

المملكة المغربية

ROYAUME DU MAROC

Ministère du Travail et de l'Insertion  
Professionnelle



ⵜⴰⴳⴷⴰⵏⵜ ⵏ ⵎⴰⵔⴷⴰⵏ  
ⵜⴰⴳⴷⴰⵏⵜ ⵏ ⵉⵏⵙⴰⵏⵏ ⵏ  
ⵉⵙⴳⴷⴰⵏⵜ

وزارة الشغل و الإدماج المهني

# LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN 2020

Direction de l'Observatoire National du Marché du Travail

EDITION 2021

المملكة المغربية

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



ⵜⴰⴳⴷⴰⵏⵜ ⵏ ⴰⴳⴷⴰⵏ  
ⵜⴰⴳⴷⴰⵏⵜ ⵏ ⴰⴳⴷⴰⵏ ⵏ ⴰⴳⴷⴰⵏ  
ⵏ ⴰⴳⴷⴰⵏ

وزارة الشغل والإدماج المهني

# LE MARCHE DU TRAVAIL EN 2020

Direction de l'Observatoire National du Marché du Travail  
Edition 2021





# PRÉAMBULE

Le ministère du Travail et de l'Insertion professionnelle publie la 9ème édition du Rapport sur le marché du travail au titre de l'année 2020. Ce rapport est une production annuelle qui dresse la situation des différents aspects du marché du travail et retrace les tendances d'évolution passées, tout en les mettant dans leur contexte économique, démographique et réglementaire aux niveaux national, régional et sectoriel. Adoptant une double démarche descriptive et analytique, ce rapport se veut un document de référence qui produit de la connaissance et offre une vision globale sur un aspect aussi important de l'économie marocaine qui est le marché du travail dans ses différentes dimensions et composantes.

Marqués par la crise sanitaire liée à la pandémie du covid-19 et les mesures sanitaires qui l'ont accompagnée et ses répercussions économiques et sociales, tant au niveau national qu'international, les marchés du travail, partout dans le monde, ont enregistré des destructions massives d'emplois et une forte hausse des indicateurs de chômage et un bouleversement des conditions et de l'environnement du travail. L'édition 2020 du Rapport, qui intervient dans ce contexte, fournit une analyse descriptive des principaux indicateurs du marché du travail tout en mettant en lumière l'impact de cette crise inédite sur ses différentes dimensions ainsi que les enjeux et les défis structurels aux quels fait face le marché du travail marocain et qui vont, certainement, prendre d'autres ampleurs avec la crise économique et sociale actuelle.

C'est ainsi que le Rapport présente un aperçu rétrospectif et une analyse des tendances d'évolutions des différents indicateurs du marché du travail liés principalement à l'emploi, au travail, à la protection sociale et au climat social et relations professionnelles, tout en prenant en compte dans cette édition, le contexte imposé par la crise et son impact sur ces différentes composantes.

La réalisation de ce rapport n'aurait pas pu être possible sans passer par une étape indispensable et essentielle de collecte de données, dont la disponibilité, l'accès et la diversité des producteurs constitue, toujours, un défi majeur pour mener à bien ce genre d'analyse, et c'est grâce à la collaboration des différents départements producteurs de statistiques relatifs au marché du travail ainsi que des services centraux et régionaux du Ministère du Travail et de l'Insertion professionnelle et des organismes sous tutelle que le rapport que vous avez entre vos mains a pu voir le jour et a réussi à s'améliorer et perpétuer au fil des années.

Enfin, et comme pour l'édition précédente, les données statistiques qui constituent la base des analyses réalisées dans ce Rapport peuvent être consultées sur le site web officiel du ministère ([www.emploi.gov.ma](http://www.emploi.gov.ma)) au niveau de l'Espace dédié à l'Observatoire national du marché du travail.




# SOMMAIRE

<b>I.</b>	<b>CONTEXTE ECONOMIQUE ET SOCIODEMOGRAPHIQUE</b>	<b>9</b>
1.	Contexte économique .....	11
2.	Tendances socio-démographiques .....	15
3.	Alphabétisation des adultes.....	17
4.	Pauvreté, vulnérabilité, inégalités .....	17
<b>II.</b>	<b>OFFRE DE TRAVAIL</b>	<b>19</b>
1.	Flux de nouveaux entrants potentiels au marché du travail.....	20
2.	Participation à l'activité économique.....	29
3.	Prévalence et disparités du chômage .....	31
<b>III.</b>	<b>DEMANDE DE TRAVAIL</b>	<b>36</b>
1.	Evolution de la demande de travail .....	37
2.	Migration du travail.....	41
3.	Veille prospective en matière de l'emploi.....	46
<b>IV.</b>	<b>PRODUCTIVITÉ ET SALAIRES</b>	<b>50</b>
1.	Évolution du salaire minimum et du salaire moyen.....	52
2.	Structure des salaires.....	54
3.	Dispersion des salaires.....	56
4.	Revenu des ménages.....	60
5.	Évolution des gains de productivité.....	64
<b>V.</b>	<b>EMPLOYABILITÉ ET INSERTION PROFESSIONNELLE</b>	<b>66</b>
1.	Intermédiation sur le marché du travail.....	68
2.	Bilan des programmes actifs de l'emploi (PAE).....	73
3.	Insertion professionnelle des bénéficiaires du contrat d'insertion.....	90
<b>VI.</b>	<b>PROTECTION SOCIALE DES TRAVAILLEURS</b>	<b>97</b>
1.	Indicateurs de sécurité sociale des travailleurs du secteur privé.....	98
2.	Couverture médicale de base (CMB) .....	101
3.	Indemnité pour perte d'emploi (IPE).....	102
<b>VII.</b>	<b>RELATIONS PROFESSIONNELLES ET CLIMAT SOCIAL</b>	<b>105</b>
1.	Contrôle de l'application de la législation du travail.....	106
2.	Santé et sécurité au travail.....	108
3.	Climat social.....	109
4.	Promotion du droit conventionnel au travail.....	115

## liste des abréviations

<b>AMO</b>	Assurance Maladie Obligatoire
<b>ANAPEC</b>	Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences
<b>ANLCA</b>	Agence Nationale de Lutte Contre l'Analphabétisme
<b>ARP</b>	Agences de Recrutements Privées
<b>BM</b>	Banque Mondiale
<b>BTP</b>	Bâtiments et Travaux Publics
<b>CAP</b>	Certificat d'Aptitude Professionnelle
<b>CCC</b>	Conventions Collectives Conclues
<b>CDD</b>	Contrat à Durée Déterminée
<b>CDI</b>	Contrat à Durée Indéterminée
<b>CDT</b>	Confédération Démocratique du Travail
<b>CESE</b>	Conseil Economique, Social et Environnemental
<b>CI</b>	Contrat d'Insertion
<b>CNOPS</b>	Caisse Nationale des Organismes de Prévoyance Sociale
<b>CNSS</b>	Caisse Nationale de Sécurité Sociale
<b>DEPF</b>	Direction des Etudes et des Prévisions Financières
<b>DFP</b>	Département de la Formation Professionnelle
<b>ESU</b>	Enseignement Supérieur Universitaire
<b>FCE</b>	Formation Contractualisée pour l'Emploi
<b>FDT</b>	Fédération Démocratique du Travail
<b>FP</b>	Formation Professionnelle
<b>FQR</b>	Formation Qualifiante ou de Reconversion
<b>FSE</b>	Formation d'appui aux Secteurs Émergents
<b>HCP</b>	Haut Commissariat au Plan
<b>IMME</b>	Industries Métallurgiques, Mécaniques et Electromécaniques
<b>IPC</b>	Indice des Prix à la Consommation
<b>IPE</b>	Indemnité pour Perte d'Emploi
<b>ISMIG</b>	Indice SMIG à base 100
<b>ITC</b>	Instance Tripartite de Conciliation
<b>JINT</b>	Journée Individuelle Non Travaillée
<b>MDH</b>	Million de Dirhams
<b>MENFPESRS</b>	Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
<b>MICIEN</b>	Ministère de l'Industrie, de l'Investissement, du Commerce et de l'Économie Numérique
<b>MMDH</b>	Milliard de Dirhams
<b>ND</b>	Information Non Disponible
<b>NEET</b>	Ni en Emploi, ni en Éducation, ni en Formation (Not in Education, Employment or Training)
<b>NTIC</b>	Nouvelle Technologie de l'Information et de la Communication
<b>OFPPT</b>	Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail



<b>OIT</b>	Organisation Internationale du Travail
<b>ONMT</b>	Observatoire National du Marché du Travail
<b>PA</b>	Population Active
<b>PAC</b>	Population Active en Chômage
<b>PAE</b>	Programmes Actifs de l'Emploi
<b>PAO</b>	Population Active Occupée
<b>PI</b>	Population Inactive
<b>PIB</b>	Produit Intérieur Brut
<b>PPA</b>	Parité de Pouvoir d'Achat
<b>RGPH</b>	Recensement Général de la Population et de l'Habitat
<b>SMIG</b>	Salaires Minimum Interprofessionnel Garanti
<b>SST</b>	Santé et Sécurité au Travail
<b>TFP</b>	Taxe de Formation Professionnelle
<b>TPE</b>	Très Petite Entreprise
<b>UE</b>	Union Européenne
<b>UGTM</b>	Union Générale des Travailleurs du Maroc
<b>UMT</b>	Union Marocaine du Travail
<b>UNTM</b>	Union Nationale du Travail au Maroc





# I. CONTEXTE ECONOMIQUE ET SOCIODEMOGRAPHIQUE

Après deux années de croissance relativement soutenue (+3,1% en 2018 et +2,6% en 2019), le PIB national a connu un fort recul en 2020, du fait de la crise économique liée à la pandémie du Covid-19. L'arrêt brutal des activités et la forte perturbation des chaînes de valeurs mondiales conjugués aux conditions climatiques défavorables ont amené à un fort ralentissement de l'économie nationale traduit par la baisse du PIB de l'ordre de 6,3%. L'impact a été largement différent d'un secteur d'activité à l'autre, en fonction des spécificités et du degré d'intégration de chaque secteur dans les chaînes de valeur mondiales. Ainsi, le secteur de l'hôtellerie et restauration et celui des transports ont enregistré la plus forte baisse en termes de valeur ajoutée par rapport aux autres secteurs.

Dans ce contexte de crise inédite, les échanges extérieurs ont affiché un fort repli, dû aux mesures sanitaires prises aussi bien au niveau national que mondial. Ainsi, les exportations ont accusé une baisse de 21 Milliards de dirhams contre une régression plus prononcée de 69 Milliards de dirhams pour les importations, tirée par l'allègement de la facture énergétique et le recul des achats de biens d'équipement et de consommation. De ce fait, l'année 2020 a connu l'allègement du déficit commercial de 23%, pour avoisiner 159 milliards de dirhams.


Dans cette situation de pandémie, les gouvernements des différents pays ont entrepris des efforts pour faire face à la propagation du virus SARS-COV-2 et limiter l'impact de la crise sanitaire sur leurs économies. Ces efforts ont pesé lourd sur les charges et ressources des Etats en affichant une aggravation des déficits budgétaires et des niveaux d'endettement. De son côté, la situation des finances publiques nationale a ressorti une aggravation du déficit budgétaire qui a atteint 7,7% du PIB en 2020 contre 3,6% une année auparavant et un alourdissement de la dette du trésor se situant à 77,6% du PIB contre 65% en 2019.

Pour ce qui est des prix, l'inflation s'est accélérée, tout en restant toujours dans un niveau faible et soutenu, passant de 0,2% à 0,7%, résultant de plusieurs facteurs liés à l'effondrement de la demande, plus particulièrement, celle des ménages et aux perturbations de l'offre dans une grande partie des biens et services.

Sur le plan de la démographie et selon les données du HCP, la population marocaine aurait atteint 35,9 millions de personnes en 2020, avec une parité presque égale de femmes et d'hommes et plus de 6 personnes sur 10 habitent dans des zones urbaines (63,4%) et avec près de 45% de la population totale concentrée sur l'axe Casablanca-Tanger.

En termes de rythme d'accroissement de la population, le taux d'accroissement annuel moyen de la population n'a cessé de baisser passant de 2,6% durant la période intercensitaire 1960-1971 à presque 1% durant la période 2014 – 2020 pour se situer à environ 0,8% à l'horizon 2030 selon les projections du HCP. Cette baisse du taux d'accroissement de la population témoigne de l'entrée du Maroc en phase finale de sa transition démographique caractérisée par une baisse conjointe des taux de fécondité et des taux de mortalité.

S'agissant de la structure par âge de la population, elle continuera de subir des modifications importantes. Les moins de 15 ans seront en baisse passant de 28% en 2014 à 26% en 2020 pour atteindre 21,7% en 2030, Quant aux personnes en âge d'activité (15-59 ans), leur part aurait atteint son maximum en 2030, soit 63,1%



contre 62,8% en 2020, induisant ainsi une pression soutenue sur le marché du travail pendant les années à venir.

Outre le problème de l'emploi, l'autre défi qu'affrontera le Maroc est le vieillissement de la population dû à l'accroissement significatif de la tranche des plus de 60 ans. En effet, le poids relatif à cette tranche d'âge a remarquablement augmenté passant de 9,6% en 2014 à 11% en 2020 pour atteindre 15,4% à l'horizon 2030. Cette catégorie de la population constituera ainsi une lourde charge pour les systèmes de retraite et de protection sociale en général.

En matière d'alphabétisation, de grands efforts ont été accomplis comme en témoigne la montée exponentielle du nombre de bénéficiaires des programmes d'alphabétisation qui a atteint un niveau record de 1,45 million en 2019. Néanmoins, la pandémie du Covid-19 a affecté négativement les programmes d'alphabétisation au Maroc, notamment la suspension des cours depuis le mi-mars 2020 et la restriction d'accès des bénéficiaires aux cours d'alphabétisation en raison des mesures sanitaires instaurés par les autorités compétentes.

Pour ce qui est de la pauvreté, Le Maroc a réussi à faire baisser son taux de pauvreté monétaire absolue de plus de 5 fois atteignant ainsi 1,7% en 2019 contre près de 9% en 2007. Toutefois, avec la prévalence de la pandémie du Covid-19, la pauvreté s'est multipliée par près de 7 à l'échelle nationale, atteignant ainsi 11,7% au temps du confinement. Cependant, la mise en place par les autorités publiques d'un fond solidaire pour contrecarrer les répercussions sociales de la pandémie a permis de réduire ce taux de 9 points à l'échelle nationale, passant de 11,7% avant le transfert des aides publiques à 2,5% après le transfert.

Quant à la vulnérabilité qui se définit comme la fraction de la population qui est à l'extrémité du seuil national de la pauvreté absolue, elle s'est considérablement accrue suite à l'effet de la crise liée au Covid-19. Le taux de vulnérabilité a été multiplié par deux, passant de 7,3% en 2019 à 16,7% pendant la période du confinement. Mais encore une fois, les aides publiques ont permis d'infléchir cette tendance pour atteindre des niveaux pré-crise (8,9%).

# 01

## Contexte économique

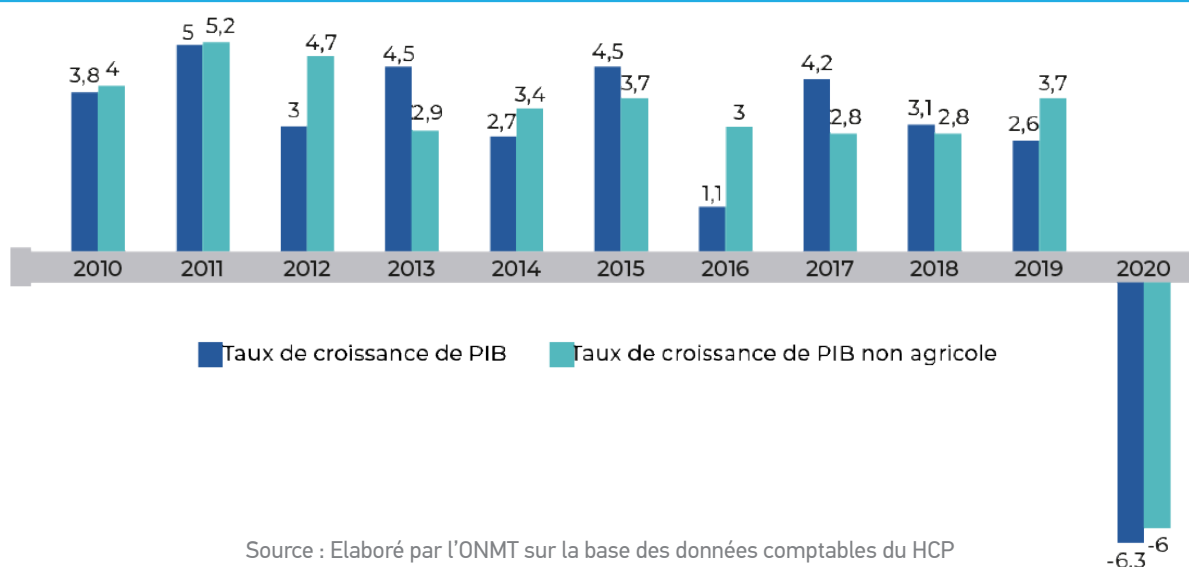
### 2020, une année d'exception à tous les niveaux

La récession de l'économie nationale a finalement été contenue à -6,3% en 2020 contre des estimations qui tablaient sur un taux de l'ordre de -7%.

La valeur ajoutée du secteur agricole (non compris la pêche) a enregistré sa deuxième baisse consécutive au titre de l'année 2020 de 8,6% après celle de 5,8% en 2019. Cette baisse a concerné, également, la valeur ajoutée des activités non agricoles avec un repli de 5,8% au lieu d'une hausse de 3,7% en 2019.

Dans ce contexte, le PIB global a fortement reculé de 6,3% en 2020 au lieu d'une hausse de 2,6% au titre de l'année 2019.

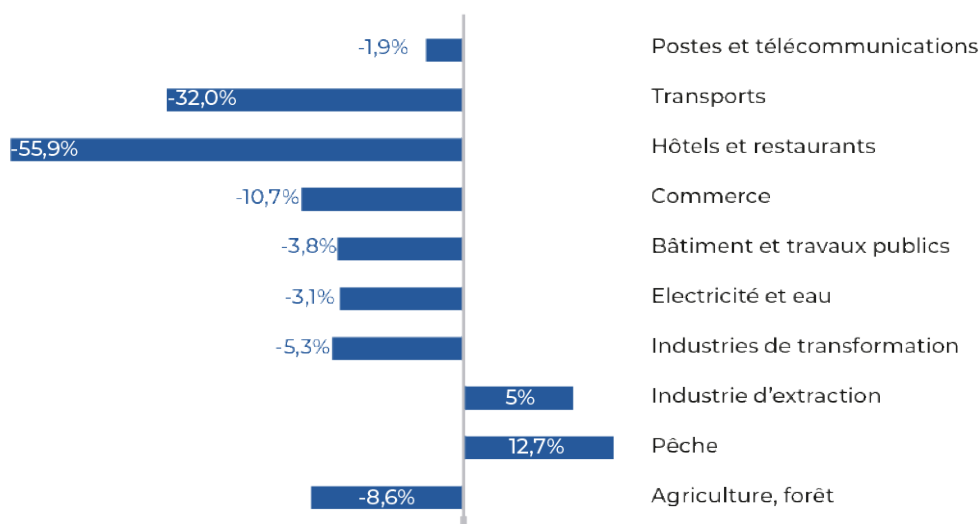
Figure 1 : Evolution du taux de croissance du PIB et du PIB non agricole-en %-



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

Par secteur d'activité, l'impact de la crise a été différent d'un secteur à l'autre, l'hôtellerie et restauration et les transports ont affiché une baisse nette, en termes de valeur ajoutée, respective de l'ordre de 56% et de 32% en 2020. De l'autre côté, les industries d'extraction et le secteur de la pêche ont affiché une croissance positive respectivement, de l'ordre de 5% et de 12,7%.

Figure 2 : Evolution de la valeur ajoutée par secteur (2020-2019)



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



## Net ralentissement de la demande intérieure

La demande intérieure s'est contractée de 6% en 2020 au lieu d'une hausse de 1,7% en 2019, soit une contribution négative à la croissance de 6,5 points au lieu d'une contribution positive de 1,8 point une année auparavant.

La consommation finale des ménages a connu une baisse de 4,1% au lieu d'une hausse de 1,9% en 2019, soit une contribution négative à la croissance de 2,3 points au lieu d'une contribution positive de 1,1 point une année auparavant.

De son côté, l'investissement brut a enregistré un net recul de son taux d'accroissement passant de -0,4 en 2019 à -14,2% en 2020, avec une contribution négative à la croissance de l'ordre de 4,6 points au lieu d'une contribution négative de 0,1 point une année auparavant.

## Inflation maîtrisée

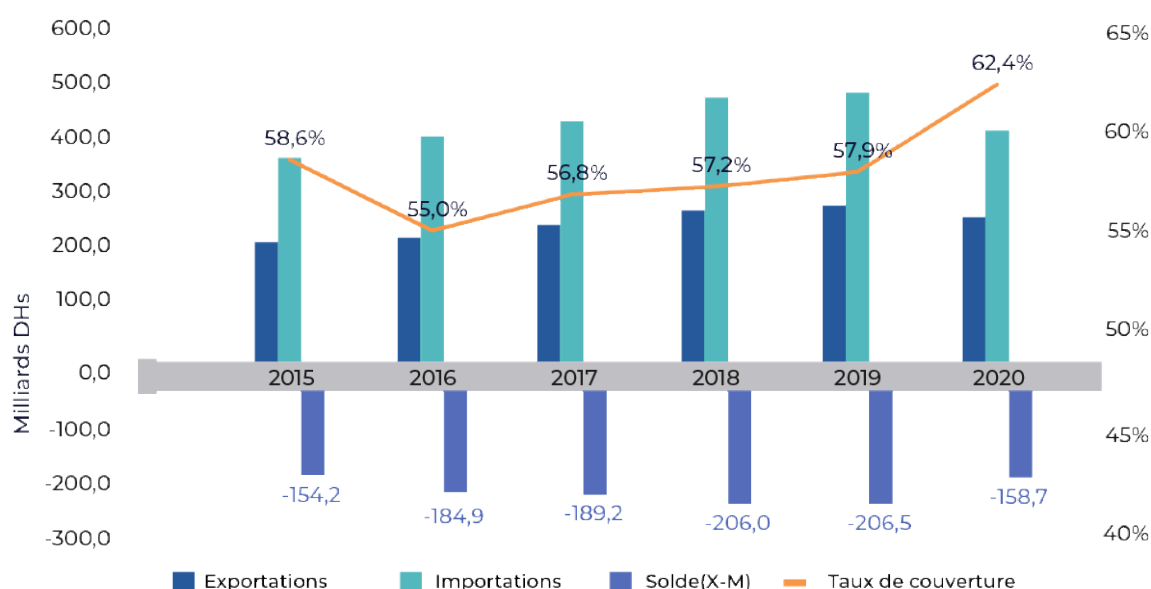
L'indice des prix à la consommation (IPC) annuel moyen a enregistré, au terme de l'année 2020, une augmentation de 0,7% par rapport à l'année 2019. Ceci est la conséquence de la hausse de l'indice des produits alimentaires de 0,9% et de celui des produits non alimentaires de 0,5%.

## Echanges Extérieurs : Allègement du déficit commercial et résistance des envois des MREs

Au terme de l'année 2020, la situation des échanges extérieurs a été marquée par l'allègement du déficit commercial de 23%, pour avoisiner 159 milliards de dirhams, dû à la baisse des importations de 69 MM. DH et des exportations de 21 MM.DH. Compte tenu d'un rythme de décroissance des importations (-14,1%) plus important que celui des exportations (-7,5%), le taux de couverture s'est amélioré, pour la quatrième année consécutive, de 4,4 points de pourcentage, pour atteindre 62,4%.

Par rapport au PIB, le déficit commercial s'est allégé de 3,3 points de pourcentage pour atteindre 14,6% en 2020 contre 17,9% l'an dernier et 18,6% en 2018.

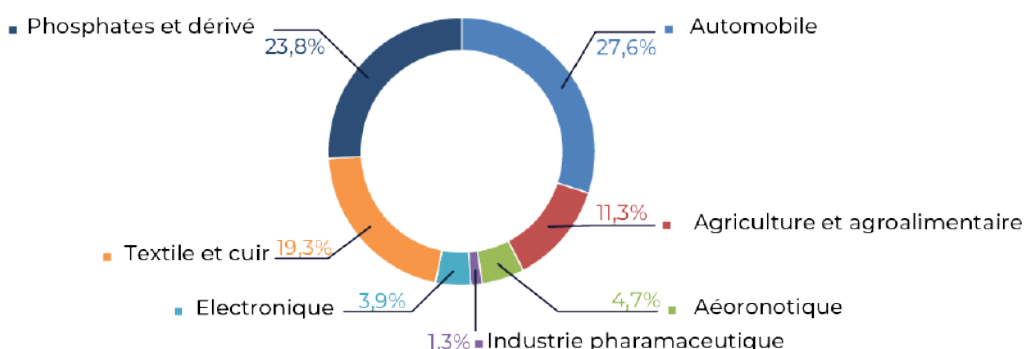
Figure 3: Evolution de la balance commerciale (en MM. DH) et du taux de couverture (%)



Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des données comptables de l'office des changes

Par secteurs exportateurs, l'automobile reste le premier secteur exportateur, représentant 27,6% des exportations (72,7 MM. DH en 2020), suivi du secteur des phosphates et dérivés avec 23,8% des exportations.

Figure 4: Structure des exportations par principaux secteurs en 2020



Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des données de l'office des changes

Pour ce qui est des échanges de services, ils font ressortir un excédent de 60,7 MM. DH au titre de l'année 2020, soit une baisse de 31,6% par rapport à 2019. Cela est dû à la baisse simultanée des importations et des exportations de 28,2% et de 29,8% respectivement.

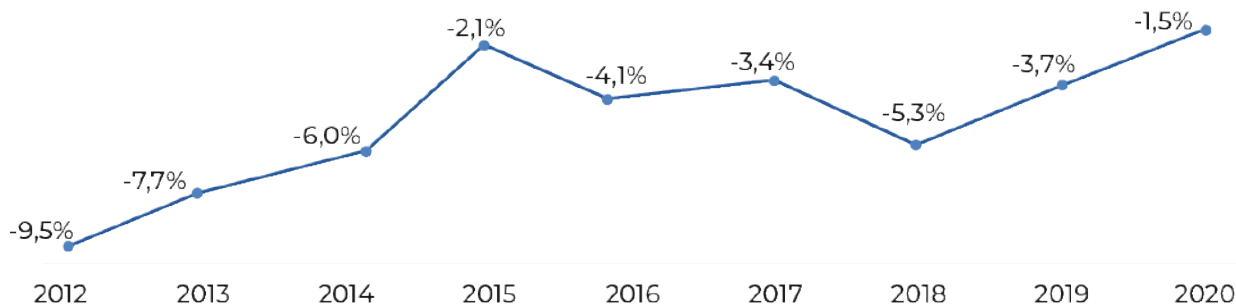
En ce qui concerne les recettes voyages, elles enregistrent une baisse de 42,3 MM. DH contre une baisse de 10,4 MM. DH pour les dépenses de voyage. De ce fait, le solde voyage enregistre un déficit de 31,9 MM. DH, en baisse de 55,3% par rapport à 2019.

A l'inverse, les envois de fonds effectués par les Marocains Résidents à l'Étranger (MRE) ont résisté à cette crise, enregistrant une hausse de 5%.

### Balance des paiements : allègement du déficit du compte courant

La balance des paiements au titre de l'année 2020 fait ressortir un allègement du déficit du compte courant de 62% se situant à -15,9 MM. DH contre -42,4 MM. DH pour l'année 2019. Par rapport au PIB, ce solde s'est amélioré de 2,2 points de pourcentage pour se situer à -1,5% en 2020 contre -3,7% en 2019. A noter qu'en 2012 le déficit du compte courant par rapport au PIB a été de l'ordre de 9,5% soit une baisse nette de 8 points de pourcentage.

Figure 5: Evolution du solde du compte courant par rapport au PIB

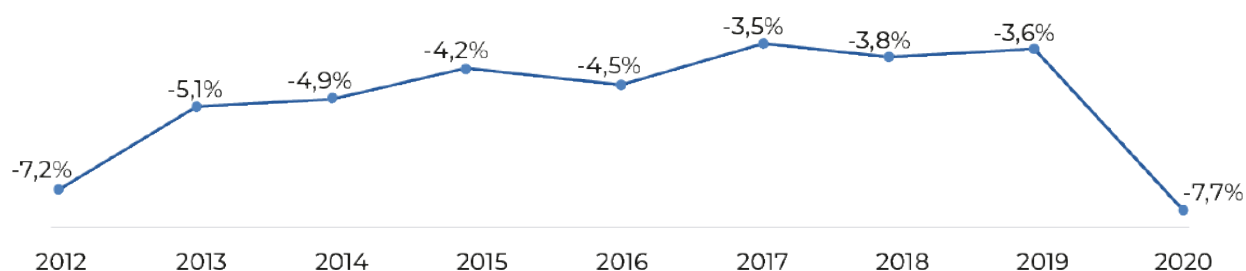


Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des données de l'office des changes et du HCP

## Finances publiques : Dégradation du déficit budgétaire et hausse de la dette du trésor

Après avoir enregistré une tendance baissière depuis 2012, passant de 7,2% à 3,6% en 2019, le déficit budgétaire a connu une nette dégradation de 4 points en 2020, en enregistrant un déficit de 82,3 Milliards de dirhams soit -7,7% par rapport au PIB.

Figure 6: Evolution du solde budgétaire par rapport au PIB

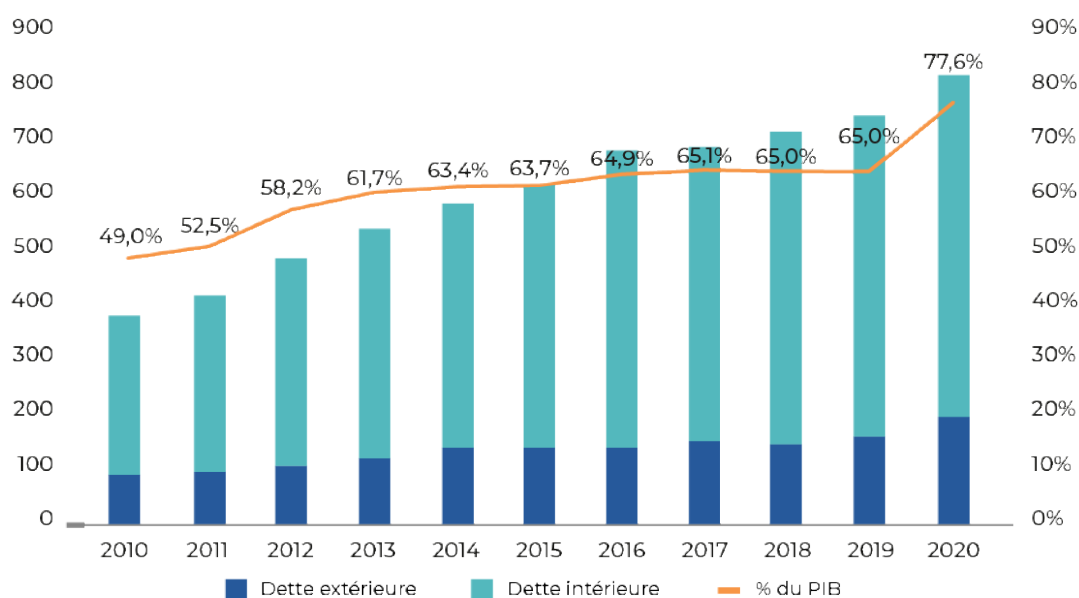


Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des données de la DTFE

En matière d'endettement, la dette du trésor a enregistré une hausse de 10% entre 2019 et 2020, après avoir connu un rythme de progression moyen de 3% entre 2017 et 2019. La dette du trésor a atteint 832,4 MM. DH en 2020 contre 748,8 MM. DH une année auparavant. Par rapport au PIB, ce taux a atteint 77,6%, contre un taux de 65% qui est resté relativement stable tout au long des trois dernières années.

Par type de dette, la dette intérieure demeure prédominante avec une part de 76%, alors que la dette extérieure, malgré son faible poids, a vu son volume augmenter de 22% en 2020 et celui de la dette intérieure de 8%.

Figure 7: Dette totale du trésor en MM. DH et en % du PIB



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

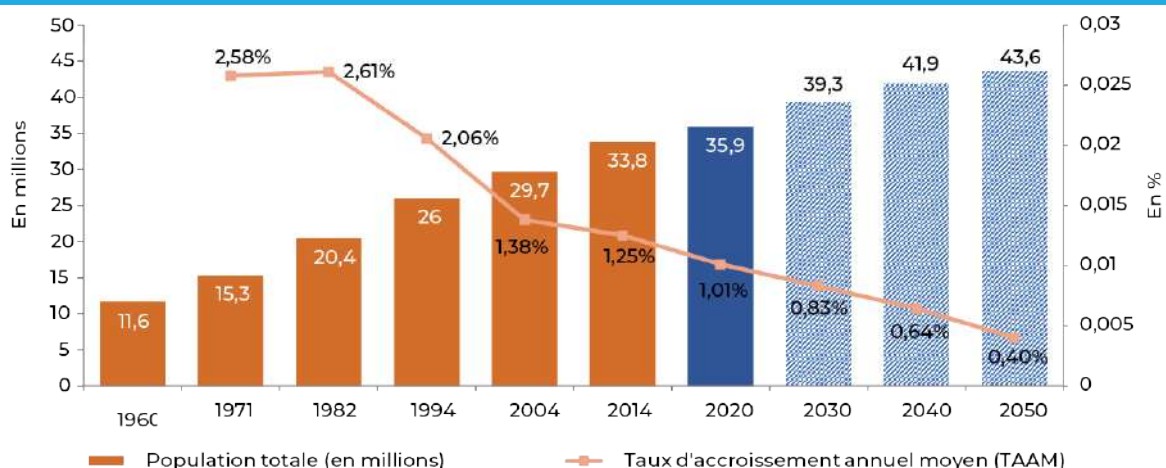
### Décélération continue de l'accroissement de la population totale et forte pression sur le marché du travail jusqu'au 2030

La population marocaine aurait atteint 35,9 millions de personnes en 2020, avec une parité presque égale de femmes et d'hommes et plus de 6 personnes sur 10 habitent dans des zones urbaines (63,4%). Selon la répartition géographique, l'axe de de Casablanca-Tanger, concentre à lui seul près de 45% de la population totale. Dans 10 ans, cette population devrait atteindre 39,3 millions, en augmentation de près de 1% en moyenne annuelle, enregistrant ainsi une décélération continue de son accroissement comparativement aux périodes intercensitaires précédentes.

Les changements des comportements en matière de la fécondité conjuguée à la baisse de la mortalité générale, auraient impacté notablement la structure de la population marocaine selon les groupes d'âges. En effet, la part des moins jeunes (moins de 15 ans) se serait notablement repliée, passant de 28% en 2014 à 26% en 2020 pour atteindre 21,7% en 2030. Quant aux personnes en âge d'activité (15-59 ans), leur part aurait atteint son maximum en 2030, soit 63,1% contre 62,8% en 2020, induisant vraisemblablement une pression continue sur le marché du travail dans les dix prochaines années. 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 passer à 58,9% en 2050.

Le vieillissement de la population est un autre challenge pour la Maroc. En effet, le poids relatif de la tranche d'âge des « 60 ans et plus », aurait atteint 15,4% en 2030 contre 11% en 2020, soit une augmentation remarquablement importante comparativement aux autres groupes d'âges. Cette part frôlera les 23% en 2050, induisant une pression sur les régimes de retraite et de protection sociale en général durant les décennies futures.

Figure 8: Évolution du taux d'accroissement annuel moyen de la population légale

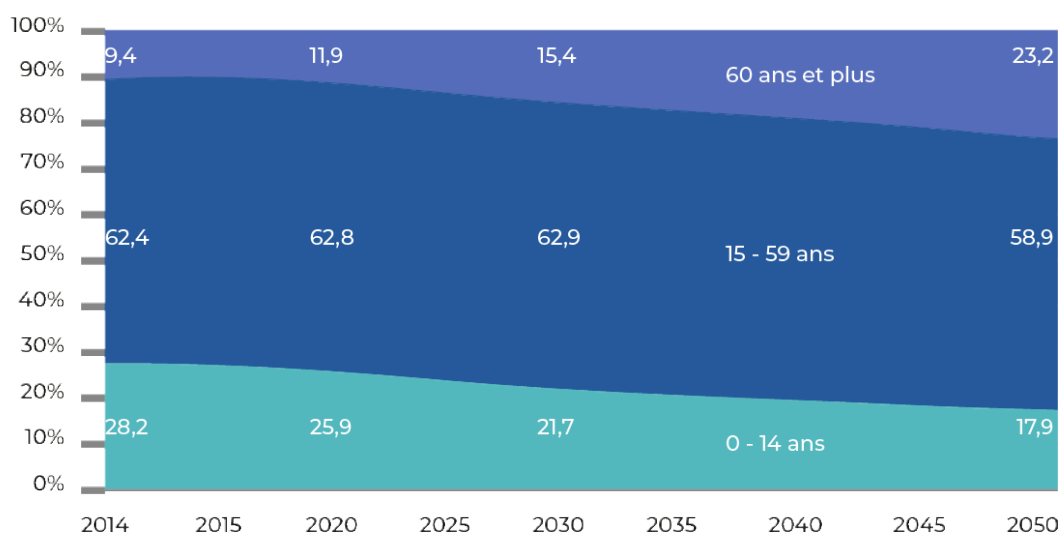


Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des données du HCP

Ces changements de la structure de la population principalement aux deux extrémités de la distribution des âges, auraient des répercussions importantes sur les besoins socio-économiques. En effet, rapproché par le ratio de dépendance démographique<sup>1</sup>, celui-ci aurait atteint 70% (7 inactifs pour 10 actifs potentiels âgés de 15 à 59 ans) en 2050, montrant ainsi une forte dépendance dans le futur des personnes économiquement inactives, contre 59,3% en 2020.



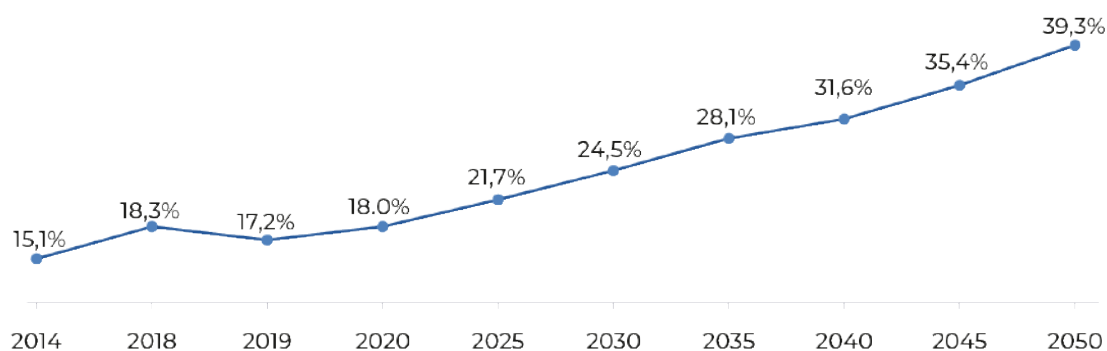
Figure 9: Structure de la population totale selon les groupes d'âge (2014-2050)



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

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

Figure 10: Taux de dépendance des personnes âgées au Maroc 2014-2050



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

Le ratio de dépendance des personnes âgées, passe de 15% en 2014 à 18% en 2020 puis à 39,3% en 2050. Ce qui signifie que si 100 actifs prenaient en charge globalement 15 personnes âgées en 2014, aujourd'hui ils ont en charge 18 personnes et cet effectif s'élèvera à près de 25 personnes âgées en 2030 et à 39 en 2050.

Le phénomène de l'urbanisation, qui s'est accéléré depuis l'indépendance, accentue également la pression sur le marché du travail marocain 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 aurait atteint 67,8% en 2030, 63,4% en 2020. En 2050, près des trois quarts (74%) de la population résideraient dans les villes en 2050.

<sup>1</sup> Le taux de dépendance démographique est le rapport entre les populations de moins de 15 ans et les 60 ans et plus (population en âge d'inactivité), d'une part, et la population en âge d'activité, d'autre part.

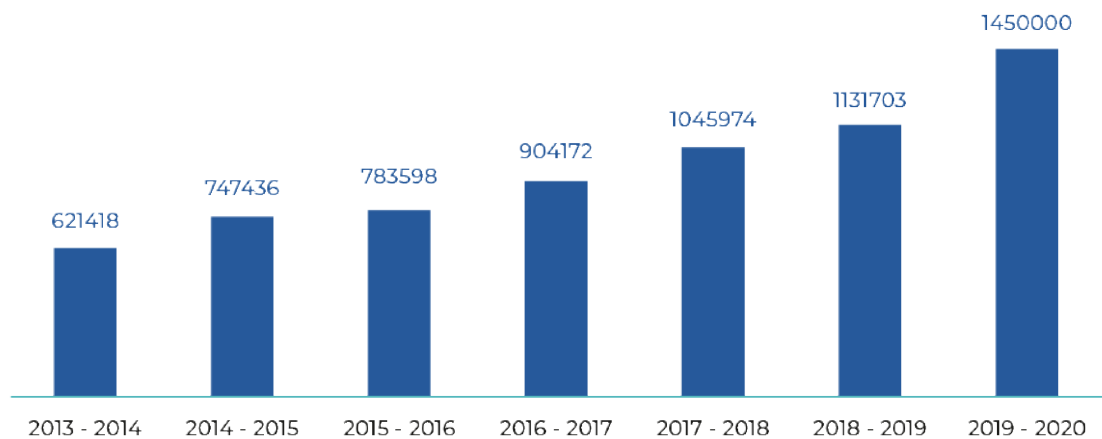
<sup>2</sup> Le ratio de dépendance des personnes âgées mesure le rapport entre le nombre de personnes âgées de 60 ans et plus et le nombre de personnes en âge de travailler (15-59 ans révolus).

## 03

### Alphabétisation des adultes

La lutte contre l'analphabétisme a été toujours érigée en priorité nationale, la stratégie déployée par l'ANLCA a pour objectif de réduire le taux d'analphabétisme à un niveau bas, soit 20% en 2021 et à moins de 10% en 2026 contre un taux officiel de 32% enregistré en 2014 (HCP-RGPH). Cette stratégie s'appuie sur la mise en place de programmes phares en matière d'alphabétisation de la population, menés en partenariat avec les organisations de la société civile et du Ministère des Habous et des Affaires Islamiques. Cette stratégie a donné ses fruits comme en témoigne la montée exponentielle du nombre de bénéficiaires des programmes d'alphabétisation qui a atteint un niveau record de 1,45 millions en 2019. Néanmoins, « la pandémie du coronavirus (Covid-19) a affecté les programmes d'alphabétisation au Maroc, notamment la suspension des cours depuis la mi-mars 2020 et la restriction d'accès des bénéficiaires aux cours d'alphabétisation en raison des mesures instaurées par les autorités compétentes pour contrer la propagation de la pandémie, de plus aucune formation à distance n'a été approuvée. Cette crise aurait, ainsi, retarder l'atteinte des objectifs tant attendus en vue d'une éradication totale de l'analphabétisme au Maroc.

Figure 11: Evolution du nombre de bénéficiaire des programmes d'alphabétisation



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

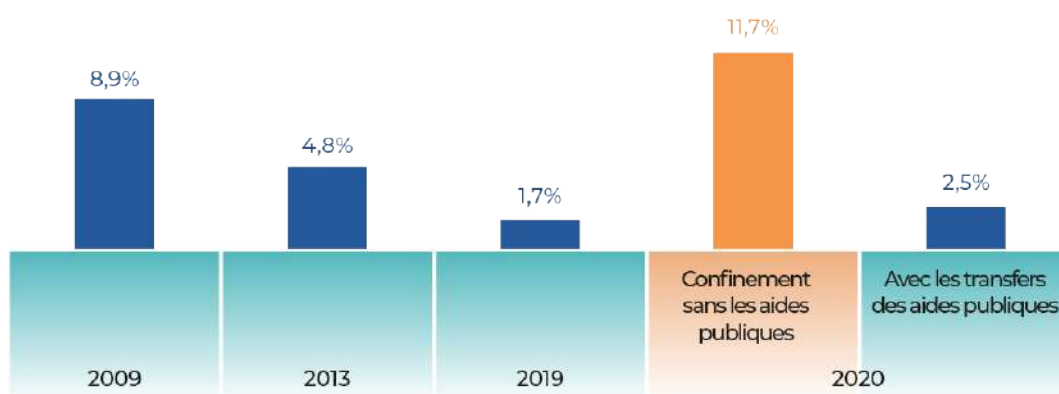
## 04

### Pauvreté, vulnérabilité, inégalités

Le Maroc a pu capitaliser en matière de lutte contre la pauvreté absolue, à la faveur des programmes sociétaux phares, en l'occurrence l'Initiative Nationale pour le Développement Humain et d'autres programmes successifs d'adduction en eau potable et d'électrification, qui ont entraîné un accès généralisé à ces services de base. Ces initiatives ont pu permettre, durant la dernière décennie, de faire réduire de plus de 5 fois le taux de pauvreté monétaire absolue, atteignant ainsi 1,7% en 2019 contre de près de 9% en 2007.

Avec la prévalence de la pandémie du Covid-19 et suite aux mesures strictes du confinement instaurées par les autorités, et selon les résultats des enquêtes HCP sur l'incidence du covid-19 sur les entreprises et les ménages, la pauvreté s'est multipliée par près de 7 à l'échelle nationale, atteignant 11,7% au temps du confinement. Cependant, la mise en place d'un fond solidaire pour la lutte contre la pandémie, a été une réaction immédiate et intuitive pour contrecarrer et atténuer les effets de cette crise sanitaire. Selon l'enquête HCP, l'impact des aides publiques destinées aux ménages bénéficiaires, pour contrecarrer les répercussions économiques de la pandémie, sur le niveau de vie de la population, a été très tangible où le taux de pauvreté absolue a été réduit de 9 points à l'échelle nationale, passant de 11,7% avant le transfert des aides publiques à 2,5% après le transfert.

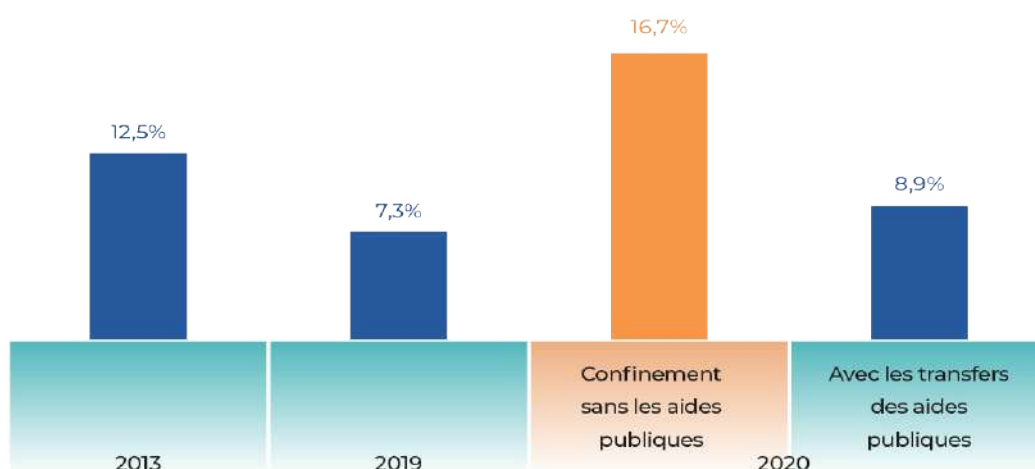
Figure 12: Taux de pauvreté absolue au seuil national



Source : HCP

La vulnérabilité à la pauvreté rapprochée par population vivant à l'extrémité du seuil national de la pauvreté absolue, s'est considérablement accrue, dans ce contexte de crise sanitaire. En effet, le taux de vulnérabilité a été multiplié par deux, passant de 7,3% en 2019 à 16,7% pendant le confinement atteignant des niveaux record à plus de 4 points qu'en 2013. Les aides publiques ont également permis d'infléchir cette tendance en atteignant des niveaux pré-crise (8,9%)

Figure 13: Taux de vulnérabilité



Source : HCP

## II. OFFRE DE TRAVAIL

Cette partie est consacrée à l'analyse de la dynamique de l'offre du travail en 2020 et son évolution par rapport aux années précédentes, et ce, à travers l'analyse des données issues de plusieurs sources d'information, plus particulièrement du Haut-Commissariat au Plan (HCP) et du Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique (MENFPESRS).

Conjugué aux conditions climatiques défavorables, l'arrêt total ou partiel de l'activité économique dans la majorité des secteurs d'activités, suite aux mesures de confinement et de restrictions pris par les autorités publiques pour lutter contre la propagation du virus de la Covid-19, a déclenché une crise économique et sociale et a impacté négativement le marché du travail dans toutes ses dimensions. Cette crise, à caractère inédit et universel, s'est traduite, du côté de l'offre de travail, par la baisse des taux d'activité, l'augmentation des taux de chômage avec une amplification des écarts, déjà existants, entre les différentes catégories du marché du travail, plus particulièrement, les catégories les plus vulnérables comme les jeunes et les femmes.

Considéré comme un défi majeur pour les décideurs publics, le chômage et plus particulièrement celui des jeunes diplômés primo demandeurs d'emploi, résulte principalement d'un déséquilibre entre l'offre et la demande de travail. En effet, la croissance massive des inscrits au niveau du système d'éducation et de formation a entraîné, au cours des dernières années, des flux grandissants de diplômés à la recherche d'une première expérience professionnelle sur le marché du travail. En effet, le nombre global des diplômés de l'enseignement et de formation au Maroc a passé d'environ 211.000 en 2011 à plus de 332.000 en 2019, soit un accroissement annuel moyen de l'offre potentielle additionnelle de travail d'environ 6%.

Cette arrivée massive de jeunes diplômés chercheurs d'emploi ne s'est pas pour autant accompagnée d'une amélioration notable des conditions d'insertion professionnelle de ces jeunes. Ce constat ne manque pas de susciter des interrogations quant au rendement externe de ce système et ses relations fonctionnelles avec le tissu socioéconomique.

Ainsi, pour le système de la formation professionnelle, le rendement reste en deçà des attentes en matière d'insertion de ses lauréats, comme en témoigne les études de suivi d'insertion des lauréats réalisées par le département de tutelle. En effet, le taux d'emploi de la cohorte 2016 se situe à 52% trois années après la diplomation.

Pour ce qui est de l'enseignement supérieur, les difficultés d'insertion varient selon le diplôme et le type d'établissement de formation. C'est ainsi que les diplômés issus des facultés à accès ouvert sont les plus touchés par le chômage, ce qui reflète l'inadéquation qui existe entre la formation universitaire et les besoins du marché du travail.

Les faibles performances enregistrées au niveau du système d'éducation et de formation constituent un vrai frein à la croissance économique et affectent négativement le niveau de développement du pays. De ce fait, la préparation d'une main-d'œuvre qualifiée et qui répond aux besoins du marché du travail actuel et futur est un défi majeur qu'il faut ériger en priorité absolue.



## Flux de nouveaux entrants potentiels au marché du travail

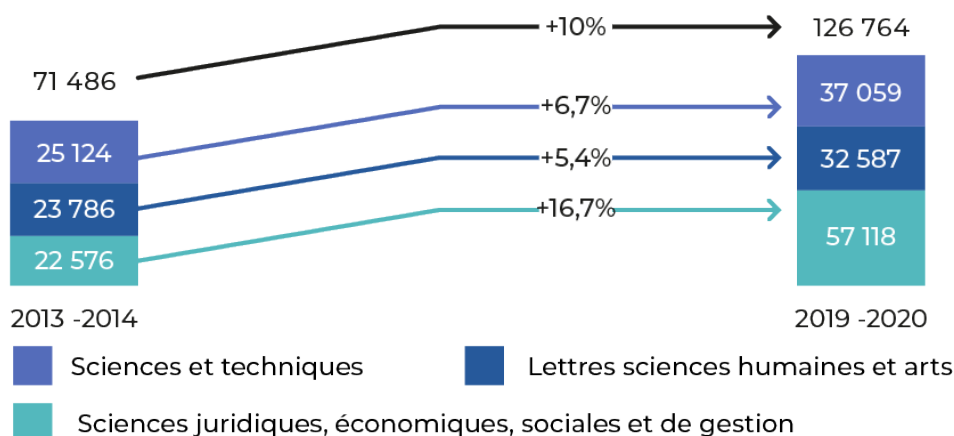
La qualité du capital humain est principalement appréhendée par le niveau de qualification et les compétences acquises par les personnes qui se présentent annuellement sur le marché du travail. Au Maroc, selon les données du HCP, près de 40% de la population active n'ont aucun diplôme, 36% ont un niveau moyen et près de 25% sont titulaire d'un diplôme de niveau supérieur. Ces chiffres, même si en nette amélioration, semblent être très inquiétants mettant le Maroc devant un défi incontournable d'améliorer la qualification des ressources humaines pour renforcer la compétitivité. Il s'agit, en fait, de se positionner à travers ses universités et ses établissements de formation comme un pôle de compétences dans divers domaines afin de satisfaire les besoins des investisseurs nationaux et internationaux. Ce chapitre analyse l'évolution de l'effectif des diplômés selon les domaines d'étude et de formation et fait ressortir une cartographie des nouveaux diplômés entrants potentiellement sur le marché du travail.

### L'enseignement supérieur au Maroc

#### - Diplômés de l'enseignement supérieur universitaire (ESU)

L'enseignement supérieur universitaire (ESU) demeure le premier hub de compétences au Maroc. Il comprend l'enseignement supérieur public, l'enseignement privé et l'enseignement dans le cadre de partenariat public-privé. En termes d'effectif, le nombre d'étudiants des universités a plus que doublé en une décennie, passant de 447.801 étudiants en 2011-2012 à 989.899 étudiants en 2020-2021, soit une hausse de 9,2% en moyenne annuelle durant cette période. Hormis cette massification et diversification des études universitaires, l'ESU est confronté à un défi incontournable lié à l'absence d'un système de planification prospective des besoins en formation universitaire. En effet, le taux de chômage des diplômés des facultés est parmi les plus élevés au Maroc atteignant 26,1% en 2020 contre 11,9% au niveau national et 7,6% chez les lauréats des grandes écoles et instituts. Ainsi, l'avenir de l'enseignement supérieur universitaire et principalement l'enseignement à accès ouvert, appelle à des ajustements profonds, en vue d'impulser une dynamique de développement du système de l'enseignement supérieur marocain. Cette dynamique visera en premier lieu l'accompagnement des entreprises nationales et internationales en mettant à leur disposition des compétences répondant à leurs besoins.

