

المملكة المغربية

Royaume du Maroc
Ministère du Travail et de l'Insertion
Professionnelle



ⵜⴰⴳⴷⴰⵏⵜ ⴰⴳⴷⴰⵏⵜ
ⵜⴰⴳⴷⴰⵏⵜ ⴰⴳⴷⴰⵏⵜ ⴰⴳⴷⴰⵏⵜ
ⴰⴳⴷⴰⵏⵜ

وزارة الشغل والإدماج المهني

Le marché du travail en 2019

Direction de l'Observatoire National du Marché du Travail
Edition 2020

Royaume du Maroc
Ministère du Travail et de l'Insertion
Professionnelle



ⵜⴰⴳⴷⴰⵏⵜ ⵏ ⵎⴰⵔⴷⴰ
ⵜⴰⵎⴰⵏⴻⵙⴰ ⵏ ⵜⴰⵎⴰⵏⴻⵙⴰ
ⵏ ⵜⴰⵎⴰⵏⴻⵙⴰ

وزارة الشغل والإدماج المهني

Le marché du travail en 2019

Le Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle publie la 8^e édition du Rapport annuel sur le marché du travail au titre de l'année 2019, qui devient un rendez-vous annuel pour la présentation d'indicateurs et d'informations retraçant la situation et l'évolution des différentes dimensions du marché du travail marocain.

Procédant par une approche descriptive et analytique de la situation du marché du travail en l'année et des tendances d'évolutions passées, le Rapport sur le marché du travail vise à donner un cadrage, le plus exhaustif possible, selon la disponibilité des données, des différentes composantes du marché du travail aux niveaux national, régional et sectoriel. Il permet, ainsi, d'identifier et de mettre en lumière les enjeux et les défis auxquels fait face le marché du travail marocain, entre autres ceux en rapport avec l'emploi des jeunes, l'activité des femmes, l'insertion des chercheurs d'emploi, le chômage des diplômés, la protection sociale des travailleurs ou encore l'adéquation formation-emploi et les besoins futurs en emplois et compétences.

Outre les différentes composantes du marché du travail, les analyses menées touchent également un large éventail de facteurs démographiques et socio-économiques, dont il est important d'en présenter aussi les tendances et les faits saillants, afin de situer les caractéristiques et les indicateurs du marché du travail par rapport au contexte dans lequel ils évoluent.

Eu égard aux multitudes et diverses sources d'informations sur le marché du travail, le présent rapport est le résultat d'un effort de collecte et de traitement de données issues des différents départements ministériels et établissements publics. Une fois collectées, ces données font l'objet d'un traitement pour en sortir des indicateurs synthétiques, des ratios et des illustrations graphiques mettant en exergue les éclairages nécessaires sur les différents aspects liés au marché du travail. C'est ainsi que la réalisation de cette édition du rapport, à l'instar des éditions passées, n'aurait pas été possible sans le concours et la collaboration des différents départements producteurs de statistiques sur le marché du travail ainsi que des services centraux et régionaux et des organismes sous tutelle du ministère du Travail et de l'Insertion professionnelle.

Enfin, il est à noter que la présente édition du rapport annuel sur le marché du travail ne présente pas, comme dans les précédentes versions, les tableaux statistiques à la base des analyses réalisées. Cependant, le site web officiel du ministère (www.emploi.gov.ma) présente dans l'Espace Observatoire national du marché du travail une panoplie de statistiques, d'indicateurs et de graphiques qui peuvent être téléchargés sous différents formats. Le but étant d'alléger le contenu du rapport et d'offrir une base de données la plus complète et actualisée possible, et ce, dans la perspective de mettre en place une plateforme dédiée au système d'information sur le marché du travail (SIMT).

SOMMAIRE

I.	CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET SOCIO-DÉMOGRAPHIQUE	9
	1. Contexte économique	10
	2. Tendances socio-démographiques	14
	3. Alphabétisation de la population	18
	4. Pauvreté, vulnérabilité, inégalités	19
II.	OFFRE DE TRAVAIL	21
	1. Flux de nouveaux entrants potentiels sur le marché du travail	22
	2. Participation à l'activité économique	30
	3. Prévalence et disparités du chômage	32
	4. Inactivité	34
III.	DEMANDE DE TRAVAIL	36
	1. Évolution de la demande de travail	37
	2. Migration du travail	41
	3. Veille prospective en matière d'emploi	45
IV.	COMPÉTITIVITÉ ET SALAIRES	48
	1. Évolution du salaire minimum et du salaire moyen	49
	2. Structure des salaires dans le secteur privé structuré	50
	3. Dispersion des salaires dans le secteur privé structuré	52
	4. Évolution des gains de productivité	54
	5. Comparaison internationale	56
V.	EMPLOYABILITÉ ET INSERTION PROFESSIONNELLE	65
	1. Service public de l'emploi	66
	2. Agences de recrutement privées	67
	3. Bilan des programmes actifs de l'emploi (PAE)	68
	4. Insertion professionnelle des bénéficiaires du contrat d'insertion	80
VI.	PROTECTION SOCIALE DES TRAVAILLEURS	87
	1. Indicateurs de sécurité sociale des travailleurs du secteur privé-CNSS	88
	2. Couverture médicale de base (CMB)	90
	3. Indemnité pour perte d'emploi (IPE)	93
VII.	RELATIONS PROFESSIONNELLES ET CLIMAT SOCIAL	96
	1. Contrôle de l'application de la législation du travail	97
	2. Climat social	98
	3. Promotion du droit conventionnel au travail	103

Liste des abréviations

- AMO** Assurance Maladie Obligatoire
- ANAM** Agence Nationale de l'Assurance Maladie
- ANAPEC** Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences
- ANLCA** Agence Nationale de Lutte Contre l'Analphabétisme
- ARP** Agences de Recrutements Privées
- BM** Banque Mondiale
- BTP** Bâtiments et Travaux Publics
- CAP** Certificat d'Aptitude Professionnelle
- CCC** Conventions Collectives Conclues
- CDD** Contrat à Durée Déterminée
- CDI** Contrat à Durée Indéterminée
- CDT** Confédération Démocratique du Travail
- CESE** Conseil Economique, Social et Environnemental
- CI** Contrat d'Insertion
- CNOPS** Caisse Nationale des Organismes de Prévoyance Sociale
- CNSS** Caisse Nationale de Sécurité Sociale
- DEPF** Direction des Etudes et des Prévisions Financières
- DFP** Département de la Formation Professionnelle
- ESU** Enseignement Supérieur Universitaire
- FCE** Formation Contractualisée pour l'Emploi
- FDT** Fédération Démocratique du Travail
- FP** Formation Professionnelle
- FQR** Formation Qualifiante ou de Reconversion
- FSE** Formation d'appui aux Secteurs Émergents
- GIP** Groupement d'Intérêt Public International
- GIZ** Agence Allemande de Coopération Internationale pour le Développement
- HCP** Haut Commissariat au Plan
- IMME** Industries Métallurgiques, Mécaniques et Electromécaniques
- INDH** Initiative Nationale pour le Développement Humain
- IPC** Indice des Prix à la Consommation
- IPE** Indemnité pour Perte d'Emploi
- ISF** Indice Synthétique de Fécondité
- ISMIG** Indice SMIG à base 100

- ITC** Instance Tripartite de Conciliation
- JINT** Journée Individuelle Non Travaillée
- MDH** Million de Dirhams
- MENFPESRS** Ministère de l'Éducation Nationale, de la Formation Professionnelle, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
- MICIEN** Ministère de l'Industrie, de l'Investissement, du Commerce et de l'Économie Numérique
- MLC** Convention du Travail Maritime
- MMDH** Milliard de Dirhams
- ND** Information Non Disponible
- NEET** Ni en Emploi, ni en Éducation, ni en Formation (Not in Education, Employment or Training)
- NTIC** Nouvelle Technologie de l'Information et de la Communication
- OCDE** Organisation de Coopération et de Développement Economique
- OFPPPT** Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail
- OIT** Organisation Internationale du Travail
- ONMT** Observatoire National du Marché du Travail
- PA** Population Active
- PAC** Population Active en Chômage
- PAE** Programmes Actifs de l'Emploi
- PAO** Population Active Occupée
- PI** Population Inactive
- PIB** Produit Intérieur Brut
- PPA** Parité de Pouvoir d'Achat
- RGPH** Recensement Général de la Population et de l'Habitat
- SGG** Secrétariat Général du Gouvernement
- SMIG** Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
- SAS** Sans Appartenance Syndicale
- SST** Santé et Sécurité au Travail
- TFP** Taxe de Formation Professionnelle
- TPE** Très Petite Entreprise
- UE** Union Européenne
- UGTM** Union Générale des Travailleurs du Maroc
- UMT** Union Marocaine du Travail
- UNTM** Union Nationale du Travail au Maroc

I. CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET SOCIO-DÉMOGRAPHIQUE

L'économie nationale a enregistré un taux de croissance de 2,5 % au titre de l'année 2019 contre 3,1 % en 2018. Cette croissance est due essentiellement au bon comportement des activités non agricoles. La valeur ajoutée agricole, pour sa part, a affiché une décélération de son rythme, du fait des conditions climatiques défavorables : faible pluviométrie et mauvaise répartition temporelle des précipitations.

S'agissant des échanges extérieurs, la balance des biens a enregistré une hausse du déficit commercial de 1,5 % par rapport à 2018. Compte tenu d'un rythme de croissance des exportations (+2,4 %) plus important que celui des importations (+2 %), le taux de couverture s'est amélioré de 0,2 point de pourcentage pour se situer à 57,4 % en 2019. Le secteur de l'automobile joue un rôle important dans la dynamique des exportations nationales ; avec 77,1 milliards de dirhams en 2019, l'automobile se classe premier secteur exportateur au Maroc, contribuant à hauteur de 72,4 % à la hausse des exportations marocaines en 2019. Les recettes de voyage, de leur part, ont enregistré une amélioration de 6,5 %, et les recettes des MRE ont enregistré une baisse de 0,1 % par rapport à 2018, quoique moins importante que celle enregistrée en 2018 (-1,5 %). Tenant compte de ces évolutions, le déficit du compte courant de la balance des paiements a connu un allègement de 1,2 point pour se situer à -4,1 % par rapport à 2018.

Au niveau des finances publiques, le déficit budgétaire poursuit sa tendance baissière pour se situer à -3,6 % contre -3,8 % un an auparavant, découlant d'un comportement positif des recettes et d'une maîtrise des dépenses ordinaires. Le ratio de la dette du Trésor par rapport au PIB, pour sa part, s'est stabilisé autour de 65 % pour la deuxième année consécutive.

Du côté des prix, l'inflation, mesurée par l'indice des prix à la consommation, a enregistré une nette baisse de 1,7 point de pourcentage pour se situer à 0,2 %.

Le contexte socio-démographique reste marqué par l'entrée du Maroc dans une phase avancée de sa transition démographique suite à la réduction de la mortalité, à l'allongement de l'espérance de vie et à la baisse de la fécondité. Selon les dernières publications du Haut-Commissariat au Plan, le taux d'accroissement annuel moyen n'a cessé de baisser, passant de 2,6 % durant la période intercensitaire 1960-1971 à presque 1 % durant la période 2014-2020. Ce rythme de croissance de la population enregistrerait une décélération continue, passant de 0,83 % entre 2020 et 2030 à près de 0,4 % entre 2040 et 2050.

La part des personnes en âge de travailler (âgées de 15 à 59 ans) s'est légèrement accrue, passant de 62,4 % en 2014 à 62,9 % en 2019, elle stagnerait pour atteindre son maximum en 2029 (63,1 % selon les projections du HCP), induisant une pression démographique continue sur le marché du travail pendant les dix prochaines années.

Selon les projections du HCP, la population d'âge actif passerait de 26,6 millions en 2020 à 35,7 millions en 2050, c'est-à-dire selon un taux d'accroissement annuel moyen de près de 1 %, largement supérieur à celui de la population totale qui est de 0,67 %, ce qui est en faveur d'un futur dividende démographique. En parallèle, le vieillissement de la population reste une tendance lourde de la transformation structurelle de la démographie marocaine. Le poids relatif de la tranche d'âge des « 60 ans et plus » a remarquablement augmenté, passant de 6,3 % en 1982 à 9,4 % en 2014 et 11 % en 2019. Cette part continuerait sa tendance haussière pour atteindre 15,4 % en 2030 et 23,2 % en 2050, induisant une pression sur les régimes de retraite et de protection sociale en général.

En matière d'alphabétisation, les progrès réalisés sont appréciables. Le taux d'analphabétisme s'est remarquablement replié, passant de 87 % à l'aube de l'Indépendance à 32 % en 2014 (RGPH). Cette baisse a été plus marquée en milieu rural et parmi les hommes et chez les jeunes âgés de 15 à 24 ans en raison notamment des efforts de généralisation de la scolarisation.

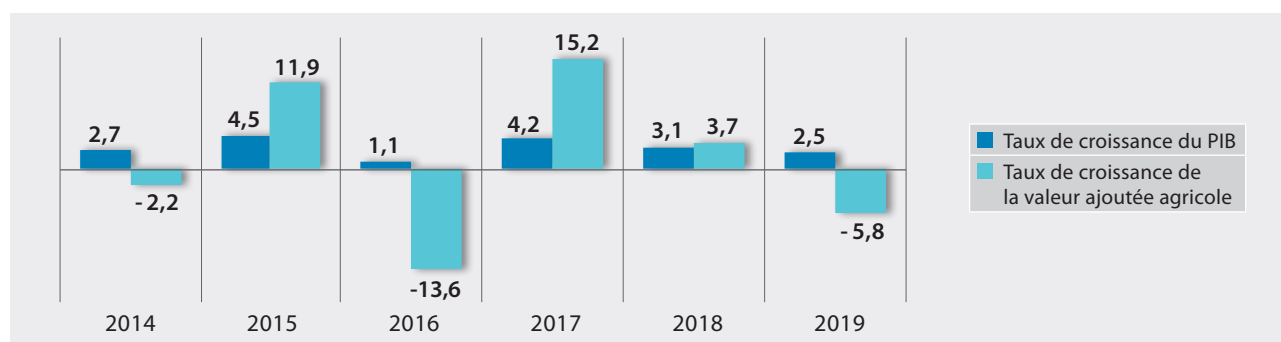
1. Contexte économique

Décélération de la croissance économique en 2019

Après deux bonnes années agricoles, la campagne 2018-2019 a été impactée par des conditions climatiques défavorables marquées par une faible pluviométrie et une mauvaise répartition temporelle des précipitations. Ainsi, la valeur ajoutée du secteur agricole a enregistré une baisse de 5,8 % après une hausse de 3,7 % en 2018. De leur côté, les activités non agricoles ont enregistré une nette amélioration de leur rythme de croissance : 3,8 % au lieu de 2,9 % l'année précédente.

Dans ce contexte, l'économie nationale a connu une décélération de son rythme de croissance pour ressortir à 2,5 % contre 3,1 % un an auparavant.

Figure 1 : Évolution du taux de croissance du PIB et de la valeur ajoutée agricole (en %)



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données comptables du HCP.

Net ralentissement de la demande intérieure et comportement favorable des échanges extérieurs

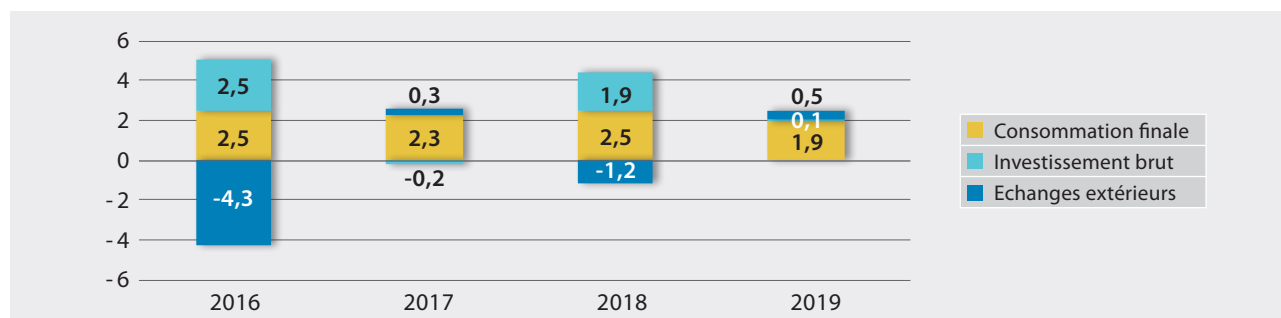
L'évolution de la consommation (ménages et administration publique) a contribué pour 1,9 point de pourcentage à l'évolution du PIB contre 2,5 points en 2018.

Par ailleurs, l'investissement brut a contribué à seulement de 0,1 point de pourcentage au lieu de 1,9 point en 2018. Ce tassement s'explique par la baisse de la variation des stocks par rapport à l'année précédente, suite notamment à la baisse de la production agricole et au déstockage de matières premières.

Compte tenu d'un ralentissement plus important du rythme de croissance des importations (+ 3,3 % en 2019 contre + 7,4 % en 2018) comparé à celui des exportations (+ 5,5 % contre + 6 % l'année précédente), la contribution du solde des échanges extérieurs des biens et services à la croissance économique s'est améliorée pour ressortir à + 0,5 point de pourcentage en 2019 contre une contribution négative de 1,2 point en 2018.

Partant de ces éléments, la demande intérieure a affiché un net ralentissement de sa contribution au PIB, passant de 4,4 points en 2018 à seulement 2 points en 2019.

Figure 2 : Contribution des composantes du PIB à la croissance (en points de %)

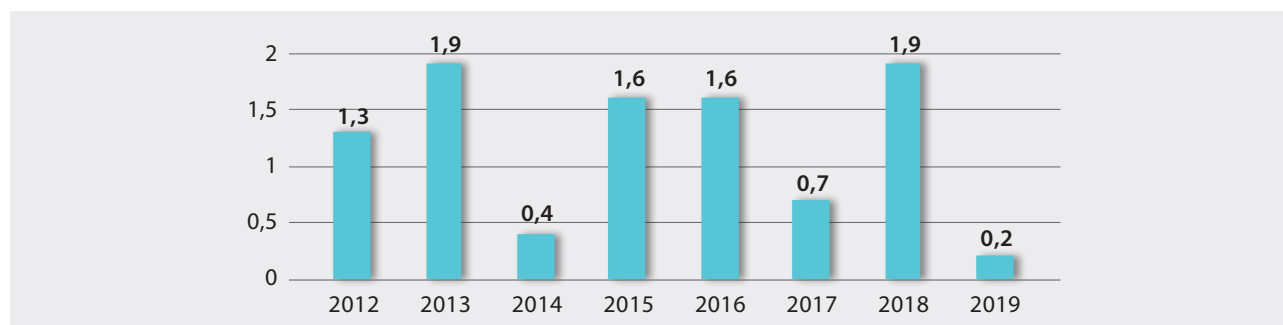


Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données du HCP.

Inflation maîtrisée

En 2019, le taux de l'inflation a enregistré une baisse significative de 1,7 point de pourcentage par rapport à 2018, chutant à un taux de 0,2 % comme conséquence de la hausse de l'indice des produits non alimentaires et de la baisse de celui des produits alimentaires.

Figure 3 : Évolution de l'inflation (en %)

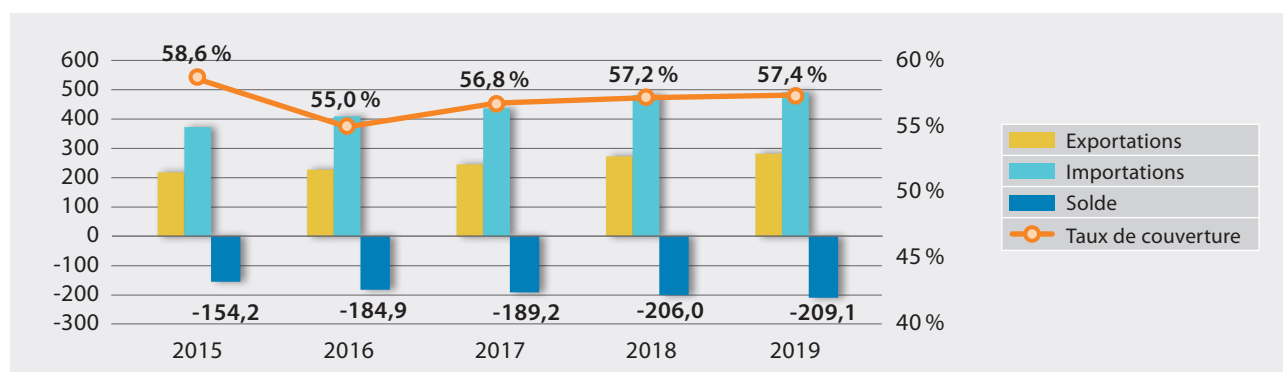


Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données du HCP.

Échanges extérieurs et balance des paiements

- Balance des biens : légère hausse du déficit commercial et amélioration du taux de couverture

Figure 4 : Évolution de la balance commerciale (en milliards de dirhams) et du taux de couverture (en %)



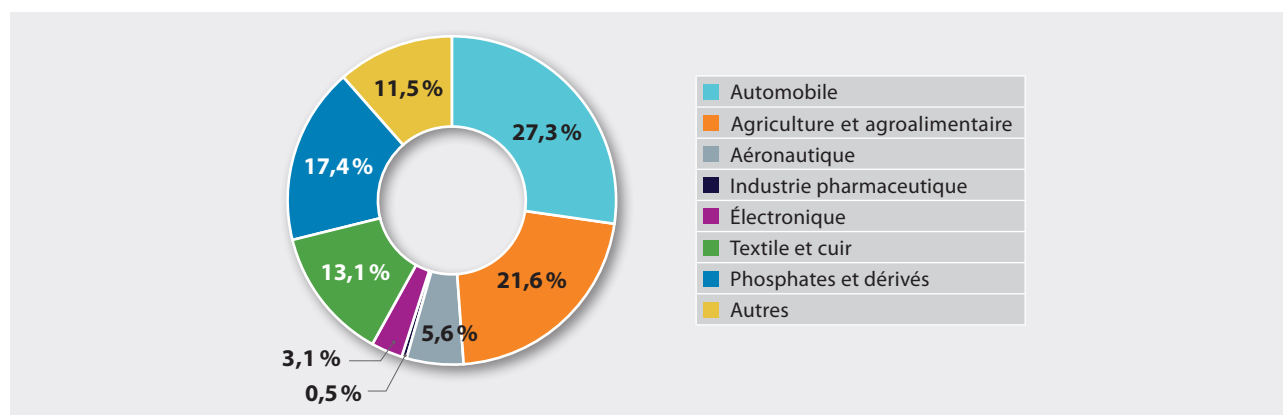
Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de l'Office des changes.

Au terme de l'année 2019, la situation des échanges extérieurs a été marquée par une hausse du déficit commercial de 1,5 %, pour avoisiner 209 milliards de dirhams, due à l'augmentation des importations de 9,8 milliards de dirhams et des exportations de 6,7 milliards de dirhams. Compte tenu du rythme de croissance des exportations (+2,4 %) plus important que celui des importations (+2 %), le taux de couverture s'est amélioré de 0,2 point de pourcentage, pour atteindre 57,4 %.

Par rapport au PIB, le déficit commercial s'est allégé de 0,4 point pour atteindre 18,2 % en 2019 contre 18,6 % l'an dernier.

Le Maroc peut compter sur des secteurs exportateurs dynamiques. Représentant 27,3 % des exportations (77,1 milliards de dirhams en 2019), l'automobile est le premier secteur exportateur. Les autres principaux postes exportateurs sont, dans l'ordre, l'agriculture et l'agro-alimentaire, les phosphates et dérivés, le textile et cuir et l'aéronautique, représentant respectivement 21,6 % ; 17,4 % ; 13,1 % et 5,6 % des exportations en 2019.

Figure 5 : Structure des exportations par principaux secteurs en 2019



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de l'Office des changes.

Au titre de l'année 2019, les exportations du secteur de l'automobile, de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de l'aéronautique ont affiché une hausse importante. En revanche, les expéditions des phosphates et dérivés se sont repliées de 5,9%.

Les ventes à l'étranger du secteur automobile ont contribué à hauteur de 72,4% à la hausse des exportations marocaines en 2019, enregistrant une augmentation de 6,6%.

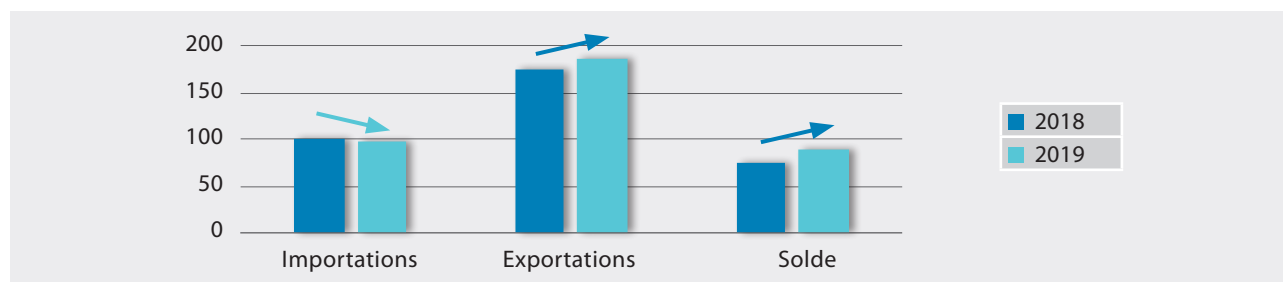
• Balance des services : bon comportement des échanges de services et baisse légère des recettes MRE

Pour ce qui est des échanges de services, ils font ressortir un excédent de 88,7 milliards de dirhams au titre de l'année 2019, soit une hausse de 18,4% par rapport à 2018. Cela est dû à la baisse des importations de 2,3% et à la hausse de 6,6% des exportations.

En ce qui concerne les recettes de voyages, elles enregistrent une hausse de 5,6 milliards de dirhams contre une hausse de seulement 2,1 milliards de dirhams pour les dépenses de voyage. De ce fait, le solde voyage enregistre un excédent de 57,7 milliards de dirhams, en hausse de 6,5% par rapport à 2018.

Les recettes des MRE ont baissé de 0,1% par rapport à 2018. Une baisse moins importante que celle enregistrée en 2018 (-1,5%).

Figure 6 : Évolution des échanges de services (en milliards de dirhams)



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de l'Office des changes.

• Balance des paiements : allègement du déficit du compte courant

La balance des paiements au titre de l'année 2019 fait ressortir un allègement du déficit du compte courant de 19%, se situant à - 47,3 milliards de dirhams contre -58,4 milliards de dirhams en 2018. Par rapport au PIB, ce solde s'est amélioré de 1,2 point pour se situer à - 4,1% en 2019.

Figure 7 : Évolution du solde du compte courant par rapport au PIB (en %)

Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de l'Office des changes et du HCP.

Finances publiques : légère amélioration du déficit budgétaire et stabilité de la dette du Trésor

Le déficit budgétaire a enregistré une légère amélioration de 0,2 point par rapport à 2018. Il est ainsi passé de -3,8 % à -3,6 %. A noter que ces trois dernières années ont connu un allègement significatif du déficit budgétaire, en passant de -7,2 % en 2012 à -4,5 % en 2016 pour se redresser les années suivantes.

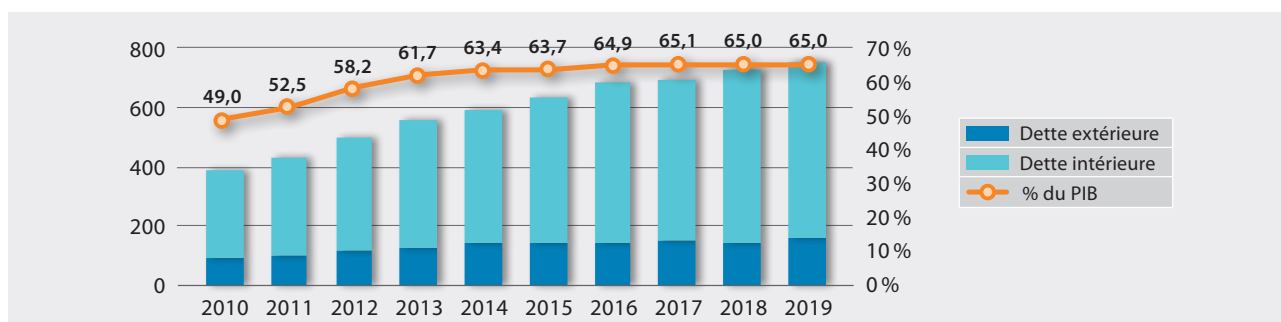
Figure 8 : Évolution du solde budgétaire par rapport au PIB (en %)

Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données du MEF.

En matière d'endettement, la dette du Trésor a connu une hausse de 3,9 % entre 2018 et 2019. Le rythme de progression de la dette a ainsi sensiblement baissé comparé à celui observé sur la période 2010-2017 qui s'élevait à 8,8 % en moyenne.

Par type de dette, la dette intérieure demeure prédominante avec une part de 78,4 %. Malgré son faible poids, la dette extérieure a vu sa part augmenter de 1,3 point de pourcentage, passant de 20,3 % à 21,6 % entre 2018 et 2019, contre une baisse de la part de la composante intérieure.

Par rapport au PIB, le ratio dette du Trésor s'est stabilisé autour de 65 %.

Figure 9 : Dette du Trésor (en milliards de dirhams et en % du PIB)

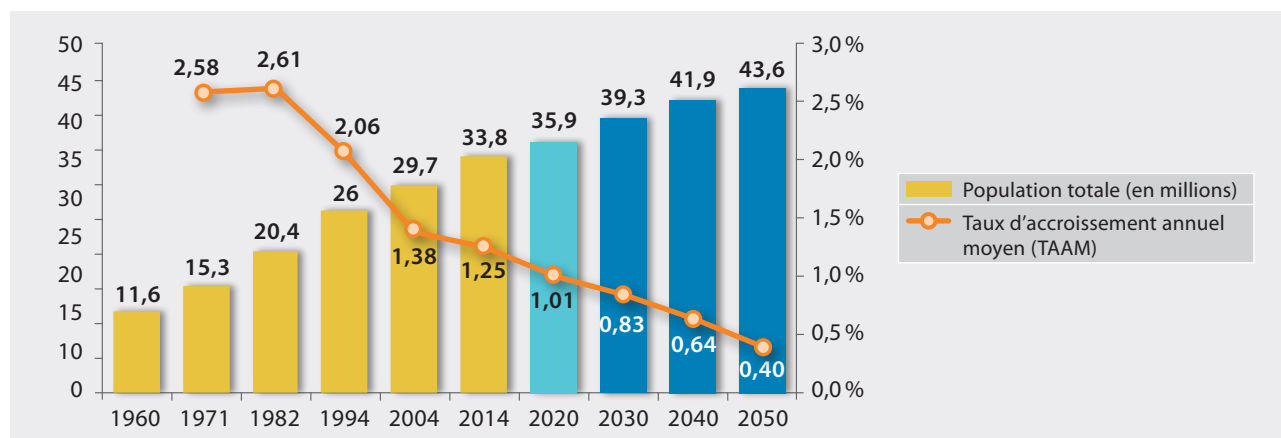
Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de la DTFE.

2. Tendances socio-démographiques

Décélération continue de l'accroissement de la population et changement de la configuration de la pyramide des âges

- Selon les dernières projections du Haut-Commissariat au Plan, la population totale du Maroc atteindrait 35,6 millions de personnes au milieu de l'année 2019, dont la moitié sont des femmes et dont plus de 6 sur 10 habitent en milieu urbain (63,4%) et 44,6% sur l'axe Casablanca-Tanger. Le taux d'accroissement annuel moyen n'a cessé de baisser, passant de 2,6% entre 1960 et 1971 à presque 1% entre 2014 et 2020. Ce rythme de croissance de la population enregistrerait une décélération continue, passant de 0,83% entre 2020 et 2030 à près de 0,4% entre 2040 et 2050.
- Cette baisse notable de la croissance de la population est principalement due au repli de la fécondité dont l'indice synthétique est passé de plus de 7 enfants en moyenne par femme dans les années 70 à près de 2 enfants en 2020 (seuil de remplacement des générations), cet indice atteindrait 1,7 en 2050. Cette baisse remarquable de la fécondité conjuguée à une baisse de la mortalité générale (l'espérance de vie à la naissance est passée de 75,6 ans en 2014 à 76,6 ans en 2020 et atteindra plus de 80 ans en 2050) traduit la rentrée du Maroc dans la dernière phase de sa transition démographique. Celle-ci s'est traduite par la métamorphose de la pyramide des âges principalement à ses extrémités. De forme triangulaire, elle prend progressivement la forme de cloche, où la population en âge de travailler représente la partie prépondérante. Ainsi, la restructuration de la pyramide des âges, avec la diminution de la part des jeunes au profit de la tranche la plus productive, entraîne une montée du taux national d'épargne et, partant, de l'investissement.

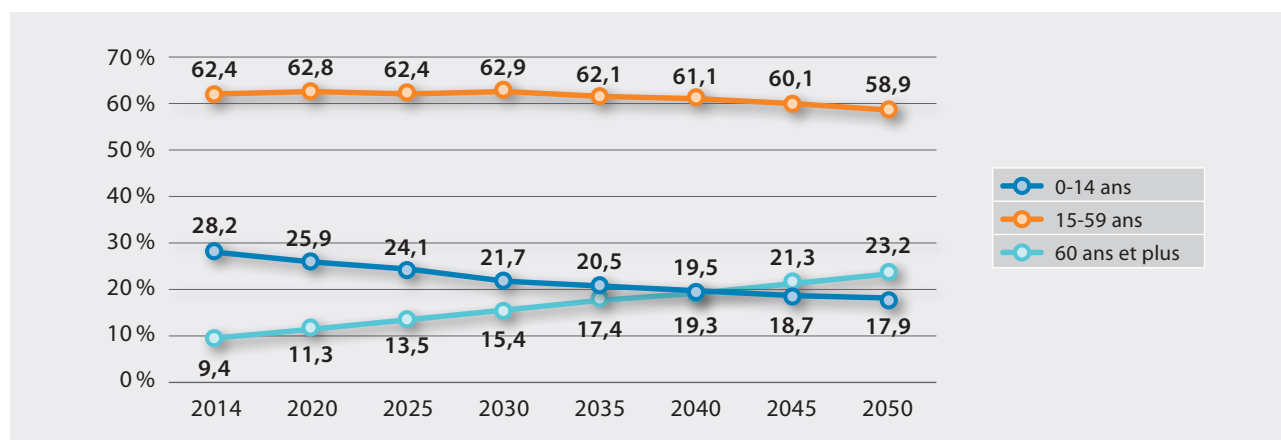
Figure 10 : Évolution du taux de croissance annuel moyen de la population légale



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données du HCP.

- La part des jeunes de moins de 15 ans s'est repliée de 3 points, passant de 31% en 2004 à 28% en 2014 pour atteindre près de 26,3% en 2019. Selon les mêmes projections, cette part atteindrait 21,7% en 2030 et 17,9% en 2050.
- Le vieillissement de la population reste une tendance lourde de la transformation structurelle de la démographie marocaine. Le poids relatif de la tranche des « 60 ans et plus » a remarquablement augmenté, passant de 6,3% en 1982 à 9,4% en 2014 et 11% en 2019. Cette part continuerait sa tendance haussière pour atteindre 15,4% en 2030 et 23,2% en 2050, induisant une pression sur les régimes de retraite et de protection sociale en général. En outre, l'augmentation remarquable dans l'avenir de l'espérance de vie des personnes âgées encourage ces derniers à prendre des décisions, à se lancer dans des activités (épargner et placer leur épargne en achetant des actions et des obligations et, mieux encore, investir leurs avoirs dans les secteurs productifs, agriculture et industrie) (ONDH 2019, le dividende démographique au Maroc).

Figure 11 : Évolution de la structure de la population totale selon les groupes d'âge (2014-2050)



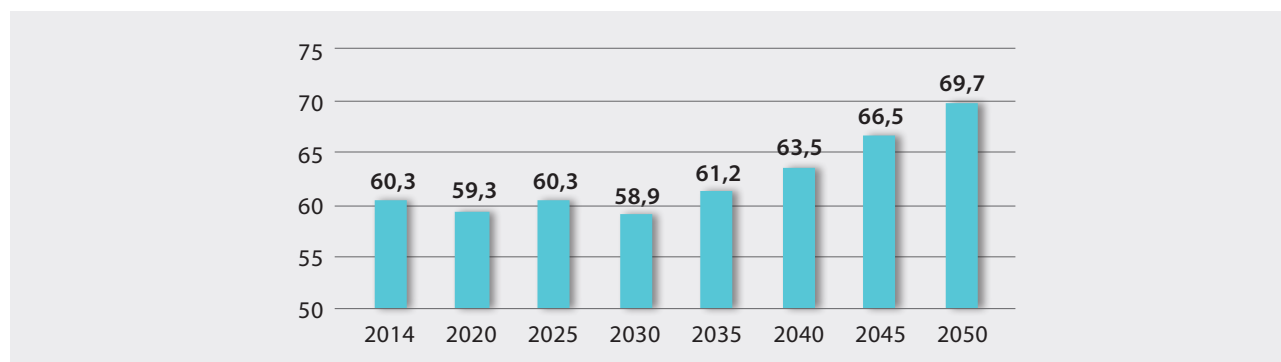
Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données du HCP.

- En termes d'évolution, l'effectif de la population selon les groupes d'âge connaîtrait des rythmes contrastés. La population des plus jeunes (les moins de 15 ans) diminuerait de 0,7 % en moyenne annuelle entre 2014 et 2030, tandis que celle des personnes âgées (60 ans et plus) connaîtrait une hausse remarquable de près de 4,2 % en moyenne annuelle durant la même période. A partir de 2030, ce rythme ralentirait pour atteindre 0,2 % et 2,6 % respectivement pour les groupes d'âge 0-14 ans et 60 ans et plus.

Forte pression démographique sur le marché du travail

- La part des personnes en âge de travailler (de 15 à 59 ans) s'est légèrement accrue, passant de 62,4 % en 2014 à 62,9 % en 2019, elle stagnerait pour atteindre son maximum en 2029 (63,1 % selon les projections du HCP), induisant une pression démographique continue sur le marché du travail dans les dix prochaines années. De plus, la population en âge de travailler augmenterait sensiblement plus que la population totale. En effet, entre 2004 et 2014, le taux annuel d'accroissement de 1,7 % lui a été plus favorable qu'à la population totale (1,2 %). C'est donc cette tranche d'âge qui devrait être le point de mire des pouvoirs publics. A partir de l'année 2030, la part de ce potentiel productif commencerait à baisser pour un minimum de 58,9 % en 2050. La population en âge de travailler dans les prochaines années passerait de 26,6 millions en 2020 à 35,7 millions en 2050, c'est-à-dire selon un taux d'accroissement annuel moyen de 1 %, largement supérieur à celui de la population totale, 0,67 %, ce qui est en faveur d'un futur dividende démographique.
- En dépit de la baisse tendancielle du rythme démographique, la croissance future de la population des différents groupes d'âge aura des répercussions importantes sur les besoins socio-économiques. L'évolution du rapport de dépendance démographique¹ connaîtra son point d'inflexion en 2030, atteignant près de 59 % (59 inactifs pour 100 actifs), après avoir enregistré un taux de 59,1 % en 2019 et 60,3 % en 2014. Ce ratio commencera à progresser dès 2030 pour atteindre près de 70 % en 2050, révélant ainsi une forte dépendance des personnes inactives.

¹ Le taux de dépendance démographique mesure le rapport entre les populations de moins de 15 ans et les 60 ans et plus (population inactive), d'une part, et la population active, d'autre part.

Figure 12 : Évolution du rapport de dépendance (en %)

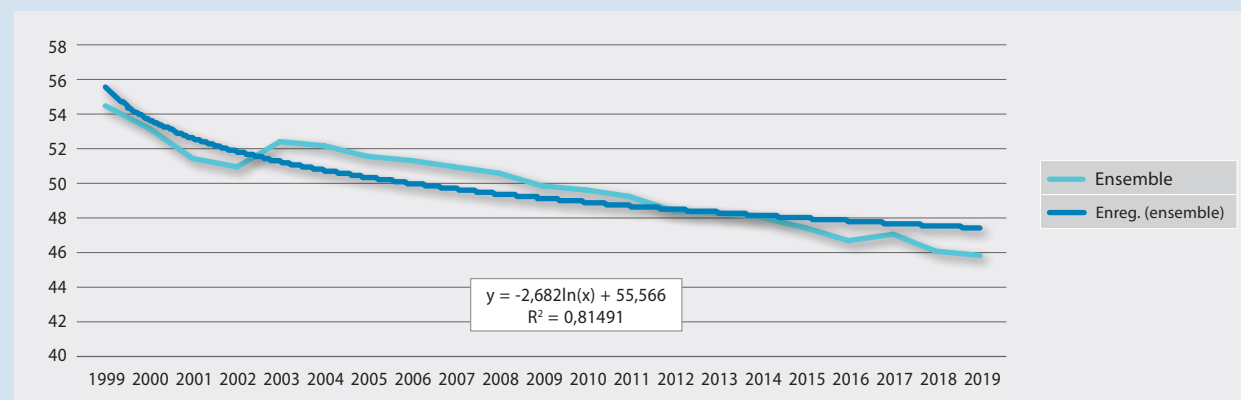
Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données du HCP.

- La hausse notable du ratio de dépendance démographique dès 2030 serait due à l'accélération du rythme de croissance de la population des personnes âgées (60 ans et plus) au détriment de la population en âge de travailler, soit respectivement des taux d'accroissement de l'ordre de 2,6% et 0,2%, et à l'amortissement de la baisse des moins de 15 ans (-0,4%).

Encadré 1 : Essai de projection de la population active

Dans cet essai, il s'agit de projeter l'effectif de la population active et d'estimer la pression effective de cette population sur le marché du travail. Pour ce faire et étant donné que par définition le volume de la population active peut être obtenu par le produit du taux d'activité par l'effectif de la population en âge de travailler, on estime dans un premier temps les taux d'activité projetés au niveau national. Pour cela, on a opté pour l'hypothèse de la poursuite de la baisse des taux d'activité (tendance passée de l'évolution des taux d'activité durant les vingt dernières années (voir figure ci-après)). Le modèle jugé le plus approprié est un modèle logarithmique et plus précisément un modèle logistique. Ce type de modèle a une caractéristique mathématique très importante : la tendance de la variable dépendante (ici le taux d'activité) s'estompera avec le temps, c'est-à-dire que la tendance, à la baisse ou à la hausse, a un seuil à ne pas dépasser.

Les données observées sont les taux d'activité au niveau national de 1999 à 2019 (*Enquête nationale sur l'emploi*, HCP). Une période assez raisonnable pour que les résultats de la régression logarithmique ou logistique soient robustes.

Figure 13 : Tendance des taux d'activité au niveau national 1999-2019

Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données du HCP.

Les projections de la population en âge d'activité (15 ans et plus) ont été réalisées par le Centre d'études et de recherches démographiques (CERED, HCP). Ces projections de la population s'appuient sur plusieurs hypothèses ayant trait à la mortalité, la fécondité et le solde migratoire (voir *Projections de la population et des ménages 2014-2050*, CERED 2017).

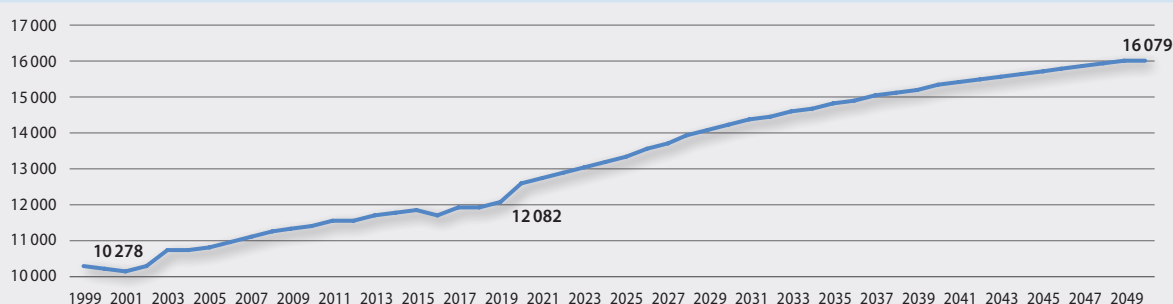
**Tableau 1 : Évolution de la croissance de la population active
versus la population totale (en %)**

	2010-2020	2020-2030	2030-2040	2040-2050
Taux de croissance de la population active	1,00	1,20	0,80	0,50
Taux de croissance de la population totale	1,05	0,90	0,64	0,39

Source : Calculs de l'ONMT sur la base des données du HCP.

Durant la prochaine décennie, la population active aura augmenté de 0,2% de plus en moyenne que la décennie passée, justifiant le constat de la pression continue sur le marché du travail. La population active au niveau national aura atteint 14,2 millions d'actifs en 2030 contre 12,08 millions actuellement. Vingt ans après, le nombre d'actifs aura légèrement dépassé les 16 millions.

**Figure 14: Projections de la population active au niveau national
selon une tendance logistiqu**

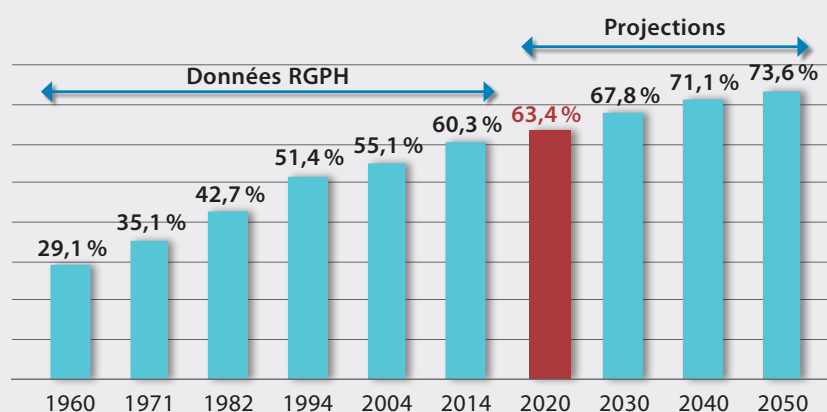


Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données du HCP.

Une population de plus en plus urbaine

- L'urbanisation s'est accentuée au Maroc, conséquence de la migration rurale, du reclassement de certains centres ruraux en centres urbains et de l'extension du périmètre urbain. Le taux d'urbanisation a plus que doublé entre 1960 et 2014, passant respectivement de 29,1% à 60,3%, pour atteindre 63,4% en 2020. Près des deux tiers de la population en âge de travailler (65,1%) résident en zone urbaine en 2020.

Figure 15: Évolution du taux d'urbanisation au Maroc (1960-2050)



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données du HCP.

- Selon les projections du HCP, près des trois quarts (74%) de la population résideront dans les villes en 2050. De plus, la population urbaine croîtra de 1,6% en moyenne annuelle entre 2020 et 2030 et de 1,2% entre 2030 et 2050, contre respectivement une décroissance de 0,39% et 0,46% dans les zones rurales durant les mêmes

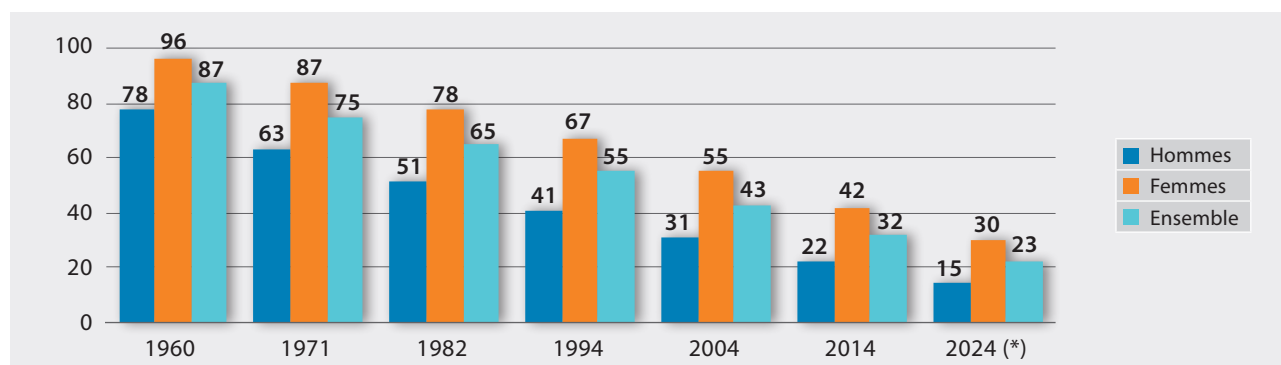
périodes. Cette dynamique urbaine, processus historique appelé à se poursuivre, pose ainsi plusieurs questions de fond en termes d'aménagement du territoire, d'organisation des activités productives et de compétitivité.

3. Alphabétisation de la population

Un repli significatif de l'analphabétisme

Selon les données officielles, la prévalence de l'analphabétisme au Maroc s'est remarquablement repliée, aussi bien chez les femmes que chez les hommes. En effet, le taux d'analphabétisme a atteint 32% en 2014 (RGPH-HCP), 42% chez les femmes et 22% chez les hommes, contre un taux de 87% (1960) à l'aube de l'Indépendance, respectivement de 96% pour les femmes et 78% pour les hommes. Ce taux aurait atteint 23% en 2024 selon une évolution tendancielle en gardant comme hypothèse le même rythme baissier.

Figure 16 : Évolution du taux d'analphabétisme de la population âgée de 10 ans et plus selon le genre (1960-2024*) (en %)

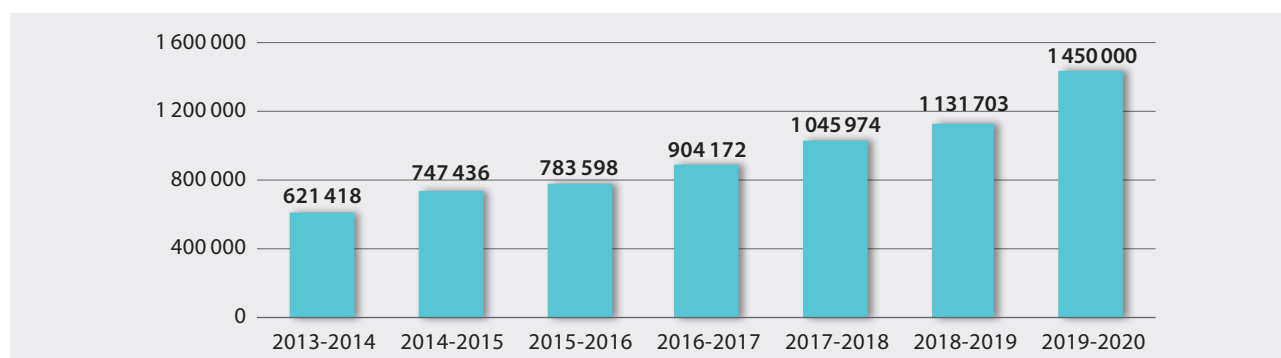


Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données du HCP (RGPH de 1960 à 2014).

(*) Les taux d'analphabétisme en 2024 ont été estimés en se basant sur des projections tendanciennes des taux d'accroissement annuel (lissage par des moyennes mobiles).

Eu égard à son rôle dans le développement économique et social du pays, la lutte contre l'analphabétisme a toujours été érigée en priorité nationale. De ce fait, une Agence nationale de lutte contre l'analphabétisme a été mise en place en 2011 avec pour mission d'orienter et coordonner les activités des différents intervenants dans le domaine de la lutte contre l'analphabétisme et de proposer, entre autres, des programmes d'action ayant pour objet la lutte contre l'analphabétisme en vue de son éradication. Aussi une stratégie de lutte contre l'analphabétisme a-t-elle été adoptée, couvrant la période de 2017-2021. Cette stratégie vise la réduction du taux d'analphabétisme à 20% en 2021 et à moins de 10% à l'horizon 2026 (feuille de route ANLCA 2015-2024, actualisée).

Figure 17 : Évolution du nombre de bénéficiaires des programmes d'alphabetisation



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de l'ANLCA.

Cette stratégie s'est traduite par une augmentation exponentielle du nombre de bénéficiaires des programmes d'alphabétisation qui sont menés en partenariat avec les organisations de la société civile et du ministère des Habous et des Affaires islamiques. Au cours de la dernière saison (2019-2020), le nombre de participants aux programmes d'alphabétisation, de post-alphabétisation et d'alphabétisation fonctionnelle a dépassé 1,45 million contre un peu plus de 600 000 en 2013-2014. Cette tendance haussière du nombre de bénéficiaires durant les cinq dernières années aurait fortement contribué au repli du taux d'analphabétisme au Maroc de plusieurs points de pourcentage, en vue d'atteindre les objectifs escomptés de la stratégie de lutte contre l'analphabétisme dans les prochaines années.

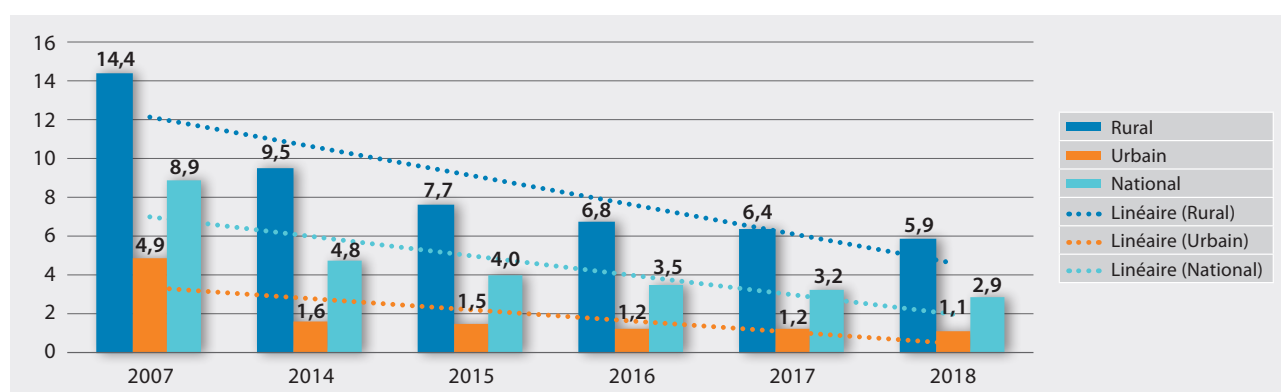
4. Pauvreté, vulnérabilité, inégalités

Selon le rapport de l'examen national volontaire de la mise en œuvre des objectifs de développement durable (HCP, 2020) et concernant l'objectif 1 relatif à l'élimination de la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde, le Maroc a enregistré des progrès énormes suite à l'adoption d'une approche basée sur un ensemble de stratégies visant la lutte contre la précarité et l'exclusion, l'élargissement de l'accès aux services sociaux de base, le développement du système de protection sociale et le renforcement de la résilience des populations vulnérables contre les chocs climatiques. Ces efforts ont permis d'améliorer considérablement les niveaux de vie des ménages et de réduire substantiellement la pauvreté sous toutes ses formes.

Dans le même sens, l'Initiative nationale pour le développement humain constitue la stratégie de long terme la plus constructive en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale et de concrétisation du principe « ne laisser personne de côté ». Cette initiative, lancée en 2005, se distingue en tant que politique publique innovante, assurant l'intégration, dans le temps et l'espace, des diverses interventions publiques sectorielles et un système adapté de gouvernance inclusive et multi-niveaux. Entre 2015 et 2018, environ 44 000 projets ont été réalisés avec un investissement global d'environ 44 milliards de dirhams.

Des programmes successifs d'adduction d'eau potable et d'électrification ont été également engagés, ce qui a entraîné un accès généralisé à ces services de base. Des stratégies et programmes ont aussi été implémentés pour renforcer le système de protection sociale notamment en faveur des catégories sociales vulnérables, face aux risques sociaux, économiques et climatiques dont, notamment, la sécheresse et les catastrophes.

Figure 18 : Évolution de la pauvreté monétaire absolue (en %)



Source : Élaboré par l'ONMT sur la base des données du HCP, Rapport ODD 2020.

Entre 2007 et 2018, le taux de pauvreté monétaire s'est considérablement replié (passant de 8,9% à 2,9%), tout en restant relativement élevé en milieu rural, chez les femmes et dans certaines régions. Avec un taux de 1,1% en 2018, la pauvreté tend vers l'éradication en milieu urbain, alors qu'en milieu rural, en dépit de sa baisse, elle frôle les 6% contre 14,4% en 2007.

Selon la même source, le nombre de personnes dont le niveau de dépense annuelle est inférieur au seuil de pauvreté, a baissé de 2,755 millions en 2007 à 1,605 million en 2014 et 1,021 million en 2018. Le nombre des

personnes pauvres selon les critères de la pauvreté multidimensionnelle a atteint, en 2014, environ 2,8 millions, dont 85 % d'entre elles sont des ruraux.

Encadré 2 : L'impact de la volatilité économique sur le bien-être des ménages

Dans son rapport de suivi de la situation économique au Maroc publié en octobre 2019, la Banque mondiale indique que le Maroc a réalisé des avancés notables en termes de réduction de la pauvreté au cours de la première moitié des années 2010. Elle estime que la réduction de la pauvreté sera encore plus lente compte tenu des perspectives de croissance. Fondées sur le PIB par habitant, les prévisions de la BM indiquent que la pauvreté pourrait continuer à reculer, mais moins vite qu'avant.

En effet, la BM note que le niveau de la croissance économique reste en deçà du potentiel du pays. Cela est expliqué par le fait que la croissance reste liée essentiellement à un secteur agricole à croissance volatile et à une dynamique timide des activités non agricoles. La contribution des exportations nettes reste négative, traduisant la faible compétitivité des exportations et la dépendance à l'égard des importations énergétiques. Une amélioration de la croissance demeure tributaire de la poursuite des réformes, notamment pour maintenir la rigueur budgétaire, augmenter les recettes fiscales, améliorer la gouvernance et la surveillance des entreprises d'État, accroître la flexibilité des taux de change et réformer l'environnement des entreprises et le marché du travail.

Dans ce contexte et selon le même rapport, en 2020, l'extrême pauvreté mesurée sur la base du seuil de pauvreté international de 1,9 dollar en PPA, serait inférieure à 1 %, tandis que la pauvreté, mesurée sur la base du seuil de 3,2 dollars en PPA, serait légèrement supérieure à 5 %. L'augmentation prévue des dépenses sociales associée à un meilleur ciblage peut accélérer le rythme de la réduction de la pauvreté au-delà des prévisions actuelles.

