

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

ⵜⴰⴳⴷⴰⵢⵜ ⵏ ⴰⴽⴷⴰⵢⵜ

ⵜⴰⴳⴷⴰⵢⵜ ⵏ ⴰⴽⴷⴰⵢⵜ

ⵏ ⴰⴽⴷⴰⵢⵜ ⵏ ⴰⴽⴷⴰⵢⵜ ⵏ ⴰⴽⴷⴰⵢⵜ

# Le Marché du Travail en 2022

Direction de l'Observatoire National du Marché du Travail

Edition 2023

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

ⵜⴰⴳⴷⴰⵏⵜ ⴰⴳⴷⴰⵏⵜ ⴰⴳⴷⴰⵏⵜ

ⵜⴰⴳⴷⴰⵏⵜ ⴰⴳⴷⴰⵏⵜ ⴰⴳⴷⴰⵏⵜ

ⴰⴳⴷⴰⵏⵜ

ⴰⴳⴷⴰⵏⵜ ⴰⴳⴷⴰⵏⵜ

ⵜⴰⴳⴷⴰⵏⵜ ⴰⴳⴷⴰⵏⵜ

ⴰⴳⴷⴰⵏⵜ ⴰⴳⴷⴰⵏⵜ ⴰⴳⴷⴰⵏⵜ

# Le Marché du Travail en 2022

Direction de l'Observatoire National du Marché du Travail

Edition 2023



## PREAMBULE

---

A travers le présent rapport, la Direction de l'Observatoire National du Marché du Travail, relevant du ministère de l'Inclusion Économique, de la Petite Entreprise, de l'Emploi et des Compétences (MIEPEEC), publie la 11e édition du rapport annuel sur le marché du travail. Exploitant les données disponibles et adoptant une approche descriptive et analytique, cette édition expose la situation du marché du travail en 2022 toute en la mettant, quand possible, dans le contexte de son évolution rétrospective.

Les analyses menées dans ce rapport s'appuient, essentiellement, sur des données et des indicateurs synthétiques choisis pour leur pertinence et leur capacité à produire de la connaissance sur les différents aspects du marché du travail marocain, notamment 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.

Comme pour les précédentes éditions, l'élaboration du présent rapport a nécessité l'exploitation de plusieurs sources d'information, dont la mobilisation constitue un défi majeur. C'est ainsi que des sincères remerciements sont adressés aux principaux producteurs d'informations sur le marché du travail, ainsi qu'aux services centraux et régionaux du MIEPEEC et aux organismes sous tutelle, dont la collaboration a été cruciale pour enrichir et alimenter ce rapport en données.

Enfin, il est à rappeler que les données statistiques qui constituent la base des analyses effectuées sont disponibles sur le 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
SOMMAIRE.....	5
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 et vulnérabilité au Maroc	16
II. OFFRE DE TRAVAIL.....	18
1. Participation à l'activité économique	19
2. Prévalence et disparités du chômage	22
3. Flux des nouveaux entrants potentiels sur le marché du travail	25
III. DEMANDE DE TRAVAIL .....	38
1. Evolution de la demande de travail	39
2. Migration du travail	43
3. L'emploi dans le secteur privé organisé	45
IV. PRODUCTIVITE ET SALAIRES .....	54
1. Évolution des salaires	55
2. Évolution des gains de productivité	56
3. Comparaison internationale	58
V. EMPLOYABILITÉ ET INSERTION PROFESSIONNELLE.....	62
1. Intermédiation sur le marché du travail	63
2. Bilan des programmes actifs de l'emploi (PAE)	68
3. Insertion professionnelle des bénéficiaires du contrat d'insertion	82
VI. PROTECTION SOCIALE DES TRAVAILLEURS.....	92
1. Indicateurs de sécurité sociale des travailleurs du secteur privé	93
2. Couverture médicale de base (CMB)	96
3. Indemnité pour perte d'emploi (IPE)	98
VII. RELATIONS PROFESSIONNELLES ET CLIMAT SOCIAL.....	100
1. Contrôle de l'application de la législation du travail	101
2. Santé et sécurité au travail	102
3. Climat social	103
EN GUISE DE CONCLUSION .....	110
LISTE DES FIGURES .....	111
LISTE DES TABLEAUX .....	113

## 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>CSP</b>	: Catégorie Socioprofessionnelle
<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>EPE</b>	: Enquête Panel des Entreprises
<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>NEETs</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

Après avoir bénéficié d'un rebond de croissance post-pandémie en 2021, l'économie marocaine a connu un ralentissement conséquent en 2022. C'est ainsi que le taux de croissance s'est établi à 1,3%, contre 8% enregistré en 2021. Ce ralentissement de la croissance est le résultat de deux dynamiques, à savoir un maintien d'une modeste relance des activités non agricoles qui ont réalisé une croissance de l'ordre de 3%, et une diminution significative de l'activité du secteur agricole dont la valeur ajoutée a baissé de 12,9% conséquence directe de la sécheresse.

En termes d'échanges commerciaux, l'année 2022 s'est soldée par un déficit commercial de l'ordre de 309 MMDH (199 MMDH en 2021). Cela est le résultat d'une hausse significative des exportations qui se sont établies à environ 429 MMDH, soit une croissance de 30,1% par rapport à 2021, et une hausse plus marquée des importations qui se sont établies à plus de 737 MMDH, soit une hausse de 39,5%. Quant au taux de couverture, il s'est maintenu à 58,1%.

En termes de finances publiques, le déficit budgétaire a atteint 5,2% du PIB, marquant une amélioration par rapport à l'année 2021, et ce, suite aux mesures prises pour maîtriser les dépenses sociales et d'investissement, bien que son niveau reste encore relativement élevé. Ce résultat est dû en partie à une augmentation des recettes fiscales et en particulier les impôts indirects et les droits de douane. Cette amélioration a été favorisée par la reprise de la consommation des ménages et la croissance des importations. De son côté, le ratio d'endettement a connu une légère augmentation pour s'établir à 69,8% en 2022 contre 68,9% en 2021. Ainsi, bien que ce taux reste en deçà du niveau enregistré en 2020, qui était de 72,2%, une certaine vigilance dans la gestion de la dette reste à l'ordre du jour tout en maîtrisant le déficit budgétaire.

Du côté de l'inflation, l'année 2022 a été marquée par une hausse de l'indice des prix à la consommation (IPC) de 6,6% par rapport à l'année 2021. Cette hausse est due principalement à la hausse de l'indice des produits alimentaires de 11,0%.

Sur un autre registre, et selon les projections du HCP, la population marocaine aurait atteint 36,7 millions d'habitants en 2022, dont 64% habitent en zones urbaines, concentrés principalement sur l'axe Casablanca-Tanger. La population en âge d'activité atteint 22,9 millions de personnes, offrant une opportunité économique, mais exerçant également une pression sur le marché du travail qui continuera de croître jusqu'à atteindre 63,1% d'ici 2030.

Les progrès en alphabétisation sont notables, avec plus d'un million de bénéficiaires de programmes d'alphabétisation des adultes chaque année. Cependant, la crise liée à la pandémie de Covid-19 et l'inflation ont entraîné une augmentation de la pauvreté, dont environ 3,2 millions de personnes supplémentaires ont basculé dans la pauvreté ou dans la vulnérabilité, réduisant ainsi les avancées enregistrées depuis 2014 vers l'élimination de la pauvreté et de la vulnérabilité.



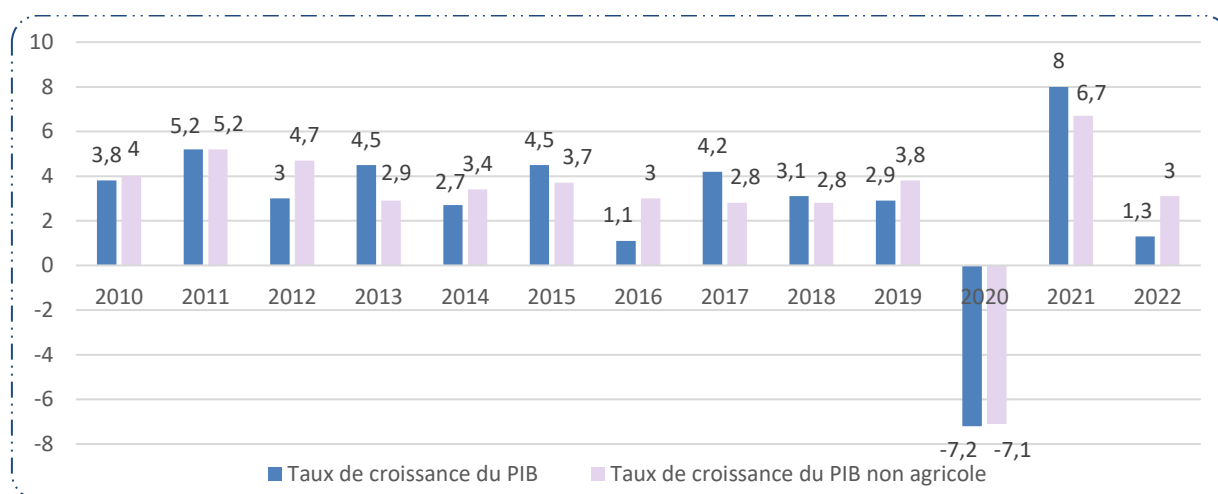
## 1. Contexte économique

### 2022, un net ralentissement de la croissance économique

Après un fort rebond de croissance post-pandémie en 2021, l'économie marocaine a subi un net ralentissement de la croissance économique en 2022, se situant à 1,3% au lieu de 8% en 2021. Les activités non agricoles ont affiché une augmentation de 3% et celles du secteur agricole une chute de 12,9%.

Tirée par la demande extérieure, ce faible taux de croissance a été réalisé dans un contexte d'une hausse d'inflation et d'une aggravation du besoin de financement de l'économie nationale.

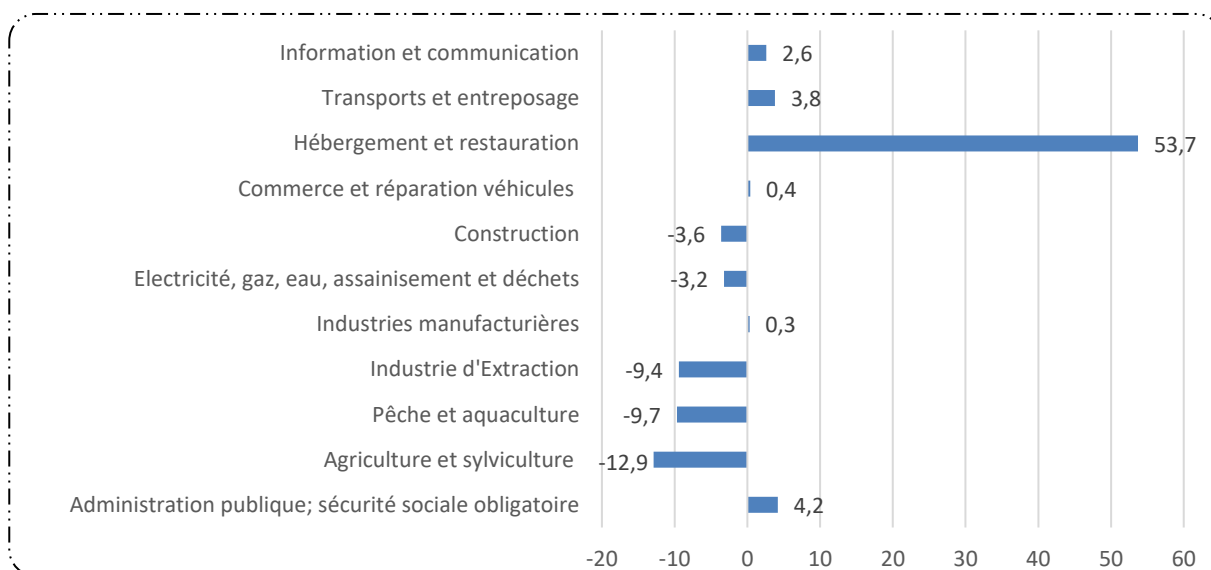
**Figure 1 : Evolution du taux de croissance du PIB et du PIB non agricole en % (2022)**



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

Ce ralentissement économique s'est reflété différemment d'un secteur à l'autre. Les secteurs de l'agriculture et sylviculture, la pêche et l'aquaculture, l'industrie d'extraction, la construction ainsi que l'électricité, gaz, eau, assainissement et déchets, ont enregistré une baisse nette respective de 12,9 %, 9,7 %, 9,4%, 3,6% et 3,2 %. Tandis que l'hébergement et restauration, l'administration publique, les transports et entreposage, ainsi que le secteur de l'information et la communication, ont affiché une hausse respective de l'ordre de 53,7%, 4,2 %, 3,8 % et 2,6 %.

**Figure 2 : Evolution de la valeur ajoutée par secteur en % (2022)**



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

## Net repli de la demande intérieure

La demande intérieure a baissé de 1,5% en 2022 au lieu d'une hausse de 8,9% en 2021, contribuant ainsi négativement à la croissance économique nationale de 1,7 point au lieu d'une contribution positive de 9,5 points une année auparavant.

De leur part, les dépenses de consommation finale des ménages, ont connu une baisse de 0,7% en 2022 au lieu d'une augmentation de 6,9%, avec une contribution négative à la croissance de 0,4 point au lieu d'une contribution positive de 4 points l'année précédente.

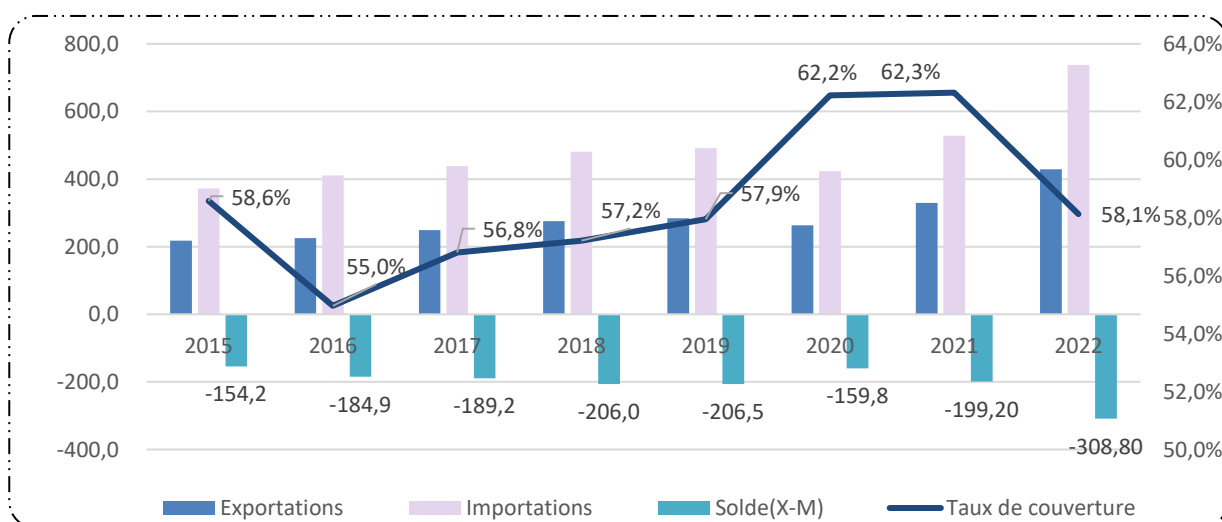
De son côté, l'investissement brut a connu un recul de son taux d'accroissement en enregistrant une baisse de 6,5% en 2022 contre une hausse de 13,8% en 2021, contribuant négativement à la croissance de 2 points au lieu d'une contribution positive de 4 points une année auparavant.

## Inflation accrue

L'Indice des Prix à la Consommation (IPC) a enregistré au terme de l'année 2022, une augmentation de 6,6% par rapport à l'année 2021, conséquence de la hausse de l'indice des produits alimentaires de 11,0% et de celui des produits non alimentaires de 3,9%. Les variations enregistrées pour les produits non alimentaires vont d'une hausse de 0,1% pour la « Santé » à 12,2% pour les « Transports ». Sur cette base, l'indicateur d'inflation sous-jacente a connu une hausse de 5,8% cette année.

## Echanges Extérieurs : Aggravation du déficit commercial et stabilisation du taux de couverture

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



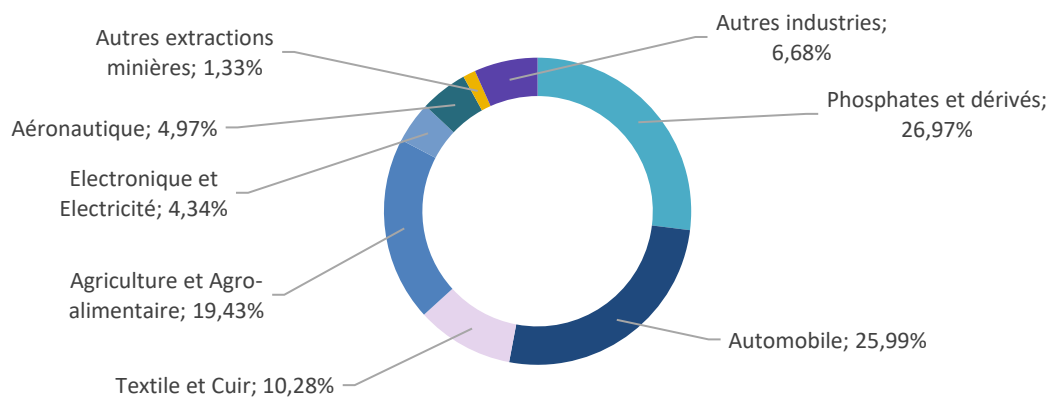
Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de l'Office des changes

En 2022, les exportations se sont élevées à 428,6 MMDH, enregistrant une augmentation significative par rapport à l'année 2021. Les exportations ont donc augmenté de 99,2 MMDH, ce qui représente une croissance de 30,1% par rapport à 2021. Quant aux importations, elles ont atteint 737,4 MMDH, montrant également une hausse par rapport à l'année 2021 de 208,8 MMDH, ce qui équivaut à une augmentation de 39,5%.

Il est important de noter que le taux de couverture qui s'est situé à 58,1%, bien que légèrement en baisse, reste un indicateur crucial de la performance économique du pays, ce qui indique la dépendance continue à l'égard des importations pour satisfaire les besoins nationaux.

Le déficit commercial s'est établi à 308,8 MMDH. Comparé à l'année 2021, ce déficit a augmenté de 55%.

**Figure 4 : Structure des exportations par principaux secteurs en 2022**



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

En 2022, les exportations ont connu une croissance significative dans plusieurs secteurs par rapport à 2021. Les exportations de phosphates et dérivés ont augmenté de 43,8%, passant de 80,3 à 115,5 MMDH. Le secteur automobile a également enregistré une croissance notable de 33%, atteignant 111,3 MMDH. Les exportations textiles et cuir ont augmenté de 20,7%, passant de 36,4 à 44 MMDH, tandis que l'agriculture et l'agro-alimentaire ont connu une croissance de 19,1%, atteignant 83,2 MMDH.

L'Electronique et l'Electricité ont enregistré une croissance remarquable, avec des exportations atteignant 18,6 MMDH. Le secteur de l'Aéronautique a connu une hausse significative de ses exportations, atteignant 21,3 MMDH. Les exportations d'autres extractions minières ont également augmenté, atteignant 5,7 MMDH. De plus, dans le domaine des Autres Industries, les exportations ont connu une croissance, atteignant 28,6 MMDH.

Dans l'ensemble, les exportations totales en 2022 ont atteint 426,1 MMDH, en hausse par rapport aux 328,9 MMDH enregistrés en 2021, reflétant ainsi une augmentation totale d'environ 29,5%. Cette croissance témoigne de la dynamique positive de l'économie nationale, avec divers secteurs contribuant de manière significative à l'essor des exportations du pays.

### **Balance des paiements : Hausse du déficit du compte courant**

En ce qui concerne les résultats de la balance des paiements pour l'année 2022, il est essentiel de noter que le volume des transactions courantes a atteint 1 519,1 MMDH, enregistrant une hausse significative de 36,1%, soit une augmentation totale de 402,9 MMDH. Cette augmentation est le résultat combiné de la croissance des recettes courantes (+193 MMDH) et des dépenses courantes (+210 MMDH).

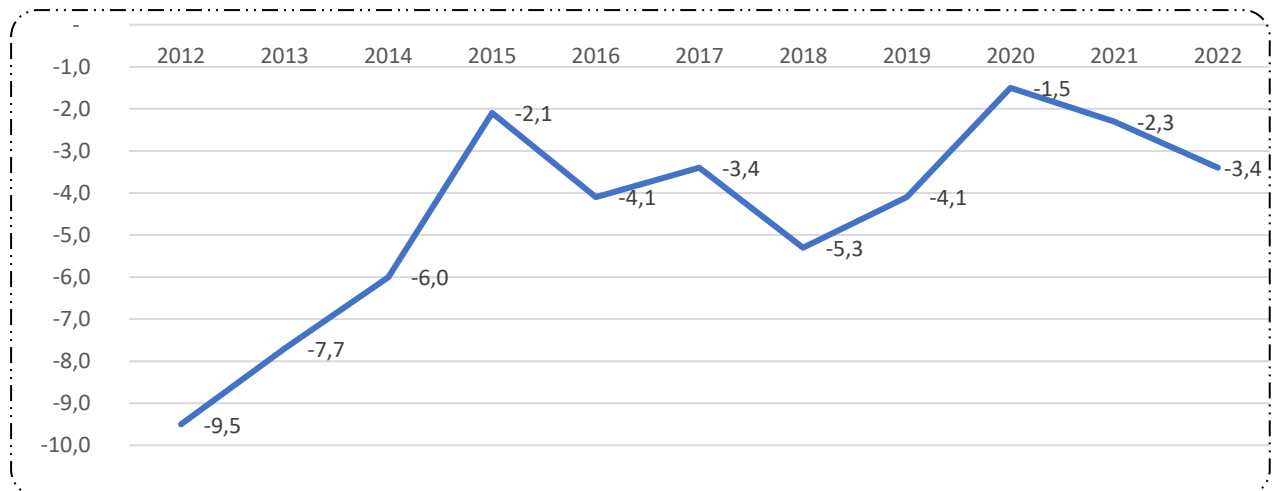
Par conséquent, la balance des paiements pour l'année 2022 présente un déficit du compte des transactions courantes en augmentation de 56,9%, s'établissant à -47 MMDH, par rapport à -29,9 MMDH en 2021.

Cependant, il est important de noter que ce niveau de déficit dépasse légèrement celui enregistré en 2019 (-42,4 MMDH) et demeure en allégement par rapport au déficit enregistré en 2018 (-58,4 MMDH).

L'explication de cette évolution réside principalement dans la hausse du déficit enregistré dans les échanges de biens, atteignant 89,8 MMDH, ainsi que dans une moindre mesure, la croissance du déficit des revenus primaires à hauteur de 0,6 MMDH.

Toutefois, ces augmentations sont partiellement compensées par la hausse de l'excédent des services, qui s'est élevé à 54,3 MMDH, ainsi que par la croissance des revenus secondaires, atteignant 19,1 MMDH.

**Figure 5 : Evolution du solde du compte courant en %**

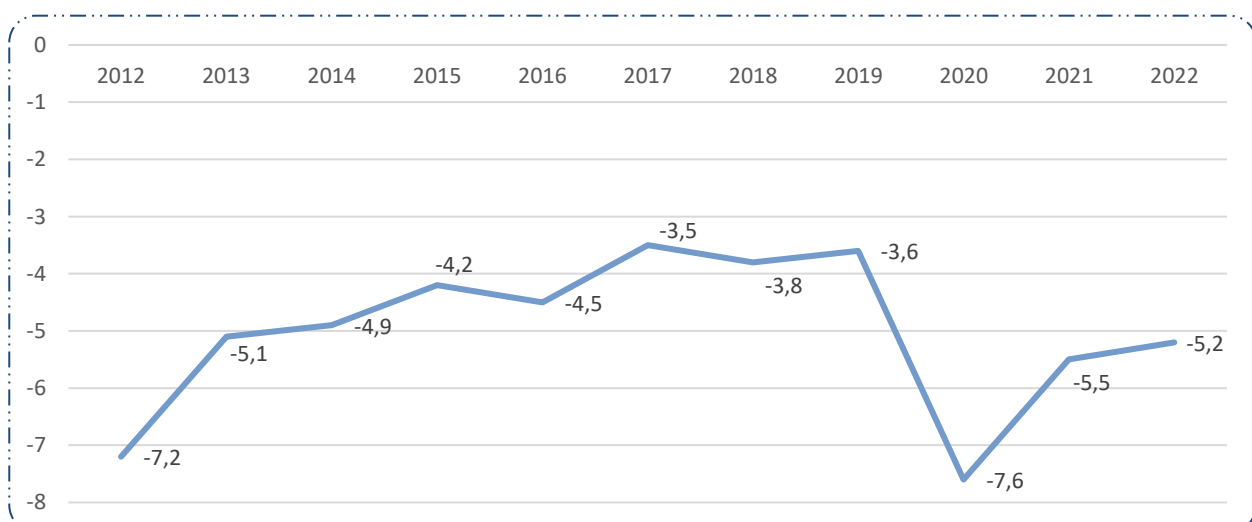


Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de l'office des changes

### Finances publiques : Amélioration du déficit budgétaire et recul de la dette du trésor

En ce qui concerne la situation des finances publiques, il convient de noter une amélioration notable du déficit budgétaire, qui s'est réduit pour représenter 5,2% du PIB, par rapport au chiffre de 5,5% enregistré en 2021. Cette amélioration significative est principalement attribuable à la croissance exceptionnelle des recettes ordinaires, qui ont augmenté de manière impressionnante de 53,6 MMDH, soit une augmentation de 21,4% par rapport à l'année 2021. Cette augmentation des recettes est le résultat de deux facteurs clés : une progression de 17,4%, soit une augmentation de 37,3 MMDH des recettes fiscales, et une hausse de 28,9%, soit une augmentation de 11 MMDH des recettes non fiscales.

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



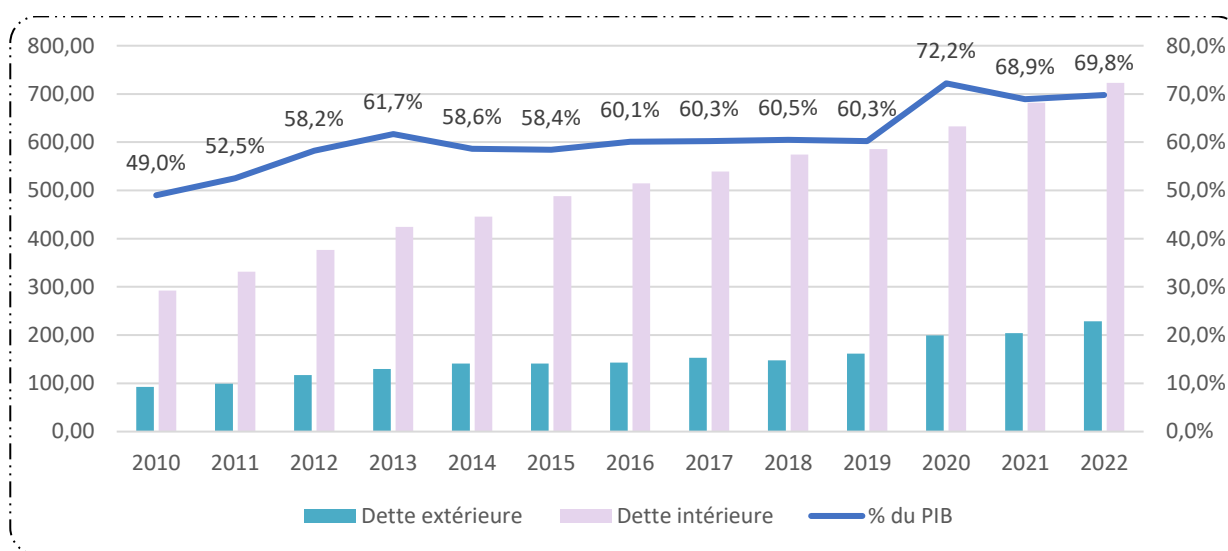
Source : Elaboré par la DONMT sur la base des données de la DTFE

En ce qui concerne la situation de l'endettement en 2022, il est essentiel de noter que le ratio d'endettement a légèrement augmenté pour atteindre 69,8%, par rapport au chiffre de 68,9% enregistré en 2021. Cette légère augmentation est due à la croissance de la dette totale du Trésor, qui a atteint 951,8 MMDH en 2022, marquant ainsi une hausse de 7,5% par rapport à l'année précédente.

En analysant les types de dette, on constate que la dette intérieure demeure prédominante, représentant 722,9 MMDH, soit environ 76% de la dette totale. La dette extérieure, quant à elle, représente 228,9 MMDH.

Ces chiffres sont en conformité avec les objectifs fixés pour le portefeuille benchmark qui visent à maintenir un équilibre entre la dette intérieure et la dette extérieure, avec une fourchette cible de 70% à 80% pour la dette intérieure et de 20% à 30% pour la dette extérieure.

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



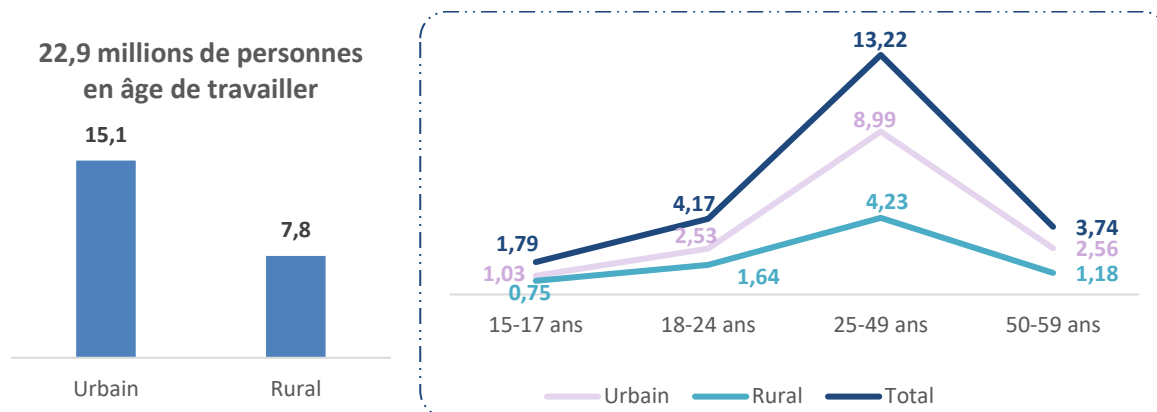
Source : Elaboré par la DONMT sur la base des données de la DTFE

## 2. Tendances sociodémographiques

### Une population en âge de travailler de plus en plus pressante

La population totale marocaine, de parité égale entre femmes et hommes (50,2%), aurait atteint 36,7 millions de personnes en 2022, dont près de 64% habitent dans les villes. Un quart de la population ont moins de 15 ans, un peu plus de 6 personnes sur 10 sont en âge l'égal de travailler et plus de 12% sont âgés de 60 ans et plus. La répartition de la population totale selon les régions révèle que l'axe de Casablanca-Tanger concentre à lui seul 45% de la population totale.

**Figure 8 : Population totale en âge de travailler [15-59 ans] selon le milieu de résidence et le groupe d'âge (au milieu de l'année 2022) (en millions)**

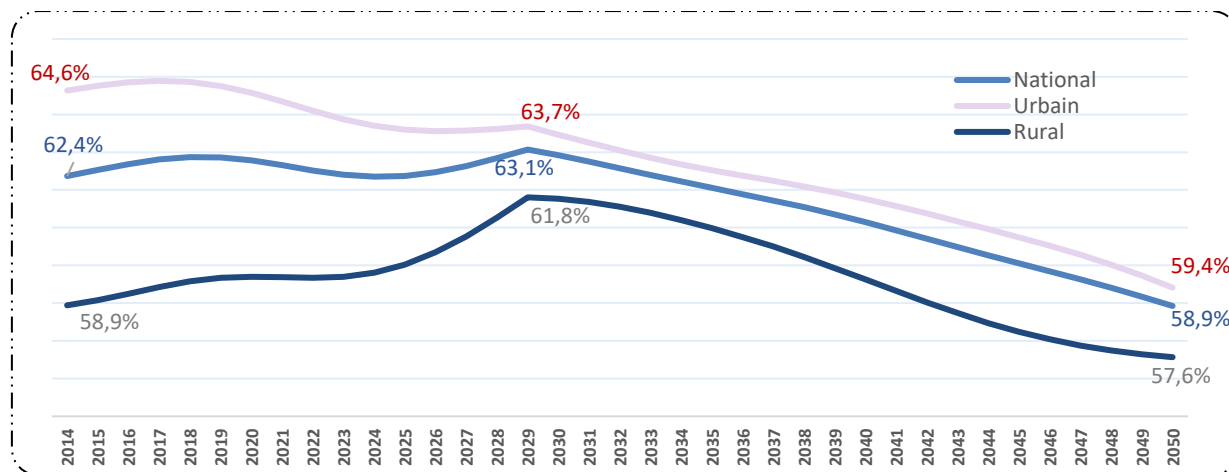


Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données du HCP

En 2022, la population en âge de travailler a atteint 22,9 millions de personnes (15,1 millions dans les villes et 7,8 millions dans les zones rurales). Près de 6 personnes sur 10 (58%) ont un âge compris entre 25 et 49 ans (9 millions résident dans les zones urbaines). Les jeunes âgés de 15-24 ans ne représentent que 26% de la population totale en âge de travailler.

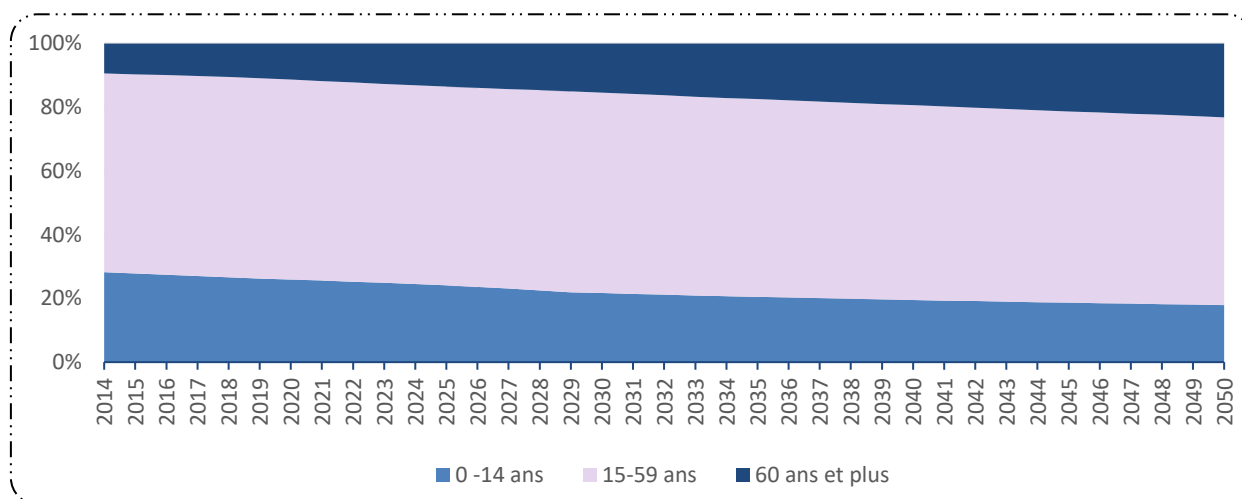
En termes d'évolution, la part de la population en âge de travailler, continuera son augmentation durant les prochaines années pour atteindre un pic de 63,1% en 2030 contre une part de 62,4% en 2022, justifiant ainsi une pression continue de cette population sur le marché du travail. Cette tendance va s'infléchir à partir de 2030 pour atteindre 58,9% en 2050.

**Figure 9 : Evolution de la part des personnes potentiellement productives dans la population totale (2014 - 2050)**



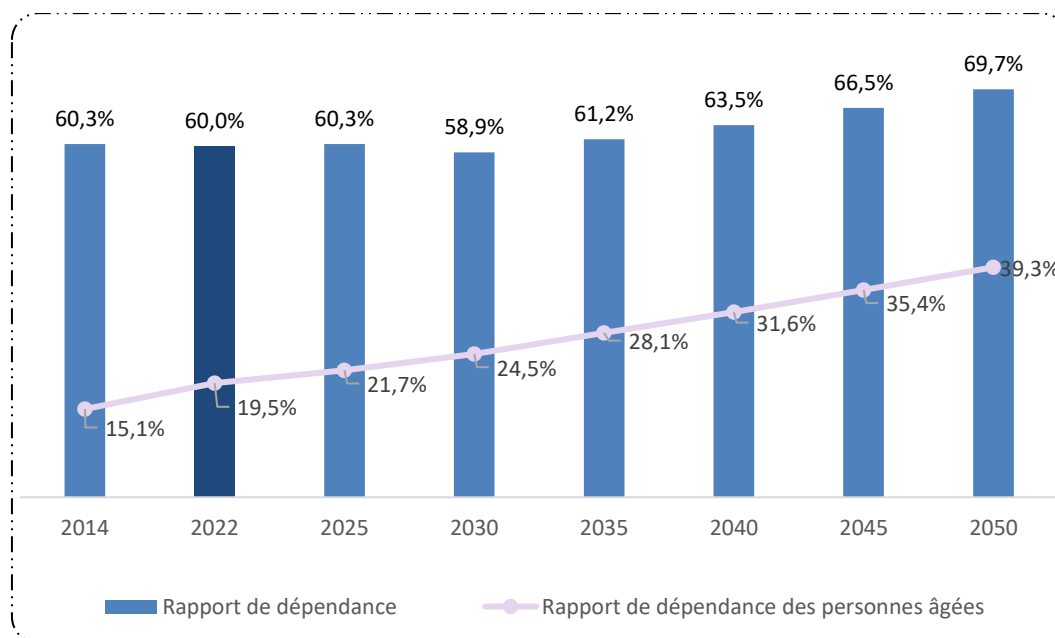
Source : Elaborée par la DONMT sur la base des projections de la population totale (HCP)

En segmentant la population en trois groupes d'âge, les moins de 14 ans, les personnes potentiellement actifs (15-59 ans) et les personnes âgées (60 ans et plus), il est à signaler que leur tendances passées et futures selon les projections du HCP, sont contrastées. En effet, la part des moins de 14 ans révolu, est en nette diminution passant de 25,3% en 2022 à 21,7% en 2030 pour atteindre moins de 20% en 2050. Quant aux personnes âgées « 60 ans et plus », leur poids aurait atteint 15,4% en 2030 contre 12,2% en 2022, révélant une augmentation significative comparée aux autres groupes d'âges, et qui continuerait dans les décennies suivantes pour porter cette part à près de 23% en 2050, induisant, ainsi, une pression sur les régimes de retraite et de protection sociale. Il est à noter aussi que cette catégorie de population évoluerait à un rythme plus important que celui des groupes d'âges potentiellement actifs (4,3% en moyenne entre 2014 et 2022, contre 1,1% pour les 15-59 ans et un accroissement négatif (-1%) pour les moins de 15 ans).

**Figure 10 : Evolution de la structure de la population selon les groupes d'âges (2014-2050)**

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 de certaines catégories de population. En effet, le ratio de dépendance démographique<sup>1</sup> a été estimé à 60% en 2022 signifiant que 6 inactifs dépendent économiquement de dix actifs potentiels âgés de 15 à 59 ans. Ce ratio aurait atteint 70% 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 11 : Evolution des ratios de dépendance démographique (2014 – 2050) (en %)**

Source : Elaborée par la DONMT sur la base des projections 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

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

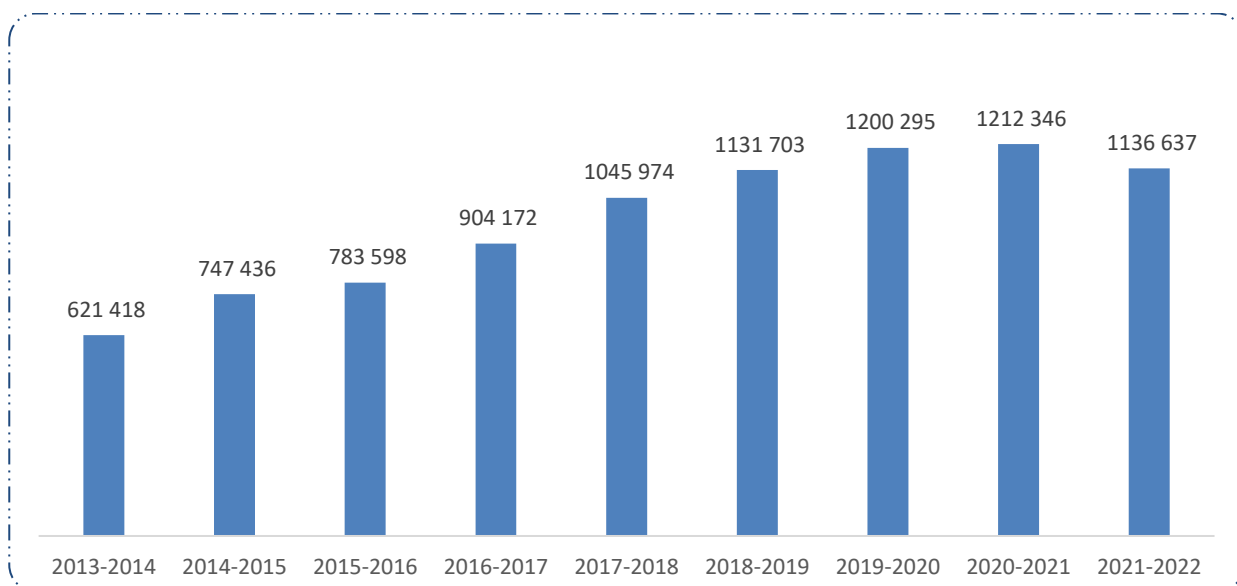
âgées<sup>2</sup> est passé de 15% en 2014 à 18,7% en 2021, puis il passerait à 39,3% en 2050. Ce qui signifie que si 100 actifs prenaient en charge 15 personnes âgées en 2014, aujourd'hui ils ont en charge près de 19 personnes et auraient en charge près de 25 personnes en 2030 et 39 personnes en 2050.

### 3. Alphabétisation des adultes

Pour la cinquième année consécutive, le nombre de bénéficiaires de programmes d'alphabétisation des adultes a dépassé la barre d'un million de bénéficiaires. En 2021-2022, le nombre de bénéficiaires des programmes d'alphabétisation a atteint 1.136.637 de personnes dont 16,7% sont inscrites aux programmes post-alphabétisation<sup>3</sup>. Le nombre total des bénéficiaires a enregistré un repli par rapport à une année auparavant de 6,2%. Selon le genre, une prédominance des bénéficiaires du sexe féminin, soit 85% au titre de l'année 2021-2022, même si elle a enregistré un recul de 7 points en pourcentages durant les cinq dernières années, soit 92% en 2016-2017.

Selon le milieu de résidence, à peu près des deux tiers des bénéficiaires des programmes d'alphabétisation sont des ruraux, en nette augmentation depuis 2016, passant de 471.064 bénéficiaires en 2016-2017 à 737.857 bénéficiaires en 2021-2022, soit une hausse de 6,8% en moyenne annuelle durant cette période.

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



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

La répartition des bénéficiaires selon l'âge au titre de l'année 2021-2022, révèle une prédominance des personnes âgées de 35 ans et plus, soit les trois quarts des bénéficiaires, 19% sont âgés de 25 à 34 ans et moins de 6% ont un âge compris entre 15 et 24 ans.

