

Royaume du Maroc

Ministère de l'Inclusion  
Economique, de la Petite  
Entreprise, de l'Emploi et des  
Compétences

المملكة المغربية



وزارة الإدماج الاقتصادي  
والمقاولة الصغرى  
والتشغيل والكفاءات

ⵜⴰⴳⴷⴰⵢⵜ ⵏ ⴰⴽⴷⴰⵢⵜ ⵏ ⴰⴳⴷⴰⵢⵜ ⵏ ⴰⴽⴷⴰⵢⵜ

ⵜⴰⴳⴷⴰⵢⵜ ⵏ ⴰⴽⴷⴰⵢⵜ ⵏ ⴰⴽⴷⴰⵢⵜ ⵏ ⴰⴽⴷⴰⵢⵜ

ⵏ ⴰⴽⴷⴰⵢⵜ ⵏ ⴰⴽⴷⴰⵢⵜ

ⵏ ⴰⴽⴷⴰⵢⵜ ⵏ ⴰⴽⴷⴰⵢⵜ

ⵏ ⴰⴽⴷⴰⵢⵜ ⵏ ⴰⴽⴷⴰⵢⵜ

ⵏ ⴰⴽⴷⴰⵢⵜ ⵏ ⴰⴽⴷⴰⵢⵜ ⵏ ⴰⴽⴷⴰⵢⵜ

# Le Marché du Travail en 2021

Direction de l'Observatoire National du Marché du Travail

Edition 2022

Royaume du Maroc

Ministère de l'Inclusion  
Economique, de la Petite  
Entreprise, de l'Emploi et des  
Compétences

المملكة المغربية



وزارة الإدماج الاقتصادي  
والمقاولة الصغرى  
والتشغيل والكفاءات

ⵜⴰⴳⴷⴰⵢⵜ ⵜⴰⴳⴷⴰⵢⵜ ⵜⴰⴷⵓⵏⵏⵜ

ⵜⴰⴳⴷⴰⵢⵜ ⵜⴰⴳⴷⴰⵢⵜ ⵜⴰⴷⵓⵏⵏⵜ

ⴰⴳⴷⴰⵢⵜ

ⴰⴳⴷⴰⵢⵜ ⵜⴰⴳⴷⴰⵢⵜ

ⵜⴰⴳⴷⴰⵢⵜ ⵜⴰⴳⴷⴰⵢⵜ

ⴰⴳⴷⴰⵢⵜ ⵜⴰⴳⴷⴰⵢⵜ ⴰⴳⴷⴰⵢⵜ

# Le Marché du Travail en 2021

Direction de l'Observatoire National du Marché du Travail

Edition 2022



La Direction de l'Observatoire National du Marché du Travail, relevant du Ministère de l'Inclusion Economique, de la Petite Entreprise, de l'Emploi et des Compétences (MIEPEEC), publie la 10<sup>ème</sup> édition du rapport annuel sur le marché du travail, et ce, dans un contexte marqué par la reprise de l'activité économique et sociale après des mois d'arrêt ou de ralentissement de l'activité, conséquence d'une crise sanitaire inédite dont les répercussions ont fortement impacté, et continuent d'impacter, le marché du travail. En effet, l'année 2021, année de référence du présent rapport, a connu, certes, de nouvelles vagues de contamination par le coronavirus, mais elle a été marquée, aussi, par une campagne de vaccination exemplaire, la levée progressive des restrictions sanitaires, l'ouverture des frontières, la mise en œuvre d'une panoplie de mesures de soutien aux populations, aux entreprises et aux secteurs fortement impactés par la crise et, surtout, par la mise en œuvre d'une politique de relance qui a pu redynamiser l'activité économique, en témoignent les indicateurs macroéconomiques qui ont atteint, d'une manière générale, les niveaux d'avant crise.

C'est dans ce contexte que le présent rapport essaie de retracer la situation du marché du travail en 2021, une année marquée par une croissance économique élevée, le regain de la création d'emploi, la reprise du fonctionnement normal des programmes actifs d'emploi, etc., mais également, par la persistance des grandes problématiques du marché du travail, telles que le faible taux d'activité des femmes, le chômage élevé des jeunes ou encore le faible contenu en emploi de la croissance. Si l'année 2021 a été, généralement, marquée par la relance des activités socioéconomiques, force est de constater qu'elle s'est terminée par la persistance d'un certain nombre d'incertitudes, conséquences des effets de la crise de la covid-19, mais aussi d'une conjoncture géopolitique très instable et des tensions inflationnistes dont les principaux catalyseurs sont les prix des produits énergétiques et ceux du transport et de la logistique.

Comme pour les précédentes éditions, ce rapport retrace les tendances d'évolution des indicateurs du marché du travail tout en les mettant dans leur contexte économique, socio-démographique et réglementaire, tant au niveau national que régional et sectoriel. S'appuyant sur l'ensemble des données produites et disponibles sur le marché du travail et en adoptant une démarche descriptive et analytique, le rapport se veut un cadrage rétrospectif des différentes dimensions et thématiques du marché du travail, en l'occurrence l'offre et la demande de travail, l'employabilité et l'insertion professionnelle, la productivité et les salaires, la protection sociale des travailleurs, les relations professionnelles et le climat social, et bien entendu, le contexte économique et sociodémographique. Au-delà de ce cadrage statistique, le rapport met en perspective les principaux enjeux et défis du marché du travail marocain que l'action publique devrait adresser, et ce, à travers des politiques et stratégies à même d'élever le niveau de l'insertion et de l'inclusion économique, de l'accès à l'emploi décent, du développement des compétences et leur adéquation avec les besoins de l'économie, du contenu en emplois de la croissance, etc.

L'élaboration du rapport a nécessité l'exploitation de plusieurs sources de données, dont la mobilisation constitue, encore, un défi majeur. Pour leur collaboration en la matière, des remerciements sont à adresser aux principaux producteurs d'informations sur le marché du travail, ainsi qu'aux services centraux et régionaux du MIEPEEC et aux organismes sous tutelle qui ont fortement contribué à la consolidation de ce rapport. A ce propos, et comme pour les éditions précédentes, les données statistiques, qui constituent la base des analyses réalisées dans ce rapport, peuvent être consultées et téléchargées à partir du site web officiel du ministère au niveau de l'Espace dédié à l'Observatoire National du Marché du Travail ([www.miepeec.gov.ma](http://www.miepeec.gov.ma)).



## SOMMAIRE

---

PREAMBULE.....	3
LISTE DES ABRÉVIATIONS .....	6
I. CONTEXTE ECONOMIQUE ET SOCIODEMOGRAPHIQUE.....	7
1. Contexte économique	8
2. Tendances sociodémographiques	12
3. Alphabétisation des adultes	15
4. Pauvreté, vulnérabilité, inégalités et marché du travail	15
II. OFFRE DE TRAVAIL.....	17
1. Participation à l'activité économique	18
2. Prévalence et disparités du chômage	21
3. Flux des nouveaux entrants potentiels sur le marché du travail	24
III. DEMANDE DE TRAVAIL .....	37
1. Evolution de la demande de travail	38
2. Migration du travail	42
3. Les intentions de recrutement en 2022 des entreprises du secteur privé organisé	44
IV. PRODUCTIVITE ET SALAIRES .....	50
1. Évolution du salaire minimum	51
2. Structure des salaires	52
3. Dispersion des salaires	54
4. Évolution des gains de productivité	56
5. Comparaison internationale	57
V. EMPLOYABILITÉ ET INSERTION PROFESSIONNELLE.....	61
1. Intermédiation sur le marché du travail	62
2. Bilan des programmes actifs de l'emploi (PAE)	66
3. Insertion professionnelle des bénéficiaires du contrat d'insertion	80
VI. PROTECTION SOCIALE DES TRAVAILLEURS .....	86
1. Indicateurs de sécurité sociale des travailleurs du secteur privé	87
2. Couverture médicale de base (CMB)	90
3. Indemnité pour perte d'emploi (IPE)	91
VII. RELATIONS PROFESSIONNELLES ET CLIMAT SOCIAL.....	94
1. Contrôle de l'application de la législation du travail	95
2. Santé et sécurité au travail	96
3. Climat social	96
EN GUISE DE CONCLUSION .....	102
LISTE DES FIGURES .....	104
LISTE DES TABLEAUX .....	106

## 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>AT</b>	: Accidents du Travail
<b>ATMP</b>	: Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles
<b>BIT</b>	: Bureau International du Travail
<b>BTP</b>	: Bâtiments et Travaux Publics
<b>CAP</b>	: Certificat d'Aptitude Professionnelle
<b>CDD</b>	: Contrat à Durée Déterminée
<b>CDI</b>	: Contrat à Durée Indéterminée
<b>CNOPS</b>	: Caisse Nationale des Organismes de Prévoyance Sociale
<b>CNSS</b>	: Caisse Nationale de Sécurité Sociale
<b>DFP</b>	: Département de la Formation Professionnelle
<b>DONMT</b>	: Direction de l'Observatoire National du Marché du Travail
<b>EP</b>	: Enseignement Supérieur Privé
<b>FC</b>	: Formation des Cadres
<b>FCE</b>	: Formation Contractualisée pour l'Emploi
<b>FP</b>	: Formation Professionnelle
<b>FQR</b>	: Formation Qualifiante ou de Reconversion
<b>FSE</b>	: Formation d'appui aux Secteurs Emergents
<b>EUP</b>	: Enseignement supérieur public
<b>HCP</b>	: Haut-Commissariat au Plan
<b>IMME</b>	: Industries Métallurgiques, Mécaniques et Electromécaniques
<b>INDH</b>	: Initiative Nationale pour le Développement Humain
<b>IPC</b>	: Indice des Prix à la Consommation
<b>IPE</b>	: Indemnité pour Perte d'Emploi
<b>JINT</b>	: Journées Individuelles Non Travaillées
<b>MDH</b>	: Millions de Dirhams
<b>MESRSI</b>	: Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de l'Innovation
<b>MM. DH</b>	: Milliards de Dirhams
<b>NEET</b>	: Ni en emploi, ni en éducation, ni en formation (Not in Education, Employment or Training)
<b>OFPPT</b>	: Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail
<b>PAE</b>	: Programmes Actifs de l'Emploi
<b>PIB</b>	: Produit Intérieur Brut
<b>PPA</b>	: Parité de Pouvoir d'Achat
<b>PV</b>	: Procès-Verbal
<b>RGPH</b>	: Recensement Général de la Population et de l'Habitat
<b>SMIG</b>	: Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
<b>SNAPP</b>	: Sans appartenance syndicale
<b>SNIA</b>	: Stratégie Nationale d'Immigration et d'Asile



## I. CONTEXTE ECONOMIQUE ET SOCIODEMOGRAPHIQUE

---

La croissance économique marocaine a été nettement relancée en 2021 enregistrant une hausse de 7,9% après une forte récession de 7,2% en 2020, et ce, grâce à la relance des dépenses de consommation, aux retombées positives de la campagne agricole et au raffermissement des demandes intérieure et extérieure à la suite de l'amélioration de la situation épidémiologique.

Cette relance économique a porté les échanges commerciaux à un niveau similaire à celui d'avant la crise. Les signes de la reprise des échanges extérieurs se sont confirmés depuis le début de 2021 et ont concerné tous les secteurs exportateurs. Les mesures entreprises pour faciliter le retour des ressortissants marocains et l'entrée des touristes étrangers ont permis une reprise des échanges de services, notamment ceux du voyage et du transport. Le volume des exportations de biens et services a affiché une croissance de 9,6% en 2021, contre un recul de 14,3 % en 2020, et les importations ont enregistré un rebond de 10,4% en 2021 contre un recul de 12,4 % en 2020.

Le déficit budgétaire a connu un allègement en 2021, en atteignant 6,5% du PIB après son creusement en 2020, restant toutefois à un niveau élevé sous l'effet des exigences des dépenses d'ordre social et d'investissement. Cet allègement a été dû, en grande partie, à la forte hausse des impôts indirects, suite notamment à la progression de la TVA et des droits de douane qui ont bénéficié de la reprise de la consommation des ménages et de la hausse des importations. En matière d'endettement, après la hausse considérable de 71,1% en 2020, le ratio d'endettement a connu une baisse pour atteindre 68,9% en 2021.

De son côté, l'indice des prix à la consommation annuel moyen a progressé de 1,4 % et l'indicateur annuel d'inflation sous-jacente a évolué de 1,7% en 2021. Cette variation est le résultat de la hausse de 0,1% de l'indice des produits alimentaires et de 0,1% de l'indice des produits non alimentaires.

Sur le plan démographique, la population marocaine aurait atteint, selon le HCP, 36,3 millions de personnes en 2021, avec une parité presque égale de femmes et d'hommes. Plus de 6 personnes sur 10 habitent dans les villes (64%) et près de 45% de la population est concentrée sur l'axe Casablanca-Tanger. En termes d'évolution, la croissance de la population connaît une décélération continue passant de 2,5% en moyenne annuelle durant les années soixante à près de 1% entre 2014-2021. Durant les trois prochaines décennies et selon les projections du HCP, le taux d'accroissement moyen de la population atteindrait des niveaux en dessous de la barre de 1% passant de 0,83% entre 2021-2030 à 0,4% entre 2040-2050.

La structure par âge de la population continuera à évoluer en conséquence des changements des comportements en matière de fécondité et de la baisse de la mortalité. Ainsi, la part des moins de 15 ans serait 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 durant les années à venir. Un autre défi auquel est confronté le Maroc est celui du vieillissement de la population dû à l'accroissement significatif de la tranche des plus de 60 ans. En effet, le poids de cette tranche d'âge a remarquablement augmenté passant de 9,6% en 2014 à 11,7% en 2021 pour atteindre 15,4% à l'horizon 2030, ce qui va engendrer une lourde charge pour les systèmes de retraite et de protection sociale en général.



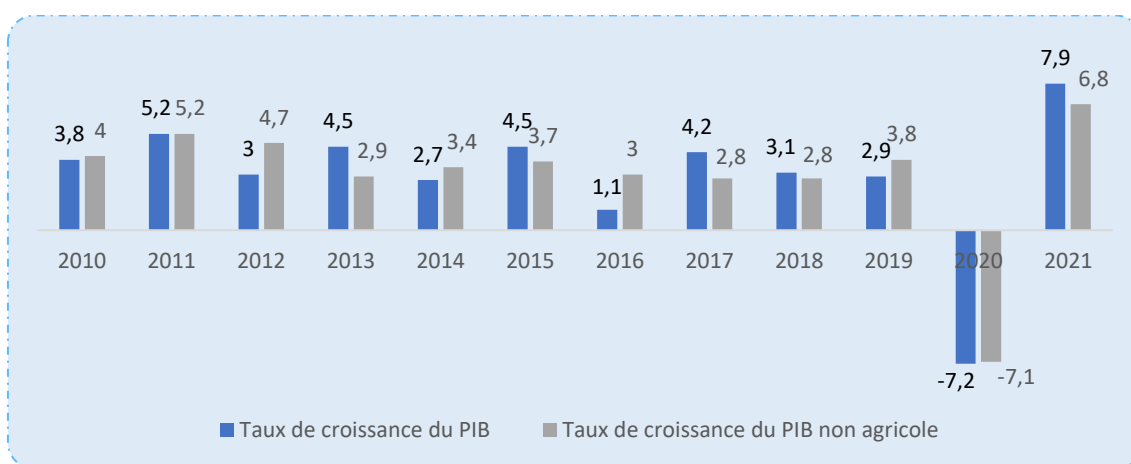
## 1. Contexte économique

### 2021, un rebond de croissance post-crise

Après la profonde récession de 2020 sur fond des retombées de la crise sanitaire, l'économie marocaine a enregistré une forte croissance en 2021, avec un taux de croissance du PIB de 7,9% et un taux de croissance du PIB non agricole de 6,8%. Au-delà de l'effet de base, cette performance, qui est réalisée dans un contexte de crise multidimensionnelle, est le résultat d'une bonne gestion de la crise sanitaire grâce en particulier à la vaste campagne de vaccination, des retombés du plan de relance et du maintien de l'accompagnement et du soutien financier accordé aux impactés de la crise d'une bonne campagne agricole, mais aussi d'une relance post-crise enregistrée dans le monde.

En effet, la valeur ajoutée du secteur agricole a enregistré une hausse remarquable de 17,8% en 2021 après une baisse de 8,1% en 2020, suite aux bonnes performances du secteur agricole et des activités de l'élevage et de la pêche. La valeur ajoutée non agricole a connu, de son côté, une hausse notable de 6,6% au lieu d'une baisse de 6,9% en 2020.

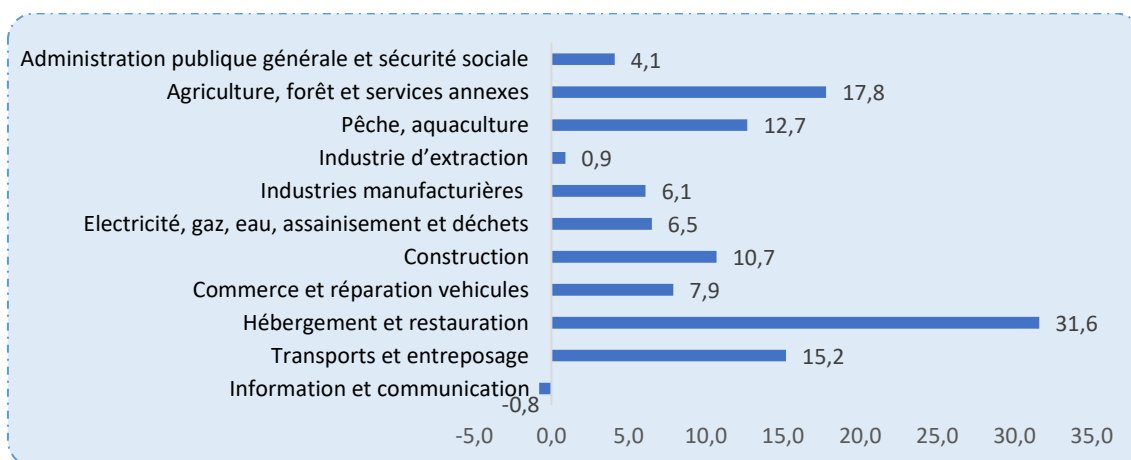
**Figure 1 : Evolution du taux de croissance du PIB et du PIB non agricole (en %)**



Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données comptables du HCP

Par secteur d'activité, la reprise post-pandémie a été différente d'un secteur à l'autre, l'hébergement et la restauration ainsi que le secteur de l'agriculture et le secteur de la pêche, ont affiché une hausse nette respective de l'ordre de 31,6%, 17,8% et de 12,7% en 2021. De l'autre côté, le secteur de l'information et de la communication a enregistré une légère baisse de 0,8%.

**Figure 2 : Evolution de la valeur ajoutée par secteur (2020-2021)**



Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données comptables du HCP

### **Un net rebondissement de la demande intérieure suite au regain de confiance**

L'amélioration de la situation sanitaire et le retour graduel d'optimisme qui en a résulté a permis un rebond de la demande intérieure qui s'est accrue de 9,1% en volume, au lieu d'une baisse de 6,5% en 2020, contribuant, ainsi, pour 9,8 points à la croissance économique au lieu d'une contribution négative de 7,1 points auparavant.

C'est ainsi que les dépenses de consommation finale des ménages ont connu une hausse de 8,2% au lieu d'une baisse de 5,6%, contribuant pour 4,8 points à la croissance au lieu d'une contribution négative de 3,3 points. De même, la consommation finale des administrations publiques a affiché une augmentation de 5,6% au lieu d'une baisse de 0,5%, avec une contribution à la croissance de 1,1 point au lieu d'une contribution négative de 0,1 point.

De son côté, l'investissement brut a connu une forte hausse avec un taux d'accroissement passant de (-11,9%) en 2020 à 13,3% en 2021, et une contribution à la croissance de 3,8 points au lieu d'une contribution de (-3,6) points.

### **Une inflation maîtrisée mais sous tensions inflationnistes externes**

Au terme de l'année 2021, l'indice des prix à la consommation (IPC) annuel moyen a progressé de 1,4% suite notamment à une augmentation des prix des carburants et des prix réglementés. Cette sensible augmentation des prix à la consommation est expliquée également par l'évolution de l'indicateur annuel de l'inflation sous-jacente qui s'est accru de 1,7% (0,5% en 2020), ce qui reflète l'effet de l'impact des prix extérieurs sur les prix intérieurs, notamment des produits de base comme les produits alimentaires et énergétiques.

Malgré les pressions inflationnistes de l'environnement extérieur, le niveau de l'inflation reste maîtrisé quoique les signes d'inquiétude restent légitimes, surtout lorsqu'on compare le niveau de l'inflation de 2021 avec ceux enregistrés deux années auparavant (0,7% en 2020 et 0,2% en 2019), mais aussi lorsqu'on considère l'évolution mensuelle de l'inflation durant l'année 2021, passant (-0,3%) en janvier à 3,2% en décembre).

A noter que cette tendance haussière de l'inflation reste mondiale, ainsi les pays développés ont connu un taux d'inflation annuel moyen de 3,1% en 2021 (0,7% en 2020) et les pays émergent et en développement un taux moyen de 5,7% (5,1% en 2020).

### **Une sensible aggravation du déficit commercial et une stabilisation du taux de couverture**

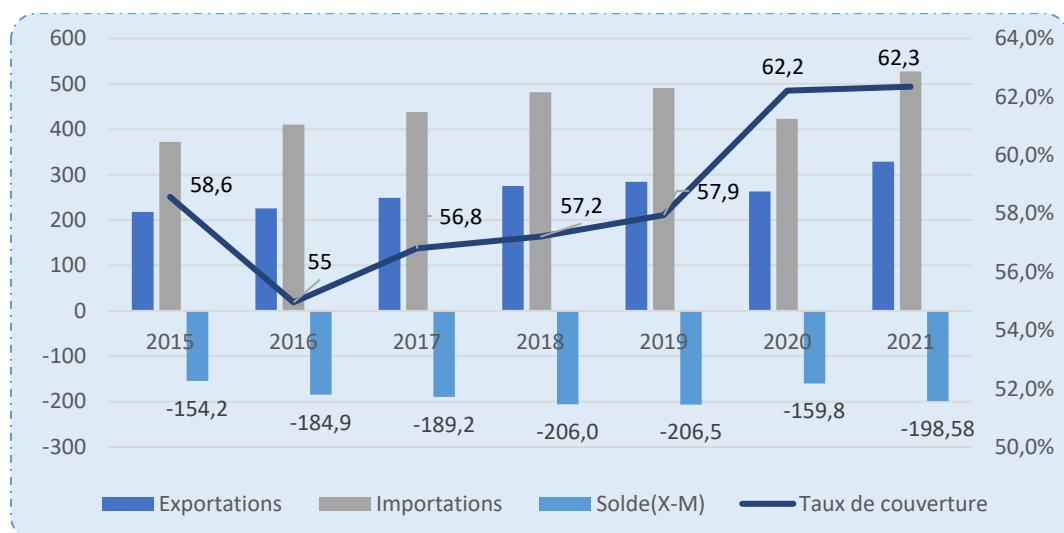
Au titre de l'année 2021, les exportations se sont situées à 328,8 MMDH, en hausse de 25% par rapport à 2020, soit environ 65,8 MMDH, résultats de la bonne performance des secteurs des phosphates et dérivés et de l'automobile. Comparativement à 2019 (période avant la crise Covid-19), ces ventes à l'extérieur ont progressé de 44,3 MMDH, soit 15,6%.

Au même titre, les importations ont augmenté de 104,6 MMD, soit 24,7% par rapport à 2020, et 36,5 MMD, soit 7,4% par rapport à 2019. Cette évolution est tirée principalement par l'augmentation de la facture énergétique et de celle des produits finis de consommations.

C'est ainsi que le déficit commercial s'est établi à 198,6 MMDH, en augmentation de 24 % (soit 38,8 MMDH) qui correspond 15,5% du PIB, contre 13,9% en 2020.

Malgré cette évolution des échanges extérieurs et en particulier le creusement du déficit commercial, Le taux de couverture, quant à lui, s'est quasi-stabilisé à 62,3%.

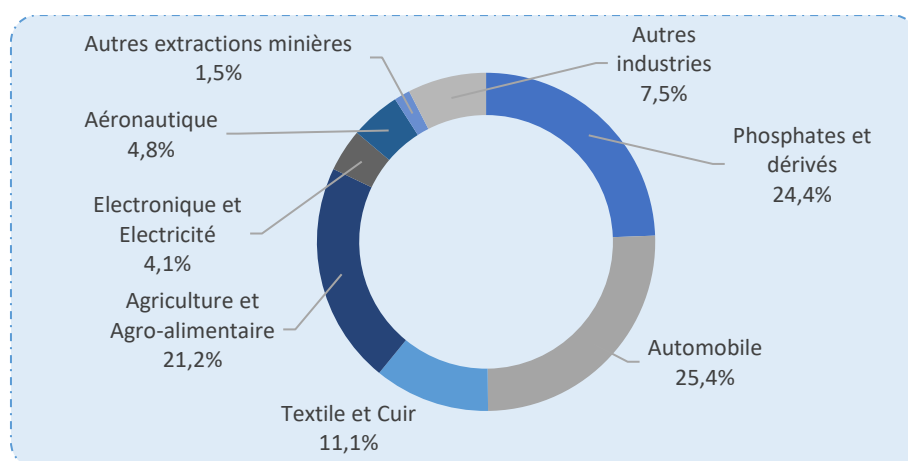
Figure 3: Evolution de la balance commerciale (en MM. DH) et du taux de couverture (en %)



Source : : Elaborée par la DONMT sur la base des données de l'Office des Changes

Par secteurs exportateurs, l'automobile reste le premier secteur, représentant 25,4% des exportations (83,5 MMDH en 2021), suivi du secteur des phosphates et dérivés avec une part de 24,4%, puis du secteur de l'agriculture et l'agroalimentaire enregistrant une part de 21,2%.

Figure 4: Structure des exportations par principaux secteurs en 2021

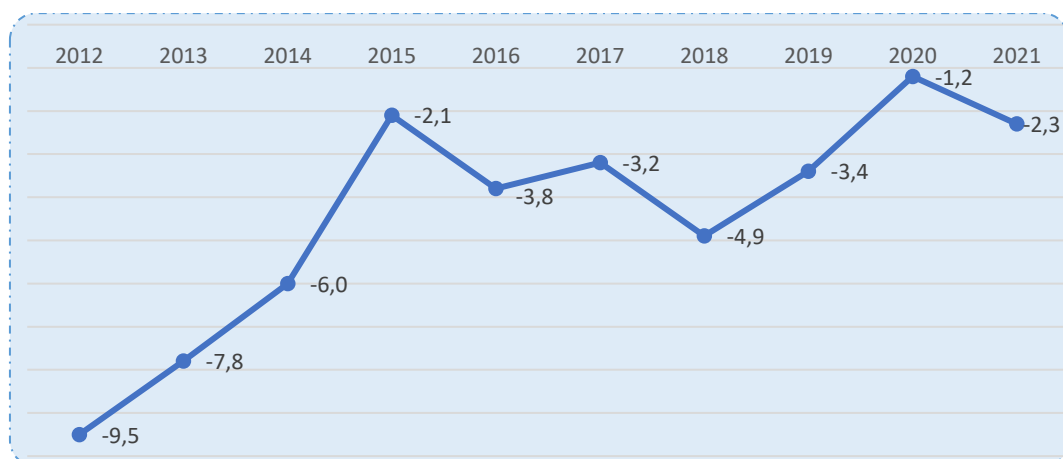


Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de l'Office des Changes

D'un autre côté, il est à noter que les résultats de la balance des paiements au titre de l'année 2021 font ressortir un déficit du compte des transactions courantes de 29,1 MMDH, soit une hausse de 15,7 MMDH par rapport à 2020 qui a connu un déficit de 13,4 MMDH. Par rapport au PIB, le solde s'est dégradé de 1,1 point de pourcentage pour se situer à 2,3% en 2021 contre 1,2 % en 2020.

Cette évolution s'explique d'une part, par l'accroissement des déficits enregistrés au titre des échanges de biens et du revenu primaire, soit respectivement de 178,8 MMDH et 18,2 MMDH, et d'autre part par une quasi-stagnation de l'excédent des transactions des services qui a atteint 62,4 MMDH en 2021 (il était de 63,6 MMDH en 2020). Ces évolutions ont été partiellement contrebalancées par l'amélioration de l'excédent du revenu secondaire de 105,4 MMDH.

Figure 5: Evolution du solde du compte courant (en %)

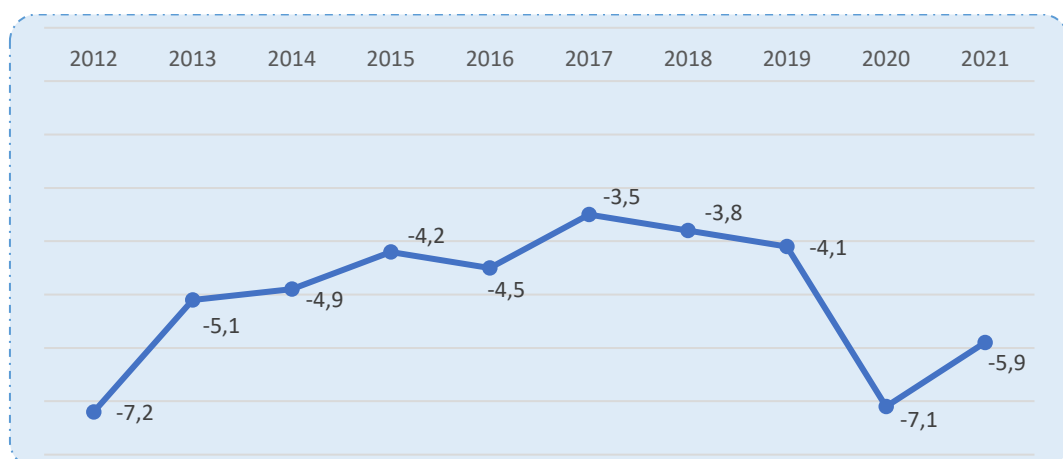


Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de l'Office des changes et du HCP

### Une amélioration du déficit budgétaire et un recul de la dette du trésor

Après avoir enregistré une nette dégradation en 2020 de 7,1%, le déficit budgétaire s'est établi à 5,9% en 2021, soit une amélioration de 1,2 point du PIB (76,3 MMDH en 2021 contre 82,3 MMDH en 2020). Au-delà de l'effet de base du PIB, cette performance est rendue possible grâce à une augmentation des recettes plus importante que celle des dépenses.

Figure 6: Evolution du solde budgétaire par rapport au PIB (en %)

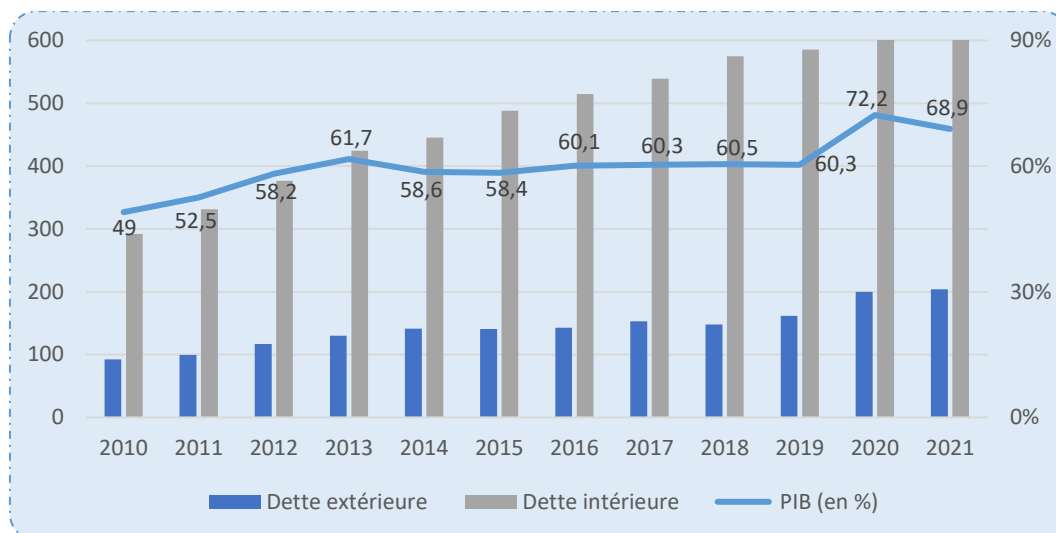


Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données des rapports annuels de Bank El Maghrib

En matière d'endettement, après la hausse considérable enregistrée en 2020 atteignant 72,2 %, le ratio d'endettement a reculé en 2021 pour revenir à 68,9 %. Quant à l'encours de la dette totale du Trésor, elle a atteint 885,3 MMDH en 2021, en progression de 5,1 % par rapport à 2020.

Par type de dette, la dette intérieure demeure prédominante avec une part de 77% contre 23% pour la dette extérieure, en conformité avec les objectifs retenus pour le portefeuille benchmark (70%- 80% dette intérieure et 20%-30% dette extérieure).

Figure 7: Dette totale du trésor en MMDH et du PIB (en%)



Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données des rapports annuels de Bank El Maghrib

## 2. Tendances sociodémographiques

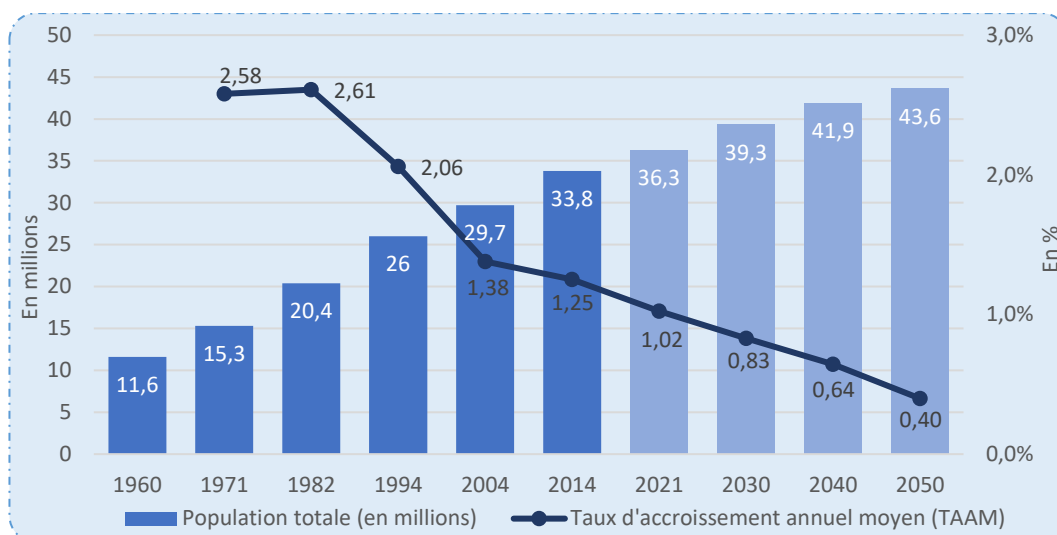
### Une décélération continue de l'accroissement de la population totale et une forte pression sur le marché du travail jusqu'au 2030

La population totale marocaine, de parité égale entre femmes et hommes (50,2%), aurait atteint 36,3 millions de personnes en 2021, dont près de 64% habitent dans les villes. L'axe de de Casablanca-Tanger concentre à lui seul 45% de la population totale. En termes d'évolution, la population marocaine connaît une décélération continue de son taux d'accroissement qui a passée de 2,5% en moyenne annuelle durant les années soixante à près de 1% entre 2014-2021. Durant les trois prochaines décennies, le taux d'accroissement moyen de la population atteindrait des niveaux en dessous de la barre de 1% passant de 0,83% entre 2021-2030 à 0,4% entre 2040-2050<sup>1</sup>.

Les changements des comportements en matière de fécondité conjugués à la baisse de la mortalité générale, auraient impacté notablement la structure de la population en termes de groupes d'âges. 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. A partir de l'année 2030, la part de ce potentiel productif commencerait à baisser pour passer à 58,9% en 2050.

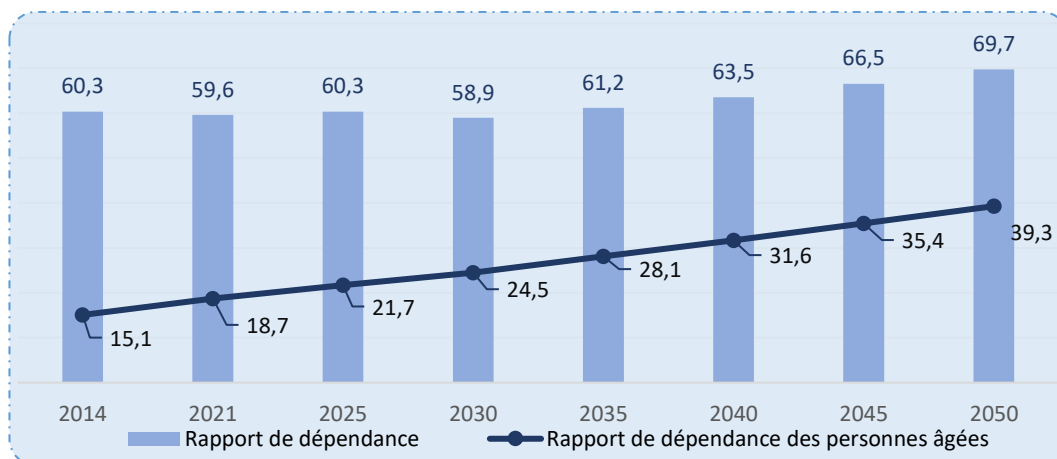
Le vieillissement de la population est une autre réalité démographique qui constituerait un enjeu futur majeur pour le Maroc. Le poids de la tranche d'âge des « 60 ans et plus », aurait atteint 15,4% en 2030 contre 11,7% en 2021, une augmentation significative comparée aux autres groupes d'âges, et qui continuerait dans les décennies suivantes pour porter cette part à prêt de 23% en 2050, induisant, ainsi, une pression sur les régimes de retraite et de protection sociale. A noter aussi que la population des personnes âgées évoluerait à un rythme plus important que celui des groupes d'âges potentiellement actifs. Le taux d'accroissement annuel des « 60 ans et plus » a atteint 4,3% en moyenne entre 2014 et 2021, contre 1,1% pour les 15-59 ans et un accroissement négatif (-1%) pour les moins de 15 ans. Néanmoins, ce rythme d'accroissement serait en décélération continue, passant de 4,3% entre 2014-2021 à 2,2% entre 2040 et 2050.

<sup>1</sup> Projections de la population et des ménages, HCP – 2017.

**Figure 8 : Évolution de la population totale et de son taux d'accroissement annuel moyen en (%)**

Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données du HCP

Ces changements de la structure de la population, notamment aux deux extrémités de la distribution des âges, auraient des répercussions importantes sur les besoins socio-économiques. En effet, le ratio de dépendance démographique<sup>2</sup> aurait atteint 70% (7 inactifs pour 10 actifs potentiels âgés de 15 à 59 ans) en 2050, après une légère baisse enregistrée entre 2021 et 2030, passant de 59,6% à 58,9%, montrant ainsi une forte dépendance dans le futur des personnes économiquement inactives.

**Figure 9 : Evolution des ratios de dépendance démographique (2014 – 2050) (en %)**

Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données du HCP

La hausse notable du ratio de dépendance démographique dès 2030 se serait due à l'accélération du rythme de croissance de la population des personnes âgées (60 ans et plus) au détriment de la population en âge 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%). Le ratio de dépendance des personnes âgées<sup>3</sup> est passé de 15% en 2014 à 18,7% en 2021, puis il passerait à 39,3% en 2050. Ce qui signifie que si 100 actifs prenaient en charge 15 personnes âgées en 2014, aujourd'hui ils ont en charge près de 19 personnes et auraient en charge près de 25 personnes en 2030 et 39 personnes en 2050.

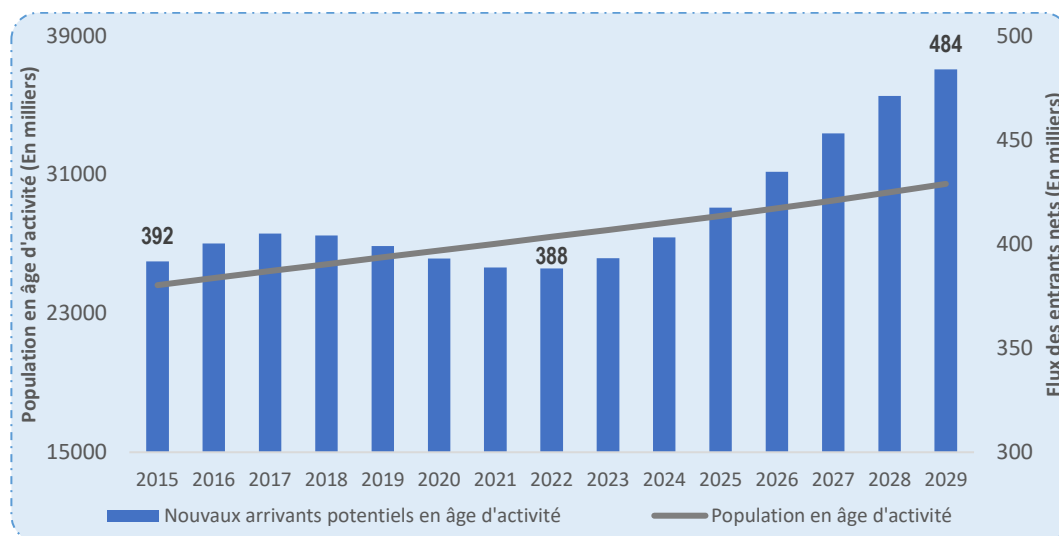
Par ailleurs, et selon les projections de la population du HCP, l'évolution de l'effectif des personnes en âge d'activité (15 ans et plus) seraient caractérisée par deux épisodes distinctes : la première allant

<sup>2</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>3</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).

de 2015 à 2022, où l'effectif de nouveaux entrants potentiels en âge d'activité serait situé aux alentours de 396 mille personnes en moyenne annuelle durant cette période ; et la deuxième phase allant de 2022 à 2029, qui connaîtrait une tendance haussière des nouveaux arrivants qui avoisineraient les 437 mille personnes en moyenne annuelle durant cette période, et pourraient atteindre 484 mille personnes en 2029.

**Figure 10 : Flux de nouveaux entrants en âge d'activité à l'horizon 2030**

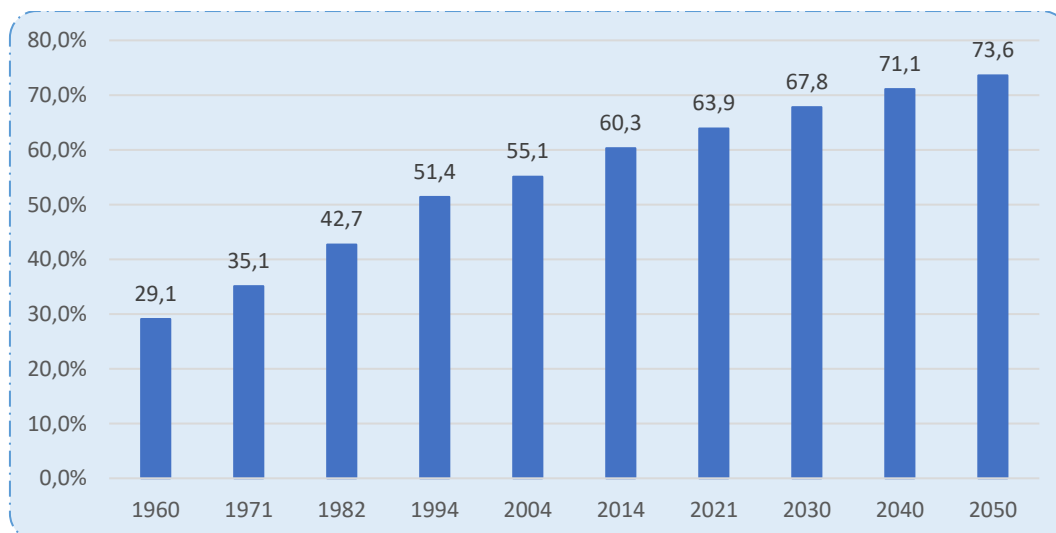


Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données du HCP

### Une urbanisation soutenue créant plus de pression sur le marché du travail

Le phénomène de l'urbanisation, que connaît le Maroc depuis des décennies, continue sa tendance haussière d'une manière soutenue et sans choc majeure qui pourrait résulter d'un exode massif vers les villes. Cette urbanisation est la conséquence de la migration rurale, certes, mais aussi naturelle des villes, du développement urbain de certains centres ruraux et de l'extension du périmètre urbain. Le taux d'urbanisation aurait atteint 67,8% en 2030 contre 63,4% en 2020. En 2050, près des trois quarts (74%) de la population résideraient dans les villes. Bien entendu, cet accroissement de l'urbanisation contribue à la création de nouvelles opportunités d'emploi dit « urbain » mais accentuerait la pression sur le marché du travail si des transformations économiques structurelles ne seraient pas opérées pour absorber les flux d'actifs jadis occupés par des activités de l'économie rurale ou par des activités sommaires liés au commerce et aux services.

**Figure 11 : Evolution du taux d'urbanisation de 1960 à 2050 (en %)**



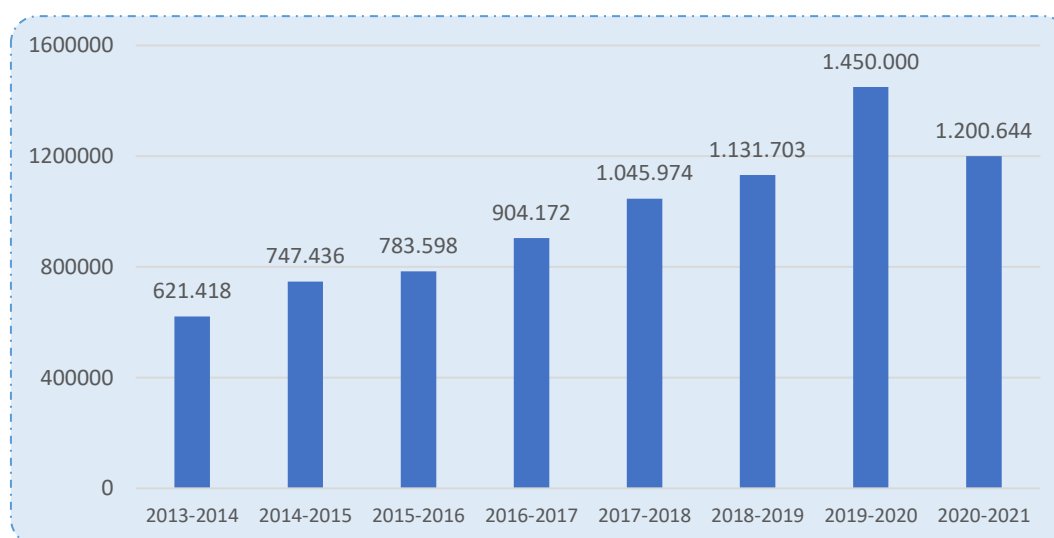
Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données du HCP



### 3. Alphabétisation des adultes

Pour la quatrième année consécutive, le nombre de bénéficiaires de programmes d’alphabétisation des adultes a dépassé la barre d’un million de bénéficiaires. En 2020/2021, le nombre de bénéficiaires des programmes d’alphabétisation a atteint 1.200.644 de personnes en baisse d’environ 17% par rapport à 2019/2020, et ce à cause des perturbations causées par la pandémie du Covid-19, 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 instaurés par les autorités compétentes pour contrecarrer la propagation de la pandémie, de plus aucune formation à distance n’a été approuvée.

**Figure 12 : Evolution du nombre de bénéficiaire des programmes d'alphabétisation**



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

Etant une priorité nationale, la lutte contre l’analphabétisme a pris une nouvelle dimension avec la création de l’Agence nationale de lutte contre l’analphabétisme (ANLCA) qui a déployé une stratégie visant la réduction du 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 administrations publiques et les organisations de la société civile. Il est à rappeler que les résultats de cette stratégie restent positifs en témoigne le cumul des bénéficiaires des programmes d’alphabétisation qui a atteint environ 5,5 millions personnes depuis la création de l’Agence.

### 4. Pauvreté, vulnérabilité, inégalités et marché du travail

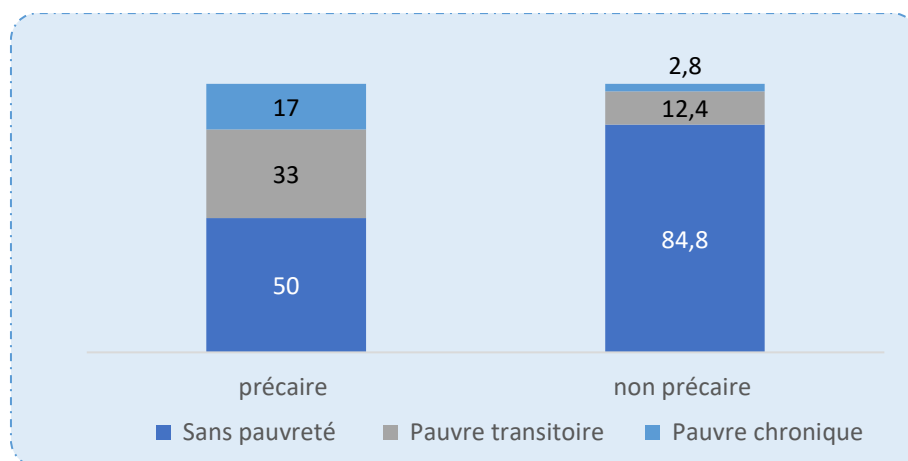
La pauvreté<sup>4</sup> et la vulnérabilité à la pauvreté sont fortement liées à l’activité des actifs insérés dans des emplois précaires généralement informels dans les branches non agricoles, c’est ce qui ressort du rapport sur la dynamique de la pauvreté au Maroc publié par l’Observatoire National du Développement Humain (ONDH). Près de la moitié des actifs occupants un emploi précaire sont dans la situation de pauvreté<sup>5</sup> (33% sont dans une pauvreté transitoire et 17% dans une pauvreté chronique). Avoir un emploi non précaire est en quelque sorte une assurance contre la probabilité d’être pauvre (près de 85% sont non pauvres contre 12,4% en situation de pauvreté transitoire et près de 3% sont pauvres). De plus, il a été constaté que la pauvreté chronique est principalement le résultat de l’intense

<sup>4</sup> Selon l’approche suivie par l’ONDH, il s’agit de la pauvreté et la vulnérabilité absolue globale décomposée en pauvreté chronique et pauvreté transitoire, en adoptant l’approche par les épisodes à partir des données de panel cylindré des ménages 2012-2019.

<sup>5</sup> Trois catégories de ménages ont été construits : les "pauvres chroniques" (pauvres au moins durant trois passages), les "pauvres transitoires" (pauvres un ou deux passages) et les "jamais pauvres".

mouvement de précarisation de l'emploi salarié dans des secteurs même organisés. Ainsi, parmi la population en situation de pauvreté chronique, 95,9% des emplois sont précaires contre 91% parmi celle en situation de pauvreté transitoire.

**Figure 13 : Situation vis-à-vis de la pauvreté des actifs selon la situation dans l'emploi (en %)**



Source : Élaboré par la DONMT sur la base des données de l'ONDH

Suite à la crise du Covid-19, plusieurs personnes ont perdu subitement leur emploi et certains parmi eux n'ont pas vu leur situation s'améliorer même durant la période post-confinement, notamment ceux travaillant dans le secteur de l'hôtellerie et restauration. En conséquence, et par défaut d'avoir un revenu permanent pour subvenir à leurs besoins de première nécessité, certains ménages ont glissé promptement dans la pauvreté et ceux qui l'étaient déjà ont vu leur situation s'empirer. De plus, et étant donné que les effets de la crise ont une portée de moyen et long terme, la probabilité de sortie de la pauvreté et même de la pauvreté transitoire serait faible.

### Encadré 1 : Portrait de la pauvreté absolue au Maroc

Selon l'étude sur la dynamique de la pauvreté au Maroc de l'Observatoire national du développement humain (ONDH, 2019), le profil de la population à l'égard du niveau de la pauvreté permet de dégager plusieurs points saillants. Il s'agit entre autres que la pauvreté chronique au Maroc est fortement associée à la résidence des ménages, ainsi les ruraux et les personnes résidant dans la strate d'habitat sommaire/ clandestin ou ancienne médina du milieu urbain, sont les plus exposés à la pauvreté. L'étude a montré également que la pauvreté chronique ainsi que transitoire sont plus importantes parmi les ménages dirigés par les hommes que ceux dirigés par les femmes. Aussi, la taille du ménage est une variable déterminante de la pauvreté quel que soit son degré. Le taux de pauvreté chronique augmente d'une manière significative avec la taille du ménage. Il passe de 0,6% pour les ménages constitués d'au plus 2 personnes à 23,5% pour les ménages dont la taille est supérieure ou égale à 5 personnes. De même pour la pauvreté transitoire, les ménages d'au plus 2 personnes sont les plus protégés (8,2%) contre les ménages dont la taille est supérieure ou égale à 5 (34,5%).

## II. OFFRE DE TRAVAIL

---

Les résultats de l'Enquête nationale sur l'emploi pour l'année 2021 montrent que, globalement, les indicateurs de l'activité ont commencé à retrouver leurs niveaux d'avant la crise du Covid-19. Ainsi, la population active a augmenté de 2,6% par rapport à l'année 2020, et ce, suite à l'entrée de 309.000 personnes sur le marché du travail et la sortie de 110.000 personnes, portant ainsi la population active à environ 12,3 millions et le taux d'activité à 45,3%, contre 44,8% en 2020, renversant ainsi une tendance baissière enregistrée depuis plusieurs années. L'augmentation de la population active a été plus marquée au milieu urbain (3%) qu'au milieu rural (1,9%), et chez les femmes (6,6%) que chez les hommes (1,4%). En dépit de cette relance, le taux d'activité reste faible et en particulier celui des femmes (20,9%) et des jeunes 15-24 ans (23,9%). Par ailleurs, la part des femmes dans la population active reste faible (23,5%), lesquelles femmes présentent un niveau de qualification très bas (48,6% n'ont pas de diplômes au niveau national et 71,4% en milieu rural). Pour ce qui est des jeunes, plus d'un quart (26,2%) de ceux âgés de 15-24 ans, ne sont ni à l'emploi ni en éducation ni en formation.

Le chômage a connu une tendance haussière depuis le déclenchement de la crise du Covid-19. Ainsi, la population active en chômage a augmenté de 5,5% en 2021 pour s'établir à environ 1,51 million de chômeurs, soit un taux de chômage de 12,3%, taux non enregistré depuis 2001. Des disparités structurantes du taux de chômage ont été relevées entre les milieux de résidence (16,9% en zones urbaines), entre les sexes (16,8% chez les femmes), entre les groupes d'âge (31,8% chez les jeunes de 15 à 24 ans), entre les niveaux de diplômes (25,9% chez les diplômés de niveau supérieur).

Sur un autre registre, le marché du travail a connu, durant les cinq dernières années, l'entrée potentielle de plus de 307.000 diplômés en moyenne annuelle issus des universités (publiques et privées), des établissements de formation des cadres et de formation professionnelle. En 2020, l'effectif global de ces diplômés était près de 328.000 dont plus de 177.500 lauréats de la formation professionnelle. Il est à rappeler que cette catégorie de la population active reste exposée à des difficultés d'insertion sur le marché du travail. Ainsi, pour les lauréats du système de la formation professionnelle et selon les résultats de l'enquête de suivi de l'insertion professionnelle des lauréats de la promotion 2019, le taux d'emploi des lauréats a atteint 41% neuf mois après la diplomation, enregistrant une baisse de 6 points de pourcentage par rapport aux lauréats de la promotion de 2016 (47,3%). Le taux de chômage, quant à lui, est passé de 43% à 50% entre les deux promotions. Pour ce qui est des lauréats de l'enseignement supérieur, les difficultés d'insertion varient selon le diplôme et le type d'établissement de formation. Les diplômés les plus touchés par le chômage sont ceux issus des facultés à accès ouvert.

