est à l'augmentation du nombre d'entreprises qui fonctionnent sans la présence de syndicat. Les principales centrales syndicales sont l'Union Marocaine du Travail (UMT), la Confédération Démocratique du Travail (CDT), la Fédération Démocratique du Travail (FDT), l'Union Nationale du Travail du Maroc (UNTM) et l'Union Générale des Travailleurs du Maroc (UGTM). Le Code du travail marocain interdit les discriminations contre les personnes syndiquées, notamment les licenciements pour appartenance à un syndicat. Les syndicats sont historiquement affiliés aux partis politiques et possèdent un réel poids dans la mise en place des conventions collectives. Cependant, il convient de noter que le taux d'affiliation à un syndicat reste faible : 3,3% des actifs occupés sont affiliés à une organisation syndicale ou professionnelle, 6,3% en milieu urbain et moins de 1% en milieu rural. Parmi les salariés, cette proportion atteint 6,3% au niveau national, 7,9% en milieu urbain et 1,7% en milieu rural.³³

Les petites entreprises, particulièrement les entreprises familiales sont largement absentes des organes de représentations, d'employeurs ou de travailleurs. La Confédération Générale des Entreprises du Maroc (CGEM) est la principale organisation d'employeurs avec 88 000 membres et affiliés. Elle représenterait environ 14% des employeurs du Royaume notamment les moyennes et grandes entreprises. D'autres institutions participent au dialogue social au Maroc comme les tribunaux d'arbitrage et le Conseil Économique Social et Environnemental (CESE) qui a pour mission de conseiller, au travers d'études, le gouvernement ainsi que les organisations représentatives.

Cependant, le dialogue social au Maroc reste largement perfectible. En 2015, selon le Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales, il y aurait eu 265 mouvements de grève au Maroc, rassemblant 15 865 grévistes. Le nombre de journées individuelles non travaillées (JINT) s'élevant à 267 656. Les grèves se concentrent principalement dans l'industrie et les services, tandis que l'agriculture, le BTP ou le commerce sont peu touchés par le phénomène. Les trois principaux motifs de grève étaient les salaires, les licenciements ou les avantages sociaux. À noter qu'entre 2010 et 2015, l'intensité des conflits, en termes de journées perdues, a considérablement augmenté, passant d'une moyenne de 8 jours à 18 en 2015. Dans le secteur privé organisé, c'est-à-dire déclaré auprès de la CNSS, le nombre de JINT pour 1000 salaires s'établissait à 86 en 2015. Les statistiques du Maroc, concernant les conflits sociaux n'étant pas disponibles sur le site de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), les comparaisons internationales sont difficiles à établir. Néanmoins, à titre d'exemple, ce nombre n'était que de 7,9 en Australie, de 4,8 en Allemagne, de 23,3 en Corée du Sud, de 33,7 en Espagne, mais de 119,9 au Canada ou de 390,2 en Argentine. Les données du Maroc sont très probablement sous-évaluées, comme le suggère un rapport du CESE³⁴ à ce sujet. En effet, un conflit collectif de travail n'est pris en compte que lorsque le Ministère de l'Emploi intervient. Ainsi, « elles n'englobent donc pas les conflits qui affectent les administrations, entreprises et établissements relevant de l'État, ni ceux qui affectent les collectivités locales, les secteurs maritime ou minier, ni encore l'économie informelle, ni les chantiers dans les lieux de travail isolés, les exploitations agricoles et forestières, etc. ».

Le Code du travail marocain est conforme aux standards internationaux, l'ensemble du corpus législatif et institutionnel nécessaire pour réguler le marché du travail est disponible pour ses acteurs.

³³ Note d'information au sujet de la situation du marché du travail en 2016, HCP.

³⁴ Prévention et résolution amiable des conflits du travail, auto-saisine du CESE n6-2012.