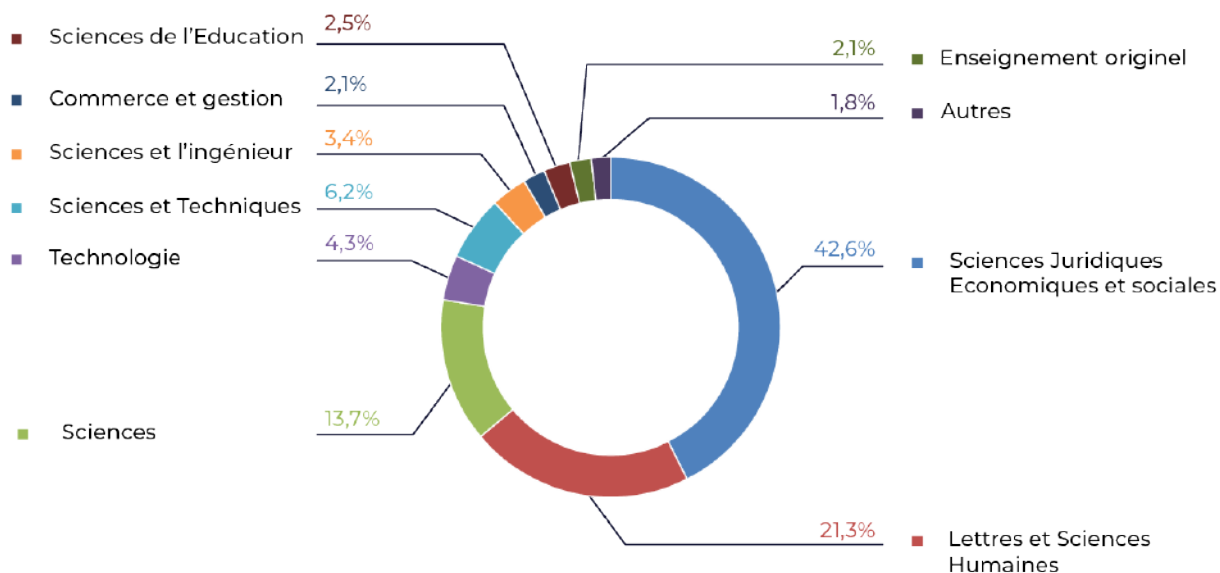
Figure 14: Effectif des diplômés de l'ESU par type de formation entre 2014 et 2020



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

Durant les six dernières années, le nombre de diplômés de l'enseignement supérieur universitaire a marqué une augmentation de 10% en moyenne annuelle, soit près de 9213 diplômés supplémentaires chaque année. Cette progression des effectifs est particulièrement élevée chez les diplômés des facultés des sciences juridiques, économiques, sociales et de gestion (FSJESG) (+16,7% en moyenne annuelle), suivis par les diplômés des facultés des sciences et techniques (+6,7 %) et les diplômés des facultés des lettres, sciences humaines et arts (+5,4 %).

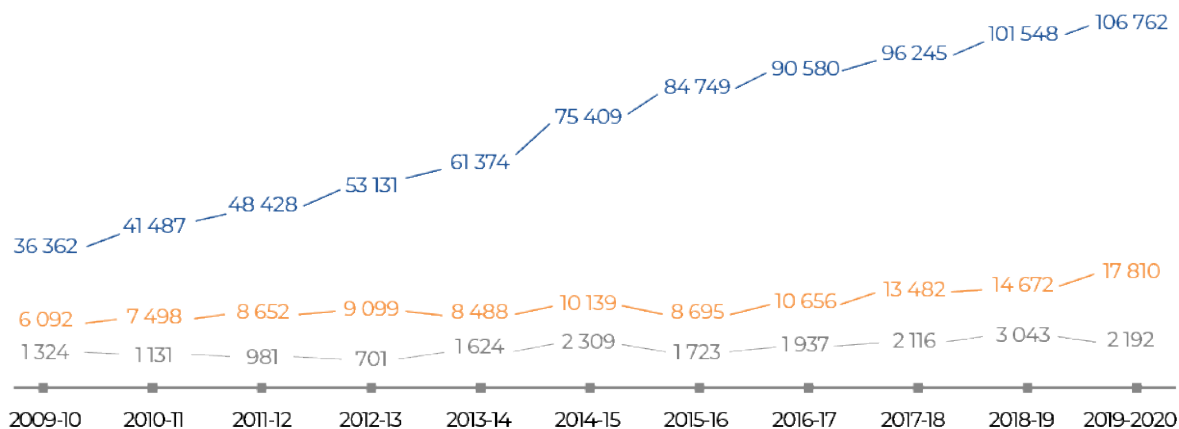
Figure 15: Diplômés de l'ESU selon le domaine de l'étude (2019-2020)



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

Selon le domaine d'études, plus de 4 lauréats universitaires sur 10 en 2020 sont issus des filières des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales (42,6%), Lettres et Sciences Humaines (21,3%) et Sciences (13,7%). Les filières des Sciences et Techniques, Technologie, Sciences de l'Ingénieur, Science de l'Education et Commerce et Gestion et enseignement originel cumulent 20,6 % des diplômés de l'enseignement supérieur universitaire. Le reste des diplômés est réparti dans les filières de la médecine et pharmacie, médecine dentaire, sciences de la sante, traduction et sport.

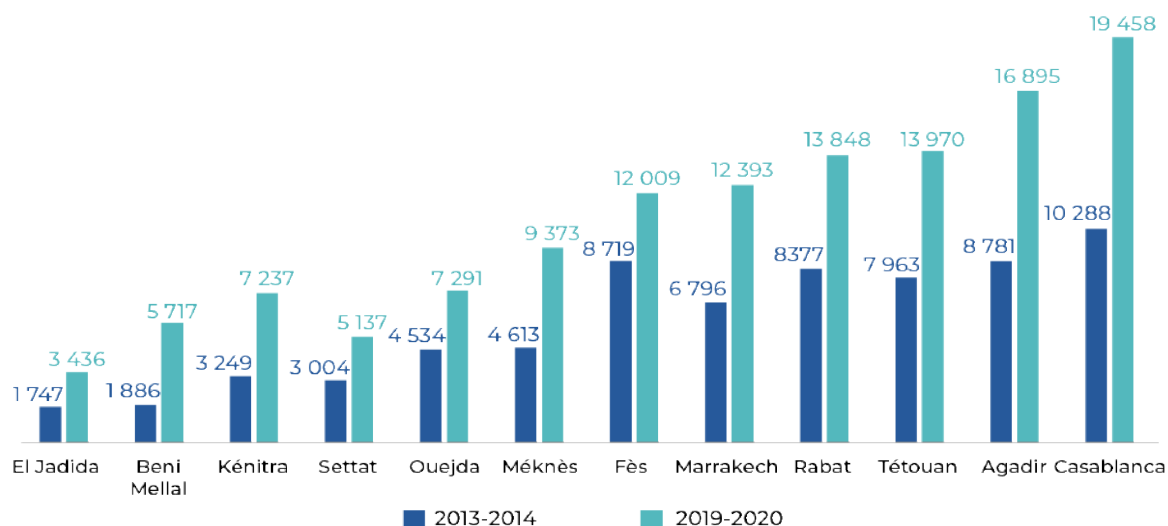
Figure 16: Effectif des diplômés de l'ESU selon le cycle de formation entre 2010 et 2020



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

La répartition des diplômés de l'ESU selon le cycle de formation au titre de l'année 2020, montre que 84,2% de l'effectif total sont des diplômés du cycle normal suivi par les diplômés des cycles master et de doctorat soit respectivement 14% et 1,7%. En termes d'évolution, le nombre des diplômés du cycle normal a connu une montée importante durant la période 2010-2020. En effet, ce nombre est passé de 36.362 à 106.762 diplômés, soit une croissance annuelle moyenne de 11,4%.

Figure 17: Diplômés de l'ESU tous cycles confondus selon l'université (ville) entre 2014 et 2020



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

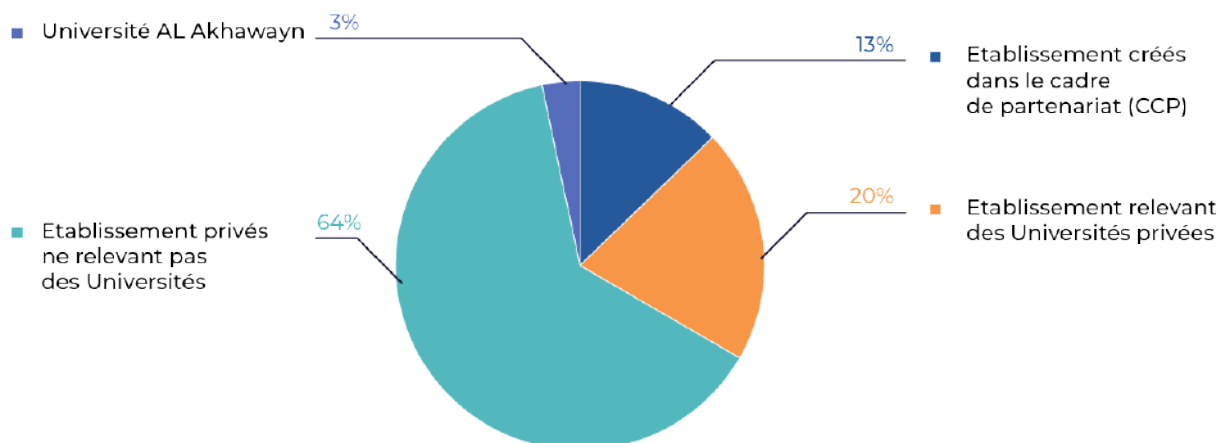
Plus de la moitié des diplômés de l'enseignement supérieur universitaire (50,6%) sont concentrés dans les quatre pôles suivants : l'université Hassan II Casablanca (15,3%), l'université Ibnou-Zohr à Agadir (13,3%), l'université Abdelmalek Essaadi Tétouan (11%) et l'université Mohammed V Rabat (10,9%). L'analyse de la croissance des effectifs des diplômés de l'ESU, montre qu'en moyenne le nombre des diplômés de l'université Sultan Moulay Slimane de Beni Mellal, a fortement progressé de 20,3% en moyenne annuelle entre 2014 et 2020, suivi par l'université Ibn Tofaïl Kenitra avec un accroissement de 14,3% en moyenne annuelle andis que le nombre des diplômés des universités Sidi Mohammed ben Abdellah Fès et Mohammed Premier Oujda, a enregistré les faibles taux de croissance soit respectivement 5,5 % et 8,2% en moyenne annuelle.

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

L'enseignement supérieur privé (ESP), composante importante de l'offre de la formation supérieur au Maroc, est constitué des universités et établissements créés par des initiatives privées sous l'autorité pédagogique du Ministère de l'éducation nationale, de la formation professionnelle, de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique.

Au titre de l'année 2020-2021, le secteur privé au Maroc comptait 198 établissements situés principalement dans les grandes villes, dont 67,7% d'établissements privés, 12,1% des universités privées, 18,7% des établissements créés dans le cadre d'un partenariat.

Figure 18: Répartition des diplômés de l'enseignement supérieur privé par type d'établissement (2019-2020)



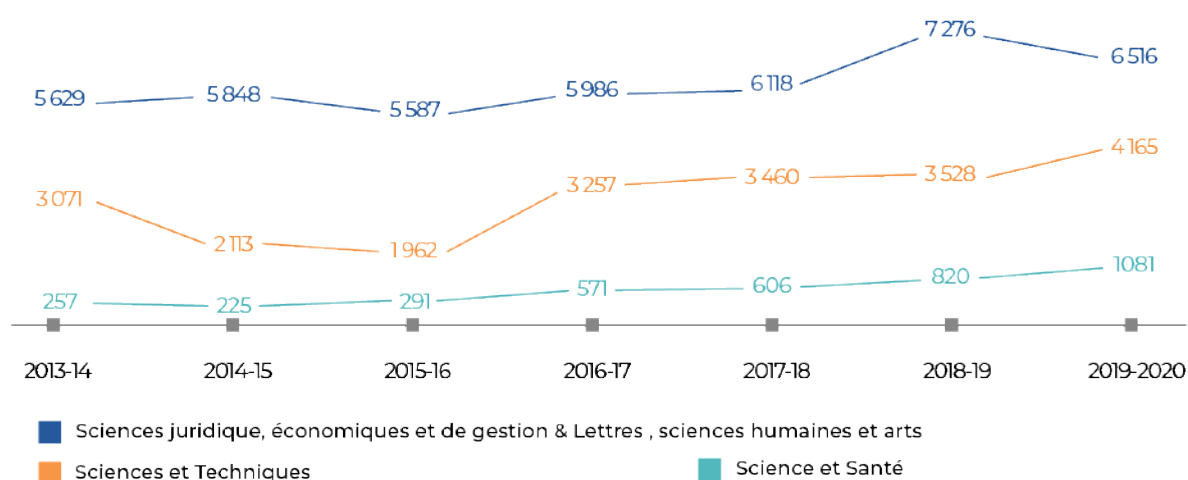
Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des données du MENFPESRS

Entre 2014 et 2020, les effectifs des nouveaux inscrits de l'ESP au niveau national ont enregistré une croissance notable de 15 % en moyenne annuelle. En effet, le nombre des nouveaux inscrits de l'ESP est passé de 7.881 à 20.832 nouveaux inscrits. De son côté, le nombre des étudiants de l'ESP a atteint 56.873 au titre de l'année 2021 contre 53.467 en 2020, soit une hausse de 6,4% en moyenne annuelle. Les effectifs des diplômés de l'ESP sont passés de 8.957 en 2014 à 11.762 en 2020, soit une progression de 4,6% en moyenne annuelle.

En ce qui concerne la répartition des lauréats de l'ESP, les établissements privés concentrent plus de deux tiers des lauréats (63,6%) de l'ESP, suivis par établissements relevant des universités privées (20,3%). Le reste des lauréats sont répartis entre les établissements créés dans le cadre de partenariat (12,1%) et l'université AL Akhawayane (3,2%).

Selon le champ disciplinaire, près de 55,4% des lauréats de l'enseignement supérieur privé au titre de l'année universitaire 2019-2020 sont des diplômés des facultés des Sciences juridiques, économiques et de gestion et Lettres, sciences humaines et arts, 35,4% des écoles des sciences et techniques et 9,2% des écoles des sciences de la santé.

Figure 19: lauréats de l'enseignement supérieur privé par champ disciplinaire



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

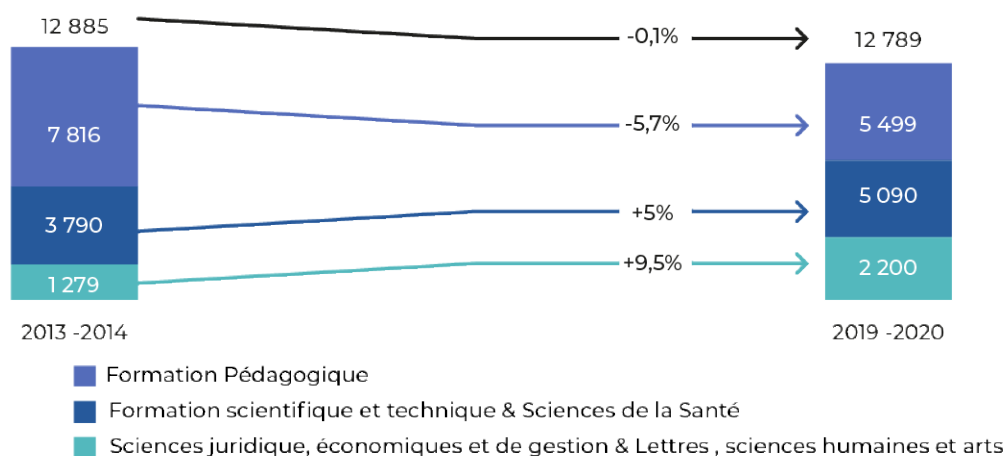
Le nombre de lauréats de l'ESP a connu un accroissement de plus de 2.805 diplômés supplémentaires, soit une hausse de 4,6% en moyenne annuelle. Durant la période 2014-2020, les effectifs des diplômés de l'ESP ont enregistré en effet une progression de 2,5% des champs disciplinaires « Sciences Juridiques Economique et Gestion, Lettres et Arts » et de 5,2% « Sciences et Techniques ». Parallèlement, le nombre des diplômés des « Sciences de la santé » s'est accru de 27% en moyenne annuelle, en passant de 257 diplômés à 1081 diplômés.

## - Lauréats de la formation des cadres

Il est à souligner qu'en 2019-2020, le Maroc disposait de 77 établissements de la formation des cadres, couvrant l'ensemble du territoire national. Ces établissements forment pour différents domaines et répondent aux besoins en compétences de plusieurs secteurs d'activités. Par champ disciplinaire, ils sont répartis comme suivant : 6 à dominante économique, juridique, administrative et sociale ; 21 à dominante scientifique et technique et 12 à dominante Lettres, sciences humaines et arts et 14 de formation pédagogique. En moyenne annuelle, le nombre des nouveaux inscrits dans les établissements de formation des cadres a augmenté de 5,2%, passant de 14.480 à 20.589 entre les années universitaires 2013-2014 et 2020-2021. Au cours de la même période l'effectif des étudiants de la formation des cadres a connu un accroissement annuel moyen de 3,6%.

L'analyse de l'évolution des lauréats des établissements de la formation des cadres par type de formation, montre que le nombre des lauréats de la formation pédagogique a accusé un recul important de 5,7% en moyenne annuelle entre 2014-2020. Tandis que les effectifs des lauréats de la formation en sciences juridiques économiques et gestion et lettres et arts et ceux de la formation scientifique et technique et Sciences de la Santé ont marqué une hausse de 9,5% et 5% respectivement en moyenne annuelle.

Figure 20: Evolution des lauréats des établissements de la formation des cadres par type de formation



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

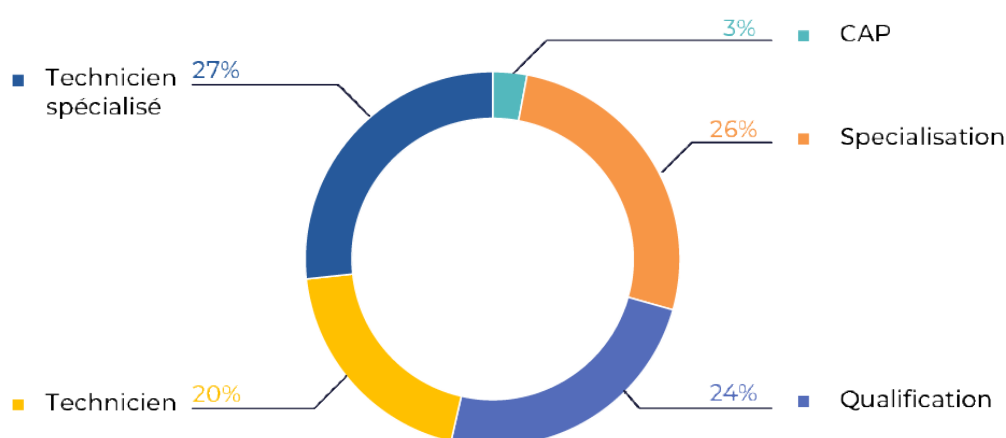


## - Lauréats de la formation professionnelle

Le dispositif de la formation professionnelle est parmi les leviers essentiels permettant d'accompagner le tissu productif par la mise à disposition de compétences immédiatement mobilisables. La disponibilité de telles compétences permet d'encourager l'investissement national et d'attirer des investissements étrangers directs qui contribuent à un développement inclusif et durable du Maroc. Ce dispositif s'est notablement évolué grâce au déploiement depuis 2015 d'une stratégie intégrée de la formation professionnelle devant déboucher sur la mise en place d'un système souple, réactif et suffisamment ancré dans le milieu professionnel.

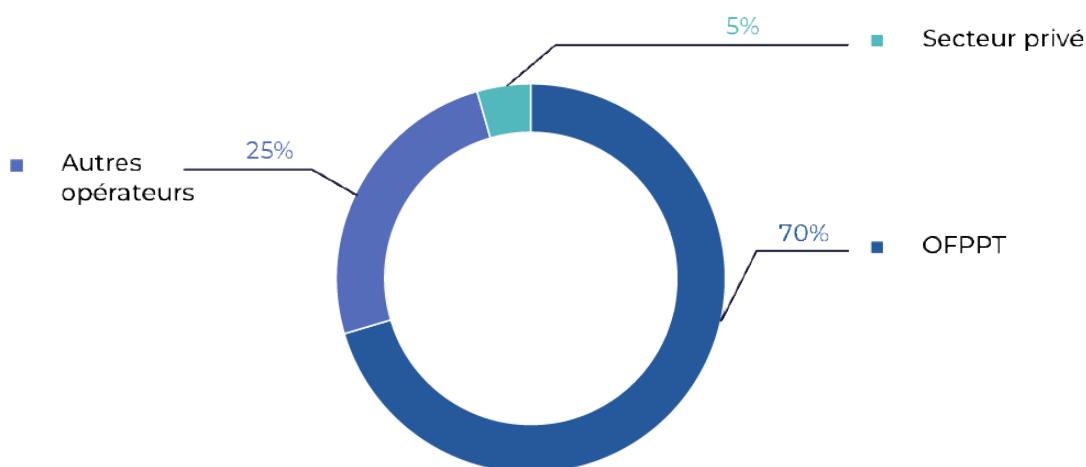
Au titre de l'année 2019, le nombre d'établissements et espaces de formation opérationnels a atteint 2.084 établissements en vue de garantir une formation accessible partout et couvrant les domaines les plus demandeurs de compétences (352 filières de formation en 2019). En revanche le nombre des inscrits en FP initiale a accusé une diminution en 2019-2020, revenant de 426.458 à 397.974 entre 2018-2019 et 2019-2020. L'effectif des lauréats a également connu une légère diminution de 2% par rapport à l'année de 2018-2019, pour atteindre 191.122 lauréats, dont 88% ont suivi une formation résidentielle ou alterné en 2019-2020.

Figure 21: Lauréats de la FP par niveau de formation au titre de 2019



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

Figure 22: Lauréats de la FP par opérateur de formation au titre de 2019

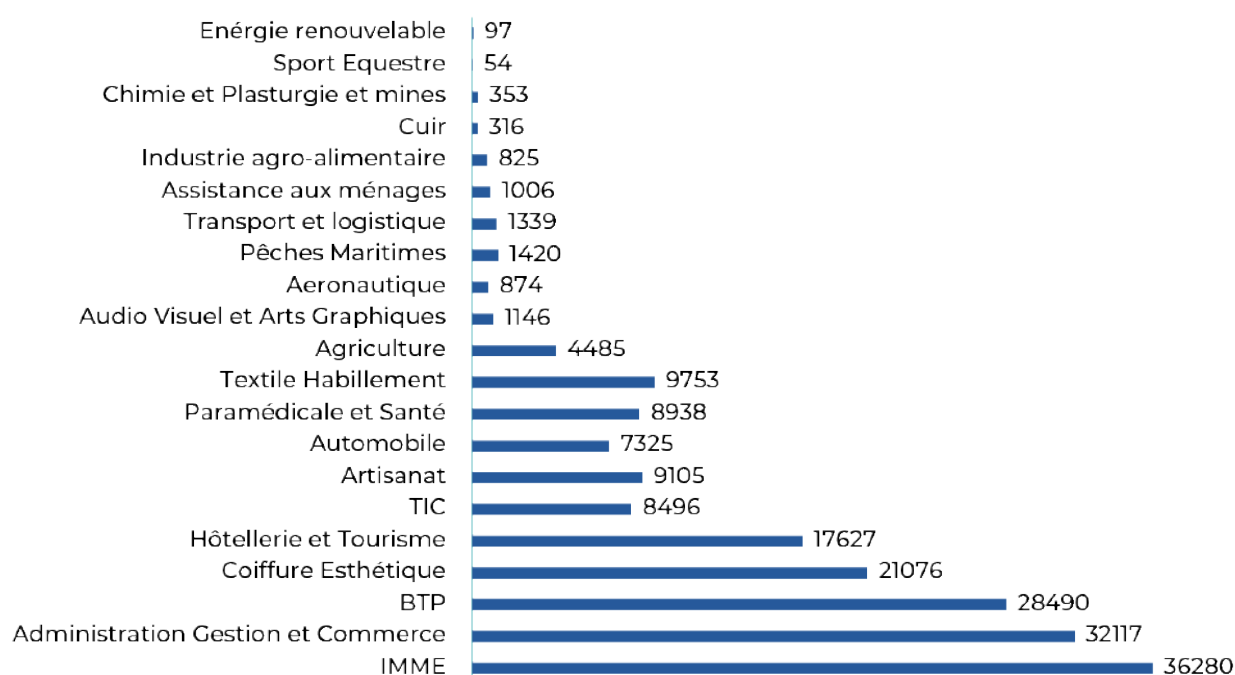


Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des données du DFP

En analysant la répartition des lauréats de la formation professionnelle selon les opérateurs de la formation, plus de sept lauréats sur dix (70,4%) sont issus des établissements des OFPPT, contre 25,1% pour les autres opérateurs et 4,5% pour le secteur privé.

La distribution des effectifs des lauréats selon le niveau de formation, révèle qu'à l'exception des lauréats du CAP qui présentent la part la plus faible (3%), les autres niveaux de formation affichent des proportions variant entre 19,7% pour les techniciens et 26,7% pour les techniciens spécialisés. On note également qu'en termes d'évolutions, le nombre des lauréats des niveaux « spécialisation » et « qualification » a légèrement progressé entre 2018 et 2019 avec des croissances respectives de 4% et 1%. Alors que les effectifs des lauréats des autres niveaux de formation ont enregistré des baisses durant la même période à savoir CAP (-1,5 points de pourcentage), Technicien (-1,4 points de pourcentage) et technicien spécialisé (-0,4 points de pourcentage).

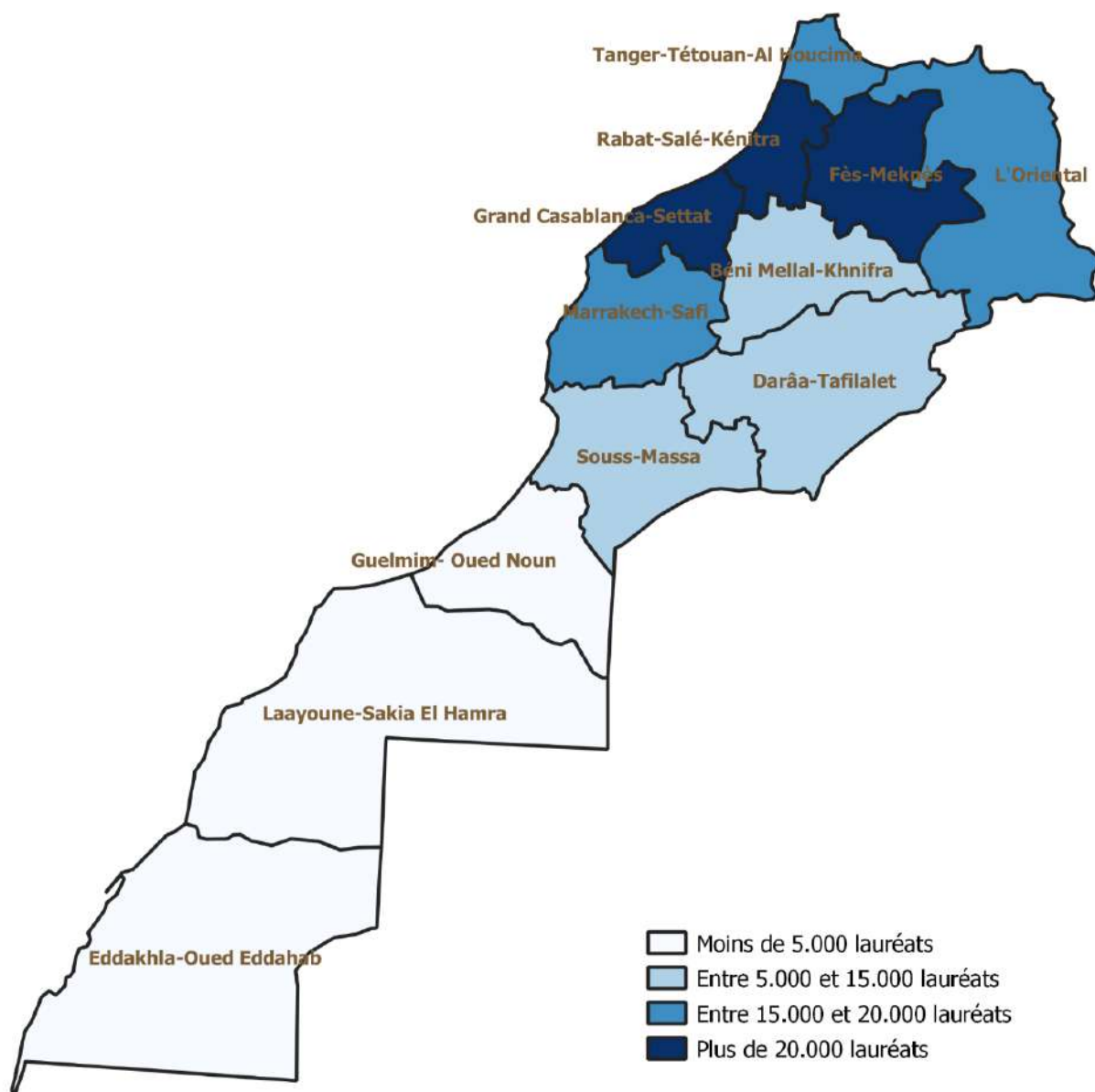
Figure 23: Lauréats de la FP par secteur de formation en 2019



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

Par ailleurs, les secteurs des industries métallurgiques, mécaniques et électromécaniques (IMME), administration gestion et commerce et bâtiment et des travaux publics (BTP) rassemblent plus de la moitié (51%) de l'ensemble des lauréats de la formation professionnelle, suivis des secteurs coiffure Esthétique (11%) et hôtellerie et tourisme (9,2%). Il est à noter que les effectifs de lauréats des secteurs des métiers mondiaux du Maroc, ne représentent que des parts limitées à 4,4% pour les TIC, à 3,8 % pour l'industrie automobile, à 0,5 % pour le secteur de l'aéronautique, et à 5,1% pour le textile, habillement et cuir.

Figure 24: Répartition des lauréats de la formation professionnelle par région en 2019



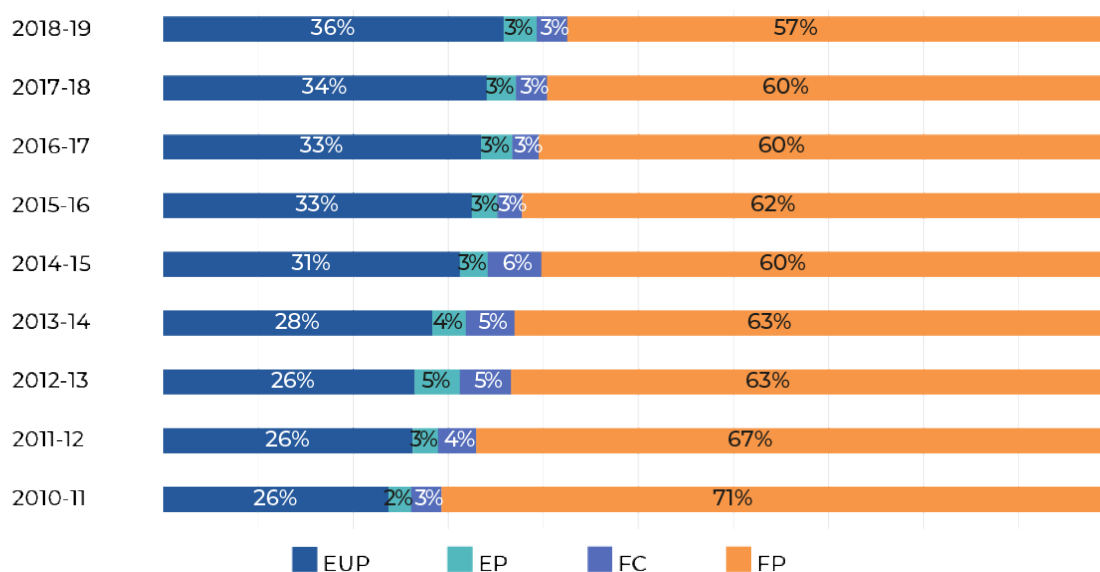
Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des données du DFP

Par région, plus de la moitié des lauréats de la formation professionnelle (51,6%) sont concentrés à Casablanca-Settat (22,5%), Rabat-Salé-Kénitra (17,7%) et Fès -Meknès (11,4%). Suivis de Marrakech-Safi, de Tanger-Tétouan-Al Hoceima et de l'Oriental qui regroupent 27,8% des diplômés de la FP. Il est à signaler que la concentration des lauréats de la FP est plus faible au niveau des provinces du sud avec une proportion de 4% de l'ensemble des lauréats dans les trois régions du Guelmim- Oued Noun, Laayoune-Sakia El Hamra et Eddakhla-Oued Eddahab.

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

Au niveau national, l'effectif de nouveaux entrants potentiels sur le marché du travail, rapproché par le nombre global de diplômés de l'enseignement supérieur et lauréats de la formation professionnelle, est en croissance continue. Il a enregistré un accroissement annuel moyen de 6% entre 2011 et 2019, passant de 211.224 à 332.680 diplômés.

Figure 25: Diplômés de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle



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

L'analyse de la répartition des diplômés de l'enseignement marocain en 2018-2019 montre que plus de la moitié des diplômés (57%) sont issus de la formation professionnelle, suivis des lauréats de l'enseignement universitaire (36%) et des lauréats de l'enseignement privé et la formation des cadres qui partagent la part la plus faible (6%). En termes d'évolution, le nombre des diplômés de l'enseignement supérieur universitaire a connu une croissance annuelle moyenne de 11,4% entre 2011 et 2019, passant de 50.116 à 119.263 diplômés.

En parallèle, le nombre des lauréats de la formation professionnelle a progressé seulement de 3% en moyenne annuelle augmentant de 149.287 à 191.122. En revanche, la part des diplômés de la FP parmi l'ensemble des diplômés de l'enseignement marocain est en recul continue et elle a perdu 14 points de pourcentage au cours de la période 2011-2019.

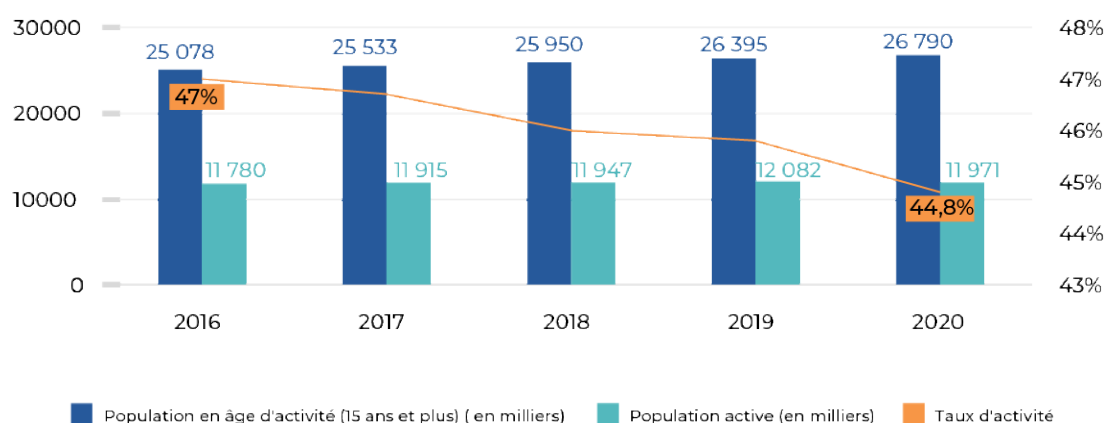
## 02

### Participation à l'activité économique

Pour l'année 2020, l'enquête nationale sur l'emploi a montré que l'effectif de la population active est de l'ordre de 11 971 000, soit un recul de 0,9% (-111 000) par rapport à 2019. Cette population est de plus en plus urbanisée (environ 61% en milieu urbain) et de moins en moins féminisée avec un taux de féminisation qui est passé de 23,8% en 2019 à 22,6% en 2020.

La population active urbaine a augmenté de 7,12% entre 2016 et 2020, ce qui présente un accroissement démographique important par rapport à celui la population active rurale, cette dernière a diminué avec un taux de croissance annuel moyen de 5,91%.

Figure 26: Evolution de la population en âge d'activité, de la population active et du taux d'activité



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

Le taux d'activité a baissé d'un point entre 2019 et 2020 pour s'établir à 44,8%, cette baisse est plus accentuée chez les femmes (-1,6 point) que chez les hommes (-0,6), passant respectivement de 21,5% à 19,9% et de 71% à 70,4%. Selon le milieu de résidence, la baisse qu'a connu le taux d'activité en 2020 est plus prononcée en milieu rural (-2,2 points) qu'en milieu urbain (-0,4), passant parallèlement de 52,2% à 50% et de 42,3% à 41,9%.

#### - Tableau 1: Variation du taux d'activité selon la tranche d'âge

		2019	2020	Variation 2019/2020
Taux d'activité selon la tranche d'âge en (%)	15-24 ans	25,1	23,5	-1,6
	25-34 ans	60,1	58,8	-1,3
	35-44 ans	60,7	60,2	-0,5
	45 ans et plus	42,6	41,6	-1

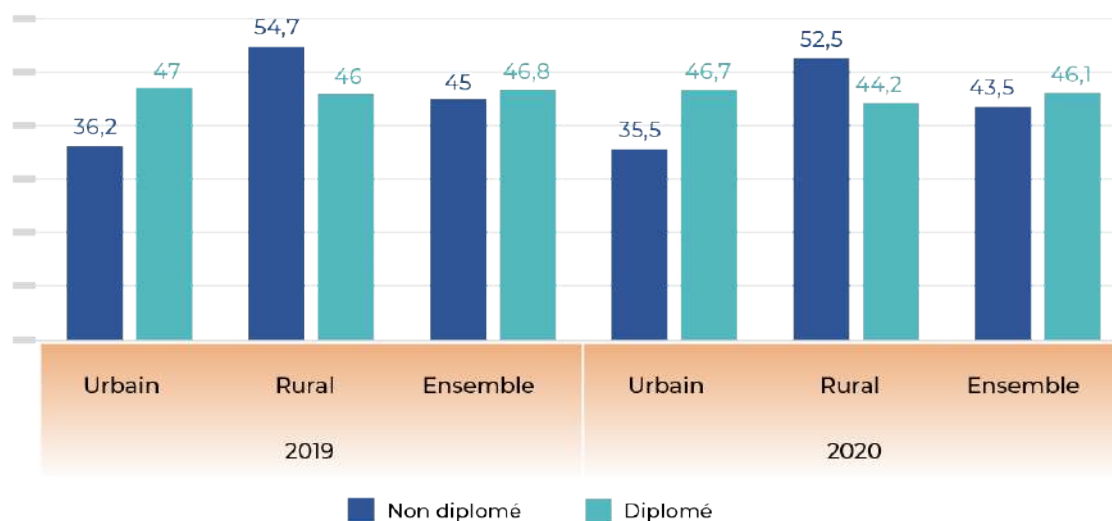
Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des données du HCP



En 2020, le taux d'activité a connu une baisse plus prononcée chez les actifs appartenant à la tranche d'âge 15-24 ans (-1,6 points) et celle appartenant à la tranche d'âge 25-34 ans (-1,3 points). Cette baisse a été enregistré particulièrement en milieu rural.

Le taux d'activité des diplômés en 2020 est de l'ordre de 46,1%, il dépasse celui des non diplômés de 2,6 points (43,5%), cet écart est marqué en particulier dans le milieu urbain.

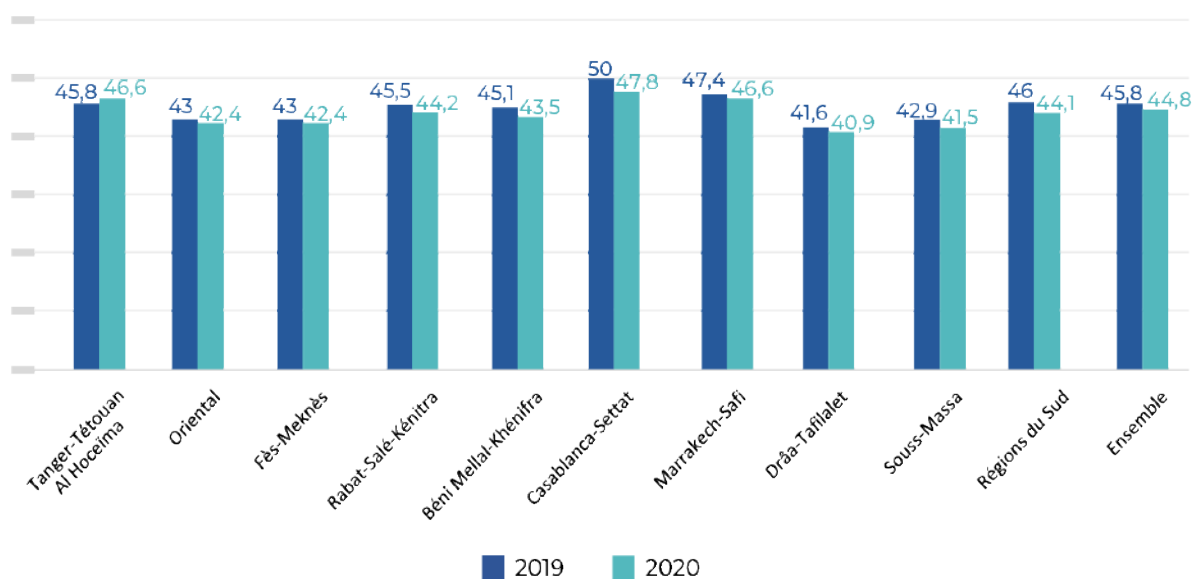
Figure 27: Taux d'activité selon le diplôme en (%)



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

En 2020, les taux d'activité les plus élevés sont enregistrés dans les régions Casablanca-Settat et Marrakech-Safi, on observe respectivement 47,8% et 46,6%. Par ailleurs, les régions Draa-Tafilalet (40,9%) et Souss-Massa (41,5%) viennent en dernier lieu avec les taux d'activité les plus faibles. Généralement, toutes les régions ont enregistré des taux d'activité moins élevés par rapport à l'année 2019, ainsi seulement trois régions enregistrent des taux d'activité les plus élevés que la moyenne national (44,8%).

Figure 28: Taux d'activité par région en 2019 et 2020 en %



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

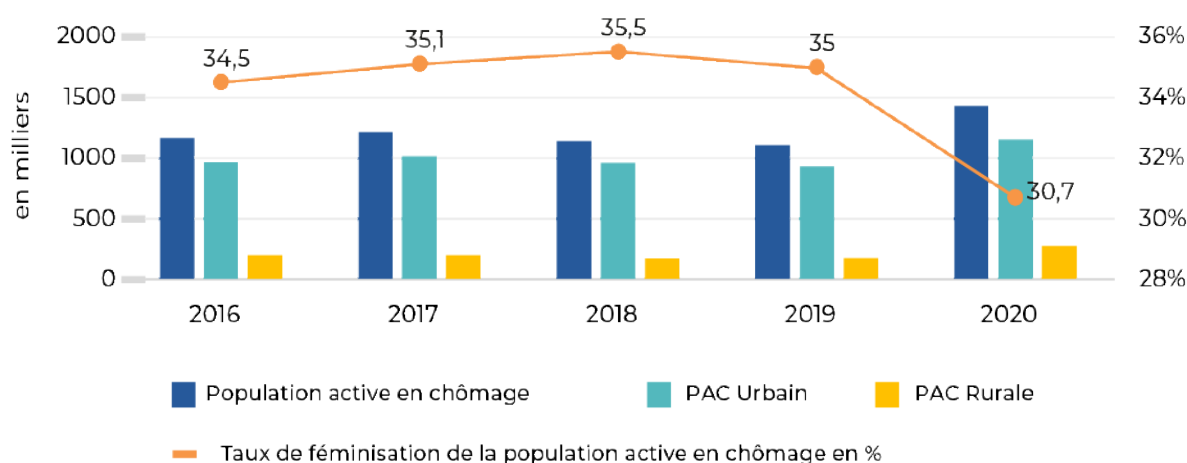
## Prévalence et disparités du chômage

### Portrait de la population active en chômage

Le nombre de chômeurs a atteint, au titre de l'année 2020, plus de 1,4 millions, soit une augmentation de 29% par rapport à une année auparavant, cette hausse est particulièrement attribuable aux personnes qui ont perdu leur emploi à cause de la crise sanitaire. L'accroissement de la population active en chômage a été plus important dans le milieu rural (55%) qu'urbain (24%). Le taux de féminisation de la population active en chômage est passé de 35% en 2019 à 30,7% en 2020, ce qui représente le taux le plus bas sur les cinq dernières années.

L'effectif total des chômeurs ayant déjà travaillé a augmenté de 331000 individus par rapport à l'année auparavant (y compris les salariés du secteur formel ayant perdu leur emploi à cause de la cessation d'activité dans plusieurs secteurs d'activité), tandis que le nombre de chômeurs n'ayant jamais travaillé a baissé de 8000, passant de 633000 en 2019 à 625000 en 2020.

Figure 29: Evolution de la population active en chômage (en milliers)



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

La part des primo-demandeurs d'emploi est estimé à 43,8% et la population des chômeurs ayant déjà travaillé est de l'ordre de 56,2%. De plus, près de 76,5% de ces derniers sont des hommes et 78,3% résident en milieu urbain.

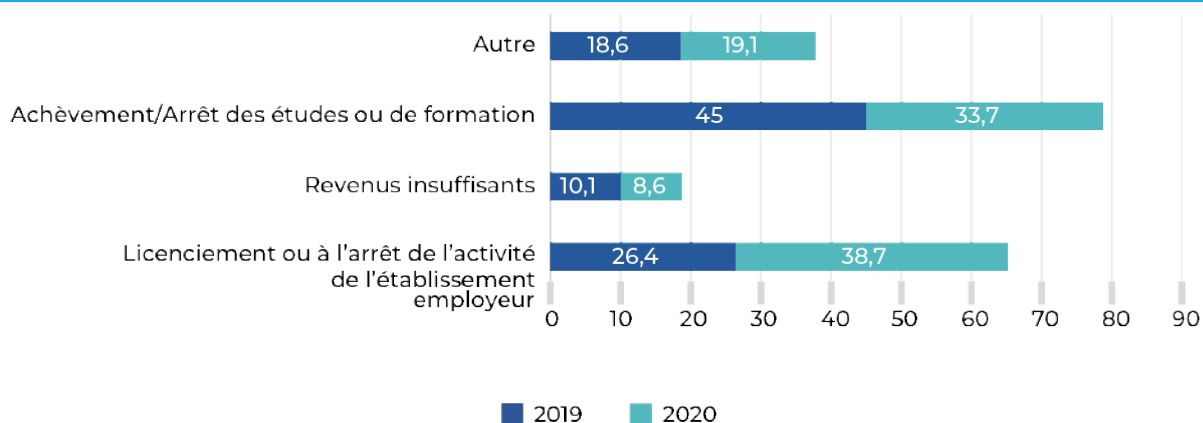
### Tableau 2 : Profil de la population des chômeurs ayant déjà travaillé

Profil de la population des chômeurs ayant déjà travaillé marqué exclusivement par les personnes qui ont perdu leur emploi à cause de la crise due au Covid-19	
58,4% sont des jeunes âgés de 15 à 34 ans	64,1% ont un diplôme : 43,7% de niveau d'étude moyen et 20,4% de niveau d'étude supérieur
84% étaient des salariés et 13,5% des indépendants	51,4% exerçaient dans le secteur des services, 20,3% dans le BTP et 17,3% dans l'industrie y compris l'artisanat

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

En 2020, le pourcentage des chômeurs de longue durée (une année ou plus) a atteint 56,3%, ce qui représente un recule de presque 12 points par rapport à l'année dernière. En contrepartie, la part des chômeurs de courte durée est passé de 31,8% en 2019 à 43,7% en 2020, ce qui correspond à une hausse de 12 points. Le licenciement ou l'arrêt de l'activité de l'établissement employeur constitue la première cause du chômage en 2020, son pourcentage s'est situé à 38,7%, soit une hausse de 12,3 points par rapport à 2019. L'achèvement ou l'arrêt des études ou de formation est la seconde cause du chômage, son pourcentage est de l'ordre de 33,7%, soit une baisse de 11,3 points.

Figure 30 : Structure de la population en chômage selon les causes de chômage en %

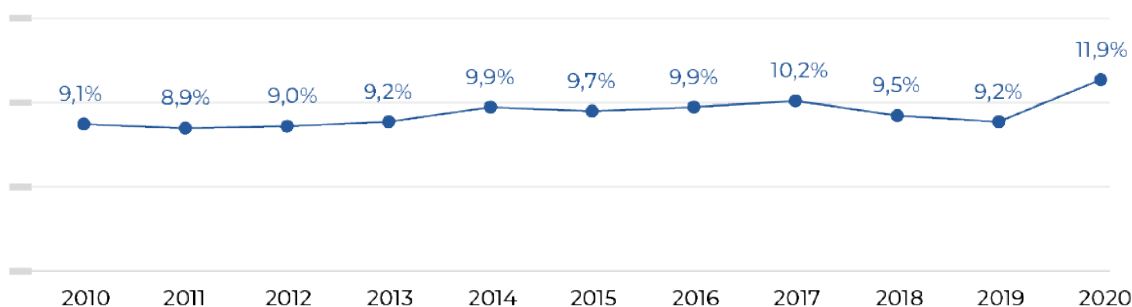


Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des données du HCP

## Caractéristiques du taux de chômage

Après avoir enregistré une baisse entre 2018 et 2019, le taux de chômage enregistré en 2020 a dépassé le seuil de 10,2% qu'a été enregistré en 2017 d'un point pour atteindre 11,9%, ce taux est le plus élevé sur les dix dernières années et plus accentué en zones urbaines (15,8%) qu'en zones rurales (5,9%). Cette hausse est particulièrement attribuable aux personnes qui ont perdu leur emploi à cause de la crise sanitaire.

Figure 31 : Evolution du taux de chômage entre 2010 et 2020



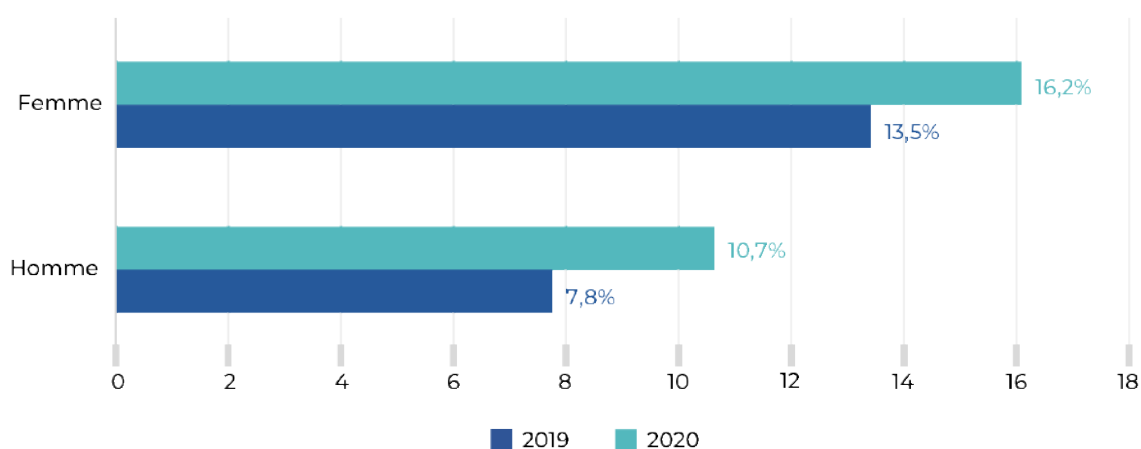
Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des données du HCP

Le taux de chômage enregistré en 2020 marque de grandes disparités selon le sexe, l'âge, le milieu de résidence et le niveau d'instruction :

En 2010, le taux de chômage en milieu urbain avait atteint 13,7% et entre (2010 -2013) il était relativement stable autour de 13,4%, il a diminué progressivement pour atteindre le taux le plus bas en 2019 soit 12,2%, avant de s'élever à 15,8% en 2020. En milieu rural, le taux de chômage est resté relativement stable autour de 3,8% avant d'atteindre 5,9% en 2020.

Entre 2019 et 2020 le taux de chômage chez les hommes a progressé plus fortement (+2,9 points) que celui des femmes (+2,7 points). En 2020, ces taux atteignent respectivement 10,9% et 16,2%.

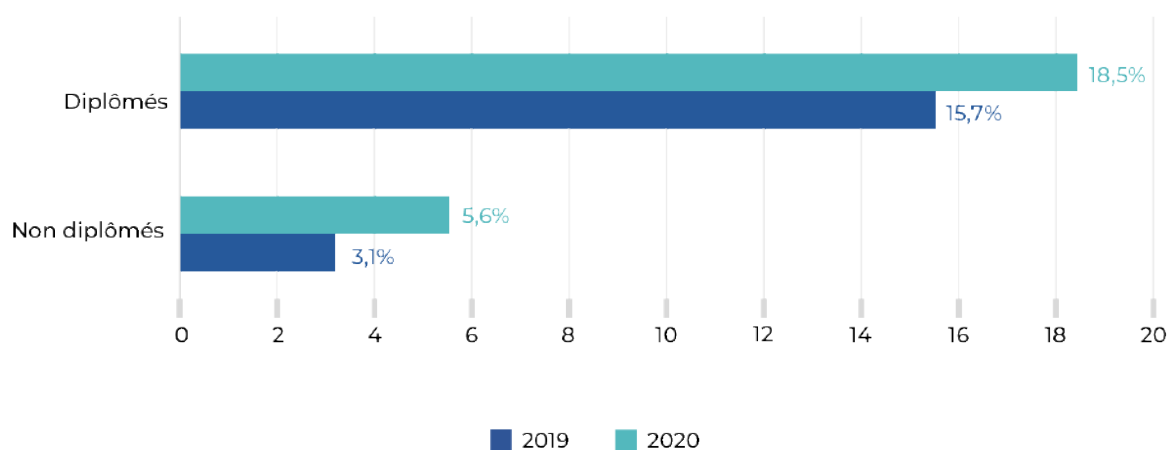
Figure 32 : Taux de chômage selon le sexe



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

En 2020, le taux de chômage des diplômés est de l'ordre de 18,5%, soit 3 fois plus élevé que celui des non diplômés (5,6%). Le taux de chômage chez les diplômés ayant un niveau de technicien spécialisé et supérieur sont la catégorie la plus affectée par le chômage avec un taux de 30,6%, puis les certifiés en spécialisation professionnelle (28,4%) et les détenteurs de diplômes délivrés par les facultés (26,1%).

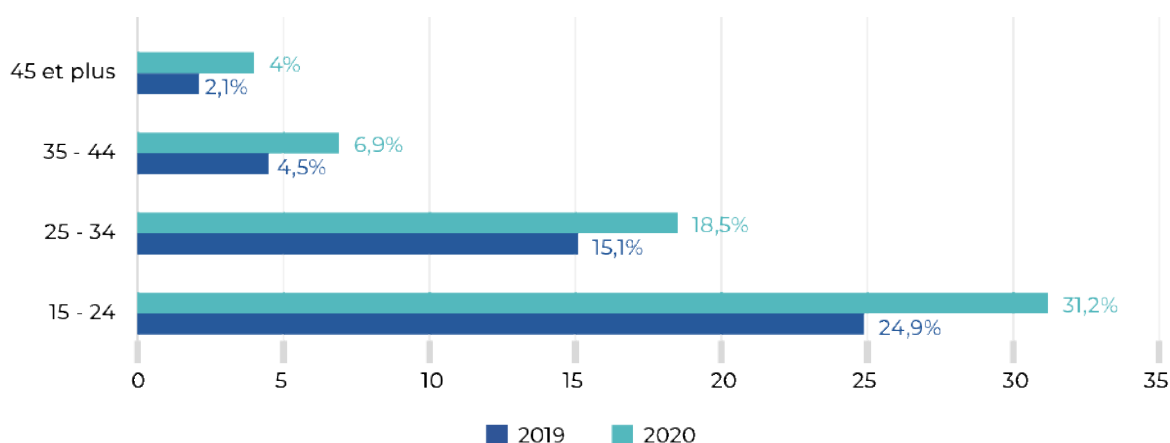
Figure 33 : Taux de chômage par diplôme



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

Par catégorie d'âge, on constate que le taux de chômage le plus élevé est enregistré chez les jeunes âgés de 15 à 24 ans (31,2%), soit une hausse de 6,3 points par rapport à 2019. Celui des jeunes entre 25 et 34 ans est en hausse de 3,4 points, passant de 15,1% en 2019 à 18,5%. Pour les actifs âgés de 35 à 44 ans le taux de chômage est de l'ordre de 6,9%.