La Banque mondiale note que le défi de la volatilité économique, auquel le Maroc fait face parmi bien d'autres, peut influencer sur le bien-être des ménages, en particulier ceux dont les dépenses de consommation se situent juste au-dessus du seuil de pauvreté, car un choc négatif de faible amplitude peut les replonger dans la pauvreté. Le pourcentage de la population exposée au risque de basculement dans la pauvreté varie en fonction du seuil retenu pour les dépenses des ménages. Avec un seuil de dépenses de 5,5 dollars en PPA, le nombre de pauvres et de non-pauvres risquant de basculer dans la pauvreté est étonnamment élevé : plus de 24 % de la population, soit près de 9 millions de Marocains, peuvent être considérés comme pauvres ou menacés de pauvreté.

II. OFFRE DE TRAVAIL

Cette partie a pour objectif de présenter et d'analyser la dynamique de l'offre du travail au Maroc à travers une exploitation des données statistiques issues des différentes sources concernant la main-d'œuvre disponible sur le marché du travail.

L'évolution du marché du travail a été marquée en 2019 par une baisse du chômage à 9,2%. Si ce recul s'explique en partie par le niveau relativement élevé des créations d'emplois enregistrées au cours de l'année, il n'en demeure pas moins que cet infléchissement du chômage reste principalement dû au passage d'une large tranche de la population à l'inactivité. En effet, la population en âge d'activité a progressé en 2019 de 445 000 personnes contre seulement 165 000 emplois.

En raison de la faible attractivité du marché du travail, les femmes continuent à représenter aujourd'hui les trois quarts des inactifs, faisant que leur taux d'activité continue de reculer. En 2019, quatre femmes sur cinq sont inactives, et les nouvelles générations de jeunes, notamment les plus diplômés, rencontrent également des obstacles et des difficultés importantes pour s'insérer sur le marché du travail.

Plusieurs facteurs expliquent le recul de l'activité et le niveau élevé du chômage structurel de l'économie, notamment l'insuffisance de la demande globale de travail et l'inadéquation entre les qualifications des demandeurs d'emploi et les besoins des entreprises.

L'augmentation soutenue des effectifs des étudiants et des stagiaires au niveau du système d'éducation et de formation engendre annuellement des flux substantiels de nouveaux diplômés à la recherche d'une première expérience professionnelle. Au total, le nombre global des diplômés de l'enseignement et de formation au Maroc a enregistré une augmentation continue, passant de plus de 211 000 en 2011 à plus de 328 000 en 2018. Soit un accroissement annuel moyen de l'offre potentielle additionnelle de travail d'environ 6%.

En matière d'emploi, cette catégorie de la population active issue des universités publiques et privées, des établissements de formation des cadres et de la formation professionnelle reste souvent confrontée à des difficultés d'insertion sur le marché du travail. Ces difficultés varient selon le diplôme et le type d'établissement de formation. Les plus désavantagés sont les titulaires d'un diplôme des facultés à accès ouvert.

Pour les diplômés de la formation professionnelle qui font l'objet d'un suivi permanent de leur insertion dans le marché du travail réalisé par le département de tutelle, et bien que leur taux d'insertion ait connu une nette amélioration durant ces dernières années (plus de six lauréats sur dix ont au moins exercé un métier dans une entreprise d'accueil durant les neuf premiers mois de leur diplomation et plus de 75% trois ans après), ce sont les lauréats des niveaux inférieurs qui arrivent à décrocher un emploi sur le court terme. En plus, l'accès à l'emploi se fait souvent au prix d'un "déclassement" (acceptation d'emplois moins qualifiés que ce qu'autoriserait la formation reçue). Ce déclassement, qui se manifeste à travers la faible rémunération perçue, le travail sans contrat et l'absence de couverture sociale pour une bonne part de ces lauréats, conduit à moyen terme à une utilisation peu efficace du facteur travail et à l'accroissement de l'instabilité dans l'emploi.

1. Flux de nouveaux entrants potentiels sur le marché du travail

L'enseignement supérieur au Maroc

Au vu de la multiplicité de ses acteurs et des formations proposées², l'enseignement supérieur au Maroc a connu une diversification notable, surtout après son ouverture au privé. Cette diversité a été favorisée par l'adoption du système LMD (licence, master et doctorat), uniformisant l'ensemble des formations dispensées en trois cycles³ consistant en une licence de trois ans, suivie d'une formation master étalée sur deux années puis d'un doctorat équivalent à un Bac + 8.

Néanmoins, les différents diagnostics et indicateurs sur le marché du travail ont conclu que le système actuel de l'enseignement supérieur se heurte toujours à de multiples obstacles qui affectent négativement son rendement interne et externe. Ces déséquilibres sont essentiellement dus à l'absence d'une planification prospective des besoins en formation universitaire et les moyens d'y faire face. Les déficits en matière de capacité d'accueil et d'encadrement des étudiants inscrits dans les filières à accès ouvert pèsent lourdement sur le processus de mise en œuvre de la réforme de l'enseignement supérieur.

L'avenir de l'enseignement supérieur appelle ainsi à des ajustements, en vue d'impulser une dynamique qualitative au développement du système de l'enseignement supérieur marocain.

Encadré 3 : Nouvelle réforme, le système Bachelor

Le Ministère de l'Éducation nationale, de la Formation professionnelle, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique a organisé, les 2 et 3 octobre 2018 à Marrakech une rencontre pédagogique nationale sur le thème « L'Université renouvelée : la licence, un enjeu pour la qualification académique et l'intégration professionnelle » qui s'est focalisée sur le cycle de la licence dans les établissements universitaires à accès ouvert, ces derniers accueillent l'écrasante majorité des étudiants. Conformément aux recommandations qui ont émané de cette rencontre, il a été convenu d'instaurer une nouvelle réforme pour remplacer le système de la licence, qui a montré ses limites, par un système Bachelor, en cours dans de très nombreux pays, caractérisé par :

- l'introduction d'une année fondatrice comme première année de la formation ;
- un dispositif d'orientation/réorientation actif, efficace et efficient qui prendra en compte le background du bachelier (notes depuis le brevet, jusqu'au 1^{er} trimestre de la 2^e année bac et appréciations des enseignants), mais également ses aptitudes et ses affinités ainsi que la capacité d'accueil des établissements ;
- un enseignement d'ouverture sur des champs disciplinaires qui permet à l'étudiant de découvrir d'autres spécialités différentes de la discipline qu'il a choisi d'étudier ;
- une offre de formation innovante, diversifiée et professionnalisante, répondant à l'évolution des métiers et aux besoins des divers plans de développement sectoriels ;
- le renforcement de l'enseignement des langues et des *soft skills* ;
- la mise en place du système de crédits et du supplément au diplôme ;
- le développement du e-learning comme mode d'enseignement équitable ;
- le renforcement des relations entre le tissu socio-économique et l'Université marocaine pour l'amélioration de l'employabilité des diplômés.

Diplômés de l'enseignement supérieur universitaire (ESU)

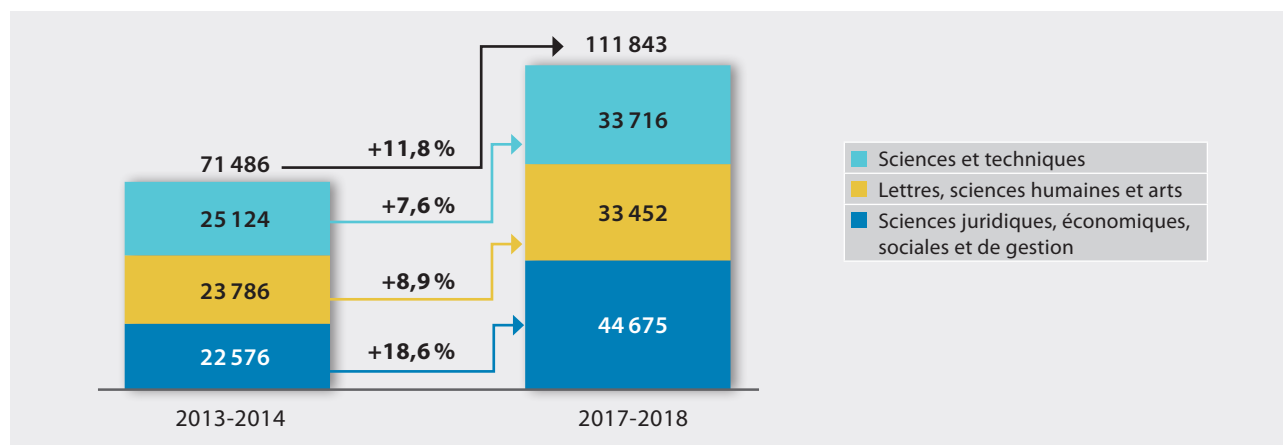
L'Université publique marocaine est caractérisée par une offre de formation duale : les établissements à accès ouvert, qui dispensent les bacheliers des conditions restrictives d'admission, d'une part, les établissements à accès régulé qui recrutent par voie de concours, d'autre part.

² En 2018-2019, environ 400 établissements d'enseignement supérieur au Maroc, publics et privés, offrent des formations dans différents domaines tels le commerce, l'ingénierie, la médecine, le droit et bien d'autres.

³ Ce parcours peut être substitué pour certains étudiants par un passage par deux années de classes préparatoires avant l'intégration d'une grande école de commerce ou d'ingénierie en vue d'en ressortir avec un Master.

Par son poids, l'enseignement supérieur à accès ouvert constitue la plus importante composante de l'enseignement supérieur marocain. Il est confronté aux fortes pressions d'une demande croissante qui a conduit à une massification préjudiciable⁴ (au titre de la rentrée 2019-2020, les universités à accès ouvert avaient reçu 224 256 nouveaux étudiants, on compte 788 930 étudiants universitaires dans ces établissements, soit 86,34 % contre 85 % en 2010-2011). Dans les différentes universités publiques, l'effectif total des étudiants s'est élevé à plus de 913 710. Suite à la tendance haussière de la population étudiante, le nombre des diplômés s'est élevé à près de 111 900 pour l'année 2017-2018, dont 50,2 % sont des filles et 86 % ont obtenu la licence.

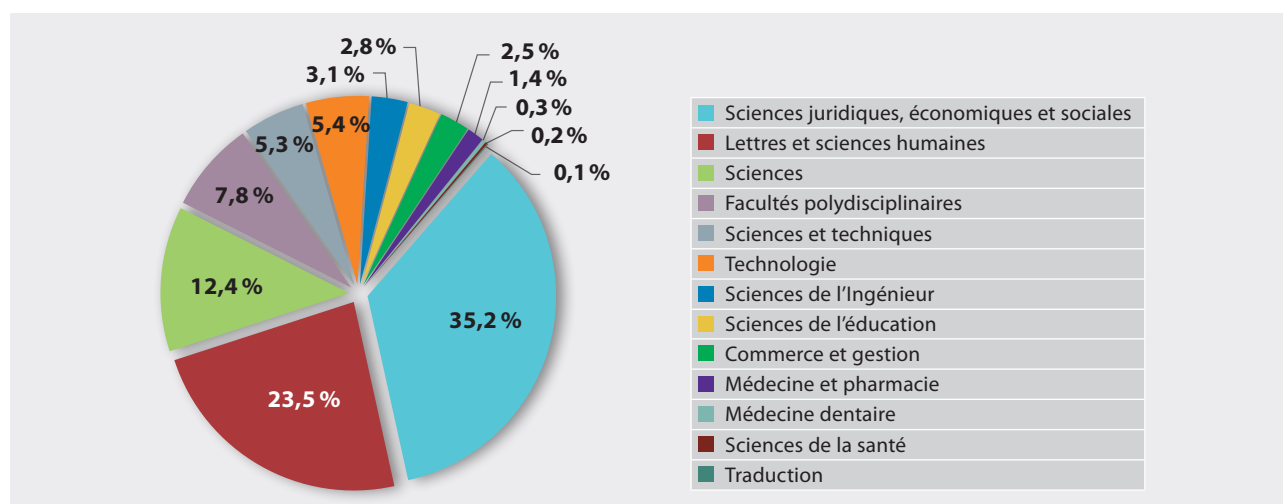
Figure 19 : Évolution de l'effectif des diplômés de l'enseignement supérieur universitaire par type de formation entre 2014 et 2018



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données du MENFPESRS.

Entre 2014 et 2018, le nombre des diplômés de l'enseignement supérieur universitaire a progressé de 11,8 % en moyenne annuelle, soit plus de 40 350 diplômés supplémentaires en quatre ans. Cette augmentation des effectifs demeure particulièrement élevée dans les facultés des sciences juridiques, économiques et sociales (+ 18,6 en moyenne annuelle). Le nombre des diplômés des facultés des sciences et techniques et des facultés des lettres, sciences humaines et arts a augmenté respectivement de 7,6% et 8,9%.

Figure 20 : Diplômés de l'enseignement supérieur universitaire selon le domaine d'étude, 2018-2019 (en %)

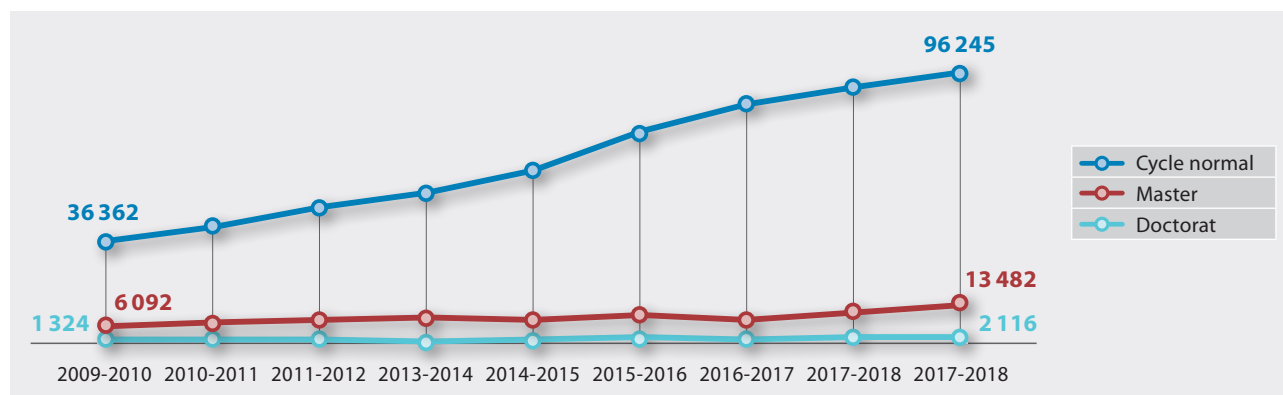


Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données du MENFPESRS.

⁴ Le nombre de bacheliers est en constante augmentation, avec une hausse de 22% entre 2015 et 2019, ce qui a exercé une forte pression sur les établissements universitaires, en particulier ceux à accès ouvert.

Le graphique ci-dessus donne un aperçu sur la distribution des diplômés selon le domaine d'étude. Les filières des sciences juridiques, économiques et sociales, lettres et sciences humaines, sciences générales et des facultés pluridisciplinaires occupent les premiers rangs avec, successivement 41 629, 27 787, 14 729 et 9 244 diplômés, soit 79 % de l'ensemble des diplômés de l'ESU. Les filières de la technologie, des sciences techniques, de l'ingénieur, de l'éducation, du commerce et gestion et de la médecine et pharmacie représentent environ 21 % du total des diplômés. Le reste des diplômés sont répartis sur les filières de la médecine dentaire, de la santé et de la traduction, avec successivement 372, 173 et 131 diplômés.

Figure 21 : Évolution de l'effectif des diplômés de l'enseignement universitaire selon le cycle de formation entre 2010 et 2018



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données du MENFPESRS.

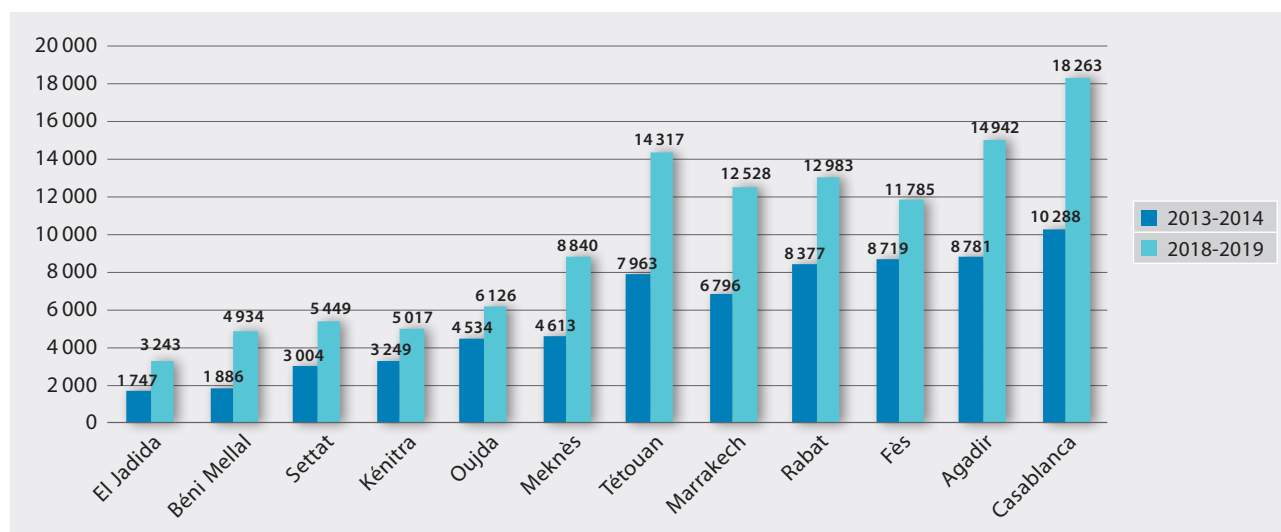
L'évolution des diplômés selon le type de formation révèle une croissance importante de l'effectif des diplômés du cycle normal⁵ (formation de masse). Ainsi, entre 2010 et 2018, le nombre des diplômés du cycle normal a presque triplé pour atteindre plus de 96 245 lauréats en 2018 contre 36 362 en 2010 (soit un rebondissement de 13 % en moyenne annuelle durant cette période). De son côté, l'effectif des diplômés des cycles master et doctorat est passé de 7 416 à 15 598 diplômés. Certes le nombre d'inscrits et de diplômés du parcours doctoral des universités publiques est en augmentation continue (l'effectif a pratiquement doublé, passant de 1 324 à 2 116, mais le rendement du cycle demeure faible⁶. En 2017-2018, le taux de graduation⁷ était d'à peine 6 %. Ce taux s'est même détérioré par rapport à 2014-2015 (9 %).

⁵ Dès la rentrée universitaire 2020-2021, tous les étudiants entrant en première année d'université seront soumis au régime du Bachelor, un modèle inspiré des pays anglo-saxons et qui s'étale sur quatre années d'études universitaires. Il va ainsi mettre fin de manière progressive, au système « licence master doctorat » (LMD) en vigueur depuis 2004.

⁶ En raison des conditions d'accès aux masters, seulement 12 % des étudiants ont obtenu leur diplôme de master et 2 % ont obtenu un diplôme de doctorat.

⁷ Nombre des lauréats par rapport au nombre des étudiants.

Figure 22 : Évolution des diplômés de l'enseignement supérieur tous cycles confondus selon l'université (ville) entre 2014 et 2019



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données du MENFPESRS.

Les effectifs des diplômés de l'ESU en 2019 ont considérablement augmenté dans la totalité des universités par rapport à 2014. En termes d'effectifs, l'université Hassan II Casablanca abrite le plus grand nombre de diplômés avec plus de 18 260 lauréats. Suivie par l'université Ibnou-Zohr à Agadir avec plus de 14 940 diplômés. Fès et Rabat occupent les 3^e et 4^e rangs avec respectivement 11 785 et 12 983 diplômés. Ainsi, 72 % des diplômés se concentrent dans ces quatre pôles, tandis que les universités des autres régions en regroupent 28 %.

Lauréats de l'enseignement supérieur du secteur privé (ESP)

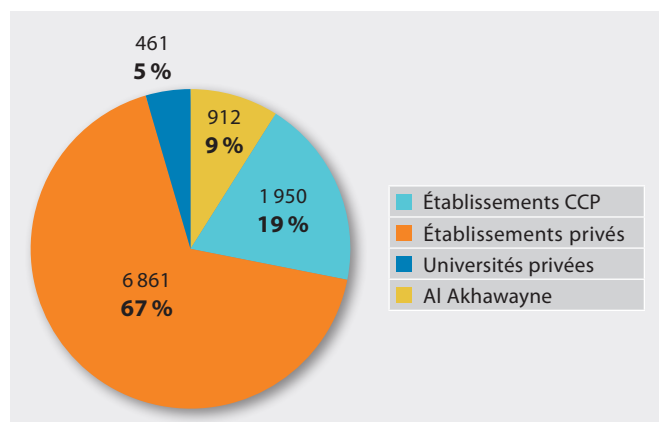
Conformément aux orientations de la vision stratégique de la réforme 2015-2030, le secteur privé⁸ est un partenaire de l'enseignement public et une partie prenante dans les efforts de généralisation de l'enseignement supérieur, d'amélioration de sa qualité et de diversification de l'offre de formation.

Durant la période 2014-2019, les effectifs des nouveaux inscrits dans les établissements de l'ESP sont passés de 7 881 à 18 923, soit une progression annuelle moyenne de 19 %. En outre, les effectifs des étudiants de l'ESP ont connu une croissance annuelle moyenne d'environ 7 %, presque identique à celle des étudiants de l'enseignement universitaire public, qui a atteint 7,6 %. Une augmentation continue qui s'explique par l'engouement pour les filières de l'enseignement privé qui répond plus particulièrement aux besoins du marché du travail grâce à ses relations étroites et son implication avec les groupements d'entreprises.

L'effectif global des diplômés de l'enseignement supérieur privé est passé de 8 957 en 2014 à 10 184 en 2018, dont 47 % de filles, soit un accroissement annuel moyen de 3,3 %. La figure ci-après illustre la répartition des diplômés de l'enseignement supérieur privé selon le type d'établissement.

⁸ Les établissements d'enseignement supérieur privés exercent leurs missions sous le contrôle de l'État. Ils peuvent prendre le nom d'école, institut ou centre. Le nom d'un établissement d'enseignement supérieur privé doit être conforme au niveau et aux types de formation qu'il dispense. Il est protégé selon les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Figure 23: Diplômés de l'ESP par type d'établissement (2018-2019)

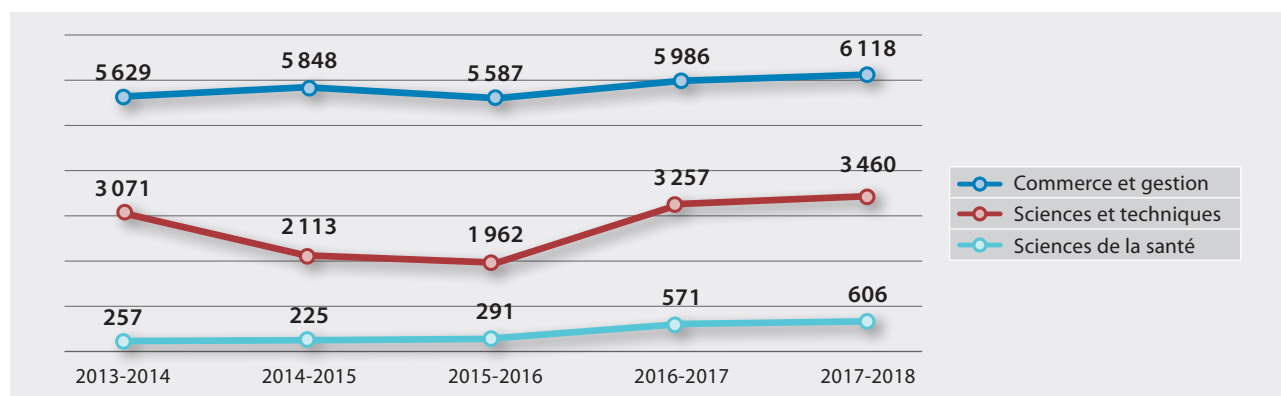


En 2018-2019, l'enseignement supérieur privé marocain comptait 194 établissements situés principalement dans les grandes villes, dont 71 % d'établissements privés, 13 % d'universités privées et 16 % d'établissements créés dans le cadre d'un partenariat.

Les établissements privés non universitaires occupent toujours une grande place, à hauteur de 67 % de l'effectif global des étudiants, suivis par les universités privées avec 19%.

Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données du MENFPESRS.

Figure 24: Évolution des lauréats de l'ESP par champ disciplinaire entre 2014 et 2018



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données du MENFPESRS.

La répartition par champ disciplinaire des lauréats de l'enseignement supérieur privé contraste avec celle de l'enseignement public. Au titre de l'année 2017-2018, plus de 60 % des lauréats de l'ESP sont des diplômés des écoles de commerce et de gestion, 34 % des écoles de sciences et techniques et 6 % des écoles de sciences de la santé.

Durant la période 2014-2018, les effectifs des diplômés de l'ESP ont connu une augmentation des champs disciplinaires « commerce et gestion » et « sciences et technique » respectivement de près de 2 % et 3 %, et ceux des diplômés des « sciences de la santé » ont progressé d'environ 24 %, passant de 257 diplômés en 2014 à 606 diplômés en 2018.

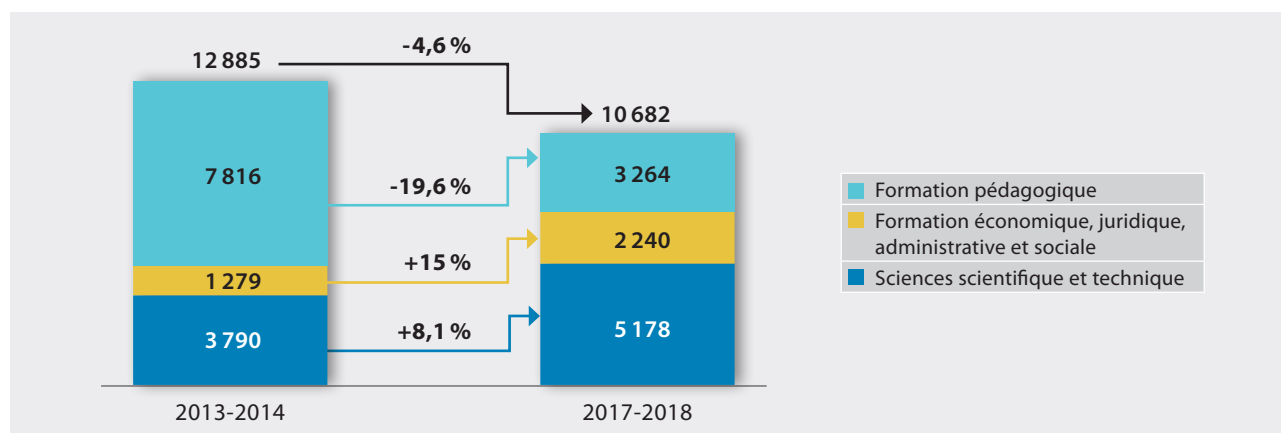
Lauréats de la formation des cadres

Les formations dispensées par les établissements de la formation des cadres portent sur différents domaines. Le nombre d'établissements de formation des cadres s'élève à 73 en 2018-2019 répartis, comme suit :

- 43 établissements de formation scientifique et technique ;
- 17 établissements de formation dans les domaines économique, juridique, administratif et social ;
- 13 établissements de formation pédagogique.

En termes de tendance, on observe sur la période 2014-2019 une augmentation de l'effectif des nouveaux inscrits des établissements de la formation des cadres, passant de 14 480 étudiants en 2013-2014 à 19 560 en 2018-2019, soit une hausse de 6,2 % en moyenne annuelle. Quant à l'effectif global des étudiants, il est passé de 29 860 étudiants en 2013-2014 à 35 452 en 2018-2019, soit un taux d'accroissement annuel moyen de 3,5 %.

Figure 25: Évolution des lauréats des établissements de la formation des cadres par type de formation entre 2014 et 2018



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données du MENFPESRS.

L'examen de l'évolution des effectifs des lauréats des établissements de la formation des cadres par type de formation durant la période 2014-2018 révèle un repli remarquable de l'effectif des lauréats de la formation pédagogique, accusant une croissance négative de 19,6 % en moyenne annuelle. En revanche, la part des lauréats des formations économique, juridique, administrative et sociale et celle des lauréats de la formation scientifique et technique ont enregistré une hausse, passant respectivement de 9,9 % et 29,4 % en 2014 à 21 % et 48,5 % en 2018.

Lauréats de la formation professionnelle

Au cours de ces dernières années, la formation professionnelle (FP) s'est inscrite dans une logique aussi bien quantitative que qualitative en augmentant la capacité d'accueil de ses établissements (2 054 établissements et espaces de formation) et de ses filières couvrant l'ensemble des secteurs de formation (347) et également en adaptant son offre de formation aux besoins du marché du travail. Ainsi, les effectifs des inscrits en FP initiale ont plus que triplé, passant de 136 132 à 426 458 entre 2000-2001 et 2018-2019, avec un taux de croissance annuel moyen de 6,5 %. En parallèle, le nombre des lauréats de la formation professionnelle a connu une progression annuelle moyenne de 6,1 % pour atteindre 195 594 lauréats dont 89 % ont suivi une formation résidentielle ou alternée en 2017-2018 contre 67 585 lauréats en 2000-2001. Le rendement externe des établissements de la FP a connu une nette amélioration durant ces dernières années. En effet, plus de six lauréats sur dix ont au moins exercé un métier dans une entreprise d'accueil durant les neuf premiers mois de leur sortie des établissements de formation. Cette proportion dépasse les 75 % trois ans après la sortie. Ces taux d'insertion ont atteint des taux records pour certaines filières.

Figure 26: Lauréats de la FP par opérateur de formation en 2018

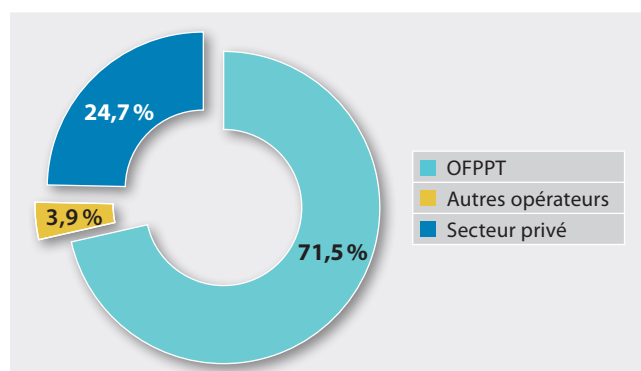
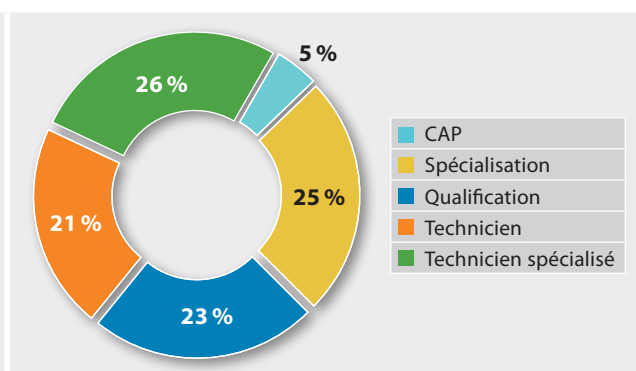


Figure 27: Lauréats de la FP par niveau de formation en 2018

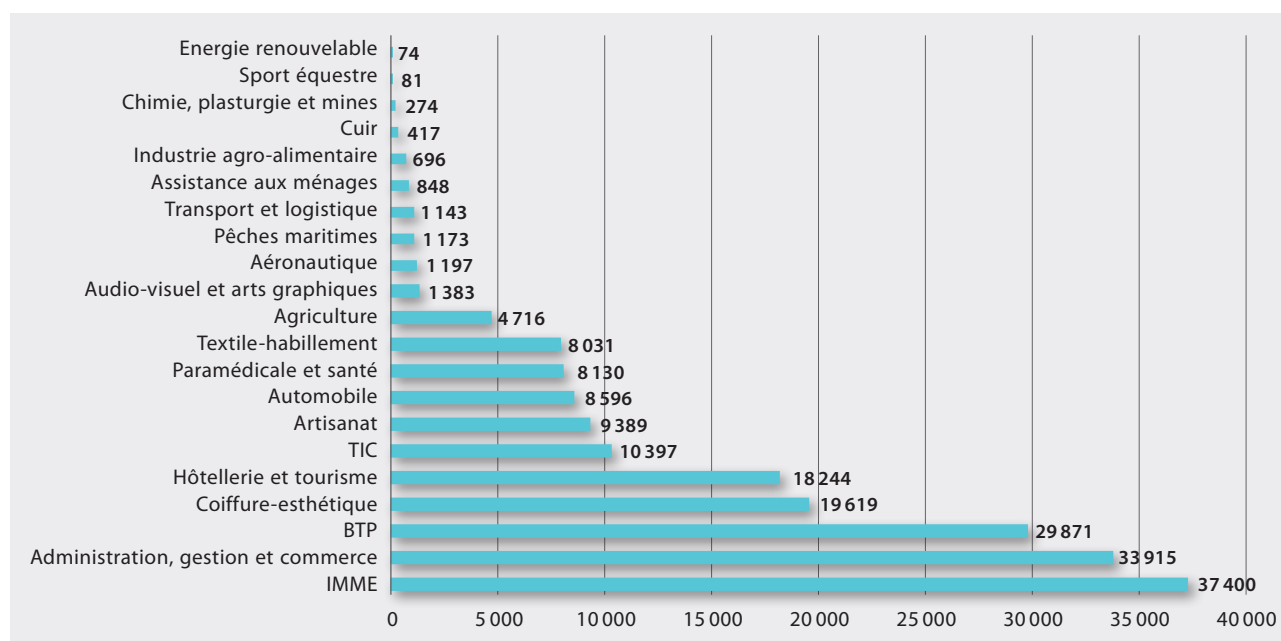


Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données du DFP.

A l'examen de la part des effectifs formés par les opérateurs de FP, à savoir l'OFPPT, le secteur privé et les autres opérateurs publics, il ressort clairement que plus de sept lauréats sur dix sont issus des établissements de l'OFPPT (71,5%), le nombre des lauréats de la FP dispensée par le secteur privé a connu une relative progression par rapport à 2017 et a assuré la formation de près de 25% des lauréats, par contre, les autres opérateurs publics ne représentent que près de 4% des lauréats de la formation professionnelle, avec une quasi absence d'évolution de leurs effectifs.

L'effectif des lauréats de la FP se répartit de manière quasi égale entre les niveaux de formation à savoir : technicien spécialisé, technicien, qualification et spécialisation. A la différence des autres niveaux, la part des lauréats du CAP affiche la proportion la plus faible avec une relative progression en 2018 (5%) et une stagnation pour le niveau technicien spécialisé et spécialisation.

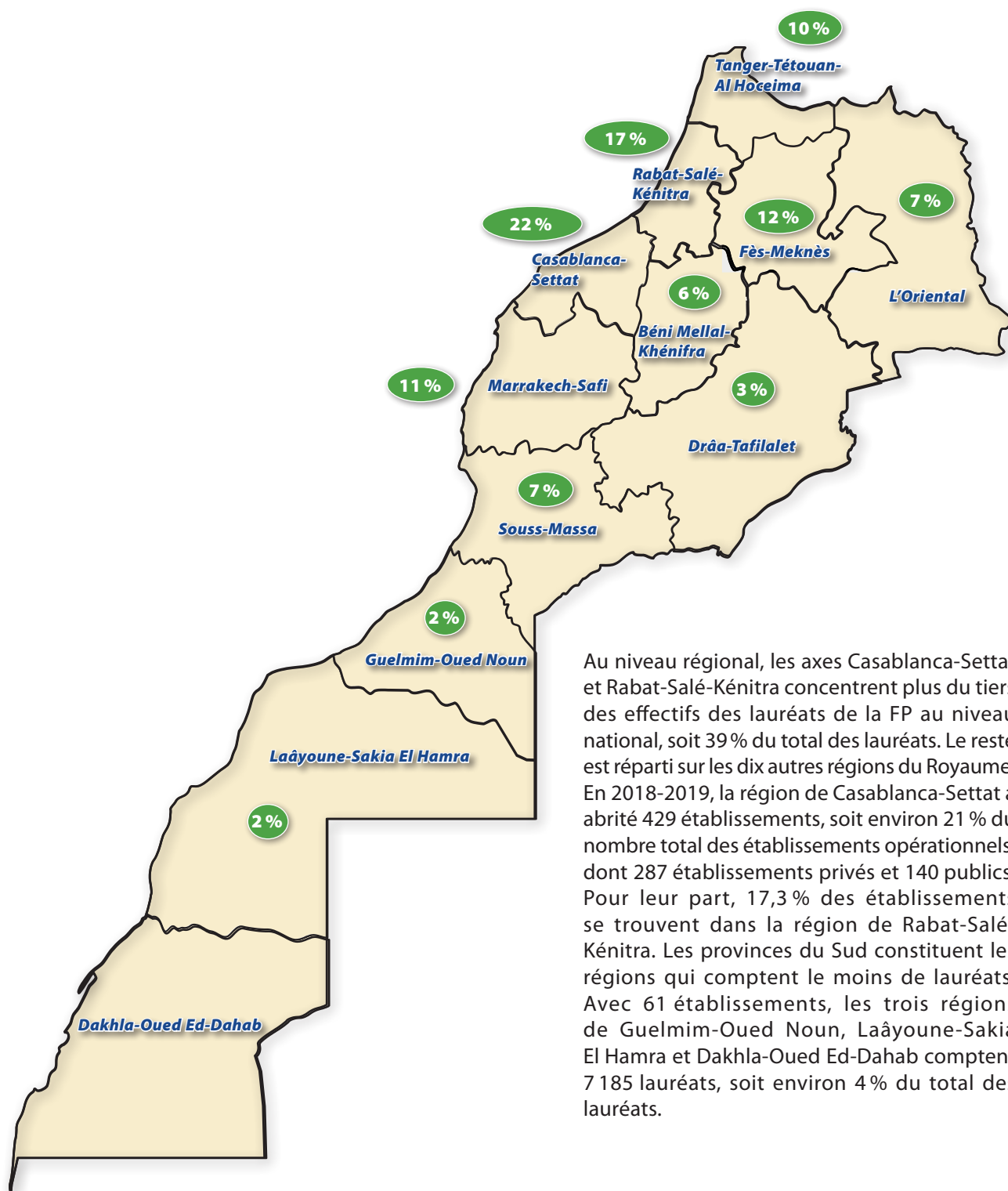
Figure 28 : Lauréats de la FP par secteur de formation en 2018



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données du DFP.

En 2018, la répartition des lauréats de la FP selon le secteur de formation montre que les secteurs : industries métallurgiques mécaniques et électromécaniques (IMME), administration, gestion et commerce et BTP sont les plus attractifs avec respectivement 37 400, 33 915 et 29 871 lauréats. En revanche, la proportion des lauréats est plus faible dans les secteurs sport équestre (0,04%) et énergie renouvelable (0,04%).

Figure 29 : Répartition des lauréats de la FP par région en 2018

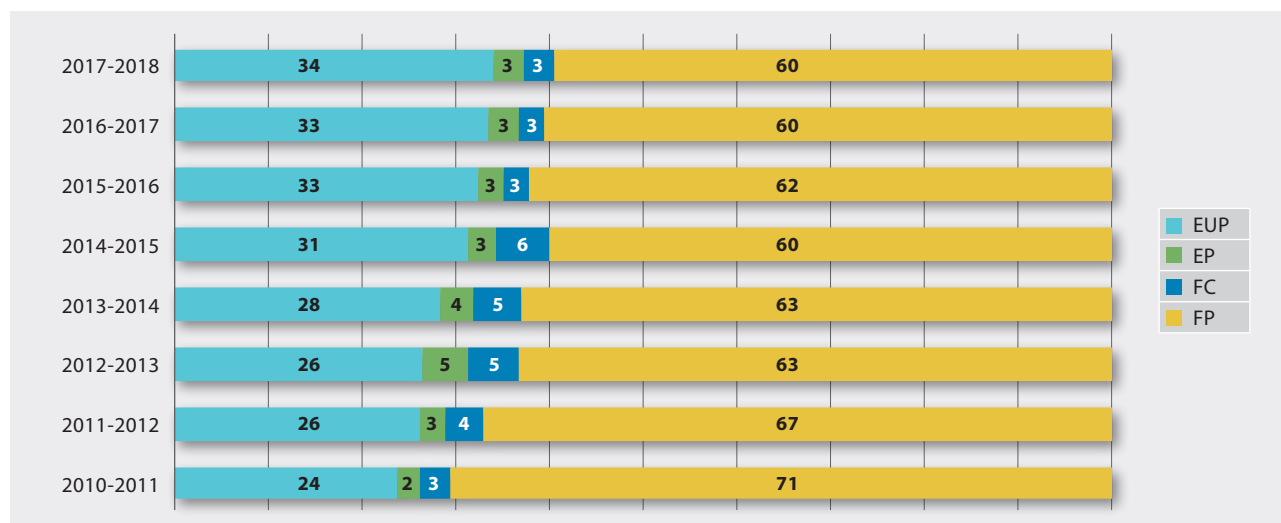


Au niveau régional, les axes Casablanca-Settat et Rabat-Salé-Kénitra concentrent plus du tiers des effectifs des lauréats de la FP au niveau national, soit 39% du total des lauréats. Le reste est réparti sur les dix autres régions du Royaume. En 2018-2019, la région de Casablanca-Settat a abrité 429 établissements, soit environ 21% du nombre total des établissements opérationnels, dont 287 établissements privés et 140 publics. Pour leur part, 17,3% des établissements se trouvent dans la région de Rabat-Salé-Kénitra. Les provinces du Sud constituent les régions qui comptent le moins de lauréats. Avec 61 établissements, les trois régions de Guelmim-Oued Noun, Laâyoune-Sakia El Hamra et Dakhla-Oued Ed-Dahab comptent 7 185 lauréats, soit environ 4% du total des lauréats.

Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données du DFP.

Nouveaux entrants potentiels sur le marché du travail des diplômés de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle

Figure 30 : Répartition des diplômés selon type de formation (en %)



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données du MENFPESRS.

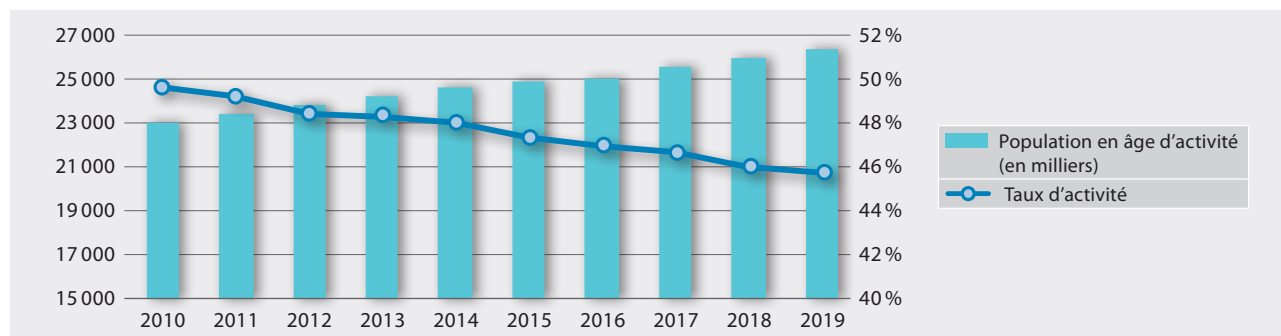
- L'effectif des étudiants de l'enseignement supérieur au niveau national s'élève à 960 741 étudiants au titre de l'année universitaire 2018-2019, celui de la FP 426 458, soit un total de 1 387 199 contre 722 827 pour l'année 2010-2011.
- Le nombre des diplômés de l'enseignement supérieur universitaire a progressé de manière continue, avec un taux de 7% en moyenne annuelle entre 2011 et 2018, pour atteindre 111 843.
- Parallèlement, le nombre des lauréats de la FP a augmenté de 3,4% en moyenne annuelle, passant de 149 287 en 2011 à 195 594 en 2018, et leur part dans le total des diplômés a reculé de 71% à 60%.
- La part des diplômés de la formation des cadres et de l'enseignement supérieur privé est restée globalement inchangée, se situant autour de 3% au cours de la même période.
- Au total, le nombre global des diplômés de l'enseignement marocain a enregistré une augmentation continue, passant de 211 224 en 2011 à 328 303 en 2018, soit un accroissement annuel moyen de l'offre potentielle additionnelle de travail d'environ 6%.

2. Participation à l'activité économique

- En 2019, la population totale âgée de 15 ans et plus a atteint 26,395 millions de personnes dont 12,082 millions d'actifs (10,975 millions occupés et 1,107 million sans emploi) et 14,277 millions d'inactifs. Près de 59,6% de la population active âgée de 15 ans et plus réside en milieu urbain et dont 23,8% sont des femmes.
- La population active âgée de 15 ans et plus a augmenté de 1,1% en 2019 par rapport à 2018. Cette hausse a concerné exclusivement les zones urbaines avec une augmentation de 3,1%. En revanche, et sous l'effet de la montée de l'urbanisation, la population active rurale a significativement reculé de 1,7%.
- Quant au taux d'activité, il a connu un repli en 2019, passant de 46% en 2018 à 45,8%. Ce recul est dû à la baisse de 0,3 point du taux d'activité des femmes (passant de 21,8% à 21,5%) contre une stabilité autour de 71% de celui des hommes.
- Selon le niveau d'éducation, le taux d'activité des non-diplômés s'est réduit de 0,5 point en 2019 pour s'établir à 45%. Le taux d'activité des diplômés a connu une légère hausse de 0,1 point pour atteindre 46,8%. C'est en 2017 que le taux d'activité des diplômés a dépassé celui des non-diplômés.

- Selon les groupes d'âge, le taux d'activité des personnes âgées de 45 ans et plus a atteint 42,6% en 2019, en hausse de 0,4 point par rapport à 2018. Le taux d'activité des 25-34 ans et celui des 35-44 sont restés quasi stable, tandis que le taux d'activité des personnes âgées entre 15 et 24 ans a baissé de 1,7 point au cours de la même période.

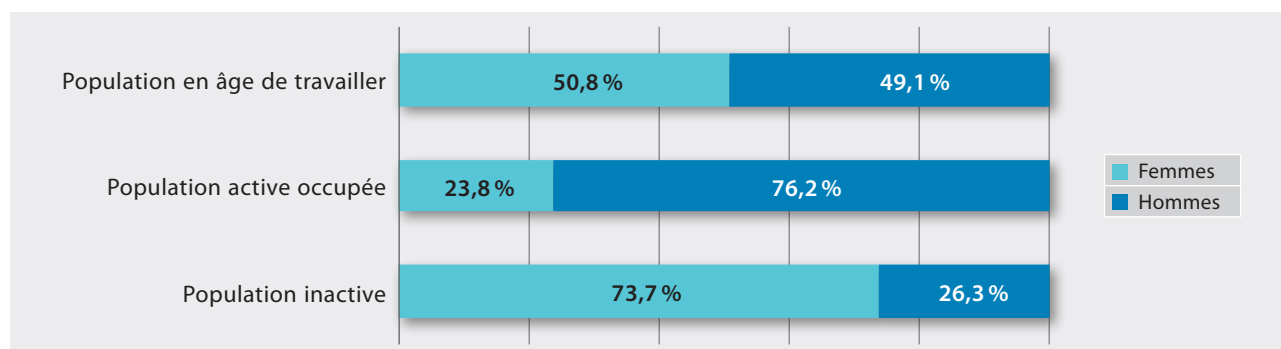
Figure 31 : Évolution de la population en âge de travailler et du taux d'activité



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données du HCP.

- Entre 2010 et 2019, en dépit du net ralentissement de la croissance démographique, la population en âge de travailler a continué d'augmenter avec un taux de croissance annuel moyen de 1,5%, ce qui représente 3,3 millions de personnes supplémentaires en âge de travailler.
- Sur la même période, la croissance de la population active a été de l'ordre de 0,6%, ce qui représente une évolution plus faible que celle de la population en âge de travailler.
- Selon les sexes, la population active masculine a connu une croissance annuelle moyenne de 1,1%, contre une baisse de 0,7% pour les femmes. Ce qui a entraîné une importante baisse du taux de féminisation de la population active, qui est passé de 26,8% en 2010 à 23,8% en 2019.
- Au cours de la même période, le taux d'activité global a baissé de 3,8 points, passant de 49,6% en 2010 à 45,8% en 2019. Ce taux est relativement inférieur à celui de la moyenne des pays de la région MENA (48%), il se situe au-dessus de celui de l'Algérie (41%) et de la Jordanie (39%), mais il est inférieur à celui de la Tunisie (46%) ou de l'Égypte (48%).
- Le taux d'activité des hommes a reculé de 3,7 points, passant de 74,7% en 2010 à 71% en 2019. Il reste nettement supérieur à celui des femmes qui a reculé de 4,4 points, passant de 25,9% en 2010 à 21,5% en 2019.
- Une des caractéristiques majeures de la population active ces dernières années a été le recul de la participation des femmes au marché du travail. Plusieurs facteurs expliquent cette tendance, dont notamment :
 - la hausse du taux de scolarisation de la population et l'allongement de la durée de scolarité ;
 - le facteur d'ordre culturel, en rapport avec les activités domestiques qui sont un obstacle important à l'accès au marché du travail (près de la moitié des femmes invoquent comme obstacle à cet accès la nécessité de prendre soin des enfants ou du foyer).

Figure 32 : Structure de la population selon le sexe (2019)



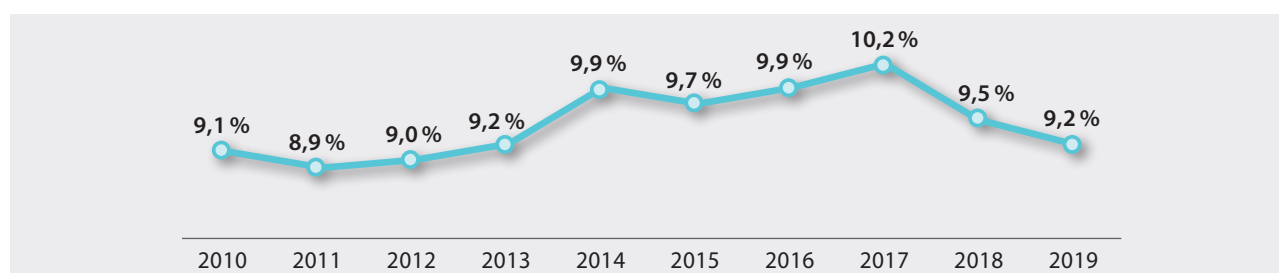
Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données du HCP.

3. Prévalence et disparités du chômage

La dynamique du marché de l'emploi montre une tendance à la baisse du taux de chômage au cours des deux dernières années pour s'établir à 9,2% en 2019 (12,9% en milieu urbain et 3,7% en milieu rural). Toutefois, Les femmes, les jeunes et les diplômés restent toujours les plus affectés par le chômage.

Depuis 2010, le taux de chômage oscille autour de 9%. Il a enregistré une tendance haussière en 2011 jusqu'à atteindre 10,2% en 2017 pour reculer ensuite ces deux dernières années d'un point. De même, les effectifs des chômeurs ont connu un accroissement important entre 2010 et 2017. Ils sont passés de 1,037 million de personnes en 2010 à 1,216 million en 2017, avant de reculer à 1,107 million en 2019.

Figure 33 : Évolution du taux de chômage entre 2010 et 2019

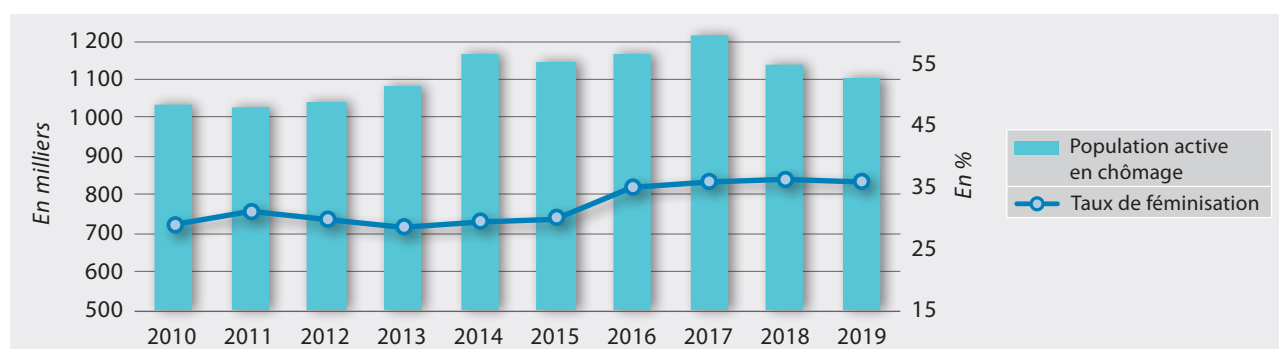


Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données du HCP.

Caractéristiques de la population active en chômage

- De façon générale, les femmes sont plus affectées par le chômage que les hommes. Le taux de chômage féminin est de 13,5% en 2019 contre 7,8% chez les hommes. En milieu urbain, le taux de chômage des femmes est le double de celui des hommes : 21,8% contre 10,3%. A l'inverse, en milieu rural où les femmes exercent en majorité des activités non rémunérées, le taux de chômage des femmes est plus faible (2,7% contre 4% chez les hommes).
- Malgré le niveau élevé du chômage chez les femmes, leur part dans l'ensemble des chômeurs représente seulement 35% en 2019 contre 28,3% en 2010.

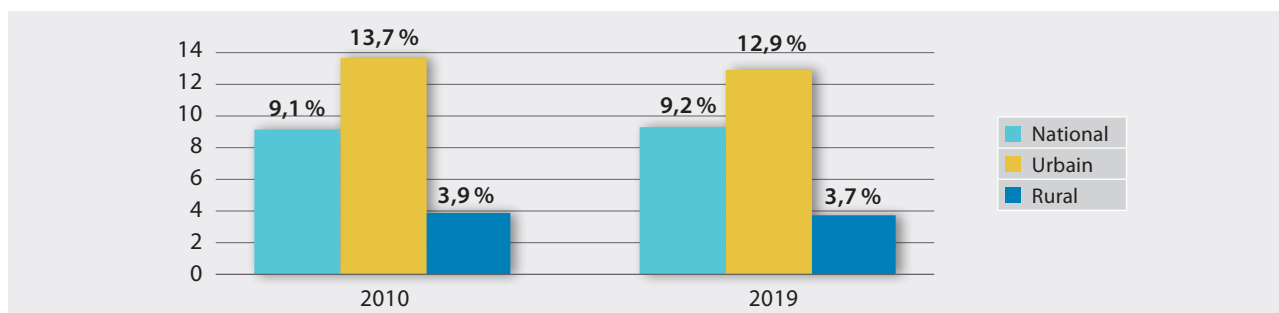
Figure 34 : Évolution de la population active en chômage



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données du HCP.

- Contrairement au milieu rural, le milieu urbain présente depuis plusieurs années les niveaux de chômage les plus élevés, chômage qui se présente ainsi comme un phénomène essentiellement urbain.
- Entre 2010 et 2019, le nombre de chômeurs en milieu urbain est en croissance régulière, avec une progression annuelle moyenne de 1,3% entre 2010 et 2019. Le taux de chômage est en effet passé de 13,7% à 12,9%. En revanche, dans les zones rurales, la population active en chômage a reculé à un rythme annuel moyen de 2% avec un taux de chômage pratiquement stable évalué à 3,7% en 2019 contre 3,9% en 2010.

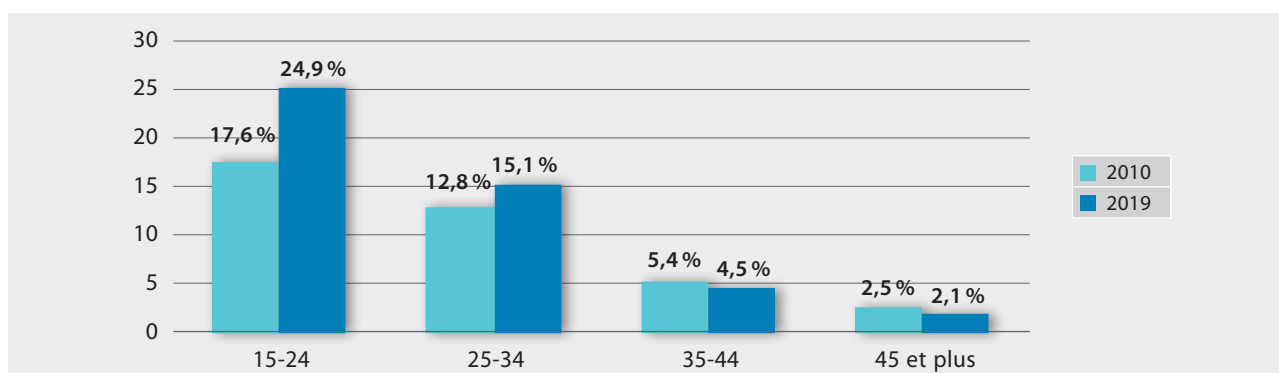
Figure 35 : Taux de chômage par milieu de résidence



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données du HCP.

- Le taux de chômage de 9,2 % masque de grandes différences selon l'âge, il décroît lorsque l'âge augmente. Ainsi, les taux de chômage les plus élevés sont observés chez les plus jeunes. Celui des jeunes âgés de 15 à 24 ans a enregistré une hausse importante de 7,3 points entre 2010 et 2019, passant de 17,6 % à 24,9 %. Celui des « 25-34 ans » a enregistré une hausse de 2,3 points. Celui des actifs âgés entre 35 et 44 ans était en recul de 0,9 point, tandis que celui des personnes âgées de 45 ans et plus a enregistré une quasi-stabilité (-0,4 point).

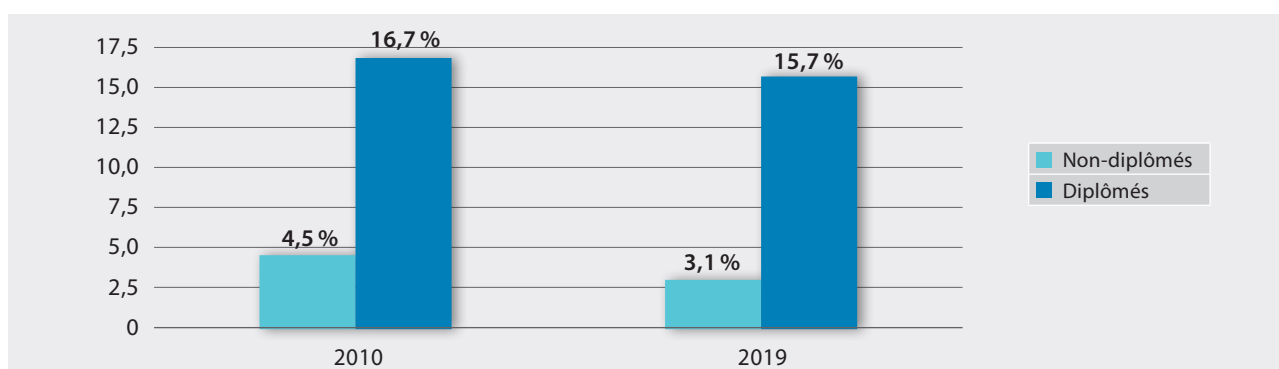
Figure 36 : Taux de chômage par groupe d'âge



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données du HCP.