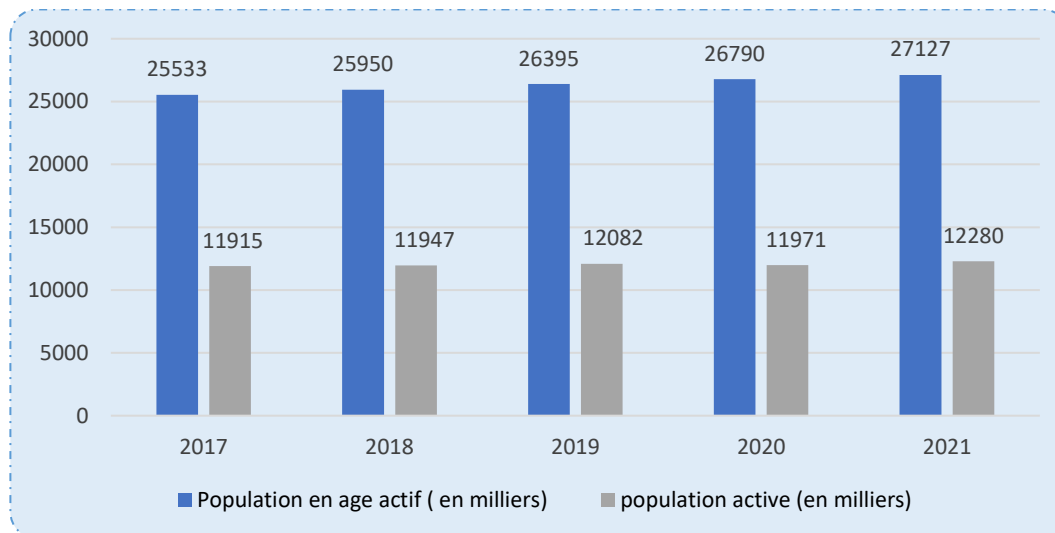
Enfin, il est à rappeler que cette partie du rapport essaie de présenter les principaux traits de l'offre du travail, et ce, à travers l'analyse des données issues de plusieurs sources d'information dont la principale est l'Enquête nationale sur l'emploi du HCP, mais également les données du système de formation émanant du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de l'Innovation et du Département de la Formation Professionnelle relevant du Ministère de l'Inclusion Economique, de la Petite Entreprise, de l'Emploi et des Compétences.

## 1. Participation à l'activité économique

En 2021, la population en âge d'activité (15 ans et plus) a atteint 27,13 millions d'individus dont 12,28 millions d'actifs et 14,85 millions d'inactifs. Parmi les actifs, 76,5% sont des hommes, 61% résident en milieu urbain, 48,6% sont sans diplôme et 53,1% sont âgés entre 25 et 44 ans.

En 2021, la population active a augmenté de 2,5%, atteignant, ainsi, le même niveau d'avant la pandémie du Covid-19. Cette hausse a concerné, également, la part des femmes dans la population active qui est passée de 22,6% en 2020 à 23,5% en 2021.

**Figure 14 : Evolution de la population en âge d'activité et de la population active**



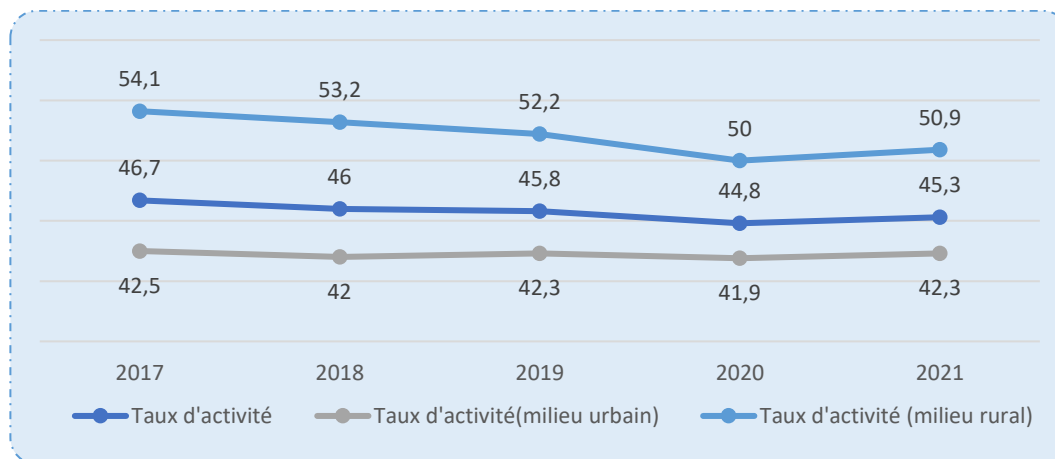
Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données du HCP

Le taux d'activité a atteint 45,3% en 2021, enregistrant une augmentation de 0,5 point par rapport à 2020 et avoisinant, ainsi, le taux enregistré en 2019 (45,8%). Cette augmentation est le résultat d'un accroissement relativement élevé de la population active (2,5%) comparé à celui de la population en âge d'activité (1,2%).

Selon le milieu de résidence, le taux d'activité a augmenté de 0,4 point en milieu urbain passant de 41,9% en 2020 à 42,3% en 2021 et de 0,9 point en milieu rural passant de 50% à 50,9%.

Selon le genre, le taux d'activité est resté stable chez les hommes (70,4%), tandis qu'il a augmenté d'un point chez les femmes (20,9% en 2021 contre 19,9% en 2020).

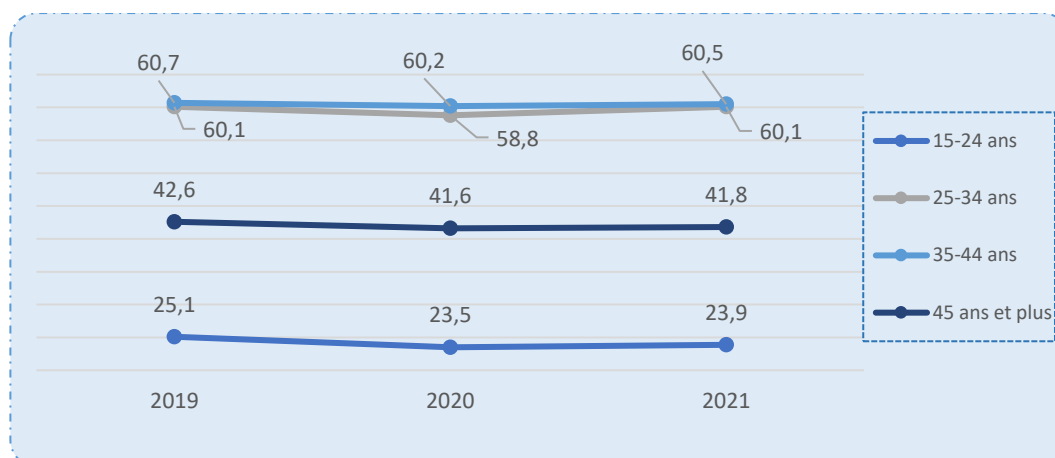
**Figure 15 : Evolution du taux d'activité selon le milieu de résidence (en %)**



Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données du HCP.

Selon l'âge, le taux d'activité a enregistré une augmentation pour tous les groupes d'âge et en particulier au niveau de la tranche d'âge 25-34 ans qui a connu une augmentation de 1,3 point de pourcentage de plus par rapport à 2020, passant de 58,8% à 60,1%.

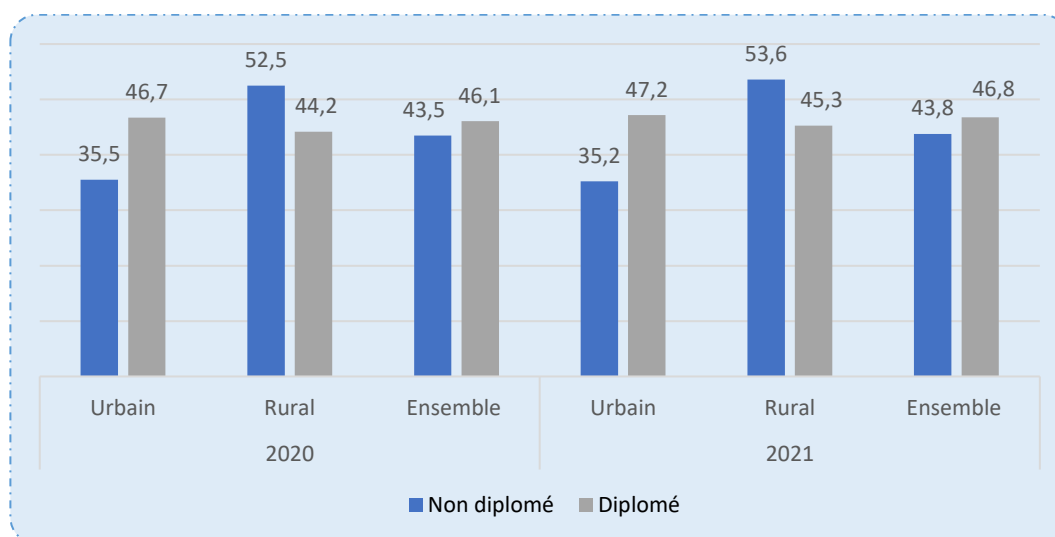
**Figure 16: Taux d'activité selon les groupes d'âges (en %)**



Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données du HCP.

Quant aux taux d'activité des diplômés, il a atteint 46,8% en 2021, soit une augmentation de 0,7 point par rapport à 2020. Le taux d'activité des diplômés du niveau moyen est de 42,7%, celui des diplômés du niveau supérieur est de 56% et celui des non diplômés est de 43,8%.

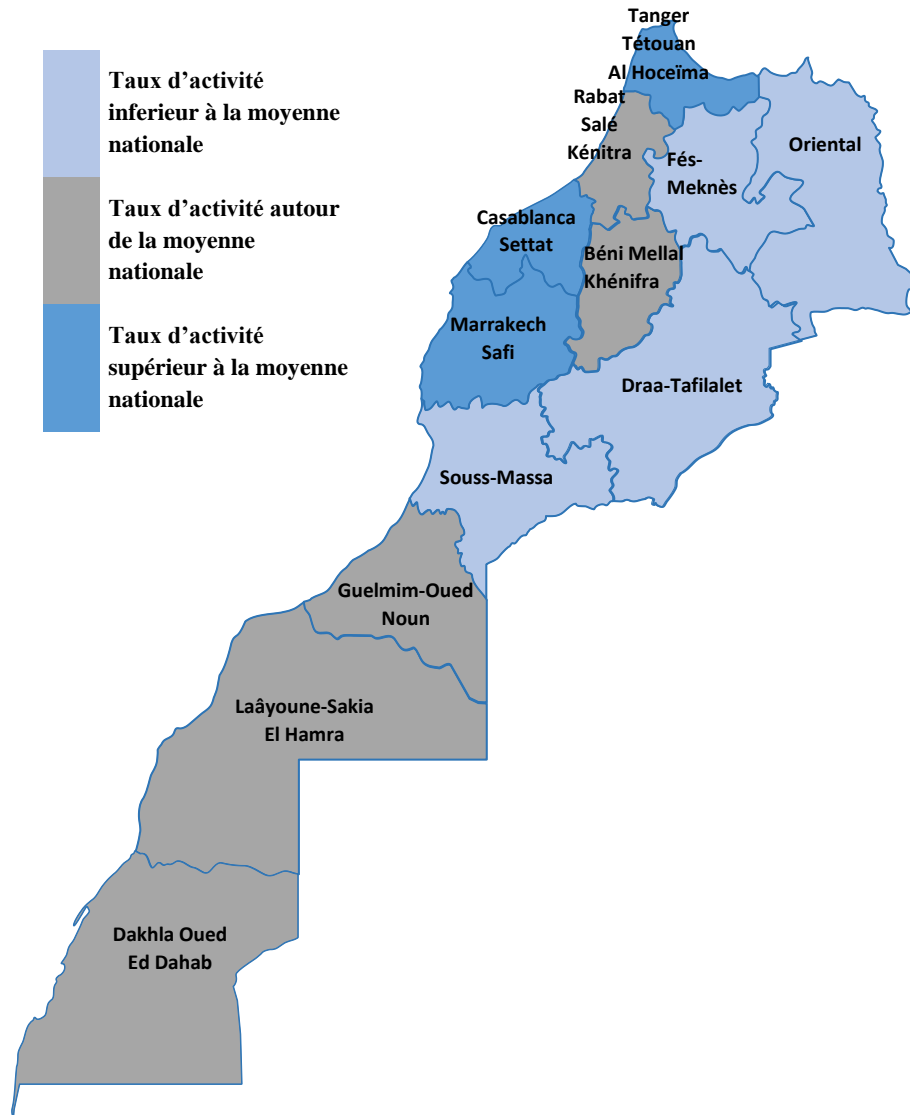
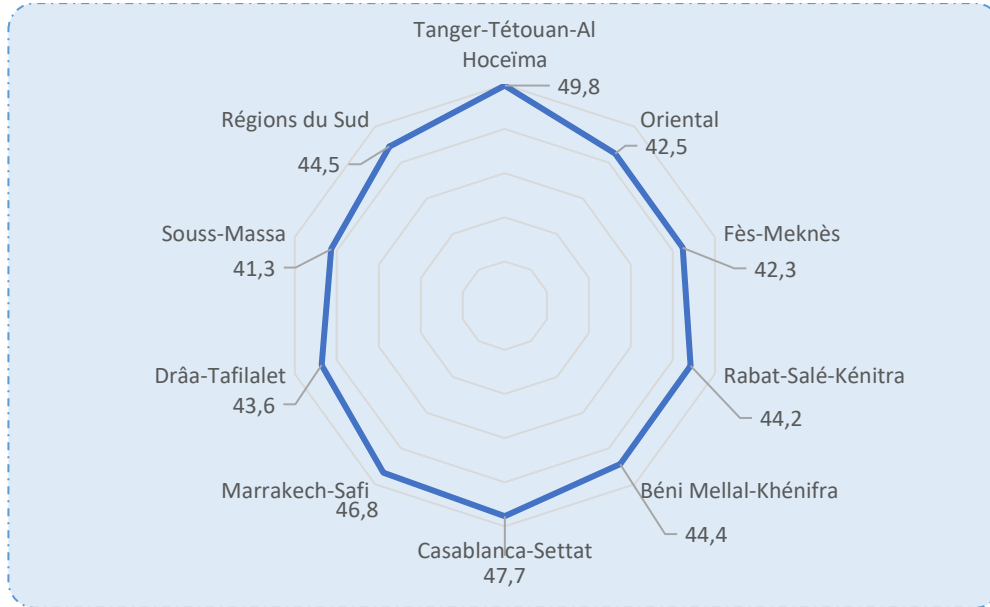
**Figure 17: Taux d'activité selon le fait d'avoir un diplôme ou non (en%)**



Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données du HCP.

La répartition par région du taux d'activité montre que trois régions ont enregistré des taux d'activité supérieurs à la moyenne nationale (45,3%) : La région de Tanger-Tétouan-Al Hoceima vient en première position avec 49,8%, suivie de Casablanca-Settat (47,7%) et de Marrakech-Safi (46,8%). Par ailleurs, les régions de Souss-Massa, de l'Oriental et de Fès-Meknès ont enregistré les taux d'activité les plus bas (41,3%, 42,5% et 42,3% respectivement).

Figure 18: Taux d'activité selon les régions (en%)



Source : Elaborée par DONMT sur la base des données du HCP  
 \* Les régions du Sud toutes comprises.

### Encadré 2 : Situation des femmes sur le marché du travail

La valorisation optimale du capital humain et l'inclusion économique et sociale de toutes les composantes de la société sont des conditions nécessaires pour un développement durable et harmonieux. Néanmoins, force est de constater que la présence de la femme sur le marché du travail marocain est très faible, en témoigne le taux d'activité des femmes qui reste faible et connaît une baisse continue depuis plusieurs années. En effet, la participation des femmes au marché du travail reste largement inférieure à celle des hommes, soit plus de 3 fois et demie (En 2021, le taux d'activité chez les hommes est de 70,4%, contre 20,9% chez les femmes). Il est à noter, cependant, que cet écart diminue avec le niveau de diplôme, passant de 59,5 point de pourcentage (pp) entre les hommes et les femmes sans diplôme à 21,9 pp chez les diplômés de niveau supérieur. En termes d'emploi, 22,3% des femmes sont actives occupées, dont 36% exercent un emploi non-rémunéré, 58,8% bénéficient d'une couverture médicale assurée par l'employeur, 28,7% sont affiliées à un système de retraite.

La faible participation des femmes au marché du travail a plusieurs origines, dont notamment la répartition traditionnelle des rôles dans le ménage ; la scolarisation des filles et l'allongement de la durée de leur scolarité ; et le statut matrimonial en particulier les femmes mariées.

L'Enquête nationale sur l'emploi du HCP réalisée en 2017 rend compte de plusieurs obstacles entravant l'accès des femmes au marché du travail :

- Près de la moitié des femmes inactives (52,7%) invoquent, comme obstacle à l'accès au marché du travail, la nécessité de prendre soin des enfants ou du foyer. Près d'une femme sur 5 (18%) préfère ne pas travailler et 8% citent le refus du mari comme raison de son inactivité.
- La part des femmes inactives pour des raisons liées à la nécessité de prendre soin des enfants baisse de 59,7% pour les femmes sans diplôme à 42,9% pour celles ayant un diplôme de niveau moyen pour atteindre 31,4% pour celles disposant d'un diplôme de niveau supérieur.
- Près d'une femme inactive sur 10 (10,9%) est disposée à exercer un emploi. Cette proportion est de 25,9% pour celles évoquant le refus du père ou d'un membre de la famille, de 16,8% le refus du mari et de 10,3% la nécessité de prendre soin des enfants. Selon l'âge, les femmes de moins de 30 ans sont les plus disposées à intégrer le marché de travail avec 15,4%, suivies de celles âgées de 30 à 44 ans (14,2%).
- Selon la qualification, les femmes inactives disposant d'un diplôme de niveau supérieur sont les plus motivées à intégrer le marché du travail (19,6%) contre (13,1%) pour celles ayant un diplôme de niveau moyen et 8,9% pour les femmes inactives sans diplôme.

## 2. Prévalence et disparités du chômage

### Profil de la population active en chômage

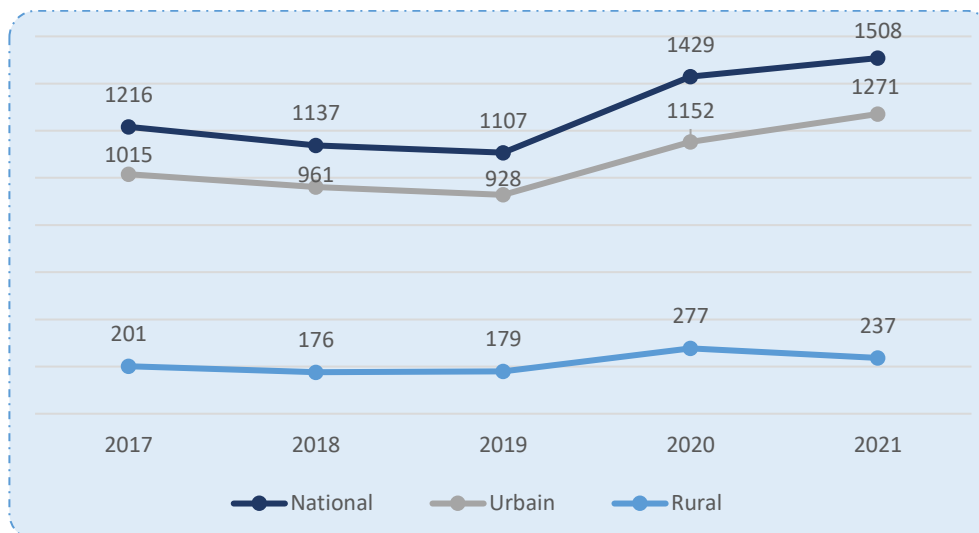
En 2021, la population active en chômage a atteint 1,51 millions de chômeurs, soit une hausse de 5,5% par rapport à 2020. Cette augmentation résulte d'une hausse de 10,3% de l'effectif des chômeurs en milieu urbain et un recul de 14,4% de celui des chômeurs en milieu rural. Le taux de féminisation de la population active en chômage s'est établi à 32,1% contre 30,7% en 2020.

Le chômage touche fortement les jeunes âgés entre 25 et 34 ans qui représentent 45,2% de la population active en chômage, suivi des jeunes âgés entre 15 et 24 ans qui représentent presque le



tiers de la population en chômage. Selon le diplôme, 39,6% des chômeurs sont des diplômés du niveau supérieur, 42,3% de niveau moyen et 23,6% n'ont aucun diplôme.

**Figure 19: Evolution de la population active en chômage selon le milieu (en milliers)**

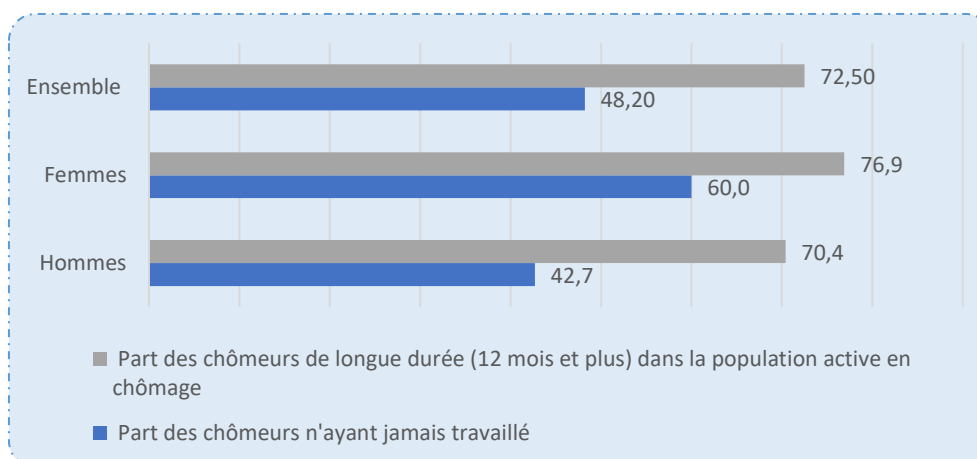


Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données du HCP.

Il est à noter que la part des chômeurs de longue durée (12 mois et plus) dans la population active en chômage a connu une hausse remarquable de 16,2 points, atteignant 72,5% en 2021 contre 56,3% en 2020. Cette hausse peut être attribuée aux effets de la crise du Covid-19 qui ont causés l'arrêt ou la réduction de l'activité des établissements de production, et par conséquent et le non-recrutement voire le licenciement d'employés. En outre, la part des chômeurs de longue durée ne représente pas beaucoup de différence selon le genre, la part des femmes est de l'ordre de 76,9% et celle des hommes a atteint 70,4%. Sachant que la répartition de la population active en chômage selon les causes du chômage permet de dégager trois principales causes à savoir : la fin des études ou de la formation avec 36,5% (33,6% en 2020), l'arrêt de l'activité de l'établissement ou le licenciement avec 29% (26% en 2020) et la cessation d'activité indépendante, saisonnière ou pour des raisons de revenu avec 18,8% qui est resté stable par rapport à 2020.

De même, la part des chômeurs n'ayant jamais travaillé dans la population en chômage a enregistré une croissance de 4,4 points par rapport à l'année 2020 et s'est établi à 48,2% en 2021. Selon le genre, il ressort que la part, dans la population en chômage globale, des femmes n'ayant jamais travaillé est de l'ordre de 60%, alors que la part des chômeurs hommes ne dépasse pas 34%.

**Figure 20: Population active en chômage réparti par sexe et type de chômeurs (en %)**



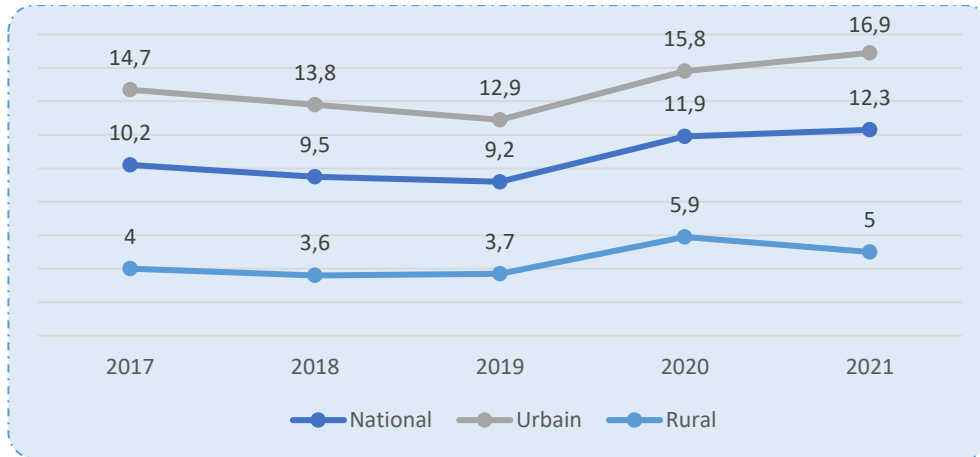
Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données du HCP.

### Caractéristiques du taux de chômage

En 2021, le taux de chômage a atteint 12,3%, avec une hausse de 0,4 point par rapport à 2020 et de 3,1 points par rapport 2019 une année avant le Covid-19.

L'analyse du taux de chômage montre qu'il présente des disparités selon le genre, le milieu de résidence, les groupes d'âges, le diplôme et les régions. En effet, le taux de chômage des femmes est de l'ordre de 16,8% alors que celui des hommes est de 10,9%. Par milieu de résidence, le taux de chômage qui a augmenté de 1,1 point en milieu urbain, a atteint 19,9%, alors qu'il a baissé de 0,9 point en milieu rural pour atteindre 5%.

**Figure 21: Evolution du taux de chômage selon le milieu de résidence (en%)**

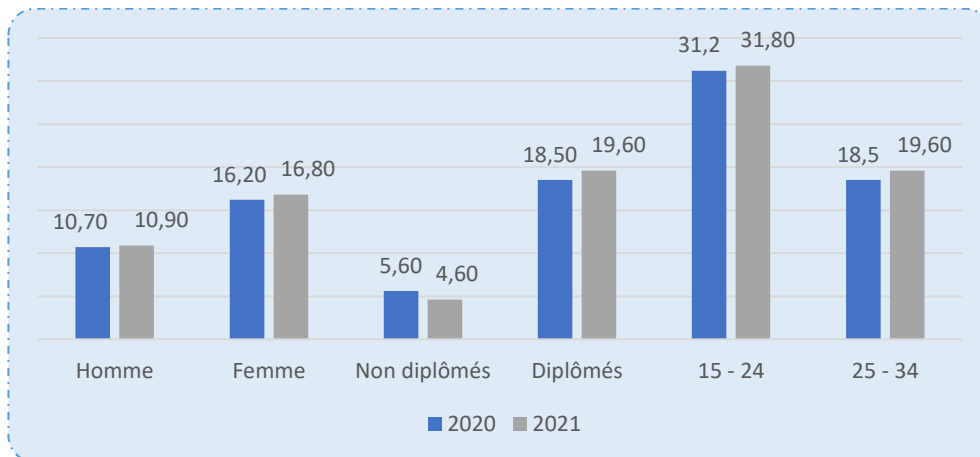


Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données du HCP.

Selon le diplôme, le taux de chômage des non diplômés est quatre fois moins élevé que celui des diplômés. Le taux de chômage des non diplômés a enregistré une diminution d'un point de pourcentage par rapport à 2020, pour s'établir à 4,6% en 2021. Cependant, le taux de chômage des diplômés a progressé de 1,1 point de pourcentage pour atteindre 19,6%, avec des taux de chômage relativement élevés pour les diplômés du niveau supérieur (25,9%) et relativement moins élevé pour ceux du niveau moyen (15,9%).

Selon le groupe d'âge, le taux de chômage des jeunes âgés de 25-34 ans est passé de 18,5% à 19,6%. Pour les groupes d'âge 15-24 ans et 35-44 ans, on constate une légère augmentation du taux de chômage par rapport à l'année 2020 pour s'établir à 31,8% et 7% respectivement.

**Figure 22: Taux de chômage pour certaines catégories de la population (en%)**

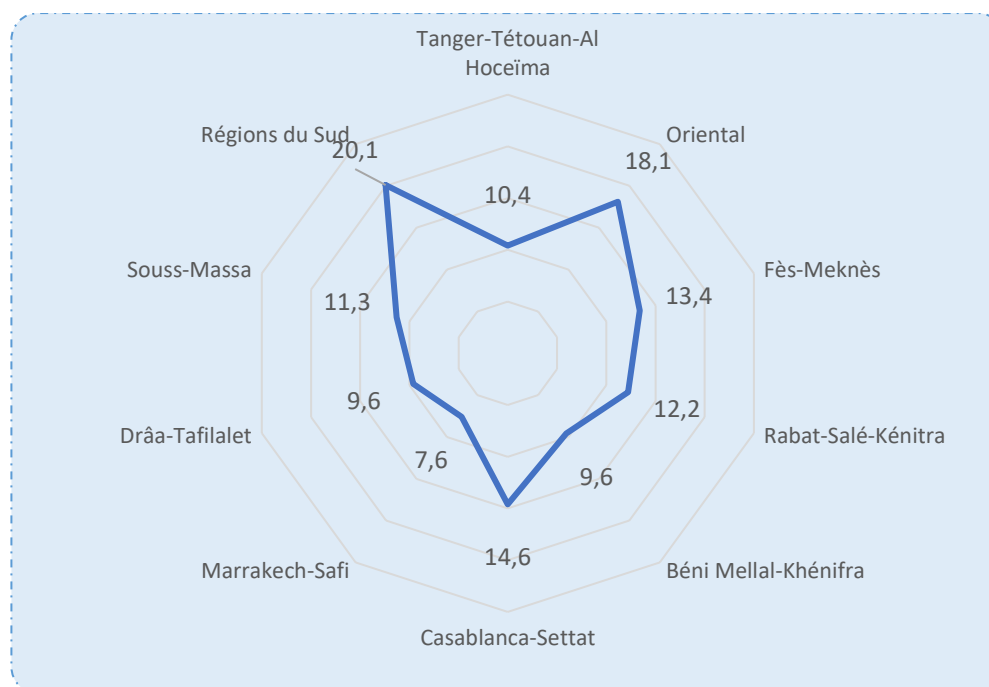


Source : Elaborée par l'ONMT sur la base des données du HCP.

L'analyse du taux de chômage par région montre que quatre régions affichent un taux de chômage supérieur à la moyenne nationale. Les taux les plus élevés sont ceux enregistrés dans les régions

du Sud avec 20,1% et la région de l'Oriental avec 18,1%, alors que les régions de Beni Mellal-Khénifra, Marrakech-Safi et Draa-Tafilalet affichent les taux les plus faibles, soient respectivement 9,9% ; 7,6% et 9,6%.

**Figure 23: Taux de chômage selon les régions en 2021 (en%)**



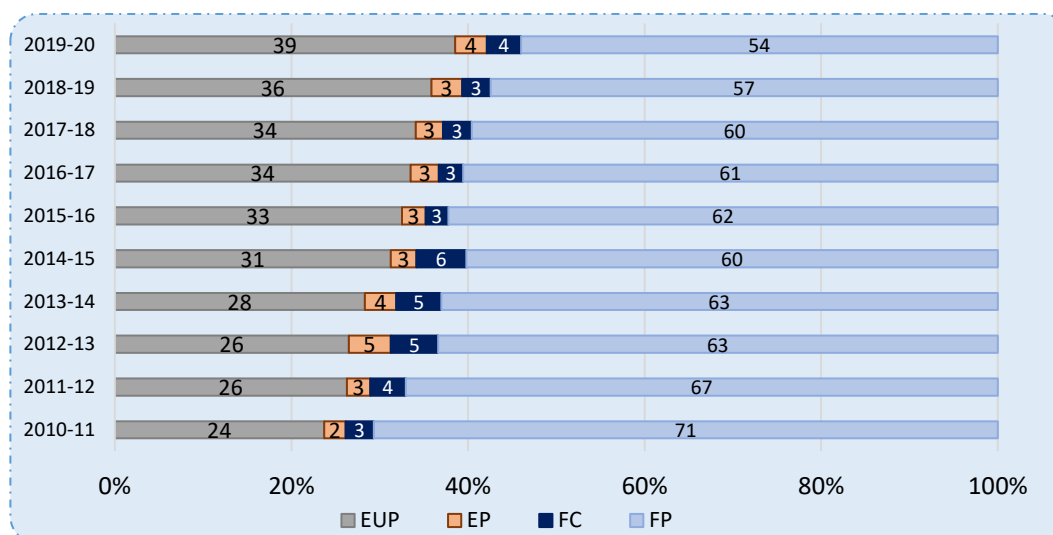
### 3. Flux des nouveaux entrants potentiels sur le marché du travail

Les transformations économiques structurelles conjuguées aux mutations technologiques exigent la disponibilité de ressources humaines qualifiées, mais surtout capables de s'adapter aux situations changeantes afin de pouvoir assurer une productivité élevée et partant une compétitivité de l'économie nationale. L'investissement dans les systèmes d'enseignement supérieur et de formation professionnelle est une nécessité stratégique sine qua non au développement du pays et de l'épanouissement de sa population. Au-delà des effectifs (stock ou flux) qui constituent la main d'œuvre potentielle, le niveau de qualification de cette population et son intégration au marché du travail, ainsi que le niveau d'adéquation des compétences acquises avec les besoins de l'économie, restent les enjeux majeurs de tout processus du développement économique et social. C'est ainsi que cette partie traite l'offre du travail selon la dimension des flux de nouveaux arrivants potentiels sur le marché du travail, en exploitant les données sur l'évolution des effectifs des diplômés de l'enseignement supérieur et des lauréats de la formation professionnelle selon les différentes déclinaisons disponibles, notamment les domaines d'étude, type de formation et les établissements de formation et fait ressortir une cartographie des nouveaux diplômés entrants potentiellement sur le marché du travail.

#### **Près de 329.000 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 des lauréats de la formation professionnelle, a augmenté de 5% en moyenne annuelle entre 2011 et 2020, accusant une croissance continue des flux des diplômés durant cette période, passant de 211.224 en 2011 à 328.841 diplômés en 2020.

**Figure 24: Evolution des parts des diplômés de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle entre 2011 et 2020 (en%)**



EUP : Enseignement supérieur public ; EP : Enseignement Supérieur Privé ; FC : Formation des Cadres ; FP : Formation Professionnelle

Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données du DFP

L'analyse de la répartition des diplômés de l'enseignement supérieur et de formation professionnelle en 2019-2020 montre que plus de la moitié des diplômés (54%) sont issus de la formation professionnelle, suivis des lauréats de l'enseignement universitaire public (39%), des lauréats de l'enseignement privé (4%) et la formation des cadres (4%). Néanmoins, il est à noter que la part des lauréats de la formation professionnelle dans l'effectif global des diplômés, s'est considérablement repliée passant de 71% en 2010-2011 à 54% en 2019-2020, soit une baisse de 17 points de pourcentage. Par contre, la part des diplômés de l'enseignement supérieur universitaire public dans l'offre diplômante s'est notablement progressée passant de 24% à 39% durant la même période.

En termes d'évolution, le nombre des diplômés de l'enseignement supérieur universitaire public a connu une croissance annuelle moyenne d'environ 11% entre 2011 et 2020, passant de 50.116 à 126.764 diplômés. En parallèle, le nombre des lauréats de la formation professionnelle a progressé seulement de 2% en moyenne annuelle passant de 149.287 à 177.526 durant la même période.

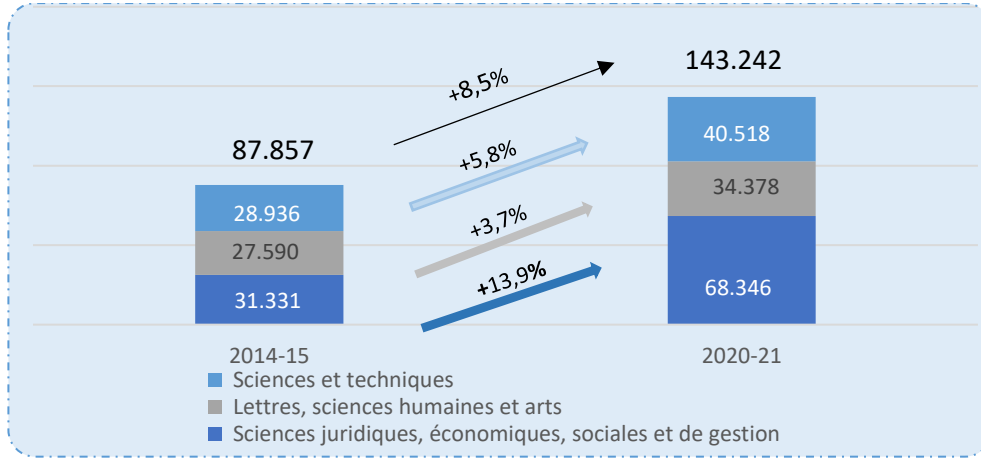
### Les nouveaux entrants de l'enseignement supérieur

Selon les données du ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de l'Innovation (MESRSI), les nouveaux bacheliers sont toujours aussi nombreux à s'inscrire aux universités publiques à accès ouverts. En effet, au titre de l'année 2021-2022, les nouveaux inscrits se sont chiffrés à 290.638 dont 257.882 pour les établissements à accès ouvert et 32.756 pour ceux à accès régulé. Signalons que l'effectif global des étudiants de l'enseignement supérieur universitaire a progressé de 9% en moyenne annuelle entre 2012 et 2022 pour s'établir à 1.061.256 étudiants en 2022.

Sur l'ensemble des diplômés de l'enseignement supérieur, le taux de chômage<sup>6</sup> est relativement élevé chez les diplômés des universités et ceux des établissements universitaires à accès ouvert avec respectivement 16,4% et 18,7%, contre seulement 2,9% chez les diplômés des établissements ne relevant pas des universités, 5,6% chez les diplômés de l'enseignement supérieur privé et 8,5% parmi les diplômés des établissements universitaires à accès régulé.

<sup>6</sup> Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

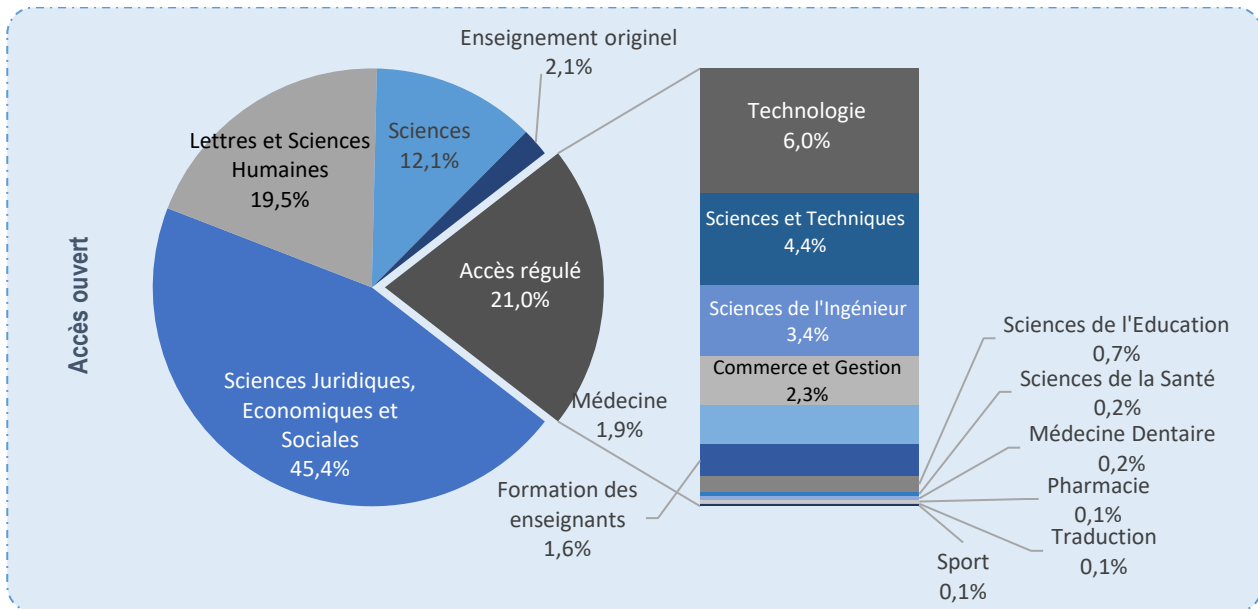
**Figure 25: Effectif des diplômés de l’EUP par type de formation entre 2015 et 2021**



Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données du MESRSI

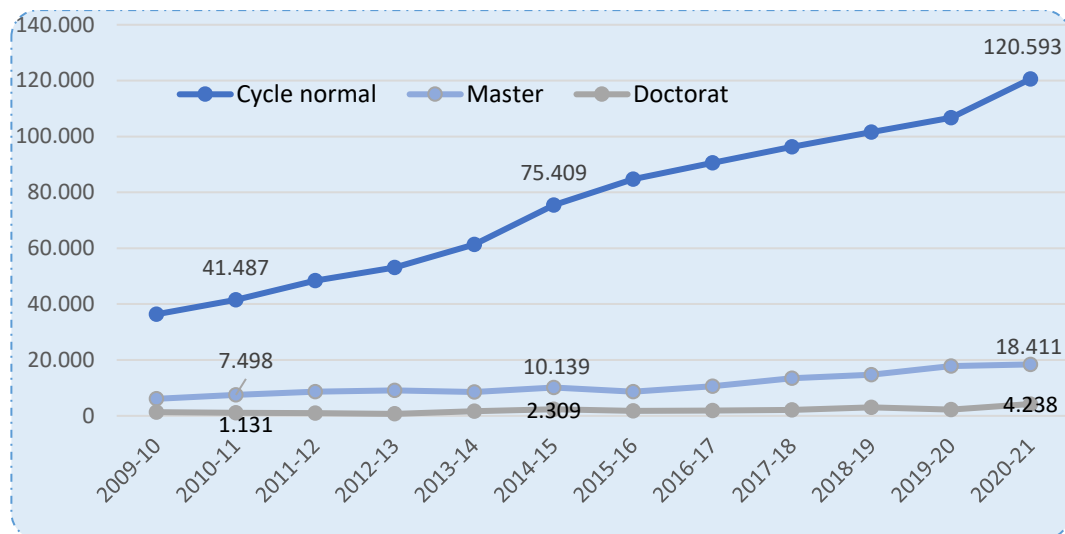
L'évolution de l'effectif des diplômés de l'enseignement supérieur universitaire montre que le nombre des diplômés s'est élevé à 143.242 pour l'année universitaires 2020-2021, dont 55% sont des lauréates, contre 87.857 diplômés pour l'année 2014-2015, soit une hausse de 8,5% en moyenne annuelle. Cette progression des effectifs est particulièrement importante chez les diplômés des facultés des sciences juridiques, économiques, sociales et de gestion (FSJESG) (+13,9% en moyenne annuelle), suivis par les diplômés des facultés des sciences et techniques (+5,8%) et les diplômés des facultés des lettres, sciences humaines et arts (+3,7%).

**Figure 26: Diplômés de l’EUP selon le domaine de l’étude 2020-2021 (en %)**



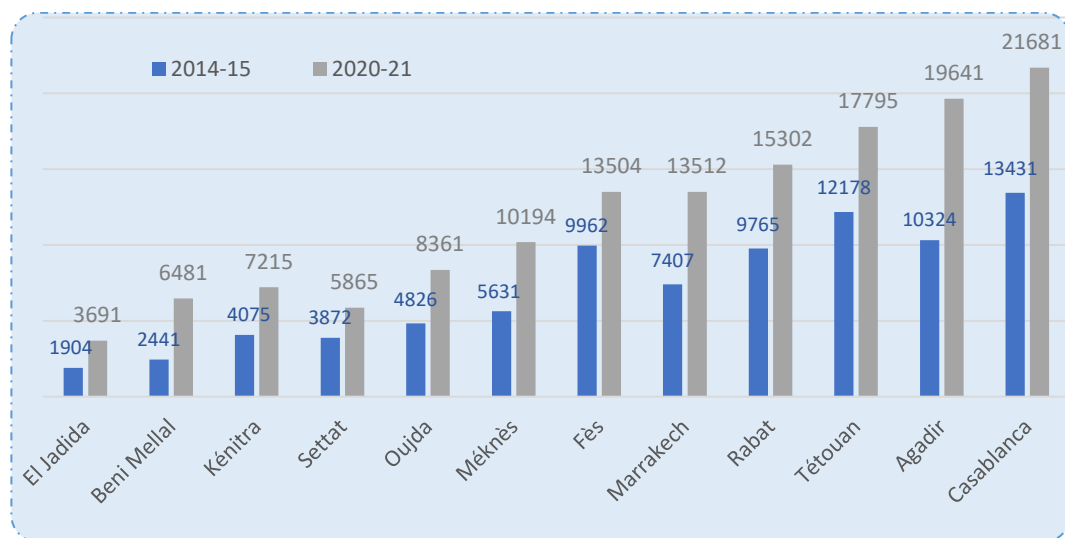
Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données du MESRSI

La répartition des diplômés de l’EUP par domaine d’études révèle que près de la moitié des diplômés universitaires en 2021 sont issus des filières des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales (45,4%), suivis des filières de Lettres et Sciences Humaines (19,5%) et Sciences (12,1%). Les filières des Sciences et Techniques, Technologie, Sciences de l’Ingénieur, Commerce et Gestion, Enseignement originel, Médecine et Formation des enseignants cumulent 22,4% des diplômés de ESU. Le reste des diplômés sont répartis dans les filières de Science de l’Education, de la pharmacie, médecine dentaire, sciences de la sante, traduction et Sport.

**Figure 27: Effectif des diplômés de l'EUP selon le cycle de formation entre 2010 et 2021**

Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données du MESRSI

Au titre de l'année 2020-2021, la répartition des diplômés de l'EUP selon le cycle de formation fait ressortir 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 12,9% et 3%. En termes d'évolution, les diplômés du cycle normal ont vu leurs effectifs passés de 41.487 diplômés en 2011 à 120.593 diplômés en 2021, soit une croissance annuelle moyenne de 11,3%.

**Figure 28: Diplômés de l'EUP tous cycles confondus selon les villes universitaires entre 2015 et 2021**

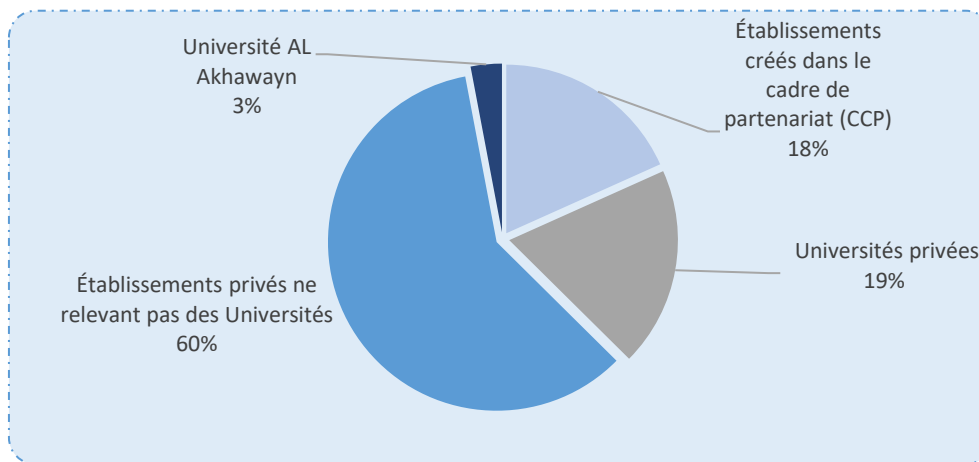
Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données du MESRSI

Six universités de l'enseignement supérieur universitaire comptent le plus grand nombre des diplômés (70,8%). Il s'agit de l'université Hassan II Casablanca (15,1%), suivi de l'université Ibnou-Zohr d'Agadir (13,7%), viennent ensuite l'université Abdelmalek Essaadi Tétouan (12,4%), l'université Mohammed V Rabat (10,7%) et l'université Cadi Ayad Marrakech (9,4%). L'analyse de l'évolution des effectifs des diplômés de l'ESU durant la période 2015-2021 montre que le nombre des diplômés de l'université Sultan Moulay Slimane de Beni Mellal a connu une progression de 17,7% en moyenne annuelle, suivi par l'université d'El Jadida avec un accroissement de 11,7% en moyenne annuelle. Tandis que les effectifs des diplômés des universités Abdelmalek Saadi Tétouan et Sidi Mohammed ben Abdellah Fès ont enregistré de faibles taux de croissance soit respectivement 6,5% et 5,2% en moyenne annuelle.

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

Pour faire face à une demande en croissance continue, plusieurs accords de partenariats entre les établissements publics et les établissements privés ont été conclus ces dernières années, et ce, pour booster l'offre d'enseignement supérieur privé. Par ailleurs, pendant l'année universitaire 2021-2022, le secteur privé au Maroc comptait 198 établissements situés principalement dans les grandes villes : 132 établissements privés ne relevant pas des universités ; 39 établissements créés dans le cadre de partenariat ; 24 établissements relevant d'universités privées et 3 établissements de l'université Al-Akhawayne.

**Figure 29: Répartition des diplômés de l'ESP par type d'établissement (2020-2021)**

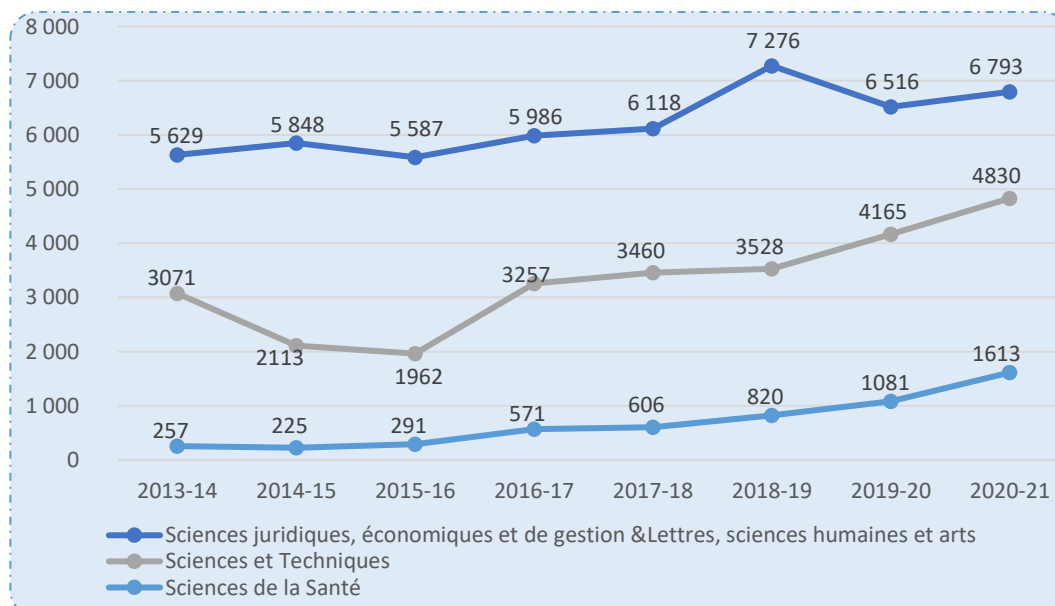


Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données du MESRSI

Entre 2015 et 2022, les effectifs des nouveaux inscrits de l'ESP ont enregistré une croissance notable de 16,8% en moyenne annuelle, passant de 8.363 à 24.735. Parallèlement, l'effectif des étudiants de l'ESP a atteint 62.600 au titre de l'année universitaire 2021-2022 contre 37.153 en 2014-2015, soit une hausse de 7,7% en moyenne annuelle. Quant à l'effectif des diplômés de l'ESP, il est passé de 8.186 à 13.236, soit une progression de 8,3% en annuelle moyenne.

La répartition des lauréats de l'ESP par type d'établissement fait ressortir que 60% des lauréats sont concentrés dans les établissements privés ne relevant pas d'universités, suivis par les universités privées (19%), les établissements CCP (18%) et l'université Al-Akhawayne (3%).

**Figure 30: lauréats de l'enseignement supérieur privé par champ disciplinaire entre 2014 et 2021**



Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données du MESRSI



Selon le champ disciplinaire, près de 52% des lauréats de l'enseignement supérieur privé en 2021 sont des diplômés des facultés des sciences juridiques économique et gestion, lettres et arts, 36,5% des écoles des sciences et techniques et 12,2% des écoles des sciences de la santé.

Durant la période 2015-2021, le nombre de lauréats de l'ESP a connu un accroissement de 5.050 diplômés supplémentaires, soit une hausse de 8,3% en moyenne annuelle. En effet, l'effectif des diplômés de l'ESP a enregistré une hausse de 2,5% des champs disciplinaires « Sciences juridiques économiques et gestion, Lettres et arts » et les disciplines des « Sciences et techniques » et des « Sciences de la santé » ont marqué ces dernières années une progression importante de l'effectif des diplômés respectivement de 14,8% et 38,9% en moyenne annuelle.

### Lauréats des établissements de formation des cadres

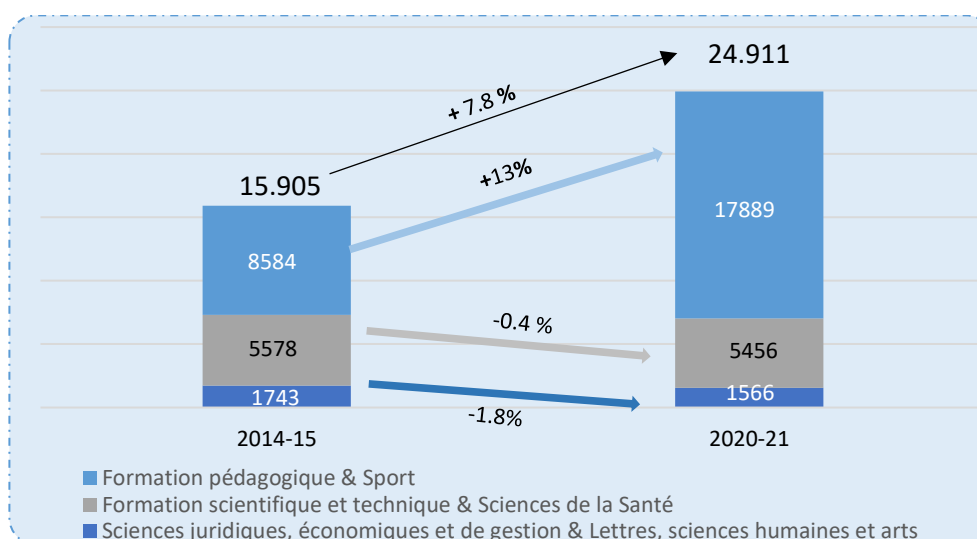
Au titre de l'année universitaire 2021-2022, les formations dispensées par les établissements de formation des cadres portent sur différents domaines. Le nombre d'établissements de formation des cadres s'élève à 77 établissements répartis comme suit :

- 5 établissements de formation dans les domaines juridique, économique et de gestion ;
- 11 établissements de formation dans les domaines lettres, sciences humaines et arts ;
- 22 établissements de formation dans les domaines sciences et techniques ;
- 24 établissements de formation dans les domaines de sciences de la santé ;
- 14 établissements de formation dans les domaines de la formation pédagogique ;
- Un établissement de formation dans le domaine des sports.

En moyenne annuelle, le nombre des nouveaux inscrits dans les établissements de formation des cadres a augmenté de 7,5%, passant de 16.370 à 27.165 entre les années universitaires 2014-2015 et 2021-2022. Au cours de la même période l'effectif des étudiants de la formation des cadres a connu un accroissement annuel moyen de près 6%, dont environ 60% sont des femmes.

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 et sport a connu une hausse remarquable de 13% en moyenne annuelle entre 2015 et 2021. Tandis que les effectifs des lauréats de la formation juridique, économique et de gestion, lettres, sciences humaines et arts et de la formation scientifique et technique et science de la santé ont accusé un recul respectivement de 1,8% et 0,4% en moyenne annuelle.