Figure 34 : Taux de chômage par âge

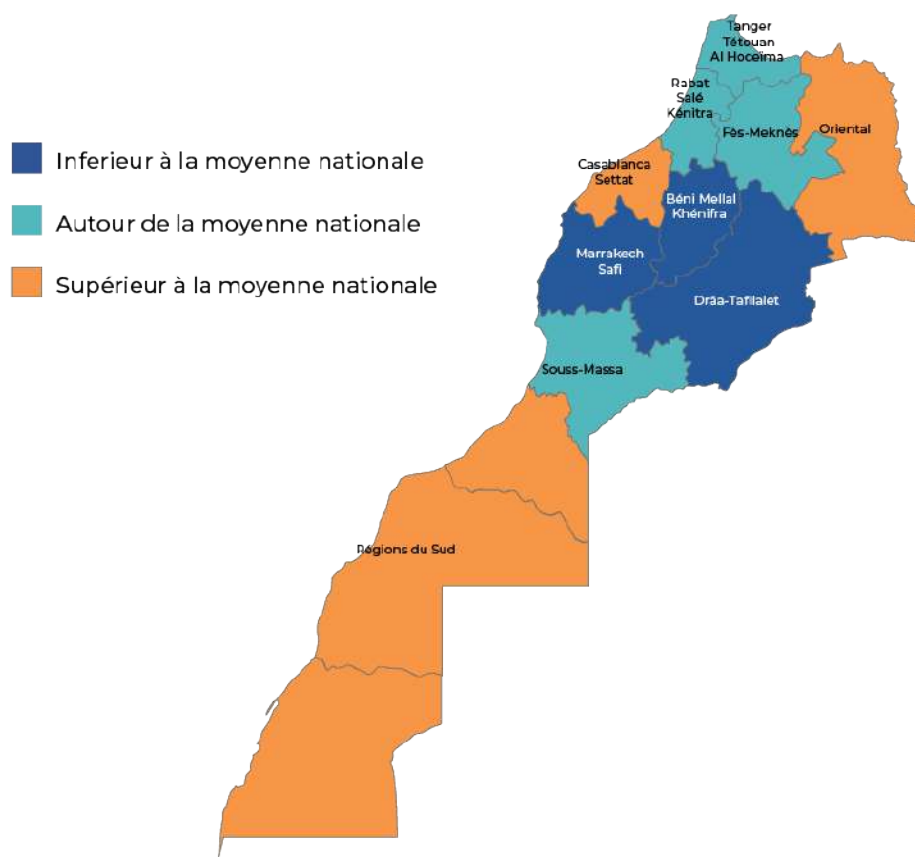


Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des données du HCP

### Disparités régionales du chômage

La répartition du taux de chômage selon les régions se caractérise par une grande disparité. En effet, trois régions ont enregistré des taux de chômage élevés dépassant la moyenne nationale de 11,9%, plus précisément la région de l'Oriental (20,7%), les régions du Sud (19,8%) et la région de Casablanca-Settat (13,4%). Les taux de chômage relativement faible par rapport à la moyenne nationale sont enregistrés dans les régions Béni Mellal-Khénifra (7,4%), Marrakech-Safi (6,9%) et Drâa-Tafilalet (8,9%).

Figure 35 : Taux de chômage par région en 2020



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



## - Encadré 1 : la situation mondiale de l'emploi et du chômage en 2020

Selon les résultats contenus dans les deux rapports « Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances 2020 » et « Le COVID 19 et le monde du travail. Septième édition Estimations actualisées et analyses », rapports de l'organisation internationale du travail (OIT), le marché du travail mondial a connu des perturbations à un degré énorme qui dépasse environ quatre fois les perturbations qu'a connu la crise financière mondiale de 2009.

Concernant l'emploi, la perte globale en heures de travail a entraîné une perte de 255 millions d'emploi à temps plein à travers le monde entier (pertes d'emplois plus aggravées chez les femmes (5%) que chez les hommes et chez les jeunes (8,7%) que chez les plus âgés). Ce qui montre que la baisse des heures de travail s'est traduite par, à la fois, des pertes d'emploi et une réduction des heures de travail pour les travailleurs qui ont gardé leur poste, avec des variations significatives selon les régions. En effet, les pertes les moins importantes sont enregistrées en Europe et en Asie centrale et les plus élevées dans la région de l'Amérique.

Par rapport au chômage, les pertes d'emplois se sont traduites plutôt par l'augmentation de l'inactivité que du chômage. En 2020, l'effectif mondial des inactifs a augmenté de 81 millions, ainsi le chômage a augmenté de 33 millions et le taux de chômage est de l'ordre de 6,5%.

### III. DEMANDE DE TRAVAIL

Le marché du travail marocain est caractérisé par des déséquilibres structurels au niveau de l'offre et de demande. La pandémie COVID-19 en cours est venu exacerber ces problématiques et compromettre les gains réalisés en termes de créations d'emploi des dernières années. En effet, si l'économie nationale a créé en moyenne 121.000 emplois au cours des trois dernières années, cette dynamique a été ensuite perturbée depuis le début de la crise. Sous l'influence de la crise, l'économie nationale a perdu, en 2020, 432.000 postes d'emploi. Le taux d'emploi a baissé de 41,6% à 39,4%, le sous-emploi a augmenté de 9,2% à 10,7% et le taux de chômage a progressé de 2,7 points pour atteindre 11,9%.

Par ailleurs, si le marché de travail a connu ces dernières années des évolutions positives telles que la progression de l'emploi salarié, la baisse du sous-emploi, le recul de l'emploi non rémunéré (notamment dans le monde rural), l'amélioration du niveau de qualification de la population active occupée, les problématiques d'avant-crise peuvent toujours resurgir ou s'amplifier particulièrement pour les populations les plus vulnérables.

En raison des mesures sanitaires imposées par la pandémie du Covid-19, l'enquête veille prospective 2020 de l'Anapec a été effectuée via un questionnaire mis en ligne pour permettre aux employeurs de le renseigner à distance. Réalisée auprès d'un échantillon de 11.403 entreprises au niveau national, l'enquête révèle que le besoin prévisionnel national en recrutement s'élève à 48.807 du dernier trimestre de 2020 à fin 2021, marquant une forte régression de 57% par rapport au besoin prévisionnel en recrutement de l'enquête 2019 (113.439 à fin 2020).

La répartition par région fait ressortir que 68% du besoin en recrutement est attiré par les trois régions du nord-ouest du pays, à savoir Tanger-Tétouan-Al Hoceima (23%) ; Rabat-Salé-Kénitra (24%) et Casablanca-Settat (21%).

Quant aux secteurs d'activités et pour la cinquième année consécutive, l'automobile est le secteur qui offre le plus d'emplois avec une part de 22% des besoins recueillis au niveau national. Il est suivi par le secteur des NTIC/OFFSHORING (15%), les secteurs des activités de services administratifs et de soutien et celui de l'Agriculture, Sylviculture et pêche (9% chacun).

S'agissant des besoins en formation, l'enquête révèle que 2.179 entreprises ont exprimé un besoin en formation d'adaptation de leurs futures recrues, soit 49% des entreprises ayant exprimées un besoin en recrutement. Autre enseignement de cette enquête est l'impact du Covid-19 sur l'activité économique. Sur les 11.403 entreprises sondées, 9.979 ont affirmé avoir été impactées par le Covid, soit 88% des entreprises interrogées. Quant à la nature de l'impact ressenti, 88% des entreprises ont confié avoir enregistré une baisse de leur chiffre d'affaires, 39% avoir réduit leurs effectifs et 40% avoir gelé leurs projets de recrutement.

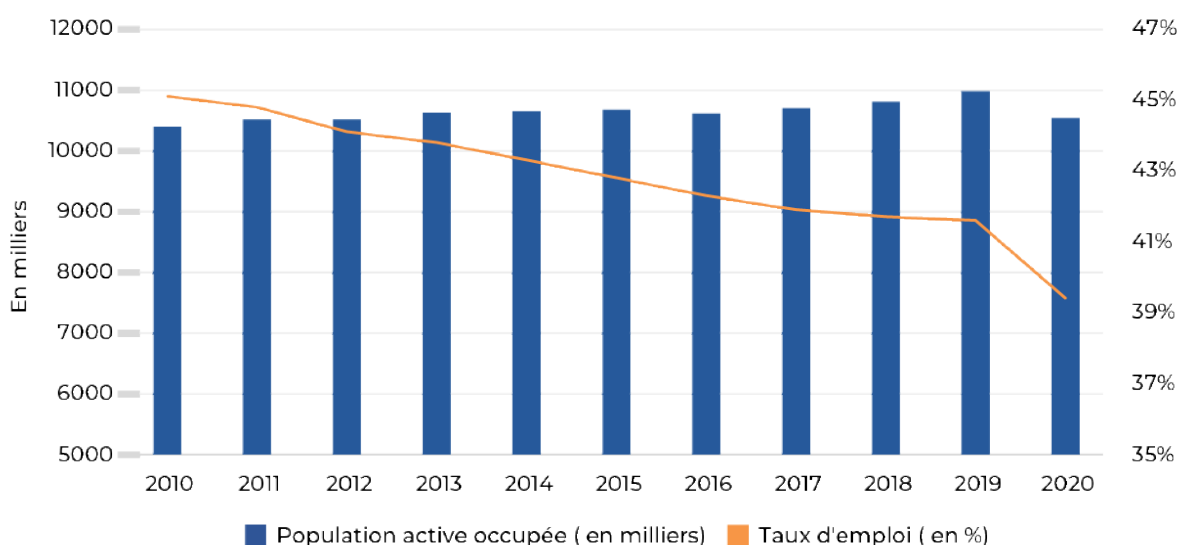
## Evolution de la demande de travail

En 2020, dans le contexte de la crise sanitaire liée à la pandémie de Covid-19, le volume de la population active occupée a atteint 10,542 millions de personnes en baissant de 3,9% par rapport à 2019. Ce fléchissement fait contraste avec la tendance positive constatée au cours de la période allant de 2016 à 2019 où l'emploi a progressé annuellement de 1,1 % et passant de 10,613 millions d'emplois en 2016 à 10,975 millions d'emplois en 2019.

Le recul de l'emploi s'est également traduit par une baisse de 2,2 points du taux d'emploi qui est passé de 41,6% en 2019, à 39,4 % en 2020, aggravant la tendance baissière observée ces dernières années.

Entre 2010 et 2019, le taux d'emploi a baissé de 3,5 points. Ce recul est principalement dû à la hausse du niveau de scolarité et à une faible intégration des femmes dans le marché du travail, dont le taux d'emploi a reculé de 4,3 points pour atteindre 18,6 % en 2019, alors que celui des hommes a diminué de 2,5 points à 65,5% sur la même période. En 2020, le taux d'emploi des femmes a encore reculé à 16,7 % contre 62,9% pour les hommes.

Figure 36 : Evolution de la population active occupée et du taux d'emploi

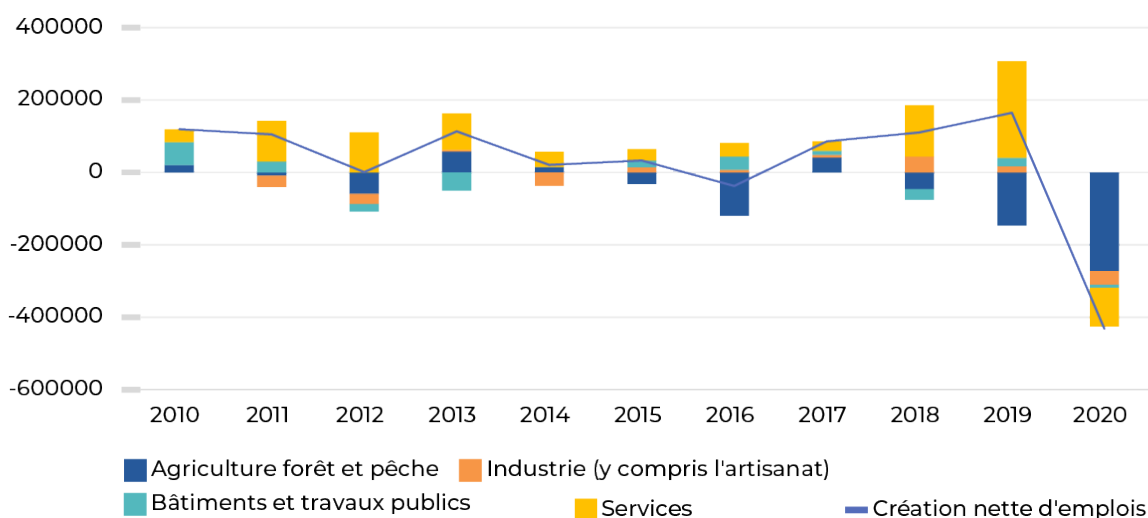


Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des données du HCP.

Sous l'effet conjugué de la sécheresse et de la pandémie, l'année 2020 a vu la destruction de 432.000 emplois après trois années de hausse consécutive de l'emploi (86.000 emplois créés en 2017 ,111.000 en 2018 et 165.000 en 2019).

Le secteur de l'agriculture, forêt et pêche, qui rassemble près de 32,5 % de l'emploi total en 2019, concentre l'essentiel des destructions d'emploi (273.000 emplois perdus). Il est suivi par le secteur des services avec 107.000 emplois détruits. Quant aux secteurs de l'Industrie (y compris l'artisanat) et des Bâtiments et travaux publics, ils accusent une perte de 37.000 et 9.000 emplois respectivement.

Figure 37 : Contribution sectorielle à la création nette d'emploi



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

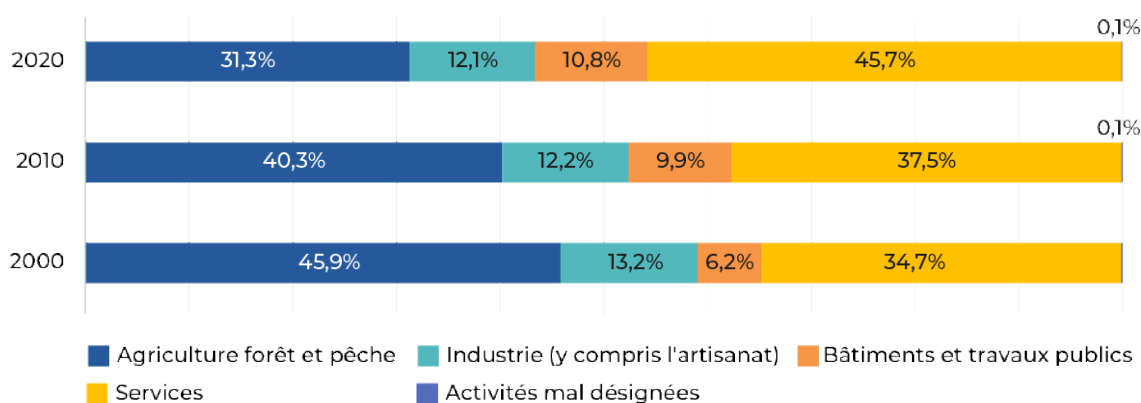
Le nombre total d'heures travaillées par semaine a également baissé, passant de 494 millions heures en 2019 à 394 millions en 2020 (-20%), ce qui équivaut à 2,1 millions emplois à temps plein. La baisse du volume d'heures travaillées par semaine a concerné tous les secteurs, 49 millions heures dans les services (-20,4%), 24 millions dans l'agriculture, forêt et pêche (-17%), 14 millions dans l'industrie y compris l'artisanat (-22,3%), et 14 millions dans les BTP (-25,4%).

### Composition sectorielle de la population active occupée

Sur les 10,542 millions d'actifs occupés, 45,7% travaillent dans le secteur des services, tandis que le secteur de l'agriculture forêt et pêche représente 31,3% des emplois, le secteur de l'industrie (y compris l'artisanat), 12,1% et le secteur des Bâtiments et travaux publics, 10,8%.

La part du secteur des services dans l'emploi total a gagné 11 points au cours des vingt dernières années. En revanche, la part de l'agriculture s'est réduite de 14,6 points sur la même période, notamment sous l'effet de la forte expansion du secteur tertiaire et de la mécanisation agricole ; celle du secteur des Bâtiments et travaux publics a progressé de 4,6 points. La part du secteur de l'industrie dans l'emploi a diminué de 13,2 % à 11,1 % entre 2000 et 2014, avant de prendre davantage du poids dans la répartition de l'emploi à partir de 2015 pour atteindre 12,1 % en 2020.

Figure 38 : Evolution de la structure sectorielle de l'emploi



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

## Progression de l'emploi salarié

L'emploi salarié représentait 4,6 millions de personnes en 2010 ; il est de l'ordre de 5,4 millions en 2020, soit une progression moyenne annuelle de 1,5% au cours de la période. De même, le taux de salariat a progressé de 44,2% en 2010 à 50,7% en 2020.

En 2010, les non-salariés représentaient 55,8% du total des actifs occupés, soit 5,8 millions d'employeurs, d'indépendants et d'aides familiales. En 2020, ils sont 5,2 millions, soit 49,3% de la population active occupée. Ce sont principalement les aides familiales qui contribuent à la baisse du nombre (et de la part) des non-salariés dans l'emploi total. La part des aides familiales a diminué de 22,6 % en 2010 à 13,7% en 2020. La part des employeurs s'est stabilisée autour de 2%. Celle des indépendants a progressé de 27,7% en 2010 à 30,9% en 2020.

Figure 39 : Taux de salariat par rapport à l'emploi total



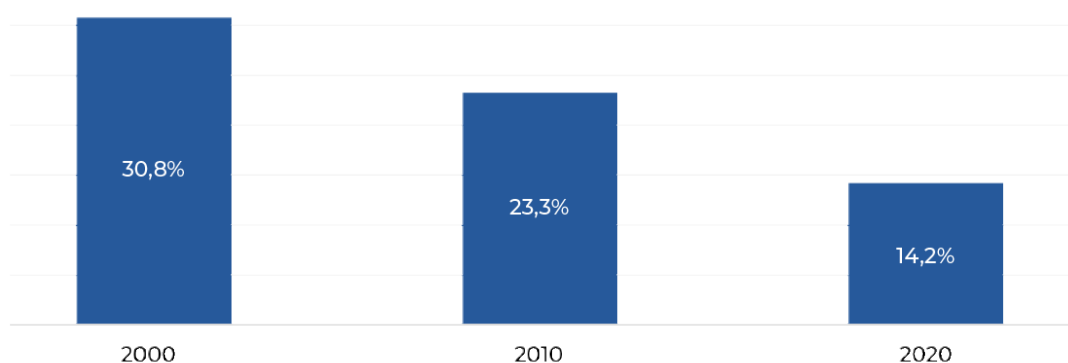
Source : Élaboré par l'ONMT sur la base des données du HCP.

## Baisse de l'emploi non rémunéré

L'emploi non rémunéré a fortement décliné. Entre 2000 et 2020, son nombre a été divisé par deux passant de 3,2 millions de personnes à 1,5 million. La part de l'emploi non rémunéré a reculé de 30,8% en 2000 à 23,3% en 2010 et 14,2 % en 2020. Cette baisse est largement attribuable au recul de l'emploi non rémunéré dans le monde rural en faveur de l'emploi rémunéré. Ce dernier a progressé de 49,1 % en 2000 à 58,4 % en 2010 et 70,1% en 2020 au niveau national.

Toutefois, en dépit de cette décrue, l'emploi non rémunéré concerne toujours une part importante de la population féminine occupée au milieu rural où les femmes travaillent principalement comme des aides-familiales (70%).

Figure 40 : Part de l'emploi non rémunéré dans l'emploi total

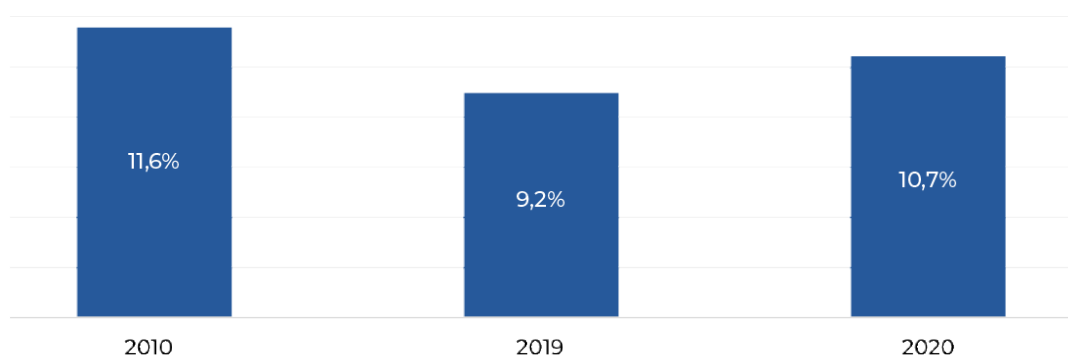


Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des données du HCP.

## Recul du sous-emploi

En 2020, 1,13 million de personnes sont en situation de sous-emploi, soit 10,7 % des actifs occupés. Le taux de sous-emploi a connu une hausse de 1,5 point sur un an. Cette hausse, amplement liée au contexte de la pandémie de Covid-19, contraste avec l'évolution observée au cours des dernières années. Entre 2010 et 2019, le taux de sous-emploi a nettement fléchi, 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. En 2020, le taux de sous-emploi est à 10,1% en milieu urbain et à 11,6% en milieu rural.

Figure 41 : Taux de sous-emploi

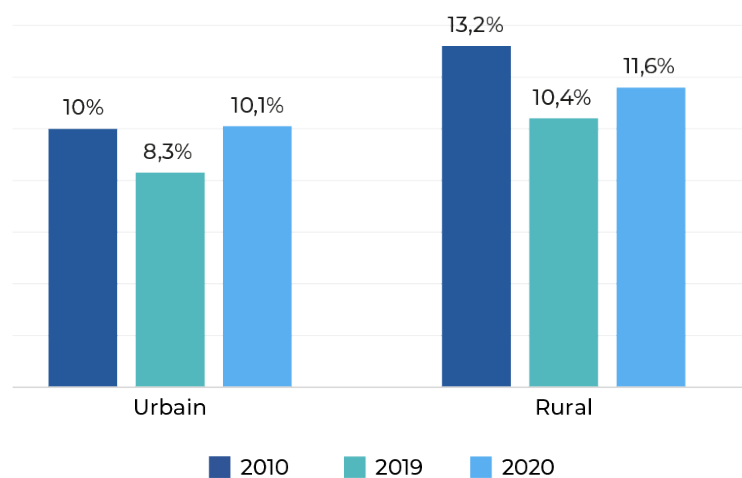


Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des données du HCP.

En 2020, le sous-emploi affecte davantage les actifs occupés au milieu rural (11,6% contre 10,1% dans le milieu urbain).

Le taux de sous-emploi visible (lié à la durée de travail) est passé de 3,5% en 2019 à 6,2% en 2020. A contrario, celui lié à l'insuffisance du revenu ou à l'inadéquation entre la formation et l'emploi exercé a reculé de 5,7% en 2019 à 4,5% en 2020.

Figure 42 : Evolution du taux de sous-emploi selon le milieu de résidence



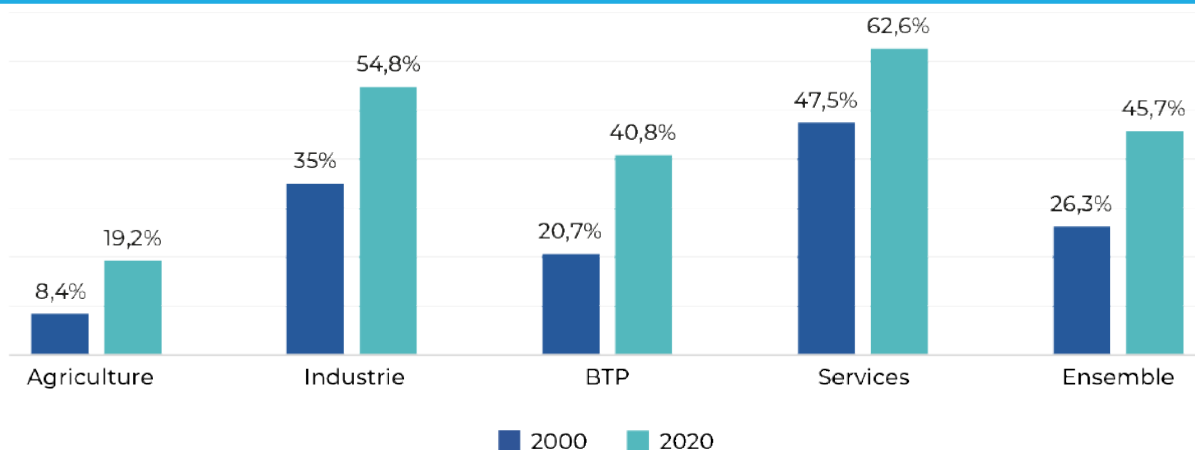
Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des données du HCP.



## Niveau de qualification de la population active occupée

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 54,3 % en 2020. A l'inverse, les actifs ayant un diplôme représentent 45,7 % en 2020 contre 26,3 % en 2000. La part des actifs occupés diplômés diffère selon le secteur. Seulement 19,2 % des actifs occupés exerçant dans le secteur de l'agriculture, forêt et pêche sont diplômés, 40,8 % dans le secteur du BTP, 54,8 % dans l'industrie, y compris l'artisanat, et 62,6 % dans le secteur des services.

Figure 43 : Evolution de la part des diplômés parmi les actifs occupés selon les secteurs d'activité économique (en%)



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

## 02

### Migration du travail

#### Placement à l'international (ANAPEC)

En 2020, l'Espagne reste la destination de la quasi majorité des travailleurs marocains à l'étranger dans le cadre du placement à l'international réalisé par l'ANAPEC avec une part de 98%. Ces derniers sont en grande majorité des femmes (98%) et travaillent principalement en agriculture (98%).

Figure 44 : Répartition des bénéficiaires du placement à l'international selon le genre

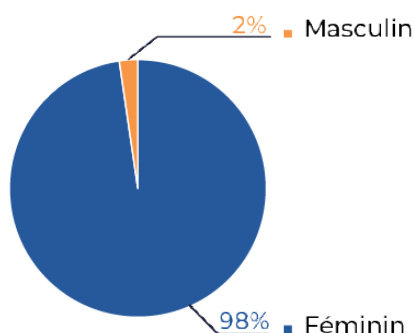
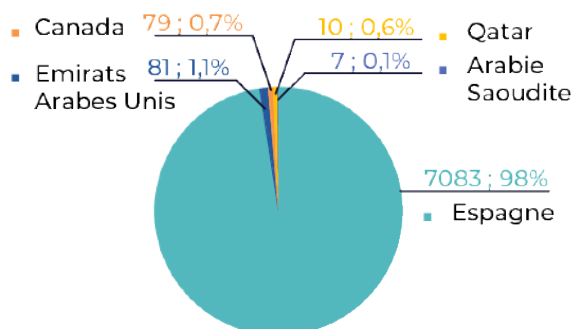
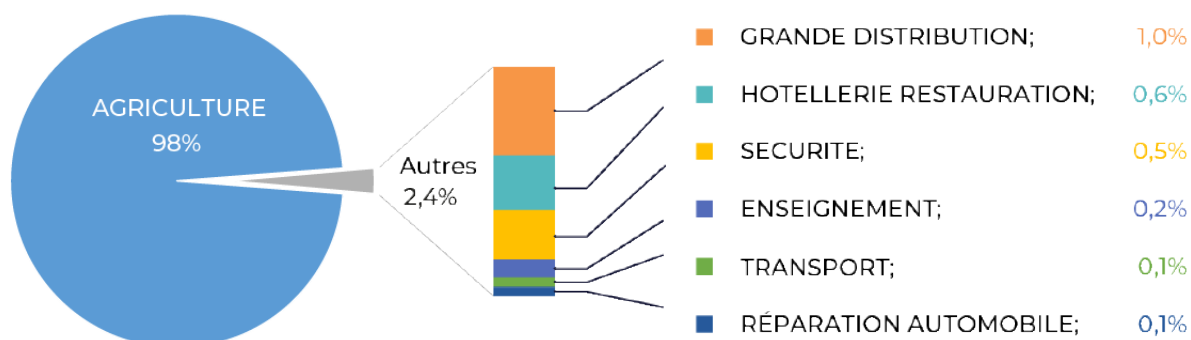


Figure 45 : Répartition des bénéficiaires du placement à l'international par pays d'accueil



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

Figure 46 : Répartition des bénéficiaires par secteur d'activité



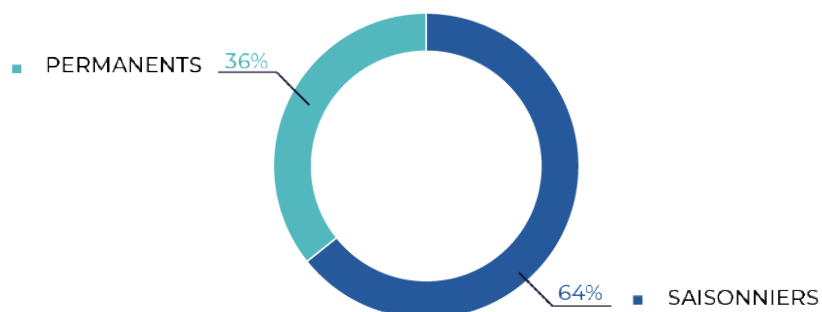
Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

## Flux migratoires légaux des salariés (MTIP)

### - Emigration des travailleurs

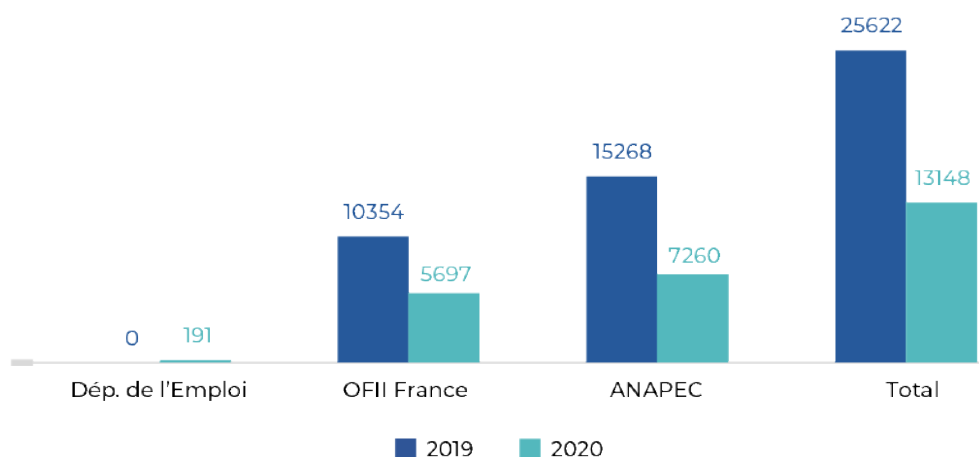
Dans le cadre des contrats de travail au titre de l'année 2020, 13.148 travailleurs marocains ont émigré à l'étranger, en majorité des saisonniers (64%), enregistrant ainsi une diminution de 49% par rapport à l'année 2019. Cette baisse est explicitement imputable aux mesures restrictives de mobilité et de fermeture des frontières instaurés par les autorités depuis l'apparition des premiers cas de la pandémie liée au covid19.

Figure 47 : Répartition des travailleurs marocains émigrés selon le type de contrat (2020)



Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des données de DE-MTIP.

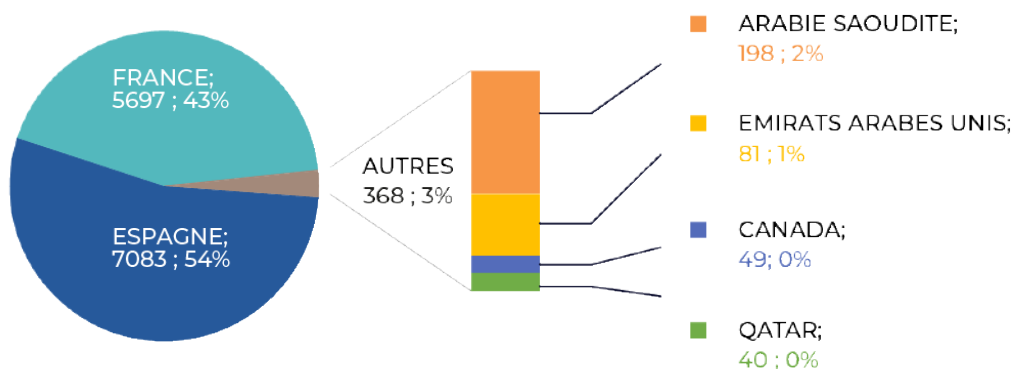
Figure 48 : Evolution de l'effectif des travailleurs marocains émigrés (2020)



Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des données de de DE-MTIP.

La France et L'Espagne restent les destinations qui attirent le plus des travailleurs marocains avec une part de 97%, enregistrant successivement chacune les pourcentages de 54% et de 43% parmi les différents pays d'accueils.

Figure 49 : Répartition des bénéficiaires par pays d'accueil (2020)



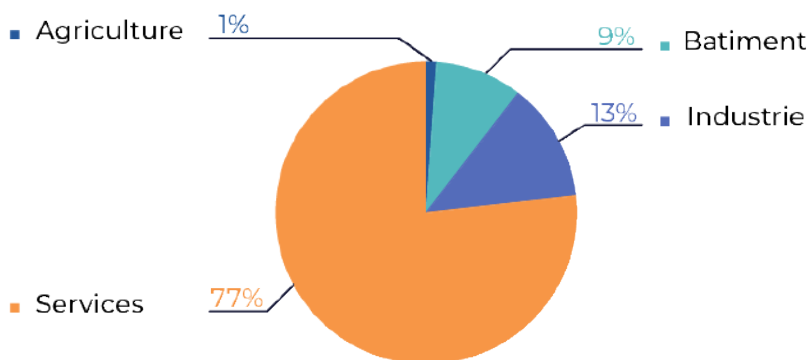
Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des données de la DE- MTIP

### -Immigration des travailleurs

En 2020, 4.730 contrats de travail ont été visés au profit des salariés étrangers, soit 28% de moins par rapport à l'année 2019, et dont 51% au titre d'un premier établissement.

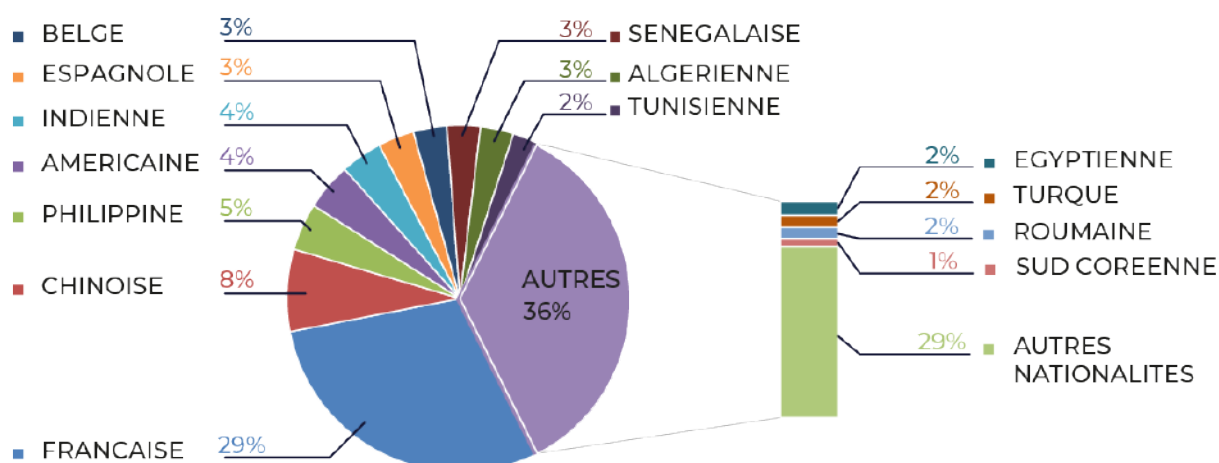
Une majorité de 77% des contrats des étrangers visés ont été en faveur des salariés exerçant dans le secteur des services, suivi de l'industrie avec 13% et du bâtiment 9%.

Figure 50 : Contrats visés en faveur des salariés étrangers selon les secteurs d'activité en 2020



Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des données de la DE- MTIP

Figure 51 : Contrats visés en faveur des salariés étrangers selon la nationalité en 2020



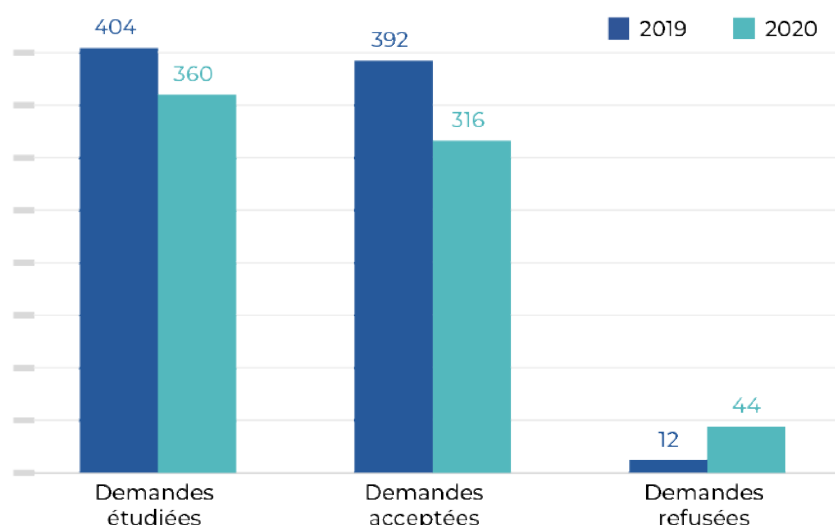
Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des données de la DE- MTIP

En 2020, près d'un tiers (29%) des contrats visés au profit des travailleurs étrangers sont au profit des travailleurs de nationalité française. Cette part continue à afficher une tendance haussière faible mais stable, soit un point en pourcentage par rapport à l'année 2019 contre 3 de cette dernière année par rapport à 2018. Les travailleurs chinois sont en deuxième position avec une part de 8% contre 9% en 2019. Les philippins quant à eux gardent le troisième rang avec 5% en 2020 contre 3% en 2019.

### -Le maintien en service après la limite d'âge

Entre 2019 et 2020, les demandes étudiées pour le maintien en service au profit des salariés émigrés au Maroc, se sont repliées de 11% quant aux celles acceptées, elles ont diminué de 19%. Elles sont passées respectivement de 404 à 360 et de 392 à 316 durant cette période caractérisée par une conjoncture liée au contexte de la pandémie du Covid-19. En revanche, les demandes refusées ont presque quadruplées passant de 12 en 2019 à 44 demandes de maintien en service en 2020.

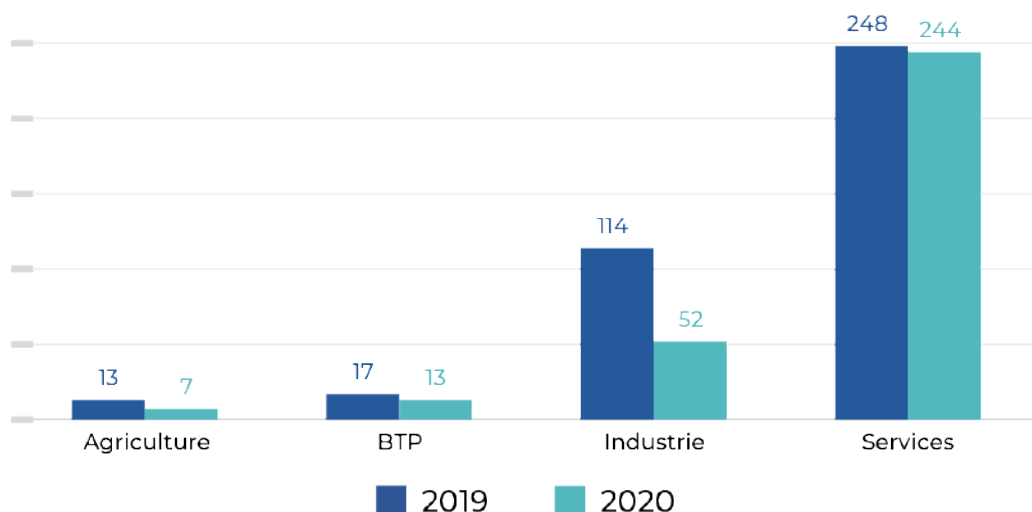
Figure 52 : Demandes de maintien en service après la limite d'âge au titre des années 2019 et 2020



Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des données de la DE- MTIP

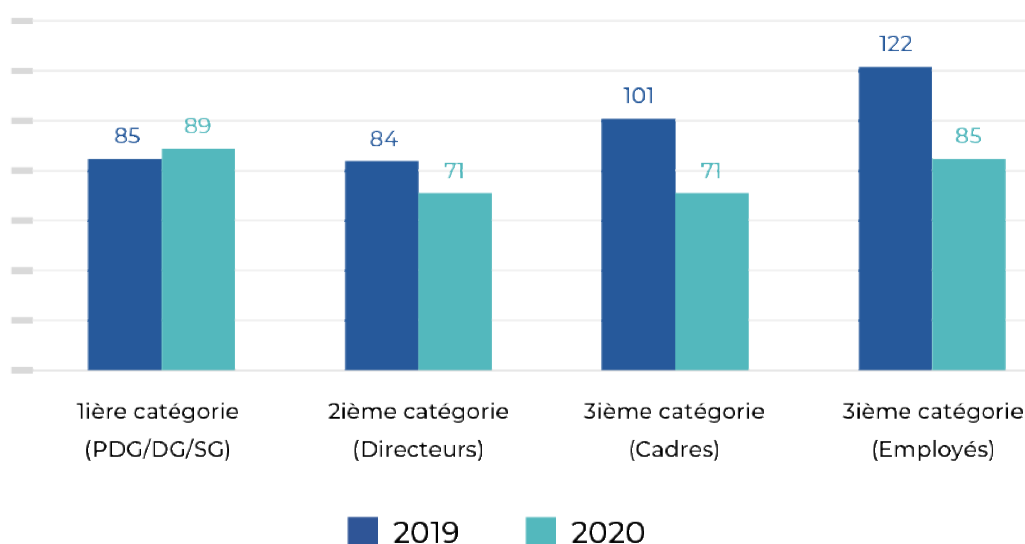
En 2019 comme en 2020, ce sont les services qui abritent la grande partie des demandes acceptées pour le maintien en service des salariés étrangers, avec des parts respectives de 63% et 77%. L'industrie garde sa deuxième place mais avec une nette diminution de 54% par rapport à l'année 2019, affichant en 2020 un effectif de 52 salariés qui désirent rester dans leurs postes de travail après la limite d'âge. Arrivent en troisième et quatrième place, les secteurs du BTP et de l'agriculture pour ces deux années, enregistrant seulement les parts respectives de 4% et 2% en 2020.

Figure 53 : Demandes de maintien en service acceptées par secteur d'activité au titre des années 2019 et 2020



Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des données de la DE- MTIP

Figure 54 : Demandes de maintien en service acceptées selon les catégories professionnelles au titre des années 2019 et 2020



Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des données de la DE- MTIP

Il ressort de cette figure que la présentation des demandes de maintien en service acceptées concernant toutes les catégories professionnelles est presque de la même ampleur, affichant des pourcentages variants entre 22% (pour les catégories des directeurs et des cadres) et 28% (pour la catégorie des PDG/DG/SG), la 3ème catégorie des employés quant à elle enregistre une évolution de 27%.

## 03

### Veille prospective en matière de l'emploi

L'ANAPEC organise annuellement et au niveau régional des enquêtes 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'emploi. Cette étude s'adresse ainsi aux décideurs publics pour éclairer leur vision en matière de promotion d'emploi. Mais aussi elle présente 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 rediriger les formations dans le sens de minimiser l'inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi.

Le principe de veille repose sur l'identification des secteurs porteurs sur 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, Groupes de Travail Sectoriels), 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.

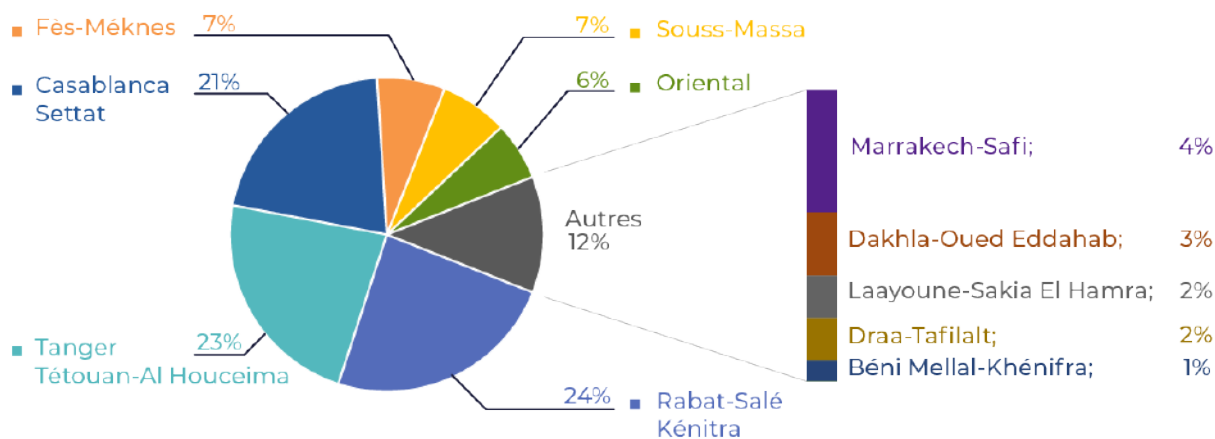
L'enquête se déroule, en général, en entretien de face à face, avec les décideurs au sein des entreprises. En revanche et suite aux barrières sanitaires imposées par la pandémie COVID 19, cette année elle a été effectuée via un questionnaire mis en ligne pour permettre aux employeurs de le renseigner à distance.

L'enquête de veille prospective (ANAPEC, Edition 2020) a porté sur un échantillon de 11.403 entreprises (seules 4.454 ont confirmé le besoin en recrutement). Elles révèlent que le besoin prévisionnel national en recrutement s'élève à 48.807 du dernier trimestre de 2020 à fin 2021, marquant une forte régression de 57% par rapport au besoin prévisionnel en recrutement de l'enquête 2019 (113439 à fin 2020).

#### Les besoins au niveau national

La répartition par région fait ressortir que 68% du besoin en recrutement est attiré par les trois régions du nord-ouest du pays, à savoir Tanger-Tétouan-Al Hoceima ; Rabat-Salé-Kénitra et Casablanca-Settat.

Figure 55 : Répartition du besoin prévisionnel en recrutement par région d'activité

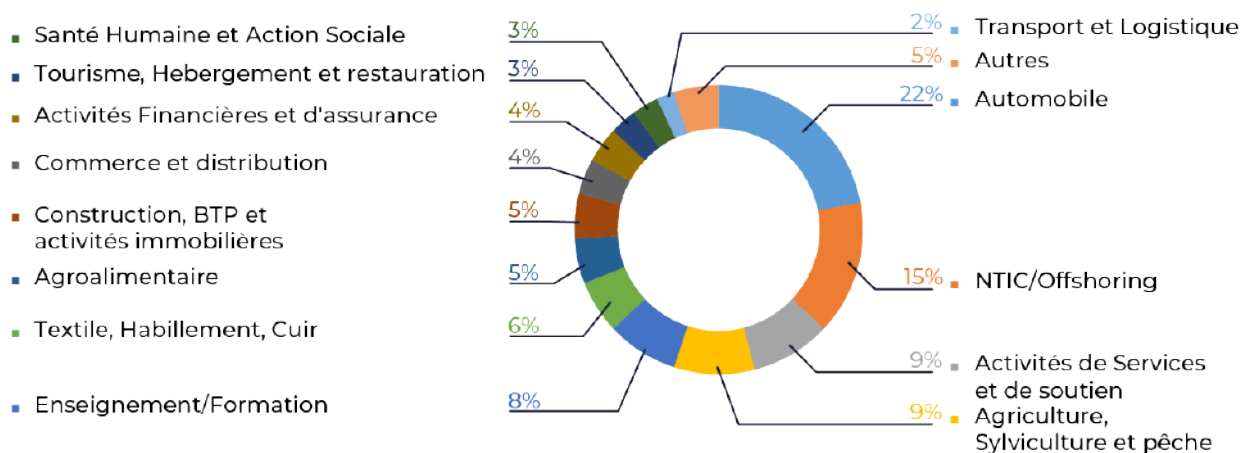


Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.



Pour la cinquième année consécutive ; l'automobile est le secteur qui offre le plus d'emplois avec une part de 22% des besoins recueillis au niveau national. Il est suivi par le secteur des NTIC/OFFSHORING (15%), les secteurs des activités de services administratifs et de soutien et celui de l'Agriculture, Sylviculture et pêche (9% chacun).

Figure 56 : Répartition du besoin prévisionnel en recrutement par secteur d'activité

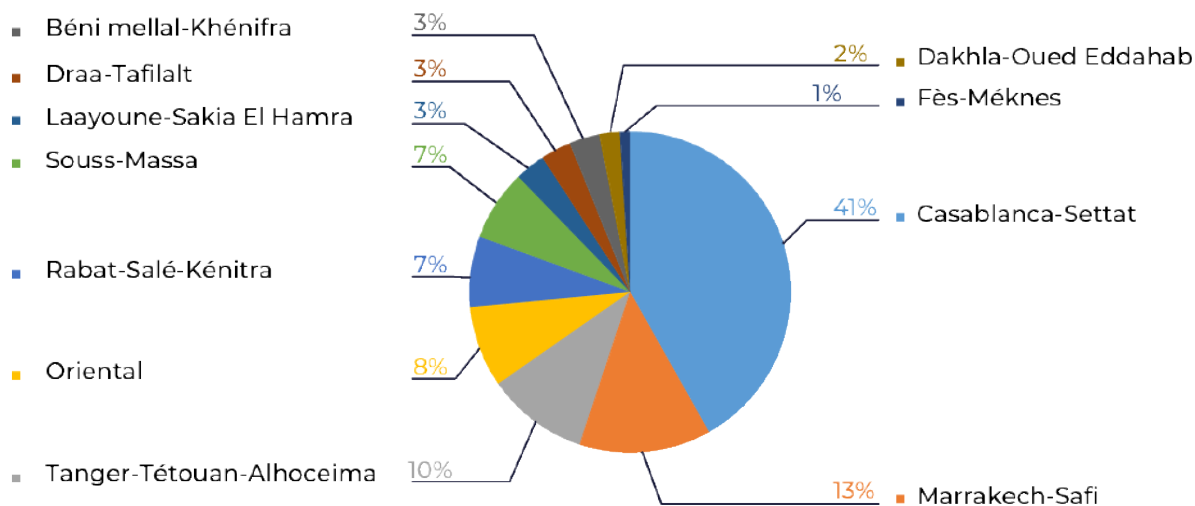


Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

## Les projets d'investissement

Grâce à son partenariat institutionnel, l'ANAPEC a répertorié 309 projets d'investissement avec un besoin en recrutement s'élevant à 54.543 personnes.

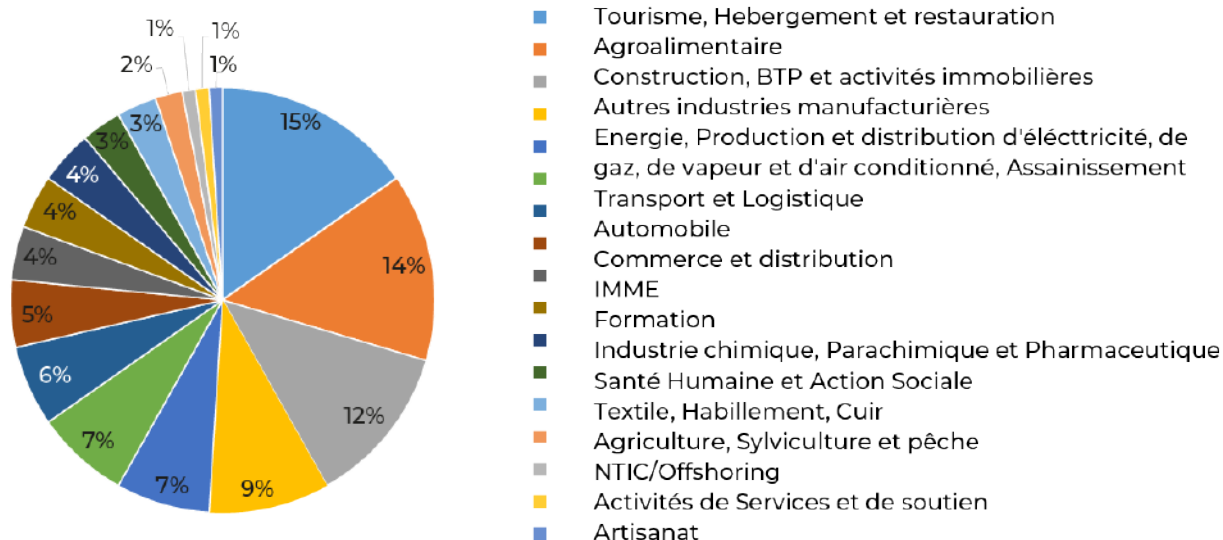
Figure 57 : La répartition du besoin estimé en recrutement par région



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

La répartition de cet effectif par région révèle qu'une grande partie des besoins en recrutements (41%) est localisée à la région de Casablanca-Settat. Suivi des régions de Marrakech-Safi (13%) et de Tanger-Tetouan-Al Hoceima (10%).

Figure 58 : La répartition du besoin estimé en recrutement par secteur d'activité



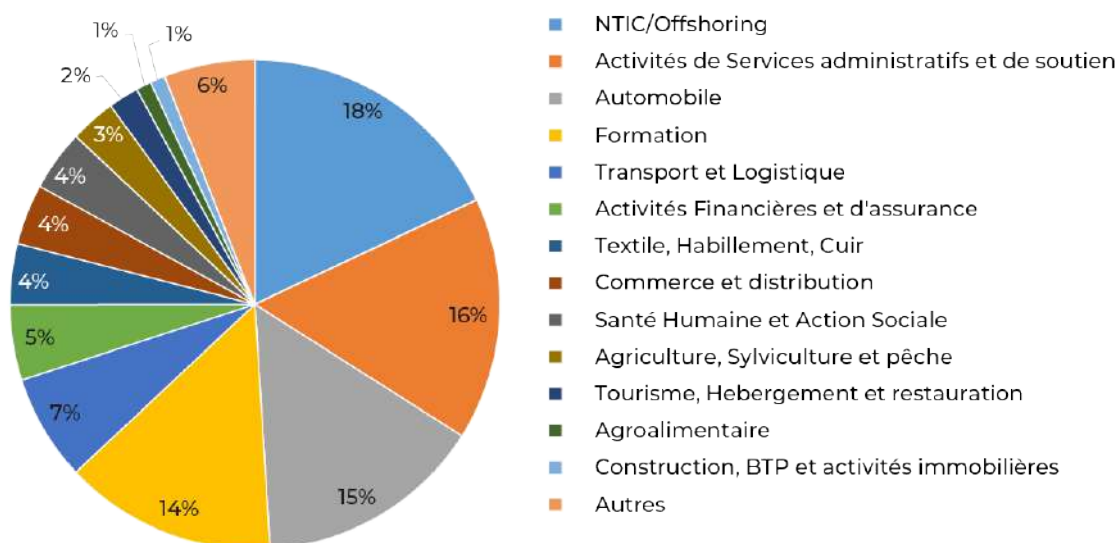
Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

Le besoin estimé en recrutement pour les projets d'investissement inventorié par secteur d'activité appartient en premier au secteur du Tourisme, Hébergement, Restauration et Loisirs (15%), suivi de celui de l'Agroalimentaire (14%) et de celui de la Construction, BTP et Activités Immobilières (12%).