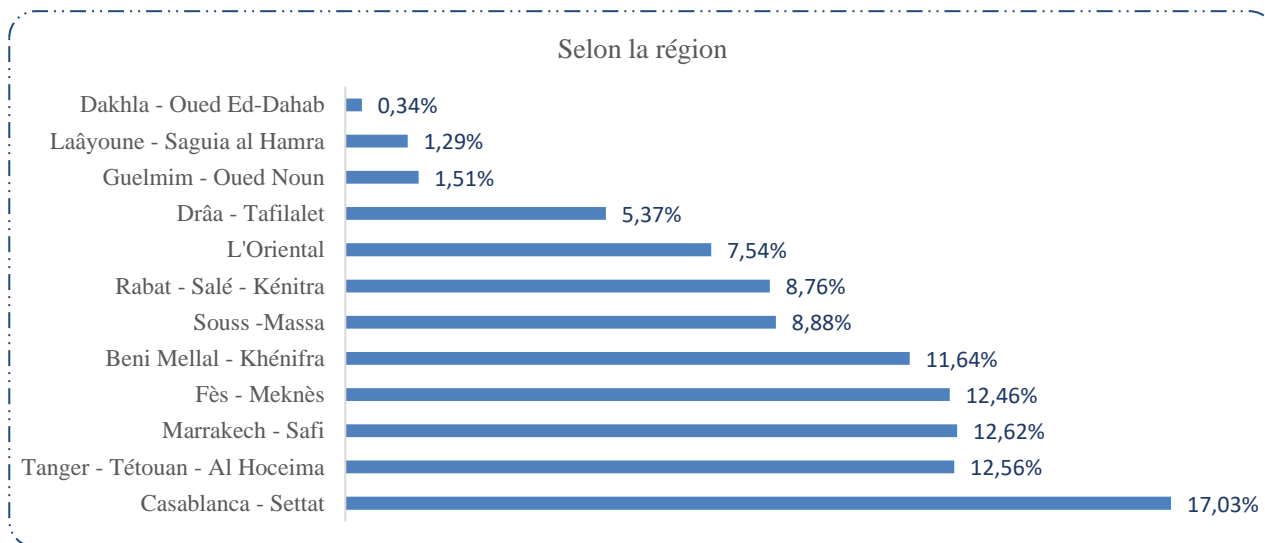
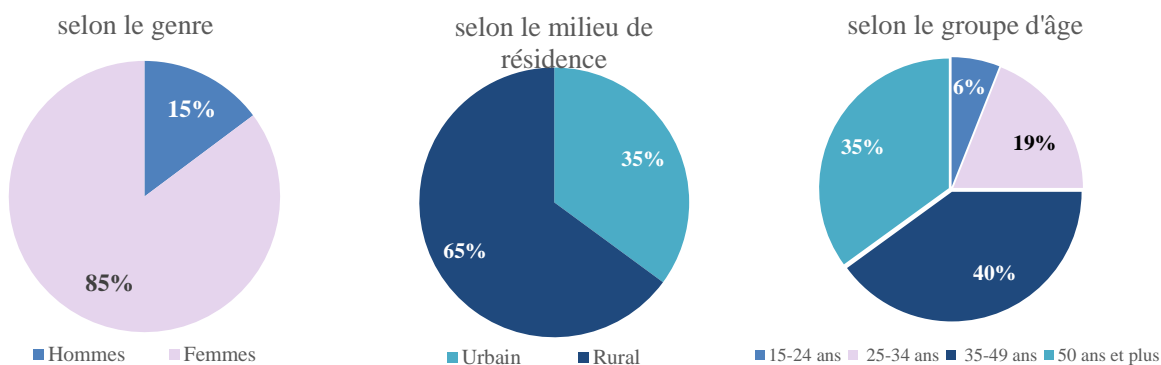
Selon les régions, les personnes inscrites aux programmes d'alphabétisation de la région Casa-Settat sont à la première position avec une part de 17% suivi des régions Tanger-Tétouan-Al Hoceima, Marrakech-Safi et Fès-Meknès avec des parts respectives de 12,6%, 12,6 et 12,5%. Les parts les plus faibles ont été enregistrées dans les trois régions de sud.

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

<sup>3</sup> Le programme post-alphabétisation vise à consolider et enrichir le niveau d'alphabétisme du bénéficiaire tout en l'accompagnant dans le montage, la réalisation ou l'amélioration de son projet économique, de son AGR ou de son insertion professionnelle.



**Figure 13 : Caractéristiques des bénéficiaires des programmes d'alphabétisation**



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

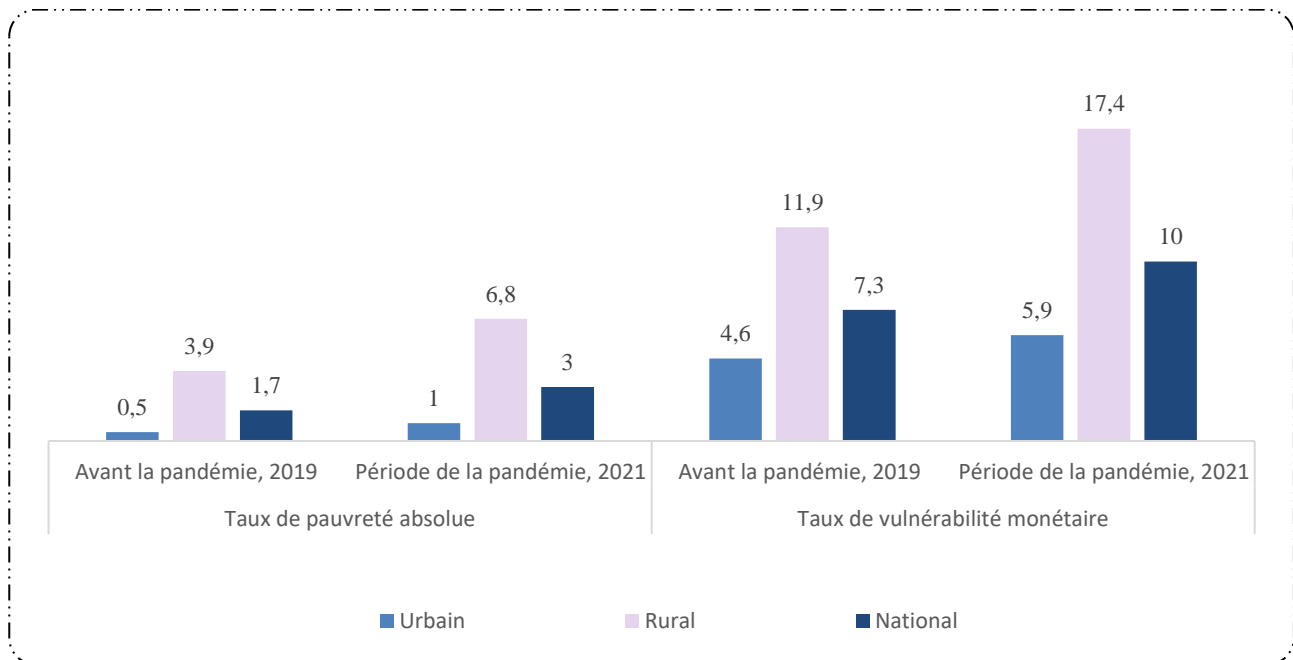
Il est à rappeler que, la lutte contre l’analphabétisme, en étant une priorité nationale, a pris une nouvelle dimension avec la création de l’Agence nationale de lutte contre l’analphabétisme (ANLCA) qui a déployé une stratégie visant la réduction du taux d’analphabétisme à un niveau bas, soit 20% en 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 et vulnérabilité au Maroc

##### 3,2 millions de personnes supplémentaires ont basculé dans la pauvreté ou dans la vulnérabilité

Sous l’effet combiné de la crise sanitaire due à la pandémie du Covid-19 et la flambée de l’inflation, environ 3,2 millions de personnes supplémentaires ont basculé dans la pauvreté, selon une étude du Haut-Commissariat au plan, dont 1,15 million dans la pauvreté absolue ou dans la vulnérabilité à la pauvreté monétaire (2,05 millions). Il est à noter que selon cette même étude près de 45% de cette détérioration de la pauvreté et de la vulnérabilité est due à l’effet de la pandémie et 55% à l’effet de la hausse des prix à la consommation. Il est estimé, à cet égard, que près de sept années de progrès vers l’élimination de la pauvreté et de la vulnérabilité ont été perdues : en 2022, le Maroc se retrouve avec le niveau de la pauvreté et de la vulnérabilité de 2014.

Figure 14 : Evolution des taux de pauvreté absolue et de vulnérabilité



Source : HCP, Enquête nationale sur les sources de revenu 2019, 3ème panel auprès des ménages 2021/2022

Selon un rapport du Centre Marocain de Conjoncture datant de décembre 2021, il a été mis en lumière que la connaissance précise des taux de pauvreté parmi les travailleurs constitue un outil essentiel pour cibler les populations nécessitant des mécanismes visant à promouvoir un travail décent, ainsi que pour élaborer des stratégies efficaces de lutte contre la pauvreté. En l'absence de données précises concernant cette facette de la pauvreté, la compréhension des indicateurs de chômage dans leurs différentes configurations en fonction des tranches d'âge, du genre, du niveau de diplôme obtenu, et du milieu de résidence, facilite l'identification des groupes vulnérables nécessitant un soutien et un accompagnement afin de les protéger de la précarité.

Il est à noter que le niveau du chômage et la pauvreté des travailleurs sont étroitement liés. En effet, lorsqu'il y a un taux élevé de chômage, cela signifie qu'il y a un grand nombre de personnes qui sont sans emploi et qui ont donc un revenu nul ou très faible. Cela peut entraîner une augmentation de la pauvreté au sein de la population, car les individus et les ménages dépendent souvent de leur salaire pour subvenir à leurs besoins essentiels tels que la nourriture, le logement et les soins de santé. En outre, même lorsque des emplois sont disponibles, s'ils sont mal rémunérés ou précaires, cela peut également contribuer à la pauvreté des travailleurs. Des salaires insuffisants pour couvrir les dépenses de base peuvent conduire à des conditions de vie précaires, voire à la pauvreté.

Par conséquent, la réduction du chômage et l'amélioration des conditions d'emploi, notamment en termes de salaires et de stabilité de l'emploi, sont des moyens cruciaux de lutter contre la pauvreté des travailleurs. Cela nécessite souvent des politiques gouvernementales et des initiatives du secteur privé visant à créer des emplois décents et à promouvoir des conditions de travail justes et équitables.

## II. OFFRE DE TRAVAIL

---

En 2022, la population active âgés de 15 ans et plus a atteint environ 12,19 millions, dont 22,6% sont des femmes, ce qui correspond à un taux d'activité de 44,3%, enregistrant ainsi une baisse par rapport à 2021 (45,3%). Ce taux reste relativement faible chez les femmes, avec 19,8% contre 69,6% chez les hommes, soit un écart de 50 points de pourcentage, reflétant ainsi la faible participation des femmes au marché du travail.

La population en chômage s'est établie à 1,442 million de chômeurs, enregistrant ainsi une baisse de 66 mille chômeurs par rapport à 2021 (1,5 million). Le taux de chômage a atteint 11,8%, contre 12,3% 2021. Cette baisse a concerné principalement les hommes, les diplômés et les citadins. En revanche, le taux de chômage a connu une légère hausse chez les femmes, les jeunes âgés de 15-24 ans et les ruraux.

En termes de flux, le marché du travail connaît, ces dernières années, l'entrée potentielle de plus de 300.000 diplômés chaque année, issus des universités (publiques et privées), des établissements de formation des cadres et de formation professionnelle. En 2021, l'effectif global des diplômés a dépassé les 361.000 lauréats, dont près de la moitié (49,8%) sont issus de la formation professionnelle. En termes d'accès à l'emploi, il ressort de l'enquête de suivi de l'insertion que le taux de chômage des lauréats de la formation professionnelle (promotion 2019) a atteint 50% neuf mois après la diplomation. Pour les diplômés de l'enseignement supérieur, l'enquête réalisée en 2018 sur la promotion de 2014 fait ressortir un taux de chômage de l'ordre de 13,3%.

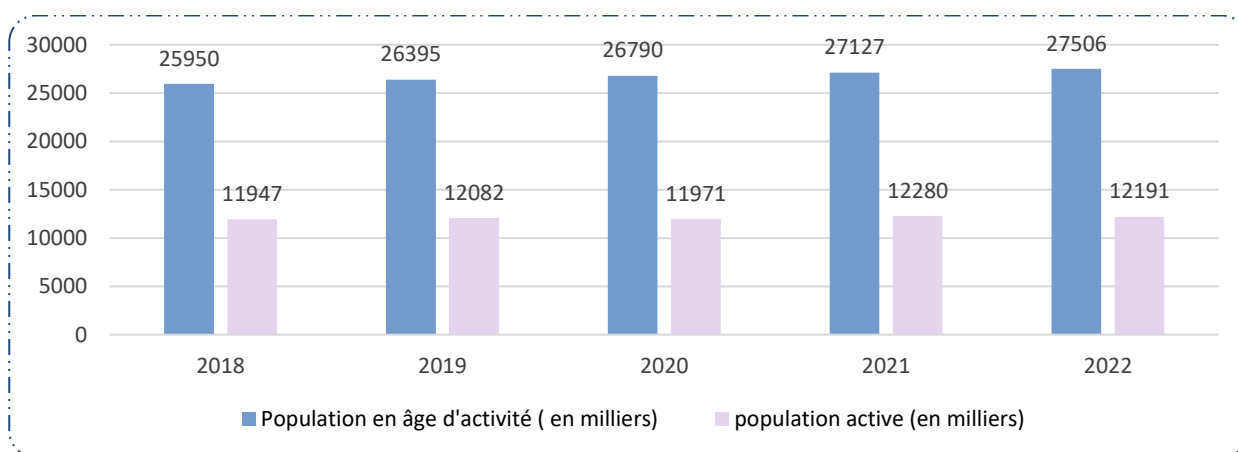
## 1. Participation à l'activité économique

En 2022, les résultats de l'enquête nationale sur l'emploi montrent que le total de la population en âge d'activité (15 ans et plus) est de l'ordre de 27,5 millions d'individus dont 12,19 millions d'actifs (10,74 millions occupés et 1,44 million de chômeurs). La population active a diminué de 0,72% par rapport à 2021, cette diminution a touché surtout la zone rurale (-3,6%), contrairement à la population active urbaine ayant significativement augmenté de 1,1%.

Quant à la population inactive, elle est de l'ordre de 15,3 millions d'individus, Près de trois quarts de ces inactifs (73,1%) sont des femmes, 68,8% résident en milieu urbain, plus de la moitié (51,1%) n'ont aucun diplôme et 44,9% sont âgés de 15 à 34 ans.

Les jeunes NEETS âgés de 15 à 24 ans représentent 1,5 million de jeunes au Maroc, soit 25,2% (30,5% résident en milieu rural et 21,6% résident en milieu urbain). Sachant que les femmes représentent près de 72,8% des NEETS.

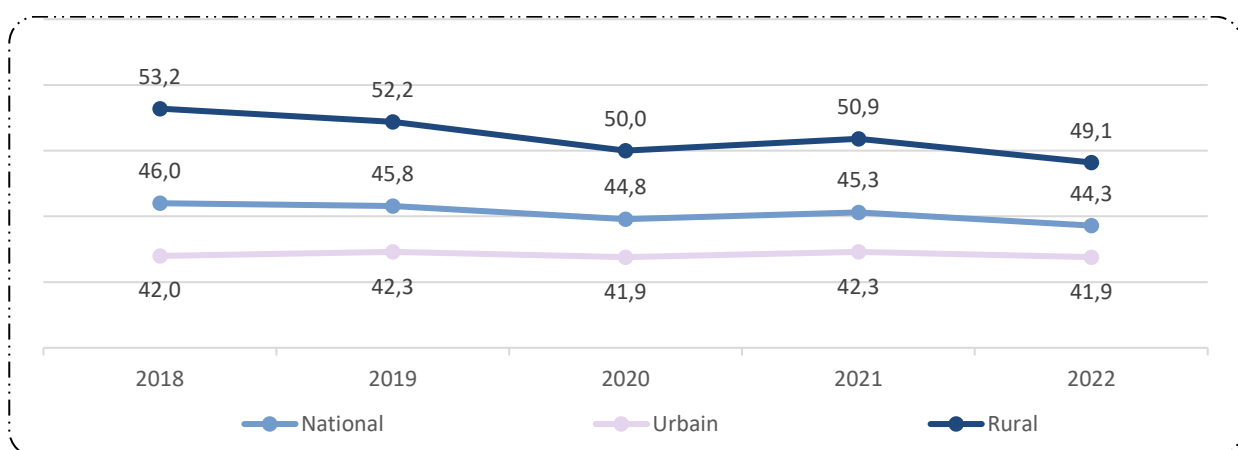
**Figure 8 : Evolution de la population en âge d'activité et de la population active**



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

Le taux d'activité a connu un repli d'un point en 2022 pour atteindre 44,3% contre 45,3% en 2021, cette baisse est plus prononcée en milieu rural (-1,8 point) qu'en milieu urbain (-0,4 point). Ce taux a enregistré une diminution pour les femmes que pour les hommes. Ainsi, il a diminué de 0,8 point pour les hommes et de 1,1 point pour les femmes pour s'établir à 69,6% et 19,8% respectivement.

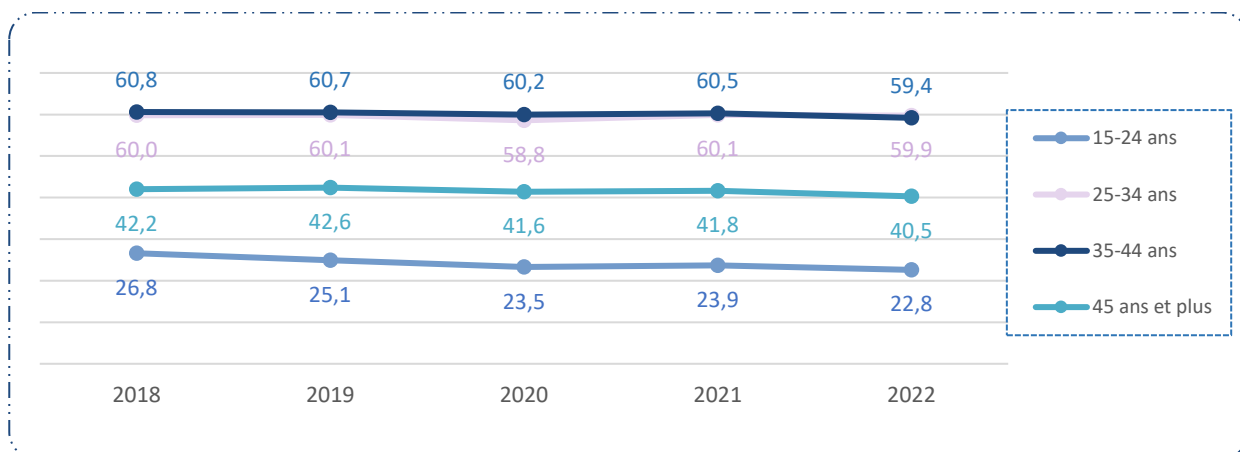
**Figure 9 : Evolution du taux d'activité selon le milieu de résidence (en %)**



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

L'analyse de l'évolution du taux d'activité par âge montre une tendance baissière de ce taux en particulier chez les jeunes âgés de 15 à 24 ans, en enregistrant une baisse de 4 points entre 2018 et 2022. Le taux d'activité des personnes âgées de 45 ans et plus a marqué aussi une diminution de 1,7 point durant la même période.

**Figure 10 : Taux d'activité selon les groupes d'âges (en %)**

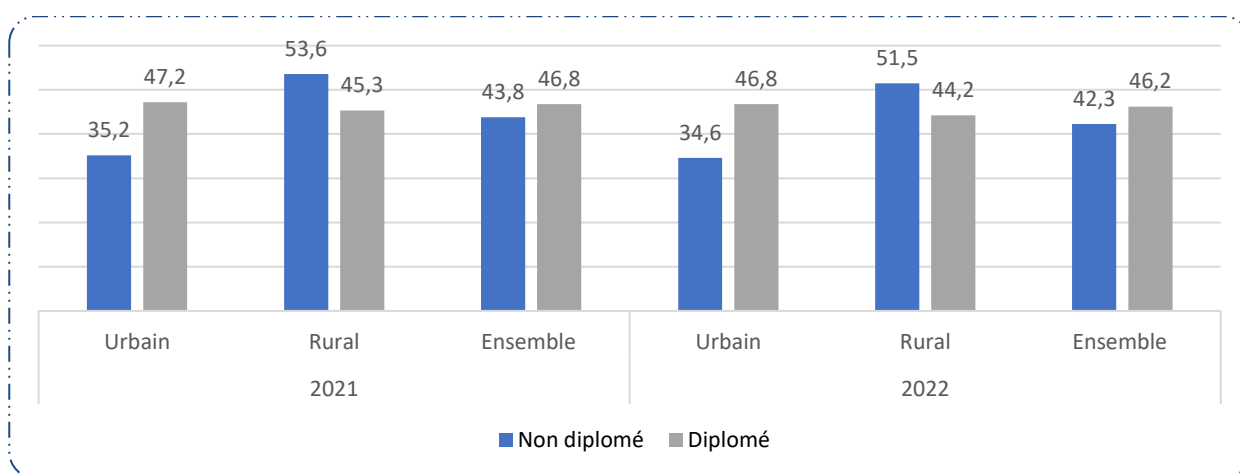


Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données du HCP.

En 2022, le taux d'activité des diplômés s'est réduit de 0,6 point par rapport à 2021 pour s'établir à 46,2%. Ainsi, cette diminution est marquée particulièrement en milieu rural (-1,1 point) qu'en milieu urbain (-0,4 point). Les diplômés du niveau moyen sont ceux concerné par la diminution du taux d'activité avec -1,2 point contrairement aux diplômés du niveau supérieur qui ont enregistré une augmentation de 0,6 point. Pour les non diplômés, le taux d'activité est de l'ordre de 42,3%, soit une diminution de 1,5 point par rapport à 2021.

La structure de la population active selon le diplôme a connu une amélioration au profit des diplômés en particulier du niveau supérieur au détriment des non diplômés ayant enregistré une baisse de 1,5 point, en passant de 48,6% en 2021 à 47,1% en 2022 du total de la population active.

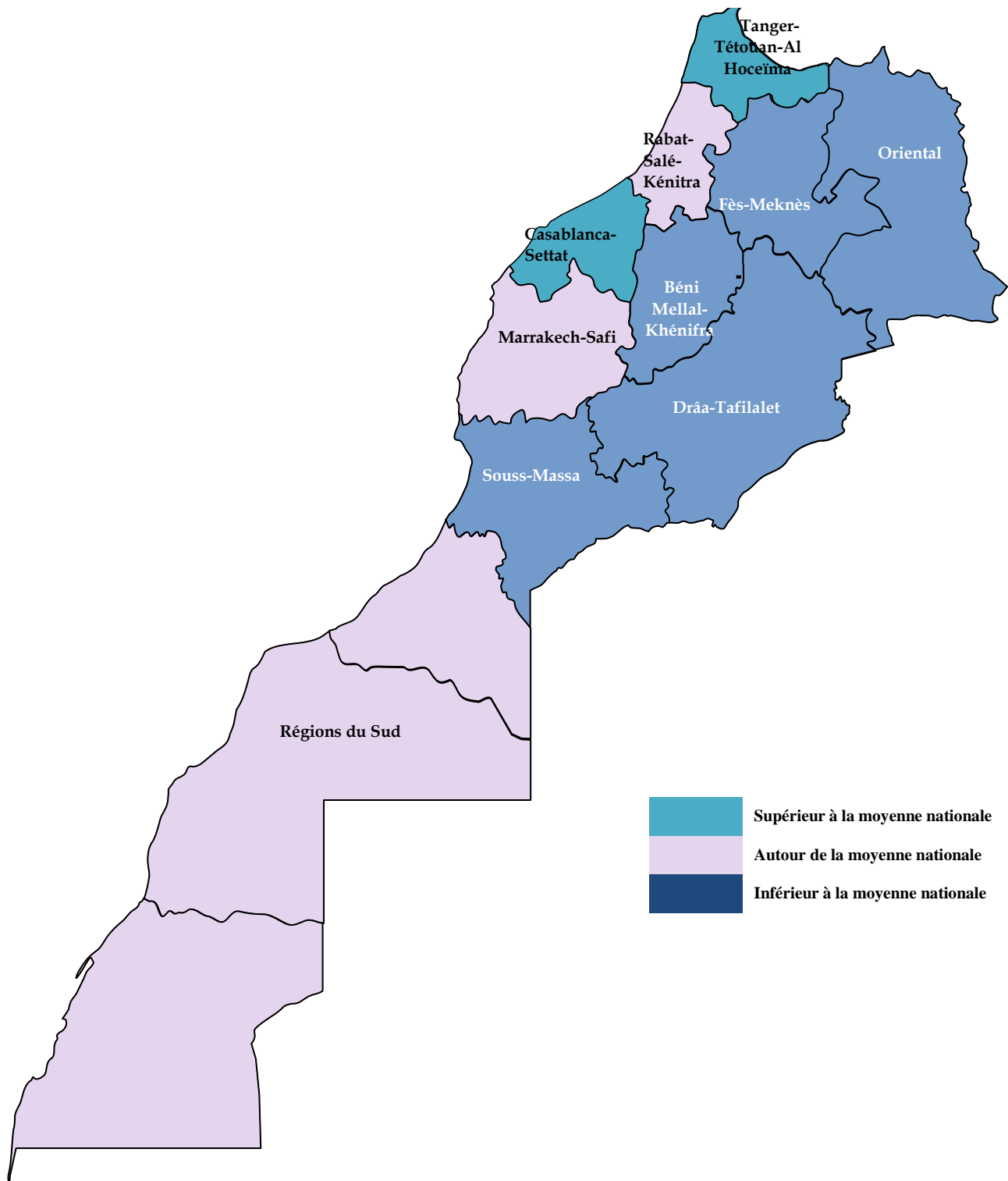
**Figure 11 : Taux d'activité selon le fait d'avoir un diplôme ou non (en%)**



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

Dans certaines régions, le taux d'activité dépasse la moyenne nationale (44,3%), et ce, notamment dans les régions : Rabat-Salé-Kénitra (44,3%), les régions du sud (44,5%), Marrakech-Safi (45%), Casablanca-Settat (46,7%), Tanger-Tétouan-Al Hoceïma (50,1%). Par ailleurs, les taux d'activité les plus faibles sont enregistré dans la région de Souss-Massa (38,3%) et la région de Drâa-Tafilalet (41%).

Figure 12 Taux d'activité selon les régions (en%)



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

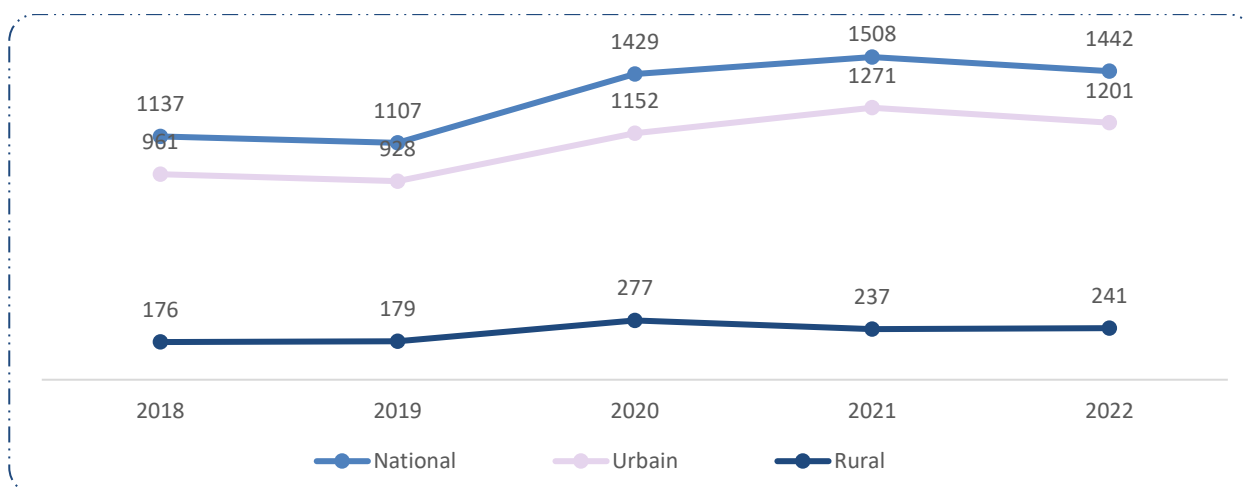
\* Les régions du Sud toutes comprises.

## 2. Prévalence et disparités du chômage

### Profil de la population active en chômage

Entre 2021 et 2022, le total de la population active en chômage a baissé de 4%. Passant de 1,50 à 1,44 million de chômeurs. Cette baisse résulte du décroissement de la population active en chômage résidente en milieu urbain de 5,5% (70 000 chômeurs) et de l'accroissement de la population active en chômage résidente milieu rurale de 1,7% (4000 chômeurs).

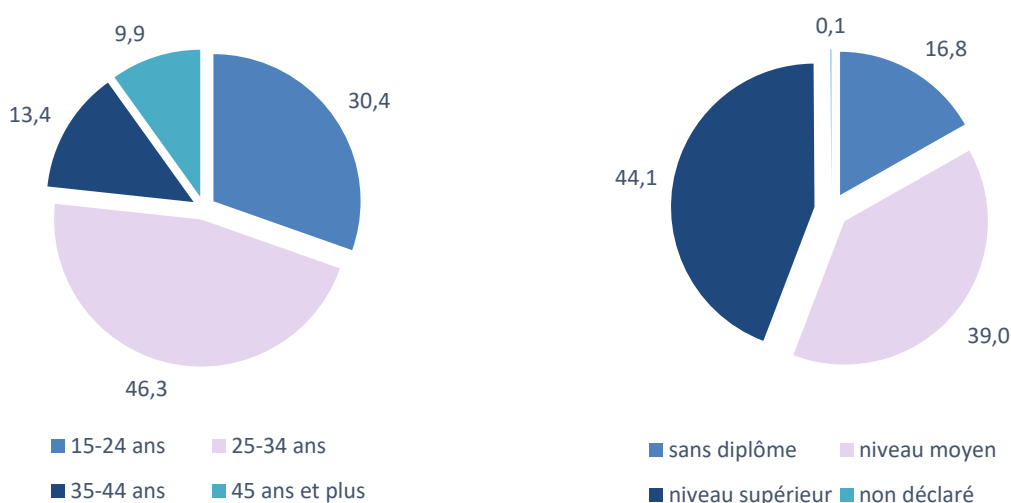
Figure 13 : Evolution de la population active en chômage selon le milieu (en milliers)



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

En 2022, la structure de la population active en chômage selon l'âge et le diplôme révèle que le chômage touche fortement les jeunes et les diplômés. Les jeunes âgés de 25-34 ans représentent 46,3% de la population active en chômage et les diplômés du niveau supérieur représentent 44,1%.

Figure 14 : Répartition de la population active en chômage selon l'âge et le diplôme (en %)



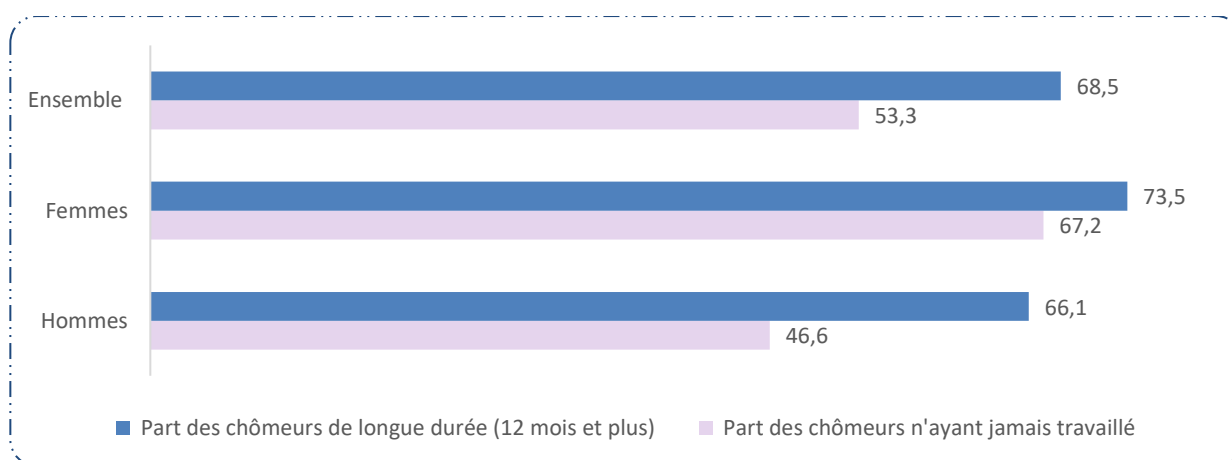
Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données du HCP

Parmi les chômeurs, on distingue deux catégories, ceux qui ont déjà travaillé (chômeurs de longue durée) et les chômeurs n'ayant jamais travaillé. La part des chômeurs de longue durée (12 mois et plus) dans la population active en chômage, a atteint 68,5% en 2022 contre 72,5% en 2021 (soit une diminution de 4 points). De plus, la répartition par sexe de la part des chômeurs de longue

durée montre que ce type de chômage touche les femmes (73,5% des femmes) que les hommes (66,1% des hommes). Ainsi, il est important de noter que la « Fin d'études ou de formation » constitue la première raison derrière le chômage au titre de l'an 2022, son pourcentage s'est situé à 40,6% (36,5% en 2021), « Arrêt de l'activité de l'établissement, licenciement » est la deuxième cause du chômage avec 26% (29% en 2021) et la « Cessation d'activité indépendante, saisonnière ou pour raison de revenu » constitue la troisième cause du chômage avec 18,9% contre 18,8% en 2021.

En ce qui concerne les chômeurs n'ayant jamais travaillé, la part de cette catégorie parmi la population active en chômage est passé de 48,2% en 2021 à 53,3% en 2022, ce qui correspond à une augmentation de 5,1 points. Selon le genre, la part des femmes n'ayant jamais travaillé a atteint 67,2% contre 60% une année auparavant (+ 7,2 points) et la part des chômeurs hommes a atteint 46,6% contre 42,7% en 2021 (+3,9 points).

**Figure 15 : Population active en chômage réparti par sexe et type de chômeurs (en %)**

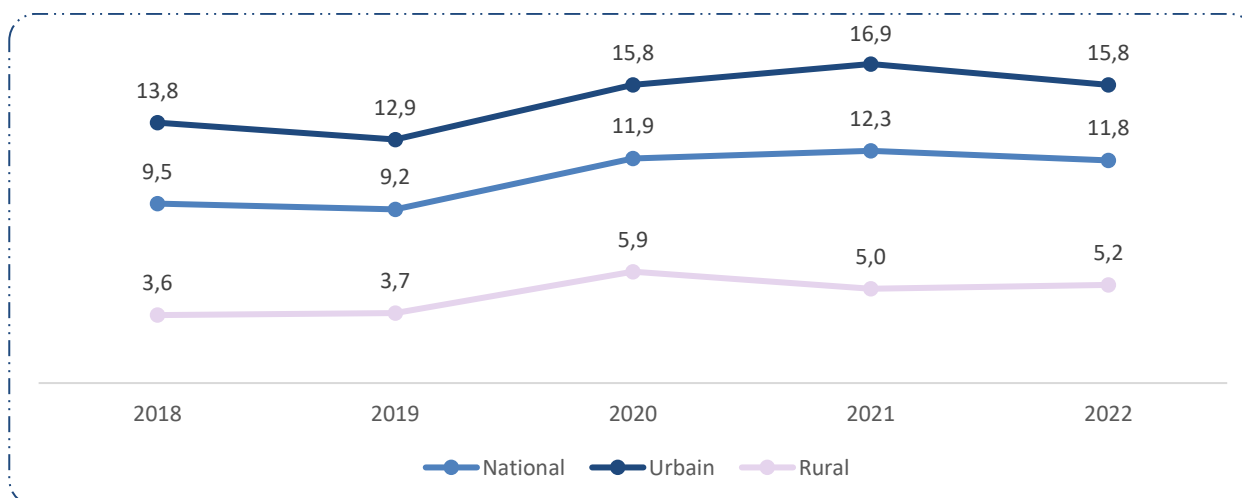


Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données du HCP.

### Caractéristiques du taux de chômage

Pour les années avant la crise sanitaire de Covid-19, le taux de chômage se caractérise par sa stabilité autour de 9,4%. Ainsi, les années 2020 et 2021 ont enregistré les taux de chômage les plus élevés, soit 11,9% et 12,3% respectivement. En 2022, le taux de chômage a atteint 11,8%, soit une diminution de 0,5 point par rapport à 2021. Il est passé de 16,9% à 15,8% (-1,1 point) en milieu urbain et en milieu rural il est passé de 5% à 5,2% (+0,2 point).

**Figure 16 : Evolution du taux de chômage selon le milieu de résidence (en%)**



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

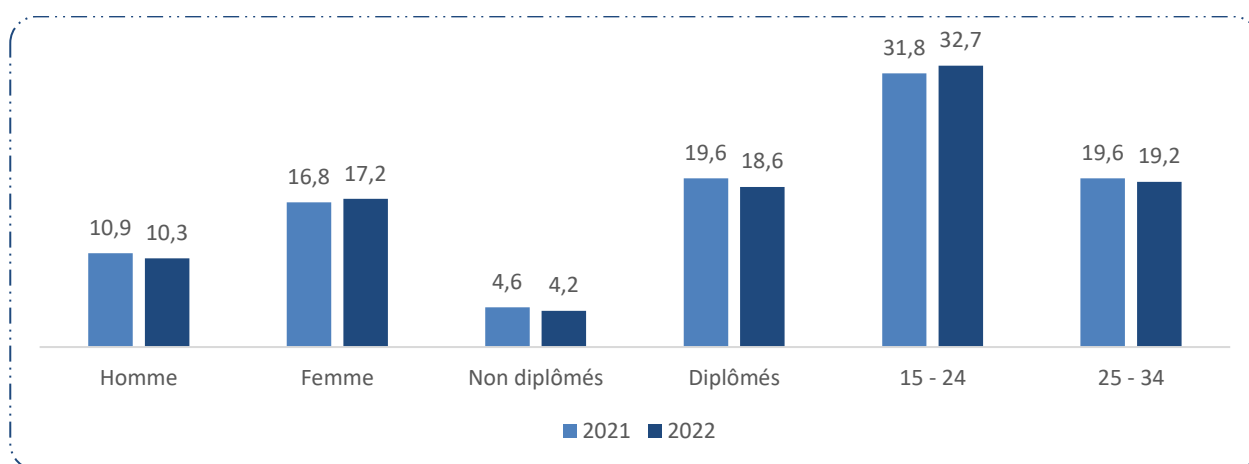


L'analyse du taux de chômage selon les variables qualitatives (genre, groupe d'âge, diplômé ou non diplômé, région) montre que le taux de chômage masque de grandes disparités. En effet, le taux de chômage reste plus élevé chez les femmes par rapport aux hommes. Celui des femmes a augmenté de 0,4 point, passant de 16,8% en 2021 à 17,2% en 2022, au contraire il a baissé de 0,6 point chez les hommes, passant de 10,9% en 2021 à 10,3% en 2022.

Selon l'âge, le taux de chômage (entre 2021 et 2022) a enregistré une légère diminution pour les groupes d'âge « 25-34 ans », « 35-44 ans » et « 45 ans et plus », il a atteint respectivement 19,2%, 6,4% et 3,3%. Au contraire, celui des jeunes âgés de 15 à 24 ans a atteint 32,7% en 2022 (+0,9 point) par rapport à 2021.

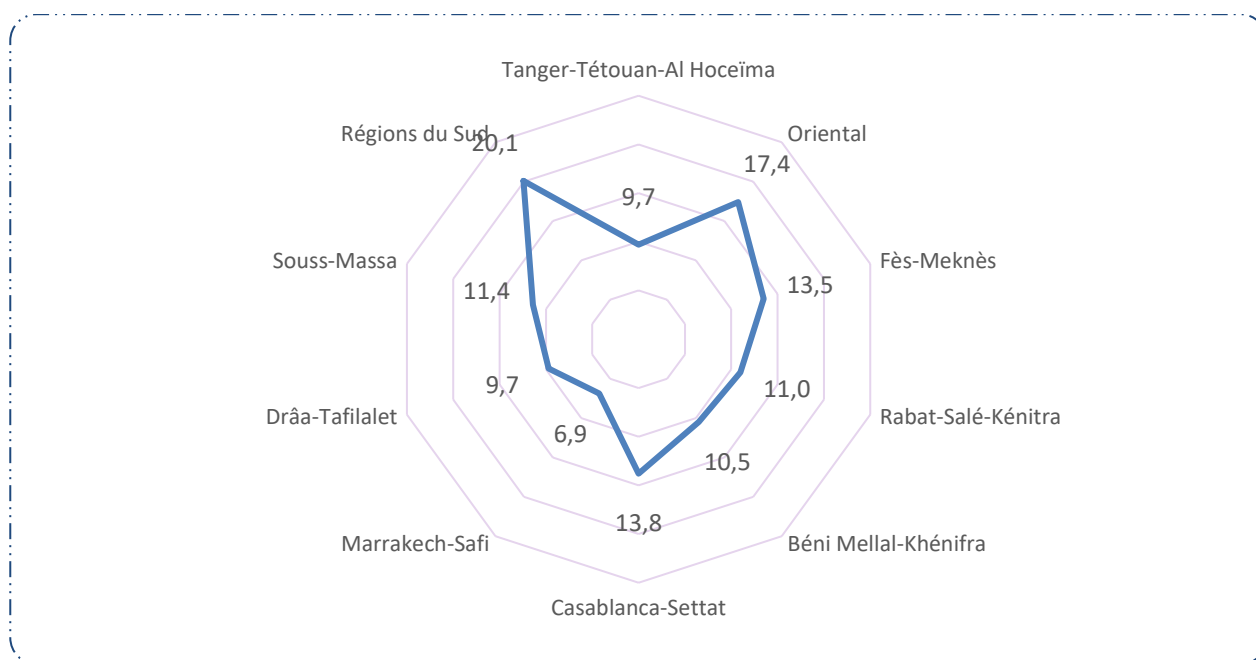
L'analyse du taux de chômage pour les diplômés et les non diplômés révèle que les taux de chômage les plus élevés sont observés chez les diplômés avec un taux 18,6% contre 4,2% chez les non diplômés au titre de l'année 2022. Par rapport à 2021, le taux de chômage a baissé d'un point pour les diplômés et de 0,4 point pour les non diplômés.

**Figure 17 : Taux de chômage pour certaines catégories de la population (en%)**



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

Dans les régions de sud, le taux de chômage est caractérisé le plus élevé, soit 20,1%. Ainsi, trois autres régions ont enregistré un taux de chômage supérieur à la moyenne nationale (11,8%), se sont : la région de l'Oriental (17,4%), la région de Casablanca-Settat (13,8%) et la région de Fès-Meknès (13,5%). Par ailleurs, les taux de chômage les plus faibles sont relevés dans les régions de Marrakech-Safi (6,9%), Tanger-Tétouan-Al Hoceïma et Drâa-Tafilalet (9,7%).

**Figure 18 : Taux de chômage selon les régions en 2022 (en%)**

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

L'évolution rapide du marché du travail a engendré un intérêt croissant pour l'intégration de primo-arrivants, qu'ils soient issus de l'enseignement supérieur ou de la formation professionnelle. Les diplômés de l'enseignement supérieur apportent avec eux une expertise académique approfondie, tandis que les lauréats de la formation professionnelle apportent des compétences techniques pointues et directement applicables. Ces deux groupes contribuent de manière significative à la diversité des ressources humaines disponibles sur le marché du travail, mais ils peuvent également être confrontés à des défis spécifiques lors de leur transition vers le monde professionnel. En effet, à la sortie du système éducatif, les difficultés d'insertion sur le marché du travail peuvent se manifester par le manque d'expérience professionnelle et par une exposition des diplômés à une situation d'inadéquation entre les qualifications et les exigences de l'emploi. Il est donc impératif d'analyser les flux de ces nouveaux entrants potentiels afin de comprendre les dynamiques du marché du travail et de mettre en place des stratégies efficaces pour optimiser leur intégration et leur contribution au sein des entreprises et organisations.

Au Maroc, ce sont principalement les jeunes diplômés qui ont vu leurs perspectives d'emploi se détériorer et qui rencontrent de plus en plus de difficultés lors de leur insertion sur le marché du travail. En effet, en 2022, le taux de chômage parmi les jeunes actifs âgés de 15 à 24 ans titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur s'élève à 61,4%, ce qui représente près du double de celui des jeunes ayant obtenu un diplôme de niveau moyen, et plus de cinq fois supérieur à celui des jeunes actifs sans diplômes, estimé à 13,5%. La proportion de chômeurs n'ayant jamais eu d'expérience professionnelle atteint 72,2% pour les diplômés de l'enseignement supérieur, tandis qu'elle se situe à 46,1% pour les chômeurs ayant un diplôme de niveau moyen et à 20,5% pour ceux sans diplômes. Il est à noter également que 62,5% des chômeurs titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur déclarent que la fin de leurs études ou de leur formation est la principale cause de leur chômage en 2022.