- Par niveau d'instruction, les diplômés du niveau supérieur sont les plus exposés au chômage avec un taux de 21,6 % contre 12,4 % chez les diplômés du niveau moyen et 3,1 % chez les non-diplômés.
- Les taux les plus élevés des chômeurs ayant un niveau supérieur sont observés chez les détenteurs de diplômes délivrés par les facultés (23,6 %), de diplômes de techniciens et cadres moyens (23,9 %) et de certificats en spécialisation professionnelle (20,9 %).

Figure 37 : Taux de chômage par diplôme

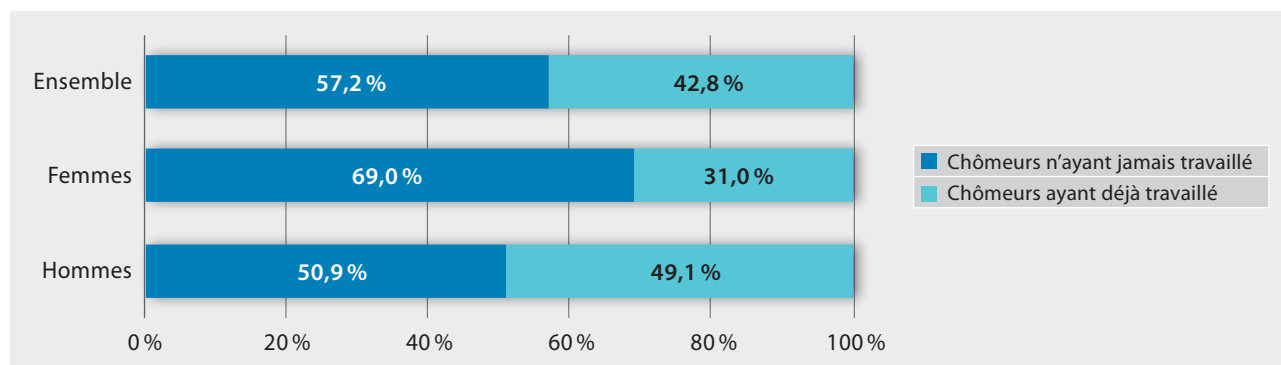


Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données du HCP.

Profil de la population active en chômage

- Parmi les chômeurs, on distingue ceux qui ont déjà travaillé et ceux qui sont en quête de leur premier emploi : ces derniers représentent 57,2 % de l'ensemble des chômeurs en 2019. Ce qui témoigne de la difficulté rencontrée par les jeunes chômeurs au début de leur cursus professionnel.
- La proportion des primo-demandeurs d'emploi parmi les chômeurs est de 50,9 % chez les hommes et 69,0 % chez les femmes.

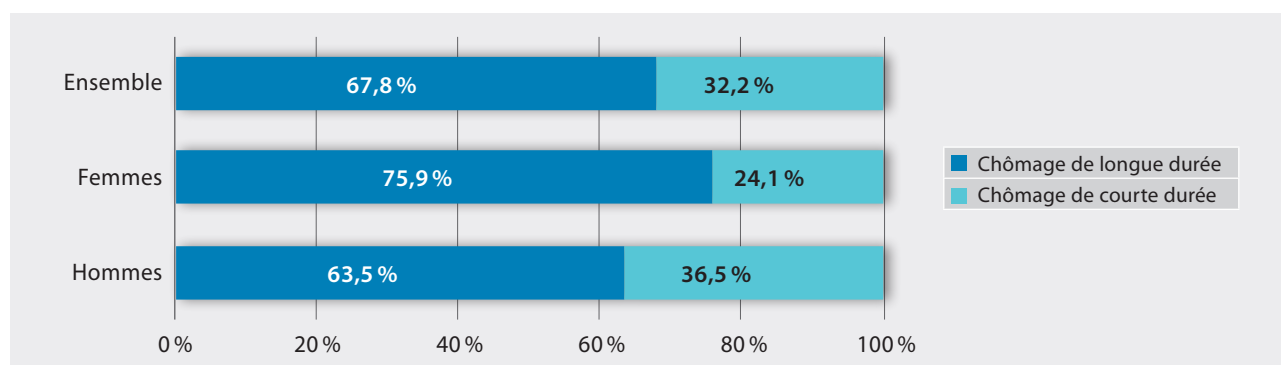
Figure 38 : Population active en chômage selon le type de chômeurs et le sexe en 2019



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données du HCP.

- En ce qui concerne le chômage de longue durée, 67,8 % des chômeurs sont à la recherche d'un emploi depuis une année ou plus. Cette situation confirme le caractère davantage structurel que conjoncturel du chômage dans le pays. Ce type de chômage touche les femmes plus que les hommes : près de 75,9 % des femmes et 63,5 % des hommes en 2019.

Figure 39 : Population active en chômage selon la durée du chômage et le sexe en 2019



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données du HCP.

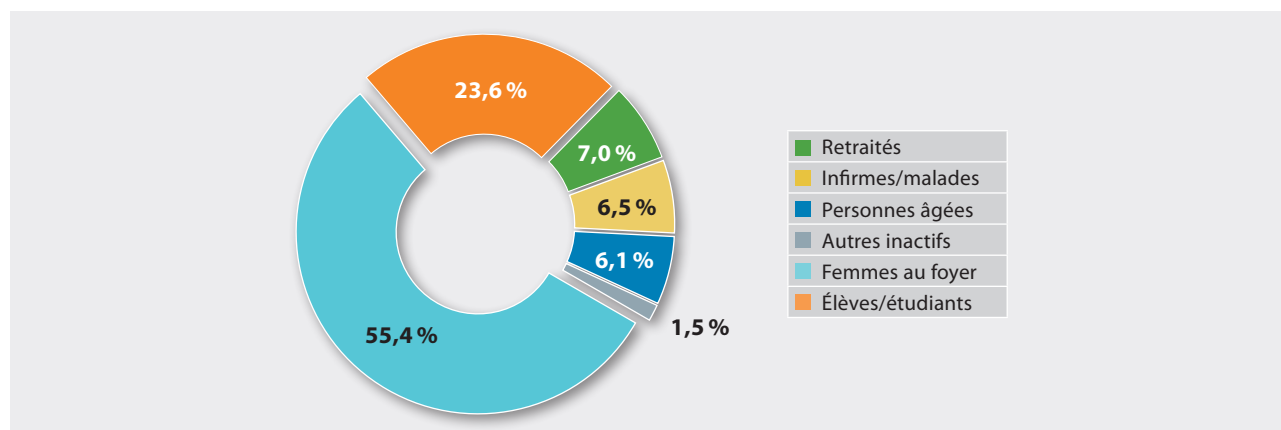
Disparités régionales du chômage

- Dans certaines régions, le taux de chômage a atteint un niveau élevé, dépassant la moyenne nationale de 9,2 %, et ce, notamment dans les régions du Sud (Guelmim-Oued Noun, Laâyoune-Sakia El Hamra, Dakhla-Oued Eddahab) avec 16,3 %. Les taux de chômage les plus faibles sont relevés dans les régions de Béni Mellal-Khénifra (5,4 %), Drâa-Tafilalet (5,6 %) et Marrakech-Safi (5,7 %).

4. Inactivité

- En 2019, plus de 14 millions de personnes âgées de 15 ans et plus sont classées comme inactives, elles représentent 54,2% de la population en âge de travailler. Cette proportion ne cesse de croître : en 2010 elle était de 50,4%.
- La majorité des inactifs de plus de 15 ans sont des femmes au foyer (55,4%). Certaines sont encore en études ou suivent une formation (23,6%). D'autres sont déjà à la retraite (7%). 6,5% ne travaillent pas pour des raisons de santé. Enfin, les personnes âgées, les rentiers et les autres types d'inactifs constituent 7,5% de la population inactives. Le phénomène d'inactivité est beaucoup plus manifeste chez les femmes. Elles représentent environ les trois quarts (73,7%) de la population inactives.

Figure 40: Population inactives selon le type d'inactivité en 2019



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données du HCP.

- Plus de la moitié de la population inactives âgée de 15 ans et plus (53,8%) est sans diplôme, 35,1% détiennent un diplôme moyen et 11,1% sont titulaires d'un diplôme supérieur.
- Selon les groupes d'âge, 39,7% des inactifs ont 45 ans et plus, 30,9% ont moins de 25 ans, les étudiants étant très présents dans cette tranche d'âge (72,5%).
- L'inactivité est plus manifeste en milieu urbain qu'en milieu rural. On dénombre 9,8 millions d'inactifs en milieu urbain, soit 68,7% de la population inactives âgée de 15 ans et plus. La proportion des inactifs en milieu rural atteint 31,3%, ce qui représente 4,5 millions d'individus.

III. DEMANDE DE TRAVAIL

En l'absence de données régulières collectées auprès des entreprises, la demande de travail est approchée, dans ce rapport, par l'exploitation et l'analyse des données sur la population active occupée de l'Enquête nationale de l'emploi et par les données de l'Enquête veille prospective sur le marché de l'emploi réalisée par l'ANAPEC.

En effet, les données de l'Enquête nationale de l'emploi font ressortir que l'économie nationale a connu la création de plus de 361 000 emplois au cours des trois dernières années, concentrés principalement dans le secteur des services. Cette dynamique de création reste, néanmoins, insuffisante pour inverser durablement la tendance à la baisse du taux d'emploi, absorber les flux annuels des chercheurs d'emploi et réduire significativement le taux de chômage.

En dépit de la tendance baissière observée ces dernières années, la qualification de la population active occupée demeure faible avec plus de la moitié des actifs occupés ne détenant aucun diplôme, 55,4% en 2019 contre 73,7% en 2000. L'intensité de ce constat varie d'un secteur à l'autre, elle s'accroît plus dans le secteur de l'agriculture, forêt et pêche, où la part des non-diplômés atteint 81,4%.

Le salariat qui constitue, à côté de l'emploi indépendant, le statut d'emploi prédominant, a enregistré depuis 2010 une hausse notable, passant de 44,2% à 50,1% en 2019. L'emploi indépendant, quant à lui, a vu sa part passer de 27,7% en 2010 à 30,2% en 2019.

Sur un autre registre, le marché du travail demeure caractérisé par la prévalence du sous-emploi, qui touche plus d'un million d'actifs occupés. Il touche plus les hommes (10,3%), les jeunes âgés de 15-24 ans (15,7%) et les travailleurs du secteur du BTP (15,9%). Toutefois, l'évolution du taux de sous-emploi a été marquée par une tendance baissière, passant de 11,6% à 9,2% au niveau national et de 13,2% à 10,4% en milieu rural.

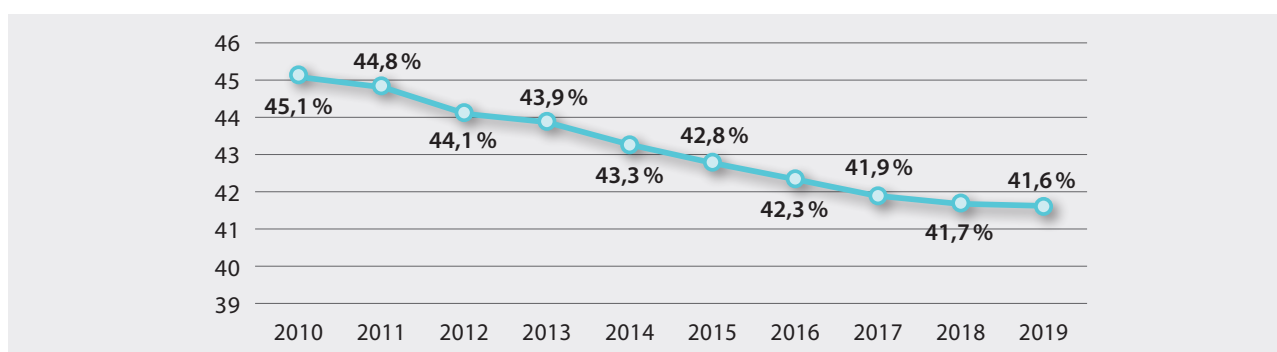
Outil d'anticipation des besoins en emploi sur le court et le moyen termes, l'Enquête veille prospective réalisée par l'ANAPEC en 2019 révèle que les besoins prévisionnels en recrutement s'élèvent à 113 439 à fin 2020. Réalisée auprès d'un échantillon de 8 000 entreprises au niveau national, cette enquête fait ressortir que 74% des besoins en recrutement sur le court terme sont exprimés par trois régions : Tanger-Tétouan-Al Hoceïma, Rabat-Salé-Kénitra et Casablanca-Settat, dont près de la moitié (49%) sur l'axe Casablanca-Kénitra seulement.

Sur le plan sectoriel, l'enquête révèle que l'automobile représente 27% des besoins recueillis au niveau national, suivi par le secteur des services administratifs et de soutien et celui des NTIC/offshoring avec un pourcentage de 10% chacun. Les prévisions en termes de profils démontrent aussi que les besoins exprimés en recrutement s'élèvent à plus de 85 500 diplômés (77%) dont plus de 2 550 cadres et cadres moyens et quelque 25 700 profils qualifiés sans exigence de diplôme, soit 23%.

1. Évolution de la demande de travail

- En 2019, le volume de la population active occupée a atteint 10 975 000 personnes ; 42,8% sont des ruraux et 22,7% sont de sexe féminin. Les jeunes âgés de 15 à 34 ans constituent 36,7% du volume total de l'emploi.
- Durant les trois dernières années, l'emploi total a augmenté de 1,1% en moyenne par an, passant de 10 613 000 emplois en 2016 à 10 975 000 en 2019 (ce qui représente plus de 120 000 nouveaux emplois par an). La croissance de l'emploi a été beaucoup plus rapide chez les hommes que chez les femmes : le nombre de femmes au travail a augmenté en moyenne de 0,5% par an, contre 1,3% chez les hommes.
- Le taux d'emploi a atteint 41,6% au niveau national (36,9% en milieu urbain et 50,3% en milieu rural), soit une baisse de 0,1 point par rapport à l'année 2018. Ce taux a atteint 65,5% chez les hommes et 18,6% chez les femmes. Cette disparité entre les deux sexes a été relevée avec la même ampleur dans les deux milieux de résidence.

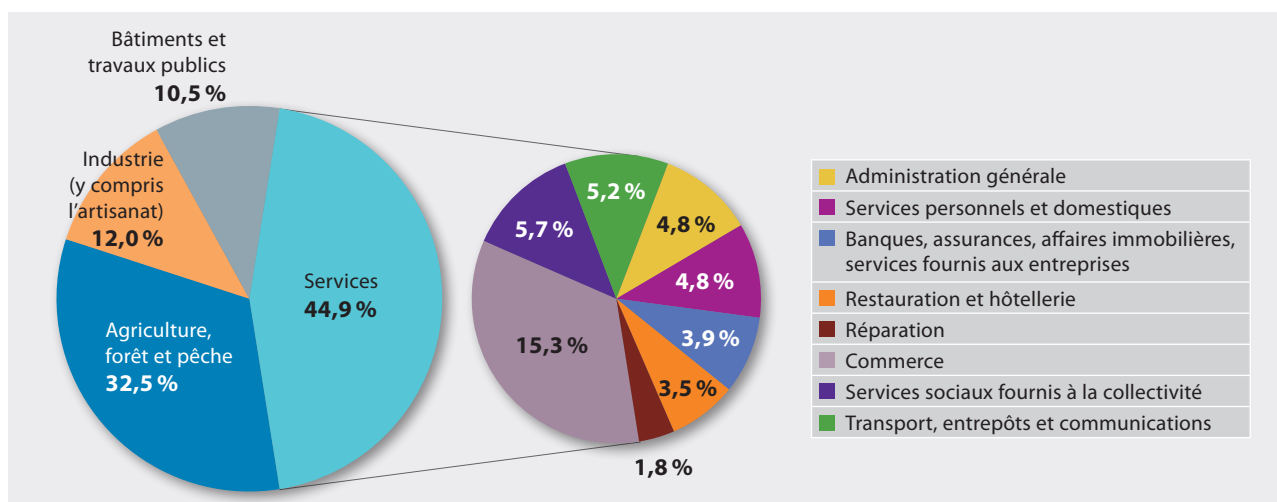
Figure 41 : Évolution du taux d'emploi



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données du HCP.

- En 2019, le secteur des « services » est le premier employeur. Il emploie à lui seul près de la moitié (44,9%) de la population active occupée, soit 4 927 000 personnes, en particulier dans le commerce qui emploie 34,1% des travailleurs de ce grand secteur. Près des deux tiers (65,7%) des actifs occupés citadins exercent dans le secteur des services.
- Le secteur de « l'agriculture, forêt et pêche » emploie 32,5% de la population active occupée et environ 7 actifs occupés sur 10 (69,4%) en milieu rural.
- La part de l'industrie dans l'emploi est de 12% et celle du BTP est de 10,5%.

Figure 42 : Emploi par secteur d'activité en 2019

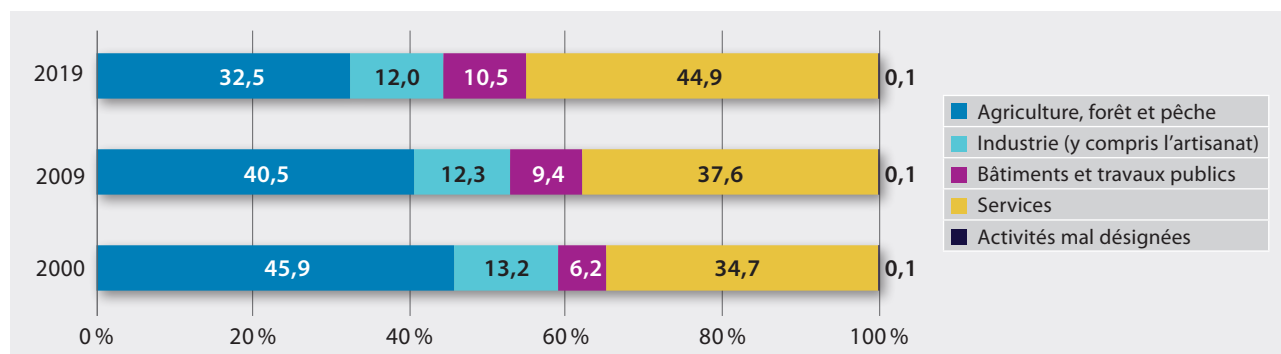


Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données du HCP.

Au cours des dernières années, deux principales évolutions ont été enregistrées :

- le renforcement du dynamisme du secteur des services dont la part est passée de 34,7% en 2000 à 44,9% en 2019 ;
- le recul du poids du secteur de l'agriculture forêt et pêche, dont la part est passée de 45,9% en 2000 à 32,5% 2019.

Figure 43 : Évolution de la structure de l'emploi par secteur d'activité (en %)



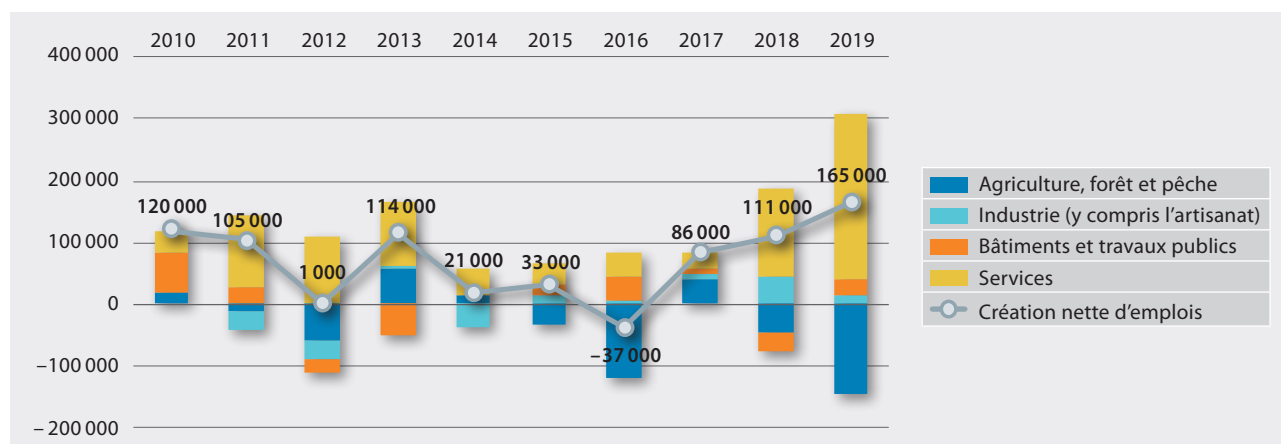
Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données du HCP.

Contribution sectorielle à la création d'emplois

Entre 2018 et 2019, 165 000 emplois ont été créés, soit une augmentation de l'emploi de 1,5%. Cette évolution est le résultat d'un accroissement de l'emploi urbain de 4,2% et de son recul de 1,8% en zones rurales. La trajectoire positive de l'emploi constatée ces dernières années se confirme. Les services continuent de s'imposer comme le moteur de la croissance de l'emploi avec (267 000 emplois en 2019, 142 000 en 2018 et 26.000 en 2017). Cette progression de l'emploi bénéficie également au secteur du BTP qui a connu une création nette de 24 000 emplois en 2019 contre une perte de 30 000 emplois en 2018.

Du côté de l'industrie, l'emploi a progressé de 17 000 postes en 2019, 44 000 emplois en 2018 et 7 000 emplois en 2017. *A contrario*, le secteur de l'agriculture enregistre un recul de 146 000 emplois. Ce recul reste lié à la hausse de la productivité du travail dans ce secteur et aux effets des conditions pluviométriques.

Figure 44 : Contribution sectorielle à la création nette d'emploi



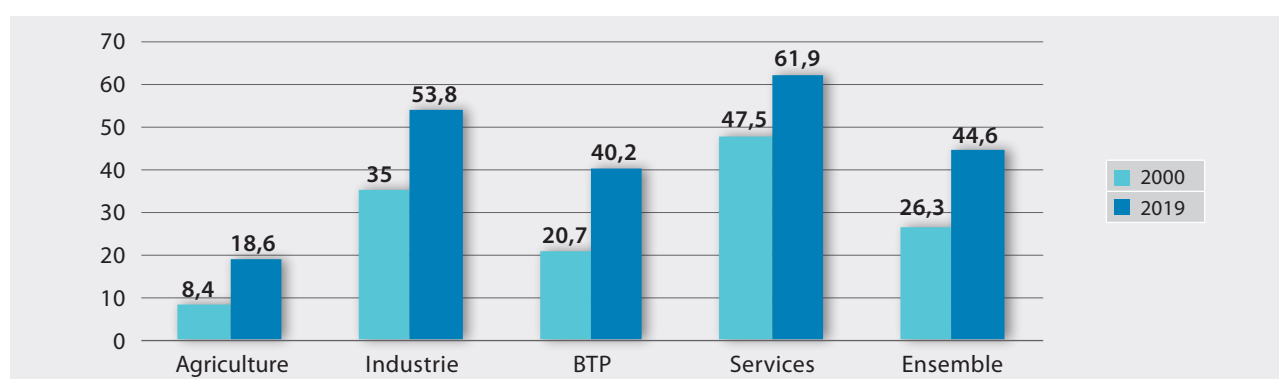
Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données du HCP.

Niveau de qualification de la population active occupée

- Un peu plus de la moitié (55,4%) des actifs occupés n'ont aucun diplôme. Les détenteurs d'un diplôme de niveau moyen représentent 29,6% et ceux de niveau supérieur 14,9%.

- On constate que la part des actifs occupés non-diplômés a baissé au cours des dernières années. Rappelons qu'en 2000 presque les trois quarts (73,7%) des actifs occupés n'avaient aucun diplôme, cette proportion est descendue à 55,4% en 2019. A l'inverse, les actifs ayant un diplôme représentent 44,6% en 2019 contre 26,3% en 2000.
- La répartition des actifs selon le diplôme est très variable d'un secteur à l'autre. 81,4% des actifs occupés exerçant dans le secteur de l'agriculture, forêt et pêche n'ont aucun diplôme, 59,8% dans le secteur du BTP, 46,2% dans l'industrie, y compris l'artisanat, et 38,1% dans le secteur des services.
- Le poids des actifs occupés sans diplôme est manifestement lié au statut de l'emploi : les détenteurs d'un diplôme représentent 57,6% des salariés contre seulement 29,5% des indépendants ;
- Les non diplômés sont également plus touchés par l'emploi non rémunéré avec une part de 19,7%, contre 9,5% pour les détenteurs d'un diplôme.

Figure 45 : Part des diplômés parmi les actifs occupés selon les secteurs d'activité économique (en %)

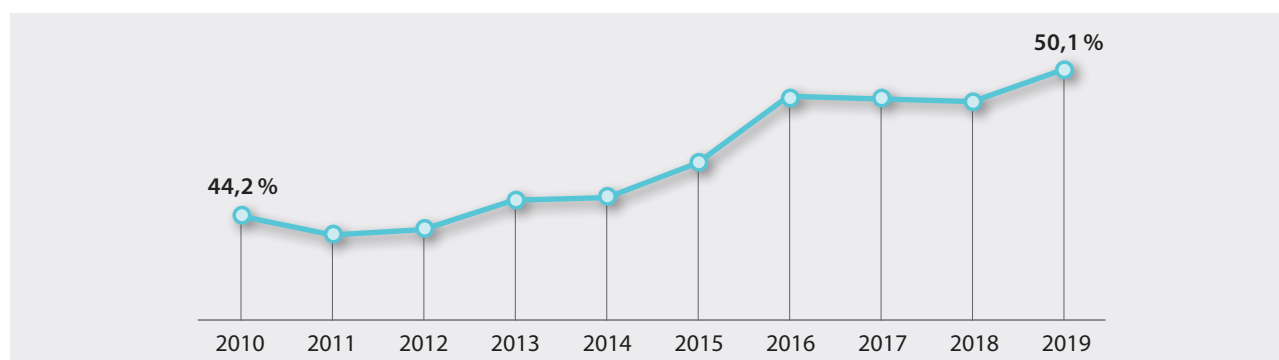


Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données du HCP.

Diversité des formes de l'emploi et progression de l'emploi rémunéré

- Entre 2010 et 2019, l'emploi salarié a connu une forte tendance à la hausse. En effet, le nombre de salariés a augmenté globalement de 19,6% pour atteindre environ 5,5 millions de personnes en 2019, soit un taux d'accroissement annuel moyen de 2%.
- L'emploi non salarié a connu une baisse au cours des dernières années, conséquence de la réduction de 7,9 points de la part des aides familiales qui est passée de 22,6% en 2010 à 14,7% en 2019. Néanmoins, le statut d'aide familiale concerne toujours 70% des femmes actives occupées en milieu rural. Quant à l'emploi indépendant, sa part dans l'emploi total a connu une légère progression, de 27,7% en 2010 à 30,2% en 2019. Enfin, la part des employeurs, qui demeure relativement stable, représente 2,4%.

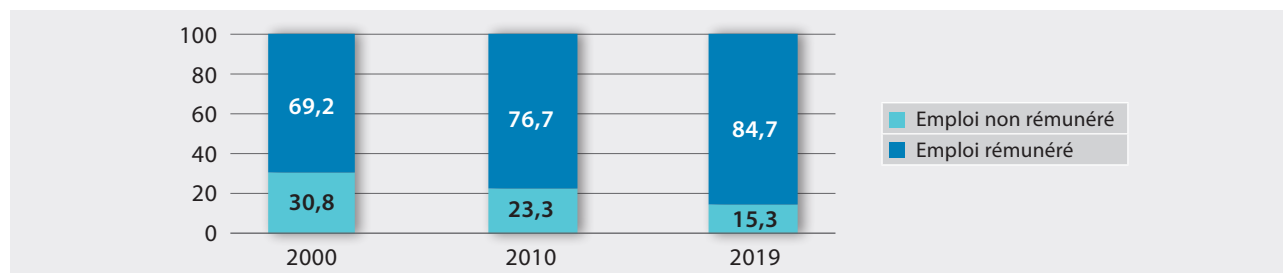
Figure 46 : Part des salariés dans l'emploi total



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données du HCP.

- Au niveau national, 15,3% des actifs occupés ont un emploi non rémunéré. La part de ce type d'emploi a fléchi de 8 points entre 2010 et 2019. Cette dérive est principalement due au recul de l'emploi non rémunéré dans le monde rural en faveur de l'emploi rémunéré qui a progressé de 58,4% en 2010 à 68,6% en 2019.
- Les femmes ont également de plus en plus accès à l'emploi rémunéré, dont la part est passée de 51,5% en 2010 à 63,8% en 2019.
- Malgré cette évolution positive, l'emploi non rémunéré demeure important et concerne toujours 44,2% des jeunes de moins de 25 ans et 19,7% des non-diplômés.

Figure 47 : Structure de l'emploi selon le statut (en %)



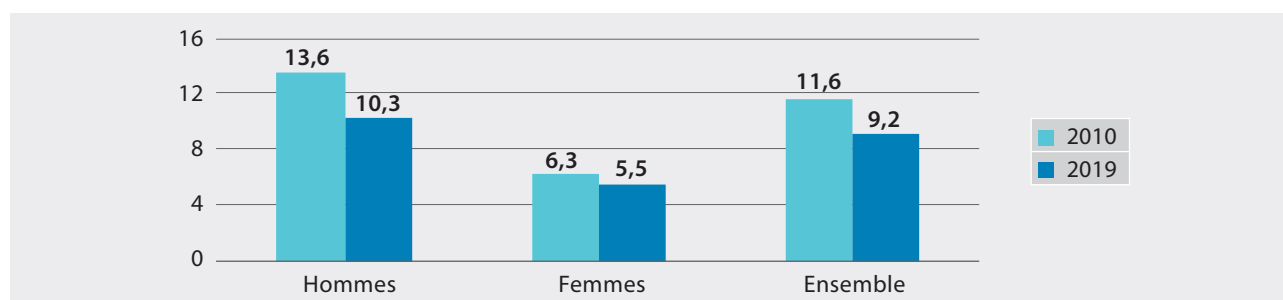
Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données du HCP.

- S'agissant du contrat formalisant la relation de travail, plus de la moitié des salariés (54,9%) ne disposent pas de contrat, et seuls 26,5% ont un contrat de travail écrit et à durée indéterminée. Chez les hommes, près de six personnes sur dix (58%) n'ont pas de contrat de travail, contre 43% chez les femmes.

Recul du sous-emploi

- En 2019, on compte 1 001 000 personnes en situation de sous-emploi, au lieu 1 208 000 en 2010. Par milieu de résidence, 487 000 actifs occupés sous-employés résident dans les campagnes (693 000 en 2010) contre 514 000 dans les villes (515 000 en 2010).
- Entre 2010 et 2019, l'évolution du taux de sous-emploi a été marquée par une tendance baissière, passant de 11,6% à 9,2% au niveau national, de 10% à 8,3% en milieu urbain et de 13,2% à 10,4% en milieu rural.

Figure 48 : Taux de sous-emploi selon le sexe (en %)



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données du HCP.

- Le sous-emploi concerne davantage les hommes ; leur taux de sous-emploi est supérieur (10,3%) à celui des femmes (5,5%) contre respectivement 13,6% et 6,2% en 2010.
- Selon l'âge : le sous-emploi touche davantage les jeunes : il est en effet plus élevé chez les jeunes hommes âgés de 15 à 24 ans (15,7%).
- Par secteur d'activité : le sous-emploi touche essentiellement la catégorie des salariés œuvrant dans le secteur du BTP avec un taux de 15,9%. Le secteur de l'agriculture, forêt et pêche enregistre un taux de 9,8%, suivi par le secteur des services avec 8%. Le secteur de l'industrie, y compris l'artisanat est, quant à lui, le secteur le moins touché par le phénomène du sous-emploi, avec un taux de 6,4%.

- L'analyse de la structure des actifs occupés sous-employés selon le type de sous-emploi montre que celui lié au nombre d'heures travaillées représente 38,5%. Les autres formes liées à l'insuffisance du revenu ou à l'inadéquation entre la formation et l'emploi exercé représentent 61,5%.

2. Migration du travail

Placement à l'international (ANAPEC)

Dans le cadre du placement à l'international réalisé par l'ANAPEC, l'Espagne est la destination de la quasi-majorité des travailleurs marocains à l'étranger, avec une part de 97%. Il s'agit en grande partie de femmes (97%) qui travaillent principalement dans l'agriculture (97%).

Figure 49 : Répartition des bénéficiaires du placement à l'international par pays d'accueil

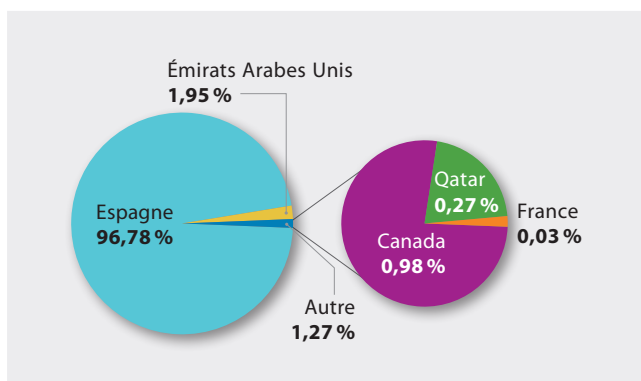
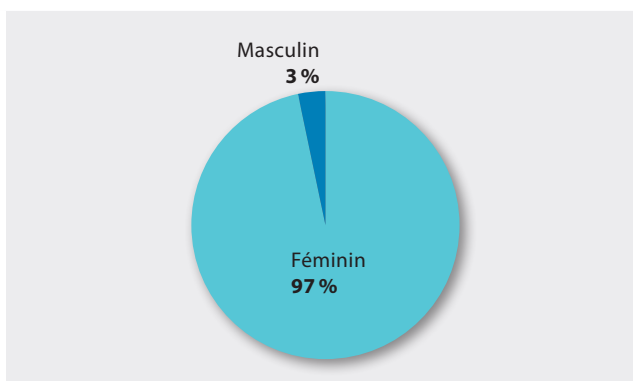
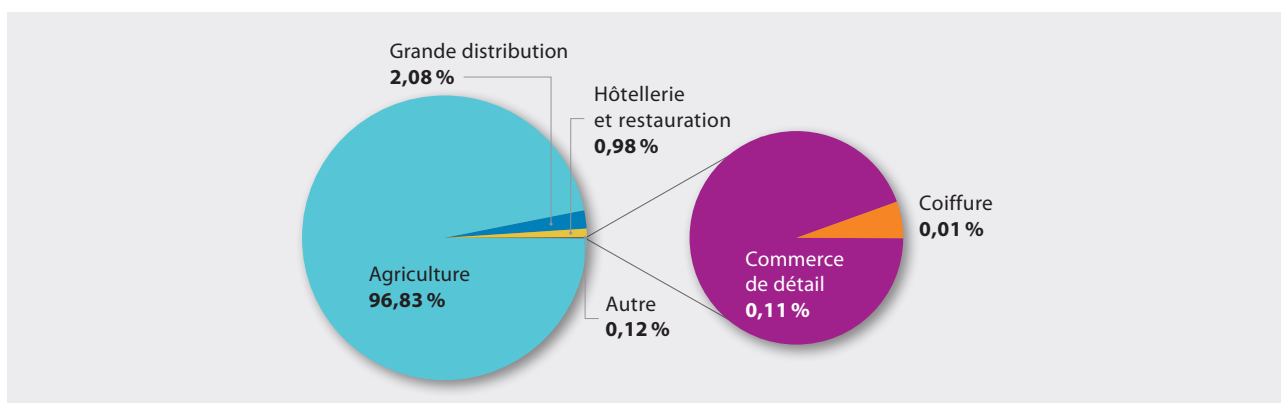


Figure 50 : Répartition des bénéficiaires du placement à l'international selon le genre



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

Figure 51 : Répartition des bénéficiaires par secteur d'activité (en %)



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

Flux migratoires légaux des salariés

• Émigration des travailleurs

Selon les données de la Direction de l'emploi du MTIP, 25 622 travailleurs marocains ont émigré à l'étranger dans le cadre des contrats de travail en 2019, soit une augmentation de 7% par rapport à 2018. Ils sont en grande majorité des saisonniers (89%).

Figure 52 : Répartition des travailleurs marocains émigrés selon le type de contrat (2019) (en %)

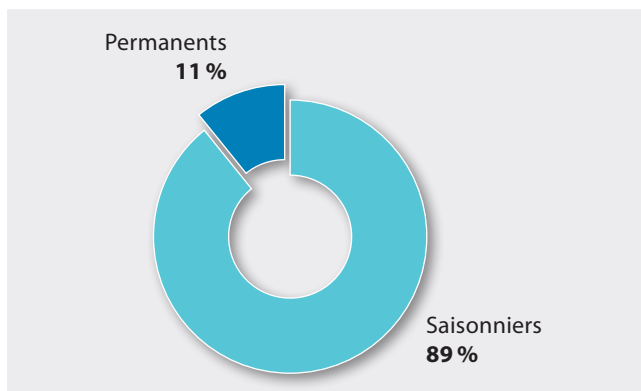
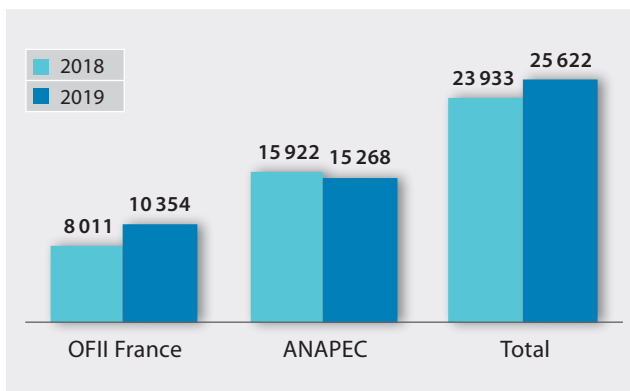
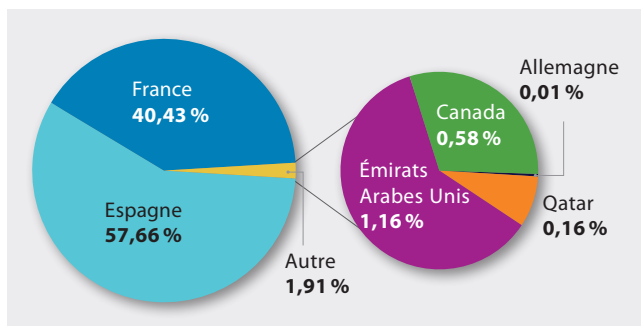


Figure 53 : Évolution de l'effectif des travailleurs marocains émigrés (2018-2019)



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de la direction de l'Emploi.

Figure 54 : Répartition des bénéficiaires des contrats de travail par pays d'accueil (2019)



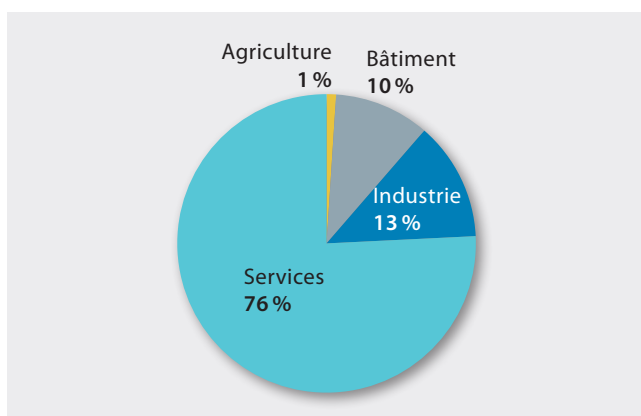
L'Espagne et la France restent la destination prédominante des travailleurs marocains, avec une part de 98 %, enregistrant successivement 58 % et 40 %.

Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de la direction de l'Emploi.

• Immigration des travailleurs

En 2019, 6 531 contrats de travail ont été visés au profit de salariés étrangers, soit 2 % de plus qu'en 2018, dont 56 % au titre d'un premier établissement.

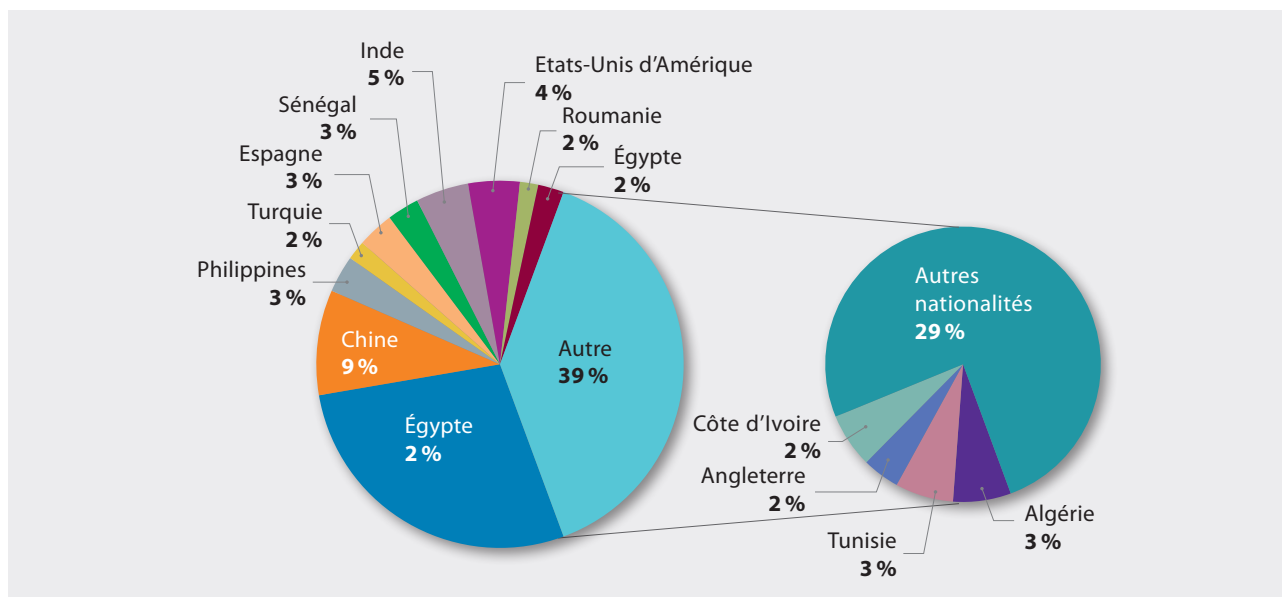
Figure 55 : Contrats visés en faveur des salariés étrangers selon les secteurs d'activité en 2019



76 % des contrats des étrangers visés l'ont été en faveur de salariés exerçant dans le secteur des services, suivi de l'industrie, 13 %, et le bâtiment, 10 %.

Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de la direction de l'Emploi.

Figure 56 : Contrats visés en faveur de salariés étrangers selon la nationalité en 2019

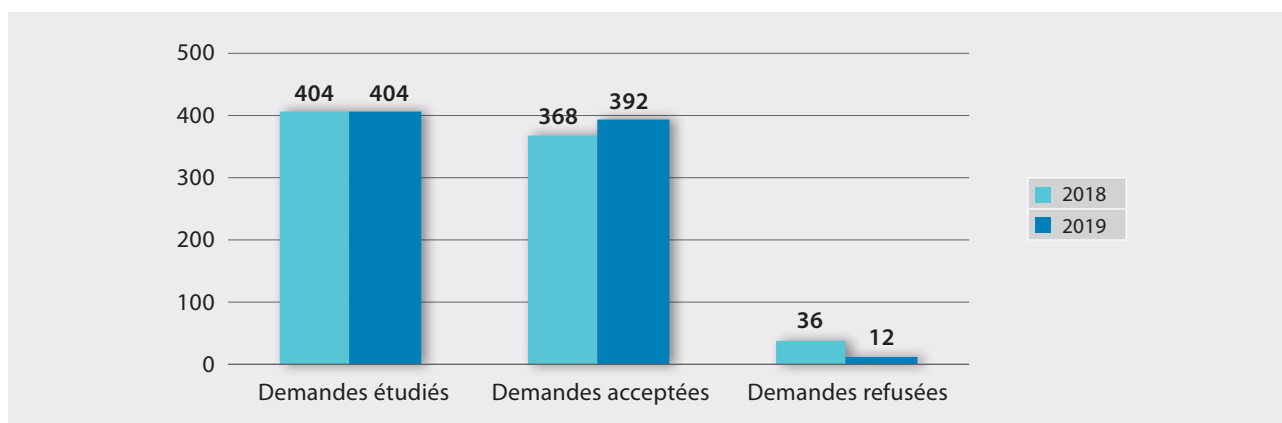


Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de la direction de l'Emploi.

La part des Français dans les contrats visés continue à afficher une augmentation faible mais stable ; 3 % par rapport à l'année 2018 contre 4 % entre 2017 et 2018. Les Chinois sont en deuxième position avec 9 %, contre 8 % en 2018. Les Philippins gardent la troisième position mais perdent 3 points de pourcentage par rapport à 2018, passant de 6 % à seulement 3 % en 2019.

• Le maintien en service après la limite d'âge

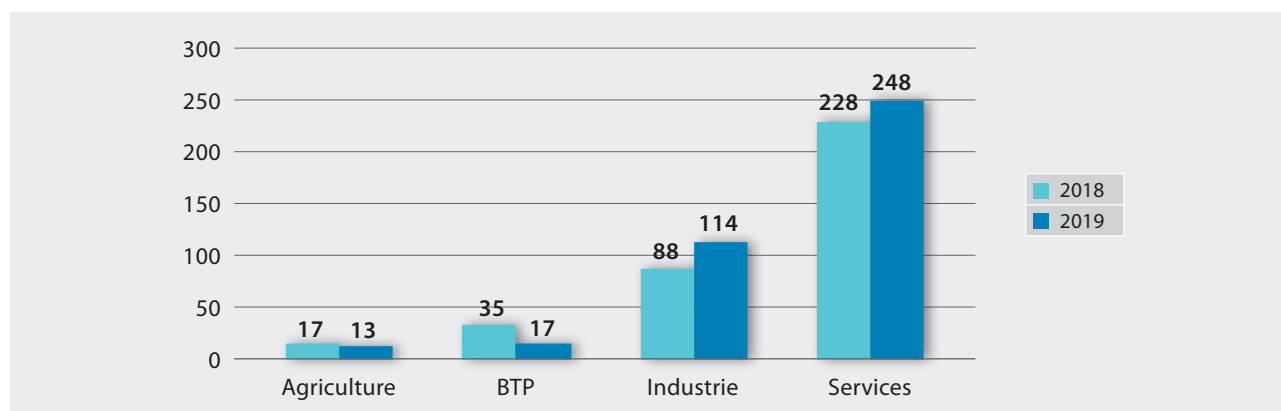
Figure 57 : Demandes de maintien en service après la limite d'âge au titre des années 2018 et 2019 (en %)



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de la direction de l'Emploi.

- Les demandes étudiées pour le maintien en service de salariés émigrés au Maroc sont restées stables entre 2018 et 2019 (404 demandes étudiées).
- Les demandes acceptées sont en légère hausse (6 %) en 2019 par rapport à 2018, affichant respectivement 368 et 392 en 2018 et 2019.

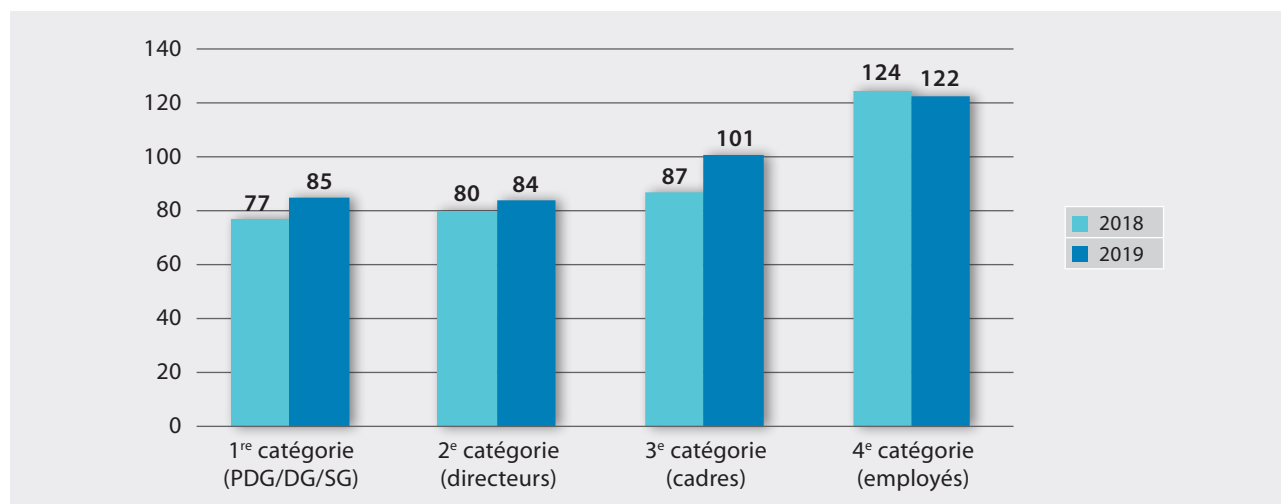
Figure 58 : Demandes de maintien en service acceptées par secteur d'activité au titre des années 2018 et 2019



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de la direction de l'Emploi.

En 2018 comme en 2019, ce sont les services qui emploient la grande partie des salariés étrangers, dont les demandes de maintien dans leur emploi ont été acceptées avec les pourcentages respectifs de 62 % et 63 %. L'industrie conserve sa deuxième place, mais avec une augmentation de 30 % par rapport à 2018, affichant cette année 114 salariés désirant rester à leur poste de travail. Arrivent en troisième et quatrième positions les secteurs du BTP et de l'agriculture, enregistrant, seulement, des parts respectives de 4 % et 3 % en 2019.

Figure 59 : Demandes de maintien en service acceptées selon les catégories professionnelles au titre des années 2018 et 2019



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de la direction de l'Emploi.

Il ressort de cette figure que les demandes de maintien en service acceptées concernent toutes les catégories professionnelles et selon la même importance, sauf une petite avance pour les employés avec des parts de 34 % et 31 % respectivement pour 2018 et 2019. Arrivent en deuxième position la catégorie des cadres avec des parts respectives de 24 % et 26 % et en dernier les PDG/DG/SG dont les participations dans les demandes de maintien en service sont respectivement de 21 % et 22 %.

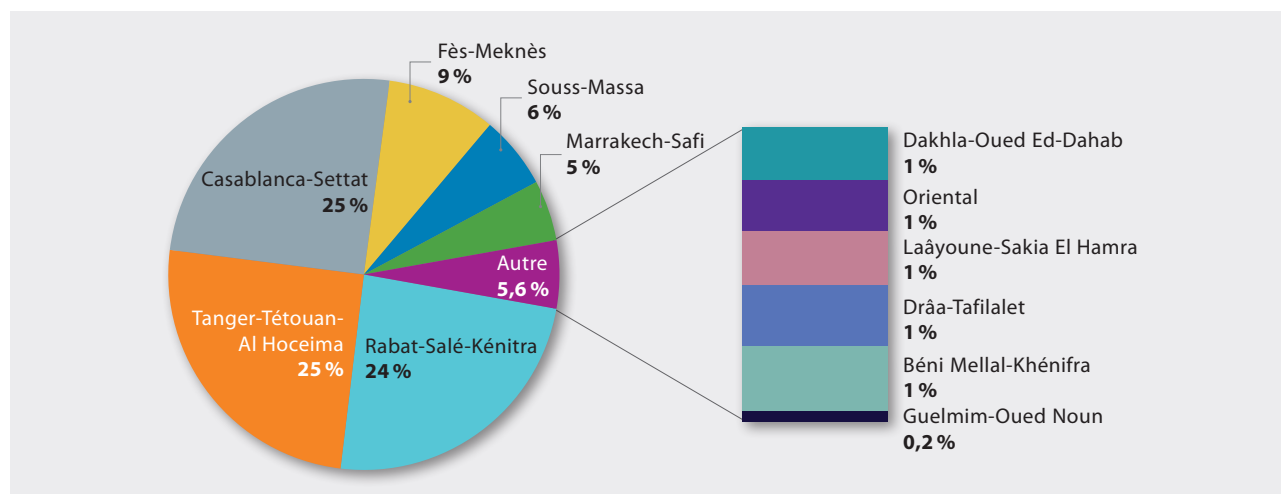
3. Veille prospective en matière d'emploi

L'ANAPEC réalise annuellement et au niveau régional des enquêtes de terrain auprès d'un échantillon d'employeurs. Elle vise par cette démarche, d'une part, l'identification des secteurs d'activités porteurs et des niches d'emploi et, d'autre part, la détermination des prévisions de création d'emplois. Cette étude s'adresse ainsi aux décideurs publics pour éclairer leur vision quant aux besoins futurs des emplois et métiers. Mais elle présente aussi de l'information substantielle pour les chercheurs d'emplois dans la mesure où elle les guide vers les métiers demandés sur le marché du travail. Elle est également utile pour orienter les formations dans le but de minimiser l'inadéquation entre offre et demande d'emploi.

Le principe de veille repose sur l'identification des secteurs porteurs dans chaque région dans le cadre du Comité régional d'amélioration de l'employabilité (CRAME). Un échantillon d'entreprises est choisi par le Groupe de travail sectoriel (GTS), relatif à chaque secteur porteur, et l'ANAPEC. L'enquête de veille s'effectue d'une manière simultanée au cours de la même période dans les 12 régions du Maroc en vue d'harmoniser les objectifs et les horizons de l'actualisation. L'administration de l'enquête est confiée à chaque direction régionale de l'ANAPEC, qui assure la coordination aussi bien entre les acteurs de la veille (CRAME, GTS), et les agences locales de l'ANAPEC. Elle est en charge aussi d'effectuer une veille permanente sur les besoins des projets d'investissement au niveau régional. L'enquête se déroule en entretien en face à face, avec les responsables ou gérants des entreprises. Le périmètre de la veille prospective concerne une période de trois ans, divisée en trimestres, et concerne deux horizons, l'horizon court terme (CT) pour deux trimestres, et l'horizon moyen terme (MT) pour 10 trimestres.

Les besoins des deux trimestres sur lesquels porte l'enquête constituent des besoins immédiats, qui sont pris en charge par les conseillers en emploi de l'ANAPEC dans le cadre du traitement des offres d'emploi recueillies.

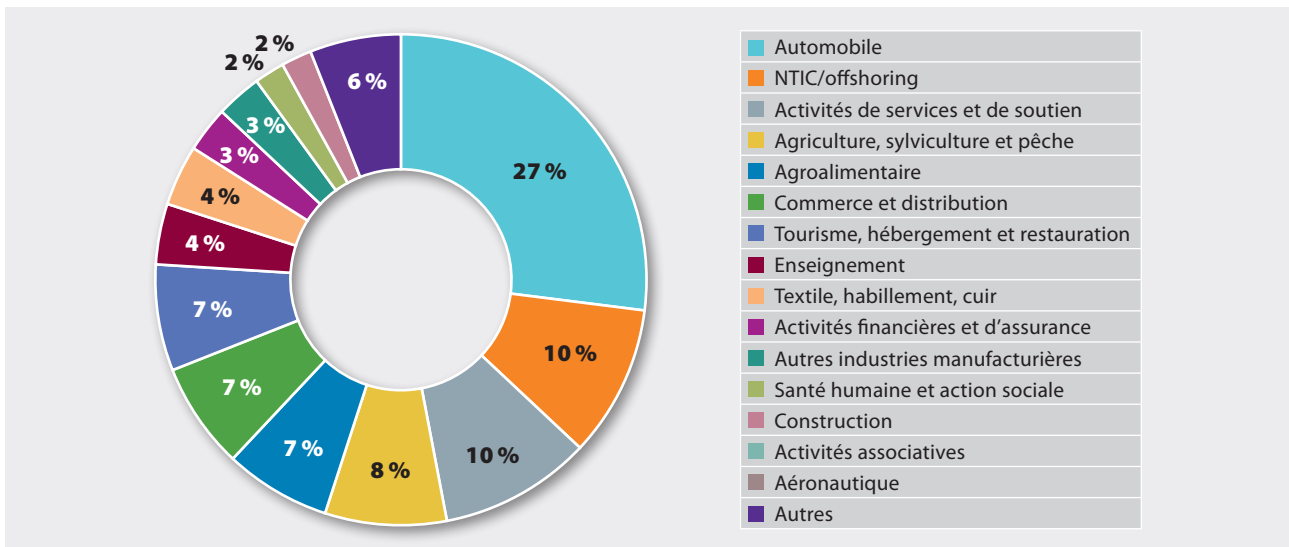
Figure 60 : Besoins en recrutement par région d'activité



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

- L'enquête de veille prospective (ANAPEC, édition 2019) a porté sur un échantillon de 8 000 entreprises, soit une évolution de 30 % par rapport à 2018 et avec un taux de réponse atteignant 65 %. Cette étude a révélé que le besoin prévisionnel national en recrutement s'élève à 113 439 à fin 2020.
- La répartition par région fait ressortir que 74 % des besoins en recrutement concernent les trois régions du nord-ouest du pays : Tanger-Tétouan-Al Hoceima, Rabat-Salé-Kénitra et Casablanca-Settat, dont près de la moitié (49 %) sur l'axe Casablanca-Kénitra.