**Figure 31: Evolution des lauréats des établissements de la formation des cadres par type de formation entre 2015 et 2021**



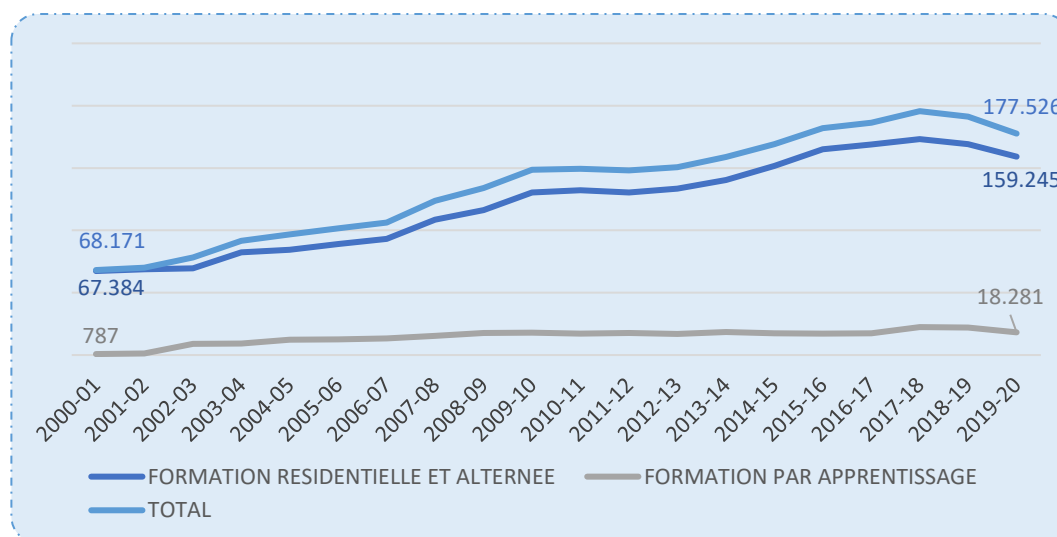
Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données du MESRSI

## La formation professionnelle (FP)

En vue d'accompagner les besoins croissants de l'économie nationale en compétences performantes et en quantité suffisante, le dispositif de la formation professionnelle connaît une réforme structurante, inscrite dans une feuille de route et articulée avec la Loi-Cadre relative au système d'éducation, de formation et de la recherche scientifique<sup>7</sup>. Ainsi, un portefeuille de projets a été mis en œuvre pour mettre à niveau l'offre de la formation professionnelle et restructurer les filières en fonction de leur pertinence pour le marché du travail. Dans ce cadre, il est à noter la création d'une nouvelle génération de centres de formation (Cités des Métiers et des Compétences) implémentées dans toutes les régions du pays, la modernisation des méthodes pédagogiques et l'amélioration de l'employabilité des jeunes à travers des formations qualifiantes de courtes durées, tout en favorisant la formation en mode alternée et par apprentissage en milieu professionnel, avec une gouvernance privilégiant l'implication effective des professionnels.

En 2020, l'offre de formation initiale concernait 346 filières organisées en trois modes de formations : résidentielle, alternée et par apprentissage. Au cours de la période (2001-2021), l'effectif des inscrits en formation professionnelle initiale est passé de 136.132 à 358.654 stagiaires, avec un taux d'accroissement annuel moyen de 10,2%. Quant aux lauréats, leur flux annuel moyen au cours de la période 2001-2021 a connu une hausse de 11,2%, pour atteindre 177.526 lauréats au titre de l'année 2020-2021 dont environ 90% ont suivi une formation résidentielle ou alternée.

**Figure 32 : Nombre des lauréats de la FP selon le mode de formation entre 2001 et 2020**

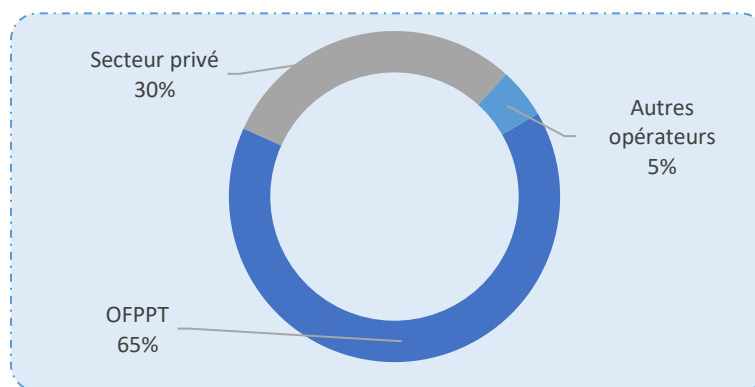


Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données du DFP.

La distribution des offres de formation par opérateur révèle la prédominance des établissements de l'Office de la Formation Professionnelle et la Promotion du Travail (OFPPT) qui ont assuré la formation de 230.005 stagiaires au titre de l'année 2020-2021, soit 70% de l'effectif global des stagiaires en formation. Le secteur privé continue à affirmer son engagement en tant que partenaire actif du système de la formation professionnelle, en accueillant 81.894 stagiaires. Le reste des formations est assuré par les différents départements ministériels avec 16.396 stagiaires.

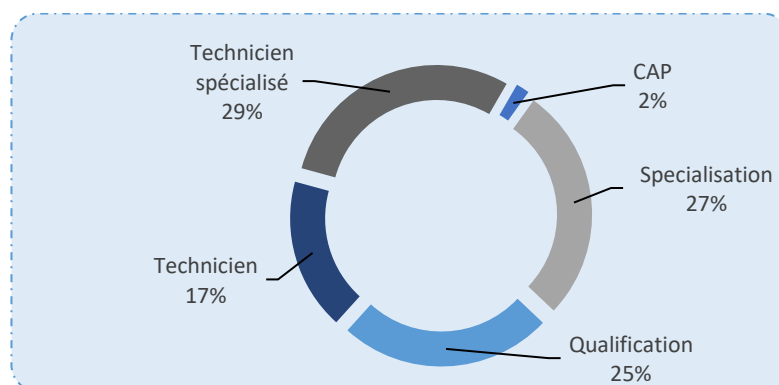
S'agissant de l'évolution des lauréats par opérateur de formation, l'offre des établissements de l'OFPPT a été marquée par une baisse au profit des opérateurs privés dont la part s'est renforcée de 5% par rapport à l'offre de formation en 2019, passant ainsi de 25% à 30% en 2020.

<sup>7</sup>En 2019 : Présentation de la nouvelle feuille de route de développement de la formation professionnelle, Promulgation de la loi-cadre n° 51-17 relative au système d'éducation, de formation et de recherche scientifique.

**Figure 33 : Répartition des lauréats FP par opérateur de formation en 2020**

Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données du DFP.

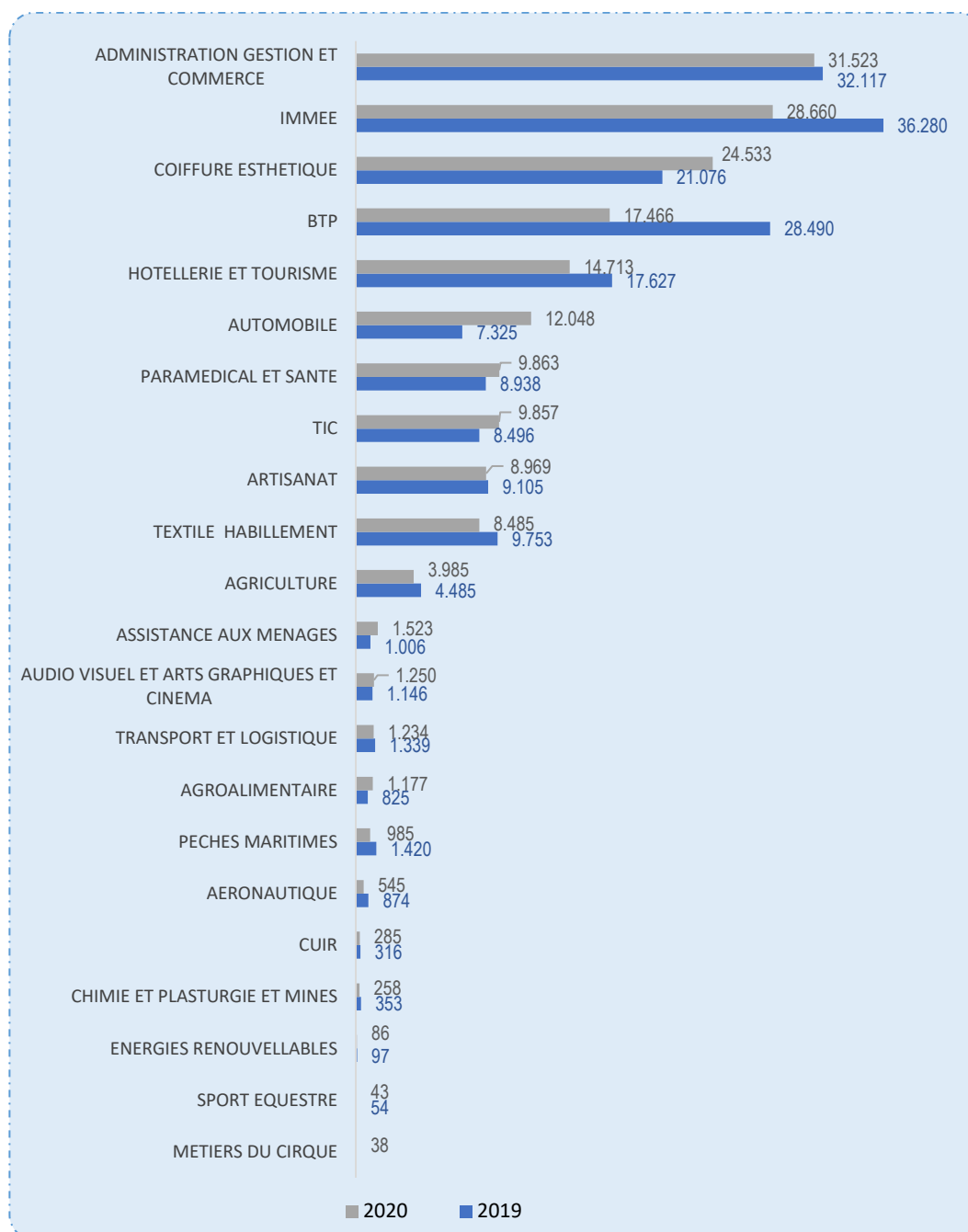
En terme de positionnement par rapport au niveau de formation, la part des lauréats ayant obtenu des diplômes de niveau technicien spécialisé, spécialisation et qualification est passée entre 2015 et 2020 respectivement de 26% à 29%, de 24% à 27% et de 23% à 25%. La baisse du nombre de lauréats enregistrée depuis 2015 a touché particulièrement les techniciens qui ont vu leur part reculer de 7 points de pourcentage passant de 24,3% en 2015 à 17,5% en 2020. Le repli a été également prononcé parmi les lauréats ayant un certificat d'aptitude professionnelle dont l'effectif est passé de 5.078 en 2015 à 2.757 lauréats en 2020.

**Figure 34 : Répartition des lauréats FP par niveau de formation en 2020**

Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données du DFP.

Selon le secteur de formation, il est à noter que les secteurs de « l'Administration, Gestion et Commerce », des « Industries Métallurgiques, Mécaniques et Electromécaniques » et de « la Coiffure esthétique » accaparent une part importante des lauréats de la FP, soit près de la moitié (48%) de l'ensemble des lauréats en 2020. En termes d'évolution de l'effectif des lauréats entre 2019 et 2020, il est à signaler que des augmentations significatives ont été enregistrées pour les lauréats des formations en « Automobile » (64,5%), ceux de « l'Assistance aux ménages » (51,4%) et pour ceux de « l'Agroalimentaire » (42,7%). A l'inverse, des replis ont été enregistrés allant de 38% dans le secteur du BTP à 1,5% dans le secteur de l'Artisanat.

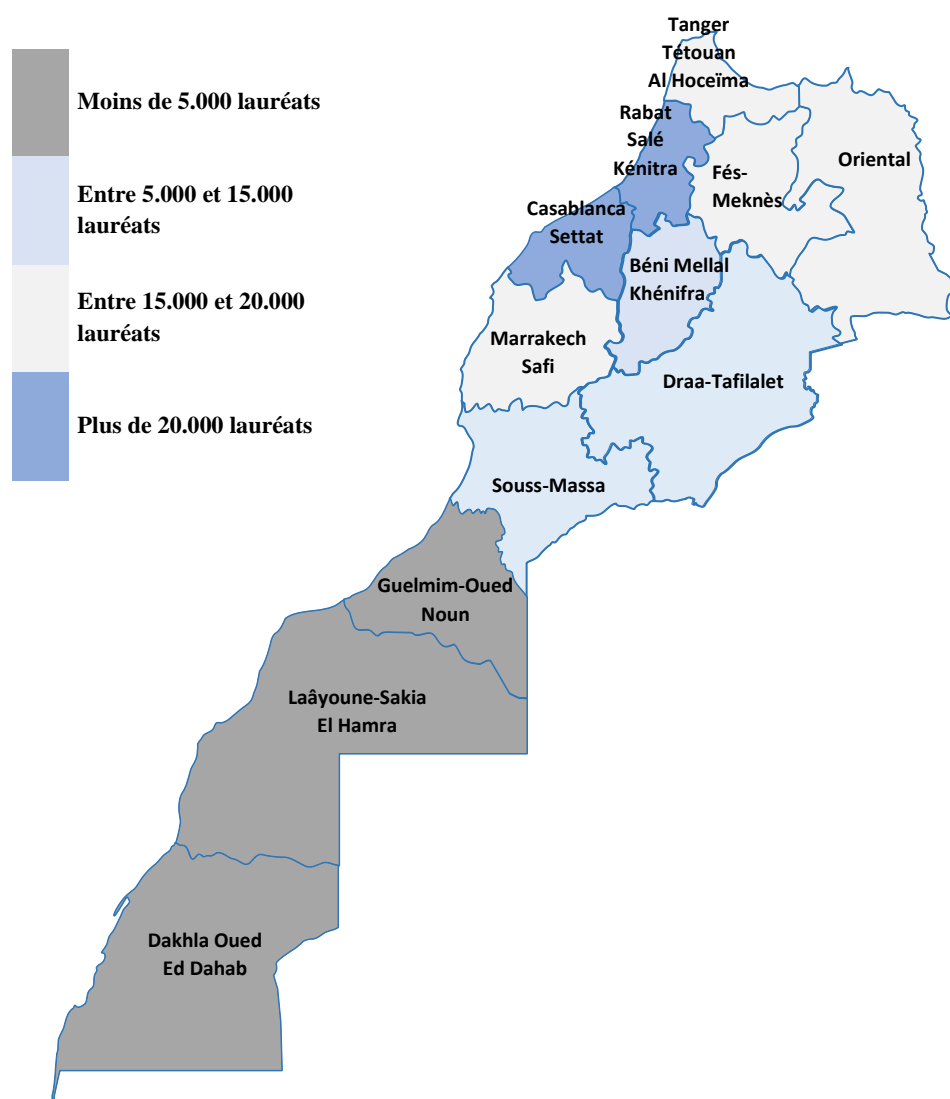
Figure 35 : Lauréats de la FP par secteur de formation entre 2019 et 2020



Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données du DFP.

Par ailleurs, la répartition régionale des lauréats de la formation professionnelle confirme le constat de la forte concentration dans deux régions Casablanca-Settat et Rabat-Salé-Kenitra qui totalisent près de 40% des lauréats, suivies des régions Fès-Meknès, Marrakech-Safi, Tanger-Tétouan-Al Hoceima et l'Oriental avec respectivement 10,7% 9,8% 9,1% et 8,6%.

Figure 36 : Répartition des lauréats de la formation professionnelle par région en 2020



Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données du DFP.

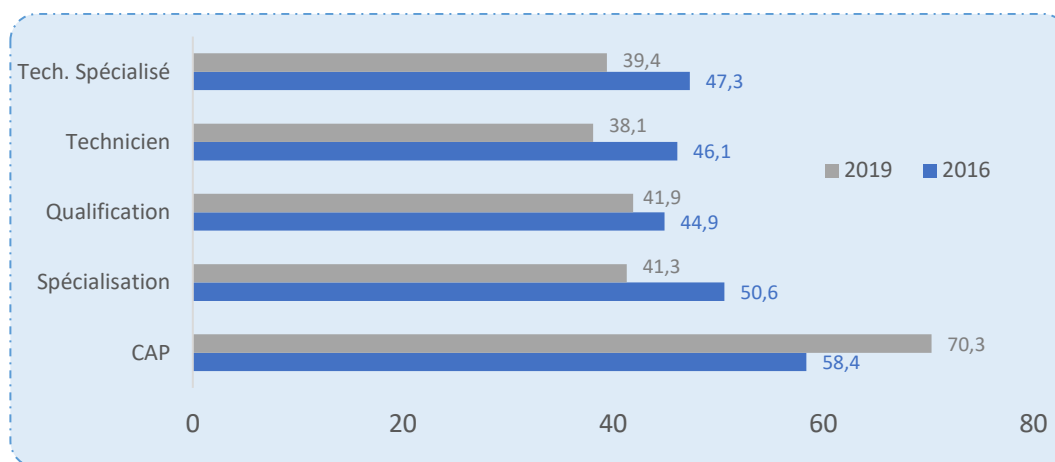
\* Les régions du Sud toutes comprises.

### Insertion des lauréats de la Formation professionnelle

Les résultats de l'enquête de suivi de l'insertion<sup>8</sup> professionnelle des lauréats de la FP relative à la promotion 2019 révèlent une baisse importante du taux d'emploi des lauréats de la FP atteignant 41% neuf mois après la sortie des établissements de formation, soit un repli de plus de 6 points de pourcentages par rapport aux lauréats de la promotion 2016 (47,3%). Tandis que le taux d'insertion a connu une tendance inverse à celle du taux d'emploi passant de 67,1% pour la promotion 2016 à 69,8% pour celle de 2019. Le taux de chômage quant à lui est passé de 43% à 50% entre les deux promotions, soit une hausse de 7 points de pourcentage. Ces taux enregistrés en 2020 reflètent, en effet, les répercussions de la crise sanitaire de la Covid-19 sur la situation professionnelle des lauréats de la FP. En plus, la situation globale des lauréats cache des disparités importantes selon le niveau de formation, le secteur de formation et la région.

<sup>8</sup> Elle consiste en la réalisation d'une enquête panel en adoptant un schéma d'enquête sur un cycle de trois ans intégrant deux interrogations des lauréats (à 9 et à 36 mois de la sortie des établissements de la FP) et en enrichissant ce dispositif panelisé par une enquête auprès des entreprises et des études qualitatives ciblées.

**Figure 37 : Taux d'emplois des lauréats de la FP par niveau de formation ( %, cohortes 2016 et 2019)**

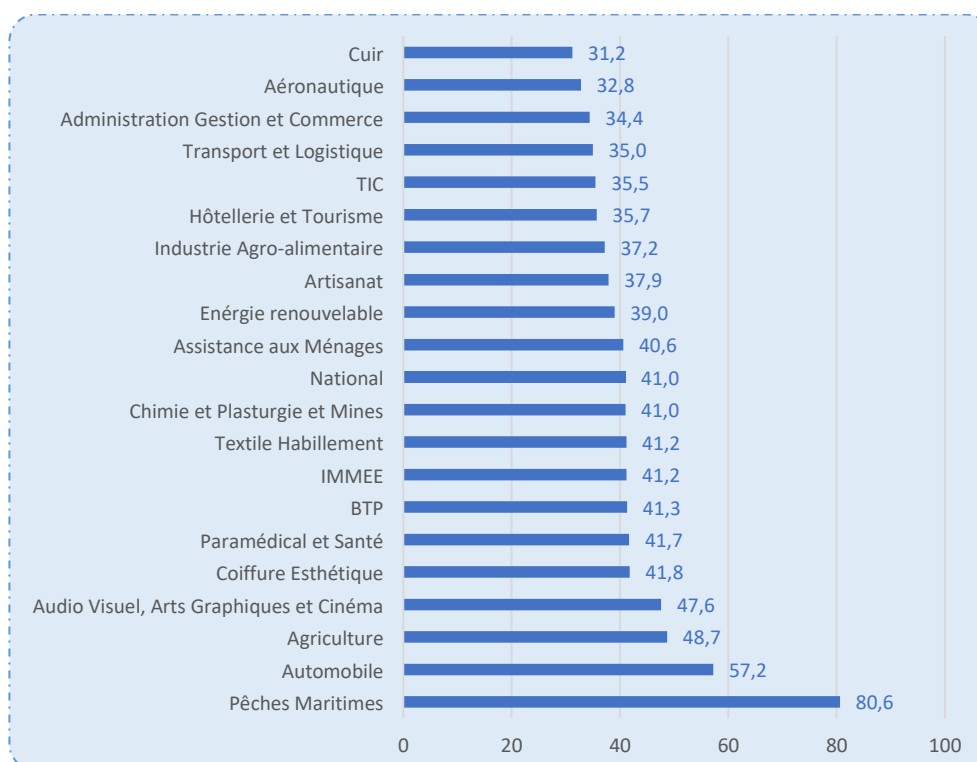


Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données du DFP.

A l'exception des lauréats ayant un certificat d'aptitude professionnelle (CAP), tous les niveaux de formation de la promotion 2019 ont enregistré une régression en termes d'emploi par rapport à la promotion de 2016. Cette régression a été plus nette au sein des lauréats de niveau spécialisation (repli de 8 points de %), techniciens (9 points de %) et techniciens spécialisés (9 points de %). Les lauréats ayant un CAP ont connu des hausses du niveau de l'emploi de 12 points de pourcentage, passant de 58,4% à 70,3% respectivement pour les promotions 2016 et 2019.

Au niveau sectoriel, il est à noter que 4 secteurs sont les plus porteurs en matière d'insertion professionnelle avec un taux d'emploi dépassant les 47%. En effet, les secteurs de la pêche maritime et de l'Automobile qui se placent en tête avec des taux d'emploi respectifs de 80,6% et 57,2%, suivis par les secteurs de l'Agriculture (48,7%), et de l'Audiovisuel, Arts Graphiques et Cinéma (47,6%). À l'opposé, les secteurs du Cuir et de l'Aéronautique ont accusé des taux d'emploi les plus faibles, respectivement de 31,2% et 32,8%.

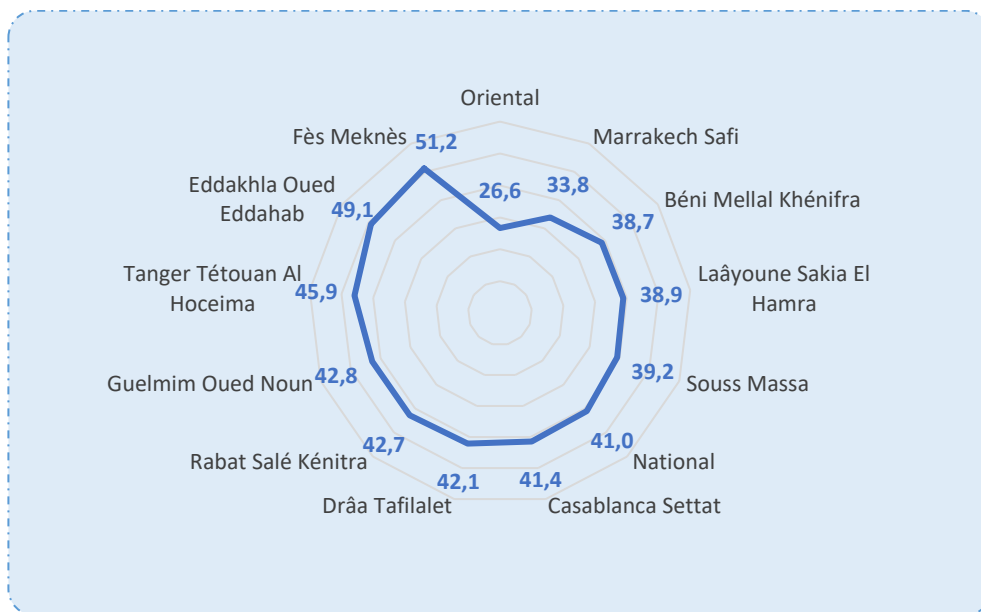
**Figure 38 : Taux d'emplois des lauréats de la FP selon le secteur de formation (cohorte 2019) (en %)**



Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données du DFP.

L'emploi des lauréats de la promotion 2019 présente des disparités importantes au niveau régional. Ainsi, l'Oriental et Marrakech Safi affichent les taux d'emploi les plus faibles au niveau national, respectivement de 26,6% et de 33,8%. A l'opposé, Fès Meknès et Eddakhla Oued Eddahab enregistrent les taux les plus élevés s'élevant à 51,2% et à 49,1%. Pour les autres régions, elles se situent à un niveau intermédiaire avec des taux d'emploi proche de la moyenne nationale.

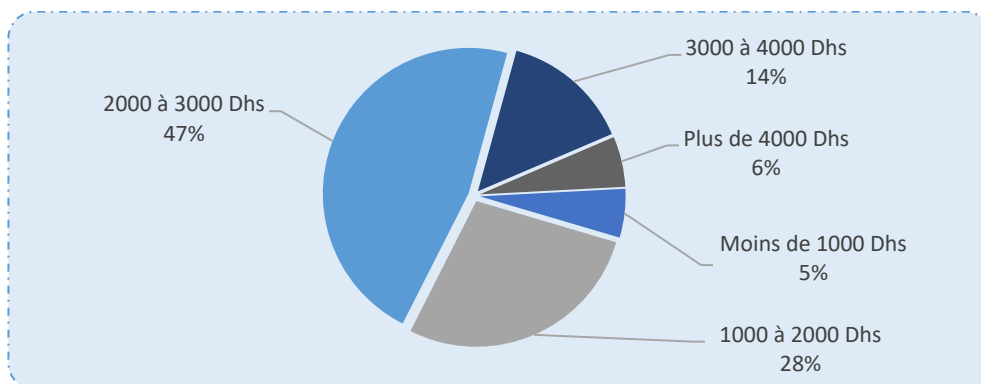
**Figure 39 : Taux d'emplois des lauréats de la FP selon la région (cohorte 2019) (en %)**



Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données du DFP.

La qualité de l'emploi, traduite par les conditions de travail des lauréats de la FP, est une composante importante pour l'analyse de la situation professionnelle des lauréats. Elle permet, en effet de mesurer le bien être des lauréats en milieu professionnel. Ainsi, les résultats de l'enquête auprès des lauréats de la promotion 2019 révèlent que 5% des lauréats gagnent moins de 1.000 DH par mois, 28% en gagnent entre 1.000 et 2.000 DH, 47% entre 2.000 et 3.000 DH et seulement 20% ont un salaire mensuel supérieur à 3.000 DH. Ces proportions sont respectivement de 15%, 25%, 42% et 18% pour la promotion 2016. Ces résultats montrent d'abord que les salaires octroyés aux lauréats de la formation professionnelle reste relativement faibles comparativement au SMIG<sup>9</sup> qui dépasse les 2.800 DH par mois en 2021.

**Figure 40 : Répartition des lauréats insérés selon le salaire mensuel (cohorte 2019) (en%)**



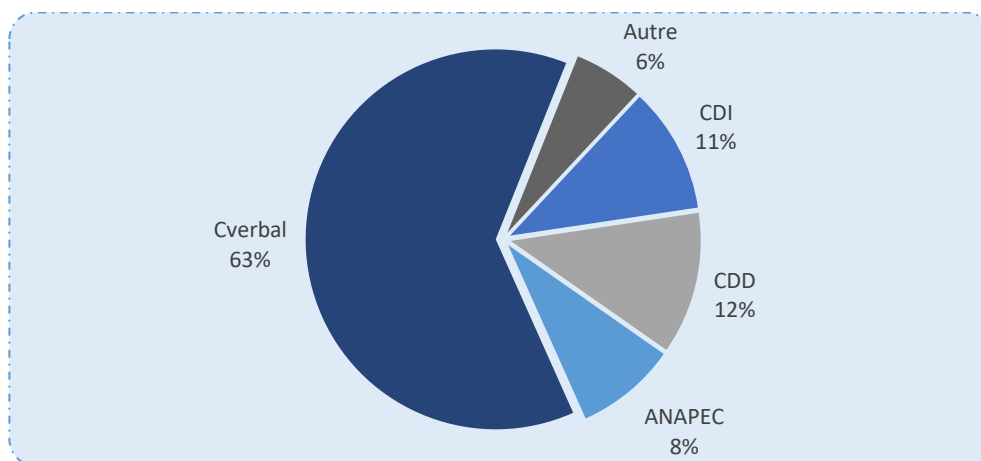
Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données du DFP.

<sup>9</sup> A noter que le SMIG a connu une augmentation de 5% pour passer de 14,81 DH/heure à 15,55 DH/heure, soit un salaire de 2970 par mois dès septembre 2022 et une nouvelle hausse de 5% sera appliquée en septembre 2023.



Le salariat reste la préférence largement affirmée par les lauréats de la formation professionnelle au niveau national : 91% des lauréats de la promotion 2019 y sont concernés contre 92% pour celle de 2016.

**Figure 41 : Répartition des lauréats insérés selon le type de contrat (cohorte 2019) (en%)**



Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données du DFP.

Les niveaux de formation professionnelle supérieurs sont, en proportion, ceux qui présentent le plus de salariés. Une telle situation est confirmée par la couverture sociale des lauréats dans la mesure où 35% des lauréats insérés de la promotion 2019 sont couverts par un régime de sécurité sociale contre 37% pour celle de 2016.

Plus encore, les résultats de l'enquête indiquent que seulement 11% des lauréats de la promotion 2019 ont un contrat à durée indéterminée, 12% un contrat à durée déterminée et 8% un « contrat ANAPEC ». Au total, 63% des lauréats insérés ne disposent pas de contrat de travail pour la promotion 2019 contre 61% pour la promotion 2016.

### III. DEMANDE DE TRAVAIL

---

Malgré une croissance économique modérée, le marché du travail a connu, avant la crise sanitaire, une période de nette amélioration de création d'emplois. Durant les trois années d'avant Covid-19, l'emploi a progressé de plus de 360 mille actifs occupés. L'année 2020, fortement impactée par les effets de la crise économique et les mesures de restrictions, a connu, quant à elle une détérioration caractérisée par une destruction des postes d'emploi, une chute du volume horaire du travail et une hausse du sous-emploi et de l'inactivité.

Pour faire face aux conséquences négatives de la crise, les autorités publiques ont pris un ensemble de mesures et d'initiatives qui visent, entre autres, la relance de l'activité économique et de l'investissement en vue de préserver l'emploi et de créer des emplois supplémentaires. Ces mesures à caractère économique ainsi que la levée progressive des restrictions de mobilité et d'activité, ont été décisives pour redonner une certaine confiance aux acteurs économiques et partant réduire au maximum les impacts de la crise sur le marché du travail. Ainsi, malgré les incertitudes persistantes, conséquences de l'apparition des nouvelles vagues de contamination et de la poursuite de l'état d'urgence sanitaire, le marché du travail a connu, en 2021, une dynamique qui s'est manifestée par la création nette de 230.000 postes d'emploi et par l'atteinte d'un niveau de l'emploi proche à celui d'avant crise, soit près de 98%.

Sur un autre registre, les premiers résultats de l'Enquête Panel auprès des Entreprises réalisée par la DONMT en collaboration avec l'Agence MCA-Morocco, montrent que 17,3% des entreprises du secteur privé organisé ont déclaré avoir des intentions de recrutement en 2022. Cette part croît avec la taille de l'entreprise, puisque 41,1% des entreprises de plus de 200 salariés prévoient de recruter au moins une personne au cours de l'année 2022, contre 22% des entreprises de 10 à 199 salariés et seulement 15,3% des entreprises de moins de 10 salariés.

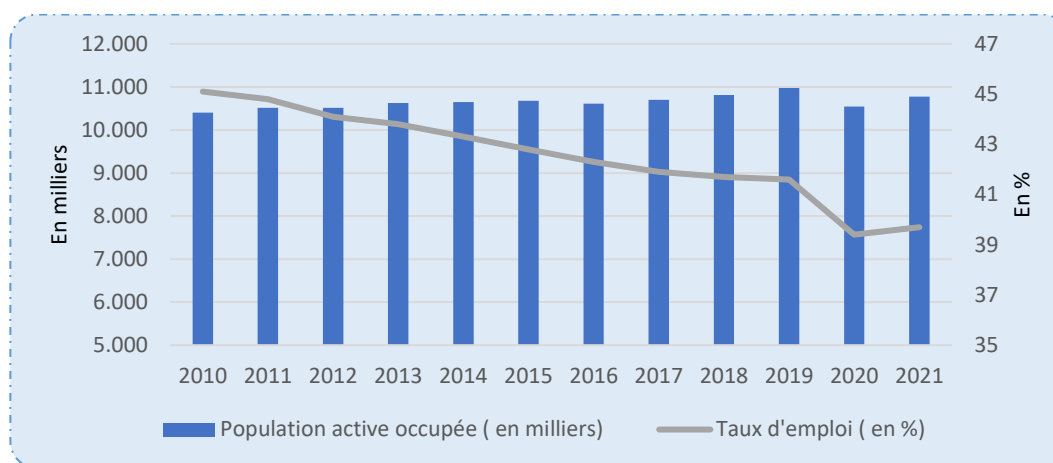
L'extrapolation de ces intentions de recrutement donne un besoin anticipé en emploi d'environ 348 mille emplois en 2022. Les trois régions de l'Axe Tanger-Casa concentrent près de 60% des intentions de recrutement, le secteur des services en concentre 42,1% et les PME en concentrent 46,4%. Aussi, 42,6% des embauches prévues sont justifiées, selon les entreprises enquêtées, par une extension envisagée d'activité nécessitant des postes supplémentaires, 12,9% des intentions de recrutement sont liées à des besoins saisonniers ou occasionnels, 29,4% pour faire face à de nouveaux besoins de compétences et 14,9% des recrutements prévus sont justifiés par le besoin de remplacement des départs anticipés d'employés.

## 1. Evolution de la demande de travail

En 2021, le volume de la population active occupée a augmenté de 2,2% pour atteindre 10.772 mille actifs occupés (il avait reculé de 3,9% en 2020 comparé à 2019). En conséquence, la population active occupée semble revenir à son niveau d'avant crise, puisqu'elle représentait en 2021 un peu plus de 98% de celle enregistrée en 2019 (10.975 mille actifs occupés).

Après avoir reculé de 2,2 points 2020, le taux d'emploi a faiblement progressé (+0,3%) en 2021 pour atteindre 39,7%, et reste légèrement en dessous du niveau enregistré avant la crise (41,6% en 2019). Il est à rappeler que le taux d'emploi avait enregistré sur la période 2010-2019, un recul de 5,7 points, et ce, à cause, principalement, de la hausse de la scolarisation et de la faible participation des femmes au 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 pour atteindre 65,5%.

**Figure 42 : Evolution de la population active occupée et du taux d'emploi**

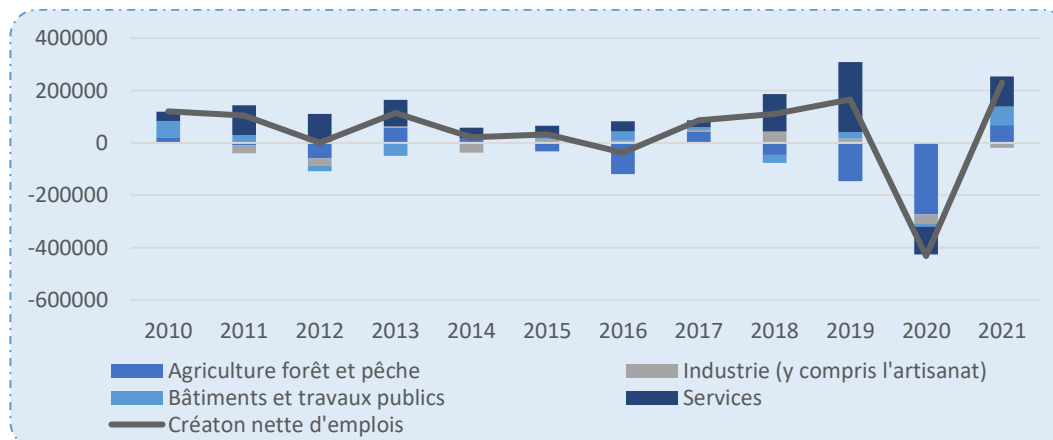


Source : Élaborée par la DONMT sur la base des données du HCP.

Sous l'effet conjugué de la sécheresse et de la pandémie, l'année 2020 a vu la perte nette de 432.000 emplois après trois années consécutives de créations nettes d'emploi (86.000 emplois créés en 2017 ; 111.000 en 2018 et 165.000 en 2019). Un redressement s'est amorcé en 2021 avec la création nette de 230.000 emplois.

Le secteur des services, reste le premier pourvoyeur d'emplois avec 115.000 emplois nets créés en 2021. Il est suivi par le secteur des bâtiments et travaux publics avec 71.000 emplois et par le secteur de l'agriculture, forêt et pêche avec 68.000 emplois. Quant au secteur de l'industrie (y compris l'artisanat), il a connu une perte de de 19.000 emplois.

**Figure 43 : Contribution sectorielle à la création nette d'emploi**



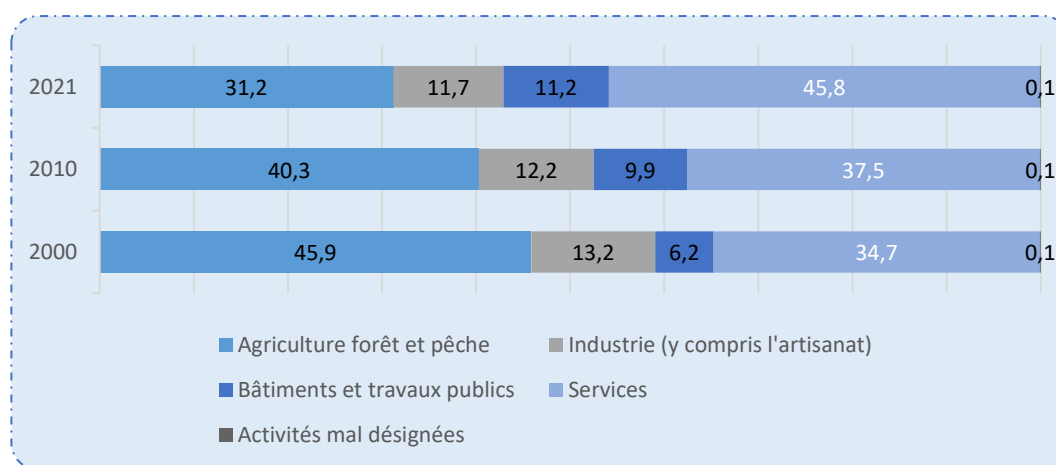
Source : Élaborée par la DONMT sur la base des données du HCP.

### Composition sectorielle de la population active occupée

Sur les 10.772 mille actifs occupés, 45,8% travaillent dans le secteur des services soit 4.935.000 personnes, tandis que le secteur de l'agriculture forêt et pêche représente 31,2% des emplois (avec 3.364.000 personnes), le secteur de l'industrie (y compris l'artisanat) 11,7% (1.261.000 personnes) et le secteur des bâtiments et travaux publics, 11,2% soit 1.210.000 personnes.

La part du secteur des services dans l'emploi total a gagné 11,1 points entre 2000 et 2021 et celle du secteur des bâtiments et travaux publics a progressé de 5 points. En revanche, la part de l'agriculture s'est réduite de 14,7 points sur la même période. La part du secteur de l'industrie n'a pas connu de changement majeur, sachant qu'elle a diminué de 13,2% à 11% 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 et de retomber à 11,7% en 2021.

**Figure 44 : Evolution de la structure sectorielle de l'emploi (en%)**



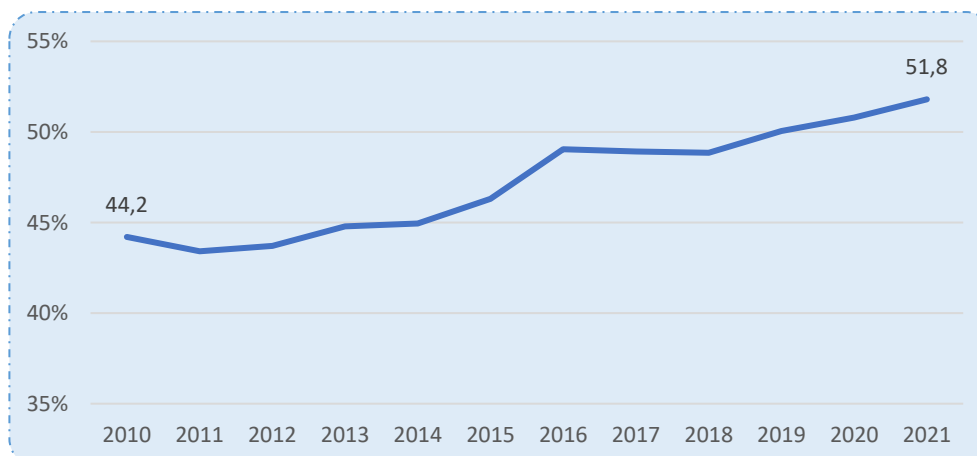
Source : Élaborée par la DONMT sur la base des données du HCP.

### Progression de l'emploi salarié

Le salariat reste la forme d'emploi largement majoritaire, comparativement aux autres formes d'emploi. Il concernait 4,6 millions d'actifs occupés en 2010 avant d'atteindre 5,6 millions en 2021, soit une progression moyenne annuelle de 1,8%. De même, le taux de salariat a progressé de 44,2% en 2010 à 51,8% en 2021.

En 2010, les non-salariés représentaient 55,8% du total des actifs occupés, soit 5,8 millions d'employeurs, d'indépendants ou d'aides familiales. En 2021, les non-salariés accumulaient 5,2 millions soit 48,2% de la population active occupée.

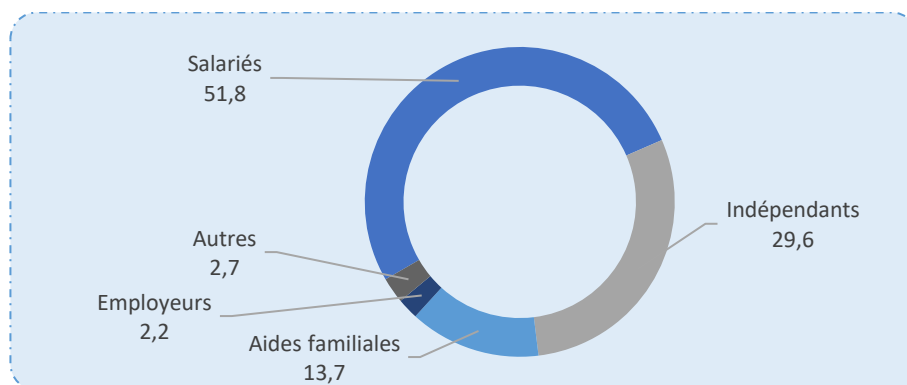
**Figure 45 : Taux de salariat par rapport à l'emploi total (en %)**



Source : Élaborée par la DONMT sur la base des données du HCP.

Ce sont principalement les aides familiales qui contribuent à la baisse 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 2021. La part des employeurs a légèrement reculé pour atteindre 2,2%. Celle des indépendants a progressé de 27,7% en 2010 à 30,9% en 2020 avant de régresser à 29,6% en 2021.

**Figure 46 : Structure de la population active occupée selon le statut en 2021 (en%)**



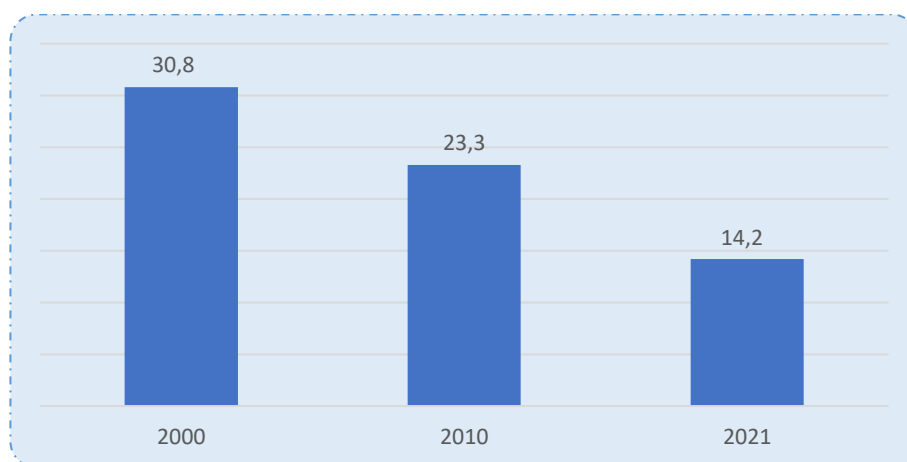
Source : Élaboré par la DONMT sur la base des données du HCP.

### Baisse de l'emploi non rémunéré

L'emploi non rémunéré a fortement décliné entre 2000 et 2021, passant de 3,2 millions de personnes à 1,5 millions. La part de l'emploi non rémunéré a également reculé de 30,8% en 2000 à 23,3% en 2010 puis 14,2% en 2021. Cette baisse s'est interrompue en 2021 pour se stabiliser à 14,2%. Cette tendance observée 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 et s'est presque stabilisé en 2021 avec une part de 69,9%.

Plus de 14% des actifs occupés exercent un emploi non rémunéré, les ruraux, avec 30,1%, plus que les citadins (2,7%) et les femmes avec 36%, plus que les hommes (8%).

**Figure 47 : Part de l'emploi non rémunéré dans l'emploi total (en%)**

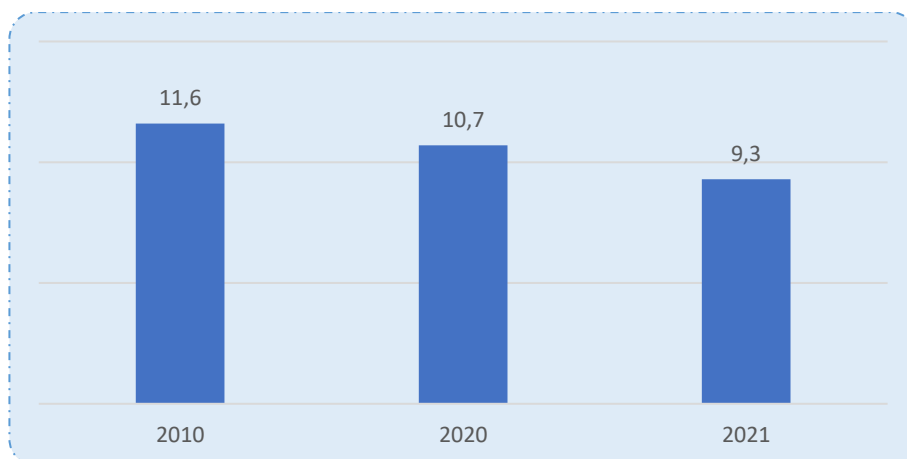


Source : Élaborée par la DONMT sur la base des données du HCP.

### Recul du sous-emploi

Après avoir reculé durant les dernières années, passant de 11,6% en 2010 à 9,2% à 2019, le taux de sous-emploi a connu une hausse de 1,5 point en 2020. Cette hausse, qui semble avoir un lien avec le contexte de la pandémie, s'est estompée, puisqu'en 2021, le taux de sous-emploi s'est redressé de 1,4 point pour s'établir à 9,3%, un taux légèrement au-dessus de celui d'avant la crise. Dépassant légèrement son niveau d'avant-crise, le volume des actifs occupés en situation de sous-emploi a atteint 1.003.000 personnes (550.000 personnes dans les villes et 453.000 à la campagne).

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

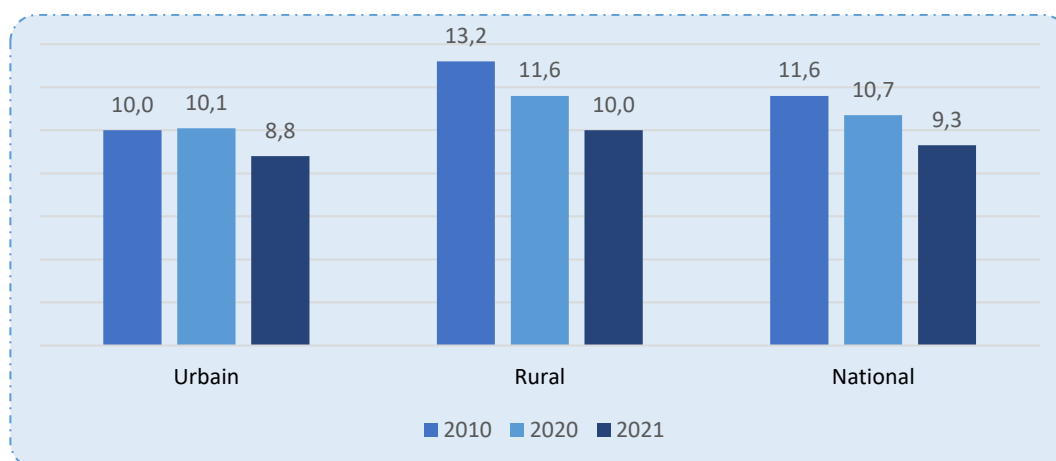


Source : Élaborée par la DONMT sur la base des données du HCP.

En 2021, le sous-emploi concerne davantage le milieu rural (10%) que le milieu urbain (8,8%) et environ deux fois plus les hommes que les femmes (10,5 % contre 5,3 %)

Le taux de sous-emploi visible (lié à la durée de travail) est passé de 6,2% en 2020 à 4,3% en 2021. Celui lié à l'insuffisance du revenu ou à l'inadéquation entre la formation et l'emploi exercé a progressé de 4,5% en 2020 à 5% en 2021.

Figure 49 : Evolution du taux de sous-emploi selon le milieu de résidence (en%)



Source : Élaborée par la DONMT sur la base des données du HCP.

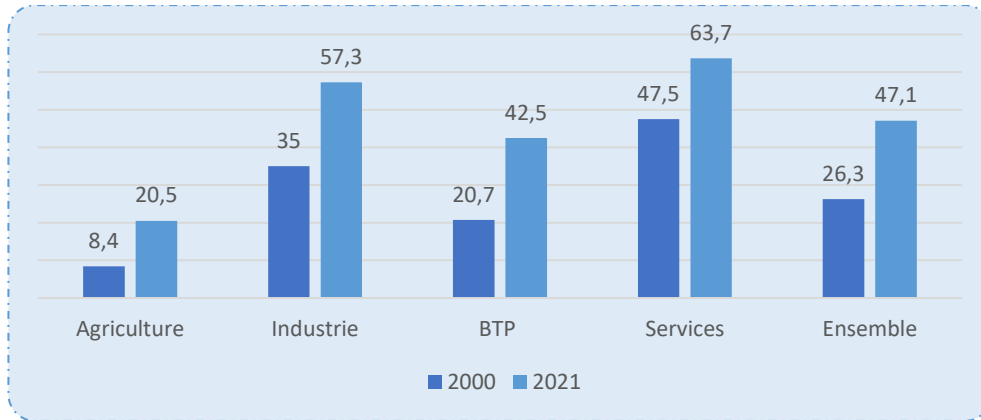
### Niveau de qualification de la population active occupée

La part des actifs occupés non diplômés a fortement diminué 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 52,9% en 2021. A l'inverse, les actifs occupés ayant un diplôme représentent 45,7 % en 2021 contre 26,3 % en 2000.

La part des actifs occupés diplômés diffère selon le secteur d'activités : 20,5% des actifs occupés exerçant dans le secteur de l'agriculture, forêt et pêche seulement sont diplômés en 2021 ; 42,5 % dans le secteur du BTP ; 57,3 % dans l'industrie, y compris l'artisanat, et 63,7% dans le secteur des services.

Par ailleurs, 15,9% des actifs occupés détiennent un diplôme de niveau supérieur en 2021, 27,8% dans les services, 16,8% dans l'industrie et de 6,6% dans les BTP et seulement 1,4% dans le secteur de l'agriculture, forêt et pêche.

Figure 50 : Evolution de la part (%) des diplômés sur les actifs occupés selon les secteurs d'activité



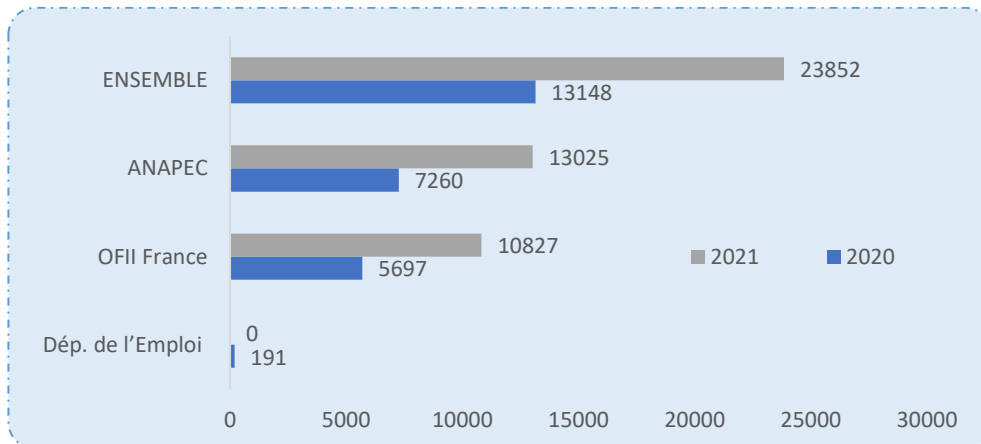
Source : Élaborée par la DONMT sur la base des données du HCP.

## 2. Migration du travail

### Placement à l'international de la main d'œuvre

Dans le cadre de l'amélioration de l'intégration professionnelle des travailleurs marocains au niveau international, le nombre de travailleurs ayant émigrés à l'étranger en 2021 a atteint 23.852, soit une augmentation de 81,4% par rapport à l'année 2020, qui a connu l'application des mesures de restriction de mobilité et de fermeture des frontières. Les opérations de placement à l'international ont été organisées par l'ANAPEC (54,6%) et par l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (45,4%). A noter que la majorité des contrats de travail octroyés sont de type saisonniers (97,2%).

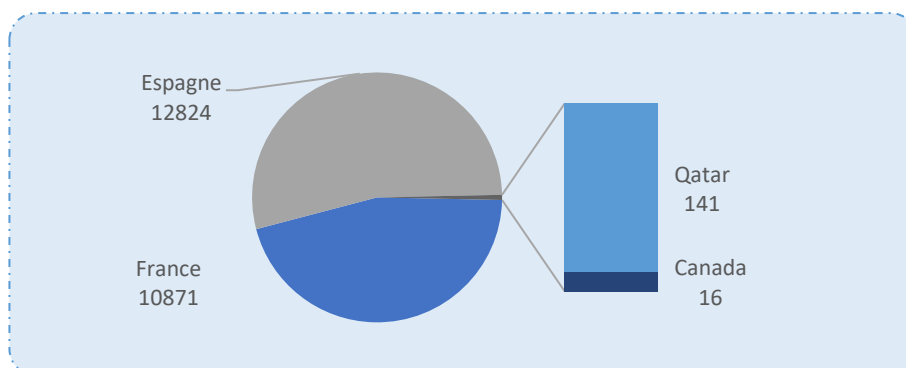
Figure 51: Evolution de l'effectif des travailleurs marocains émigrés



Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de MIEPEEC (Direction de l'Emploi)

En ce qui concerne les pays de destination, l'Espagne et la France restent les principales destinations des travailleurs marocains, avec des parts de 53,8% et 45,6% respectivement.

Figure 52: Répartition des bénéficiaires des contrats de travail par pays d'accueil



Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données du MIEPEEC

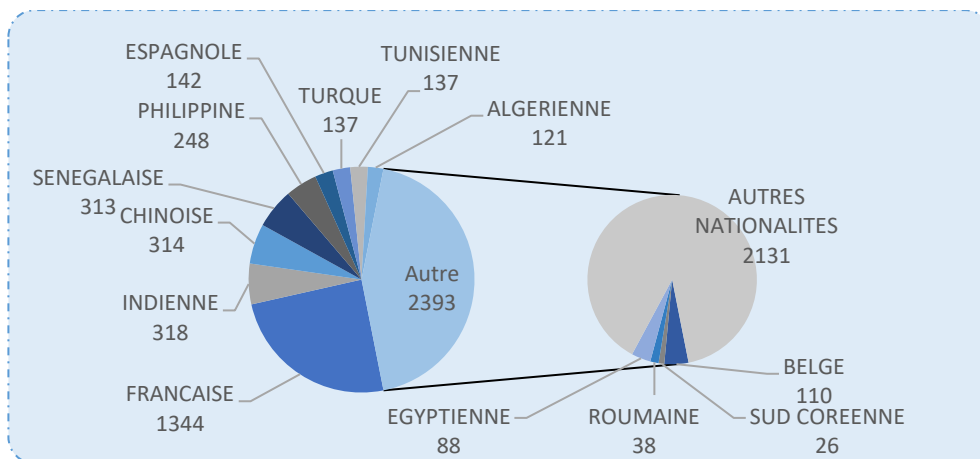


### Flux migratoires légaux pour le travail au Maroc

Le Ministère de l’Inclusion Economique, de la Petite Entreprise, de l’Emploi et des Compétences a accordé en 2021 un total de 5.467 contrats de travail qui ont été visés au profit des salariés étrangers, enregistrant ainsi une hausse de 15,6% par rapport à 2020. 58,7% de ces contrats sont au titre d’un premier établissement et 41,3% sont des renouvellements de contrat.