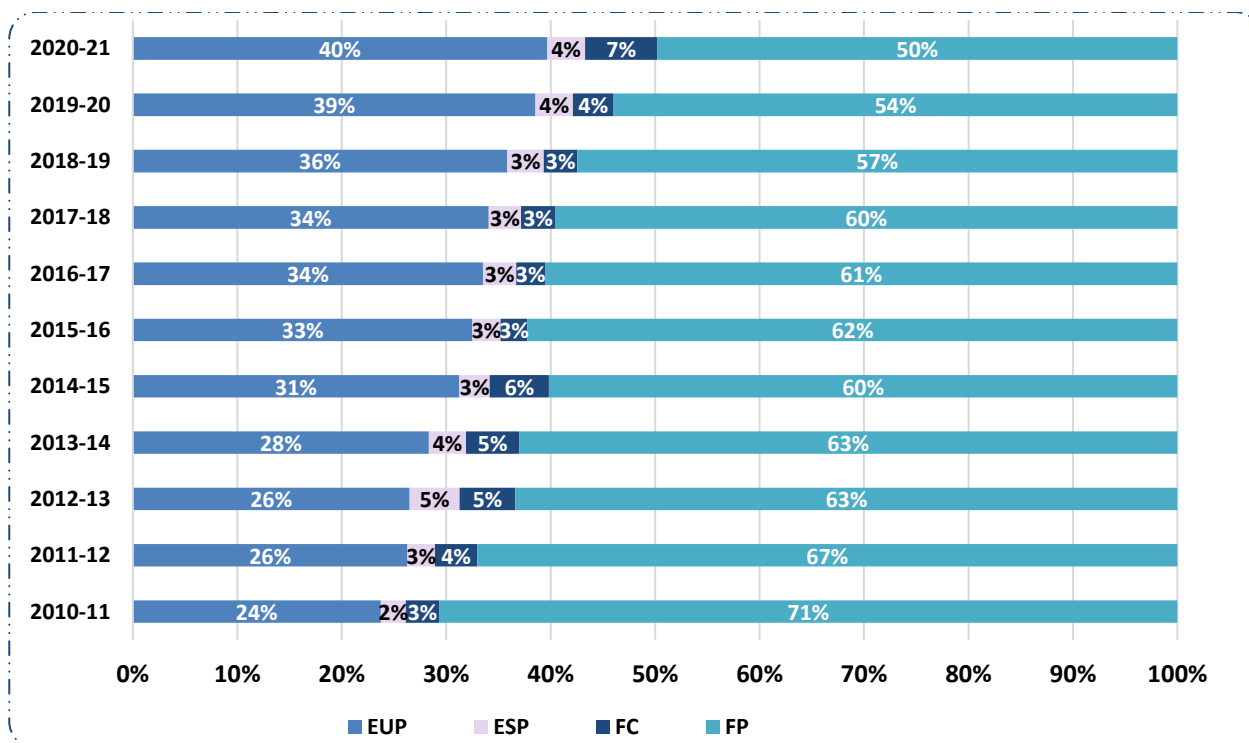
Avec la massification croissante de la formation, en particulier dans l'enseignement supérieur, les flux de diplômés de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle continuent de croître. Ainsi, un nombre croissant de jeunes de plus en plus qualifiés arriveraient sur le marché du

travail. Cependant, il est important de noter que cette augmentation de l'offre de main-d'œuvre qualifiée ne se produit pas de manière isolée, mais en réponse à une demande annuelle de main-d'œuvre. Cette demande, quantitativement et qualitativement, est influencée par la structure actuelle et les perspectives d'évolution des différents secteurs de l'économie marocaine. Cela souligne l'importance de l'alignement entre les formations dispensées et les besoins réels du marché du travail.

### Evolution de l'effectif des nouveaux entrants potentiels sur le marché du travail

Pendant la période allant de 2012 à 2021, le marché du travail a été marqué par une augmentation significative de l'offre potentielle additionnelle de travail diplômante (rapproché par le nombre global de diplômés de l'enseignement supérieur et des lauréats de la formation professionnelle), qui a connu une hausse de 5,6% en moyenne annuelle. Cela s'est traduit par une augmentation substantielle de diplômés passant de 220.834 en 2012 à 361.368 diplômés en 2021. Cette hausse a concerné principalement les lauréats de la formation des cadres qui s'est accrue de 12%, passant de 8.891 à 24.911 diplômés. En parallèle, les diplômés de l'enseignement universitaire public et privé ont enregistré des augmentations respectives de 10,6% et 9,6%, tandis que les lauréats de la formation professionnelle ont connu une croissance plus modeste, avec un taux moyen de 2,2% par an, passant de 148.061 à 179.979 durant la même période.

Figure 19 : Répartition de l'offre potentielle du travail diplômante entre 2011 et 2021



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 MESRSI et de DFP

L'analyse de la répartition des diplômés selon le type de formation, durant cette même période, fait ressortir un gain continue de la part des diplômés de l'enseignement supérieur toute formation confondue au détriment de celle des lauréats de la formation professionnelle. Ce gain s'est remarquablement accentué chez les diplômés de l'enseignement supérieur public dont la part a augmenté de 16 points de pourcentage, passant de 24% en 2011 à 40% en 2021. Cependant, la part

de formation professionnelle dans l'offre additionnelle diplômante s'est manifestement repliée passant de 71% à 50% soit près de 20 points de pourcentages.

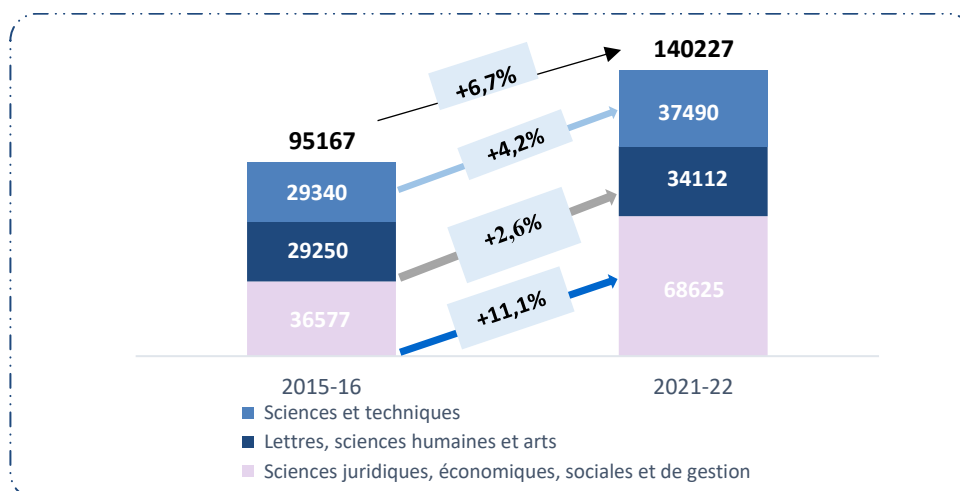
Il est à noter que la formation des cadres et l'enseignement supérieur privé ont gagné du terrain en termes d'offre diplômante, leur part ont progressé de 3 à 7% et de 2 à 4% durant la même période.

## L'enseignement supérieur au Maroc

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

Au titre de l'année 2022-2023, l'effectif des inscrits aux universités publiques évalué à 295.108 étudiants, a poursuivi sa tendance haussière entamé depuis 2015-2016. En effet la part des inscrits a marqué une progression de 4,7% en moyenne annuelle, touchant aussi bien les inscrits aux universités publiques à accès ouvert que ceux à accès régulé qui comptent respectivement 225.601 et 39.507. En conséquence de la hausse de la population étudiante, le nombre de diplômés s'est élevé à 140.227 pour l'année 2022 contre 95.167 en 2016, dont 67% sont des étudiantes. Cette augmentation des effectifs demeure particulièrement élevée chez les diplômés des facultés des sciences juridiques, économiques, sociales et de gestion (+11,1% en moyenne annuelle), Parallèlement, la part des diplômés des facultés des sciences et techniques a augmenté de 4,2% et celle des facultés des lettres, sciences humaines et arts s'est élevé de 2,6%.

Figure 20 : Effectif des diplômés de l'ESU par type de formation entre 2016 et 2022

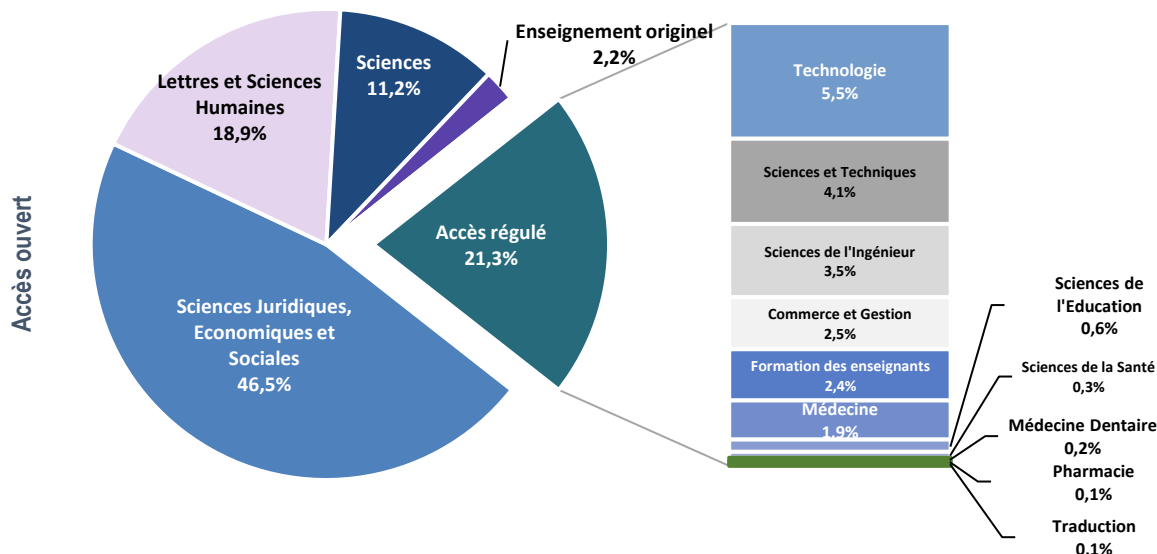


Parmi la population étudiante universitaire (y compris les grandes écoles et instituts de formation) qui s'élevait à environ 360.000 étudiants au titre de l'année 2022-2023, les inscrits dans les domaines des sciences techniques et technologiques ne représentent que moins de 20%, avec seulement 1,5% en sciences de l'ingénieur et 5,5% dans les filières technologiques. L'examen de la répartition des diplômés de l'ESU par domaine d'études, révèle que les filières des sciences juridiques, économiques et sociales et de lettres et sciences humaines demeurent prédominantes au sein du système de l'EUP et occupent près des deux tiers des diplômés universitaires en 2022. Les diplômés restants sont répartis dans les autres filières.

A noter qu'un peu plus de deux diplômés de l'enseignement supérieur public sur 10 sont issus des établissements à accès régulés (contre 78,7% à accès ouverts) parmi eux 5,5% et 4,1% respectivement dans les filières Technologie et Sciences et techniques et seulement eux seulement 2% sont issus des facultés de médecine et moins de 0,3% en dentaire et pharmacie. Par ailleurs, il est observé une forte prédominance des diplômés en sciences juridiques, économiques et sociales,

ainsi qu'en Lettres et Sciences Humaines, qui représentent ensemble 65,4% des lauréats de l'enseignement supérieur public.

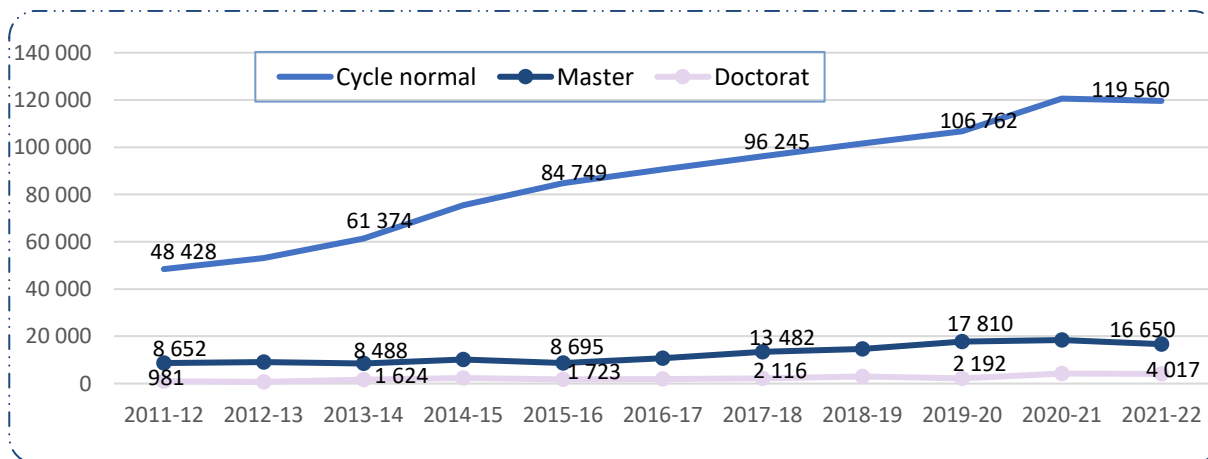
Figure 21 : Diplômés de l'EUP selon le domaine de l'étude 2021-2022 (en %)



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

L'évolution des diplômés de l'ESU selon le cycle de formation fait ressortir une progression importante de l'effectif des diplômés du cycle normal. Ainsi, en l'espace de dix ans, l'effectif total des diplômés de ce cycle a quasiment doublé, passant de 48.428 en 2012 à 119.560 diplômés en 2022. De son côté, l'effectif des diplômés des cycles master et de doctorat révèle une croissance annuelle moyenne respectivement de 6,8% et 15,1%, passant de 9.633 à 20.667 diplômés sur la même période.

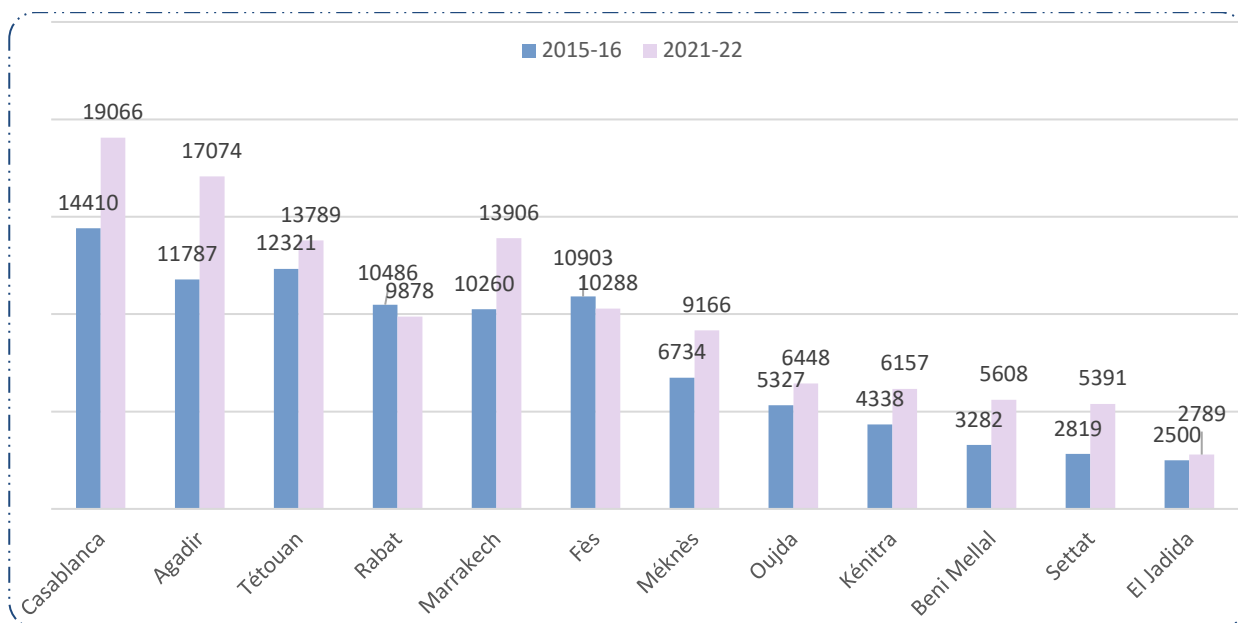
Figure 22 : Effectif des diplômés de l'ESU selon le cycle de formation entre 2012 et 2022



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

L'analyse de la répartition géographique des diplômés des universités de l'enseignement universitaire publiques met en évidence une quasi-concentration régionale. En effet, 6 universités de l'EUP sur 12 abritent plus des deux tiers des diplômés (soit 70.8% du total). Il s'agit en premier de l'université Hassan II de Casablanca avec une part de 15,1% du total des diplômés, suivi de l'université Ibnou-Zohr d'Agadir (13,7%), l'université Abdelmalek Essaadi Tétouan (12,4%), l'université Mohammed V Rabat (10,7%) et l'université Cadi Ayad Marrakech (9,4%).

**Figure 23 : Diplômés de l'ESU tous cycles confondus selon l'université (ville) entre 2016 et 2022**



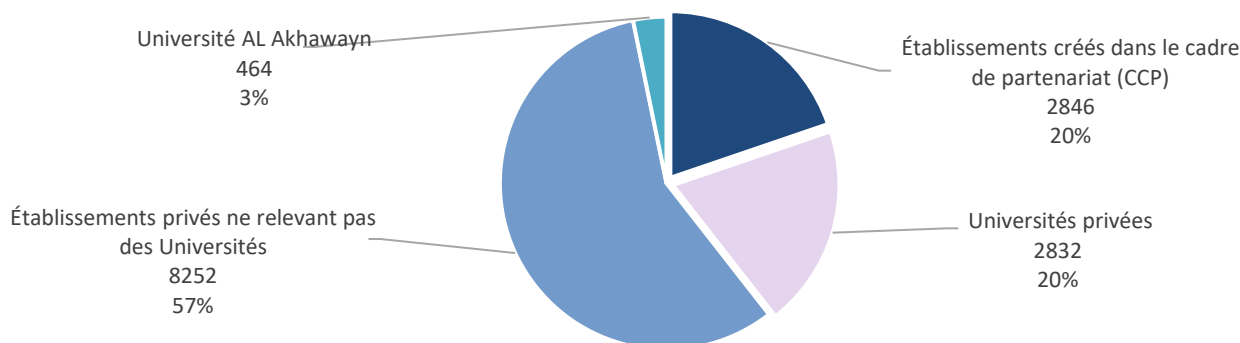
Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données du MESRSI

En termes d'évolution, il s'est avéré que l'université Sultan Moulay Slimane de Beni Mellal a connu une progression significative de ses lauréats atteignant 17,7% en moyenne annuelle durant la période 2015 -2021, suivi par l'université d'El Jadida avec un accroissement de 11,7% en moyenne annuelle durant la même période. En revanche, les effectifs des diplômés des universités Abdelmalek Saadi Tétouan et Sidi Mohammed ben Abdellah Fès ont affiché des taux de croissance faibles, soit respectivement 6,5% et 5,2% en moyenne annuelle.

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

Au titre de l'année 2021-2022, le secteur de l'enseignement supérieur privé au Maroc comptait 199 établissements principalement localisés dans les grandes villes. Ils étaient répartis comme suit : 129 établissements privés ne relevant pas des universités, 42 établissements créés dans le cadre de partenariat, 25 établissements relevant des Universités privées et 3 établissements rattachés l'Université AL Akhawayn.

**Figure 24 : Répartition des diplômés de l'ESP par type d'établissement (2021-2022)**



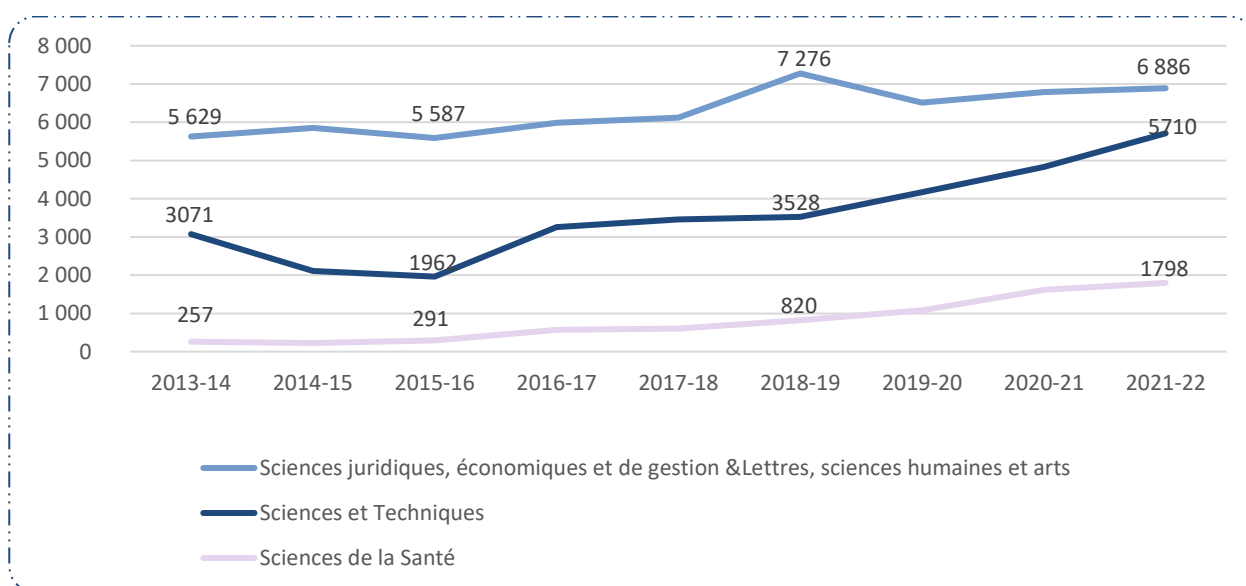
Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données du MESRSI

À la rentrée universitaire 2022-2023, le nombre d'étudiants nouvellement inscrits dans l'enseignement supérieur privé s'élevait à plus de 28.000 étudiants, enregistrant ainsi une augmentation d'environ 13,4% par rapport à l'année précédente (comparé à une augmentation de seulement 1,5% dans les universités publiques). En termes d'évolution, le nombre d'inscrits a

connu une croissance significative depuis 2010, enregistrant un taux d'accroissement annuel moyen de plus de 11%. Il est important de noter que cette croissance s'est particulièrement accélérée à partir de l'année 2016-2017, atteignant une moyenne annuelle de 18%, tandis que dans les universités publiques, elle était limitée à seulement 6,5%.

Quant à l'effectif total des étudiants de l'enseignement privé, il a atteint plus de 70.200 étudiants au titre de l'année 2022-2023, contre 37.920 en 2012-2013 enregistrant une augmentation annuelle moyenne de 6,4% durant cette période. Il convient de noter que le nombre total d'étudiants a plus que doublé en dix ans. L'effectif des diplômés quant à lui a connu une hausse notable de 10,7% en moyenne annuelle entre 2016 et 2022.

**Figure 25 : Lauréats de l'enseignement supérieur privé par champ disciplinaire entre 2016 et 2022**



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

En ce qui concerne la répartition par type d'établissement, les établissements privés non-universitaires constituent toujours la majorité, représentant 57% de l'effectif global des diplômés, suivis des universités privées (20%), des établissements CCP (20%) et l'université AL Akhawayne (3%).

Pendant la période de 2014 à 2022, les effectifs des lauréats de l'enseignement supérieur privé ont enregistré une augmentation de 2,6% dans les domaines tels que les sciences juridiques, économiques et la gestion, ainsi que dans les domaines des lettres et des arts. Cependant, une croissance plus significative de 8,1% a été observée dans les domaines des sciences et des techniques. La plus forte hausse a été enregistrée dans la filière des sciences de la santé, avec une impressionnante augmentation de 27,5%.

#### ▪ Lauréats de la formation des cadres

Les formations dispensées par les établissements de formation des cadres portent sur différents domaines. Au titre de l'année de 2022-2023, le nombre d'établissements de formation des cadres s'élève à 78 établissements, répartis comme suit :

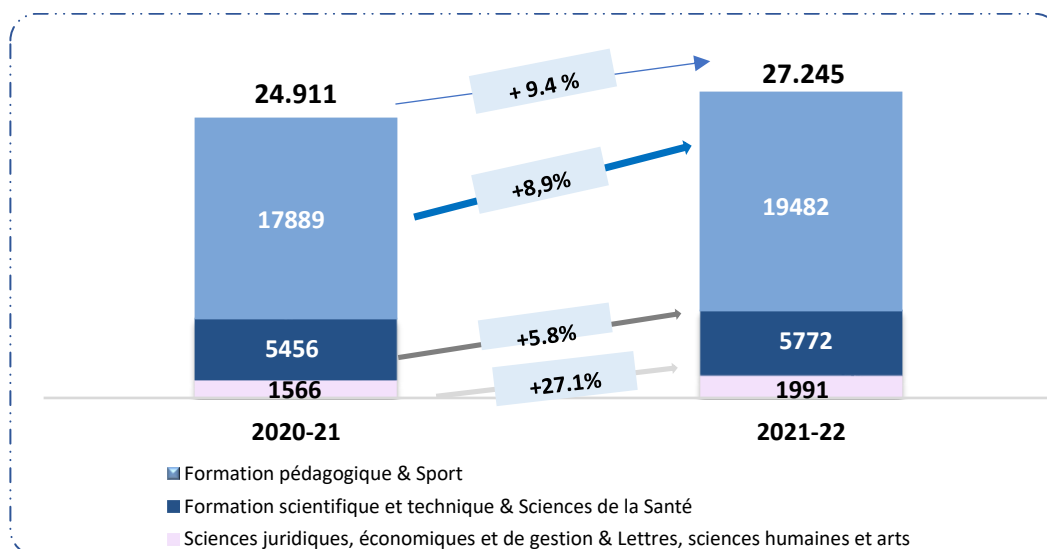
- 5 établissements de formation dans les domaines juridique, économique et de gestion ;
- 11 établissements de formation dans les domaines lettres, sciences humaines et arts ;
- 22 établissements de formation dans les domaines sciences et techniques ;

- 25 établissements de formation dans les domaines de sciences de la santé ;
- 14 établissements de formation dans les domaines de la formation pédagogique ;
- 1 établissement de formation dans le domaine des sports.

Pendant la rentrée académique 2022-2023, plus de 33.900 étudiants ont été inscrits dans les établissements de formation des cadres, enregistrant une augmentation annuelle moyenne significative de 25,2% par rapport à la l’année 2016-2017. Pour leur part, l’effectif des étudiants dans les établissements de la formation des cadres, a connu un accroissement annuel moyen de 10,4%, dont environ 61,4% sont des étudiantes au cours de la même période.

S’agissant du type de formation, le nombre de lauréats de la formation pédagogique et sport, qui représentent 72% des lauréats, a enregistré une hausse d’environ 9% passant de 17.889 en 2021 à 19.482 en 2022. Quant aux 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, la part des lauréats a connu une hausse respectivement de 27,1% et de 5,8% en moyenne annuelle.

**Figure 26 : Lauréats des établissements de la formation des cadres par type de formation entre 2015 et 2021**

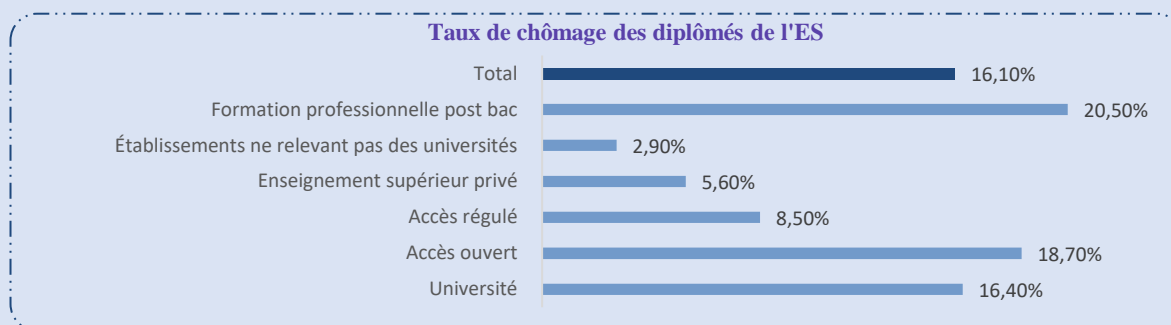


Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données du MENFPESRS



### Encadré 1 : Insertion professionnelle des diplômés de l'ES

Selon les résultats de l'enquête insertion des diplômés de l'enseignement supérieur (réalisée par l'INE en 2018 auprès de la promotion 2014) révèle qu'environ 7 diplômés de l'ES sur 10 (69,4%) sont en situation d'emploi quatre ans après la sortie des établissements, 13,3% sont en chômage, 9,4% sont en situation de reprise ou de poursuite d'études et 7,9% sont inactifs.



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

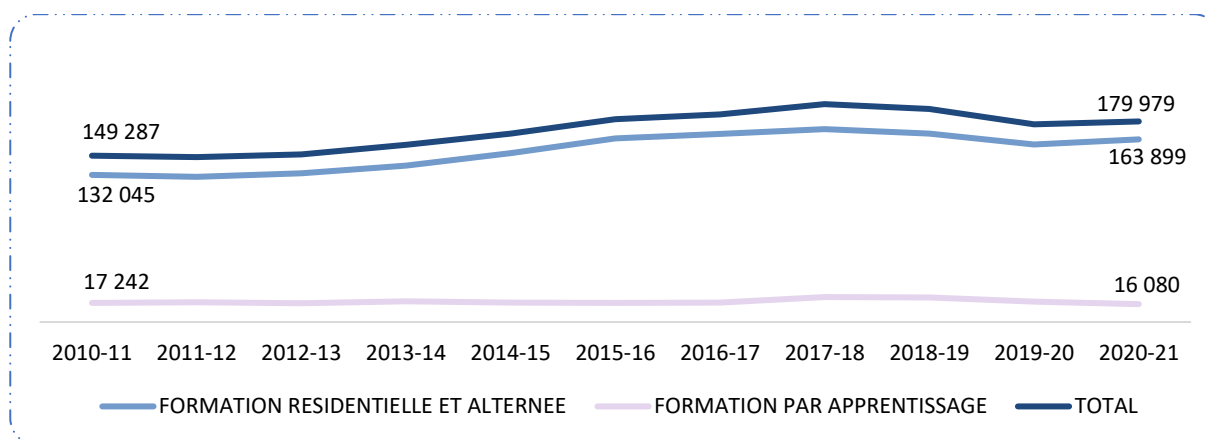
Le taux de chômage le plus faible a été enregistré chez les diplômés des établissements de l'enseignement supérieur ne relevant pas des universités. Quant à l'insertion professionnelle des diplômés de l'ES, il est à signaler que le taux d'insertion, s'est inscrit dans une tendance haussière, passant de 47,9% un mois après la sortie de l'enseignement supérieur à 83,7% 45 mois après l'obtention du diplôme.

### La formation professionnelle (FP)

Depuis l'année scolaire 2021-2022, le paysage de la formation professionnelle s'est considérablement enrichi, en s'inscrivant dans la dynamique de la nouvelle feuille de route pour le développement du dispositif de la FP, qu'elle soit dispensée par les établissements publics ou privés. En effet, le Maroc a engagé un important chantier pour refondre ce dispositif, l'objectif étant notamment d'éliminer les filières obsolètes et d'intégrer les nouveaux métiers, en particulier dans le domaine des nouvelles technologies et du numérique. Ces réformes visent aussi à adopter des méthodes pédagogiques innovantes mettant en avant les compétences transversales (soft-skills), et ce, dans le but d'améliorer à la fois l'employabilité des lauréats de la FP et de mieux répondre aux attentes des employeurs.

Il convient également de noter que dès la rentrée 2020-2021, le dispositif de la FP a été marquée par l'ouverture de nouvelles filières couvrant divers secteurs de formation (352 filières) et par l'augmentation de la capacité d'accueil des établissements de formation atteignant près de 363.177 stagiaires en 2021-2022 contre 305.846 stagiaires en 2010-2011, soit un taux de croissance annuel moyen de 1,6%. Parallèlement, le flux annuel moyen des lauréats au cours de la période 2011-2021 a enregistré une hausse de 1,9% pour atteindre 179.979 lauréats en 2021, dont environ 91% ont suivi une formation résidentielle ou alternée.

**Figure 27 : Nombre des lauréats de la FP selon le mode de formation**

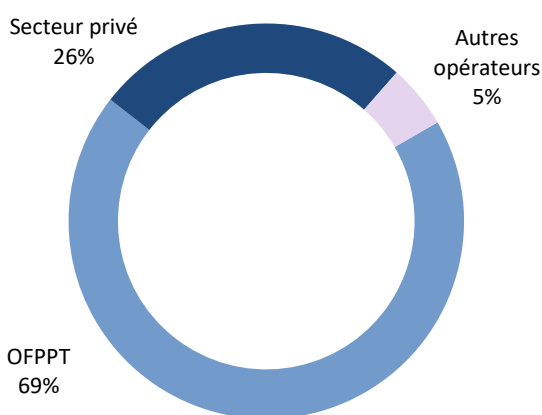


Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données du DFP.

L'offre de formation professionnelle au Maroc est dispensée par différents acteurs, à savoir l'Office de la Formation Professionnelle et la Promotion du Travail (OFPPT), le secteur privé et les départements ministériels. Cette offre se caractérise par la prépondérance de l'OFPPT, qui a étendu son réseau d'établissements de formation professionnelle et a mis en place plusieurs cités des métiers et des compétences. Au cours de l'année scolaire 2020-2021, l'OFPPT a pris en charge la formation de plus de deux tiers (69%) des lauréats de la formation professionnelle initiale, ce qui reflète un intérêt croissant des jeunes pour les programmes proposés par cet établissement.

Simultanément, la part des lauréats formés par le secteur privé a représenté 26% du total des lauréats de la formation professionnelle, bien que ce chiffre ait enregistré une diminution par rapport à l'année 2019-2020, au profit d'autres prestataires de formation, en particulier l'OFPPT. La contribution globale des départements ministériels au dispositif de la formation professionnelle reste la plus modeste, représentant 5% des lauréats, marquant ainsi une légère augmentation de 1 point par rapport à l'année 2018.

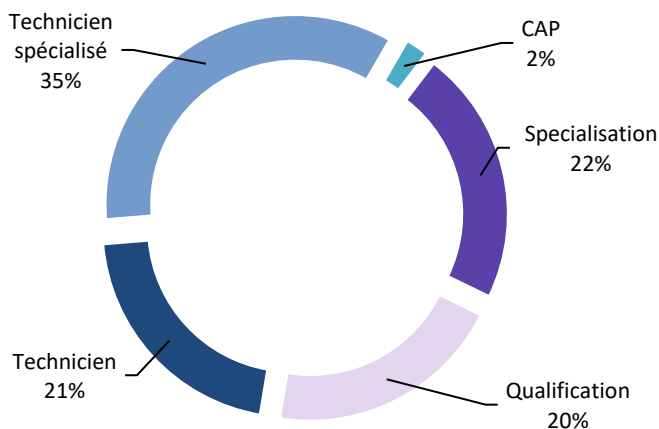
**Figure 28 : Répartition des lauréats FP par opérateur de formation en 2020**



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

La répartition des offres de formation professionnelle par niveau révèle une progression significative du niveau technicien spécialisé en 2021, qui représente désormais 35% de l'ensemble des lauréats contre 26% en 2015. En parallèle, on observe une baisse des proportions des lauréats au sein des autres niveaux de formation. Ainsi, la part des lauréats de niveau technicien, qualification, spécialisation et certificat d'aptitude professionnelle a respectivement régressé entre 2015 et 2021, passant de 24% à 21%, de 23% à 20%, de 24% à 22% et de 3% à 2%.

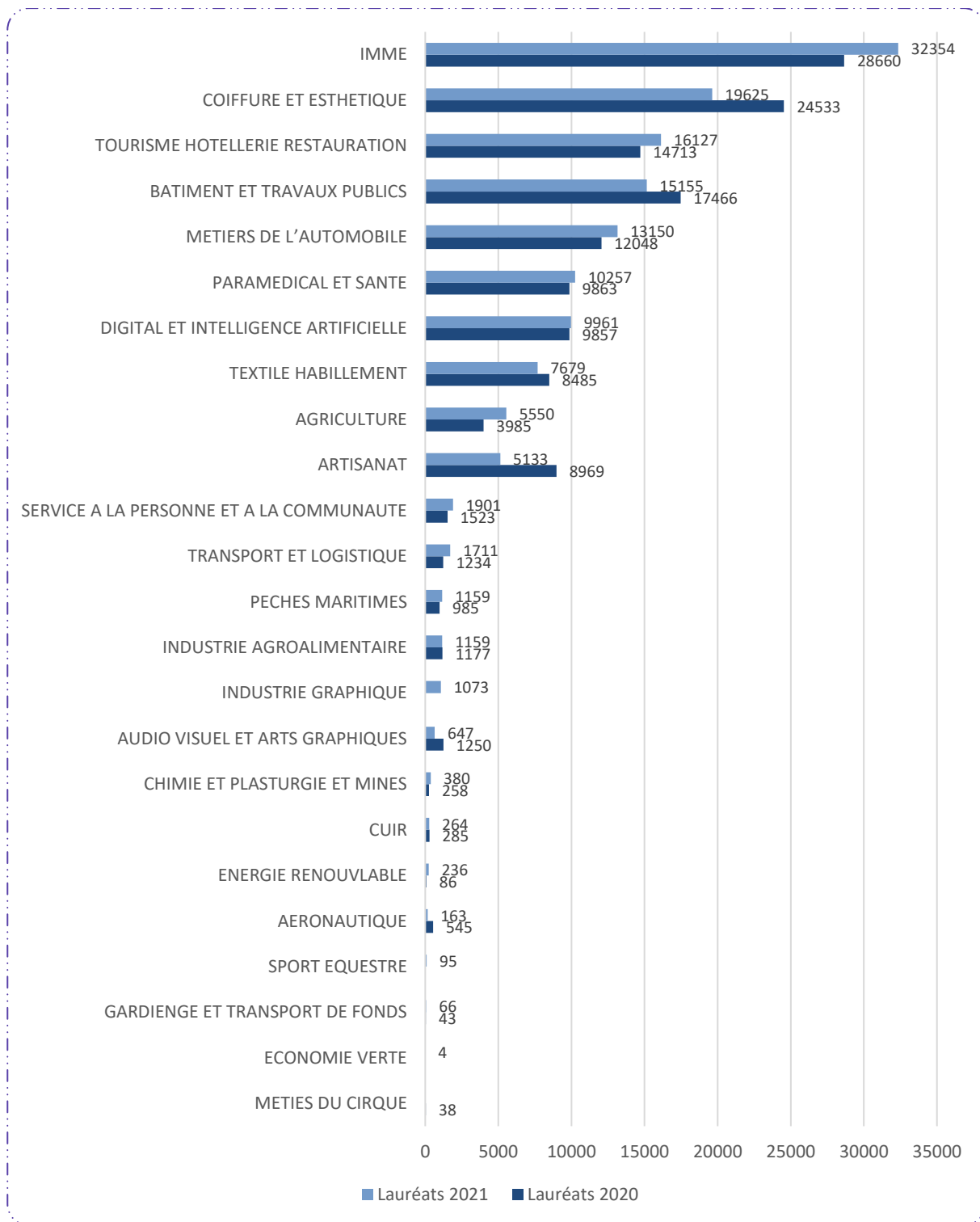
**Figure 29 : Répartition des lauréats FP par niveau de formation en 2020**



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

L'analyse de la répartition de l'offre de formation professionnelle par secteur de formation en 2021 met en évidence des proportions significatives de lauréats dans trois secteurs, à savoir l'Administration gestion et commerce (20%), IMMEE (18%) et de la Coiffure esthétique (11%), où ils représentent près de la moitié des lauréats, suivi par le secteur du Tourisme Hôtellerie et Restauration avec 9%, BTP avec 8% et celui des métiers de l'Automobile. En comparaison avec l'année précédente, 2021 a enregistré une augmentation substantielle de la population de lauréats dans les secteurs de l'Energie Renouvelable, Transport de fonds, l'Agriculture, Transport et Logistique, Service à la personne et à la Communauté, Chimie et plasturgie, Pêche Maritime, Administration Gestion et Commerce et IMME, des augmentations allant de 12% à 174,5% en moyen annuel.

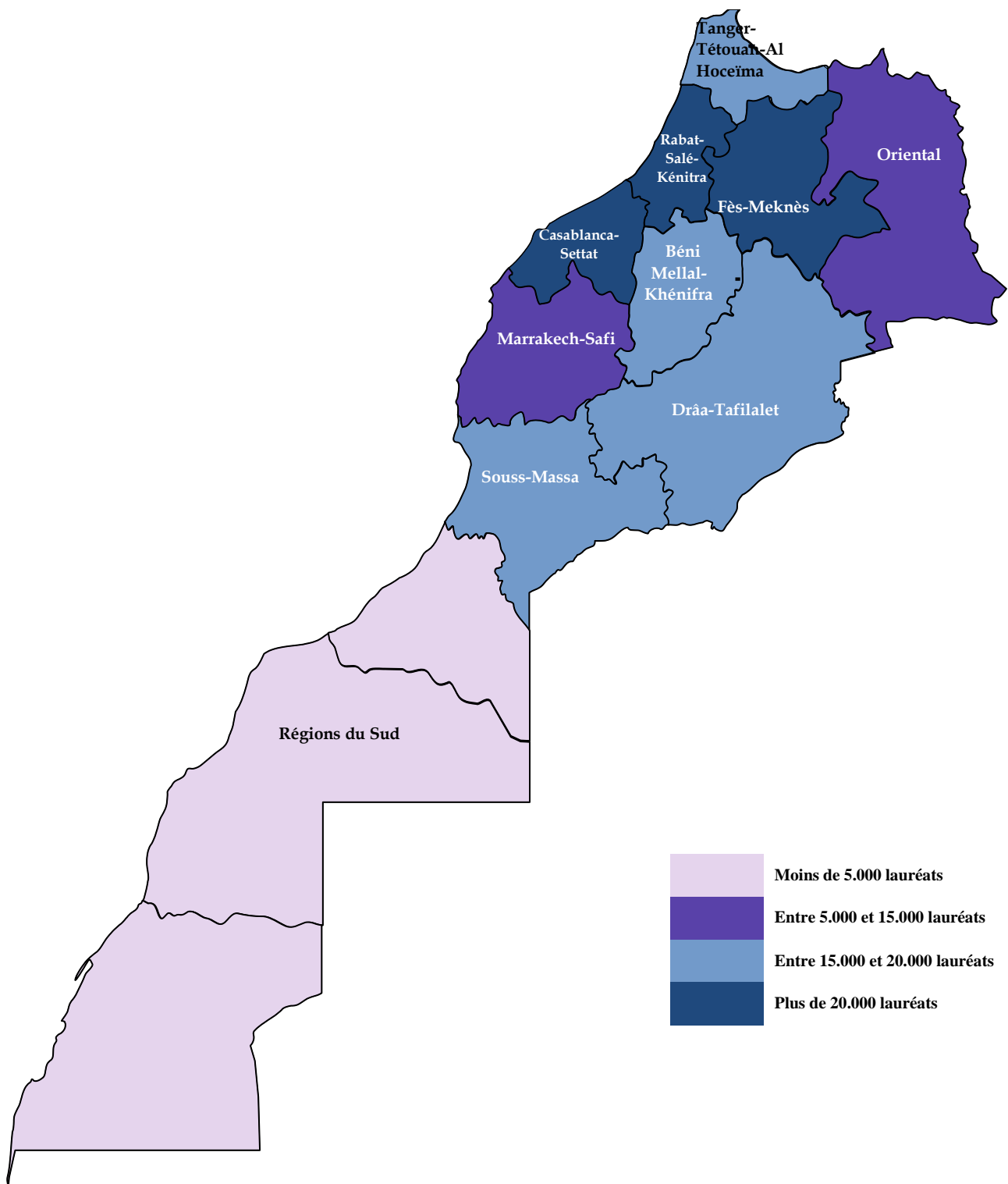
Figure 30 : Lauréats de la FP par secteur de formation entre 2019 et 2020



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

Au plan régional, les régions affichant les effectifs les plus importants de lauréats en formation professionnelle sont Casablanca-Settat, avec 22%, suivie de Rabat-Salé-Kenitra à 16,4%, de Fès-Meknès à 12,3%, et de Marrakech-Safi à 10,5%. En contraste, les régions du sud ne comptent que 4,1% des effectifs.