Néanmoins, il ne semble pas en adéquation avec la réalité d'un marché du travail largement informel et dual. De fait, il ne répond pas correctement aux attentes des acteurs et au nécessaire arbitrage entre revendications sociales et compétitivité des entreprises. Comme l'explique le rapport du CESE, « l'irrespect de la loi dans les rapports professionnels constitue à la fois une entrave à la promotion du dialogue social et du travail décent et un encouragement aux activités économiques informelles qui affecte les conditions de la concurrence loyale ».

4.2. Le cadre juridique du marché du travail : contrats, flexibilité

La législation du marché du travail s'appuie sur le Code du travail, qui a introduit des améliorations significatives : (i) il a relevé l'âge minimum d'accès à l'emploi (de 12 à 15 ans) ; (ii) il a réduit la durée moyenne hebdomadaire du travail de 48 à 44 heures ; (iii) il a appelé à une révision régulière des salaires minimums ; (iv) il a amélioré la santé au travail et les normes de sécurité ; (v) il a promu l'équité sur le lieu de travail (en garantissant l'égalité entre hommes et femmes et en encourageant l'emploi des personnes handicapées), et (vi) il a garanti le droit d'association et la négociation collective et interdit aux employeurs d'engager des actions à l'encontre de leurs salariés au prétexte qu'ils sont membres d'un syndicat.

Cependant, le Code du travail est incomplet, en effet certaines catégories de travailleurs restent en dehors de toute protection juridique³⁵ : c'est notamment le cas des bonnes travaillant aux domiciles des particuliers et des salariés de l'artisanat traditionnel. Au Maroc, où près de 80% des travailleurs évoluent dans le secteur informel, les règles formelles qui régissent le marché du travail ne concernent qu'une minorité. En outre le nouveau code du travail n'englobe pas certains domaines relevant normalement de la législation du travail, tels que la formation professionnelle, la sécurité sociale, la protection sanitaire, le régime mutualiste, les accidents de travail, les maladies professionnelles et l'organisation syndicale pour les fonctionnaires.

De plus, cette législation apparaît lourde et excessive. L'utilisation des CDD est fortement règlementée puisqu'ils ne peuvent être utilisés pour des tâches permanentes ou être renouvelés, tandis que leur durée est limitée à 12 mois. Les licenciements dans le secteur privé pour motif économique sont interdits pour les entreprises de moins de 10 salariés et soumis à l'accord des autorités régionales pour les plus grandes entreprises. En ce qui concerne les congés, la législation est généreuse en comparaison d'autres pays émergents avec un minimum de 18 jours payés. Le congé de maternité est lui fixé à 14 semaines, durant lesquelles les femmes touchent 100% de leur salaire, versé par la CNSS³⁶.

Par ailleurs, le salaire minimum, actuellement fixé à 2 571 MAD par mois (soit environ 260 USD), est élevé par rapport au revenu national moyen et à la productivité des travailleurs. En 2015, le salaire minimum en milieu urbain représentait près de 100% du revenu national par habitant ou encore 50% du salaire moyen dans le secteur privé formel, des taux extrêmement élevés non seulement dans la région MENA, mais également par rapport aux normes internationales, y compris parmi les pays de l'OCDE. Ce niveau de salaire minimum freine la création d'emplois dans le secteur formel. Par ailleurs, les conventions collectives et les primes d'ancienneté peuvent conduire à fixer des niveaux de salaires supérieurs à la productivité des salariés. Le salaire moyen des travailleurs déclarés à la CNSS (hors agriculture) était de 5 088 MAD mensuels en 2015, tandis que le salaire médian s'établissait à 2 725 MAD. Au total, le coût élevé

³⁵ Interprétation du code du travail Marocain : <https://www.dreamjob.ma/droit-du-travail/code-du-travail-marocain/>

³⁶ Caisse Nationale de Sécurité Sociale

du travail, dans le secteur formel contribue à limiter la demande d'emplois parmi les employeurs et à expliquer un taux de participation au marché du travail faible et un chômage ou un sous-emploi structurel.