La répartition par nationalité des contrats visés en faveur des salariés étrangers montre que 25% des travailleurs sont de nationalité française, soit quatre points de plus par rapport à 2020, suivi des travailleurs de nationalités Indienne, Chinoise et Sénégalaise avec une part de 6% chacune.

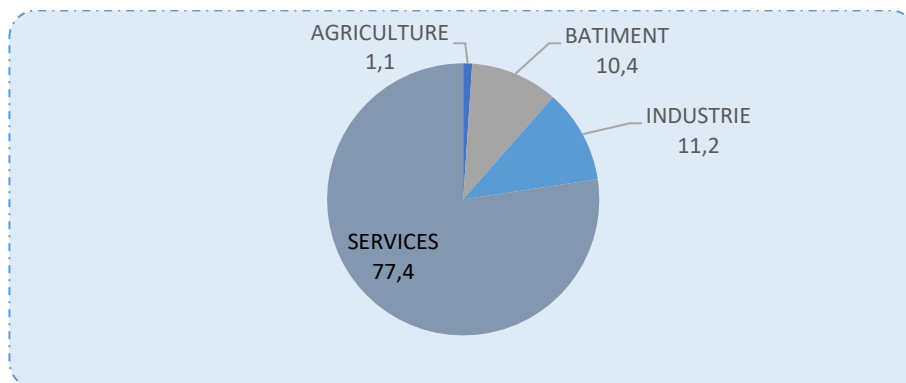
**Figure 53: Contrats visés en faveur des salariés étrangers selon la nationalité**



Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de MIEPEEC (Direction de l’Emploi)

Le secteur des services suscite plus l’intérêt des salariés étrangers avec 77,4% des contrats, suivi de l’industrie avec un pourcentage de 11,2% et celui des bâtiments avec 10,4%.

**Figure 54: Contrats visés en faveur des salariés étrangers selon les secteurs d’activité (en %)**



Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de MIEPEEC (Direction de l’Emploi)

### Encadré 3 : Nécessité de développer les statistiques sur la migration internationale de la main d'œuvre

Eu égard à ses multiples enjeux, la question de la migration se trouve depuis quelques années au cœur du débat public au Maroc, et ce, dans un contexte où le pays se transforme progressivement en un pays d'émigration et de transit à un pays de destination, également. Cette situation a amené les pouvoirs publics, en 2013, à entreprendre une nouvelle politique migratoire fondée sur des valeurs de solidarité, d'accueil et du respect des droits des migrants en mettant en place une Stratégie nationale d'immigration et d'asile (SNIA), en s'engageant à atteindre les objectifs de développement durable relatifs aux migrations (ODD 5, 8, 10 et 17), en adhérant aux objectifs du Pacte Mondial pour des Migrations Sûres, Ordonnées et Régulières et en abritant l'Observatoire Africain des Migrations à Rabat.

Dans ce contexte, la disponibilité d'informations fiables, exhaustives et régulières sur les flux migratoires et les dimensions socioéconomiques qui y sont liées, s'avère d'une extrême importance. Conscients des insuffisances que connaît le système statistique actuel en la matière, différents organismes nationaux et internationaux ont initiés des projets à même de mettre en place des dispositifs pour collecter, harmoniser, analyser et diffuser les données sur la migration en général et celle de la main d'œuvre en particulier. Dans ce sens, l'étude de diagnostic « *Etat des lieux des systèmes d'information sur les migrations internationales de main d'œuvre depuis et vers le Maroc* » réalisée dans le cadre du projet THAMM « *Pour une approche holistique de la gouvernance de la migration et de la mobilité de main d'œuvre en Afrique du Nord* », mené en partenariat avec le BIT, a révélé que le Maroc dispose de diverses sources d'informations sur la migration internationale de la main d'œuvre (MIMO). Il s'agit notamment, des sources conventionnelles comme l'enquête nationale sur l'emploi, l'enquête nationale sur la migration internationale et le Recensement général de la population et de l'habitat, réalisés par le Haut-Commissariat au Plan (HCP), ainsi que des sources administratives comme celles du Ministère des Affaires Etrangères de la Coopération Africaine et des Marocains Résidant à l'Étranger, du Ministère de l'Intérieur, de la Gendarmerie Royale, du Ministère de l'Inclusion Economique, de la Petite Entreprise, de l'Emploi et des Compétences, etc.

L'étude a conclu que malgré l'existence de ces sources d'information, il s'avère nécessaire de mettre en place des mécanismes de coordination et de diffusion suffisamment intégrées et organisées pour servir le pilotage de l'action publique en matière de politique de la migration, d'entreprendre des actions en termes d'alignement des données sur les normes statistiques internationales (harmonisation des concepts et définitions, classifications, périodes de référence, comparabilité, etc.), mais également d'initier d'autres opérations de collecte et de traitement de l'information sur la migration de la main d'œuvre pour combler les déficits en la matière.

### 3. Les intentions de recrutement en 2022 des entreprises du secteur privé organisé<sup>10</sup>

Dans le cadre de ses travaux d'enrichissement du système d'information sur le marché du travail et en vue de pallier au déficit d'information sur la demande du travail, l'Observatoire National du Marché du Travail du MIEPEEC, en collaboration avec l'Agence *Millenium Challenge Account*

<sup>10</sup> Les précédentes éditions du présent rapport ont souvent consacré cette partie à la présentation des principaux résultats de l'enquête veille prospective que réalise l'ANAPEC, mais eu égard au retard de publication des résultats de cette enquête, la DONMT a vu opportun de présenter d'une manière descriptive quelques résultats des intentions de recrutement exprimées par les entreprises dans l'enquête panel auprès des entreprises.

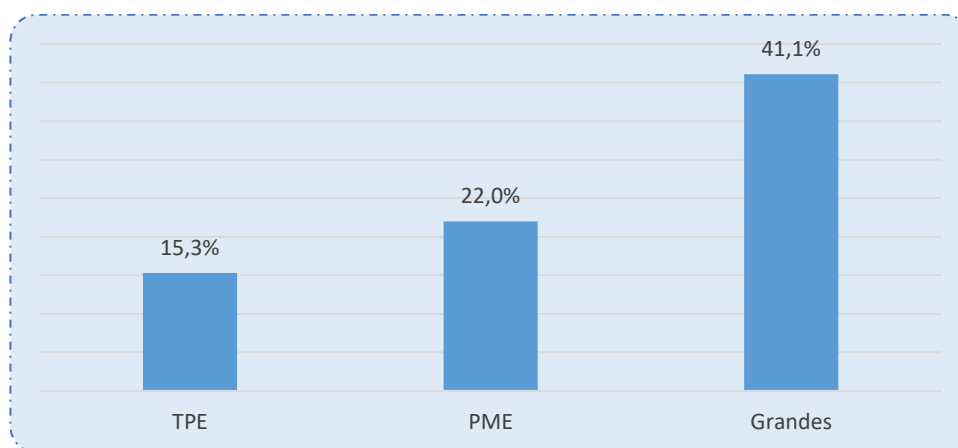
(MCA-Morocco) a mis en place un dispositif d'enquête auprès des entreprises du secteur privé organisé, et ce en se basant sur la base des données de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS). Il s'agit d'une enquête panel auprès des entreprises (EPE) dont le premier passage a été réalisé, fin 2021 et début 2022, auprès d'un échantillon de 5000 entreprises. Outre, la caractérisation de l'emploi, l'impact de la crise Covid-19, les difficultés, les motifs et les canaux de recrutements, la gestion et le développement des ressources et des compétences, etc., l'enquête a également prévu un module sur les perspectives d'activité et d'emploi des entreprises, et ce en vue d'étudier la dynamique future du marché du travail. Certaines questions de ce module ont abordé les intentions de recrutement des entreprises en 2022.

L'exploitation<sup>11</sup> des premiers résultats de ce module font ressortir un besoin de recrutement de 348 mille emplois pour l'année 2022. Les régions de l'Axe Tanger-Casa concentrent près de 60% des intentions de recrutements, les services en concentrent 42,1% et les PME 46,4%.

### Profil des entreprises ayant l'intention de recruter en 2022

Selon les premiers résultats de l'enquête, 17,3% des entreprises ont déclaré avoir l'intention de recruter en 2022. Cette part croît avec la taille de l'entreprise. Ainsi, 41,1% des entreprises de plus de 200 salariés prévoient de recruter au moins une personne au cours de l'année 2022, contre 22% des entreprises de 10 à 199 salariés et seulement 15,3% des entreprises de moins de 10 salariés.

**Figure 55 : Part des entreprises ayant l'intention d'embaucher en 2022 selon la taille**



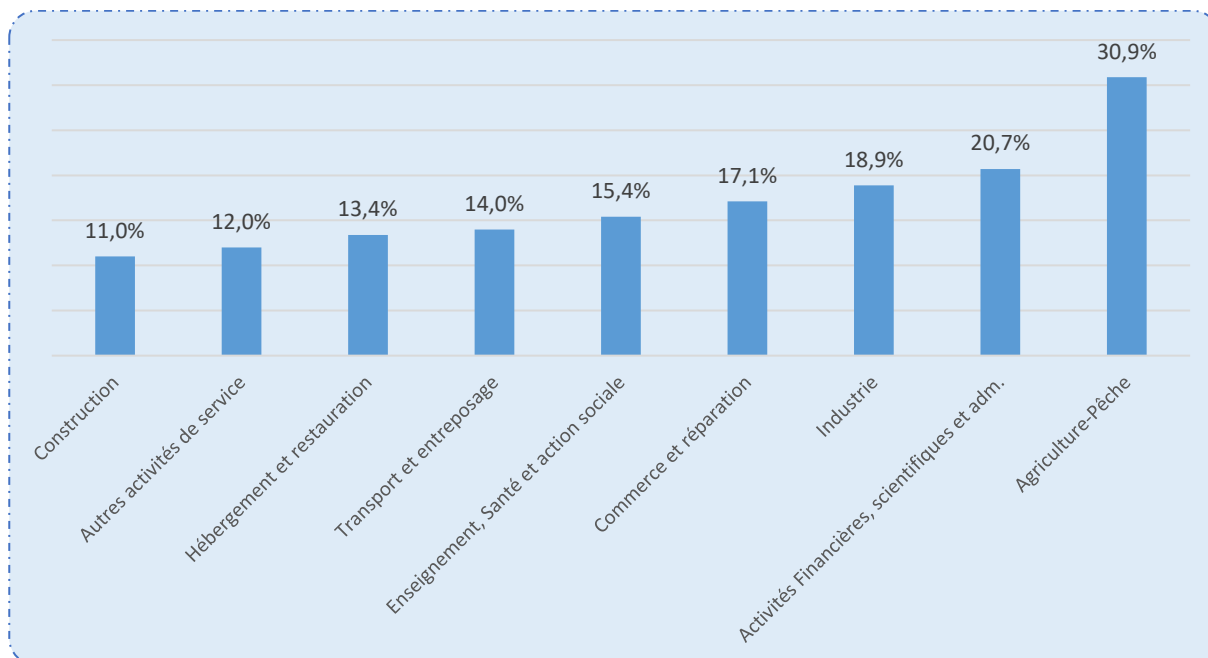
Source : Enquête Panel auprès des Entreprises (DONMT)

La proportion d'entreprises envisageant de recruter diffère d'une région à l'autre, s'échelonnant de 34,9% pour Rabat-Salé-Kénitra à 11,6% pour Casablanca-Settat. Les régions de Guelmim-Oued Noun, Laayoune-Sakia El Hamra, Dakhla Oued Ed Dahab se détachent avec un taux d'entreprises, ayant des intentions de recrutement, supérieur à la moyenne nationale (17,3%) soit 20,7%. A l'inverse, les régions de Tanger-Tetouan-Al-Hoceima, de l'Oriental, de Fès-Meknes et de Draâ-Tafilalet, présentent des taux relativement moindres (14%).

Au niveau sectoriel, 30,9 % des entreprises du secteur primaire envisagent de recruter en 2022 (contre 17,3 % au niveau national). Cette proportion est plus faible pour les entreprises du secteur secondaire (14,6 %) et du secteur tertiaire (16,5 %).

<sup>11</sup> Etant en phase de traitement et d'apurement, les résultats de ce module, présentés d'une manière descriptive dans ce rapport, restent provisoires et peuvent être légèrement ajustés lors de la publication du rapport final de l'enquête panel auprès des entreprises du secteur privé organisé.

Figure 56 : Part des entreprises ayant l'intention d'embaucher en 2022 selon le secteur d'activités

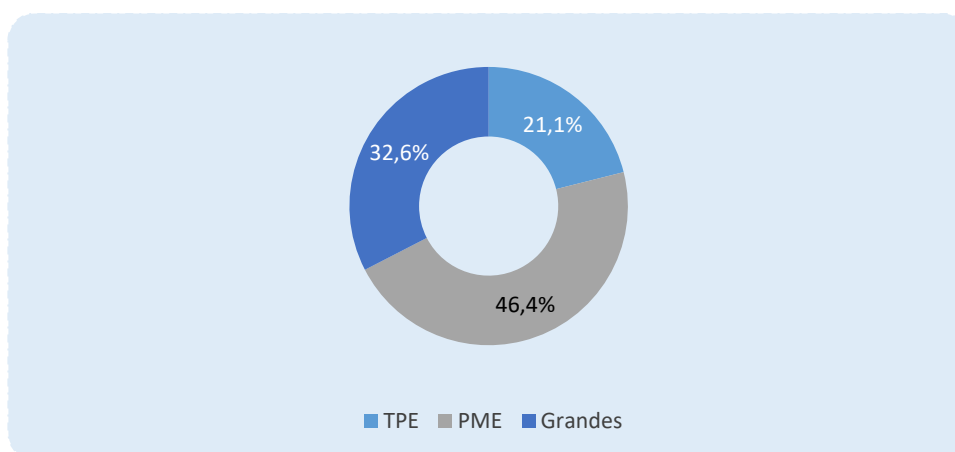


Source : Enquête Panel auprès des Entreprises (DONMT)

L'agriculture et la pêche, les activités financières, scientifiques et administratives ainsi que l'industrie sont les secteurs qui enregistrent la plus forte proportion d'entreprises qui comptent recruter, soit respectivement 30,9%, 20,7% et 18,9%. Les autres secteurs d'activité enregistrent des proportions inférieures à la moyenne nationale : les activités de commerce et réparation (17,1%), les activités de l'enseignement, la santé et action sociale (15,4%), les activités de transport et entreposage (14%), l'hébergement-restauration (13,4%), les autres activités de service (12%) et la construction (11%), enregistrent des proportions plus faibles d'établissements recruteurs.

Par type d'entreprises, 46,4% des embauches prévues en 2022, concernent les petites et moyennes entreprises, contre 32,6% pour les grandes entreprises et 21,1% pour les très petites entreprises.

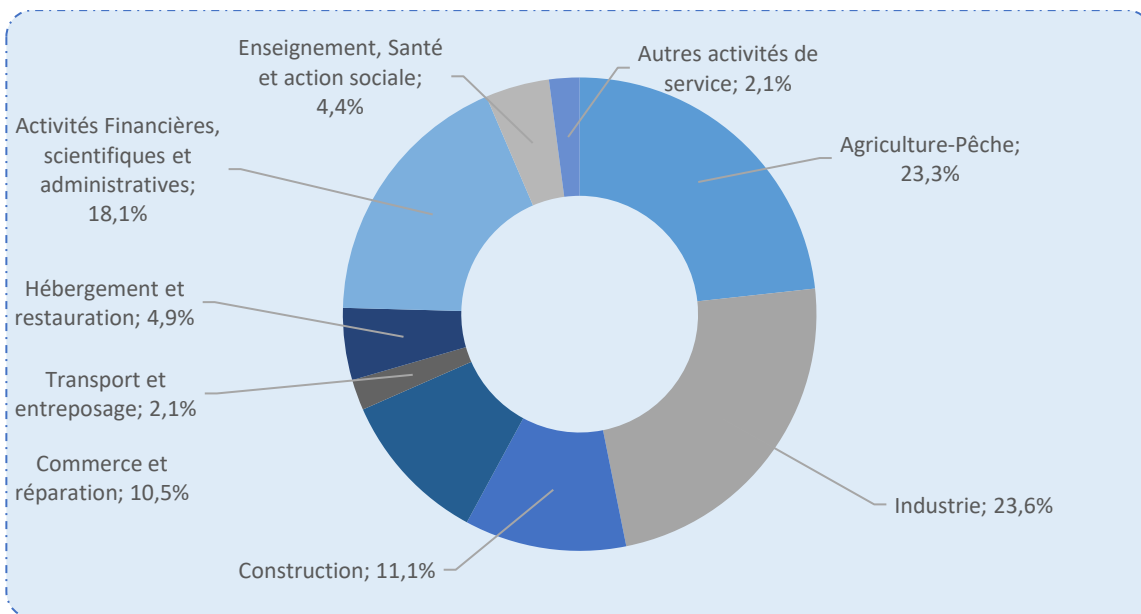
Figure 57 : Structure des embauches prévues en 2022 selon la taille de l'entreprise



Source : Enquête Panel auprès des Entreprises (DONMT)

Les services concentrent 42,1% des projets d'embauche. Dans le détail, les Activités Financières, scientifiques et administratives regroupent 18,1% des intentions d'embauche. Suivent les activités de commerce et réparation (10,5%) et l'hébergement-restauration (4,9%). Le secteur agricole totalise 23,3% des projets de recrutement. Enfin, l'industrie et la construction représentent, respectivement, 23,6% et 11,1% des projets d'embauche.

**Figure 58 : Les embauches prévues en 2022 selon le secteur d'activités**



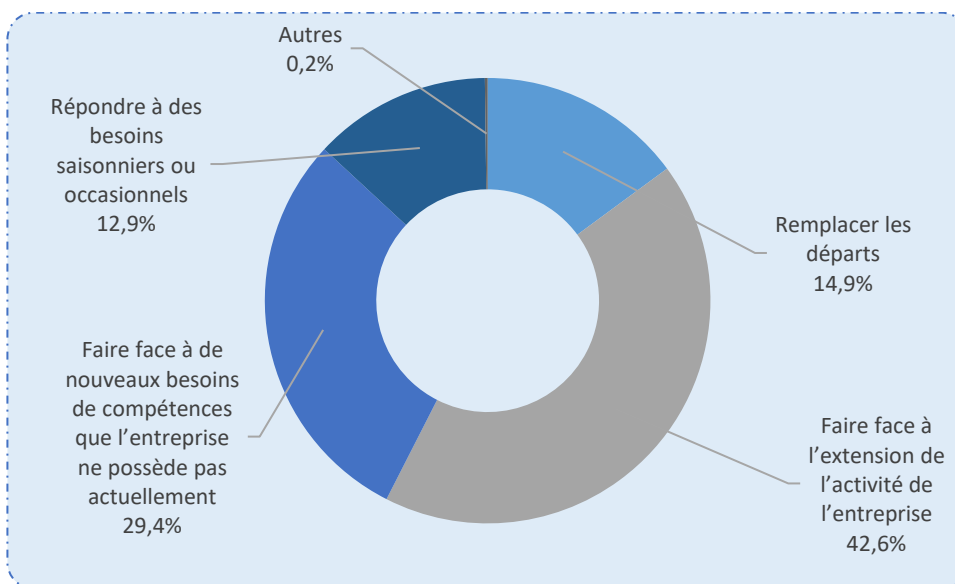
Source : Enquête Panel auprès des Entreprises (DONMT)

Les régions de l’Axe Tanger-Casa concentrent 58,6% des projets de recrutements. Les régions de Béni Mellal-Khénifra, Marrakech-Safi et Souss-Massa réunissent 23,3% des intentions d’embauches. Enfin les régions de Guelmim-Oued Noun, Laayoune-Sakia El Hamra et Dakhla Oued Ed Dahab constituent 4,2% des projets de recrutement en 2022.

**Motifs des recrutements anticipés pour l’année 2022**

Une part importante (42,6%) des embauches prévues est justifiée, selon les entreprises, par une extension envisagée d’activité nécessitant, forcément, la création de postes d’emploi supplémentaires. Les projets de recrutement sont aussi liés à des besoins saisonniers ou occasionnels (12,9%), ou pour faire face à de nouveaux besoins en compétences (29,4%). Enfin, 14,9% des recrutements envisagés sont justifiés par le besoin de remplacement des départs prévus d’employés.

**Figure 59 : Embauches prévues en 2022 selon le motif de recrutement**



Source : Enquête Panel auprès des Entreprises (DONMT)

Par type d’entreprises, les motifs d’intention de recrutements diffèrent selon la taille de l’entreprise. Les recrutements en lien avec un surcroît d’activité représentent 43,6% des recrutements anticipés

par les très petites entreprises, 41,3% par les entreprises de petite et moyenne taille et de 34% par les grandes entreprises.

Les recrutements pour motif de remplacements des départs représentent 13,4% des recrutements anticipés par les très petites entreprises, 16,6% par les entreprises de petite et moyenne taille et 28% pour les grandes entreprises.

Les recrutements prévus en lien avec de nouveaux besoins en compétences, concernent 33% des recrutements anticipés par les très petites entreprises, 22,9% par les entreprises de petite et moyenne taille et 23,7% par les grandes entreprises.

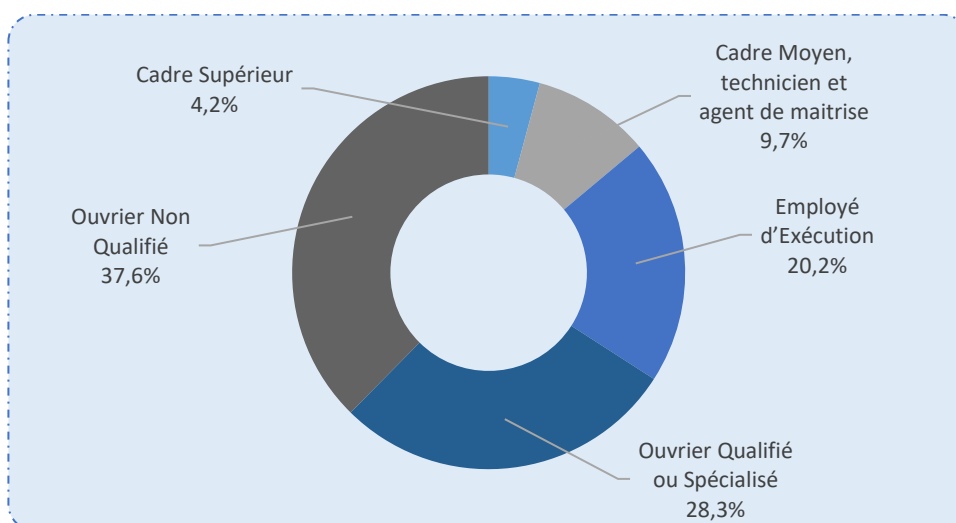
La part des projets de recrutements liés à des besoins saisonniers ou occasionnels représente 10% des embauches annoncés par les très petites entreprises, 18,8% par les entreprises de petite et moyenne taille et 14% par les grandes entreprises.

D'un autre côté, les motifs des recrutements anticipés varient selon le secteur d'activité. Les entreprises du secteur primaire avancent que 39,7% des recrutements sont envisagés pour remplacer les départs d'employés, 34,8% pour faire face à l'extension de l'activité, 23,1% pour répondre à des besoins saisonniers ou occasionnels et 2,3% pour faire face à de nouveaux besoins de compétences. Les entreprises du secteur secondaires déclarent que 39,2% des projets d'embauches concernent l'extension de l'activité, 34,1% pour faire face à de nouveaux besoins de compétences, 18,4% pour répondre à des besoins saisonniers ou occasionnels et seulement 8% pour besoin de remplacement des départs d'employés. Pour ce qui est du secteur tertiaire, les entreprises déclarent que 45,2% des intentions de recrutement sont envisagés pour répondre à un surcroît d'activité, 32,7% pour faire face à de nouveaux besoins de compétences, 12,8% pour pallier aux départs d'employés et 9,2% pour des besoins saisonniers ou occasionnels.

### Les intentions d'embauche selon la catégorie socio-professionnelle

Selon les catégories socioprofessionnelles de la main d'œuvre, les ouvriers non qualifiés représentent 37,6% des intentions d'embauche, contre 28,3% pour les ouvriers qualifiés ou spécialisés, 20,2% pour les employés d'exécution, 9,7% pour les cadres moyens, techniciens et agents de maîtrise et 4,2% pour les cadres supérieurs.

**Figure 60 : Répartition des effectifs à embaucher en 2022 selon les catégories socioprofessionnelles**



Source : Enquête Panel auprès des Entreprises (DONMT)

Selon le type d'entreprise, on relève qu'à l'exception des très petites entreprises, les ouvriers non qualifiés viennent en tête des catégories professionnelles recherchées. En effet, les ouvriers qualifiés ou spécialisés représentent 31,6% des intentions de recrutement pour les très petites

entreprises, les ouvriers non qualifiés en représentent 24,8%, les employés d'exécution 22,1%, les cadres moyens, techniciens et agents de maîtrise 16,9% et les cadres supérieurs 4,6%.

Pour les entreprises de petite et moyenne taille, les ouvriers non qualifiés représentent 40,3% des intentions d'embauche, les ouvriers qualifiés ou spécialisés en représentent 26,5%, les employés d'exécution 19,2%, les cadres moyens, techniciens et agents de maîtrise 9,3% et les cadres supérieurs 4,6%.

Pour les grandes entreprises, les ouvriers non qualifiés affichent une part de 41,8% des projets de recrutement, les ouvriers qualifiés ou spécialisés en représentent 28,6%, les employés d'exécution 20,3%, les cadres moyens, techniciens et agents de maîtrise 5,9% et les cadres supérieurs 3,4%.

Selon le secteur d'activité, il ressort que 84,9% des intentions d'embauche dans le secteur primaire concerne les ouvriers non qualifiés, alors que cette catégorie représente, respectivement, 32% et 17,9 % dans le secteur secondaire et le secteur tertiaire. Les ouvriers qualifiés ou spécialisés sont les plus recherchés par les entreprises du secteur secondaire avec 42,6% des intentions de recrutement et les employés d'exécution constitue la catégorie professionnelle la plus demandée par les entreprises du secteur tertiaire, avec 33,5% des recrutements prévus.



## IV. PRODUCTIVITE ET SALAIRES

L'amélioration du pouvoir d'achat et, partant, du niveau de vie des salariés et leurs ménages, constitue une préoccupation des pouvoirs publics qui veillent régulièrement à la revalorisation du salaire minimum en tant que composante de la politique des revenus. Ainsi, dans le cadre du dialogue social, les revalorisations du salaire minimum effectuées au cours de la dernière décennie, ont permis aux salariés concernés de gagner en moyenne annuelle 1,2% en pouvoir d'achat, conséquence d'une progression nominale annuelle du salaire minimum de 2,4%, contre une augmentation des prix à la consommation de 1,2%. Par ailleurs, entre 2019 et 2021, où le salaire minimum a été revalorisé de 5%, sa valeur réelle a gagné annuellement 1,3% puisque les prix n'ont augmenté en moyenne que de 1,0%.

L'examen des déclarations des salaires à la CNSS révèle que la structure des salaires journaliers présente une certaine concentration autour du Smig. En effet, 35% des salariés déclarés à la CNSS en 2021, ont un salaire se situant entre 95% et 105% du Smig. Ces salariés sont plus présents parmi ceux du secteur du BTP (51%) et ceux des miro-entreprises de moins de 5 salariés (52%). Aussi, l'examen de la disparité des salaires, au moyen des rapports interquintiles, montre une certaine disparité relativement plus accentuée dans les couches supérieures, moins accentuée dans les couches intermédiaires et presque quasi-égalitaire dans les couches inférieures. De même, l'évolution des rapports interquintiles montre que la dispersion s'est relativement rétrécie sur la période 2014-2021.

De son côté, la productivité du travail a enregistré une performance de 6,5% en 2021, après une régression de 3,6% en 2020, qui était, principalement, le résultat de sa diminution dans le secteur tertiaire (-6%) et dans le secteur secondaire (-3,6%). Par ailleurs, au cours de la dernière décennie, l'évolution moyenne de la productivité du travail a affiché un taux annuel moyen de 2,3%. L'évolution la plus importante est enregistrée dans le secteur primaire (5,4%), suivi du secteur secondaire (1,8%), alors que celle du secteur tertiaire n'a été que de 0,5%. La modeste performance du secteur tertiaire peut être attribué, en partie, à l'accroissement de la main-d'œuvre qui a atteint un taux annuel moyen de 2,2 % sur la période, sachant que la valeur ajoutée du secteur s'est accrue annuellement de 2,6%.

Par ailleurs, et tenant compte d'une comparaison au sein d'un panel de pays, le taux d'accroissement annuel moyen de la productivité en dollars PPA constants de 2017, a enregistré au cours de la dernière décennie des valeurs positives pour la plupart des pays du panel, avec un accroissement moyen de 2,1%. Cet indicateur positionne le Maroc dans le groupe des pays ayant eu une amélioration moyenne de productivité du travail (2,4%).

Sur un autre registre, la distribution des revenus de travail, fait apparaître dans la majorité des pays du panel de comparaison, une faible part revenant à la main d'œuvre la moins rémunérée, captée par l'examen de la distribution des quintiles (2019). Particulièrement, la part revenant au premier quintile est en moyenne de 4,2% sur l'ensemble des pays du panel. Dans cette distribution, le Maroc reste au-dessous de cette moyenne, avec une part de 2,4% des revenus du travail gagné par les 20% des travailleurs les moins rémunérés. Cependant, la catégorie des 20% des travailleurs ayant la rémunération la plus élevée, présente la part des revenus la plus élevée avec une moyenne dans le panel des pays de comparaison de 51%. La part revenant à cette catégorie au Maroc, est de 61%.

## 1. Évolution du salaire minimum

La comparaison de l'évolution du salaire minimum avec celle des prix à la consommation, informe sur l'évolution réelle du pouvoir du minima. Ainsi, durant la période 2011-2021, le salaire minimum a augmenté en moyenne annuelle de 2,4%. L'indice des prix à la consommation, quant à lui, a connu une croissance comparativement moindre, soit 1,2%.

Cette progression différenciée, du salaire minimum et des prix à la consommation, a permis une amélioration du pouvoir d'achat du salaire minimum de 1,2% en moyenne annuelle. Au cours de la période 2019-2021, la revalorisation du salaire minimum de 5%, contre une évolution des prix de 2,1%, a contribué à un gain de pouvoir d'achat du minima de 2,7% sur la période.

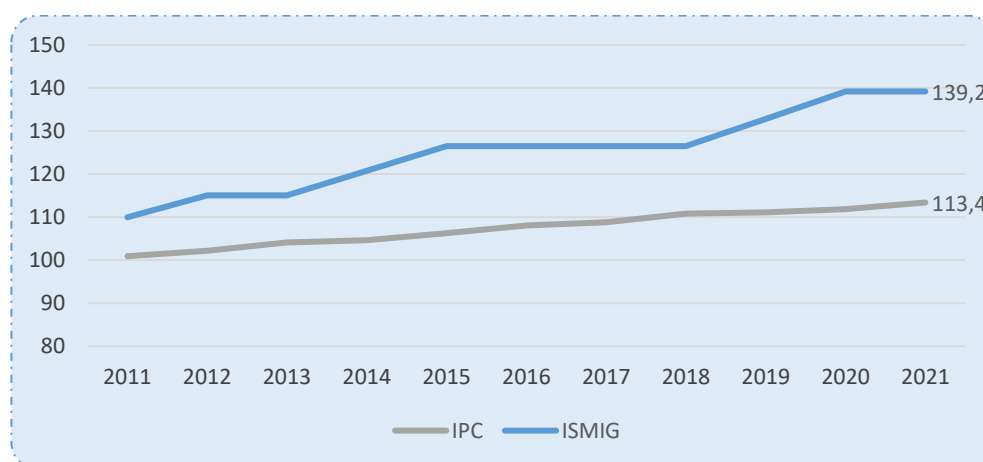
**Tableau 1 : Évolution du salaire minimum en dirhams**

Année	Secteur non agricole		Secteur agricole	
	SMIG horaire	SMIG mensuel	SMAG journalier	SMAG mensuel
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
2021	14,81	2829	76,7	1994

Source : MIEPEEC

En 2020 et 2021, avec un taux horaire de 14,81 dhs, le Smig mensuel a atteint les 2.829 dhs et le Smag, avec un taux journalier de 76,7 dhs, a atteint une valeur mensuelle de 1.994 dhs. L'employeur, en plus du salaire payé, sont à sa charge les cotisations patronales relatives (CNSS et AMO) d'une valeur de 598 dhs. Ces deux composantes constituent, généralement, le coût du travail à charge<sup>12</sup>. Par conséquent, considérant l'exonération de l'imposition du Smig, son coût mensuel peut être estimé à 3425 dhs. Dans le secteur agricole, ce coût peut être estimé à 2415 dhs.

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



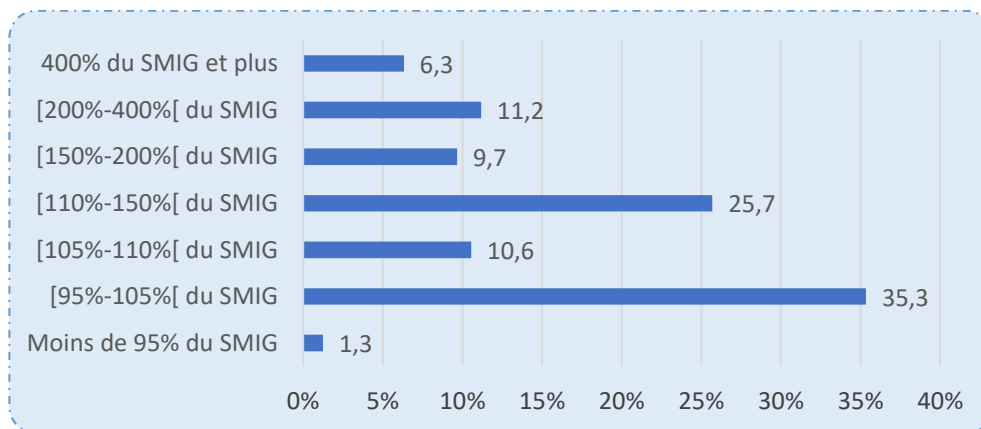
Sources : MIEPEEC, HCP et calculs de la DONMT

<sup>12</sup> Le coût du travail peut inclure d'autres charges que le salaire et les charges sociales patronales : des gratifications, des primes en nature, des charges de formation au profit du salarié, etc.

## 2. Structure des salaires

La répartition des salariés déclarés à la CNSS en 2021<sup>13</sup>, par tranches de salaires journaliers et par rapport au salaire minimum, donne un taux de présence des smigards (95%-105% du Smig) de 35,3% dans le secteur privé organisé. Les très bas salaires (moins de 95% du Smig) représentent 1,3% des salariés déclarés, et la tranche qui juxtapose celle des smigards représente 10,6% de ces déclarations. Principalement, ces trois catégories de salariés connaissent des mouvements d'année en année, et ce, selon que l'année en question connaisse ou non une revalorisation du salaire minimum. Lors des revalorisations, la migration des salariés se fait des tranches supérieures vers les tranches inférieures, et vice versa pour les années de stabilité du minima.

**Figure 62 : Structure de l'emploi par tranches de salaires journaliers, 2021 (en%)**



Sources : CNSS et calculs de la DONMT.

Les statistiques extraites de la base des déclarations des salaires montrent, par exemple, que la tranche des très bas salaires est passée de 2,6% en 2014 à 3,1%, lors des revalorisations du minima de 5% en 2015. En même temps, celle des smigards est passée de 30,4% à 31,8%.

Pendant les trois années suivantes (2016-2018), et en raison d'une stabilité du salaire minimum, la mobilité s'est faite, cette fois-ci, vers les tranches supérieures, en raison de l'augmentation des salaires par les entreprises, permettant, ainsi, à un ensemble de salariés de se hausser vers des tranches de salaires plus élevés. Ces augmentations semblent être générales puisque les différentes tranches supérieures au salaire minimum ont vu, également, leurs parts augmenter.

**Tableau 2 : 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
2021	1,3	35,3	10,6	25,7	9,7	11,2	6,3	100

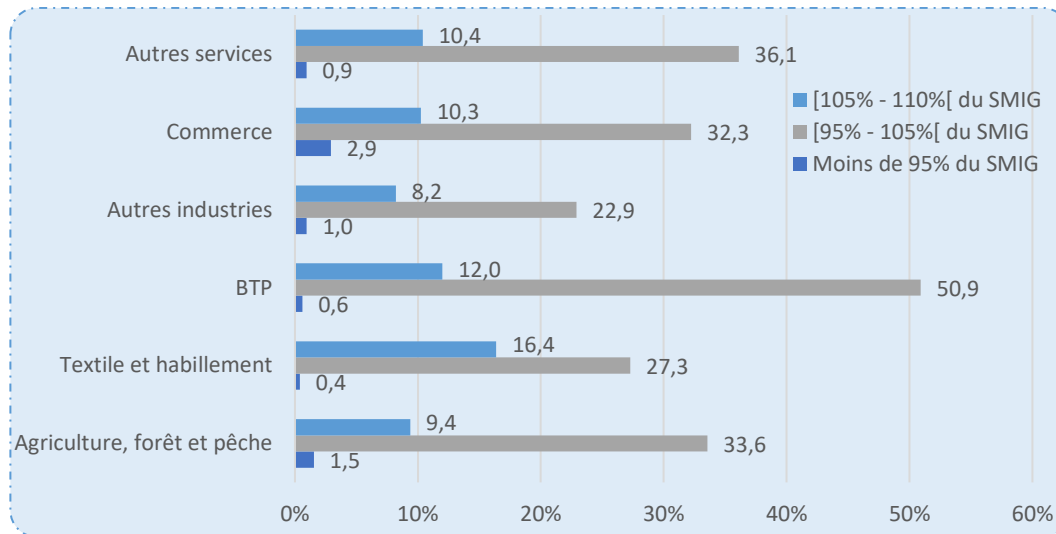
Sources : CNSS et calculs de la DONMT.

<sup>13</sup> Les données traitées dans cette partie sont puisées dans la base de données des déclarations salariales fournie à la DONMT par la CNSS à sa demande. Les indicateurs générés par l'exploitation de cette base ne reflètent pas nécessairement ceux officiellement publiés par cette institution.

Cette tendance de la migration des salariés entre les tranches de salaires juxtaposées, est observée également en 2019 et 2020, années de revalorisation du minima, et en 2021 année de sa stabilité.

Par secteurs d'activités économiques, l'examen de la distribution des salaires autour du salaire minimum en 2021, fait ressortir une part comparativement plus élevée des smigards dans le BTP, soit 51% 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 industries, non compris le textile et l'habillement, avec une part de 23%.

**Figure 63 : Structure de l'emploi autour du salaire minimum, par secteur d'activité économique, 2021 (en %)**



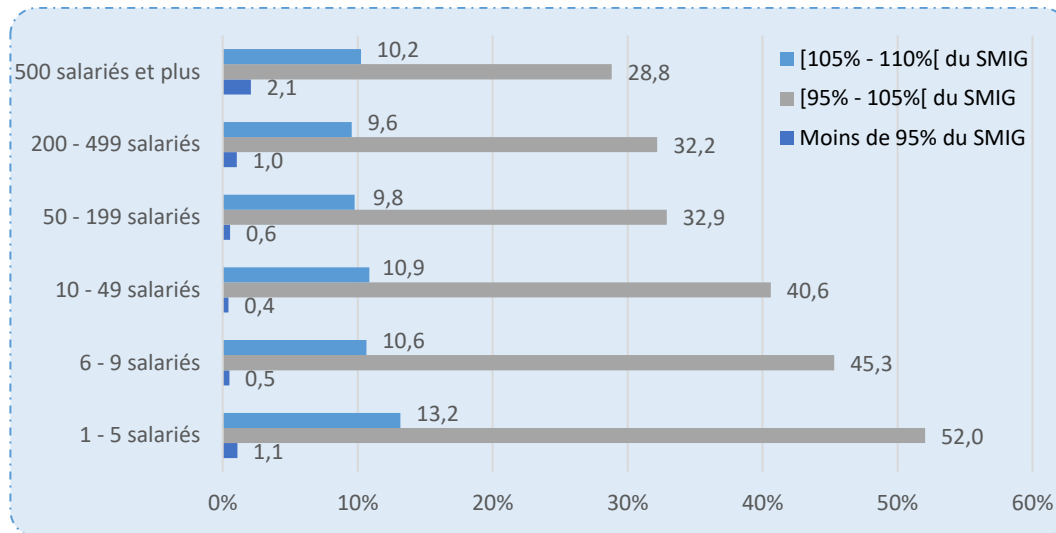
Sources : CNSS et calculs de la DONMT.

La fréquence des très bas salaires est quasiment la même pour les différents secteurs. La part qu'occupent les salariés concernés est, généralement, autour de 1%, avec un maximum de 3% dans le secteur du commerce. Cependant, 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 16% dans cette tranche, contre des parts se situant autour de 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 (6,6%) et les « autres services » (8,4%), et au secteur des « autres industries, hors textile et habillement » (8,3%). Cependant, les secteurs où les hauts salaires sont relativement moins présents, sont le « textile et l'habillement » et le BTP, où successivement 1,3% et 2,3% seulement des déclarés, touchaient plus de quatre fois le salaire minimum.

Par ailleurs, les données de l'année 2021 font ressortir que les très bas salaires sont relativement, plus présents dans les grandes unités de production (plus de 500 salariés), avec une part de 2,1% de l'ensemble des salariés déclarés dans cette catégorie d'entreprises, contre une part ne dépassant pas 1% dans les autres catégories. En outre, dans la troisième tranche des salaires qui juxtapose celle des smigards, et à l'exception des très petites entreprises (13%), les différentes catégories d'entreprises semblent connaître presque la même part se situant autour de 10%.

Figure 64 : Structure de l'emploi autour du salaire minimum, par taille de l'entreprise, 2021 (en %)



Source : CNSS et calculs de la DONMT.

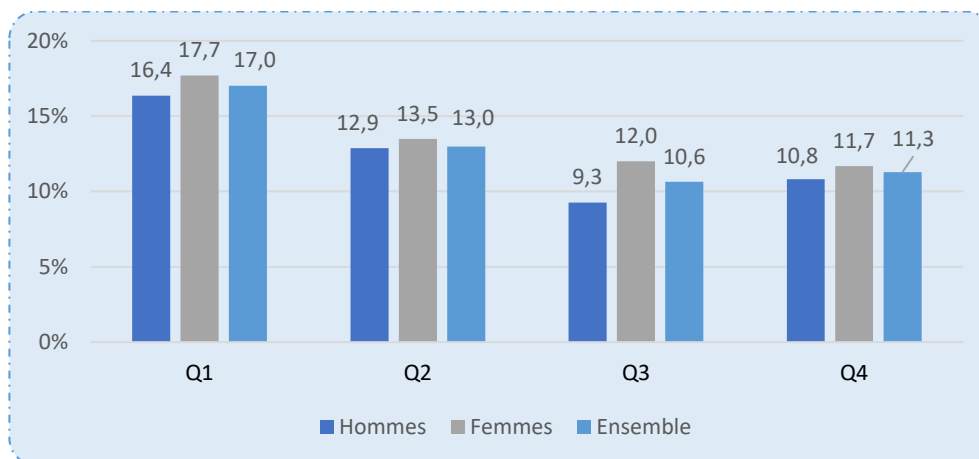
### 3. Dispersion des salaires

Pour appréhender la dispersion des salaires, l'analyse a porté sur les quintiles et de leurs rapports. Cette analyse est complétée par la structure de la masse salariale touchée par la main d'œuvre faisant partie de chaque classe-quintile. Le salaire analysé dans ce rapport est le salaire journalier moyen généré à partir de la masse salariale annuelle et de la durée du travail déclarées à la CNSS.

#### Dispersion des salariés en termes d'évolution des quintiles

L'évolution des quintiles montre une certaine diminution de la dispersion des salaires sur la période 2014-2021. En effet, les taux d'accroissement de ces indicateurs sont plus importants pour les petits salaires que pour les plus élevés. D'un taux de 17% pour le premier quintile (Q1), le rythme d'accroissement est passé à 13% pour le deuxième quintile (Q2) et à environ 11% pour les deux derniers quintiles (Q3 et Q4). Cette évolution est plus nette pour les femmes que pour les hommes.

Figure 65 : Evolution du taux d'accroissement des quintiles des salaires, 2014-2021 (en%)



Sources : CNSS et calculs de la DONMT.

#### Dispersion des salariés en termes de rapports interquintiles

On constate que la dispersion des salaires est plus accentuée dans les couches supérieures de distribution des salaires. Ainsi, relativement à l'année 2021, d'une valeur de 1,04 relative au premier rapport interquintiles (Q2/Q1), on est passé à 1,14 pour le rapport Q3/Q2 et à 1,48 pour le rapport Q4/Q3. Autrement dit, dans les couches supérieures, la différence des salaires pourrait atteindre 48% entre les salaires de la quatrième et ceux de la troisième partition. Cette différence

n'est que de 14% pour les couches intermédiaires, et plus faible pour les couches inférieures (4%). Si cette dispersion ne différencie pas les deux sexes dans les couches inférieures, elle est, par contre, relativement moindre chez les femmes que chez les hommes dans les couches supérieures où le rapport Q4/Q3 est successivement de 1,4 et 1,5, pour les deux catégories de salariés. Ce qui montre que la dispersion des salaires est plus élevée dans les couches supérieures, chez les hommes que chez les femmes. En témoigne encore le rapport des deux quintiles extrêmes Q4/Q1, qui a enregistré une valeur de 1,62 pour les femmes contre 1,80 pour les hommes.

**Tableau 3 : Évolution des rapports interquintiles des salaires**

Rapport interquintiles		Q4/Q1	Q4/Q3	Q3/Q2	Q2/Q1
2014	<b>Ensemble</b>	1,84	1,47	1,16	1,08
	<b>Hommes</b>	1,89	1,48	1,19	1,07
	<b>Femmes</b>	1,71	1,40	1,13	1,08
2019	<b>Ensemble</b>	1,85	1,51	1,16	1,06
	<b>Hommes</b>	1,90	1,51	1,18	1,06
	<b>Femmes</b>	1,72	1,42	1,13	1,07
2021	<b>Ensemble</b>	1,75	1,48	1,14	1,04
	<b>Hommes</b>	1,80	1,50	1,15	1,04
	<b>Femmes</b>	1,62	1,40	1,11	1,04

Sources : CNSS et calculs de la DONMT.

En termes d'évolution, la distribution des salaires dans le secteur privé structuré fait apparaître généralement, une légère diminution de la disparité salariale sur les sept dernières années, suite à l'avancement des salaires inférieurs vers ceux du milieu de la distribution, en concomitance à une relative stabilité de la distribution dans les strates supérieures. En effet, la différence entre le deuxième et le premier quintile a reculé de quatre points de pourcentage entre 2014 et 2021 (Q2/Q1 est passé d'une valeur de 1,08 à 1,04). Le même constat est observé, à moindre mesure, pour le rapport Q3/Q2 qui est passé de 1,16 à 1,14. En revanche, l'évolution des salaires supérieurs a été faite pratiquement dans le même rythme. Le rapport interquintiles Q4/Q3 est resté aux alentours d'une valeur de 1,48. Ces évolutions ne présentent pas de différenciation entre les deux sexes.

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

La structure de la masse salariale par partition de quintiles, attire l'attention vers la cinquième partition des salariés ayant les salaires les plus élevés. Cette classe fait clairement apparaître une concentration des salaires distribués, avec une part de 53,5% de l'ensemble des salaires distribués en 2021. Cette part est de 54,4% chez les hommes et de 51,2% chez les femmes.

**Tableau 4 : Structure de la masse salariale par classes de quintiles (en %), 2021**

Quintiles	Hommes	Femmes	Ensemble
Q1	9,2	9,4	9,4
Q2	10,4	11,6	10,6
Q3	11,3	12,6	11,7
Q4	14,7	15,3	14,9
Q5	54,4	51,2	53,5

Sources : CNSS et calculs de la DONMT.

En raison de la nature de sa construction, il est évident que cette structure augmente d'un quintile à l'autre. Cependant, le niveau de la concentration des salaires pourrait se révéler à travers les sauts enregistrés de ces parts d'un quintile à un autre. Ainsi, les données montrent que suivant le passage d'un quintile à un autre, l'augmentation des parts se fait à petits pas pour les quatre premières partitions. De 9,4% de la masse salariale distribuée revenant à la première tranche de salariés



relative au premier quantile (Q1), cette part n'atteint que 14,9% pour la tranche relative au quatrième quintile (Q4). Par contre, le gap surgit à la cinquième partition où plus de la moitié de la masse salariale est récupérée par les 20% des salariés faisant partie de cette dernière classe.

Par ailleurs et par rapport à la distribution des salaires par sexe, encore une fois, quasiment la même répartition est observée chez les deux sexes. De plus, 80% des salariés touchent moins de la moitié de la masse salariale chez les deux catégories de salariés.

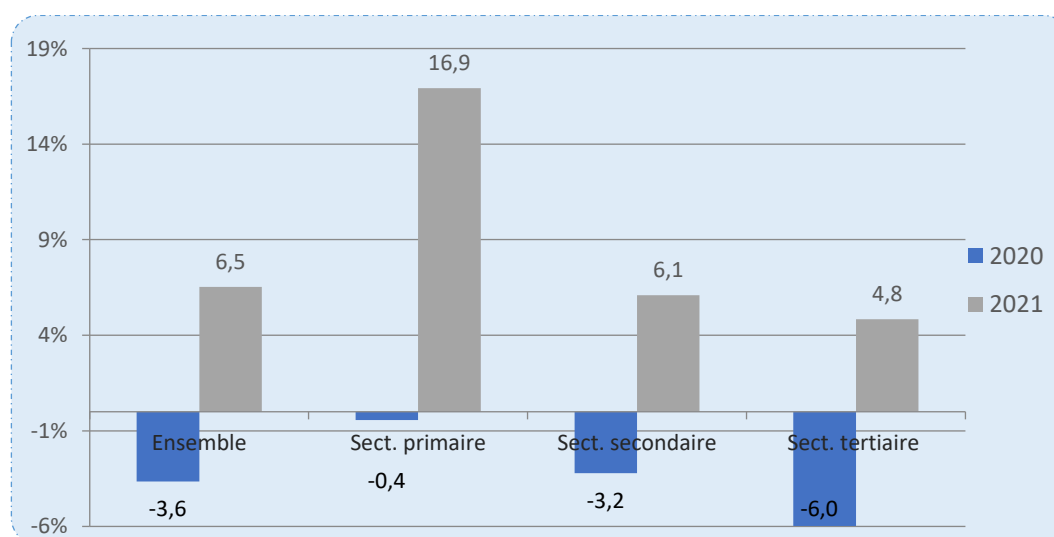
Enfin, il est à signaler que la structure de la masse salariale par rapport aux différentes catégories de salariés, a connu sur la période 2014-2021, une certaine déformation au détriment de la cinquième partition, ce qui se traduit par une diminution de la dispersion des salaires. Cette classe supérieure a perdu 0,7 point de pourcentage au profit de la première classe (0,3 point), de la deuxième (0,2 point) et de la troisième classe (0,1 point). Et ce sont les hommes qui ont contribué à cette tendance par un recul de la part supérieure de cette catégorie de salariés de 0,8 point de pourcentage, au profit principalement, des deux premières classes de salariés.

#### 4. Évolution des gains de productivité

L'économie nationale a enregistré une amélioration de la productivité de 6,5% en 2021, après une régression de 3,6% une année auparavant. Cette performance est le résultat, principalement, de celle enregistrée dans le secteur primaire de 16,9%, qui a connu un rebondissement de sa valeur ajoutée de 17,8% par rapport à l'année 2020. Il est à noter que même si l'effet de base a joué un rôle important dans ces performances, la croissance en 2021, a aussi bénéficié d'une campagne agricole relativement bonne, en plus de l'amélioration de la situation épidémiologique ayant conduit à une amélioration de la demande tant intérieure qu'extérieure.

Les secteurs secondaire et tertiaire ont, également, connu une tendance haussière en réalisant une augmentation de la productivité de la main d'œuvre de 6,1% et 4,8% respectivement, après un recul de 3,2% et 6,0% une année auparavant.

**Figure 66 : Taux d'accroissement de la productivité du travail par grand secteurs d'activités économiques (en%)**



Sources : HCP et calculs de la DONMT.

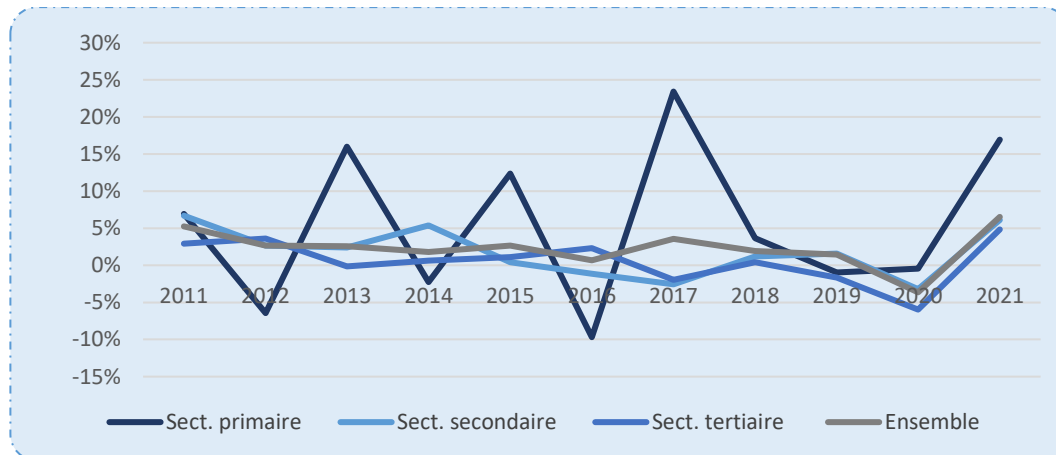
Au cours de cette dernière décennie, l'évolution moyenne de la productivité a affiché un taux annuel moyen de 2,3%. La plus importante évolution a été enregistrée dans le secteur primaire (5,4%), conséquence de la conjugaison de deux facteurs : un accroissement de la valeur ajoutée créée par le secteur, accompagnée d'une diminution des effectifs employés, qui semblent migrer



vers le secteur tertiaire. Il s'agit en fait, d'une amélioration de la valeur ajoutée du secteur primaire de 3,3%, face à une diminution des effectifs employés de 1,9% en moyenne annuelle sur la période.

Les secteurs secondaire et tertiaire ont connu des évolutions relativement modestes de 1,8% et 0,5%, respectivement. Il est à noter que même si la valeur ajoutée créée dans le tertiaire reste relativement significative (2,7%), la modestie de sa performance en termes de productivité est due, en partie, à l'accroissement de sa main d'œuvre qui a atteint un taux annuel moyen de 2,2% sur la décennie.

**Figure 67 : Évolution de la productivité par grands secteurs d'activités économiques**



Sources : HCP et calculs de la DONMT.