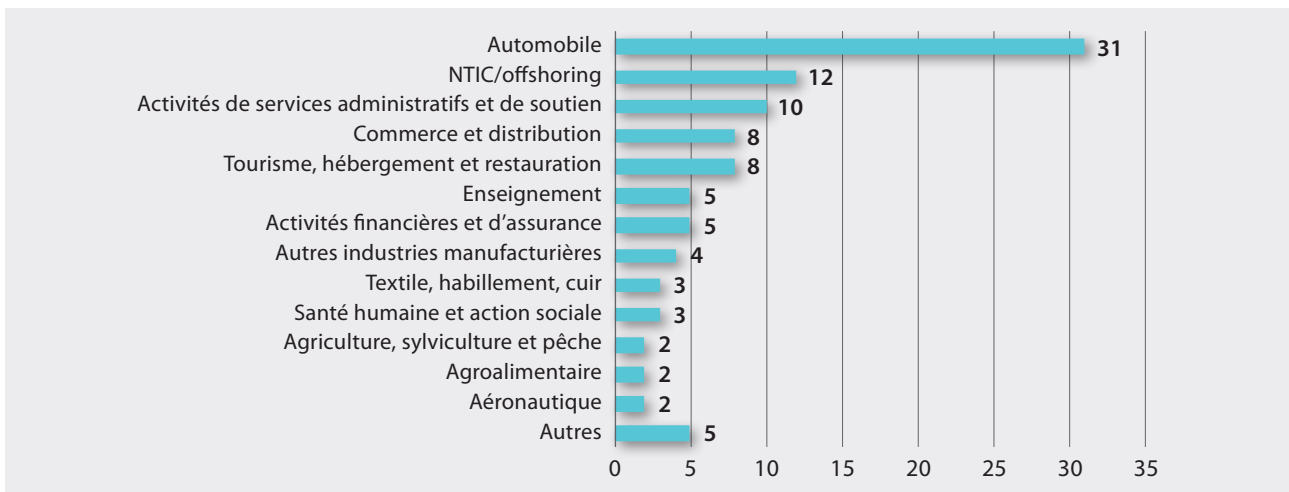
Figure 61 : Besoins en recrutement par secteur



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

- Pour la quatrième année consécutive, l'automobile est le secteur qui offre le plus d'emplois, 27% des besoins recueillis au niveau national. Il est suivi par le secteur des services administratifs et de soutien et celui des NTIC/offshoring, avec une part de 10% chacun.

Figure 62 : Besoins en profils avec exigence du diplôme par secteur (en %)

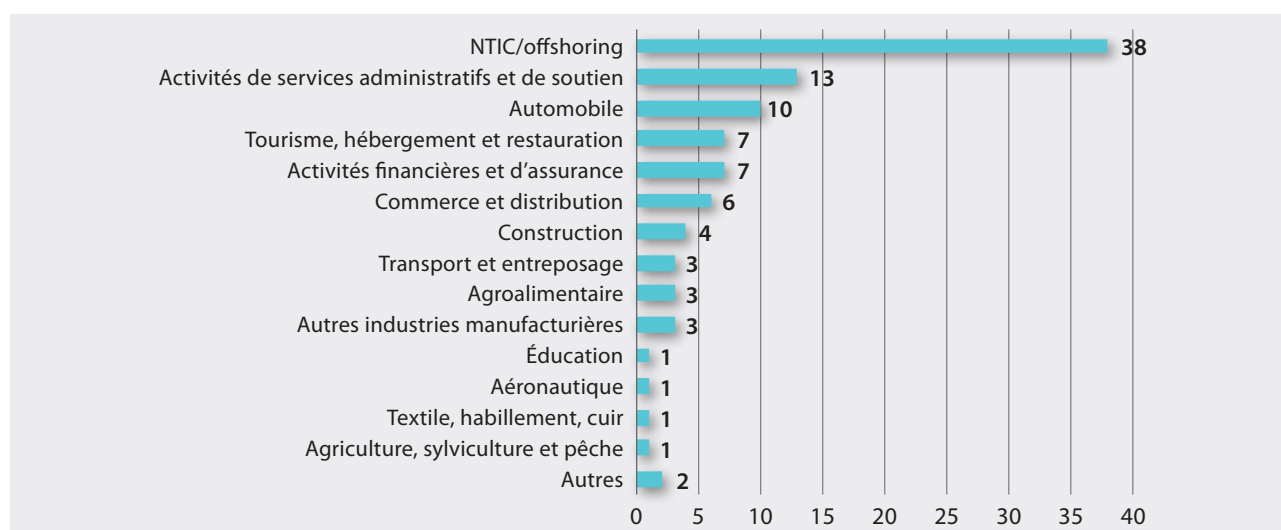


Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

Les entreprises exigent de plus en plus la détention d'un diplôme pour leurs recrutements prévisionnels. A fin 2020, 77% des besoins au niveau national concernent les diplômés ; soit 10 points de plus qu'en 2019. Leur effectif s'élève ainsi à 85 583, dont 31% sont requis par le secteur de l'automobile.

Dans une autre perspective, plusieurs secteurs ont un degré d'exigence maximum quant à la possession d'un diplôme, comme les activités financières et d'assurance (100%) et l'enseignement (98%). A l'opposé, les secteurs de l'agro-alimentaire et de l'agriculture et pêche sont les moins exigeants, avec des degrés d'exigence respectifs de 24% et 18%. Ces derniers sont alors des niches d'emplois propices pour les non-diplômés.

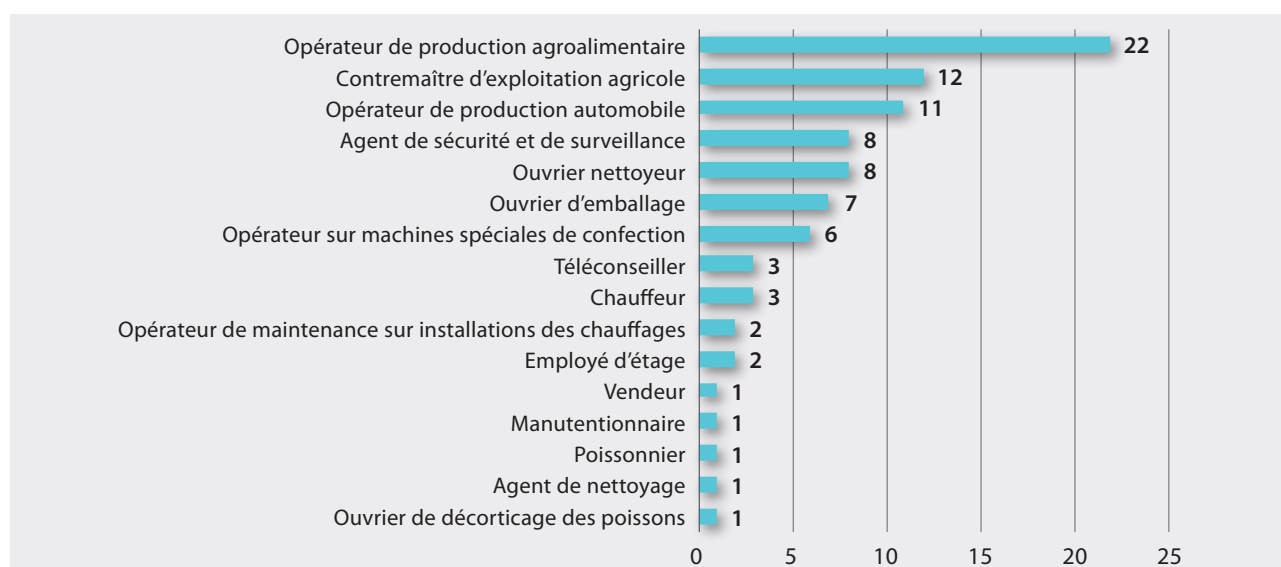
Figure 63 : Besoins en cadres supérieurs par secteur (en %)



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

- A la fin de 2020, les besoins exprimés en profils de cadres supérieurs sont de 2 553, soit 2% du total.
- Le secteur qui est le plus en quête de ces diplômés supérieurs est celui des NTIC/offshoring avec une part de 38%.
- Plus de 56% des besoins de ces profils proviennent de la région Casablanca-Settat.
- Certains métiers n'exigent pas nécessairement des diplômes, mais des compétences acquises généralement par l'expérience, ou bien des qualités personnelles. Les chercheurs d'emploi peuvent y accéder avec une formation-métier de courte durée.

Figure 64 : Besoins en profils qualifiés sans exigence de diplômes par secteur (en %)



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

- Le besoin de ces profils qualifiés sans exigence de diplôme a atteint 25 772, soit 23% du besoin national à fin 2020.
- La demande de cette catégorie est exprimée en premier rang pour le métier de production agroalimentaire (22%) puis pour celui de contremaître d'exploitation agricole (12%), suivis du profil d'opérateur de production automobile (11%).

IV. COMPÉTITIVITÉ ET SALAIRES

En vue de préserver le pouvoir d'achat des bas salaires et améliorer les conditions de vie des salariés touchant le salaire minimum, les pouvoirs publics veillent constamment à la revalorisation du Smig. Ainsi, dans le cadre du dialogue social, les revalorisations du Smig effectuées cette dernière décennie ont permis à ces salariés de gagner en moyenne annuelle 2% en pouvoir d'achat, conséquence d'une progression nominale annuelle du salaire minimum de 3,2%, contre une augmentation des prix à la consommation de 1,2%.

Par rapport aux salaires distribués dans le secteur privé structuré, les données de la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) font ressortir une certaine stabilité dans le rythme d'évolution des salaires mensuels avec un taux d'évolution de 1,4% en 2019 contre 1,5% enregistré en 2018. Cette évolution reste en deçà de celle enregistrée durant la dernière décennie, qui a été de l'ordre de 2,2%.

Sur un autre registre, et en se basant sur les données des comptes de la nation et de l'Enquête nationale sur l'emploi, les rémunérations annuelles moyennes ont progressé de 2,6% en 2018, contre 1,6% en 2017. Cette évolution a été de l'ordre de 2,5% en moyenne annuelle sur la décennie.

En se basant sur les déclarations salariales de la CNSS, il est à relever que la structure des salaires journaliers présente une certaine concentration autour du salaire minimum. En effet, les salariés touchant entre 95% et 105% du Smig représentent le tiers des salariés déclarés en 2019. Ces salariés sont plus présents dans le BTP (48%) et dans les micro-entreprises employant moins de 5 salariés (50%). Aussi, l'examen de la disparité des salaires par catégorie de salariés au moyen des rapports interdéciles montre que celle-ci est plus accentuée dans les couches supérieures (D9/D8 est de 1,58 en 2018) que dans les couches intermédiaires (D6/D5 est de 1,09), et une certaine égalité est relevée dans les couches inférieures (D2/D1 est de 1,02). De même, la structure de la masse salariale fait apparaître que 10% des salariés se plaçant en haut de l'échelle concentrent 42% de cette masse, alors que les six salariés sur dix les moins bien payés n'en concentrent que 31%.

De son côté, la productivité du travail a enregistré une modeste évolution de 1% en 2019 après une amélioration de 1,9% l'année précédente, conséquence d'une décélération de 2,6% de la productivité dans le secteur tertiaire et de 1,2% dans le secteur primaire et d'une amélioration de 1,5% dans le secondaire. Par ailleurs, au cours de la dernière décennie, l'évolution moyenne de la productivité du travail a affiché un taux annuel de 2,5%. L'évolution la plus importante est enregistrée dans le secteur primaire (4,9%, sachant que la productivité dans ce secteur connaît de grandes fluctuations), suivi du secteur secondaire avec une amélioration de 1,8% et du tertiaire avec une évolution modeste de 0,6%. La modeste performance du secteur tertiaire peut être due en partie à l'afflux important de main-d'œuvre qui a atteint un taux annuel moyen de 2,7% sur la période.

En faisant la comparaison sur le plan international, en tenant compte d'un salaire minimum de l'ordre de 268 US\$ et selon les données de Doing Business, le Maroc se place dans le groupe intermédiaire d'un ensemble de pays comparables et/ou compétitifs. En termes de productivité, selon les données de l'Organisation internationale du travail, même s'il se positionne dans le groupe inférieur des pays comparés, le Maroc occupe une place intermédiaire supérieure en termes de taux d'accroissement de la productivité mesurée en dollar parité de pouvoir d'achat (PPA\$), grâce à une amélioration annuelle moyenne de 2,5% au cours de la période 2014-2018.

1. Évolution du salaire minimum et du salaire moyen

Le salaire minimum est un instrument institutionnel pour préserver le pouvoir d'achat des salaires. La confrontation de son évolution avec celle des prix à la consommation informe sur l'évolution réelle de ce pouvoir. Ainsi, durant la décennie 2010-2019, le salaire minimum a annuellement et moyennement augmenté de 3,2%. L'indice des prix à la consommation, quant à lui, a connu une croissance comparativement faible : 1,2%.

Cette progression différenciée, du salaire minimum et des prix à la consommation a permis une amélioration du pouvoir d'achat du salaire minimum de 2,0% en moyenne annuelle. La revalorisation du salaire minimum de 5% la dernière année a contribué à ce gain de pouvoir d'achat.

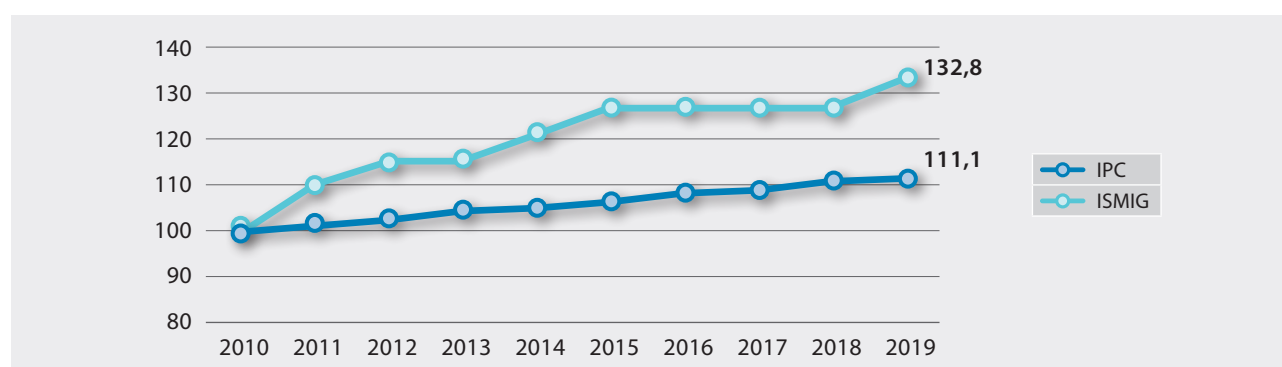
Tableau 2 : Évolution du salaire minimum en dirhams

Année	Secteur non agricole		Secteur agricole	
	SMIG horaire	SMIG mensuel	SMAG journalier	SMAG mensuel
2010	10,64	2 032	55,12	1 433
2011	11,70	2 235	60,63	1 576
2012	12,24	2 338	63,39	1 648
2013	12,24	2 338	63,39	1 648
2014	12,85	2 454	66,56	1 731
2015	13,46	2 571	69,73	1 813
2016	13,46	2 571	69,73	1 813
2017	13,46	2 571	69,73	1 813
2018	13,46	2 571	69,73	1 813
2019	14,13	2 699	73,22	1 904

Source : Direction du Travail.

Il est vrai que l'indice des prix à la consommation est l'outil le plus usité et de référence par rapport à quoi s'évalue la consistance de l'évolution du salaire minimum, mais il est également équitable de se répartir la création des richesses de façon juste, entre les deux facteurs, travail et capital. Cette répartition dépend, bien entendu, de la situation et de la performance de chaque secteur, laquelle performance peut être captée, en partie, par le niveau de productivité. Ainsi, au cours de cette décennie 2010-2019, l'économie nationale a connu un accroissement annuel moyen de la productivité de 2,5%. La dernière année a été moins bonne (évolution de 1%) puisque les richesses créées n'ont pas été à la hauteur du niveau d'emploi qu'a connu le marché du travail. En effet, les emplois créés par l'économie nationale ont enregistré le taux le plus élevé sur toute la décennie, 1,5%, comparé à la moyenne annuelle de 0,6% sur la décennie.

Figure 65 : Évolution des indices du salaire minimum et des prix à la consommation (base 100, 2010)



Sources : Calculs de l'ONMT sur la base des données du HCP et de la direction du Travail.

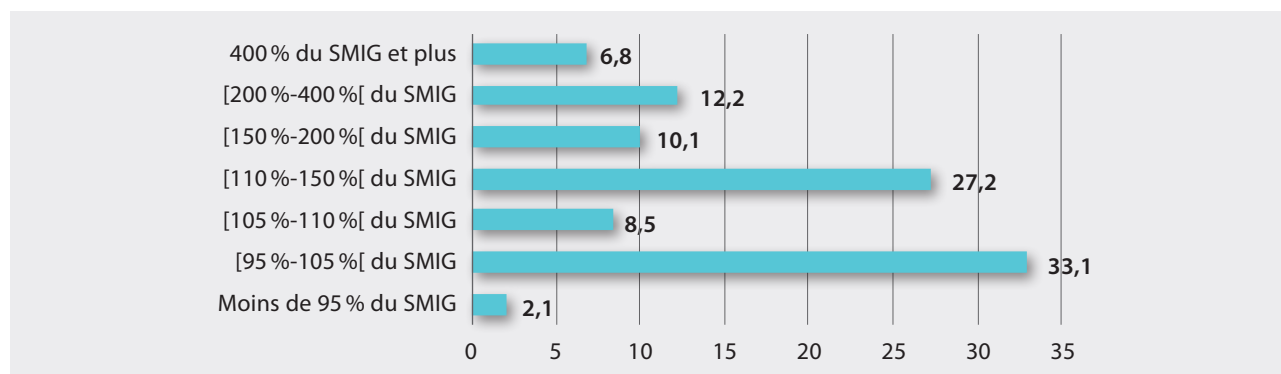
Sur un autre registre et selon les comptes de la nation et les données de l'enquête sur l'emploi, le salaire moyen annuel distribué a progressé de 2,6 % en 2018, au lieu de 1,6 % en 2017. A noter qu'au cours de la dernière décennie, le salaire moyen annuel a progressé de 2,5 %.

De leur côté, les données de la CNSS font ressortir un taux d'évolution du salaire mensuel moyen de 1,4 % en 2019 au lieu de 1,5 % l'année précédente. L'évolution moyenne sur la période 2010-2019 est de 2,2 %.

2. Structure des salaires dans le secteur privé structuré

La répartition des salariés déclarés en 2019 à la CNSS, par tranches de salaire journalier et par rapport au salaire minimum, donne un taux de présence des smigards (« 95 %-105 % du SMIG ») de 33,1 % dans le tissu économique structuré. Au cours de cette décennie, la tranche des très bas salaires (« moins de 95 % du SMIG ») a connu une sortie continue des salariés déclarés concernés. De 7,1 % en 2011, leur part relative est passée à 2,1 % en 2019.

Figure 66 : Structure de l'emploi par tranches de salaire journalier, 2019 (en %)



Source : Calculs de l'ONMT sur la base des données de la CNSS.

La structure des salariés déclarés par tranche de salaires varie suivant les revalorisations du salaire minimum qu'a connues l'année. On constate qu'à la suite de l'augmentation du SMIG de 10 % en 2011, augmentation relativement conséquente, des parts importantes de salariés déclarés ont migré des tranches supérieures vers la tranche des smigards et la tranche des très bas salaires. Lesquelles tranches ont atteint, successivement, 27,4 % et 7,1 %. L'année 2012 a également connu une revalorisation du salaire minimum, mais d'un taux moyen (5 %), alors que la part des bas salaires a diminué (3,5 %), même si celle des smigards a encore augmenté (28,7 %). Par la suite, en 2013, la stabilité du salaire minimum a fait que des salariés ont migré, cette fois-ci, vers les tranches supérieures, suite à l'initiative des entreprises d'augmenter les salaires, comme il est de coutume, permettant à un ensemble de salariés les moins bien payés, qui sont généralement de moindre qualification, de se positionner au-dessus du SMIG. Ces augmentations ont été généralisées puisque les différentes tranches supérieures au SMIG ont intégré des employés en plus.

Cette alternance de la migration des salariés déclarés entre les tranches du SMIG et des très bas salaires, d'un côté, et les tranches directement supérieures, de l'autre, est observée également en 2014, 2015 et 2019, années de revalorisation du SMIG, et les trois années de 2016 à 2018, pour lesquelles le salaire minimum est resté inchangé. Cette alternance de la migration des salariés déclarés se joue, généralement, entre les tranches de salaires inférieures et supérieures au salaire minimum, avec la remarque suivante : la tranche des bas salaires se rétrécit de plus en plus, mais celle des smigards s'élargit. Ces deux classes sont de 2,1 % et 33,1 %, successivement, en 2019. L'observation de l'évolution des parts des différentes classes de salaires révèle également le rétrécissement de celle des salaires les plus élevés.

Tableau 3 : Évolution de la structure de l'emploi par tranche de salaires journaliers (en %)

Année	Moins de 95 % du SMIG	[95 %-105 %] du SMIG	[105 %-110 %] du SMIG	[110 %-150 %] du SMIG	[150 %-200 %] du SMIG	[200 %-400 %] du SMIG	400 % du SMIG et plus	Total
2010	0,7	18,4	15,1	33,2	12,0	12,8	7,7	100
2011	7,1	27,4	9,2	27,3	10,4	11,6	7,0	100
2012	3,5	28,7	11,4	27,8	10,3	11,4	6,9	100
2013	1,0	25,3	12,8	30,4	11,2	12,1	7,1	100
2014	2,6	30,4	10,4	27,6	10,5	11,8	6,7	100
2015	3,1	31,8	9,7	27,1	10,5	11,3	6,5	100
2016	1,1	29,6	11,0	29,3	10,7	11,7	6,6	100
2017	1,0	28,4	11,2	29,8	10,7	12,1	6,9	100
2018	0,9	27,1	11,0	29,9	11,1	12,7	7,4	100
2019	2,1	33,1	8,5	27,2	10,1	12,2	6,8	100

Source : Calculs de l'ONMT sur la base des données de la CNSS.

Dans les secteurs d'activité du tissu économique privé structuré, l'examen de la distribution des salaires autour du salaire minimum (moins de 1,1 fois le salaire minimum) fait ressortir une part comparativement plus élevée des smigards dans le BTP, soit 48 % de l'ensemble de la main-d'œuvre déclarée dans ce secteur. La part la moins élevée relativement à cette tranche de salariés est celle observée dans le secteur des « autres industries » et le « textile et l'habillement » avec 22 % et 27 % de l'ensemble des salariés déclarés dans ce secteur respectivement.

Figure 67 : Structure de l'emploi autour du salaire minimum, par secteur d'activité économique, 2019 (en %)

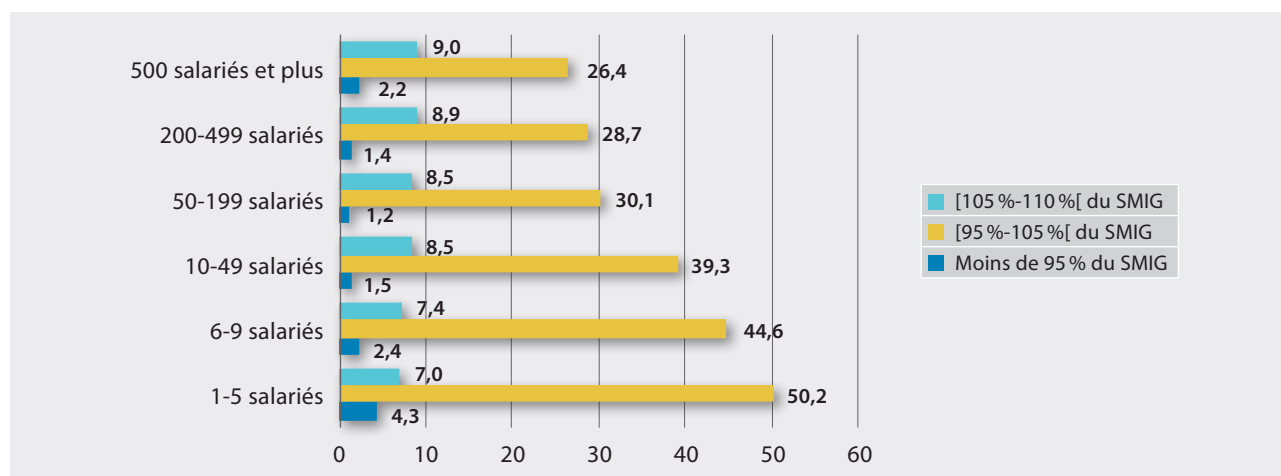


Source : Calculs de l'ONMT sur la base des données de la CNSS.

La fréquence des très bas salaires se présente avec presque la même ampleur dans les différents secteurs. La part qu'occupent les salariés concernés est de plus ou moins 2 %. Par contre, la tranche des salaires qui vient juste après celle des smigards différencie le secteur du « textile et l'habillement » des autres secteurs. En effet, celui-ci enregistre une part de 16 % dans cette tranche de salaires, contre des parts qui vont de 7 % à 9 % pour les autres secteurs.

En revanche, la tranche la plus élevée des salaires déclarés (plus de quatre fois le salaire minimum) donne l'avantage aux secteurs des services, du commerce (7,3 %) et des « autres services » (9,1 %) et au secteur des « autres industries » (8,8 %). Par contre, les secteurs où les gros salaires distribués sont relativement moins importants sont le « textile-habillement » et le BTP où, respectivement, 1,3 % et 2,9 % des déclarés touchent plus de quatre fois le salaire minimum.

Figure 68 : Structure de l'emploi autour du salaire minimum, par taille salariale de l'entreprise, 2019 (en %)



Source : Calculs de l'ONMT sur la base des données de la CNSS.

Les données de l'année 2019 font ressortir que les très bas salaires se concentrent plus dans les très petites unités, avec une part de 4,3 % des salariés déclarés dans cette catégorie d'entreprises, contre une part allant de 1,2 % à 2,4 % dans les autres unités de production. En outre, dans la troisième tranche des salaires (« 105 %-110 % du SMIG ») qui vient juste après celle des smigards, les différentes catégories d'entreprises semblent partager presque les mêmes parts, entre 7 % et 9 %, dans un ordre croissant suivant la taille salariale des unités de production.

Par ailleurs, et contrairement à la relation décroissante observée entre la taille de l'entreprise et la part des salariés se trouvant dans la tranche des smigards, cette relation est croissante quand il s'agit de la part des salariés appartenant à la tranche la plus élevée des salaires (plus de quatre fois le salaire minimum). Elle passe de 2,4 % dans les micro-entreprises à 7,4 % dans les très grandes entreprises.

3. Dispersion des salaires dans le secteur privé structuré

Afin d'examiner la dispersion des salariés dans le secteur privé structuré, et en raison de leur manipulation facile, les déciles sont communément utilisés. L'utilisation de ces déciles permet de calculer les rapports interdéciles entre différentes partitions ou couches de salariés. Pour cela, on a choisi d'examiner la disparité des salariés au niveau inférieur, médian et supérieur de la distribution des salaires. De même, cette analyse pourrait être complétée par la structure de la masse salariale qui revient aux employés faisant partie de chaque décile.

Dispersion des salariés en termes de rapports interdéciles

A travers les indicateurs calculés, on constate qu'en 2018 la dispersion des salaires est plus accentuée dans les couches supérieures de la distribution des salaires. Ainsi, du premier rapport interdéciles D2/D1, d'une valeur de 1,02, on est passé à 1,09 pour le rapport D6/D5, à 1,58 pour le rapport D9/D8. Autrement dit, dans les couches supérieures, la différence des salaires pourrait atteindre 58 % entre ceux de la neuvième partition et ceux de la huitième partition. Cette différence n'est que de 9 % pour les couches médianes et négligeable pour les couches inférieures. De même, ce qui est vrai pour l'ensemble des salariés est vrai pour chaque catégorie de sexe, avec une très légère différence.

Par ailleurs, le rapport interdéciles des deux partitions de salaires extrêmes (D9/D1) donne une valeur de 3,10, montrant que le salaire touché dans la neuvième partition est de plus de trois fois supérieur à celui touché dans la première partition. Cette valeur est de 3,06 chez les femmes et de 3,12 chez les hommes.

Tableau 4 : Évolution des principaux rapports interdéciles

Rapport interdéciles		D9/D1	D9/D8	D6/D5	D2/D1
2010	Ensemble	3,32	1,64	1,10	1,04
	Hommes	3,39	1,62	1,11	1,05
	Femmes	3,19	1,70	1,08	1,05
2014	Ensemble	3,09	1,61	1,10	1,04
	Hommes	3,13	1,59	1,11	1,03
	Femmes	3,17	1,67	1,08	1,09
2018	Ensemble	3,10	1,58	1,09	1,02
	Hommes	3,12	1,57	1,11	1,01
	Femmes	3,06	1,64	1,07	1,05

Source: Calculs de l'ONMT sur la base des données de la CNSS.

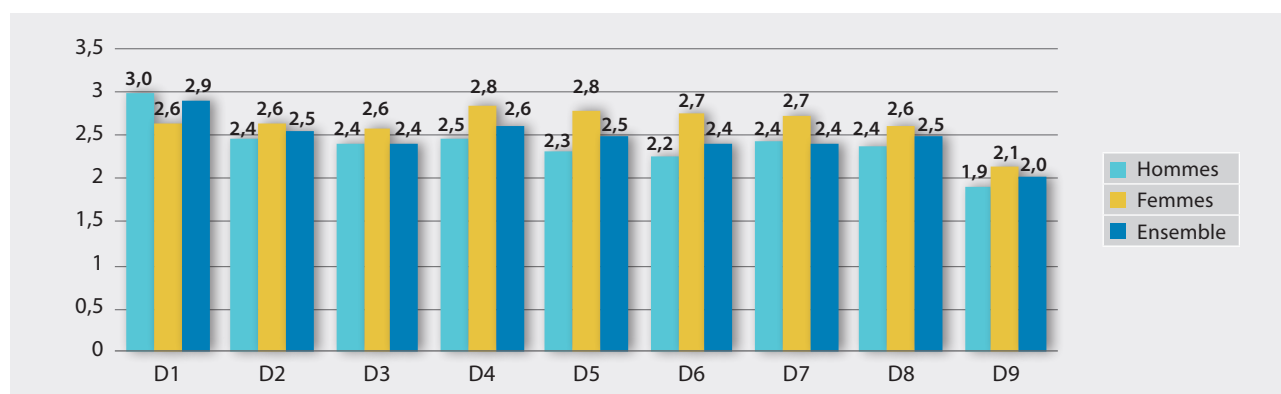
En termes d'évolution, excepté celle relative au rapport des deux parties extrêmes des salaires, la distribution des salaires journaliers dans le secteur privé structuré fait apparaître en général une certaine stabilité de la disparité salariale sur cette dernière décennie. En effet, au moyen des valeurs des rapports interdéciles inférieurs (D2/D1), supérieurs (D9/D8) ou moyens (D6/D5), traduisant l'écart relatif entre les différentes couches d'emploi étudiées, on perçoit une certaine stabilité sur la période 2010-2018.

En revanche, la situation est différente quant au rapport interdéciles extrêmes D9/D1. Au cours de cette période, sa valeur a connu une diminution, passant de 3,32 en 2010 à 3,10 en 2018, dénotant d'une certaine atténuation des disparités salariales par l'extrême. Cette situation a concerné aussi bien les femmes que les hommes, puisqu'au vu des chiffres calculés, ces deux catégories de main-d'œuvre ont connu un certain rapprochement en termes de salaires touchés. Ce rapport est passé d'une valeur de 3,39 à 3,12 sur la période chez les hommes, et de 3,19 à 3,06 chez les femmes.

De même, une autre façon d'examiner l'évolution de la distribution des salaires est de comparer le rythme de l'évolution des déciles sur la période. Cette évolution a permis au premier décile (D1) de gagner 2,9% en moyenne annuelle, contre 2,0% pour le neuvième décile (D9), quand les autres déciles (D2-D8) enregistrent un taux de croissance autour de 2,5%.

En conséquence, le paysage de l'évolution de la distribution des salaires journaliers s'est, en partie, relativement clarifié : le tassement se faisait sur les parties extrêmes de la distribution. Ce sont les hommes qui ont le plus participé à ce phénomène de tassement sur l'extrême, puisque les deux déciles en question ont évolué respectivement de 3,0% et de 1,9%, alors que ces deux taux ont enregistré chez les femmes 2,6% et 2,1%. Par contre, les femmes ont contribué plutôt par leur rapprochement des déciles des hommes qui ont été toujours plus élevés : l'écart a été en moyenne de 8% en début de période, pour diminuer à 6% en fin de période. L'évolution plus rapide des déciles chez les femmes s'est faite pour l'ensemble des déciles D2-D9, sauf pour le premier, D1.

Figure 69 : Évolution des taux de croissance des déciles, 2010-2018 (en %)



Source: Calculs de l'ONMT sur la base des données de la CNSS.

Dispersion des salaires en termes de structure de la masse salariale

La structure de la masse salariale par partition de déciles, en attirant notre attention sur la dixième partition des salariés ayant les salaires les plus élevés, fait clairement apparaître une concentration des salaires distribués chez cette dernière catégorie avec une part de 42 % en 2018. Cette part est de 43 % chez les hommes et d'un peu plus de 39 % chez les femmes.

Tableau 5 : Structure de la masse salariale par catégories de déciles, 2018

Déciles	Hommes	Femmes	Ensemble
D1	4,1 %	4,2 %	4,1 %
D2	4,8 %	5,3 %	5,0 %
D3	4,9 %	5,5 %	5,1 %
D4	5,1 %	5,7 %	5,3 %
D5	5,4 %	6,0 %	5,6 %
D6	5,9 %	6,4 %	6,0 %
D7	6,7 %	7,0 %	6,8 %
D8	8,3 %	8,3 %	8,3 %
D9	11,7 %	12,1 %	11,9 %
D10	43,0 %	39,5 %	42,0 %

Source : Calculs de l'ONMT sur la base des données de la CNSS.

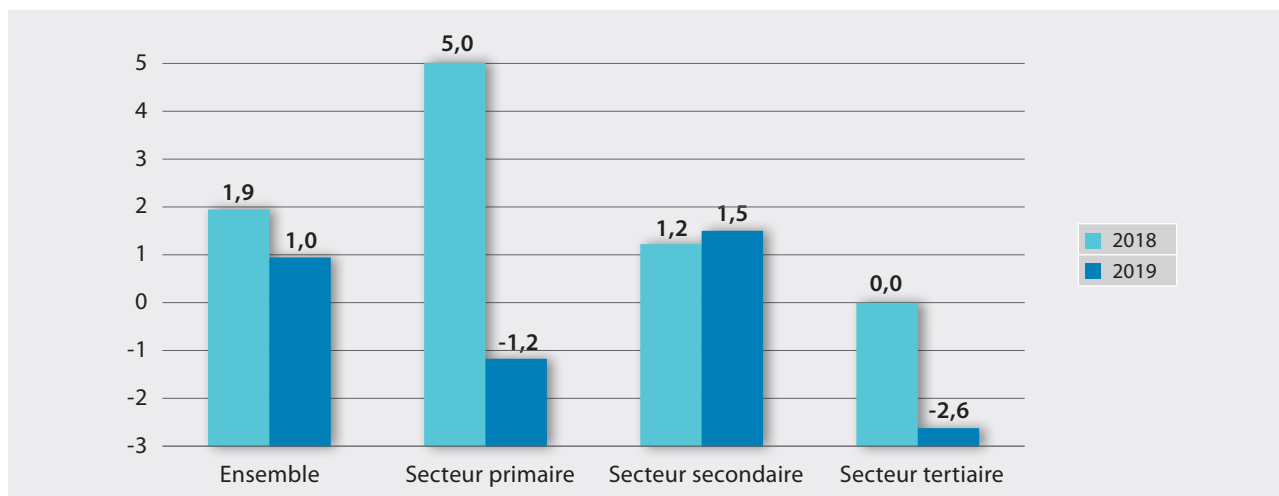
Il est naturel que, en raison de la nature de sa construction, cette structure augmente d'un décile à l'autre. Cependant, le niveau de la dispersion des salaires pourrait se révéler avec le degré de différence entre les parts revenant aux partitions successives. Ainsi, du passage d'un décile à l'autre, l'augmentation des parts se fait relativement lentement jusqu'au niveau de la huitième partition. Mais le gap commence à apparaître au niveau de la neuvième partition : d'un peu plus de 8 % pour D8, la part relative de la masse salariale passe à presque 12 %, au profit de la main-d'œuvre appartenant au groupe D9. Ce rythme reste presque le même pour les deux sexes. Mais là où l'on a enregistré un saut, c'est au niveau du dixième décile dont les salariés accaparent 42 % de la masse salariale distribuée dans le tissu économique structuré privé.

Il faut également signaler que la moitié des salariés faisant partie des groupes relatifs aux déciles D2-D6 se répartissent presque la même part de la masse salariale, qui reste autour de 5 % pour chaque partition. Donc, au total, 80 % des emplois ayant un salaire inférieur à D8 (D1-D8) se répartissent 46 % de la masse salariale, alors que 20 % d'entre eux, ayant un salaire supérieur à D8 (D9 et D10), en accaparaient 54 %. Encore plus, 10 % des emplois en profitent à hauteur de 42 %. Enfin, il est également à signaler que la structure de la masse salariale pour les dix catégories de salariés est restée pratiquement stable au cours de cette dernière décennie.

4. Évolution des gains de productivité

L'économie nationale a enregistré une évolution modeste de sa productivité de 1 % en 2019 après une amélioration de 1,9 % l'année précédente, suite à sa chute de 2,6 % dans le secteur tertiaire et de 1,2 % dans le secteur primaire. C'est le secteur secondaire qui a renfloué l'économie, avec une amélioration de la productivité de 1,5 %.

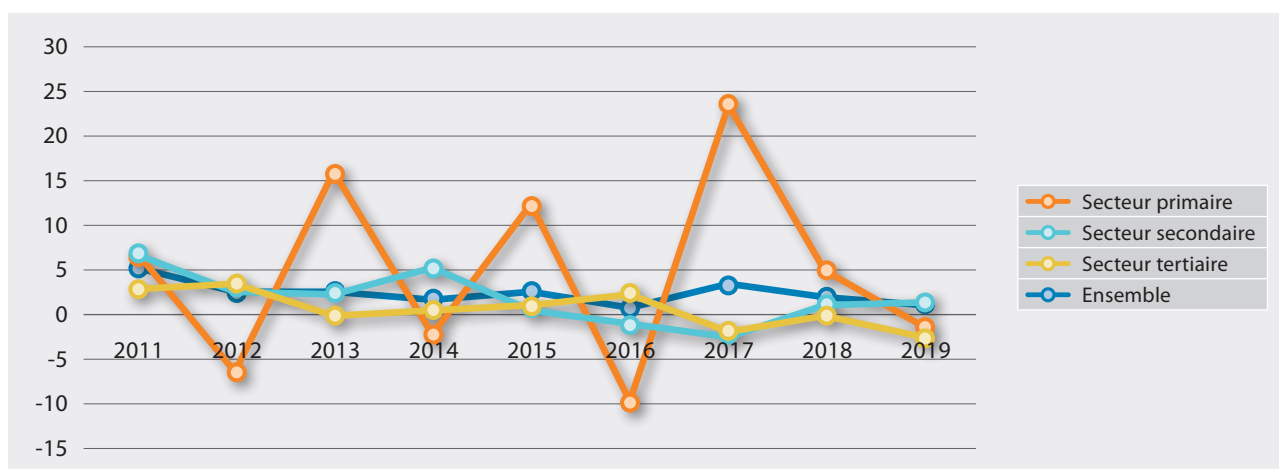
Figure 70 : Taux d'accroissement de la productivité du travail par grand secteur d'activité économique (en %)



Source : Calculs de l'ONMT sur la base des données du HCP.

Au cours de cette dernière décennie, l'évolution moyenne de la productivité a affiché un taux annuel de 2,5 %. L'évolution la plus importante a été enregistrée par le secteur primaire (4,9%), suite à la conjugaison de deux facteurs : une croissance importante des richesses créées par le secteur et la migration de la population employée vers les deux autres secteurs, principalement le secteur tertiaire, soit une amélioration de la valeur ajoutée de 3,8%, contre une diminution des effectifs employés de 1,8%. Viennent ensuite le secteur secondaire, avec une amélioration de 1,8%, et celle du secteur tertiaire relativement modeste, 0,6%. Il faut également signaler que même si la valeur ajoutée créée par ce secteur a relativement crû de manière qui reste quand même confortable, 3,3 %, la faible performance en termes de productivité est due en partie à l'afflux de main-d'œuvre qui a atteint un taux annuel moyen de 2,7 % sur la période.

Figure 71 : Évolution de la productivité par grand secteur d'activité (en %)

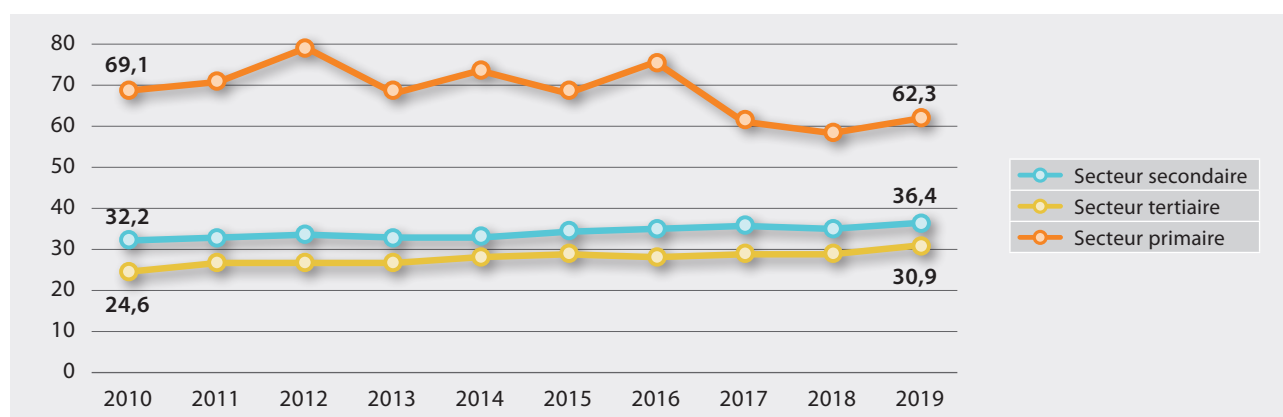


Source : Calculs de l'ONMT sur la base des données du HCP.

L'indice de la parité de productivité entre secteurs permet d'avoir une idée sur l'importance de la différence de productivité entre les secteurs et révèle la marge qui reste à combler dans chaque secteur déficitaire pour rattraper les autres secteurs. L'indicateur utilisé est le rapport entre la productivité sectorielle et la productivité dans l'ensemble de l'économie. Ainsi, l'indice revenant au secteur primaire est de 0,5 en 2019. Autrement dit, un ouvrier agricole ne produisait que 50% de la valeur de ce que produisait un ouvrier moyen dans l'ensemble de l'économie. Il est de 1,1 % pour le secteur secondaire et de 1,3 % pour le secteur tertiaire, montrant que ce secteur est encore le plus productif de l'économie.

Il est également utile d'examiner dans chaque secteur l'importance de la productivité vis-à-vis des coûts en charge des facteurs de production. Le rapport du salaire moyen distribué dans l'économie nationale sur la productive générée est de 82 % en 2018. Il était de 83 % en 2010. De même, en se référant au salaire minimum, cet indicateur pourrait être calculé dans chacun des trois grands secteurs de l'activité économique, révélant l'importance de ce salaire institutionnel. En 2019, il est de 62 % dans le secteur primaire. Entre 2010 et 2019, il a perdu presque 7 points de pourcentage. Ceci est dû principalement au rythme d'évolution de la productivité plus avancé dans ce secteur que celui du salaire minimum agricole. Par contre, les deux autres secteurs ont connu une augmentation de cet indicateur, passant de 32 % à 36 % dans le secteur secondaire et de 25 % à 31 % dans le secteur tertiaire, sur la même période.

Figure 72 : Évolution de la part des salariés dans la productivité (en %)



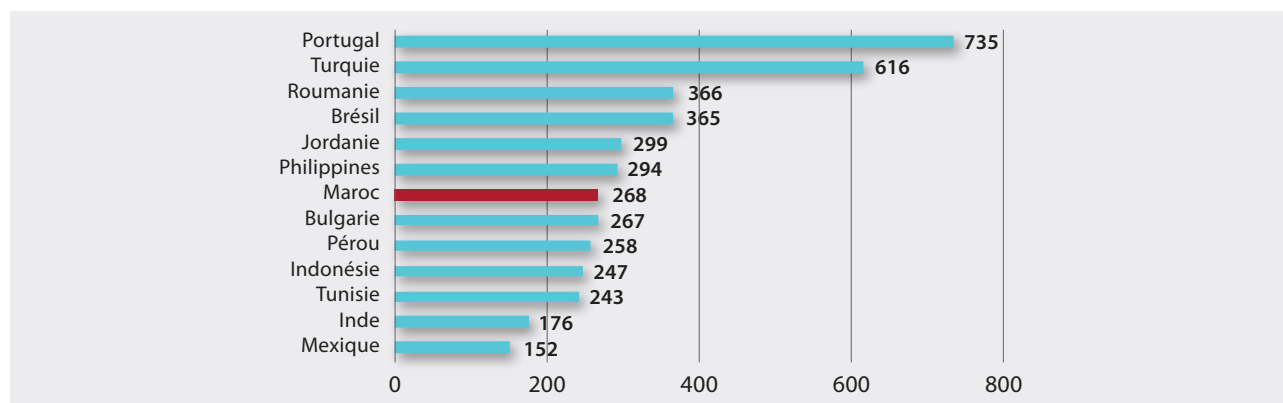
Sources : Calculs de l'ONMT sur la base des données du HCP et de la direction du Travail.

5. Comparaison internationale

Position en termes de salaire minimum

Selon le salaire minimum officiel en dollars américains, le Maroc se positionne dans la tranche moyenne des pays compétitifs et/ou comparables, avec un salaire minimum de 268 US\$ en 2018. Le Mexique et l'Inde se trouvent avec les minima les plus bas du groupe, avec respectivement 152 et 176 US\$. A l'autre bout se trouvent le Portugal et la Turquie avec les minima respectifs les plus élevés, 735 et 616 US\$. A signaler que le classement des pays selon cet indicateur a connu une certaine perturbation ces dernières années, en raison de l'appréciation du dollar américain face à la monnaie de la plupart d'entre eux et de la résistance différenciée des différentes monnaies face à cette devise internationale.

Figure 73 : Salaire minimum en dollars américains, 2018



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données du Doing Business.

Position en termes de distribution des revenus du travail

Tableau 6 : Distribution des revenus du travail par quintile (en %), 2017

Pays	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Total
Brésil	3,5	8,8	12,1	18,7	56,8	100
Bulgarie	8,1	12,1	15,5	20,2	44,2	100
Égypte	2,3	10,0	17,0	24,7	46,0	100
Inde	0,9	2,3	4,6	9,2	83,0	100
Indonésie	1,4	5,0	11,1	22,6	60,0	100
Jordanie	3,4	8,5	13,6	21,5	53,0	100
Maroc	3,9	10,3	16,3	23,1	46,4	100
Mexique	2,7	6,8	11,4	18,5	60,6	100
Pérou	1,2	4,9	12,3	25,2	56,4	100
Philippines	2,3	7,0	14,9	24,4	51,4	100
Portugal	7,1	10,7	14,2	21,5	46,5	100
Roumanie	9,1	13,6	16,8	22,4	38,1	100
Tunisie	3,3	8,1	13,1	20,5	55,0	100
Turquie	2,9	10,1	15,9	23,3	47,8	100
Moyenne	3,7	8,4	13,5	21,1	53,2	100

Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de l'OIT.

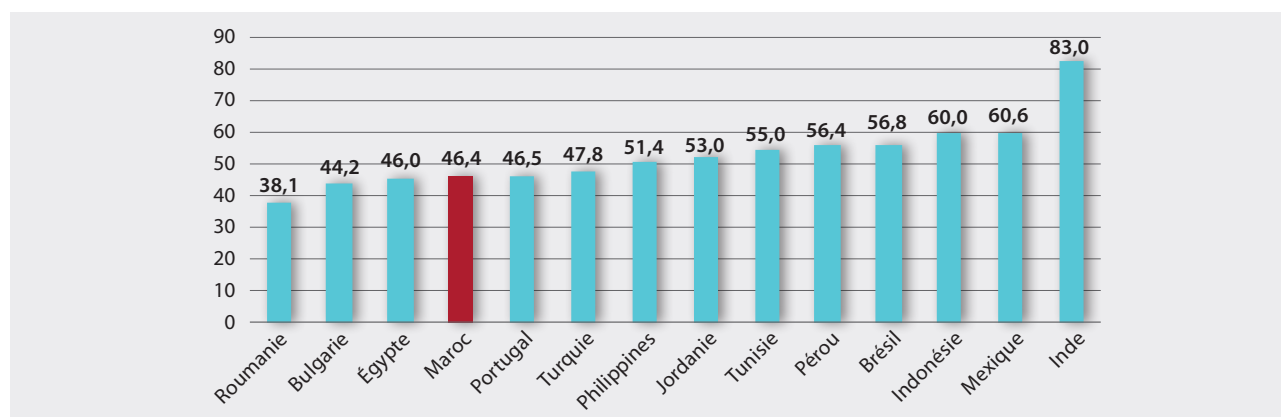
NB : Les données de base transformées sont données en déciles.

Le revenu du travail examiné ici comprend la rémunération des salariés et celle des indépendants. La distribution de ce revenu par groupes d'emplois de 20 % égaux fait apparaître dans la majorité des pays la faible part qui revient à la main d'œuvre appartenant au premier quintile. Cette part est en moyenne de 3,7 % pour l'ensemble des pays de notre comparaison. Le Maroc reste au-dessus de cette moyenne, avec une part de 3,9 % du revenu du travail gagné par cette catégorie de travailleurs.

A la lecture des parts de cette première catégorie de travailleurs, il semble que trois pays de cet ensemble, qui sont des pays européens, présentent les prémises d'une certaine équité dans la distribution des revenus générés par le travail. On cite, premièrement, la Roumanie, avec une part de 9,1 %, la Bulgarie (8,1 %) et le Portugal (7,1 %). Tout en fin de peloton on trouve, relativement à cette première catégorie de travailleurs, l'Inde (0,9 %), le Pérou (1,2 %) et l'Indonésie (1,4 %).

Dans toutes les catégories de travailleurs qui suivent, le Maroc se place en bonne position en termes de distribution des revenus du travail. Dans la deuxième catégorie, il se place avec les trois meilleurs pays cités ci-dessus, en plus de la Turquie, avec une part de 10,3 %, contre une moyenne de 8,4 % du revenu du travail pour l'ensemble des pays de comparaison.

La catégorie de travailleurs ayant la rémunération la plus élevée accapare une part de 53 % dans l'ensemble des pays de notre comparaison. La part revenant à cette catégorie au Maroc est de 46 %, comparable à celle de la Bulgarie, de l'Égypte, du Portugal et de la Turquie (part allant de 44 à 48 %).

Figure 74 : Part du cinquième quintile dans les revenus du travail, 2017 (en %)

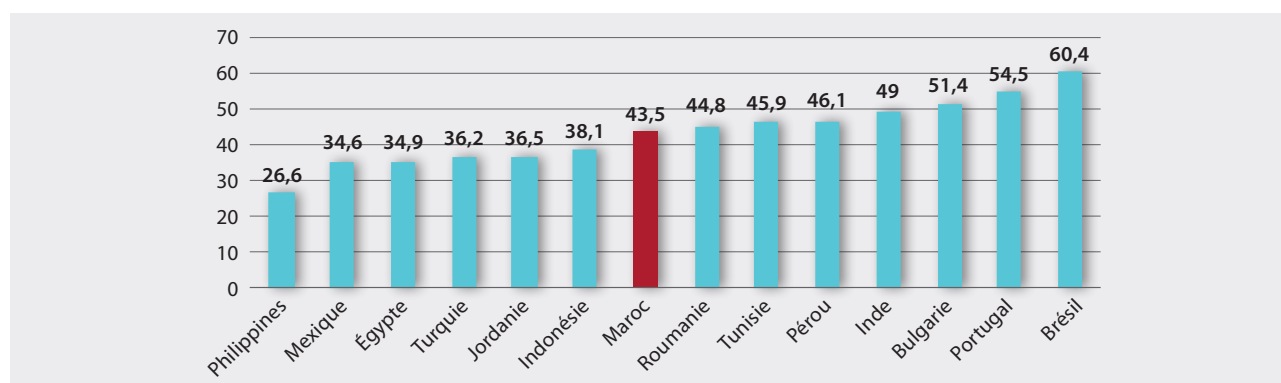
Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de l'OIT.

Enfin, l'Inde se démarque par une forte concentration des revenus du travail, avec une part de 83 % pour les nantis, suivie du Mexique et de l'Indonésie (60 %). À l'opposé, la Roumanie semble le pays où l'on enregistre la meilleure équité en termes de distribution des revenus du travail, avec une part de 38 % revenant à la cinquième catégorie de travailleurs.

Position quant à l'importance du revenu du travail

En plus du capital (y compris les processus de production), le travail est considéré comme la source de création de richesses par excellence. Ces richesses sont réparties entre ces deux facteurs de production (après déduction des dûs à l'État). Cette répartition dépend de plusieurs paramètres ou facteurs, tels que le niveau d'industrialisation des activités et leur intensité en main-d'œuvre (agriculture dans les pays les moins avancés, l'industrie du textile, les services, etc.). La part revenant au facteur travail est peut-être assimilée au coût du travail (en plus d'autres charges, bien sûr, telles que celles relatives à la formation du personnel), puisqu'elle représente, en quelque sorte, la part de la rémunération du travail dans une unité de production. De même, on avance généralement que la répartition du produit intérieur brut entre le travail et le capital est un bon signe de justice sociale dans l'économie d'un pays. Pour analyser cette répartition, l'agrégat PIB est souvent utilisé.

La part du PIB revenant au travail varie, dans notre groupe de pays de comparaison, entre 27 % (les Philippines) et 60 % (le Brésil), avec une moyenne de 43 %. Le Maroc se positionne dans la partie intermédiaire de ce groupe avec une part de 44 %.

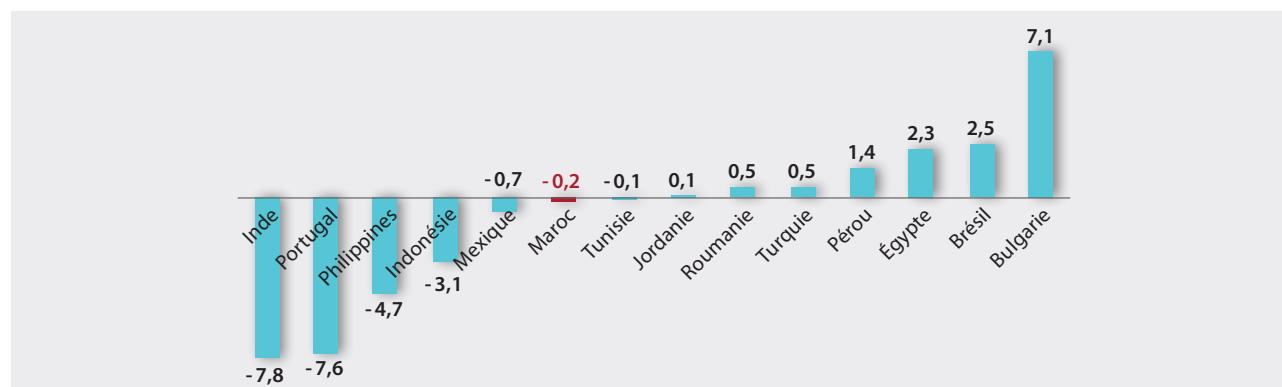
Figure 75 : Part du revenu du travail dans le PIB, 2017 (en %)

Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de l'OIT.

Sur la période 2010-2017, cette part a connu une certaine stagnation dans la moitié de ces pays, y compris le Maroc. Les pays qui ont connu une amélioration au profit des travailleurs sont, respectivement, la Bulgarie,

avec une part qui a gagné 7,1 points de pourcentage sur la période, le Brésil (2,5), l'Égypte (2,3) et le Pérou (1,4). D'autres pays ont reculé sur ce volet : l'Inde (- 7,8), le Portugal (- 7,6), les Philippines (- 4,7) et l'Indonésie (- 3,1). La part du Maroc n'a pratiquement pas bougé : - 0,2.

Figure 76 : Évolution de la part du revenu du travail dans le PIB, 2010-2017 (en %)



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de l'OIT.

Position quant à la pauvreté des travailleurs

Exercer un emploi est considéré comme un rempart contre la pauvreté et, par suite, comme le chemin le plus adapté pour préserver sa place et sa dignité dans la société, mais également au sein de sa famille. Hélas, cela n'est pas toujours vrai. Quand l'activité devrait en principe protéger les travailleurs sur le plan matériel et social, le monde économique, principal facteur sur le marché du travail, entre en jeu et change la donne. Résultat, des personnes sont actives mais vivent malheureusement dans la pauvreté.

Le travailleur pauvre est celui qui vit dans un ménage à revenu se situant en dessous d'un seuil de pauvreté défini. Mais si la pauvreté dans les pays développés est souvent associée au chômage, dans une grande partie des pays en développement, elle est en grande partie un problème lié au type d'emploi et à la qualité de l'emploi. Réduire la pauvreté conformément aux ODD nécessite donc l'accroissement aussi bien des possibilités d'emploi que des revenus des travailleurs pauvres, en plus de la décence des emplois créés bien sûr.

Les classes socio-économiques permettent de placer les individus selon leur niveau de vie. Quatre classes sont utilisées ci-dessous : les travailleurs en extrême pauvreté (moins de 1,9 PPA\$), modérément pauvres (1,9-3,2 PPA\$), vulnérables (3,2-5,5 PPA\$) et relativement aisés (plus de 5,5 PPA\$). Afin de simplifier la comparaison entre pays, les données sont harmonisées et traduites en termes de PPA\$ (dollar parité de pouvoir d'achat).

Tableau 7 : Structure des emplois par classes socioéconomiques 2018 (en %)

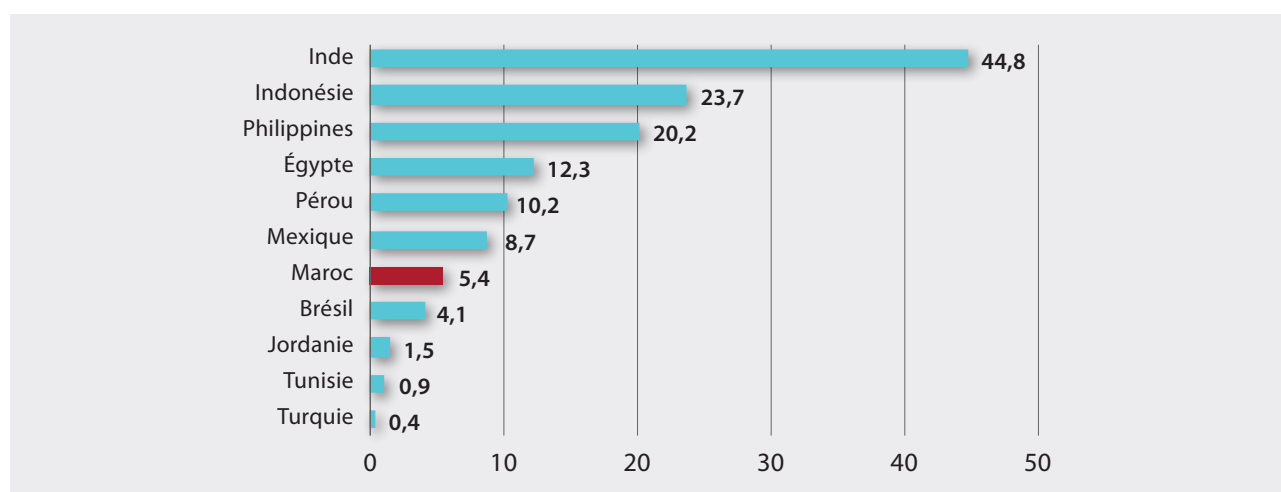
Pays	Moins de 1,9 PPA\$	1,9-3,2 PPA\$	3,2-5,5 PPA\$	Plus de 5,5 PPA\$	Total
Brésil	1,9	2,2	7,7	88,2	100
Égypte	0,4	11,8	44,2	43,5	100
Inde	11,8	33,0	29,7	25,5	100
Indonésie	5,0	18,6	28,4	47,9	100
Jordanie	0,1	1,3	10,1	88,5	100
Maroc	0,4	4,9	19,7	74,9	100
Mexique	1,3	7,4	23,2	68,1	100
Pérou	3,6	6,7	13,9	75,9	100
Philippines	3,2	17,0	28,9	50,9	100
Tunisie	0,1	0,9	8,3	90,8	100
Turquie	0,0	0,4	6,6	93,0	100
Moyenne	2,5	9,5	20,1	67,9	100

Source : Base de données de l'OIT.