### Besoins prévisionnels en formation d'adaptation

Des 11.403 entreprises questionnées, 2.179 ont exprimé un besoin en formation d'adaptation de leurs futures recrues, soit 49% sur celles qui ont répondu avoir un besoin de recrutement durant cette enquête. Ce besoin recueilli en formation d'adaptation s'élève à 13.241 personnes, soit 27% du nombre total des recrutements exprimés par les entreprises questionnées.

Figure 59 : La répartition en besoin prévisionnel en formation d'adaptation par secteur d'activité



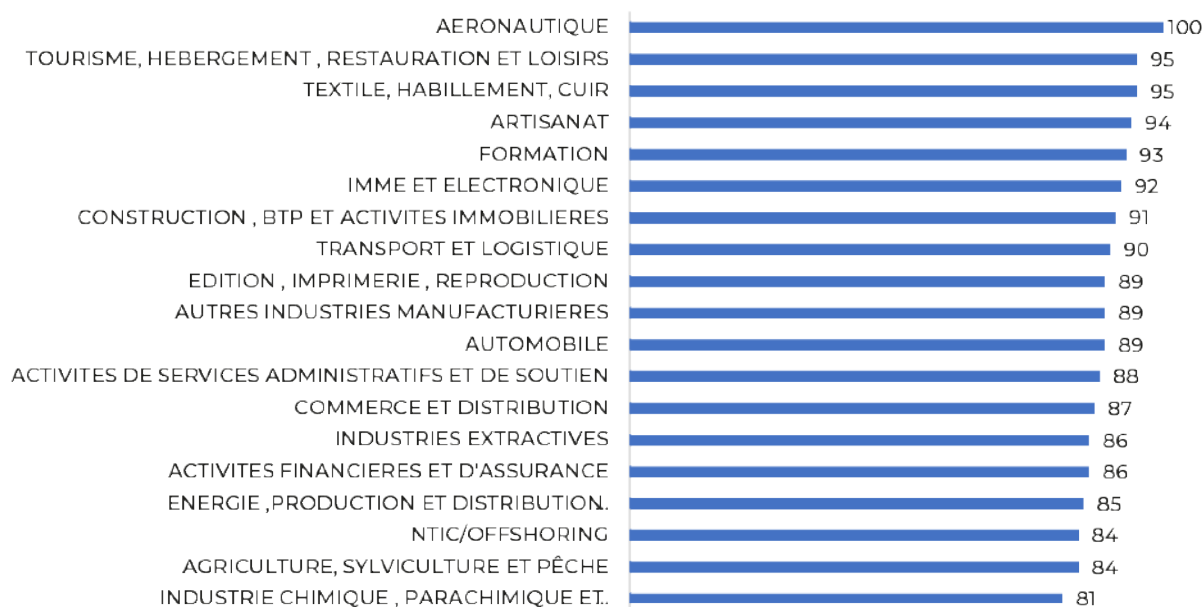
Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

## Impact COVID sur l'activité économique des entreprises enquêtées dans le cadre du dispositif de veille sur l'emploi

Suite au contexte de la pandémie du Covid-19, l'édition 2020 du dispositif de veille prospective sur l'emploi de l'Anapec, a particulièrement mis l'accent sur l'impact de la pandémie sur l'activité économique et sur l'emploi, en intégrant un module touchant les principaux aspects liés aux mutations engendrées par la conjoncture au niveau sectoriel et organisationnel. Ce module thématique a permis de faire ressortir les principaux résultats suivants :

- 88% des entreprises qui ont répondu à l'enquête (11403 entreprises) ont confirmé avoir eu un impact de la pandémie du Covid-19 sur leur activité économique ; et cela concerne tous les secteurs d'activités avec des ampleurs allant de 73% à 100%.
- Quant à la nature de l'impact ressenti, 88% des entreprises ont signalé une baisse de leur chiffre d'affaires, 39% ont dû réduire leurs effectifs et 40% d'entre elles ont déclaré avoir été amenées à geler leurs projets de recrutements.
- Pour ce qui est du mode de travail adopté pendant la pandémie, 77% des entreprises enquêtées ont affirmé avoir continué à travailler en présentiel, 16% ont adopté le mode de travail en rotation et 7% ont signalé une adoption du mode de travail à distance.
- Quant à l'émergence du besoin de développement des activités à distance, 36% veulent développer leurs activités à distance dont 32% avec un besoin en recrutement.

Figure 60 : Impact de la pandémie du Covid-19 par secteur d'activité (en %)



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

## IV. PRODUCTIVITÉ ET SALAIRES

En matière de politique des revenus, des prix et des salaires, le Gouvernement veille constamment à la revalorisation du salaire minimum en vue de préserver le pouvoir d'achat des smigards et améliorer leurs conditions de vie. 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 2,2 % en pouvoir d'achat, conséquence d'une progression nominale annuelle du salaire minimum de 3,4 %, contre une augmentation des prix à la consommation de 1,1 %. Sur la seule période des deux dernières années (2019-2020), où le salaire minimum a été revalorisé de 10%, sa valeur réelle a gagné plus de 9% puisque les prix n'ont augmenté que de 0,9% sur la période.


Par rapport aux salaires distribués dans le secteur privé structuré, les données de la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) font ressortir une évolution moyenne des salaires mensuels de 2,3 % en 2020 contre 1,4 % enregistré en 2019. L'évolution enregistrée durant la dernière décennie, est de l'ordre de 2,2 %.

En se basant, cette fois-ci, sur les données des Comptes de la nation et de l'Enquête nationale sur l'emploi, les rémunérations annuelles moyennes ont stagné en 2019, contre une progression de 2,7 % en 2018. Cette évolution a été de l'ordre de 2,3 %, en moyenne annuelle sur la décennie.

Les déclarations des salaires à la CNSS, ont révélé que la structure des salaires journaliers présente une certaine concentration autour du salaire minimum. En effet, les salariés touchants entre 95 % et 105 % du Smig, en raison vraisemblablement de la crise sanitaire Covid-19, représentent une part de 37% des salariés déclarés en 2020. Ces salariés sont plus représentés dans le BTP (52 %) et dans les micro-entreprises de moins de 5 salariés (42 %). Aussi, l'examen de la disparité des salaires par catégorie de salariés au moyen des rapports interdéciles montre que celle-ci est relativement plus accentuée dans les couches supérieures (D9/D8 est de valeur 1,56 en 2019) que dans les couches intermédiaires (D6/D5 est de 1,09), avec une certaine égalité relevée dans les couches inférieures (D2/D1 est de 1,04). De même, l'évolution de ces rapports a montré que la dispersion s'est relativement rétréci pour les premiers 90% de la main d'œuvre. Ce phénomène a été légèrement contrecarré par l'augmentation relative de la structure des salaires des 10% des salariés qui ont vu leur part dans la masse salariale passée de 42,7% à 43,3% sur cette deuxième moitié de la décennie.

La catégorie socio-professionnelle du chef de ménage, ainsi que son sexe et le milieu de résidence, sont déterminants du niveau de ce revenu. Dans cette distribution, l'ensemble des revenus relatifs au quintile des ménages des plus aisés, représente plus de la moitié des revenus (53,3%), contre une part de 5,6% relative au quintile des moins aisés. En comparaison avec la valeur du rapport inter-quintiles (Q5/Q1) qui est de 10 pour l'ensemble des ménages, l'inégalité est plus accentuée à l'intérieur des revenus du travail. Les indépendants non agricoles et ceux agricoles, ainsi que les salariés, ont des valeurs respectivement de ce rapport, de 16, 15 et 14.

De son côté, la productivité du travail a enregistré une contreperformance de 2,9% en 2020 après une modeste amélioration de 1,0 % une année auparavant, conséquence d'une chute de 4,5 % de dans le secteur tertiaire et de 4,2 % dans le secteur secondaire et d'une très faible amélioration de 0,4 % dans le secteur primaire.



Par ailleurs, au cours de la dernière décennie, l'évolution moyenne de la productivité du travail a affiché un taux annuel de 1,9 %. L'évolution la plus importante est enregistrée dans le secteur primaire (4,4 %), suivi du secteur secondaire avec une amélioration de 1,2 % et du tertiaire avec une évolution modeste de 0,3 %. La modeste performance du secteur tertiaire est due, en partie, à l'afflux important de main-d'œuvre qui a atteint un taux annuel moyen de 2,2 % sur la période, sachant que la valeur ajoutée du secteur a gagné annuellement 2,4%.

## 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 2010-2020, le salaire minimum a annuellement et moyennement augmenté de 3,4 %. L'indice des prix à la consommation, quant à lui, a connu une croissance comparativement faible, 1,1 %.

Cette progression différenciée, du salaire minimum et des prix à la consommation, a permis une amélioration du pouvoir d'achat du salaire minimum de 2,2 % en moyenne annuelle. La revalorisation du salaire minimum ces deux dernières années de 5% chacune, a contribué à ce gain de pouvoir d'achat. En effet, pour chacune des années 2019 et 2020, le pouvoir d'achat du salaire minimum est amélioré de 4,4%, en raison de la faible augmentation des prix pour les deux années consécutives.

**Tableau 3 : Évolution du salaire minimum en dirhams**

Année	Secteur non agricole		Secteur agricole	
	SMIG horaire	SMIG mensuel	SMAG journalier	SMAG mensuel
2010	10,64	2032	55,12	1433
2011	11,7	2235	60,63	1576
2012	12,24	2338	63,39	1648
2013	12,24	2338	63,39	1648
2014	12,85	2454	66,56	1731
2015	13,46	2571	69,73	1813
2016	13,46	2571	69,73	1813
2017	13,46	2571	69,73	1813
2018	13,46	2571	69,73	1813
2019	14,13	2699	73,22	1904
2020	14,81	2829	76,7	1994

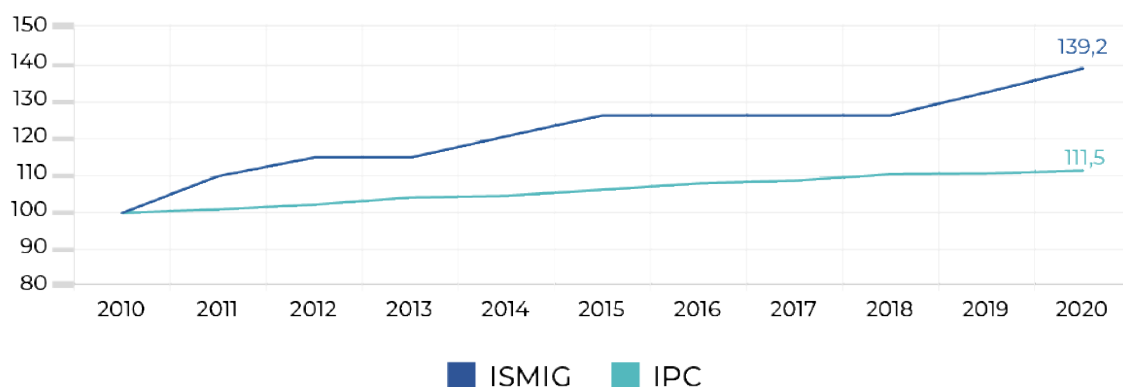
Source : MTIP

Avec un taux horaire de 14,81 dhs la dernière année, le SMIG mensuel a atteint 2829 dhs à raison de 191 heures de travail mensuel. Le SMAG lui, avec un taux journalier de 76,7 dhs, valait 1994 dhs à raison de 26 jours de travail mensuel. Ainsi, du côté de l'unité de production, il faut également, prendre en compte les cotisations patronales qui, en plus du salaire, constituent généralement, le coût du travail à sa charge<sup>3</sup>. Avec une charge patronale d'un peu plus de 21%, le coût du travail mensuel est de 3425 dhs pour un « smigard » et de 2415 pour un « smagard ».

<sup>3</sup>Le coût du travail peut inclure d'autres charges au profit du salarié, que le salaire et la charge sociale patronale des gratifications, des primes en nature, des charges de formation au profit du salarié, ...



Figure 61 : Évolution des indices du salaire minimum et des prix à la consommation (base 100, 2010)

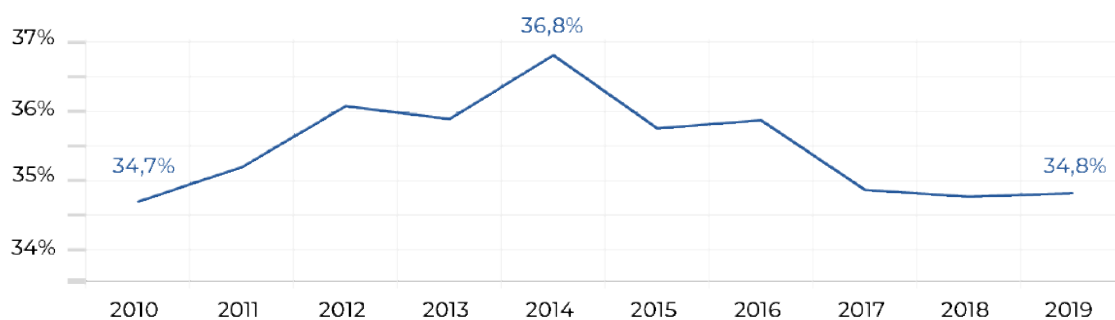


Sources : MTIP, HCP et calculs de l'ONMT

Il est également utilisé le coût salarial par unité produite pour approcher l'importance du coût du travail. Ainsi, pour une unité de valeur ajoutée créée, les charges salariales engendrées en représentent presque 35% pour l'ensemble du tissu économique, en 2019. Cette part s'est stabilisée sur les trois dernières années, même si elle a augmenté jusqu'au milieu de la décennie en gagnant deux points de pourcentage, avant de fléchir pour retrouver celle du début de la décennie.

Etant donné que l'emploi dans le secteur primaire est constitué dans la plupart des non-salariés, le coût salarial unitaire qui prévalait est très faible. Il est d'un peu plus de 13% en 2019. Il a gagné un point de pourcentage et demi sur la décennie montrant en partie, une certaine salarisation, même encore timide, du secteur. Le secteur secondaire enregistre lui un coût salarial de 29% cette année, en perte d'un point de pourcentage et demi sur la période. Quant au secteur tertiaire, la main d'œuvre lui coûte 43% d'une unité de valeur ajoutée créée. C'est pratiquement la même part enregistrée en début de période.

Figure 62 : Évolution du coût salarial par unité produite



Sources : MTIP, HCP et calculs de l'ONMT

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 stagné en 2019, au lieu d'une progression de 2,7 % en 2018. A noter qu'au cours de la dernière décennie, le salaire moyen annuel a progressé de 2,3 %.

De leur côté, les données de la Caisse nationale de sécurité sociale font ressortir un taux d'évolution du salaire mensuel moyen de 2,3 % en 2020 au lieu de 1,4 % l'année précédente. L'évolution moyenne sur la période 2010-2020 est de 2,2%.

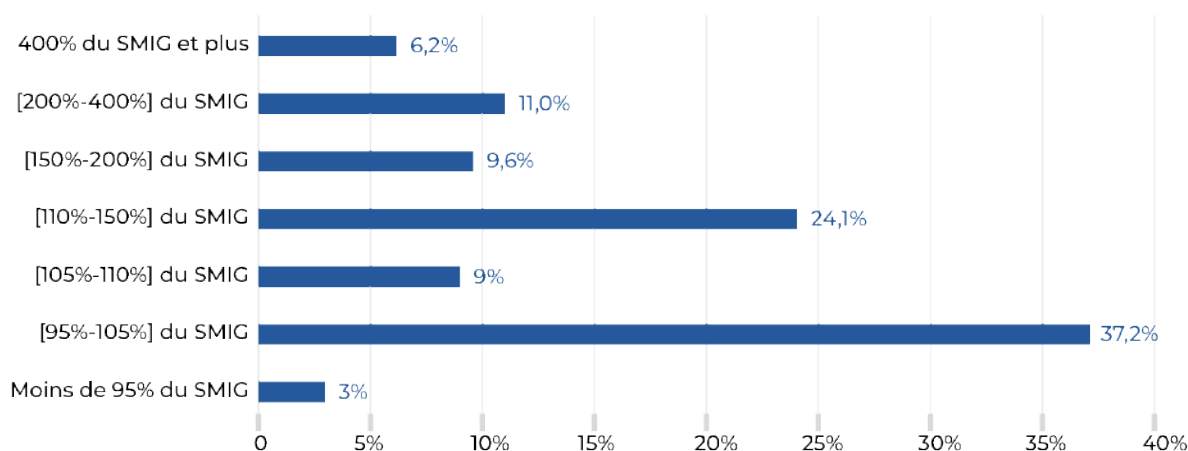
## 02

### Structure des salaires

La répartition des salariés déclarés en 2020 à la Caisse nationale de sécurité sociale, par tranches de salaire journalier et par rapport au salaire minimum, donne un taux de présence de smigards (« 95%-105% du SMIG ») de 37,2% dans le tissu économique structuré. Les très bas salaires (« moins de 95% du SMIG ») représentent 3% des salaires déclarés, et la tranche qui juxtapose celle des smigards représente 9% de ces déclarations. Cette dernière catégorie de salariés se trouve toujours dans une situation de vulnérabilité quant au risque de tomber dans la tranche des smigards lors des différentes revalorisations du salaire minimum. En effet, lors de cet évènement, aussi bien la tranche de smigards que celle des bas salaires connaissent des migrations des tranches supérieures successives.

Ce phénomène de migration est montré par les statistiques extraites de la base des déclarations des salaires. Au cours de la deuxième moitié de cette décennie, la tranche des très bas salaires est passée de 2,6% en 2014 à 3,1% lors des revalorisations du minima en 2015, au moment où celle des smigards est passée de 30,4% à 31,8%. Ceci fait en réponse à une revalorisation de 5% du SMIG. Ce déplacement est encore plus intense quand la revalorisation est plus conséquente, comme c'était le cas pendant les périodes antérieures quand les revalorisations du minima atteignaient 10%.

Figure 63 : Structure de l'emploi par tranches de salaire journalier, 2020



Sources : CNSS et calculs de l'ONMT.

La structure des salariés déclarés par tranche de salaires varie suivant les revalorisations du salaire minimum qu'a connu l'année. On constate qu'à la suite de l'augmentation du SMIG de 5% en 2015, des parts de salariés déclarés ont migré directement de la tranche supérieure vers la tranche des smigards et la tranche des très bas salaires. Lesquelles tranches ont atteint, successivement, 31,8% au lieu de 30,4% et de 3,1% au lieu de 2,6%. Pendant les trois années suivantes (2016-2018), la stabilité du salaire minimum a fait que des salariés des deux tranches inférieures, 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 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 reçu des employés de plus.

## -Tableau 4 : Évolution de la structure de l'emploi par tranche de salaires journaliers (en %)

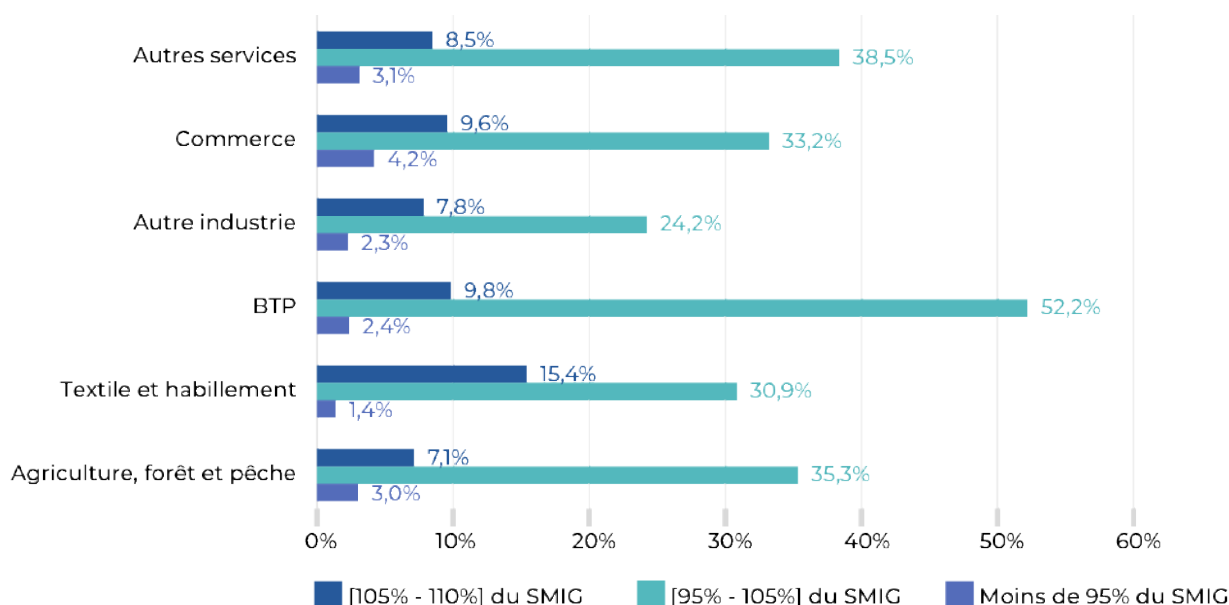
Année	Moins de 95% du SMIG	[95%-105%] du SMIG	[105%-110%] du SMIG	[110%-150%] du SMIG	[150%-200%] du SMIG	[200%-400%] du SMIG	400% du SMIG et plus	Total
2014	2,6	30,4	10,4	27,6	10,5	11,8	6,7	100
2015	3,1	31,8	9,7	27,1	10,5	11,3	6,5	100
2016	1,1	29,6	11,0	29,3	10,7	11,7	6,6	100
2017	1,0	28,4	11,2	29,8	10,7	12,1	6,9	100
2018	0,9%	27,1%	11,0%	29,9%	11,1%	12,7%	7,4%	100
2019	2,5%	34,5%	8,3%	26,6%	9,7%	11,8%	6,6%	100
2020	3,0%	37,2%	9,0%	24,1%	9,6%	11,0%	6,2%	100

Sources : CNSS et calculs de l'ONMT.

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 2019 et 2020, années de revalorisation du SMIG.

Dans les secteurs d'activité économique privée structurée, 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 plus de la moitié (52%) de l'ensemble de la main-d'œuvre déclarée dans ce secteur. La part la moins élevée relativement à cette tranche de salaires, est celle observée dans le secteur des « autres industries » que le « textile et l'habillement » avec 24% de l'ensemble des salariés déclarés dans ce secteur de l'industrie.

Figure 64 : Structure de l'emploi autour du salaire minimum, par secteur d'activité économique, 2020

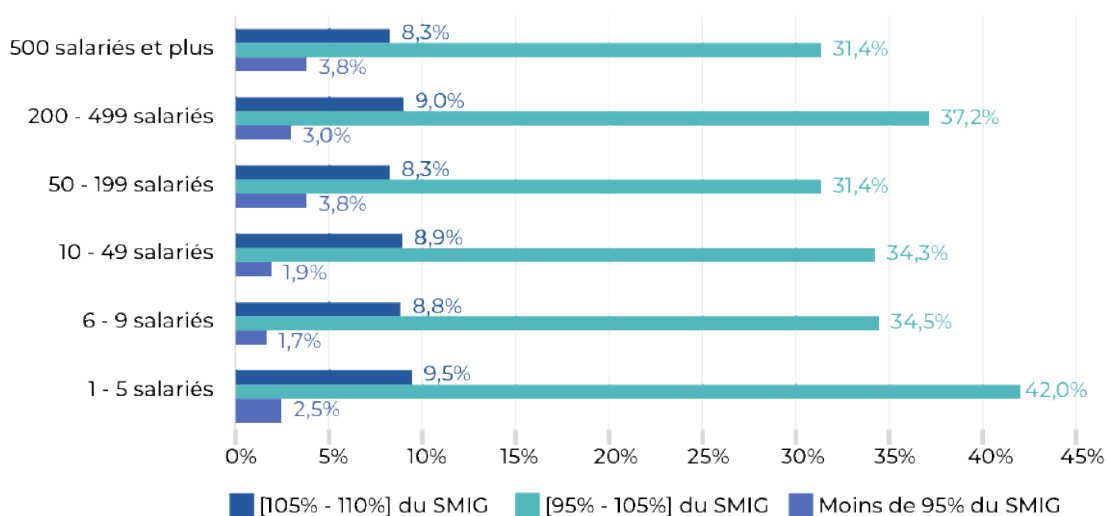


Sources : CNSS et calculs de l'ONMT.

La fréquence des très bas salaires se présente de presque la même ampleur dans les différents secteurs. La part qu'occupent les salariés concernés est de plus ou moins 2%, avec un maximum de 4% pour le secteur du « commerce ». Par contre, la tranche des salaires qui vient juste après celle des smigards, différencie le secteur du « textile et habillement » des autres secteurs. En effet, celui-ci enregistre une part de 15% dans cette tranche de salaires, contre des parts qui vont de 7% à 10% 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, le commerce (6,7%) et les « autres services » (8,3%) et au secteur des « autres industries » (8,2%). Par contre, les secteurs où les gros salaires distribués sont relativement moins importants sont ceux observés dans les secteurs du « textile et l'habillement » et le BTP, où successivement 1,3% et 2,6% des déclarés touchent plus de quatre fois le salaire minimum.

Figure 65 : Structure de l'emploi autour du salaire minimum, par taille salariale de l'entreprise, 2019



Sources : CNSS et calculs de l'ONMT.

Les données de l'année 2020 qui a connu une revalorisation du salaire minimum (en fortes perturbations à cause de la crise sanitaire Covid-19), font ressortir que les très bas salaires sont plus représentés dans les moyennes et grandes unités (de plus de 50 salariés), avec des parts de 3% à 3,8% de l'ensemble des salariés déclarés dans cette catégorie d'entreprises, contre une part allant de 1,7% à 2,5% dans les autres unités de production. En outre, dans la troisième tranche des salaires (« 105%-110% du SMIG ») qui juxtapose celle des smigards, les différentes catégories d'entreprises semblent partager presque les mêmes parts, entre 8,3% et 9,5%.

## 03 Dispersion des salaires

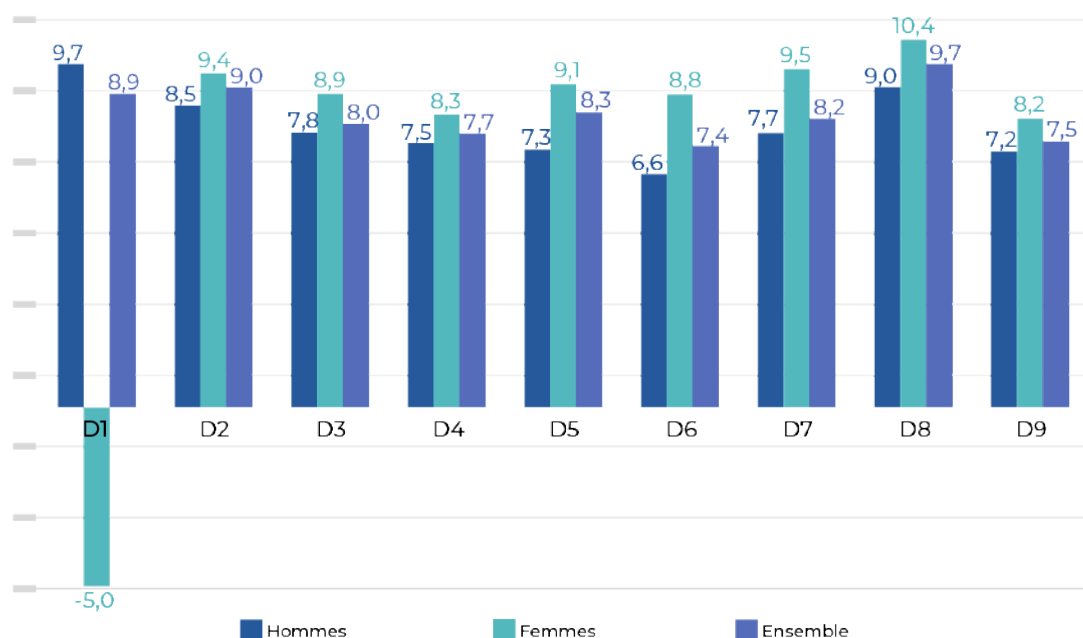
En raison de leur manipulation facile, les déciles sont communément utilisés pour examiner la dispersion des salaires. L'utilisation de ces déciles permet de calculer les rapports interdéciles entre différentes partitions de salariés. Pour ce faire, le focus s'est fait sur les trois principales positions des classes de salariés. Ainsi, la disparité des salaires est examinée au niveau inférieur, médian et supérieur de la distribution des salaires. De même, cette analyse est complétée par la structure de la masse salariale touchée par la main d'œuvre faisant partie de chaque classe-décile. Le salaire analysé dans ce rapport est le salaire journalier moyen généré à partir de la masse salariale annuelle et la durée du travail déclarées à la Caisse nationale de sécurité sociale.

## - Dispersion des salaires en termes d'évolution des déciles

Le rythme d'évolution des déciles sur la période analysée est un parmi les outils permettant d'examiner l'évolution de la dispersion des salaires. L'évolution la plus basse, sur la période 2014-2019, est celle revenant au décile supérieur (D9)<sup>4</sup> et au décile moyen (D6), avec un taux de 7,5% pour les deux indicateurs, contre une augmentation de 9% pour les deux premiers déciles, D1 et D2. Les autres déciles (D3-D7), ont enregistré un accroissement autour de 8%. L'augmentation la plus élevée revient au huitième décile (D8) avec un taux de 9,7% sur la période. Relativement à ces indicateurs, les femmes ont été les plus performantes. Excepté celle du premier décile qui a connu une diminution de 5%, le taux d'évolution de tous les déciles chez les femmes, a enregistré une augmentation supérieure à celle des hommes. A signaler que ces évolutions, sont toujours, inférieures à celle du salaire minimum qui était de 10% sur la période.

En conséquence, en se basant sur les neufs premiers déciles, le paysage de l'évolution de la dispersion des salaires entre 2014 et 2019, s'est en partie, relativement clarifié pour 90% des salariés : l'entassement se faisait des parties extrêmes de la distribution. En effet, les deux déciles en question, ont évolué différemment, de 8,9% pour le décile inférieur et de 7,5% pour le décile supérieur. Ce sont les hommes qui ont le plus participé à ce phénomène d'entassement par l'extrême. En revanche, les femmes ont contribué plutôt par leur rapprochement des déciles des hommes qui leur ont été toujours plus élevés : l'écart par décile, a diminué généralement, de un à deux points de pourcentage sur la période. A l'exception du premier décile qui a enregistré une diminution de 5%, l'évolution plus rapide des déciles chez les femmes s'est faite pour l'ensemble des déciles, de D2 à D9.

Figure 66 : Evolution des taux d'accroissement des déciles, 2014-2019



Sources : CNSS et calculs de l'ONMT.

<sup>4</sup> Le rythme moins élevé de l'évolution du décile D9 par rapport aux autres déciles est trompeur si on se limite à cette évolution pour appréhender la dispersion des salaires, puisque comme on le verra ci-dessous, à l'examen de la structure de la masse salariale, les salaires distribués au-dessus de D9 ont relativement augmenté plus que dans les autres classes.

## - Dispersion des salaires en termes de rapports interdéciles

A travers les indicateurs calculés, on constate qu'au titre de l'année 2019, la dispersion des salaires est plus accentuée dans les couches supérieures de distribution des salaires. Ainsi, d'une valeur de 1,04 relative au premier rapport interdéciles D2/D1, on est passé à 1,09 pour le rapport D6/D5, à un rapport D9/D8 de 1,56. Autrement dit, dans les couches supérieures, la différence des salaires pourrait atteindre 56% entre les salaires de la neuvième et 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 pratiquement vrai pour chaque catégorie de sexe.

Par ailleurs, le rapport interdéciles des deux partitions de salaires extrêmes (D9/D1), donne une valeur de 2,99, montrant que le salaire touché dans la neuvième partition est de presque trois fois supérieur à celui touché par les salariés de la première partition. Cette valeur est de 3,43 chez les femmes et de 3,01 chez les hommes.

**Tableau 5 : Évolution des principaux rapports inter déciles**

Rapport inter déciles		D9/D1	D9/D8	D6/D5	D2/D1
2014	Ensemble	3,03	1,59	1,10	1,03
	Hommes	3,08	1,57	1,11	1,04
	Femmes	3,01	1,67	1,08	1,06
2018	Ensemble	3,08	1,58	1,09	1,03
	Hommes	3,10	1,57	1,10	1,01
	Femmes	3,47	1,63	1,07	1,23
2019	Ensemble	2,99	1,56	1,09	1,04
	Hommes	3,01	1,55	1,10	1,03
	Femmes	3,43	1,63	1,08	1,22

Sources : CNSS et calculs de l'ONMT.

En termes d'évolution et quand on examine l'ensemble des salariés, la distribution des salaires dans le secteur privé structure, à travers les indicateurs utilisés, fait apparaître généralement, une légère diminution de la disparité salariale sur la deuxième moitié de cette décennie. En effet, au moyen des valeurs des rapports interdéciles supérieurs (D9/D8) ou moyens (D6/D5), traduisant l'écart relatif entre les différentes couches juxtaposées d'emploi étudiées, on s'aperçoit d'une certaine diminution sur la période 2014-2019. Cette diminution est constatée également, au niveau du rapport interdéciles extrêmes D9/D1. Au cours de cette période, sa valeur est passée d'une valeur de 3,03 en 2014, à 2,99 en 2019. Cette situation a également concerné les hommes.

Ce phénomène est différent pour les femmes, puisqu'en raison vraisemblablement, des diplômes plus élevés que ces dernières continuent à décrocher, et par suite, de leur entrée de plus en plus dans la classe supérieure des salaires, d'une part, et de la diminution de la valeur de D1 déjà évoqué, d'autre part, le rapport interdéciles (D9/D1) a gagné des points sur la période : de 3,01 en 2014, il est passé à 3,43 en 2019. C'est le même phénomène qui est observé chez les classes inférieures pour lesquelles ce rapport (D2/D1) est passé de 1,06 à 1,22.



## - Dispersion des salaires en termes de structure de la masse salariale

La structure de la masse salariale par partition de déciles, en portant 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 43% en 2019. Cette part est de 45% chez les hommes et de 40% chez les femmes.

### -Tableau 6 : Structure de la masse salariale par catégories de déciles, 2019

Déciles	Hommes	Femmes	Ensemble
D1	4,0%	4,0%	3,9%
D2	4,8%	5,2%	5,0%
D3	4,9%	5,6%	5,1%
D4	5,0%	5,8%	5,2%
D5	5,3%	5,9%	5,5%
D6	5,6%	6,4%	5,9%
D7	6,5%	7,0%	6,6%
D8	8,1%	8,2%	8,1%
D9	11,1%	12,0%	11,4%
D10	44,7%	40,0%	43,3%

Sources : CNSS et calculs de l'ONMT.

Il est naturel que, en raison de la nature de sa construction, cette structure augmente d'une classe-décile à une autre. Cependant, le niveau de la concentration des salaires pourrait se révéler au degré de la différence entre les parts revenant aux partitions successives. Ainsi, du passage d'un décile à un autre, l'augmentation des parts se faisait relativement lentement jusqu'au niveau de la huitième partition. Le gap commence à apparaître, dans une moindre mesure, au niveau de la neuvième partition : de 8% pour D8, la part relative de la masse salariale passe à plus de 11% au profit de la main d'œuvre appartenant au groupe D9. C'est le même rythme presque qui est observé chez les deux sexes. Mais, là où on a enregistré un saut, c'est au niveau du dixième décile dont les salariés accaparaient 43% de la masse salariale distribuée par le tissu économique structuré privé.

Il faut également signaler que les six groupes (D1-D6) représentant le un sixième des salariés, se répartissaient presque la même part de la masse salariale qui reste autour de 5%. De plus, 80% des emplois (D1-D8), se répartissaient 45% de la masse salariale, contre 55% accaparée par les 20% d'entre eux restant. Enfin, il est également à signaler que la structure de la masse salariale par rapport aux différentes catégories de salariés, est restée pratiquement stable au cours de cette deuxième moitié de la décennie, sauf pour la dixième partition des salaires qui a gagné presque un point de pourcentage sur la période : 0,7 point pour les hommes et 0,8 point pour les femmes. L'amplification des niveaux des salaires de cette dernière catégorie de salariés, a contrecarré la diminution de la dispersion observée au niveau des autres strates décelées à travers l'examen des neuf premiers déciles des salaires.

## 04

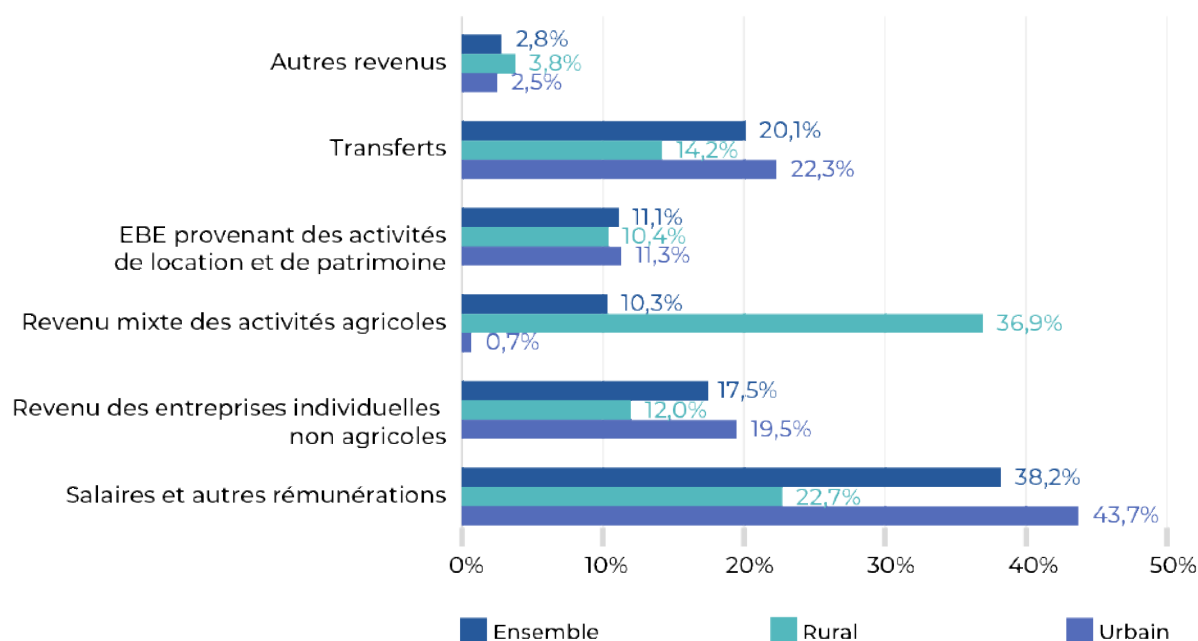
### Revenu des ménages

Les chiffres de l'enquête nationale sur les sources de revenu réalisée par le HCP, ressortent un revenu mensuel moyen des ménages de 7.661 dhs en 2019. En 2007, ce revenu était de 5308 dhs, soit une évolution annuelle moyenne réalisée de 3,1% sur une douzaine d'années, au moment où les prix à la consommation n'ont augmenté que de 1,5%. Le ménage du milieu urbain réalise 27% plus que celui du milieu rural, alors que cette différence était de 55% en 2007. En outre, la valeur du revenu de 5133 dhs, réparti la population des ménages en deux parts égales : 50% de part et d'autre de ce revenu.

#### - Structure des revenus et des sources de revenus

L'ensemble des revenus distribués en milieu urbain, comptent 2,8 fois de plus que ceux distribués en milieu rural. Cette différence était de 2,6 fois au profit des urbains en 2007. On s'aperçoit donc que, même si le nombre de ménages urbains ont évolué plus que celui des ruraux en raison de l'exode qu'a connu le Maroc ces dernières décennies, ce ratio reste relativement stable, témoignant d'une certaine réduction des inégalités entre les deux milieux ; les chiffres ci-dessous attestent de ce phénomène.

Figure 67 : Structure du revenu mensuel des ménages selon les sources et par milieu de résidence, 2019



Sources : HCP et présentation de l'ONMT.

<sup>5</sup>Notes sur le revenu des ménages : (1) Niveaux, sources et distribution sociale ; HCP ; avril 2021 ; (2) Structure et inégalité; mai 2021.

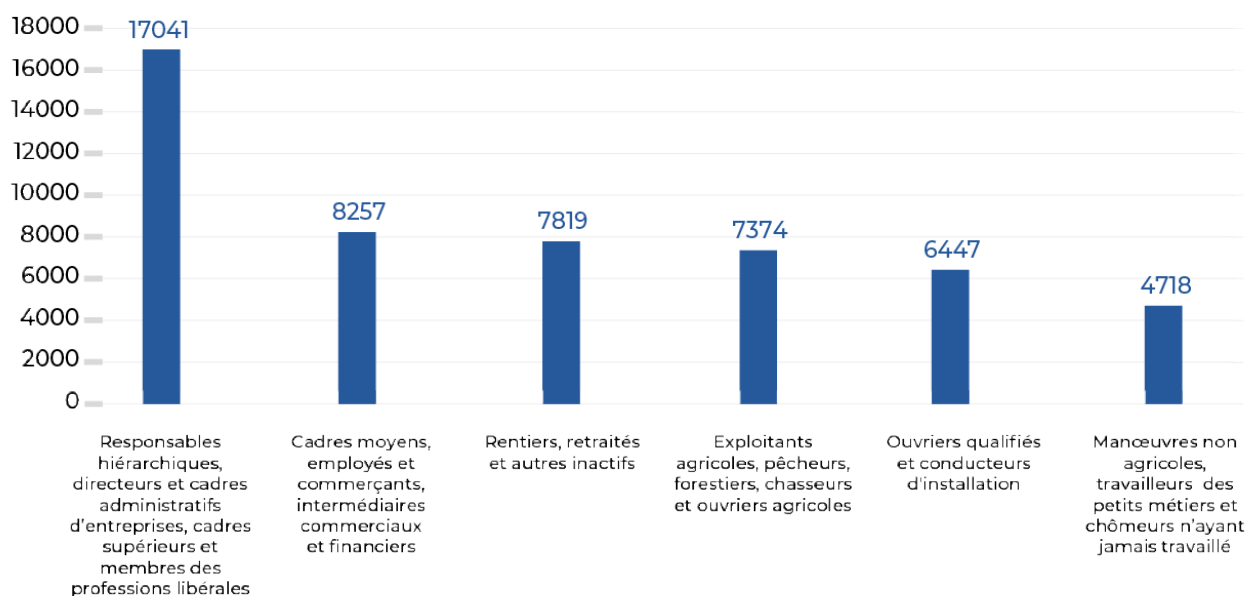
<sup>6</sup>Rapport sur les indicateurs sociaux du Maroc ; HCP ; Edition 2020.

<sup>7</sup>Les deux sources citées ci-dessus, en plus d'autres sources habituelles, sont utilisées pour calculer et générer les indicateurs utilisés dans ce rapport.

Le revenu des ménages réserve une part de 38% aux « salaires et autres rémunérations », 44% en milieu urbain et 23% en milieu rural. Cette part a régressé d'un point de pourcentage par rapport à 2007, bien que le taux de salariat ait progressé de cinq points de pourcentage sur la période. Le revenu des indépendants non agricoles occupe comme revenu du travail, la deuxième place, avec une part de 17%, 19% en milieu urbain et 12% en milieu rural. Le troisième revenu du travail est le revenu des indépendants agricoles, avec une part de 10%, 37% en milieu rural et une part négligeable de 0,7% en milieu urbain. Il y a lieu également, de signaler que les parts de ces deux dernières sources de revenus, ont régressées depuis 2007, puisqu'elles ont enregistré à l'époque, 24% et 12%, respectivement, au profit des deux autres sources de revenus, principalement « les transferts reçus ».

Par catégorie socio-professionnelle du chef de ménage, le revenu mensuel des ménages passe du simple à presque le quadruple, en passant de la catégorie socioprofessionnelle des « Responsables hiérarchiques, directeurs et cadres administratifs d'entreprises, cadres supérieurs et membres des professions libérales » (17.041 dhs) à celle des « Manœuvres non agricoles, travailleurs des petits métiers et chômeurs n'ayant jamais travaillé » (4.718 dhs).

Figure 68: Revenu mensuel des ménages par catégorie socioprofessionnelle du chef de ménage (en dhs), 2019



Sources : HCP et présentation de l'ONMT.

Un autre facteur déterminant le niveau du revenu des ménages est le niveau d'instruction du chef de ménage. Le niveau supérieur surplombe avec un revenu mensuel moyen du ménage de 14.281 dhs. A l'autre bout, se trouvent les sans niveau d'instruction avec un revenu de 6.458 dhs. Cette dernière catégorie de ménages se distingue par un revenu des ménages ruraux relativement plus élevé que celui des ménages urbains, 6.633 dhs contre 6.303 dhs. Pour ceux ayant un niveau fondamental ou secondaire, la différence entre les ruraux et les urbains, reste autour de 27%. Cependant, les deux catégories des ménages urbains et ruraux se distinguent chez ceux ayant reçu un niveau d'instruction supérieur. La différence dans ce cas, est de 81% au profit des premiers.

<sup>8</sup>Ce revenu est appelé dans la comptabilité nationale, « revenu mixte » des activités non agricoles qui est généralement considéré comme un revenu du travail. Le deuxième «revenu mixte» est le revenu des activités agricoles

## - Tableau 7 : Revenu mensuel moyen des ménages par niveau d'instruction et milieu de résidence (en dhs), 2019

Niveau D'instruction	Ensemble	Urbain	Rural	Différence urbain/rural
Sans niveau	6.458	6.303	6.633	-5,0%
Fondamental	7.098	7.481	5.958	25,6%
Secondaire	8.744	8.924	6.988	27,7%
Supérieur	14.281	14.608	8.063	81,2%

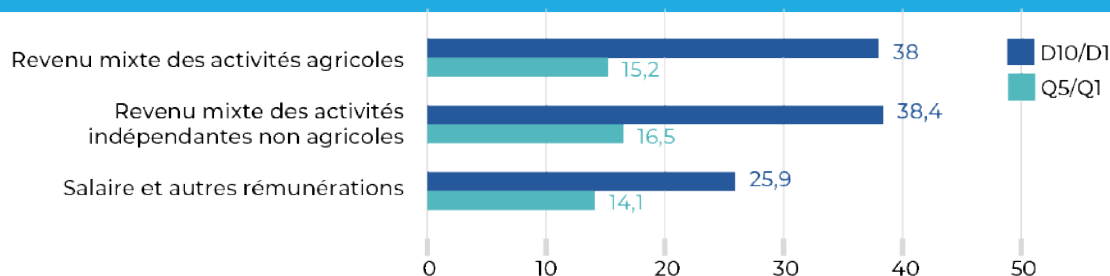
Sources : HCP et calculs de l'ONMT.

Le sexe du chef de ménage est également, un facteur de détermination du niveau de revenu du ménage. Le revenu mensuel d'un ménage dirigé par un homme est de 8.200 dhs, celui d'un ménage dirigé par une femme est de 5.500 dhs, soit une différence de 49%. Toutefois, l'examine de ce revenu par tête, montre que la différence entre les deux types de ménages est pratiquement faible, du fait que le ménage dirigé par une femme reste toujours de petite taille par rapport à celui dirigé par un homme.

### - Inégalité des revenus

Dans cette distribution, l'ensemble des revenus relatifs au quintile (20% des ménages) des plus aisés représente plus de la moitié des revenus (53,3%), contre une part de 5,6% relative au quintile des moins aisés. Autrement dit, en utilisant le rapport inter-quintiles (Q5/Q1), les revenus des premiers sont de presque dix fois (9,6 fois) plus élevés que ceux des derniers. Ce ratio reste pratiquement le même que celui estimé en 2007 (9,7 fois). La concentration est encore plus accentuée en focalisant sur les parts des 10% des extrémités de cette distribution. En effet, le rapport inter-déciles (D10/D1) montre que les 10% des ménages les plus aisés, accaparent des revenus dix-sept fois (17,2) plus élevés que ceux des 10% des moins aisés. En distinguant les deux zones, le rapport inter-quintiles ne montre pas de grandes différences de concentration des revenus entre les milieux urbain et rural. Ce ratio est de 8,9 en milieu urbain contre 8,3 en milieu rural.

Figure 69 : Concentration des revenus des trois catégories de travailleurs : rapports inter-quintiles et inter-déciles-2019-



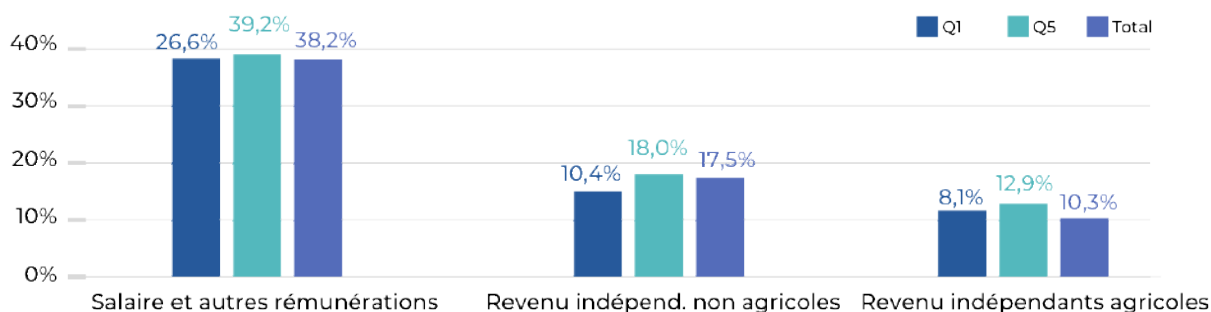
Sources : HCP et présentation de l'ONMT.

L'étude de la concentration des revenus pour les trois catégories d'emploi, les salariés, les indépendants agricoles et les indépendants non agricoles, permet de saisir en partie, les inégalités et la distribution des salaires et des revenus mixtes dans les deux extrémités des revenus de ces catégories de travailleurs. Le rapport inter-quintiles des salaires comme source de revenu du ménage, donne une valeur de 14, alors que celui inter-déciles donne une valeur de 26, montrant une inégalité largement supérieure à celle dans l'ensemble de la population des ménages dont les valeurs respectives, sont de 10 et de 17. Il semble que les inégalités dans le groupe des salariés, se sont relativement aggravée, puisque la valeur du rapport inter-quintiles n'était que de 8 en 2007.

L'inégalité est encore plus accentuée à l'intérieur des revenus des indépendants agricoles et non-agricoles, au vu des valeurs du rapport inter-quintiles relatif. Elles sont, respectivement, de 15 et 16. Leur rapport inter-déciles s'aggrave encore plus. Il est de 38 pour les deux catégories de ménages dont le chef dirige une entreprise individuelle. En revenant à l'année 2007, on s'aperçoit que le rapport inter-quintiles du revenu mixte des activités non agricoles était de 62, témoignant d'une grande inégalité aux extrémités de la distribution des revenus au sein de cette catégorie de ménages à l'époque. Ce rapport était de 5,3 pour la catégorie ayant un revenu mixte des activités agricoles témoignant, cette fois-ci, d'une faible concentration des revenus relatifs en 2007, qui ont commencé à se polariser pour atteindre un rapport inter-quintiles de 15, comme on l'a vu, actuellement.

L'analyse des revenus distribués selon les différentes sources par rapport à chacune des deux catégories sociales extrêmes, le premier et le cinquième quintiles (Q1 et Q5), permet également de saisir l'importance des revenus de nos trois catégories socioprofessionnelles dans ces deux catégories sociales. Si on se fixe sur la classe des 10% des ménages les moins aisés, les « salaires et autres rémunérations » y représente 27% des revenus générés. Comparée à la part de 38% revenant à cette source dans l'ensemble des revenus distribués, on constate qu'elle est sous représentée dans cette première classe sociale. La même constatation s'applique aux ménages dont le chef est un indépendant non-agricole, avec une part de 10% dans cette classe sociale des moins aisés, contre 17% dans l'ensemble des revenus. De même pour les indépendants agricoles où elle enregistre 8% contre 10%.

Figure 70 : Structure des revenus des ménages selon les trois types de travailleurs et les deux classes sociales des plus et des moins aisés, 2019



Sources : HCP et présentation de l'ONMT.

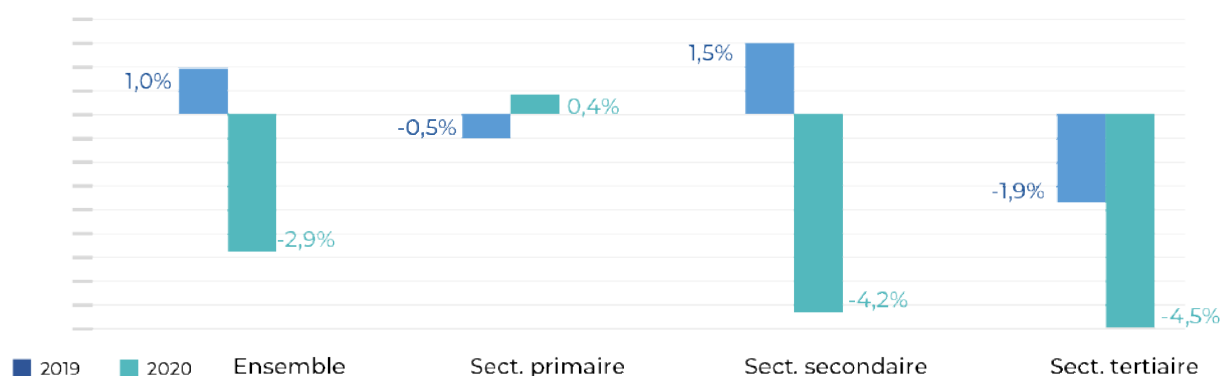
Depuis 2007, une part importante des ménages salariés ou ayant des revenus mixtes des activités agricoles, a quitté cette classe sociale. Leur part successive, a été de 42% et 21%, ce qui veut dire une différence de quinze et treize points de pourcentage. En revanche, un ensemble de ménages ayant un revenu mixte des activités non agricoles se sont retrouvés dans cette classe, puisque leur part relative n'a été que de 5% en 2007, soit un afflux augmentant cette part de cinq points de pourcentage. Dans la classe sociale des 20% des ménages des plus aisés, les trois catégories de travailleurs sont légèrement plus représentées par rapport, bien sûr, à leurs parts respectives, dans l'ensemble des revenus distribués. Les parts relatives sont respectivement, de 39%, 18% et 13%, pour les ménages ayant comme source de revenu les salaires, les revenus mixtes des activités non agricoles et ceux des activités agricoles. Ces parts ont été respectivement, de 38%, 17% et 10%. Soit une évolution positive de la part des ménages salariés de un à trois points de pourcentage.

# 05

## Évolution des gains de productivité

L'économie nationale a enregistré une régression de la productivité de 2,9% en 2020, après une amélioration modeste de 1,0% une année auparavant. Cette contreperformance fait suite à sa chute de 4,5% et de 4,2%, enregistrée respectivement, dans les deux secteurs tertiaire et secondaire. De même, et à cause d'une mauvaise pluviométrie, le secteur primaire n'a enregistré qu'une faible évolution de 0,4% dans la création des richesses par emploi.