## 5. Comparaison internationale

### Position en termes de distribution des revenus du travail

**Tableau 5 : Distribution des revenus du travail par quintile (en %), 2019**

Pays	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5
Brésil	3,4	8,7	12,3	18,8	56,9
Bulgarie	4,7	9,7	13,8	19,9	51,9
Egypte	6,5	12,5	16,4	20,6	44,0
Inde	1,7	3,9	7,0	16,2	71,2
Indonésie	1,4	5,3	11,9	23,4	57,9
Jordanie	10,8	14,9	18,4	23,3	32,7
Maroc	<b>2,4</b>	<b>6,6</b>	<b>11,3</b>	<b>18,7</b>	<b>61,0</b>
Mexique	4,3	10,6	16,5	23,4	45,2
Pérou	2,1	6,8	15,5	24,5	51,1
Philippines	7,6	11,6	14,7	21,2	45,0
Portugal	1,0	4,5	11,5	23,8	59,2
Roumanie	5,8	13,3	17,8	23,7	39,3
Tunisie	2,9	7,8	13,1	20,9	55,4
Turquie	3,5	11,0	17,2	23,1	45,1
Moyenne	<b>4,2</b>	<b>9,1</b>	<b>14,1</b>	<b>21,5</b>	<b>51,1</b>

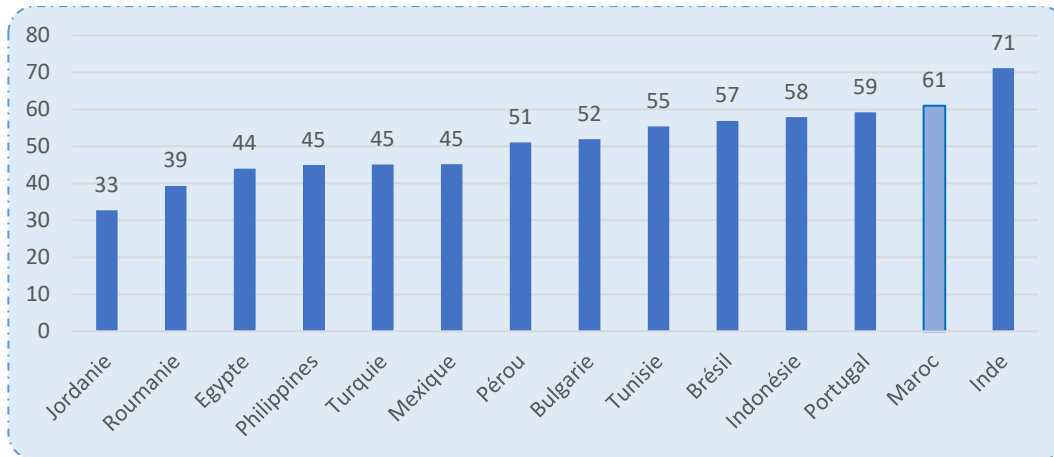
Source : Base de données de l'OIT et calculs de la DONMT.

Les revenus du travail comprennent la rémunération des salariés et celle des indépendants. La distribution de ces revenus par quintile, fait apparaître dans la majorité des pays, la faible part revenant à la main d'œuvre appartenant aux premiers quintiles. Principalement, la part revenant au premier quintile est en moyenne de 4,2% sur l'ensemble des pays de notre comparaison. Le Maroc reste au-dessous de cette moyenne, avec une part de 2,4% des revenus du travail gagné par les 20% des travailleurs les moins rémunérés.

A la lecture des parts de cette première catégorie de travailleurs, il semble que les travailleurs concernés en Jordanie, aux Philippines et en Egypte, sont relativement plus rémunérés que dans les

autres pays. Ces trois pays réservent respectivement, 10,8%, 7,6% et 6,5% des revenus du travail au premier cinquième des travailleurs les moins payés. A travers les chiffres présentés, parmi les pays les moins égalitaires sur cette tranche de travailleurs, on trouve le Portugal (1,0%), l'Indonésie (1,4%) et l'Inde (1,7%).

**Figure 68 : Part du cinquième quintile dans les revenus du travail (en %), 2019**



Source : Base de données de l'OIT et calculs de la DONMT.

La catégorie des 20% des travailleurs ayant la rémunération la plus élevée, accapare la part des revenus la plus élevée avec une moyenne dans l'ensemble des pays de notre comparaison de 51%. La part revenant à cette catégorie au Maroc, est de 61%, comparable à celle en Portugal (59%), en Indonésie (58%) et au Brésil (57%). L'Inde est le pays où les revenus du travail sont les plus concentrés chez cette catégorie de travailleurs en s'accaparant 71%.

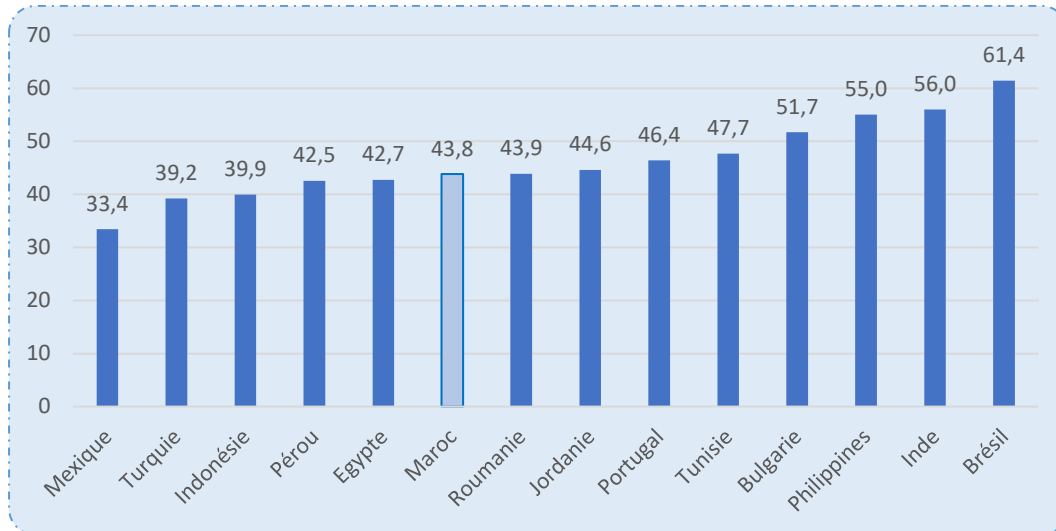
Par ailleurs, il est à souligner que sur la période 2009-2019, dans les pays de notre échantillon, la part de ce dernier quintile a régressé en moyenne de 2,7 points de pourcentage. Cette « amélioration » a été de deux points de pourcentage au Maroc et de six points en Inde et en Turquie. Le seul pays où les revenus de cette catégorie de travailleurs ce sont concentrés de plus en plus sur la période, on trouve la Bulgarie, avec un gain de six points de pourcentage sur la distribution de ces revenus.

### Position en termes d'importance du revenu du travail

Après déduction d'impôt, les richesses créées sont partagées entre les deux facteurs de production, le travail et le capital. Cette répartition dépend de plusieurs paramètres tels que le niveau d'industrialisation des activités et leur intensité en main d'œuvre. La part revenant au facteur travail est peut-être assimilée au coût du travail (en plus d'autres charges, bien sûr), puisqu'elle représente en quelque sorte, la part de la rémunération du travail dans une unité de production. De même, on avance généralement, que la répartition du produit intérieur brut entre le travail et le capital, est un bon indicateur de justice économique et sociale.

La part du PIB revenant au travail varie dans le groupe de pays de notre échantillon, entre 33% (le Mexique) et 61% (le Brésil), avec une moyenne de 43% pour cet ensemble de pays en 2019. Par suite, le Maroc se positionne dans la partie intermédiaire de ces pays avec une part de 44% du PIB qui profite à la main d'œuvre.

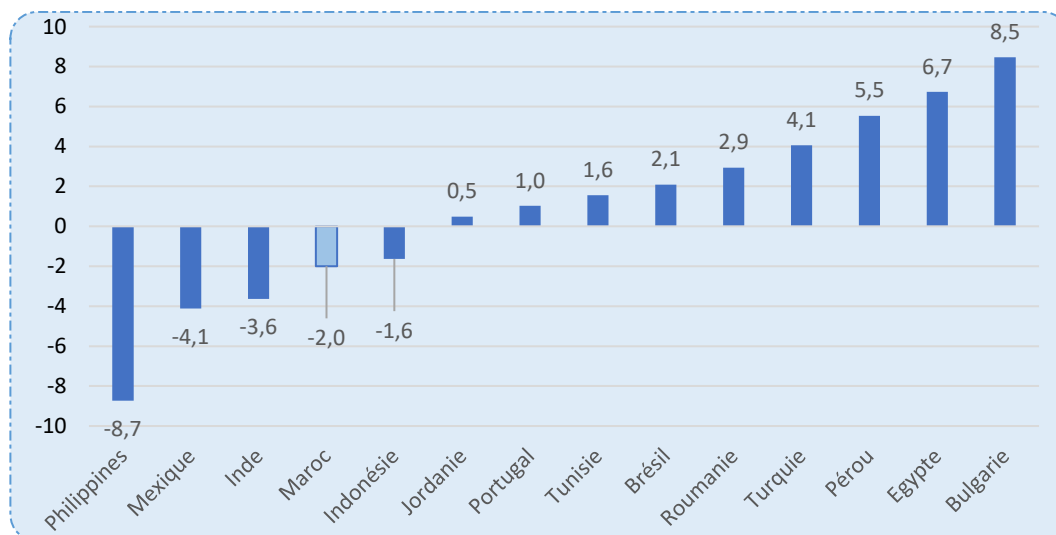
Figure 69 : Part du revenu du travail dans le PIB (en %), 2019



Source : Base de données de l'OIT et présentation de la DONMT.

Sur la période 2009-2019, cette part a connu un changement important pour un nombre de pays. Les pays qui ont connu une amélioration conséquente au profit des travailleurs sont, la Bulgarie avec une part qui a gagné 8,5 points de pourcentage sur la période, l'Égypte (6,7 points) et le Pérou (5,5 points). D'autres pays ont reculé sur ce volet tels que les Philippines (-8,7 points), le Mexique (-4,1 points) et l'Inde (-3,6 points). Le Maroc a reculé de deux points de pourcentage.

Figure 70 : Evolution, en points de pourcentage, de la part du revenu du travail dans le PIB, 2009-2019

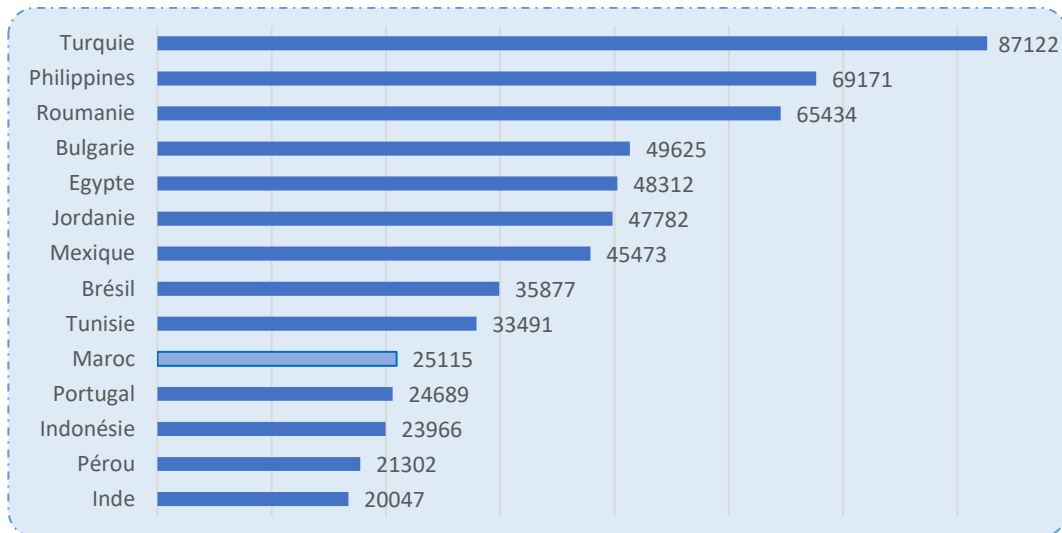


Source : Base de données de l'OIT et calculs de la DONMT.

### Position en termes de productivité du travail

La productivité du travail, mesurée par le ratio PIB par travailleur, en dollars PPA constants de 2017, est de 25.115 pour le Maroc, en 2020. Cette valeur le positionne en tête du groupe inférieur des pays comparables. Ce groupe comprend en plus du Maroc, le Portugal, l'Indonésie, le Pérou et l'Inde. La productivité dans ces pays, varie entre 20.000 et 25.000 PPA\$. Le groupe intermédiaire réalise une productivité variant de 33.000 à 50.000 PPA\$. Enfin, on trouve le groupe supérieur comprenant trois pays, la Roumanie, les Philippines et la Turquie, dont les richesses créées par emploi, vont de plus de 65.000 pour le premier pays, à plus de 87.000 PPA\$ pour le dernier.

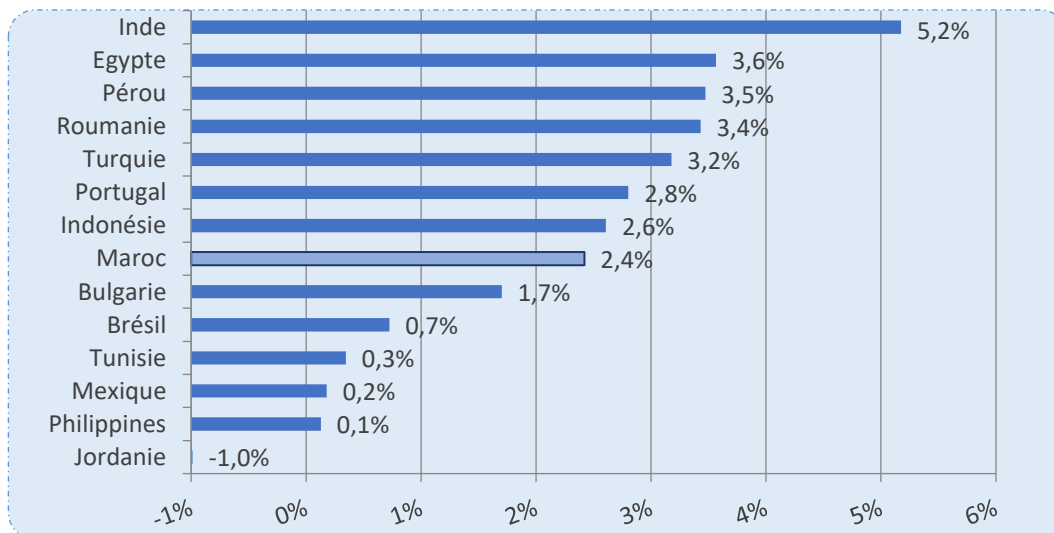
Figure 71 : Productivité du travail en PPA\$ constants de 2017, 2020



Source : Base de données de l'OIT

Au cours de la décennie (2010-2020) et malgré les difficultés qu'a connu l'économie mondiale suite aux effets de la crise sanitaire Covid-19, le taux d'accroissement annuel moyen de la productivité en dollars PPA constants de 2017, a enregistré des valeurs positives pour la plupart des pays de l'échantillon. L'accroissement moyen enregistré dans ces pays est de 2,1%. Cet indicateur met le Maroc dans le groupe des pays ayant eu une amélioration moyenne de productivité du travail, avec un accroissement de 2,4% en moyenne annuelle. En outre, dans le groupe des meilleurs pays en termes de rythme de création des richesses, se positionnent l'Inde (5,2%), mais également d'autres pays tels que l'Egypte (3,6%), le Pérou (3,5%) et la Roumanie (3,4%).

Figure 72 : Accroissement annuel moyen de la productivité du travail en PPA\$ constant de 2017, 2010-2020



Sources : Base de données de l'OIT et calculs de la DONMT.

La Jordanie fait l'exception avec une régression de 1,0%. On peut également citer d'autres pays qui ont enregistré un faible niveau d'accroissement de la productivité du travail sur la période : les Philippines (0,1%), le Mexique (0,2%) et la Tunisie (0,3%).

## V. EMPLOYABILITÉ ET INSERTION PROFESSIONNELLE

---

Face à la problématique du chômage et aux difficultés d'insertion sur le marché du travail, notamment des jeunes diplômés, les pouvoirs publics ont mis en place une politique active de l'emploi conçue autour de deux objectifs principaux : (i) faciliter l'accès à l'emploi salarié dans le secteur privé et (ii) encourager l'auto-emploi. Cette politique s'appuie sur quatre programmes phares à savoir : les programmes de promotion de l'emploi salarié « Idmaj » et « Tahfiz », le programme d'amélioration de l'employabilité « Taehil » et le programme d'encouragement de l'entrepreneuriat « Auto-emploi ».

Malgré un contexte contraignant, l'année 2021 a connu la mise en œuvre quasi-normale des programmes de promotion de l'emploi salarié (Idmaj et Tahfiz), et ce, après une année de perturbations causées par la crise du Covid-19. Ces deux programmes ont permis l'insertion d'environ 112,7 mille chercheurs d'emploi (environ 97,2 mille personnes pour Idmaj, dont 13 mille insertions dans le cadre du placement à l'international et 15,5 mille salariés pour Tahfiz), soit un taux de réalisation de 98% des objectifs fixés (115 mille insertions) et une progression de 31,2% par rapport à 2020.

Les programmes d'amélioration de l'employabilité (Taehil, formation d'appui aux secteurs émergents, formation en ligne, etc.) ont bénéficié à plus de 296.000 personnes depuis 2007, soit plus de 19.700 bénéficiaires en moyenne par an et un taux d'accroissement annuel moyen de 8,4% durant la période 2007-2021. En 2021, ces programmes ont bénéficié à 29.315 chercheurs d'emplois, soit une hausse de 4,4% par rapport à 2020 et un taux de réalisation de 86,2% de l'objectif fixé pour l'année 2021 (34.000).

Le programme d'encouragement de l'entrepreneuriat « Auto-emploi » a enregistré, quant à lui, la création d'environ 2 mille entreprises en 2021, soit une quasi-stagnation par rapport à 2020. Cependant, le nombre d'emploi directs créés a augmenté de 7% par rapport à 2020, pour s'établir à 2.968 emplois (2.764 en 2020), soit 1,4 emplois générés en moyenne par entreprise créée (contre 1,3 en 2020 et 1,8 en 2019).

Malgré les conditions difficiles imposées par les circonstances exceptionnelles de la pandémie et par la crise économique, le bilan global des programmes actifs d'emploi reste positif et témoigne d'un impact réel sur l'insertion des jeunes sur le marché du travail. Par ailleurs, les indicateurs déduits des travaux d'appariement des déclarations salariales effectuées à la CNSS et des données de l'ANAPEC relatives aux bénéficiaires du Contrat d'Insertion (CI), montrent que 60,7% des bénéficiaires au titre de l'année 2017 ont été déclarés à la CNSS en 2020. Ce taux, qui traduit le niveau d'insertion desdits bénéficiaires dans un emploi du secteur privé organisé, a enregistré ainsi une baisse de 2,7 points de pourcentage par rapport à 2019 (63,4%), en raison notamment des effets de la crise liée à la pandémie de Covid-19.

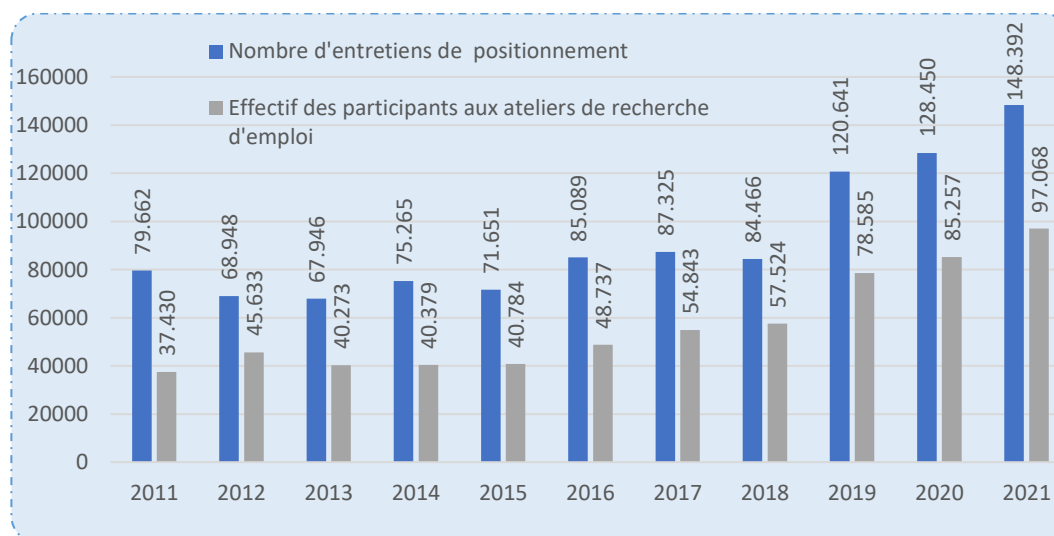
## 1. Intermédiation sur le marché du travail

### Le service public de l'emploi assurée par l'ANAPEC

A travers ses 93 agences (dont 8 agences universitaires), l'ANAPEC offre un ensemble de prestations au profit aussi bien des chercheurs d'emploi que des porteurs de projets. En 2021, le nombre d'entretiens de positionnements réalisés au profit des chercheurs d'emploi a augmenté de 16% par rapport à 2020 passant de 128.450 à 148.392 entretiens, dont 60% sont concentrés dans l'axe Casablanca -Tanger. Les femmes ont bénéficié de 47% des entretiens de positionnement (soit une hausse de 3 points de pourcentages (pp) par rapport à 2020). Selon le groupe d'âge, la moitié des bénéficiaires (50%) est âgée de moins de 25 ans et 29% ont un âge compris entre 25 et 29 ans. Selon le diplôme, 35% ont un diplôme de la formation professionnelle, 26% sont des bacheliers et près de 16% sont des diplômés de l'enseignement supérieur.

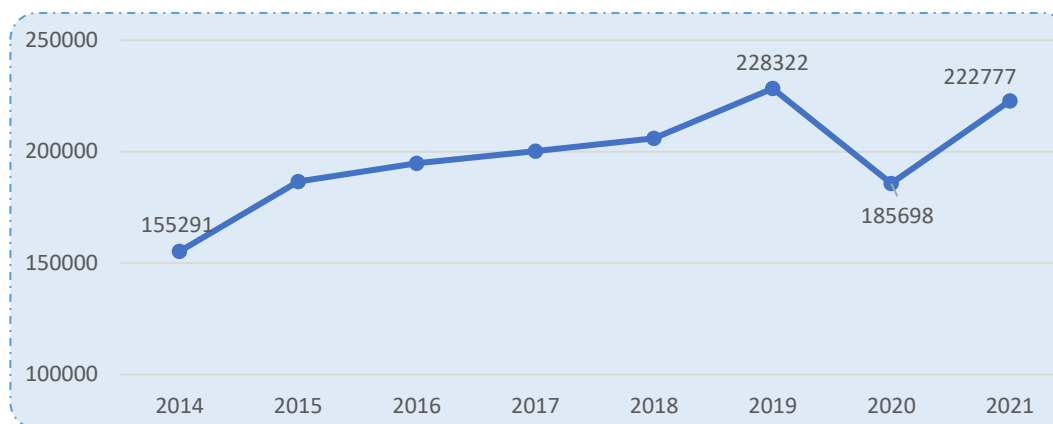
Quant aux participants aux ateliers de recherche d'emploi, leur effectif a progressé de 14%, passant de 85.257 participants en 2020 à 97.068 en 2021. La région de Casablanca-Settat occupe la première place avec plus d'un tiers des participants (34%), suivi de la région de Rabat-Salé-Kénitra avec 15% et puis les régions de Fès-Meknès et Tanger-Tétouan-Al Hoceïma avec respectivement 13% et 10% des participants. A noter aussi, que les résultats de 2021, montrent une participation importante des femmes à ces ateliers de recherche d'emploi, soit 52% de l'effectif totale.

**Figure 73 : Evolution des prestations de l'ANAPEC 2011 - 2021**



Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de l'ANAPEC

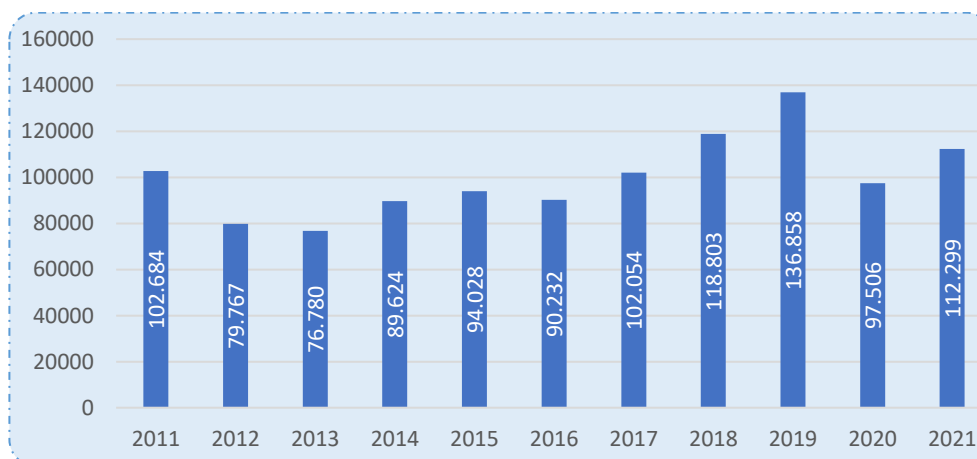
En 2021, l'effectif des chercheurs d'emploi nouvellement inscrits à l'ANAPEC a atteint 222.777 personnes, en augmentation de 20% par rapport à l'année 2020. Les femmes en représentent 46% et les jeunes âgés de 20 à moins de 25 ans en présentent une part de 51%. De point de vue localisation géographique, plus que la moitié (53%) de ces inscrits a été relevée sur l'axe Casablanca-Tanger. Enfin, la répartition de ces nouvelles inscriptions par diplôme affiche une part de 24% pour les bacheliers, 22% sont des lauréats de la formation professionnelle et 21% sont des diplômés de l'enseignement supérieur.

**Figure 74 : Evolution des nouveaux inscrits à l'ANAPEC entre 2014 et 2021**

Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de l'ANAPEC

Enregistrant une tendance haussière ces dernières années, l'effectif des nouveaux inscrits a connu une diminution en 2020 (19%), causée par le contexte de la pandémie du Covid-19, avant de retrouver une évolution ascendante en 2021, mais sans atteindre le niveau enregistré en 2019.

Il est à noter que l'effectif cumulé des chercheurs d'emploi inscrits à l'ANAPEC a atteint 1.586.466 personnes<sup>14</sup>, dont plus que la moitié est localisée sur l'axe Casablanca-Tanger et 14% dans la région Fès-Meknès.

**Figure 75 : Evolution des offres d'emploi recueillies 2011 - 2021**

Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de l'ANAPEC

En termes de prospection des offres d'emplois (postes à pourvoir), les visites effectuées par les conseillers en emploi de l'ANAPEC auprès des entreprises, ont permis la collecte de près de 112.299 offres d'emploi au titre de l'année 2021, soit une augmentation de 15% par rapport à 2020. La moitié de ces offres d'emploi recueillies sont concentrées sur l'axe Casablanca-Kénitra (51%), suivi de la région Tanger-Tétouan-Al Hoceima (13%). Selon les secteurs d'activité, 43% de ces offres ont été signalées pour le besoin du secteur de l'industrie, suivi des services avec une part de 28% et le secteur de l'agriculture (14%). Selon la taille de l'entreprise, 6 offres sur 10 ont été recueillies auprès des entreprises de grandes tailles (100 salariés et plus).

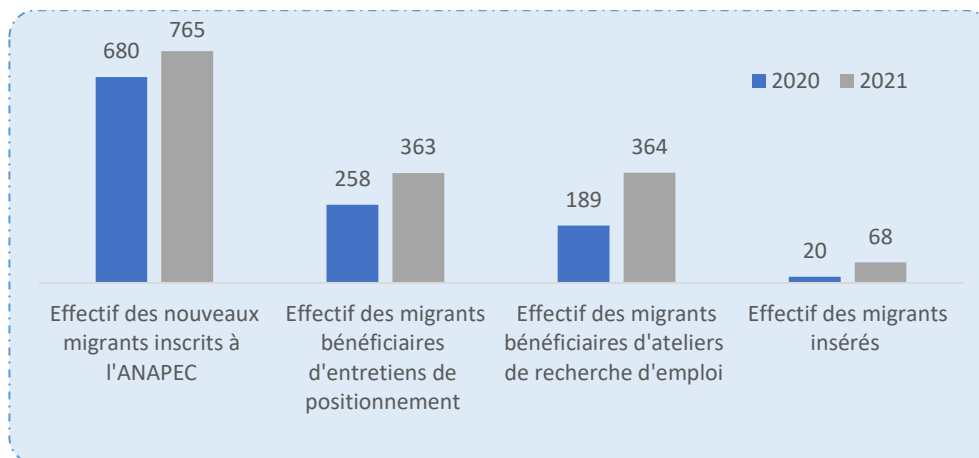
Assurant le service public d'emploi, l'ANAPEC offre, également, des services inclusifs à destination de toutes les catégories de chercheurs d'emploi. Elle vise, à cet effet, à identifier de nouvelles mesures d'accompagnement en faveur des chercheurs d'emploi en extrême difficulté d'insertion, notamment les migrants régularisés/réfugiés, les personnes en situation d'handicap, les femmes en situation de vulnérabilité, ou encore les NEETs.

<sup>14</sup> Sans compter les personnes inscrites mais déclarées à la CNSS en 2019.



Au titre de l'année 2021, plus de 765 migrants réguliers se sont inscrits à l'ANAPEC, soit une augmentation de 13% par rapport à l'année 2020. Les conseillers en emploi ont accueilli 363 migrants pour des entretiens de positionnement, 364 migrants ont bénéficié des ateliers de recherche d'emploi et 68 migrants ont été insérés sur le marché du travail.

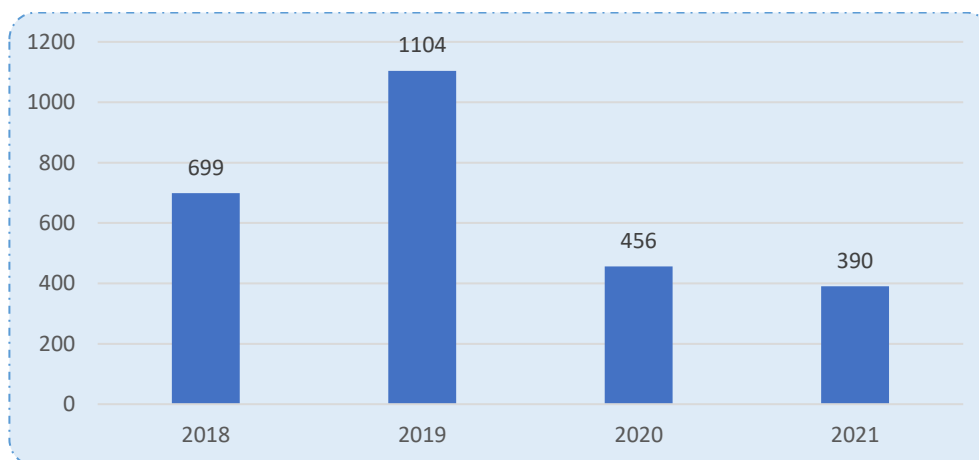
**Figure 76 : Prestations en faveur des migrants réguliers au titre des années 2020 - 2021**



Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de l'ANAPEC

Pour ce qui est des personnes en situation d'handicap (PSH), les services offerts par l'ANAPEC à cette catégorie de chercheurs d'emploi, a permis l'insertion de 390 personnes, dont 31% dans la région de Casablanca-Settat, 31% dans la région de Tanger-Tétouan-Al Hoceïma, 14% dans Rabat-Salé-Kénitra et 11% dans Fès-Meknès. Il est à noter que le nombre de PSH insérés est en nette diminution ces trois dernières années, passant de 1.104 insertions en 2019 à 390 en 2021.

**Figure 77 : Evolution de nombre de PSH insérés (2018-2021)**



Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de l'ANAPEC

### Activité des agences de recrutement privées

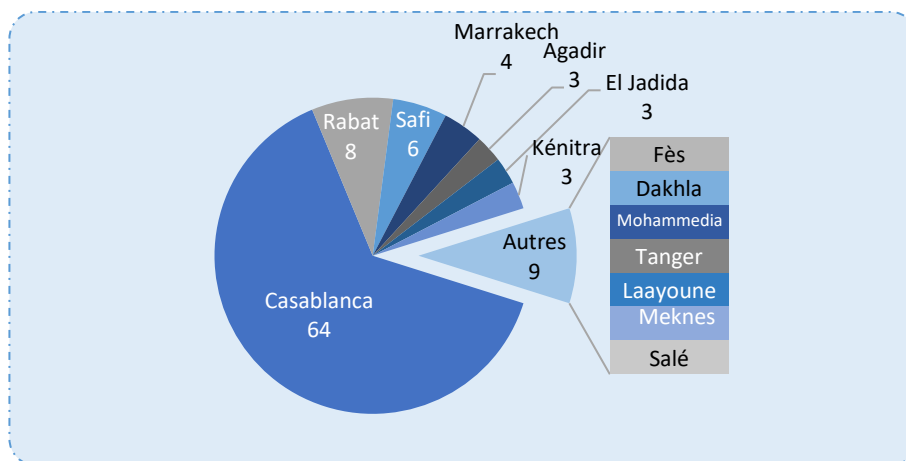
Selon le Code du travail (*Livre IV : Chapitre premier : De l'intermédiation en matière de recrutement et d'embauchage*), une agence de recrutement privée est toute personne morale dont l'activité consiste à accomplir une ou plusieurs des activités suivantes :

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

Il est noté que ces agences privées de recrutement peuvent participer à l'intermédiation après autorisation accordée par le ministère de l'Inclusion économique, de la Petite entreprise, de l'Emploi et des Compétences.

A fin mai 2022, 73 agences de recrutement privées sont autorisées à exercer l'intermédiation en matière de recrutement et d'embauchage, dont plus de 80% sont localisées dans les deux régions Casa-Settat et Rabat-Salé-Kénitra (72% sont localisées dans l'axe Casablanca-Rabat).

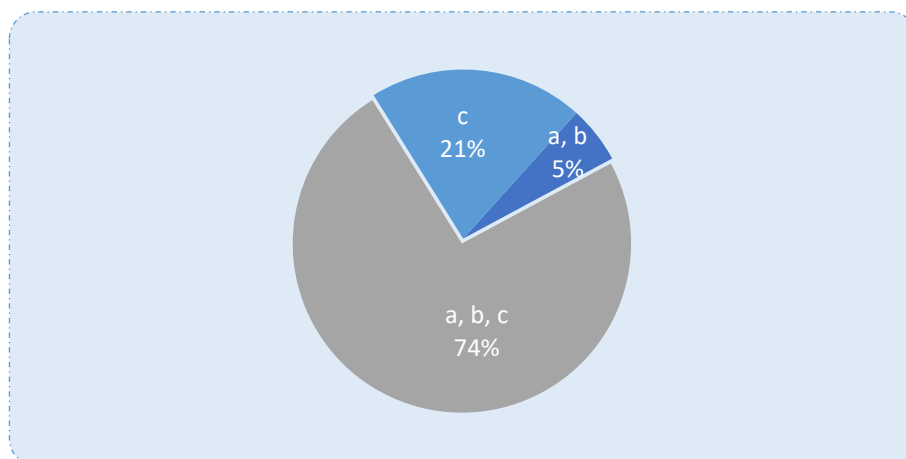
**Figure 78 : Répartition des agences de recrutements privées à fin mai 2022 selon les villes (en %)**



Source : Direction de l'Emploi du MIEPEEC

A fin mai 2022, près de trois quarts (74%) des ARP cumule les trois activités susmentionnées à la fois, alors que seulement 5% se limite aux deux premières activités (rapprochement des offres et des demandes d'emploi et l'offre de services favorisant l'insertion), et 21% s'occupe uniquement de la mise à disposition de la main d'œuvre pour une tierce personne.

**Figure 79 : Répartition des agences de recrutements privées selon l'activité principale à fin mai 2022**



Source : Direction de l'Emploi du MIEPEEC

#### Encadré 4 : Déploiement d'un système de télédéclaration des activités des ARP autorisées par le MIEPEEC

Le Code du Travail exige des ARP la tenue d'un registre pour tout contrôle éventuel et l'envoi régulier au MIEPEEC d'un état détaillé des prestations fournies comportant notamment les noms et adresses des employeurs ayant sollicité leur intervention, ainsi que les noms et prénoms, adresses, diplômes et professions des demandeurs d'emploi inscrits et les noms et prénoms des demandeurs d'emploi placés par leurs soins.

La situation du respect de cette disposition montre que les ARP autorisées ne transmettent pas d'une manière régulière leurs rapports d'activités. Certains de ces rapports, qui sont sous format papier, restent incomplets (manque de variables et données) ou comportant des informations non conformes au « formulaire de collecte » ou encore utilisant des nomenclatures non harmonisées.

A cet effet, et pour assurer une collecte efficace et une diffusion régulière des données statistiques sur les activités des ARP, le MIEPEEC est en phase de déploiement d'un système de télédéclaration régulière des informations demandées. Les ARP autorisées pourront ainsi soumettre leurs déclarations d'activités par voie électronique à destination d'un point de dépôt unique. Le MIEPEEC disposera, ainsi d'une base de données actualisée et facilement accessible qui servira à l'analyse et la diffusion des informations et des indicateurs sur le secteur de l'intermédiation privée en matière de recrutement et d'embauchage au Maroc.

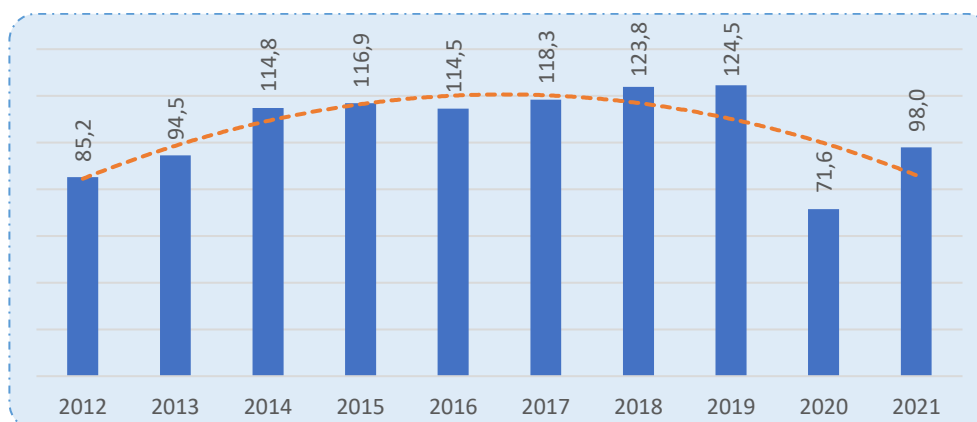
## 2. Bilan des programmes actifs de l'emploi (PAE)

### ▪ Promotion de l'emploi salarié

L'année 2021 a été marquée par le retour à la mise en œuvre « normale » des programmes de promotion de l'emploi salarié (Idmaj et Tahfiz) dont le financement est assuré par le fonds de promotion de l'emploi des jeunes. Ces deux programmes ont permis l'insertion de 112.733 chercheurs d'emploi en 2021, soit un taux de réalisation de 98% des objectifs fixés (115.000 insertions), et une progression de 31,2% par rapport à 2020.

Cette évolution positive est due notamment à la reprise de l'activité économique en 2021, après la forte baisse enregistrée en 2020. En effet, après avoir enregistré une tendance à la hausse au cours de la période d'avant Covid-19, le taux de réalisation des programmes de promotion de l'emploi salarié a accusé une baisse remarquable en 2020, pour s'établir à 71,6% contre 124,5% en 2019.

**Figure 80 : Taux de réalisation annuels des objectifs fixés (en %) – Programmes de promotion de l'emploi salarié (Idmaj et tahfiz)**



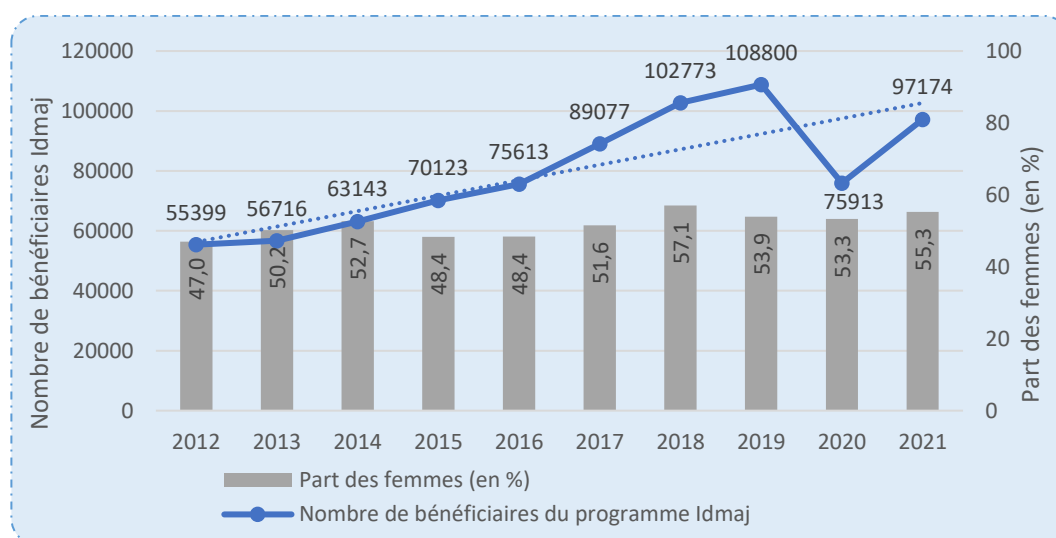
Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de l'ANAPEC

### Programme Idmaj : plus de 97 mille bénéficiaires en 2021

Le programme « Idmaj », qui comprend le contrat d'insertion et le contrat de droit commun (CDD et CDI), a pour objectif d'accroître l'employabilité des chercheurs d'emploi par l'acquisition de compétences nouvelles, notamment à travers une première expérience professionnelle dans l'entreprise. Depuis son lancement en 2006 et à fin 2021, ce programme a bénéficié à plus de 1.081.600 personnes, soit un taux d'accroissement annuel moyen d'environ 7,5% durant cette période. En 2020, le nombre de bénéficiaires du programme a chuté à 75.913 bénéficiaires en raison de l'arrêt des activités économiques suite à la crise économique engendrée par la Covid-19.

En 2021, le marché du travail a connu une relative amélioration suite au redressement de l'économie nationale sous l'effet de la reprise de plusieurs activités économiques. Dans ces conditions, le nombre de bénéficiaires du programme Idmaj a connu une hausse de 28% par rapport à 2020, pour s'établir à 97.174 personnes en 2021, dont 13.025 insertions opérées dans le cadre de placement à l'international. Plus de la moitié des bénéficiaires sont des femmes (55,3%), 76% sont des jeunes âgés entre 20 à 30 ans et plus de 82% sont insérés en Contrat d'insertion (CI).

**Figure 81 : Evolution du nombre de bénéficiaires du programme Idmaj**



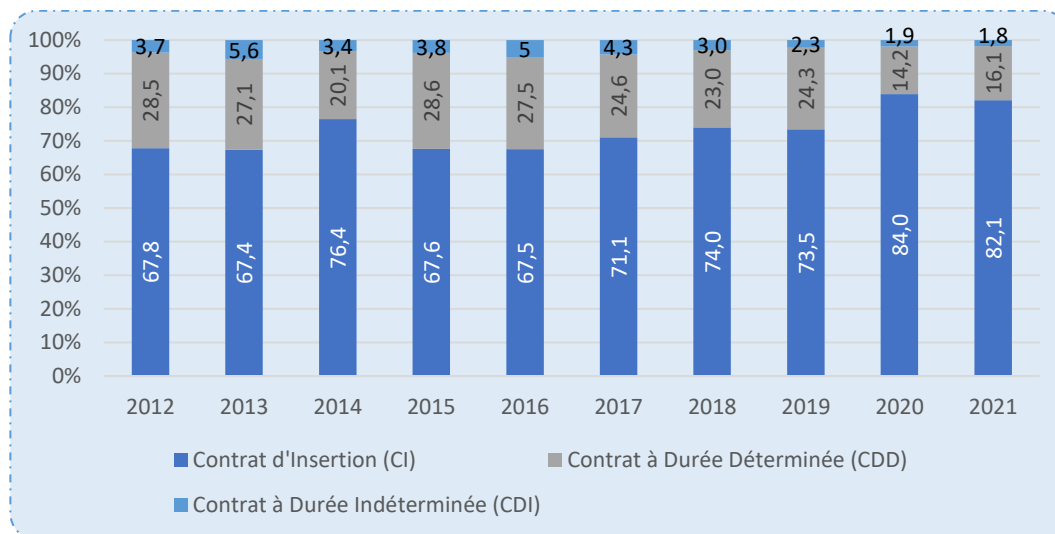
Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de l'ANAPEC

Par type de contrat, on relève que 82,1% des bénéficiaires<sup>15</sup> sont insérés dans le cadre des contrats de formation insertion contre 16,1% sous contrat à durée déterminée et seulement 1,8% sous contrat à durée indéterminée. En termes d'évolution, la structure des bénéficiaires selon le type de contrat montre une hausse continue de la part des bénéficiaires des contrats d'insertion, en particulier depuis la mise en œuvre des ajustements opérés<sup>16</sup> en 2016. En effet, le nombre de bénéficiaires du Contrat d'insertion amélioré (CIA) a augmenté de plus de 10,4% en moyenne par an entre 2016 et 2019, contre 8% entre 2012 et 2015. Cette hausse peut être expliquée en partie par l'amélioration de l'attractivité du dispositif du Contrat d'insertion dans sa nouvelle version. En 2021, le nombre de bénéficiaires du CIA a connu une hausse remarquable atteignant 20%, après avoir enregistré une baisse de plus de 16% en 2020, en raison de l'arrêt temporaires des activités économiques suite à la crise économique causée par la pandémie.

<sup>15</sup> Hors placement à l'international

<sup>16</sup> Les ajustements opérés sur le dispositif du Contrat d'Insertion en 2016 ont porté sur : (i) la limitation de la période d'exonération de l'impôt sur le revenu à 24 mois au lieu de 36 mois ; (ii) l'institution de l'obligation de recrutement définitif d'au moins 60 % des stagiaires ayant bénéficié du stage ; (iii) la mise en place d'une couverture médicale au profit des stagiaires au cours de la période de stage (prise en charge intégrale par l'Etat) ; et (iv) la prise en charge par l'Etat de la part patronale de la couverture sociale et de la TFP pendant 12 mois en cas de recrutement définitif des stagiaires.

**Figure 82 : Evolution de la structure des bénéficiaires du programme Idmaj (\*) selon le type de contrat entre 2012 et 2021 (en %)**



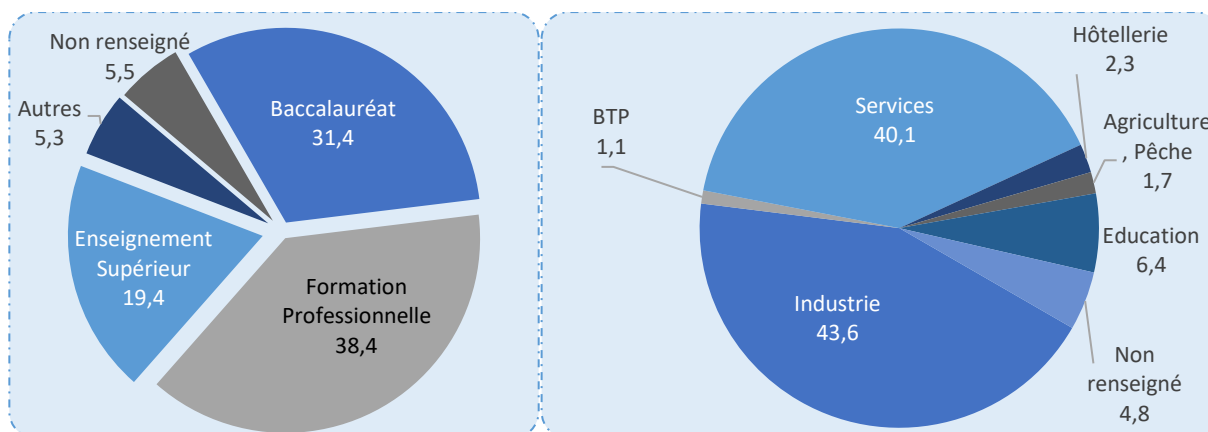
Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de l'ANAPEC

(\*) Non compris le placement à l'international

Le programme Idmaj continue, en 2021, à bénéficier davantage aux bacheliers et aux diplômés de la formation professionnelle : près de quatre bénéficiaires sur dix (38,4%) sont diplômés de la formation professionnelle et près d'un tiers (31,4%) sont des bacheliers. Les diplômés de l'enseignement supérieur représentent seulement 19,4% du total des bénéficiaires.

Au niveau sectoriel, le secteur des services (y compris l'éducation et l'hôtellerie) vient au premier rang en termes de recours à ce programme, avec 48,8% des bénéficiaires en 2021, suivi du secteur de l'industrie avec 43,6%. Les entreprises du secteur de l'agriculture et pêche et de celui des bâtiments et travaux publics ne font recours au programme que rarement, avec respectivement des parts de 1,7% et 1,1% du total des bénéficiaires.

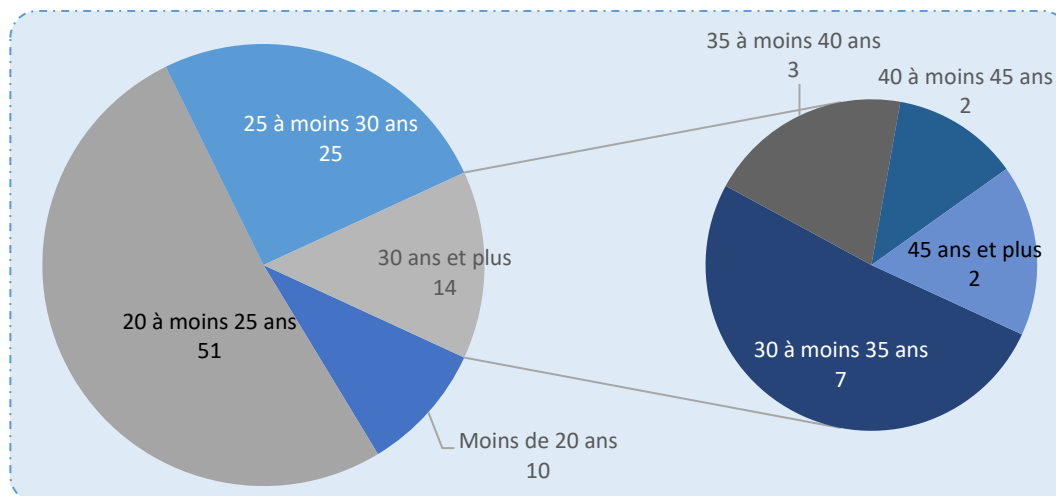
**Figure 83 : Bénéficiaires du programme Idmaj (\*) selon le diplôme et le secteur d'activité (en %)**



Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de l'ANAPEC

(\*) Non compris le placement à l'international

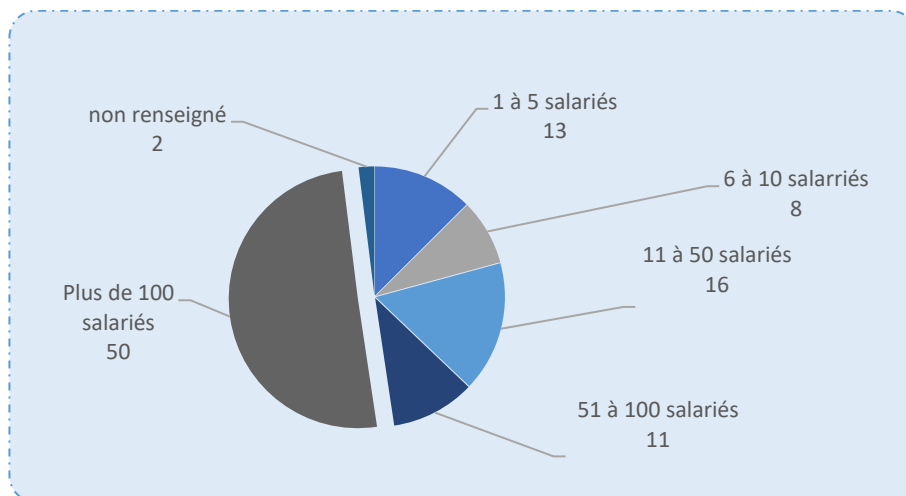
Le programme Idmaj continue de bénéficier davantage aux jeunes âgés de 20 à moins de 30 ans. En effet, cette catégorie de chercheurs d'emploi représente plus des trois quarts des bénéficiaires (76%) en 2021, contre 12% pour ceux âgés de 30 à 44 ans, 10% pour ceux qui ont moins de 20 ans et seulement 2% des bénéficiaires sont âgés de 45 ans et plus.

**Figure 84 : Bénéficiaires du programme Idmaj(\*) selon l'âge (en %)**

Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de l'ANAPEC

(\*) Non compris le placement à l'international

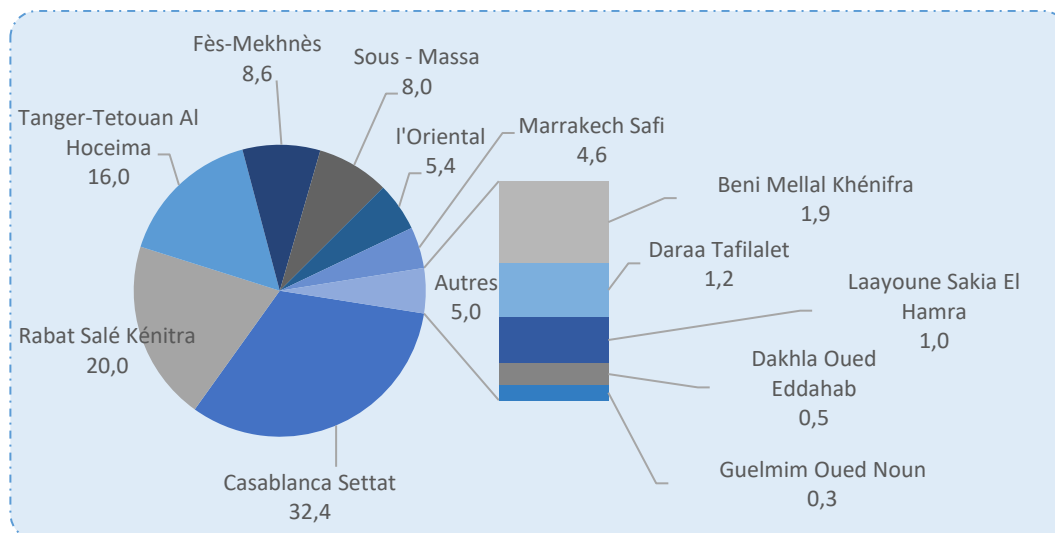
La structure des bénéficiaires du programme Idmaj selon la taille d'entreprise fait ressortir que la moitié de ces bénéficiaires sont insérés dans les entreprises de plus de 100 salariés (50%), 16% dans celles employant de 11 à 50 salariés, et 11% dans celles de 51 à 100 salariés. Les très petites entreprises (1 à 10 salariés) ont inséré 21% des bénéficiaires.

**Figure 85 : Bénéficiaires Idmaj(\*) par taille d'entreprise d'accueil (en %)**

Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de l'ANAPEC

(\*) Non compris le placement à l'international

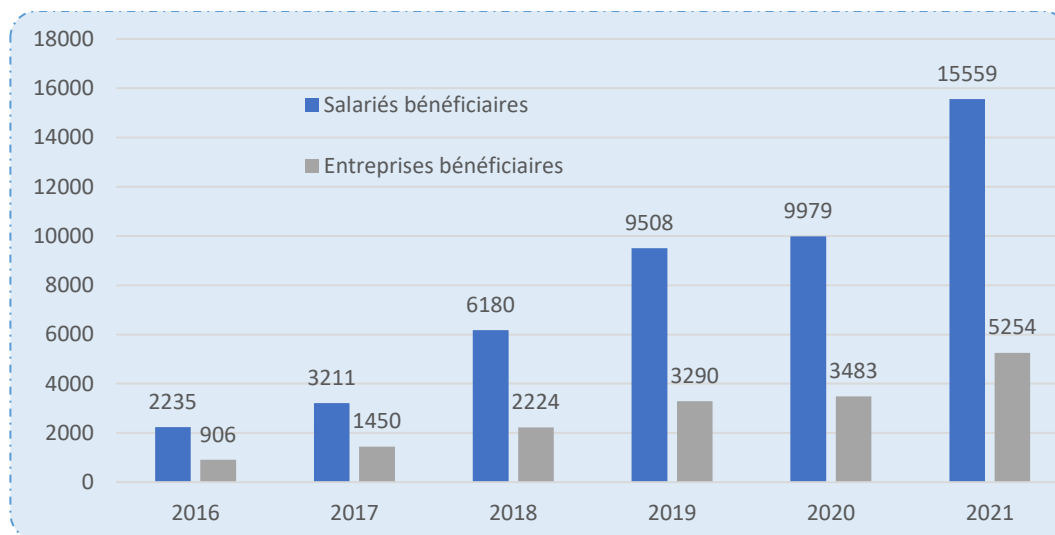
Sur le plan territorial, on révèle une forte concentration des bénéficiaires dans l'axe Casablanca – Tanger (Casablanca-Settat, Rabat-Salé-Kénitra et Tanger-Tétouan-Al Hoceima), avec plus des deux tiers (68,4%) du total des bénéficiaires en 2021, dont plus de 27200 insertions dans la région de Casa- Settat, soit près du tiers des bénéficiaires (32,4%). La région de Fès-Meknès concentre 8,6% des bénéficiaires, suivie de la région de Souss-Massa (8%), la région de l'oriental (5,4%) et la région de Marrakech-Safi (4,6%). Dans les autres régions, la part des insérés est inférieure à 2% dans chaque région.