Certains pays connaissent des situations difficiles quant au nombre de travailleurs se trouvant en situation de pauvreté. Sur la base des données présentées sur le tableau ci-dessous, 2,5 % de ces travailleurs vivent dans l'extrême pauvreté dans des familles ayant un revenu individuel atteignant à peine 1,9 PPA\$ par jour. Le Maroc est relativement épargné puisqu'ils ne sont que 0,4 % dans cette situation, de même en Égypte. Les plus avancés sont la Turquie, dont la main-d'œuvre a déjà échappé à cette classe, la Tunisie et la Jordanie qui n'enregistrent que 0,1 %. De l'autre côté, un ensemble de pays devront faire un effort, à leur tête l'Inde, dont les travailleurs extrêmement pauvres constituent 12 % de l'ensemble de la main-d'œuvre du pays.

La population modérément pauvre représente en moyenne 9,5 % de la population des pays de comparaison, le double de ce qui est enregistré au Maroc (4,9 %). De même que pour la première classe socio-économique, les pays épargnés le sont également, ou presque, dans cette deuxième classe. L'Égypte fait l'exception : de 0,4 % dans la première classe il passe à 12 % dans la deuxième classe.

Figure 77 : Taux de pauvreté sur le marché du travail 2018 (en %)



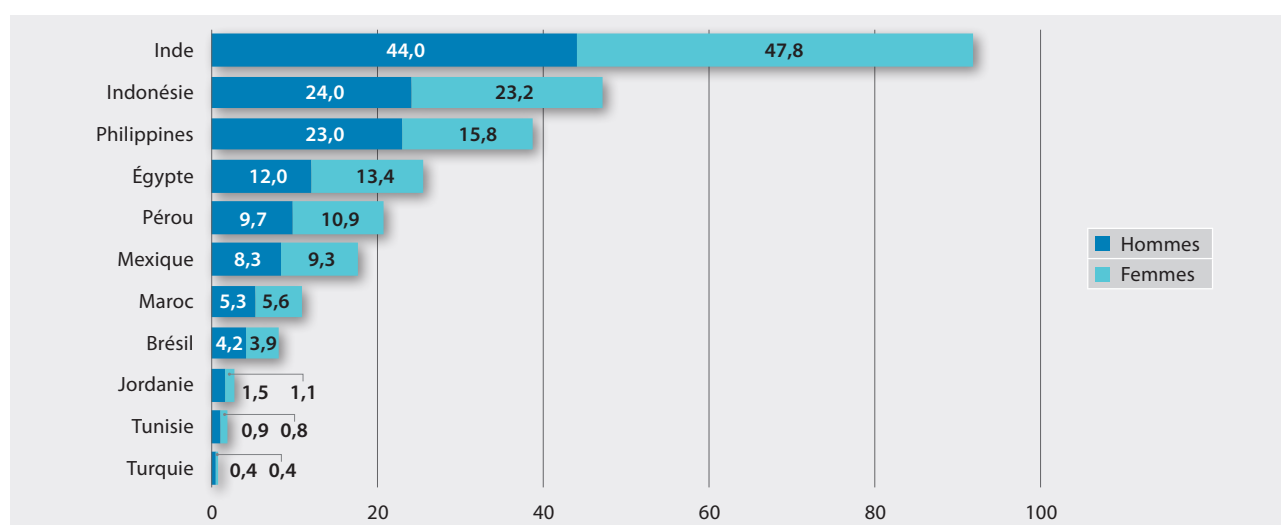
Source: Calculs de l'ONMT sur la base des données de l'OIT.

NB : le taux de pauvreté considéré ici est la somme des taux de la première (pauvreté extrême) et de la deuxième (pauvreté modérée) classes de la structure des travailleurs par classes socioéconomiques.

En somme, le taux moyen de pauvreté (sévère et modérée) concerne 12 % de notre échantillon. Le seuil de pauvreté pris en considération ici est de 3,2 PPA\$. Les plus épargnés sont les travailleurs turcs (0,4 %), tunisiens (0,9 %) et jordaniens (1,5 %) dans une moindre mesure. Le Maroc se place en cinquième position, avec un taux de pauvreté de 5,4 %. Les travailleurs les plus démunis sont les Indiens (45 %), les Indonésiens (24 %) et les Philippines (20 %).

La vulnérabilité touche une part moyenne de 20 % des travailleurs dans nos pays de comparaison. C'est pratiquement la part enregistrée au Maroc (19,7 %). Au vu des parts enregistrées dans les trois classes déjà analysées, il semble que, relativement à ce volet de pauvreté sur le marché du travail, quatre pays de notre échantillon ont déjà fait le pas. Le premier est la Turquie, où la main-d'œuvre se trouvant en situation soit de pauvreté soit de vulnérabilité ne dépasse pas 7 %. Elle est suivie de la Tunisie (9,3 %), de la Jordanie (11,5 %) et du Brésil (11,8 %).

Par ailleurs, en comparant la situation des deux sexes dans la plupart des pays, on observe que les structures par classes socio-économiques ne diffèrent pas trop entre hommes et femmes. Là où la différence mérite d'être signalée, c'est aux Philippines, où le taux de pauvreté chez les femmes est de 16 % contre 23 % chez les hommes. De plus, les femmes se trouvent davantage dans la classe supérieure des revenus (plus de 5,5 PPA\$), avec une différence de 13 %. L'Inde est également concernée par cette différence sexuée de la distribution des emplois selon la classe socio-économique, mais au profit des hommes cette fois-ci. Le taux de pauvreté est de 44 % chez les travailleurs, contre 48 % chez les travailleuses.

Figure 78 : Taux de pauvreté sur le marché du travail par sexe 2018 (en %)

Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de l'OIT.

NB : Le taux de pauvreté considéré ici est la somme des taux de la première (pauvreté extrême) et de la deuxième (pauvreté modérée) classes de la structure des travailleurs selon la classe socio-économique.

Dans le même ordre d'idées, les pays qui enregistrent le plus d'équité dans ce domaine sont ceux dont les travailleurs sont moins pauvres. La Turquie vient en tête avec une parfaite répartition, mais également la Tunisie. Vient ensuite le Brésil, avec des femmes moins pauvres (3,9%) que les hommes (4,2%).

On peut également considérer qu'au Maroc la répartition de la main-d'œuvre selon la classe socio-économique est plus ou moins équitable, avec une différence de 0,1 point de pourcentage et de 0,2 point de pourcentage respectivement en plus chez les travailleuses, dans les deux premières classes d'extrême pauvreté et de pauvreté modérée. Mais il faut également signaler que les femmes se placent encore plus dans la classe supérieure de plus de 5,5 PPA\$, avec une différence de 2 points de pourcentage. D'ailleurs, dans la plupart des pays, la part relativement à cette dernière classe est toujours au profit des femmes, à l'exception de l'Inde et du Pérou.

Quant à l'évolution de la pauvreté de la main-d'œuvre, la différence en points de pourcentage dans la structure de la distribution de cette main-d'œuvre selon la classe socio-économique permet d'observer une amélioration différenciée entre les pays. Dans la classe de la pauvreté sévère, l'amélioration du taux relatif est faite dans une limite moyenne de 3,5 points de pourcentage au cours de cette dernière décennie (2010-2018). Les gains ont concerné davantage les pays qui ont connu des taux déjà élevés de pauvreté extrême en début de période, lesquels pays, à nos jours, restent encore les plus lésés. Le Maroc a divisé par trois le taux de pauvreté sévère des travailleurs sur la période, puisqu'il était de 1,4% en 2010.

Tableau 8 : Évolution de la structure de l'emploi par classe socio-économique, 2010-2018 (en %)

Pays	Moins de 1,9 PPA\$	1,9-3,2 PPA\$	3,2-5,5 PPA\$	Plus de 5,5 PPA\$
Brésil	-0,4	-1,7	-2,6	4,7
Égypte	-0,8	-7,1	-3,0	10,9
Inde	-16,3	-7,0	7,4	15,9
Indonésie	-9,7	-13,1	-1,0	23,8
Jordanie	0,0	-0,1	-0,4	0,5
Maroc	-1,0	-5,0	-7,3	13,3
Mexique	-1,5	-3,1	-3,7	8,3
Pérou	-2,9	-3,8	-1,9	8,6
Philippines	-5,2	-7,8	-0,5	13,4
Tunisie	-0,4	-2,4	-9,4	12,3
Turquie	-0,2	-1,5	-4,4	6,1

Source : Calculs de l'ONMT sur la base des données de l'OIT.

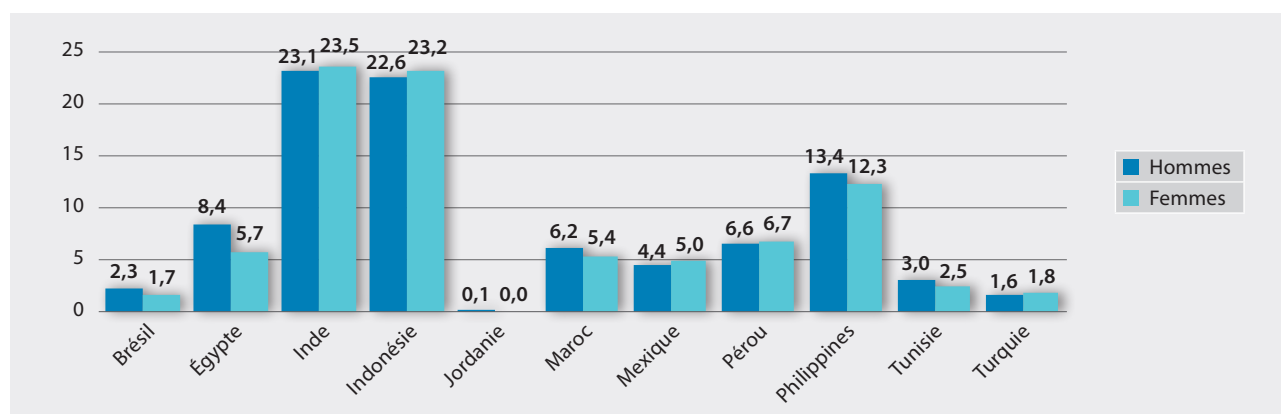
La pauvreté modérée a également connu une amélioration moyenne de 4,8 points de pourcentage du taux relatif dans nos pays de comparaison. Il est normal que les pays qui connaissaient des taux élevés aient fait plus d'efforts. Le Maroc a divisé ce taux par deux au cours de cette décennie.

C'est au niveau de la classe des vulnérables que les pays de notre échantillon n'ont pas fait d'effort, puisqu'ils n'ont réduit que de 2,4 points de pourcentage en moyenne un taux qui était déjà élevé. L'Inde a même perdu sur ce plan plus de 7,4 points de pourcentage. Ce qu'elle a gagné sur les deux tranches inférieures s'est retrouvé dans la classe des vulnérables, sans qu'il y ait en compensation une mobilité de la main-d'œuvre de cette classe vers la classe supérieure. Même si le Maroc a fait un certain effort, 7,3 points de pourcentage de gain sur la période, la part des travailleurs vulnérables reste encore relativement élevée.

Dans l'ensemble des pays, on a assisté à la mobilité des travailleurs des classes inférieures vers la classe supérieure dans une moyenne de 10,7 points de pourcentage. Sur toute la période, la Jordanie a connu une relative stabilité, enregistrant une amélioration de seulement 0,5 point de pourcentage dans cette classe socio-économique, résultant d'une faible mobilité vers les autres classes inférieures. Cela dit, il semble que le Maroc connaisse, selon un rythme soutenu, une amélioration du niveau de vie de la classe ouvrière, même si des efforts devront encore être fournis au niveau de la classe « psychologique » de 3,2-5,5 PPA\$. En effet, un gain de 13,3 points de pourcentage a été réalisé dans la classe des plus ou moins aisés des plus de 5,5 PPA\$.

Concernant la répartition des gains par sexe dans la lutte contre la pauvreté de la classe ouvrière, on constate que ce phénomène a profité plus aux femmes dans les pays qui connaissaient déjà un taux élevé de pauvreté, tels que l'Inde et l'Indonésie. Deux autres pays peuvent être ajoutés, le Mexique et le Pérou. Hormis ces pays, les gains ont été enregistrés plus par les hommes que par les femmes. Au Maroc, les réalisations relativement à la réduction du taux de pauvreté, extrême et modérée, ont été de 6,2 et 5,4% sur la période, pour les deux sexes.

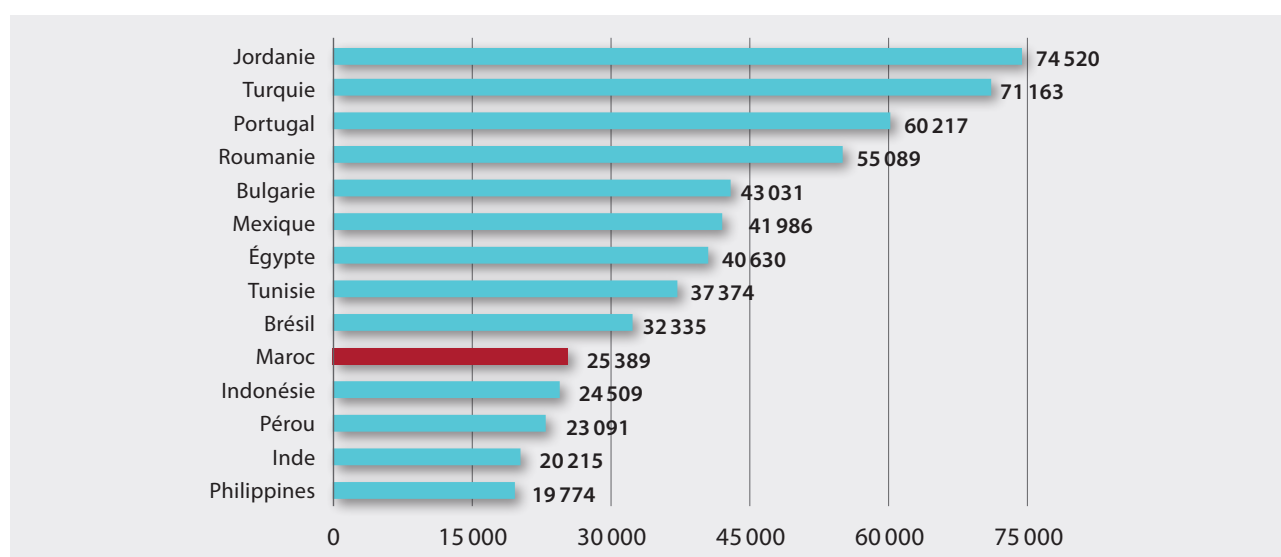
Figure 79 : Gain en points de pourcentage dans la réduction du taux de pauvreté du travail par sexe, 2010-2018



Source : Calculs de l'ONMT sur la base des données de l'OIT.

Position quant à la productivité du travail

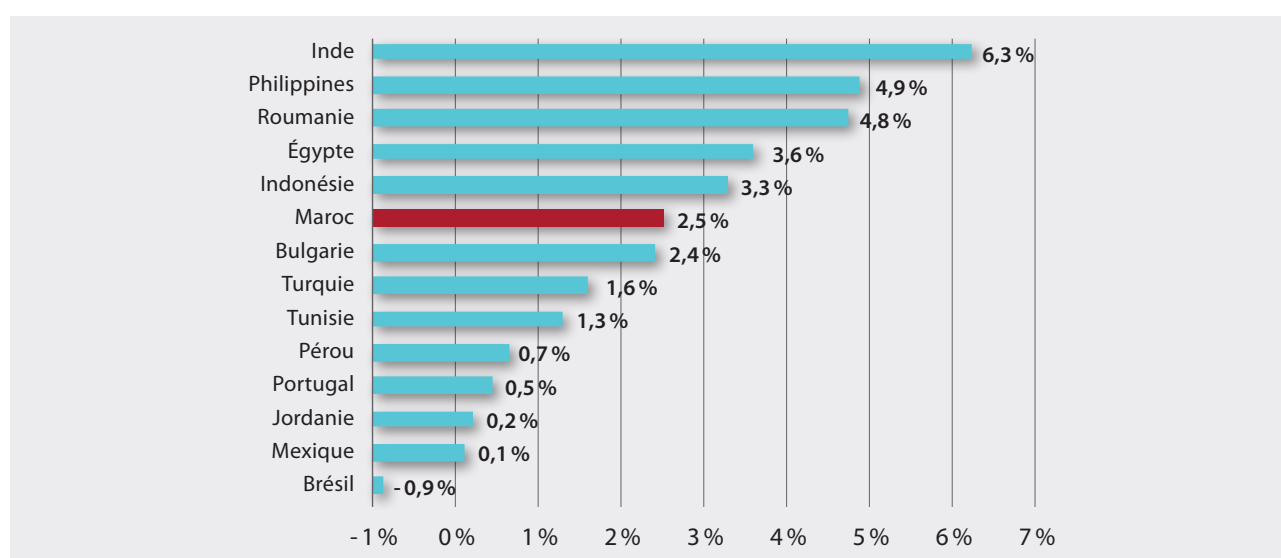
La productivité du travail, mesurée en dollars PPA constants de 2011, est de presque 25 400 pour le Maroc en 2018, ce qui le positionne en tête du groupe inférieur des pays comparables. Ce groupe comprend, en plus du Maroc, l'Indonésie, le Pérou, l'Inde et les Philippines. La productivité dans ces pays varie entre 19 800 et 24 500 PPA\$ cette même année. Le groupe intermédiaire réalise une productivité variant de 32 300 à 43 000 PPA\$. Enfin, dans le groupe supérieur qui comprend quatre pays, la Roumanie, le Portugal, la Turquie et la Jordanie, les richesses créées par emploi, vont de 55 100 pour le premier pays à 74 500 PPA\$ pour le dernier.

Figure 80 : Productivité du travail (en PPA\$ constants de 2011), 2018

Source : Base de données de l'OIT.

Derrière ces chiffres, il ne faut pas perdre de vue que le niveau des richesses créées n'est pas le fruit seulement des compétences humaines et des processus de production, mais également des richesses naturelles dont disposent certains pays, tels que le pétrole et le gaz naturel, d'une part. D'autre part, le niveau de productivité dans certains pays pourrait connaître une certaine érosion comparativement à leurs concurrents ou pays comparables, phénomène qui peut être perçu à travers l'évolution de cette productivité, d'année en année. L'utilisation de ce taux repositionne autrement les pays.

Cette analyse a permis de savoir qu'au cours de la deuxième moitié de cette dernière décennie, le taux de croissance de la productivité en dollars PPA positionne le Maroc dans le groupe des pays ayant eu une relative meilleure amélioration de la productivité du travail, avec une croissance de 2,5 % en moyenne annuelle (2014-2018), entouré de la Bulgarie, de l'Indonésie et de l'Égypte. En outre, dans le groupe des meilleurs pays en termes de rythme de création de richesses se positionnent l'Inde (6,3 %), les Philippines (4,9 %) et la Roumanie (4,8 %).

Figure 81 : Croissance annuelle moyenne de la productivité du travail (en PPA\$ constants de 2011), 2014-2018

Sources : Calculs de l'ONMT sur la base des données de l'OIT.

La Jordanie a connu une certaine stabilisation de son niveau de 2014, 0,2 % de croissance, contre une amélioration moyenne de 2,2 % dans les 14 pays de notre groupe de comparaison. De même pour le Mexique (0,1 %) et le Brésil, qui a même perdu presque 1 % de productivité en moyenne annuelle sur la période.

D'autres pays ont également perdu dans ce challenge, tels la Turquie et le Portugal, qui n'ont pas pu suivre le rythme des autres pays plus performants, même s'ils sont encore les meilleurs en termes de niveau de productivité. A la tête de ces pays on trouve l'Inde, les Philippines et la Roumanie. Ce dernier pays réalise déjà actuellement des performances productives en niveau, comme on l'a déjà vu. Cependant, les deux autres pays de l'Asie sont encore en bas de l'échelle, et s'ils continuent sur ce rythme d'évolution, ils pourront facilement rattraper les autres pays, principalement ceux d'Europe.

V. EMPLOYABILITÉ ET INSERTION PROFESSIONNELLE

Face à la persistance du chômage, notamment des jeunes diplômés, les pouvoirs publics au Maroc interviennent à travers une stratégie globale cohérente et intégrée, qui s'articule autour, d'une part, d'une politique macro-économique visant à accélérer le rythme du développement et de la croissance de l'économie nationale et à promouvoir les investissements nationaux et étrangers et, d'autre part, d'une politique active, mise en place en concertation avec les partenaires économiques et sociaux, s'appuyant sur des programmes-phares visant la promotion de l'emploi salarié, l'amélioration de l'employabilité et l'encouragement de l'auto-emploi. Il s'agit notamment des programmes Idmaj, Tahfiz, Taehil et Auto-emploi.

La mise en œuvre de ces programmes est assurée par l'Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences (ANAPEC) qui est chargée notamment de procéder à la prospection, la collecte des offres d'emploi auprès des employeurs et la mise en relation de l'offre et de la demande d'emploi.

Le programme Idmaj, qui comprend le contrat de droit commun à durée déterminée ou indéterminée et le contrat d'insertion, a pour objectif d'accroître l'employabilité des chercheurs d'emploi par l'acquisition de compétences professionnelles nouvelles, notamment à travers une première expérience dans l'entreprise. Depuis son lancement en 2006 jusqu'à fin 2019, le programme Idmaj a bénéficié à près de 908 600 personnes, soit un taux de croissance annuel moyen de 9,6% durant cette période. En 2019, ce programme a permis l'insertion de 108 800 personnes, soit une croissance de près de 6% par rapport à 2018 et un taux de réalisation de 121% de l'objectif fixé en 2019.

Le programme Tahfiz, qui vise la promotion de l'emploi via un dispositif incitatif au profit des entreprises, associations et coopératives nouvellement créées, a bénéficié, depuis son démarrage en avril 2016 et jusqu'en 2019, à 21 134 salariés et 7 870 entreprises dans le cadre des protocoles du programme déposés et validés par l'ANAPEC. Durant l'année 2019, 9 508 protocoles Tahfiz ont été validés pour 9 508 salariés et 3 290 entreprises, enregistrant ainsi des hausses successivement de 54% et 48% par rapport à l'année 2018.

Le programme Taehil a pour objectif d'améliorer l'employabilité des chercheurs d'emploi par l'acquisition des compétences professionnelles pour occuper des postes dûment identifiés ou potentiels et ce, à travers trois dispositifs de formation : la Formation contractualisée pour l'emploi (FCE), la Formation qualifiante ou de reconversion (FQR) et la Formation d'appui aux secteurs émergents (FSE). Depuis le lancement du programme Taehil en 2007 et jusqu'à fin 2019, plus de 238 600 personnes ont bénéficié du programme, soit plus de 18 300 bénéficiaires en moyenne par an et un taux de croissance annuel moyen de près de 12% durant cette période. En 2019, le programme a bénéficié à 36 806 demandeurs d'emploi, soit un taux de croissance de 35,7% par rapport à 2018.

Le programme Auto-emploi, qui vise l'appui à la création de la très petite entreprise, a permis la création de 2 066 entreprises en 2019, marquant une évolution considérable de 53% par rapport à l'année précédente. Néanmoins, le nombre d'emplois créés a enregistré une diminution de 20%, passant de 4 526 en 2018 à 3 656 emplois en 2019.

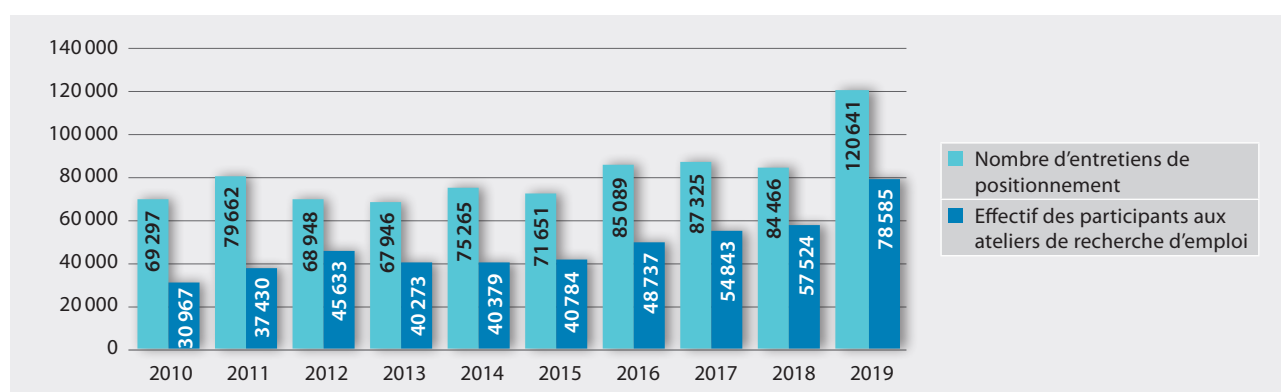
Il est à signaler que ces programmes de promotion de l'emploi font l'objet de suivi et d'évaluation de manière systématique en vue d'améliorer leur efficacité et leur performance. Les résultats des études d'évaluation réalisées dans ce cadre montrent que 61,5% des bénéficiaires du contrat d'insertion en 2015 ont été déclarés à la CNSS en 2018, soit deux à trois ans à compter de la date de la signature du contrat. De même, les résultats de ces études montrent que le programme Idmaj contribue à la réduction du temps d'attente pour accéder à un emploi durable et permet de satisfaire les besoins des entreprises en matière de ressources humaines.

1. Service public de l'emploi (ANAPEC)

Au Maroc, le service public de l'emploi est régi par la loi 51-99 portant création de l'Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences (ANAPEC), établissement doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière. L'ANAPEC intervient conformément aux missions qui lui ont été assignées, notamment en matière de promotion de la politique active pour l'emploi, à travers trois piliers : (i) la promotion de l'emploi salarié ; (ii) l'amélioration de l'employabilité et (iii) l'accompagnement à l'auto-emploi. Elle opère également dans l'accompagnement des initiatives nationales et des stratégies sectorielles, la proposition d'une offre de services de proximité adaptée aux différentes catégories d'employeurs et de chercheurs d'emploi. Elle agit pour le renforcement de la territorialisation de son action à travers la promotion des initiatives locales en matière de promotion de l'emploi.

Sur le plan quantitatif, avec ses 86 agences, l'ANAPEC a assuré en 2019 un ensemble de prestations au profit aussi bien des chercheurs d'emploi que des employeurs potentiels.

Figure 82 : Évolution des prestations de l'ANAPEC 2010-2019

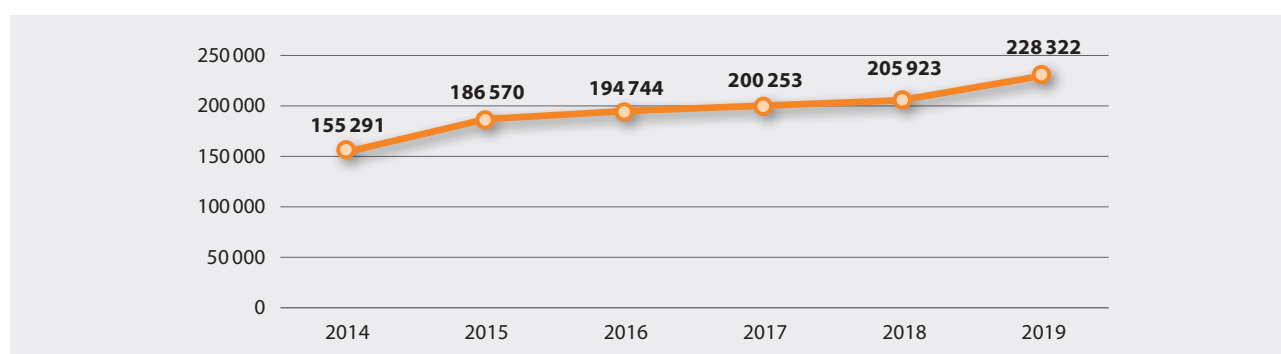


Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

En 2019, le nombre d'entretiens de positionnement réalisés au profit des chercheurs d'emploi a considérablement augmenté par rapport à 2018 (+ 43 %), passant de 84 466 à 120 641 entretiens. L'effectif des participants aux ateliers de recherche d'emploi, durant la même période, a progressé aussi de 37 % passant de 57 524 à 78 585 participants.

Il est à noter que le nombre des nouveaux inscrits à l'ANAPEC en 2019 a atteint 228 322 inscrits dont 41 % sont des femmes et plus des deux tiers (64 %) sont âgés de moins de 25 ans, plus de la moitié (53 %) sont sur l'axe Casablanca-Tanger. Selon le diplôme, 23 % des nouveaux inscrits à l'ANAPEC sont des lauréats de la formation professionnelle, 19 % sont des bacheliers et seulement 19 % sont des diplômés de l'enseignement supérieur.

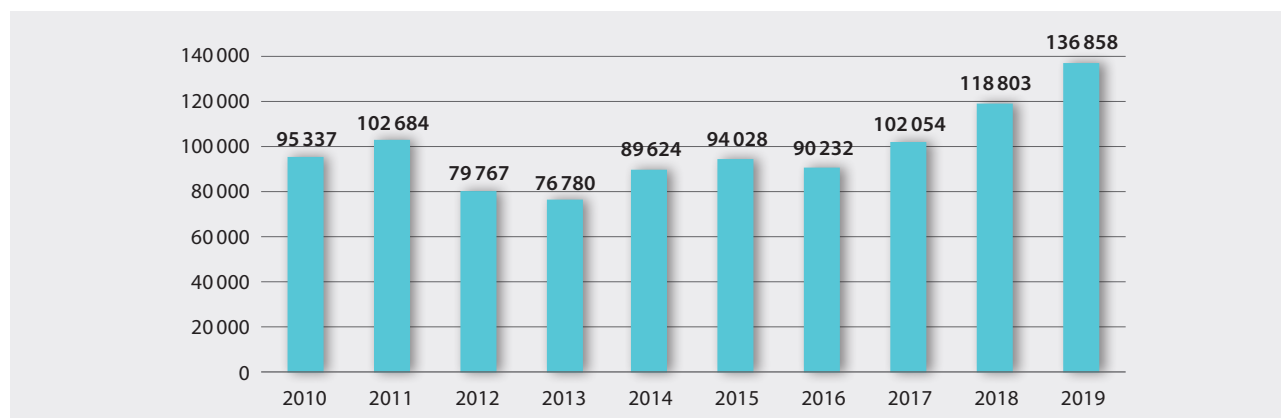
Figure 83 : Évolution des nouveaux inscrits à l'ANAPEC entre 2014 et 2019



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

En termes d'évolution, il faut noter une hausse continue du nombre des nouveaux inscrits à l'ANAPEC, avec un taux annuel moyen de 8 % entre 2014 et 2019. Cette hausse s'est relativement accentuée entre 2014 et 2015 et entre 2018 et 2019, avec des taux de croissance respectifs de 20 % et 11 %. Ainsi, l'effectif cumulé des inscrits à l'agence a atteint 1 655 462 chercheurs d'emploi en 2019.

Figure 84 : Évolution des offres d'emploi recueillies 2010-2019



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

En termes de prospection des offres d'emplois (postes à pourvoir), les visites effectuées par les conseillers en emploi de l'ANAPEC auprès des entreprises ont permis la collecte de 136 858 offres d'emploi au titre de l'année 2019, soit une progression de 15 % par rapport à 2018. Plus de la moitié (53 %) des offres d'emploi recueillies sont concentrées sur l'axe Casablanca-Kénitra, suivi des régions Tanger-Tétouan-Al Hoceïma (15 %) et Fès-Meknès (7 %).

2. Agences de recrutement privées

Encadré 4 : Agences de recrutement privées

On entend par agence de recrutement privée toute personne morale dont l'activité consiste à accomplir une ou plusieurs des activités suivantes :

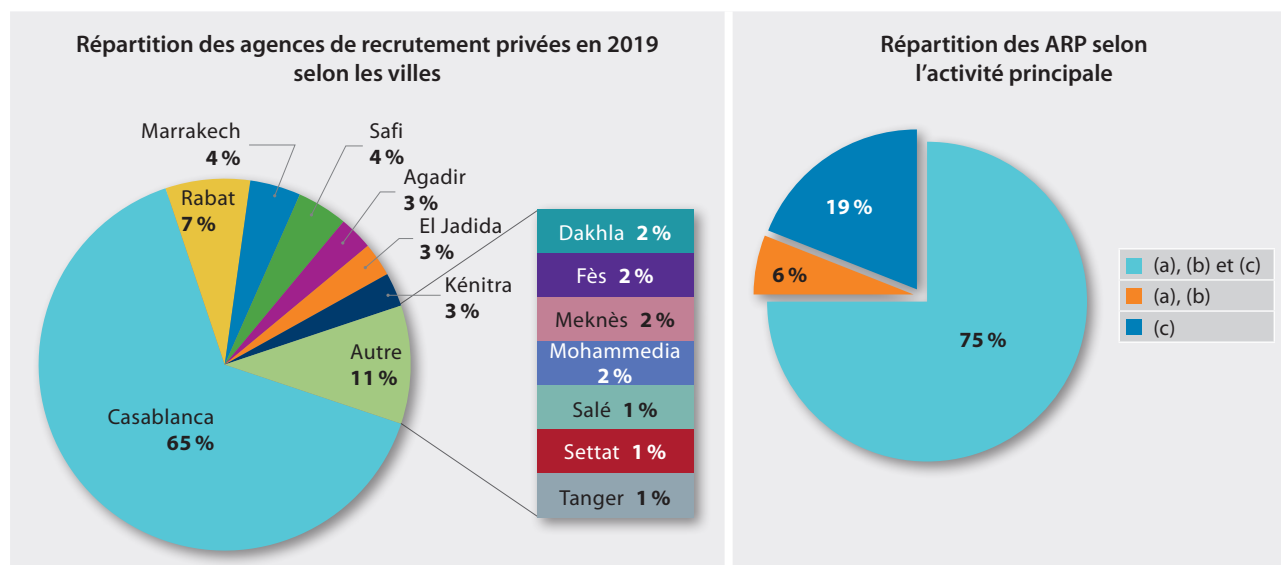
- rapprocher les demandes et les offres d'emploi sans que l'intermédiaire soit partie dans le rapport de travail qui peut en découler ;
- offrir tout autre service concernant la recherche d'un emploi ou visant à favoriser l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi ;
- embaucher des salariés en vue de les mettre provisoirement à la disposition d'une tierce personne appelée « l'utilisateur » qui fixe leurs tâches et en contrôle l'exécution.

Les agences de recrutement privées peuvent participer à l'intermédiation après autorisation accordée par le ministre du Travail et de l'Insertion professionnelle.

(Code du travail, Livre IV : Chapitre premier : De l'intermédiation en matière de recrutement et d'embauchage)

A fin décembre 2019, **68** agences de recrutement privées sont autorisées à exercer l'intermédiation en matière de recrutement et d'embauchage, dont trois quarts (75 %) sont localisées dans l'axe Casablanca-Rabat (65 % à Casablanca, 7 % à Rabat et 2 % à Mohammedia) et plus de **90 %** dans seulement deux régions Casablanca-Settat et Rabat-Salé-Kénitra.

Il est à noter que **94 %** des agences de recrutement privées exercent l'intermédiation dans l'embauche de la main-d'œuvre salariée.

Figure 85 : Répartition des agences de recrutement privées, 2019 (ARP)

Source : Direction de l'Emploi sur la base des données de la CNSS.

Suite à une exploitation des données sur les déclarations salariales à la CNSS, il ressort que les agences de recrutement privées ont déclaré plus de 117 000 salariés à fin octobre 2019, soit une hausse de 4 % en glissement annuel (octobre 2018) et de 3 % en moyenne annuelle durant les quatre dernières années. 60 % de ces salariés déclarés ont moins de 34 ans et 72 % sont des hommes.

3. Bilan des programmes actifs de l'emploi (PAE)

Programme Idmaj

Encadré 5 : Programme Idmaj

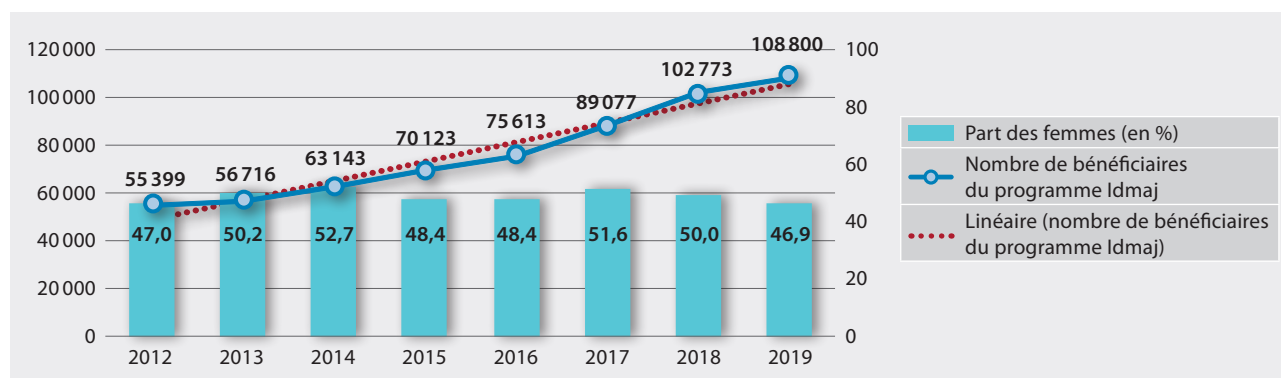
Le programme Idmaj, qui comprend le contrat de droit commun à durée déterminée ou indéterminée et le contrat d'insertion, a pour objectif d'accroître l'employabilité des chercheurs d'emploi par l'acquisition de compétences professionnelles nouvelles, notamment à travers une première expérience dans l'entreprise. Il prévoit des exonérations au titre des charges sociales dues à la CNSS et de la taxe de la formation professionnelle.

Ce programme a connu des améliorations importantes en 2016, en matière notamment de la limitation de la période d'exonération de l'impôt sur le revenu (24 mois au lieu de 36), de l'institution de l'obligation de recrutement définitif d'au moins 60 % des bénéficiaires, de la mise en place d'une couverture médicale, prise en charge intégralement par l'État, au profit des bénéficiaires au cours de la période du stage, et de la prise en charge par l'État de la part patronale de la couverture sociale et de la TFP pendant 12 mois en cas de recrutement définitif des stagiaires.

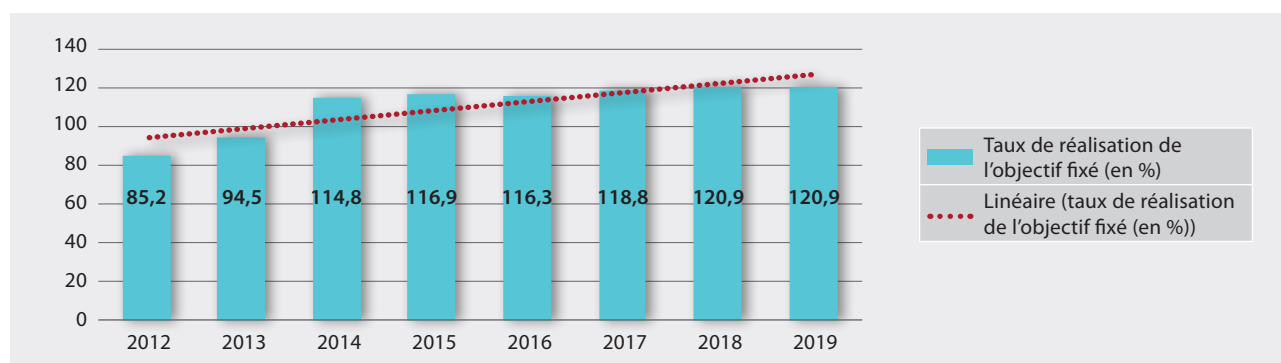
Depuis son lancement en 2006 et à fin 2019, le programme Idmaj a bénéficié à près de 908 600 personnes, soit un taux d'accroissement annuel moyen de 9,6 % durant cette période. A l'exception de l'année 2012, le nombre de bénéficiaires du programme n'a cessé d'augmenter depuis son lancement. Il a ainsi cru de 9 % en moyenne annuelle entre 2006 et 2012 et de 11,5 % entre 2013 et 2019.

En 2019, 108 800 personnes ont bénéficié du programme Idmaj (dont 15 268 insertions dans le cadre du placement à l'international), soit une croissance de près de 6 % par rapport à 2018 et un taux de réalisation de 121 % de l'objectif fixé en 2019. Plus de la moitié des bénéficiaires⁹ sont des hommes (53,1 %), 76,5 % ont entre 20 et 30 ans et 73,5 % sont insérés en contrat d'insertion (CI).

⁹ Il s'agit des bénéficiaires hors placement à l'international.

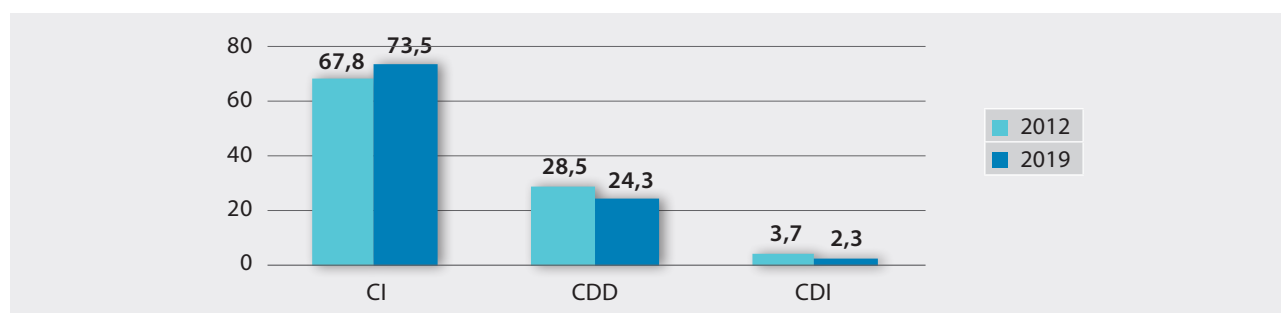
Figure 86 : Évolution du nombre de bénéficiaires du programme Idmaj


Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

Figure 87 : Taux de réalisation annuel des objectifs fixés du programme Idmaj (en %)


Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

En 2019, près des trois quarts des bénéficiaires (73,5%) sont insérés dans le cadre des contrats d'insertion, contre 24,3% des contrats à durée déterminée (CDD) et 2,3% des contrats à durée indéterminée (CDI). Ces taux sont respectivement de 67,8%, 28,5% et 3,7% en 2012.

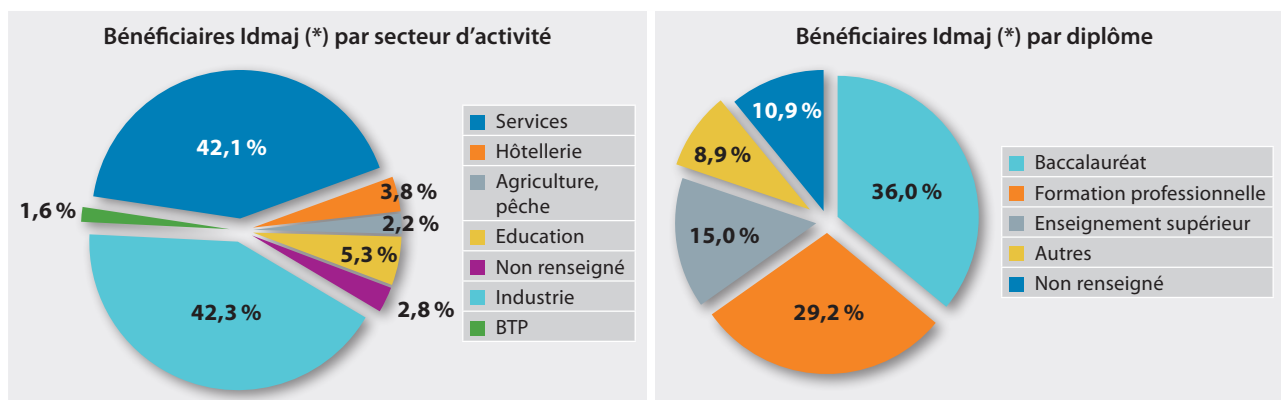
Figure 88 : Évolution des parts des bénéficiaires du programme Idmaj (*) par type de contrat (en %)


Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

(*) non compris le placement à l'international.

Le programme Idmaj continue de bénéficier davantage aux bacheliers et aux diplômés de la formation professionnelle. En effet, 36% des bénéficiaires du programme en 2019 sont des bacheliers, 29,2% sont lauréats des établissements de formation professionnelle et seulement 15% sont diplômés de l'enseignement supérieur. Au niveau sectoriel, l'industrie et les services continuent d'attirer davantage de bénéficiaires du programme Idmaj, qui représentent 84,4% de l'ensemble des bénéficiaires du programme en 2019 contre 83,2% en 2018. Les autres insertions en 2019 sont 5,3% dans l'éducation, 3,8% dans l'hôtellerie, 2,2% dans l'agriculture et pêche et 1,6% dans le BTP contre, respectivement, 6,2%, 4,5%, 1,9% et 1,8% en 2018.

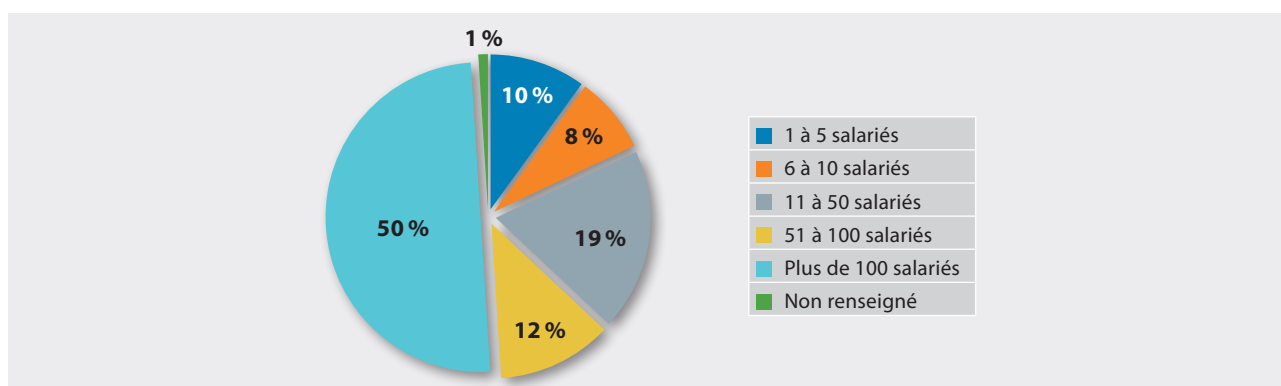
Figure 89 : Bénéficiaires du programme Idmaj par secteur d'activité et par diplôme



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.
 (*) non compris le placement à l'international.

Au niveau de la taille des entreprises d'accueil, on note que celles qui emploient plus de 100 salariés ont inséré la moitié (50 %) des bénéficiaires du programme Idmaj ; celles de 11 à 50 salariés, 19 %, et celles de 51 à 100 salariés, 12 %. Les très petites entreprises, de 1 à 10 salariés, ont inséré environ 18 % des salariés.

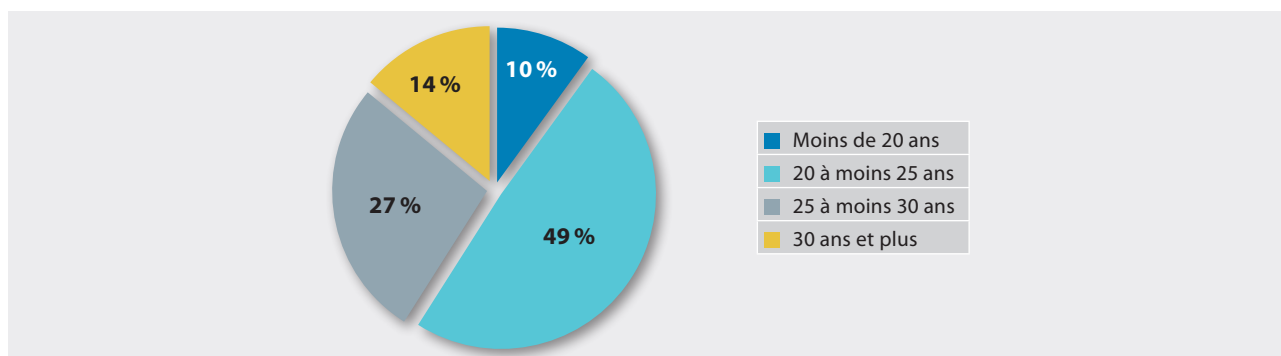
Figure 90 : Bénéficiaires du programme Idmaj en 2019 selon la taille de l'entreprise d'accueil



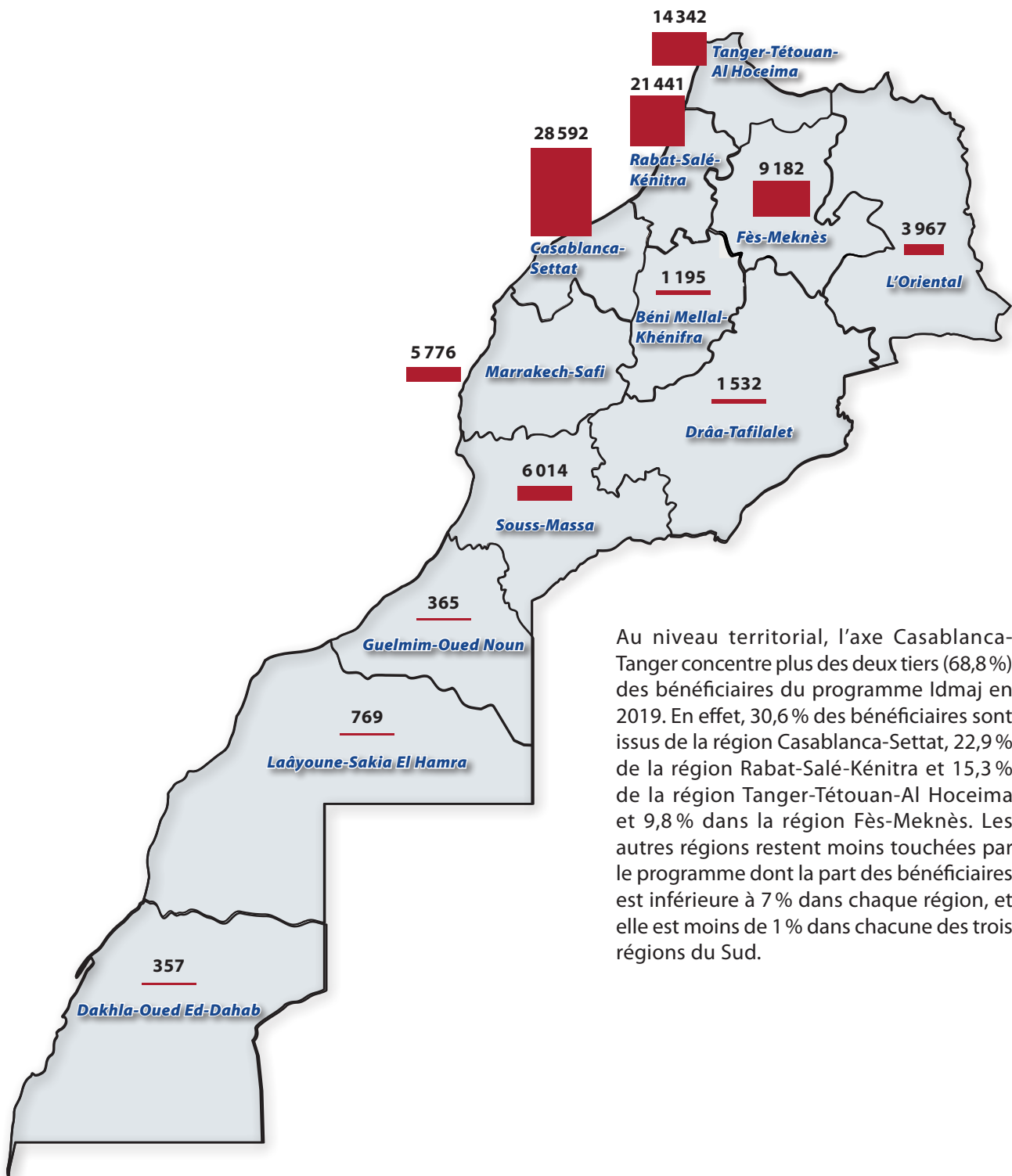
Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.
 (*) Non compris le placement à l'international.

Le programme Idmaj semble intéresser davantage les jeunes. En effet, en 2019, 59 % des bénéficiaires sont âgés de moins de 25 ans et 27 % ont entre 25 et 30 ans. Les bénéficiaires âgés de 30 ans et plus ne représentent que 14 % du total des bénéficiaires.

Figure 91 : Bénéficiaires du programme Idmaj selon l'âge, 2019



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.
 (*) non compris le placement à l'international.

Figure 92 : Bénéficiaires du programme Idmaj (*) en 2019 par région


Au niveau territorial, l'axe Casablanca-Tanger concentre plus des deux tiers (68,8%) des bénéficiaires du programme Idmaj en 2019. En effet, 30,6% des bénéficiaires sont issus de la région Casablanca-Settat, 22,9% de la région Rabat-Salé-Kénitra et 15,3% de la région Tanger-Tétouan-Al Hoceima et 9,8% dans la région Fès-Meknès. Les autres régions restent moins touchées par le programme dont la part des bénéficiaires est inférieure à 7% dans chaque région, et elle est moins de 1% dans chacune des trois régions du Sud.

Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.
 (*) non compris le placement à l'international.

Programmes d'amélioration de l'employabilité

Les programmes d'amélioration de l'employabilité (Taehil, partenariat national, partenariat régional, formation en ligne) ont bénéficié à plus de 238 600 personnes depuis le lancement du programme Taehil en 2007 et à fin 2019, soit plus de 18 300 bénéficiaires en moyenne par an et un taux de croissance annuel moyen de près de 12% durant cette période. Le nombre des bénéficiaires n'a cessé de croître ces dernières années, enregistrant une hausse annuelle moyenne de près de 25% entre 2015 et 2019, contre seulement 10% entre 2007 et 2014. Cette évolution s'explique principalement par l'intégration en 2018 de formations en ligne couvrant les domaines linguistique, numérique et *soft skills*. Toutefois, une évolution différenciée a été constatée selon les composantes du programme Taehil au cours de ces dernières années. En effet, la part des bénéficiaires de la FSE et de la FQR a enregistré une baisse respectivement de 11% et 4,8% entre 2015 et 2019, alors que les parts des bénéficiaires de la FCE et de la formation en ligne ont augmenté durant cette période.

Figure 93 : Évolution du nombre de bénéficiaires des programmes d'amélioration de l'employabilité

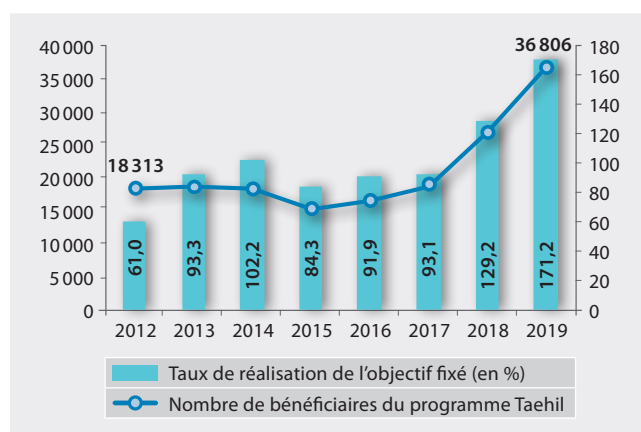
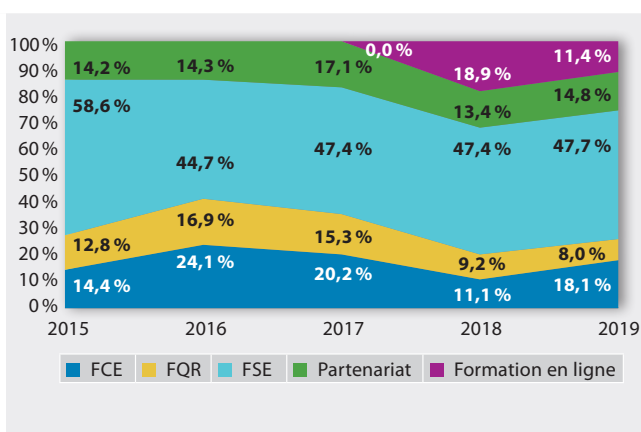
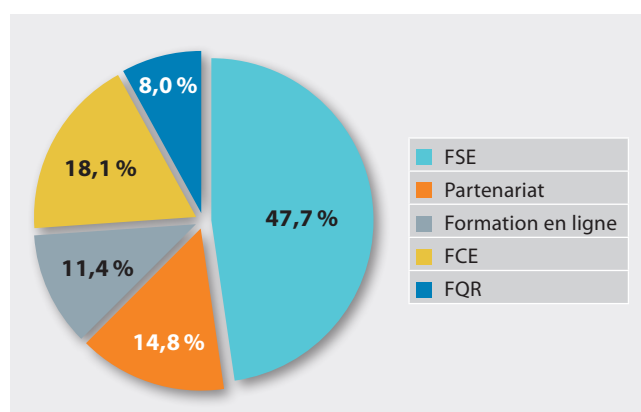


Figure 94 : Évolution de la structure des bénéficiaires des programmes d'amélioration de l'employabilité par type de formation



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

Figure 95 : Bénéficiaires des programmes d'amélioration de l'employabilité par composante, 2019



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

En 2019, les programmes d'amélioration de l'employabilité ont bénéficié à 36 806 demandeurs d'emploi, soit une croissance de 35,7% par rapport à 2018. Les actions de formation continuent de bénéficier davantage à la composante FSE avec 47,7% des bénéficiaires, suivie de la formation contractualisée pour l'emploi FCE (18,1%) et la FQR (8%). Les actions de formation menées dans le cadre du partenariat (national et régional) totalisent 14,8% des opportunités de formation, alors que les formations en ligne ont bénéficié à 4 201 personnes, soit 11,4% des bénéficiaires en 2019.