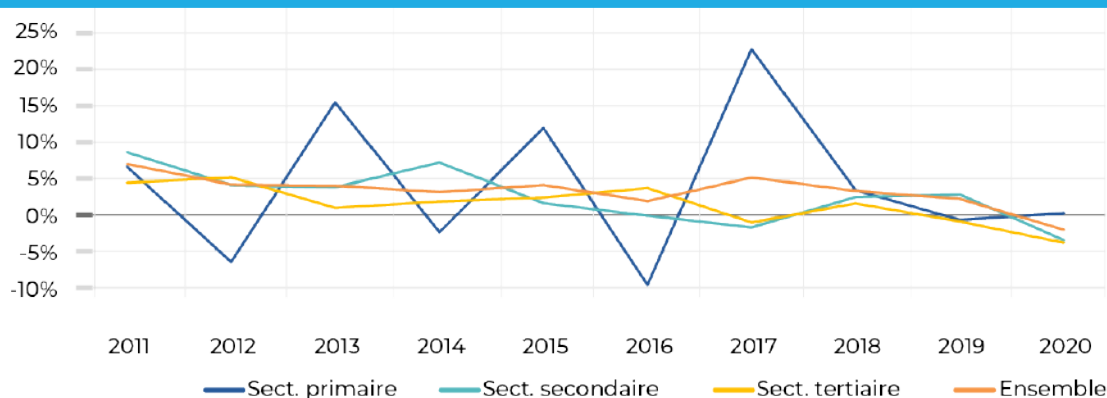
Figure 71 : Taux d'accroissement de la productivité du travail par grand secteur d'activité économique



Sources : HCP et calculs de l'ONMT.

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

Figure 72 : Évolution de la productivité par grand secteur d'activité



Sources : CNSS et calculs de l'ONMT.

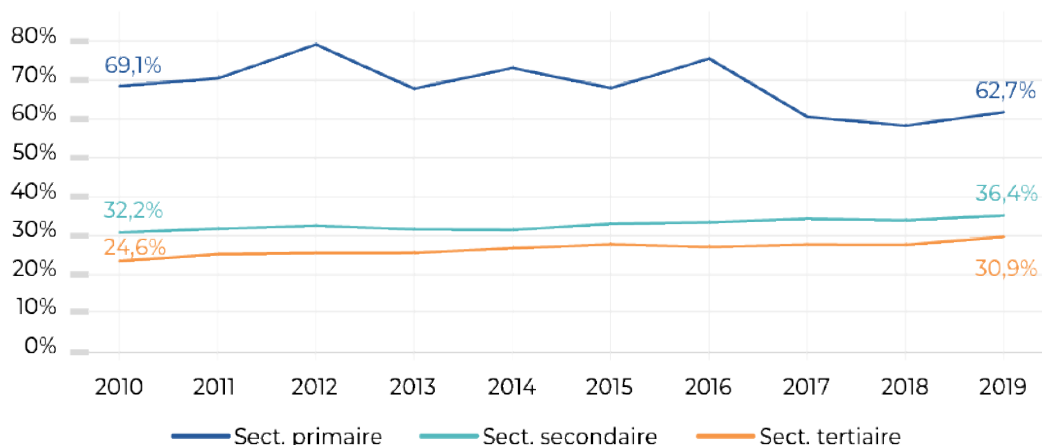


L'indice de disparité de productivité entre secteurs permet d'avoir une idée sur l'importance de la différence de productivité entre les secteurs et révèle la marge qui reste à combler dans chaque secteur déficitaire pour attraper, en quelque sorte, les autres secteurs. L'indicateur utilisé est le rapport 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 2020. 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 dernier secteur reste encore le plus productif de l'économie nationale.

Les gains de productivité dans le secteur primaire suite à la dernière révolution que connaissait ce secteur, a permis à l'indice de disparité de passer de 0,4 au début de la décennie, à 0,5 à partir de 2017. Au moment où cet indice fait ressortir que les deux autres secteurs n'ont pas suivi le même rythme que celui enregistré dans l'agriculture, puisque leur valeur a passé durant la période, respectivement, de 1,2 à 1,1 dans l'industrie et de 1,5 à 1,3 dans les services.

Il est également utile d'examiner dans chaque secteur, l'importance de la productivité par rapport aux coûts en charge des facteurs de production. Si on se base sur le rapport du salaire moyen distribué dans l'économie nationale, par rapport à la productivité générée, ce rapport est de 81% en 2019<sup>9</sup>. Il était de 83% en 2010. Si on ne prend en compte que la composante salaire brut, la part du salaire moyen annuel distribué dans la productivité serait donc de 66% en 2019.

Figure 73 : Évolution de la part des salaires dans la productivité



Sources : HCP et présentation de l'ONMT.

De même, en se référant au salaire minimum, cet indicateur pourrait être donné pour chacun des trois grands secteurs de l'activité économique, révélant l'importance de ce salaire institutionnel dans ces secteurs. Ainsi, l'indicateur calculé en 2019, est de 62% dans le secteur primaire. Durant la période 2010-2019, il a perdu plus de sept points de pourcentage. Ceci est dû principalement au rythme d'évolution plus avancé de la productivité dans ce secteur, par rapport à 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 période.

<sup>9</sup>Ce salaire est calculé à partir de l'agrégat rémunérations de la comptabilité nationale qui comprend le salaire brut et les cotisations sociales effectives et imputables. Selon les données de 2018, la part du salaire brut dans les rémunérations était de 82%.

## V. EMPLOYABILITÉ ET INSERTION PROFESSIONNELLE

L'apparition et la persistance du phénomène du chômage des jeunes diplômés, conséquence de l'inadéquation entre la formation et les besoins du marché du travail, ont poussé les pouvoirs publics à se lancer, dès la fin des années 1980, dans une politique volontariste pour gérer la phase de transition de l'école vers l'emploi. Cette politique s'articule autour de deux axes principaux : d'une part, une politique macroéconomique 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, la mise en place de mesures de politique active du marché du travail pour faciliter l'accès à l'emploi dans le secteur privé.

La politique active de l'emploi a été conçue, depuis sa première génération, autour de deux objectifs principaux : (i) faciliter l'accès à l'emploi salarié dans le secteur privé et (ii) encourager l'auto-emploi. Pour ce faire, cette politique s'appuie actuellement sur quatre principaux programmes : les programmes de promotion de l'emploi salarié « Idmaj » et « Tahfiz », le programme de l'amélioration de l'employabilité « Taehil » et le programme d'encouragement de l'entrepreneuriat « Auto-emploi ».


Malgré les conditions difficiles imposées par les circonstances exceptionnelles de la pandémie du Covid-19 en 2020, le bilan global de ces programmes reste positif et témoigne d'un impact réel de ces programmes dans l'accompagnement des jeunes à l'accès à l'emploi.

En effet, depuis son lancement en 2006 et à fin 2020, le programme Idmaj qui porte sur l'emploi salarié au Maroc et à l'étranger et qui concerne aussi bien les contrats de droit commun (à durée indéterminée ou déterminée) que les contrats d'insertion (CI), a bénéficié à plus de 984.500 demandeurs d'emploi, soit un taux d'accroissement annuel moyen de 6,2 % durant cette période. Le nombre de bénéficiaires du programme n'a cessé d'augmenter depuis son lancement, pour s'établir à 108.800 personnes en 2019. Toutefois, le nombre de bénéficiaires du programme a chuté en 2020 en raison de la crise économique liée à la pandémie du Covid 19, pour s'établir à 75.913 bénéficiaires dont 7.260 insertions dans le cadre du placement à l'international.

Le programme Tahfiz qui vise l'appuie en matière d'emploi aux entreprises, associations ou coopératives nouvellement créées a connu la validation de 31.113 protocoles de bénéfice du programme pour 31.113 salariés et 11.353 entreprises. Au titre de l'année 2020 et malgré la crise sanitaire, 9.979 protocoles Tahfiz ont été validés pour 9.979 salariés et 3.483 entreprises, enregistrant ainsi des hausses respectivement de 5% et 6% par rapport à l'année 2019.

Les programmes d'amélioration de l'employabilité, englobant désormais le programme Taehil, le partenariat et les formations en ligne, ont bénéficié à plus de 266.700 personnes entre 2007 et 2020, soit plus de 19.000 bénéficiaires par an et un taux de croissance annuel moyen de 8,7% durant cette période. Ce rythme d'évolution du nombre de bénéficiaires desdits programmes a atteint son maximum ces dernières années, enregistrant une croissance de 24,8% en moyenne par an entre 2015 et 2019. Cette évolution s'explique principalement par l'intégration, à partir de 2018, des formations en ligne couvrant les domaines linguistique, numérique et « soft skills ». Toutefois, le nombre de bénéficiaires des programmes d'amélioration de l'employabilité a fléchi en 2020 en raison de la crise liée à la propagation du Covid19.

Le nombre de bénéficiaires des programmes d'amélioration de l'employabilité a baissé de 95% au 2ème trimestre 2020 par rapport à la même période de l'année 2019, sous l'effet de la crise liée à la pandémie du Covid-19. Une amélioration a été enregistré à partir du 3ème trimestre en raison de la reprise économique.



Globalement, le nombre de bénéficiaires des programmes d'amélioration de l'employabilité a baissé de 23,7% en 2020 par rapport à 2019 passant de 36.806 à 28.090 bénéficiaires, en enregistrant ainsi, un taux de réalisation de 82,6% de l'objectif fixé pour l'année 2020 (34.000).

Le programme Auto-Emploi qui vise l'appui à la création de la très petite entreprise a permis la création de 2.063 entreprises en 2020, soit une quasi-stagnation par rapport au niveau atteint en 2019 malgré la prévalence de la pandémie du covid-19. Toutefois, le nombre d'emploi directs créés par ce programme, s'est replié de 24% avec une création de 2764 emplois, contre 3656 unités créées en 2019 et 4526 unités en 2018. Le ratio du nombre d'emplois générés par unité créée, a atteint 1,3 emplois par entreprise créée alors qu'il était de 1,8 en 2019 et de 3,4 en 2018. Il notifie ainsi une baisse de 1,2 point par rapport à la moyenne de 2,5 emplois par entreprise ; enregistrée depuis le démarrage du programme.

Par ailleurs, les indicateurs déduits des travaux d'appariement des fichiers de déclaration des salaires à la CNSS et de la base de données des bénéficiaires de l'ANAPEC montrent que 63,4% des bénéficiaires du Contrat d'Insertion (CI) au titre de l'année 2016 sont déclarés à la CNSS en 2019, ce taux poursuit ainsi une tendance à la hausse enregistrée durant les trois dernières années (55% en 2017 et 61,5% en 2018).

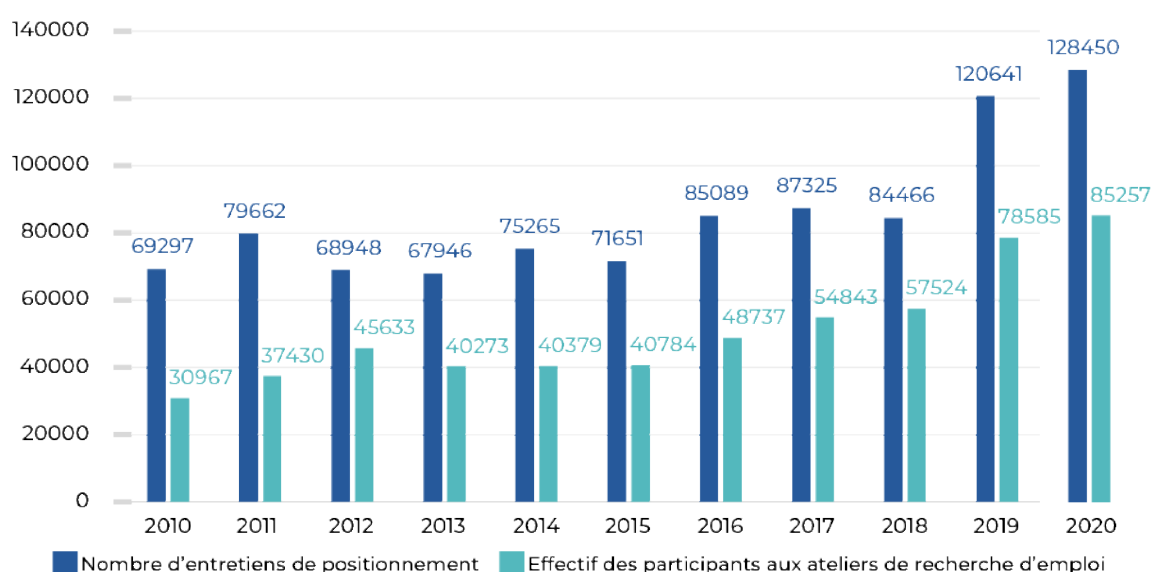
## Intermédiation sur le marché du travail

### 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) qui est un établissement doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière. L'ANAPEC intervient suivant les missions qui lui ont été assignées notamment à travers le déploiement des offres de services à destination des chercheurs d'emploi et des employeurs et à travers la mise en œuvre des politiques actives de promotion de l'emploi par le moyen de trois piliers (i) la promotion de l'emploi salarié (ii) l'amélioration de l'employabilité et (iii) l'accompagnement à l'auto-emploi.

Ainsi, L'ANAPEC veille, d'une manière continue, à développer un service public de l'emploi inclusif et holistique via le déploiement d'un plan s'articulant autour de cinq axes stratégiques, en l'occurrence (1) la professionnalisation de l'intermédiation en emploi au Maroc par l'élargissement de son réseau d'agence et la mise à niveau des conseillers en emploi, le recours à des partenariats avec les acteurs locaux, l'utilisation des unités mobiles pour les zones enclavées, (2) le déploiement des offres de services adaptées et de qualité au profit de toutes les catégories de chercheurs d'emploi, notamment les chômeurs de longue durée, les non-diplômés, la population rurale, les personnes en situation de handicap, les immigrés en situation régulière, (3) la promotion des initiatives pour l'emploi et l'auto-emploi, par la mise en œuvre de diagnostics territoriaux, de veille continue sur les niches d'emploi et la mise en place des programmes territoriaux d'appui à l'emploi, l'accompagnement sur mesure des porteurs de projets d'auto-emploi ; (4) développement de l'ouverture de l'ANAPEC en améliorant la transparence du marché de l'emploi et appui aux secteurs et entreprises, à travers le développement et l'amélioration des prestations aux profits des employeurs, l'utilisation de nouveaux outils de prospection et l'amélioration de la couverture de la veille prospective sur le marché du travail ; et (5) le renforcement des capacités organisationnelles, managériales et professionnelles de l'ANAPEC, à travers une gestion intégrée des RH, le renforcement de la communication interne, l'amélioration de la gestion locale/régionales des agences, le développement d'un système d'information intégré et les outils de pilotage.

Figure 74 : Evolutions des prestations de l'ANAPEC 2010 - 2020

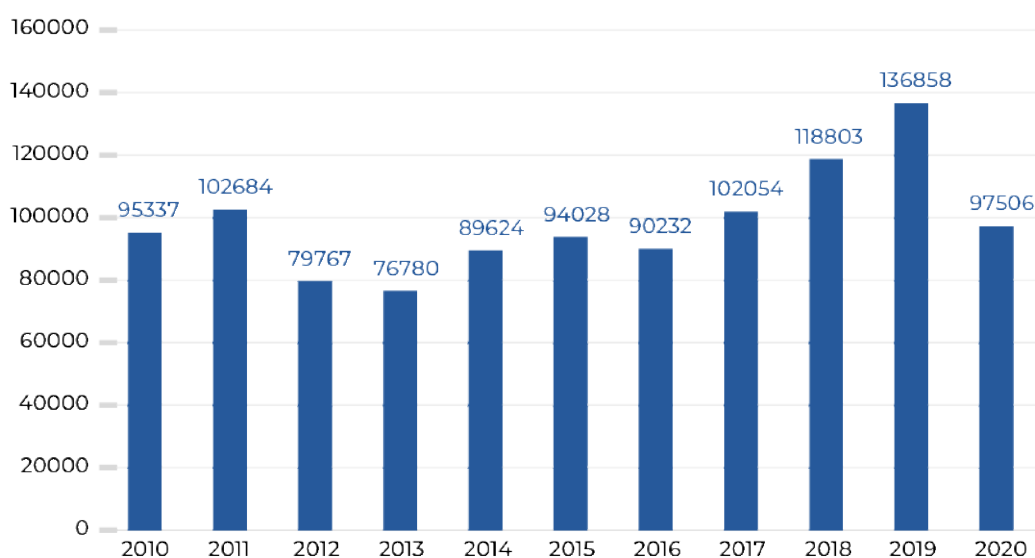


Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC

Sur le plan quantitatif, l'ANAPEC, à travers l'ensemble de son réseau d'agences, les structures partenariales et ses unités mobiles, a assuré au titre de l'année 2020 une panoplie de prestations au profit aussi bien des chercheurs d'emploi que des employeurs potentiels et porteurs de projets d'auto-emploi. En effet, au titre de l'année 2020, le nombre d'entretiens de positionnements réalisés au profit des chercheurs d'emploi, a légèrement augmenté par rapport à 2019 (+6%) passant de 120.641 à 128.450 entretiens. L'effectif des participants aux ateliers de recherche d'emploi ; durant la même période ; a suivi la même tendance et a progressé de 8% passant de 78.585 à 85.257 participants.

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 près de 97.506 offres d'emploi au titre de l'année 2020, soit une diminution de 29% par rapport à 2019. La moitié des offres d'emploi recueillies sont concentrées sur l'axe Casablanca-Kénitra, suivi de la région Tanger- Tétouan-Al Hoceima (15%).

Figure 75 : Evolution des offres d'emploi recueillies

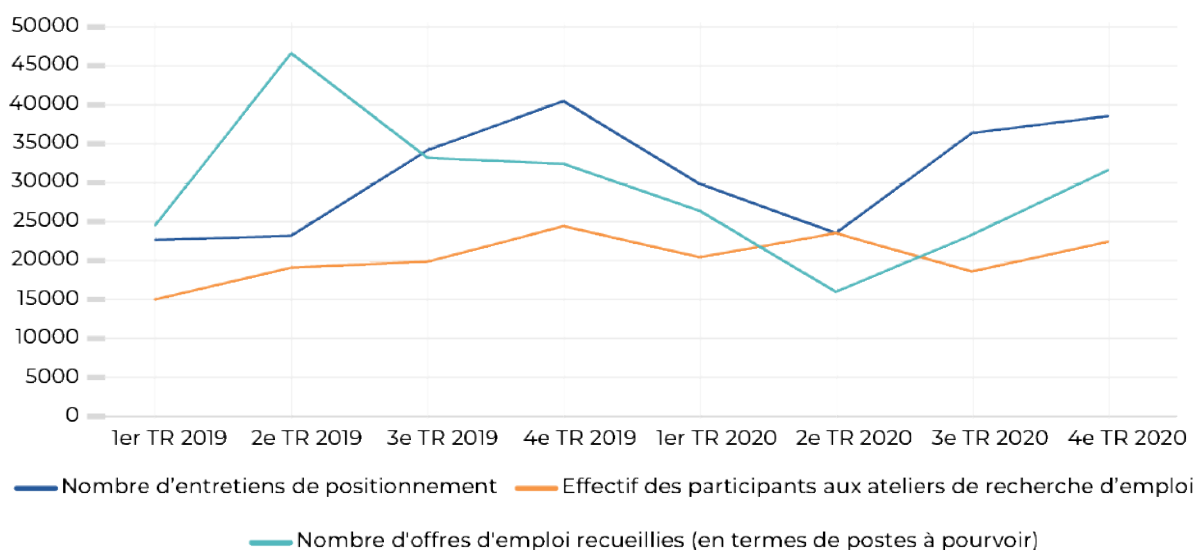


Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC

### - Impact du contexte du covid-19 sur les prestations de l'ANAPEC

Après l'apparition des premiers cas du covid-19, le déploiement des services publics de l'emploi offerts par l'ANAPEC au profit des chercheurs d'emploi n'a pas connu de grandes perturbations suite aux mesures restrictives de mobilité et de lock-down, en vue de stopper la propagation de la pandémie. En effet, hormis une légère baisse du nombre d'entretiens de positionnement effectués par les conseillers en emploi entre le 1er et le 2ème trimestre 2020, passant de près de 30.000 entretiens à plus de 23.500 entretiens, ce dernier a atteint le même niveau enregistré durant la même période de 2019. Après la période de confinement, le nombre d'entretiens de positionnement a augmenté pour atteindre plus de 36.400 au titre du 3ème trimestre 2020, soit une hausse de 6,4% en glissement annuel. Quant aux participants aux ateliers de recherche d'emploi, organisés par l'ANAPEC, leur nombre s'est replié durant le 3ème trimestre 2020 pour atteindre 18.675 participants contre 23581 au 2ème trimestre, sans toutefois baissé par rapport au niveau enregistré au titre du 3ème trimestre 2019.

Figure 76 : Evolution trimestrielle des prestations de l'ANAPEC au titre de 2019 et 2020

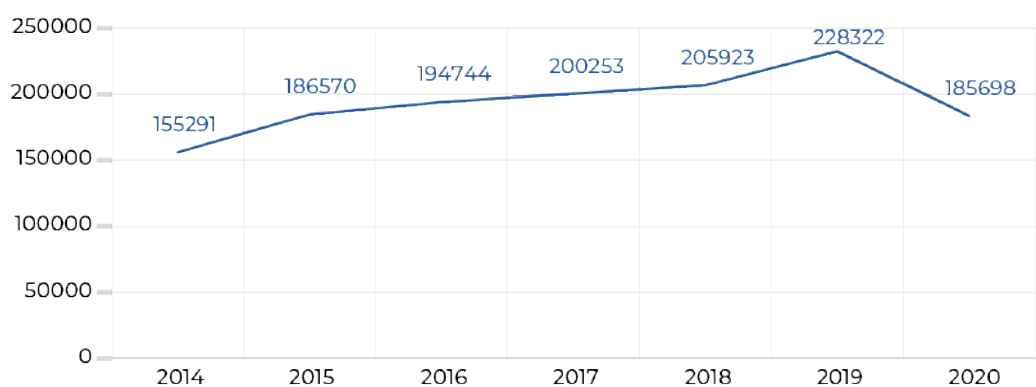


Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC

Cependant, les prestations liées aux entreprises, notamment au titre des offres d'emploi recueillies par les conseillers en emploi, leur volume a remarquablement chuté en ce temps de la pandémie atteignant près de 16.000 offres d'emploi au titre du 2<sup>ième</sup> trimestre 2020 contre plus de 46.600 offres d'emploi recueillies durant la même période en 2019. Néanmoins, hormis cette remarquable baisse des postes d'emplois à pourvoir au début de la pandémie du covid-19, le nombre d'offres d'emploi a repris son rythme d'augmentation après le confinement pour atteindre des niveaux comparables au titre de l'année 2019.

Il est à noter que le nombre des nouveaux inscrits à l'ANAPEC au titre de l'année 2020, a atteint 185.698 inscrits dont 45% sont des femmes et près des deux tiers (59%) sont âgés de moins de 25 ans, plus de la moitié (54%) des inscrits ont été enregistrés sur l'axe Casablanca - Tanger. Selon le diplôme, 25% des inscrits diplômés à l'ANAPEC sont des bacheliers, 20% sont des lauréats de la formation professionnelle et 20% sont des diplômés de l'enseignement supérieur, soit une augmentation de cinq points en pourcentage par rapport à l'année 2019.

Figure 77 : Evolution des nouveaux inscrits à l'ANAPEC entre 2014 et 2020



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

La conjoncture actuelle de la pandémie causée par le virus COVID-19 a marquée l'évolution du nombre des nouveaux inscrits à l'ANAPEC au titre de l'année 2020, caractérisée jusqu'en 2019 par une croissance continue et même accentuée de 2018 à 2019. En 2020, en revanche, cet effectif affiche une diminution de 19% par rapport à l'année précédente, passant de 228.322 en 2019 à 185.698 en 2020. L'effectif cumulé des inscrits à l'agence en 2020 (sans compter les déclarés à la CNSS en cette année) est de 1.417.826.

## Agences de recrutement privées

### - Encadré 2 : Agence de recrutement privée

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

- a) Rapprocher les demandes et les offres d'emploi sans que l'intermédiaire soit partie dans le rapport de travail qui peut en découler ;
- b) Offrir tout autre service concernant la recherche d'un emploi ou visant à favoriser l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi ;
- c) 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 Septembre 2021, 73 agences de recrutement privées sont autorisées à exercer l'intermédiation en matière de recrutement et d'embauchage, dont trois quart (74%) sont localisées dans l'axe Casablanca – Rabat (64% à Casablanca, 8% à Rabat et 4% à Marrakech) et plus de 80% dans seulement deux régions Casa-Settat et Rabat-Salé-Kénitra.

Il est à noter que 95% des Agences de recrutement privées exercent l'intermédiation dans l'embauche de la main d'œuvre salariée.

Figure 78 : Répartition des ARPs selon l'activité principale (\*)

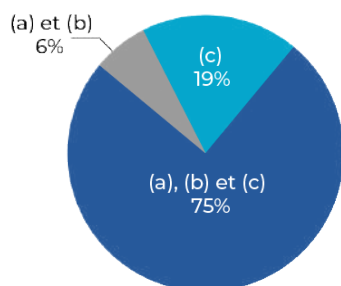
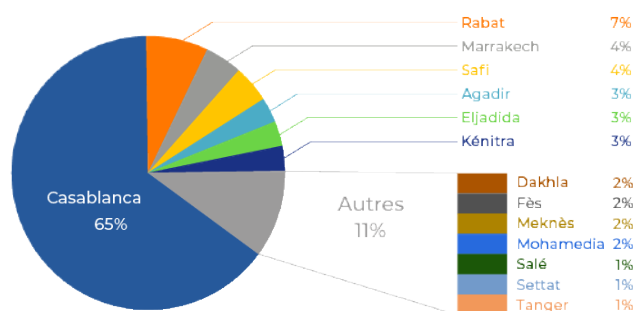


Figure 79 : Répartition des ARPs par ville 2020



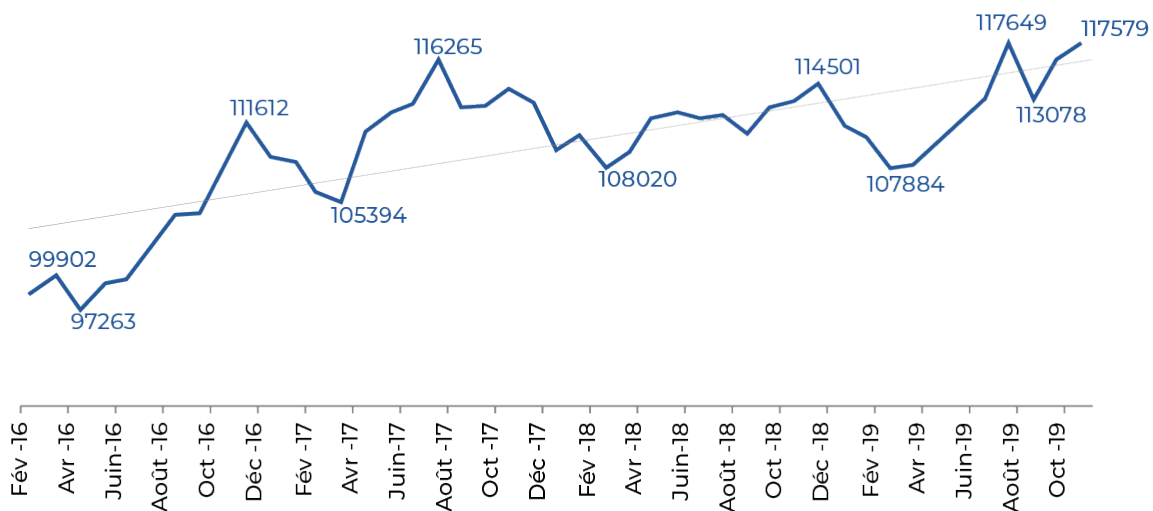
Source : MTIP

(\*) Les activités a, b et c sont explicitées dans l'encadré précédent.



Selon l'exploitation des données sur les salariés déclarés à la CNSS par les agences de recrutement privées, plus de 117.000 salariés ont été déclarés 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.

Figure 80 : Evolution des salariés déclarés à la CNSS par les ARPs



Source : MTIP sur la base des données de la CNSS

## 02

# Bilan des programmes actifs de l'emploi (PAE)

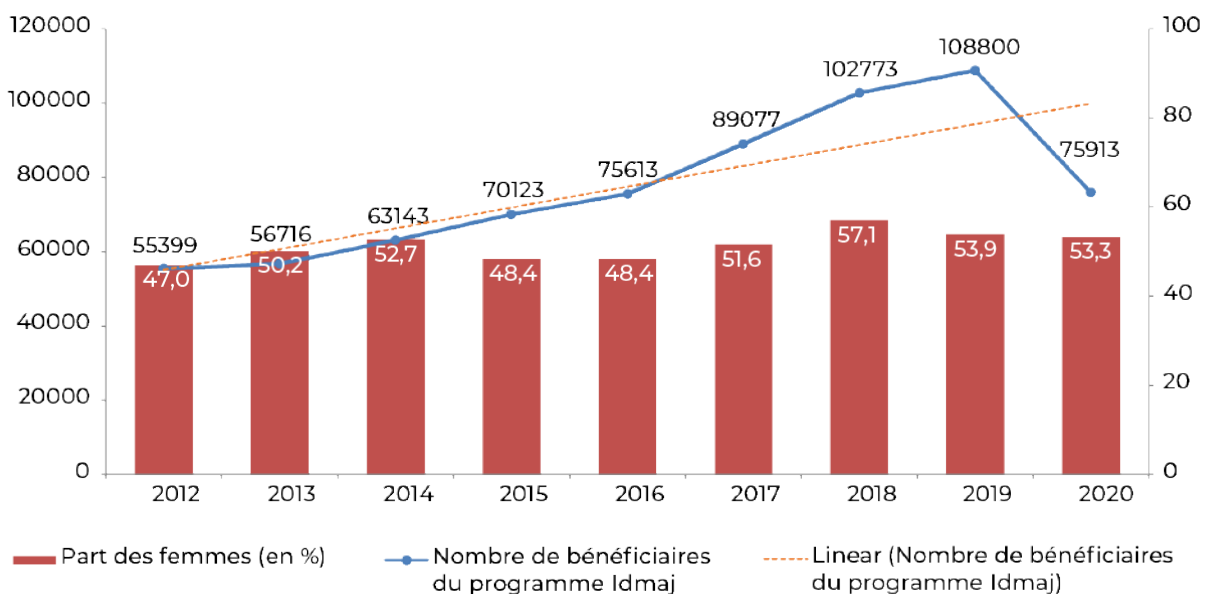
### Programme Idmaj

Outre les contrats de droit commun, le programme Idmaj concerne le dispositif de « Contrat formation-Insertion » qui constitue l'un des dispositifs clés sur lesquels s'appuie la politique active de promotion de l'emploi dans notre pays dans le but de faciliter l'accès des chercheurs d'emploi au marché de travail et de contribuer à l'allègement du niveau de chômage, particulièrement parmi les diplômés. Ce programme 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 2020, le programme Idmaj a bénéficié à plus de 984.500 demandeurs d'emploi, soit un taux d'accroissement annuel moyen de 6,2 % durant cette période. A l'exception de l'année 2012, le nombre de bénéficiaires du programme n'a cessé d'augmenter depuis son lancement, pour s'établir à 108.800 personnes en 2019. En 2020, le nombre de bénéficiaires du programme a chuté en raison de la crise économique liée à la propagation du Covid19, pour s'établir à 75.913 bénéficiaires (dont 7.260 insertions dans le cadre du placement à l'international), soit une baisse de plus de 30% par rapport à 2019. Plus de la moitié des bénéficiaires sont des femmes (53,3%), 76% sont des jeunes âgés entre 20 et 30 ans et 84 % sont insérés en contrat d'insertion (CI).

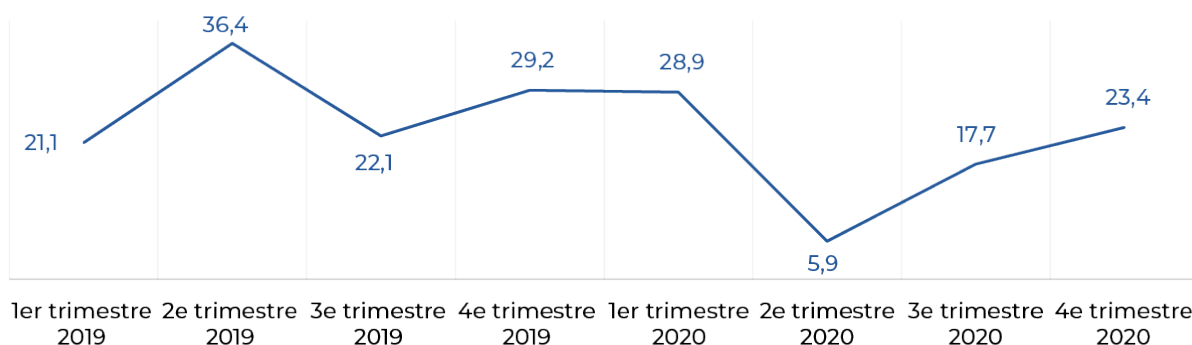
Figure 81 : Evolution du nombre de bénéficiaires du programme Idmaj



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

En raison de la pandémie de Covid19, le nombre de bénéficiaires du programme Idmaj a baissé remarquablement durant le deuxième trimestre de 2020, pour s'établir à près de 6000 bénéficiaires contre environ 36.400 bénéficiaires durant le même trimestre de l'année 2019, soit une baisse de 84% durant cette période. Au cours du troisième trimestre 2020, le bilan de réalisation de ce programme s'est amélioré puisque le nombre de bénéficiaires a dépassé 17.700 personnes, en raison de la reprise des activités économiques soutenue par la levée des restrictions imposées à l'activité économique dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.

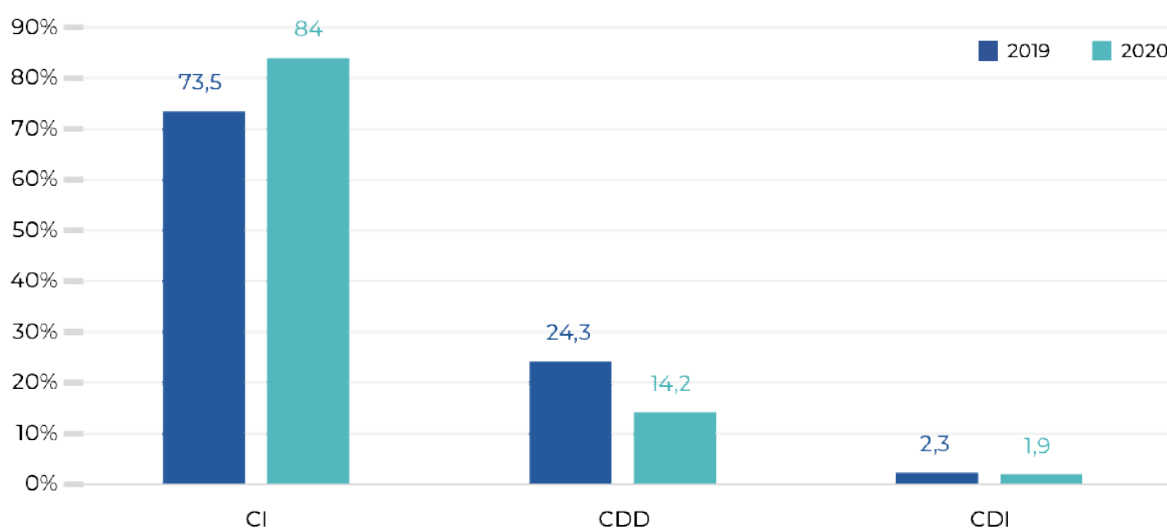
Figure 82 : Evolution trimestrielle du nombre de bénéficiaires du programme Idmaj (Effectifs en milliers)



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

En 2020, plus de huit bénéficiaires sur dix (84%) sont insérés dans le cadre des contrats d'insertion (CI), contre 73,5% de contrats à durée déterminée (CDD) et 1,9% de contrats à durée indéterminée (CDI). Ces taux sont respectivement de 73,5%, 24,3% et 2,3% en 2019.

Figure 83 : Evolution des parts de bénéficiaires du programme Idmaj(\*) par type de contrat (en%)

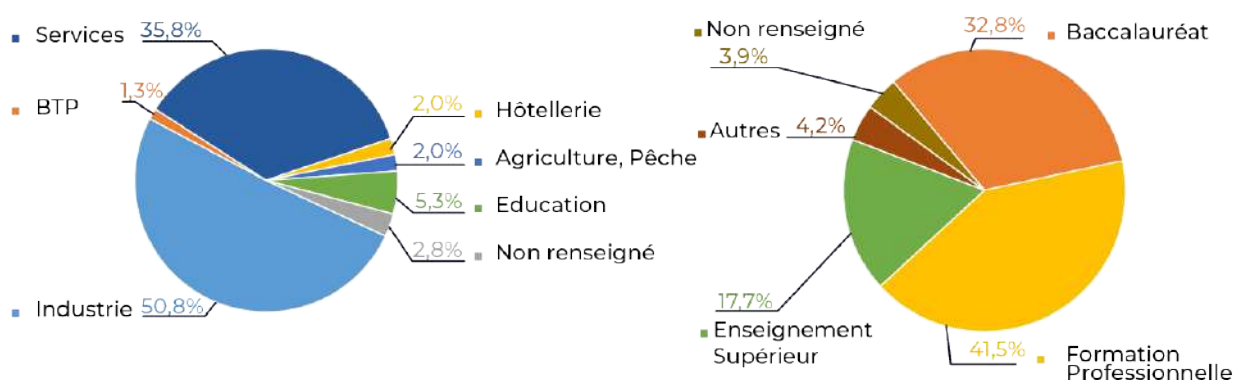


Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC/ (\*) Non compris a le placement à l'international.

Le programme Idmaj continue de bénéficier davantage aux bacheliers et aux diplômés de la formation professionnelle. En effet, près d'un tiers (32,8%) des bénéficiaires du programme en 2020 sont des bacheliers, 41,5% sont diplômés de la formation professionnelle, alors que les diplômés de l'enseignement supérieur représentent seulement 17,7% du total des bénéficiaires.

Au niveau sectoriel, l'industrie et les services (y compris l'éducation et l'hôtellerie) continuent également d'attirer davantage de bénéficiaires dudit programme. Ces deux secteurs concentrent 93,9% des bénéficiaires en 2020 contre 93,5% en 2019. Les autres secteurs (Agriculture, forêt et pêche et BTP) représentent moins de 4% des bénéficiaires en 2020.

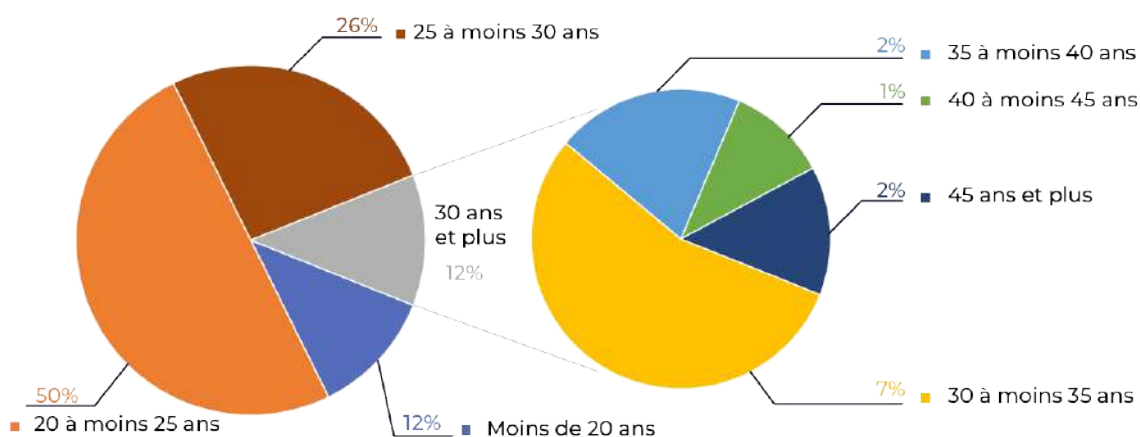
Figure 84 : Bénéficiaires du programme Idmaj(\*) par secteur d'activité et par diplôme, 2020



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

Le programme Idmaj continue à intéresser davantage les jeunes que les autres catégories d'âges. En effet, près de neuf bénéficiaires sur dix (88%) sont âgés de moins de 30 ans en 2020. Les bénéficiaires âgés de 30 ans et plus ne représentent que 12 % du total des bénéficiaires, dont seulement 3% sont âgés de 40 ans et plus.

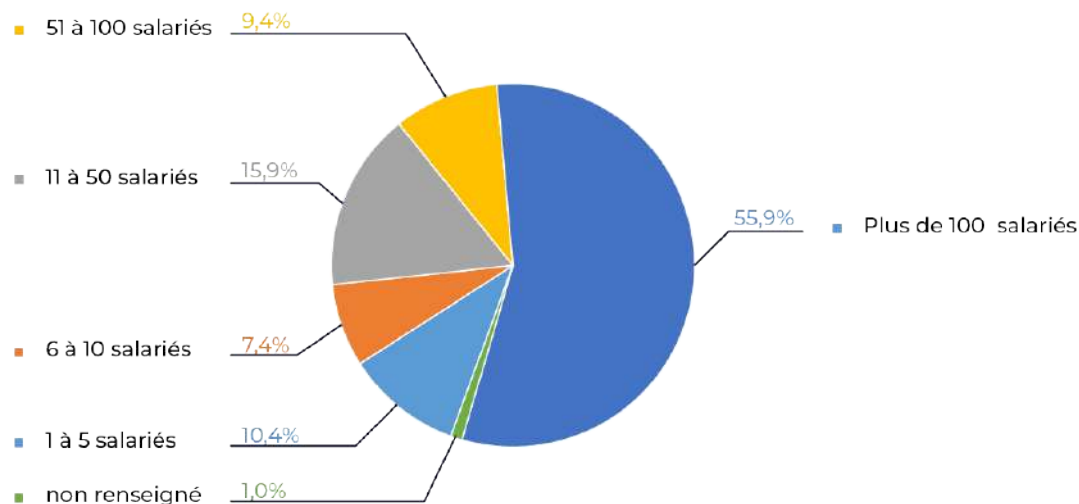
Figure 85 : Bénéficiaires Idmaj(\*) selon l'âge, 2020



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

Par taille d'entreprise, plus de la moitié (56%) des bénéficiaires Idmaj en 2020 sont insérés dans les entreprises de plus de 100 salariés ; 16% dans celles de 11 à 50 salariés et 9,4% dans celles de 51 à 100 salariés. Les entreprises de 1 à 10 salariés ont inséré environ 18% des bénéficiaires.

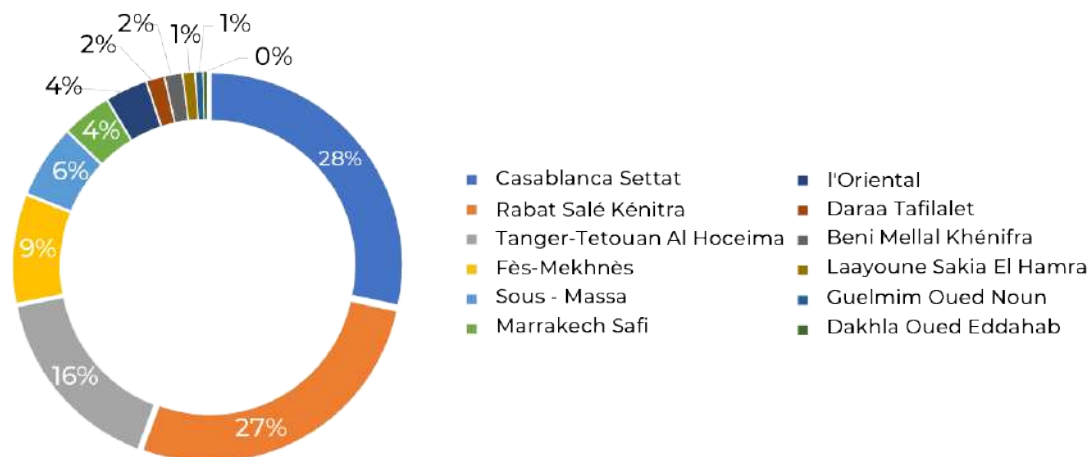
Figure 86 : Bénéficiaires Idmaj (\*) par taille d'entreprise d'accueil, 2020



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

Au niveau régional, l'axe Casablanca –Tanger concentre près des trois quarts (72%) des bénéficiaires insérés dans le cadre du programme Idmaj en 2020. En effet, 31,6% des bénéficiaires sont insérés dans la région de Casablanca- Settat, 21,4% dans la région de Rabat- Salé- Kenitra et 16,4% dans la région de Tanger-Tétouan- Al Hoceima. Pour les autres régions, la part des bénéficiaires est inférieure à 10% dans chaque région, et elle est moins de 1 % dans les régions de Guelmim-Oued Noun et Dakhla Oued-Eddahab.

Figure 87 : Bénéficiaires Idmaj (\*) par région, 2020



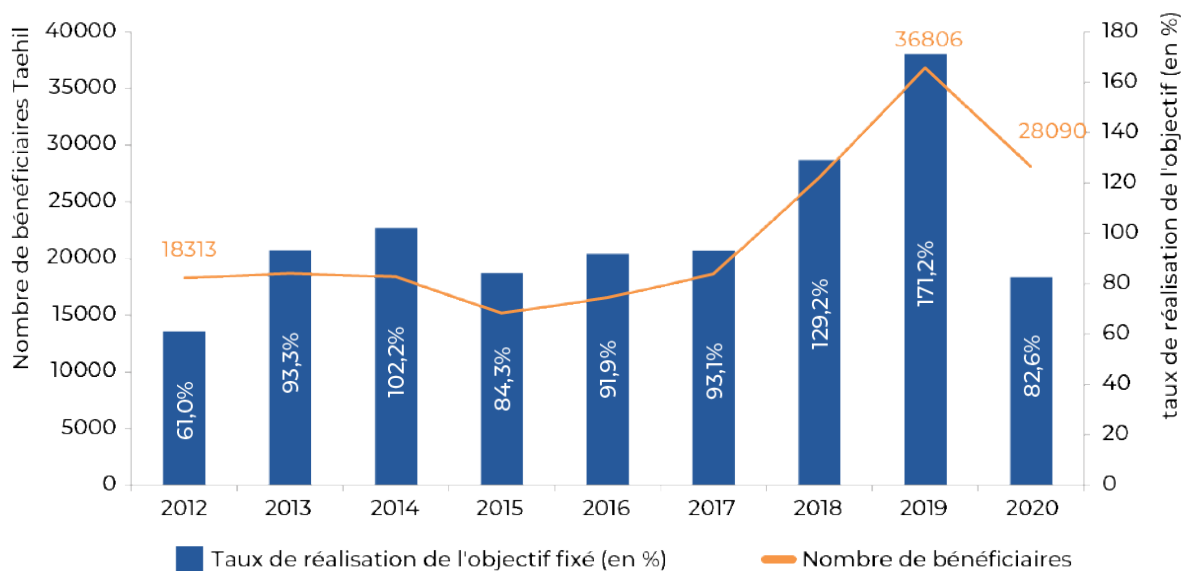
Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC/ (\*) Non compris le placement à l'international

### Programmes d'amélioration de l'employabilité (TAEHIL)

Les programmes d'amélioration de l'employabilité, englobant désormais le programme Taehil, le partenariat et les formations en ligne, ont bénéficié à plus de 266.700 personnes entre 2007 et 2020, soit plus de 19.000 bénéficiaires par an et un taux de croissance annuel moyen de 8,7% durant cette période. Ce rythme d'évolution du nombre de bénéficiaires desdits programmes a atteint son maximum ces dernières années, enregistrant une croissance de 24,8% en moyenne par an entre 2015 et 2019.

Cette évolution s'explique principalement par l'intégration, à partir de 2018, des formations en ligne couvrant les domaines linguistique, numérique et « soft skills ». Toutefois, le nombre de bénéficiaires des programmes d'amélioration de l'employabilité a fléchi en 2020 en raison de la crise liée à la propagation du Covid19.

Figure 88 : Evolution du nombre de bénéficiaires des programmes d'amélioration de l'employabilité



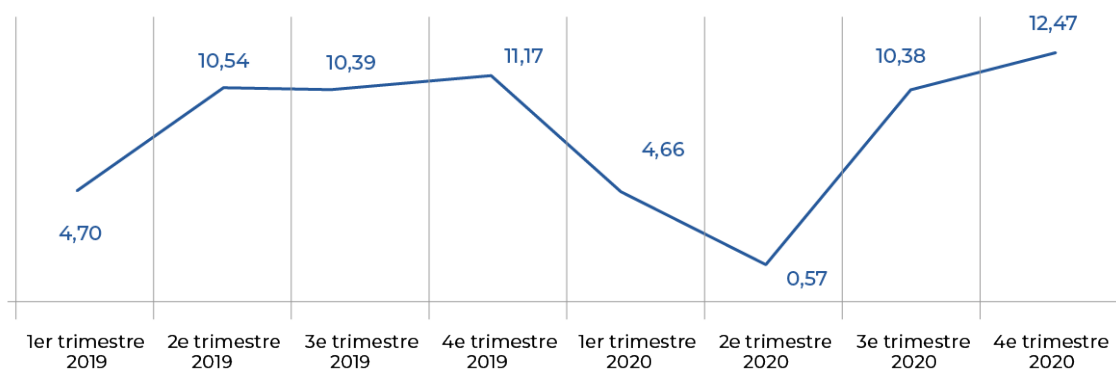
Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC

Le nombre de bénéficiaires des programmes d'amélioration de l'employabilité a baissé au 2ème trimestre 2020 à moins de 600 bénéficiaires sous l'effet de la crise liée à la pandémie contre plus de 10500 durant la même période de 2019, soit une régression de 95% sur cette période. Cette baisse a couvert toutes les composantes de formation y compris celles de Taehil.

En raison de la reprise économique, le nombre de bénéficiaires s'est amélioré nettement au 3e et 4e trimestre 2020 atteignant respectivement 10382 et 12470 personnes.

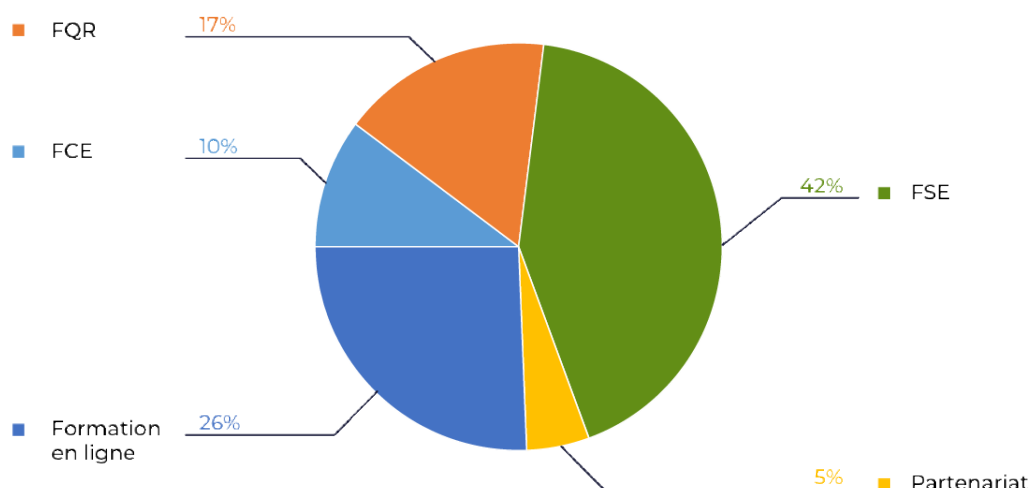
Globalement, le nombre de bénéficiaires des programmes d'amélioration de l'employabilité a baissé de 23,7% en 2020 par rapport à 2019 passant de 36806 à 28.090 bénéficiaires, en enregistrant ainsi, un taux de réalisation de 82,6% de l'objectif fixé pour l'année 2020 (34.000).

Figure 89 : Evolution trimestrielle du nombre de bénéficiaires des programmes d'amélioration de l'employabilité (en milliers)



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

Figure 90 : Bénéficiaires des programmes d'amélioration de l'employabilité par composante, 2020



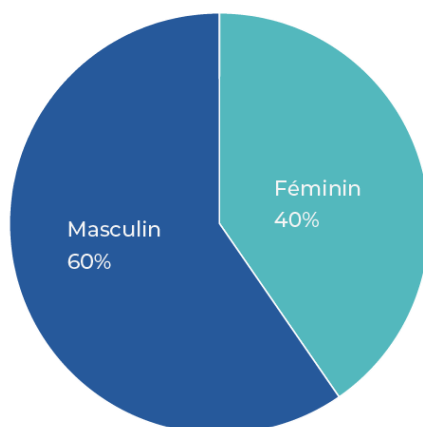
Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC

La Formation au profit des secteurs Emergents (FSE) a bénéficié à 11.914 personnes, soit 42% des bénéficiaires desdits programmes en 2020, contre 17% pour la Formation Qualifiante ou de Reconversion (FQR) et 10% pour la Formation Contractualisée pour l'Emploi (FCE). Quant aux actions de formation menées dans le cadre du partenariat ou en ligne, elles ont bénéficié respectivement à 5% et 26% du total des bénéficiaires en 2020.

### - Formation Contractualisée pour l'Emploi (FCE)

Le nombre de bénéficiaires de la FCE a chuté de 24,6% entre 2019 et 2020, passant respectivement de 6647 à 2880 personnes, dont 40% sont des femmes<sup>10</sup>. 1446 bénéficiaires de la FCE ont achevé la formation en 2020, soit la moitié des bénéficiaires engagés (50,2%) au cours de l'année.

Figure 91 : Bénéficiaires de la FCE par sexe, (2020)



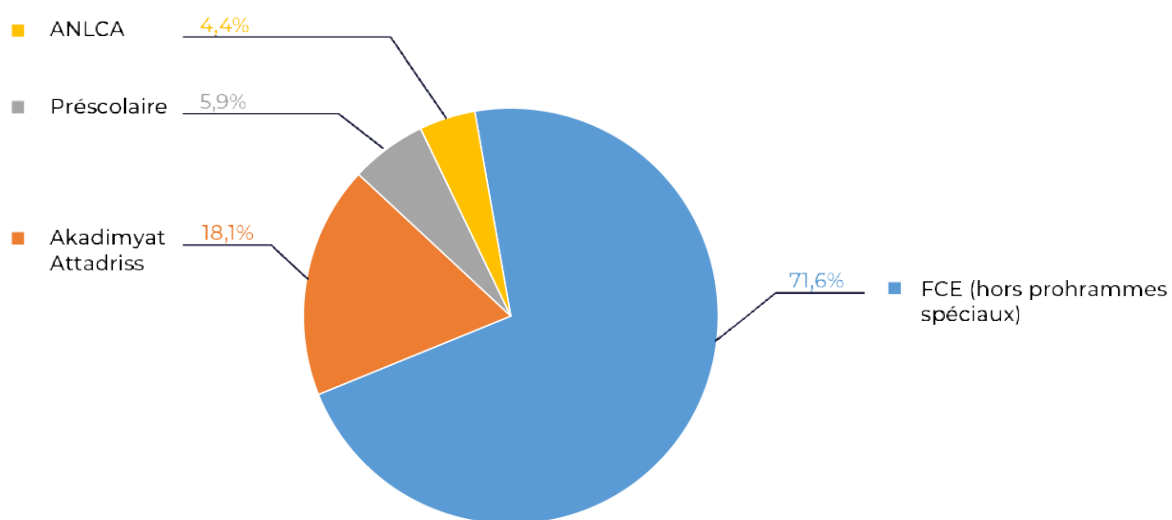
Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC

28,4% des bénéficiaires de la FCE sont formés dans des programmes spéciaux (Akadimyat Attadriss, Préscolaire, ANLCA...) dont 520 personnes formés dans le cadre d'Akademiat Attadriss, soit 64% du total des bénéficiaires de ces programmes.