4.3. Les politiques actives de l'emploi

L'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC) a été créée en 2000 afin d'aider les personnes en recherche d'emploi, en les formant et cherchant à mieux faire correspondre leurs compétences aux attentes du marché du travail. Dans ces domaines, l'ANAPEC a lancé trois programmes :

Idmaj est un programme de subvention salariale à l'employeur (baisse de charge sur les salaires des bénéficiaires) qui permet aux diplômés chômeurs d'acquérir de l'expérience au travers de stages pour un maximum de 24 mois. Le programme est en place depuis 2011, complété par deux initiatives visant à inciter davantage la création d'emplois en octroyant des subventions supplémentaires aux entreprises qui embauchent des stagiaires en contrats à durée indéterminée. Les subventions se présentent soit sous la forme d'une prise en charge par l'État des contributions patronales pour la sécurité sociale (pour une période de 12 mois), soit sous la forme de subventions en espèces liée à la formation professionnelle du nouvel employé. Malgré les efforts, les entreprises sont encore réticentes à participer à ces initiatives, contraignantes, car elles sont tenues d'offrir des contrats à durée indéterminée, l'aide du gouvernement n'est pas toujours garantie et les procédures pour obtenir les subventions sont longues.

Taehil cherche à améliorer l'employabilité des jeunes au chômage au travers de formations permettant de mieux adapter les compétences aux besoins des recruteurs.

Moukawalati promeut quant à lui l'entrepreneuriat et la création d'entreprises grâce à des formations et des aides financières (sous la forme de prêts pouvant atteindre 250 000 DH). Ces programmes ont des résultats en partie positifs, car ils apportent des services de qualité à leurs bénéficiaires et permettent d'aider à la recherche et l'obtention d'un emploi. En revanche, ils ne sont pas assez engagés dans le sens de l'insertion et pourraient bénéficier d'une meilleure utilisation et circulation de l'information, relative à l'offre et la demande de travail, au sein de l'ANAPEC.

Entre 2001 et 2014, l'ANAPEC a permis l'insertion de 540 730 demandeurs d'emploi. Elle apporte principalement son soutien aux chômeurs dotés d'un diplôme universitaire, notamment du fait de la méconnaissance des services de l'agence par les moins diplômés. Ainsi, seulement 18% des chômeurs bénéficiant des services de l'ANAPEC disposaient d'un diplôme de niveau baccalauréat ou inférieur.

La vision « ANAPEC 2020 » a été lancée fin 2015 avec des objectifs ambitieux. Il s'agit tout d'abord de développer le réseau d'agences, qui devrait passer de 74 déjà en service à 146 à fin 2020. L'accent sera mis sur les jeunes diplômés, avec un focus sur les chômeurs de longue durée, ainsi que sur le monde rural, l'activité féminine, tout en développant des services adaptés aux non-diplômés. Dans le cadre du processus de régionalisation, les initiatives territoriales devraient être mieux prises en compte. En chiffres, l'ANAPEC a pour but d'accompagner 554 000 bénéficiaires à horizon 2020, placer 445 000 personnes sur des contrats de droit commun, exonérés ou aidés. La stratégie de développement du Maroc est fondée sur de nombreux plans sectoriels, desquels devrait découler une hausse des créations d'emplois (Métiers Mondiaux du Maroc, Plan Maroc Vert, Plan Halieutis, par exemple).

En parallèle, des politiques centrées sur l'emploi sont également mises en œuvre, par l'État lui-même ou par l'intermédiaire de l'ANAPEC. Trois initiatives principales ont été lancées par différents Ministères : la stratégie nationale intégrée de la jeunesse (SNIJ), la stratégie nationale de l'emploi (SNE) et

la stratégie nationale pour la promotion des microentreprises. Ces stratégies sont ambitieuses, probablement trop, mais elles ciblent les véritables obstacles du marché du travail marocain.

La SNIJ, lancée en 2014, a pour but de réduire d'un million le nombre de jeunes inactifs entre 2015 et 2020, et de 5 millions à horizon 2030. Il s'agit d'améliorer le système de formation des jeunes, de les rapprocher du monde l'entreprise, que ce soit au travers de stages ou d'aligner leurs compétences aux attentes du marché du travail.