**Figure 31 : Répartition des lauréats de la formation professionnelle par région en 2021**

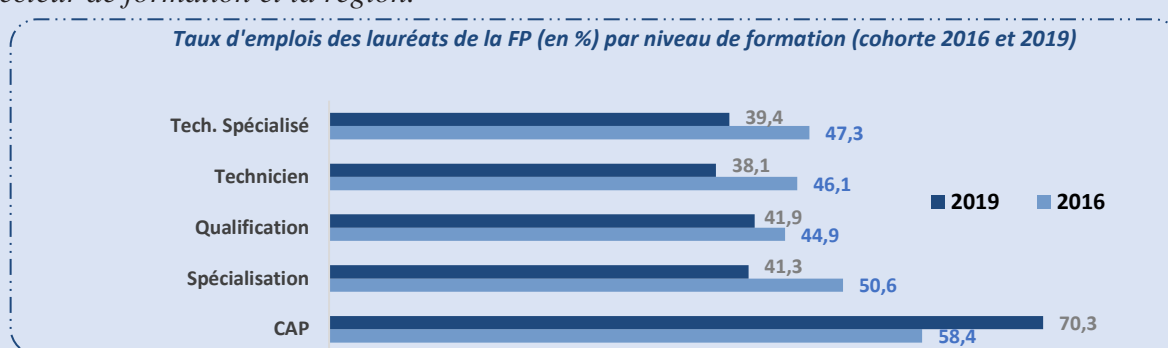


Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données du DFP

### Encadré 2 : Insertion des lauréats de la FP

Les résultats de l'enquête de suivi de l'insertion professionnelle des lauréats de la promotion 2019 révèlent une baisse importante du taux d'emploi, atteignant 41% neuf mois après la sortie des établissements de formation, soit un repli de plus de 6 points de pourcentages (pp) par rapport aux lauréats de la promotion 2016 (47,3%).

Le taux d'insertion des lauréats, quant à lui, a connu une tendance inverse passant de 67,1% pour la promotion 2016 à 69,8% pour celle de 2019. Le taux de chômage a augmenté entre les deux promotions passant de 43% à 50%. Ces taux enregistrés en 2020 reflètent, en effet, les répercussions de la crise sanitaire sur l'insertion professionnelle des lauréats. Par ailleurs, la situation globale des lauréats cache des disparités importantes selon le niveau de formation, le secteur de formation et la région.



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

A l'exception des lauréats ayant un CAP, les autres niveaux de formation ont enregistré un repli en termes d'emploi. Cette baisse a été plus marquée chez les lauréats techniciens spécialisés et techniciens (9 points de pourcentage), suivi de ceux ayant le niveau spécialisation (repli de 8 pp). Les lauréats ayant un CAP ont connu des hausses du niveau de l'emploi de 12 pp, passant de 58,4% à 70,3% respectivement pour les promotions 2016 et 2019.

### III. DEMANDE DE TRAVAIL

---

En 2022, l'emploi, appréhendée par la population active occupée, s'est établie à 10,7 millions personnes, soit une légère baisse (0,2%) par rapport à 2021, résultant d'une perte de 174 milles emplois en milieu rural et d'une création de 150 milles en milieu urbain. La part de l'agriculture dans l'emploi total a poursuivi sa tendance baissière avec un repli sensible de 1,9 point, passant pour la première fois sous la barre des 30 % (29,3%), alors que la part des activités tertiaires constitue désormais 47,4%, illustrant la tertiarisation croissante des emplois. Dans ces conditions, le taux d'emploi a enregistré un recul de 0,6 point pour se situer à 39,1% en 2022. Cette baisse se reflète principalement dans le taux d'emploi des femmes qui s'est établi à 16,4%.

Plus de la moitié (52,6%) des actifs occupés en 2022 sont des salariés, 30,3% des indépendants, 12,3% des aides familiaux et 2,1% des employeurs. Par ailleurs, la qualité des postes d'emploi occupés reste relativement modeste, puisque plus de la moitié (51,2%) des actifs occupés n'ont aucun diplôme, 10,7% occupent des emplois occasionnels ou saisonniers, 12,8% exercent des emplois non rémunérés et seulement 26,5% bénéficient d'une couverture médicale liée à l'emploi.

Sur un autre registre, en 2019 (année de référence), l'enquête panel auprès des entreprises fait ressortir que l'emploi dans le secteur privé organisé est dominé par un salariat d'exécution, puisque parmi environ quatre millions de main d'œuvre exerçant dans le secteur privé organisé, les cadres n'y représentent que moins de 24%.

En termes d'embauche, 15% des entreprises ont déclaré avoir embauché des salariés. Cette part est de 62% dans les grandes entreprises. De plus, ces recrutements ont représenté 9,4% des emplois en 2019, la moitié a été effectuée par les grandes entreprises. « La création de nouvelle activité ou le développement de l'activité actuelle », d'une part, et « le remplacement de salariés en raison des départs », d'autres part, restent les motifs majeurs à la base des recrutements effectués. Il est à souligner que ces recrutements font apparaître une surreprésentation des ouvriers non qualifiés en même temps d'une sous-représentation des cadres.

Concernant les canaux de recrutement mobilisés pour renforcer leurs effectifs, les entreprises ont eu davantage recours à des personnes travaillant ou ayant déjà travaillé dans l'entreprise et aux candidatures spontanées.

Enfin sur le volet des flux migratoires du travail, le nombre de travailleurs ayant émigrés à l'étranger a atteint 31 124 personnes en 2022. Le MIEPEEC a accordé, au cours de la même année, un total de 6.011 contrats de travail qui ont été visés au profit des salariés étrangers.

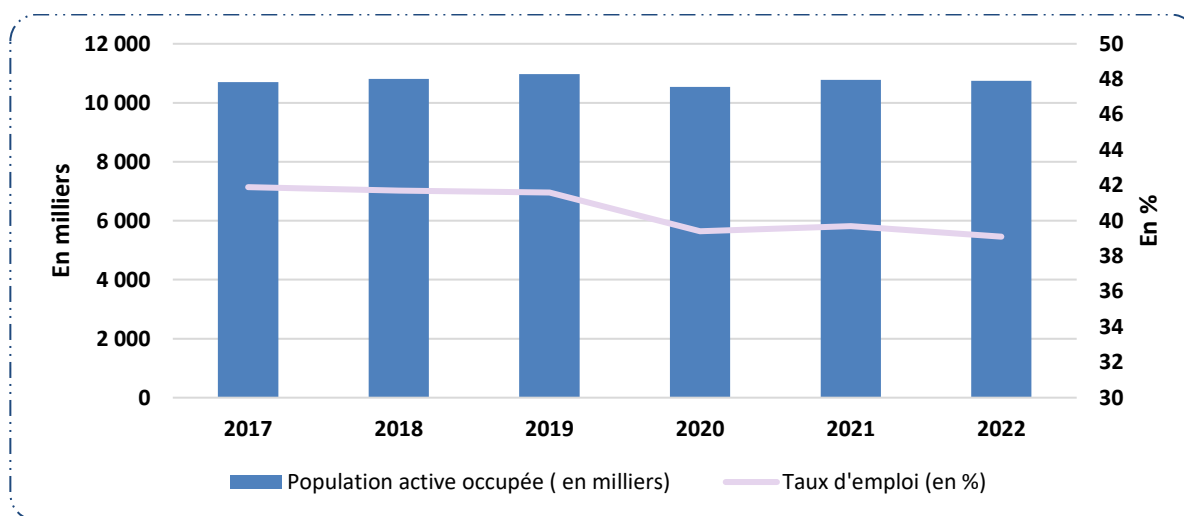
## 1. Evolution de la demande de travail

### Evolution de la population active occupée

En 2022, le volume de la population active occupée a légèrement reculé de 0,2% pour s'établir à 10 749 mille actifs occupés. Le ralentissement de la croissance agricole s'est répercuté sur l'emploi en milieu rural, lequel a enregistré un recul de 3,8% pour atteindre 4.359 mille actifs occupés en 2022. En zones urbaines, l'emploi a progressé de 2,4% pour atteindre 6.390 mille actifs occupés.

Le taux d'emploi a poursuivi sa tendance baissière pour s'établir à 39,1% en 2022 au lieu de 39,7% un an auparavant. Cette diminution recouvre une hausse légère de 35,1% à 35,3% en milieu urbain et un repli de 48,4% à 46,5% en zones rurales. Selon le genre, le taux d'emploi s'est replié de 0,3 point à 62,4% chez les hommes et d'un point à 16,4% chez les femmes.

**Figure 32 : Evolution de la population active occupée et du taux d'emploi**

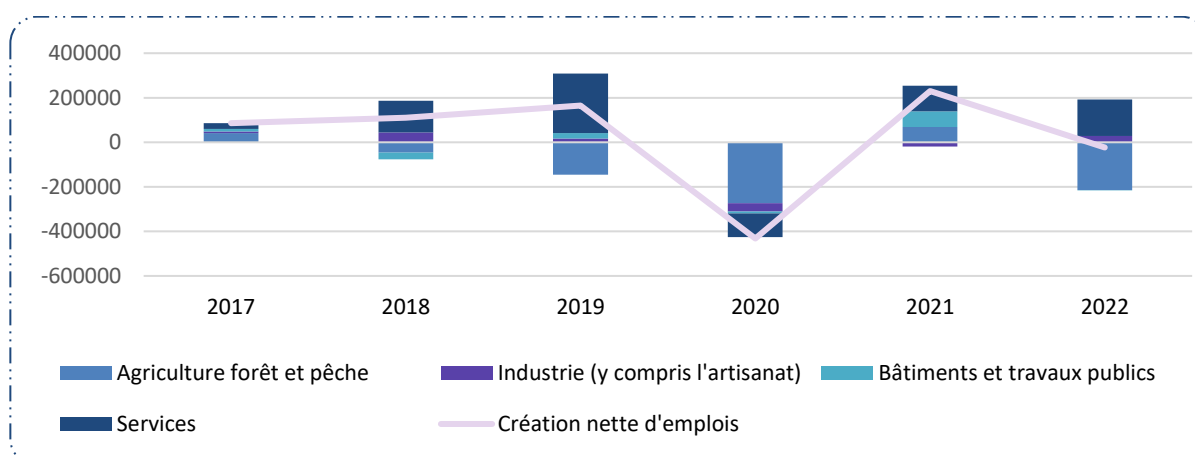


Source : *Élaborée par la DONMT sur la base des données du HCP*

Au niveau sectoriel, l'agriculture a accusé une perte de 215 mille emplois en 2022. Les services ont généré 164 mille emplois. Le BTP a enregistré une perte de 1000 emplois tandis que l'industrie y compris l'artisanat a créé 28 mille emplois.

Tenant compte de ces évolutions, le poids des services dans l'emploi s'est renforcé pour se situer à 47,4% au niveau national et à 66,4% en milieu urbain. La part de l'agriculture se situe désormais à 29,3%, contre 12% pour l'industrie y compris l'artisanat et 11,2% pour le BTP.

**Figure 33 : Contribution sectorielle à la création nette d'emplois**



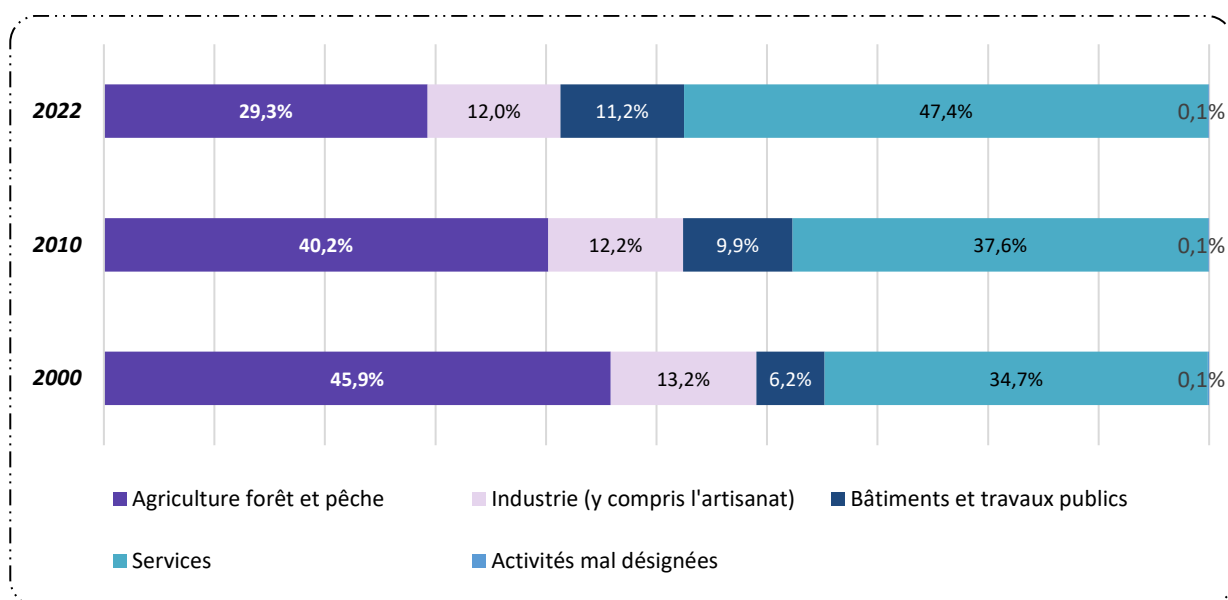
Source : *Élaborée par la DONMT sur la base des données du HCP*



L'évolution de la structure sectorielle de l'emploi sur une longue période atteste la réduction de la place du secteur agricole, un léger recul de l'industrie et une progression des services et des BTP. Depuis les années 2000, la part de l'agriculture dans l'emploi total a perdu 16,6 points, passant de 45,9% en 2000 à 29,3% en 2022. Le renforcement du rôle des activités tertiaires au détriment des activités primaires se manifeste à travers la progression de la part des secteurs des services en termes d'emplois, gagnant 12,7 points au cours de la période.

Au cours de la même période, la part de l'industrie dans l'emploi total a légèrement reculé, de 1,2 point. Le secteur du BTP, dont la dynamique est tributaire de l'importance des projets de grande envergure et de la bonne santé du secteur immobilier, a augmenté de 5 points.

**Figure 34 : Evolution de la structure de l'emploi par secteur d'activité**



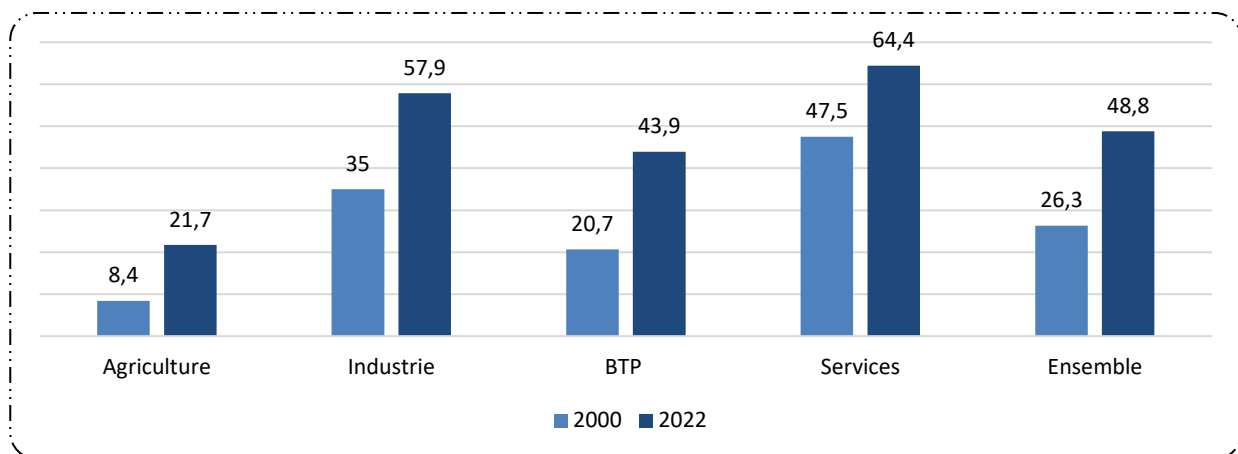
Source : Élaborée par la DONMT sur la base des données du HCP

### **Qualification de la population active occupée**

En termes de niveau de qualification, la proportion des diplômés continue de progresser se situant à 48,8% en 2022. Elle varie de 64,4% dans les services à 21,7% dans l'agriculture et s'établit à 57,9% dans l'industrie y compris l'artisanat et à 43,9% dans le BTP. Les détenteurs d'un diplôme de niveau moyen représentent 31,8% des actifs occupés et ceux d'un diplôme de niveau supérieur 17%.

La part des diplômés au sein de la population active occupée progresse au fil des générations. Ainsi, 68 % des actifs occupés âgés de 15 à 34 ans sont diplômés, alors que c'est le cas de 42,8 % pour ceux âgés de 35 à 59 ans. La différence entre les générations est particulièrement marquée pour les diplômés du niveau moyen : 45,7 % des actifs occupés âgés de 15 à 34 ans ont un niveau de diplôme moyen, contre 27,2 % pour les actifs occupés âgés entre 35 et 59 ans. Selon le genre, la part des actifs occupés diplômés demeure plus élevée chez les hommes que chez les femmes 50,2% contre 43,7%.

**Figure 35 : Evolution de la part des diplômés parmi les actifs occupés selon les secteurs d'activité économique (en%)**



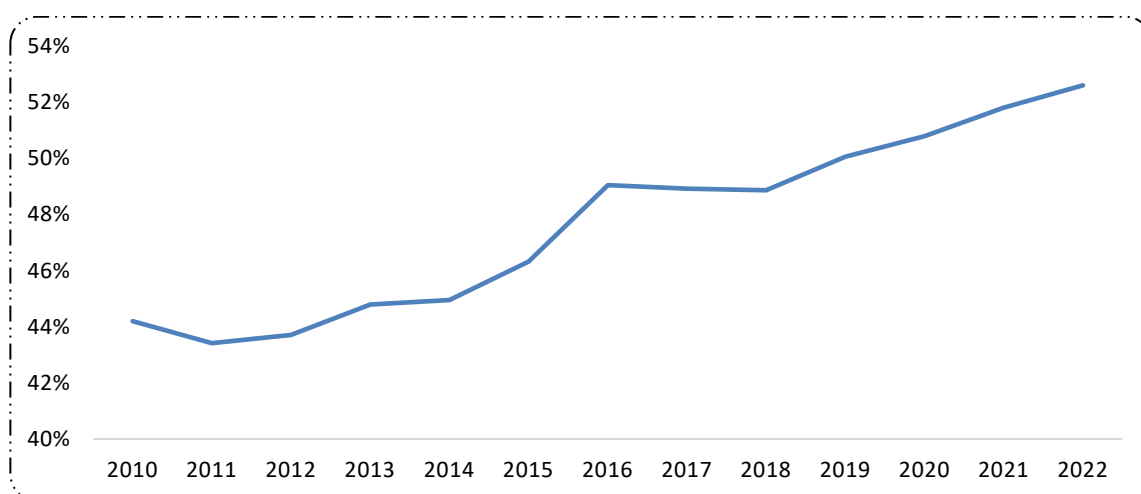
Source : Élaborée par la DONMT sur la base des données du HCP

## **Structure socio-professionnelle de l'emploi**

### **Progression du salariat**

L'analyse de l'emploi selon le statut professionnel montre une progression de la part des salariés à 52,6% en 2022 gagnant 8,4 points depuis 2010. La proportion des indépendants a également progressé de 2,6 points. S'agissant de la part des aides familiales dans l'emploi, elle a fortement reculé de 10,3 points durant la même période. La part des employeurs s'est légèrement infléchi de 0,7 point pour se situer à 2,1%.

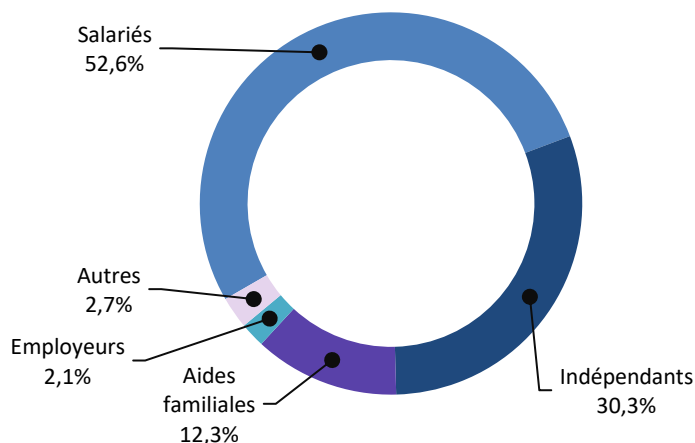
**Figure 36 : Evolution du taux de salariat**



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

Parmi les salariés, 60% sont diplômés contre 34,7% chez les indépendants, cette part descend à 30,3% pour les aides familiales et monte à 68,5% chez les employeurs. En outre, le salariat rassemble 79,7% des actifs occupés qui détiennent un diplôme de niveau supérieur.

Les trois quarts des salariés (74%) résident dans les zones urbaines et 79,6% sont des hommes. Le salariat constitue ainsi le statut d'emploi le plus répandu dans les villes avec 66%, en revanche, dans les campagnes, les aides familiales représentent 90,3% de la main d'œuvre rurale.

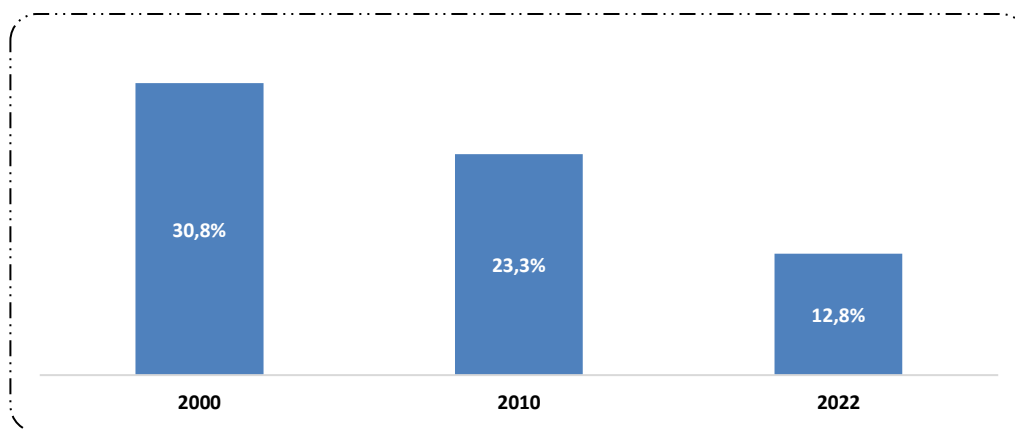
**Figure 37 : Structure de la population active occupée selon le statut en 2022**

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

### Recul soutenu de l'emploi non rémunéré

Dans un contexte de hausse soutenue de l'emploi salarié, la part de l'emploi non rémunéré, constitué principalement des aides familiales, est passé de 23,3 % en 2010 à 12,8% en 2022. Au cours de la même période, Il a particulièrement reculé au milieu rural de 13,8 points depuis l'année 2010.

Les plus concernés par l'emploi non rémunéré sont les ruraux, avec 27,8% (contre 2,5% pour les citadins) et les femmes, avec 33,6%, (contre 7,2% pour les hommes) et les personnes n'ayant aucun diplôme avec 16,9% (contre 11,5% pour celles ayant un diplôme moyen et 2,8% pour celles ayant un diplôme supérieur.)

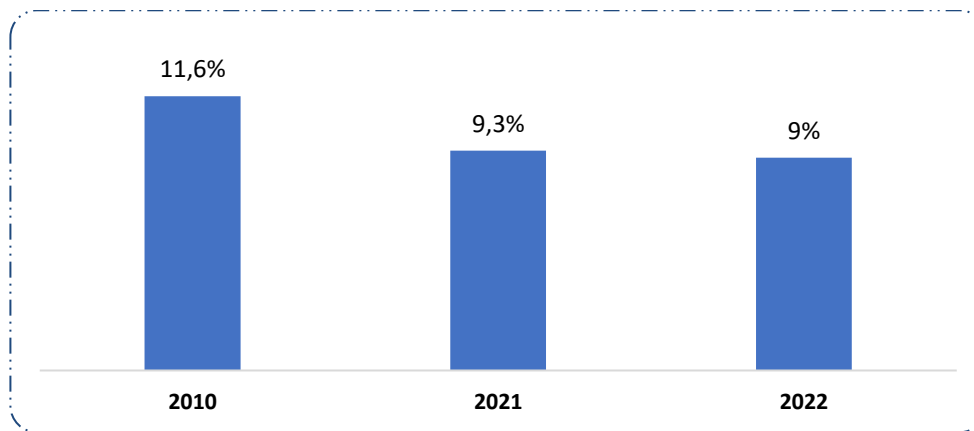
**Figure 38 : Part de l'emploi non rémunéré dans l'emploi total**

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

Sur un an, le taux de sous-emploi a reculé de 9,3% à 9% au niveau national. Ce ralentissement reflète une baisse de 8,8% à 8,1% dans les villes et un accroissement de 10% à 10,4% dans les campagnes. Par genre, le taux de sous-emploi a connu une baisse de 0,5 point à 10% pour les hommes et une légère progression de 0,1 point à 5,4% pour les femmes.

On observe une tendance baissière du taux de sous-emploi, tout en restant à des niveaux élevés dans certains secteurs comme le BTP (16,4%). Il est à noter aussi que la population active occupée sous employée a passé sous la barre d'un million pour atteindre 972.000 actifs occupés sous-employés en 2022, dont 97,2% sont des hommes et 53,5% résident dans les zones urbaines.

Figure 39 : Taux de sous-emploi



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

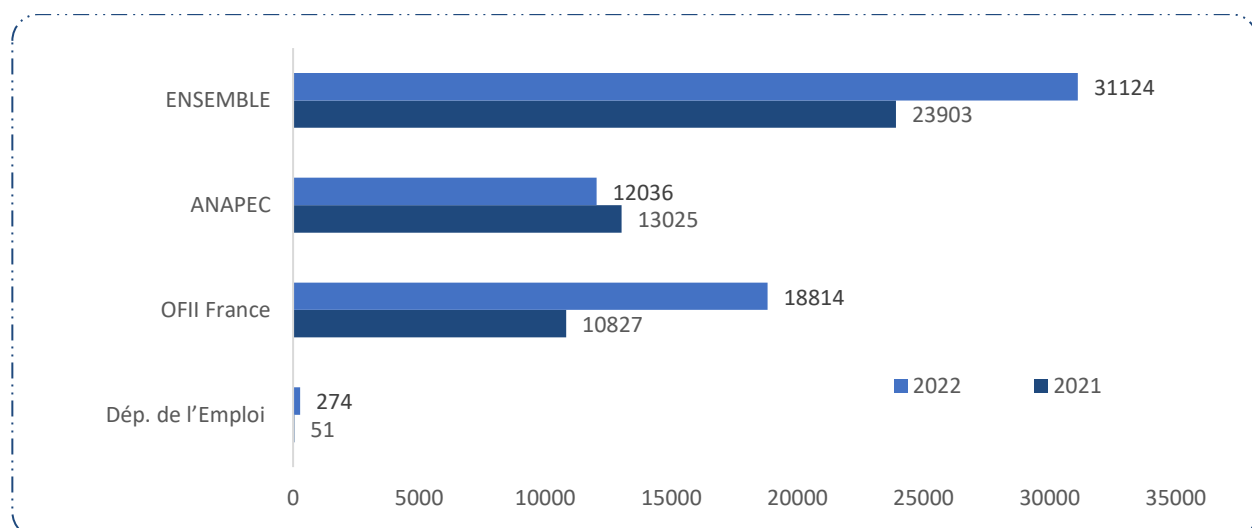
## 2. Migration du travail

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

En 2022, le nombre de travailleurs ayant émigrés à l'étranger a atteint 31124 personnes, soit une augmentation de 30,2% par rapport à l'année précédente. En particulier le nombre des travailleurs émigrés à travers l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII) qui a connu une hausse remarquable de 73,7% en 2022 par rapport à 2021, atteignant 18814 personnes ce qui représente 60,4% du total des travailleurs émigrés, sachant que la majorité des travailleurs sont saisonniers et que seulement 10% d'entre eux ont émigrés à titre permanent.

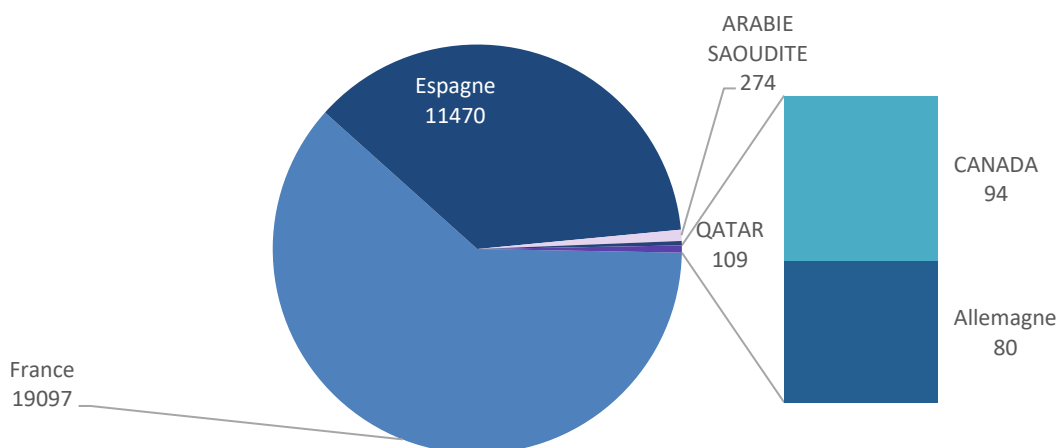
Quant aux opérations de placement à l'international organisées par l'ANAPEC, elles ont concerné 38,7% des travailleurs placés à l'étranger et ont connu une baisse de 7,6% par rapport à 2021. A noter que la majorité des contrats de travail octroyés sont de type saisonniers (96,7%). De son côté, le département de l'emploi a placé à l'international 274 travailleurs tous sont à titre permanent.

Figure 40 : Evolution de l'effectif des travailleurs marocains émigrés



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

Durant l'année dernière, 61,4% des travailleurs marocains ont émigré vers la France, suivi de l'Espagne avec 36,9%.

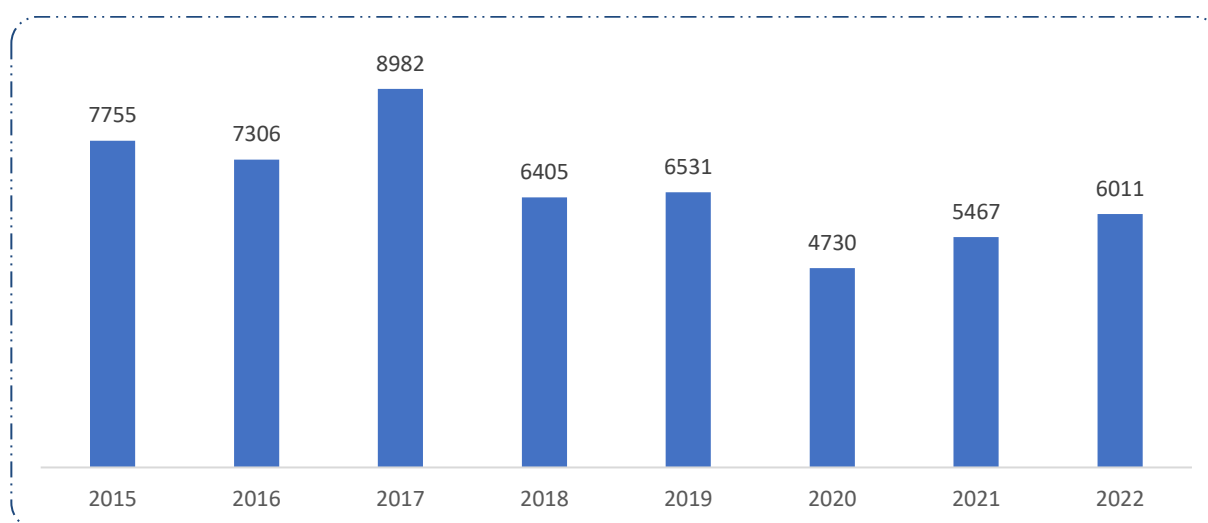
**Figure 41 : Répartition des bénéficiaires des contrats de travail par pays d'accueil**

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

### Flux migratoires légaux pour le travail au Maroc

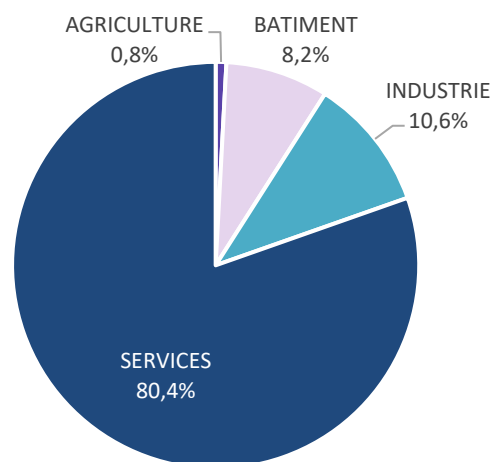
Le Ministère de l'Inclusion Economique, de la Petite Entreprise, de l'Emploi et des Compétences a accordé en 2022 un total de 6.011 contrats de travail qui ont été visés au profit des salariés étrangers, enregistrant ainsi une hausse d'environ 10% par rapport à 2021. Environ un sur trois de ces salariés sont des femmes et 56,8% ont moins de 40 ans. Les caractéristiques de ces contrats visés peuvent être résumé comme suit :

- Les contrats de travail visés sont à 52,1% au titre d'un premier établissement, à 36,9% des renouvellements de contrat et 8,7% en raison du changement de l'employeur.
- 35,4% des contrats sont à durée indéterminés.
- La moitié sont visés dans la région de Casablanca-Settat, suivi de la région de Rabat-Salé-Kenitra avec 22,6% et de Marrakech-Safi avec 9,5%.
- Les Français représentent 21% du total des travailleurs étrangers ayant visés leurs contrats de travail, suivi des Chinois et des philippins avec 8,6% et 4,3% respectivement.

**Figure 42 : Evolution du nombre de contrats visés en faveur des salariés étrangers**

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 80,4% des contrats, suivi de l'industrie avec un pourcentage de 10,6% et celui des bâtiments avec 8,2%.

**Figure 43 : Contrats visés en faveur des salariés étrangers selon les secteurs d'activité**

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

### 3. L'emploi dans le secteur privé organisé

En vue d'améliorer le système d'information du marché du travail et de procéder à des analyses de la dynamique de la demande du travail, l'Observatoire national du marché du travail, en collaboration avec l'Agence Millenium Challenge Account (MCA-Morocco), a mis en place un dispositif d'enquête auprès des entreprises du secteur privé organisé. Il s'agit d'une enquête panel dont le premier passage a été réalisé fin 2021-début 2022, auprès d'un échantillon de 5000 entreprises affiliées à la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS). Ce premier passage a traité entre autres, la structure de l'emploi et ses caractéristiques, 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, les perspectives d'activité et d'emploi.

Cette section présente quelques résultats saillant relatifs à la structure de l'emploi dans le secteur privé organisé, le profil des entreprises ayant procédé à des recrutements en l'année de référence (2019) et les canaux de recrutement mobilisés.

#### Structure et caractéristiques de l'emploi dans le secteur privé organisé

En 2019, le volume total de l'emploi dans du secteur privé organisé s'élève à environ quatre millions de personnes employés par environ 252 mille entreprises. Les grandes entreprises (plus de 200 salariés) qui ne représentent que 1% du total des entreprises, emploient 36,8% du total des effectifs. En revanche, celles de petite taille (1 à 9 salariés) représentant 73,2% des entreprises, ne participent qu'à hauteur de 17,9% du total des emplois.

Le secteur tertiaire représente 51,9% des emplois et 68,1% des entreprises, celui du secondaire 38,5% des emplois et 23,5% des entreprises, alors que le secteur primaire ne représente que 9,6% des emplois et 8,4% des entreprises.

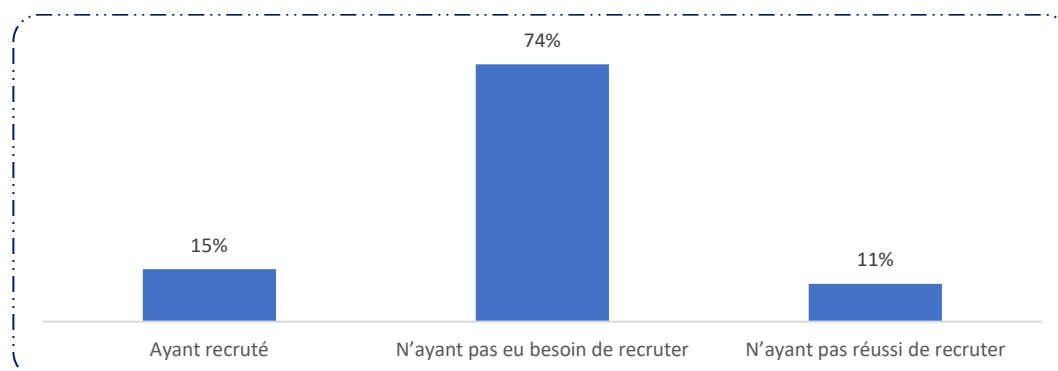
**Tableau 1 : Structure des entreprises et des emplois selon la taille des entreprises**

Taille d'emploi	Part des entreprises	Part des emplois
TP & P	73,2%	17,9%
Moyenne	25,8%	45,3%
Grande	1,0%	36,8%
Total	100%	100%

La structure socio-professionnelle des emplois est caractérisée par une prédominance de la catégorie des salariés qui représentent 97,1%. Les non-salariés rémunérés et les employés non rémunérés sont très marginaux et leur part ne dépasse pas les 3%. Cet emploi est caractérisé par une main d'œuvre dominée par un salariat d'exécution, de l'ordre de 72,4% (21,5% d'ouvriers non qualifiés, 30,6% d'ouvriers qualifiés ou spécialisés et 20,3% d'employés d'exécution). Les cadres ne représentent que 23,7% (14,9% de cadres moyens, techniciens et agents de maîtrise et 8.8% de cadres supérieurs).

### Entreprises ayant recruté

Cette partie traite des recrutements effectués par les entreprises en 2019, ainsi que leurs préférences en termes de main d'œuvre à laquelle elles ont fait appel. Ainsi et selon les données collectées par l'enquête, 15% des entreprises, ont déclaré avoir embauché au moins une personne rémunérée, qu'elle soit salariée ou non salariée. 74% des d'entre elles n'avaient pas besoin d'opter pour de nouveaux recrutements, tandis que les 11% restantes, ont quand-même tenté de recruter sans pour autant y parvenir.

**Figure 44 : Parts des entreprises ayant et celles n'ayant pas recruté en 2019**

Si seulement 10% des petites et 29% des moyennes entreprises, ont embauché en 2019, ce sont 62% des grandes entreprises qui ont déclaré l'avoir fait. Ceci est évident puisque les mouvements de l'emploi (entrées et sorties) dans ce dernier type d'entreprises sont plus probables de se produire et, par conséquent, on a plus de chance de se retrouver avec des entreprises recruteuses parmi les grandes unités économiques.

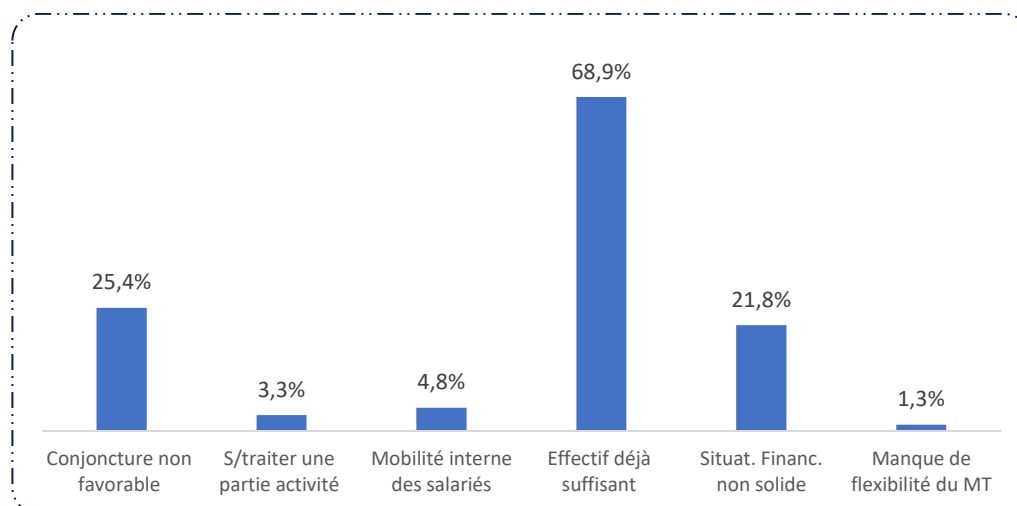
Dans ce cadre, plus d'un tiers des unités de production du secteur primaire (35%) ont réalisé des recrutements, plus de deux fois la part du secteur secondaire (15%). Les entreprises du secteur tertiaire semblent plus réticentes que d'autres, puisque 13% seulement d'entre elles se sont déclarées recruteuses.

**Tableau 2 : Parts des entreprises ayant et celles n'ayant pas recruté en 2019, par taille d'emploi et secteur d'activité économique (en %)**

	Taille d'emploi			Secteur d'activité économique		
	Petite	Moyenne	Grande	Primaire	Secondaire	Tertiaire
Ayant recruté	9,6	28,8	61,6	35,0	15,3	12,5
N'ayant pas eu besoin de recruter	79,2	61,3	31,4	45,8	72,7	78,0
N'ayant pas réussi de recruter	11,2	10,0	7,0	19,2	12,0	9,4
Total	100	100	100	100	100	100

### Entreprises n'ayant pas eu besoin de recruter

Les entreprises n'ayant pas eu besoin de recruter se sont concentrées plus dans les petites d'entre elles (79%) et les deux secteurs, tertiaire (78%) et secondaire (73%). Cette part n'est que d'un tiers dans les grandes entreprises (31%) et de 46% dans le secteur primaire.

**Figure 45 : Parts des entreprises selon les raisons pour lesquelles elles n'avaient pas eu besoin d'embaucher**

Un ensemble de motifs ont été derrière le non-recours des entreprises aux embauches de nouvelles personnes. Sept unités économiques sur dix ont avancé que, soit que l'effectif employé était déjà suffisant pour faire face à leurs activités en 2019, soit qu'elles ont suffisamment embauché avant cette année. Le deuxième motif important évoqué à raison d'un quart des entreprises, réside dans la conjoncture non favorable ou dans un marché peu porteur. La situation financière considérée comme non solide vient en troisième position (22%) comme motif important entravant l'embauche de nouveaux effectifs.

Le premier et le deuxième motif sont évoqués par les différentes catégories d'entreprises, que ce soit en termes de taille, ou en termes de secteur d'activité économique. En revanche, les grandes entreprises se distinguent quant au troisième motif relatif à la situation financière. En effet, seulement 7% de ces entreprises ont déclaré être limitées par la non-solidité de leur situation financière. En revanche, ce motif a été pointé particulièrement par les petites et moyennes entreprises.



**Tableau 3 : Parts des entreprises selon la raison pour laquelle elles n'avaient pas eu besoin d'embaucher, selon la taille d'emploi et le secteur d'activité économique (en %)**

Motifs	Taille d'emploi			Secteur d'activité économique		
	Petite	Moyenne	Grande	Primaire	Secondaire	Tertiaire
Effectif déjà suffisant ou suffisamment embauché avant 2019	68,1	71,8	83,4	65,7	57,5	72,9
Conjoncture non favorable	25,8	24,2	19,6	31,1	35,9	21,7
Situation financière non solide	21,7	22,1	6,9	31,3	25,6	19,8
Sous-traitement d'une partie de l'activité	2,9	5,1	1,8	3,9	4,5	2,9
Mobilité interne des salariés pour répondre aux besoins	3,9	7,9	12,4	7,7	4,1	4,8
Manque de flexibilité du marché du travail	1,4	0,9	1,9	2,0	2,0	1,0

### Caractéristiques des effectifs recrutés en 2019

Le volume des recrutements effectués en 2019, a été estimé à près de 374 mille employés rémunérés. Soit une part de 9,4% de l'emploi total déclaré à fin 2019<sup>4</sup>. Comme la plupart des grandes entreprises ont été recruteuses, les effectifs embauchés de ces entreprises, représentent plus de 12% du total de leurs effectifs employés. Cette part reste autour de 7%-8% pour les autres unités économiques moins importantes en effectif. Ceci s'est traduit, par rapport à l'ensemble des recrutements effectués cette année, par des parts représentant la moitié (49%) des recrutements réalisés par les grandes entreprises, 38% par les moyennes et 13% par les petites entreprises.