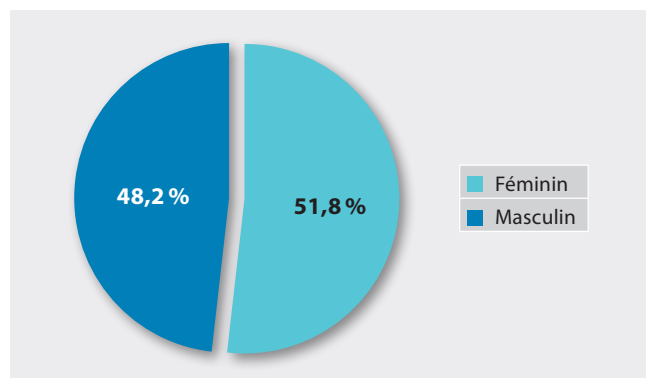
➤ Programme TAEHIL

Le programme Taehil vise à améliorer l'employabilité des chercheurs d'emploi par l'acquisition de compétences professionnelles pour occuper des emplois dûment identifiés ou potentiels, et ce à travers trois dispositifs de formation : (i) Formation contractualisée pour l'emploi (FCE), (ii) Formation qualifiante ou de reconversion (FQR) et (iii) Formation d'appui aux secteurs émergents (FSE).

La population-cible du programme Taehil est constituée des demandeurs d'emploi titulaires du baccalauréat, lauréats de la formation professionnelle ou de l'enseignement supérieur, ayant été sélectionnés par un employeur dans le cadre d'une action de recrutement ou nécessitant une réorientation vers des formations permettant de développer des compétences demandées par les entreprises.

• Formation contractualisée pour l'emploi (FCE)

Figure 96 : Bénéficiaires de la FCE par sexe*, 2019



Après un repli de près de 20 % en 2018, le nombre de bénéficiaires de la FCE a plus que doublé en 2019, passant respectivement de 3 010 à 6 647, dont 51,8 % sont des femmes.

En 2019, le nombre des bénéficiaires de la FCE ayant achevé la formation s'est établi à 4 091 jeunes, soit 61,5 % du total des bénéficiaires engagés dans la formation contractualisée pour l'emploi au cours de cette période.

Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

(*) Structure effectuée sur la base d'une proportion de 37,4 % des bénéficiaires de la FCE en 2019.

La majorité des bénéficiaires de la FCE en 2019 sont des jeunes âgés entre 20 et 30 ans (67 %), dont 45 % sont âgés de 25 à 30 ans. Ce sont donc des jeunes qui pour la plupart ont déjà achevé ou viennent d'achever leurs études. Les bénéficiaires âgés de 30 ans et plus représentent 28 %, alors que ceux ayant moins de 20 ans ne représentent que 4 % des bénéficiaires de ce type de formation.

Par ailleurs, près de la moitié (45,9 %) des bénéficiaires de la FCE ont été formés en 2019 dans le cadre de programmes spéciaux, particulièrement celui du « préscolaire » et « Akademiyyat Attadriiss », dont les bénéficiaires représentent respectivement 20,5 % et 16,9 % de l'ensemble des bénéficiaires de la formation contractualisée pour l'emploi au cours de cette période.

Figure 97 : Bénéficiaires de la FCE selon l'âge*, 2019

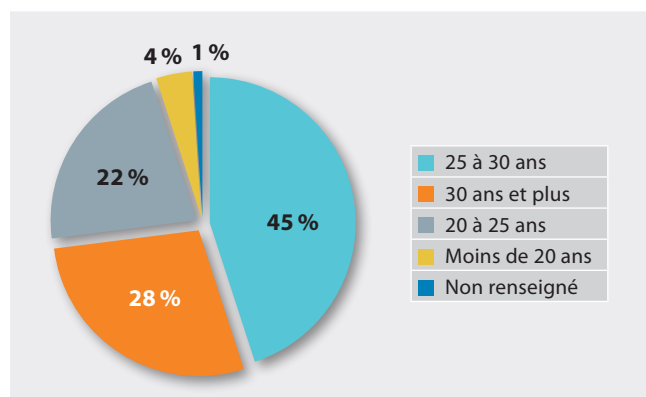
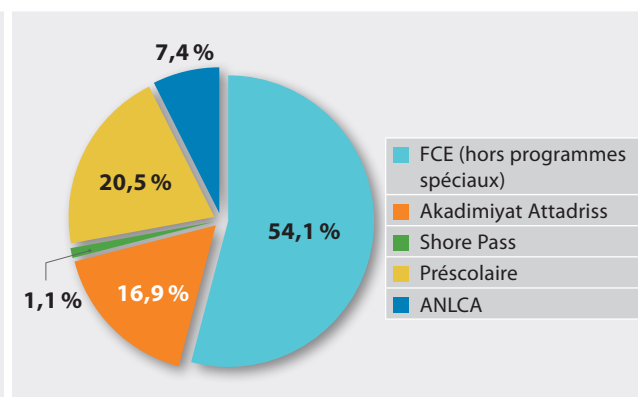


Figure 98 : Bénéficiaires de la FCE selon les programmes spéciaux, 2019



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

(*) Structures calculées sur la base d'une proportion de 37,4 % des bénéficiaires de la FCE en 2019.

Selon le diplôme, la formation contractualisée pour l'emploi a bénéficié essentiellement aux bacheliers, aux lauréats de la formation professionnelle et aux diplômés des 1^{er} et 2^e cycles de l'enseignement supérieur avec respectivement 20,6 %, 20,2 % et 17,8 % des bénéficiaires de cette formation en 2019.

Au niveau sectoriel, en 2019, la FCE a bénéficié essentiellement au secteur de l'éducation et de l'enseignement, avec 48,3% des bénéficiaires, suivi de l'automobile avec 18,1%. Les autres secteurs en ont profité dans une moindre mesure, avec moins de 10% chacun.

Figure 99 : Bénéficiaires de la FCE par diplôme *, 2019

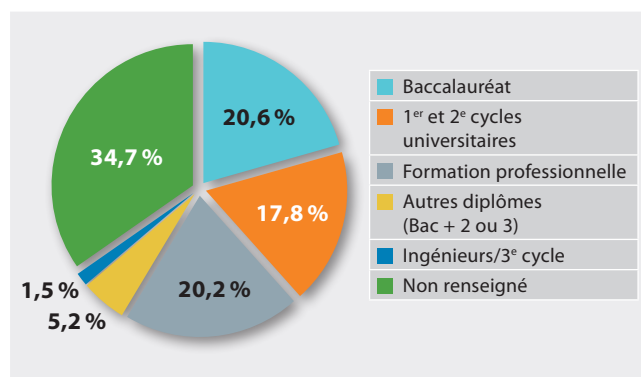
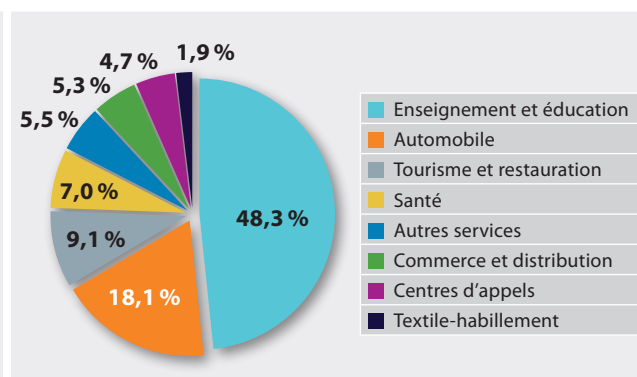


Figure 100 : Bénéficiaires de la FCE par secteur d'activité, 2019

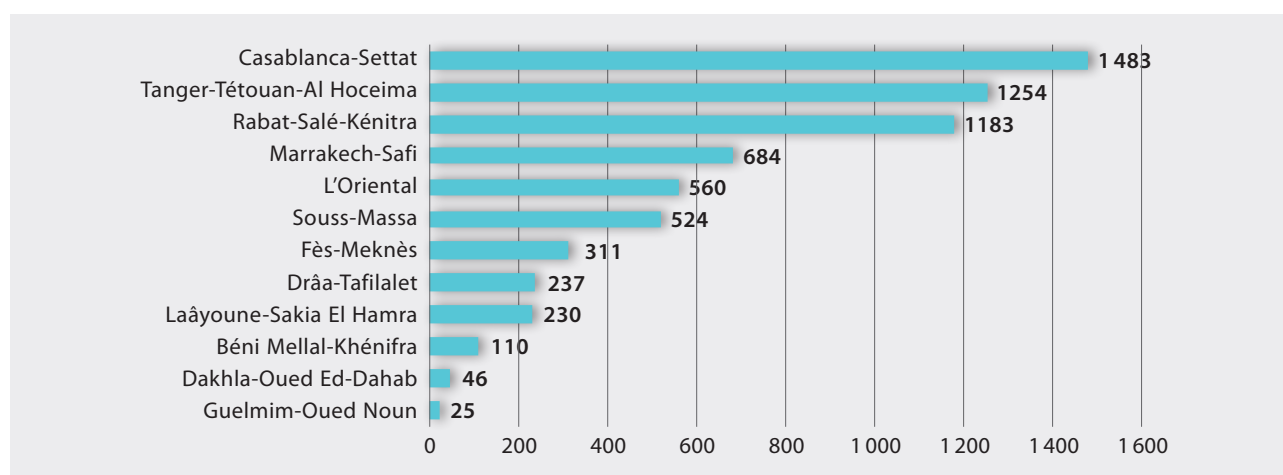


Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

(*) Structures calculées sur la base d'une proportion de 37,4% des bénéficiaires de la FCE en 2019.

Sur le plan territorial, plus de 3 900 bénéficiaires de la FCE en 2019 résident sur l'axe Casablanca-Tanger (Casablanca-Settat, Rabat-Salé-Kénitra et Tanger-Tétouan-Al Hoceima), soit 59% des bénéficiaires. La région de Marrakech-Safi en concentre 10,3%, alors que la part des autres régions est relativement faible (de 0,4% pour la région Guelmim-Oued Noun à 8,4% pour l'Oriental).

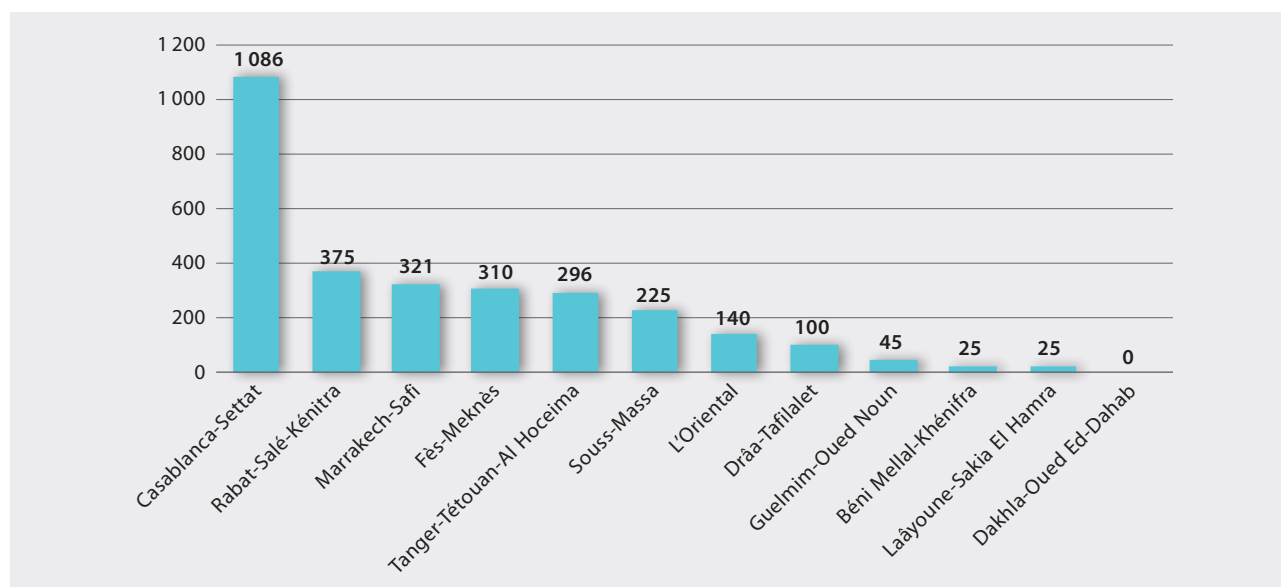
Figure 101 : Bénéficiaires de la FCE par région, 2019



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

• Formation qualifiante ou de reconversion (FQR)

En 2019, 2 948 demandeurs d'emploi ont bénéficié de la formation qualifiante ou de reconversion (FQR), enregistrant ainsi une hausse de 17,8% par rapport à 2018 (2 502 bénéficiaires). Ces bénéficiaires sont issus principalement de la région de Casablanca-Settat (37%), suivie de Rabat-Salé-Kénitra (13%). Les régions de Marrakech-Safi, Fès-Meknès et Tanger-Tétouan-Al Hoceima concentrent respectivement 10,9%, 10,5% et 10% des bénéficiaires. Les autres régions enregistrent environ 19% des bénéficiaires de la FQR au cours de cette période.

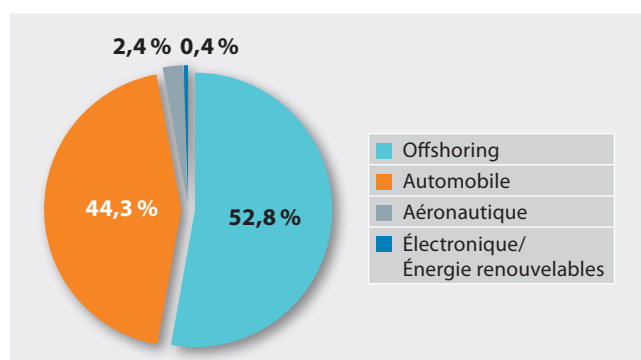
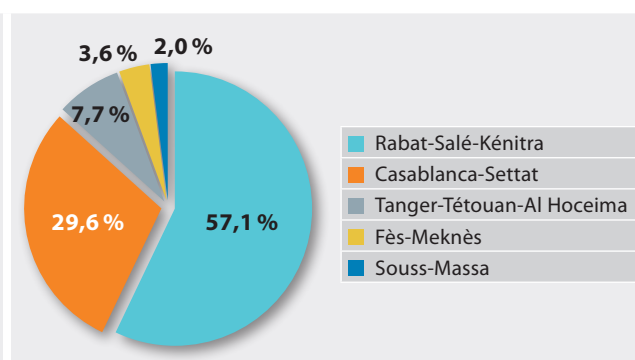
Figure 102 : Bénéficiaires de la FQR par région, 2019


Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

• Formation au profit des secteurs émergents (FSE)

En 2019, la formation au profit des secteurs émergents (FSE) a bénéficié à 17 574 personnes, contre 12 856 en 2018, soit une hausse de 36,7%. Cette composante de formation continue de bénéficier davantage aux secteurs de l'offshoring et de l'automobile, dont les salariés bénéficiaires représentent respectivement 52,8% et 44,3% des bénéficiaires de la FSE en 2019. Les autres secteurs totalisent moins de 3% de l'ensemble des bénéficiaires.

Les régions qui possèdent des technoparks ou des plateformes industrielles intégrées sont celles dont les entreprises et les salariés bénéficient davantage de la FSE. Ainsi, la région de Rabat-Salé-Kénitra a concentré plus de la moitié (57,1%) des bénéficiaires de cette formation en 2019, suivie de la région de Casablanca-Settat (29,6%) et de la région de Tanger-Tétouan-Al Hoceima (7,7%). Les régions de Fès-Meknès et Souss-Massa n'en profitent que dans une moindre mesure, avec respectivement 3,6% et 2% des bénéficiaires.

Figure 103 : Bénéficiaires de la FSE par secteur, 2019

Figure 104 : Bénéficiaires de la FSE par région, 2019


Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

➤ Formation en ligne et partenariat

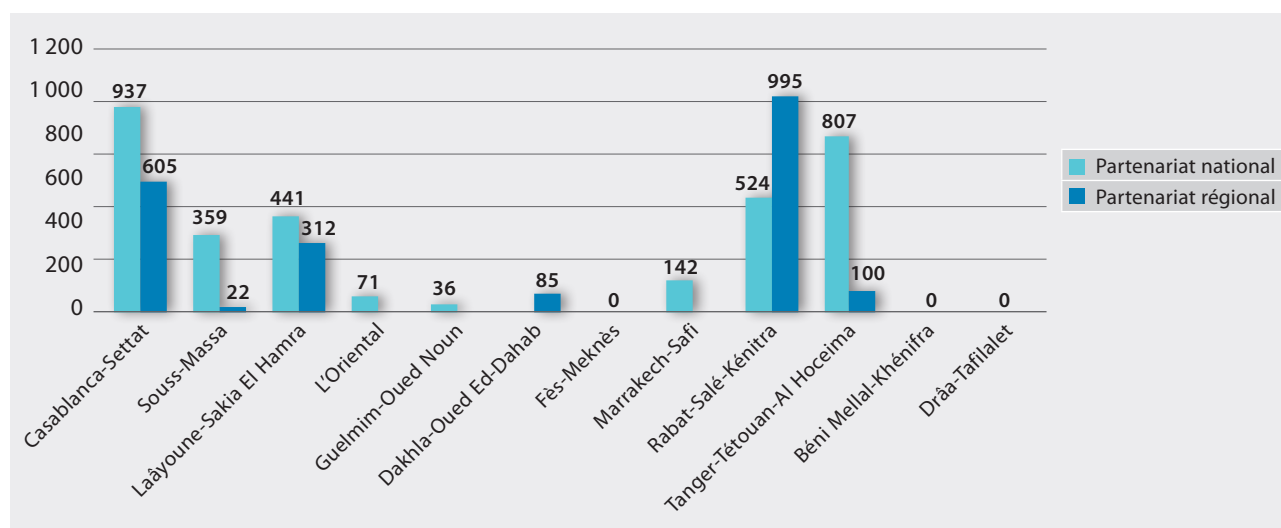
• Formation dans le cadre du partenariat

La formation menée dans le cadre du partenariat national et régional a bénéficié à 5436 personnes en 2019, enregistrant ainsi une hausse de 49,8% par rapport à 2018 (3 628 bénéficiaires). 61% de ces bénéficiaires

(3 317 personnes) ont bénéficié des actions de formation menées dans le cadre du partenariat national, contre 39 % pour le partenariat régional.

Au niveau territorial, les formations menées dans le cadre du partenariat national ont profité davantage aux régions de Casablanca-Settat et Tanger-Tétouan-Al Hoceïma avec respectivement 28,2 % et 24,3 % des bénéficiaires, suivies des régions de Rabat-Salé-Kénitra (15,8 %), de l'Oriental (13,3 %) et de Souss-Massa (10,8 %). Quant aux formations organisées dans le cadre du partenariat régional, elles ont profité essentiellement aux bénéficiaires des régions de Rabat-Salé-Kénitra (47 %), de Casablanca-Settat (28,6 %) et de l'Oriental (14,7 %). Les bénéficiaires des autres régions en ont bénéficié dans une moindre mesure, avec moins de 5 % de bénéficiaires dans chaque région.

Figure 105 : Bénéficiaires de la formation dans le cadre du partenariat, 2019



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

• Formation en ligne

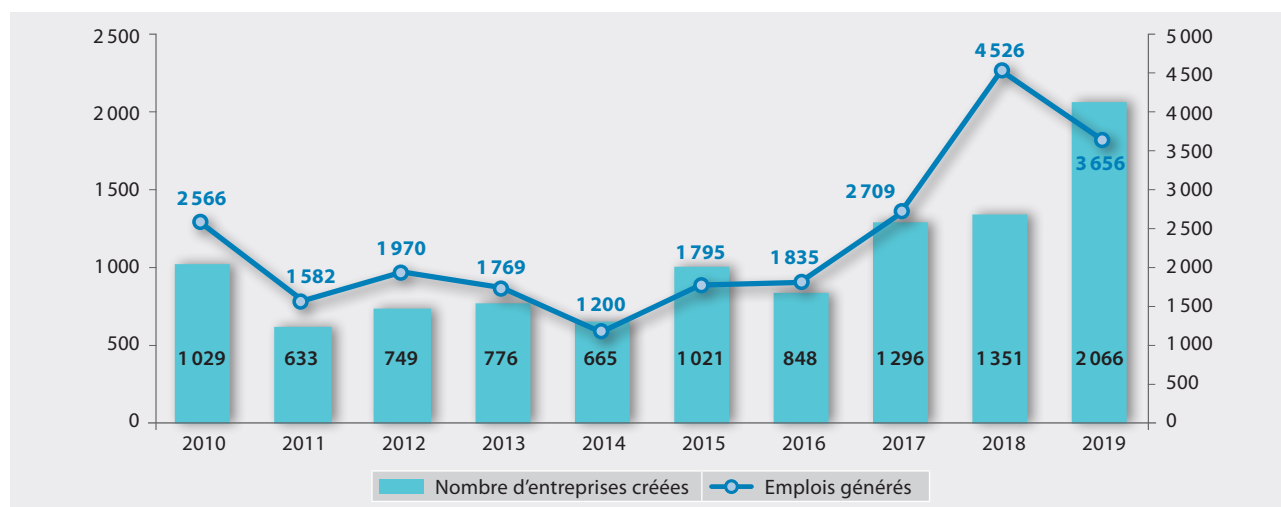
En 2019, les actions de formation en ligne ont bénéficié à 4 201 personnes contre 5 129 en 2018, soit une baisse de 18 %. Ces formations couvrent les domaines linguistiques, numériques et les *soft skills*.

Auto-emploi

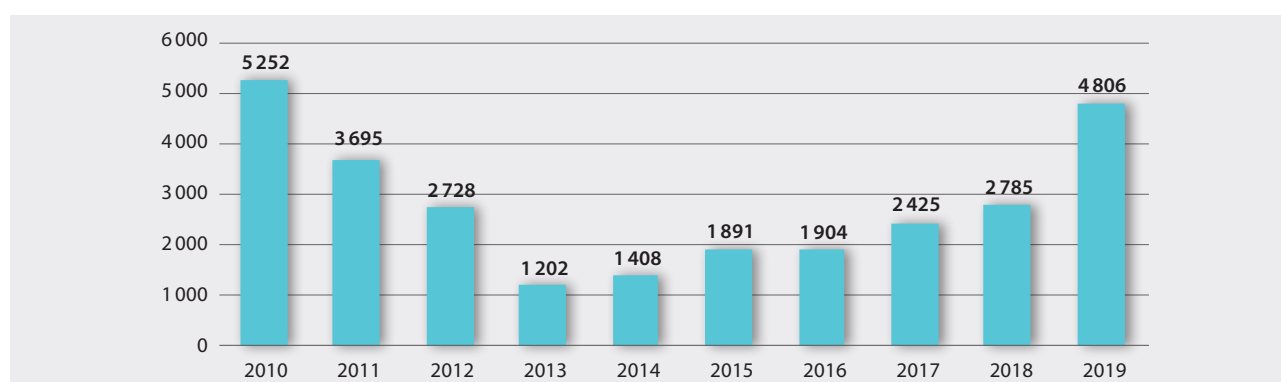
Le programme de l'auto-emploi a pour objectif l'appui à la création de très petites entreprises (TPE). Il constitue une mesure stratégique pour l'insertion dans la vie active et la création d'emplois directs et indirects. La mise en œuvre de ce programme implique plusieurs intervenants, publics et privés, en l'occurrence les chambres de commerce, d'industrie et de services, l'OFPPT, des associations de micro-crédit, des cabinets privés et des établissements de formation.

Au titre de l'année 2019, ce programme a enregistré la création de 2 066 entreprises, soit une progression considérable de 53 % par rapport à l'année précédente ; par contre, le nombre d'emplois directs créés ne va pas dans le même sens et accuse une baisse de 19 %, soit la création de 3 656 emplois, ce qui est équivalent à 1,8 emploi généré en moyenne par entreprise créée, moins qu'en 2018 (3,4), et encore moins que les 2,4 emplois par entreprise enregistrés depuis le démarrage du programme.

Quant au nombre de porteurs de projet accompagnés ou en cours d'accompagnement, il a réalisé la plus grande avancée en 2019, soit 73 % de plus par rapport à 2018 contre 15 % en 2018 par rapport à 2017 et 27 % en 2017 par rapport à 2016. Ceci induit une progression de plus de 26 % en moyenne annuelle durant la période 2013-2019 contre un repli de 39 % durant la période 2010-2013.

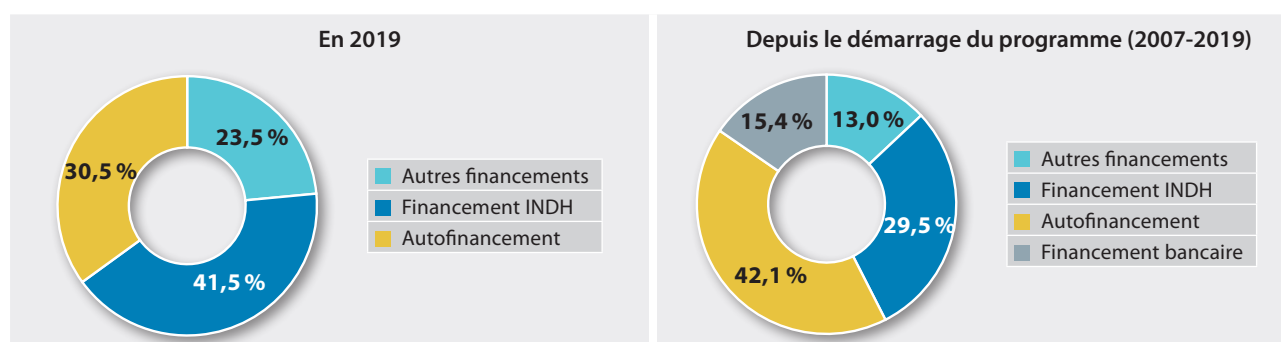
Figure 106 : Évolution du nombre d'entreprises créées et des emplois générés dans le cadre du programme de l'Auto-emploi, de 2010 à 2019


Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

Figure 107 : Évolution du nombre de porteurs de projet accompagnés


Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

Selon le genre, le nombre de femmes porteuses de projet accompagnées demeure faible, affichant un pourcentage de 33 % en 2019. Selon la zone géographique, 45 % des candidats accompagnés se trouvent sur l'axe Casablanca-Tanger, suivi de la région Fès-Meknès avec 17 %. Par diplôme d'inscription, il faut constater, cette année encore, la faible attraction du programme pour les personnes hautement diplômées ; en effet, 43 % des candidats accompagnés en 2019 sont non diplômés, et 14 % sont titulaires d'une formation primaire ou collégiale.

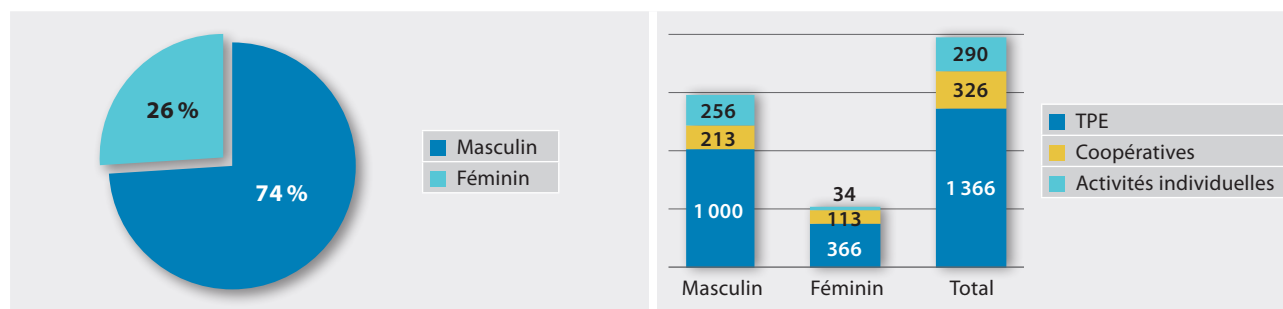
Figure 108 : Répartition du nombre d'entreprises créées selon la nature du financement


Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

Depuis le démarrage du programme, l'autofinancement demeure le moyen de financement auquel les porteurs de projet ont eu le plus recours avec une part de 42,1 %. Les financements de l'INDH, quant à eux, devancent ceux des banques, respectives 29,5 % et 15,4 %.

Au titre de l'année 2019, 41,5 % des projets ont été financés dans le cadre de l'INDH, suivi de l'autofinancement avec une part de 35 %.

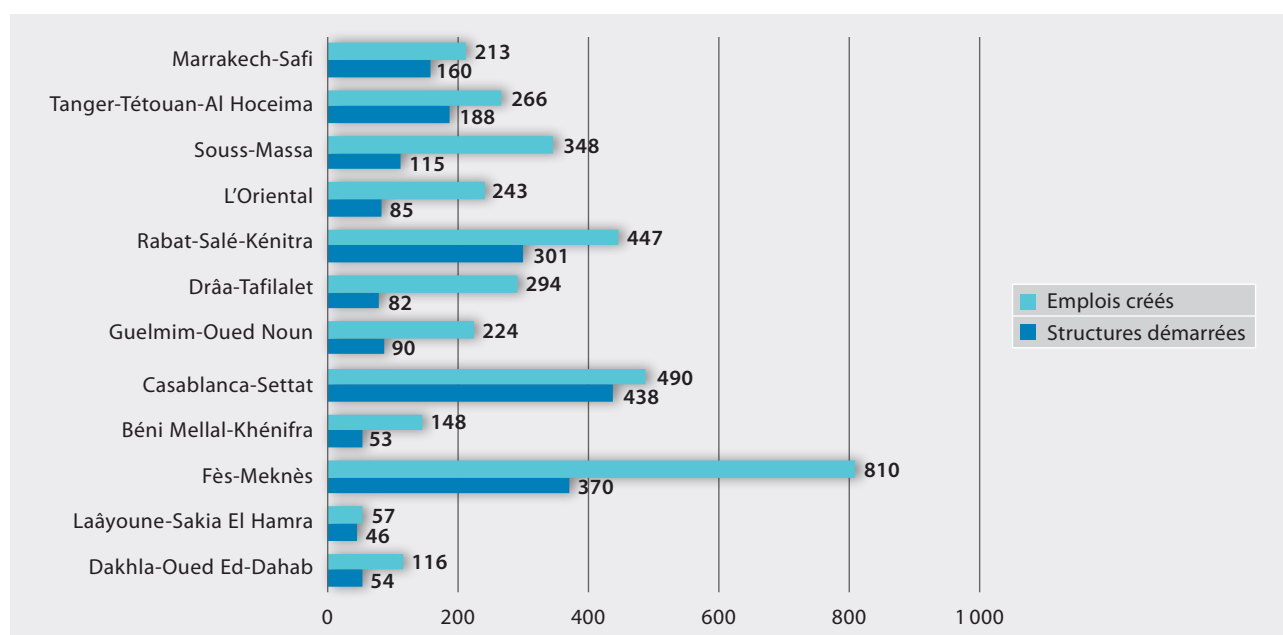
Figure 109 : Répartition des structures démarrées par genre, 2019



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

En 2019, la répartition des structures démarrées par genre est identique à celle de l'année précédente. 7 structures sur 10 ont été démarrées par des hommes dans le cadre du programme de l'auto-emploi, dont près de 68 % sont des TPE. Ce maintien de différentiel entre hommes et femmes en matière d'auto-emploi incite à reconsidérer l'attractivité dudit programme pour la population féminine. Selon le type de la structure démarrée, les TPE sont majoritaires avec une part de 69 %, suivies des coopératives (17 %) et des activités individuelles formelles qui ne représentent que 15 %.

Figure 110 : Répartition des structures démarrées et des emplois générés par région, 2019



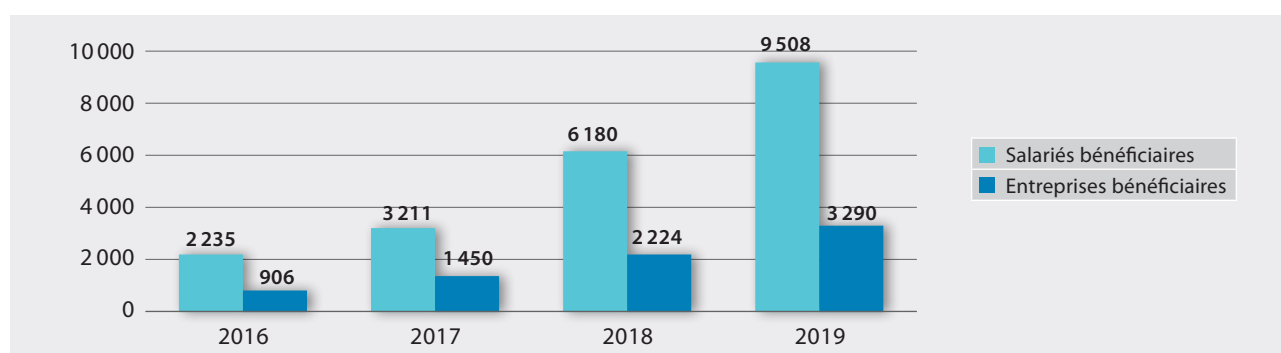
Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

En examinant la répartition des structures démarrées et des emplois générés par région en 2019, on remarque que le meilleur rapport emploi/création a été enregistré à Drâa-Tafilalet (3,6) et à Souss-Massa (3), région qui a enregistré la plus grande part des créations d'emplois au niveau national (22 %). Elle est suivie par les régions Casablanca-Settat 13,4 % et Rabat-Salé-Kénitra, 12 %.

Programme Tahfiz

Le programme «Tahfiz» a pour objectif de promouvoir l'emploi, renforcer la compétitivité de l'entreprise et inciter à l'intégration du secteur informel dans l'économie formelle, en mettant en place des mesures incitatives au profit des entreprises, associations ou coopératives créées durant la période allant du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2022 et qui embauchent les demandeurs d'emploi dans le cadre de contrats de travail à durée indéterminée. Ces mesures incitatives comportent: (i) l'exonération de l'impôt sur le revenu (IR) au titre du salaire mensuel brut plafonné à 10 000 dirhams durant les 24 mois à compter de la date de recrutement du salarié ; (ii) la prise en charge par l'État de la part patronale au titre de la cotisation due à la CNSS et de la taxe de la formation professionnelle pour un salaire mensuel brut plafonné à 10 000 dirhams à compter de la date de la validation par l'ANAPEC du protocole de bénéfice du dispositif.

Figure 111 : Évolution des bénéficiaires du programme Tahfiz depuis son démarrage jusqu'en 2019

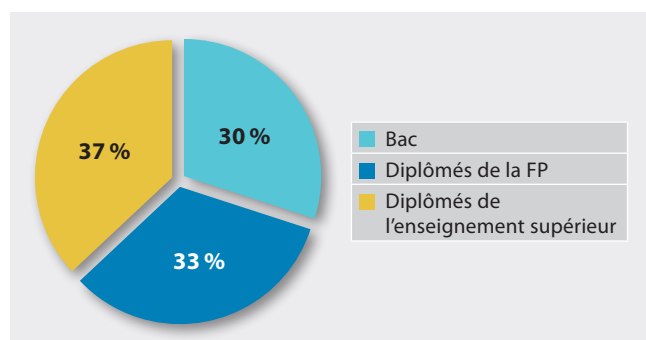


Source: Élaborée par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

Depuis son démarrage en avril 2016 et jusqu'en 2019, 21 134 protocoles de bénéfice du programme Tahfiz ont été déposés et validés par l'ANAPEC pour 21 134 salariés et 7 870 entreprises. Durant l'année 2019, 9 508 protocoles Tahfiz ont été validés pour 9 508 salariés et 3 290 entreprises, enregistrant ainsi des hausses respectives de 54 % et 48 % par rapport à l'année 2018.

La répartition par genre montre que les bénéficiaires en 2019 sont majoritairement des hommes, avec une part de 65 %, creusant avec les femmes un écart de 3 points de pourcentage par rapport à 2018 (62 %).

Figure 112 : Répartition des salariés diplômés* bénéficiaires du Programme Tahfiz par diplôme



Les diplômés de l'enseignement supérieur restent en tête des diplômés bénéficiaires du programme Tahfiz passant de 29 % en 2018 à 37 % en 2019. Les lauréats de la formation professionnelle affichent une part de 33 %, gagnant 7 points par rapport à 2018.

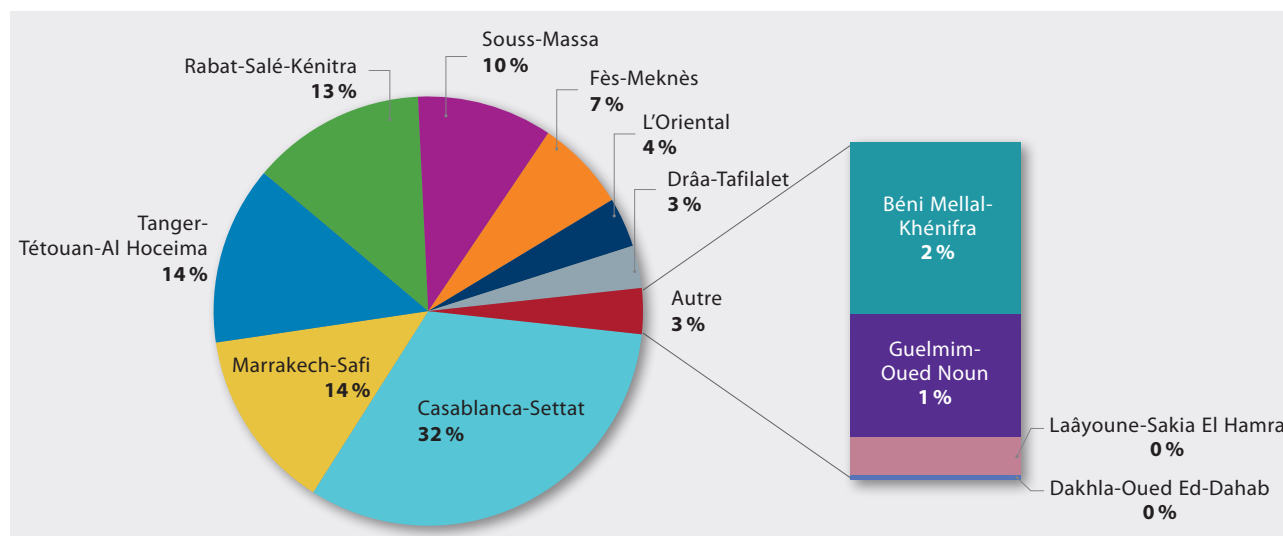
Enfin, les bacheliers ne sont pas loin eux aussi quant au recours au programme, avec 30 % (21 % en 2018).

Source: Élaborée par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

(*) Non compris les diplômés non renseignés.

La répartition des salariés bénéficiaires du programme Tahfiz selon les régions fait ressortir que l'axe Tanger-Casablanca s'accapare près de (60 %) des bénéficiaires du programme Tahfiz, suivi de la région Marrakech-Safi, 14 %, et Souss-Massa, 13 %.

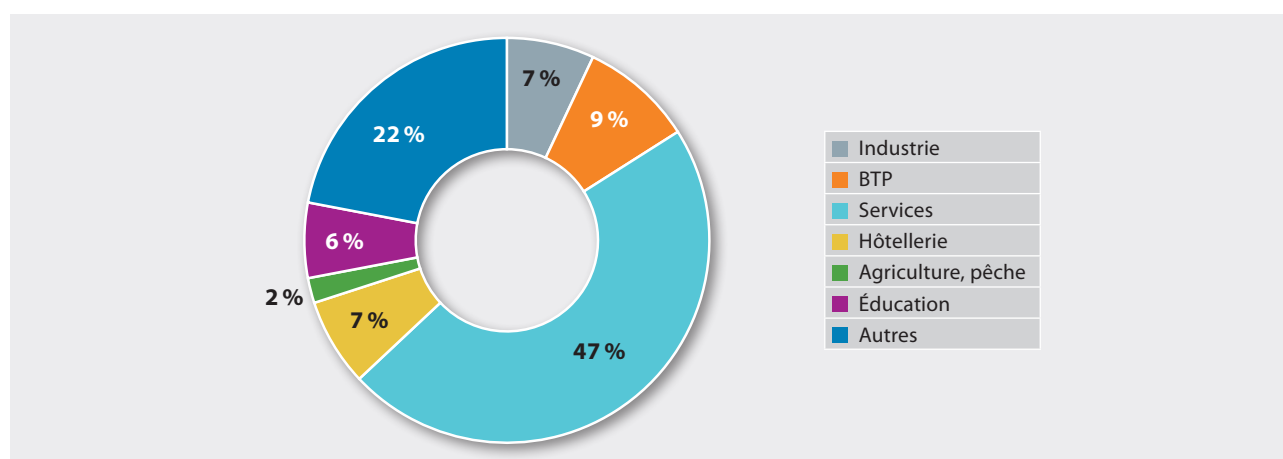
Figure 113 : Répartition des bénéficiaires du Programme Tahfiz par région



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

- Selon le secteur d'activité, les données de l'année 2019 font ressortir que le secteur des services garde sa place en tête des secteurs en attirant presque la moitié des bénéficiaires du programme Tahfiz (47%).
- Le BTP, l'industrie, l'hôtellerie et l'éducation sont loin derrière, avec des parts se situant entre 9% et 6%.

Figure 114 : Répartition des bénéficiaires du Programme Tahfiz par secteur d'activité



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

4. Insertion professionnelle des bénéficiaires du contrat d'insertion

Encadré 6 : Appariement des fichiers ANAPEC/CNSS

Le suivi de l'insertion professionnelle des bénéficiaires du Contrat d'insertion est effectué par la mesure du taux d'insertion à travers l'exploitation des résultats des travaux d'appariement des fichiers de déclaration des salaires à la CNSS et de la base de données de l'ANAPEC. Cet appariement a pour objectif de connaître dans quelle mesure les bénéficiaires sont insérés dans un travail déclaré dans le secteur privé formel.

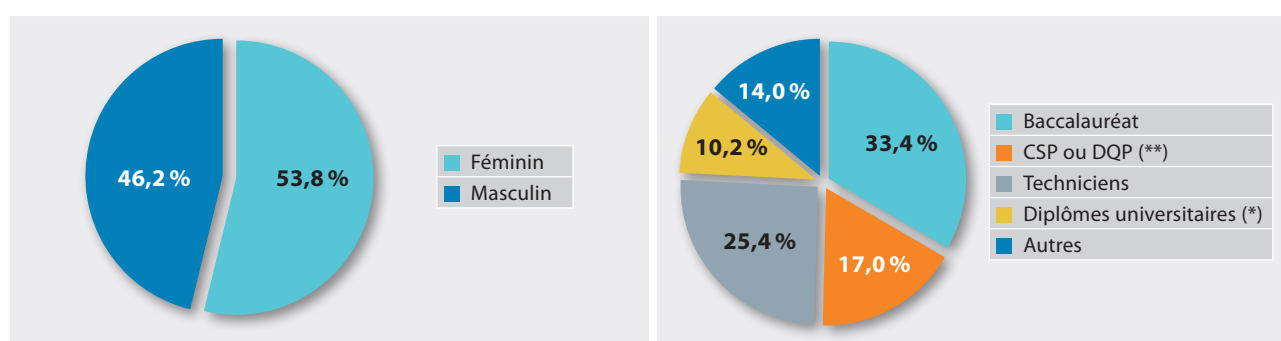
Ainsi, les travaux d'appariement réalisés en 2019 ont porté sur 46 232 bénéficiaires du contrat d'insertion (CI) au titre de l'année 2015. L'exploitation des résultats de ces travaux a permis de fournir plusieurs indicateurs pertinents sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires dudit contrat.

Caractéristiques des bénéficiaires du CI

La population des bénéficiaires du contrat d'insertion en 2015, sur laquelle a porté l'opération d'appariement en 2019, est constituée majoritairement de jeunes, de bacheliers et de diplômés de la formation professionnelle et compte un peu plus de femmes que d'hommes.

- L'analyse du profil des bénéficiaires du CI fait ressortir un écart significatif en faveur des femmes, qui représentent 53,8% du total des bénéficiaires.
- Les bacheliers continuent de constituer la catégorie qui bénéficie le plus du contrat d'insertion, avec 33,4 % des bénéficiaires, suivis des techniciens (25,4%), des diplômés de qualification ou spécialisation professionnelle (17 %) et les titulaires des diplômes universitaires (1^{er}, 2^e et 3^e cycles) (10 %).

Figure 115 : Bénéficiaires du Contrat d'insertion selon le genre et le diplôme

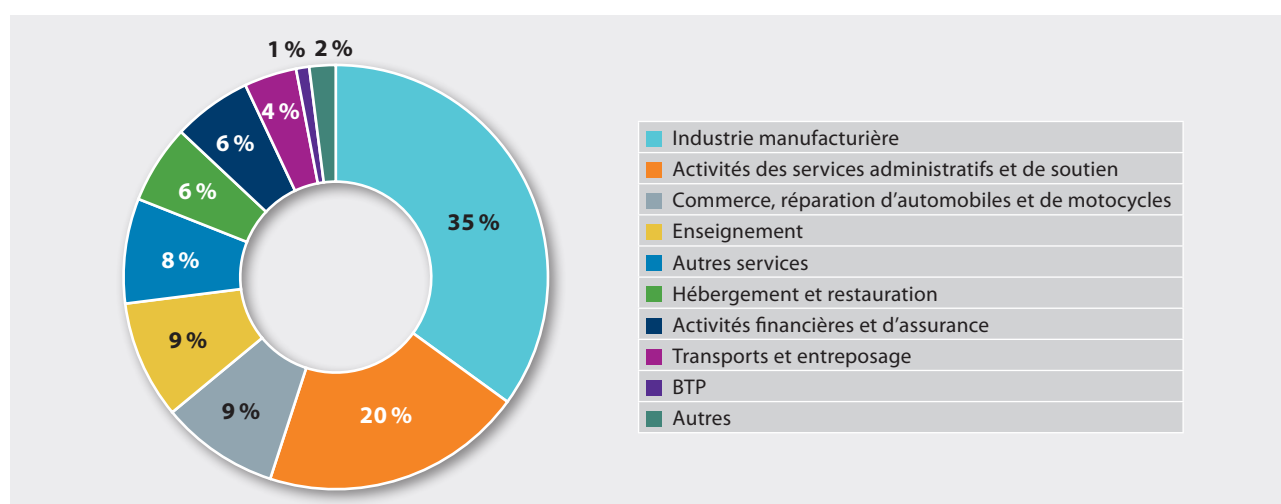


Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

(*) Diplômes des 1^{er}, 2^e et 3^e cycles universitaires. (**) CSP : Certificat de spécialisation professionnelle, DQP : Diplôme de qualification professionnelle.

- La quasi-totalité (97 %) des bénéficiaires sont concentrés dans deux secteurs d'activité, les services et l'industrie, et plus particulièrement les industries manufacturières (35 %) et les activités administratives et de soutien (20 %).

Figure 116 : Bénéficiaires du Contrat d'insertion selon le secteur d'activité



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

Insertion professionnelle des bénéficiaires du CI

L'insertion professionnelle des bénéficiaires du CI est renseignée par le taux d'insertion qui est mesuré par rapport à la date de déclaration à la CNSS (voir encadré ci-après).

Encadré 7 : Concepts et définitions

L'indicateur « taux d'insertion » est mesuré à des échéances différentes par rapport à la date de la dernière déclaration des bénéficiaires du CI à la CNSS :

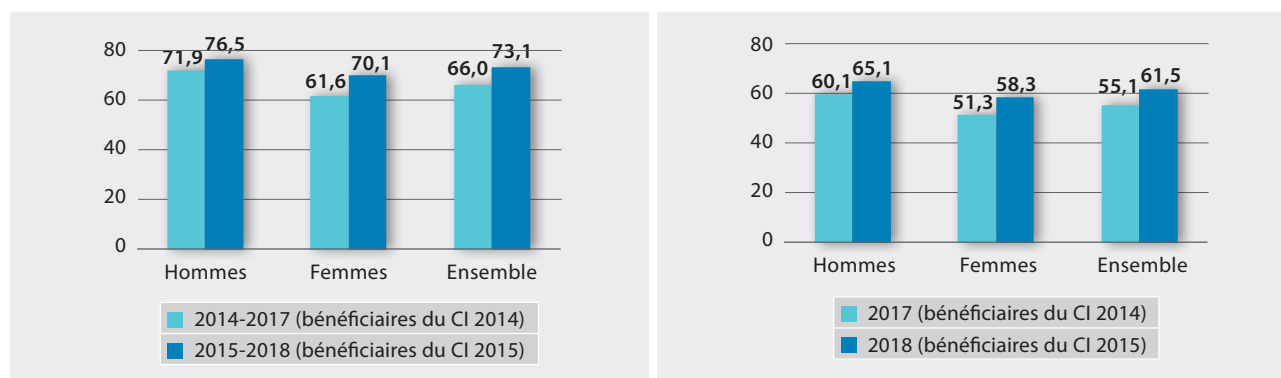
Taux d'insertion 1 : c'est la proportion des bénéficiaires du CI dont la dernière déclaration à la CNSS s'est effectuée au cours de la période allant de la date de signature du contrat CI en 2015 jusqu'à fin 2018.

Taux d'insertion 2 : c'est la proportion des bénéficiaires du CI au titre de l'année 2015 déclarés à la CNSS en 2018, soit environ deux à trois ans après la signature du contrat.

L'analyse des résultats des travaux d'appariement réalisés en 2019 fait ressortir que :

- **73,1 % des bénéficiaires du CI au titre de l'année de 2015 sont déclarés à la CNSS après la date de signature du contrat (taux d'insertion 1)**, enregistrant ainsi une hausse de plus de 7 points de pourcentage par rapport à celui enregistré chez les bénéficiaires du CI au titre de l'année 2014 (66 %) ;
- **61,5 % ont été déclarés en 2018, soit environ deux à trois ans après la signature du contrat (taux d'insertion 2)**, soit une hausse de 6,5 points de pourcentage par rapport à celui enregistré chez les bénéficiaires du CI en 2014 (55 %).

Figure 117 : Évolution des taux d'insertion des bénéficiaires du CI (en %)



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des résultats d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS, 2019.

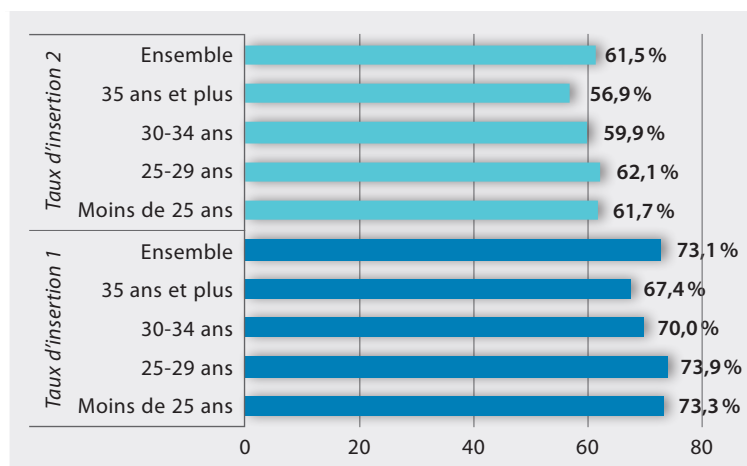
Les bénéficiaires du CI au titre de l'année 2015 insérés dans un emploi déclaré dans le secteur privé formel au cours de la période 2015-2018 sont plutôt des jeunes et des diplômés de l'enseignement supérieur et comptent un peu plus d'hommes. Comme pour l'emploi total, le secteur des services continue à être le principal pourvoyeur d'emplois pour les bénéficiaires du CI.

L'insertion professionnelle est plus favorable aux hommes qu'aux femmes

- Aussi bien le taux d'insertion 1 que le taux d'insertion 2 sont plus élevés chez les hommes que chez les femmes, enregistrant respectivement un écart de 6,4 et 6,8 points de pourcentage en faveur des hommes. Ces écarts sont respectivement de 10,3 et 8,8 points de pourcentage pour les bénéficiaires du CI en 2014, ce qui révèle une réduction de l'écart entre les deux sexes en termes de taux d'insertion professionnelle au cours de cette période.

Les jeunes et les diplômés bénéficiaires du CI sont les plus déclarés à la CNSS

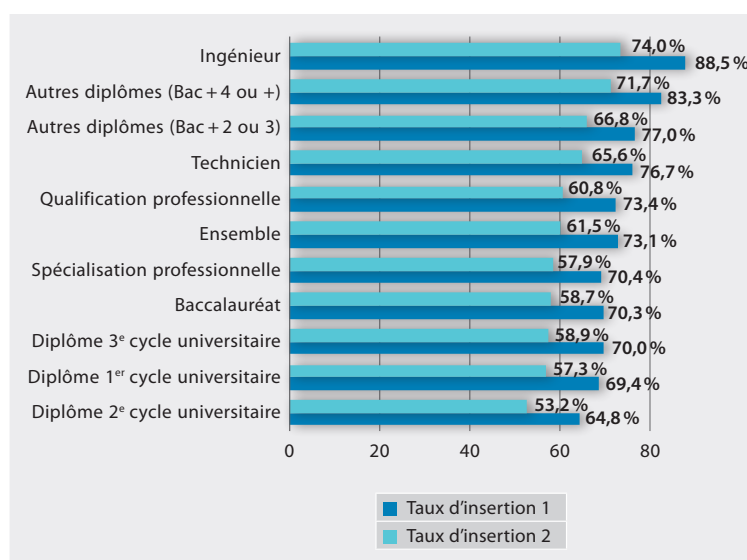
Figure 118 : Taux d'insertion des bénéficiaires du CI en 2015 par groupe d'âge



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des résultats d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS, 2019.

- Les jeunes âgés de 25 à 29 ans sont relativement les plus insérés dans un emploi privé formel, avec un taux d'insertion 1 de 73,9% et un taux d'insertion 2 de 62,1%, suivis de la catégorie des jeunes âgés de moins de 25 ans (respectivement 73,3% et 61,7%). En revanche, ces taux étaient les plus faibles chez les bénéficiaires adultes âgés de 35 ans et plus, s'établissant respectivement à 67,4% et 56,9%.

Figure 119 : Taux d'insertion des bénéficiaires du CI en 2015 par diplôme



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des résultats d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS, 2019.

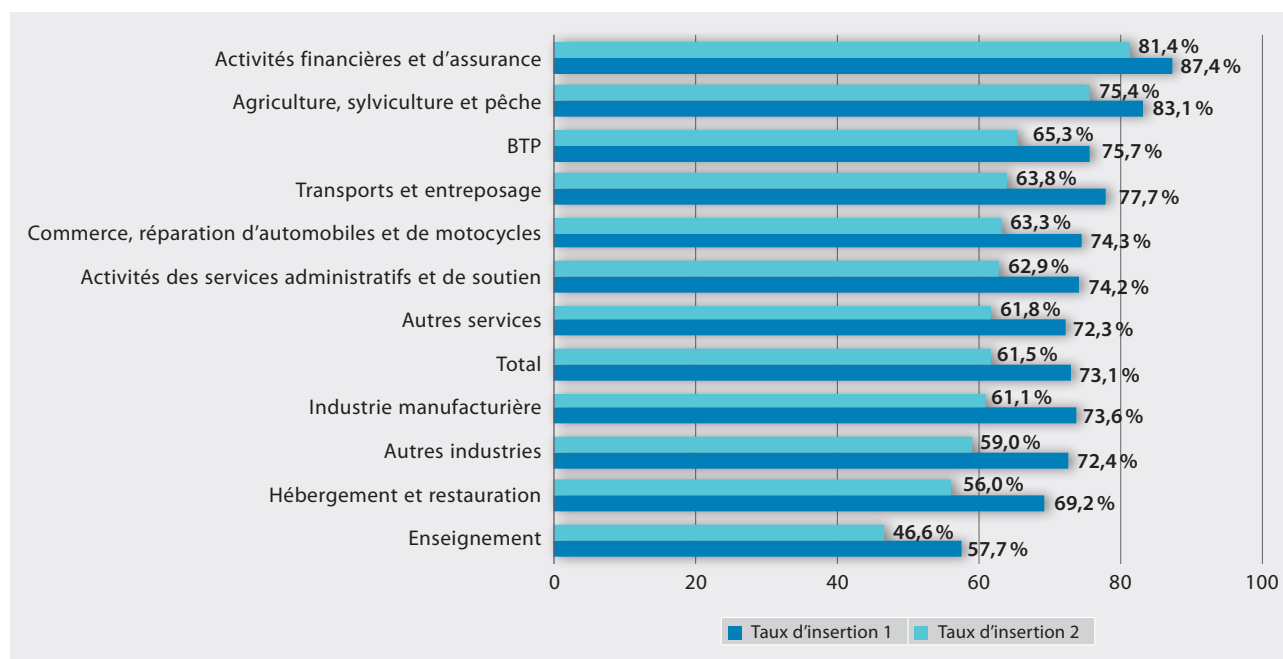
- Les diplômés de l'enseignement supérieur, particulièrement les titulaires d'un diplôme d'ingénieur, et les diplômés de niveau bac + 2 ou plus semblent avoir plus de chances d'être insérés dans un emploi déclaré dans le secteur privé formel que les autres diplômés. En effet, les ingénieurs ont enregistré les meilleurs taux d'insertion 1 et 2, respectivement 88,5% et 74%, suivis des diplômés de niveau « bac + 4 ou plus » (83,3% et 71,7%) et « bac + 2 ou 3 » (77% et 66,8%).

- Hormis les techniciens qui ont affiché des taux d'insertion relativement élevés, les diplômés de la formation professionnelle et les bacheliers ont enregistré des taux d'insertion inférieurs à la moyenne nationale.

Le secteur des services affiche le taux d'insertion le plus élevé des bénéficiaires du CI

- Les branches d'activité du secteur des services (hors hébergement, restauration et enseignement) continuent à être les premiers pourvoyeurs d'emplois pour les bénéficiaires du CI, particulièrement les activités financières et d'assurance qui ont enregistré les taux d'insertion 1 et 2 les plus élevés (respectivement 87,4% et 81,4%).
- L'agriculture et le BTP viennent en deuxième position, avec des taux d'insertion 1 et 2 atteignant respectivement (83,1% et 75,4%) et (75,7% et 65,3%). En revanche, les secteurs de l'Industrie, de l'hébergement et restauration et de l'enseignement ont enregistré des taux d'insertion relativement faibles et inférieurs à la moyenne nationale.