<sup>10</sup>La structure des bénéficiaires de la FCE selon le genre a été calculée sur la base d'un échantillon de bénéficiaires de ladite composante en 2020



Figure 92 : Bénéficiaires de la FCE selon les programmes spéciaux (2020)

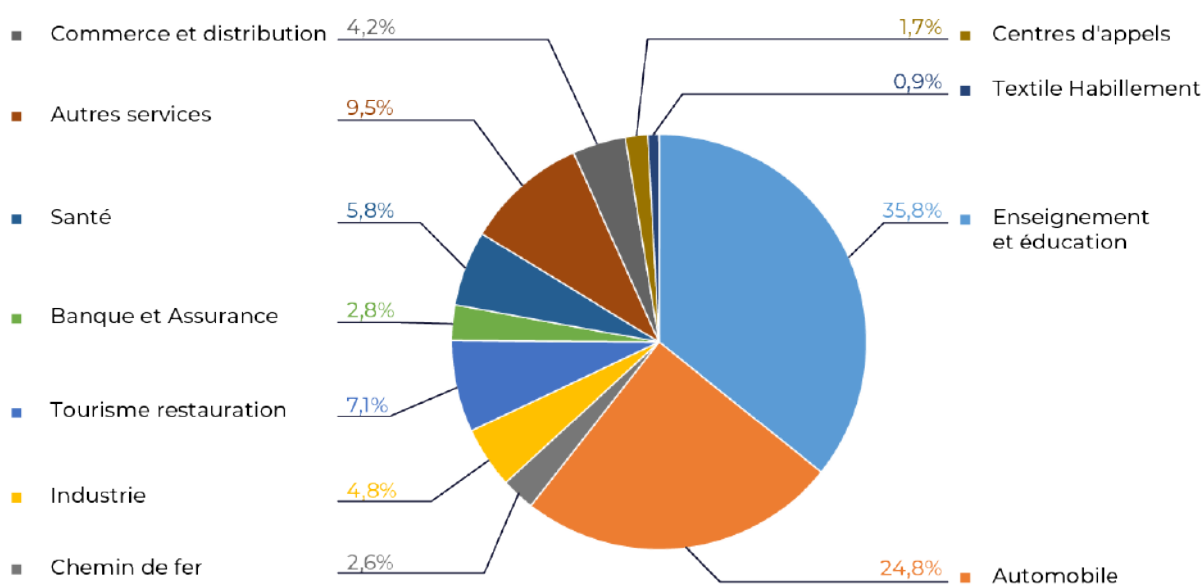


Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC

En 2020, la FCE a bénéficié, essentiellement aux lauréats de la Formation Professionnelle (25%), aux bacheliers (21%) et aux diplômés du 2ème cycle de l'enseignement supérieur (13%). Les ingénieurs et les diplômés de 3ème cycle ne dépassent 1% du total des bénéficiaires de cette formation<sup>11</sup>.

Au niveau sectoriel, 1030 personnes du secteur de l'enseignement et de l'éducation ont été engagées dans la FCE, soit 35,8% du total des bénéficiaires engagés dans cette formation en 2020. Le secteur de l'automobile a profité de la FCE à concurrence de 25% des bénéficiaires engagés dans cette formation. Les autres secteurs n'en ont profité que faiblement avec moins de 8% chacun.

Figure 93 : Bénéficiaires de la FCE par secteur d'activité (2020)

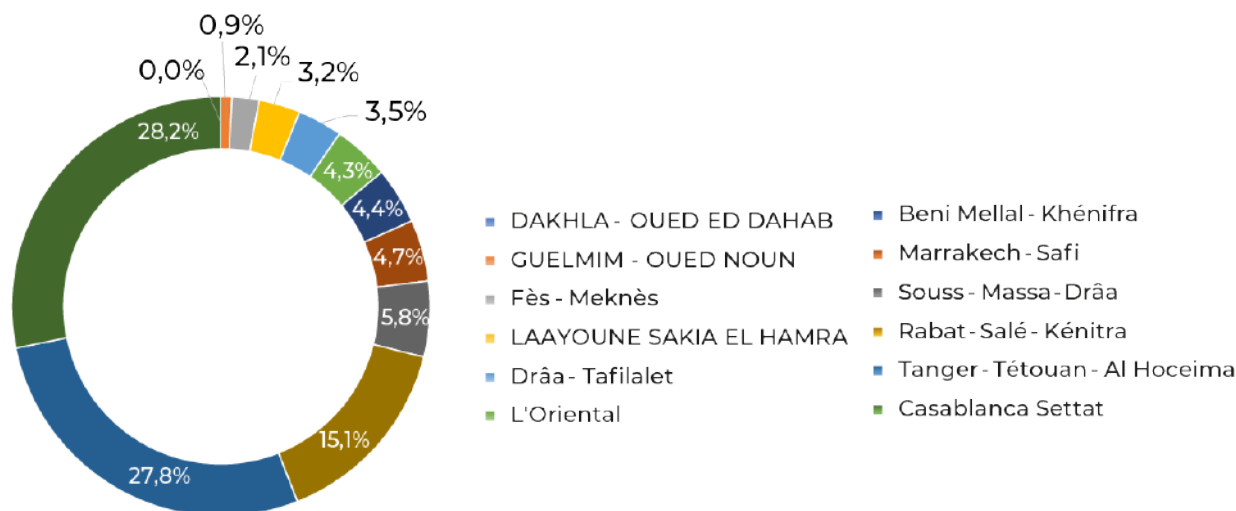


Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC

<sup>11</sup>La structure des bénéficiaires de la FCE selon le diplôme a été calculée sur la base d'un échantillon de bénéficiaires de ladite composante en 2020

Au niveau régional, l'axe Casa – Tanger couvrant les régions de Casablanca-Settat, Rabat-Salé-Kénitra et Tanger-Tétouan-Al Hoceima, concentre 2048 bénéficiaires de la FCE en 2020, soit près des trois quarts (71%) des bénéficiaires engagés dans la FCE. La part des autres régions est faible ne dépassant 6% des bénéficiaires engagés dans chaque région.

Figure 94 : Bénéficiaires de la FCE par région (2020)



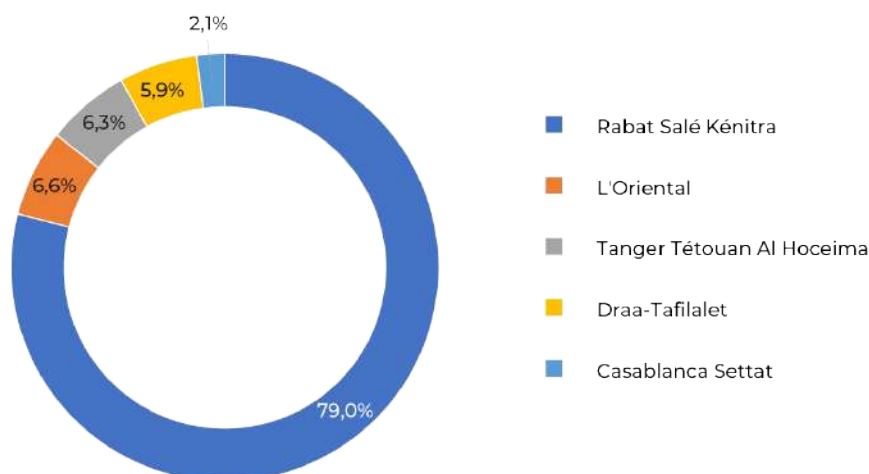
Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC

### - Formation Qualifiante ou de Reconversion (FQR)

Malgré la crise liée à la propagation de la pandémie covid 19, le nombre de bénéficiaires engagés dans le cadre de la FQR est passé de 2948 personnes en 2019 à 4699 personnes en 2020, soit une hausse de près de 60% durant cette période, contre une hausse de 17,8% en 2019 et une baisse de 12,4% en 2018.

Près de 80% des demandeurs d'emploi bénéficiaires de la formation qualifiante ou de reconversion sont concentrés dans la région de Rabat-Salé-Kénitra. Les régions de l'Oriental, Tanger-Tétouan-Al Hoceima, Daraa-Tafilalet et Casa-Settat concentrent respectivement 7%, 6%, 6% et 2% des bénéficiaires. Les autres régions n'ont pas enregistré de bénéficiaires engagés dans le cadre de la FQR en 2020.

Figure 95 : Bénéficiaires de la FQR par région, (2020)

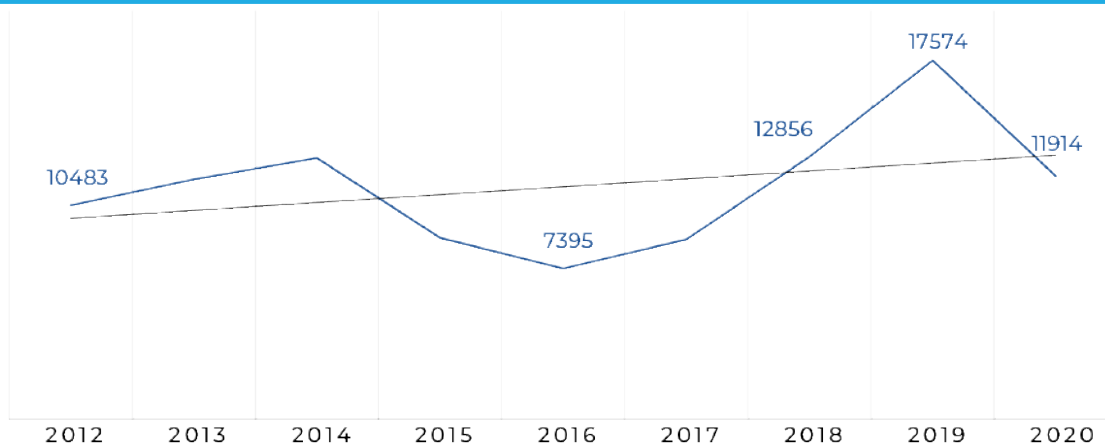


Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC

## - Formation au profit des secteurs émergents (FSE)

Après avoir enregistré une croissance annuelle moyenne de 33,5% entre 2016 et 2019, le nombre des bénéficiaires de la FSE a chuté de 32,2% en 2020, passant de 17574 à 11914 bénéficiaires entre 2019 et 2020.

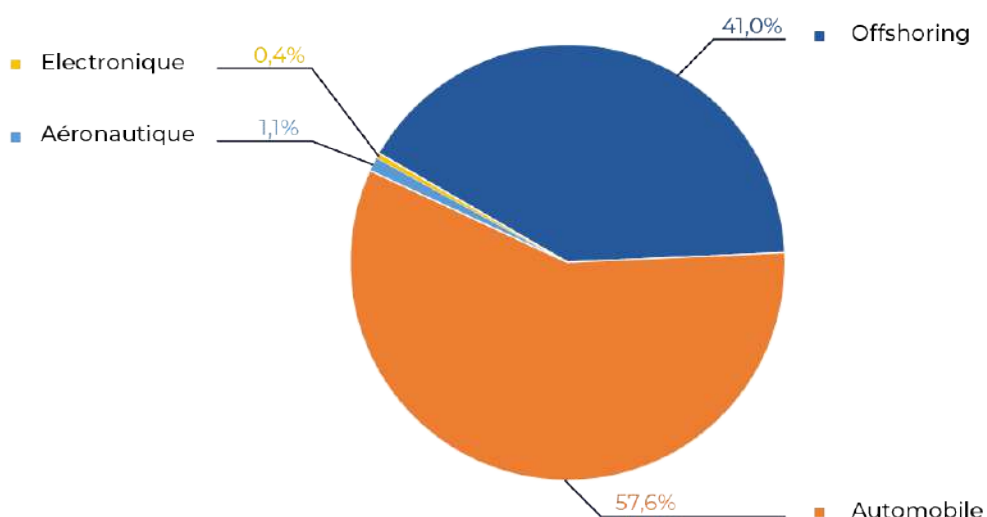
Figure 96 : Evolution du nombre de bénéficiaires FSE



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

Les salariés du secteur de l'automobile ont bénéficié davantage de la FSE, ils représentent plus de la moitié (57,6%) du total des bénéficiaires de la FSE en 2020 contre 44,3% en 2019. Le secteur de l'Offshoring arrive en second lieu en termes de salariés bénéficiaires de ce type de formation avec 41% du total des bénéficiaires. Les salariés des secteurs de l'aéronautique et de l'électronique, bénéficiaires de la formation ne représentent ensemble qu'environ 1,5% du total des bénéficiaires.

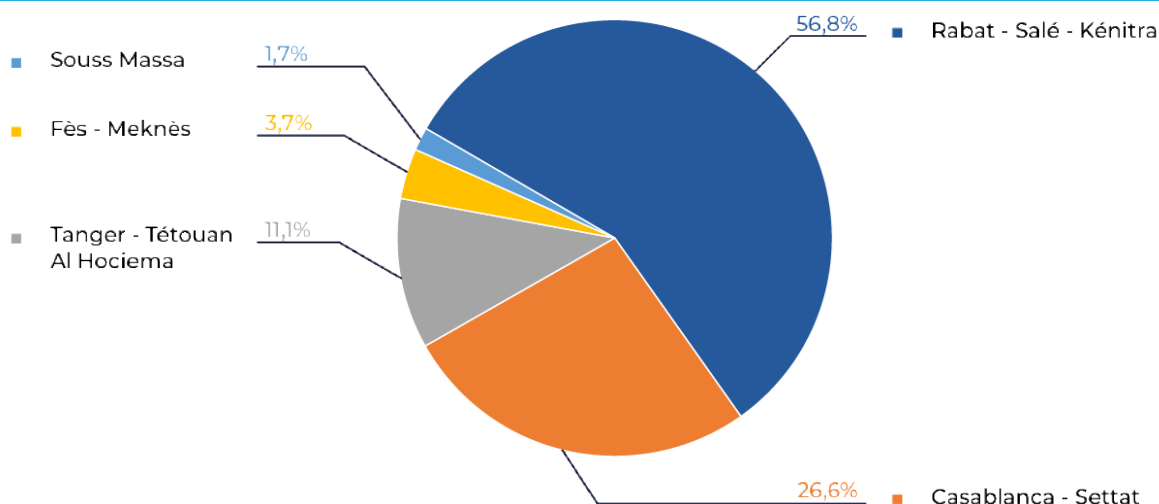
Figure 97 : Bénéficiaires de la FSE par secteur, 2020



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

Au niveau régional, l'axe Casa- Tanger, couvrant les régions de Casa-Settat, Rabat -Salé -Kénitra et Tanger-Tétouan -Al Hoceima, concentre plus de 94% des bénéficiaires de la FSE dont plus de la moitié (56,8%) dans la région de Rabat- Salé -Kénitra. Les autres régions bénéficiaires de cette formation en 2020 sont Fès-Meknès et Souss-Massa avec respectivement 3,7% et 1,7% des bénéficiaires.

Figure 98 : Bénéficiaires de la FSE par région, 2020



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

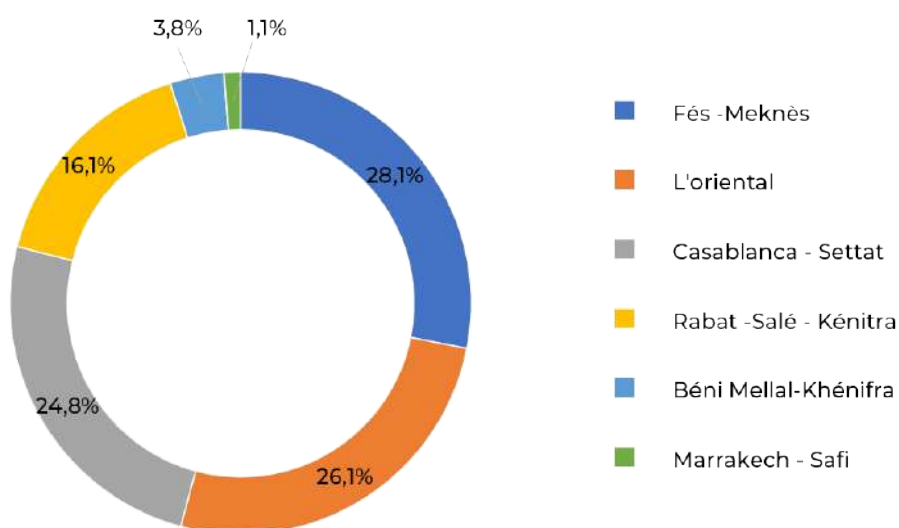
## - Formation en ligne et partenariat

### Formation dans le cadre du partenariat

Les actions de formations menées dans le cadre du partenariat régional ont bénéficié à 1397 personnes en 2020 contre 2119 personnes en 2019, soit une baisse de 34% entre les deux dates. Les formations dans le cadre du partenariat national n'ont pas eu lieu en 2020.

Les bénéficiaires des formations dans le cadre du partenariat régional sont concentrés dans les régions de Fès -Meknès (28,1%), de l'Oriental (26,1%), de Casa-Settat (24,8%) et de Rabat-Salé -Kénitra (16,1%), suivies des régions de Béni-Mellal-Khénifra (3,8%) et Marrakech-Safi 1,1%). Les autres régions n'ont pas connu de formation dans ce cadre.

Figure 99 : Bénéficiaires de la formation dans le cadre du partenariat régional, 2020



Elaboré par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

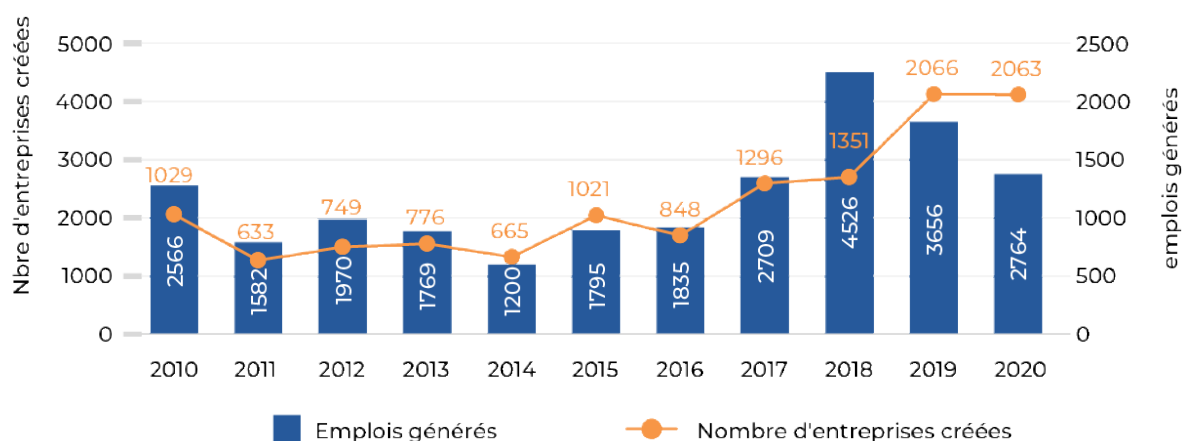
### Formation en ligne

En raison du confinement lié à la propagation du Covid 19, les actions de formation en ligne, couvrant les domaines linguistique, numérique et « soft skills », ont enregistré une hausse remarquable en 2020. Ainsi, 7200 personnes ont pu bénéficier de ce type de formation en 2020, contre 4201 en 2019, soit une hausse de 71,4% durant cette période.

## Auto-emploi

Le programme de l'auto-emploi a pour objectif l'appui à la création de la Très Petite Entreprise (TPE). Il constitue une mesure stratégique pour l'insertion dans la vie active et la création d'emplois directs et indirects. Ce programme vise à accompagner et encourager les porteurs de projets et d'initiatives privées à créer leur entreprise, en mettant à leur disposition des conseillers en emploi spécialisés dans la création d'entreprises. Ceux-ci œuvrent à l'organisation de journées de sensibilisation et de communication, ainsi qu'à l'accompagnement de futurs entrepreneurs et à la réalisation de plans d'études de projets, tout en mettant en place un dispositif de suivi des entreprises créées au cours de la période critique de démarrage, en vue d'assurer la pérennité progressive du tissu économique régional. 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, les associations de micro crédit, les cabinets privés et les établissements de formation.

Figure 100 : Evolution du nombre d'entreprises créées et des emplois générés dans le cadre du programme de l'Auto-emploi de 2010 à 2020

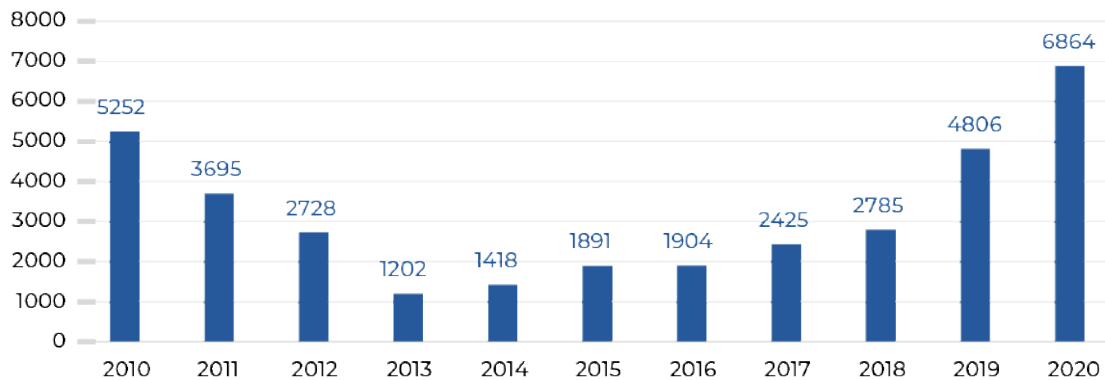


Elaboré par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

Au titre de l'année 2020, le programme de l'auto-emploi a permis la création de 2.063 entreprises, soit une quasi-stagnation par rapport au niveau atteint en 2019 hormis la prévalence de la pandémie du covid-19. Par contre, le nombre d'emploi directs créés par ce programme, s'est replié de 24% soit une création de 2764 emplois, contre 3656 unités créées en 2019 et 4526 unités en 2018. Le ratio du nombre d'emplois générés par unités créées, a atteint 1,3 emplois par entreprise créée alors qu'il était de 1,8 en 2019 et de 3,4 en 2018. Il notifie ainsi une baisse de 1,2 point par rapport à la moyenne de 2,5 emplois par entreprise ; enregistrée depuis le démarrage du programme.

Malgré les conditions difficiles imposées par les circonstances exceptionnelles de la pandémie actuelle, les services de l'ANAPEC ont réalisé une augmentation considérable du nombre de porteurs de projet accompagnés ou en cours d'accompagnement, soit 43% de plus par rapport à 2019. Ceci induit à une progression à 28% en moyenne annuelle durant la période 2013-2020.

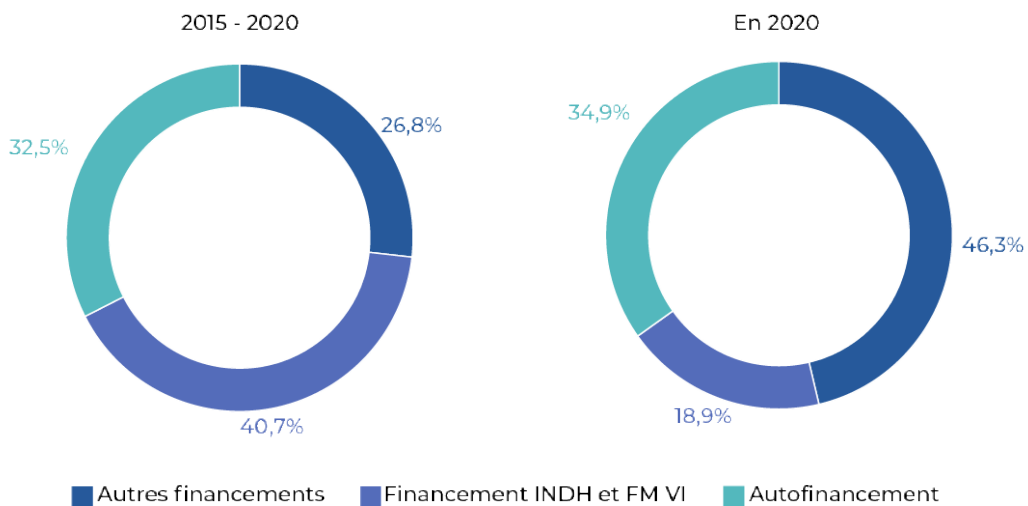
Figure 101 : Evolution du nombre de porteurs de projet accompagnés



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

Selon le genre, le nombre de femmes porteuses de projets accompagnées ou en cours d'accompagnement, demeure faible, affichant un pourcentage de 22% au titre de l'année 2020. Selon la zone géographique, c'est la région de Casablanca-Settat qui vient en tête avec 21% des candidats accompagnés, suivi de la région de Rabat-Salé-Kénitra avec une part de 14%. Par diplôme d'inscription, force est de constater, cette année encore, la faible attraction du programme pour les personnes hautement diplômées, en effet 39% des candidats accompagnés en 2020 sont des non-diplômés et en seconde place viennent les tenants d'une formation primaire ou collégiale avec 15%.

Figure 102 : Répartition du nombre d'entreprises créées selon la nature du financement

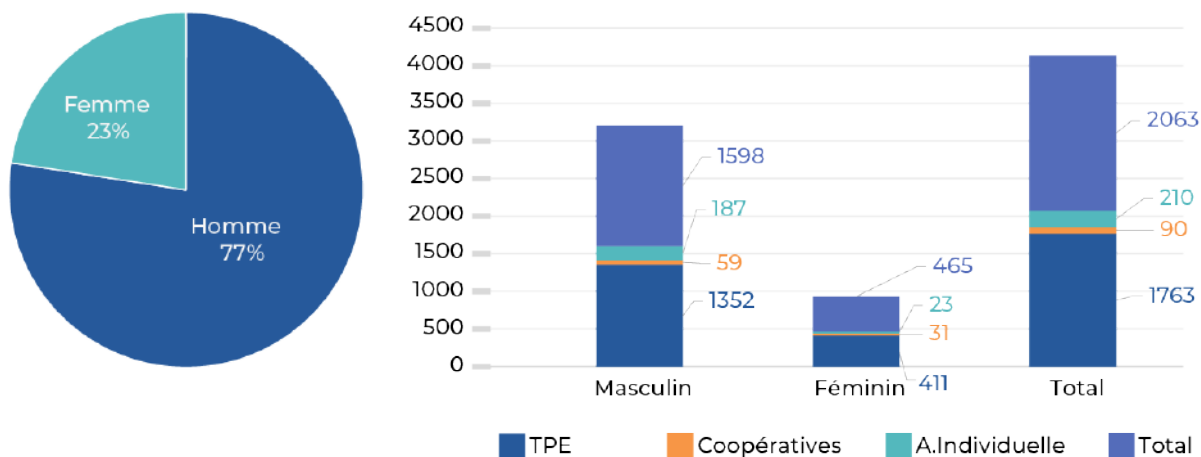


Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

De l'année 2015 à 2020, l'autofinancement a pris une place importante dans les moyens de financement auquel les porteurs de projets ont eu le plus recours avec une part de 40,7%. Les financements à travers l'INDH quant à eux enregistrent 32,5%. Au titre de l'année 2020, 34,9% des projets ont été financés par les porteurs eux-mêmes, l'INDH et FM VI ont financé 18,9% des entreprises créées.

Au titre de l'année 2020, la répartition des structures démarrées par genre montre que presque 77% des structures créées ont été démarrées par des hommes dans le cadre du programme de l'auto-emploi. Le gap entre hommes et femmes quant à l'attractivité dudit programme se creuse ainsi d'avantage par rapport à l'année 2019 avec 7 point en pourcentage en plus. Selon le type de la structure démarrée, les TPE sont majoritaires avec une part de 85% suivi des activités individuelles formelles 10% et enfin les coopératives qui cèdent la deuxième place de l'année précédente avec uniquement 4% du total des structures démarrées contre 17% en 2019.

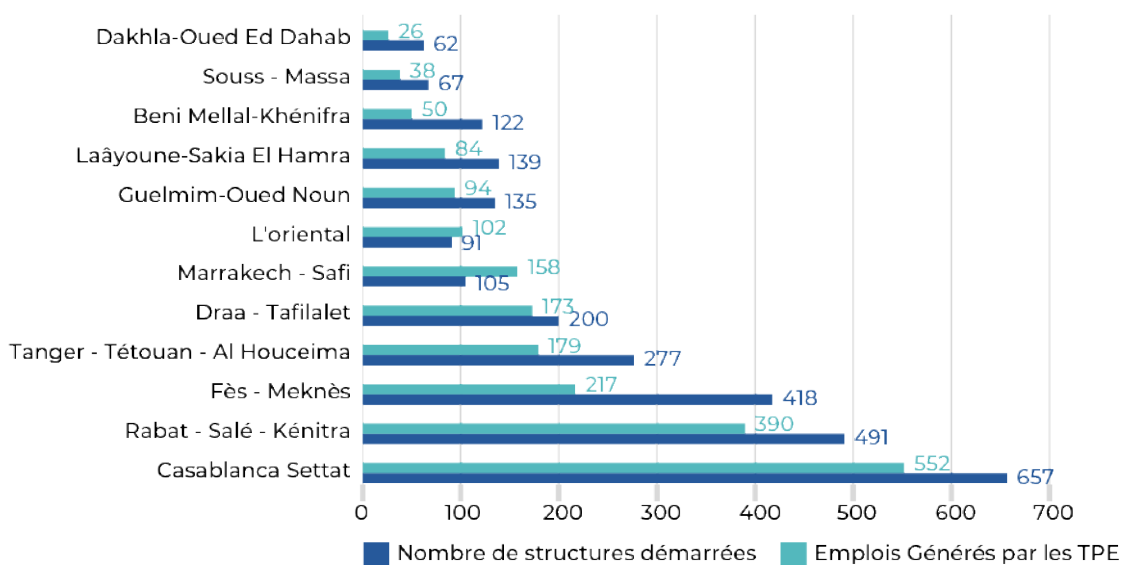
Figure 103 : Répartition des structures démarrées par genre (2020)



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

En examinant la répartition des structures démarrées et des emplois générés par région au vu de l'année 2020, on remarque que les rapports emploi/entreprise sont inférieurs à 2 à l'exception de la région Dakhla-Oued Ed Dahab où cette valeur est de 2,4. L'axe Casablanca-Kénitra est de loin le plus actif quant à l'adoption de ce programme puisqu'il détient 42% des créations d'emplois et 46% des structures démarrées au niveau national.

Figure 104 : Répartition des structures démarrées et des emplois générés par région



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



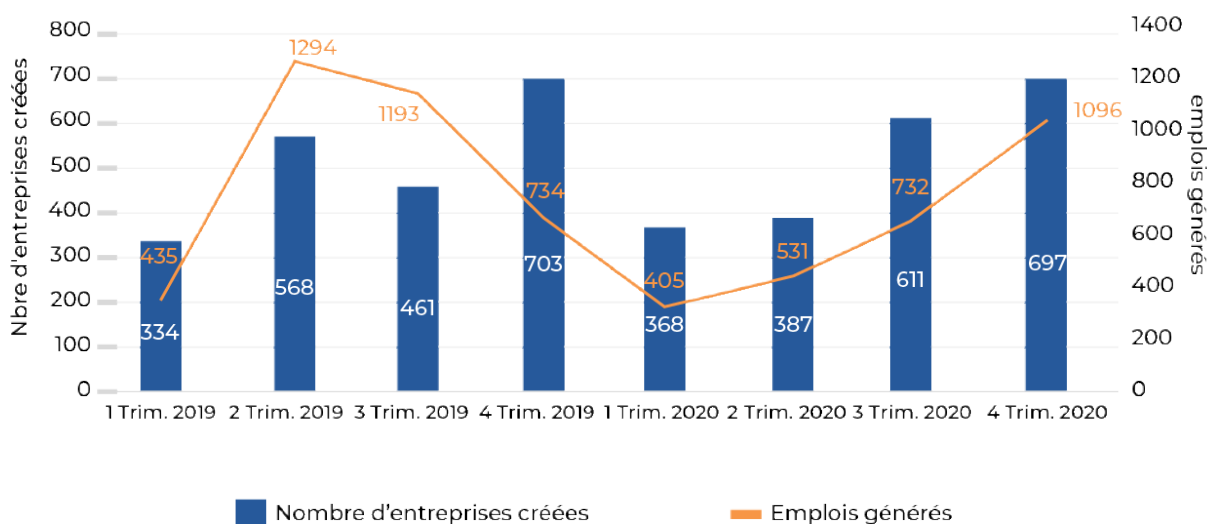
## - Impact du covid-19 sur le déploiement du programme de l'auto-emploi

Le déploiement des offres de services de l'ANAPEC, notamment la mise en œuvre des activités de création des entreprises et d'accompagnements des porteurs de projets de l'auto-emploi, n'a pas échappé aux mesures restrictives liées à la prévalence de la pandémie du Covid-19. En effet, le nombre d'unités démarrées au 2<sup>ème</sup> trimestre de 2020, a atteint 368 unités contre 568 unités une année auparavant, soit une baisse de près d'un tiers (-32%). Cette baisse a remarquablement impacté le nombre d'emplois directs générés, puisqu'il est passé de 1294 au 2<sup>ème</sup> trimestre 2019 à un peu plus de 400 emplois au même trimestre de l'année 2020.

Au 3<sup>ème</sup> trimestre 2020, le moment de début de l'atténuation des mesures restrictives notamment de mobilité des personnes et reprise des activités économiques, le nombre d'entreprises créées a atteint 611 unités, soit à des niveaux plus élevés atteint une année auparavant (461 unités au 2<sup>ème</sup> trimestre 2019). Néanmoins, le nombre d'emplois générés par les unités démarrées dans le cadre du programme de l'auto-emploi, a timidement augmenté après la période de déconfinement, soit 732 emplois directs créés au 3<sup>ème</sup> trimestre 2020 contre 1193 emplois générés une année auparavant.

Au 4<sup>ème</sup> trimestre 2020, le nombre d'unités créées a atteint près de 700 unités soit une quasi-stagnation par rapport au même trimestre de l'année 2019. Ces unités ont généré un total de 1096 emplois directs en hausse de 49% en une année. Ces niveaux atteints au 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> trimestre de l'année 2020, ont permis d'égaliser le niveau atteint au cours de l'année 2020 à celui de l'année dernière hors covid-19.

Figure 105 : Evolution trimestrielle du nombre d'entreprises créées et des emplois générés dans le cadre du programme de l'Auto-emploi en 2019 et 2020



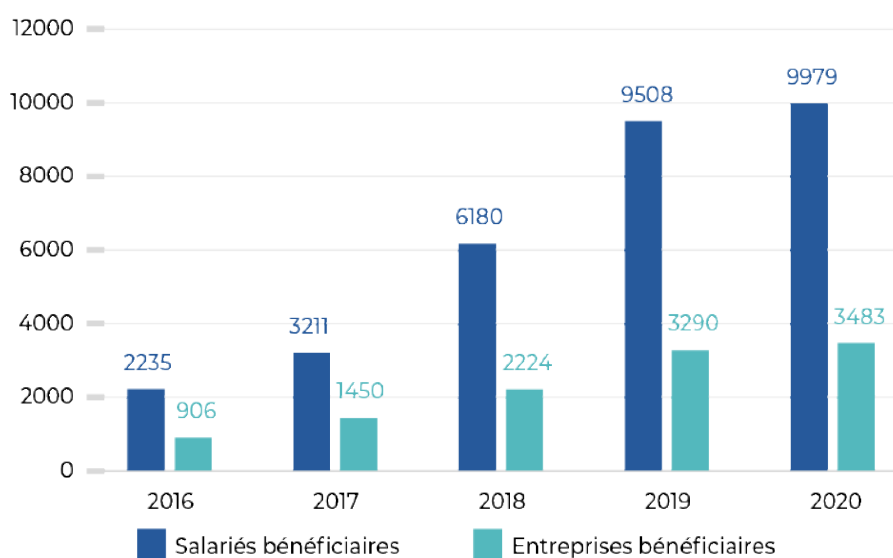
Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

## Programme TAHFIZ

Le programme « Tahfiz » a pour objectif de promouvoir l'emploi salarié, de renforcer la compétitivité de l'entreprise et d'inciter à l'intégration vers le secteur formel en mettant en place des mesures incitatives au profit des entreprises, associations ou coopératives créées durant la période allant du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2022. Ce programme prévoit, dans la limite de dix salariés, des mesures incitatives comportant la prise en charge par l'Etat de la part patronale au titre de la cotisation due à la CNSS et de la taxe de formation professionnelle, et l'exonération de l'impôt sur le Revenu du salaire mensuel brut plafonné à dix mille dirhams. Afin de renforcer son caractère incitatif, ce programme a connu des améliorations importantes en 2018, portant notamment sur la période de l'octroi des avantages à l'entreprise bénéficiaire, l'augmentation du nombre de salariés bénéficiaires et la prorogation du délai d'application de ce dispositif.

Depuis son démarrage effectif en 2016 et jusqu'au fin décembre 2020, 31.113 protocoles de bénéfice du programme Tahfiz ont été déposés et validés au niveau de l'ANAPEC pour 31.113 salariés et 11.353 entreprises. Durant cette année 2020, 9.979 protocoles Tahfiz ont été validés pour 9.979 salariés et 3.483 entreprises, affichant ainsi des hausses successivement de 5% et 6% par rapport à l'année 2019.

Figure 106 : Evolution des bénéficiaires du programme tahfiz depuis son démarrage jusqu'en 2020



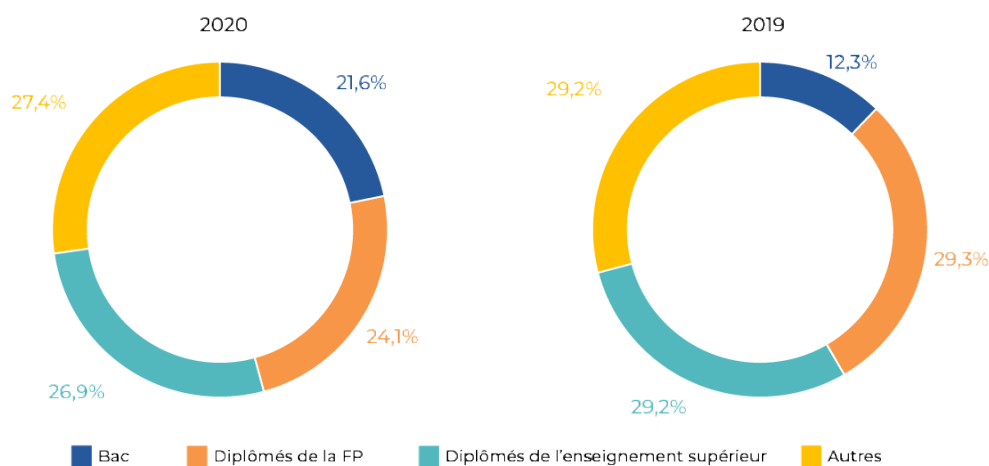
Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

La répartition par genre montre que les bénéficiaires en 2020 sont majoritairement des hommes avec une part de 68%, creusant d'avantage l'écart avec les femmes de 3 points en pourcentage par rapport à l'année 2019 (65%) et 6 points en pourcentage par rapport à l'année 2018.

La répartition des bénéficiaires du programme tahfiz selon le niveau de diplôme au titre de l'année 2020, fait ressortir que les diplômés de l'enseignement supérieur et les lauréats de la formation professionnelle sont en tête des bénéficiaires du programme Tahfiz avec 29% pour chaque catégorie. Les bacheliers sont en troisième position avec une part de 12.3%.

Force et de signaler que la part des bénéficiaires de Tahfiz, ayant le baccalauréat s'est repliée de plus de 9 points de pourcentage en une année contre une hausse de 5 et 3 points respectivement pour les lauréats de la FP et les diplômés de l'ES.

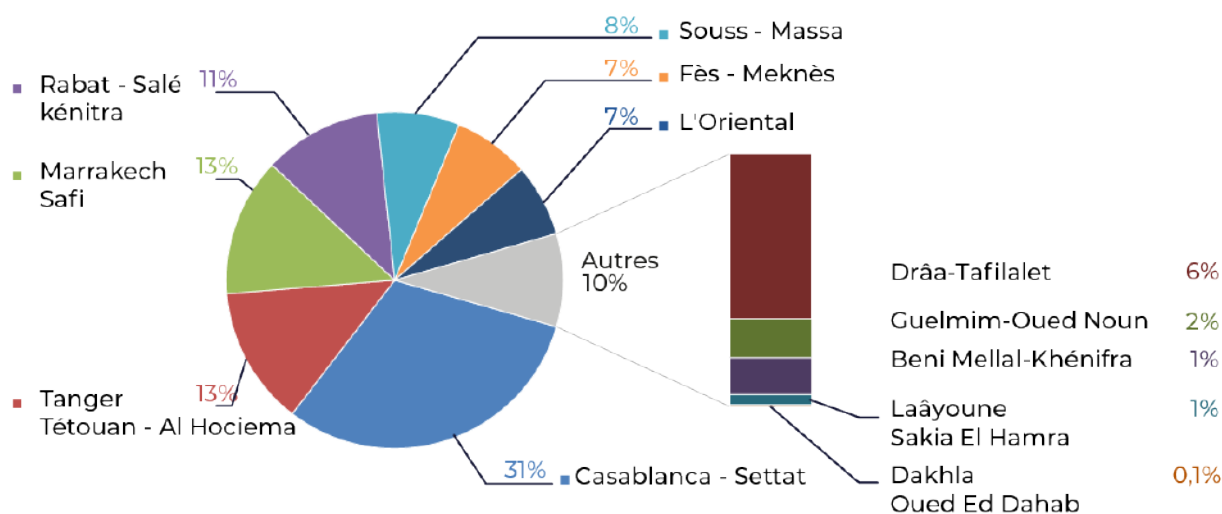
Figure 107 : Répartition des bénéficiaires du Programme Tahfiz par Diplôme



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

Pour l'année 2020, la répartition des salariés bénéficiaires du programme Tahfiz selon les régions, fait ressortir que l'axe Tanger-Casablanca s'accapare de près de (55%) des bénéficiaires de ce programme, suivis de la région Marrakech-Safi, avec une part de 13% et celle de Souss-Massa (8%).

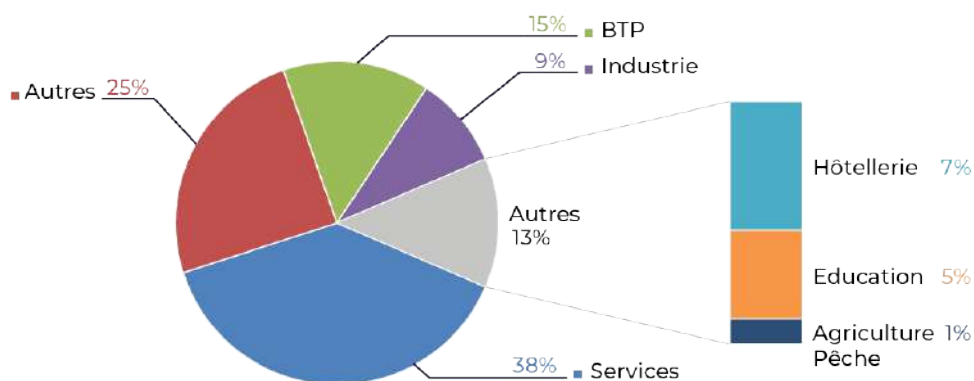
Figure 108 : Répartition des bénéficiaires du Programme Tahfiz par région



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

Selon le secteur d'activité, les données de l'année 2020, font ressortir que le secteur des services garde sa place en tête des secteurs accueillants les bénéficiaires de ce programme ; en attirant presque la moitié d'entre eux (38%) mais avec un recul de 9 points en pourcentage par rapport à l'année 2019. Les secteurs du BTP et de l'Industrie ont des parts significativement plus faibles respectivement de 15% et 9%.

Figure 109 : Répartition des bénéficiaires du Programme Tahfiz par secteur d'activité



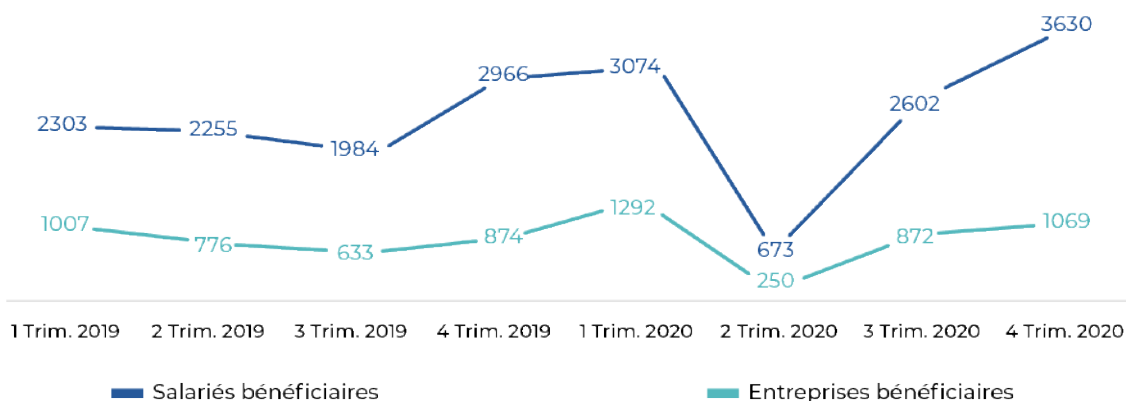
Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

### - Impact du covid-19 sur le déploiement du programme Tahfiz

Comme pour le cas des autres programmes actifs de promotion de l'emploi, le programme « Tahfiz » n'a pas échappé aux répercussions du lock-down induit par la prévalence de la pandémie de la covid-19 suite principalement aux mesures restrictives et confinement forcé instaurés par les autorités. En effet, le nombre de salariés et entreprises d'accueil bénéficiaires s'est considérablement replié entre le 1er trimestre et le 2ième trimestre de l'année 2020, passant respectivement de 3074 à 673 salariés bénéficiaires et de 1292 à 250 entreprises d'accueil bénéficiaires. En termes de glissement annuel, le nombre de salariés et entreprises bénéficiaires a baissé entre le 2ième trimestre des années 2019 et 2020.

Après la levée des mesures restrictives et confinement forcé, les indicateurs de réalisation du programmes « Tahfiz », se sont considérablement améliorée depuis le 3ième trimestre de l'année 2020 pour atteindre des niveaux aussi élevés que ceux de la même période que l'année 2019.

Figure 110 : Evolution trimestrielle du nombre de salariés et d'entreprise d'accueil bénéficiaires du programme Tahfiz entre 2019 et 2020



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

## 03

# Insertion professionnelle des bénéficiaires du contrat d'insertion

### - Encadré 3 : Appariement des fichiers ANAPEC / CNSS

Le suivi de l'insertion professionnelle des bénéficiaires du Contrat d'insertion (CI) 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 2020, ont porté sur 50.175 bénéficiaires du CI au titre de l'année 2016. L'exploitation des résultats de ces travaux a permis de fournir plusieurs indicateurs pertinents sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires du CI dans un emploi déclaré dans le secteur privé formel.

### Caractéristiques des bénéficiaires du CI

La population des bénéficiaires du contrat d'insertion en 2016, sur laquelle a porté l'opération d'appariement en 2020 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 54% de l'ensemble des bénéficiaires.
- Plus d'un tiers (35,7%) d'entre eux sont des bacheliers, 22,3% sont des techniciens, 15,6% ayant des diplômes de qualification ou spécialisation professionnelle, 9,6% sont titulaires d'autres diplômes de niveau Bac +2 ou 3, et près de 9% ayant des diplômes universitaires (1er, 2ème et 3ème cycles).

Figure 111 : Bénéficiaires du contrat d'insertion en 2016 selon le genre

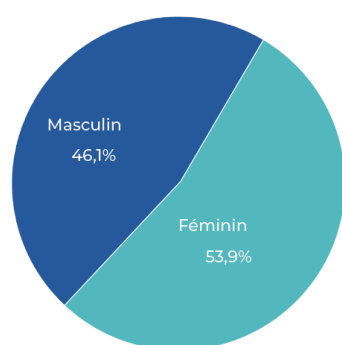
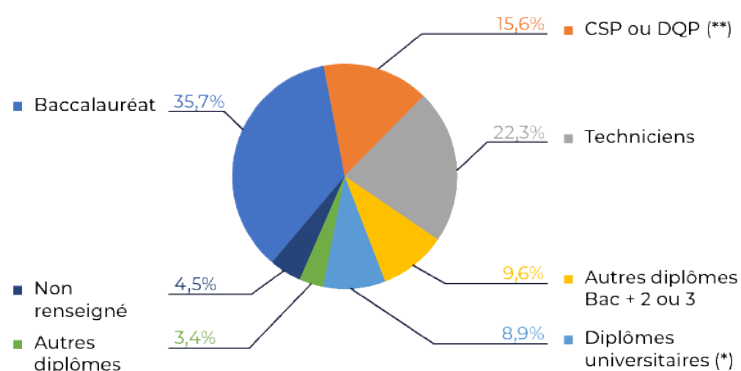


Figure 112 : Bénéficiaires du contrat d'insertion en 2016 par diplôme

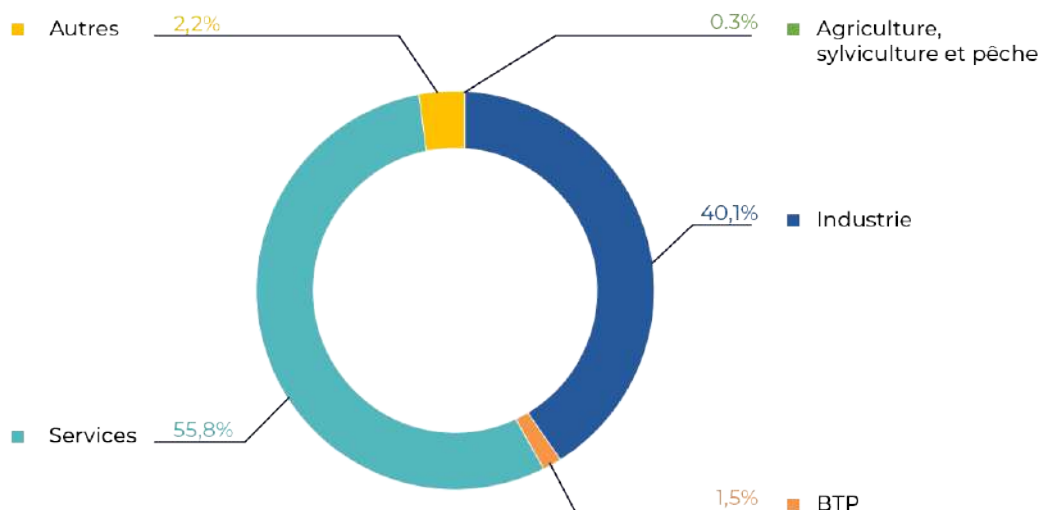


Source : Elaboré par l'ONMT sur la base données de l'ANAPEC (2020).

(\*) : Diplômes des 1er, 2èmes et 3èmes cycles universitaires. (\*\*) CSP : Certificat de spécialisation professionnelle, DQP : Diplôme de qualification professionnelle.

- La majorité de ces bénéficiaires (91%) sont des jeunes âgés de moins de 30 ans au moment de la signature du CI, dont 62% sont âgés de moins de 25 ans et 29% entre 25 et 29 ans. Les autres catégories d'âge représentent seulement 9% du total des bénéficiaires.
- La quasi-totalité des bénéficiaires (96%) sont concentrés dans deux secteurs d'activité, les services et l'industrie, et plus particulièrement les industries manufacturières (39,3%), les activités des services administratives et de soutien (18,2%) et le commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (9%).

Figure 113 : Bénéficiaires du contrat d'insertion en 2016 par secteur d'activité



Source : Elaboré par l'ONMT sur la base données de l'ANAPEC (2020).

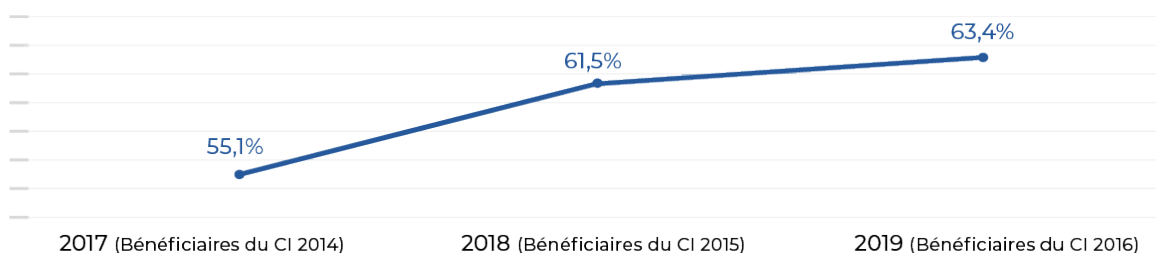
### Insertion professionnelle des bénéficiaires du CI<sup>12</sup>

L'analyse des résultats de ces travaux d'appariement fait ressortir que :

- 63,4% des bénéficiaires du CI au titre de l'année 2016 sont déclarés à la CNSS en 2019, ce taux poursuit ainsi une tendance à la hausse enregistrée durant les trois dernières années (55% en 2017 et 61,5% en 2018).

Les bénéficiaires du CI au titre de l'année 2016 insérés dans un emploi déclaré dans le secteur privé formel en 2019 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.

Figure 114 : Evolution du taux d'insertion des bénéficiaires du CI entre 2017 et 2019



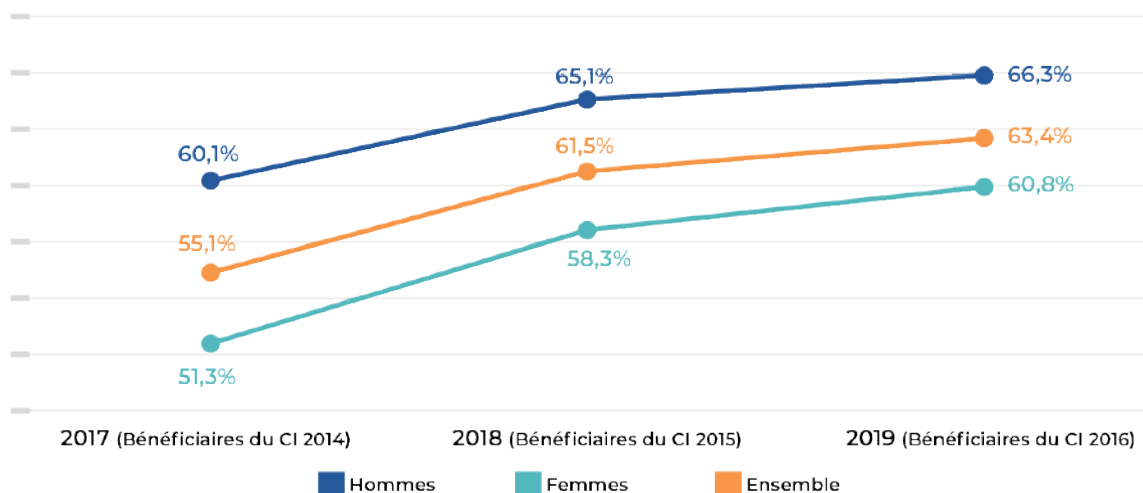
Source : Elaboré par l'ONMT sur la base données de l'ANAPEC (2020).

<sup>12</sup> 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. Ce taux est défini comme la proportion des bénéficiaires du CI au titre de l'année 2016 déclarés à la CNSS en 2019, soit environ deux à trois ans après la signature du contrat.