**Figure 86 : Bénéficiaires du programme Idmaj(\*) en 2021 par région (en %)**

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

### Programme Tahfiz : plus de 15,5 mille salariés bénéficiaires en 2021

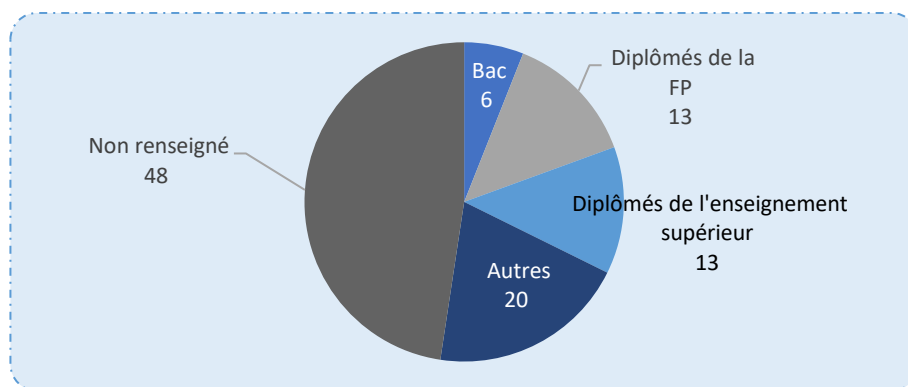
Le programme « Tahfiz » a pour objectif de promouvoir l'emploi salarié, de renforcer la compétitivité de l'entreprise et d'inciter à l'intégration du secteur formel, en mettant en place des mesures incitatives au profit des entreprises, associations ou coopératives créées durant la période allant du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2022. Ces mesures incitatives comportent la prise en charge par l'Etat, des coûts relatifs à la part de l'employeur au titre des cotisations dues à la CNSS pour une durée de vingt-quatre (24) mois et dans la limite de 10 salariés (recrutés avec un CDI) et de la Taxe de Formation Professionnelle, ainsi que l'exonération de l'Impôt sur le Revenu (IR) du salaire mensuel brut plafonné à dix mille dirhams DH.

**Figure 87 : Evolution des bénéficiaires du programme Tahfiz depuis son lancement**

Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

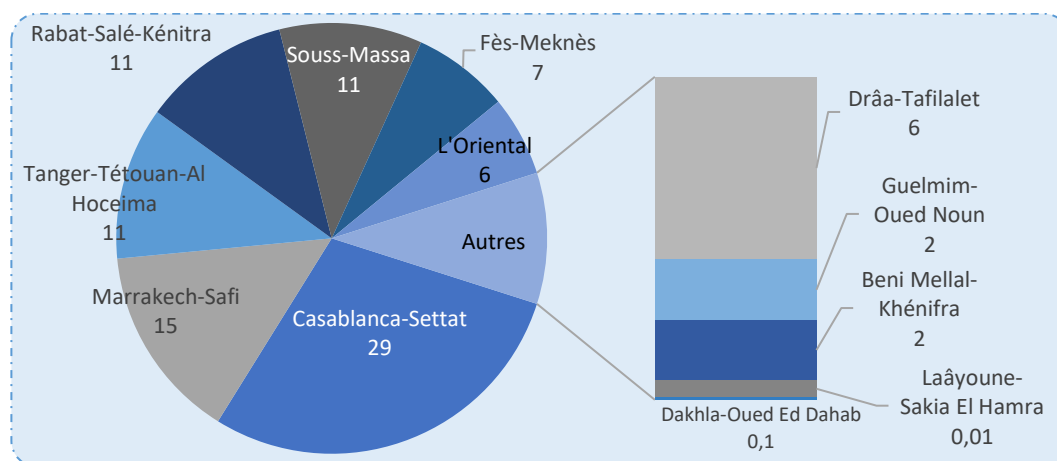
Depuis son démarrage et jusqu'à la fin de décembre 2021, 46.672 protocoles de bénéfice du programme Tahfiz ont été déposés et validés au niveau de l'ANAPEC par 16.607 entreprises. En 2021, 15.559 protocoles ont été validés (dont 31% concerne des salariés femmes) et déposés par 5.254 entreprises, soit une hausse respective de 56% et 51% par rapport à l'année 2020.



**Figure 88 : Répartition des bénéficiaires du Programme Tahfiz par Diplôme (en %)**

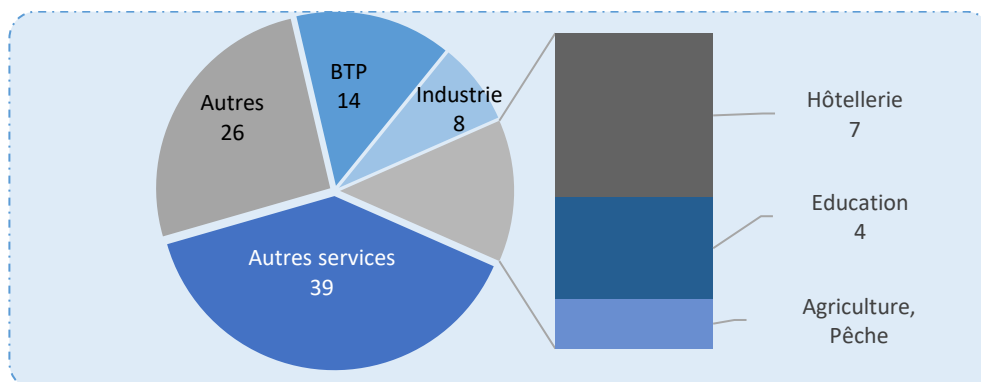
Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

La répartition des bénéficiaires de Tahfiz selon le diplôme, fait ressortir des pourcentages égaux entre les diplômés de l'enseignement supérieur et ceux de la formation professionnelle (soit 13% chacun) suivis des bacheliers avec une part de 6%.

**Figure 89 : Répartition des bénéficiaires du Programme Tahfiz par région (en %)**

Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

Sur le plan territorial, un peu plus que la moitié des bénéficiaires du programme Tahfiz (51%) est enregistrée dans l'axe Casablanca-Tanger. La région de Casablanca-Settat vient en tête avec 29% des bénéficiaires, suivie de la région Marrakech-Safi, avec une part de 15% et celles de Rabat-Salé-Kénitra, de Souss-Massa et de Tanger-Tétouan-AlHoceïma avec 11% chacune des bénéficiaires.

**Figure 90 : Répartition des bénéficiaires du Programme Tahfiz par secteur (en%)**

Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

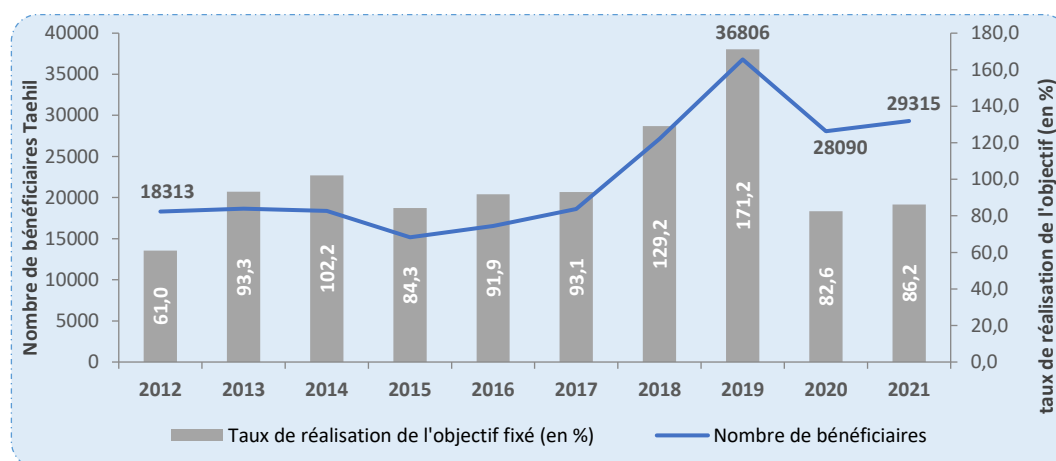
Selon le secteur d'activité, la moitié (50%) des bénéficiaires du programme Tahfiz exerce dans le secteur des services, suivi du BTP et de l'industrie avec respectivement des parts de 14% et 8%. Le secteur de l'agriculture et pêche n'occupe que 2% des bénéficiaires.

### Amélioration de l'employabilité

Les programmes d'amélioration de l'employabilité, ont bénéficié à plus de 296.000 personnes depuis le lancement du programme Taehil en 2007, soit plus de 19.700 bénéficiaires en moyenne par an et un taux d'accroissement annuel moyen de 8,4% durant la période 2007-2021. Le nombre de bénéficiaires a cru de 24,8% en moyenne par an entre 2015 et 2019 après l'intégration d'autres formations notamment les formations en ligne.

En 2020, le nombre de bénéficiaires a baissé de 23,7% par rapport à 2019 en raison de la crise liée à la pandémie du Covid-19. Avec la reprise économique, ces programmes ont bénéficié à plus de 29.300 demandeurs d'emploi en 2021, soit un taux de croissance de 4,4% par rapport à 2020 et un taux de réalisation de 86,2% de l'objectif fixé pour l'année 2021 (34.000).

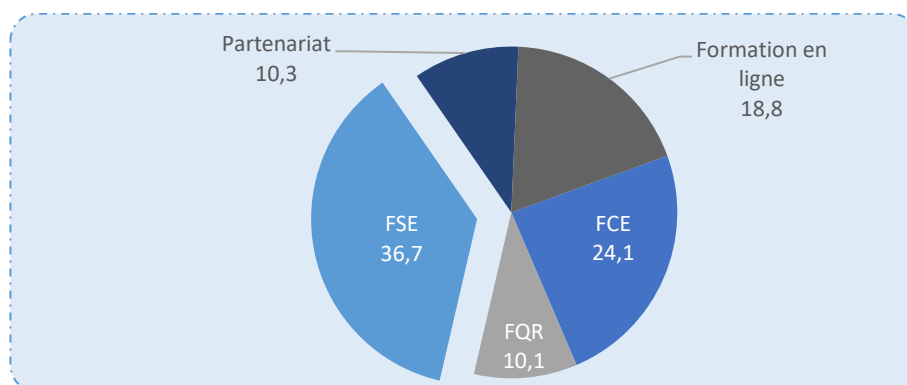
**Figure 91 : Evolution du nombre de bénéficiaires des programmes d'amélioration de l'employabilité**



Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

Par type de composante, les actions de formation ont bénéficié davantage à la FSE avec près de 37% du total des bénéficiaires en 2021, suivie de la FCE (24,1%) et de la FQR (10,1%). Les actions de formation opérées dans le cadre du partenariat national et régional totalisent 10,3% de l'ensemble d'opportunités de formation alors que 18,8% des actions de formation ont été menées en ligne, soit près de 5.500 opportunités de formation.

**Figure 92 : Bénéficiaires des programmes d'amélioration de l'employabilité par composante, 2021 (en %)**



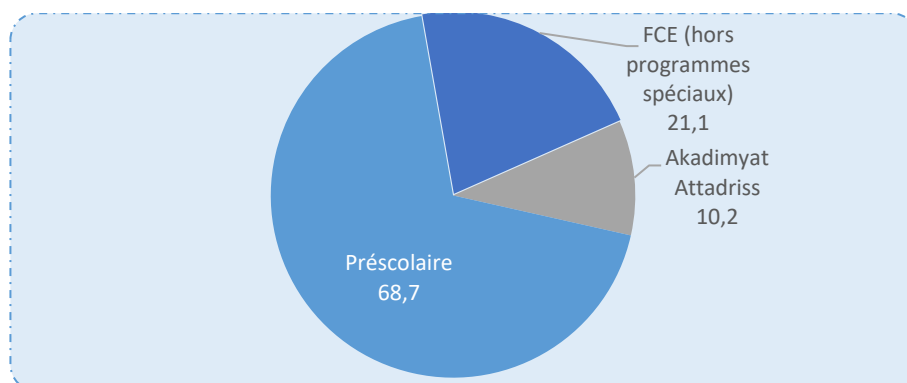
Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

### Formation contractualisée pour l'emploi : plus de 7 mille bénéficiaires en 2021

Après la baisse enregistrée en 2020, le nombre de bénéficiaires de la formation contractualisée pour l'emploi (FCE) a cru de 145% en 2021, passant respectivement de 2.880 à 7.073 personnes. Il est à noter que 4.215 personnes ont achevé la formation, soit 60% des bénéficiaires engagés en 2021.

Les opportunités de formation dans le cadre de la FCE ont été menées essentiellement sous couvert de programmes spéciaux, en l'occurrence le Préscolaire et « Academiatt Attadriss » dont les bénéficiaires constituent respectivement 68,7% et 10,2% de l'ensemble des bénéficiaires de la FCE en 2021.

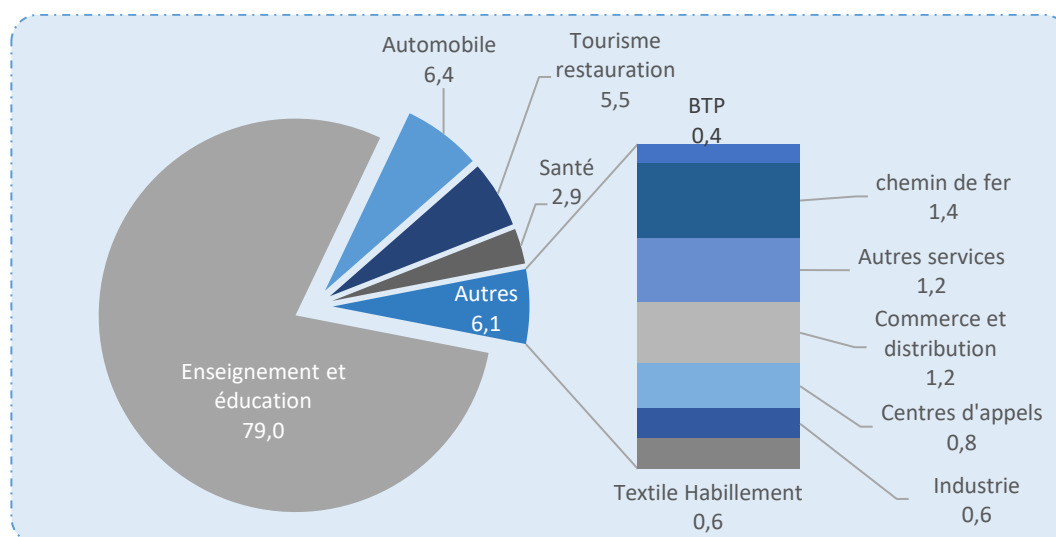
**Figure 93 : Bénéficiaires de la FCE selon les programmes spéciaux, 2021 (en %)**



Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

Sur le plan sectoriel, 5.578 personnes ont été engagées dans la FCE dans le secteur de l'éducation et de l'enseignement, soit 79% du total des bénéficiaires engagés dans cette formation en 2021. Aussi, 6,4% des bénéficiaires ont été engagés dans le secteur de l'automobile, 5,5% dans la restauration et 2,9% dans les métiers de la santé. Les autres secteurs n'en ont profité que faiblement.

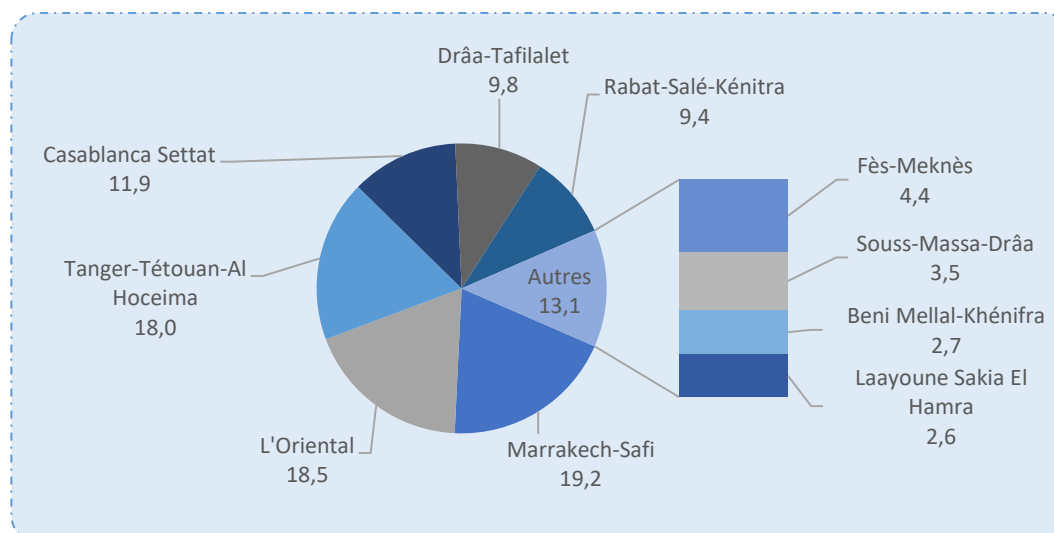
**Figure 94 : Bénéficiaires de la FCE par secteur d'activité 2021 (en %)**



Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

Sur le plan territorial, la région de Marrakech-Safi concentre 19,2% des bénéficiaires de la FCE engagés en 2021, suivie de l'Oriental (18,5%) et de la région de Tanger-Tetouan-Al Hoceima (18%). Contrairement aux années précédentes, les parts des régions de Casa-Settat et Rabat-Salé-Kénitra se sont limitées respectivement à 11,9% et 9,4% des bénéficiaires engagés dans la FCE en 2021. Quant aux autres régions, elles concentrent ensemble environ 30% des bénéficiaires.

Figure 95 : Bénéficiaires de la FCE par région, 2021 (en %)



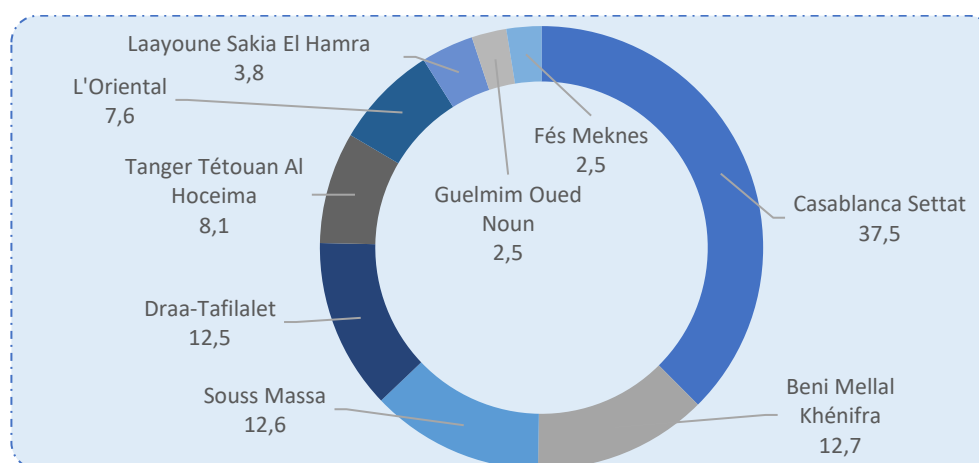
Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

### Formation qualifiante ou de reconversion : près de 3 mille bénéficiaires en 2021

Contrairement à la FCE et malgré la reprise économique, le nombre de bénéficiaires de la formation qualifiante ou de reconversion (FQR) a enregistré une baisse de plus de 37% en 2021 contre une hausse d'environ 60% en 2020, passant de 4.699 à 2.947 bénéficiaires au cours de cette période.

Plus du tiers des bénéficiaires (37,5%) sont concentrés dans la région de Casa-Settat. Presque la même proportion (37,8%) de bénéficiaires sont concentrés dans les régions de Beni Mellal-Khénifra, Souss-Massa et Draa-Tafilalet avec respectivement 12,7%, 12,6% et 12,5% de bénéficiaires. Les régions de Tanger-Tetouan-Al Hoceima, l'Oriental, Laayoune-Sakia El Hamra, Guelmim-Oued Noun et Fès-Meknes concentrent ensemble 24,7% des bénéficiaires, alors qu'aucun bénéficiaire n'a été engagé dans la FQR dans les autres régions en 2021.

Figure 96 : Bénéficiaires de la FQR par région, 2021 (en%)

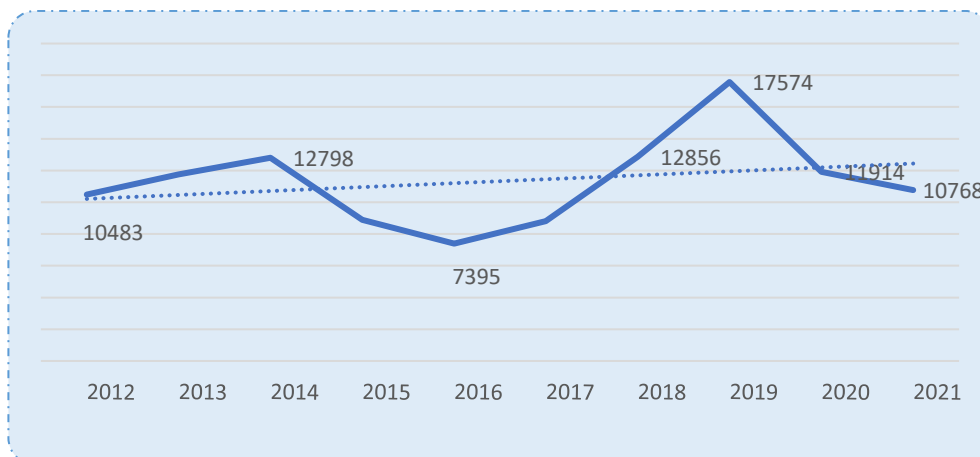


Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

### Formation au profit des secteurs émergents : plus de 10,7 mille bénéficiaires en 2021

La formation au profit des secteurs émergents (FSE) semble encore pâtir des répercussions de la crise économique liée à la propagation du Covid-19. En effet, après une baisse de 32,2% enregistrée en 2020, le nombre de bénéficiaires de cette formation a encore baissé de 6,6% en 2021 pour s'établir à 10.768 bénéficiaires contre 11.914 en 2020.

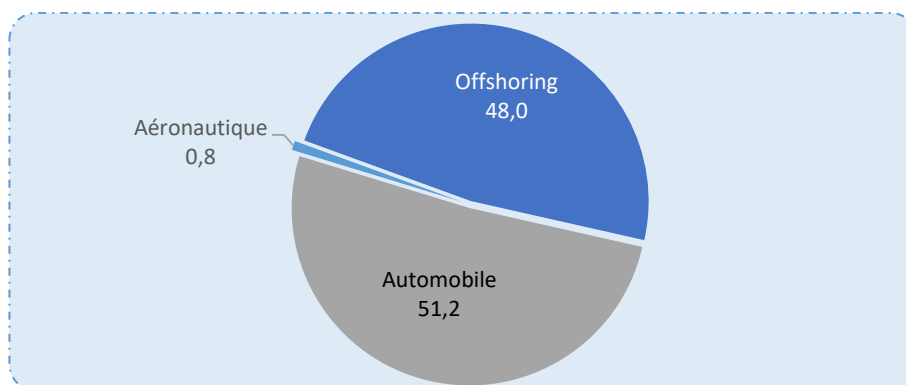
Figure 97 : Evolution du nombre de bénéficiaires FSE



Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

La FSE a bénéficié essentiellement aux secteurs de l'automobile et de l'offshoring dont les salariés bénéficiaires représentent respectivement 51,2% et 48% de l'ensemble des bénéficiaires de cette composante en 2021. Le secteur de l'aéronautique n'en a bénéficié qu'à raison de 0,8% de l'ensemble des bénéficiaires.

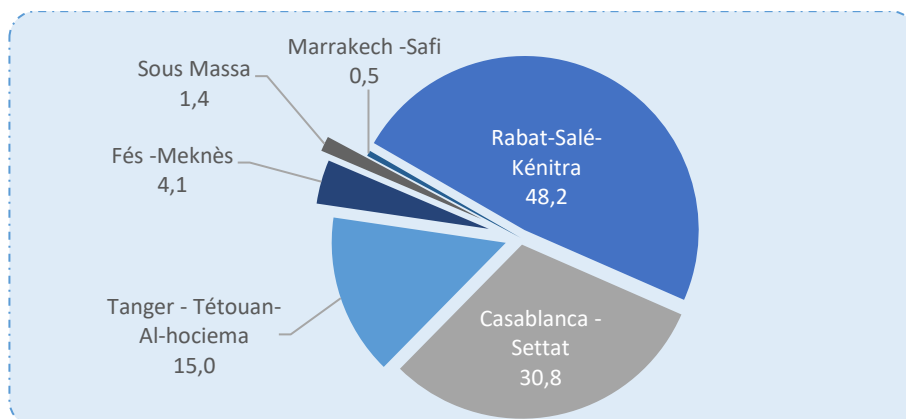
Figure 98 : Bénéficiaires de la FSE par secteur, 2021 (en%)



Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

Au niveau régional, plus de 10.000 bénéficiaires de la FSE en 2021 résident dans l'axe Casablanca-Tanger couvrant les régions de Casablanca-Settat, Rabat-Salé-Kénitra et Tanger-Tétouan-Al Hoceima, soit 94% des bénéficiaires. La part des autres régions est faible atteignant 6% des bénéficiaires (4,1% pour la région de Fés-Meknès, 1,4% pour le Souss-Massa et 0,5% pour Marrakech-Safi).

Figure 99 : Bénéficiaires de la FSE par région, 2021 (en%)



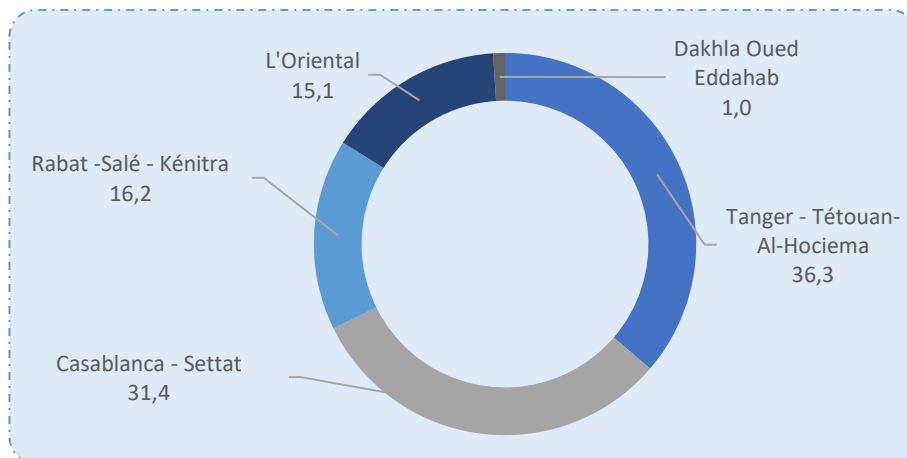
Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

### Formation en ligne et en partenariat : plus de 8,5 mille bénéficiaires en 2021

Dans le cadre de partenariats mis en œuvre au niveau national et régional, 3.027 personnes ont bénéficié de formations en 2021 contre 1.397 en 2020, soit une hausse de 116,6% entre les deux années. 70% des bénéficiaires (2113 personnes) de ces formations sont enregistrés dans le cadre du partenariat national, contre 30% pour le partenariat régional.

Les actions de formation menées au niveau national ont profité aux bénéficiaires des régions de Tanger-Tétouan-Al Hoceima (36,3%), Casa-Settat (31,4%), Rabat-Salé-Kénitra (16,2%), l'oriental (15,1) et Dakhla Oued Eddahab (1%).

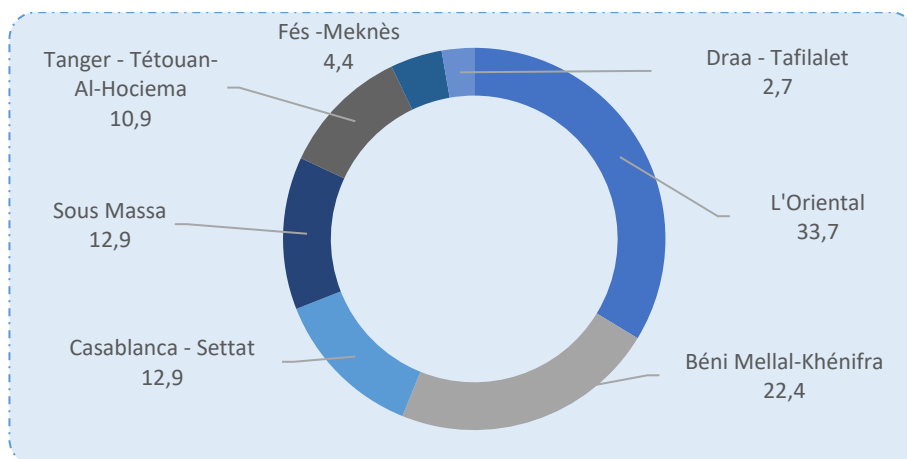
**Figure 100 : Bénéficiaires de la formation dans le cadre du partenariat national, 2021 (en%)**



Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

Quant aux actions de formation menées dans le cadre du partenariat régional, elles ont profité essentiellement aux bénéficiaires des régions de l'oriental avec 33,7% des bénéficiaires, Béni-Mellal-Khénifra (22,4%), Casa-Settat (12,9%), Souss-Massa (12,9%) et Tanger-Tétouan-Al Hoceima (10,9%). Aussi, 40 personnes ont bénéficié de cette formation dans la région de Fès – Meknès (4,4%) et 25 personnes au niveau de la région de Draa-Tafilalet (2,7%).

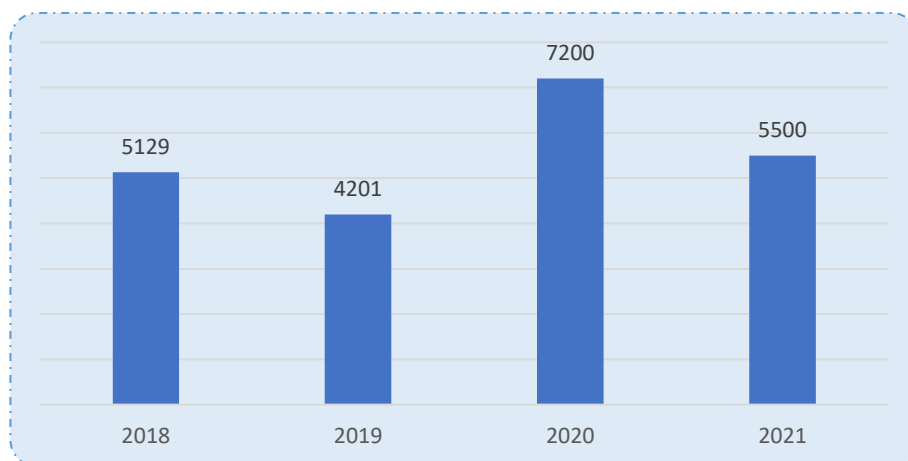
**Figure 101 : Bénéficiaires de la formation dans le cadre du partenariat régional, 2021 (en%)**



Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

Concernant la formation en ligne, après une hausse remarquable enregistrée en 2020, attribuable au contexte du Covid-19, le nombre de bénéficiaires des actions de formations en ligne a accusé une baisse de 23,6% en 2021 pour s'établir à 5.500 bénéficiaires contre 7.200 en 2020.

Figure 102 : Evolution du nombre de bénéficiaires des formations en ligne

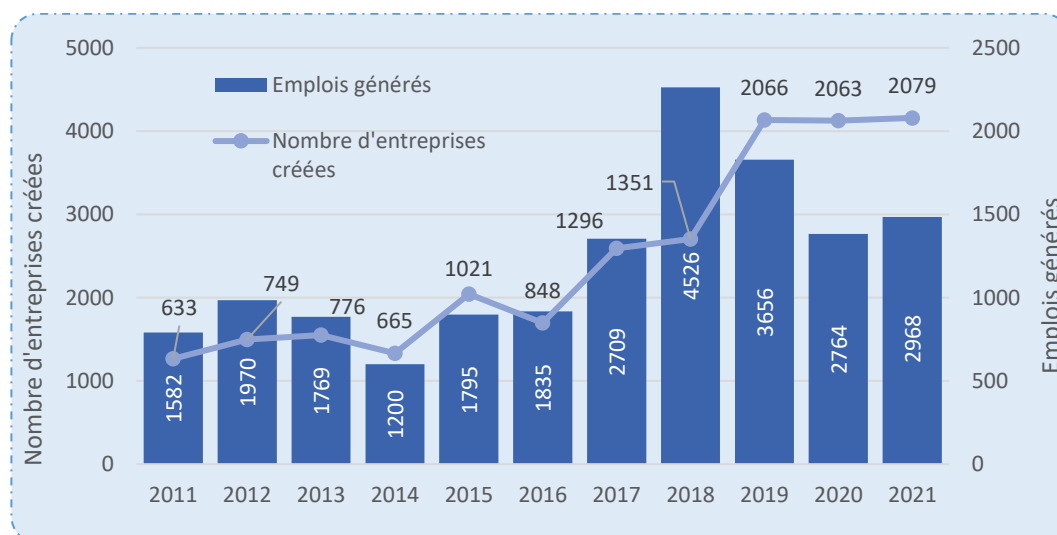


Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

#### ▪ Encouragement de l'entrepreneuriat « 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. 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.

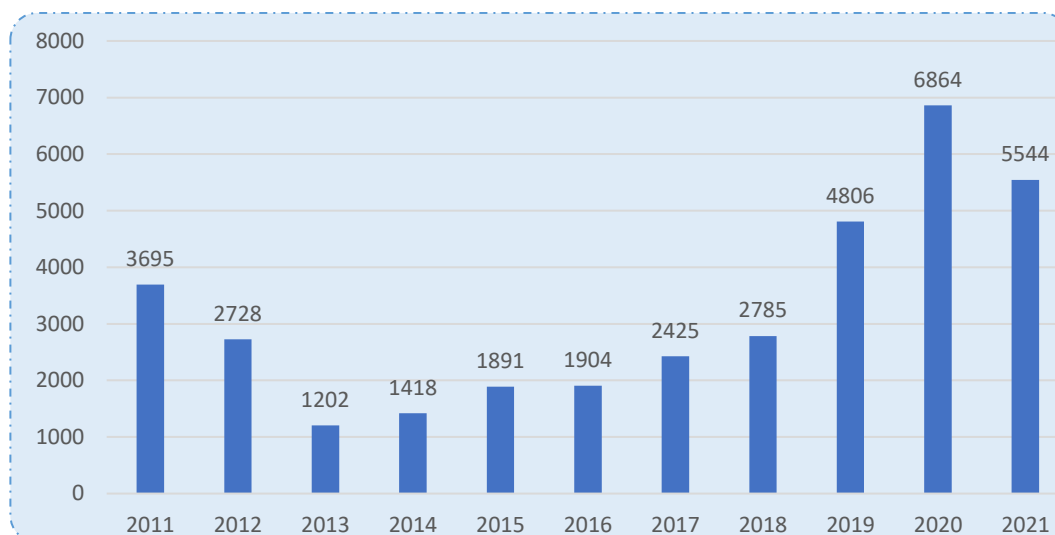
Figure 103 : Evolution du nombre d'entreprises créées et des emplois générés dans le cadre du programme de l'auto-emploi de 2011 à 2021



Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

En 2021, le nombre d'entreprises créées dans le cadre du programme de l'auto-emploi a atteint 2.079, soit une légère augmentation de près de 1% par rapport à l'année 2020. Quant aux emplois créés par ces entreprises, leur volume a enregistré une hausse notable de 7%, passant de 2.764 à 2.968 emplois durant la même période. Ainsi, le ratio des emplois générés par entreprise créée a atteint 1,4 en moyenne en 2021 contre 1,3 en 2020 et de 1,8 en 2019. Il est à noter le niveau enregistré ces trois dernières années de ce ratio reste en deçà de la moyenne qui est de 2,2 emplois par entreprise, enregistrée depuis le démarrage du programme.

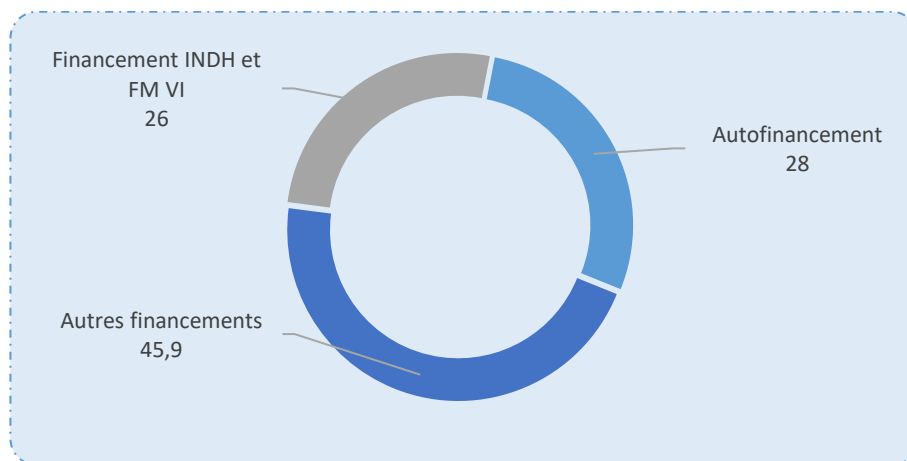


**Figure 104 : Evolution du nombre de porteurs de projet accompagnés**

Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

Quant aux porteurs de projets accompagnés dans le cadre dudit programme, leur nombre a enregistré une baisse de près de 19%, passant de 6.864 personnes en 2020 à 5.544 personnes en 2021, contre une augmentation de 21% en moyenne annuelle durant la période 2013-2021. Selon le genre, le nombre de femmes porteuses de projets accompagnés demeure faible, affichant une part de 27% en 2021.

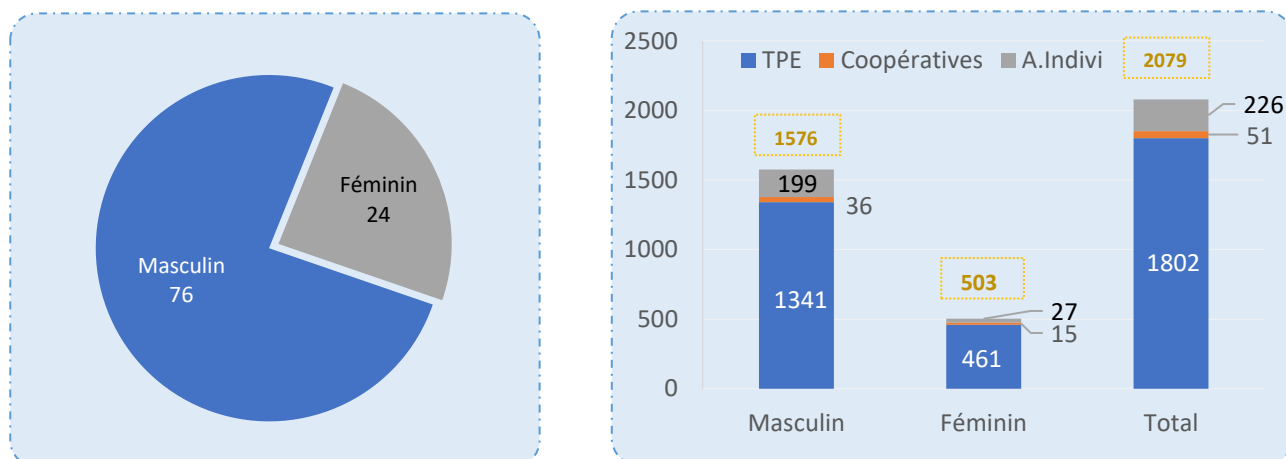
Sur un autre registre, un quart des porteurs de projets accompagnés se trouve dans la région de Casablanca-Settat, suivi de la région de Rabat-Salé-Kénitra avec une part de 15%.

**Figure 105 : Répartition du nombre d'entreprises créées selon la nature du financement, 2021 (en%)**

Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

En 2021, 28% des projets conduits jusqu'à création ont été financés par les porteurs eux-mêmes soit presque 7 points en pourcentage de moins que 2020 (34,9%), l'Initiative nationale de développement humain (INDH) et la Fondation Mohamed VI ont financé 26% des entreprises créées soit une augmentation de 7 points en pourcentage par rapport à l'année 2020 (18,9%).

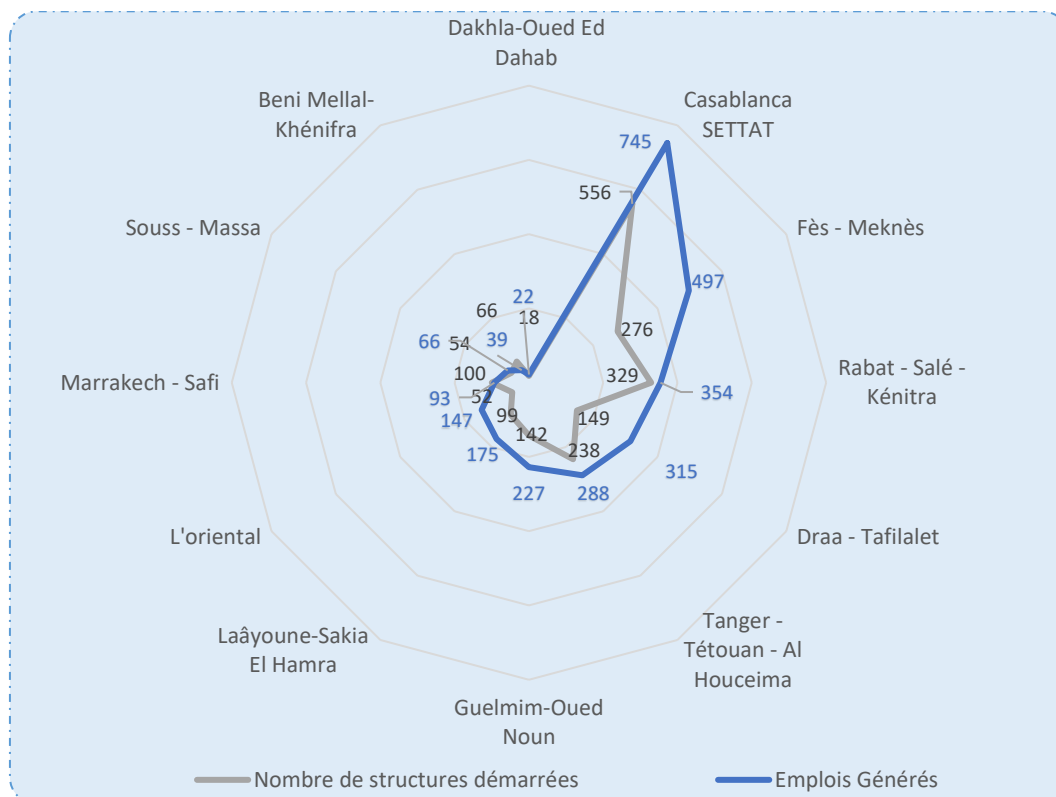
Figure 106 : Répartition des structures démarrées par genre en 2021 (en %)



Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

Durant l'année 2021, la répartition des structures démarrées par genre fait ressortir que 24% des structures créées ont été démarrées par des femmes dans le cadre du programme de l'auto-emploi. Selon le type de la structure démarrée, les TPE sont majoritaires avec une part de 86,7% suivi des activités individuelles formelles 12,3% et enfin les coopératives avec une part de 2,5%.

Figure 107 : Répartition des structures démarrées et des emplois générés par région (2021)



Source : Elaborée par la DONMT 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 2021, il est à noter que les rapports « emplois générés/entreprises créées » les plus élevés, ont été enregistrés dans les régions de l'Oriental (2,8) et Draa – Tafilalet (2,1), suivis des régions du Sud avec un ratio atteignant (1,8), dépassant ainsi la moyenne nationale (1,4). Par ailleurs, deux régions enregistrent des ratios plus faibles, qui sont les régions de Marrakech – Safi (0,9) et Beni Mellal-Khénifra (0,6). Quant à la répartition des emplois générés par région, il est à signaler que la région de Casablanca enregistre à elle seule un quart des créations d'emploi (25%) et presque la même part pour les structures démarrées (27%).

### 3. Insertion professionnelle des bénéficiaires du contrat d'insertion

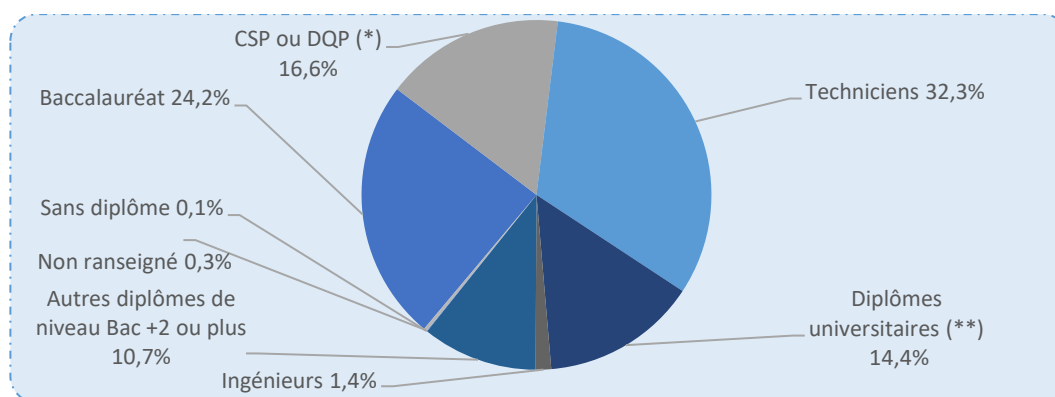
Le suivi de l'insertion professionnelle des bénéficiaires du (CI) est effectué par la DONMT à travers une opération d'appariement des données sur les déclarations salariales de la CNSS et des données sur les bénéficiaires de l'ANAPEC. Outre le calcul d'un taux d'insertion dans un emploi dans le secteur privé formel, les résultats de cet appariement permettent de dégager des indicateurs sur l'accès des bénéficiaires au marché du travail et partant sur leur employabilité. L'opération d'appariement réalisés en 2021 a porté sur 62.482 bénéficiaires du CI au titre de l'année 2017.

#### ▪ Caractéristiques des bénéficiaires du CI en 2017

La population des bénéficiaires du contrat d'insertion en 2017 est constituée majoritairement de jeunes, de diplômés de la formation professionnelle et de bacheliers 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 plus de la moitié des bénéficiaires (54,4%).

Le niveau de qualification des bénéficiaires est relativement moyen, puisque près des trois quarts (73,1%) d'entre eux sont des bacheliers ou titulaires du diplôme de technicien ou diplôme de qualification ou spécialisation professionnelle.

**Figure 108 : Bénéficiaires du contrat d'insertion en 2017 par diplôme**

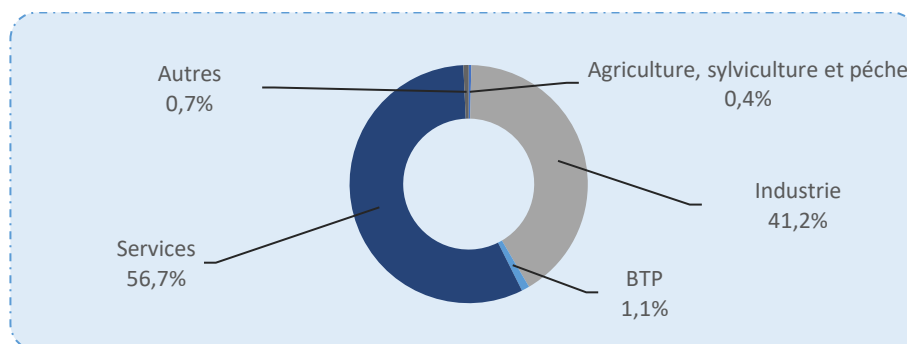


Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données ANAPEC. (\*) : Diplômes des 1ers, 2èmes et 3èmes cycles universitaires. (\*\*) CSP : Certificat de spécialisation professionnelle, DQP : Diplôme de qualification professionnelle.

La majorité de ces bénéficiaires (89%) sont des jeunes âgés de moins de 30 ans au moment de la signature du CI, dont 59,4% sont âgés de moins de 25 ans et 29,7 % entre 25 et 29 ans. Les autres catégories d'âge représentent seulement 10,9 % du total des bénéficiaires.

Le secteur des services vient en tête des secteurs attractifs des bénéficiaires du CIA au titre de l'année 2017, avec 56,7% des bénéficiaires, suivi du secteur de l'industrie manufacturière avec 41,2%. Les secteurs de BTP et de l'agriculture n'attirent qu'une faible proportion des bénéficiaires en 2017, avec respectivement 1,1% et 0,4%.

**Figure 109 : Bénéficiaires du contrat d'insertion en 2017 par secteur d'activité**



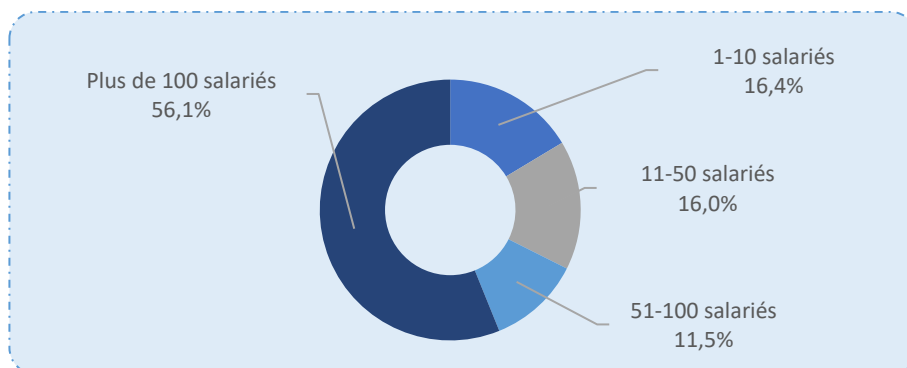
Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de l'ANAPEC (2021).

### ▪ Caractéristiques des bénéficiaires du CI en 2017 et insérés en 2020

Près de 37.900 bénéficiaires du CI-2017 ont été déclarés à la CNSS en 2020, dont 51,5% sont des femmes, près de 90% sont des jeunes âgés de moins de 30 ans et 51,7% sont titulaires de diplômes de niveau moyen (techniciens, qualification ou spécialisation professionnelle).

Plus de la moitié (56,1%) des bénéficiaires du CI déclarés à la CNSS en 2020 ont signé leurs contrats d'insertion en 2017 dans des entreprises ayant plus de 100 salariés (55,1% en 2019). Ces entreprises exercent principalement dans le secteur de l'industrie manufacturière (58,4%) et celui des activités des services administratifs et de soutien (12,8%).

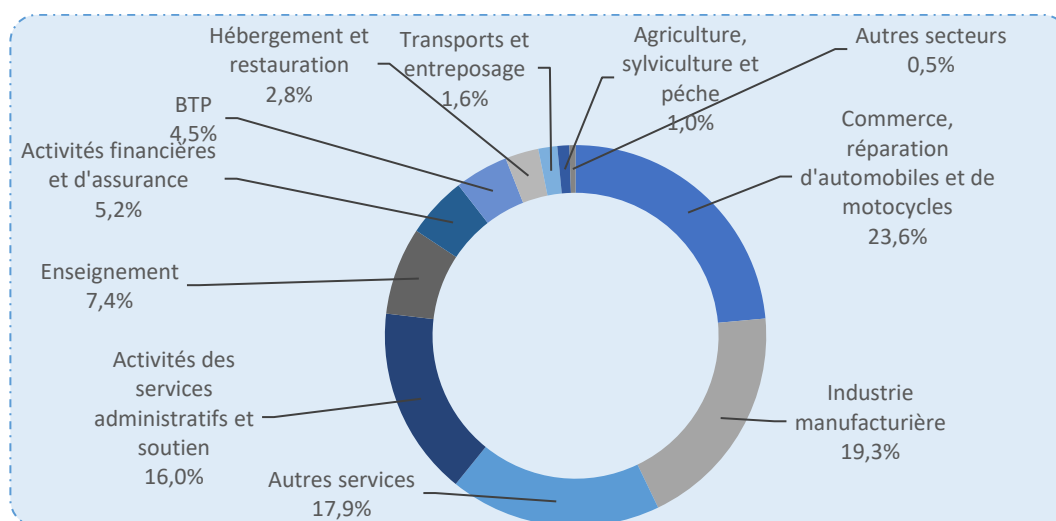
**Figure 110 : Bénéficiaires du CI en 2017 déclarés à la CNSS en 2020 par taille d'entreprise de stage**



Source : Elaborée par la DONMT sur la base des résultats d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS (2021).

En se référant à la dernière entreprise d'insertion en 2020, la quasi-majorité (94%) des bénéficiaires du CIA-2017 ont été déclarés à la CNSS en 2020 sous contrats de travail de droit commun par des entreprises opérant dans le secteur des industries manufacturières (19,3%) et le secteur des services (74,6%), particulièrement le « Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles » avec 23,6% des bénéficiaires et les « Activités des services administratifs et soutien » (16%).

**Figure 111 : Bénéficiaires du CI-2017 déclarés à la CNSS en 2020 selon le secteur d'activité de la dernière entreprise d'insertion**



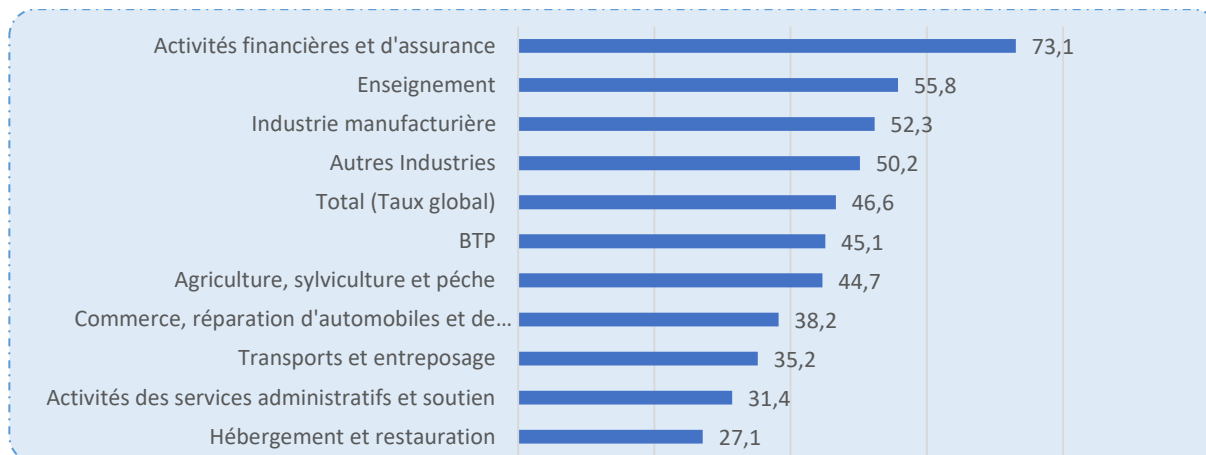
Source : Elaborée par la DONMT sur la base des résultats d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS (2021).

46,6% du total des bénéficiaires déclarés à la CNSS en 2020 ont été insérés par les mêmes entreprises de stage<sup>17</sup>. Ce taux est relativement élevé chez les femmes (50,8% contre 42,2% chez les hommes) et chez les titulaires d'un diplôme de qualification ou spécialisation professionnelle (56,6%) et chez les diplômés universitaires (49,4%). Le taux le plus faible est observé chez les ingénieurs (33,6%).

<sup>17</sup> La comparaison est effectuée entre l'entreprise de stage et la dernière entreprise d'insertion en 2020.

Le secteur des « activités financières et d'assurance » est le secteur le plus dynamique en termes de maintien en emploi des bénéficiaires du contrat d'insertion après environ trois ans de la date de signature dudit contrat. En effet, près des trois quarts (73,1%) des bénéficiaires du CIA déclarés à la CNSS en 2020 dans ce secteur ont été insérés par les mêmes entreprises de stage, suivi du secteur de l'enseignement (55,8%) et celui des industries manufacturières (52,3%). Les taux les plus faibles ont été enregistrés parmi les bénéficiaires ayant signé leur CIA dans des entreprises des secteurs de l'hébergement et restauration (27,1%) et les activités des services administratifs et soutien (31,4%), les transports et entreposage (35,2%).