La SNE a quant à elle pour objectif d'améliorer les différents indicateurs du marché du travail au Maroc, en faisant passer le taux d'emploi de 43,8% en 2013 (42% en 2016) à 46,2% en 2025, en réduisant le taux de chômage à 3,9%, tout en maintenant le taux d'activité à 48%, et en augmentant les gains de productivité (3,6%).

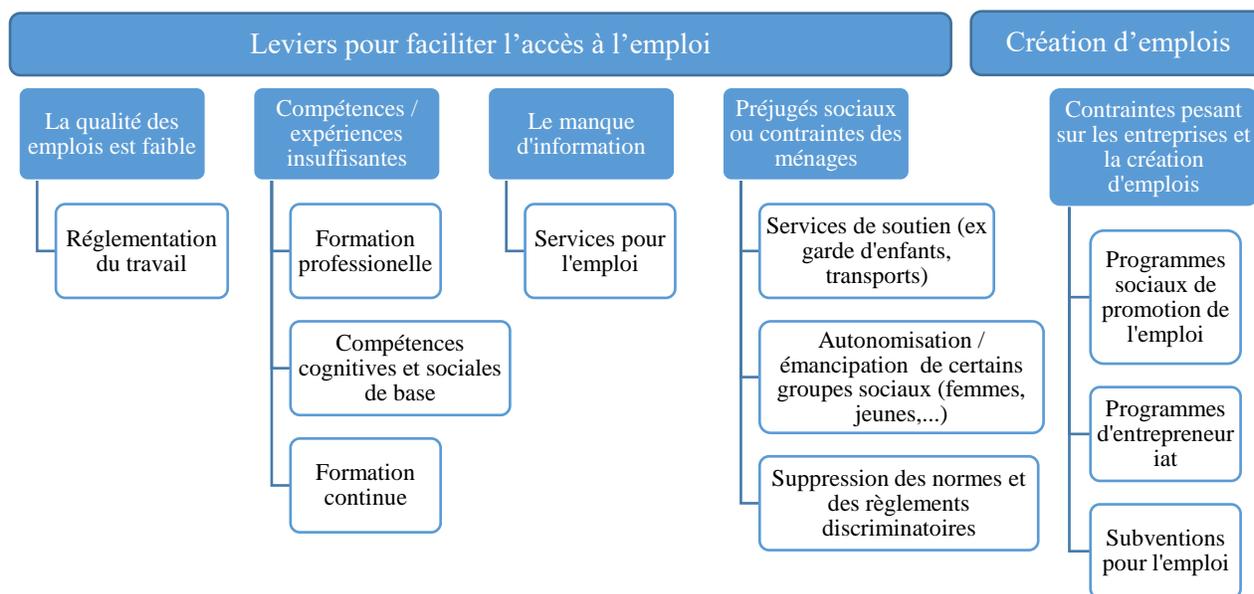
Pour ce faire, la stratégie consiste à promouvoir la création d'emplois par l'instauration de politiques macroéconomiques et sectorielles (réforme de la compensation, politique de change adaptée, stratégies sectorielles pro-croissance), améliorer le financement des PME et accompagner les TPE vers la formalité. Il est également prévu de valoriser le capital humain (accent mis sur les femmes, l'offre d'éducation et de formation), d'améliorer l'efficacité des programmes actifs d'emploi, de renforcer l'intermédiation du marché du travail et de développer le cadre de gouvernance du marché du travail. La dernière stratégie a pour objectif de promouvoir l'entrepreneuriat en favorisant le financement des microentreprises.

5. Conclusion et recommandations de politiques publiques

Compte tenu du caractère précaire, dual et non inclusif du marché du travail marocain, ce dernier peut être considéré comme un frein important à l'émergence du Maroc. Il en ressort une mauvaise allocation et une sous-utilisation du facteur travail. Néanmoins, il existe des possibilités de renforcer le marché du travail marocain et augmenter sa contribution à la croissance économique. L'amélioration des taux d'activité et d'emploi est de nature à soutenir durablement le niveau de vie de la population. Ceci passerait par une meilleure attractivité des structures économiques pour l'emploi de haute qualification et des mécanismes institutionnels susceptibles d'optimiser la réallocation sectorielle des opportunités d'emplois.