## - Les hommes et les jeunes enregistrent les taux d'insertion les plus élevés

L'insertion professionnelle des bénéficiaires du CI sur le marché du travail est plus favorable aux hommes qu'aux femmes. En effet, le taux d'insertion a atteint 66,3% en 2019 chez les hommes contre 60,8% chez les femmes, soit un écart de 5,5 points de pourcentage. Cet écart est, respectivement, de 8,8 et 6,8 points en 2017 et 2018, ce qui révèle une réduction continue de l'écart entre les deux sexes en termes d'accès à l'emploi des bénéficiaires du contrat d'insertion dans le secteur privé formel.

Figure 115 : Evolution du taux d'insertion des bénéficiaires du CI entre 2017 et 2019 selon le genre

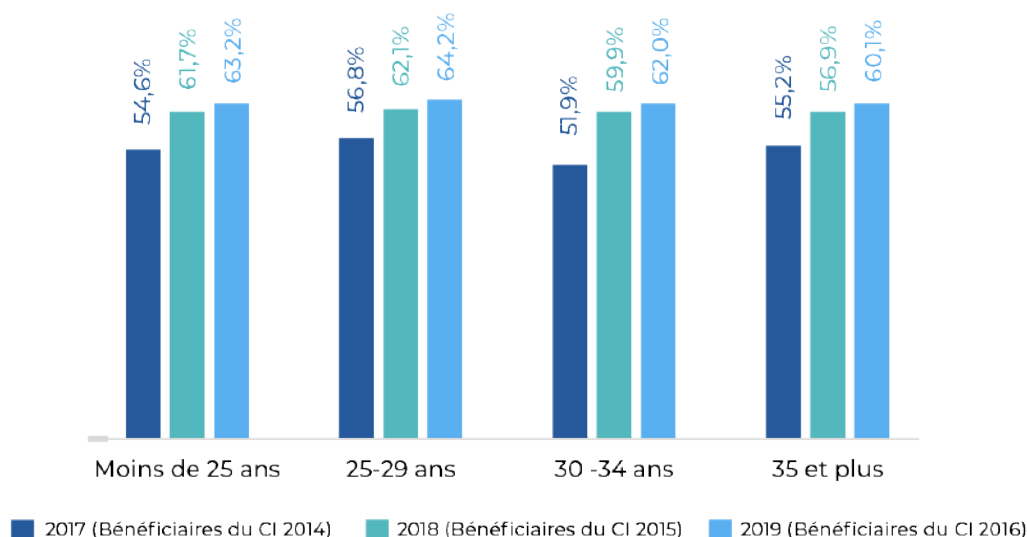


Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des résultats d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS (2020)

- Les jeunes âgés de 25 à 29 ans au moment de signature du contrat sont plus insérés dans un emploi déclaré dans le secteur formel de l'économie, avec un taux d'insertion de 64,2%, suivi des jeunes âgés de moins de 25 ans (63,2%), et ceux âgés de 30-34 ans (62%).

- La hausse du taux d'insertion durant les dernières années a été particulièrement importante chez les jeunes âgés de 30 à 34 ans, où il s'est accru de plus de 10 points de pourcentage entre 2017 et 2019, contre 8,6 points chez les moins de 25 ans et 7,5 points chez les jeunes âgés de 25 à 29 ans.

Figure 116 : Evolution du taux d'insertion des bénéficiaires du CI par groupe d'âge



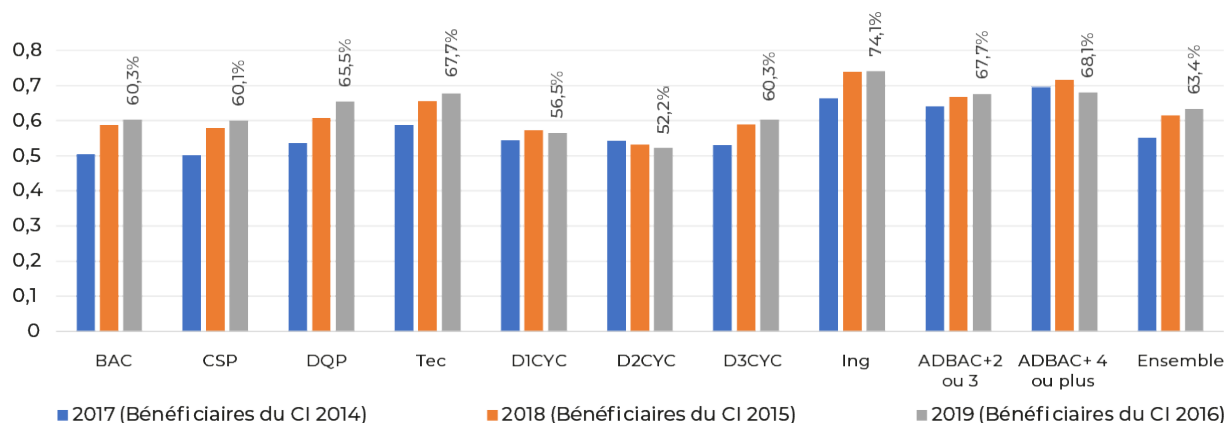
Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des résultats d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS (2020)



## - Les ingénieurs, les titulaires d'un Bac+4 ou plus et les techniciens détiennent les taux d'insertion les plus élevés en 2019

Les diplômés de l'enseignement supérieur, particulièrement les titulaires d'un diplôme d'ingénieur, les diplômés de niveau Bac+4 ou plus et les techniciens semblent avoir plus de chance d'être insérés dans un emploi déclaré dans le secteur privé formel que les autres diplômés, où leurs taux d'insertion sont respectivement de 74,1%, 68,1% et 67,7% en 2019. Hormis les diplômés de qualification professionnelle qui ont affiché un taux d'insertion relativement élevé, les autres diplômés ont enregistré des taux d'insertion inférieurs à la moyenne nationale (63,4%).

Figure 117 : Evolution du taux d'insertion des bénéficiaires du CI entre 2017 et 2019 selon le niveau de diplôme (\*)



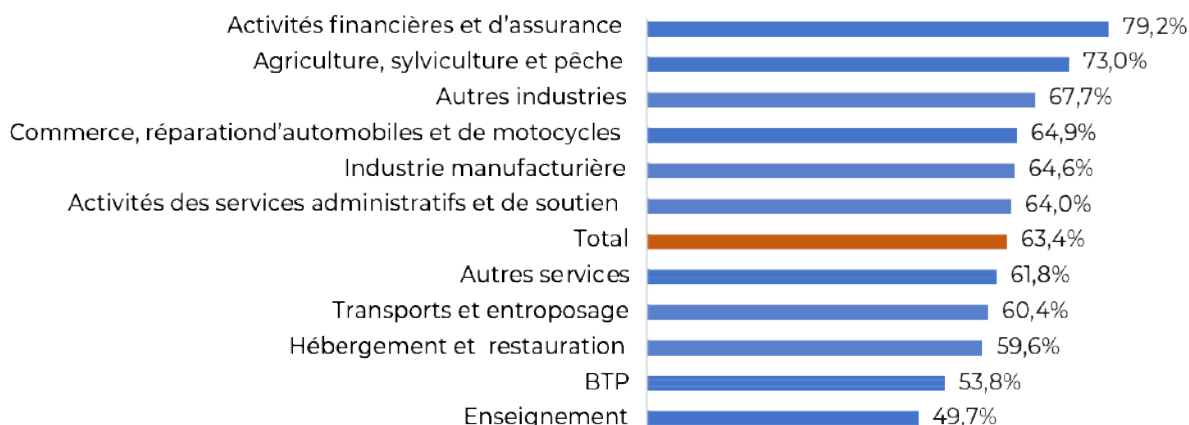
Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des résultats d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS (2020).

(\*) « BAC : Baccalauréat ; CSP : Certificat de spécialisation professionnelle ; DQP : Diplôme de qualification professionnelle ; Tec : Technicien ; D1CYC : Diplôme du 1er cycle universitaire ; D2CYC : Diplôme du 2ème cycle universitaire ; D3CYC : Diplôme du 3ème cycle »

## - Les activités financières et d'assurance et l'agriculture continuent d'afficher les taux d'insertion des bénéficiaires du CI les plus élevés

Les secteurs des « activités financières et d'assurance » et « l'agriculture » ont enregistré les taux d'insertion les plus élevés en 2019, avec respectivement 79,2% et 73%. En revanche, les secteurs des transports et entreposage, de l'hébergement et restauration, du BTP et de l'enseignement ont affiché des taux d'insertion relativement faibles et inférieurs à la moyenne nationale, respectivement, 60,4%, 59,6%, 53,8% et 49,7%.

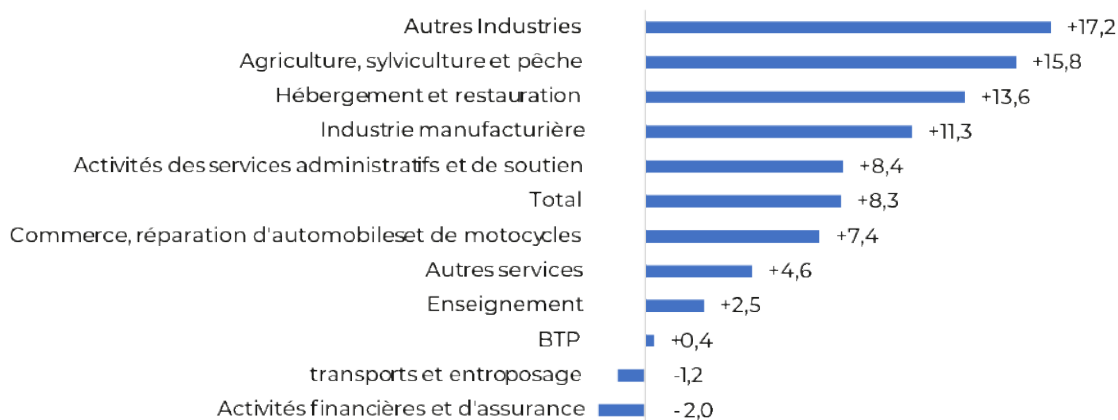
Figure 118 : Taux d'insertion en 2019 des bénéficiaires du CI au titre de l'année 2016 par secteur d'activité



Source : Elaboré par l'ONMT sur la base données de l'ANAPEC (2020).

Par rapport à 2017, à l'exception des secteurs « transports et entreposage » et « activités financières et d'assurance », tous les secteurs d'activité ont connu une hausse du taux d'insertion des bénéficiaires du CI en 2019, dont la hausse la plus importante a été enregistrée au niveau du secteur des « autres industries » avec + 17,2 points de pourcentage, suivi du secteur de l'agriculture (+15,8 points) et celui de l'hébergement et restauration (+13,6 points).

Figure 119 : Variation du taux d'insertion des bénéficiaires du CI entre 2017 et 2019 (en points de pourcentage)

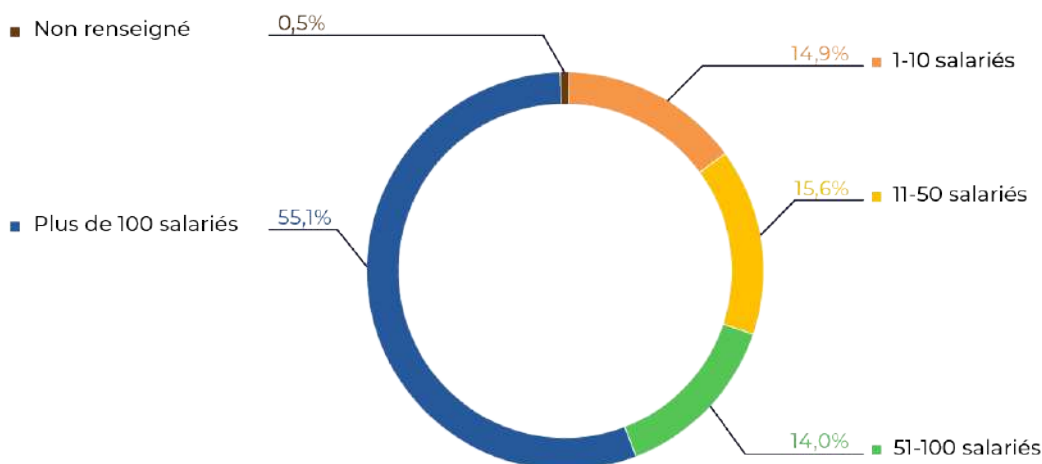


Source : Elaboré par l'ONMT sur la base données de l'ANAPEC (2020).

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

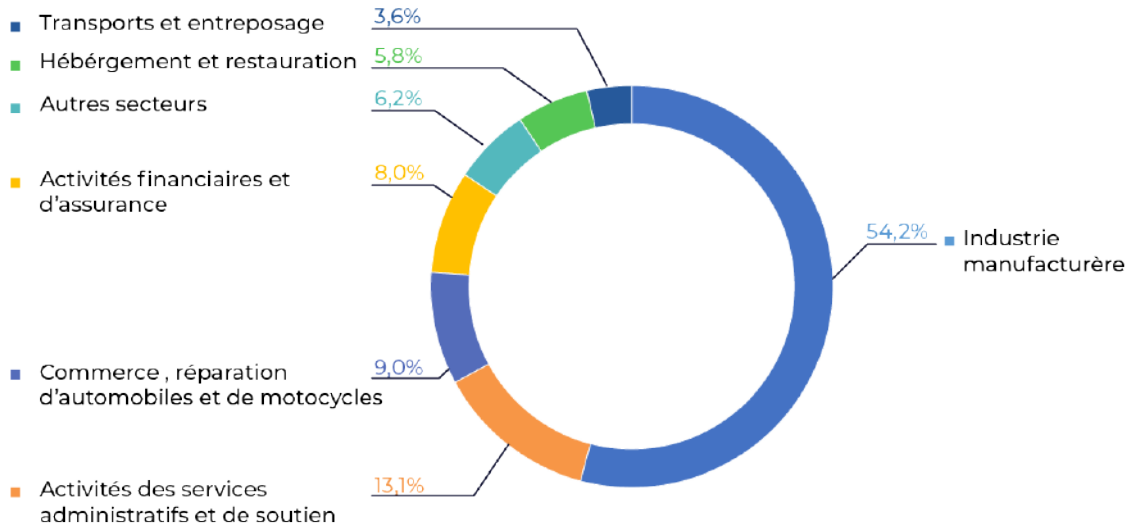
Plus de la moitié (55,1%) de ces bénéficiaires ont été déclarés à la CNSS par les entreprises de plus de 100 salariés, soit une hausse de près de 2 points de pourcentage par rapport à 2018 (53%). Ces entreprises exercent principalement dans l'industrie manufacturière (54,2%) et dans les activités des services administratifs et de soutien (13,1%).

Figure 120 : Bénéficiaires du CI en 2016 déclarés à la CNSS en 2019 par taille d'entreprise



Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des résultats d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS (2020).

Figure 121 : Bénéficiaires du CI 2016 déclarés à la CNSS en 2019 par les entreprises de 100 salariés et plus selon les secteurs d'activité

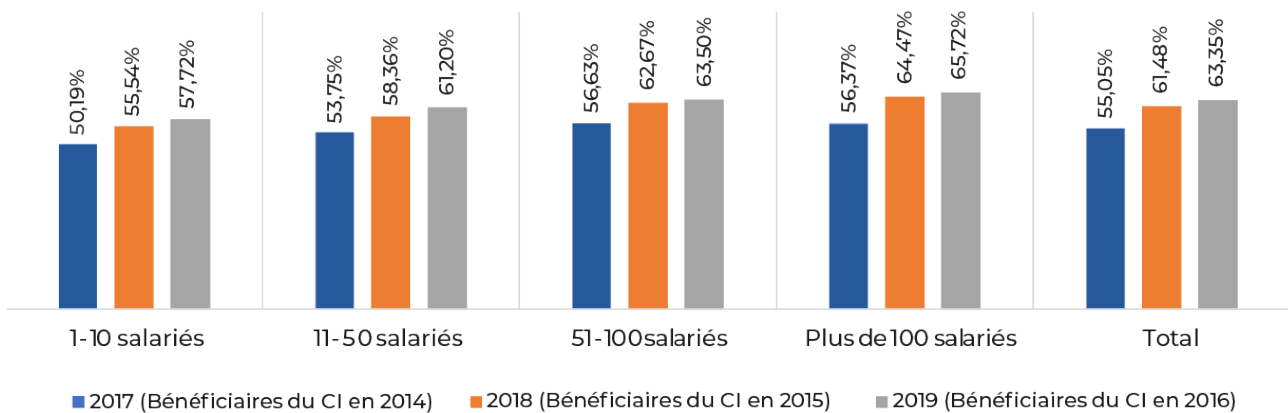


Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des résultats d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS (2020).

Les grandes entreprises (+ 100 salariés) ont enregistré le taux d'insertion des bénéficiaires du CI le plus élevé en 2019, atteignant 65,7%, contre 63,5% au niveau des entreprises de taille moyenne (51-100 salariés) et 61,2% pour les petites entreprises (11-50 salariés). Les très petites entreprises (1-10 salariés), quant à elles, présentent le taux d'insertion le plus faible, soit 57,7%.

Quelle que soit la taille d'entreprise, le taux d'insertion a enregistré une hausse continue depuis 2017. La hausse la plus importante (+9,3 points de pourcentage) a été observée au niveau des grandes entreprises, avec un taux d'insertion passant de 56,4% en 2017 à 65,7% en 2019, alors que les autres catégories d'entreprises ont enregistré une augmentation du taux d'insertion de 7 à 7,5 points durant cette période.

Figure 122 : Evolution du taux d'insertion des bénéficiaires du CI par taille d'entreprise entre 2017 et 2019



Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des résultats d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS (2020).

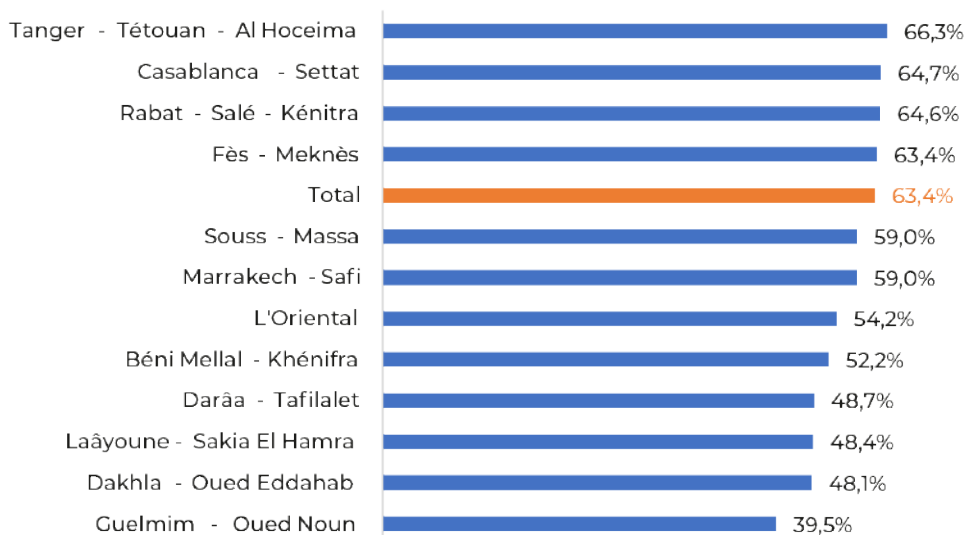
## - Disparités régionales en matière d'insertion professionnelle des bénéficiaires du CI

Des disparités régionales en matière d'insertion professionnelle des jeunes diplômés 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 les spécificités du tissu économique de ces régions (croissance économique, secteurs porteurs, etc.) :

– Quatre régions ont connu des taux d'insertion supérieurs à la moyenne nationale (63,4% en 2019), à savoir la région de Tanger-Tétouan-Al Hoceïma (66,3%), Casablanca-Settat (64,7%), Rabat-Salé-Kénitra (64,6%) et Fès-Meknès (63,9%).

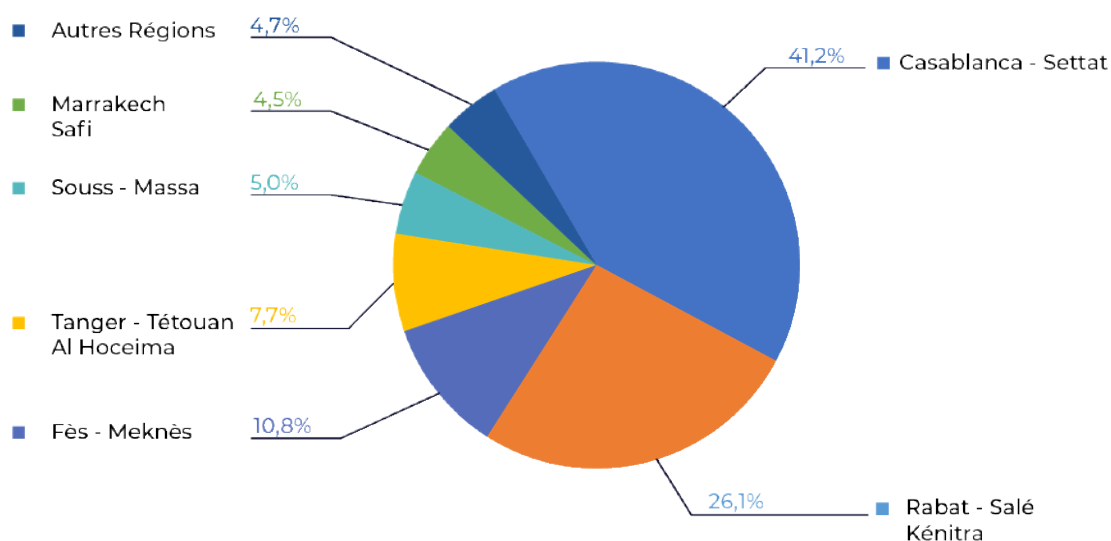
– Ces quatre régions concentrent ainsi près de 86% des diplômés bénéficiaires du CI en 2016 qui ont été déclarés à la CNSS en 2019.

Figure 123 : Taux d'insertion en 2019 des bénéficiaires du CI en 2016 par région



Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des résultats d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS (2020).

Figure 124: Bénéficiaires du CI en 2016 déclarés à la CNSS en 2019 par région



Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des résultats d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS (2020).

## VI. PROTECTION SOCIALE DES TRAVAILLEURS

L'objectif de cette partie est de présenter et analyser quelques indicateurs de la couverture sociale des travailleurs en se basant sur les données issues de la Caisse Nationale de la Sécurité Sociale (CNSS) et la Caisse Nationale des Organismes de la Protection Sociale (CNOPS).

L'évolution des principaux indicateurs du régime de sécurité sociale géré par la CNSS a été significativement impactée par la crise sanitaire. C'est dans ce contexte difficile que l'année 2020 a connu une baisse de l'ordre de 6,7% du nombre total des salariés déclarés à la CNSS par rapport à 2019 pour atteindre 3,3 millions en 2020. De son côté, l'effectif des entreprises nouvellement affiliées à la CNSS a connu une augmentation de 7% par rapport à 2019 pour atteindre 296.849 entreprises.

La répartition par secteur des salariés déclarés à la CNSS montre que les secteurs des services, d'industrie manufacturière, du commerce et d'agriculture concentrent presque 80% des salariés déclarés. L'analyse de la ventilation géographique des déclarations en 2020 fait ressortir que la région Casablanca-Settat concentre 41% des effectifs déclarés, les régions de Rabat-Salé-Kénitra, Tanger- Tétouan-Al Hoceima et Souss-Massa s'accaparent respectivement de 15%, 12% et 10% des salariés déclarés à la CNSS.

En ce qui concerne la couverture médicale de base (CMB), le total de la population couverte par les deux régimes CNOPS et CNSS est d'environ 12,2 millions de personnes, dont 75% sont couverts par la CNSS. Du côté des cotisations et des prestations des deux régimes AMO (CNOPS et CNSS) ont atteint respectivement 13,15 milliards et 9,38 milliards de dirhams, soit une progression légère par rapport à l'année précédente (3,7% pour les cotisations et 0,11% pour les prestations).

Du côté de l'indemnité pour perte d'emploi (IPE), l'année 2020 a connu une augmentation de 55,7% du nombre de salariés bénéficiaires de l'IPE par rapport à 2019. Le nombre de dossiers déposés a connu une hausse de l'ordre de 97%, pour atteindre 63 528 contre 32 254 une année auparavant, 22,3% des bénéficiaires sont dans le secteur de l'industrie manufacturière, suivi par la construction avec 18% et le commerce avec 14%. Le taux de rejet a atteint 61%, généralement, pour motifs de manque de pièces et du non-respect de nombre de jours de déclaration requis.

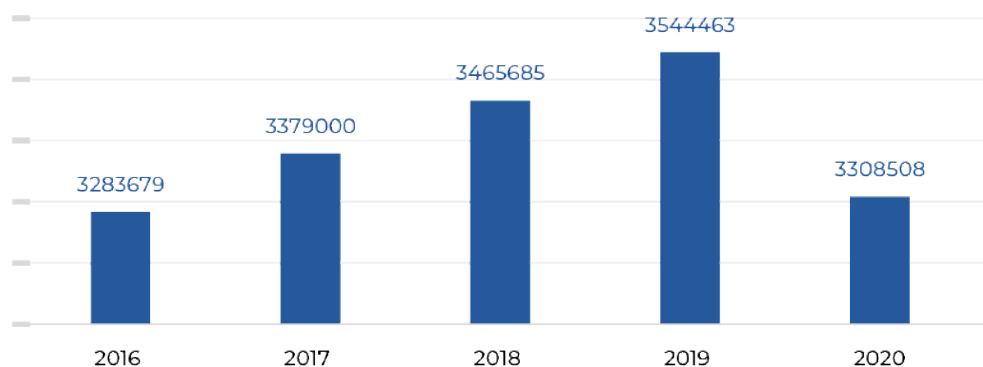
# 01

## Indicateurs de sécurité sociale des travailleurs du secteur privé

En 2020, le nombre de salariés déclarés à la CNSS est de l'ordre de 3,3 millions de salariés, soit une baisse de 6,7% par rapport à 2019. Ainsi, le taux de féminisation s'établit à 32,7% contre 23% en 2019, soit une augmentation de 9,7 points.

Le nombre d'entreprises affiliées à la CNSS au titre de 2020 a atteint 269 849, soit une évolution de 7% par rapport à 2019, tandis que le nombre total de jour déclarés a connu une diminution de 8% entre 2019 et 2020 (perte d'environ 56 millions de jours de déclaration).

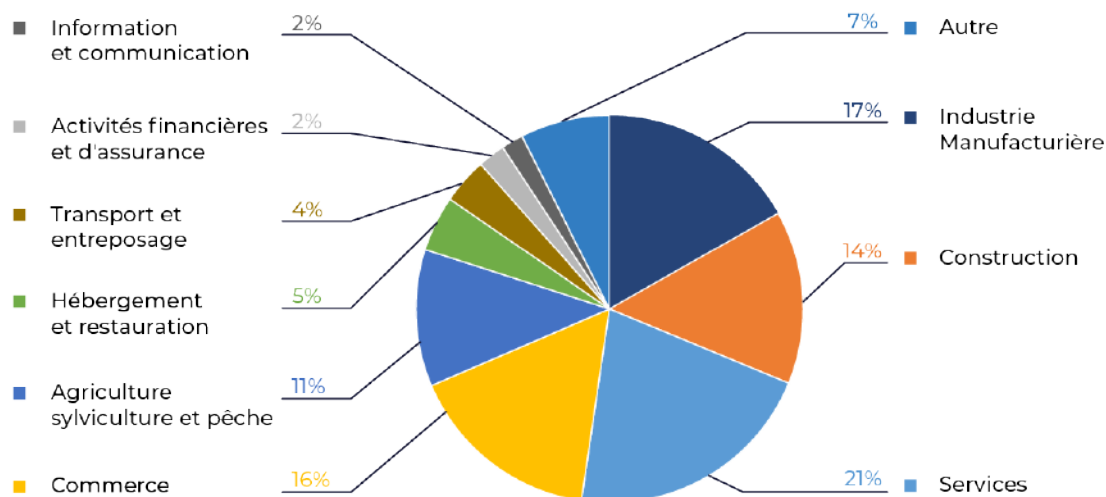
Figure 125 : Evolution du nombre total de salariés déclarés à la CNSS



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

L'analyse par secteur des salariés déclarés à la CNSS montre que le secteur tertiaire accapare la moitié des déclarations faites au cours de l'année 2020, suivi des secteurs de l'Industrie manufacturière (17%), Commerce (16%), Construction (14%) et Agriculture, sylviculture et pêche (11%). Et par genre, 45% des déclarés dans le secteur de l'Industrie manufacturière sont des femmes, de même que dans le secteur des Activités financières et d'assurance et 38% dans le secteur de l'information et communication.

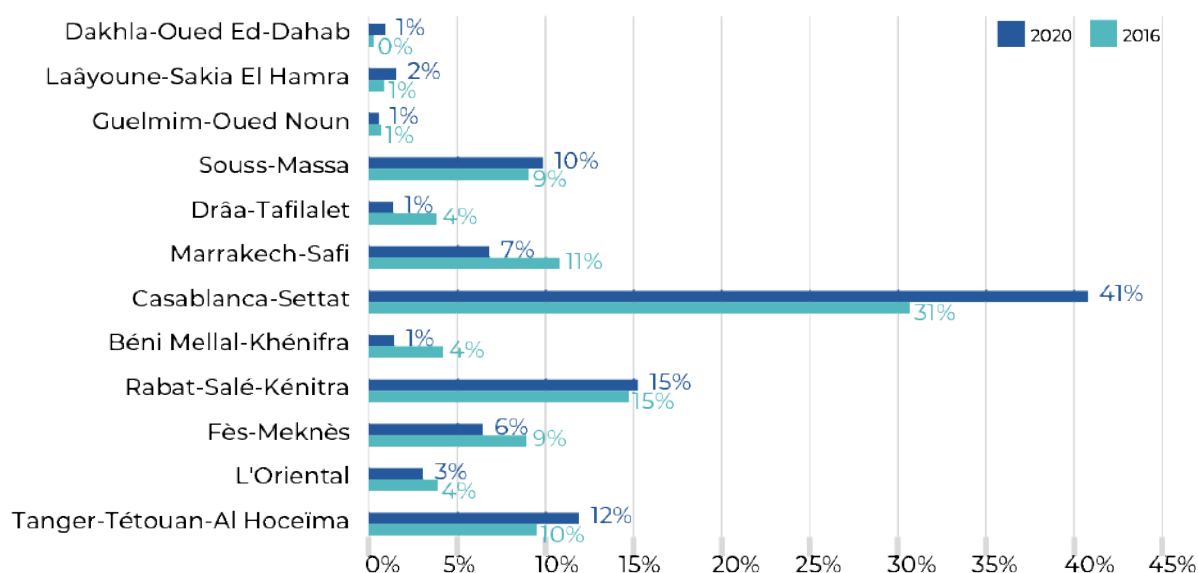
Figure 126 : Répartition par secteur d'activité du total des déclarés à la CNSS, 2020



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

Au cours des cinq dernières années la répartition par régions des salariés déclarés à la caisse s'est sensiblement modifiée. En effet, la région de Casablanca-Settat concentre la part la plus grande des déclarés, le pourcentage des déclarés dans cette région est passé de 31% en 2016 à 41% en 2020, soit 10 points de différence en quatre ans. Tandis que la part de la région Marrakech-Safi a reculé de 4 points de pourcentage en passant de 11% en 2016 à 7% en 2020.

Figure 127 : Evolution de la structure des salariés déclarés par région, 2016-2020



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

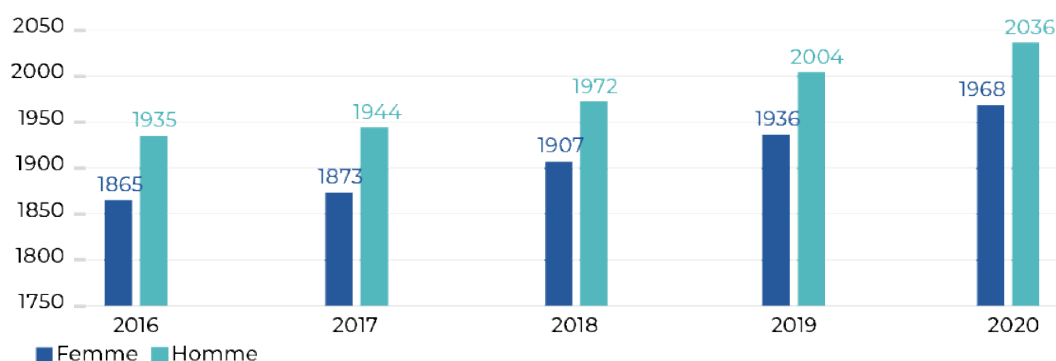
En 2020, la masse salariale déclarée est de 150,8 milliards de dirhams, soit une baisse de 5% par rapport à 2019. Le salaire mensuel moyen déclaré a connu une évolution significative au cours des cinq dernières années, il est passé de 5002 dirhams en 2016 à 5374 en 2020.

### Evolution des pensions servies

En ce qui concerne les pensions servies, le total des bénéficiaires, en 2020, a atteint 642 503 dont 68,76% ont bénéficié de la pension vieillesse, 30,41% de la pension des survivants et 0,38% pour la pension d'invalidité. Le montant total des pensions servies a atteint 12,5 milliards de dirhams, soit une augmentation de 7% par rapport à 2019.

Pour ce qui est de la pension Vieillesse moyenne servie, elle a connu une évolution moyenne annuelle de l'ordre de 22% entre 2016 (1924 dirhams) et 2020 (2004 dirhams). Ainsi, durant cette même période, la pension vieillesse touché par les hommes dépasse celle touché par les femmes, en 2020 l'écart entre les deux est de l'ordre de 68 dirhams.

Figure 128 : Evolution de la pension de vieillesse moyenne servie 2016-2020 (en DH)

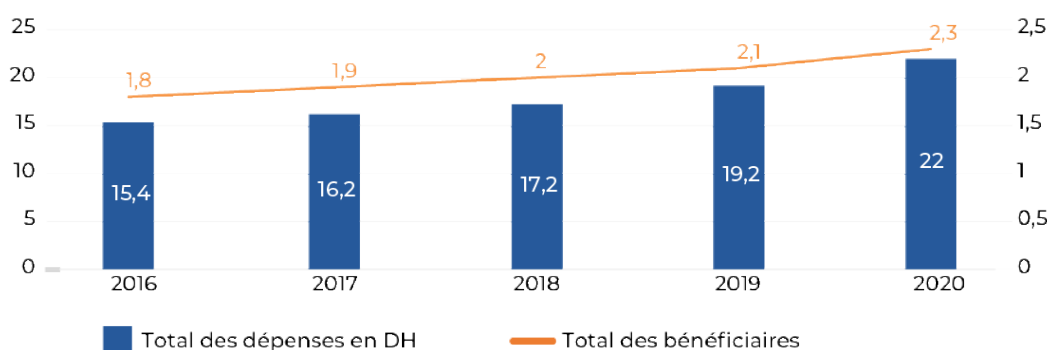


Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des données de la CNSS.

### Evolution des prestations servies

Au cours de cette année, les prestations servies par la CNSS ont concerné 2,3 millions prestataires, contre 2,16 millions en 2019 (allocations familiales (63,33%), prestations à long terme (27,66%), prestations à court terme (8,57%) et remboursements des cotisations salariales (0,43%). Quant au montant des dépenses, il a gardé la même tendance haussière sur les cinq dernières années pour atteindre 22 milliards de dirhams, soit une augmentation de 12% par rapport à 2019.

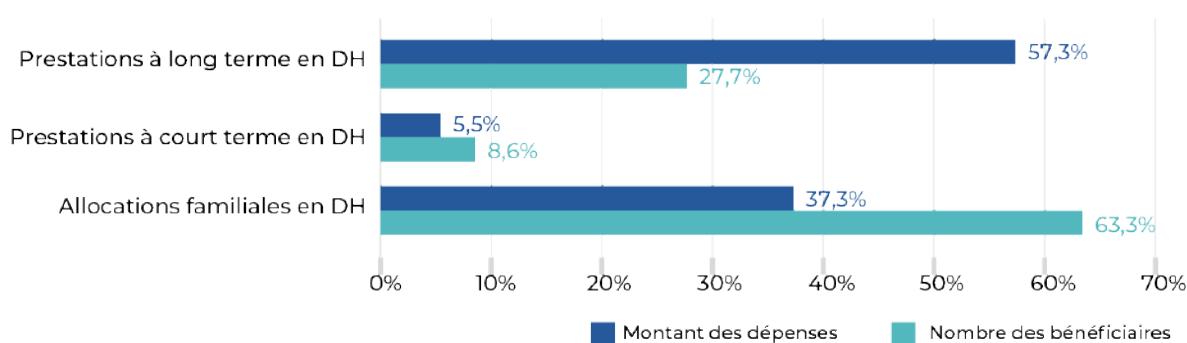
Figure 129 : Evolution du nombre de bénéficiaires (en millions) et des prestations servies (en milliards de dirhams)



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

Les dépenses relatives aux prestations à long termes représentent la part la plus élevée des prestations servies par la CNSS, soit 57,27%, suivi des allocations familiales 37,27%.

Figure 130 : Structure des bénéficiaires et des montant des prestations selon la catégorie de prestations



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



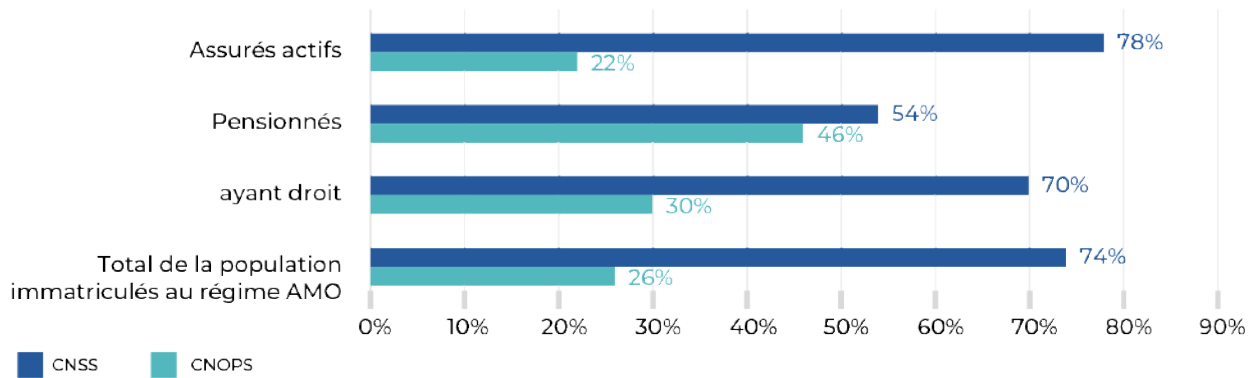
## 02

### Couverture médicale de base (CMB)

En 2020, le total de la population immatriculée au régime de l'assurance maladie obligatoire est de 12,2 millions contre 9,9 millions en 2019, soit un écart de 2,3 millions d'individu. Les bénéficiaires du secteur privé représentent 74% (augmentation de 5% par rapport à 2019) et ceux du secteur public représentent 26% (recul de 5% par rapport à 2019).

Au titre de l'année 2020, le nombre d'actifs assurés (CNOPS et CNSS) est de l'ordre de 3,81 millions assurés dont 78% issues du secteur privé. Celui des pensionnés a atteint 1,08 millions de personnes dont 46% du secteur public et 54% du secteur privé. Et le nombre des ayant droit de l'assurance maladie obligatoire a atteint 6,1 millions de personne contre 5,6 millions en 2019.

Figure 131 : Actifs assurés, Pensionnés, Ayant droits, Population immatriculés ventilés par secteur privé/public, 2020

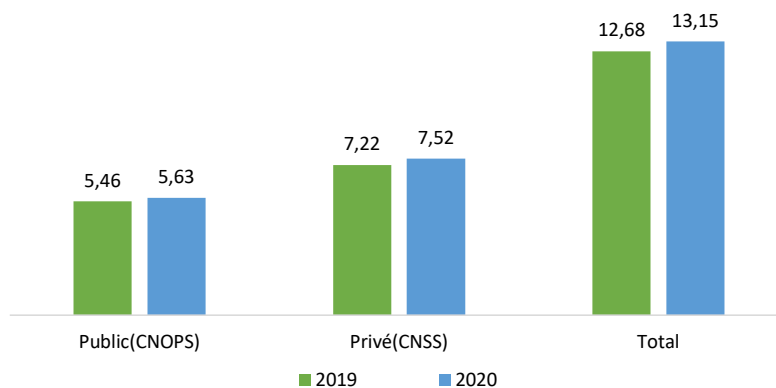


Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des données de la CNSS et la CNOPS.

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

Le total des cotisations (CNOPS et CNSS) a enregistré une hausse de 3,7% par rapport à l'année 2019. En effet, les cotisations de l'AMO-CNOPS ont fait 5,63 milliards de dirhams en 2020 contre 5,46 milliards de dirhams en 2019 et celles de l'AMO-CNSS ont atteint 7,52 milliards de dirhams soit une augmentation de 4,2% par rapport à l'an dernier.

Figure 132 : Cotisations AMO (en milliards de dirhams)

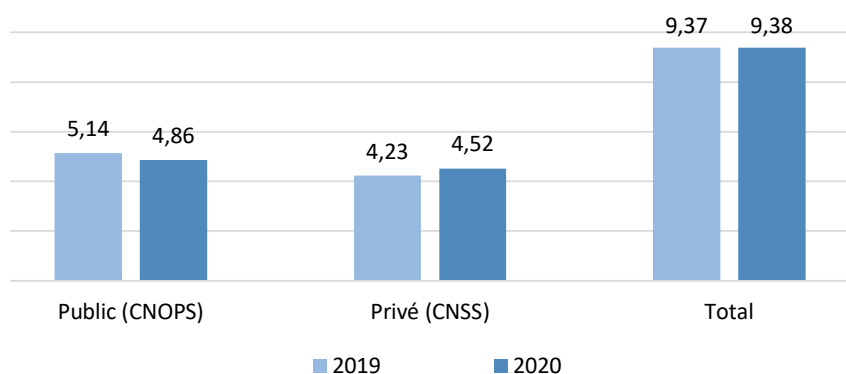


Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des données de la CNSS et la CNOPS.

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

Le montant total des prestations servies par le régime AMO a resté quasiment stable aux alentours de 9,4 milliards de dirhams en 2020 par rapport à 2019, est c'est parce que les prestations du régime AMO-CNSS qui représentent 48% du total des prestations servies ont connu une hausse de 7% entre les deux années de référence. Tandis que celle du régime AMO-CNOPS ont connu une baisse de 5% pour s'établir à 4,86 milliards en 2020.

Figure 133: Prestations servies AMO (en milliards de dirhams)



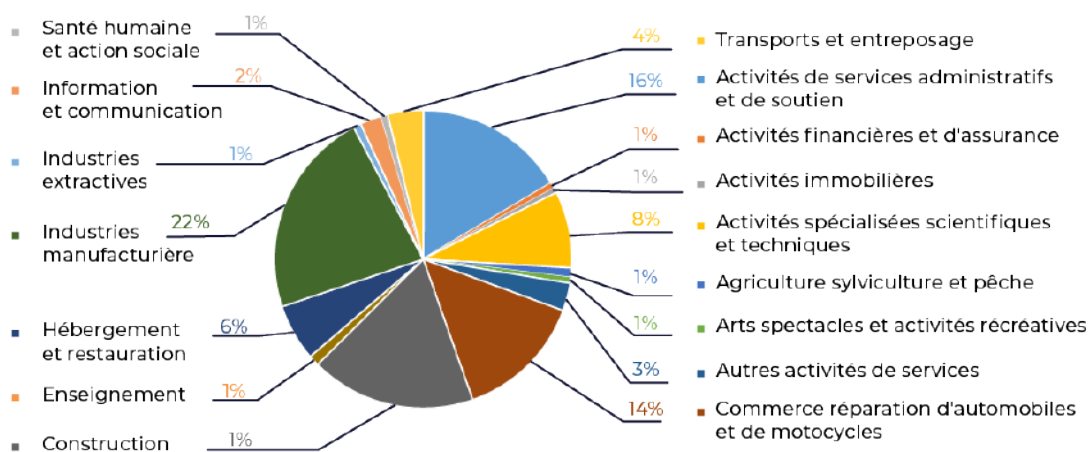
Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des données de la CNSS et la CNOPS.

## 03

### Indemnité pour perte d'emploi (IPE)

En 2020, le nombre de salariés bénéficiaires de IPE a connu une augmentation de 55,7% pour atteindre 22 751 personnes contre 14 616 en 2019, pour un montant global de l'ordre de 293,4 millions de dirhams. La répartition par secteur d'activité des bénéficiaires de l'IPE montre que la part la plus grande (22%) est en faveur du secteur de l'industrie manufacturière, suivis par la construction (18%), l'activité de services administratifs et de soutien (16%) et le commerce (14%).

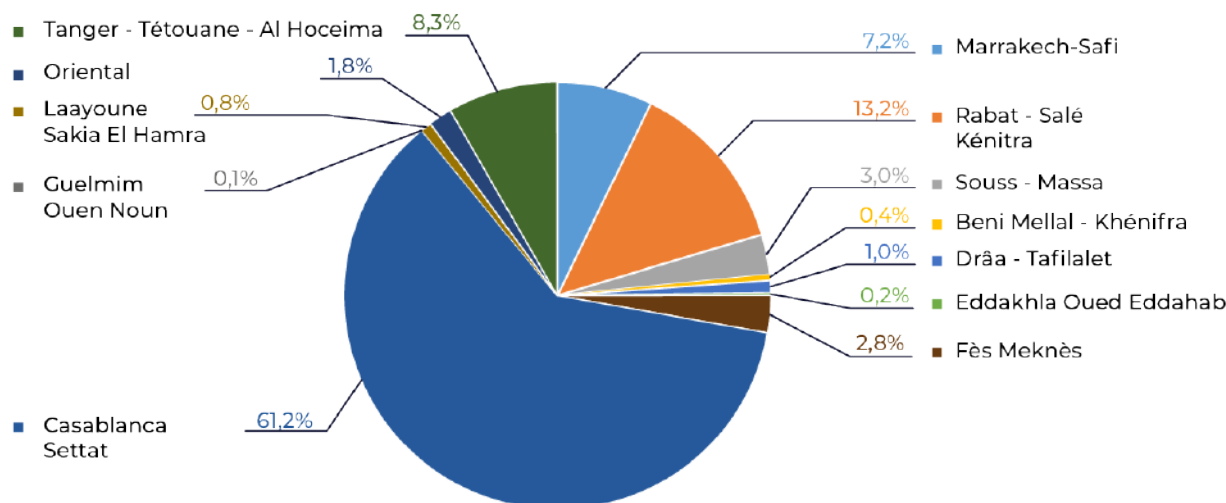
Figure 134 : Répartition des bénéficiaires de l'IPE par secteur d'activité



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

En suivant l'évolution de la répartition de l'IPE par région sur les cinq dernières années il se montre clairement que la région du Grand Casablanca-Settat concentre la part la plus grande des bénéficiaires de l'IPE. De même que pour 2020, ou plus que la moitié (61%) des bénéficiaires sont concentré sur cette région, suivie par la région de Rabat-Salé-Kénitra (13%).

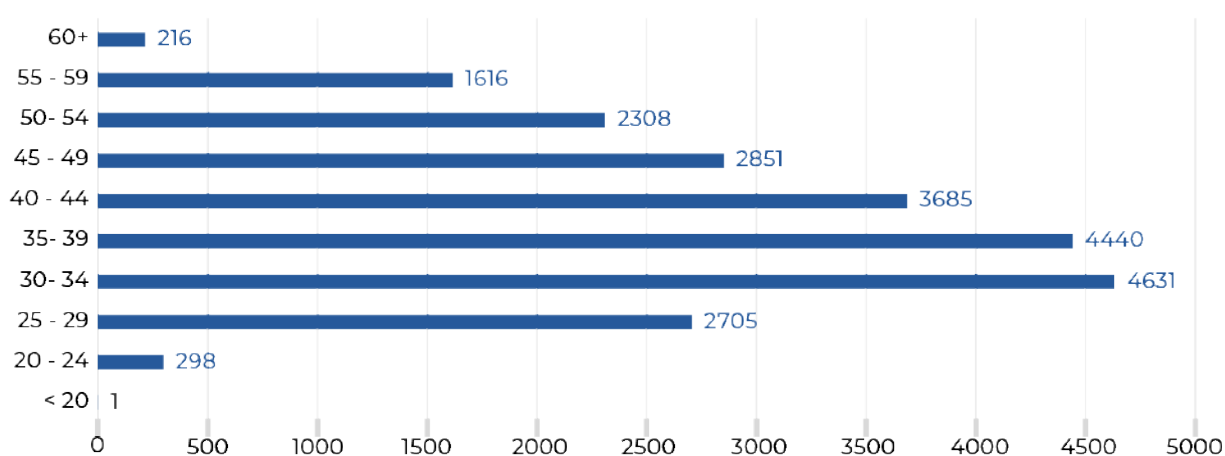
Figure 135 : Répartition géographique des bénéficiaires de l'IPE, 2020



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

Par genre, 73% des bénéficiaires de l'IPE sont des hommes, soit 16.615 bénéficiaires avec une augmentation de 39,5% en 2020 en comparaison avec 2019. Pour ce qui est des femmes qui représente 27% des bénéficiaires, leur effectif a plus que doublé entre les deux années successives, passant de 2.703 à 6.136 bénéficiaires. La tranche d'âge allant de 30 ans à 44 ans représente plus que la moitié des bénéficiaires de l'IPE (56%), ce sont les personnes dont l'âge entre 30 et 34 ans vient en tête (20,4%), ensuite les personnes âgées de 35 à 39 ans avec 19,5% et ceux ayant entre 40 et 44 ans avec 16,2%.

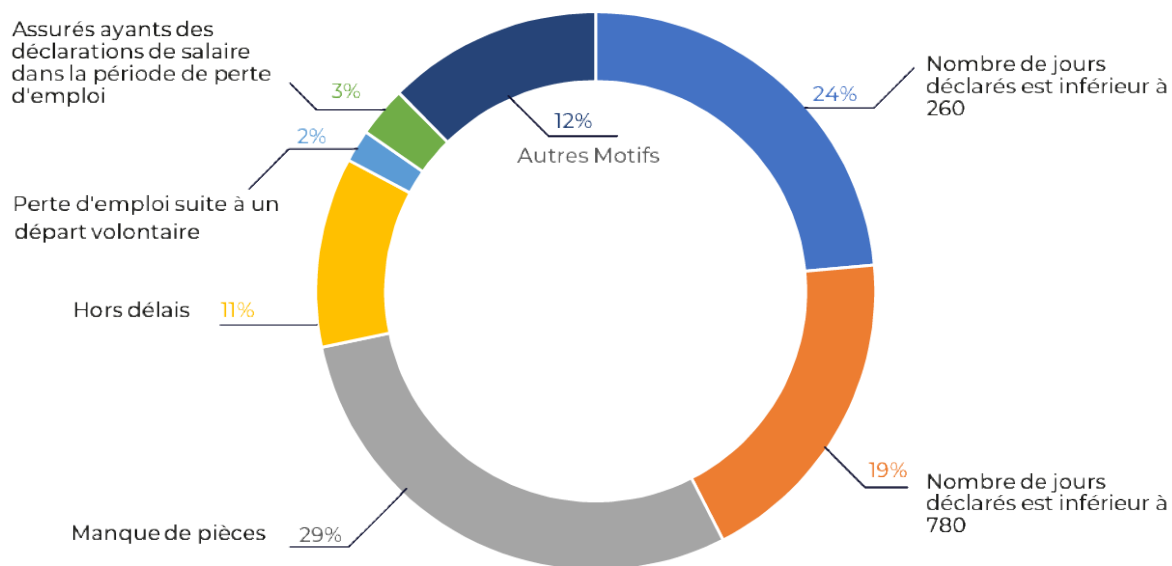
Figure 136 : Répartition par tranche d'âge des bénéficiaires de l'IPE



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

Le nombre de dossier déposés en 2020 était 63 528 dossiers, 61% de ces dossiers ont été rejetés pour manque de pièces et aussi le non-respect de nombre de jours déclarés.

Figure 137 : Part des demandes rejetées par motif



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

## VII. RELATIONS PROFESSIONNELLES ET CLIMAT SOCIAL

Cette dernière partie du rapport a pour objectif d'analyser le climat social qui règne au sein des entreprises et des relations professionnelles entre travailleurs et employeurs au cours de l'année 2020 en se basant sur les données statistiques émanant des différentes directions régionales et provinciales du Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelles (MTIP).

L'année 2020 a été marquée par la propagation du COVID19, ce qui a impacté sans doute les conditions de travail des salariés, et afin d'assurer un degré élevé de conscience des employeurs et des employés de la gravité de ce virus, ayant une forte capacité de transmission, en particulier dans les milieux de travail, et dans le but de les inciter à prendre les mesures sanitaires et sociales nécessaires pour stopper la circulation de ce virus et la contamination des salariés, l'inspection du travail a doublé ses efforts pour gérer au mieux la situation sanitaire et hygiénique au sein des entreprises.

A cet effet, les inspecteurs de travail ont mené 28.230 visites d'ordre général en réponse à la fonction de l'application du droit du travail et 51.194 visites spécifiques au contrôle de l'application des mesures sanitaires contre la propagation du virus. Le nombre d'observations relatives au non-respect du code du travail était de 383.292 et celles relatives au COVID-19 était de 575.517. Les visites spécifiques effectuées par les agents de l'inspection relatives à la santé et sécurité au travail ont atteint 3.985 en 2020 ayant conduit à l'émission de 254 observations.

Les conflits individuels ont connu une augmentation de l'ordre de 19% au cours de l'année 2020 par rapport à 2019, sachant que les inspecteurs du travail ont traité plus de 63 milles conflits. Le nombre de réclamations a atteint 145674, la moitié de ces réclamations ont été satisfaites et le nombre d'ouvriers que l'inspection a réussi de réintégrer a atteint 5016 personnes.

L'analyse des conflits collectifs permet de dégager les conclusions suivantes :

- En termes de grèves évitées : le nombre a atteint 1950 grèves dans 1715 établissements.
- En termes de grèves déclenchées : le nombre a atteint 73 dans 57 établissements employant 13 185 salariés.

## Contrôle de l'application de la législation du travail

S'agissant des visites d'ordre général relatifs à l'application de l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires du code du travail marocain, effectué continuellement, les inspecteurs de travail ont rendu environ 28 milles visites aux entreprises au cours de l'année 2020 et ont formulés plus de 383 mille observations, dont la majorité sont d'ordre général et presque le quart sont liées aux conditions de santé et sécurité sur le lieu de travail.

D'autant plus, les inspecteurs de travail ont effectué 51 194 visites spéciales COVID19, dans lesquelles on a recensé 575 517 observations.