Par ailleurs, si le secteur primaire reste le premier secteur en termes d'importance de la part des recrutements par rapport aux effectifs employés au sein de ses unités économiques (26%), le secteur tertiaire reste le premier secteur recruteur en termes de structure des recrutements effectués. En effet, de l'ensemble des recrutements effectués, 40% d'entre eux reviennent à ce dernier secteur, 33% au secteur secondaire et 27% au secteur primaire.

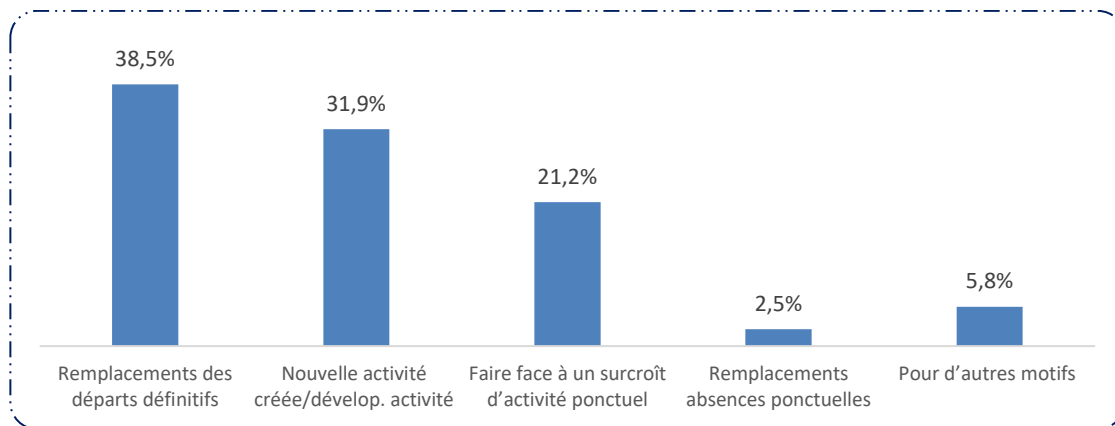
**Tableau 4 : Structure et part des effectifs recrutés en 2019 selon la taille d'emploi et le secteur d'activité de l'entreprise**

Caractéristiques de l'entreprise	Structure en %	Part en %
<b>Taille de l'emploi de l'entreprise</b>		
Petite entreprise	13,1	6,9
Moyenne entreprise	38,0	7,9
Grande entreprise	48,8	12,4
<b>Secteur d'activité économique</b>		
Primaire	26,9	26,2
Secondaire	33,4	8,1
Tertiaire	39,7	7,2

<sup>4</sup> On constate que cette dernière part résulte du rapport des effectifs embauchés à l'effectif total de la même année de recrutement, faute de disponibilité des effectifs de l'année 2018. Toutefois, selon les indicateurs générés par l'ONMT à partir des fichiers de la CNSS, on sait que les effectifs déclarés à cet organisme évoluent à un rythme d'accroissement de quelque 6% en moyenne annuelle. Donc, pour être plus précis, on peut facilement estimer la part des effectifs recrutés à environ 10% de l'effectif total de l'année 2018, ce qui montre que la différence est toute légère en prenant comme base l'année en cours (2019) ou l'année précédente (2018).

Quelle que soit la taille et le secteur d'activité économique, « la création de nouvelle activité ou le développement de l'activité actuelle », d'une part, et « le remplacement de salariés en raison des départs », d'autre part, restent les motifs majeurs à la base des recrutements effectués par les unités de production structurées. Ces deux motifs sont, respectivement, derrière 39% et 32% des recrutements, soit sept recrutements sur dix. « Faire face à un surcroît d'activité ponctuel » apparaît également comme motif important générant une part de 21% des recrutements, lequel motif est évoqué principalement par les entreprises du secteur primaire (36%), les moyennes (27%) et les grandes (20%) entreprises.

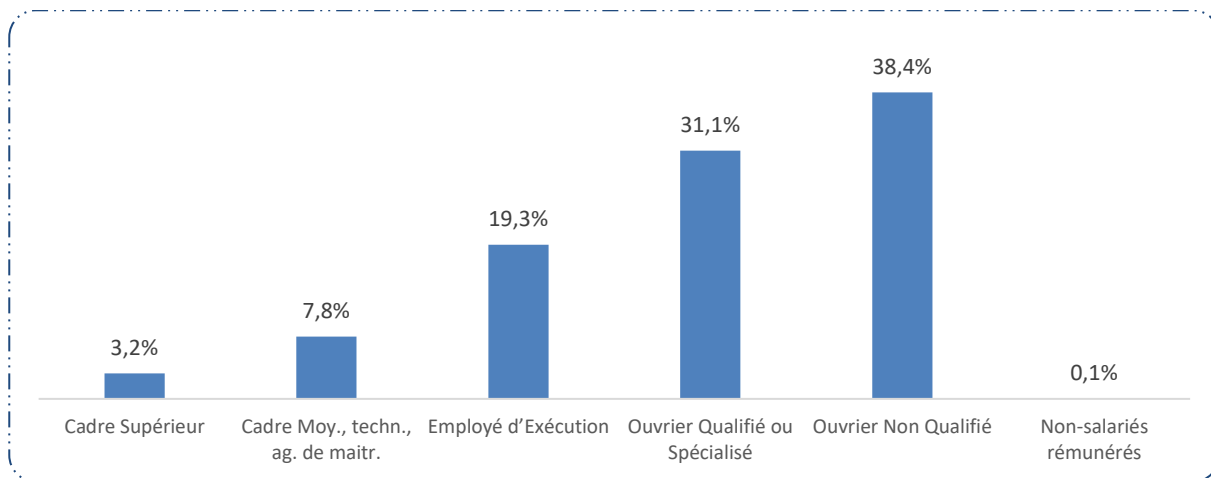
**Figure 46 : Recrutements effectués selon le motif derrière (en %)**



**Tableau 5 : Répartition des recrutements selon le motif, la taille d'emploi et le secteur d'activité économique (en %)**

Motifs	Taille d'emploi			Secteur d'activité économique		
	Petite	Moyenne	Grande	Primaire	Secondaire	Tertiaire
Remplacements suite à des départs définitifs de salariés	43,4	40,5	35,7	37,1	38,9	39,2
Nouvelle activité créée ou développement de l'activité actuelle	40,8	28,8	31,9	17,1	40,3	34,9
Faire face à un surcroît d'activité ponctuel	9,6	27,4	19,5	35,5	16,1	15,9
Remplacements suite à des absences ponctuelles	0,4	1,6	3,7	1,4	3,1	2,7
Pour d'autres motifs	5,7	1,6	9,2	8,9	1,7	7,2
Total	100	100	100	100	100	100

La qualité des recrutements effectués dépend de la structure de ces recrutements par rapport à la structure de l'emploi déjà en place des entreprises du champ d'enquête. De la structure dégagée à partir des informations collectées, il paraît évident que les cadres sont sous-représentés et les ouvriers non qualifiés surreprésentés dans les recrutements de l'année 2019. En effet, dans l'emploi total, les cadres représentent une part de presque 24% (9% des cadres supérieurs et 15% des cadres moyens), alors que cette catégorie socioprofessionnelle ne représente que 11% des recrutements (3,2% des cadres et 7,8% des cadres moyens).

**Figure 47 : Recrutements effectués selon les catégories socioprofessionnelles (en %)**

La surreprésentation des ouvriers non qualifiés apparaît à travers la comparaison de leur part dans l'emploi total (22%) et de celle des recrutements (38%). Les recrutements de cette dernière catégorie sont faits massivement dans les moyennes (46%) et grandes (36%) entreprises, un peu moins dans les petites unités économiques (28%). Encore plus, ce phénomène se caractérise plus dans le secteur primaire (74% des recrutements contre une part de 61% de l'emploi total), face à une sous-représentation des cadres (1,1% contre 5,3%).

**Tableau 6 : Répartition des recrutements selon les catégories socioprofessionnelles, la taille d'emploi et le secteur d'activité économique (en %)**

Catégories socioprofessionnelles	Taille d'emploi			Secteur d'activité économique		
	Petite	Moyenne	Grande	Primaire	Secondaire	Tertiaire
Cadre Supérieur	8,9	4,1	1,0	0,2	1,7	6,7
Cadre Moyen, technicien et agent de maîtrise	10,6	9,8	5,5	0,9	6,5	13,8
Employé d'Exécution	11,9	13,3	26,1	4,4	14,8	33,6
Ouvrier Qualifié ou Spécialisé	40,9	27,0	31,7	20,7	45,9	25,5
Ouvrier Non Qualifié	27,5	45,5	35,8	73,8	30,8	20,3
Non-salariés rémunérés	0,2	0,2	0,1	0,0	0,4	0,1
Total	100	100	100	100	100	100

Enfin, en guise de conclusion, il s'avère que les entreprises qui procèdent plus aux recrutements sont les grandes entreprises ainsi que celles du secteur primaire. Les unités économiques qui ne se trouvaient pas dans le besoin de recruter en 2019, sont les petites d'entre elles et, principalement, celles exerçant dans les deux secteurs, tertiaire et de l'industrie.

Les motifs évoqués sont, soit que l'effectif employé était déjà suffisant pour faire face à leurs activités, soit qu'elles ont suffisamment embauché auparavant. Dans une moindre mesure on trouve des entreprises qui évoquent la morosité de la conjoncture économique, les perspectives pessimistes d'un marché peu porteur et la fragilité de la situation financière décourageant l'embauche de nouvelle main d'œuvre. Dans ce cadre, il y a lieu de souligner que la flexibilité du marché du travail (ou rigidité du droit du travail : contrats inadaptés, contraintes administratives qui rendent les embauches et licenciements complexes, etc.) était rarement évoquée par les entreprises comme motif derrière, pouvant limiter les embauches (1,3% des entreprises concernées).

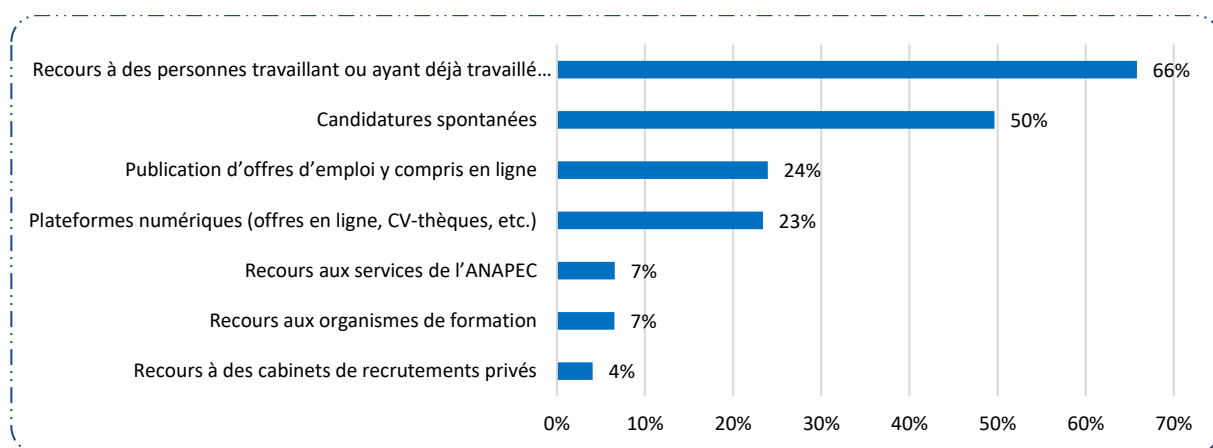
En termes de volume de recrutements, la moitié d'entre eux ont été effectués par les grandes unités économiques et les deux cinquièmes par les moyennes unités; les petites entreprises ne participent qu'à un dixième de ces recrutements. Le secteur tertiaire fait les deux cinquièmes des embauches de l'année 2019 et le secteur secondaire le un tiers. Toutefois, en termes d'effort de recrutement, les entreprises du secteur primaire se placent en première position, puisque par rapport à leurs effectifs, elles ont recruté une part de 26%. Les grandes entreprises viennent en deuxième position avec une part de plus de 12%. Les deux autres secteurs ainsi que les petites et moyennes entreprises, n'ont pu embaucher qu'une part d'entre 7% et 8%.

Trois principales raisons ont été à la base de ces recrutements, la « création de nouvelle activité ou le développement de l'activité actuelle », le « remplacement de salariés en raison des départs », ainsi que pour « faire face à un surcroît d'activité ponctuel ». Ces trois motifs ont été derrière la création de sept emplois sur dix. Il y a lieu également de souligner que les cadres ont été sous-représentés dans ces recrutements, alors que les ouvriers non qualifiés surreprésentés.

### Canaux de recrutements

L'enquête EPE comporte un module « Les canaux de recrutement » qui permet de recueillir des informations sur les différents canaux de recrutement mobilisés par les entreprises et permet d'identifier la diversité des canaux dont se servent les entreprises pour recruter. Une diversité de canaux analysés en termes de taille d'entreprise, du secteur d'activité et de catégorie socioprofessionnelle du poste à pourvoir.

**Figure 48 : Proportion des entreprises (en %) ayant recours aux différents canaux de repérage de candidats au recrutement**

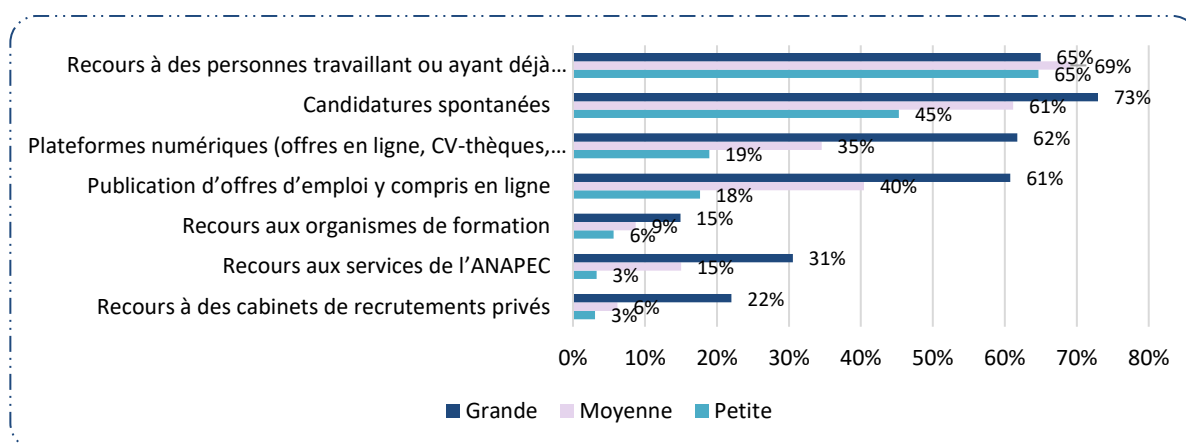


Les moyens mobilisés par les entreprises pour trouver des candidats sont très diversifiés et plusieurs de ces canaux peuvent être mobilisés simultanément pour recruter. Mais le canal de recrutement le plus privilégié porte d'abord sur le recours à des personnes travaillant ou ayant déjà travaillé dans l'entreprise. Ce canal est cité par 66% des entreprises.

Aussi, les employeurs recrutent habituellement à partir des candidatures spontanées. Ce canal concerne 50 % des entreprises. La publication d'offres d'emploi (y compris en ligne) est également un moyen privilégié pour les recrutements (24%) ; il est d'autant plus utilisé que le niveau de qualification de l'emploi à pourvoir est élevé. Le quatrième canal repose sur l'usage de plateformes numériques, d'offres d'emploi ou de curricula vitae de candidats potentiels (23%).

Le recours aux canaux formels comme les organismes de formation (7%), l'ANAPEC (7 %), ou les cabinets de recrutement privés (4%), est relativement faible par rapport aux autres canaux de repérage des candidats, particulièrement par les petites et moyennes entreprises.

**Figure 49 : Proportion des entreprises (en %) ayant recours aux différents canaux de repérage de candidats au recrutement selon la taille de l'entreprise**



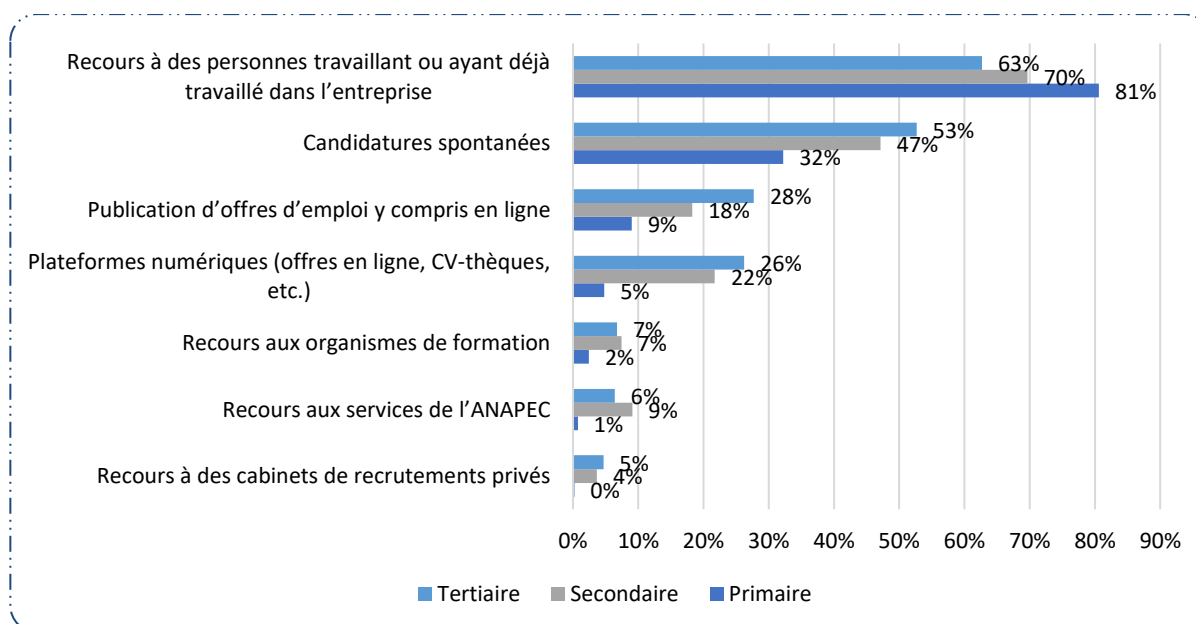
Les canaux s'ordonnent différemment selon la taille de l'entreprise. Les candidatures spontanées arrivent en tête des moyens mobilisés dans les grandes entreprises (73%) contre 61% chez les entreprises de taille moyenne et 45% chez les petites entreprises. Les autres canaux les plus sensibles à la taille sont le recours aux publications d'offres d'emploi y compris en ligne et sur les plateformes numériques. Ces canaux sont privilégiés par respectivement 18% et 19% des petites entreprises, 40% et 35% des moyennes entreprises et 61% et 62% des grandes entreprises.

La mobilisation de l'intermédiaire public (l'ANAPEC) est relativement faible, se situant à 3% pour les petites entreprises mais augmente avec la taille, et atteint 15% chez les entreprises de taille moyenne et 31% chez les grandes entreprises.

Le recours à des personnes travaillant ou ayant déjà travaillé dans l'entreprise est privilégié par toutes les entreprises quelle que soit la taille de l'établissement et se situe à 65% chez les petites entreprises 69% chez les moyennes entreprises et 65% chez les grandes entreprises.

Les taux de mobilisation des différents canaux varient avec la taille de l'établissement. Ils sont d'autant plus importants que l'entreprise est grande, du fait que les grandes entreprises ont naturellement plus de possibilités, et plus de moyens pour se servir de divers canaux disponibles.

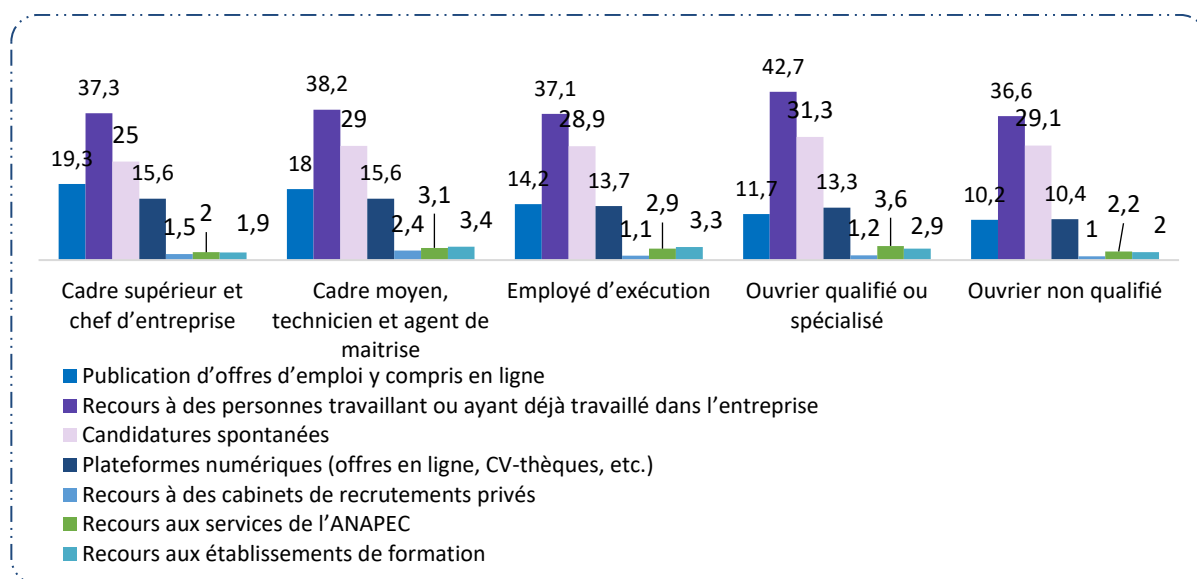
**Figure 50 : Proportion des entreprises (en %) ayant recours aux différents canaux de repérage de candidats au recrutement selon le secteur**



Une tendance plus grande au recours à des personnes travaillant ou ayant déjà travaillé dans l'entreprise est relevée particulièrement pour le secteur primaire. En effet, 81% des entreprises du secteur primaire ont déclaré mobiliser ce canal pour recruter contre 70% chez les entreprises du secteur secondaire et 63% chez celles du secteur tertiaire.

Les candidatures spontanées sont parmi les canaux privilégiés pour recruter en particulier chez les entreprises du secteur tertiaire, 53%, contre 47% chez celles du secteur secondaire et 32% pour les entreprises du secteur primaire. Le recours aux publications d'offres d'emploi y compris en ligne occupe une position intermédiaire avec un taux de 28% chez les entreprises du secteur tertiaire et 18 % chez les entreprises du secteur secondaire et seulement 9% pour les entreprises du secteur primaire. De même, les plateformes numériques sont mobilisées par 26% des entreprises du secteur tertiaire, 22 % des entreprises du secteur secondaire et seulement 5% du secteur primaire. Le recours à l'ANAPEC est également moins sollicité par les entreprises du secteur primaire avec 1% contre 9% pour les entreprises du secteur secondaire et 6% pour celles du secteur tertiaire.

**Figure 51 : Proportion des entreprises (en %) ayant recours aux différents canaux de repérage de candidats au recrutement selon les catégories professionnelles**



Au-delà du secteur d'activité et de la taille, les entreprises mobilisent des canaux variés selon la catégorie socioprofessionnelle (CSP) demandée pour le poste à pourvoir. Néanmoins, le canal le plus mobilisé est le recours à des personnes travaillant ou ayant déjà travaillé dans l'entreprise quelle que soit la CSP. Pour le recrutement des ouvriers qualifiés et spécialisés, les entreprises s'appuient davantage sur ce canal (42,7%) comparativement avec les autres CSP.

Pour le recrutement des cadres supérieurs et chefs d'entreprises et les cadres moyens, techniciens et agents de maîtres, les entreprises font appel plus souvent à la publication d'offres d'emplois (respectivement 19,3% et 18%) et aux plateformes numériques (15,6%) que chez les autres CSP. Dans la catégorie des « ouvriers non qualifiés », contrairement aux autres CSP, les employeurs ont moins souvent fait appel à ces deux canaux pour rechercher des candidats (avec respectivement 10,2% et 10,4%). En effet, le recours à des personnes travaillant ou ayant déjà travaillé dans l'entreprise (36,6%) et aux candidatures spontanées (29,1%) sont les canaux privilégiés pour les recrutements des ouvriers non qualifiés.

## IV. PRODUCTIVITE ET SALAIRES

---

Les revalorisations du salaire minimum effectuées au cours de la dernière décennie (2012-2022), ont permis aux salariés concernés de gagner en moyenne annuelle 0,7% 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 1,7%. Par ailleurs, sur les deux dernières années (2020-2022), la revalorisation du salaire minimum dans le secteur des services de l'industrie et des professions libérales de 10% et dans le secteur agricole de 15%, contre une évolution des prix de 9%, n'a contribué qu'à un gain de pouvoir d'achat de 1% sur la période, pour le premier salaire et de 6% pour le deuxième.

De son côté, la productivité du travail a enregistré une décélération à 1,2% en 2022, après une performance de 5,5% en 2021, le résultant principalement, de sa diminution dans le secteur tertiaire (-6,8%) et dans le secteur secondaire (-2,7%). Par ailleurs, au cours de la dernière décennie, l'évolution moyenne de la productivité du travail a affiché un taux annuel moyen de 2,0%. L'évolution la plus importante est enregistrée dans le secteur primaire (4,6%), suivi du secteur secondaire (0,9%), puis du secteur tertiaire (0,4%). 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%.

Sur un autre registre, et tenant compte d'une comparaison au sein d'un panel de pays, le taux d'accroissement annuel moyen de la productivité par personne physique et en dollars PPA constants de 2017, a enregistré au cours de la dernière décennie (2011-2021), malgré les difficultés qu'a connu l'économie mondiale par suite des effets de la crise sanitaire Covid-19, des valeurs positives pour la plupart des pays du panel, avec un accroissement annuel moyen de 1,8%. Cet indicateur positionne le Maroc dans le groupe des pays ayant eu une amélioration moyenne de productivité du travail (2,1%).

En utilisant cette fois-ci un indicateur relativement moins biaisé, la productivité horaire du travail a placé également le Maroc dans une position intermédiaire avec un taux d'accroissement de 3,0% par rapport à un taux moyen des pays de l'échantillon de 2,1%.

Par ailleurs, sur la même décennie et en dollars PPA constants de 2017, le Maroc reste en position moyenne inférieur avec un taux d'accroissement de son salaire minimum de 2,6% en moyenne annuelle sur la décennie 2011-2021, mais en deçà du taux moyen de l'échantillon de notre comparaison qui a enregistré une évolution moyenne de 4,1%.

## 1. Évolution des salaires

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 2012-2022, 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 1,7%.

Cette progression différenciée, du salaire minimum et des prix à la consommation, a permis une amélioration du pouvoir d'achat du salaire minimum de 0,7% en moyenne annuelle. Au cours de la période 2020-2022, la revalorisation du salaire minimum dans le secteur des services de l'industrie et des professions libérales de 10% et dans le secteur agricole de 15%, contre une évolution des prix de 9%, n'a contribué qu'à un gain de pouvoir d'achat de 1% sur la période, pour le premier salaire et de 6% pour le deuxième.

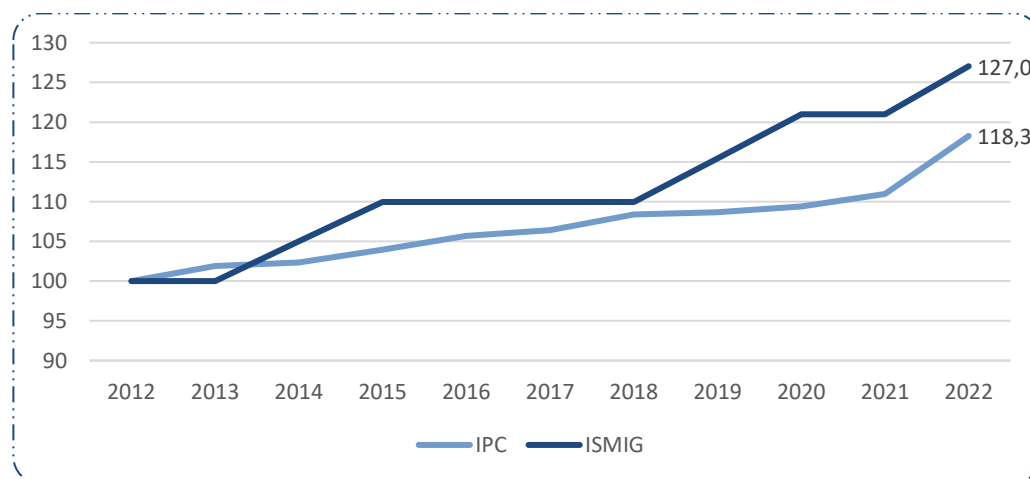
Tableau 7 : Évolution du salaire minimum en dirhams

Année	Secteur non agricole		Secteur agricole	
	SMIG horaire	SMIG mensuel	SMAG journalier	SMAG mensuel
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
2022	15,55	2970	84,37	2194

Source : MIEPEEC

En 2022, avec un taux horaire de 15,55 dhs, le Smig mensuel a atteint les 2.970 dhs et le Smag, avec un taux journalier de 84,37 dhs, a atteint une valeur mensuelle de 2.194 dhs.

Figure 52 : Évolution des indices du salaire minimum et des prix à la consommation (base 100, 2012)



Sources : MIEPEEC, HCP et calculs de la DONMT

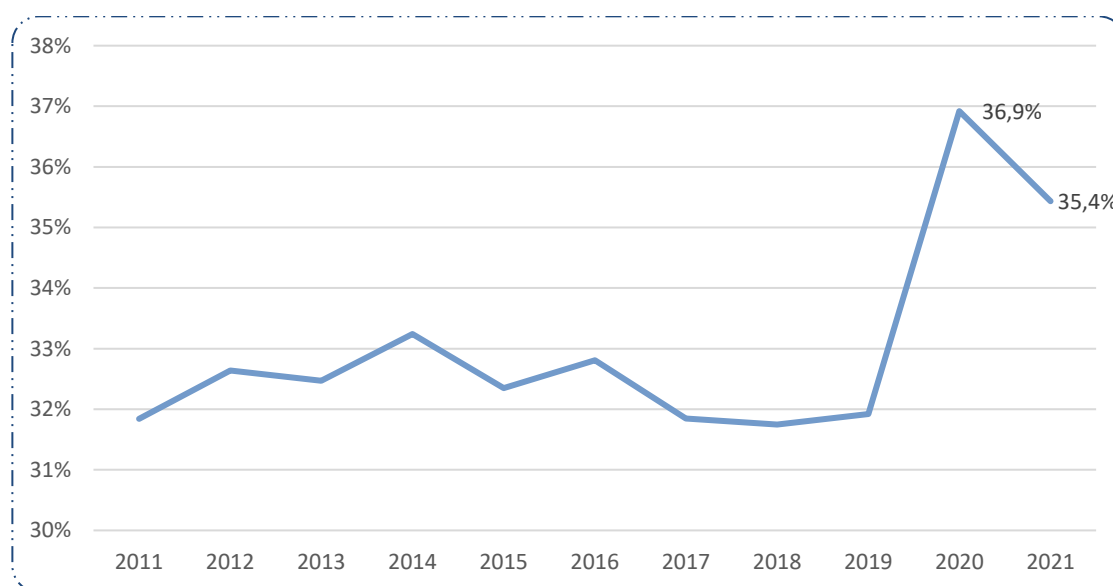


Sur un autre registre et selon les comptes de la nation et les données de l'enquête sur l'emploi, les rémunérations salariales<sup>5</sup> moyennes annuelles distribuées se sont améliorées de 1,5% en 2021, alors qu'elles ont progressé de 10,8% une année auparavant. A noter qu'au cours de la dernière décennie 2011-2021, ces rémunérations ont progressé annuellement de 1,9 % en moyenne.

Il est également utilisé le coût salarial<sup>6</sup> par unité produite pour approcher l'importance du coût du travail. Ainsi, pour une unité de valeur ajoutée créée, les charges salariales engendrées y représentent, pour l'ensemble du tissu économique, 36,9% et 35,4%, au titre des années respectives, 2020 et 2021. A signaler que ce coût s'est stabilisé au niveau de 32% sur la période 2011-2019.

Etant donné que l'emploi dans le secteur primaire est constitué dans la plupart des non-salariés, le coût salarial unitaire est très faible, 9,9% en 2021 et 11% en 2020. Même si le secteur connaît une certaine salarisation de son emploi, même si elle est encore timide, en raison de la diminution de la part des aides familiaux dans cet emploi, la sécheresse qu'a connu le Maroc ces dernières années a affecté cette tendance et, par suite, la part de la masse salariale dans la productivité créée dans le secteur. En effet, au cours de la période 2011-2019, cette part a progressé de 11,6% à 13,8%. Le secteur secondaire a enregistré un coût salarial de 27,6% en 2021, contre 28,6% en 2020. Cette part est généralement, autour de 28% sur la période. Quant au secteur tertiaire, la main d'œuvre lui coûte 45,2% d'une unité de valeur ajoutée créée, moins d'une unité de pourcentage par rapport à l'année d'avant.

**Figure 53 : Évolution du coût salarial par unité produite**



Sources : HCP et calculs de la DONMT

## 2. Évolution des gains de productivité

L'économie nationale a enregistré une décélération dans la productivité agrégée de la main d'œuvre à 1,2% en 2022, après une amélioration à 5,5% une année auparavant. Comme c'est le cas dans les années précédentes, étant donné son rôle très important dans les fluctuations des performances

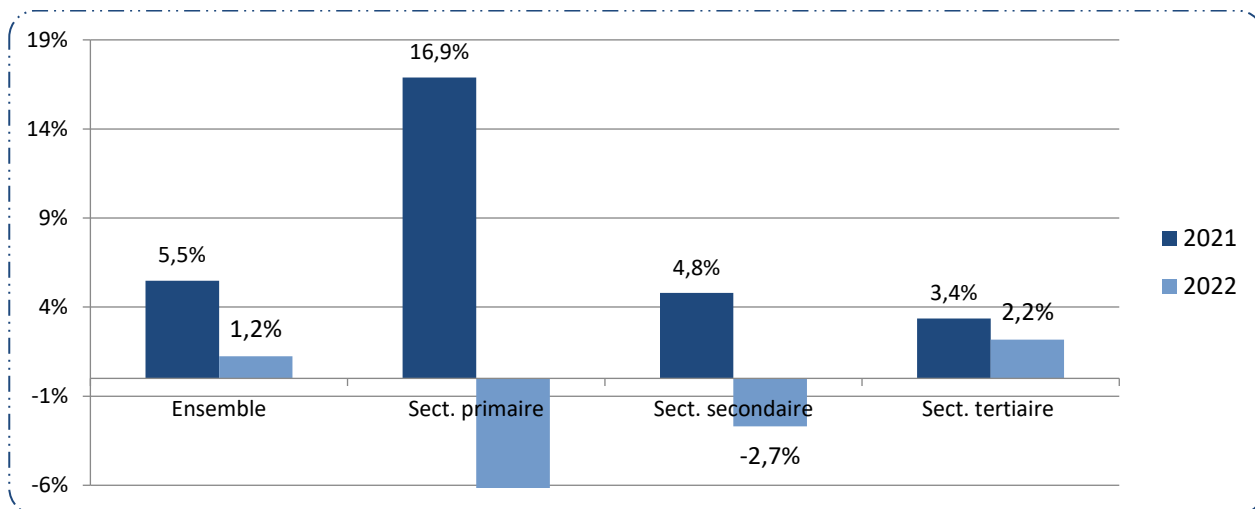
<sup>5</sup> Selon la comptabilité nationale, les rémunérations salariales comprennent le salaire brut et les cotisations salariales à la charge de l'employeur.

<sup>6</sup> Le coût salarial utilisé dans cette partie recouvre la majorité des charges salariales supportées par l'employeur, mais pas toutes les charges, puisque l'agrégat utilisé ici pour approcher ces charges est l'ensemble des rémunérations au sens de la comptabilité nationale.

réalisées par l'économie nationale, le secteur primaire a régressé en termes de productivité cette année à -6,8%, alors qu'il a rebondi à 16,9% en 2021.

Le secteur secondaire a reculé de 2,7% alors qu'il a enregistré une croissance de la productivité de 4,8% en 2021. Le secteur tertiaire est le seul secteur qui a connu une progression de productivité en 2022 de 2,2% en décélération par rapport à l'année d'avant qui a affiché 3,4% d'amélioration.

**Figure 54 : Taux d'accroissement de la productivité du travail par grand secteurs d'activités économiques (en%)**

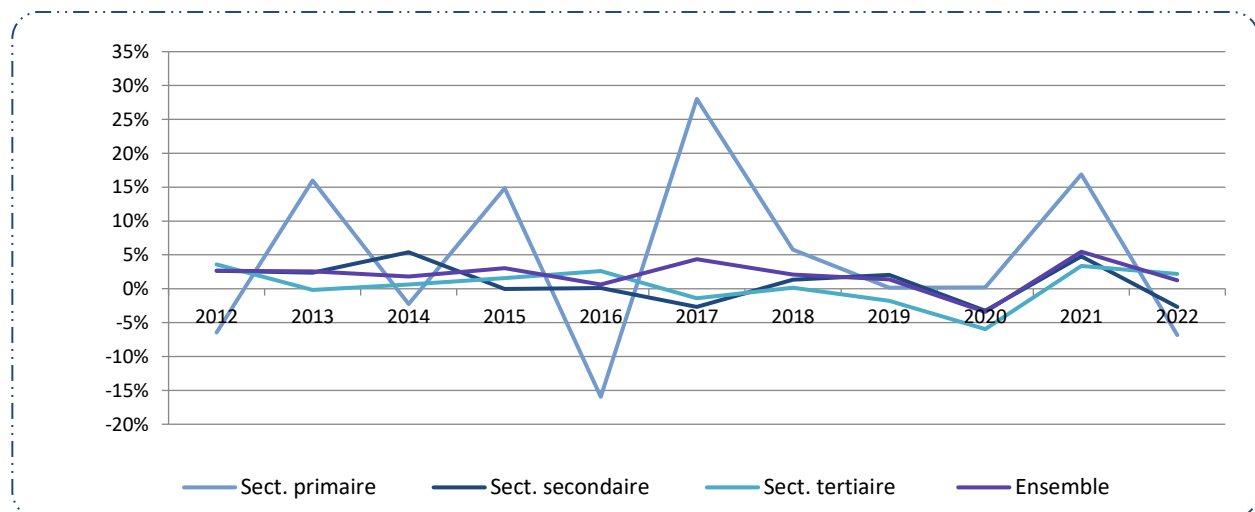


Sources : HCP et calculs de la DONMT.

Au cours de cette dernière décennie (2012-2022), l'évolution moyenne de la productivité agrégée de la main d'œuvre a affiché un taux annuel moyen de 2,0%. La plus importante évolution a été enregistrée dans le secteur primaire (4,6%), qui fait suite à la conjugaison de deux facteurs : un accroissement de la valeur ajoutée créée par le secteur, accompagnée d'une diminution des effectifs employés, qui, selon les différents intervenants, ont migré vers le secteur tertiaire. En effet, la valeur ajoutée du secteur s'est améliorée de 1,2% en moyenne annuelle sur la période, face à une diminution des effectifs employés de 2,5%.

Les secteurs secondaire et tertiaire ont connu des évolutions relativement modestes de la productivité de respectivement, 0,9% et 0,4%. Il est à noter que même si la valeur ajoutée créée dans le tertiaire reste relativement importante (2,6%), 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 55 : Évolution de la productivité par grands secteurs d'activités économiques**



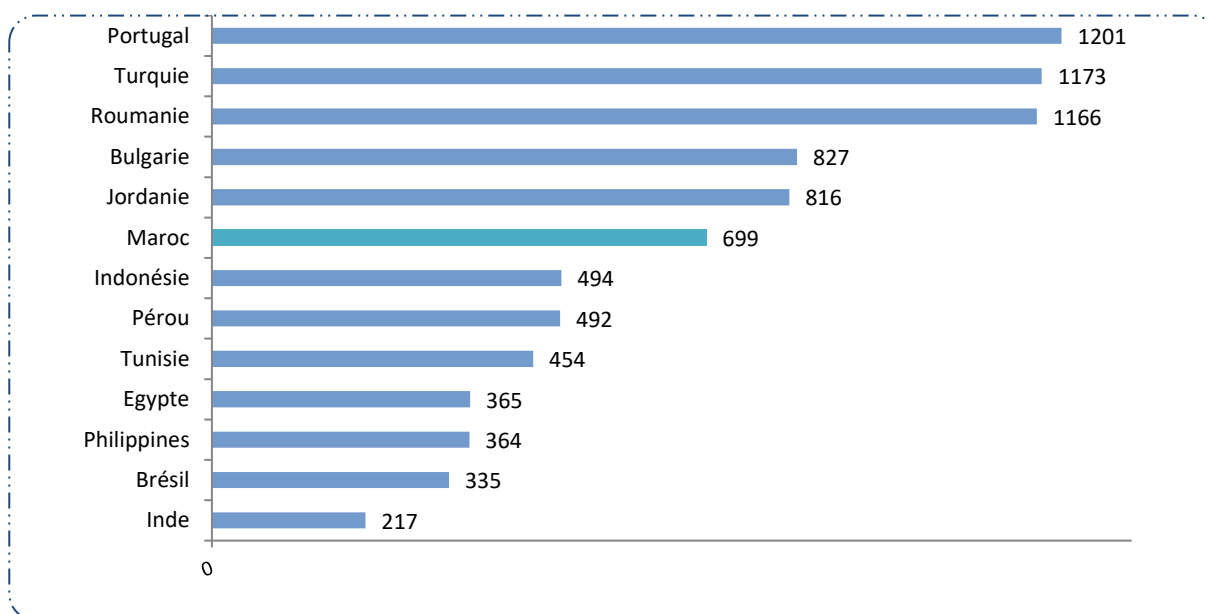
Sources : HCP et calculs de la DONMT.

### 3. Comparaison internationale

#### Position en termes de salaire minimum

Selon les données de l'Organisation Internationale du travail, le salaire minimum en PPA\$<sub>2017</sub> (en dollar parité de pouvoir d'achat constant de 2017), le Maroc se positionne dans la tranche moyenne des pays compétitifs et/ou comparables, avec un salaire minimum de 699 en 2021. Le Brésil et l'Inde se trouvent avec les minima les plus bas du groupe, avec respectivement, 335 et 217 PPA\$<sub>2017</sub>. A l'autre bout, se trouvent le Portugal et la Turquie avec les minima respectifs les plus élevés, 1201 et 1173 PPA\$<sub>2017</sub>.

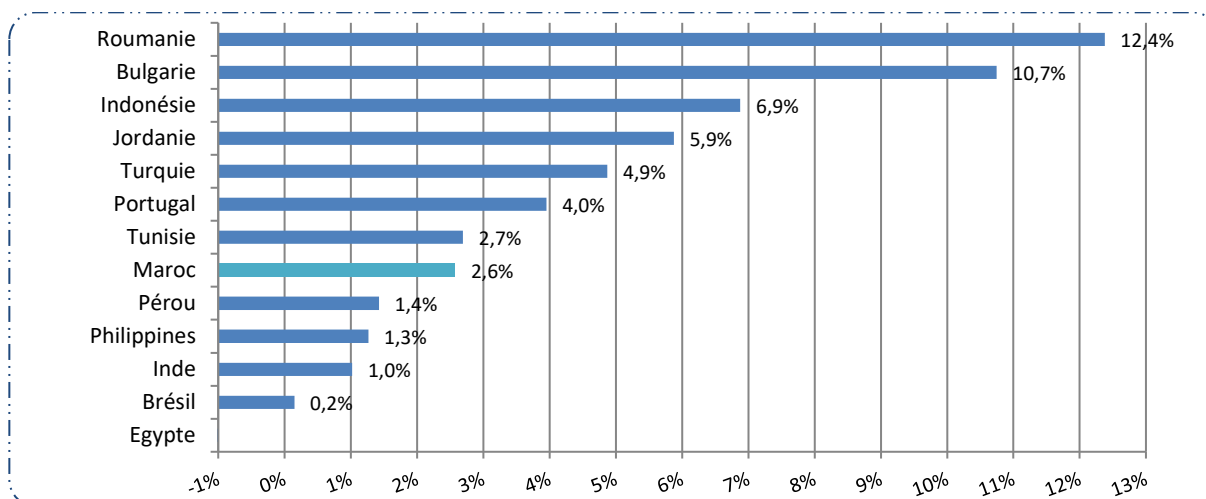
Figure 56 : Salaires minima en PPA\$<sub>2017</sub>, 2021



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

De même, en termes d'évolutions de ces minima en PPA\$<sub>2017</sub>, le Maroc reste en position intermédiaire avec un taux d'accroissement de son salaire minimum de 2,6% en moyenne annuelle sur la décennie 2011-2021, mais en deçà du taux moyen de l'échantillon de notre comparaison qui a enregistré une évolution moyenne de 4,1%. Généralement, les pays qui distribuent des minima élevés en PPA\$<sub>2017</sub>, ce sont eux qui enregistrent les taux d'amélioration les plus élevés, tels que la Roumanie, la Bulgarie et la Turquie, et vice versa pour les pays les moins performants.