Le gouvernement joue un rôle important dans l'amélioration du fonctionnement du marché du travail. En particulier, il doit assurer un environnement propice (stabilité macroéconomique et État de droit) aux entreprises pour qu'elles grandissent et créent des emplois. Il est également essentiel que le gouvernement investisse dans les infrastructures, le capital humain et les autres facteurs nécessaires pour la création d'emplois. Il incombe également au gouvernement d'améliorer le fonctionnement et de fluidifier le marché du travail, par des politiques actives par exemple, tout en protégeant les diverses parties prenantes par un cadre législatif sécurisant. Enfin, le gouvernement peut également concevoir des politiques régionales ou sectorielles visant à éliminer les imperfections du marché et à stimuler la création d'emplois à haute valeur sociale. En tout état de cause, il est important que le gouvernement choisisse les bonnes politiques pour résoudre les problèmes spécifiques du marché du travail marocain, comme décrit ci-dessus (Graphique 46).

Graphique 46 : Différentes politiques pour différent(e)s contraintes et objectifs



Enseignements tirés d'autres pays sur l'efficacité des politiques de l'emploi :

- *Règlementation du travail* : Les salaires minimums, la législation sur la protection de l'emploi et les syndicats ou la négociation collective réduisent les inégalités salariales des travailleurs formels en réduisant les écarts de salaire basés sur les compétences, le sexe et l'âge. Cependant, leur effet sur la répartition globale du revenu est moins évident parce que les personnes peu qualifiées, les jeunes et les femmes sont moins susceptibles d'être formels. En outre, ces institutions peuvent également encourager l'exclusion de ces derniers groupes. Les deux effets contradictoires sont présents, à la fois positifs en termes de gains salariaux et d'investissements dans la formation pour les salariés formels et protégés, mais également des effets d'exclusion et une réallocation moins efficace du travail entre entreprises et secteurs. Ceux-ci peuvent se contrebalancer et conduire à des impacts modestes sur l'efficacité et la productivité (Betcherman, 2012).
- *Formation professionnelle* : Les impacts de la formation peuvent être difficiles à détecter à court terme, mais des effets plus clairs sont mis en évidence à moyen et long terme, notamment lorsque l'économie s'améliore (Ibarrarán et Shady, 2009 ; Kluge et al., 2016). Des effets positifs plus évidents se dégagent lors de formation en cours d'emploi, sur l'employabilité, mais également sur la rémunération et la qualité de l'emploi (Monk et al., 2008 ; Courseuil et al., 2012 ; Honorati, 2015). La formation peut également avoir un meilleur impact, si elle est ciblée vers les personnes qui ont un réel besoin de compétences, elle tend notamment à être plus efficace pour les femmes et les chômeurs de longue durée (Card et al., 2015), mais elle a peu d'effet sur les jeunes qui peuvent déjà disposer d'un certain niveau de compétences. Le coût élevé, cependant, peut le rendre moins rentable que de bons services d'emploi. Adoho et al. (2014) trouvent les impacts positifs d'un programme en Libéria sur l'emploi, mais estiment qu'il faudrait 12 ans pour que les participants récupèrent les coûts de la formation professionnelle acquise dans ce programme. Les programmes d'alphabétisation des adultes ont peu d'impact sur les compétences cognitives de base et aucun impact sur les tâches plus complexes (Aker et Sawyer, 2016). Exemples : Amérique latine et Caraïbes -

Programmes « Jovenes » et « Juventud y Empleo » ; Turquie - Formation professionnelle en classe ; Tunisie - Programme de stages professionnels ; Jordanie - Apprentissage.