**Figure 112 : Parts des bénéficiaires déclarés à la CNSS en 2020 par les mêmes entreprises de stage selon leurs secteurs d'activité (en %)**

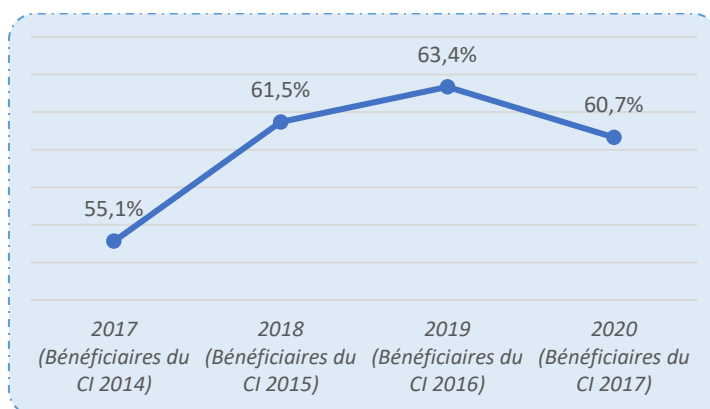


Source : Elaborée par la DONMT sur la base des résultats d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS (2021).

#### ▪ Taux d'insertion des bénéficiaires du Contrat d'insertion

Sur un total de 62.482 bénéficiaires du CI-2017, près de 37.900 ont été déclarés à la CNSS en 2020, soit un taux d'insertion de 60,7%. Ce taux a enregistré une baisse de 2,7 points de pourcentage par rapport à 2019 (63,4%), en raison notamment des effets de la crise liée à la pandémie de Covid-19.

**Figure 113 : Evolution du taux d'insertion des bénéficiaires du CI entre 2017 et 2020**

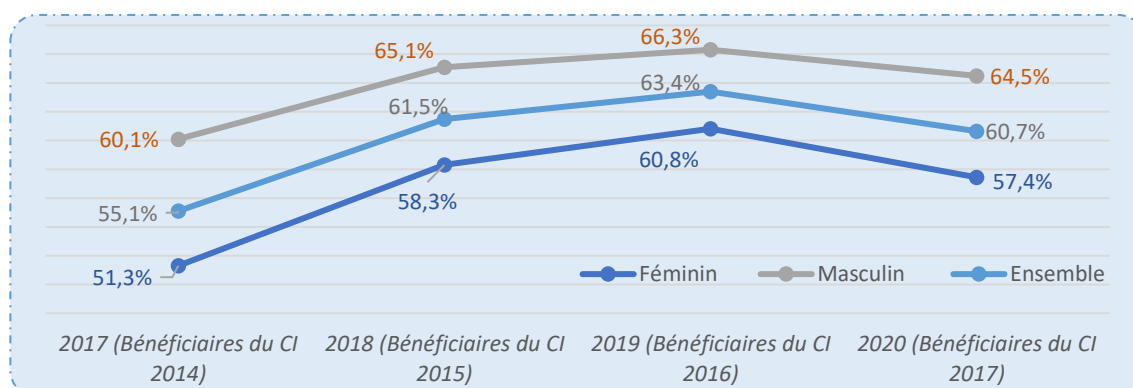


#### Concepts et définitions

L'insertion professionnelle des bénéficiaires du CIA 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 CIA au titre de l'année 2017 déclarés à la CNSS en 2020**, soit environ deux à trois ans après la signature du contrat.

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

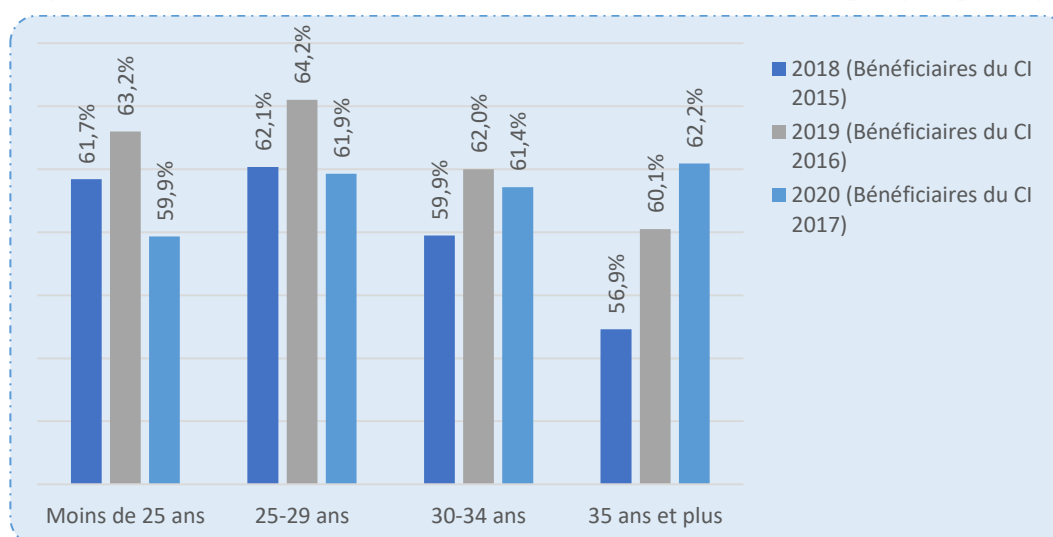
L'insertion professionnelle des bénéficiaires du CI semble être plus favorable aux hommes qu'aux femmes. Sur un total de plus de 28.500 hommes bénéficiaires du CI-2017, près de 18.400 hommes ont été déclarés à la CNSS en 2020 sous contrats de travail de droit commun, soit un taux d'insertion de 64,5% contre 57,4% chez les femmes. Cet écart de 7,1 points a connu une légère hausse par rapport à celui enregistré en 2018 (6,8 points) et en 2019 (5,5 points).

**Figure 114 : Evolution du taux d'insertion des bénéficiaires du CI entre 2017 et 2020 selon le genre**

Source : Elaborée par la DONMT sur la base des résultats d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS (2021)

Les personnes âgées de 35 ans et plus 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 (62,2%), suivis des jeunes âgés de 25 à 29 ans (61,9%) et ceux âgés de 30-34 ans (61,4%). En revanche, les jeunes bénéficiaires âgés de moins de 25 ans ont enregistré un taux d'insertion relativement faible (59,9%) et inférieur au taux d'insertion global (60,7%).

La hausse du taux d'insertion durant les trois dernières années a été particulièrement importante chez les jeunes âgés de 35 ans et plus, où il s'est accru de plus de 5 points de pourcentage entre 2018 et 2020, contre 1,5 point chez les jeunes âgés de 30 à 34 ans. En revanche, le taux d'insertion a connu une baisse de 1,8 point chez les moins de 25 ans et une quasi-stagnation chez les jeunes âgés de 25 à 29 ans au cours de la même période.

**Figure 115 : Evolution du taux d'insertion des bénéficiaires du CI par groupe d'âge**

Source : Elaborée par la DONMT sur la base des résultats d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS (2021)

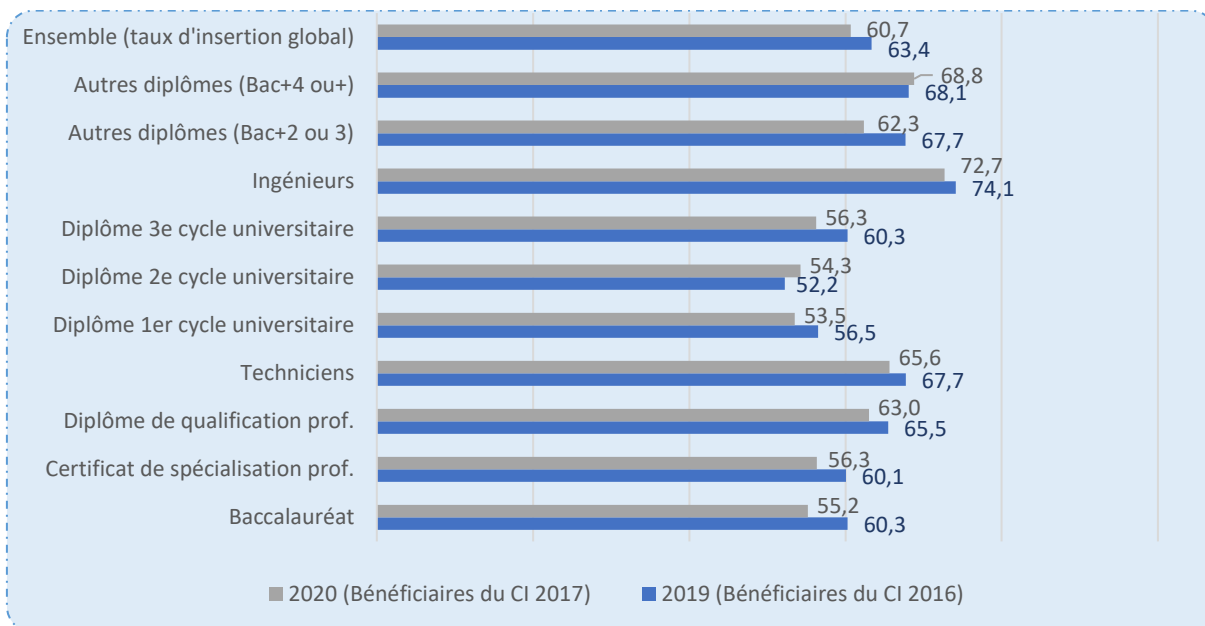
### Les ingénieurs, les titulaires d'un Bac+4 ou plus et les techniciens ont les taux d'insertion les plus élevés

Les ingénieurs, les techniciens, les diplômés de qualification professionnelle, et les diplômés de niveau Bac+2 ou plus (hors universitaires) semblent avoir plus de chance d'être insérés dans un emploi déclaré dans le secteur privé formel que les autres diplômés, leurs taux d'insertion varient de 65,5% à 72,7% en 2020. En revanche, les autres diplômés ont enregistré des taux d'insertion inférieurs à la moyenne nationale (60,7%).

Par rapport à 2019, il est à noter qu'à l'exception des diplômés de deuxième cycle universitaire et les autres diplômes de « Bac + 4 et plus », toutes les catégories de diplômés ont enregistré une baisse du taux d'insertion entre 2019 et 2020. Les baisses les plus importantes ont été observées

chez les titulaires d'un diplôme de niveau « Bac+2 ou 3 » (-5,3 points), les bacheliers (-5,1 points), les diplômés de 3ème cycle universitaire (-4 points) et les titulaires de certificat de spécialisation professionnelle (-3,7 points).

**Figure 116 : Evolution du taux d'insertion des bénéficiaires du CI entre 2019 et 2020 selon le diplôme (en%)**

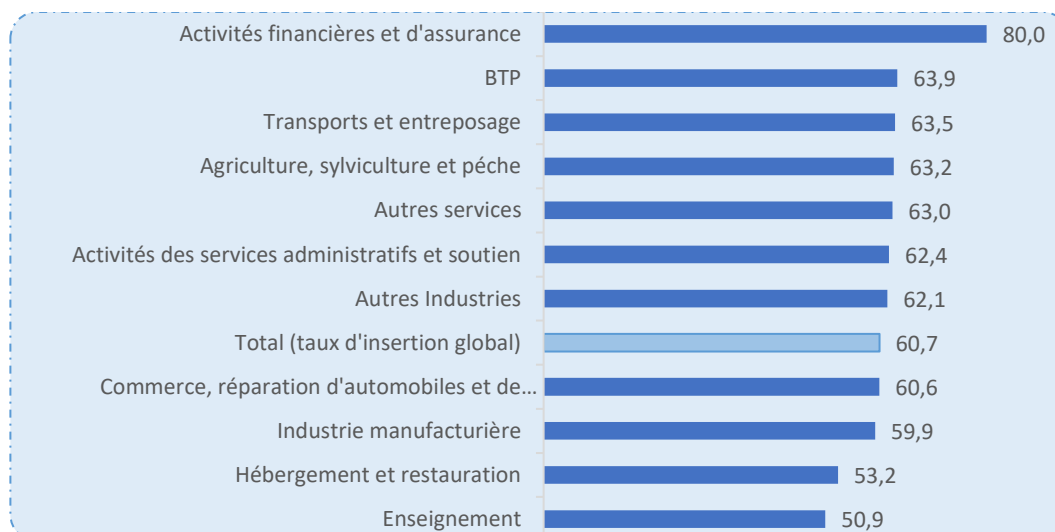


Source : Elaborée par la DONMT sur la base des résultats d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS (2021).

### Les chercheurs d'emploi ayant signé un CI en 2017 dans des entreprises du secteur financier ont enregistré les taux d'insertion les plus élevés

Si le secteur des industries manufacturières et celui du « commerce, réparation d'automobiles et de motocycles » sont les premiers pourvoyeurs des CI en 2017, les bénéficiaires du CIA dans ces secteurs ont connu des taux d'insertion relativement faibles et inférieurs au taux d'insertion global, avec respectivement 59,9% et 60,6% en 2020. En revanche, les bénéficiaires qui ont signé un CIA dans le secteur des activités financières et d'assurance ont enregistré le taux d'insertion le plus élevé en 2020 (80%), suivis de ceux du secteur du BTP (63,9%), du secteur des transports et entreposage (63,5%) et du secteur des activités des services administratifs et soutien (62,4%).

**Figure 117 : Taux d'insertion en 2020 des bénéficiaires du CI au titre de l'année 2017 par secteur d'activité de l'entreprise de stage (en %)**



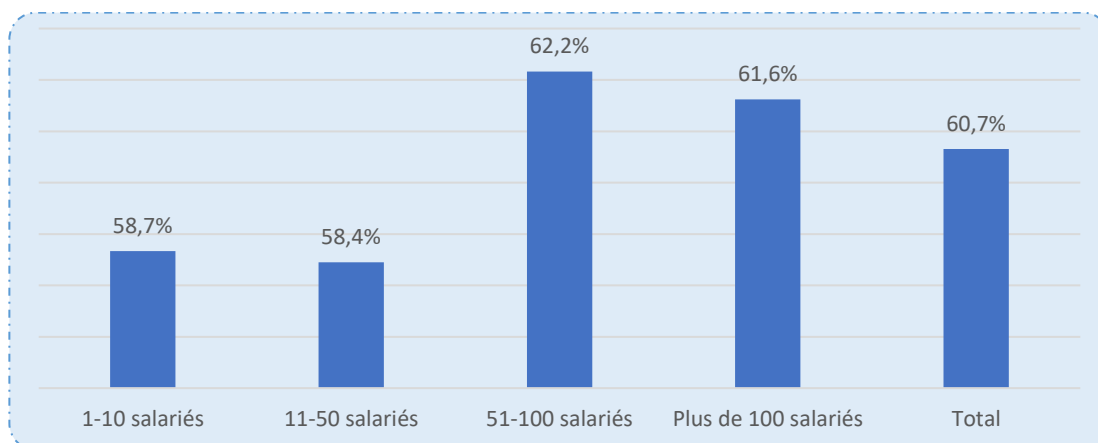
Source : Elaborée par la DONMT sur la base des résultats d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS (2021).



### Les moyennes et grandes entreprises affichent des taux d'insertion les plus élevés

Les chercheurs d'emploi qui ont signé un CIA dans les entreprises de taille moyenne (51-100 salariés) sont les plus déclarés à la CNSS en 2020, dont leur taux d'insertion atteint 62,2%, suivis des bénéficiaires exerçant dans des entreprises de grande taille (+100 salariés), avec 61,6%. En revanche, les bénéficiaires ayant signé leurs contrats dans des entreprises de petite taille ont enregistré des taux d'insertion inférieurs à la moyenne nationale (58,7% pour les entreprises de 1 à 10 salariés, et 58,4% pour celles de 11 à 50 salariés).

**Figure 118 : Taux d'insertion en 2020 des bénéficiaires du CIA au titre de l'année 2017**

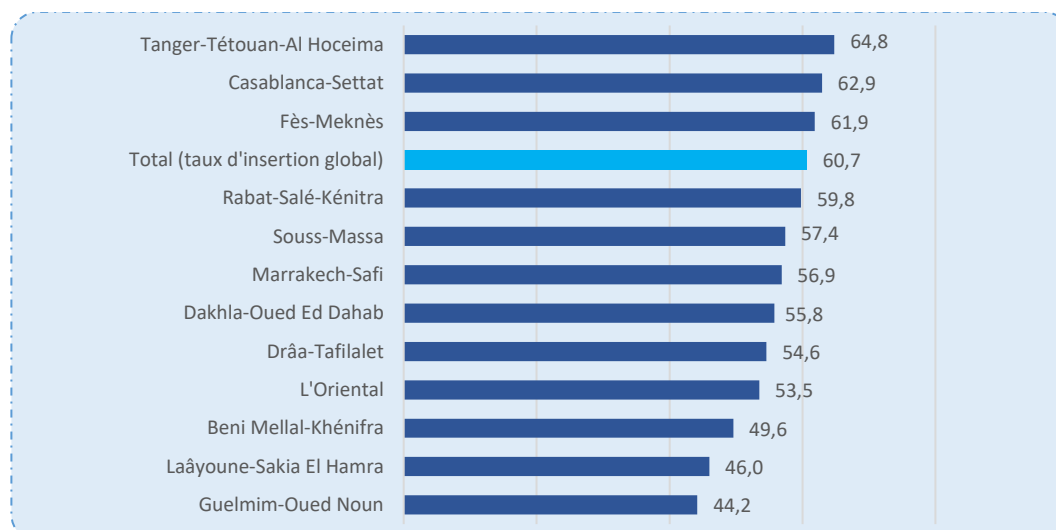


Source : Elaborée par la DONMT sur la base des résultats d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS (2021).

### Trois régions affichent des taux d'insertion en dessus du taux national

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.). En effet, trois régions ont connu des taux d'insertion supérieurs à la moyenne nationale (60,7% en 2020), à savoir la région de Tanger-Tétouan-Al Hoceïma (64,8%), Casablanca-Settat (62,9%) et Fès-Meknès (61,9%). Ces trois régions concentrent ainsi environ 58% des diplômés bénéficiaires du CI en 2017 qui ont été déclarés à la CNSS en 2020.

**Figure 119 : Taux d'insertion en 2020 des bénéficiaires du CI en 2017 selon la région (en%)**



Source : Elaborée par la DONMT sur la base des résultats d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS (2021)

## VI. PROTECTION SOCIALE DES TRAVAILLEURS

---

Après une année marquée par les effets de la crise Covid-19, l'année 2021 a connu une augmentation significative des indicateurs relatifs aux déclarations salariales à la CNSS, avec un effectif des salariés déclarés qui a atteint environ 3,5 millions, pour un volume de travail de l'ordre de 751 millions de jours déclarés et pour une masse salariale globale de l'ordre de 171 milliards de DH. L'ensemble de ces déclarations salariales ont été effectués par environ 292.600 entreprises en 2021 alors qu'elles étaient 272.400 environ en 2020.

D'un autre côté, le total de la population immatriculée au régime de l'assurance maladie obligatoire a atteint 11,65 millions de personnes en 2021, dont les trois quarts sont immatriculés à la CNSS. Le nombre d'actifs assurés a été de l'ordre de 3,97 millions dont 79% issues du secteur privé, alors que celui des pensionnés a atteint 1,14 millions de personnes et celui des ayant droit a atteint 6,53 millions personnes.

En ce qui concerne l'indemnité pour perte d'emploi, et après une année marquée par des pertes importantes d'emploi, l'année 2021 a connu l'indemnisation de 20.581 salariés, dont 78% sont des hommes. Le montant global des indemnités versées a atteint 284 millions dirhams, portant ainsi l'indemnité mensuelle moyenne à 2.605 dirhams par salarié, soit une augmentation de 1,4% par rapport à 2020.

Cela est dit, il est rappelé que l'année 2021 reste marquée par deux faits majeurs qui sont la sortie prudente de la crise Covid-19 avec toutes ses répercussions sur les ménages, notamment ceux ne bénéficiant d'aucun régime de sécurité sociale, mais surtout par le déploiement progressif du chantier royal de la généralisation de la protection sociale annoncée par Sa Majesté le Roi en juillet 2020, et qui vise à améliorer les conditions de vie de millions de Marocains et à garantir l'accès des groupes vulnérables aux soins de santé et à la protection sociale.

Cette réforme à caractère structurel est mise en œuvre dans le cadre d'un programme graduel avec comme objectif l'extension de l'assurance maladie obligatoire au profit de 22 millions personnes supplémentaires, qui bénéficieront d'une assurance couvrant les frais de traitements, de médicaments et d'hospitalisation et la généralisation des allocations familiales, au profit de sept millions d'enfants en âge scolaire à l'horizon 2024, en passant par l'élargissement de la base des adhérents aux régimes de retraite pour inclure cinq millions d'actif à l'horizon 2025, et à la généralisation des indemnités pour perte d'emploi (IPE) à l'horizon 2025.

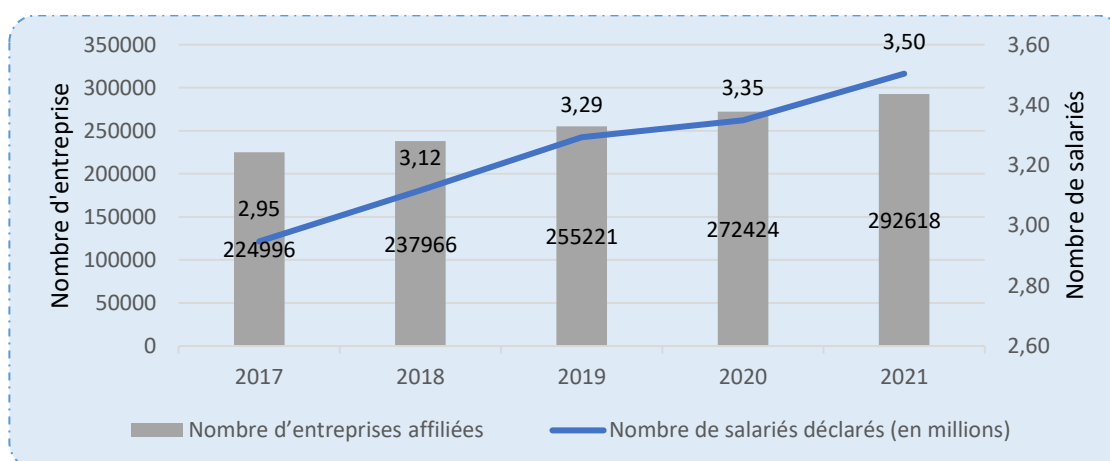
Au-delà de ses enjeux économiques et sociétaux, cette réforme d'envergure interpelle le système national d'information statistique (SNIS) sur sa capacité à produire des données et des indicateurs pour la conception, le pilotage et l'évaluation des actions publiques en la matière. La satisfaction des besoins en informations et partant en connaissances reste un défi majeur auquel tous les acteurs devraient faire face, pour justement déployer les actions nécessaires et à même de produire des données régulières, fiables et pertinentes pour accompagner la mise en œuvre d'un tel chantier.

## 1. Indicateurs de sécurité sociale des travailleurs du secteur privé

En 2021, le nombre total de salariés déclarés à la CNSS a atteint 3,5 millions de salariés. Les femmes représentent 32,7% des déclarés. Le nombre d'entreprises affiliées à la CNSS est de l'ordre de 292.618 entreprises contre 272.424 en 2020, soit une augmentation de 7,4%.

Le nombre de jours déclarés à la CNSS a connu une augmentation de 4,7% entre 2020 et 2021, passant respectivement de 718 millions à 751 millions de jours déclarés. De même, la masse salariale déclarée à la CNSS est passée de 157 milliards de dirhams en 2020 à 171 milliards de dirhams en 2021, en enregistrant un taux d'évolution annuel moyen de 5,6% au cours de la période allant de 2017 à 2021.

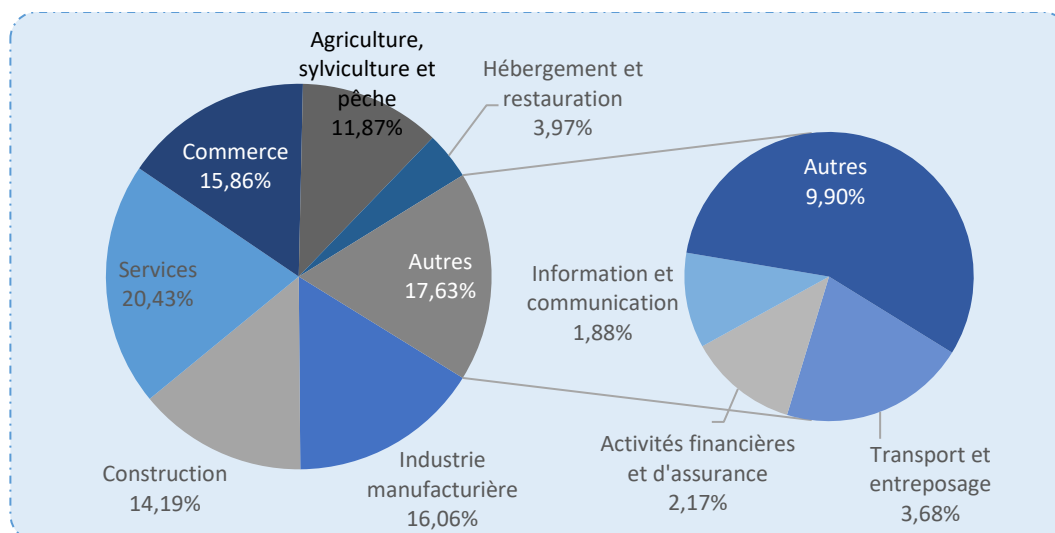
**Figure 120 : Evolution du nombre total de salariés déclarés à la CNSS (en millions) et du nombre d'entreprises affiliées à la CNSS**



Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de la CNSS.

L'analyse par secteur des salariés déclarés à la CNSS montre que les entreprises du secteur tertiaire effectuent environ la moitié des déclarations faites au cours de l'année 2021, suivi de celles des secteurs de l'industrie manufacturière (16%), de la construction (14%) et de l'agriculture, sylviculture et pêche (12%). Selon le genre, 45,2% des déclarés dans le secteur des Activités financières et d'assurance sont des femmes, 44,8% le sont dans le secteur de l'Industrie manufacturière et 37,7% dans le secteur de l'information et communication.

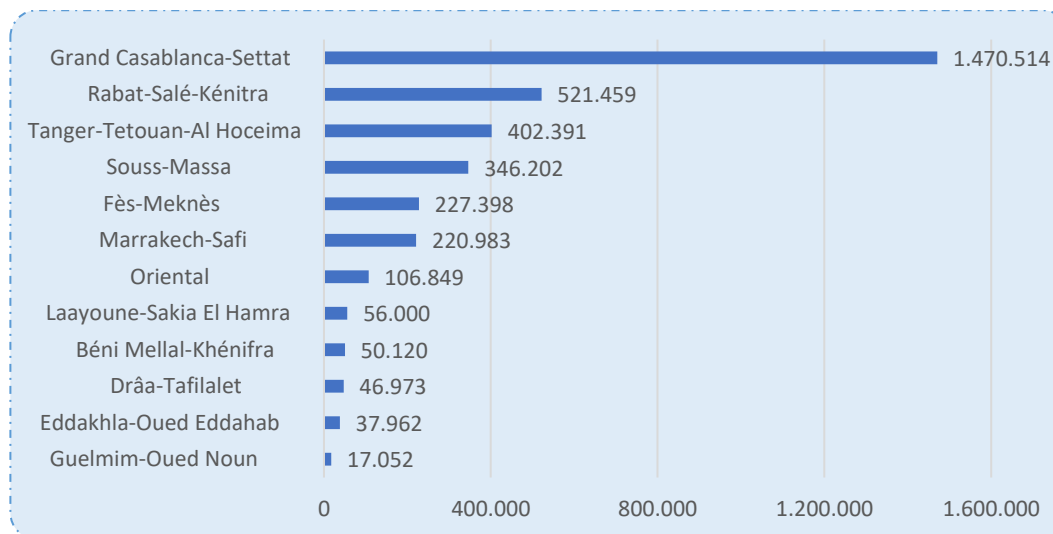
**Figure 121 : Répartition par secteur du total des déclarés à la CNSS (2021)**



Source : Elaborée par DONMT sur la base des données de la CNSS.

La répartition des salariés déclarés à la CNSS montre une grande disparité régionale. En effet, la région du Grand Casablanca-Settat, pôle industriel, commercial et financier du Maroc, vient en première position sachant qu'elle concentre 42% des salariés, suivie de la région de Rabat-Salé-Kénitra (15%) et Tanger-Tetouan-Al Hoceima (11,5%).

**Figure 122 : Répartition par région des salariés déclarés à la CNSS (2021)**

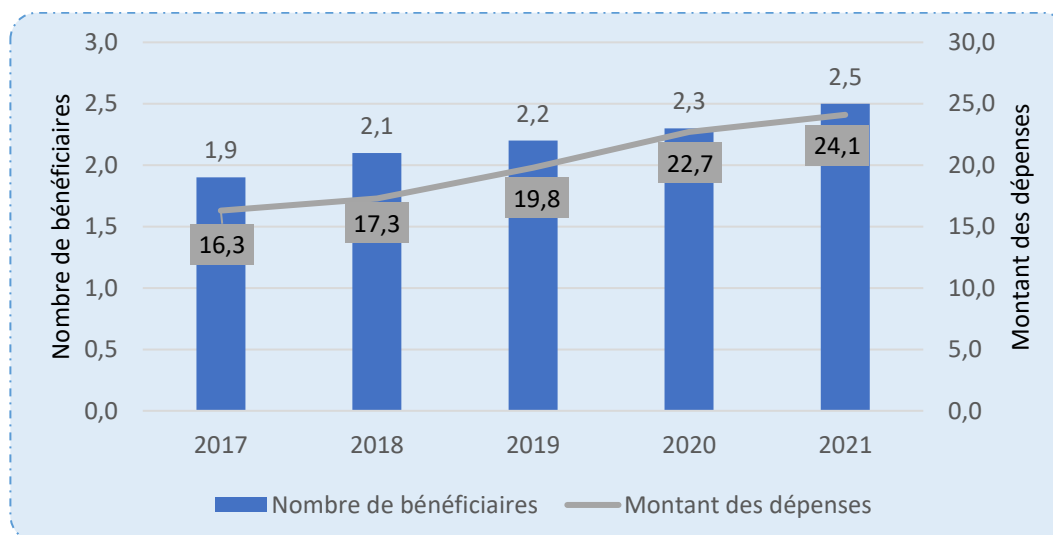


Source : Elaborée par DONMT sur la base des données de la CNSS.

#### ▪ Evolution des prestations servies

L'effectif des bénéficiaires des prestations servies par la CNSS a enregistré une augmentation de 6,6% en 2021 par rapport à 2020. Ces prestations ont concerné 2,5 millions de bénéficiaires contre 2,3 millions en 2020.

**Figure 123 : Evolution du nombre de bénéficiaires (en millions) et des prestations servies (en MM.DH)**



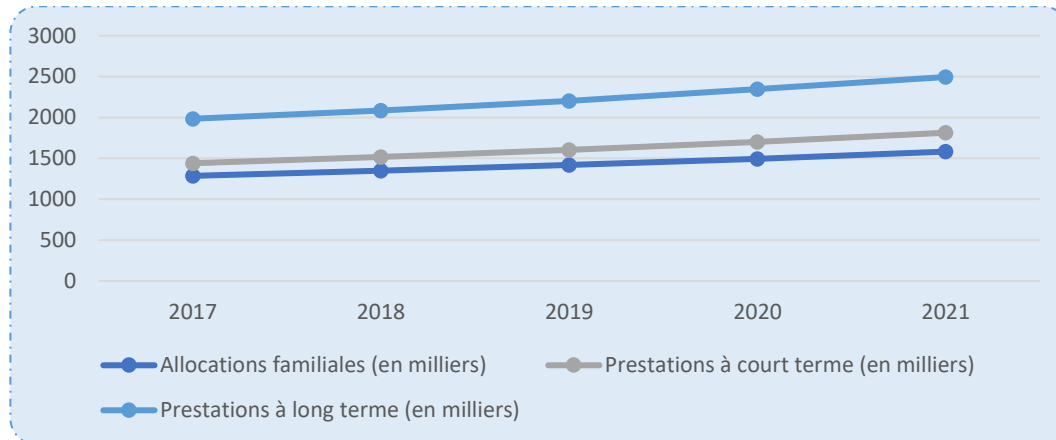
Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de la CNSS.

Les bénéficiaires des allocations familiales représentent 63% du total des bénéficiaires des prestations servies par la CNSS, cet effectif a connu une augmentation annuelle moyenne de 5,3% entre 2017 et 2021. L'effectif de bénéficiaires des prestations à long terme qui représente 27,2% du total des prestataires, a enregistré, quant à lui, une évolution moyenne de 5,8% sur la même période suivie de l'effectif des bénéficiaires des prestations à court terme qui constitue 9,2% du total des dits bénéficiaires.

Quant au montant des dépenses, il a gardé la même tendance haussière au cours des dernières années pour atteindre 24 milliards de dirhams en 2021, soit une augmentation de 6,1% par rapport à 2020. Les dépenses relatives aux prestations à long termes représentent la part la plus élevée (55,5%) des prestations servies par la CNSS, suivi des allocations familiales (40,4%).

En ce qui concerne le remboursement des cotisations salariales, le nombre de bénéficiaires et le montant des dépenses ont connu une augmentation de 48% en 2021 par rapport à 2020, ils ont passé respectivement de 10 milles bénéficiaires et 59 millions de dirhams à 15 milles bénéficiaires et 87 millions de dirhams comme montants de dépenses.

**Figure 124 : Evolution des bénéficiaires des prestations sociales servies par la CNSS par type de prestation**



Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de la CNSS.

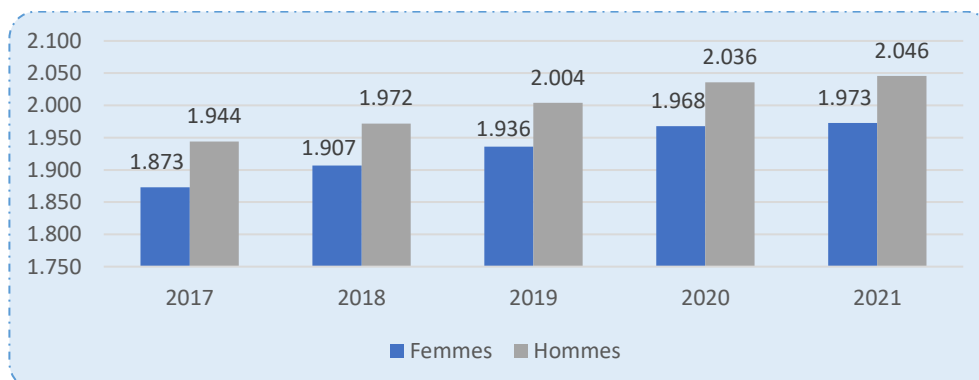
#### ▪ Evolution des pensions servies

Le total des bénéficiaires des pensions servies a connu une augmentation de 6,14% en 2021 par rapport à 2020, il a atteint 681.953 bénéficiaires contre 642.503 bénéficiaires en 2020. Parmi ces bénéficiaires on compte 66,7% ont bénéficié de la pension de vieillesse, 30,5% de la pension des survivants et 0,82% de la pension d'invalidité.

Le montant total des pensions servies en 2021 a de même marqué une hausse de 6,6% par rapport à 2020, passant de 12.557 à 13.390 millions de dirhams. La grande part de ce montant, soit 83%, est servi sous forme de pension de vieillesse.

En ce qui concerne la pension vieillesse moyenne servie, elle a connu une évolution annuelle moyenne de l'ordre de 1,3% entre 2017 (1.933 dirhams) et 2021 (2.032 dirhams). L'analyse par genre montre que la pension touchée par les hommes dépasse celle touchée par les femmes, la valeur de cet écart est égale à 73 dirhams entre les deux sexes en 2021.

**Figure 125 : Evolution de la pension de vieillesse moyenne servie 2017-2021 (en DH)**

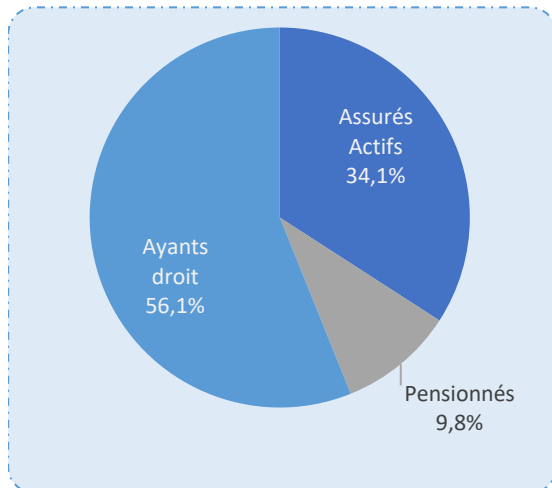


Source : Elaborée par DONMT sur la base des données de la CNSS.

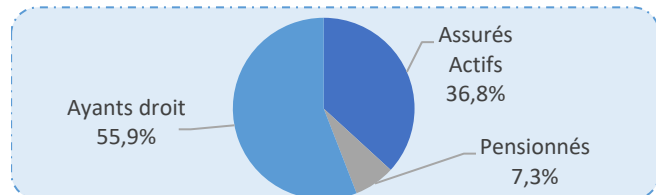
## 2. Couverture médicale de base (CMB)

En 2021, le total de la population immatriculée au régime de l'assurance maladie obligatoire est de 11,65 millions de personnes, les trois quarts de ces bénéficiaires sont immatriculés à la CNSS. Le nombre d'actifs assurés est de l'ordre de 3,97 millions assurés dont 79% issues du secteur privé, celui des pensionnés a atteint 1,14 millions de personnes et des ayant droit de l'assurance maladie obligatoire a atteint 6,53 millions de personne.

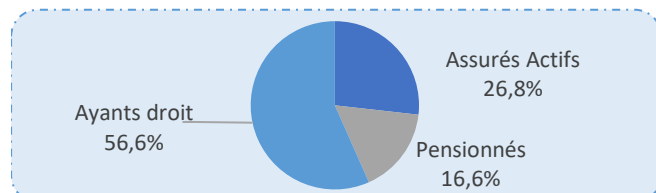
**Figure 126 : Total des immatriculés au régime AMO**



**Figure 127 : Population immatriculée au régime AMO-CNSS**



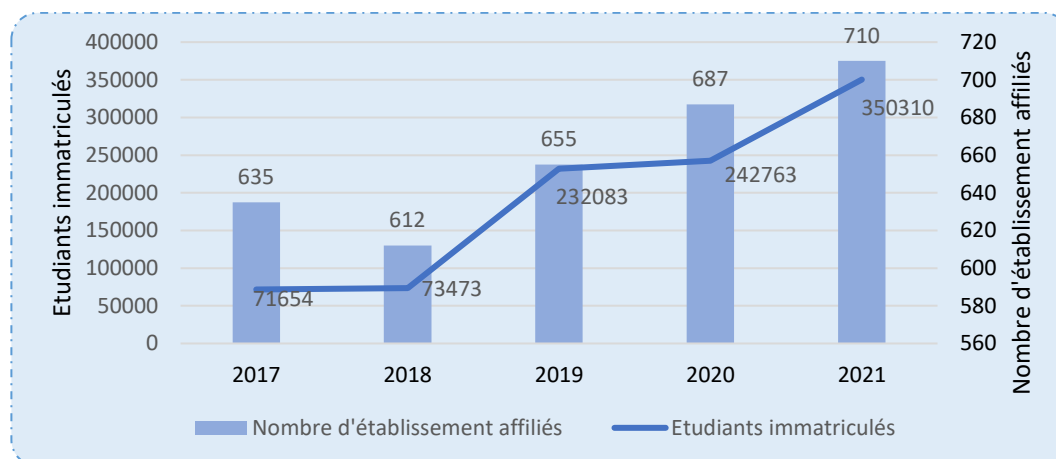
**Figure 128 : Population immatriculée au régime AMO-CNOPS**



Source : Elaborée par DONMT sur la base des données de la CNSS et la CNOPS.

En ce qui concerne le régime AMO des étudiants, il a couvert 350 mille étudiants en 2021 contre 242 mille étudiants en 2020. Le nombre d'établissements affiliés à la CNOPS est passé de 687 établissements en 2020 à 710 établissements en 2021.

**Figure 129 : Evolution du nombre des étudiants immatriculés et des établissements affiliés au régime AMO**

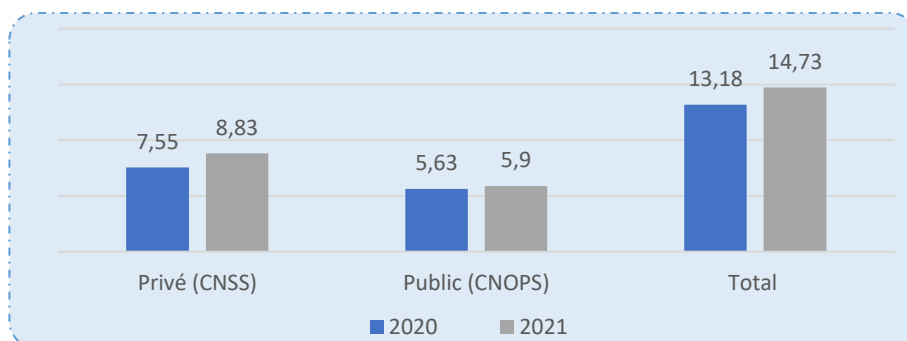


Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de la CNOPS.

### ▪ Cotisations des régimes d'assurance maladie obligatoire

Le total des cotisations des régimes d'assurance maladie obligatoire a enregistré une hausse de 11,7%, en passant de 13,18 milliards de dirhams en 2020 à 14,73 milliards en 2021. Cette augmentation a été plus prononcée au niveau de la CNSS (17%) qu'au niveau de la CNOPS (4,8%).

Figure 130 : Cotisations AMO (en milliards de dirhams)

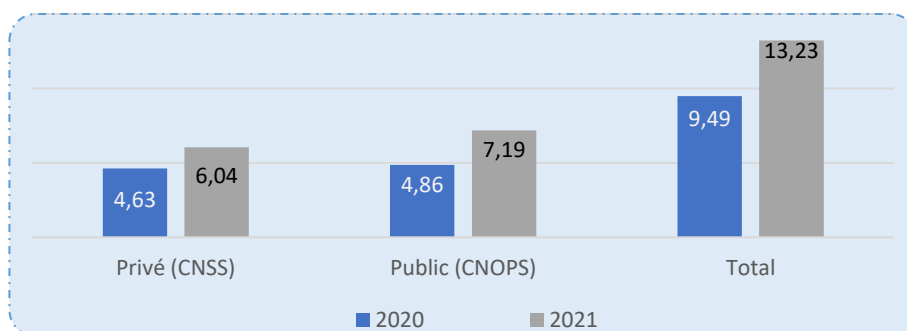


Source : Elaborée par DONMT sur la base des données de la CNSS et la CNOPS.

### ■ Prestations des régimes d'assurance maladie obligatoire

Le montant total des prestations servies par le régime AMO a connu une hausse remarquable (39,4%) entre 2020 et 2021, en passant respectivement de 9,4 milliards de dirhams à 13,23 milliards de dirhams suite à la hausse de 30,4% et 47,9% du montant des prestations des régimes AMO-CNSS et AMO-CNOPS, respectivement.

Figure 131 : Prestations servies AMO (en milliards de dirhams)



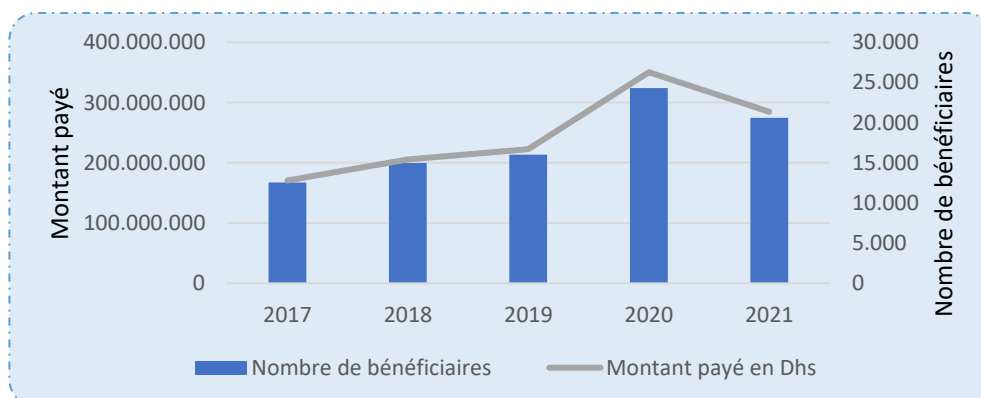
Source : Elaborée par DONMT sur la base des données de la CNSS et la CNOPS.

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

Le nombre de salariés bénéficiaires de l'IPE a connu une baisse en 2021 par rapport à 2020, qui a enregistré une perte massive de postes d'emploi suite à la crise Covid-19. Le total des bénéficiaires a ainsi atteint 20.581 personnes dont 78% sont des hommes.

Le montant global de l'indemnité payé pour perte d'emploi est de l'ordre de 284 millions dirhams, ce qui est équivalent au versement d'un montant mensuel moyen égal à 2.605 dirhams par salarié, soit une augmentation de 1,4% entre 2020 et 2021.

Figure 132 : Evolution du nombre de bénéficiaires et du montant global de l'IPE



Source : Elaborée par DONMT sur la base des données de la CNSS.

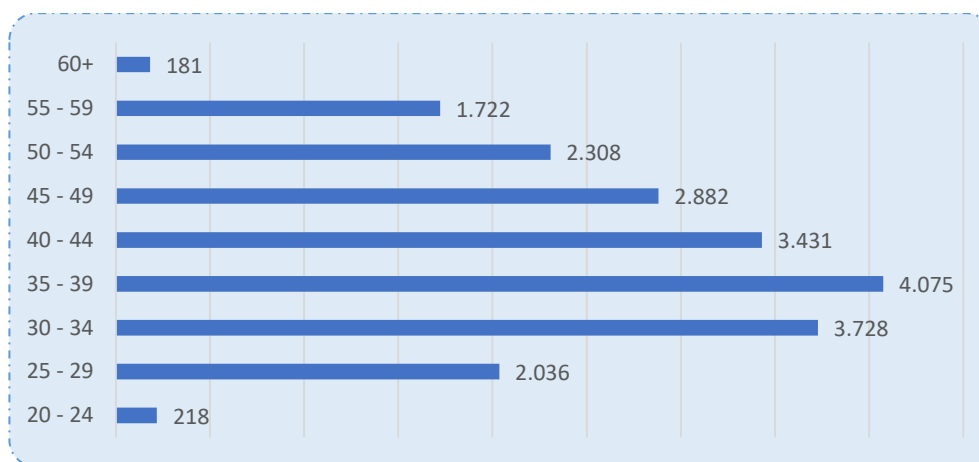


La répartition par secteur d'activité des bénéficiaires de l'IPE montre que la plus grande part exercent dans le secteur de la construction (21,7%), suivis par l'industrie manufacturières (20,4%) et le commerce (16,1%).

En suivant l'évolution de la répartition de l'IPE par région sur les cinq dernières années, il apparaît clairement que la région du Grand Casablanca-Settat concentre la part la plus grande des bénéficiaires de l'IPE. De même que pour 2021, ou la moitié (50,4%) des bénéficiaires sont concentré sur cette région, suivie par la région de Rabat-Salé-Kénitra (13,7%).

La tranche d'âge allant 30-44 ans représente plus que la moitié des bénéficiaires de l'IPE (54,6%). Elle se répartit entre les bénéficiaires âgés de 35 à 39 ans (19,8%), ceux âgés de 30 à 34 ans avec 18,1% et les 40-44 ans avec 16,7%.

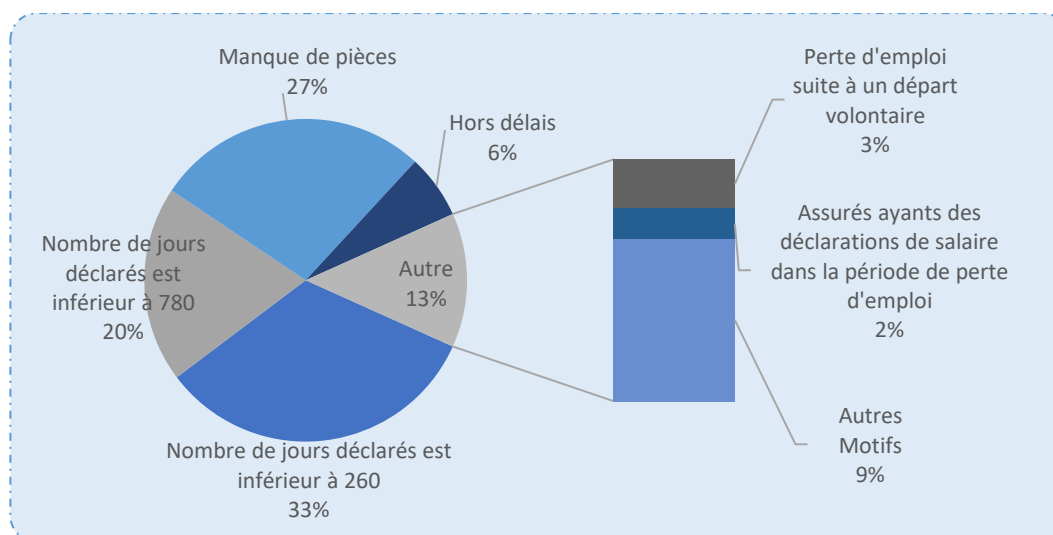
**Figure 133 : Répartition par tranche d'âge des bénéficiaires de l'IPE**



Source : Elaborée par DONMT sur la base des données de la CNSS.

Le nombre de dossier déposés à la CNSS pour bénéficier de l'IPE est égal à 48.020 dossiers. La moitié de ces dossiers (57%) ont été rejetés pour cause de non remplissement des critères d'éligibilité, principalement pour manque de pièces dans le dossier et aussi le non-respect du nombre de jours déclarés<sup>18</sup>.

**Figure 134 : Part des demandes rejetées par motif**



Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de la CNSS.

<sup>18</sup> Il faut rappeler que pour bénéficier de cette indemnité, le salarié assuré à la CNSS doit cumuler 780 jours de déclarations de salaires pendant les 36 derniers mois précédant la date de perte d'emploi dont 260 jours durant les 12 derniers mois précédant cette date.

### **Encadré 6 : La réforme de la généralisation de la protection sociale**

Le chantier de la généralisation de la protection sociale, lancé par Sa Majesté le Roi, constitue un tournant social décisif dans la voie de l'amélioration des conditions de vie des citoyens et la préservation de la dignité de tous les Marocains, tout en contribuant à l'intégration du secteur informel.

Cette réforme vise principalement à protéger les catégories pauvres et vulnérables et les familles à faible revenu contre les risques qui menacent l'enfance et ceux liés aux maladies, à la vieillesse et à la perte d'emploi. C'est ainsi qu'environ 22 millions de Marocains, dont 11 millions sont des adhérents au Régime d'Assistance Médicale (RAMED) et 11 millions de professionnels, commerçants, agriculteurs, artisans et ceux exerçant une profession libérale, bénéficieront du régime de l'assurance maladie obligatoire avec les mêmes services et panier de soins dont bénéficient actuellement les salariés du secteur privé. L'Etat prendra en charge les frais d'abonnement des 11 millions bénéficiaires du RAMED appartenant aux catégories vulnérables et pauvres, avec une enveloppe annuelle de l'ordre de 9 milliards de dirhams, soit une augmentation annuelle de 7 milliards de dirhams par rapport aux dépenses liées à l'achat de médicaments dans le cadre de régime RAMED.

En outre, tous les ménages, en particulier les plus démunis ou ceux en situation de vulnérabilité, qu'ils aient ou non des enfants, bénéficieront d'une compensation pour se prémunir contre les risques de l'enfance ou d'une indemnité forfaitaire, et ce par le biais d'un ciblage plus efficace basé sur le Registre Social Unique (RSU). Le soutien de ces ménages est estimé à 20 milliards de dirhams, dont 14,5 milliards seront versés au profit des ménages pauvres au titre des indemnités familiales.

Dans la même perspective, la loi-cadre prévoit l'élargissement de la base des adhérents au système de retraite pour y intégrer les personnes qui travaillent et qui ne bénéficient d'aucune pension, à travers l'accélération du rythme de la mise en œuvre du système de retraite pour les catégories des professionnels, des travailleurs indépendants et des personnes non salariées exerçant une activité libérale. Ceci sera conjugué à la généralisation de l'accès à l'indemnité pour perte d'emploi pour inclure toute personne ayant un emploi permanent, en simplifiant les conditions requises pour bénéficier de cette compensation et en élargissant son utilisation.

Dès l'adoption de cette loi-cadre, les premières étapes de cette réforme ont porté sur la concrétisation du Régime d'Assurance Maladie Obligatoire relatifs aux catégories des professionnels, des travailleurs indépendants et des personnes non salariées exerçant une activité libérale, assujetties à l'impôt sur le revenu selon le régime de la Contribution Professionnelle Unique. Un effort parallèle est déployé au profit des autres catégories telles que les agriculteurs, les commerçants et les artisans pour bénéficier de l'Assurance Maladie Obligatoire de base. De même, des mesures similaires ont été entreprises sur les plans législatif, réglementaire, financier et technique afin de permettre aux catégories des pauvres et des vulnérables, inscrites au RAMED, de bénéficier de l'Assurance Maladie Obligatoire de base à partir de 2022.

## VII. RELATIONS PROFESSIONNELLES ET CLIMAT SOCIAL

---

Des relations professionnelles équilibrées et durables et un climat social serein sont les caractéristiques d'un marché de travail où règne la confiance entre ses acteurs et où les mécanismes du dialogue social sont privilégiés comme instruments de résolution des conflits. Les relations professionnelles se réfèrent, d'une manière générale, aux rapports entre employeurs/employés à l'échelle de l'entreprise et/ou aux niveaux national, régional et sectoriel, et ayant trait à des aspects sociaux et économiques. Des rapports instaurant la confiance et clarifiant davantage les droits et obligations, sont importants pour le bon fonctionnement de l'activité de l'entreprise, puisqu'ils contribuent à créer un environnement propice à la créativité, à la productivité, au dévouement et au sentiment d'appartenance à l'organisation, qui sont des éléments immatériels nécessaires au développement de l'entreprise.

D'un autre côté, le dialogue social reste le meilleur cadre institutionnel de prévention et de résolution des conflits, mais également de concertation, de rapprochement des positions et de partage d'information, d'autant plus qu'il est un instrument efficace pour instaurer une bonne gouvernance et assurer une participation démocratique pour toutes les parties prenantes. Un dialogue social permanent et des relations professionnelles équilibrées sont, donc, un gage pour un climat social propice au bon fonctionnement du marché du travail, et partant pour la stabilité, la confiance, l'investissement, la croissance économique et la création d'emploi décent.

L'analyse du climat social et des relations sociales constitue, de ce fait, une dimension importante pour l'observation du marché du travail et nécessite de disposer des informations régulières et le plus exhaustives possibles sur plusieurs aspects, tels que les conflits, collectifs et individuels, et leurs déterminants, le respect de la réglementation du travail, la santé et sécurité sur les lieux du travail, etc. Ainsi, et comme pour les précédentes éditions, cette partie qui traite des relations professionnelles et du climat social, se base sur les données qui émanent de l'Inspection du travail. En effet, les inspecteurs du travail effectuent des visites auprès des entreprises pour veiller à l'application des dispositions législatives et réglementaires, notamment en matière de tenue des registres, de paiement des salaires et du Smig, d'hygiène et de sécurité au travail, etc. L'Inspection du travail intervient, également, pour contribuer à l'amélioration du climat social et à la création de conditions favorisant la stabilité et le développement des relations professionnelles pérennes et équitables, tout en œuvrant à la résolution des conflits individuels et collectifs et à la promotion du droit conventionnel du travail. Ainsi, en plus de son rôle institutionnel, l'Inspection du travail constitue une source d'information importante qui alimente l'observation du marché du travail en données permettant l'établissement d'indicateurs approchant l'évolution du climat social.