Figure 120: Taux d'insertion des bénéficiaires du CI en 2015 par secteur d'activité



Source: Élaborée par l'ONMT sur la base des résultats d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS, 2019.

- Quatre secteurs d'activité ont connu une hausse importante du taux d'insertion des bénéficiaires du CI entre 2017 et 2018 : le secteur de l'agriculture, l'industrie, le BTP et l'hébergement et restauration. En revanche, le secteur des activités financières et d'assurance, qui a enregistré les taux d'insertion 1 et 2 les plus élevés, a connu une quasi-stagnation du taux d'insertion des bénéficiaires du CI au cours de cette période.

Ce sont les grandes entreprises qui déclarent le plus les bénéficiaires du CI

- Plus de la moitié (53%) des bénéficiaires du CI au titre de l'année 2015 ont été déclarés à la CNSS par des entreprises de plus de 100 salariés, enregistrant ainsi une baisse de 5% par rapport à 2017 (58% des bénéficiaires du CI en 2014). Ces entreprises opèrent principalement dans l'Industrie manufacturière (47,9%) et les activités des services administratifs et de soutien (15,6%).

Figure 121: Bénéficiaires du CI en 2015 déclarés à la CNSS en 2018, selon la taille de l'entreprise

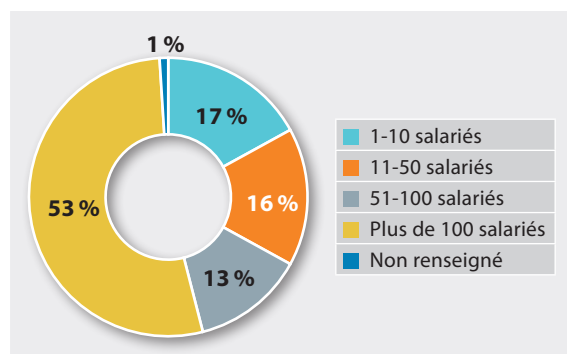
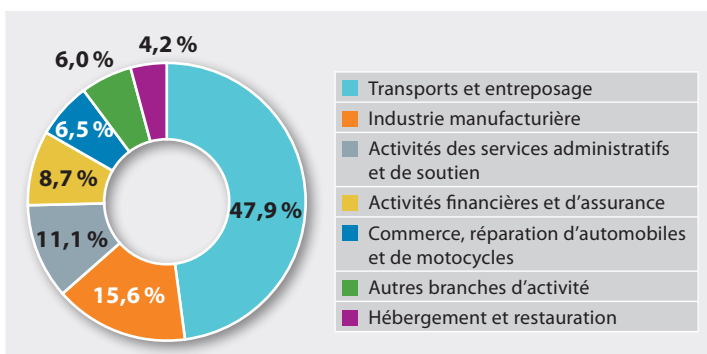


Figure 122: Bénéficiaires du CI en 2015 déclarés à la CNSS en 2018 par les entreprises de 100 salariés et plus, selon le secteur d'activité

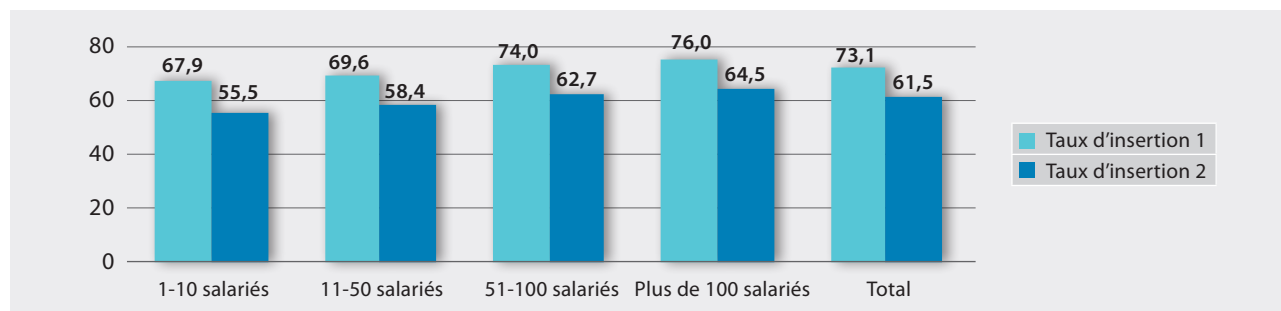


Source: Élaborée par l'ONMT sur la base des résultats d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS, 2019.

- Les taux d'insertion 1 et 2 les plus élevés ont été affichés par les grandes entreprises (plus de 100 salariés), avec respectivement 76% et 64,5%, suivies des entreprises de taille moyenne (51 à 100 salariés) avec respectivement

74% et 62,7%. Les très petites entreprises (1 à 10 salariés), quant à elles, présentent les taux d'insertion les plus bas (respectivement 67,9% et 55,5%).

Figure 123 : Taux d'insertion des bénéficiaires du CI en 2015 selon la taille de l'entreprise (en %)

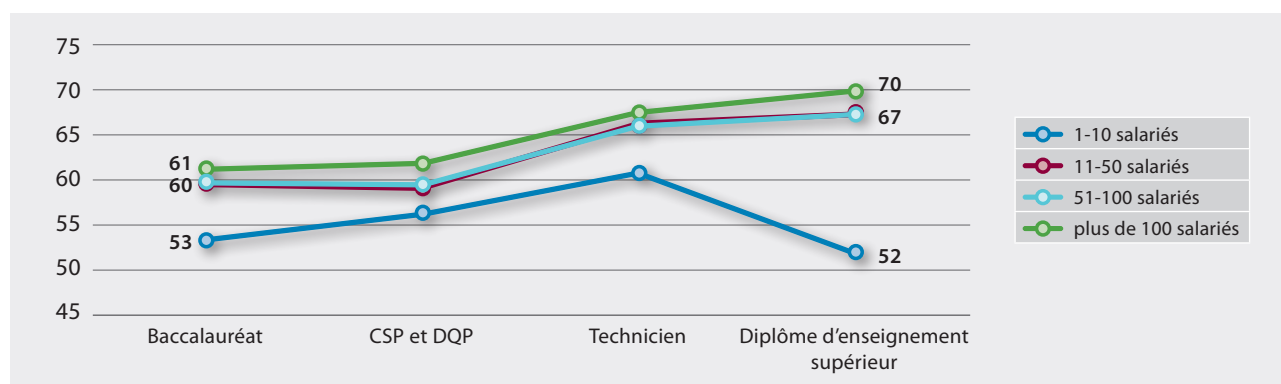


Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des résultats d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS, 2019.

Le taux d'insertion augmente avec le niveau du diplôme dans les moyennes et grandes entreprises

- A l'exception des entreprises de très petite taille, l'analyse des taux d'insertion des bénéficiaires du CI fait ressortir une relation positive entre la taille de l'entreprise et le niveau du diplôme. Ainsi, le taux d'insertion 2 (2018) augmente avec le niveau du diplôme, il est passé de 61 % chez les bacheliers à 70 % chez les diplômés de l'enseignement supérieur dans les entreprises de grande taille, et de 60 % à 67 % dans les petites et moyennes entreprises.
- Cette relation n'est pas observée au niveau des très petites entreprises, où les diplômés de l'enseignement supérieur ont enregistré le plus faible taux d'insertion en 2018 (52% contre 61 % pour les techniciens et 56% pour les titulaires du certificat de spécialisation professionnelle et du diplôme de qualification professionnelle).

Figure 124 : Taux d'insertion 2 (2018) des bénéficiaires du CI en 2015 selon la taille de l'entreprise et le niveau du diplôme (en %)



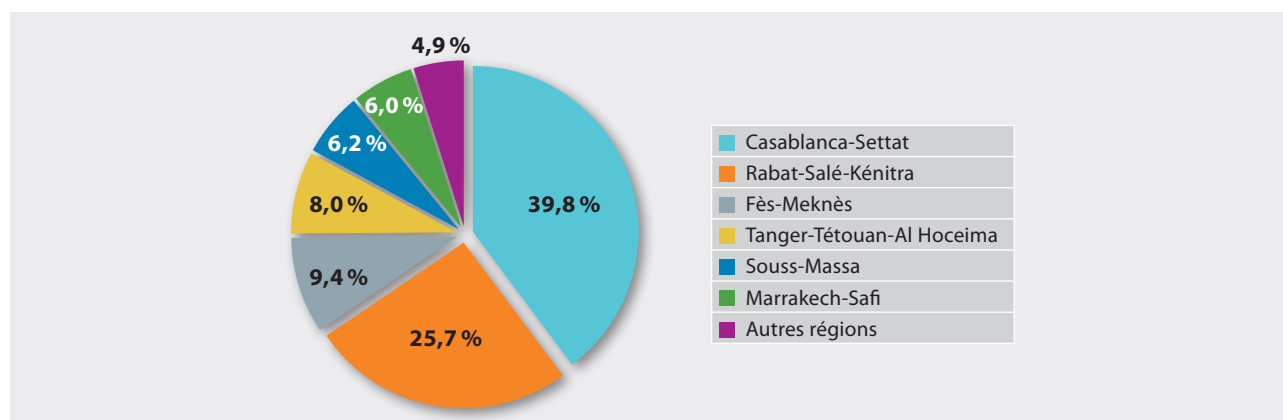
Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des résultats d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS, 2019.

Disparités régionales en matière d'insertion professionnelle des bénéficiaires du CI

Des disparités régionales en matière d'insertion professionnelle des bénéficiaires du CI ont été mises en évidence à travers l'analyse des résultats de ces travaux d'appariement. Ces disparités s'expliquent notamment par la spécificité du tissu économique de chaque région (croissance économique, secteurs porteurs, etc.) :

- 65,5 % des bénéficiaires du CI en 2015 qui ont été déclarés à la CNSS en 2018 sont issus de deux régions : Casablanca-Settat (39,8 %) et Rabat-Salé-Kénitra (25,7 %).

Figure 125 : Bénéficiaires du CI en 2015 déclarés à la CNSS en 2018 selon la région



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des résultats d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS, 2019.

- Le taux d'insertion 1 est relativement élevé et supérieur à la moyenne nationale dans deux régions : Casablanca-Settat (77,8 %) et Tanger-Tétouan-Al Hoceima (73,6 %). Ce constat peut être expliqué par la présence relativement importante d'entreprises dans ces deux régions exerçant dans les activités industrielles et tertiaires.
- Seule la région de Casablanca-Settat affiche un taux d'insertion 2 (66,3 %) supérieur à la moyenne nationale (61,5 %). Les autres régions ont enregistré des taux d'insertion 2 variant entre 38,2 % dans la région Drâa-Tafilalet et 60,9 % dans la région Fès-Meknès.

Figure 126 : Taux d'insertion 1 des bénéficiaires du CI en 2015 par région (2015-2018)

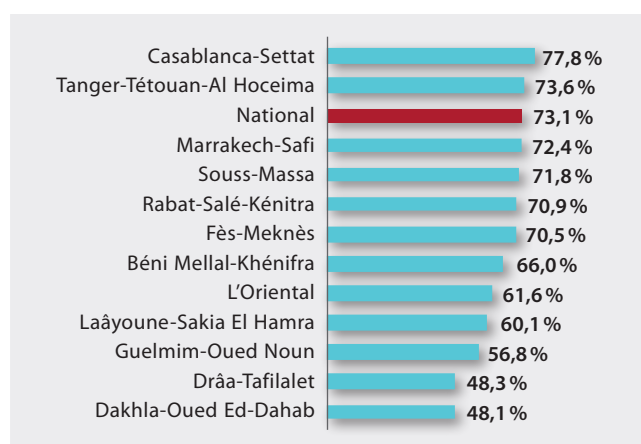
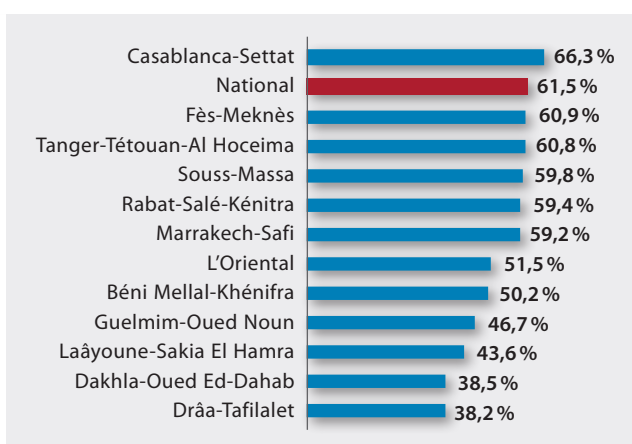


Figure 127 : Taux d'insertion 2 des bénéficiaires du CI en 2015 par région (2018)



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des résultats d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS, 2019.

VI. PROTECTION SOCIALE DES TRAVAILLEURS

L'année 2019 a connu une hausse de 2,3 % du nombre de salariés déclarés à la CNSS, qui est passé de 3,47 millions en 2018 à 3,54 millions, dont 68 % sont des hommes et 32 % des femmes. Près de la moitié de ces salariés travaillent dans le secteur des services (48,8 %), contre 17,7 % dans l'industrie manufacturière et 14 % dans le secteur de l'agriculture. Ce dernier a enregistré des évolutions importantes ces dernières années, ce qui a contribué à porter sa part dans le total des salariés déclarés de 6 % en 2010 à 12 % en 2019.

Sur le plan régional, plus de la moitié des salariés déclarés, au titre de l'année 2019, est concentrée dans la région de Casablanca-Settat et Rabat-Salé-Kénitra, avec des taux respectifs de 42 % et 15 %. Par rapport à l'année précédente, la région Casablanca-Settat a vu le nombre de ses salariés évoluer de 1,3 % pour atteindre 1,48 millions.

Du côté des entreprises, le nombre global d'entreprises affiliées a affiché une croissance continue depuis 2010, avec un taux de croissance annuel moyen de 7 %, atteignant 252 150 entreprises en 2019, soit une hausse de 6 % par rapport à 2018.

Concernant l'Assurance maladie obligatoire (AMO), la population couverte par les régimes CNOPS et CNSS a atteint 9,9 millions en 2019 contre 9,5 millions l'année précédente. Le secteur privé couvre 69 % des bénéficiaires, le public 31 %. Le régime AMO-étudiant, quant à lui, couvre 232 083 étudiants contre 73 473 en 2018. Les assurés actifs de l'AMO (CNOPS et CNSS) ont atteint 3,27 millions en 2019, soit une évolution de 6 % par rapport à 2018.

Les cotisations des régimes d'Assurance maladie obligatoire (CNSS et CNOPS) ont atteint 12,7 milliards de dirhams, en évolution de 7,7 % par rapport à 2018. Cette progression incombe principalement à l'AMO-CNSS, avec une augmentation de 8,3 % contre 7 % pour le public. Les prestations, pour leur part, se sont élevées à 9,4 milliards de dirhams en 2019, en évolution de 4,3 % par rapport à l'année précédente.

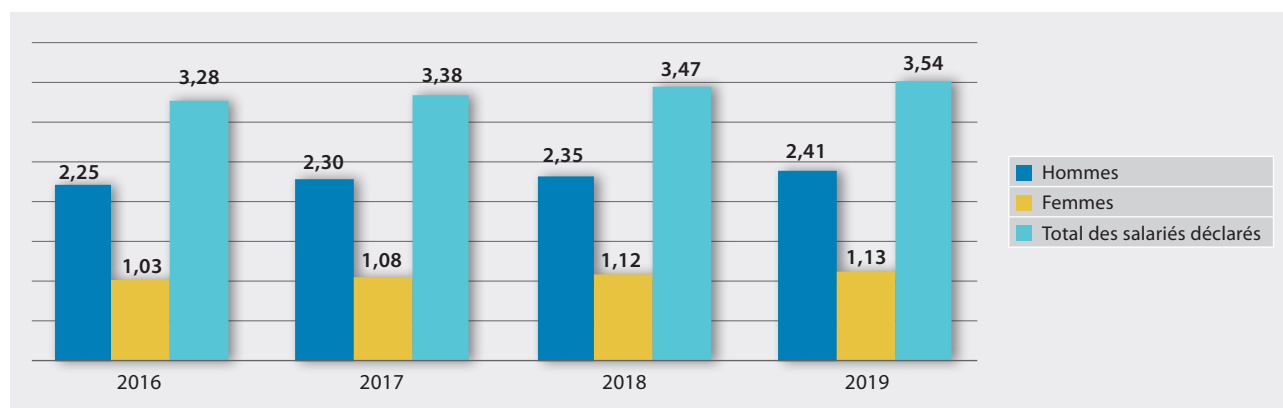
Sur le registre de l'indemnité pour perte d'emploi (IPE), mise en place pour aider les salariés qui perdent leur emploi à réintégrer le marché du travail, en leur assurant un minimum de revenu, le nombre de demandes déposées a connu une augmentation de 35 % entre 2016 et 2019, pour atteindre 32 254 en 2019. Le nombre de personnes qui ont bénéficié de ce dispositif a atteint 14 616 en 2019 contre 11 668 en 2016, pour un montant global des indemnités de 163 millions de dirhams.

1. Indicateurs de sécurité sociale des travailleurs du secteur privé-CNSS

Le nombre de salariés déclarés à la CNSS a atteint 3,5 millions en 2019 contre 3,4 en 2018, soit une évolution de 2,3 %.

Le taux de féminisation des salariés déclarés à la CNSS s'établit à 32 % en 2019 contre 31,4 % en 2016.

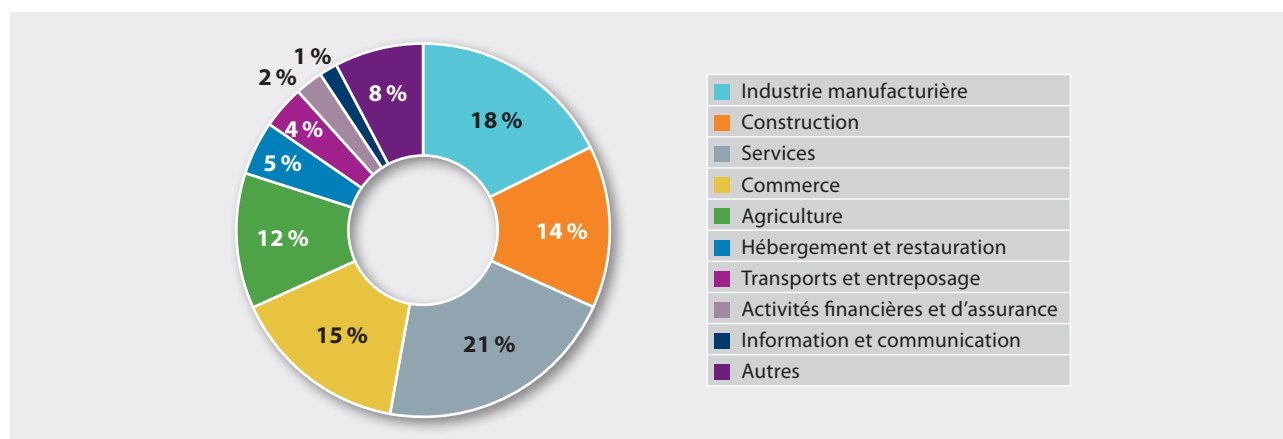
Figure 128: Évolution du nombre de salariés déclarés par genre (en millions)



Source: Élaborée par l'ONMT sur la base des données de la CNSS.

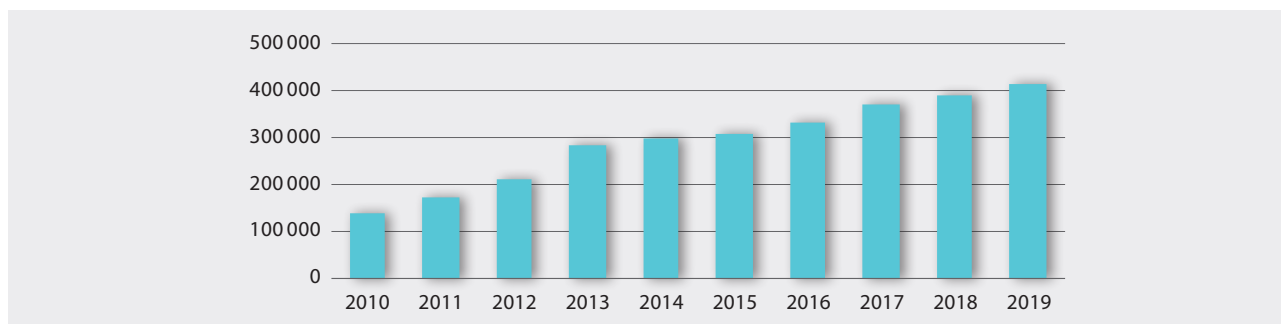
- Parmi les salariés déclarés à la CNSS, 21,1 % travaillent dans le secteur des services, 17,7 % dans l'industrie manufacturière, 15,4 % dans le commerce et 14,1 % dans la construction.

Figure 129: Répartition sectorielle du nombre de salariés déclarés à la CNSS, 2019



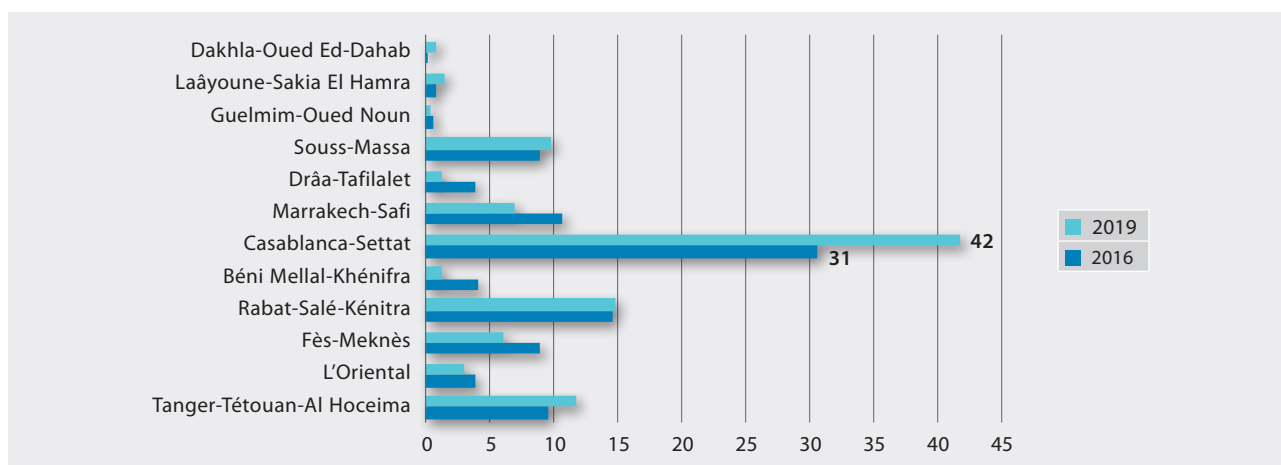
Source: Élaborée par l'ONMT sur la base des données de la CNSS.

- L'analyse par genre fait ressortir que les femmes travaillent davantage dans le secteur de l'industrie manufacturière (25 %), les services (21,1 %) et le commerce (15,5 %).
- Le nombre de salariés agricoles couverts par la CNSS a connu une hausse significative ces dix dernières années, avec une croissance annuelle moyenne de 13 % pour atteindre 416 040 salariés en 2019. La part des salariés agricoles déclarés, dans le total des déclarations, a enregistré une évolution significative depuis 2010, passant de 6 % à 12 % en 2019.

Figure 130 : Évolution du nombre de salariés agricoles déclarés à la CNSS

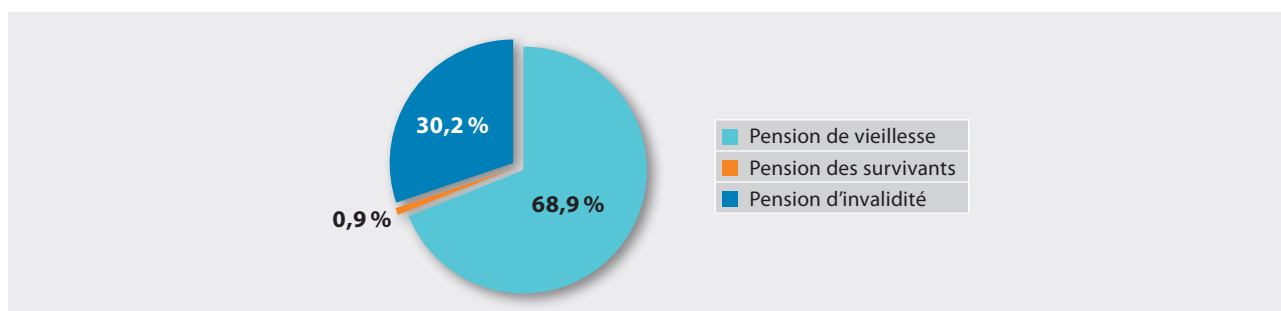
Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de la CNSS.

- La région Casablanca-Settat compte 42% des salariés déclarés en 2019, contre 31% en 2016. Par rapport à 2018, leur nombre a connu une hausse de l'ordre de 1,3% pour atteindre 1,48 million. La région Rabat-Salé-Kénitra en compte 15% et la région de Tanger-Tétouan-Al Hoceïma, 12%.

Figure 131 : Évolution de la structure des salariés déclarés par région 2016-2019 (en %)

Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de la CNSS.

- Du côté des entreprises, le nombre d'entreprises affiliées à la CNSS a enregistré une hausse de 6% entre 2018 et 2019, soit 14 383 nouvelles affiliations. La masse salariale déclarée au titre de l'année 2019 est de 158,7 milliards de dirhams, soit une hausse de 7% par rapport à 2018.
- Sur le volet de la rémunération, le salaire mensuel moyen déclaré dans le secteur privé est de 5 255 dirhams, soit une évolution de 22% entre 2010 et 2019.

Figure 132 : Structure des bénéficiaires des pensions servies, 2019

Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de la CNSS.

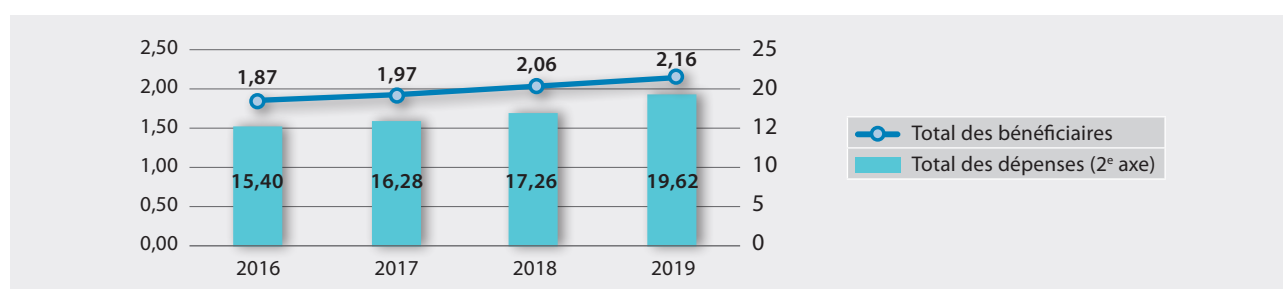
Le nombre des bénéficiaires de pensions, toutes catégories confondues, servies en 2019, a atteint 600 318, dont 68,9% sont des retraités et 30,2% des survivants. Le montant des pensions servies à ce titre a atteint 11,7 milliards de dirhams, dont 83% est servi au titre de pension de vieillesse, soit 9,7 milliards de dirhams.

En ce qui concerne la pension vieillesse moyenne, elle s'est valorisée de 1,6% par rapport à 2018 et de 20% par rapport à 2010 pour atteindre 1 992 dirhams. Le montant de la pension perçue diffère selon le genre. L'écart entre les femmes et les hommes est de 3,5% en moyenne sur la période 2016-2019, les premières percevant en moyenne 1 936 dirhams, les seconds 2 004 dirhams.

Évolution et structure des prestations servies par la CNSS

Les bénéficiaires de prestations servies par la CNSS (allocations familiales, prestations de court terme, prestations de long terme) sont au nombre de 2,16 millions en 2019, en progression de 14% par rapport à 2018, pour un montant de 19,6 milliards de dirhams.

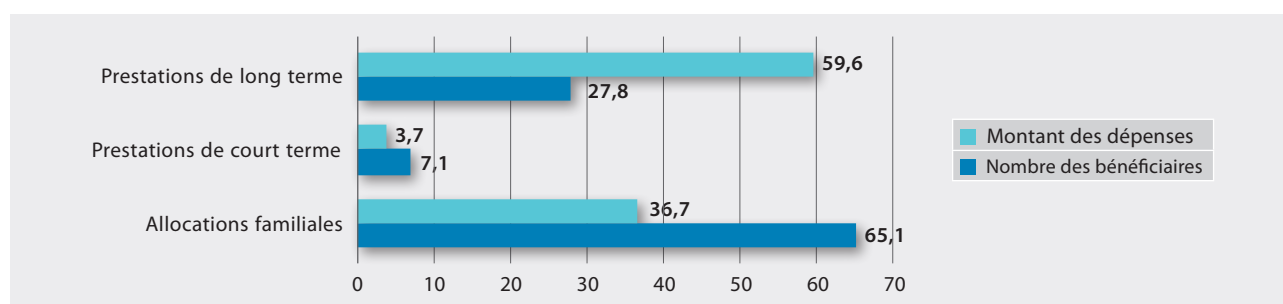
Figure 133 : Évolution des dépenses de prestations servies (en milliards de dirhams) et du total des bénéficiaires (en millions)



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de la CNSS.

- Les dépenses relatives aux prestations de long terme représentent environ 60% des prestations servies par la CNSS suivies des allocations familiales, 36,7%.
- Les bénéficiaires des allocations familiales constituent 65% du total des bénéficiaires, suivis des bénéficiaires de prestations de long terme (27,8%) et des bénéficiaires de prestations de court terme (7%).

Figure 134 : Structure des bénéficiaires et des montants des prestations par catégorie de prestation (en %)



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de la CNSS.

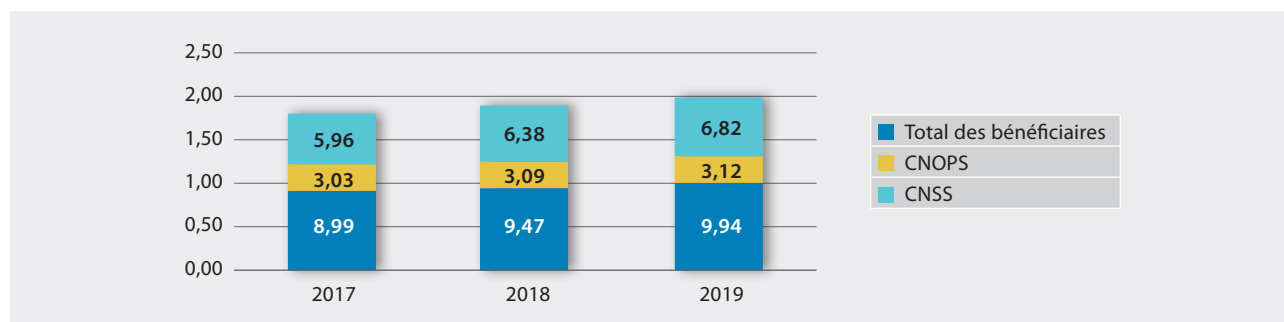
2. Couverture médicale de base (CMB)

La population couverte par le régime d'Assurance maladie obligatoire (public et privé) est de 9,9 millions en 2019, contre 9,5 millions en 2018, soit une évolution de 4,9%. Cette population représente 28% de la population totale.

Les bénéficiaires de l'AMO du secteur privé représentent 69% de l'ensemble des bénéficiaires en 2019; ceux du secteur public, 31 %.

À noter que hors les deux régimes CNSS et CNOPS, il existe une population qui bénéficie de l'assurance maladie au titre des dispositions de l'article 114 de la loi 65-00, gérée par des mutuelles internes ou des assurances privées, et qui au titre de cet article doivent basculer vers le régime AMO (CNSS ou CNOPS). Cette population a atteint 1,3 million de personnes en 2019 dans le secteur privé, dont 47% sont des femmes.

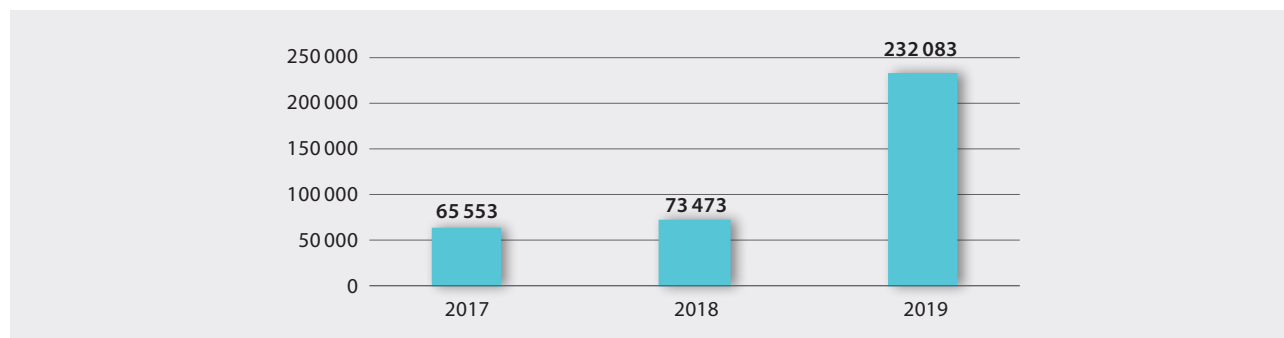
Figure 135 : Évolution de la population couverte par le régime AMO (en millions)



Source: Élaborée par l'ONMT sur la base des données de la CNSS et CNOPS.

- Pour ce qui est du régime des étudiants, en 2019 il a couvert 232 083 étudiants, contre 73 473 en 2018.

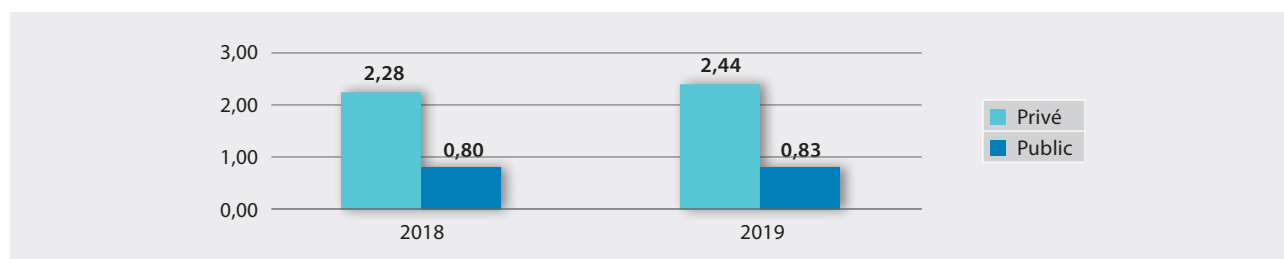
Figure 136 : Évolution des immatriculés au régime AMO des étudiants



Source: Élaboré par l'ONMT sur la base des données de la CNOPS.

- Les assurés actifs de l'Assurance maladie obligatoire (CNSS et CNOPS) ont atteint un effectif de 3,27 millions en 2019, avec une hausse de 6% par rapport à 2018, soit 30% des actifs occupés.

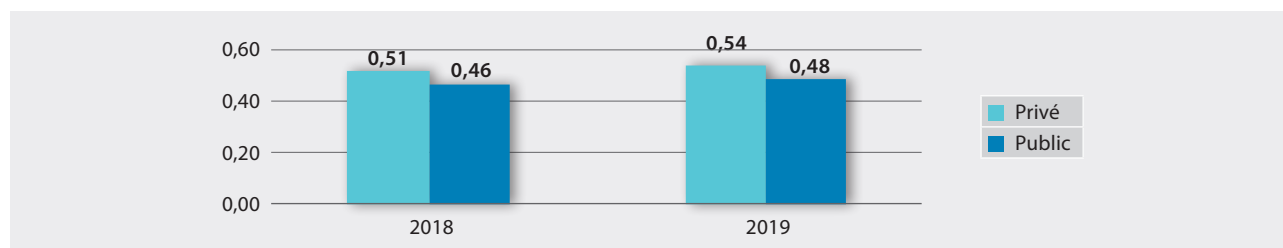
Figure 137 : Assurés actifs (en millions)



Source: Élaborée par l'ONMT sur la base des données de la CNSS et CNOPS.

- Le nombre de pensionnés du secteur privé et public a atteint 1,02 million en 2019 contre 975 138 en 2018, soit une augmentation de 5%. Les pensionnés représentent 10% de la population couverte par l'AMO.

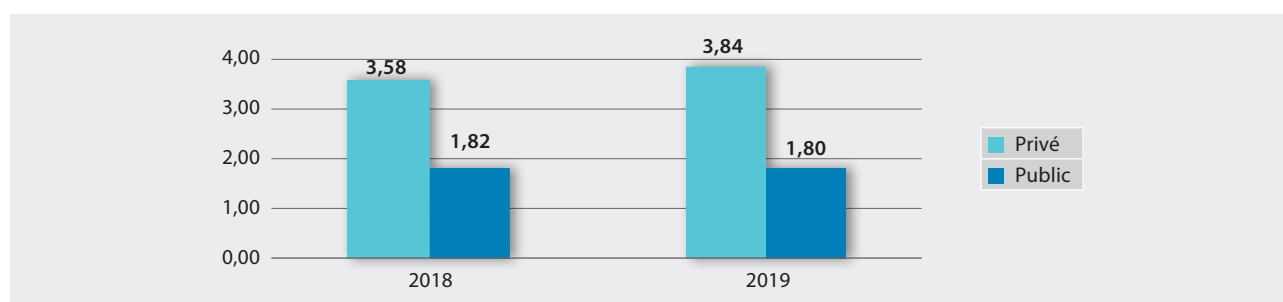
Figure 138: Pensionnés (en millions)



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de la CNSS et CNOPS.

- En 2019, l'effectif global des ayants droit de l'AMO, conjoints et enfants à charge, a atteint 5,6 millions de personnes, en progression de 4,3 % par rapport à 2018. La CNSS en compte 68 %, l'AMO-CNOPS, 32 %.

Figure 139: Ayants droit (en millions)



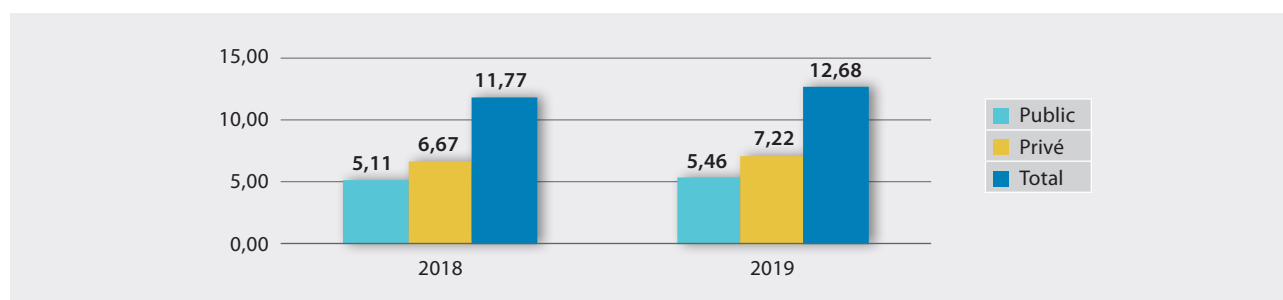
Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de la CNSS et CNOPS.

Cotisations des régimes d'assurance maladie obligatoire (CNSS et CNOPS)

Les cotisations AMO au titre de l'année 2019 ont atteint 12,7 milliards de dirhams contre 11,8 milliards de dirhams en 2018, soit une augmentation de 7,7 %.

Cette progression incombe principalement à l'AMO-CNSS dont les cotisations ont enregistré une hausse de 8,3 % entre les deux exercices pour atteindre 7,22 milliards de dirhams. Les cotisations de l'AMO-CNOPS ont enregistré pour leur part une hausse de 7 % pour se situer à 5,46 milliards de dirhams.

Figure 140: Cotisations AMO (en milliards de dirhams)



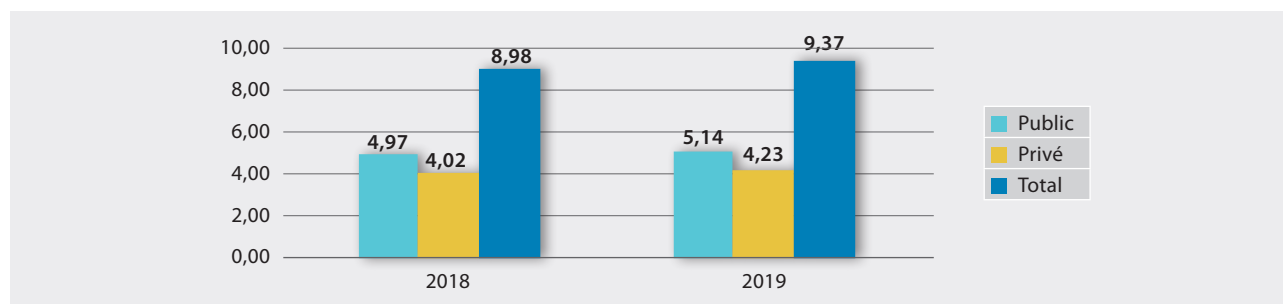
Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de la CNSS et CNOPS.

Prestations des régimes d'assurance maladie obligatoire (CNSS et CNOPS)

Les prestations servies par le régime AMO ont atteint 9,4 milliards de dirhams en 2019, contre 8,9 en 2018, soit une augmentation de 4,3 %.

Les prestations du régime AMO-CNSS se sont élevées en 2019 à 4,2 milliards de dirhams et ont représenté 45 % du total des prestations du régime, contre 5,1 milliards de dirhams pour l'AMO-CNOPS, soit une part de 55 %.

Figure 141 : Prestations servies AMO (en milliards de dirhams)



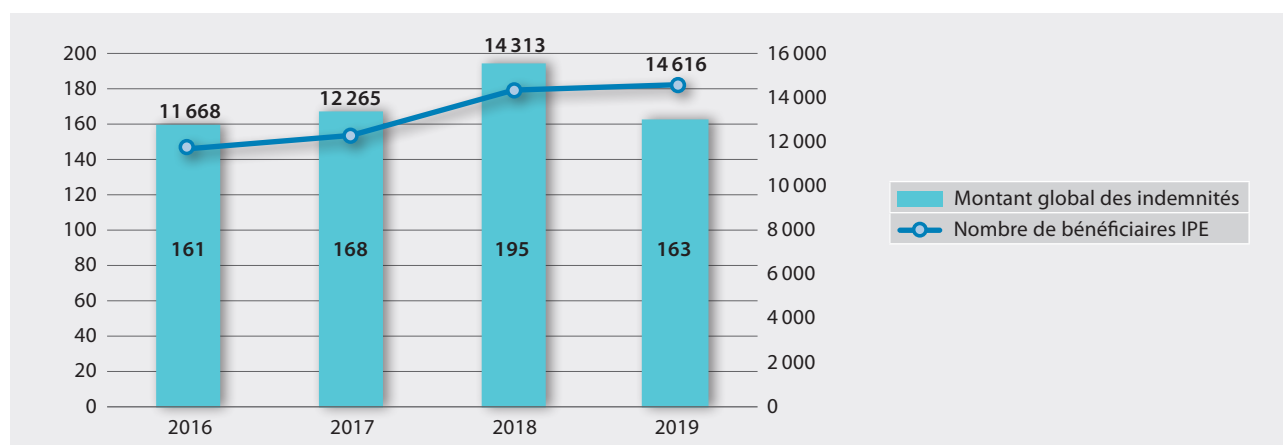
Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de la CNSS et CNOPS.

3. Indemnité pour perte d'emploi (IPE)

L'indemnité pour perte d'emploi constitue un des mécanismes mis en œuvre pour aider les salariés qui perdent de manière involontaire leur emploi à réintégrer le marché du travail, en leur assurant un minimum de revenu, et ce pendant une période pouvant aller jusqu'à six mois.

- A ce titre, le nombre de demandes déposées pour bénéficier de l'IPE a connu une hausse de 35 % en moyenne entre 2016 et 2019, pour atteindre 32 254 en 2019.
- Le nombre des bénéficiaires, quant à lui, a atteint 14 616 personnes en 2019 contre 11 668 en 2016, pour un montant global des indemnités qui atteint 163 millions de dirhams en 2019.

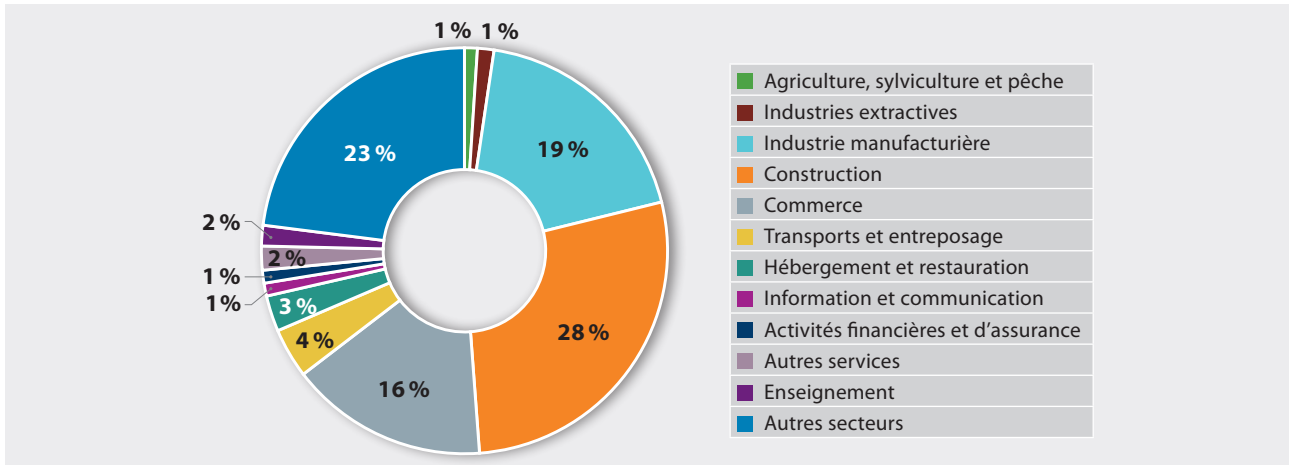
Figure 142 : Évolution du nombre de bénéficiaires et du montant global des indemnités IPE



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de la CNSS.

- La répartition sectorielle des bénéficiaires de l'IPE révèle que le secteur de la construction s'accapare la majorité des bénéficiaires avec une part de 28% du total des bénéficiaires, suivis par les secteurs des autres services (23%), des industries manufacturières (19%) et du commerce, réparation d'automobile et motocycle (16%).

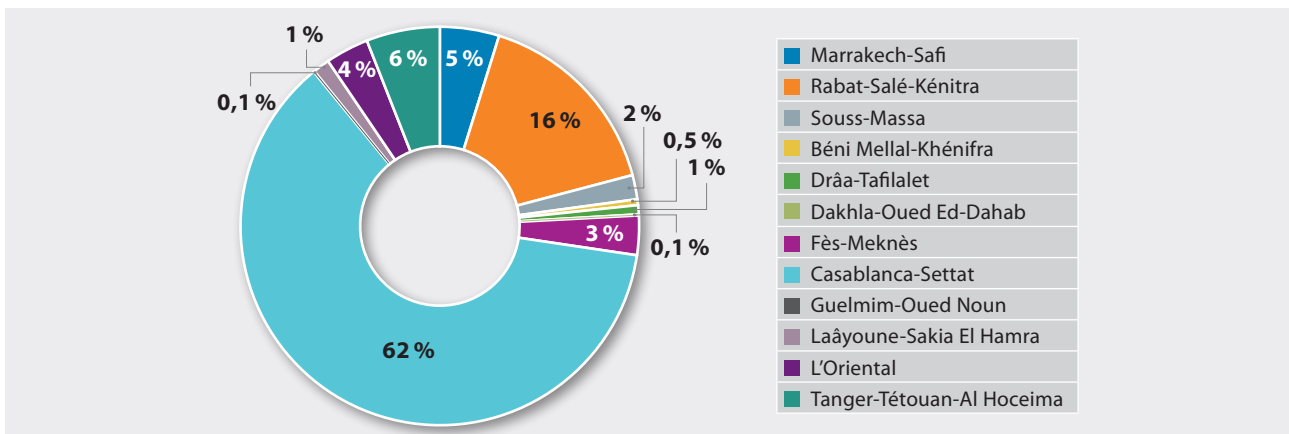
Figure 143 : Répartition sectorielle des bénéficiaires de l'IPE



Source: Élaborée par l'ONMT sur la base des données de la CNSS.

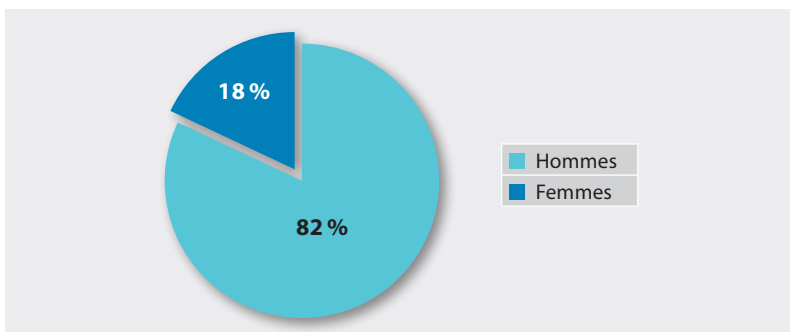
- La région du Grand-Casablanca concentre 62% des bénéficiaires IPE, suivie par la région Rabat-Salé-Kénitra (16%).

Figure 144 : Répartition géographique des bénéficiaires de l'IPE



Source: Élaborée par l'ONMT sur la base des données de la CNSS.

Figure 145 : Structure des bénéficiaires IPE par genre, 2019

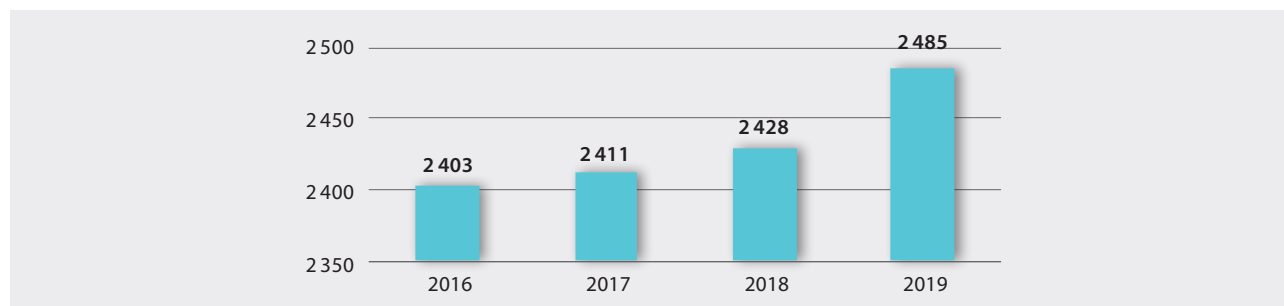


Source: Élaborée par l'ONMT sur la base des données de la CNSS.

La structure des bénéficiaires par genre montre que les hommes sont majoritairement bénéficiaires de l'IPE avec une part de 82%, contre 18% pour les femmes.

- Le montant moyen de l'IPE par salarié a connu une valorisation de 3,4% entre 2016 et 2019, pour passer de 2 403 dirhams à 2 485 dirhams par salarié.

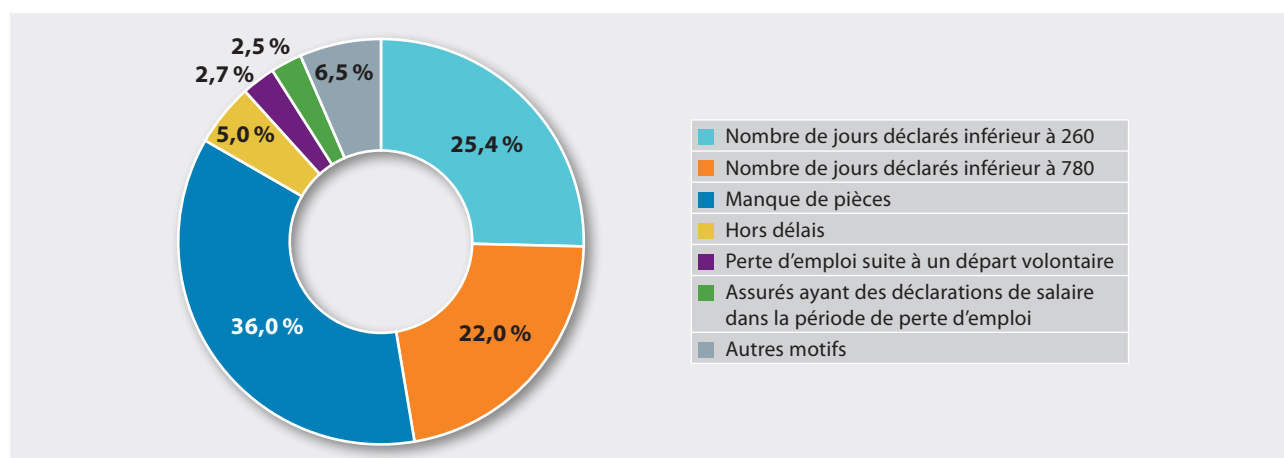
Figure 146 : Évolution de l'IPE moyenne par salarié (en dirhams)



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de la CNSS.

- Sur les 32 254 dossiers déposés en 2019, 17 062 ont été rejetés, soit 52,9% des demandes. Ces rejets sont dus essentiellement au manque de pièces et au non-respect des conditions du nombre de jours déclarés¹⁰.

Figure 147 : Part des demandes rejetées par motif



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de la CNSS.

¹⁰ Le salarié qui a cumulé 780 jours de déclarations de salaires pendant les trente-six derniers mois précédant la date de perte d'emploi dont 260 jours durant les 12 derniers mois précédant cette date et qui a perdu son emploi dans des circonstances indépendantes de sa volonté.

VII. RELATIONS PROFESSIONNELLES ET CLIMAT SOCIAL

Cette partie du rapport permet de présenter une analyse des informations et des données statistiques recueillies auprès de l'Inspection du travail relevant du MTIP. En tant qu'outil de contrôle de l'application de la législation du travail et de la gestion des relations professionnelles et vu les missions indispensables qui lui sont assignées, l'Inspection du travail a connu ces dernières années une évolution importante qui affecte autant l'organisation du corps et ses relations avec son environnement institutionnel que l'activité même des agents de contrôle et la manière de l'évaluer.

Ainsi, la fonction de contrôle de l'application du droit du travail n'est qu'une première mission de l'Inspection du travail. Son rôle de protection des secteurs d'activité et des travailleurs nécessite son intervention dans le processus de règlement des conflits ainsi que la promotion de la négociation et du dialogue social.

En termes d'analyse, il est procédé dans un premier temps à l'interprétation des données sur le contrôle de l'application du code de travail, en se basant principalement sur des graphiques pour explorer les données relatives au climat social. Il sera ensuite présenté une analyse des données en relation avec la promotion du droit conventionnel au travail.

Du point de vue statistique, les inspecteurs du travail ont mené 34 256 entretiens en 2019. Le nombre d'observations relatives au non-respect du code du travail était de 635 737, et le nombre de procès-verbaux émis, 321.

En ce qui concerne les conflits individuels, l'Inspection du travail a traité 53 134 conflits, le nombre de réclamations a atteint 136 063, et le taux de satisfaction de ces réclamations a été de l'ordre de 53,8%.

Pour les conflits collectifs, l'action de l'Inspection du travail a permis de désamorcer le déclenchement de 1.629 grèves qui avaient comme principaux motifs le retard dans le paiement des salaires, le licenciement et la durée du travail.

En 2019, le nombre de grèves déclenchées a été de 107 avec un nombre de grévistes de l'ordre de 8070. Ces grèves avaient notamment comme principaux motifs le retard dans le paiement des salaires, les avantages sociaux et la protection sociale.

Le bilan normatif national et international au titre de l'année 2019 est éloquent. Il se cadre dans une approche participative dont l'implémentation s'affine moyennant une consultation large des parties prenantes dans le processus législatif et réglementaire.

Sur le plan de l'arsenal juridique national, il sied de noter que le décret n° 2.19.424 portant fixation des montants du salaire minimum légal dans l'industrie, le commerce, les professions libérales et l'agriculture a été publié au Bulletin officiel du 27 juin 2019, en application de l'accord du dialogue social du 25 avril 2019 entre le gouvernement et les centrales syndicales les plus représentatives.

Sur le plan de la mise en conformité juridique, l'engagement international du Maroc se matérialise par l'adhésion aux normes internationales pertinentes, leur traduction en droit interne et leur application effective. C'est ainsi que le Maroc a entamé, en 2019, la procédure de dépôt auprès du Bureau international du travail des instruments de ratification de trois conventions internationales en matière de travail revêtant un intérêt particulier : la convention n° 97 sur les travailleurs migrants de 1949 (révisée), la convention n° 102 relative à la sécurité sociale de 1952, qui vient illustrer la détermination du gouvernement à honorer ses engagements pris dans le cadre de l'accord du 26 avril 2011, et la convention n° 187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail (2006), un traité qui incite les États-membres à établir une politique et un programme nationaux dans le domaine de la sécurité et la santé au travail.

Avec cette dernière ratification, le Maroc compte actuellement un total de 65 conventions internationales ratifiées, dont sept des huit instruments fondamentaux, et quatre conventions prioritaires.

1. Contrôle de l'application de la législation du travail

Cette première partie a pour objectif d'interpréter les indicateurs relatifs à l'application de l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires du code du travail marocain. En effet, pour l'année 2019, les inspecteurs du travail ont effectué 34 256 entrevues. Par conséquent, le nombre d'observations relatives au non-respect du code de travail a atteint 635 737, et 321 PV ont été émis.