- *Services d'emploi* : Les données disponibles sur *les services d'emploi* dans les pays en développement sont limitées, mais les données collectées dans les pays développés montrent des effets positifs à court terme, bien que généralement de faible envergure (Kluve, 2014, Kluve et al., 2016) et qui n'auront vraisemblablement pas d'impact significatif en période de faible demande de main-d'œuvre. Les services d'emploi sont plus efficaces pour les personnes non qualifiées, mais pas encore assez efficaces pour les personnes socialement exclues telles que les femmes et les jeunes. Néanmoins, étant donné leurs faibles coûts, ils peuvent être rentables. L'information aux demandeurs d'emploi (potentiels) a un impact positif sur le rendement scolaire et les résultats sur le marché du travail (Jensen, 2010, Hicks et al., 2011).

- *Services des soutiens* : Fort impact positif de la *garde d'enfants* sur la décision de travail de la mère (Peña et Glassman, 2004, Banque Mondiale, 2015), sur l'emploi et sur les revenus du travail (Calderon, 2014). L'effet tend à être plus important pour les familles à faible revenu (Peña et Glassman, 2004). Les subventions aux transports pour promouvoir la mobilité peuvent être efficaces pour augmenter l'emploi (Abebe et al., 2016).

- *Suppression de normes discriminatoires* : *Les normes sociales et l'autonomisation* ont des effets positifs directs sur les résultats du marché du travail (Adoho et al., 2014) et des effets positifs indirects sur le travail en réduisant les préjugés psychologiques tant parmi les participants que dans la société dans son ensemble (Arias, 2016 ; Adoho et al., 2014).

- *Programmes sociaux de promotion de l'emploi* : *Les programmes sociaux de promotion de l'emploi* peuvent aider à atténuer les effets des cycles économiques, en servant de soutien à la consommation ou de filet de sécurité et avoir un impact significatif sur la pauvreté et les infrastructures s'ils sont soigneusement conçus, mais ont un impact limité sur l'employabilité à long terme (Kluve, 2014 ; Card et al., 2015). Exemples : El Salvador - Programme de soutien temporaire au revenu.

- *Programmes d'entrepreneuriat* : *Les programmes d'entrepreneuriat* ont un impact plus important sur la création d'emplois indépendants que sur les revenus (Cho et Honorati 2014, Kluve et al., 2016). L'injection de capitaux semble plus efficace que la microfinance (Blattman et Ralston 2015, Cho et Honorati, 2014). La bonne conception des programmes d'entrepreneuriat, de travail autonome et de microentreprises exige non seulement des financements, mais aussi un suivi (par exemple, une fréquence élevée de visites de conseil), une formation, un mentorat, du conseil, une assistance technique adéquats, des liens avec les services existants du secteur privé (chambres, manuels d'instructeurs) et les indicateurs de suivi et de performance (Cho et Honorati, 2014). Cependant, ce soutien n'est pas disponible à l'ensemble des publics concernés et a tendance à avoir de meilleurs résultats pour les groupes de travailleurs plus âgés et les plus instruits. De plus, pour quatre entreprises nouvellement créées grâce à un tel soutien (crédit, assistance technique, etc.), deux mettent la clé sous la porte au cours de leur première année et une autre aurait été créée sans l'existence du programme, de sorte que le coût est en réalité quatre fois plus élevé que prévu et budgétisé initialement. Exemples : Chili - Démarrage du Chili ; Afrique du Sud - Formation des entreprises.

- *Subventions pour l'emploi* : La preuve est limitée puisque la prise en charge des entreprises est faible, en particulier lorsque la subvention exige que les entreprises enregistrent le travailleur. Lorsque cette exigence est supprimée, ou lorsque les subventions sont accordées directement aux entreprises, des impacts positifs sont constatés (Mckenzie, 2017). Cependant, des résultats solides ont mis en évidence des effets de distorsion à long terme (Kluve, 2014). Néanmoins, les programmes de subventions de salaire semblent être

utiles pour contrecarrer les cycles économiques négatifs à court terme (Bernhard et al., 2008, Stephan, 2010 ; Bruhn, 2016). Le succès de ces programmes dépend de leur combinaison avec d'autres services (ex. formation professionnelle et services d'emploi), du niveau adéquat de subvention et du ciblage (critères normalisés pour la sélection des entreprises et des travailleurs participants). Le programme peut en revanche être utile pour offrir certaines opportunités de réinsertion pour les travailleurs âgés et les chômeurs de longue durée. Ils peuvent, cependant, faire l'objet d'abus de la part des employeurs. Exemples : Allemagne - Subventions salariales ; Mexique ; Jordanie ; Afrique du Sud.