Figure 57 : Evolution des salaires minima en PPA\$<sub>2017</sub>, 2011-2021

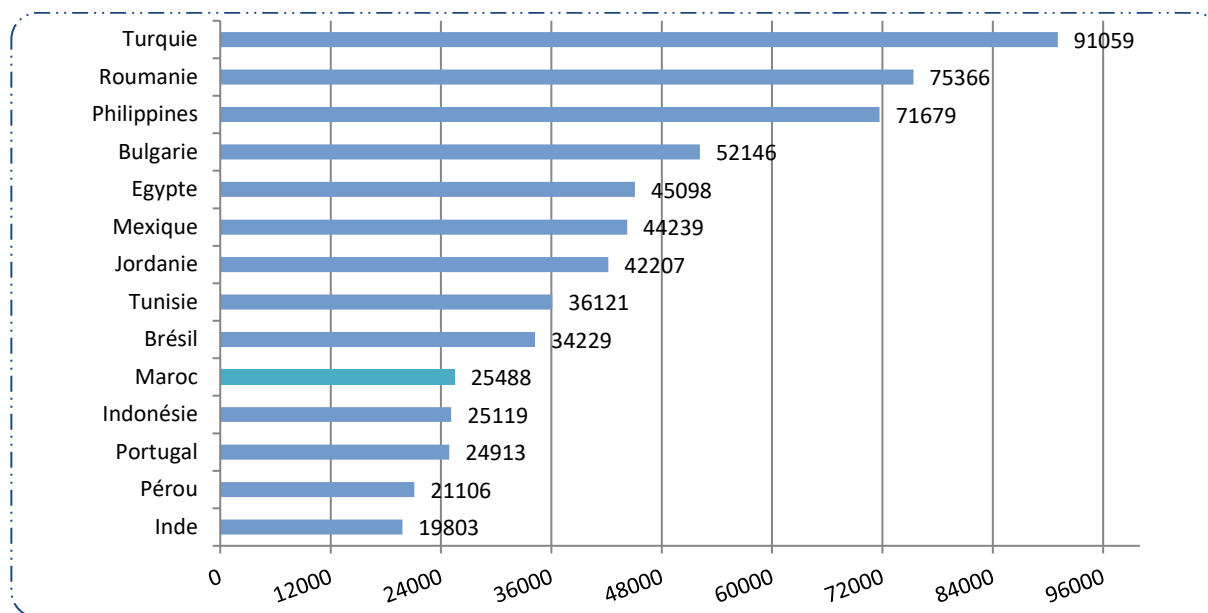


Source : Base de données de l'OIT et calculs de la DONMT.

### Position en termes de productivité du travail

En 2021, la productivité du travail par personne physique, mesurée par le ratio PIB par travailleur, en dollars PPA constants de 2017, est de 25.448 pour le Maroc. Cette valeur le positionne en tête du groupe inférieur des pays comparables. Ce groupe comprend en plus du Maroc, l'Indonésie, le Portugal, le Pérou et l'Inde. La productivité dans ces pays, varie entre 19.800 et 25.100 PPA\$<sub>2017</sub>. Le groupe intermédiaire réalise une productivité variant de 34.200 à 52.100 PPA\$<sub>2017</sub>. Enfin, le groupe supérieur comprend la Turquie, la Roumanie et les Philippines, dont les richesses créées par emploi, vont de plus de 71.700 pour ce dernier pays, à plus de 91.000 PPA\$<sub>2017</sub> pour le premier.

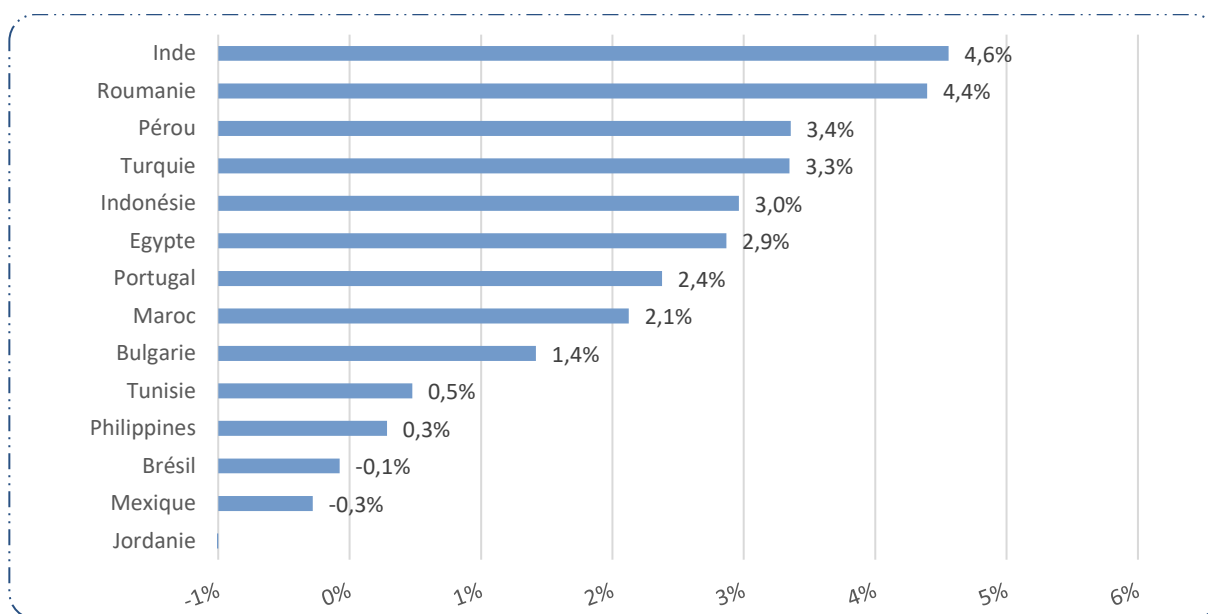
Figure 58 : Productivité du travail en PPA\$<sub>2017</sub>, 2021



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

Au cours de la période 2011-2021 et malgré les difficultés qu'a connu l'économie mondiale par suite des effets de la crise sanitaire Covid-19, le taux d'accroissement annuel moyen de la productivité en PPA\$<sub>2017</sub>, a enregistré des valeurs positives pour la plupart des pays de l'échantillon. L'accroissement moyen enregistré dans ces pays est de 1,8%. Cet indicateur met le Maroc dans le groupe des pays ayant eu une amélioration moyenne de productivité du travail, avec un taux d'accroissement de 2,1% en moyenne annuelle. En outre, dans le groupe des meilleurs pays en termes de rythme de création des richesses, se positionnent principalement l'Inde (4,6%) et la Roumanie (4,4%).

**Figure 59 : Accroissement annuel moyen de la productivité du travail en PPA\$2017, 2011-2021**



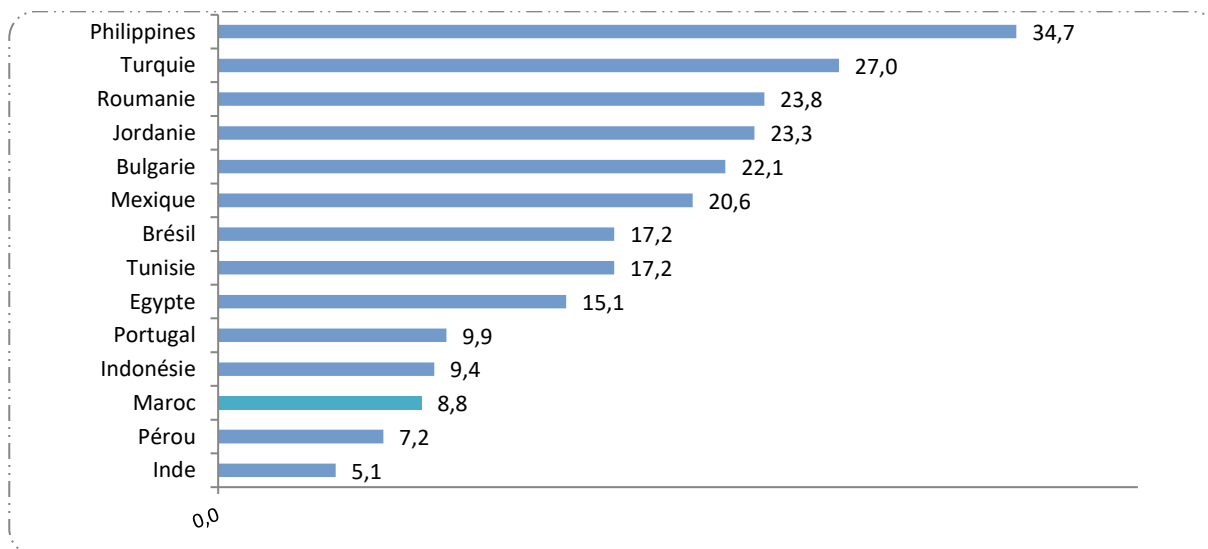
Sources : Base de données de l’OIT et calculs de la DONMT.

La Jordanie a connu une régression de la productivité par travailleur de 2,6% en moyenne annuelle. C’est la plus mauvaise performance enregistrée par le groupe de l’échantillon des pays de comparaison.

Les chiffres présentés ci-dessus sur la productivité sont des indicateurs importants pour la comparaison des performances réalisés par les pays, mais restent relativement biaisés en raison la différence dans le temps de travail effectué par la main d’œuvre dans ces pays. Ce biais pourrait être corrigé en restreignant l’estimation de cette productivité à l’heure de travail effectué. Par suite le classement de ces pays au moyen de ce dernier indicateur s’en trouve affecté selon l’importance et la prévalence du sous-emploi, du travail à temps partiel et du travail saisonnier et occasionnel dans ces pays.

Ainsi, à travers cet indicateur, le Maroc s’est placé en 2021, dans la partie inférieure regroupant les pays réalisant moins de 10 dollars PPA constants de 2017, puisqu’un travailleur moyen n’a pu créer que 8,8 PPA\$<sub>2017</sub> pour une heure de travail. La main d’œuvre la plus performante est celle exerçant aux Philippines et en Turquie, produisant respectivement, 34,7 et 27 PPA\$<sub>2017</sub> l’heure.

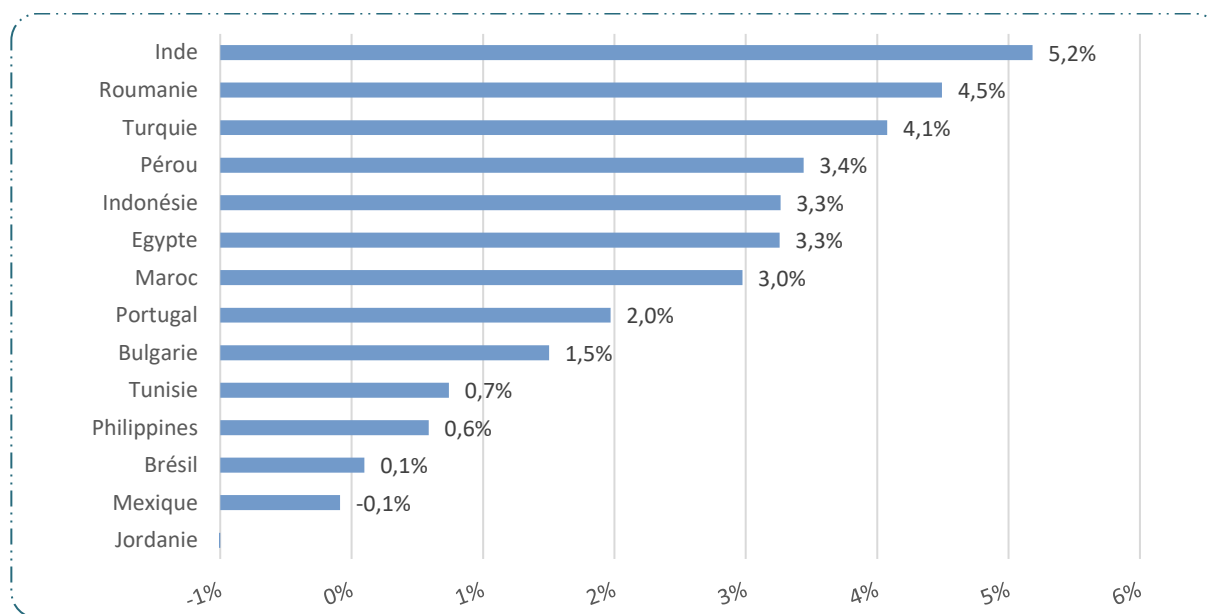
**Figure 60 : Productivité horaire du travail en PPA\$2017, 2021**



Source : Base de données de l’OIT et présentation de la DONMT

En termes d'accroissement annuel moyen de la productivité horaire du travail, la vérification de sa position a permis de constater que le Maroc a réalisé une performance moyenne par rapport à l'ensemble de l'échantillon de notre comparaison, en enregistrant un taux de 3% sur cette dernière décennie, un taux supérieur à la moyenne des taux réalisés par l'ensemble des pays de cet échantillon qui est de 2,1%. Il faut également signaler que des pays qui sont moins performant en termes de productivité horaire, ont réalisé des taux de croissance comparativement élevés de la productivité horaire, tels que l'Inde (5,2%) le Pérou (3,4%) le Maroc (3,0%) et l'Indonésie (3,3%).

**Figure 61 : Accroissement annuel moyen de la productivité horaire en PPA\$2017, 2011-2021**



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

## V. EMPLOYABILITÉ ET INSERTION PROFESSIONNELLE

---

Pour promouvoir l'emploi et lutter contre le chômage, notamment des jeunes diplômés, les pouvoirs publics interviennent à travers, d'une part, la mise en œuvre des politiques macroéconomiques et sectorielles visant, entre autres, la promotion de l'investissement et la création d'emplois, et d'autre part, une politique active de l'emploi visant à faciliter l'accès au marché du travail. Axée sur quatre principaux programmes, cette politique active vise la promotion de l'emploi salarié (Idmaj et Tahfiz), l'amélioration de l'employabilité des chercheurs d'emploi (Taehil) et l'encouragement de l'entrepreneuriat (Auto-emploi). Par ailleurs, l'année 2022, a été marquée par le lancement du programme « Awrach » visant la création des emplois directs dans des chantiers provisoires et durables au cours des années 2022 et 2023. Ce programme a bénéficié à environ 104.000 personnes en 2022, dont 30% sont des femmes et 70% sont des non diplômés.

En 2022, les programmes de promotion de l'emploi salariés (Idmaj et Tahfiz) ont maintenu leur rôle favorable à la dynamisation du marché du travail et à l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. Ils ont permis d'insérer plus de 133.200 personnes contre 112.733 en 2021, dépassant ainsi l'objectif fixé pour l'année 2022, qui était 120.000 bénéficiaires, soit un taux de réalisation de 111%, contre 98% en 2021.

Les programmes d'amélioration de l'employabilité (formation contractualisée pour l'emploi, formation qualifiante ou de reconversion, formations au profit de secteurs émergents et formations menées dans le cadre du partenariat, formation en ligne, etc.) ont bénéficié à plus de 125.000 bénéficiaires (y compris la formation en ligne), dépassant largement l'objectif fixé qui était 35.000 opportunités de formation, soit un taux de réalisation de plus de 357%, contre 86,2% en 2021. Cette hausse est le résultat de l'élargissement de l'offre de formation de l'ANAPEC à travers le développement de nouvelles formations en ligne, notamment la plateforme « Altissia » pour les tests et la remédiation linguistique qui a bénéficié à plus de 104.800 personnes en 2022.

En matière d'appui à l'entrepreneuriat, 4.339 porteurs de projets ont été accompagnés dans le cadre du programme Auto-emploi et 1836 unités (TPE, Activités Génératrices de Revenus et Coopératives) ont été créées en 2022, enregistrant une baisse respectivement de 20,7% et 11,7% par rapport à 2021. En dépit de la baisse du nombre d'unités créées dans le cadre de ce programme en 2022, le nombre d'emplois générés par ces unités a connu une hausse de 10,4%, atteignant 3278 emplois en 2022, soit 1,8 emploi généré par unité créée.

Sur un autre registre, les résultats des travaux d'appariement des déclarations salariales à la CNSS et des données de l'ANAPEC relatives aux bénéficiaires du Contrat d'Insertion (CI) réalisés en 2022 font ressortir que plus de 38,5 mille bénéficiaires des CI au titre de l'année 2018 sont déclarés à la CNSS après environ trois ans de la date de signature des contrats (2021), soit un taux d'insertion de 60,8%, enregistrant ainsi une quasi-stagnation par rapport à 2020 (60,7%). Les hommes, les personnes âgées de 30 ans et plus, les ingénieurs et les techniciens semblent bénéficier davantage de leur passage en contrat d'insertion que les autres catégories des bénéficiaires.

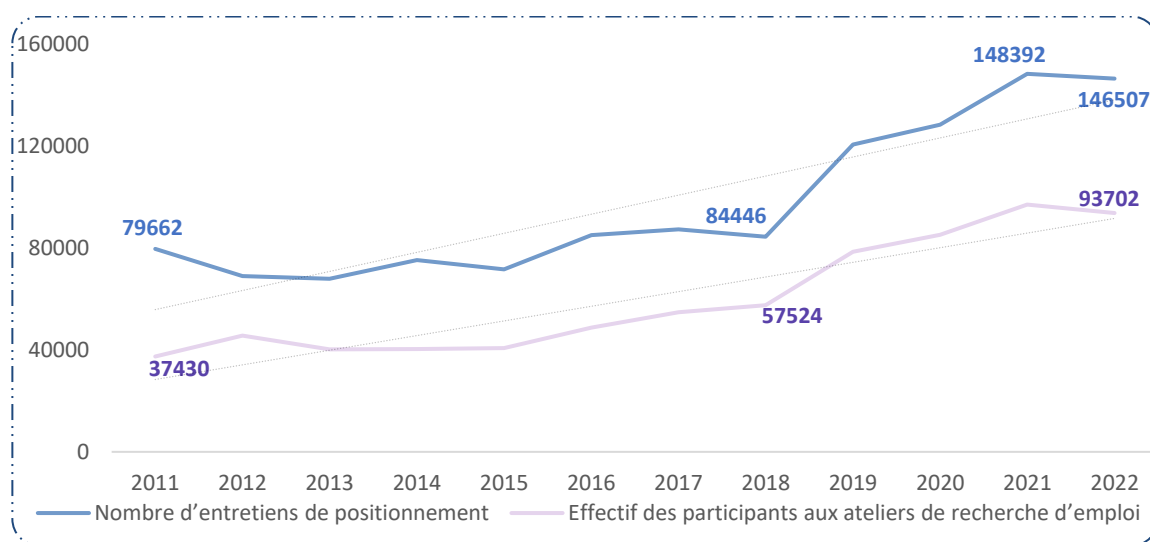
## 1. Intermédiation sur le marché du travail

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

À travers ses 96 agences (dont 10 agences universitaires), l'ANAPEC offre un ensemble de prestations au profit aussi bien des chercheurs d'emploi que des porteurs de projets. En 2022, le nombre d'entretiens de positionnements réalisés au profit des chercheurs d'emploi a diminué de 1.3% par rapport à 2021 passant de 148.392 à 146.507 entretiens, contre un accroissement annuel moyen de 20,7% entre 2018 et 2021 et une quasi-stagnation durant la période 2011-2018. Près de la moitié des bénéficiaires d'entretiens de positionnement (49%) sont des femmes (soit une hausse de 2 points de pourcentage (pp) par rapport à 2021). Selon le groupe d'âge, 52% des bénéficiaires sont âgés de moins de 25 ans et 29% ont un âge compris entre 25 et 29 ans. Selon le diplôme, 31% ont un diplôme de la formation professionnelle, 29% sont des bacheliers et près de 19% sont des diplômés de l'enseignement supérieur. Enfin, la répartition régionale des bénéficiaires des entretiens de positionnement, révèle que l'axe Casablanca-Tanger concentre à lui seul 57% des bénéficiaires.

Quant aux participants aux ateliers de recherche d'emploi, leur effectif a baissé de 3,5%, passant de 97.068 participants en 2021 à 93.702 en 2022 contre une hausse notable de 19% en moyenne annuelle durant la période 2018-2021. La région de Casablanca-Settat occupe la première place avec plus d'un tiers des participants (35%), suivie de la région de Rabat-Salé-Kénitra avec 15% et puis les régions de Fès-Meknès, Tanger-Tétouan-Al Hoceima et Marrakech-Safi avec respectivement 14%, 9% et 7% des participants. A noter aussi, que les résultats de 2022, montrent une participation importante des femmes à ces ateliers de recherche d'emploi, soit 57% de l'effectif total.

Figure 62 : Evolution des prestations de l'ANAPEC 2011 - 2022

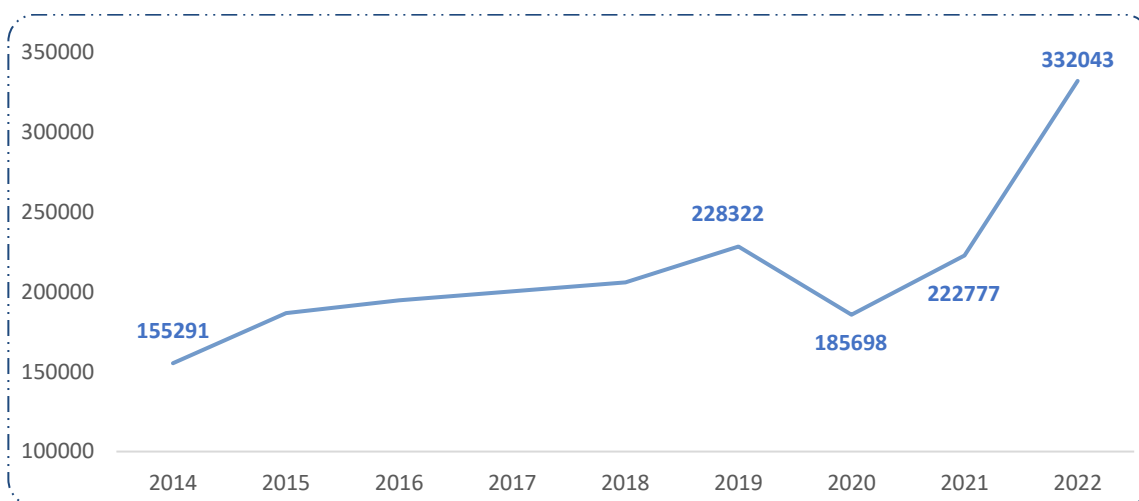


Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de l'ANAPEC

En 2022, l'effectif des chercheurs d'emploi nouvellement inscrits à l'ANAPEC a atteint 332.043 personnes, en augmentation de 49% par rapport à l'année 2021. Les femmes en représentent 42% et les jeunes moins de 25 ans en présentent plus de la moitié (51%). De point de vue localisation géographique, 45% de ces inscrits a été relevée sur l'axe Casablanca-Tanger. Enfin, la répartition de ces nouvelles inscriptions par diplôme affiche une part de 21% pour les bacheliers, 15% sont des lauréats de la formation professionnelle et 9% sont des diplômés de l'enseignement supérieur.



**Figure 63 : Evolution des nouveaux inscrits à l'ANAPEC entre 2014 et 2022**

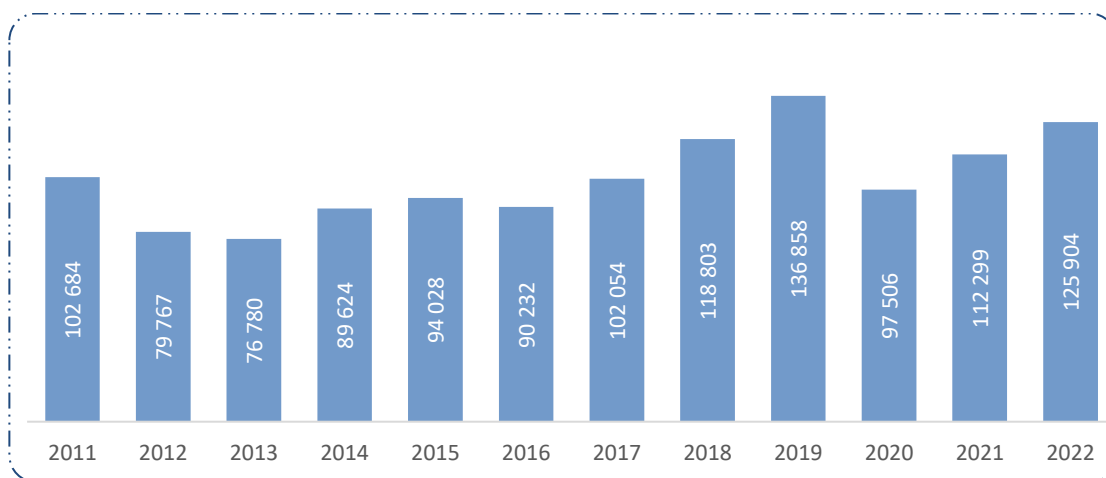


Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de l'ANAPEC

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 et 2022, en dépassant de loin le niveau enregistré en 2019.

Il est à noter que l'effectif cumulé des chercheurs d'emploi inscrits à l'ANAPEC au titre de l'année 2022 a atteint 1.954.756 personnes<sup>7</sup>, dont plus que la moitié (54%) est localisée sur l'axe Casablanca-Tanger et 14% dans la région Fès-Meknès.

**Figure 64 : Evolution des offres d'emploi recueillies 2011 - 2022**



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

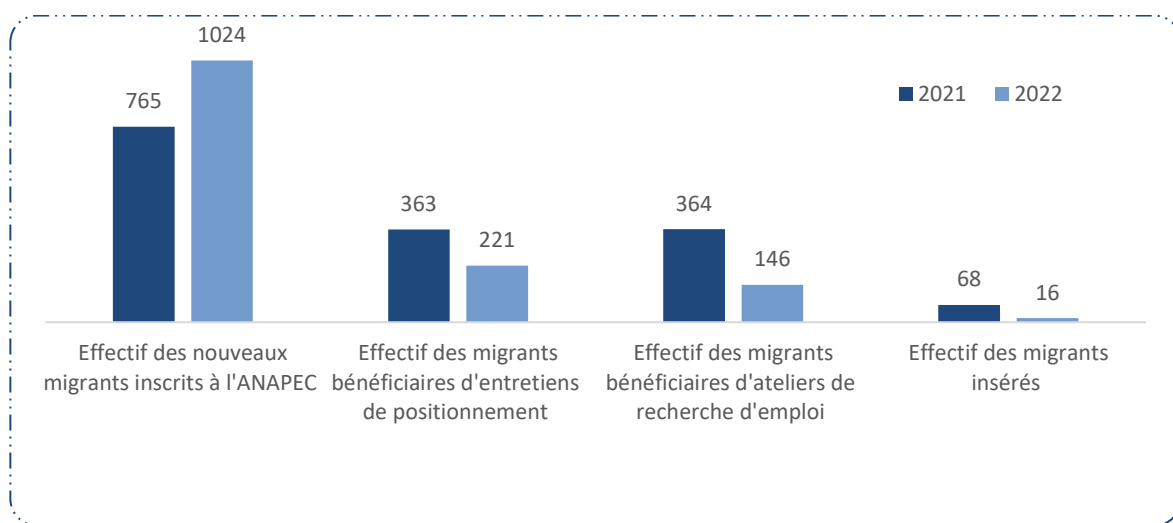
En termes de prospection des offres d'emplois (postes à pourvoir), les visites effectuées par les conseillers en emploi de l'ANAPEC auprès des entreprises, ont permis la collecte de près de 125.904 offres d'emploi au titre de l'année 2022, soit une augmentation de 12% par rapport à 2021. Plus des deux tiers (67%) de ces offres d'emploi recueillies sont concentrées sur l'axe Casablanca-Tanger, suivi de la région Fès-Meknès (11%). Selon les secteurs d'activité, 47% de ces offres ont été signalées pour le besoin du secteur de l'industrie, suivi du secteur des services avec une part de 28% et du secteur de l'agriculture (8%). Selon la taille de l'entreprise, 59% des offres ont été recueillies auprès des entreprises de grande taille (100 salariés et plus).

<sup>7</sup> Sans compter les chercheurs d'emploi inactifs et ceux insérés par l'ANAPEC et déclarés à la CNSS en 2019.

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 de handicap (PSH), les femmes en situation de vulnérabilité, ou encore les NEETs.

Au titre de l'année 2022, plus de 1024 migrants réguliers se sont inscrits à l'ANAPEC, soit une augmentation de 34% par rapport à l'année 2021. 33% de ces migrants insérés sont des femmes. Les conseillers en emploi ont accueilli 221 migrants pour des entretiens de positionnement, 146 migrants ont bénéficié des ateliers de recherche d'emploi et 16 migrants ont été insérés sur le marché du travail.

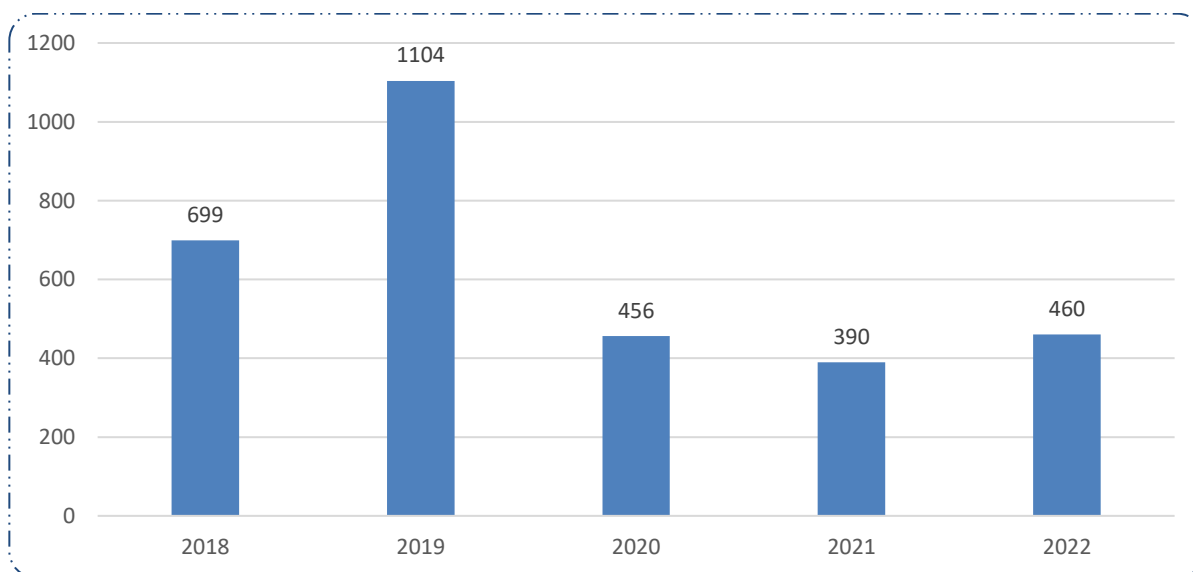
**Figure 65 : Prestations en faveur des migrants réguliers au titre des années 2021 - 2022**



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

Pour ce qui est des PSH, les services offerts par l'ANAPEC à cette catégorie de chercheurs d'emploi, a permis l'insertion de 460 personnes, dont 30% dans la région de Casablanca-Settat, 28% dans la région de Tanger-Tétouan-Al Hoceima, 14% dans Rabat-Salé-Kénitra et 12% 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 460 en 2022.

**Figure 66 : Evolution de nombre de PSH insérés (2018-2022)**



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

### Activité des agences de recrutement privées

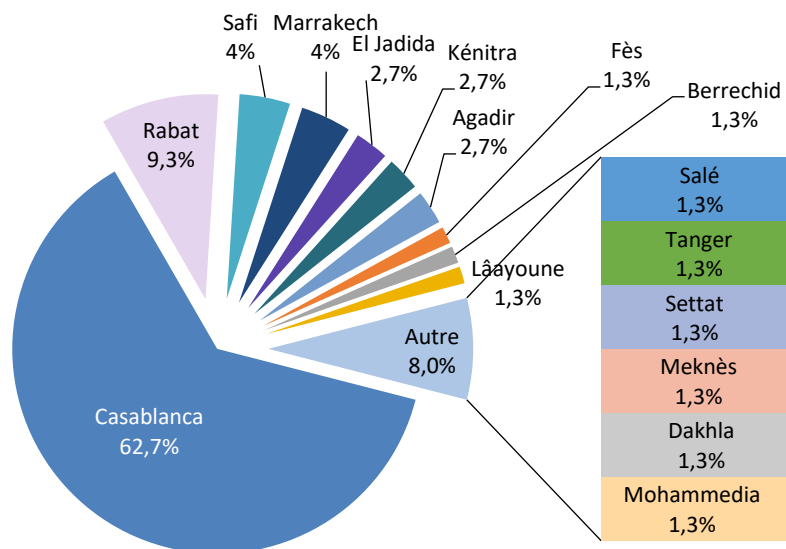
Selon le Code du travail (*Livre IV : Chapitre premier : De l'intermédiation en matière de recrutement et d'embauchage*), une agence de recrutement privée est toute personne morale dont l'activité consiste à accomplir une ou plusieurs des activités suivantes :

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

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.

À fin septembre 2023, 75 agences de recrutement privées sont autorisées à exercer l'intermédiation en matière de recrutement et d'embauchage, dont près de 63% à Casablanca, 9,4% à Rabat et 4% à safi et à Marrakech et près de 83% dans seulement deux régions Casa-Settat et Rabat-Salé-Kénitra.

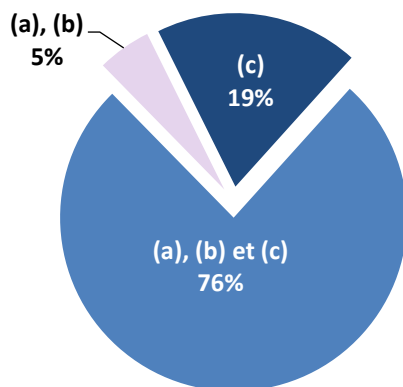
**Figure 67 : Répartition des agences de recrutements privées à fin mai 2023 selon les villes (en %)**



Source : Direction de l'Emploi du MIEPEEC

Plus de trois quarts (76%) 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 19% s'occupe uniquement de la mise à disposition de la main d'œuvre pour une tierce personne.

Figure 68 : Répartition des agences de recrutements privées selon l'activité principale à fin septembre 2023



Source : Direction de l'Emploi du MIEPEEC

### Encadré 3 : Déploiement d'un système de télédéclaration des activités des ARP autorisées par le MIEPEEC

*Le Code du Travail impose aux Agences de Recrutement Privées (ARP) l'obligation de maintenir un registre pour d'éventuels contrôles, et de fournir régulièrement au ministère de l'Inclusion économique, de la Petite entreprise, de l'Emploi et des Compétences (MIEPEEC) un état détaillé des services rendus. Cet état doit comporter des informations cruciales telles que les noms et adresses des employeurs ayant fait appel à leurs services, ainsi que les renseignements complets (noms, prénoms, adresses, diplômes, et professions) des demandeurs d'emploi enregistrés, ainsi que les noms et prénoms des demandeurs d'emploi qu'elles ont placés.*

*Cependant, le suivi de cette exigence révèle que les ARP autorisées ne transmettent pas régulièrement leurs rapports d'activités. Certains de ces rapports, généralement sous forme papier, présentent des lacunes (manque de données et de variables) ou contiennent des informations qui ne sont pas conformes au "formulaire de collecte", et utilisent parfois des nomenclatures non standardisées.*

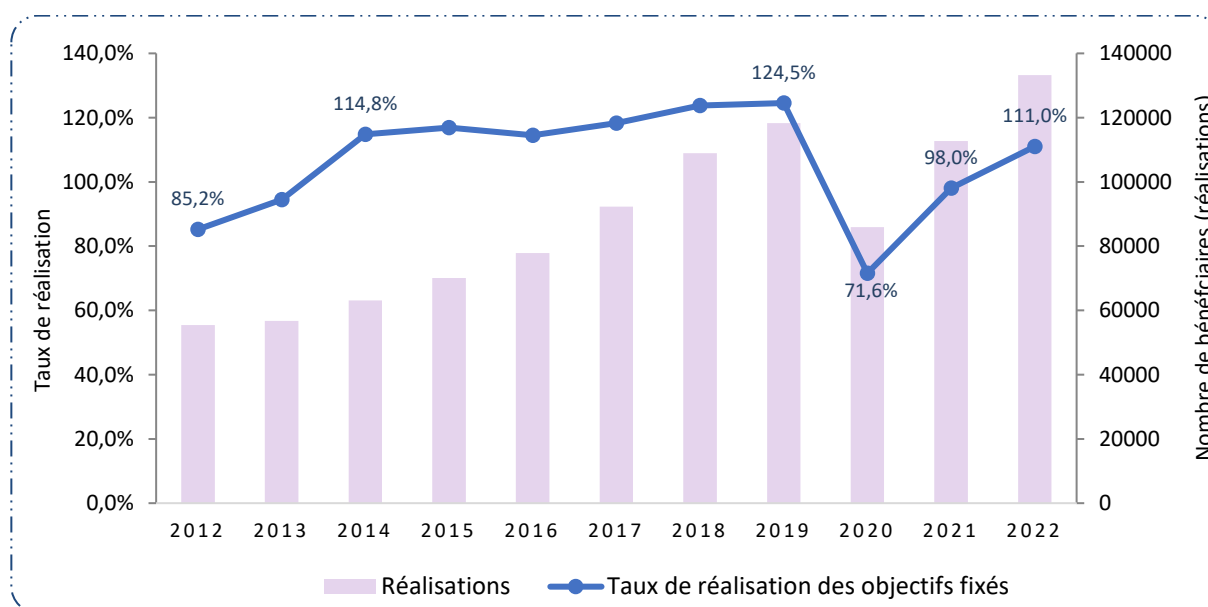
*Afin de garantir une collecte de données efficace et une diffusion régulière des statistiques sur les activités des ARP, le MIEPEEC met actuellement en place un système de déclaration électronique périodique des informations requises. Cela permettra aux ARP autorisées de soumettre leurs rapports d'activités électroniquement vers un point de dépôt centralisé. Le MIEPEEC disposera ainsi d'une base de données mise à jour et facilement accessible, qui servira à l'analyse et à la diffusion des informations et des indicateurs concernant le secteur de l'intermédiation privée en matière de recrutement et d'embauche au Maroc.*

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

### ▪ Promotion de l'emploi salarié

Les programmes Idmaj et Tahfiz visant la promotion de l'emploi salarié ont maintenu leur rôle favorable à la dynamisation du marché du travail et à l'insertion professionnelle des jeunes tout au long de 2022. Ils ont permis d'insérer plus de 133.200 chercheurs d'emploi en 2022 (contre 112733 insertions en 2021), dépassant ainsi l'objectif fixé qui était 120 000 insertions, soit un taux de réalisation de 111%, contre 98% en 2021. En effet, après la baisse enregistrée en 2020 suite aux répercussions de la pandémie sur le marché du travail, le taux de réalisation de ces deux programmes a connu une tendance à la hausse au cours de la période postérieure à la Covid-19. Cette évolution positive est due notamment à un rebond de l'activité économique en 2021 après une forte chute en 2020.

**Figure 69 : Taux de réalisation annuels des objectifs fixés (en %) – Programmes de promotion de l'emploi salarié (Idmaj et Tahfiz)**

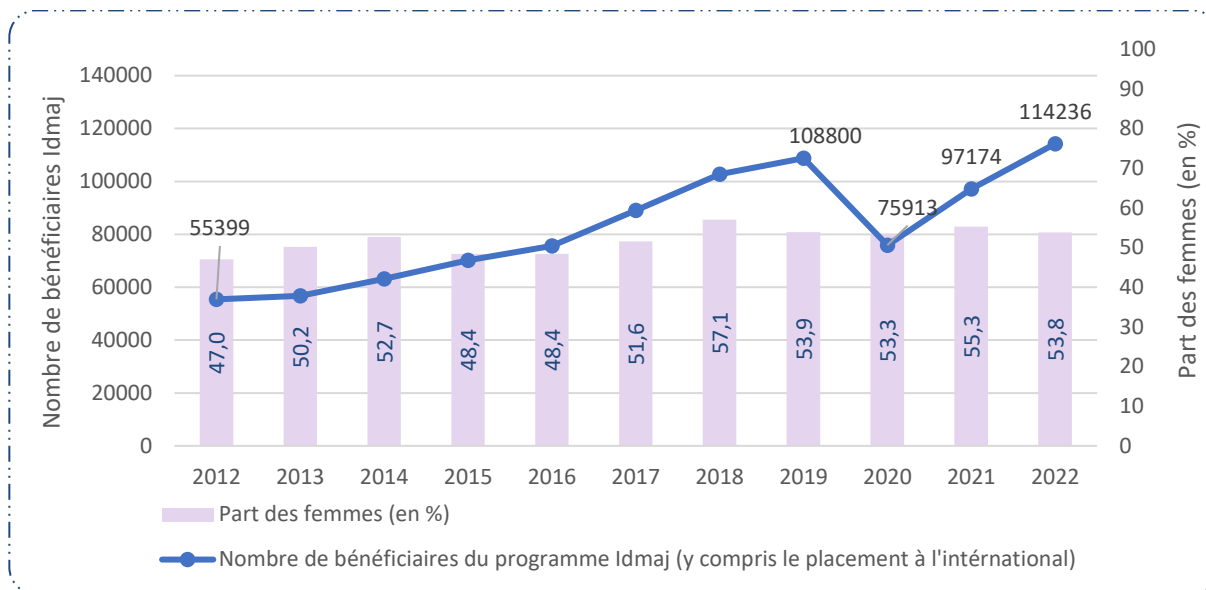


Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de l'ANAPEC

### Programme Idmaj

En 2022, le marché du travail a connu une relative amélioration en conséquence de la reprise des activités économiques et sociales. Dans ces conditions, le programme Idmaj qui a pour objectif d'accroître l'employabilité des chercheurs d'emploi par l'acquisition de compétences professionnelles, notamment à travers une première expérience professionnelle dans l'entreprise, a bénéficié à plus de 114 000 chercheurs d'emploi, dépassant ainsi son niveau d'avant la pandémie et enregistrant une hausse de 17,6% par rapport à 2021. Plus de la moitié (53,8%) des bénéficiaires sont des femmes, 89,5% ont bénéficié du programme au niveau national et 10,5% dans le cadre du placement à l'international. Au niveau sectoriel, deux secteurs à savoir les services (y compris l'éducation et l'hôtellerie) et l'industrie concentre la majorité des bénéficiaires de ce dispositif en 2022, suivis du secteur de l'agriculture dont la majorité des insertions ont été enregistrées au niveau international.