Sur cette base, les inspecteurs de travail ont effectué 24.860 visites d'inspection en 2021 et ont formulé 227.830 observations relatives au non-respect des normes du code de travail. Ils ont émis 998 contraventions, 76 PV et 96 délits. En termes de conflictualité, les données collectées montrent que 2021 a connu 56.509 conflits individuels, dont près de 40% sont survenus dans le secteur des services et 31,5% dans la région de Casablanca-Settat. Le nombre des grèves non tenues a atteint 1.234 grèves et ont été évitées dans 1.217 établissements. Quant aux grèves déclenchées, elles étaient de l'ordre de 80 grèves dans 62 établissements et ont concerné 6.236 salariés, avec un total de 38.410 journées de travail perdues. Les principaux motifs de ces grèves sont : le salaire (25%), contrat du travail et l'organisation du travail (16,3%) et licenciement du personnel (14,4%).

En matière de droit conventionnel, l'année 2021 a connu la conclusion 94 protocoles d'accord, dont 38 protocoles ont été conclus dans la région de Rabat-Salé-Kénitra, 25 à Fès-Meknès, 14 à Tanger-Tétouan-Al-Hoceima, 10 à Marrakech-Safi, 5 à l'Oriental et 2 à Casa-Settat.

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

En 2021, les inspecteurs de travail ont effectué 24.860 visites d'inspection et ont formulé 227.830 observations relatives au non-respect des normes du code de travail marocain.

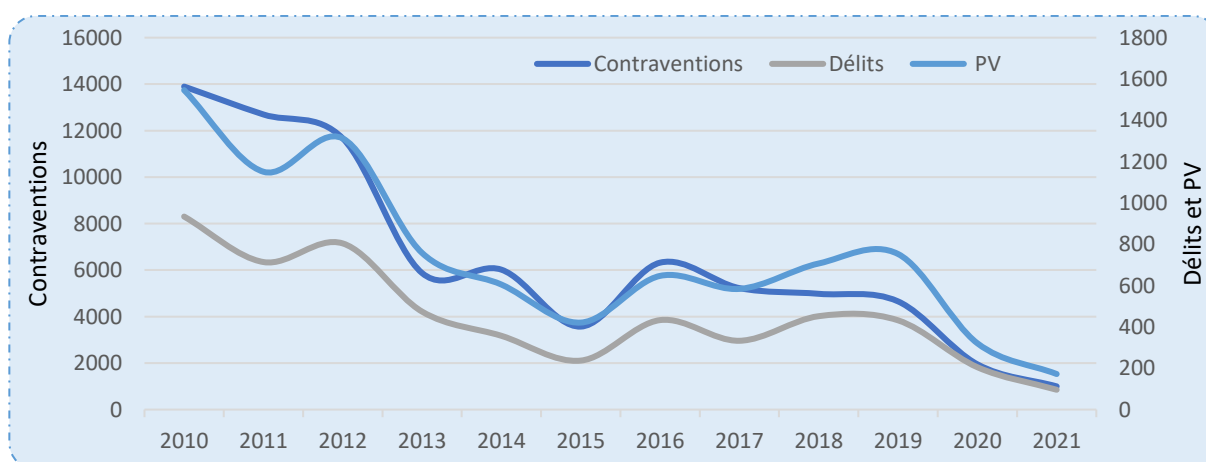
**Tableau 6 : Evolution du nombre de visites générales, d'observations formulées et de PV**

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Nombre de visites</b>	23.506	33.261	35.075	34.897	34.256	28.230	24.860
<b>Nombre d'observations</b>	537.525	796.688	933.075	743.025	635.737	383.292	227.830
<b>Nombre de PV</b>	184	214	251	255	321	116	76
<b>Contraventions</b>	3570	6320	5226	4980	4654	1948	998
<b>Délits</b>	237	433	333	452	432	205	96

Source : MIEPEEC

La majorité des observations formulées par les inspecteurs de travail, au titre de l'année 2021, sont des observations d'ordre général (67%), alors que celles relatives à la santé et sécurité en représentent 9%, celles relevées en raison de la sécurité sociale des travailleurs (8%), celles en raison du non-respect du SMIG (8%) et celles relatives aux accidents du travail (3%).

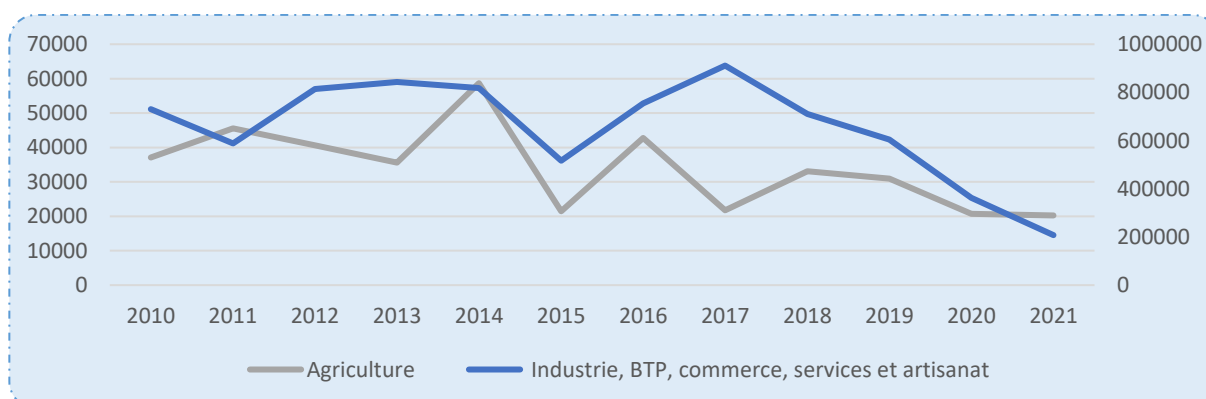
**Figure 135 : Evolution du nombre d'infraction**



Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de la direction du Travail (MIEPEEC)

En 2021, l'Inspection du travail a émis 998 contraventions, 76 PV et 96 délits. L'analyse de l'évolution du nombre de contraventions, PV et délits montre que les chiffres enregistrés en 2021 sont les plus bas sur les dix dernières années. Le nombre de contraventions est passé de 13.896 en 2010 à 998 en 2021, ceux des PV de 612 à 72 et ceux relatifs aux délits de 934 à 96.

**Figure 136 : Evolution des observations formulées selon le secteur d'activité**



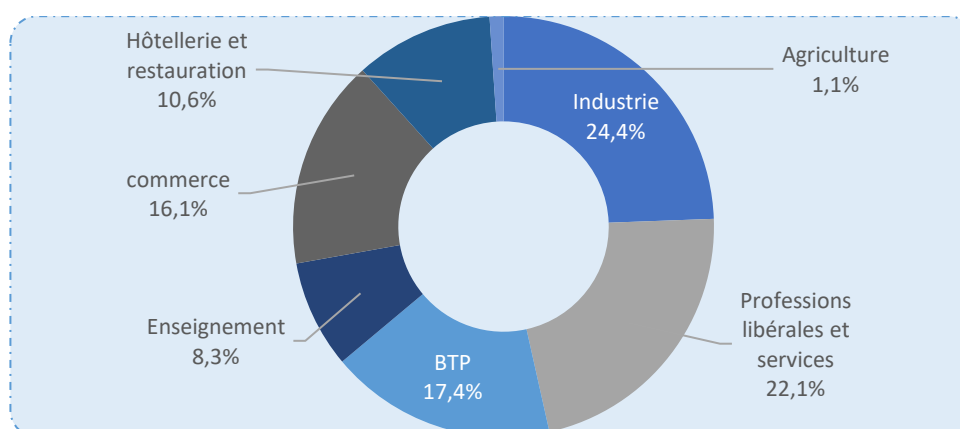
Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de la direction du Travail (MIEPEEC)

La répartition par secteur des observations montre que les observations formulées lors des visites d'inspection aux établissements appartenant au secteur de l'industrie, BTP, commerce, services et artisanat sont passées de 362.565 en 2020 à 207.586 en 2021. Ces observations ont connu une évolution instable d'une année à l'autre depuis 2010. Les observations relatives au secteur agricole ont atteint 20.244 observations en 2021 contre 20.727 en 2020.

## 2. Santé et sécurité au travail

En 2021, les médecins et les ingénieurs chargés de l'inspection du travail ont effectué 991 visites et ont émis un total de 94 mises en demeure et deux (2) PV. 24,4% des établissements visités relèvent du secteur de l'industrie, suivi du secteur des professions libérales et services avec 22,1% et les établissements du secteur BTP avec 17,4%.

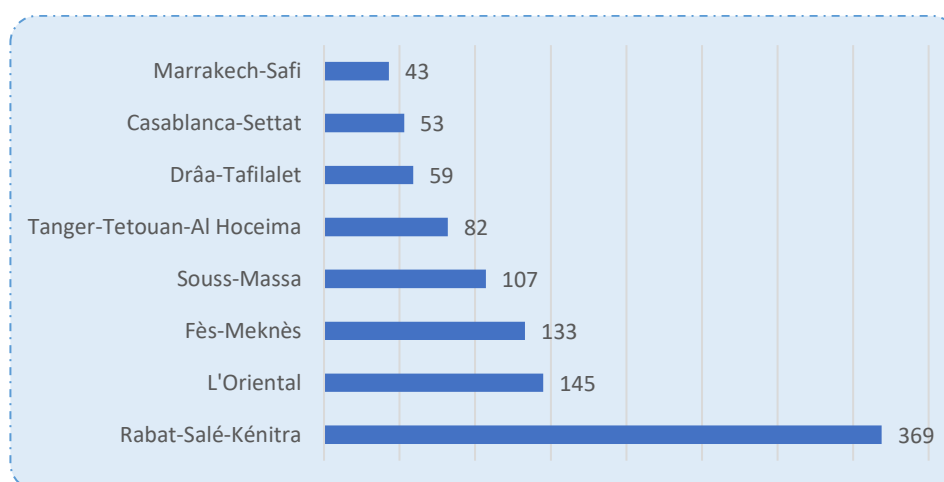
**Figure 137 : Répartition du nombre de visites par secteur d'activité**



Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de la direction du Travail (MIEPEEC)

Plus de 65% des visites effectuées par les médecins et les ingénieurs chargés de l'inspection du travail sont localisées dans les régions de Rabat-Salé-Kénitra (37,2%), l'Oriental (14,6%) et la région de Fès-Meknès (13,4%).

**Figure 138 : Répartition du nombre de visites par région**



Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de la direction du Travail (MIEPEEC)

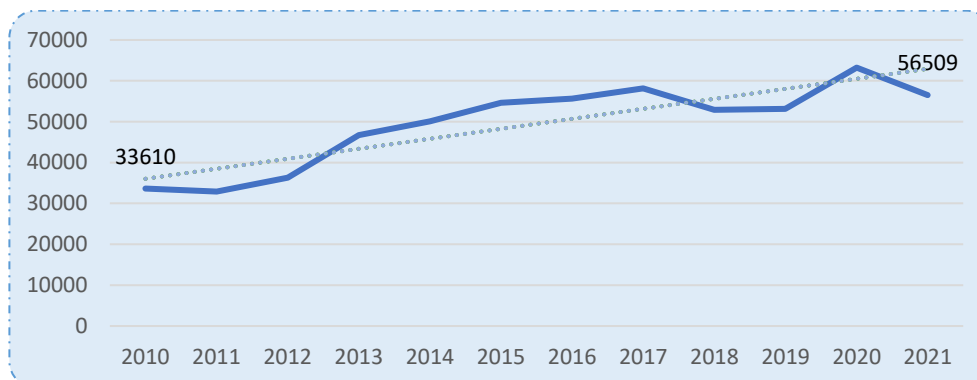
## 3. Climat social

En 2021, le nombre de conflits individuels a atteint 56.509, soit une diminution de 11% par rapport à 2020, le nombre de grèves non déclenchées a atteint 1234 et celui des grèves déclenchées a atteint 80 grèves.

### ▪ Conflits individuels

Le nombre des conflits individuels survenant entre employeurs et employés dans le cadre du contrat de travail et traités par les inspecteurs du travail, ont connu une tendance haussière soutenue (sauf en 2018 et 2019 qui ont connu des baisses légères), dépassant les 5000 conflits depuis 2014.

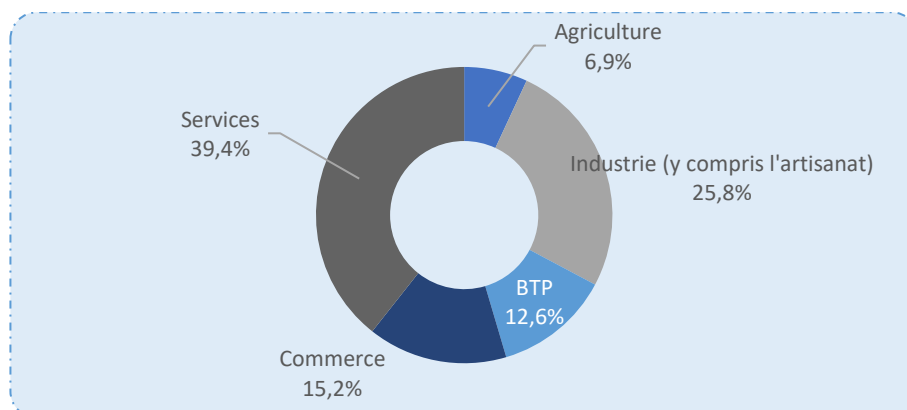
**Figure 139 : Évolution des conflits individuels**



Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de la direction du Travail (MIEPEEC)

La répartition par secteur d'activité montre que près de 40% des conflits individuels, enregistrés en 2021, sont survenus dans le secteur des services (39,4%), suivi du secteur de l'industrie (25,8%) et le secteur du commerce en troisième position (15,2%).

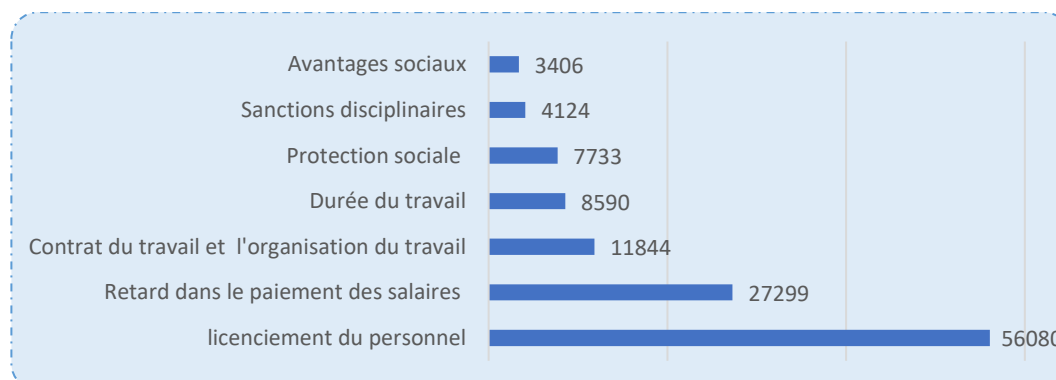
**Figure 140 : Répartition des conflits individuels selon les secteurs d'activité en 2021**



Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de la direction du Travail (MIEPEEC)

Le nombre de réclamations des conflits individuels a atteint 125.627, les inspecteurs de travail ont réussi à satisfaire 52% de ces réclamations et de réintégrer 4.842 ouvriers dans leur poste de travail. Il est à noter que, les trois principaux motifs de ces réclamations sont : le licenciement (45%), suivi du retard dans le paiement des salaires (22%) puis le contrat et l'organisation du travail (9%).

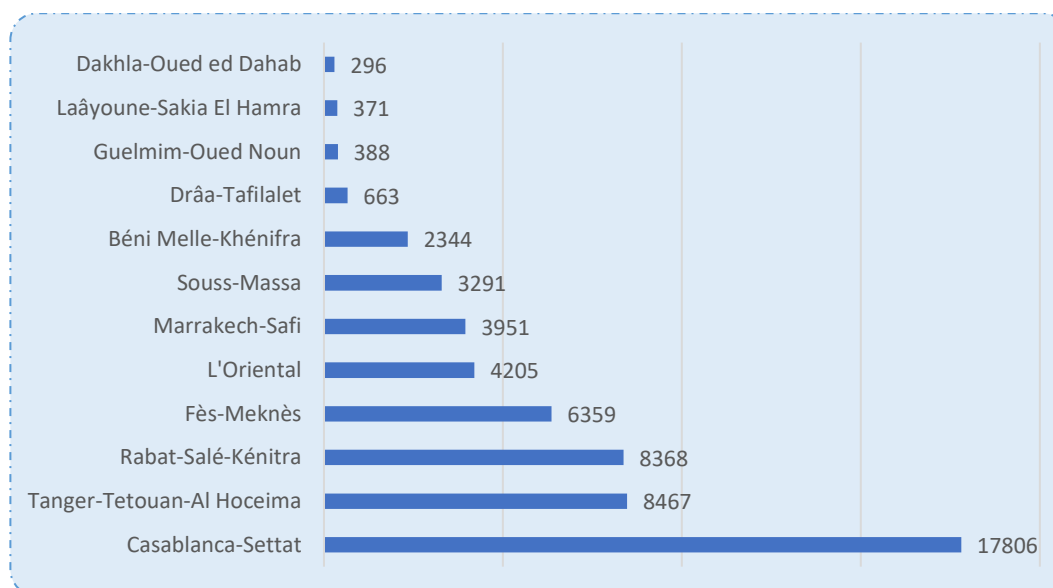
**Figure 141 : Principaux motifs des conflits individuels en 2021**



Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de la direction du Travail (MIEPEEC)

La région de Casablanca-Settat a enregistré le pourcentage le plus élevé des conflits individuels (31,5%), suivie de la région Tanger-Tetouan-Al Hoceima (15%) puis la région de Rabat-Salé-Kénitra (14,8%). Par ailleurs, les régions du Sud et la région de Drâa-Tafilalet sont les régions qui ont connu le moins de conflits individuels.

**Figure 142 : Répartition des conflits individuels par région**

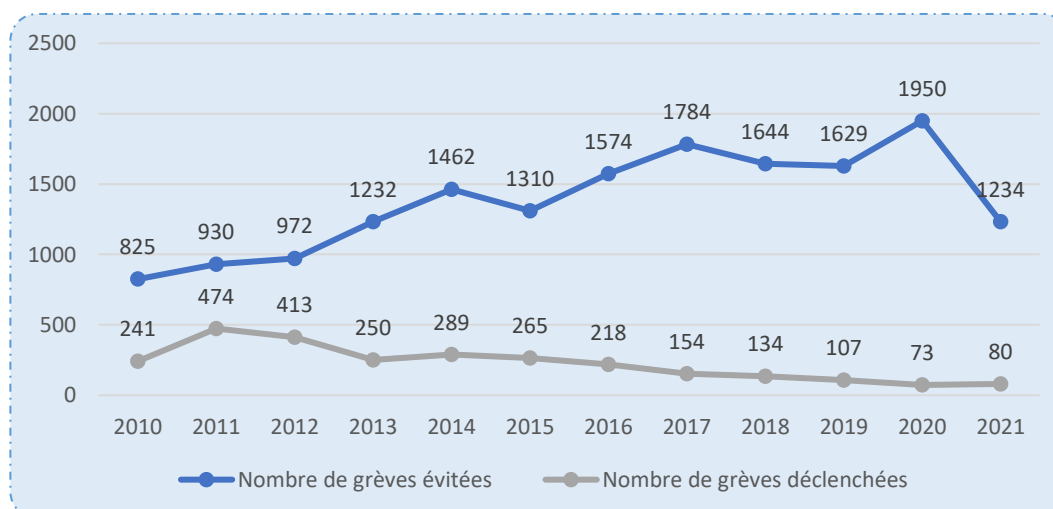


Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de la direction du Travail (MIEPEEC)

### ▪ Conflit Collectifs

En ce qui concerne les conflits collectifs, les inspecteurs de travail ont réussi à éviter la tenue de 1.234 grèves contre 1.950 en 2020, soit une diminution de 37%. Ces grèves ont été évitées dans 1.217 établissements.

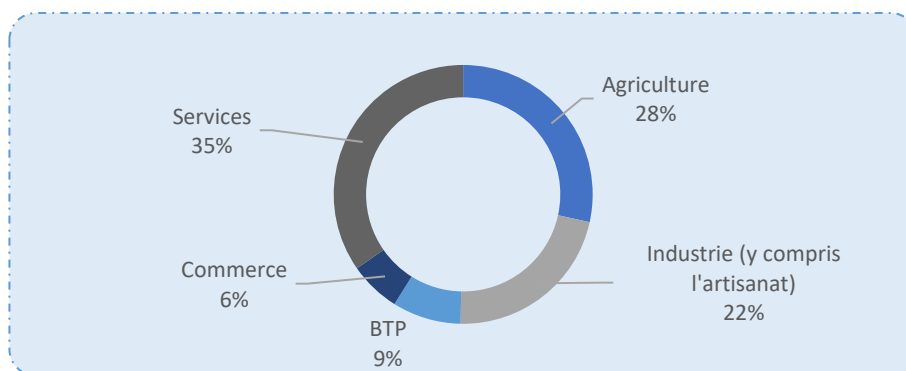
**Figure 143 : Évolution des grèves non déclenchées et des grèves déclenchées**



Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de la direction du Travail (MIEPEEC)

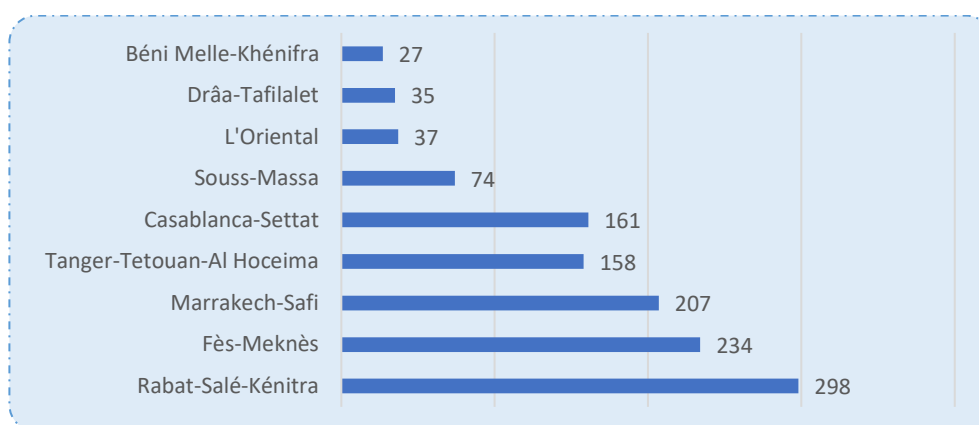
Le total des grèves évitées dans le secteur des services est 428 grèves, soit une diminution de 36% par rapport à 2020. Pour le secteur de l'agriculture, le nombre de grèves évitées est 351 grèves, soit 28,4% du total des grèves évitées en 2021. Le reste des grèves se répartit comme suit : le secteur d'industrie (21,9%), du BTP (8,6%) et du commerce (6,4%).



**Figure 144 : Nombre des grèves évitées selon le secteur d'activité**

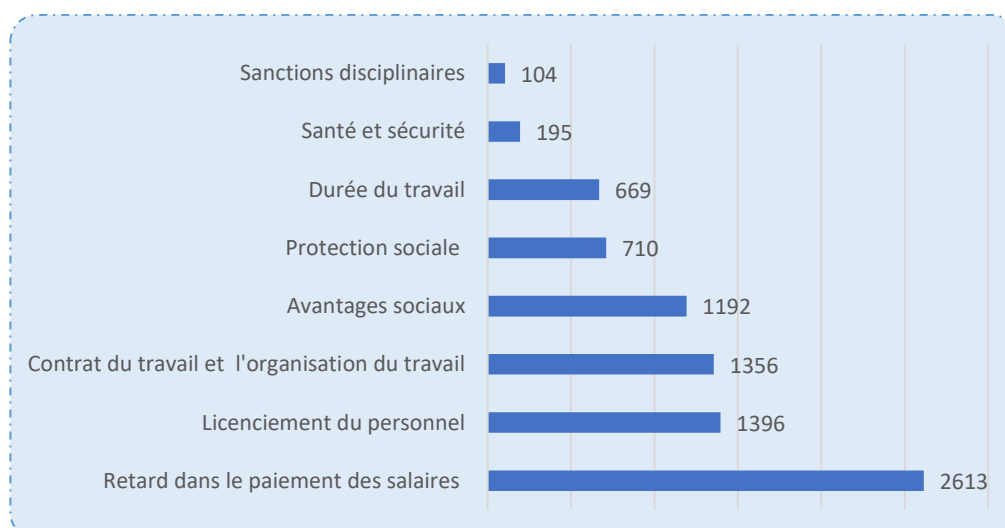
Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de la direction du Travail (MIEPEEC)

Les régions de Rabat-Salé-Kénitra, Fès-Meknès et Marrakech-Safi ont enregistré les taux de grèves évitées les plus grands, au titre de l'année 2021, avec respectivement 24,1%, 19% et 16,8%, contrairement aux régions du Sud et Béni Mellal-Khénifra qui ont enregistré les taux les plus bas.

**Figure 145 : Grèves évitées par région**

Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de la direction du Travail (MIEPEEC)

Les trois principaux motifs de ces grèves étaient : le retard dans le paiement des salaires (31,4%), le licenciement du personnel (16,8%) et le contrat du travail et l'organisation du travail (16,3%).

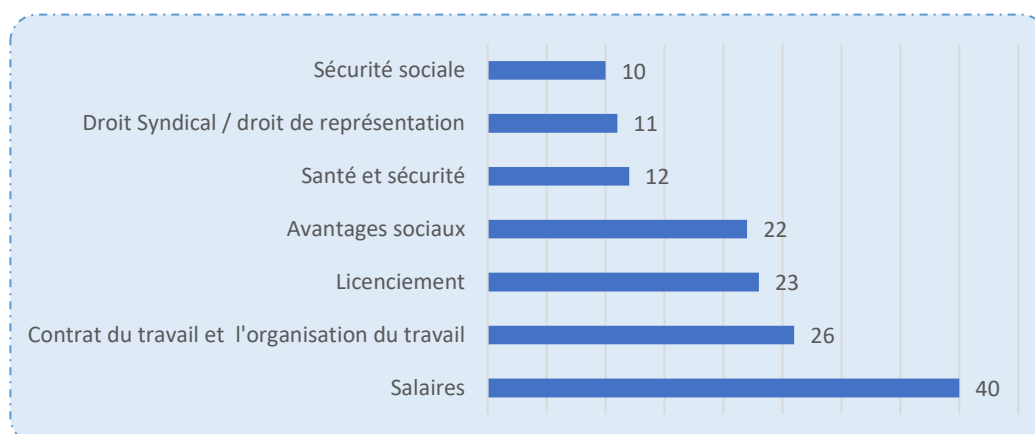
**Figure 146 : Principaux motifs des grèves évitées**

Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de la direction du Travail (MIEPEEC)

En ce qui concerne les grèves organisées, l'année 2021 a connu 80 grèves déclenchées dans 62 établissements qui employaient 10.883 salariés. Ces grèves ont concerné 6.236 salariés et ont conduit à la perte de 38.411 JINT.

Les principaux motifs de ces grèves sont : le salaire (25%), Contrat du travail et l'organisation du travail (16,3%) et licenciement du personnel (14,4%).

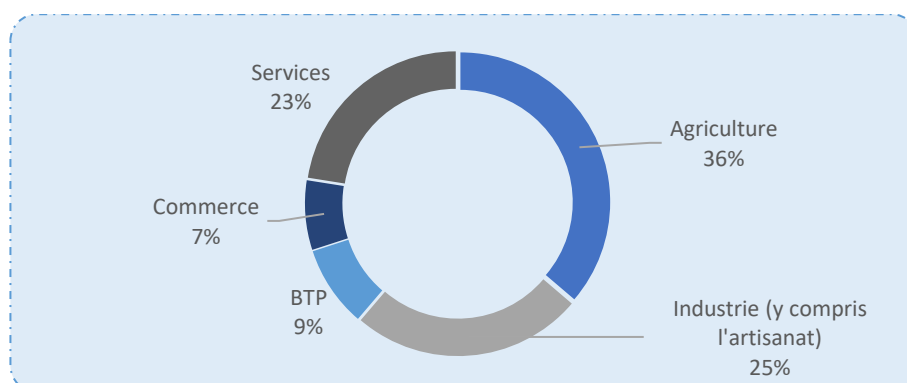
**Figure 147 : Principaux motifs des grèves déclenchées**



Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de la direction du Travail (MIEPEEC)

Les secteurs de l'agriculture, l'industrie et les services présentent les pourcentages les plus élevés des grèves déclenchées en 2021, soit 36%, 25% et 23% respectivement.

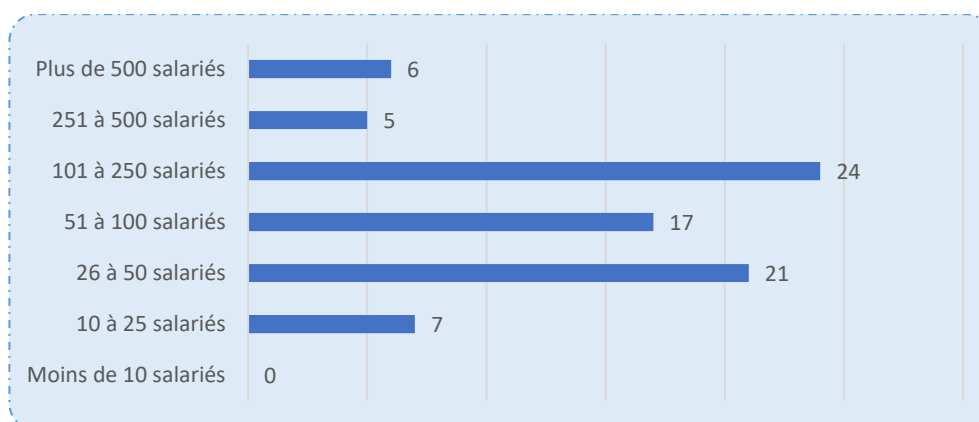
**Figure 148 : Grèves déclenchées selon le secteur d'activité**



Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de la direction du Travail (MIEPEEC)

La répartition par taille d'entreprise des grèves déclenchées montre que les petites et les moyennes entreprises ont connu plus de conflits par rapport aux grandes entreprises. En effet, 86% des grèves déclenchées sont issues des petites et moyennes entreprises et 14% restantes sont issues des grandes entreprises (plus de 250 salariés).

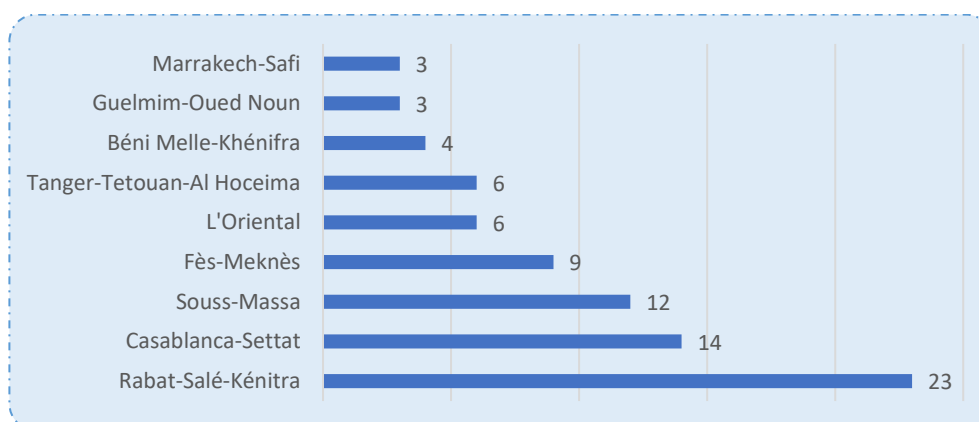
**Figure 149 : Grèves déclenchées par taille de l'entreprise**



Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de la direction du Travail (MIEPEEC)

En 2021, les régions de Rabat-Salé-Kénitra, Casablanca-Settat et Souss-Massa sont en tête des régions qui ont connu des grèves, où étaient enregistrées respectivement 28,8%, 17,5% et 15%.

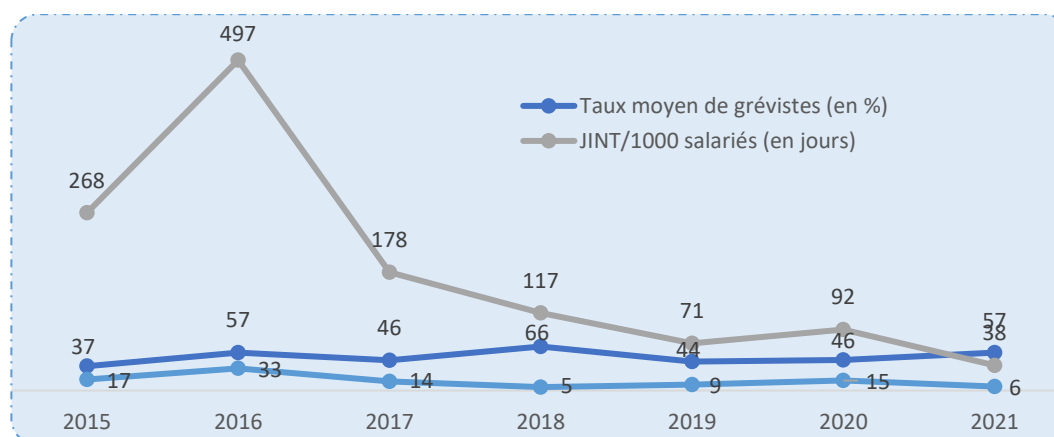
**Figure 150 : Grèves déclenchées par région**



Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de la direction du Travail (MIEPEEC)

L'intensité des grèves qu'on peut estimer à partir de leur durée et du nombre de salariés qui y ont participé a repris sa baisse en 2021 atteignant 6 jours de grèves pour chaque gréviste au lieu de 15 jours en 2020.

**Figure 151 : Intensité, nombre de jours pour 1 000 salariés et durée des grèves**



Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de la direction du Travail (MIEPEEC)

Le taux moyen de grévistes a augmenté en 2021 par rapport à 2020 passant de 46% à 57% des salariés grévistes parmi les salariés des entreprises concernées. Quant au nombre de journée individuelle non travaillée, il a enregistré une baisse remarquable en 2021 et a atteint 38 JINT/1000 salariés.

## EN GUISE DE CONCLUSION

---

Depuis sa création en tant que direction centrale au sein du Ministère de l'Inclusion Economique, de la Petite Entreprise, de l'Emploi et des Compétences (MIEPEEC), l'Observatoire National du Marché du Travail entreprend des actions à même de poser les fondements d'un système intégré d'information sur le marché du travail (SIMT), d'enrichir le cadre analytique des différentes dimensions de l'offre et de la demande du travail et de procéder à un suivi régulier et à des évaluations d'impact des programmes de promotion d'emploi. Suivant cette lignée, des actions structurantes ont été menées et sont en phase de produire les outputs attendus et créer des externalités pouvant améliorer considérablement les livrables de l'Observatoire et les initiatives et les actions menées par le Ministère et ses partenaires. Ainsi, l'Enquête Panel auprès des Entreprises (EPE) qui constitue le socle d'un dispositif permanent d'analyse de la dynamique de l'emploi dans le secteur privé organisé, vise en premier lieu à combler le déficit en information sur la demande du travail, tout en traitant plusieurs aspects liés au contexte de l'entreprise, à la gestion des ressources humaines, aux canaux et difficultés de recrutement, aux besoins en emplois et en compétences, à la formation continue, au climat social, aux intentions de recrutements, etc. Il s'agit là d'une source d'information inédite, qui va permettre une meilleure caractérisation de l'emploi au niveau sectoriel et en termes de compétences et une meilleure compréhension des tendances d'évolution de la demande du travail et de ses déterminants, ainsi qu'un cadrage prospectif des besoins en emplois et en compétences du secteur privé organisé.

Le deuxième projet structurant porte sur la mise en place d'une plateforme digitale d'information sur le marché du travail, basée sur les big-data et l'intelligence artificielle. Ce projet inédit au Maroc a pour objectif de mettre à la disposition des utilisateurs différents types d'informations et de connaissances relatives au marché du travail. S'appuyant sur l'intelligence artificielle, cette plateforme exploitera le potentiel des données émanant des systèmes d'informations des principaux acteurs et intervenants institutionnels sur le marché du travail, des sources statistiques conventionnelles et des sources web, telles que les plateformes et applications spécialisées dans les offres et demandes d'emploi. A terme la plateforme mettra à la disposition des différents utilisateurs, en temps réel et sous un format lisible et pertinent, des informations consolidées et des connaissances et insights sur les tendances du marché du travail et offrira des services personnalisés aux acteurs institutionnels, aux organisations socioprofessionnelles, aux opérateurs de formation et d'intermédiation, aux employeurs, aux chercheurs d'emploi et aux étudiants, etc. Intégrant, à terme, des données déclinées aussi bien au niveau national qu'aux niveaux local et sectoriel, cette plateforme contribuera, de ce fait, à la promotion d'un processus décisionnel fondé sur des preuves et des données probantes pour éclairer la prise de décision des différents acteurs, notamment en matière d'offre et de demande d'emploi et de régulation du marché du travail.

Dans le même sens, et pour pallier les difficultés d'accès à l'information sur le marché du travail et créer un cadre de partenariat et d'échange de données entre les principaux producteurs institutionnels des statistiques, le MIEPEEC est en phase de déployer la solution *LMIS.Stat*, que l'OIT met, selon un cadre de partenariat précis, à la disposition de ses membres. Le Maroc sera l'un des rares pays de la région à bénéficier de cette solution qui reste un puissant outil de stockage et de diffusion des informations et des indicateurs clés sur le marché du travail. Le MIEPEEC et ses partenaires institutionnels bénéficieront, au cours du processus du déploiement de la solution, d'un renforcement de capacité et d'un accompagnement soutenu pour une meilleure mise en place technique de la plateforme et son alimentation en informations (identification des données statistiques nécessaires, établissement des indicateurs, élaboration des métadonnées, harmonisation et mise en cohérence, exploitation et valorisation des outputs, maintenance technique, etc.).

Sur un autre registre, l'ONMT réalise des études portant sur les grandes problématiques du marché du travail et sur les thématiques qui présentent des enjeux majeurs quant à la mise en œuvre de la politique d'emploi en particulier, et celles en lien avec le marché du travail d'une manière générale. A ce sujet, l'Observatoire continue sa réflexion sur les formes atypiques et les nouvelles formes d'emploi en lançant deux études. La première porte sur le travail à temps partiel, dont l'objectif principal est de dégager des recommandations en termes de mesures de promotion d'emploi et de réformes juridiques et réglementaires à même d'assurer les conditions de travail décent et de renforcer le potentiel et les opportunités que présente cette forme d'emploi pour dynamiser le marché du travail. Cette étude traite, en premier lieu, la prévalence du travail à temps partiel sur le marché du travail, les déterminants de son adoption par les entreprises et les modes d'organisation et de gestion des ressources et des compétences, les conditions de travail des employés à temps partiel, etc. En second lieu, l'étude se focalise sur les aspects réglementaires et juridiques qui encadrent cette forme d'emploi, en menant un examen du cadre réglementaire marocain et des normes de l'OIT en la matière et en présentant les meilleures pratiques au niveau international afin de déterminer les exigences réglementaires et légales qui permettraient, dans l'avenir, d'assurer les conditions du travail décent et une meilleure flexibilité pour les employeurs et les employés qui optent pour cette forme d'emploi.

La seconde étude porte sur le travail via les plateformes et les applications numériques. Elle vise, dans un premier temps, à estimer à travers une enquête terrain la prévalence de ce type de travail au Maroc tout en étudiant les caractéristiques sociodémographiques des travailleurs concernés, les déterminants de leur choix de travailler sur des plateformes, les secteurs d'activités et les types de plateformes dans lesquels ils opèrent, etc. Dans un second temps, l'étude se focalise sur les enjeux liés à ce type de travail en termes de réglementation, de conditions de travail, de protection sociale, d'impact sur l'économie et sur le marché du travail, d'interactions sociales, etc. L'objectif final étant de proposer des recommandations pour d'éventuelles mesures d'ordre institutionnel, technique et réglementaire et d'accompagnement pour assurer un meilleur développement de ces formes de travail.

Outre la réflexion sur les formes d'emploi, d'autres investigations touchant des thématiques d'actualités seront menées, notamment en exploitant le potentiel d'information qui sera généré à travers l'Enquête Panel auprès des Entreprises et la Plateforme big-data susmentionnées. Elles porteront, entre autres, sur la dynamique de l'emploi, sur les besoins en emplois et en compétences et sur l'adéquation formation emploi. Aussi, des études d'évaluation d'impact des programmes actifs d'emploi et d'autres initiatives de promotion de l'emploi sont à l'ordre du jour, comme l'évaluation des programmes Idmaj et Tahfiz.

Cela est dit, à partir de la prochaine édition, ce rapport « le Marché du Travail » connaîtra des ajustements notables pour que son élaboration puisse exploiter l'ensemble des résultats des études encours de réalisations ou celles en programmation, d'une part, et le potentiel d'information qui sera disponible grâce aux sources d'informations usuelles mais également des deux nouvelles sources qui sont le Panel-Entreprises et la Plateforme digitale d'information basée sur les Big data et l'intelligence artificielle, d'autre part. Ces ajustements vont concerner, entre autres, la date de sa publication, les thèmes traités, le style de sa rédaction et sa forme d'édition, et ce pour qu'il puisse donner une vue d'ensemble et synthétisée de l'évolution du marché du travail tout en valorisant les résultats des études et investigations menées au cours de l'année de référence.

## LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Evolution du taux de croissance du PIB et du PIB non agricole (en %) .....	8
Figure 2 : Evolution de la valeur ajoutée par secteur (2020-2021).....	8
Figure 3: Evolution de la balance commerciale (en MM. DH) et du taux de couverture (en %).....	10
Figure 4: Structure des exportations par principaux secteurs en 2021 .....	10
Figure 5: Evolution du solde du compte courant (en %) .....	11
Figure 6: Evolution du solde budgétaire par rapport au PIB (en %).....	11
Figure 7: Dette totale du trésor en MMDH et du PIB (en%) .....	12
Figure 8 : Évolution de la population totale et de son taux d'accroissement annuel moyen en (%).....	13
Figure 9 : Evolution des ratios de dépendance démographique (2014 – 2050) (en %).....	13
Figure 10 : Flux de nouveaux entrants en âge d'activité à l'horizon 2030 .....	14
Figure 11 : Evolution du taux d'urbanisation de 1960 à 2050 (en %).....	14
Figure 12 : Evolution du nombre de bénéficiaire des programmes d'alphabétisation.....	15
Figure 13 : Situation vis-à-vis de la pauvreté des actifs selon la situation dans l'emploi (en %) .....	16
Figure 14 : Evolution de la population en âge d'activité et de la population active .....	18
Figure 15 : Evolution du taux d'activité selon le milieu de résidence (en %) .....	18
Figure 16: Taux d'activité selon les groupes d'âges (en %) .....	19
Figure 17: Taux d'activité selon le fait d'avoir un diplôme ou non (en%).....	19
Figure 18: Taux d'activité selon les régions (en%).....	20
Figure 19: Evolution de la population active en chômage selon le milieu (en milliers).....	22
Figure 20: Population active en chômage réparti par sexe et type de chômeurs (en %).....	22
Figure 21: Evolution du taux de chômage selon le milieu de résidence (en%) .....	23
Figure 22: Taux de chômage pour certaines catégories de la population (en%).....	23
Figure 23: Taux de chômage selon les régions en 2021 (en%).....	24
Figure 24: Evolution des parts des diplômés de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle entre 2011 et 2020 (en%).....	25
Figure 25: Effectif des diplômés de l'EUP par type de formation entre 2015 et 2021 .....	26
Figure 26: Diplômés de l'EUP selon le domaine de l'étude 2020-2021 (en %).....	26
Figure 27: Effectif des diplômés de l'EUP selon le cycle de formation entre 2010 et 2021 .....	27
Figure 28: Diplômés de l'EUP tous cycles confondus selon les villes universitaires entre 2015 et 2021.....	27
Figure 29: Répartition des diplômés de l'ESP par type d'établissement (2020-2021).....	28
Figure 30: lauréats de l'enseignement supérieur privé par champ disciplinaire entre 2014 et 2021.....	28
Figure 31: Evolution des lauréats des établissements de la formation des cadres par type de formation entre 2015 et 2021 .....	29
Figure 32 : Nombre des lauréats de la FP selon le mode de formation entre 2001 et 2020 .....	30
Figure 33 : Répartition des lauréats FP par opérateur de formation en 2020.....	31
Figure 34 : Répartition des lauréats FP par niveau de formation en 2020 .....	31
Figure 35 : Lauréats de la FP par secteur de formation entre 2019 et 2020.....	32
Figure 36 : Répartition des lauréats de la formation professionnelle par région en 2020.....	33
Figure 37 : Taux d'emplois des lauréats de la FP par niveau de formation ( %, cohortes 2016 et 2019).....	34
Figure 38 : Taux d'emplois des lauréats de la FP selon le secteur de formation (cohorte 2019) (en %).....	34
Figure 39 : Taux d'emplois des lauréats de la FP selon la région (cohorte 2019) (en %) .....	35
Figure 40 : Répartition des lauréats insérés selon le salaire mensuel (cohorte 2019) (en%) .....	35
Figure 41 : Répartition des lauréats insérés selon le type de contrat (cohorte 2019) (en%) .....	36
Figure 42 : Evolution de la population active occupée et du taux d'emploi.....	38
Figure 43 : Contribution sectorielle à la création nette d'emploi.....	38
Figure 44 : Evolution de la structure sectorielle de l'emploi (en%) .....	39
Figure 45 : Taux de salariat par rapport à l'emploi total (en %) .....	39
Figure 46 : Structure de la population active occupée selon le statut en 2021 (en%).....	40
Figure 47 : Part de l'emploi non rémunéré dans l'emploi total (en%).....	40
Figure 48 : Taux de sous-emploi (en%).....	41
Figure 49 : Evolution du taux de sous-emploi selon le milieu de résidence (en%) .....	41
Figure 50 : Evolution de la part (%) des diplômés sur les actifs occupés selon les secteurs d'activité .....	42
Figure 51: Evolution de l'effectif des travailleurs marocains émigrés .....	42
Figure 52: Répartition des bénéficiaires des contrats de travail par pays d'accueil .....	42
Figure 53: Contrats visés en faveur des salariés étrangers selon la nationalité.....	43
Figure 54: Contrats visés en faveur des salariés étrangers selon les secteurs d'activité (en %) .....	43



Figure 55 : Part des entreprises ayant l'intention d'embaucher en 2022 selon la taille .....	45
Figure 56 : Part des entreprises ayant l'intention d'embaucher en 2022 selon le secteur d'activités .....	46
Figure 57 : Structure des embauches prévues en 2022 selon la taille de l'entreprise .....	46
Figure 58 : Les embauches prévues en 2022 selon le secteur d'activités .....	47
Figure 59 : Emplois prévus en 2022 selon le motif de recrutement.....	47
Figure 60 : Répartition des effectifs à embaucher en 2022 selon les catégories socioprofessionnelles.....	48
Figure 61 : Évolution des indices du salaire minimum et des prix à la consommation (base 100, 2010).....	51
Figure 62 : Structure de l'emploi par tranches de salaires journaliers, 2021 (en%) .....	52
Figure 63 : Structure de l'emploi autour du salaire minimum, par secteur d'activité économique, 2021 (en %).....	53
Figure 64 : Structure de l'emploi autour du salaire minimum, par taille de l'entreprise, 2021 (en %).....	54
Figure 65 : Evolution du taux d'accroissement des quintiles des salaires, 2014-2021 (en%) .....	54
Figure 66 : Taux d'accroissement de la productivité du travail par grands secteurs d'activités économiques (en%) ...	56
Figure 67 : Évolution de la productivité par grands secteurs d'activités économiques .....	57
Figure 68 : Part du cinquième quintile dans les revenus du travail (en %), 2019.....	58
Figure 69 : Part du revenu du travail dans le PIB (en %), 2019 .....	59
Figure 70 : Evolution, en points de pourcentage, de la part du revenu du travail dans le PIB, 2009-2019 .....	59
Figure 71 : Productivité du travail en PPA\$ constants de 2017, 2020.....	60
Figure 72 : Croissance annuelle moyenne de la productivité du travail en PPA\$ constant de 2017, 2010-2020.....	60
Figure 73 : Evolution des prestations de l'ANAPEC 2011 - 2021 .....	62
Figure 74 : Evolution des nouveaux inscrits à l'ANAPEC entre 2014 et 2021 .....	63
Figure 75 : Evolution des offres d'emploi recueillies 2011 - 2021.....	63
Figure 76 : Prestations en faveur des migrants réguliers au titre des années 2020 - 2021 .....	64
Figure 77 : Evolution de nombre de PSH insérés (2018-2021) .....	64
Figure 78 : Répartition des agences de recrutements privées à fin mai 2022 selon les villes (en %) .....	65
Figure 79 : Répartition des agences de recrutements privées selon l'activité principale à fin mai 2022.....	65
Figure 80 : Taux de réalisation annuels des objectifs fixés (en %) – Programmes de promotion de l'emploi salarié (Idmaj et tahfiz) .....	66
Figure 81 : Evolution du nombre de bénéficiaires du programme Idmaj .....	67
Figure 82 : Evolution de la structure des bénéficiaires du programme Idmaj (*) selon le type de contrat entre 2012 et 2021 (en %) .....	68
Figure 83 : Bénéficiaires du programme Idmaj (*) selon le diplôme et le secteur d'activité (en %).....	68
Figure 84 : Bénéficiaires du programme Idmaj(*) selon l'âge (en %).....	69
Figure 85 : Bénéficiaires Idmaj(*) par taille d'entreprise d'accueil (en %).....	69
Figure 86 : Bénéficiaires du programme Idmaj(*) en 2021 par région (en %) .....	70
Figure 87 : Evolution des bénéficiaires du programme Tahfiz depuis son lancement.....	70
Figure 88 : Répartition des bénéficiaires du Programme Tahfiz par Diplôme (en %).....	71
Figure 89 : Répartition des bénéficiaires du Programme Tahfiz par région (en %).....	71
Figure 90 : Répartition des bénéficiaires du Programme Tahfiz par secteur (en%) .....	71
Figure 91 : Evolution du nombre de bénéficiaires des programmes d'amélioration de l'employabilité .....	72
Figure 92 : Bénéficiaires des programmes d'amélioration de l'employabilité par composante, 2021 (en %).....	72
Figure 93 : Bénéficiaires de la FCE selon les programmes spéciaux, 2021 (en %).....	73
Figure 94 : Bénéficiaires de la FCE par secteur d'activité 2021 (en %).....	73
Figure 95 : Bénéficiaires de la FCE par région, 2021 (en %) .....	74
Figure 96 : Bénéficiaires de la FQR par région, 2021 (en%).....	74
Figure 97 : Evolution du nombre de bénéficiaires FSE .....	75
Figure 98 : Bénéficiaires de la FSE par secteur, 2021 (en%) .....	75
Figure 99 : Bénéficiaires de la FSE par région, 2021 (en%) .....	75
Figure 100 : Bénéficiaires de la formation dans le cadre du partenariat national, 2021 (en%) .....	76
Figure 101 : Bénéficiaires de la formation dans le cadre du partenariat régional, 2021 (en%) .....	76
Figure 102 : Evolution du nombre de bénéficiaires des formations en ligne.....	77
Figure 103 : Evolution du nombre d'entreprises créées et des emplois générés dans le cadre du programme de l'auto-emploi de 2011 à 2021.....	77
Figure 104 : Evolution du nombre de porteurs de projet accompagnés .....	78
Figure 105 : Répartition du nombre d'entreprises créées selon la nature du financement, 2021 (en%).....	78
Figure 106 : Répartition des structures démarrées par genre en 2021 (en %).....	79
Figure 107 : Répartition des structures démarrées et des emplois générés par région (2021) .....	79
Figure 108 : Bénéficiaires du contrat d'insertion en 2017 par diplôme .....	80
Figure 109 : Bénéficiaires du contrat d'insertion en 2017 par secteur d'activité.....	80



Figure 110 : Bénéficiaires du CI en 2017 déclarés à la CNSS en 2020 par taille d'entreprise de stage .....	81
Figure 111 : Bénéficiaires du CI-2017 déclarés à la CNSS en 2020 selon le secteur d'activité de la dernière entreprise d'insertion.....	81
Figure 112 : Parts des bénéficiaires déclarés à la CNSS en 2020 par les mêmes entreprises de stage selon leurs secteurs d'activité (en %) .....	82
Figure 113 : Evolution du taux d'insertion des bénéficiaires du CI entre 2017 et 2020.....	82
Figure 114 : Evolution du taux d'insertion des bénéficiaires du CI entre 2017 et 2020 selon le genre .....	83
Figure 115 : Evolution du taux d'insertion des bénéficiaires du CI par groupe d'âge .....	83
Figure 116 : Evolution du taux d'insertion des bénéficiaires du CI entre 2019 et 2020 selon le diplôme (en%).....	84
Figure 117 : Taux d'insertion en 2020 des bénéficiaires du CI au titre de l'année 2017 par secteur d'activité de l'entreprise de stage (en %) .....	84
Figure 118 : Taux d'insertion en 2020 des bénéficiaires du CIA au titre de l'année 2017 .....	85
Figure 119 : Taux d'insertion en 2020 des bénéficiaires du CI en 2017 selon la région (en%) .....	85
Figure 120 : Evolution du nombre total de salariés déclarés à la CNSS (en millions) et du nombre d'entreprises affiliées à la CNSS.....	87
Figure 121 : Répartition par secteur du total des déclarés à la CNSS (2021) .....	87
Figure 122 : Répartition par région des salariés déclarés à la CNSS (2021) .....	88
Figure 123 : Evolution du nombre de bénéficiaires (en millions) et des prestations servies (en MM.DH) .....	88
Figure 124 : Evolution des bénéficiaires des prestations sociales servies par la CNSS par type de prestation .....	89
Figure 125 : Evolution de la pension de vieillesse moyenne servie 2017-2021 (en DH) .....	89
Figure 126 : Total des immatriculés au régime AMO .....	90
Figure 127 : Population immatriculée au régime AMO-CNSS .....	90
Figure 128 : Population immatriculée au régime AMO-CNOPS .....	90
Figure 129 : Evolution du nombre des étudiants immatriculés et des établissements affiliés au régime AMO .....	90
Figure 130 : Cotisations AMO (en milliards de dirhams).....	91
Figure 131 : Prestations servies AMO (en milliards de dirhams) .....	91
Figure 132 : Evolution du nombre de bénéficiaires et du montant global de l'IPE.....	91
Figure 133 : Répartition par tranche d'âge des bénéficiaires de l'IPE .....	92
Figure 134 : Part des demandes rejetées par motif .....	92
Figure 135 : Evolution du nombre d'infraction .....	95
Figure 136 : Evolution des observations formulées selon le secteur d'activité .....	95
Figure 137 : Répartition du nombre de visites par secteur d'activité .....	96
Figure 138 : Répartition du nombre de visites par région.....	96
Figure 139 : Évolution des conflits individuels .....	97
Figure 140 : Répartition des conflits individuels selon les secteurs d'activité en 2021 .....	97
Figure 141 : Principaux motifs des conflits individuels en 2021 .....	97
Figure 142 : Répartition des conflits individuels par région.....	98
Figure 143 : Évolution des grèves non déclenchées et des grèves déclenchées.....	98
Figure 144 : Nombre des grèves évitées selon le secteur d'activité .....	99
Figure 145 : Grèves évitées par région .....	99
Figure 146 : Principaux motifs des grèves évitées.....	99
Figure 147 : Principaux motifs des grèves déclenchées.....	100
Figure 148 : Grèves déclenchées selon le secteur d'activité .....	100
Figure 149 : Grèves déclenchées par taille de l'entreprise .....	100
Figure 150 : Grèves déclenchées par région .....	101
Figure 151 : Intensité, nombre de jours pour 1 000 salariés et durée des grèves .....	101

## LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Évolution du salaire minimum en dirhams .....	51
Tableau 2 : Évolution de la structure de l'emploi par tranche de salaires journaliers (en %) .....	52
Tableau 3 : Évolution des rapports interquintiles des salaires .....	55
Tableau 4 : Structure de la masse salariale par classes de quintiles (en %), 2021 .....	55
Tableau 5 : Distribution des revenus du travail par quintile (en %), 2019.....	57
Tableau 6 : Evolution du nombre de visites générales, d'observations formulées et de PV .....	95