Dans l'ensemble, les recettes communes pour des interventions réussies sont : un ensemble complet de services ; orientée vers la demande de main-d'œuvre, liée à des lieux de travail réels ; le ciblage doit être réalisé le plus finement possible ; elles sont plus efficaces lorsque l'économie croît et que les conditions sur le marché du travail sont bonnes. Une approche systémique (registres complets, utilisés par plusieurs programmes, guichets uniques, stratégies de gestion des cas, centrée sur le client et axée sur le programme) permet de mieux cerner les besoins et les vulnérabilités des bénéficiaires et de gagner en efficacité en réduisant les écarts et les chevauchements.

Cependant, le succès limité des programmes décrits ci-dessus démontre les limites des interventions du côté de l'offre de main-d'œuvre. Il est tout aussi important de soutenir la demande de main-d'œuvre, grâce au développement du secteur privé. Dans le cas du Maroc, le marché du travail est encore dominé par les anciennes et les grandes entreprises, ce qui démontre la persistance de contraintes liées à l'esprit d'entreprise, cette dernière pouvant stimuler la création d'emplois. Les politiques qui soutiennent les entreprises pour entrer sur le marché et embaucher des travailleurs peuvent compléter les politiques de l'offre afin de générer plus et de meilleurs emplois.

Bibliographie – Références

- Abebe, G. T., Caria, S., Fafchamps, M., Falco, P., Franklin, S., & Quinn, S. (2016). Curse of Anonymity or Tyranny of Distance? The Impacts of Job-Search Support in Urban Ethiopia. NBER Working Paper, w22409.
- Adoho, Chakravarty, S., Korkoyah, Jr, D. T., Lundberg, M., Adoho, F., & Tasneem, A. (2014). The impact of an adolescent girls employment program: the EPAG project in Liberia. World Bank Group, 1–48.
- Aker, J. & Sawyer, M. (2016). Adult Learning in Sub-Saharan Africa: What do and don't we know? Background paper for the World Bank Africa Regional Study on Skills
- Angel-Urdinola, Diego, Barry, Abdoul Gadiry, Guennouni, Jamal (2016). Are minimum wages and payroll taxes a constraint to the creation of formal jobs in Morocco?. Policy Research working paper; No. 7808. Washington, D.C.: World Bank Group.
- Arias, E. (2016). How Does Media Influence Social Norms? A Field Experiment on the Role of Common Knowledge. Draft Paper.
- Bernhard, S., Gartner, H., & Stephan, G. (2008). Wage Subsidies for Needy Job-Seekers and Their Effect on Individual Labour Market Outcomes after the German Reforms. IZA Discussion Papers, (3772).
- Betcherman, G. (2012). Labor market institutions: A review of the literature. Policy Research Working Paper, World Bank, 6276, 1–57.
- Blattman, C., & Ralston, L. (2015). Generating Employment in Poor and Fragile States: Evidence from Labor Market and Entrepreneurship Programs.
- Bruhn, Miriam (2016) “Can Wage Subsidies Boost Employment in the Wake of an Economic Crisis?”, World Bank Policy Research Working Paper no. 7607. Washington, D.C.: World Bank Group.
- Calderon, G. (2014). The Effects of Child Care Provision in Mexico. Banco de México Working Papers
- Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2015). What Works? A Meta-Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations. IZA Discussion Papers, (9236).
- Chauffour, Jean-Pierre. 2018. Le Maroc à l’horizon 2040 : Investir dans le capital immatériel pour accélérer l’émergence économique. Washington, DC : La Banque mondiale.
- Cho, Y., & Honorati, M. (2015). Entrepreneurship programs in developing countries : A Meta regression analysis. Labour Economics, 28, 110–130.
- Courseuil, C., M. Foguel, G. Gonzaga, and E. Ribeiro (2012) “The effects of a Youth Training Program on Youth Turnover in Brazil”, Working Paper No. 042, Rede de Economia Aplicada.
- De Mel, S., Tedesco, A., & Dolo, D. (2014). The Impacts of Psychosocial Support and Cash for Work on Vulnerable Youth in Liberia. Innovations for Poverty Action.
- Hicks, J. H., Kremer, M., Mbiti, I., & Miguel, E. (2011). Vocational Education Voucher Delivery and Labor Market Returns: A Randomized Evaluation among Kenyan Youth. Report for Spanish Impact Evaluation Fund (SIEF) Phase II.
- Honorati, M. (2015). The Impact of Private Sector Internship and Training on Urban Youth in Kenya. World Bank Policy Research Working Paper, (7404).