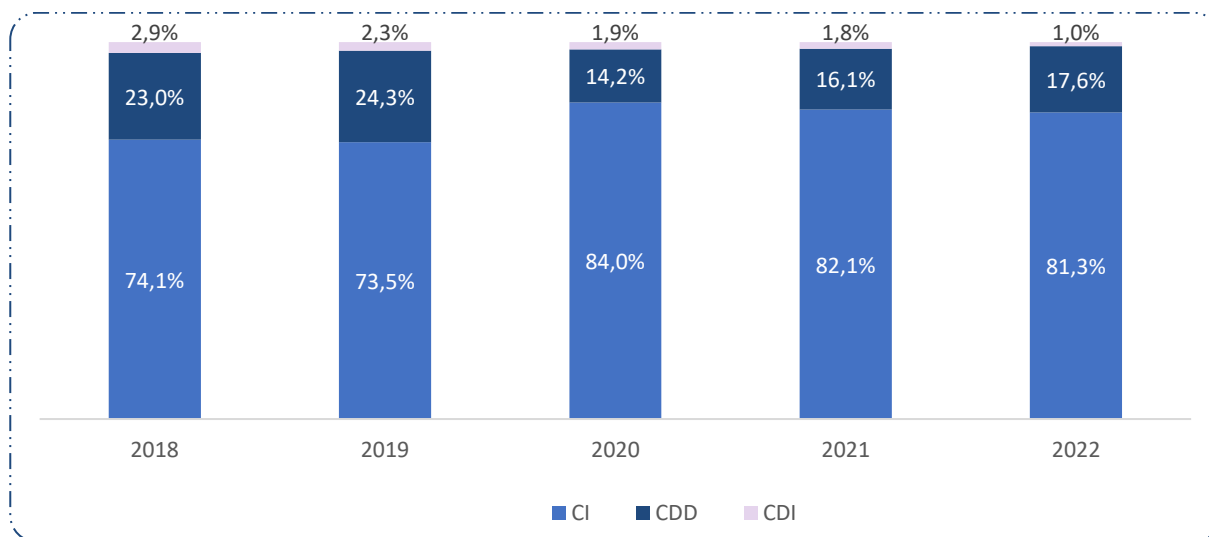
**Figure 70 : Evolution du nombre de bénéficiaires du programme Idmaj**



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

Selon le type de contrat, sur un total de 102 200 insertions enregistrées au niveau national en 2022, 81,3% sont insérés sous contrat d'insertion (CI), 17,6% sont sous des contrats à durée déterminée (CDD) et seulement 1,1% sous des contrats à durée indéterminée (CDI). Ces proportions varient selon le genre, elles ont atteint respectivement 80,3%, 18,7% et 1% pour les femmes et 82,3%, 16,6% et 1,1% pour les hommes. En termes d'évolution, le nombre des bénéficiaires des CI a connu une hausse annuelle moyenne de 6,6% au cours de la période 2019-2022 contre 10,4% entre 2016 et 2019. En revanche, les contrats de droits communs CDI et CDD ont connu une baisse annuelle moyenne de 20,8% et 7,4% respectivement au cours de la période 2019-2022.

**Figure 71 : Evolution de la structure des bénéficiaires du programme Idmaj (\*) selon le type de contrat entre 2018 et 2022 (en %)**

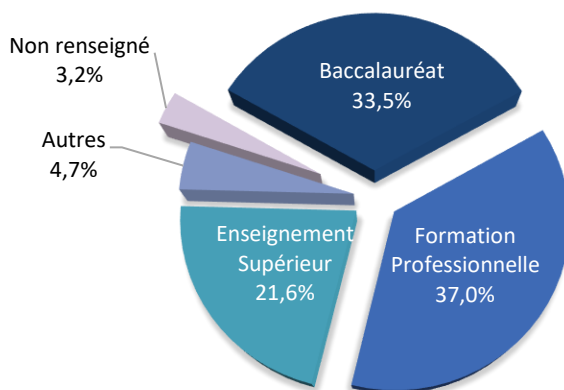


Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

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

Le programme Idmaj continue de bénéficier davantage aux bacheliers et aux diplômés de la formation professionnelle, dont plus d'un tiers (33,5%) des bénéficiaires du programme en 2022 sont des bacheliers, 37% sont diplômés de la formation professionnelle, alors que les diplômés de l'enseignement supérieur représentent seulement 21,6% de l'ensemble des bénéficiaires.

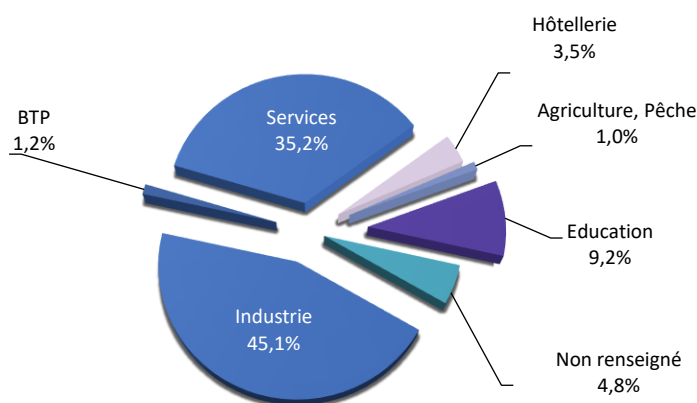
**Figure 72 : Bénéficiaires du programme Idmaj(\*) selon le diplôme en 2022**



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

Au niveau sectoriel, la structure des bénéficiaires du programme Idmaj au niveau national fait ressortir que le secteur des services (y compris l'éducation et l'hôtellerie) occupe le premier rang, avec 47,9% des bénéficiaires en 2022 (hors placement à l'international), suivi du secteur de l'industrie avec 45,1%. Les autres secteurs bénéficient du programme dans une moindre mesure, avec 1,0% pour l'agriculture et pêche, et 1,2% pour le secteur du bâtiment et travaux publics (BTP). En ce qui concerne le placement à l'international, le secteur de l'agriculture est le secteur le plus dominant, avec 97,6% des bénéficiaires du programme dans le cadre du placement à l'international en 2022, alors que le secteur des services et celui de l'industrie ne représentent que 1,9% et 0,5% des bénéficiaires respectivement.

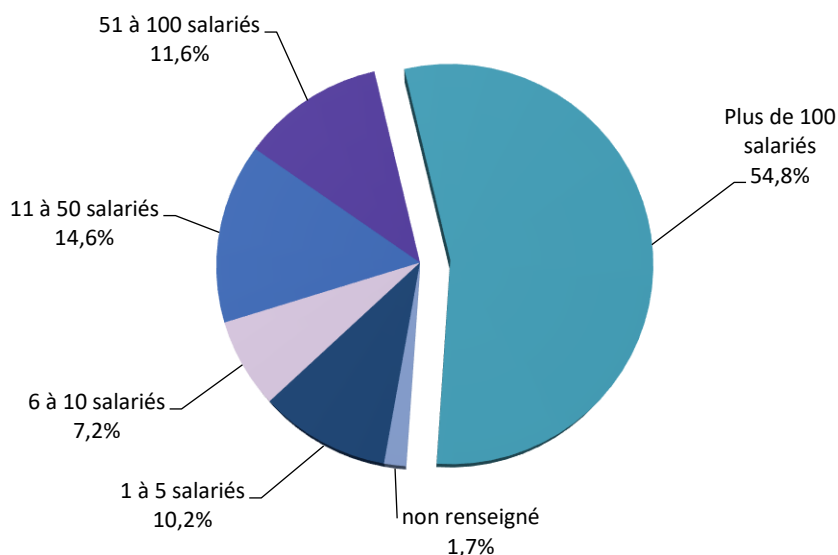
**Figure 73 : Bénéficiaires du programme Idmaj(\*) selon le secteur d'activité en 2022**



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

Le recours au programme Idmaj diffère de manière significative en fonction de la taille des entreprises. En effet, les entreprises employant plus de 100 salariés demeurent les principales utilisatrices de ce programme, puisqu'elles ont bénéficié de plus de la moitié (54,8%) des insertions enregistrées en 2022 dans le cadre de ce programme. Les très petites entreprises (1-10 salariés), viennent en deuxième position avec 17,4% des bénéficiaires, suivies des petites entreprises (11 à 50 salariés), avec 14,6% des bénéficiaires et de celles employant de 51 à 100 salariés, avec 11,6% des bénéficiaires.

**Figure 74 : Bénéficiaires Idmaj (\*) par taille d'entreprise d'accueil**

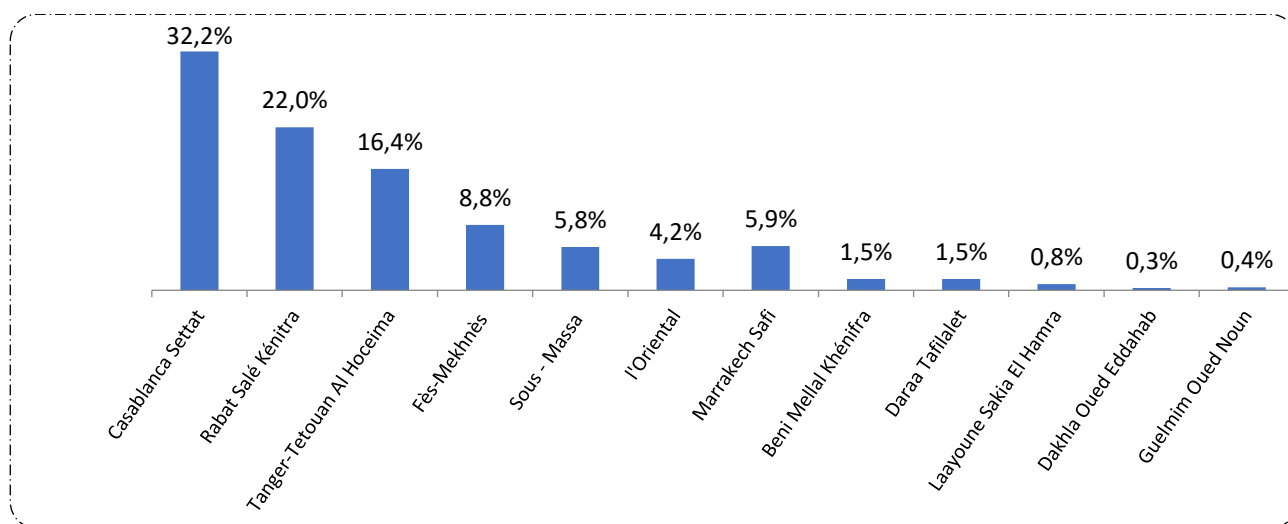


Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de l'ANAPEC

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

Au niveau régional, on relève une forte concentration des bénéficiaires du programme Idmaj dans les trois régions de l'axe Casablanca-Tanger avec plus des deux tiers (70,6%) du total des bénéficiaires en 2022. En effet, la région de Casa-Settat totalise à elle seule près de 33 000 bénéficiaires soit 32,2% de l'ensemble des bénéficiaires du programme, suivie de la région de Rabat-Salé-Kénitra avec 22% et celle de Tanger-Tétouan-Al Hoceima avec 16,4%. Pour les autres régions, la part des bénéficiaires est inférieure à 9% dans chaque région et elle est moins de 1% dans les régions de Laayoune Sakia El Hamra, Guelmim Oued Noun et Dakhla Oued Eddahab.

**Figure 75 : Bénéficiaires du programme Idmaj(\*) en 2022 par région**



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

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

### Programme Tahfiz

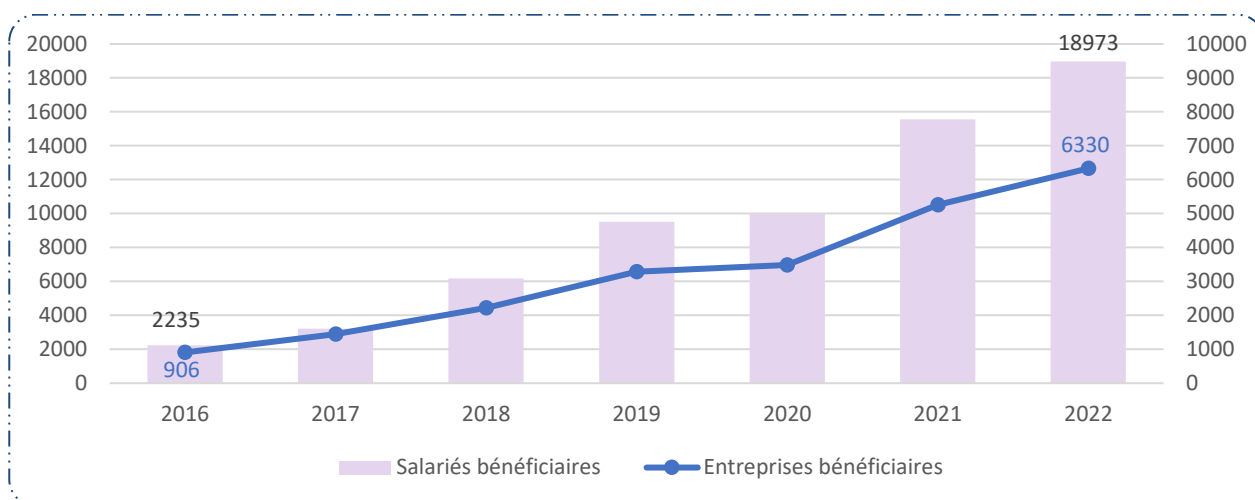
Le programme Tahfiz a pour objectif de promouvoir l'emploi salarié, de renforcer la compétitivité de l'entreprise et d'inciter à l'intégration vers le secteur formel à travers des mesures incitatives au profit des entreprises, associations ou coopératives nouvellement créées. Depuis son démarrage en 2016 et jusqu'à fin décembre 2022, ce programme a bénéficié à près de 23000 unités (entreprises, associations et coopératives) et plus de 65600 salariés dans le cadre des protocoles du programme



déposés et validés par l'ANAPEC, soit une hausse annuelle moyenne de 38,3% et 42,8% respectivement au cours de cette période.

En 2022, ce programme a bénéficié à 6330 unités et près de 19000 salariés, enregistrant ainsi une hausse de 20,5% et 21,9% respectivement par rapport à 2021. La majorité de ces salariés bénéficiaires sont des hommes (68,7%), plus des trois quarts (78,6%) d'entre eux travaillent dans des très petites entreprises (moins de 10 salariés), et 47% exercent dans le secteur des services (y compris l'hôtellerie et l'éducation).

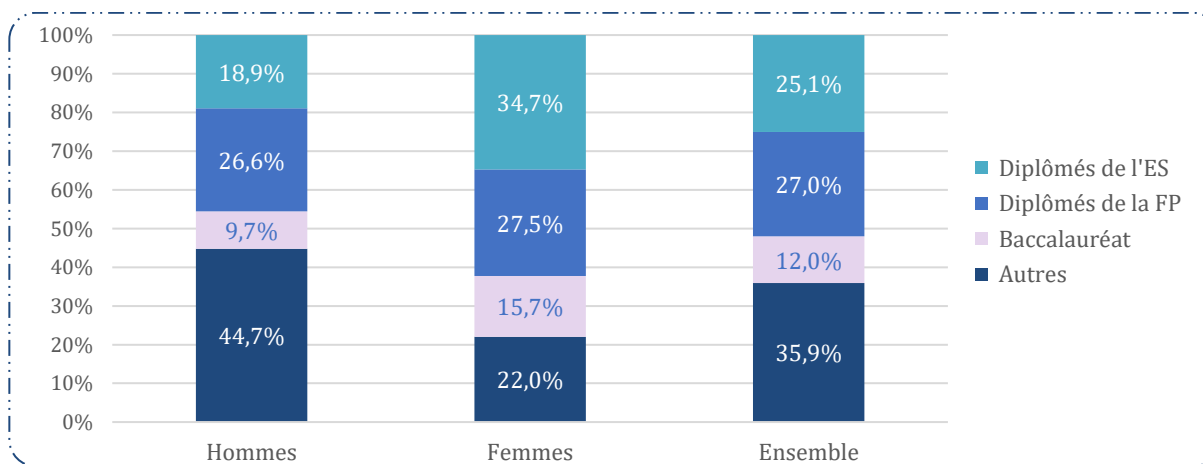
**Figure 76 : Evolution des bénéficiaires du programme TAHFIZ depuis son lancement jusqu'en 2022**



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

La structure des bénéficiaires dont leurs diplômes sont renseignés, fait ressortir que plus de la moitié d'entre eux (52%) sont diplômés de l'enseignement supérieur ou de la formation professionnelle, alors que les bacheliers ne représentent que 12% des bénéficiaires en 2022. Selon le genre, ces proportions sont relativement élevées chez les femmes (respectivement 62,2% et 15,7%) que chez les hommes (45,5% et 9,7%).

**Figure 77 : Structure des bénéficiaires (\*) du programme TAHFIZ selon le diplôme, 2022**

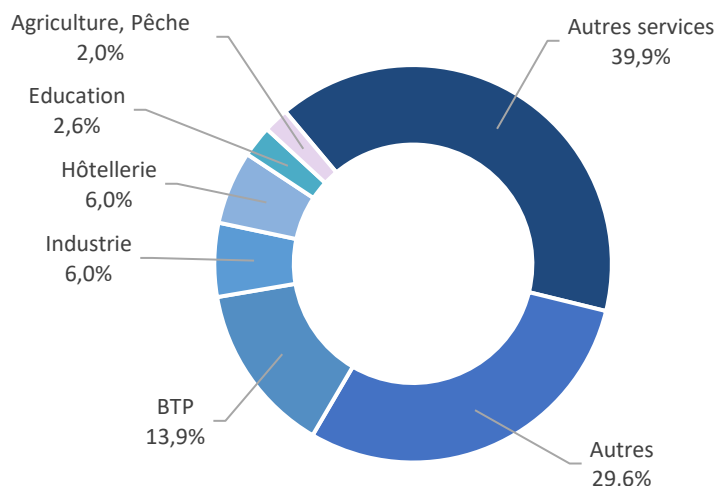


Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

(\*) il s'agit des bénéficiaires dont leurs diplômes sont renseignés au niveau des fichiers de l'ANAPEC.

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 48,5% des entreprises bénéficiaires en 2022, suivi du secteur du bâtiment et travaux publics avec près de 14% et celui de l'industrie avec 6%. En revanche, la part des entreprises du secteur de l'agriculture et pêche reste relativement faible, autour de 2% du total des bénéficiaires.

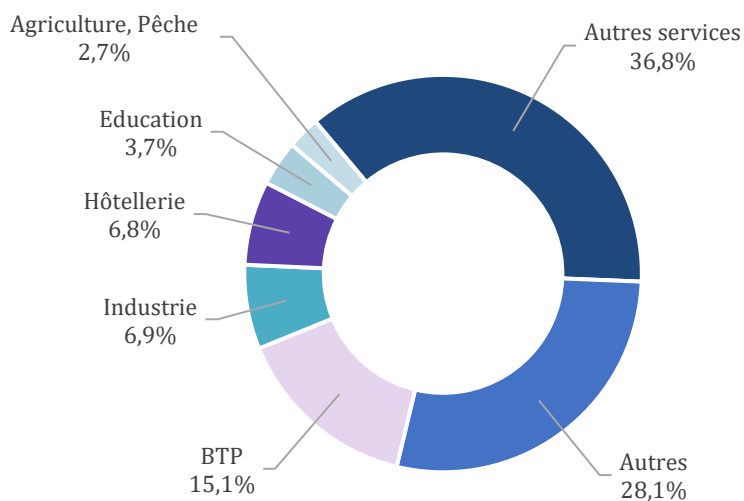
**Figure 78 : Structure des entreprises bénéficiaires du programme TAHFIZ par secteur d'activité, 2022**



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

Par rapport aux salariés bénéficiaires, la même structure sectorielle que celle des entreprises a été observée. En effet, le secteur des services (y compris l'hôtellerie et l'éducation) concentre près de la moitié (47,3%) des salariés bénéficiaires du programme Tahfiz en 2022, suivi du secteur du BTP avec 15,1% et celui de l'industrie avec 6,9%, alors que le secteur de l'agriculture et pêche ne représente que 2,7% des bénéficiaires au cours de cette période.

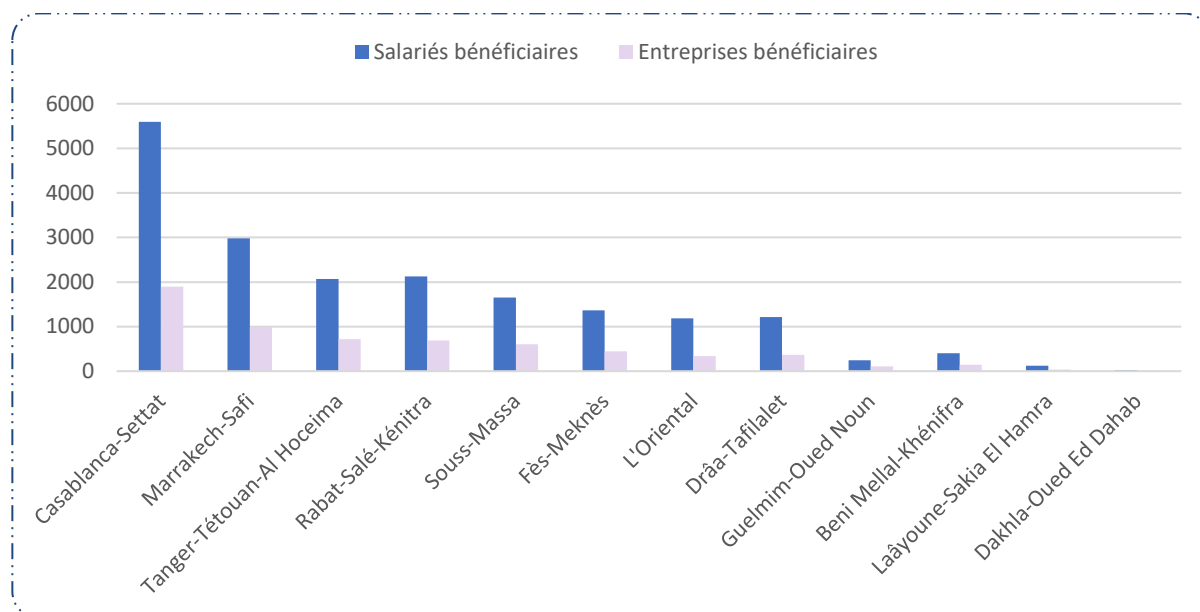
**Figure 79 : Structure des salariés bénéficiaires du programme TAHFIZ par secteur d'activité, 2022**



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

La répartition régionale des bénéficiaires montre que le programme Tahfiz a bénéficié davantage aux entreprises et salariés issus de l'axe Tanger-Casablanca qui 52,1% des entreprises bénéficiaires et 51,6% des salariés bénéficiaires, suivi de la région de Marrakech-Safi avec 15,7% des bénéficiaires aussi bien des entreprises que des salariés. En revanche, les proportions les plus faibles des bénéficiaires sont observées au niveau des régions de Beni Mellal-Khénifra, Dakhla-Oued Ed Dahab, Guelmim-Oued Noun et Laâyoune-Sakia El Hamra.

Figure 80 : Bénéficiaires du programme TAHFIZ par Région, 2022

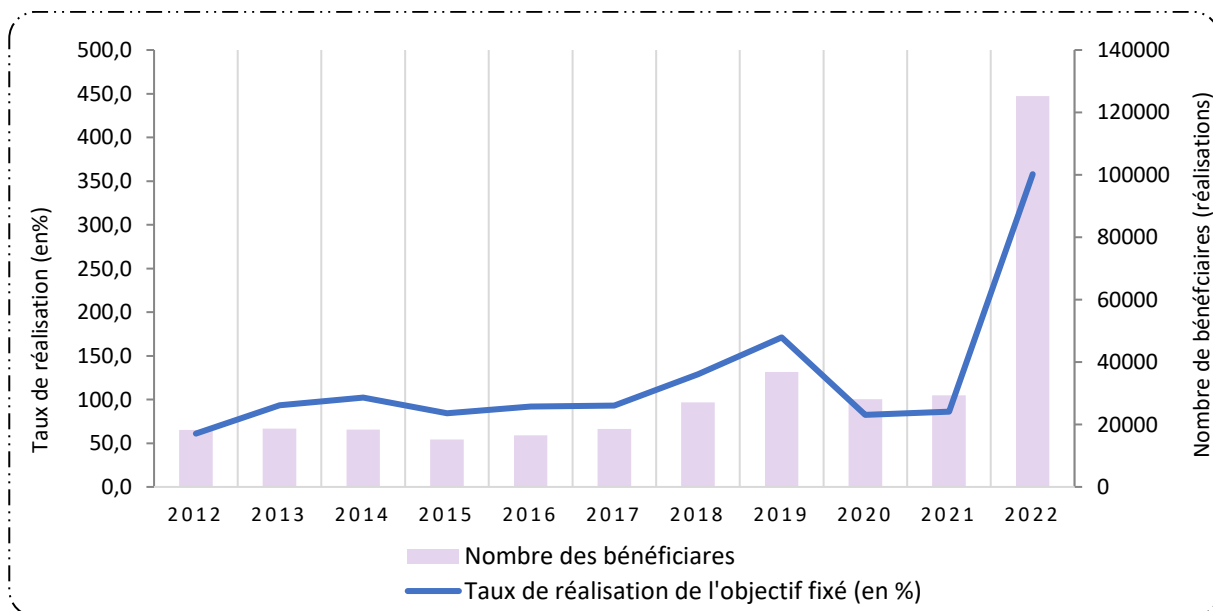


Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

■ **Amélioration de l'employabilité**

Les programmes d'amélioration de l'employabilité ont pour objectif principal l'acquisition par les jeunes chercheurs d'emploi de compétences en adéquation avec les besoins du marché du travail et l'appui à l'investissement lié aux nouveaux métiers mondiaux. Depuis 2007 et à fin 2022, plus de 421.300 personnes ont bénéficié de ces programmes, soit un taux d'accroissement annuel moyen de 18,8% au cours de cette période. Cette tendance d'évolution du nombre de bénéficiaires a atteint son pic au titre de l'année de 2022, avec plus de 125000 bénéficiaires, dépassant largement l'objectif fixé qui était 35000 opportunités de formation, soit un taux de réalisation de plus de 357%, contre 86,2% en 2021. Cette hausse s'explique principalement par l'élargissement de l'offre de formation de l'ANAPEC à travers le développement de nouvelles formations en ligne, notamment la plateforme Altissia pour les tests et la remédiation linguistique qui a bénéficié à plus de 104800 personnes en 2022.

Figure 81 : Evolution du taux de réalisation annuel des objectifs fixés (en %) – Programmes d'amélioration de l'employabilité



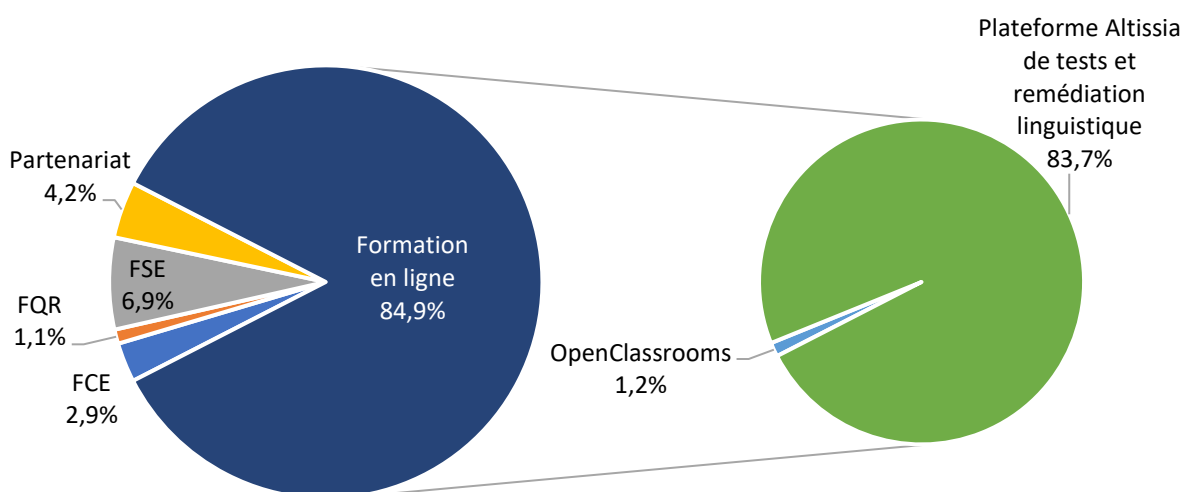
Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de l'ANAPEC

**Encadré 4 : Plateforme Altissia de tests et de remédiation linguistique**

*La plateforme Altissia est une initiative novatrice, qui a été mise à disposition de l'ANAPEC dans le cadre du programme d'Appui aux Jeunes Initiatives (AJI). Elle vise à évaluer et à améliorer les compétences linguistiques des chercheurs d'emploi au Maroc dans une ou plusieurs langues étrangères (le français, l'anglais, l'espagnol, l'allemand, Italien, Portugais et le Néerlandais). La plateforme Altissia permet de réaliser des tests en ligne au profit des chercheurs d'emploi, évaluer le niveau de maîtrise des langues étrangères des chercheurs d'emploi d'une manière homogène et objective, effectuer un positionnement en langues des chercheurs d'emploi inscrits à l'ANAPEC, et remédier à des insuffisances linguistiques à travers des cours disponibles sur la plateforme. Grâce aux résultats des tests, la plateforme propose des parcours de remédiation personnalisés pour renforcer les compétences des chercheurs d'emploi dans les domaines identifiés comme étant faibles. Avec des exercices interactifs, des ressources pédagogiques et des activités pratiques, Altissia offre aux chercheurs d'emploi une chance de développer leurs compétences linguistiques et d'accroître leurs opportunités professionnelles.*

Selon le type de programme de formation, la majorité des bénéficiaires (85%) en 2022 ont bénéficié des actions de formation dans le cadre des formations en ligne (Altissia et openClassrooms), contre seulement 18,8% une année auparavant. Pour le programme Taehil composée de deux types de formation (formation contractualisée pour l'emploi, FCE et formation qualifiante ou de reconversion, FQR), il a bénéficié à plus de 5000 chercheurs d'emploi en 2022, soit 4% du total des bénéficiaires. Quant aux autres actions de formation (formations au profit de secteurs émergents et formations menées dans le cadre du partenariat), elles ont bénéficié respectivement à 6,9% et 4,2% du total des bénéficiaires durant cette période.

**Figure 82 : Bénéficiaires des programmes d'amélioration de l'employabilité selon le type de programme de formation, 2022**



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

## Formation contractualisée pour l'emploi : près de 3700 personnes bénéficiant de cette mesure en 2022

En 2022, 3695 chercheurs d'emploi ont bénéficié de la formation contractualisée pour l'emploi (FCE), enregistrant ainsi une baisse de près de la moitié par rapport à 2021 (7073 bénéficiaires). Plus de 1450 bénéficiaires ont achevé leur formation, ce qui représente un taux d'achèvement de 39,5% des bénéficiaires engagés en 2022. La majorité des opportunités de formation offertes dans le cadre de la FCE ont été mises en œuvre à travers des programmes spéciaux, en particulier ceux du Préscolaire et Akadimyat Attadriss. Ces deux programmes ont bénéficié respectivement à 43,5% et 10,6% des bénéficiaires de la FCE pour l'année 2022.

Au niveau sectoriel, le secteur des services se place au premier rang en termes d'opportunités de formation contractualisée pour l'emploi en 2022, particulièrement le secteur de l'automobile et celui de l'éducation qui ont concerné plus des deux tiers des bénéficiaires (respectivement 43,7% et 24,1% bénéficiaires). Les autres secteurs ont profité à environ un tiers des bénéficiaires engagés dans ce type de formation en 2022.

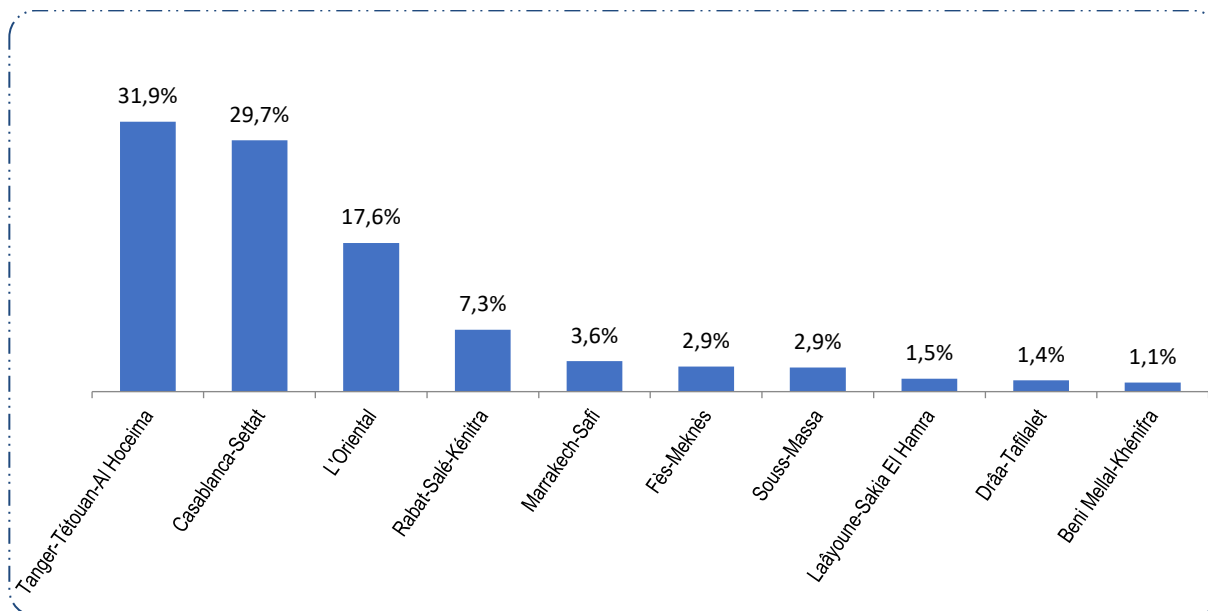
**Tableau 8 : Bénéficiaires de la FCE par secteur d'activité, 2022**

	2021	2022	Variation
<i>Nombre de bénéficiaires de la FCE</i>	<b>7073</b>	<b>3695</b>	<b>-47,8%</b>
<i>Dont programmes spéciaux</i>	5578	2002	-64,1%
Akadimyat Attadriss (%)	12,9%	19,6%	+6,7 pp
Préscolaire (%)	87,1%	80,4%	-6,7 pp
<i>Structure des bénéficiaires par secteur d'activité</i>			
<i>Secteur de l'automobile</i>	6%	43,7%	+38 pp
<i>Secteur de l'éducation</i>	69%	24,1%	-45 pp
<i>Autres secteurs</i>	25%	32,2%	+7 pp
<b>Total</b>	100,0	100,0	--

Source : Calcul de la DONMT sur la base des données de l'ANAPEC ; pp : points de pourcentage.

En 2022, la FCE a bénéficié davantage aux chercheurs d'emploi issus des trois régions, à savoir : Casablanca-Settat, Tanger-Tétouan-Al Hoceima et l'Oriental. Ces régions ont concentré 79% des bénéficiaires de la FCE en 2022, contre seulement 49% en 2021. En revanche, les autres régions ont enregistré des proportions des bénéficiaires relativement faibles, variant entre 7,3% au niveau de la région de Rabat-Salé-Kénitra et 1,1% au niveau de la région de Beni Mellal-Khénifra.

**Figure 83 : Bénéficiaires de la FCE par région, 2022**

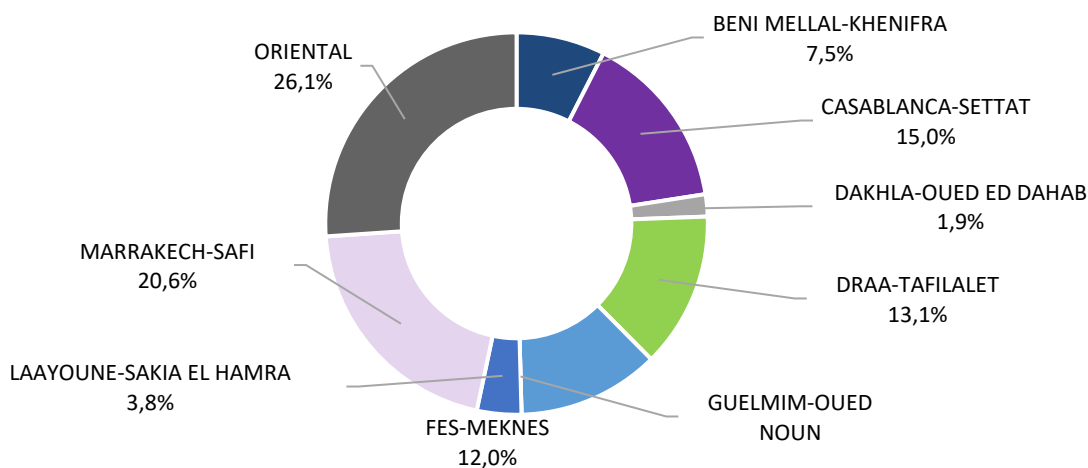


Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de l'ANAPEC

**Formation qualifiante ou de reconversion : plus de 1300 bénéficiaires en 2022**

En 2022, plus de 1300 chercheurs d’emploi ont bénéficié de la formation qualifiante ou de reconversion (FQR), enregistrant ainsi une baisse de 55% par rapport à 2021 (2947 bénéficiaires). La quasi-majorité (87%) de ces bénéficiaires sont concentrés dans cinq régions, à savoir : l’Oriental (26,1%), Marrakech-Safi (20%), Casablanca-Settat (15%), Deraa-Tafilalet (13,1%) et Fès-Meknès (12%). Les régions du Sud et de Beni Mellal-Khénifra ont enregistré des parts relativement faibles des bénéficiaires, alors qu’aucun bénéficiaire n'a été engagé dans ce type de formation dans les autres régions au cours de cette période.

**Figure 84 : Bénéficiaires de la FQR par région, 2022**



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

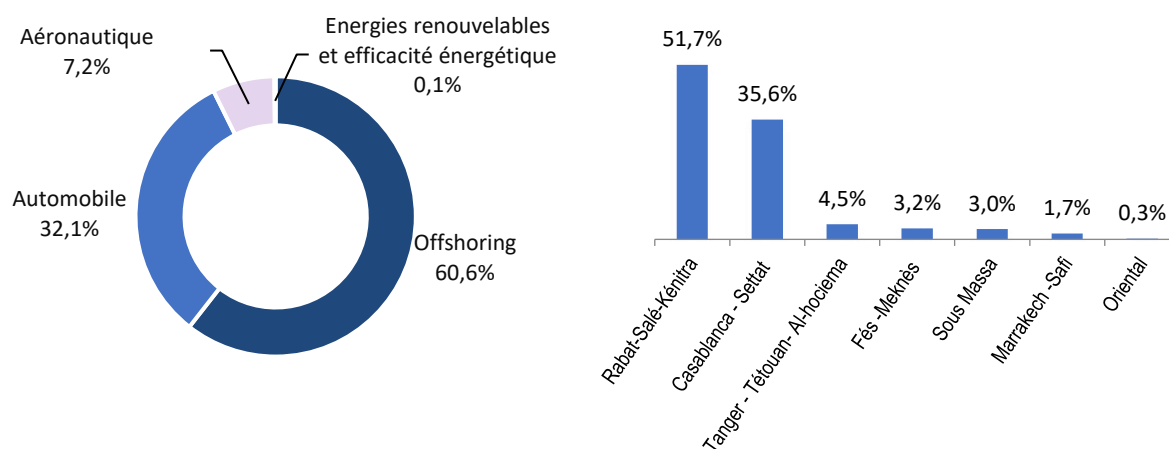
**Formation au profit des secteurs émergents : plus de 8,5 mille bénéficiaires en 2022**

Après avoir enregistré une hausse importante avant la pandémie de la Covid-19, le nombre de bénéficiaires de la formation au profit des secteurs émergents (FSE) a connu une tendance à la baisse depuis 2020, pour s’établir à 8587 bénéficiaires en 2022 contre plus de 17500 bénéficiaires en 2019, soit une baisse annuelle moyenne de 21,2% au cours de cette période.

L'examen de la structure des bénéficiaires selon le secteur d'activité fait ressortir que le secteur de l'Offshoring occupe le premier rang en termes de recours à ce type de formation, avec plus de 60% des bénéficiaires de la FSE en 2022. Le secteur de l'automobile vient au deuxième rang, avec 32,1% des bénéficiaires, alors que les secteurs de l'aéronautique et les énergies renouvelables ne représente, respectivement, que 7,2% et 0,1% des bénéficiaires de la FSE au cours de cette période.

Au niveau territorial, deux régions concentrent la majorité (87,3%) des bénéficiaires de la FSE en 2022, à savoir la région de Rabat-Salé-Kénitra avec 51,7% et celle de Casablanca-Settat avec 35,6% des bénéficiaires. Les autres régions ont enregistré des parts relativement faibles des bénéficiaires (variant de 0,3% dans la région de l'Oriental à 4,5% au niveau de la région de Tanger-Tétouan-Al Hoceïma).

**Figure 85 : Bénéficiaires de la FSE par secteur et région, 2022**

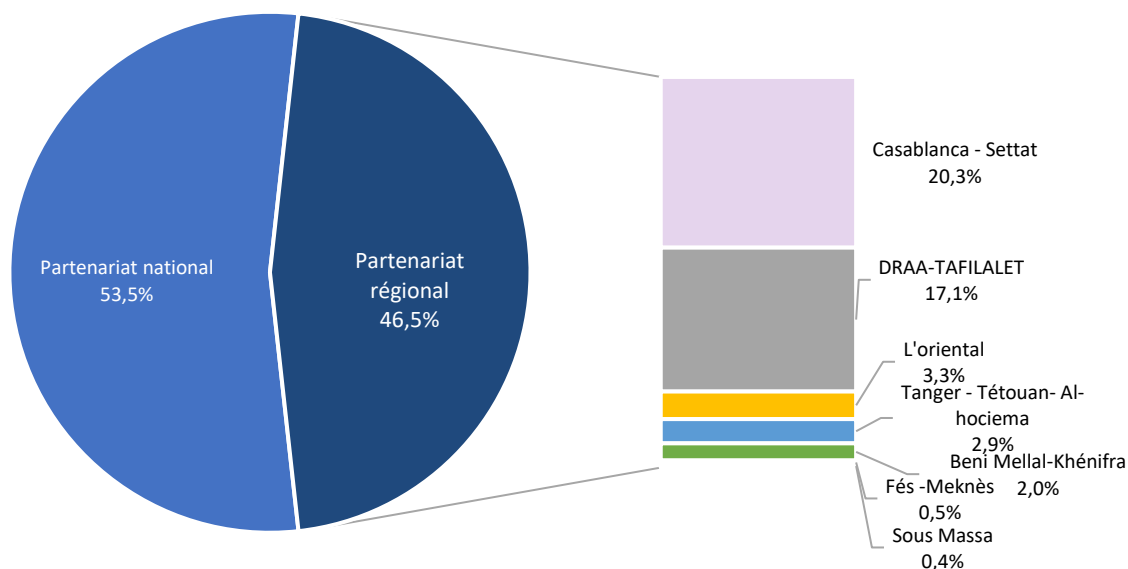


Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de l'ANAPEC

### Formation en ligne et en partenariat : plus de 111 mille bénéficiaires en 2022

Les actions de formations menées dans le cadre de partenariats mis en œuvre au niveau national et régional ont bénéficié à près de 5300 personnes en 2022 (dont 53,5% dans le cadre des partenariats nationaux), contre 3027 personnes en 2021, soit une hausse de 75% au cours de cette période. Les bénéficiaires de ces formations sont concentrés dans deux régions, à savoir : la région de Casablanca-Settat avec 43,7% des bénéficiaires et celle de Deraa-Tafilalet avec 36,6%. Les autres régions affichent des proportions relativement faibles des bénéficiaires de ces actions de formation en 2022.

**Figure 86 : Bénéficiaires de la formation dans le cadre de partenariats national et régional, 2022**



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

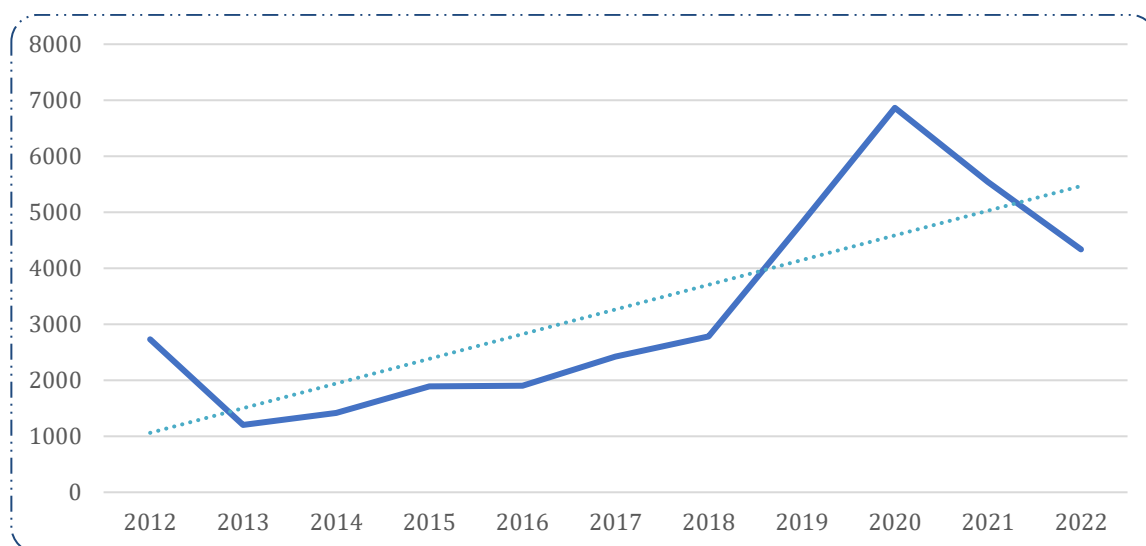
En ce qui concerne la formation en ligne, il est à noter qu'après avoir connu une baisse de 23,6% en 2021, le nombre de bénéficiaires de ce type de formation a enregistré une hausse importante en 2022 pour s'établir à 106357 bénéficiaires contre seulement 5500 en 2021. Cette hausse est due principalement à l'élargissement de l'offre de formation de l'ANAPEC à travers le développement de nouvelles formations en ligne, notamment la plateforme Altissia pour les tests et la remédiation linguistique qui a bénéficié à plus de 104800 personnes en 2022.