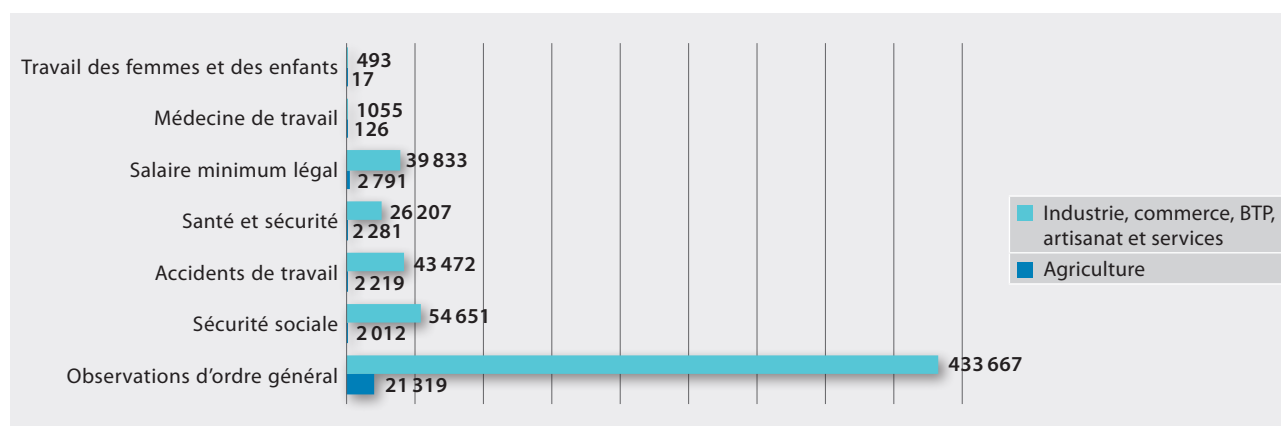
Tableau 9 : Évolution du nombre de visites, d'observations formulées et de PV

	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre de visites	23 506	33 261	35 075	34 897	34 256
Nombre d'observations	537 525	796 688	933 075	743 025	635 737
Nombre de PV	184	214	251	255	321
Contraventions	3 570	6 320	5 226	4 980	4 654
Délits	237	433	333	452	432

Source: Direction du Travail.

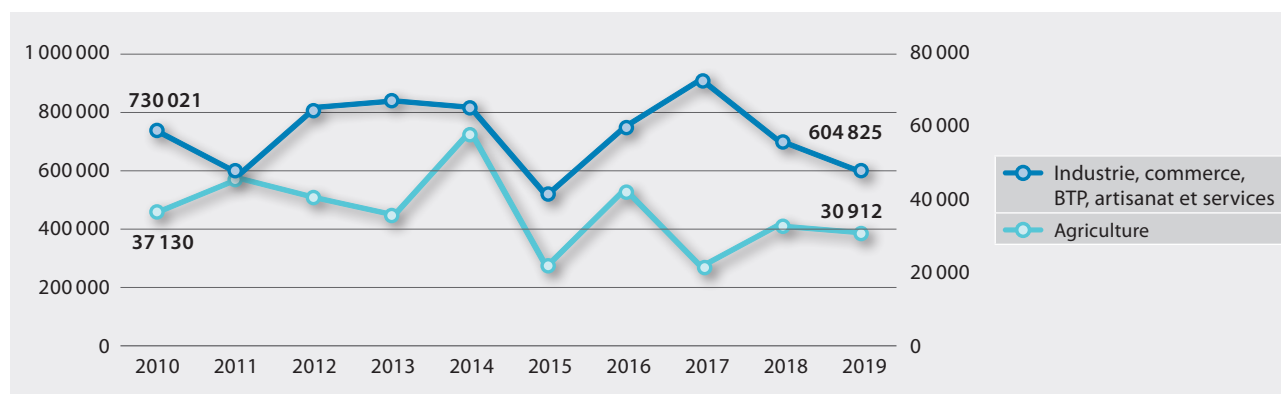
- Plus d'un quart des observations formulées (27,3 %) au cours de l'année 2019 sont liées à la sécurité sociale, aux accidents du travail, au non-respect du SMIG et à la santé et la sécurité sur le lieu de travail.

Figure 148 : Motifs des observations par secteur d'activité



Source: Élaborée par l'ONMT sur la base des données de la direction du Travail.

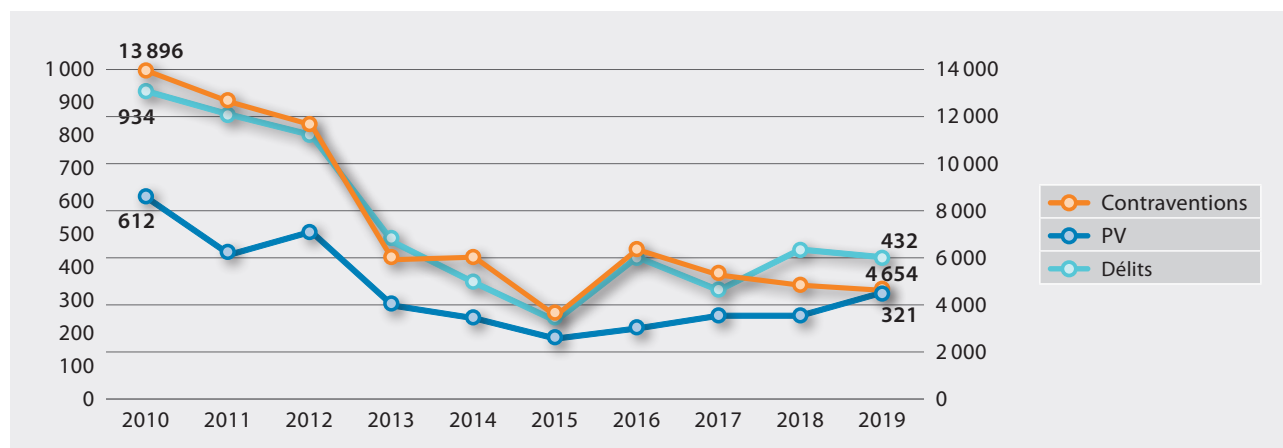
Figure 149 : Évolution des observations formulées selon le secteur d'activité



Source: Élaborée par l'ONMT sur la base des données de la direction du Travail.

L'analyse sectorielle des observations représentées dans le graphique ci-dessus montre une évolution aléatoire de ces observations au cours des dix dernières années. En ce qui concerne le secteur de l'industrie, du BTP, du commerce et services et de l'artisanat, le nombre d'observations a atteint son pic en 2017 avec 911 373 observations, suivi d'une baisse continue au cours des deux dernières années, atteignant les 604 825 en 2019. Pour le secteur de l'agriculture, l'année 2014 a été marquée par l'enregistrement d'un grand nombre d'observations (58 680), puis des hausses et des baisses au cours des années suivantes, atteignant 30 912 en 2019.

Figure 150 : Évolution du nombre d'infractions



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de la direction du Travail.

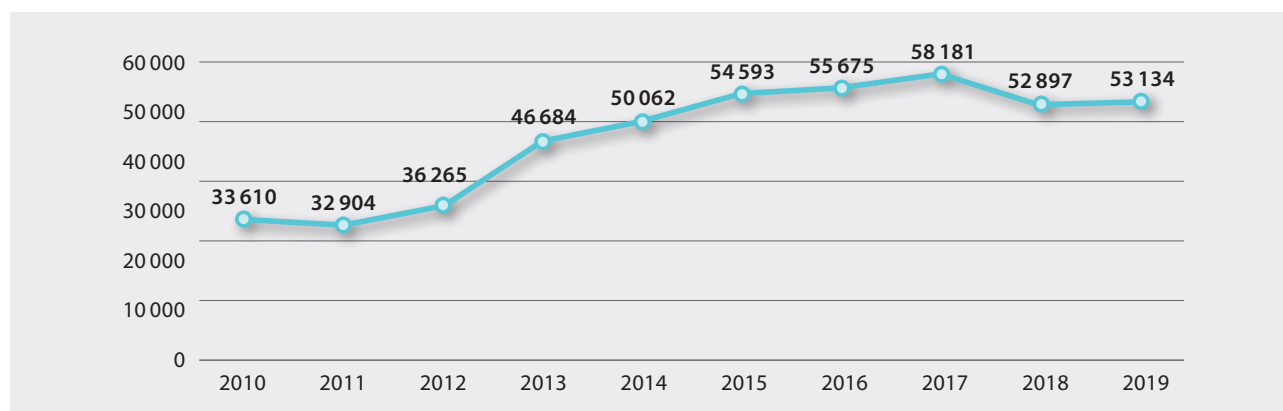
- En 2019, l'Inspection du travail a dressé 4 654 contraventions et 321 PV et relevé 432 délits. Entre 2010 et 2015, le nombre des contraventions était à la baisse. Il est légèrement reparti à la hausse en 2016, pour diminuer de nouveau en 2017.

2. Climat social

Conflits individuels

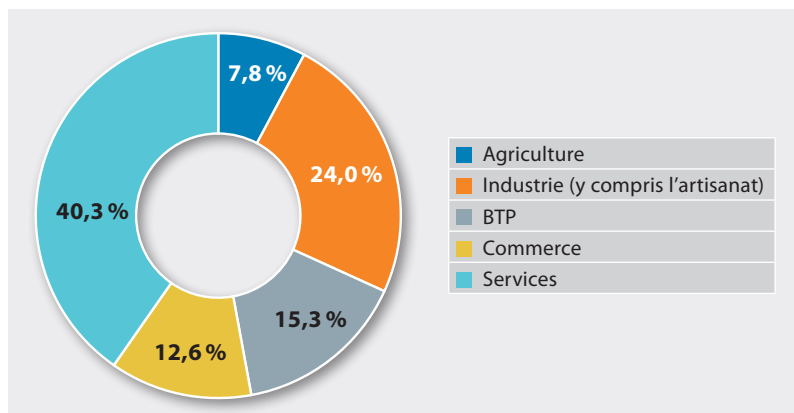
- En 2019, le nombre de conflits individuels entre employeurs et employés dans le cadre d'un contrat de travail a atteint 53 134, soit une augmentation de 0,4% par rapport à l'année précédente.

Figure 151 : Évolution des conflits individuels



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de la direction du Travail.

Figure 152 : Répartition des conflits individuels selon le secteur d'activité, 2019

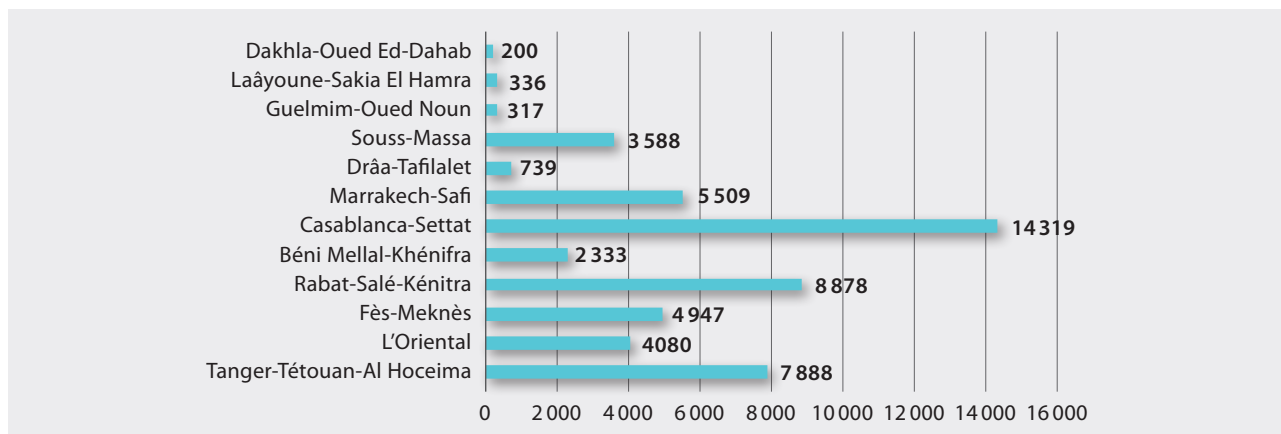


Près de 40,3 % des conflits individuels sont survenus dans le secteur des services, suivi de l'industrie (24 %) et du commerce (12,6 %).

Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de la direction du Travail.

Le nombre des réclamations a été de l'ordre de 136 063 en 2019. Ces réclamations ont été satisfaites à 53,8 %, et le nombre d'ouvriers que l'Inspection a réussi à réintégrer a atteint 3 510. Les principaux motifs de ces réclamations se répartissent comme suit : licenciement (30,1 %), congés annuels (17,8 %), salaire minimum/paiement des salaires (16,1 %), sécurité sociale (5,1 %), jours fériés (4,4 %), repos hebdomadaire (2,1 %).

Figure 153 : Répartition des conflits individuels par région, 2019



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de la direction du Travail.

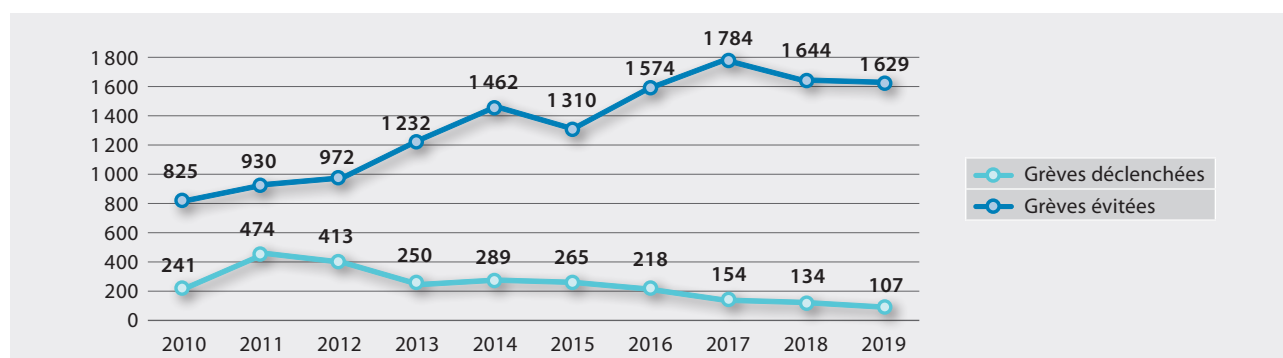
Le graphique ci-dessus montre que la région Casablanca-Settat est celle qui arrive en tête des conflits individuels avec 26,9 %, suivie de la région Rabat-Salé-Kénitra avec 16,7 % et de la région de Tanger-Tétouan-Al Hoceïma avec 14,8 %. A l'opposé, on trouve les régions de Guelmim-Oued Noun, Dakhla-Oued Ed-Dahab, qui ont enregistré les taux de conflits les plus bas (0,6 %) et (0,4 %).

Conflits collectifs

• Grèves évitées

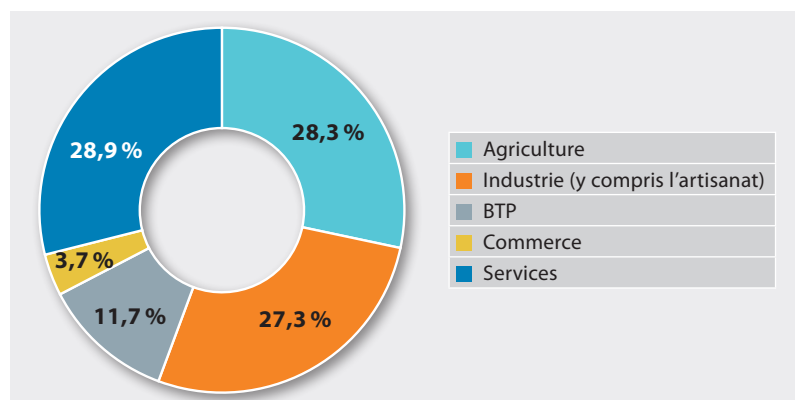
L'action préventive de l'Inspection du travail a permis d'éviter le déclenchement de 1 629 grèves dans 974 établissements qui employaient environ 109 000 salariés. Les principaux motifs de ces grèves étaient : le retard dans le paiement des salaires, le licenciement, la durée du travail et la protection sociale.

Figure 154 : Évolution des grèves évitées et des grèves déclenchées



Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de la direction du Travail.

Figure 155 : Nombre des grèves évitées selon le secteur d'activité

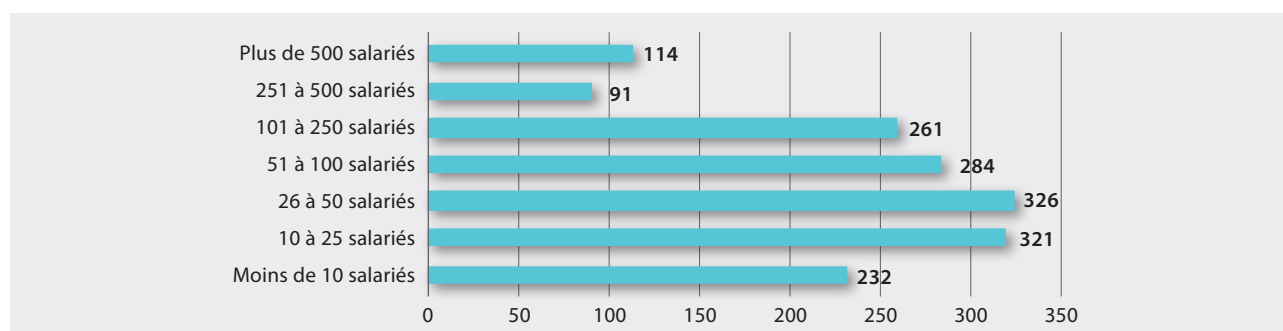


En 2019, le nombre des grèves évitées dans le secteur des services a atteint 471, soit 28,9 % du total des grèves évitées, et une baisse (au profit du service agricole) par rapport à 2018.

Dans le secteur de l'agriculture le nombre des grèves évitées a été de 461, soit 28,3 %.

Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de la direction du Travail.

Figure 156 : Grèves évitées selon la taille de l'entreprise, 2019

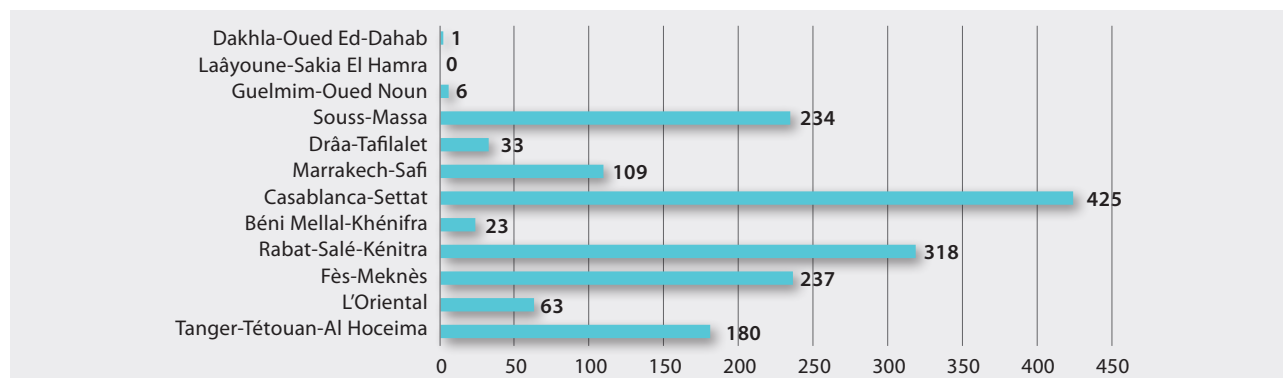


Source : Élaborée par l'ONMT sur la base des données de la direction du Travail.

La figure ci-dessus montre la variation du nombre de grèves évitées selon la taille de l'entreprise. Il est de l'ordre de 14,2 % dans les entreprises ayant « moins de 10 salariés », soit une hausse de 0,2 point par rapport à 2018. Pour celles employant respectivement « de 10 à 25 salariés » et « de 26 à 50 salariés » il a atteint 19,7 %

et 20 % respectivement. Les grandes entreprises « plus de 250 salariés » enregistrent la part la plus faible, soit 12,6 %, marquant une hausse de 2,9 points par rapport à 2018.

Figure 157: Grèves évitées par région, 2019



Source: Élaborée par l'ONMT sur la base des données de la direction du Travail.

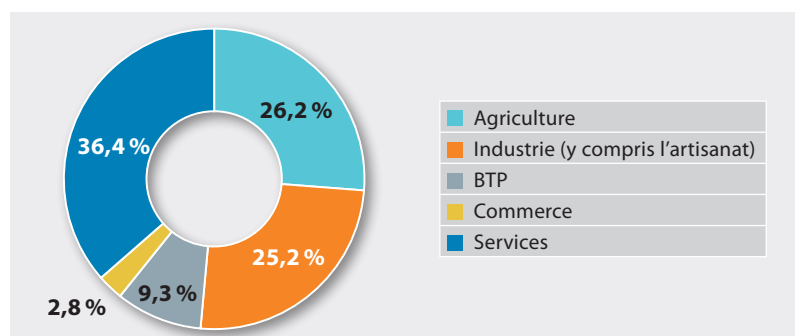
- Les régions de Casablanca-Settat, Rabat-Salé-Kénitra et Fès-Meknès arrivent en tête des régions ayant connu des grèves évitées au cours de l'année 2019. Elles en ont enregistré respectivement 26,1 %, 19,5 % et 14,5 %.

• Grèves déclenchées

- Le nombre des grèves déclenchées en 2019 a été de l'ordre de 107 dans 85 établissements employant 18 538 salariés. Le nombre des grévistes a été de 8 070 occasionnant 71 290 journées perdues. Comparé à l'année 2018, le nombre des grèves déclenchées a baissé d'un cinquième.

- Quant aux motifs principaux de ces grèves, le retard dans le paiement des salaires vient en premier lieu (62 grèves), puis les avantages sociaux (51 grèves) et la protection sociale (26 grèves).

Figure 158: Nombre des grèves déclenchées selon le secteur d'activité

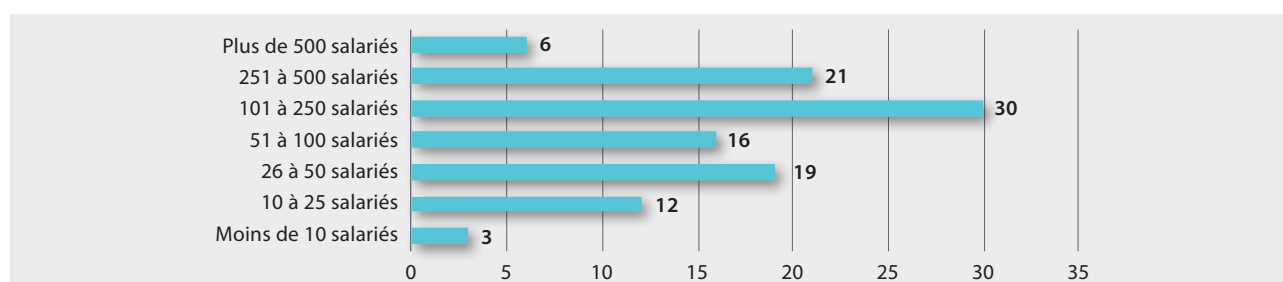


Par rapport à 2018, le secteur des services a connu un reflux de 1,7 % des grèves déclenchées. Par contre, dans le secteur agricole, la part des grèves est de 26,2 %, soit une progression de 7,4 % par rapport à 2018.

Les secteurs du commerce et du BTP présentent encore les parts les plus faibles (2,8 % et 9,3 % respectivement).

Source: Élaborée par l'ONMT sur la base des données de la direction du Travail.

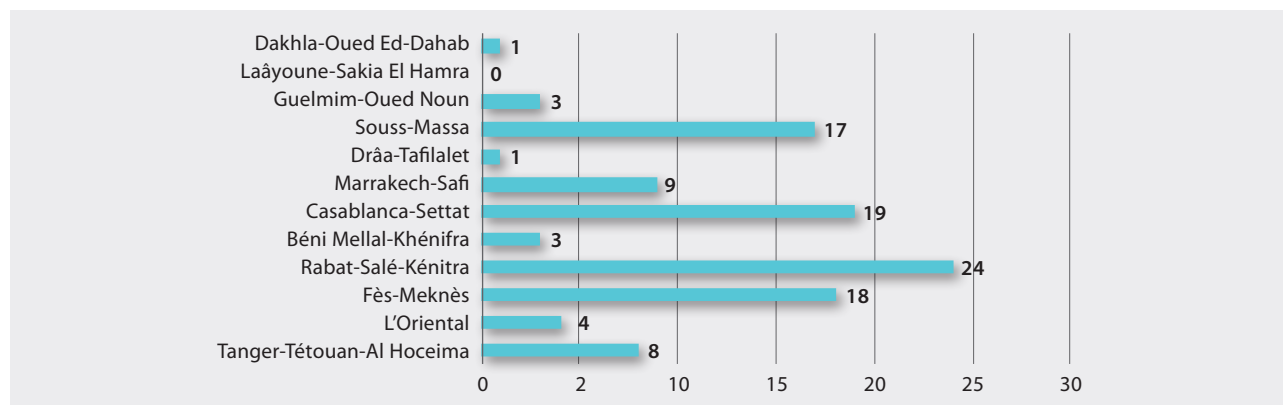
Figure 159: Grèves déclenchées selon la taille de l'entreprise, 2019



Source: Élaborée par l'ONMT sur la base des données de la direction du Travail.

- Plus de la moitié des grèves déclenchées (68,2%) concernent les entreprises de moyenne et de grande taille (50 salariés et plus). Les entreprises de petite taille (moins de 50 salariés) ont connu moins de conflits que les moyennes et grandes entreprises, soit 31,8%.
- En comparaison avec l'année 2018, les entreprises employant moins de 50 salariés, ont vu une baisse de 34,6% des conflits déclenchés, contre 11% chez celles employant plus de 50 salariés.

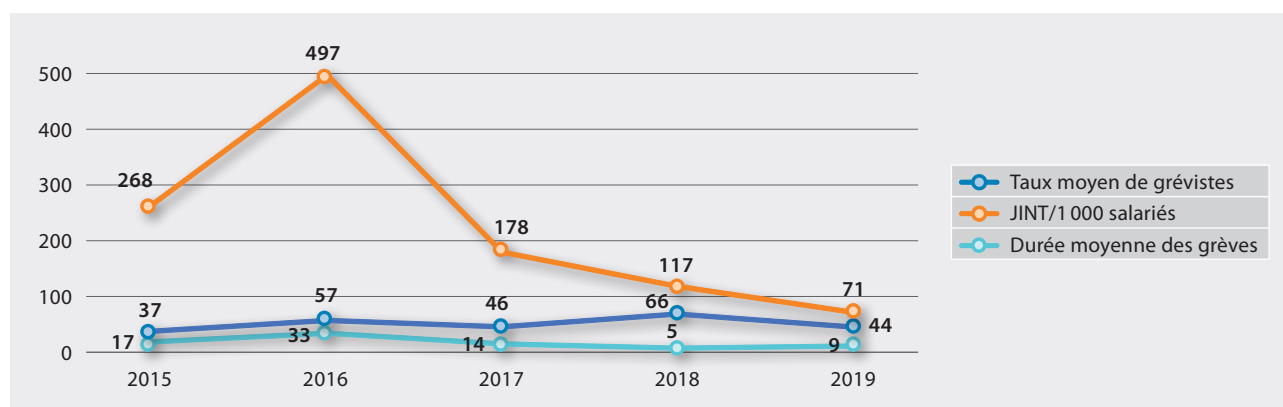
Figure 160 : Grèves déclenchées par région, 2019



Source: Élaborée par l'ONMT sur la base des données de la direction du Travail.

- En 2019, presque les trois quarts des grèves déclenchées ont été enregistrées dans les régions Rabat-Salé-Kénitra, Casablanca-Settat, Fès-Meknès et Souss-Massa, soit respectivement 22,4%, 17,8%, 16,8% et 15,9%.
- De 2018 à 2019, le nombre des grèves déclenchées dans la région Rabat-Salé-Kénitra a connu une augmentation de 3,8 points, dans la région Casablanca-Settat, par contre, une diminution de 1,6 point.

Figure 161 : Intensité, nombre de jours pour 1 000 salariés et durée des grèves de 2015 à 2019



Source: Élaborée par l'ONMT sur la base des données de la direction du Travail.

- L'intensité des grèves, estimée à partir de leur durée et du nombre de salariés impliqués, a poursuivi sa baisse, enregistrant son niveau le plus faible au cours de ces dix dernières années, soit 77 JINT/1 000 salariés.
- Le taux moyen de grévistes se situe à 44% en 2019, contre 66% en 2017, et la durée moyenne (en nombre de journées perdues par gréviste) atteint 9 jours au lieu de 5 en 2018.

3. Promotion du droit conventionnel au travail

Protocoles d'accord

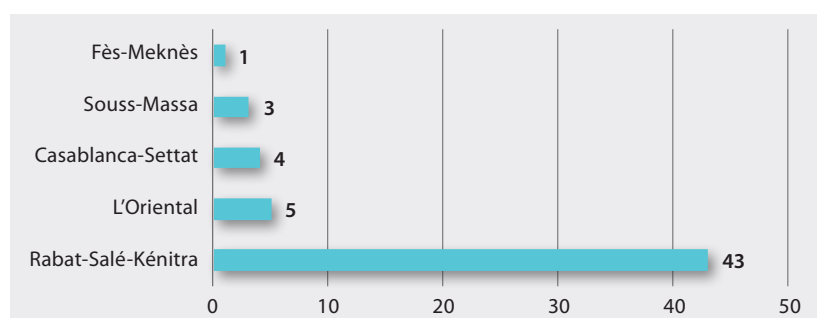
Tableau 10 : Évolution du nombre de protocoles d'accord

	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre Total des protocoles d'accord	467	582	530	202	56

Source: Direction du Travail.

Par rapport à 2018, le nombre de protocoles d'accord signés a considérablement diminué. En effet, 44,4 % de ces protocoles concernent le paiement des salaires, et les 55,6 % restants traitent en principe les sujets relatifs aux congés et jours fériés, aux indemnités de licenciement et à l'amélioration des conditions du travail.

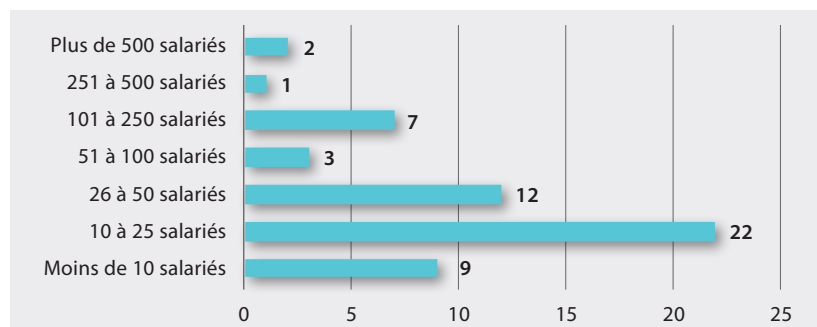
Figure 162 : Régions concernées par les protocoles d'accord



Quant à la répartition par région, plus des trois quarts de ces accords ont été conclus dans la région de Rabat-Salé-Kénitra.

Source: Élaborée par l'ONMT sur la base des données de la direction du Travail.

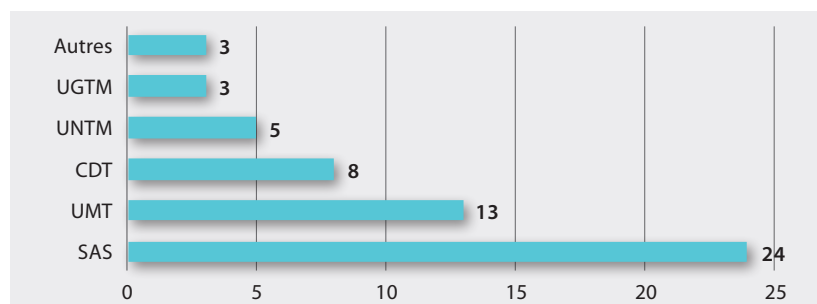
Figure 163 : Protocoles d'accord selon la taille de l'entreprise



En 2019, plus de la moitié des protocoles ont été signés entre les employeurs et les salariés des entreprises de petite taille.

Source: Élaborée par l'ONMT sur la base des données de la direction du Travail.

Figure 164 : Protocoles d'accord selon l'appartenance syndicale



Les « sans appartenance syndicale » (SAS) ont eu la part du lion des accords conclus au cours de l'année 2019 avec 24 accords, suivis de l'Union marocaine du travail, avec 13 accords.

Source: Élaborée par l'ONMT sur la base des données de la direction du Travail.

Concepts et définitions

I. Contexte économique et socio-démographique

Le produit intérieur brut (PIB)

Le PIB est l'agrégat qui représente la richesse créée au cours de l'année. Autrement dit, il mesure l'apport de l'activité de production à l'économie nationale. Le PIB est la somme des valeurs ajoutées générées par les différents agents économiques et des droits et taxes à l'importation (et sur la production). Ainsi, l'évolution en volume du PIB mesure le niveau de la croissance de l'économie nationale (HCP).

Le solde du compte courant de la balance des paiements/PIB

Le solde du compte courant de la balance des paiements/PIB est le solde des transactions courantes de la balance des paiements rapporté au PIB (HCP).

L'inflation

L'inflation est définie comme étant la hausse généralisée et durable du niveau des prix. Elle est généralement mesurée par le biais d'un indice des prix à la consommation qui synthétise l'évolution des prix des différents biens et services (HCP).

II. Offre de travail

Population active

Elle comprend toutes les personnes faisant partie de la main-d'œuvre disponible pour la production de biens et services. La population active est composée de la population active occupée (actifs occupés) et de la population active en chômage (chômeurs).

Population inactive

Est considérée inactive toute personne qui n'est ni active occupée, ni en chômage. La population inactive comprend les élèves, les étudiants, les femmes au foyer, les retraités, les rentiers, les infirmes ou malades, les vieillards et les autres inactifs.

Taux d'activité

Il indique la part des personnes qui participent ou cherchent à participer à la production de biens et services dans une population donnée. Il est calculé, pour la population âgée de 15 ans et plus, comme suit : $[(\text{Population active âgée de 15 ans et plus}) / (\text{Population totale âgée de 15 ans et plus})] \times 100$.

Population active en chômage

La population active en chômage est constituée des personnes âgées de 15 ans et plus, qui n'ont pas une activité professionnelle et qui sont à la recherche d'un emploi. La notion de recherche d'emploi est utilisée au sens large. Ainsi, les enquêtés qui avancent une raison de « non-recherche » qui est indépendante de leur volonté sont considérés comme chômeurs (personnes découragées par la recherche active). C'est le cas des personnes qui : (i) croient que le travail est non disponible dans leur localité de résidence; (ii) déclarent ne pas avoir le niveau de formation, de qualification ou d'expérience nécessaire pour accéder à un emploi; (iii) sont trop jeunes ou trop âgées pour être embauchées par les employeurs; (iv) ont un handicap personnel pour trouver un emploi; (v) ont une promesse d'embauche; (vi) attendent une réponse de l'employeur.

Taux de chômage

Le taux de chômage renseigne sur le déséquilibre entre l'offre et la demande d'emploi. Il exprime la part de la population dépourvue d'un emploi et qui le cherche activement ou passivement, parmi la population active âgée de 15 ans et plus. Il est calculé comme suit : $[(\text{Population active en chômage}) / (\text{Population active âgée de 15 ans et plus})] \times 100$.

III. Demande de travail

Population active occupée

La population active occupée comprend toutes les personnes âgées de 7 ans et plus participant à la production de biens et services, ne serait-ce que pour une heure, pendant une brève période de référence spécifiée, et toutes les personnes pourvues normalement d'un emploi, mais absentes de leur travail pour un empêchement temporaire. Il s'agit d'un concept large qui englobe tous les types d'emploi, y compris le travail occasionnel, le travail à temps partiel et toutes les formes d'emploi irrégulières.

Population active occupée sous-employée

La population active occupée sous-employée est constituée : des actifs occupés âgés de 15 ans et plus disposés à faire des heures complémentaires, disponibles pour le faire et ayant travaillé au cours de la semaine de référence moins de 48 heures; des actifs occupés âgés de 15 ans et plus, ayant travaillé plus que le seuil fixé ci-dessus et qui sont à la recherche d'un autre emploi ou disposés à changer d'emploi pour l'une des deux raisons suivantes : (i) inadéquation de leur emploi avec leur formation ou leur qualification; (ii) insuffisance du revenu procuré par leur travail.

Taux de sous-emploi

Ce taux renseigne sur l'importance des principales formes de sous-utilisation des actifs occupés. Il exprime la part des actifs occupés sous-employés dans la population active occupée âgée de 15 ans et plus.

Source : HCP, BIT.

IV. Compétitivité et salaires

Pouvoir d'achat du salaire minimum

Le pouvoir d'achat du salaire minimum se mesure à la quantité de biens et de services que le ménage d'un salarié peut acquérir par le SMIG. Son évolution est liée à celles des prix et des salaires. C'est ainsi que si les prix augmentent dans un environnement où les salaires sont constants, le pouvoir d'achat diminue, alors que si la hausse des salaires est supérieure à celle des prix, le pouvoir d'achat augmente.

Dollar parité de pouvoir d'achat (PPA\$)

Le PPA est un facteur de conversion qui permet la comparaison internationale d'agrégats économiques en s'alignant sur une même unité de mesure prenant en considération le niveau de l'inflation de différents pays. Il se définit comme le nombre d'unités d'une devise d'un pays nécessaires à l'achat d'un même panier de biens et services sur le marché intérieur qu'un dollar américain permettrait d'acheter aux États-Unis.

Salaire moyen (Comptabilité nationale)

Le salaire moyen dérivé des chiffres de la Comptabilité nationale est le rapport entre l'agrégat « rémunérations » et la population des salariés.

Coût salarial par unité produite

Le coût salarial par unité produite est un indicateur composite qui permet d'apprécier en partie l'importance des charges occasionnées par le facteur travail par unité produite. Il est également important dans la mesure où l'analyse de son évolution permet de saisir la tendance de l'évolution de la répartition des richesses créées par l'entreprise entre le facteur travail et le facteur capital. Il est approché ici par le rapport des frais de personnel à la valeur ajoutée générée.

Productivité du travail

La productivité du travail est le rapport entre l'ensemble de la valeur ajoutée générée et l'emploi total.

Revenu national brut

Le revenu national brut correspond à l'ensemble des revenus perçus pendant une période donnée par les agents économiques nationaux. Ces revenus sont constitués des salaires et des revenus financiers. Traduit par tête, le revenu national brut est souvent utilisé comme un indicateur de richesse, surtout par comparaison entre différents pays.

V. Employabilité et insertion professionnelle

Programme Idmaj

Programme permettant aux jeunes diplômés d'acquérir une première expérience professionnelle au sein de l'entreprise pour favoriser leur insertion dans la vie professionnelle et aux entreprises de développer leurs ressources humaines par le recrutement de jeunes diplômés.

Programme Taehil

Programme visant à améliorer l'employabilité des chercheurs d'emploi par l'acquisition de compétences professionnelles pour occuper des emplois dûment identifiés ou potentiels, à travers trois dispositifs de formation :

- Formation contractualisée pour l'emploi (FCE) ;
- Formation qualifiante ou de reconversion (FQR) ;
- Formation d'appui aux secteurs émergents (FSE).

Programme « Auto-emploi »

Programme ayant pour objectif l'appui à la création de très petites entreprises (TPE). Il constitue une mesure stratégique pour l'insertion dans la vie active et la création d'emplois. La mise en œuvre de ce programme implique plusieurs intervenants publics et privés : les chambres de commerce, d'industrie et de services, l'OFPPT, des associations de microcrédit, des cabinets privés et des établissements de formation.

Programme Tahfiz

Programme ayant pour objectif de promouvoir l'emploi en mettant en place des mesures incitatives au profit des entreprises créées entre le 1^{er} janvier 2015 et le 31 décembre 2019 et des associations qui embauchent des demandeurs d'emploi dans le cadre de contrats de travail à durée indéterminée.

Source : Ministère du Travail et de l'Insertion professionnelle.

VI. Protection sociale des travailleurs

Les dépenses de prestations sociales du régime CNSS (régime général) représentent toutes les prestations sociales versées sous forme de transferts en espèces aux assujettis du régime de sécurité sociale géré par la CNSS. Il s'agit des prestations suivantes :

- **Les allocations familiales** : prestations en espèces payées directement aux salariés et aux pensionnés ayant des enfants ne dépassant pas un certain âge et sous certaines conditions. Le montant mensuel des allocations familiales est de 200 dirhams par enfant pour les 3 premiers enfants et 36 dirhams pour les 3 suivants.
- **Les prestations de long terme** : pensions mensuelles allouées par la CNSS pour les risques liés à la vieillesse, à l'invalidité et aux survivants. La pension de vieillesse est allouée à l'assuré qui a atteint l'âge légal de départ à la retraite et a cotisé au minimum 3 240 jours. Le montant mensuel minimum de cette prestation est fixé à mille dirhams.
- **Les prestations de court terme** : indemnités journalières versées par la CNSS en cas de maladie ou d'accident non régis par la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, indemnités journalières de maternité et allocations au décès.
- **Les dépenses de l'AMO** : prestations servies pour la couverture des risques et frais de soins de santé et garanties pour les assurés des régimes AMO-CNOPS et AMO-CNSS et les membres de leur famille à charge.

Source : CNSS, MTIP.

VII. Relations professionnelles et climat social

Visite de l'inspecteur du travail

C'est une visite qui s'inscrit dans le cadre des activités quotidiennes de l'inspecteur du travail et qui lui permet de contrôler l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives au travail dans les établissements assujettis.

Observations

Il s'agit des out put d'une visite d'inspection, elles constituent l'un des outils juridiques à la disposition de l'inspecteur du travail lui permettant de persuader les employeurs de se conformer avec la législation du travail en vigueur.

Conflit individuel

Le conflit individuel est tout différend du travail opposant un salarié agissant en sa qualité personnelle à un employeur, qui n'a pas été résolu dans le cadre des procédures internes de gestion et ayant pour cause un litige portant sur la conclusion, l'exécution ou la cessation du contrat de travail. Le terme inclut également le cas d'un groupe de salariés en litige sur les mêmes questions mais où chacun agit en sa qualité personnelle.

Réclamation

La réclamation est tout désaccord qui subsiste entre employé et employeur relatif aux conditions de travail découlant de l'application de la législation du travail, du contrat de travail, de la convention collective de travail ou du règlement intérieur.

Taux de satisfaction des réclamations

C'est le ratio des plaintes qui ont obtenu partiellement ou totalement gain de cause par rapport au total des plaintes adressées aux agents de l'Inspection de travail.

Conflit collectif

Le conflit collectif du travail est tout différend qui survient à l'occasion du travail et dont l'une des parties est une organisation syndicale de salariés ou un groupe de salariés, ayant pour objet la défense des intérêts collectifs et professionnels desdits salariés. Sont également considérés comme conflits collectifs du travail les différends qui naissent à l'occasion du travail et dont l'une des parties est un ou plusieurs employeurs ou une organisation professionnelle des employeurs, ayant pour objet la défense des intérêts du ou des employeurs ou de l'organisation professionnelle des employeurs intéressés (art. 549 du Code du travail).

Grève évitée

C'est l'arrêt du travail évité suite à l'action préventive des agents de l'Inspection du travail.

Grève déclenchée

C'est l'arrêt collectif du travail, convenu et pour une durée limitée, dans un ou plusieurs établissements pour défendre des revendications et des intérêts communs des grévistes.

Nombre de journées individuelles non travaillées (JINT)

C'est l'ensemble du temps de travail non effectué par les salariés impliqués dans des grèves, il est exprimé en jours.

Taux de grévistes

C'est le nombre de grévistes rapporté à l'effectif total des salariés de l'entreprise concernée par la grève. Cet indicateur permet d'apporter un éclairage sur l'implication des salariés dans la grève: plus il est élevé et plus l'implication est importante.

Intensité du conflit

Il s'agit du nombre de jours perdus pour faits de grève rapporté au nombre de grévistes.

Liste des figures

Figure 1 : Évolution du taux de croissance du PIB et de la valeur ajoutée agricole (en %)	10
Figure 2 : Contribution des composantes du PIB à la croissance (en points de %)	10
Figure 3 : Évolution de l'inflation (en %)	11
Figure 4 : Évolution de la balance commerciale (en milliards de dirhams) et du taux de couverture (en %)	11
Figure 5 : Structure des exportations par principaux secteurs en 2019	12
Figure 6 : Évolution des échanges de services (en milliards de dirhams)	12
Figure 7 : Évolution du solde du compte courant par rapport au PIB (en %)	13
Figure 8 : Évolution du solde budgétaire par rapport au PIB (en %)	13
Figure 9 : Dette du Trésor (en milliards de dirhams et en % du PIB)	13
Figure 10 : Évolution du taux de croissance annuel moyen de la population légale	14
Figure 11 : Évolution de la structure de la population totale selon les groupes d'âge (2014-2050)	15
Figure 12 : Évolution du rapport de dépendance (en %)	16
Figure 13 : Tendance des taux d'activité au niveau national 1999-2019	16
Figure 14 : Projections de la population active au niveau national selon une tendance logistique	17
Figure 15 : Évolution du taux d'urbanisation au Maroc (1960-2050)	17
Figure 16 : Évolution du taux d'analphabétisme de la population âgée de 10 ans et plus selon le genre (1960-2024) (en %)	18
Figure 17 : Évolution du nombre de bénéficiaires des programmes d'alphabétisation	18
Figure 18 : Évolution de la pauvreté monétaire absolue (en %)	19
Figure 19 : Évolution de l'effectif des diplômés de l'enseignement supérieur universitaire par type de formation entre 2014 et 2018	23
Figure 20 : Diplômés de l'enseignement supérieur universitaire selon le domaine d'étude, 2018-2019 (en %)	23
Figure 21 : Évolution de l'effectif des diplômés de l'enseignement universitaire selon le cycle de formation entre 2010 et 2018	24
Figure 22 : Évolution des diplômés de l'enseignement supérieur tous cycles confondus selon l'université (ville) entre 2014 et 2019	25
Figure 23 : Diplômés de l'ESP par type d'établissement (2018-2019)	26
Figure 24 : Évolution des lauréats de l'ESP par champ disciplinaire entre 2014 et 2018	26
Figure 25 : Évolution des lauréats des établissements de la formation des cadres par type de formation entre 2014 et 2018	27
Figure 26 : Lauréats de la FP par opérateur de formation en 2018	27
Figure 27 : Lauréats de la FP par niveau de formation en 2018	27
Figure 28 : Lauréats de la FP par secteur de formation en 2018	28
Figure 29 : Répartition des lauréats de la FP par région en 2018	29
Figure 30 : Répartition des diplômés selon type de formation (en %)	30
Figure 31 : Évolution de la population en âge de travailler et du taux d'activité	31
Figure 32 : Structure de la population selon le sexe (2019)	31
Figure 33 : Évolution du taux de chômage entre 2010 et 2019	32
Figure 34 : Évolution de la population active en chômage	32
Figure 35 : Taux de chômage par milieu de résidence	33
Figure 36 : Taux de chômage par groupe d'âge	33
Figure 37 : Taux de chômage par diplôme	33
Figure 38 : Population active en chômage selon le type de chômeurs et le sexe en 2019	34
Figure 39 : Population active en chômage selon la durée du chômage et le sexe en 2019	34
Figure 40 : Population inactive selon le type d'inactivité en 2019	35
Figure 41 : Évolution du taux d'emploi	37
Figure 42 : Emploi par secteur d'activité en 2019	37
Figure 43 : Évolution de la structure de l'emploi par secteur d'activité (en %)	38
Figure 44 : Contribution sectorielle à la création nette d'emploi	38
Figure 45 : Part des diplômés parmi les actifs occupés selon les secteurs d'activité économique (en %)	39
Figure 46 : Part des salariés dans l'emploi total	39
Figure 47 : Structure de l'emploi selon le statut (en %)	40
Figure 48 : Taux de sous emploi selon le sexe (en %)	40
Figure 49 : Répartition des bénéficiaires du placement à l'international par pays d'accueil	41
Figure 50 : Répartition des bénéficiaires du placement à l'international selon le genre	41
Figure 51 : Répartition des bénéficiaires par secteur d'activité (en %)	41
Figure 52 : Répartition des travailleurs marocains émigrés selon le type de contrat (2019) (en %)	42
Figure 53 : Évolution de l'effectif des travailleurs marocains émigrés (2019)	42
Figure 54 : Répartition des bénéficiaires des contrats de travail par pays d'accueil (2019)	42

Figure 55: Contrats visés en faveur des salariés étrangers selon les secteurs d'activité en 2019	42
Figure 56: Contrats visés en faveur de salariés étrangers selon la nationalité en 2019	43
Figure 57: Demandes de maintien en service après la limite d'âge au titre des années 2018 et 2019 (en %)	43
Figure 58: Demandes de maintien en service acceptées par secteur d'activité au titre des années 2018 et 2019	44
Figure 59: Demandes de maintien en service acceptées selon les catégories professionnelles au titre des années 2018 et 2019	44
Figure 60: Besoins en recrutement par région d'activité	45
Figure 61: Besoins en recrutement par secteur	46
Figure 62: Besoins en profils avec exigence du diplôme par secteur (en %)	46
Figure 63: Besoins en cadres supérieurs par secteur (en %)	47
Figure 64: Besoins en profils qualifiés sans exigence de diplômes par secteur (en %)	47
Figure 65: Évolution des indices du salaire minimum et des prix à la consommation (base 100, 2010)	49
Figure 66: Structure de l'emploi par tranches de salaire journalier, 2019 (en %)	50
Figure 67: Structure de l'emploi autour du salaire minimum, par secteur d'activité économique, 2019 (en %)	51
Figure 68: Structure de l'emploi autour du salaire minimum, par taille salariale de l'entreprise, 2019 (en %)	52
Figure 69: Évolution des taux de croissance des déciles, 2010-2018 (en %)	53
Figure 70: Taux d'accroissement de la productivité du travail par grand secteur d'activité économique (en %)	55
Figure 71: Évolution de la productivité par grand secteur d'activité (en %)	55
Figure 72: Évolution de la part des salariés dans la productivité (en %)	56
Figure 73: Salaire minimum en dollars américains, 2018	56
Figure 74: Part du cinquième quintile dans les revenus du travail, 2017 (en %)	58
Figure 75: Part du revenu du travail dans le PIB, 2017 (en %)	58
Figure 76: Évolution de la part du revenu du travail dans le PIB, 2010-2017 (en %)	59
Figure 77: Taux de pauvreté sur le marché du travail 2018 (en %)	60
Figure 78: Taux de pauvreté sur le marché du travail par sexe 2018 (en %)	61
Figure 79: Gain en points de pourcentage dans la réduction du taux de pauvreté du travail par sexe, 2010-2018	62
Figure 80: Productivité du travail (en PPA\$ constants de 2011), 2018	63
Figure 81: Croissance annuelle moyenne de la productivité du travail (en PPA\$ constants de 2011), 2014-2018	63
Figure 82: Évolution des prestations de l'ANAPEC 2010-2019	66
Figure 83: Évolution des nouveaux inscrits à l'ANAPEC entre 2014 et 2019	66
Figure 84: Évolution des offres d'emploi recueillies 2010-2019	67
Figure 85: Répartition des agences de recrutement privées, 2019 (ARP)	68
Figure 86: Évolution du nombre de bénéficiaires du programme Idmaj	69
Figure 87: Taux de réalisation annuel des objectifs fixés du programme Idmaj (en %)	69
Figure 88: Évolution des parts des bénéficiaires du programme Idmaj par type de contrat (en %)	69
Figure 89: Bénéficiaires du programme Idmaj par secteur d'activité et par diplôme	70
Figure 90: Bénéficiaires du programme Idmaj en 2019 selon la taille de l'entreprise d'accueil	70
Figure 91: Bénéficiaires du programme Idmaj selon l'âge, 2019	70
Figure 92: Bénéficiaires du programme Idmaj en 2019 par région	71
Figure 93: Évolution du nombre de bénéficiaires des programmes d'amélioration de l'employabilité	72
Figure 94: Évolution de la structure des bénéficiaires des programmes d'amélioration de l'employabilité par type de formation	72
Figure 95: Bénéficiaires des programmes d'amélioration de l'employabilité par composante, 2019	72
Figure 96: Bénéficiaires de la FCE par sexe, 2019	73
Figure 97: Bénéficiaires de la FCE selon l'âge, 2019	73
Figure 98: Bénéficiaires de la FCE selon les programmes spéciaux, 2019	73
Figure 99: Bénéficiaires de la FCE par diplôme, 2019	74
Figure 100: Bénéficiaires de la FCE par secteur d'activité, 2019	74
Figure 101: Bénéficiaires de la FCE par région, 2019	74
Figure 102: Bénéficiaires de la FQR par région, 2019	75
Figure 103: Bénéficiaires de la FSE par secteur, 2019	75
Figure 104: Bénéficiaires de la FSE par région, 2019	75
Figure 105: Bénéficiaires de la formation dans le cadre du partenariat, 2019	76
Figure 106: Évolution du nombre d'entreprises créées et des emplois générés dans le cadre du programme de l'Auto-emploi, de 2010 à 2019	77
Figure 107: Évolution du nombre de porteurs de projet accompagnés	77
Figure 108: Répartition du nombre d'entreprises créées selon la nature du financement	77
Figure 109: Répartition des structures démarrées par genre, 2019	78
Figure 110: Répartition des structures démarrées et des emplois générés par région, 2019	78

Figure 111 : Évolution des bénéficiaires du programme Tahfiz depuis son démarrage jusqu'en 2019	79
Figure 112 : Répartition des salariés diplômés bénéficiaires du Programme Tahfiz par diplôme	79
Figure 113 : Répartition des bénéficiaires du Programme Tahfiz par région	80
Figure 114 : Répartition des bénéficiaires du Programme Tahfiz par secteur d'activité	80
Figure 115 : Bénéficiaires du Contrat d'insertion selon le genre et le diplôme	81
Figure 116 : Bénéficiaires du Contrat d'insertion selon le secteur d'activité	81
Figure 117 : Évolution des taux d'insertion des bénéficiaires du CI (en %)	82
Figure 118 : Taux d'insertion des bénéficiaires du CI en 2015 par groupe d'âge	83
Figure 119 : Taux d'insertion des bénéficiaires du CI en 2015 par diplôme	83
Figure 120 : Taux d'insertion des bénéficiaires du CI en 2015 par secteur d'activité	84
Figure 121 : Bénéficiaires du CI en 2015 déclarés à la CNSS en 2018, selon la taille de l'entreprise	84
Figure 122 : Bénéficiaires du CI en 2015 déclarés à la CNSS en 2018 par les entreprises de 100 salariés et plus, selon le secteur d'activité	84
Figure 123 : Taux d'insertion des bénéficiaires du CI en 2015 selon la taille de l'entreprise (en %)	85
Figure 124 : Taux d'insertion 2 (2018) des bénéficiaires du CI en 2015 selon la taille de l'entreprise et le niveau du diplôme (en %)	85
Figure 125 : Bénéficiaires du CI en 2015 déclarés à la CNSS en 2018 selon la région	86
Figure 126 : Taux d'insertion 1 des bénéficiaires du CI en 2015 par région (2015-2018)	86
Figure 127 : Taux d'insertion 2 des bénéficiaires du CI en 2015 par région (2018)	86
Figure 128 : Évolution du nombre de salariés déclarés par genre (en millions)	88
Figure 129 : Répartition sectorielle du nombre de salariés déclarés à la CNSS, 2019	88
Figure 130 : Évolution du nombre de salariés agricoles déclarés à la CNSS	89
Figure 131 : Évolution de la structure des salariés déclarés par région 2016-2019 (en %)	89
Figure 132 : Structure des bénéficiaires des pensions servies, 2019	89
Figure 133 : Évolution des dépenses de prestations servies (en milliards de dirhams) et du total des bénéficiaires (en millions)	90
Figure 134 : Structure des bénéficiaires et des montants des prestations par catégorie de prestation (en %)	90
Figure 135 : Évolution de la population couverte par le régime AMO (en millions)	91
Figure 136 : Évolution des immatriculés au régime AMO des étudiants	91
Figure 137 : Assurés actifs (en millions)	91
Figure 138 : Pensionnés (en millions)	92
Figure 139 : Ayants droit (en millions)	92
Figure 140 : Cotisations AMO (en milliards de dirhams)	92
Figure 141 : Prestations servies AMO (en milliards de dirhams)	93
Figure 142 : Évolution du nombre de bénéficiaires et du montant global des indemnités IPE	93
Figure 143 : Répartition sectorielle des bénéficiaires de l'IPE	94
Figure 144 : Répartition géographique des bénéficiaires de l'IPE	94
Figure 145 : Structure des bénéficiaires IPE par genre, 2019	94
Figure 146 : Évolution de l'IPE moyenne par salarié (en dirhams)	95
Figure 147 : Part des demandes rejetées par motif	95
Figure 148 : Motifs des observations par secteur d'activité	97
Figure 149 : Évolution des observations formulées selon le secteur d'activité	97
Figure 150 : Évolution du nombre d'infractions	98
Figure 151 : Évolution des conflits individuels	98
Figure 152 : Répartition des conflits individuels selon le secteur d'activité, 2019	99
Figure 153 : Répartition des conflits individuels par région, 2019	99
Figure 154 : Évolution des grèves évitées et des grèves déclenchées	100
Figure 155 : Nombre des grèves évitées selon le secteur d'activité	100
Figure 156 : Grèves évitées selon la taille de l'entreprise, 2019	100
Figure 157 : Grèves évitées par région, 2019	101
Figure 158 : Nombre des grèves déclenchées selon le secteur d'activité	101
Figure 159 : Grèves déclenchées selon la taille de l'entreprise, 2019	101
Figure 160 : Grèves déclenchées par région, 2019	102
Figure 161 : Intensité, nombre de jours pour 1 000 salariés et durée des grèves de 2015 à 2019	102
Figure 162 : Régions concernées par les protocoles d'accord	103
Figure 163 : Protocoles d'accord selon la taille de l'entreprise	103
Figure 164 : Protocoles d'accord selon l'appartenance syndicale	103

Liste des tableaux

Tableau 1: Évolution de la croissance de la population active versus la population totale (en %)	17
Tableau 2: Évolution du salaire minimum en dirhams	49
Tableau 3: Évolution de la structure de l'emploi par tranche de salaires journaliers (en %)	51
Tableau 4: Évolution des principaux rapports interdéciles	53
Tableau 5: Structure de la masse salariale par catégories de déciles, 2018	54
Tableau 6: Distribution des revenus du travail par quintile (en %), 2017	57
Tableau 7: Structure des emplois par classes socioéconomiques 2018 (en %)	59
Tableau 8: Évolution de la structure de l'emploi par classe socio-économique, 2010-2018 (en %)	61
Tableau 9: Évolution du nombre de visites, d'observations formulées et de PV	97
Tableau 10: Évolution du nombre de protocoles d'accord	103

Direction de l'Observatoire National du Marché du Travail

Rue Jomaiz, Hay Riad, Rabat
Tél. : 05 37 76 05 21 • Fax : 05 37 76 53 12
Site web : www.emploi.gov.ma