- Ibarrarán, P., & Rosas Shady, D. (2009). Evaluating the impact of job training programmes in Latin America: evidence from IDB funded operations. *Journal of Development Effectiveness*, 1(2), 195–216.
- Jensen, R. (2010). The (Perceived) Returns to Education and the Demand for Schooling. *Quarterly Journal of Economics*, 125(2), 515–548. (Dominican Republic)
- Kluve, J. (2014). *Active Labor Market Policies with a focus on youth*. European Training Foundation.
- Kluve, J., Puerto, S., Robalino, D., Romero, J. M., Rother, F., Stöterau, J., Witte, M. (2016). Do Youth Employment Programs Improve Labor Market Outcomes? A Systematic Review. Draft Paper.
- La Ferrara, E., Chong, A., & Duryea, S. (2012). Soap Operas and Fertility: Evidence from Brazil. *American Economic Journal: Applied Economics*, 4(4), 1–31.
- Mckenzie, David J. (2017). How effective are active labor market policies in developing countries? A critical review of recent evidence. Policy Research working paper no. WPS 8011; Impact Evaluation series. Washington, D.C.: World Bank Group.
- Monk, C., Sandefur, J., & Teal, F. (2008). Does Doing an Apprenticeship Pay Off? Evidence from Ghana. Centre for the Study of African Economies Working Paper, University of Oxford.
- Peña & Glassman (2004). Demand for Child Care and Female Employment in Colombia. UniAndes.
- Peña-Parga, X., & Glassman, A. (2004). Demand for Child Care and Female Employment in Colombia. Documentos CEDE, Universidad de Los Andes.
- Rapports détaillés sur l’activité, l’emploi et le chômage (de 1999 au 2016), Haut-Commissariat au Plan S4YE (Goldin, N. & M. Hobson with P. Glick, M. Lundberg, S. Puerto). 2015. “Toward Solutions for Youth Employment: A Baseline for 2015.” Solutions for Youth Employment, Washington D.C.
- Stephan, G. (2010). Employer wage subsidies and wages in Germany: empirical evidence from individual data. *Zeitschrift Für Arbeitsmarkt Forschung*, 43(1), 53–71.
- Verme, Paolo, Barry, Abdoul Gadiry, Guennouni, Jamal (2014). Female Labor Participation in the Arab World: Some Evidence from Panel Data in Morocco. Policy Research Working Paper; No. 7031. Washington, D.C.: World Bank Group.
- Verme, Paolo, Barry, Abdoul Gadiry, Guennouni, Jamal, Taamouti, Mohamed (2014). Labor Mobility, Economic Shocks, and Jobless Growth: Evidence from Panel Data in Morocco. Policy Research Working Paper; No. 6795. Washington, D.C.: World Bank Group.
- World Bank (2015). Supply and demand for child care services in Turkey: A mixed methods study. World Bank Group, 1–118.