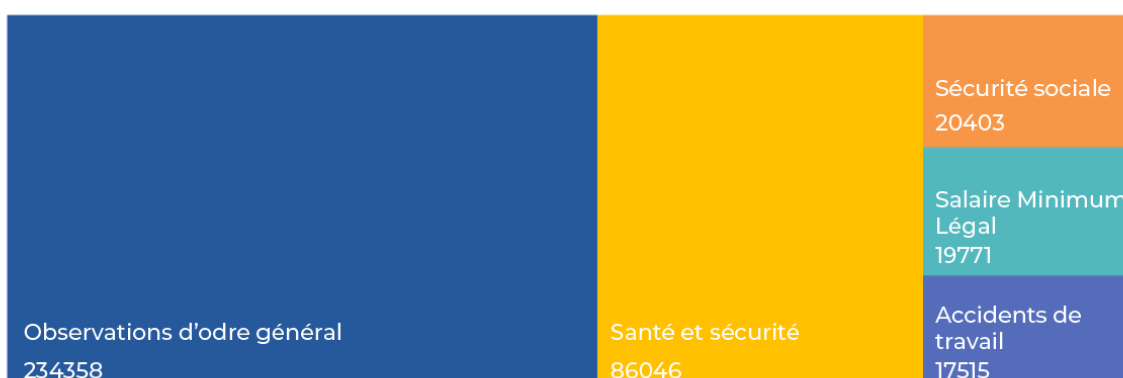
**- Tableau 8 : Evolution du nombre de visites générales, d'observations formulées et de PV**

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
											Visites d'ordre général	Visites COVID19
Nombre de visites	23.506	19.103	26.717	33.750	31 818	23506	33.261	35.075	34.897	34.256	28.230	51.194
Nombre d'observations	767.151	633.232	855.304	878.312	877.099	537525	796.688	933.075	743.025	635.737	383.292	575.517
Nombre de PV	612	437	508	284	248	184	214	251	255	321	116	-
Contraventions	13896	12694	11665	5872	6018	3570	6320	5226	4980	4654	1948	-
Délits	934	714	804	474	357	237	433	333	452	432	205	-

Source : MTIP.

On a recensé plus de 86 milles observations concernant la santé et sécurité des travailleurs au sein des entreprises et ce en raison des mesures de prévention à la pandémie COVID-19.

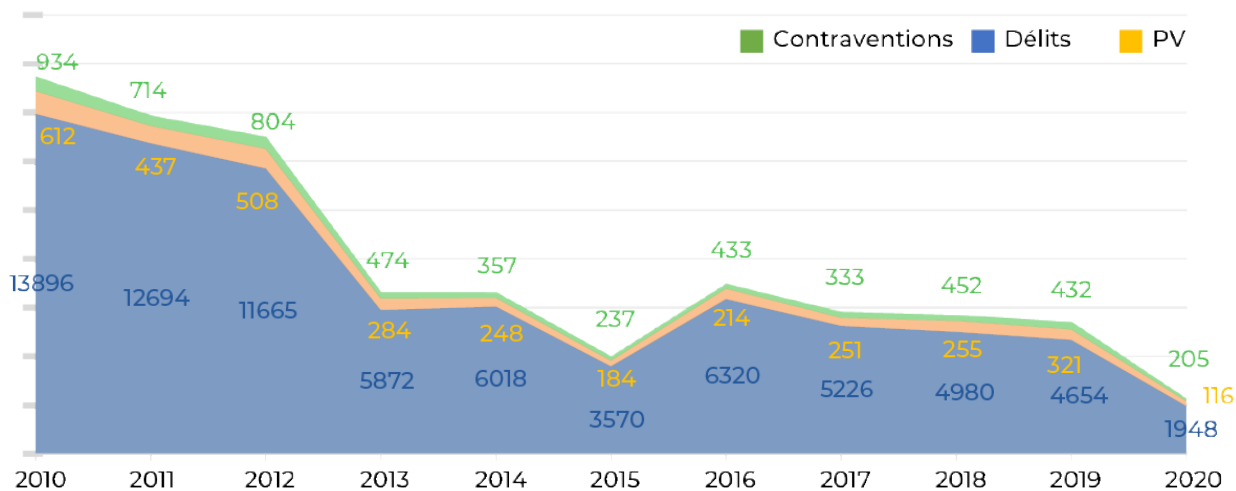
**Figure 138 : Principaux motifs des observations formulées par les inspecteurs**



Source : MTIP.

En 2020, l'Inspection du travail a émis 1 948 contraventions, 116 PV et 205 délits. Entre 2010 et 2015, le nombre de contraventions était à la baisse. Il a légèrement repris à la hausse en 2016, pour repartir à la baisse à partir de 2017.

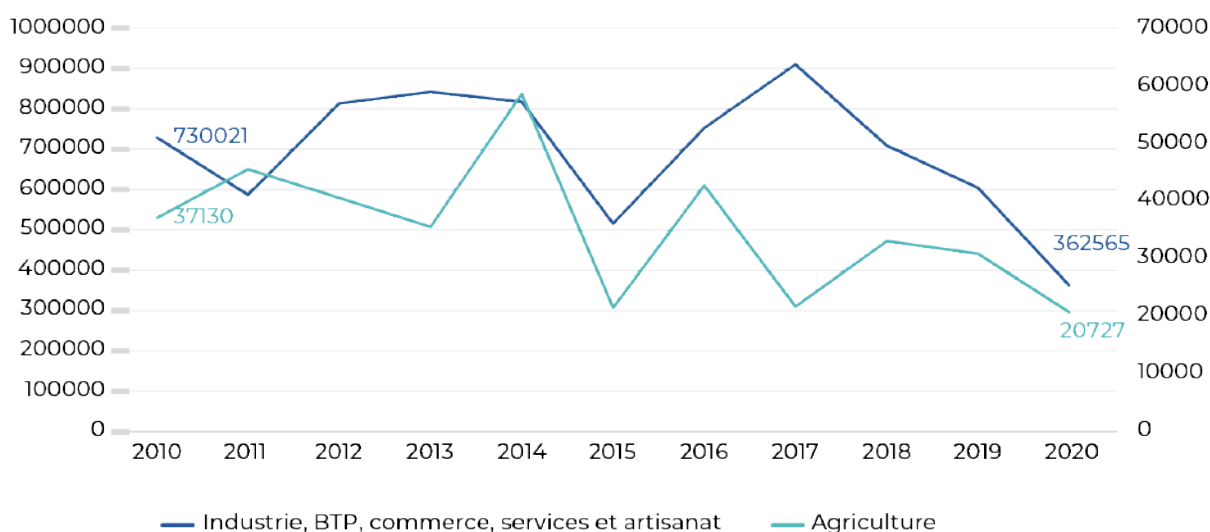
Figure 139 : Evolution du nombre d'infraction



Source : MTIP.

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 trois dernières années, atteignant les 3620565 en 2020. 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 qui suivent, atteignant les 20 727 en 2020.

Figure 140 : Evolution des observations formulées selon le secteur d'activité



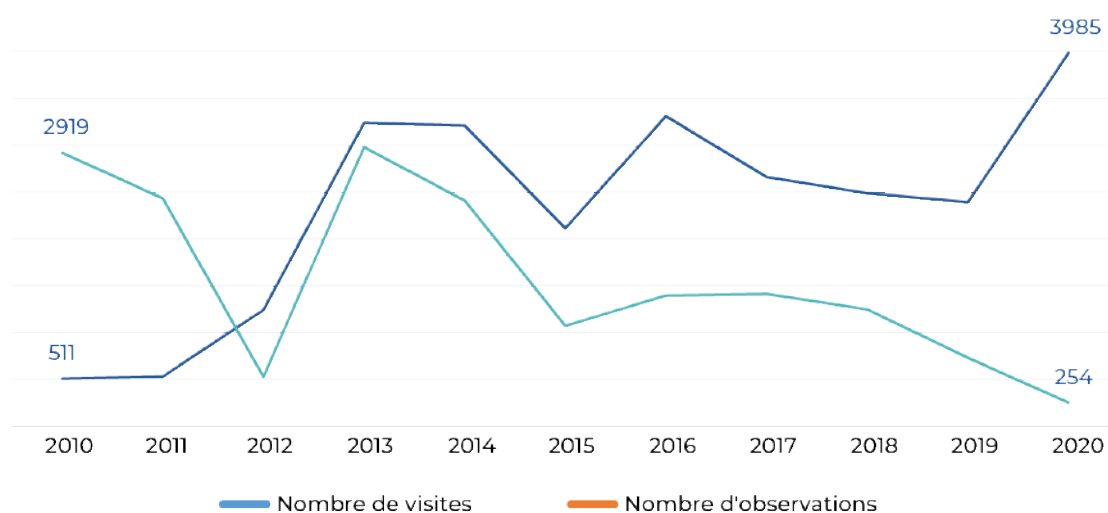
Source : MTIP.

## 02

### Santé et sécurité au travail

Les inspecteurs de la santé et sécurité au travail ont effectué 3985 visites dans 2689 établissements pendant l'année 2020 et ont émis un total de 254 observations.

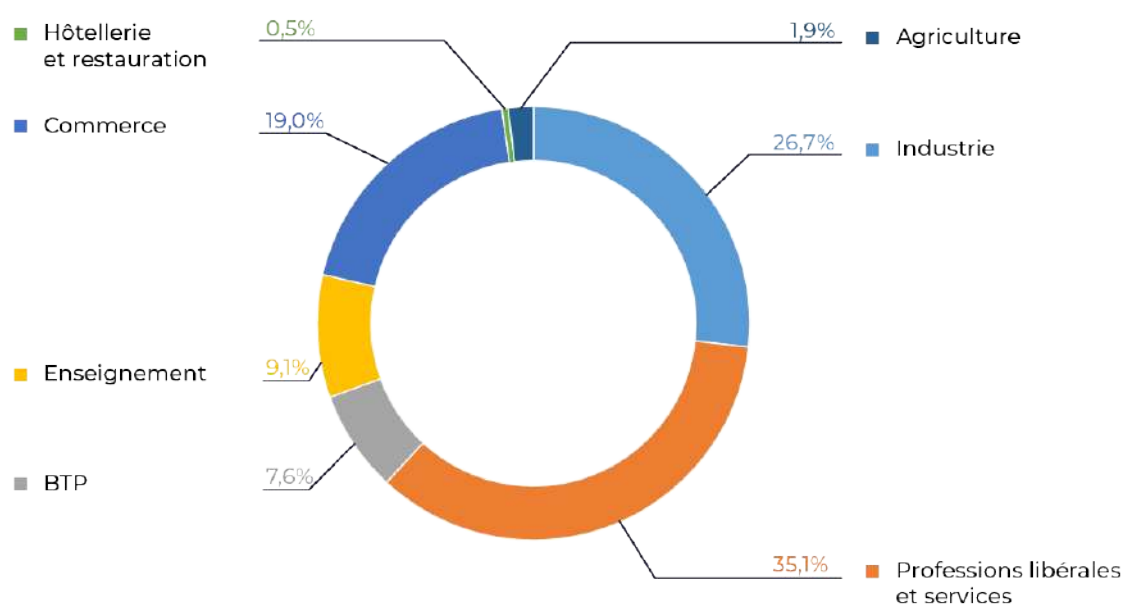
Figure 141 : Résultats de l'inspection de la santé et sécurité au travail



Source : MTIP.

35,1% des établissements visités relèvent du secteur des professions libérales et services, suivi du secteur de l'industrie avec 26,7% et des établissements du secteur du commerce avec 19%.

Figure 142 : Répartition du nombre d'établissements visités par secteur d'activité

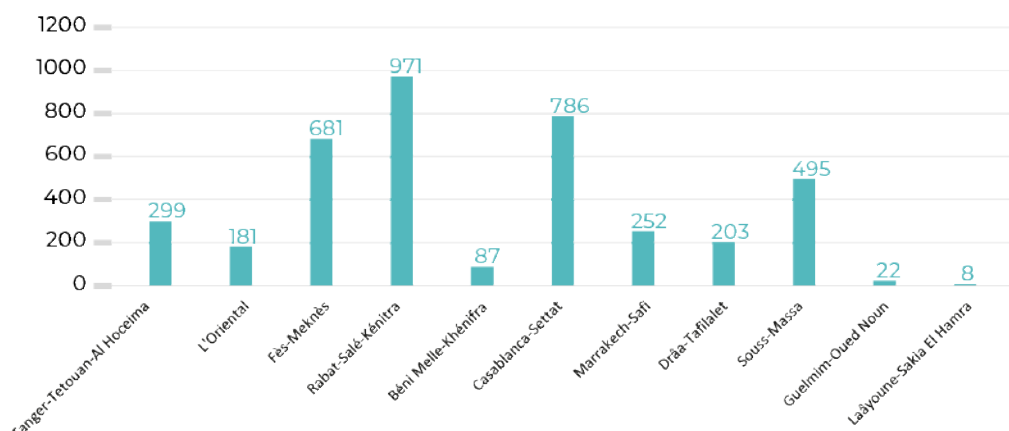


Source : MTIP.



Les régions de Rabat-Salé-Kénitra, Casablanca-Settat, Fès-Meknès et Souss-Massa accaparent environ les trois-quarts des visites d'inspection dédiées à la santé et sécurité au travail.

Figure 143 : Répartition du nombre de visites sur la SST par région - 2020 -



Source : MTIP.

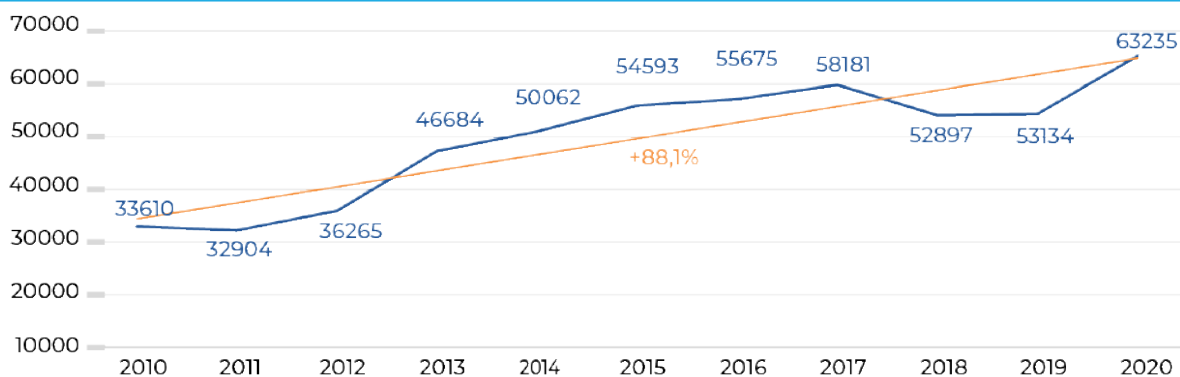
## 03

### Climat social

#### Conflits individuels

Le nombre de conflits individuels en 2020, survenant entre employeurs et employés dans le cadre d'un contrat de travail, a enregistré une hausse importante (19%) par rapport à l'année qui la précède, il a atteint 63 235 conflits, soit la valeur la plus élevée enregistrée depuis l'année 2010.

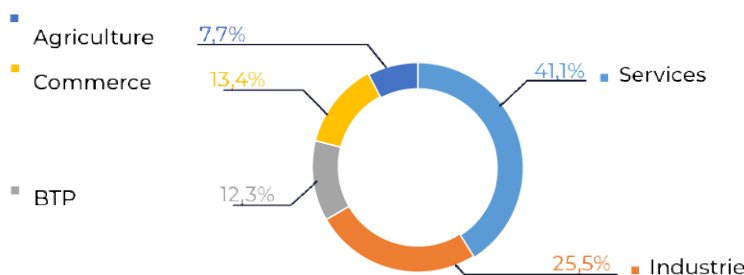
Figure 144 : Évolution des conflits individuels



Source : MTIP.

Le secteur des services accapare 41,1% des conflits individuels, suivi de l'industrie (25,5%).

Figure 145 : Répartition des conflits individuels selon les secteurs d'activité

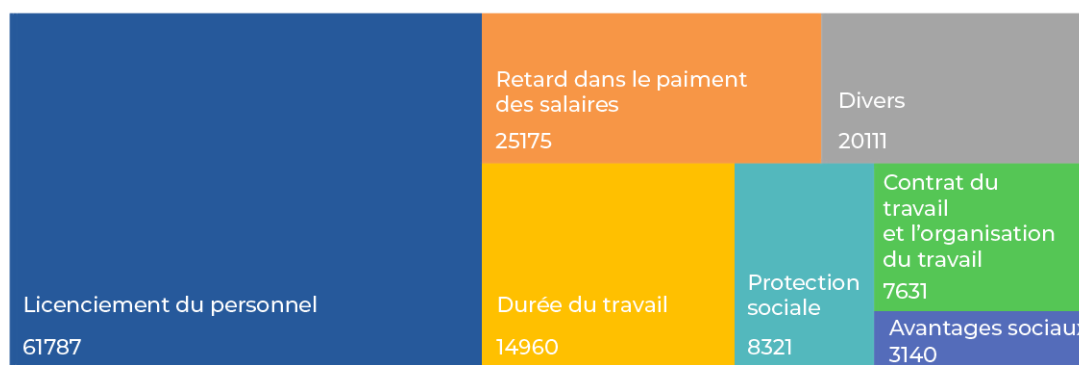


Source : MTIP.

Le nombre de réclamations a aussi augmenté de 7,1% en 2020 par rapport à 2019, il a atteint 145674 qui représente pratiquement le double de celui enregistré en 2010 (72 084). La moitié de ces réclamations ont été satisfaites et le nombre d'ouvriers que l'inspection a réussi de réintégrer a atteint 5016 personnes.

Le licenciement représente le principal motif des réclamations faites auprès de l'inspection du travail (42,4%), suivi du retard dans le paiement des salaires des ouvriers avec 17,3%, de la durée du travail avec 10,3%.

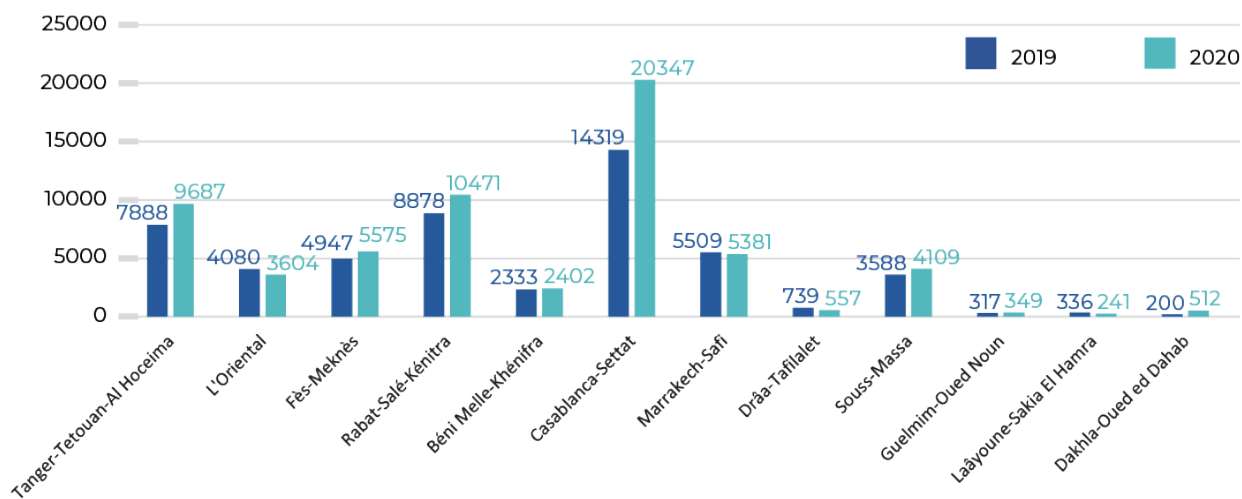
Figure 146 : Principaux motifs des conflits individuels



Source : MTIP.

Le un tiers des conflits individuels sont survenus dans la région de Casablanca-Settat, suivie de la région Rabat-Salé-Kénitra (16,6%) et la région de Tanger-Tetouan-Al Hoceima avec 15,3%. A l'opposé des régions du sud et de Drâa-Tafilalet qui ont enregistré des taux de conflits individuels les plus bas.

Figure 147 : Répartition des conflits individuels par région



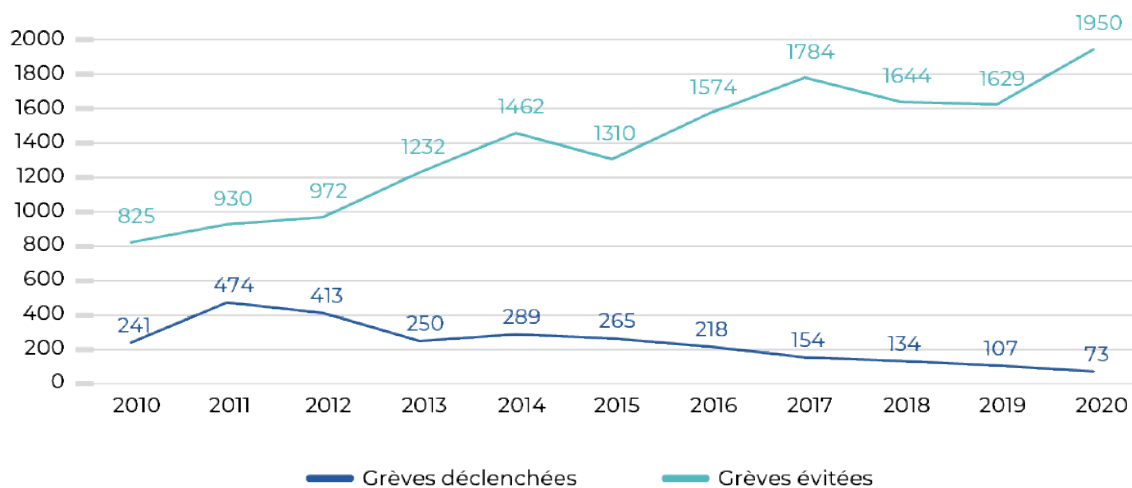
Source : MTIP.

## Conflits collectifs

### -Grèves évitées

L'action préventive de l'inspection du travail a permis d'éviter le déclenchement de 1950 grèves dans 1715 établissements, ce qui représente une augmentation de 19,7% de grèves épargnées par rapport à 2019, et plus que le double de celles épargnées en 2010.

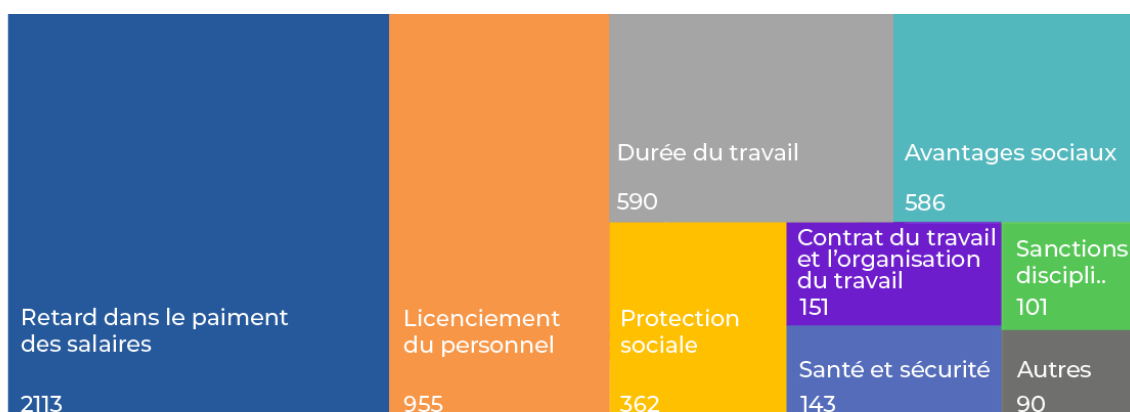
Figure 148 : Évolution des grèves évitées et des grèves déclenchées



Source : MTIP.

Le retard dans le paiement des salaires aurait été le déclencheur des grèves évitées avec un pourcentage de 41,5% et c'est dû à la crise économique qui a impacté les entreprises au cours de cette année exceptionnelle. Le licenciement vient dans le second rang avec 18,8%, la durée de travail et les avantages sociaux au troisième avec 11,6% et 11,5% successivement.

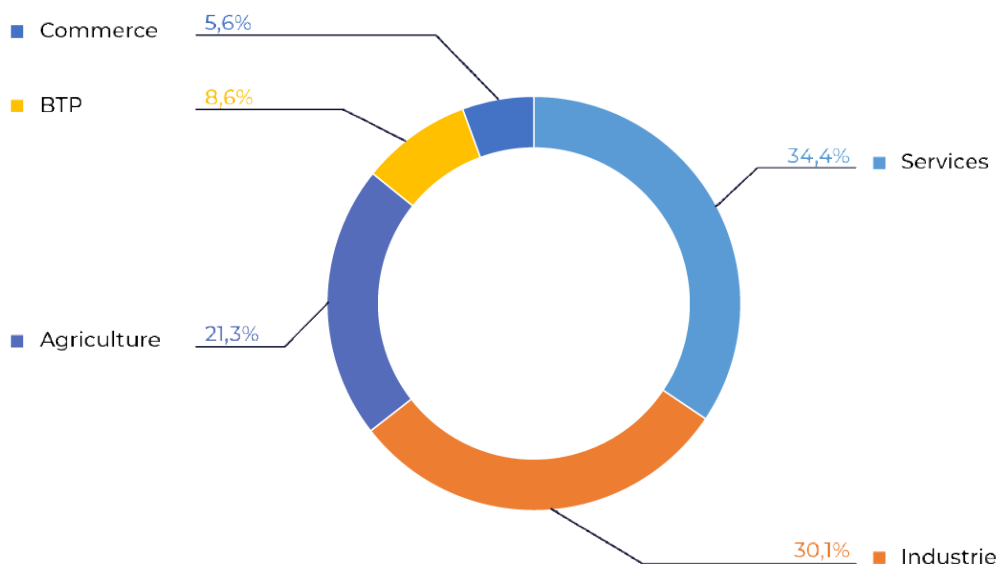
Figure 149 : Principaux motifs des grèves évitées



Source : MTIP.

En 2020, le nombre de grèves évitées dans le secteur des services a atteint 671 soit 34,4% du total des grèves évitées, enregistrant ainsi une hausse de 42,5% par rapport à 2019, suivi du secteur de l'industrie qui a enregistré une augmentation des grèves évitées de 29,9% entre lesdites années, atteignant ainsi 586 grèves en 2020. Par contre, le nombre de grèves évitées dans le secteur de l'agriculture a connu une baisse de 9,6% entre 2019 et 2020 et s'établit à 416 grèves évitées.

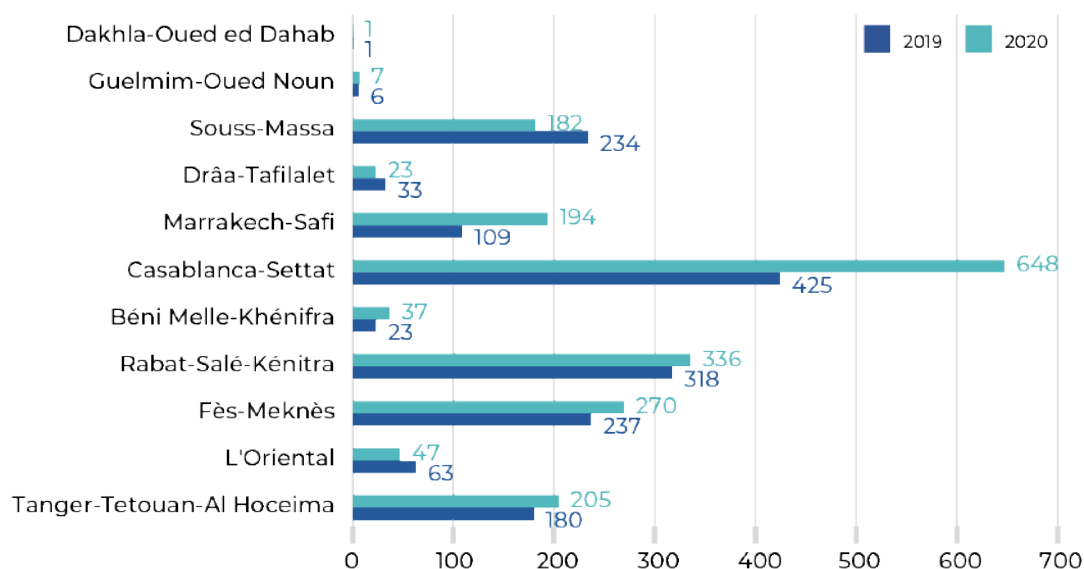
Figure 150 : Nombre des grèves évitées selon le secteur d'activité



Source : MTIP.

Les régions de Casablanca-Settat, Rabat-Salé-Kénitra et Fès-Meknès arrivent en tête des régions ayant dû connaître des grèves au cours de l'année 2020. Elles ont enregistré respectivement 33,2%, 17,2% et 13,8%. Par rapport à 2019, ce sont les régions de Marrakech-Safi, Casablanca-Settat et Tanger-Al Hoceima-Tétouan qui ont connu une hausse remarquable en nombre de grèves évitées en 2020. Contrairement aux régions de Souss-Massa, l'Oriental et Drâa-Tafilalet qui ont connu une baisse de ce nombre.

Figure 151 : Grèves évitées par région



Source : MTIP.

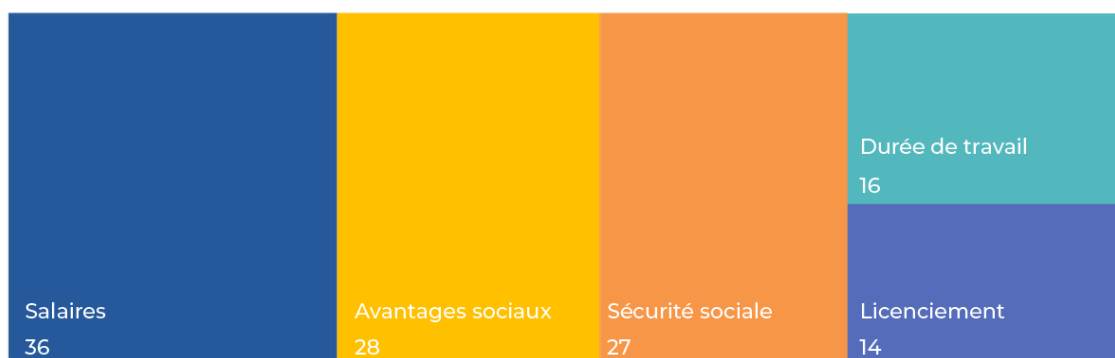
## - Grèves déclenchées

Le nombre de grèves déclenchées au titre de l'année 2020 a baissé de 31,8% par rapport à 2019. Cette baisse peut être attribuée aux actions menées par l'Inspection du travail (voir grèves évitées) et au contexte de la pandémie caractérisé par le confinement et par les mesures de restrictions prises par les autorités.

Le nombre de grèves déclenchées a atteint donc 73 dans 57 établissements employant 13 185 salariés, soit un nombre de gréviste qui atteint 6086, avec 91 719 journées perdues.

Les principaux motifs de ces grèves sont : le retard dans le paiement des salaires (21%), puis les avantages sociaux (17%) et la protection sociale (16%).

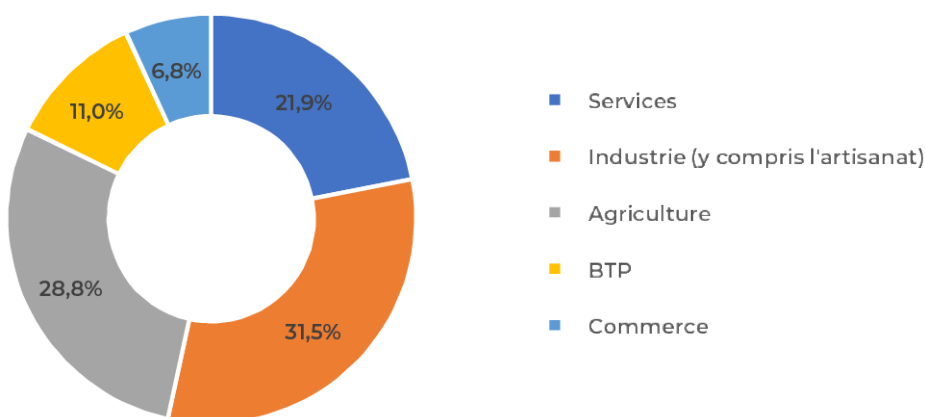
Figure 152 : Principaux motifs des grèves déclenchées



Source : MTIP.

La baisse enregistrée entre 2019 et 2020 des grèves déclenchées ont concerné principalement le secteur des services (-59%). Celui-ci représente environ 22% des grèves de 2020, tandis que le secteur de l'industrie qui englobe 31,5% des grèves n'a pas marqué beaucoup de changement en termes de nombre de grèves déclenchées entre 2019 et 2020. De même pour le secteur agricole qui représente 28,8% de ces grèves.

Figure 153 : Nombre des grèves déclenchées selon le secteur d'activité

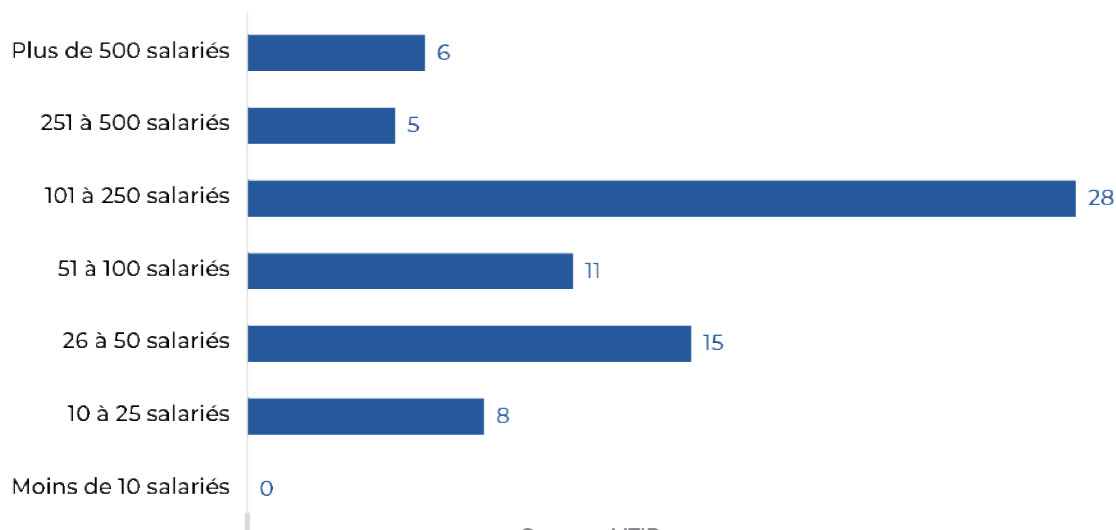


Source : MTIP.

Les secteurs du commerce et du BTP, présentent encore les parts les plus petites (soit 6,8% et 11% respectivement).

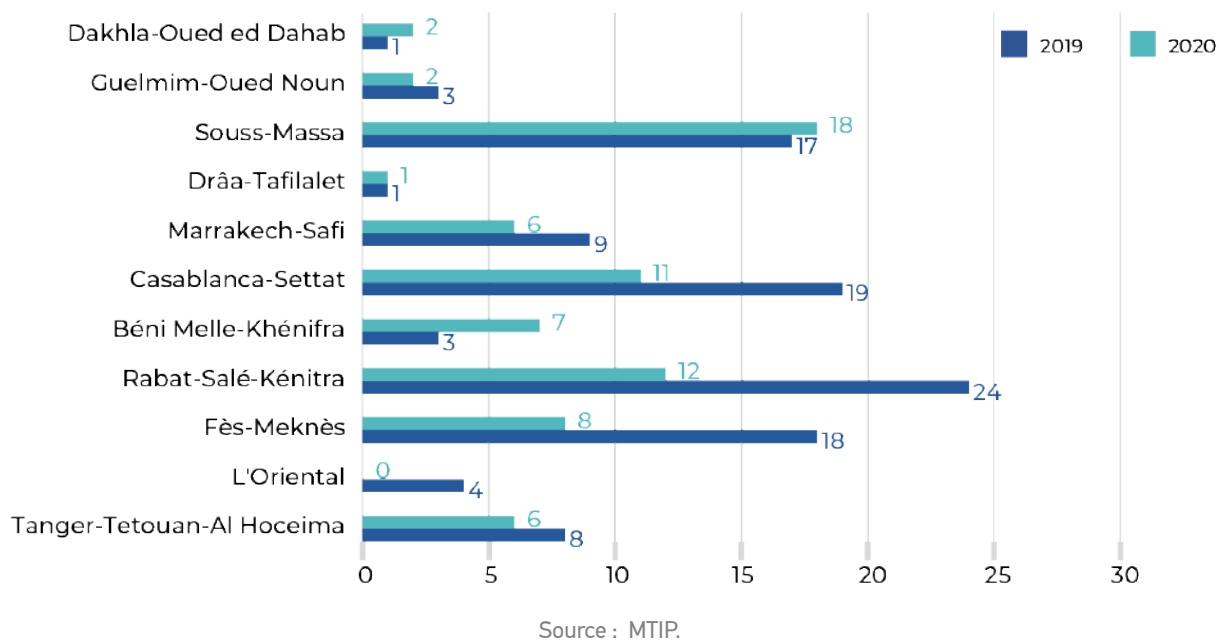
46,6% des grèves déclenchées ont concerné les Très Petites et Petites Entreprises et 45,2% les Moyennes Entreprises.

Figure 154 : : Grèves déclenchées par taille de l'entreprise



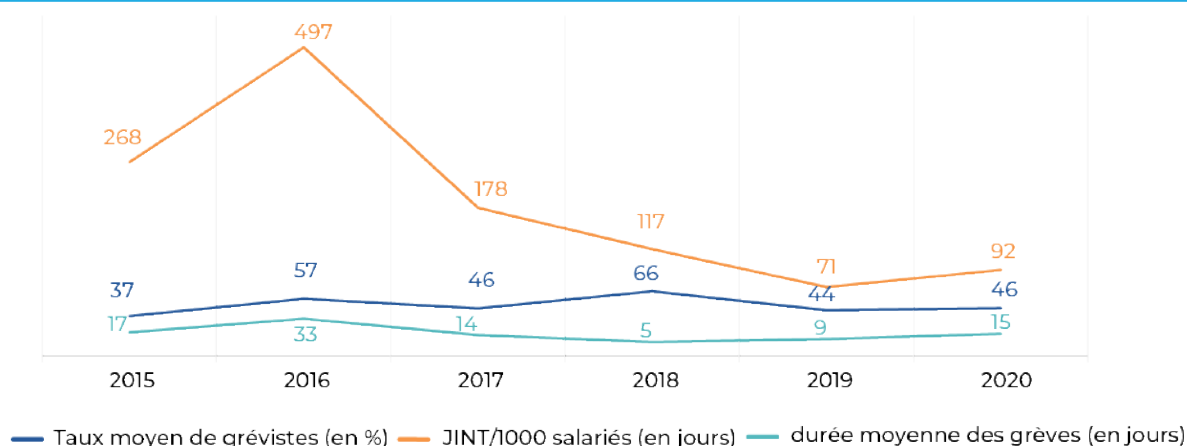
En 2020, presque les deux tiers des grèves déclenchées ont été enregistrées dans les régions de Souss-Massa, Rabat-Salé-Kenitra et Casablanca-Settat, soit respectivement 24,7%, 16,4% et 15,1%. Entre 2019 et 2020, le nombre de grèves déclenchées a baissé d'environ la moitié dans les régions de Fès-Meknès et Rabat-Salé-Kénitra et Casablanca-Settat.

Figure 155 : Grèves déclenchées par région



Malgré que le nombre de grèves déclenchées en 2020 ait enregistré une baisse par rapport à 2019, l'intensité de ces grèves qu'on peut estimer à partir de leur durée et du nombre de salariés qui y sont participé, a marqué une hausse de 70,6% passant d'environ 9 jours en 2019 à 15 jours de grèves pour chaque gréviste en 2020. Le taux moyen de grévistes n'a pas beaucoup changé au cours de ladite période et atteint 46 % en 2020. Quant au nombre de journée individuelle non travaillée, il a enregistré une hausse de 28,7% atteignant 92 JINT/1000 salariés.

Figure 156 : Intensité, nombre de jours pour 1 000 salariés et durée des grèves



Source : MTIP.

## 04

### Promotion du droit conventionnel au travail

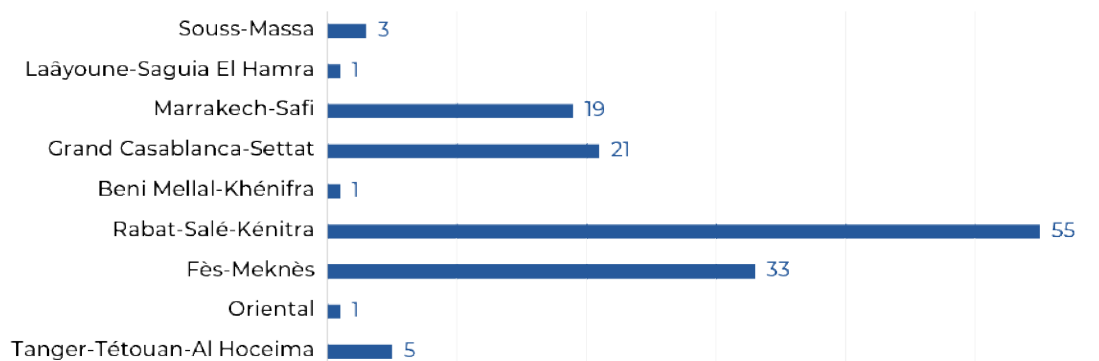
#### - Tableau 9 : Evolution du nombre de protocoles d'accord

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre Total des protocoles d'accord	467	582	530	202	56	139

Source : MTIP.

Par rapport à 2019, le nombre de protocoles d'accord signés a considérablement augmenté. 39,6% de ces accords ont été conclus au niveau de Rabat-Salé-Kénitra, suivi de la région de Fès-Meknès avec 23,7%.

Figure 157 : Régions concernées par les protocoles d'accord



Source : MTIP.

## Liste des figures

- Figure 1 : Evolution du taux de croissance du PIB et du PIB non agricole-en %-
- Figure 2 : Evolution de la valeur ajoutée par secteur (2020-2019)
- Figure 3: Evolution de la balance commerciale (en MM. DH) et du taux de couverture (%)
- Figure 4: Structure des exportations par principaux secteurs en 2020
- Figure 5: Evolution du solde du compte courant par rapport au PIB
- Figure 6: Evolution du solde budgétaire par rapport au PIB
- Figure 7: Dette totale du trésor en MM. DH et en % du PIB
- Figure 8: Évolution du taux d'accroissement annuel moyen de la population légale
- Figure 9: Structure de la population totale selon les groupes d'âge (2014-2050)
- Figure 10: Taux de dépendance des personnes âgées au Maroc 2014-2050
- Figure 11: Evolution du nombre de bénéficiaire des programmes d'alphabétisation
- Figure 12: Taux de pauvreté absolue au seuil national
- Figure 13: Taux de vulnérabilité
- Figure 14: Effectif des diplômés de l'ESU par type de formation entre 2014 et 2020
- Figure 15: Diplômés de l'ESU selon le domaine de l'étude (2019-2020)
- Figure 16: Effectif des diplômés de l'ESU selon le cycle de formation entre 2010 et 2020
- Figure 17: Diplômés de l'ESU tous cycles confondus selon l'université (ville) entre 2014 et 2020
- Figure 18: Répartition des diplômés de l'enseignement supérieur privé par type d'établissement (2019-2020)
- Figure 19: lauréats de l'enseignement supérieur privé par champ disciplinaire
- Figure 20: Evolution des lauréats des établissements de la formation des cadres par type de formation
- Figure 21: Lauréats de la FP par niveau de formation au titre de 2019
- Figure 22: Lauréats de la FP par opérateur de formation au titre de 2019
- Figure 23: Lauréats de la FP par secteur de formation en 2019
- Figure 24: Répartition des lauréats de la formation professionnelle par région en 2019
- Figure 25: Diplômés de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle
- Figure 26: Evolution de la population en âge d'activité, de la population active et du taux d'activité
- Figure 27: Taux d'activité selon le diplôme en (%)
- Figure 28: Taux d'activité par région en 2019 et 2020 en %
- Figure 29: Evolution de la population active en chômage (en milliers)
- Figure 30 : Structure de la population en chômage selon les causes de chômage en %
- Figure 31 : Evolution du taux de chômage entre 2010 et 2020
- Figure 32 : Taux de chômage selon le sexe
- Figure 33 : Taux de chômage par diplôme
- Figure 34 : Taux de chômage par âge
- Figure 35 : Taux de chômage par région en 2020
- Figure 36 : Evolution de la population active occupée et du taux d'emploi
- Figure 37 : Contribution sectorielle à la création nette d'emploi
- Figure 38 : Evolution de la structure sectorielle de l'emploi
- Figure 39 : Taux de salariat par rapport à l'emploi total
- Figure 40 : Part de l'emploi non rémunéré dans l'emploi total
- Figure 41 : Taux de sous-emploi



Figure 42 : Evolution du taux de sous-emploi selon le milieu de résidence

Figure 43 : Evolution de la part des diplômés parmi les actifs occupés selon les secteurs d'activité économique (en%)

Figure 44 : Répartition des bénéficiaires du placement à l'international selon le genre

Figure 45 : Répartition des bénéficiaires du placement à l'international par pays d'accueil

Figure 46 : Répartition des bénéficiaires par secteur d'activité

Figure 47 : Répartition des travailleurs marocains émigrés selon le type de contrat (2020)

Figure 48 : Evolution de l'effectif des travailleurs marocains émigrés (2020)

Figure 49 : Répartition des bénéficiaires par pays d'accueil (2020)

Figure 50 : Contrats visés en faveur des salariés étrangers selon les secteurs d'activité en 2020

Figure 51 : Contrats visés en faveur des salariés étrangers selon la nationalité en 2020

Figure 52 : Demandes de maintien en service après la limite d'âge au titre des années 2019 et 2020

Figure 53 : Demandes de maintien en service acceptées par secteur d'activité au titre des années 2019 et 2020

Figure 54 : Demandes de maintien en service acceptées selon les catégories professionnelles au titre des années 2019 et 2020

Figure 55 : Répartition du besoin prévisionnel en recrutement par région d'activité

Figure 56 : Répartition du besoin prévisionnel en recrutement par secteur d'activité

Figure 57 : La répartition du besoin estimé en recrutement par région

Figure 58 : La répartition du besoin estimé en recrutement par secteur d'activité

Figure 59 : La répartition en besoin prévisionnel en formation d'adaptation par secteur d'activité

Figure 60 : Impact de la pandémie du Covid-19 par secteur d'activité (en %)

Figure 61 : Évolution des indices du salaire minimum et des prix à la consommation (base 100, 2010)

Figure 62 : Évolution du coût salarial par unité produite

Figure 63 : Structure de l'emploi par tranches de salaire journalier, 2020

Figure 64 : Structure de l'emploi autour du salaire minimum, par secteur d'activité économique, 2020

Figure 65 : Structure de l'emploi autour du salaire minimum, par taille salariale de l'entreprise, 2019

Figure 66 : Evolution des taux d'accroissement des déciles, 2014-2019

Figure 67 : Structure du revenu mensuel des ménages selon les sources et par milieu de résidence, 2019

Figure 68 : Revenu mensuel des ménages par catégorie socioprofessionnelle du chef de ménage (en dhs), 2019

Figure 69 : Concentration des revenus des trois catégories de travailleurs : rapports inter-quintiles et inter-déciles-2019

Figure 70 : Structure des revenus des ménages selon les trois types de travailleurs et les deux classes sociales des plus et des moins aisées, 2019

Figure 71 : Taux d'accroissement de la productivité du travail par grand secteur d'activité économique

Figure 72 : Évolution de la productivité par grand secteur d'activité

Figure 73 : Évolution de la part des salaires dans la productivité

Figure 74 : Evolutions des prestations de l'ANAPEC 2010 - 2020

Figure 75 : Evolution des offres d'emploi recueillies

Figure 76 : Evolution trimestrielle des prestations de l'ANAPEC au titre de 2019 et 2020

Figure 77 : Evolution des nouveaux inscrits à l'ANAPEC entre 2014 et 2020

Figure 78 : Répartition des ARPs selon l'activité principale (\*)

Figure 79 : Répartition des ARPs par ville 2020

Figure 80 : Evolution des salariés déclarés à la CNSS par les ARPs

Figure 81 : Evolution du nombre de bénéficiaires du programme Idmaj

- Figure 82 : Evolution trimestrielle du nombre de bénéficiaires du programme Idmaj (Effectifs en milliers)
- Figure 83 : Evolution des parts de bénéficiaires du programme Idmaj(\*) par type de contrat (en%)
- Figure 84 : Bénéficiaires du programme Idmaj(\*) par secteur d'activité et par diplôme, 2020
- Figure 85 : Bénéficiaires Idmaj(\*) selon l'âge, 2020
- Figure 86 : Bénéficiaires Idmaj (\*) par taille d'entreprise d'accueil, 2020
- Figure 87 : Bénéficiaires Idmaj (\*) par région, 2020
- Figure 88 : Evolution du nombre de bénéficiaires des programmes d'amélioration de l'employabilité
- Figure 89 : Evolution trimestrielle du nombre de bénéficiaires des programmes d'amélioration de l'employabilité (en milliers)
- Figure 90 : Bénéficiaires des programmes d'amélioration de l'employabilité par composante, 2020
- Figure 91 : Bénéficiaires de la FCE par sexe, (2020)
- Figure 92 : Bénéficiaires de la FCE selon les programmes spéciaux (2020)
- Figure 93 : Bénéficiaires de la FCE par secteur d'activité (2020)
- Figure 94 : Bénéficiaires de la FCE par région (2020)
- Figure 95 : Bénéficiaires de la FQR par région, (2020)
- Figure 96 : Evolution du nombre de bénéficiaires FSE
- Figure 97 : Bénéficiaires de la FSE par secteur, 2020
- Figure 98 : Bénéficiaires de la FSE par région, 2020
- Figure 99 : Bénéficiaires de la formation dans le cadre du partenariat régional, 2020
- Figure 100 : Evolution du nombre d'entreprises créées et des emplois générés dans le cadre du programme de l'Auto-emploi de 2010 à 2020
- Figure 101 : Evolution du nombre de porteurs de projet accompagnés
- Figure 102 : Répartition du nombre d'entreprises créées selon la nature du financement
- Figure 103 : Répartition des structures démarrées par genre (2020)
- Figure 104 : Répartition des structures démarrées et des emplois générés par région
- Figure 105 : Evolution trimestrielle du nombre d'entreprises créées et des emplois générés dans le cadre du programme de l'Auto-emploi en 2019 et 2020
- Figure 106 : Evolution des bénéficiaires du programme tahfiz depuis son démarrage jusqu'en 2020
- Figure 107 : Répartition des bénéficiaires du Programme Tahfiz par Diplôme
- Figure 108 : Répartition des bénéficiaires du Programme Tahfiz par région
- Figure 109 : Répartition des bénéficiaires du Programme Tahfiz par secteur d'activité
- Figure 110 : Evolution trimestrielle du nombre de salariés et d'entreprise d'accueil bénéficiaires du programme Tahfiz entre 2019 et 2020
- Figure 111 : Bénéficiaires du contrat d'insertion en 2016 selon le genre
- Figure 112 : Bénéficiaires du contrat d'insertion en 2016 par diplôme
- Figure 113 : Bénéficiaires du contrat d'insertion en 2016 par secteur d'activité
- Figure 114 : Evolution du taux d'insertion des bénéficiaires du CI entre 2017 et 2019
- Figure 115 : Evolution du taux d'insertion des bénéficiaires du CI entre 2017 et 2019 selon le genre
- Figure 116 : Evolution du taux d'insertion des bénéficiaires du CI par groupe d'âge
- Figure 117 : Evolution du taux d'insertion des bénéficiaires du CI entre 2017 et 2019 selon le niveau de diplôme (\*)
- Figure 118 : Taux d'insertion en 2019 des bénéficiaires du CI au titre de l'année 2016 par secteur d'activité
- Figure 119 : Variation du taux d'insertion des bénéficiaires du CI entre 2017 et 2019 (en points de pourcentage)

Figure 120 : Bénéficiaires du CI en 2016 déclarés à la CNSS en 2019 par taille d'entreprise

Figure 121 : Bénéficiaires du CI 2016 déclarés à la CNSS en 2019 par les entreprises de 100 salariés et plus selon les secteurs d'activité

Figure 122 : Evolution du taux d'insertion des bénéficiaires du CI par taille d'entreprise entre 2017 et 2019

Figure 123 : Taux d'insertion en 2019 des bénéficiaires du CI en 2016 par région

Figure 124: Bénéficiaires du CI en 2016 déclarés à la CNSS en 2019 par région

Figure 125 : Evolution du nombre total de salariés déclarés à la CNSS

Figure 126 : Répartition par secteur d'activité du total des déclarés à la CNSS, 2020

Figure 127 : Evolution de la structure des salariés déclarés par région, 2016-2020

Figure 128 : Evolution de la pension de vieillesse moyenne servie 2016-2020 (en DH)

Figure 129 : Evolution du nombre de bénéficiaires (en millions) et des prestations servies (en milliards de dirhams)

Figure 130 : Structure des bénéficiaires et des montant des prestations selon la catégorie de prestations

Figure 131 : Actifs assurés, Pensionnés, Ayant droits, Population immatriculés ventilés par secteur privé/public, 2020

Figure 132 : Cotisations AMO (en milliards de dirhams)

Figure 133: Prestations servies AMO (en milliards de dirhams)

Figure 134 : Répartition des bénéficiaires de l'IPE par secteur d'activité

Figure 135 : Répartition géographique des bénéficiaires de l'IPE, 2020

Figure 136 : : Répartition par tranche d'âge des bénéficiaires de l'IPE

Figure 137 : Part des demandes rejetées par motif

Figure 138 : Principaux motifs des observations formulées par les inspecteurs

Figure 139 : Evolution du nombre d'infraction

Figure 140 : Evolution des observations formulées selon le secteur d'activité

Figure 141 : Résultats de l'inspection de la santé et sécurité au travail

Figure 142 : Répartition du nombre d'établissements visités par secteur d'activité

Figure 143 : Répartition du nombre de visites sur la SST par région - 2020 -

Figure 144 : Évolution des conflits individuels

Figure 145 : Répartition des conflits individuels selon les secteurs d'activité

Figure 146 : Principaux motifs des conflits individuels

Figure 147 : Répartition des conflits individuels par région

Figure 148 : Évolution des grèves évitées et des grèves déclenchées

Figure 149 : Principaux motifs des grèves évitées

Figure 150 : Nombre des grèves évitées selon le secteur d'activité

Figure 151 : Grèves évitées par région

Figure 152 : Principaux motifs des grèves déclenchées

Figure 153 : Nombre des grèves déclenchées selon le secteur d'activité

Figure 154 : : Grèves déclenchées par taille de l'entreprise

Figure 155 : Grèves déclenchées par région

Figure 156 : Intensité, nombre de jours pour 1 000 salariés et durée des grèves

Figure 157 : Régions concernées par les protocoles d'accord

## Liste des tableaux

Tableau 1 : Variation du taux d'activité selon la tranche d'âge

Tableau 2 : Profil de la population des chômeurs ayant déjà travaillé

Tableau 3 : Évolution du salaire minimum en dirhams

Tableau 4 : Évolution de la structure de l'emploi par tranche de salaires journaliers (en %)

Tableau 5 : Évolution des principaux rapports inter déciles

Tableau 6 : Structure de la masse salariale par catégories de déciles, 2019

Tableau 7 : Revenu mensuel moyen des ménages par niveau d'instruction et milieu de résidence (en dhs), 2019

Tableau 8 : Evolution du nombre de visites générales, d'observations formulées et de PV

Tableau 9 : Evolution du nombre de protocoles d'accord

The background is a vibrant blue gradient with abstract white patterns. These include several large, dotted shapes that resemble stylized stars or snowflakes, and a series of white, curved, overlapping lines that create a sense of motion and depth, similar to light trails or a dynamic graphic design.

Rue Jomaiz, Hay Riad-RABAT  
Tél : 0 537 760 521 Fax : 0 537 765 312  
WWW.TRAVAIL.GOV.MA