▪ **Encouragement de l'entrepreneuriat « Auto-emploi »**

Le programme d'auto-emploi vise à soutenir la création de très petites entreprises (TPE) en tant que mesure stratégique pour favoriser l'insertion professionnelle et la création d'emplois directs et indirects. Sa mise en œuvre implique la collaboration de plusieurs acteurs, qu'ils soient publics ou privés, tels que les chambres de commerce, d'industrie et de services, l'OFPPPT, les associations de micro-crédit, les cabinets privés et les établissements de formation. En 2022, 4.339 porteurs de projets ont été accompagnés dans le cadre de ce programme, contre 5.544 personnes en 2021 et 6.864 en 2020, soit une baisse annuelle moyenne de 20,5% au cours de cette période, contre une hausse de 28,3% en moyenne par an entre 2013 et 2020.



**Figure 87 : Evolution du nombre des porteurs de projets accompagnés dans le cadre du programme Auto-emploi**

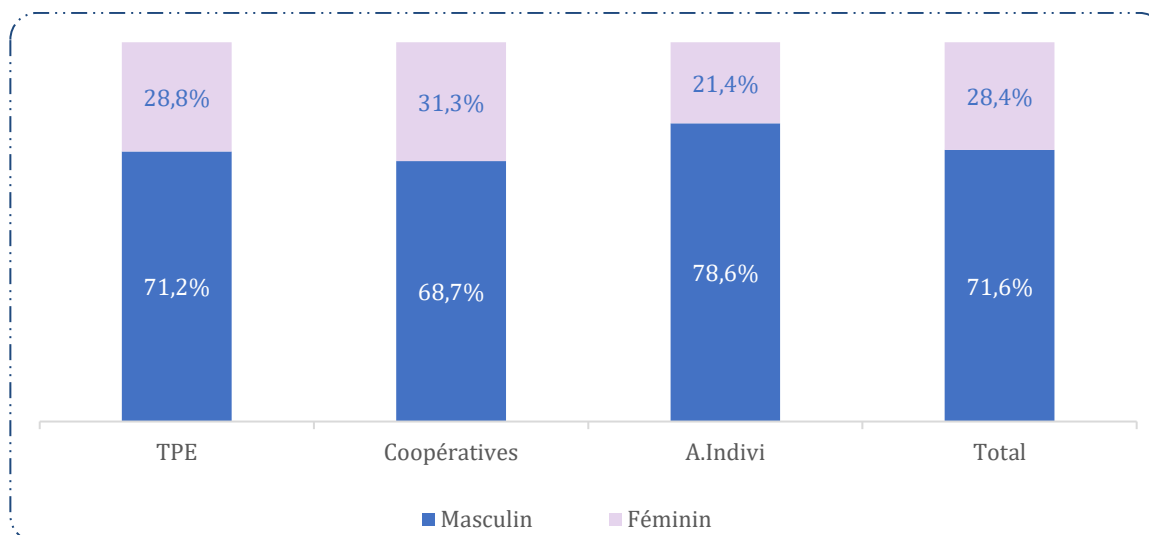


Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de l'ANAPEC

Les femmes porteuses de projets accompagnées représentent près d'un tiers en 2022 (31%) contre 69% des hommes. Selon le niveau de qualification, plus de la moitié (51%) de ces porteurs de projets accompagnés en 2022 ayant au plus le niveau primaire ou collégial (dont environ 37% n'ayant aucun diplôme), 20% ayant un diplôme de niveau supérieur et 18% sont lauréats de la formation professionnelle.

L'accompagnement des porteurs de projets en 2022 a permis la création de 1.836 unités (TPE, Activités Génératrices de Revenus et Coopératives), enregistrant ainsi une baisse de 11,7% par rapport à 2021 (2.079 unités). Les très petites entreprises sont majoritaires et représentent 82,5% des unités créées en 2022, alors que les coopératives et les activités individuelles formelles ne représentent que 8,9% et 8,7% respectivement. La structure de ces unités créées selon le genre montre que plus d'un quart (28,4%) d'entre elles ont été démarrées par des femmes dans le cadre de ce programme. Cette proportion est de 31,3% pour les coopératives, 28,8% pour les TPE et 21,4% pour les activités individuelles formelles.

**Figure 88 : Structure des unités créées dans le cadre du programme Auto-emploi selon le genre et type d'unité, 2022**

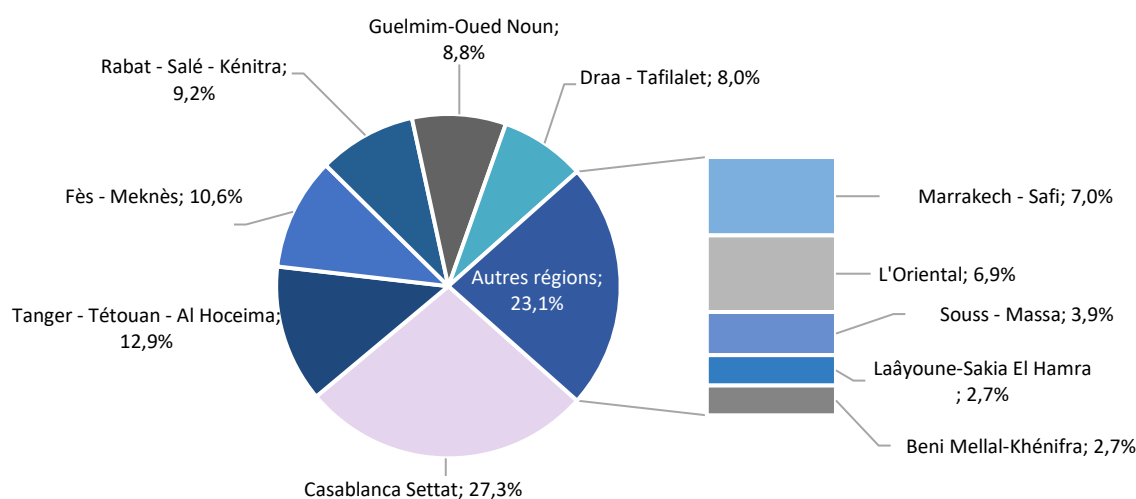


Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de l'ANAPEC

Par rapport aux sources de financement, sur un total de 1.514 TPE créées dans le cadre de ce programme en 2022, 50,6% d'entre elles ont été financées à travers l'INDH (26,2%) et l'autofinancement (24,4%). Les autres financements (plates-formes régionales, fonds de cohésion sociale, etc.) représentent 49,4% du total des TPE créées au cours de cette période.

Au niveau territorial, la structures des unités créées dans le cadre de ce programme selon les régions en 2022 fait ressortir que plus de la moitié (50,8%) de ces unités sont basées dans trois régions, à savoir : Casablanca-Settat (27,3%), Tanger-Tétouan-Al Hoceima (12,9%) et Fès-Meknès (10,6%). Ces trois régions concentrent 49,2% du total des emplois générés par ce programme au cours de cette période.

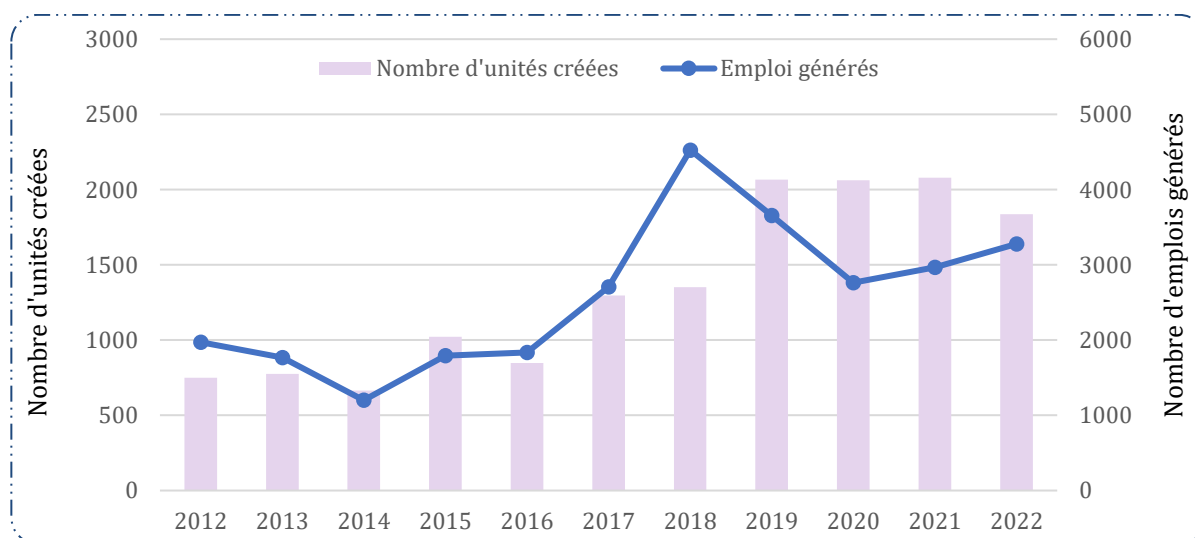
**Figure 89 : Répartition des unités créées dans le cadre du programme Auto-emploi par région, 2022**



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

En dépit de la baisse du nombre d'unités créées dans le cadre de ce programme en 2022 par rapport à 2021, le nombre d'emplois générés par les unités créées a connu une hausse de 10,4% au cours de cette période, atteignant 3.278 emplois en 2022 contre 2.968 en 2021. Le ratio « emplois générés/entreprises créées » a atteint ainsi 1,8 en 2022, enregistrant une légère hausse par rapport à 2021 (1,4) et 2020 (1,3).

**Figure 90 : Evolution du nombre d'unités créées et d'emplois générés dans le cadre du programme Auto-emploi, 2022**



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

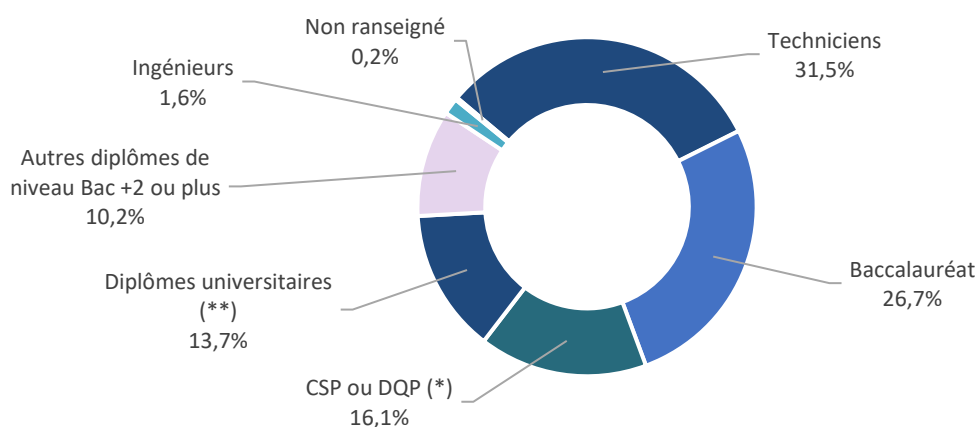
### 3. Insertion professionnelle des bénéficiaires du contrat d'insertion

La présente section a pour objectif de porter des éclairages sur l'issue des bénéficiaires des contrats d'insertion en mettant à profit les résultats des travaux d'appariement des fichiers de déclaration des salaires à la CNSS et des données de l'ANAPEC, réalisés en 2022. Ces travaux ont porté sur 63.394 bénéficiaires des CI au titre de l'année 2018. L'exploitation des résultats de ces travaux a permis de fournir plusieurs indicateurs pertinents sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires dans un emploi déclaré dans le secteur privé formel. Ces indicateurs portent essentiellement sur les caractéristiques des bénéficiaires, leur insertion ainsi que leur maintien en emploi dans l'entreprise d'accueil.

#### A. Caractéristiques des bénéficiaires du CI en 2018

En 2018, plus de 64.400 contrats d'insertion ont été conclus par l'ANAPEC au profit de 63.394 chercheurs d'emploi, soit près des trois quarts (74%) des contrats signés dans le cadre du programme Idmaj. Plus de la moitié de ces contrats ont été conclus par des grandes entreprises employant plus de 100 salariés, opérant en majorité dans le secteur des services (52,2%). En ce qui concerne le profil des bénéficiaires des CI conclus en 2018, ils sont majoritairement jeunes (88,5% sont âgés de moins de 30 ans) et de sexe féminin (53,6%) et diplômés de niveau relativement moyen, dont près des trois quarts (74,3%) d'entre eux sont des bacheliers ou titulaires de diplômes de techniciens ou diplômés de qualification ou spécialisation professionnelle.

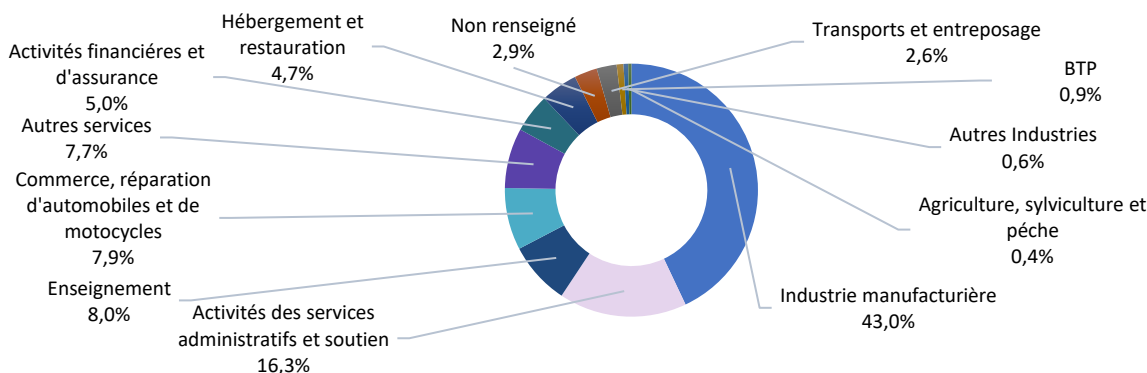
Figure 91 : Bénéficiaires des CI en 2018 par diplôme



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

Au niveau sectoriel, le secteur des services vient en tête des secteurs attractifs des bénéficiaires des CI au titre de l'année 2018, avec 52,2% des bénéficiaires, particulièrement les activités des services administratifs et soutien (16,3%), l'enseignement (8%) et le commerce, la réparation d'automobiles et de motocycles (7,9%). Le secteur de l'industrie manufacturière se positionne en deuxième rang, avec 43% des bénéficiaires. En revanche, les secteurs du BTP et de l'agriculture n'attirent qu'une faible proportion des bénéficiaires, avec respectivement 0,9% et 0,4%.

**Figure 92 : Bénéficiaires des CI en 2018 par secteur d'activité**



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

La structure des bénéficiaires des CI selon la taille<sup>8</sup> de l'entreprise de stage révèle que le dispositif du contrat d'insertion semble être plus attractif pour les grandes entreprises. En effet, plus de la moitié (51%) des bénéficiaires en 2018 ont signé leurs contrats d'insertion dans les entreprises employant plus de 100 employés. Cette proportion s'élève à près de 31% pour les petites et moyennes entreprises (11 à 100 salariés), et 17,2% pour les très petites entreprises (1 à 10 salariés).

**Tableau 9 : Bénéficiaires des CI en 2018 selon le genre et la taille d'entreprise de stage**

	Femmes	Hommes	Total
1-10 salariés	18,0%	16,3%	17,2%
11-50 salariés	15,3%	17,4%	16,3%
51-100 salariés	11,1%	18,2%	14,4%
Plus de 100 salariés	54,4%	47,2%	51,0%
Non renseigné	1,1%	1,0%	1,0%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

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

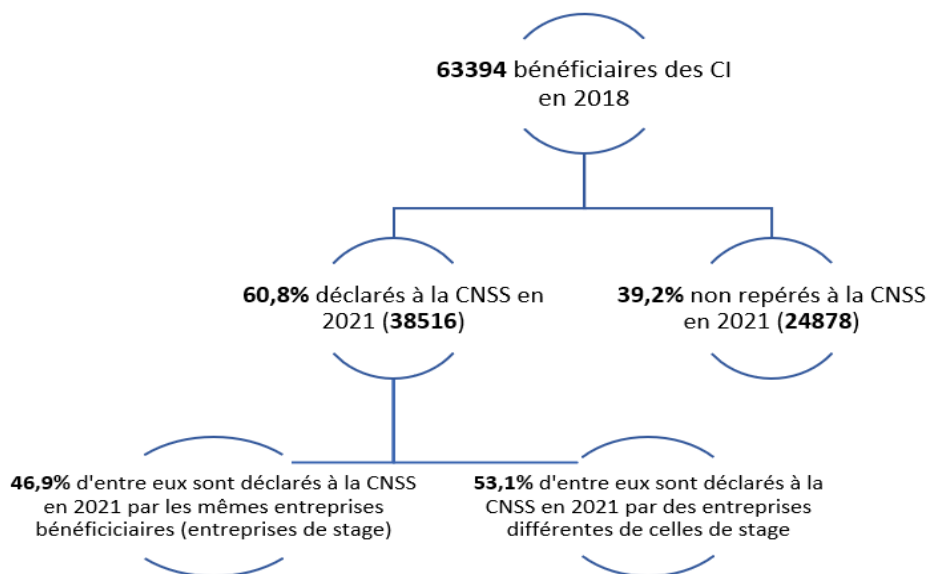
Au niveau territorial, la région de Casablanca-Settat est la région la plus dynamique en termes d'insertion des bénéficiaires du dispositif du CI, elle a concentré plus d'un tiers des bénéficiaires des contrats d'insertion (38%) en 2018, suivie de la région de Rabat-Salé-Kénitra avec 25,8%. En revanche, les régions les moins touchées par ce dispositif sont les régions du Sud (1,1%), la région de Drâa-Tafilalet (1%) et celle de Beni Mellal-Khénifra (1,8%).

### B. Caractéristiques des bénéficiaires des CI en 2018 déclarés à la CNSS en 2021

L'analyse des résultats des travaux d'appariement réalisés en 2022 fait ressortir que plus de 38,5 mille bénéficiaires des CI au titre de l'année 2018 sont déclarés à la CNSS après environ trois ans de la date de signature des contrats (2021), soit 60,8% du total des bénéficiaires (64,8% chez les hommes et 57,3% chez les femmes). Selon le type de contrat, plus de 85% de ces bénéficiaires sont insérés sous contrats de droit commun (CDD ou CDI) et environ 15% sous contrat PCS. Ces proportions varient selon le genre, elles ont atteint respectivement 83,3% et 16,7% pour les femmes et 86,9% et 13,1% pour les hommes.

<sup>8</sup> La taille de l'entreprise est appréhendée par le nombre de salariés déclarés à la CNSS par l'entreprise sur l'année 2018.

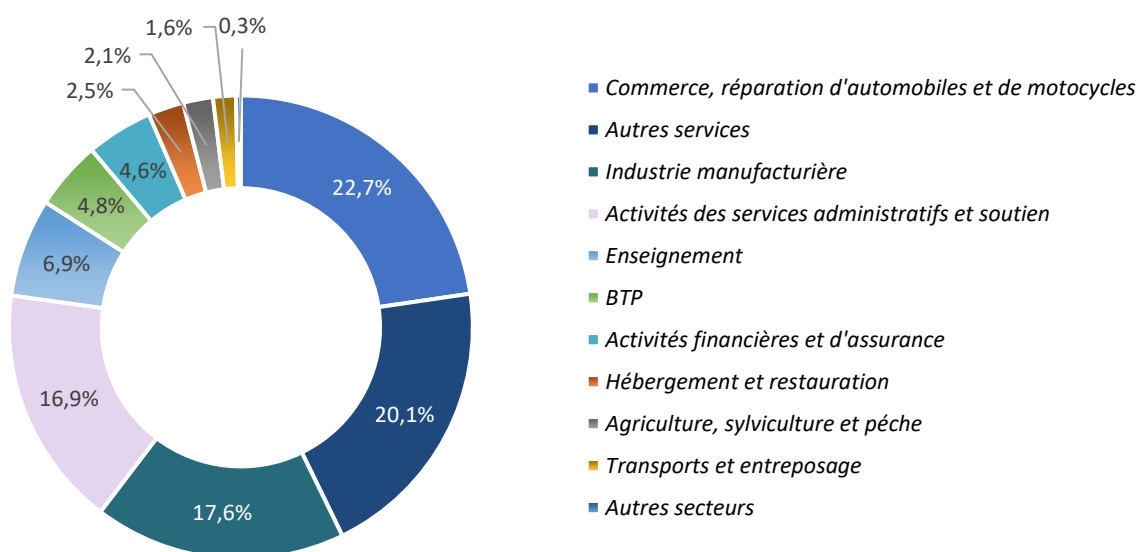
Figure 93 : Bénéficiaires des CI en 2018 déclarés à la CNSS en 2021



Source : Elaborée par la DONMT sur la base des résultats d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS (2022).

Au niveau sectoriel, la quasi-majorité (93%) des bénéficiaires des CI en 2018 ont été déclarés à la CNSS en 2021 par des entreprises opérant dans deux secteurs d'activité, à savoir, le secteur des industries manufacturières (18%) et le secteur des services (75%), particulièrement le « Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles » avec 22,7% des bénéficiaires et les « Activités des services administratifs et soutien » (16,9%). Les autres secteurs bénéficient du dispositif du CI dans une moindre mesure, avec 4,8% pour le BTP et 2,1% pour l'agriculture et pêche.

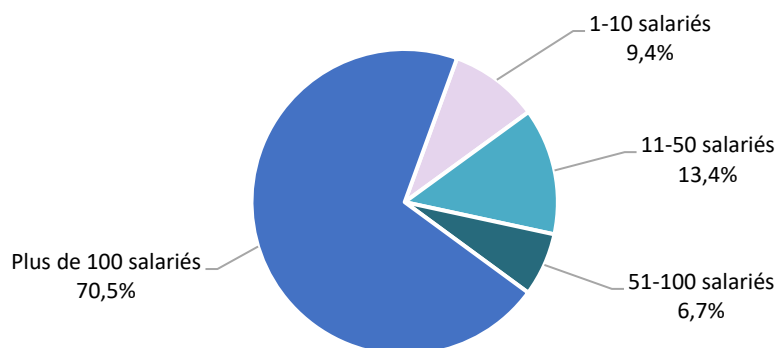
Figure 94 : Bénéficiaires des CI en 2018 déclarés à la CNSS en 2021 selon le secteur d'activité de la dernière entreprise d'insertion



Source : Elaborée par la DONMT sur la base des résultats d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS (2022)

Les entreprises employant plus de 100 salariés demeurent le principal pourvoyeur d'emploi de ces bénéficiaires après environ trois ans de la date de signature du contrat. Elles concentrent plus des deux tiers (70,5%) des bénéficiaires déclarés à la CNSS en 2021. Ces entreprises opèrent principalement dans le secteur du « commerce, réparation d'automobiles et de motocycles », le secteur de l'industrie manufacturière et les activités des services administratifs et soutien.

**Figure 95 : Bénéficiaires des CI en 2018 déclarés à la CNSS en 2021 selon la taille de la dernière entreprise d'insertion**

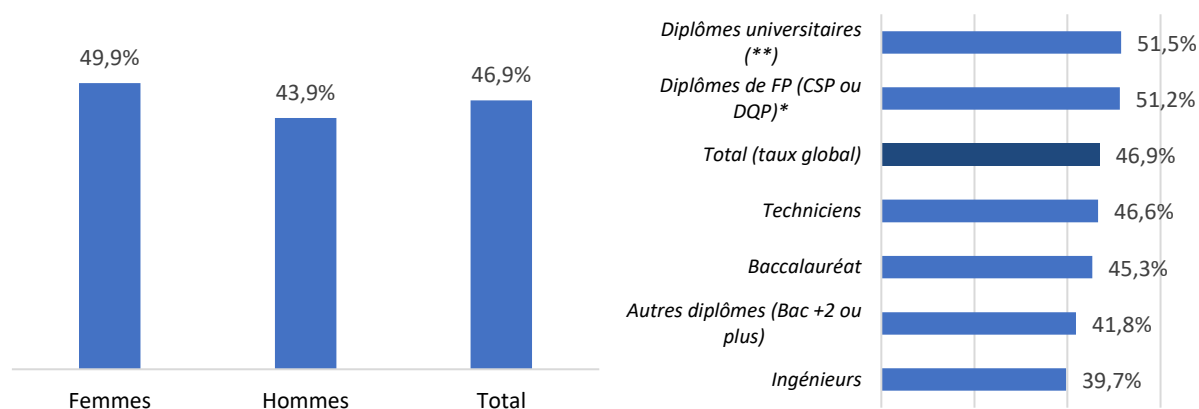


Source : Elaborée par la DONMT sur la base des résultats d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS (2022)

Sur un autre registre lié au maintien en emploi dans les entreprises d'accueil après le passage en contrat d'insertion, en se référant à la dernière entreprise d'insertion en 2021, les résultats d'appariement révèlent que près de la moitié (46,9%) des bénéficiaires des CI en 2018 ont été déclarés à la CNSS en 2021 par les entreprises dans lesquelles ils ont effectué leurs stages<sup>9</sup>. Cet indicateur révèle que le dispositif du CI facilite non seulement l'intégration professionnelle des jeunes diplômés mais aussi facilite leur accès à un emploi stable et durable, notamment pour les diplômés de qualification ou spécialisation professionnelle et les titulaires des diplômes universitaires.

Des différences significatives ont été décelées en matière de maintien en emploi selon le genre des bénéficiaires, leur diplôme et la taille et le secteur d'activité de l'entreprise de stage. En effet, la part des bénéficiaires insérés en 2021 par les mêmes entreprises de stage<sup>10</sup> est relativement élevée chez les femmes (49,9% contre 43,9% chez les hommes), chez les diplômés universitaires (51,5%) et les titulaires d'un diplôme de qualification ou spécialisation professionnelle (51,2%). En revanche, la part la plus faible a été observée chez les ingénieurs avec 39,7%.

**Figure 96 : Parts des bénéficiaires insérés en 2021 par les mêmes entreprises de stage selon le genre et le diplôme**



Source : Elaborée par la DONMT sur la base des résultats d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS (2022).

(\*) CSP : Certificat de spécialisation professionnelle, DQP : Diplôme de qualification professionnelle ;

(\*\*) : Diplômes des 1er, 2èmes et 3èmes cycles universitaires.

<sup>9</sup> Le calcul est effectué par rapport au total des bénéficiaires déclarés à la CNSS en 2021 (38516 bénéficiaires).

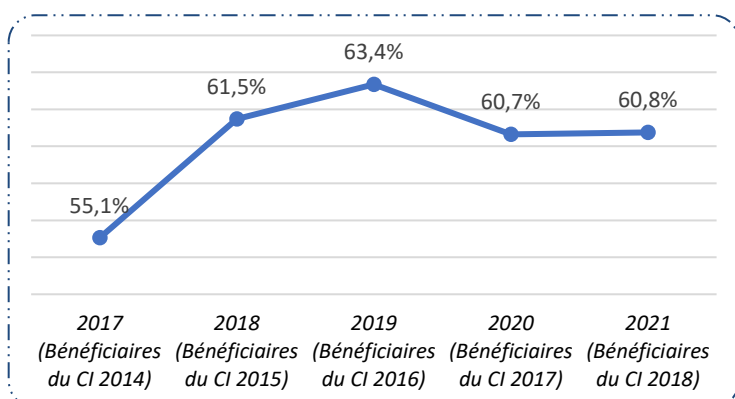
<sup>10</sup> Le calcul est effectué par rapport au total des bénéficiaires déclarés à la CNSS en 2021 (38516 bénéficiaires).

Le secteur des « activités financières et d'assurance » s'avère 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 du contrat. En effet, 70,7% des bénéficiaires des CI déclarés à la CNSS en 2021 dans ce secteur ont été insérés par les mêmes entreprises de stage, suivi du secteur de l'enseignement (56,7%), des autres services (51,9%) et des industries manufacturières (48,2%). Les parts les plus faibles ont été enregistrées parmi les bénéficiaires ayant signé leurs contrats d'insertion dans des entreprises opérant dans les secteurs de l'hébergement et restauration (29,1%), les activités des services administratifs et soutien (35,4%) et les transports et entreposage (36,9%).

### C. Taux d'insertion des bénéficiaires des Contrat d'insertion

Comme précisé précédemment, parmi les 63.394 bénéficiaires des CI au titre de l'année 2018, plus de 38.500 ont été déclarés à la CNSS en 2021, soit un taux d'insertion de 60,8%, enregistrant ainsi une quasi-stagnation par rapport à l'année 2020 (60,7%) et une baisse de 2,6 points de pourcentage par rapport à 2019 (63,4%), principalement en raison de la conjoncture économique particulièrement difficile imposée par le contexte marqué par la crise de la Covid-19.

**Figure 97 : Evolution du taux d'insertion des bénéficiaires du CI par sexe entre 2017 et 2021**



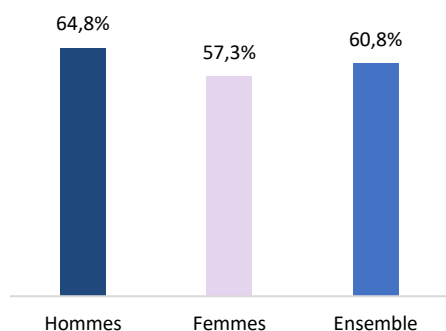
#### Concepts et définitions

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 2018 déclarés à la CNSS en 2021**, soit environ deux à trois ans après la signature du contrat.

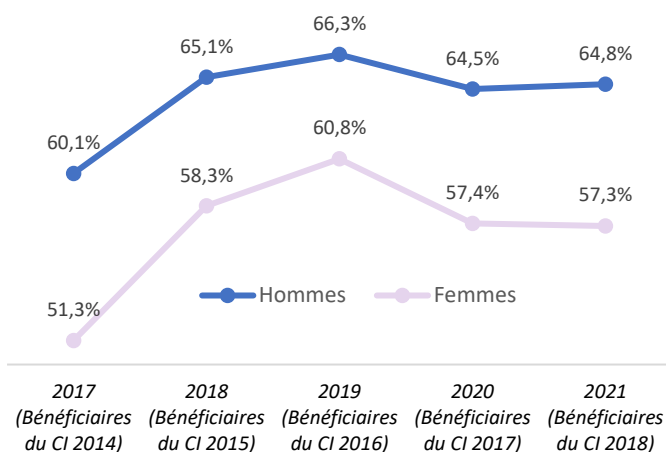
#### – Les hommes et les jeunes enregistrent les taux d'insertion les plus élevés

L'insertion professionnelle des bénéficiaires des CI dans le secteur privé organisé est plus favorable aux hommes qu'aux femmes. En effet, sur un total de plus de 29.400 hommes bénéficiaires des CI en 2018, plus de 19.000 d'entre eux sont déclarés à la CNSS en 2021, soit un taux d'insertion de 64,8% contre 57,3% chez les femmes, soit un écart de 7,5 points de pourcentage en faveur des hommes. Cet écart a connu ainsi une légère hausse par rapport à celui enregistré en 2020 (7,1 points).

**Figure 98 : Taux d'insertion en 2021 des bénéficiaires du CIA au titre de l'année 2018 par sexe**



**Figure 99 : Evolution du taux d'insertion des bénéficiaires du CI par sexe entre 2017 et 2021**



Source : Elaborée par la DONMT sur la base des résultats d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS (2022)

Les personnes âgées de 30 ans et plus ont bénéficié davantage de leur passage en contrat d'insertion que les jeunes âgés de moins de 30 ans ; leurs taux d'insertion dans le secteur privé organisé a atteint 62,1% trois ans après l'entrée en contrat d'insertion, contre 60,6% pour les moins de 30 ans et 59,6% pour les moins de 25 ans. Selon le genre, les femmes âgées de 30 ans et plus semblent s'insérer davantage que celles âgées de moins de 30 ans, avec des taux d'insertion respectivement de 59,6% et 57,0%, soit un écart de près de 3 points de pourcentage. Cet écart est quasiment nul chez les hommes.

**Tableau 10 : Taux d'insertion en 2021 des bénéficiaires des CI au titre de 2018 selon le genre et l'âge**

	Femmes	Hommes	Total
Moins de 30 ans	57,0%	64,7%	60,6%
Moins de 25 ans	56,6%	63,9%	59,6%
25 - 29 ans	57,9%	65,8%	62,1%
30 ans et plus	59,6%	64,6%	62,1%
Total	57,3%	64,8%	60,8%

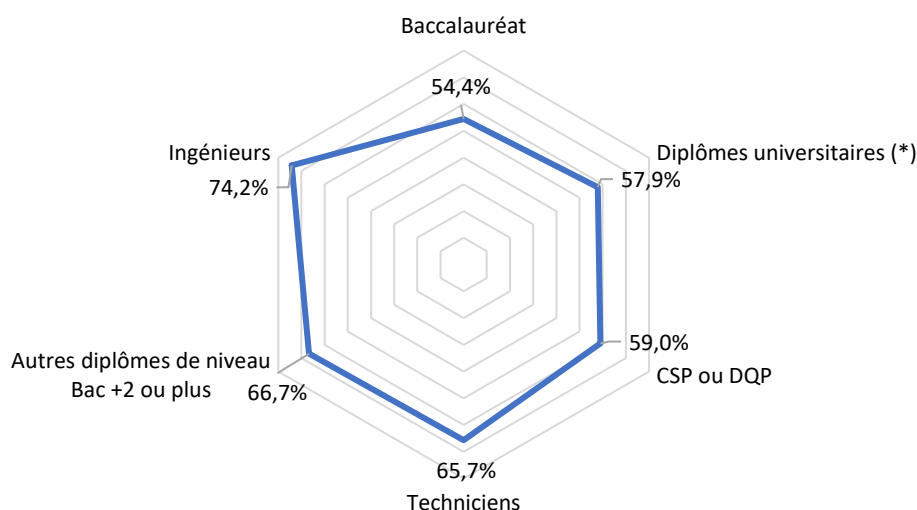
Source : Calcul de la DONMT sur la base des résultats d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS (2022)

– **Les ingénieurs, les titulaires d'un Bac+2 ou plus et les techniciens détiennent les taux d'insertion les plus élevés en 2021**

L'analyse de l'insertion professionnelle selon le niveau de diplômes des bénéficiaires des CI au titre de l'année 2018 montre que ce sont les ingénieurs, les techniciens et les diplômés de niveau Bac+2 ou plus (hors universitaires et formation professionnelle) qui semblent avoir plus de chance d'être insérés en 2021 dans un emploi déclaré dans le secteur privé organisé, leurs taux d'insertion varient de 65,7% à 74,2%. En revanche, les autres diplômés ont enregistré des taux d'insertion inférieurs à la moyenne nationale (60,8%). Par rapport à 2020, à l'exception des diplômés de qualification professionnelle et des bacheliers, toutes les catégories de diplômés ont enregistré une hausse du taux d'insertion en 2021. Les hausses les plus importantes ont été observées chez les diplômés du premier cycle universitaire (+ 5,7 points, passant de 53,5% à 59,2%), les diplômés des 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> cycles universitaires (respectivement +3,2 et +3,1 points).



**Figure 100 : Taux d'insertion en 2021 des bénéficiaires des CI en 2018 selon le diplôme**

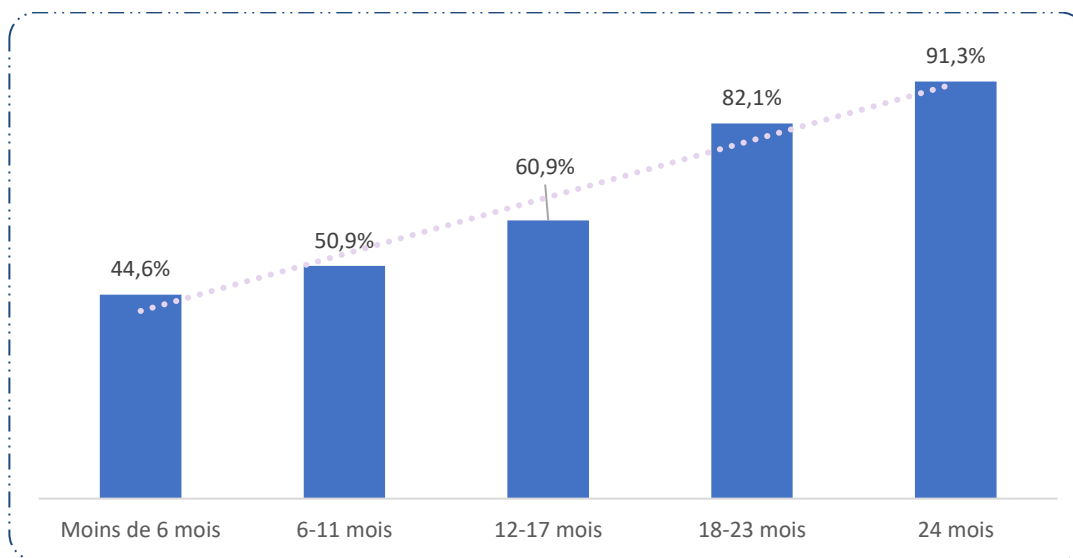


Source : Elaborée par la DONMT sur la base des résultats d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS (2022).  
 (\*) Diplômes 1er, 2e et 3e cycles universitaires

– **Les chances d'insertion des bénéficiaires des CI s'améliorent avec la période de stage déclarée à la CNSS**

En se référant aux bénéficiaires des CI qui ont été déclarés à la CNSS au cours de la période de stage et qui représentent 88,5% du total des bénéficiaires, l'analyse des résultats d'appariement montre une relation positive entre le taux d'insertion et la durée de stage déclarée à la Caisse. En effet, le taux d'insertion des bénéficiaires passe de 44,6% pour une durée de stage de moins de 6 mois déclarée à la CNSS à 91,3% pour les stagiaires qui ont été déclarés pour une période de 24 mois, soit plus que le doublement du taux entre les deux périodes (graphique ci-après). Selon le genre, le taux d'insertion suit le même trend aussi bien pour les hommes que pour les femmes bénéficiaires, avec un différentiel à l'avantage des hommes, qui atteint 12 points de pourcentage pour une période déclarée à la CNSS de 12 à 17 mois (54,9% pour les femmes et 67,2% pour les hommes) et qui presque s'annule à 24 mois (91% pour les femmes et 91,3% pour les hommes).

**Figure 101 : Taux d'insertion en 2021 des bénéficiaires (\*) des CI en 2018 selon la période déclarée à la CNSS par l'entreprise de stage**



Source : Elaborée par la DONMT sur la base des résultats d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS (2022).

(\*) Le taux d'insertion est calculé par rapport aux bénéficiaires des CI déclarés à la CNSS par l'entreprise d'accueil au cours de la période de stage.

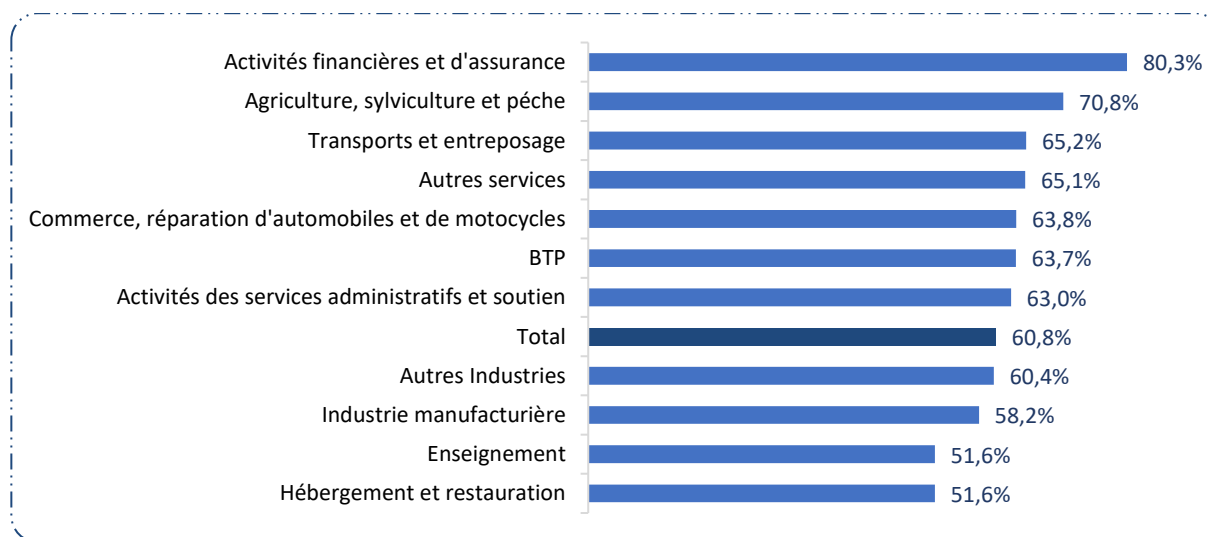
Il ressort de l'analyse précédente que plus le stagiaire est maintenu en entreprise de stage, plus ses chances est grande de s'insérer sur le marché du travail trois ans après l'entrée en contrat d'insertion. Les efforts doivent donc, être déployés dans le sens de motiver davantage les bénéficiaires du dispositif du contrat d'insertion en leur offrant les conditions propices de travail et l'accompagnement adéquat au sein de l'entreprise de stage. Ces stagiaires doivent également être sensibilisés sur les avantages accordés au titre du dispositif, notamment la couverture sociale et l'obligation pour l'entreprise de recruter au moins 60 % des stagiaires ayant accompli le stage.

#### – *Les caractéristiques de l'entreprise de stage influencent les chances d'insertion des bénéficiaires des CI*

L'analyse des caractéristiques des entreprises de stage en relation avec l'insertion des bénéficiaires du dispositif des CI montre qu'au moins deux facteurs semblent influencer les chances d'insertion des bénéficiaires trois ans après l'entrée en contrat, à savoir : le secteur d'activité et la taille de l'entreprise de stage.

Par rapport au premier facteur, l'analyse des résultats de l'appariement montre que les chercheurs d'emploi ayant signé un CI en 2018 dans des entreprises d'activités financières ont enregistré les taux d'insertion les plus élevés en 2021 (80,3%). Viennent ensuite les secteurs de l'agriculture, sylviculture et pêche, les transports et entreposage, le commerce, le BTP et les activités des services administratifs et soutien, avec des taux d'insertion variant entre 63% et 70,8%. Les entreprises de stage qui présentent les taux d'insertion les plus faibles sont celles qui opèrent dans les secteurs d'hébergement et restauration (51,6%), de l'enseignement (51,6%) et de l'industrie manufacturière (58,2%).

**Figure 102 : Taux d'insertion en 2021 des bénéficiaires des CI au titre de l'année 2018 par secteur d'activité de l'entreprise de stage**



Source : Elaborée par la DONMT sur la base des résultats d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS (2022).

Concernant le deuxième facteur, les résultats de l'appariement ont révélé l'existence d'une relation positive entre le taux d'insertion des hommes bénéficiaires et la taille d'entreprise de stage, dont leur taux d'insertion passe de 61,8% pour les entreprises employant de 1 à 10 salariés à 67,4% pour celles employant plus de 100 salariés. Globalement, les hommes qui ont signé un contrat d'insertion en 2018 dans les entreprises sont relativement les plus déclarés à la CNSS en 2021. En revanche, pour les femmes, le taux d'insertion diminue avec l'augmentation de la taille d'entreprise de stage, passant de 59,3% pour les entreprises de 1 à 10 salariés à 56,6% pour celles employant plus de 100 salariés.

**Tableau 11 : Taux d'insertion en 2021 des bénéficiaires des CI en 2018 selon le genre et la taille de l'entreprise de stage**

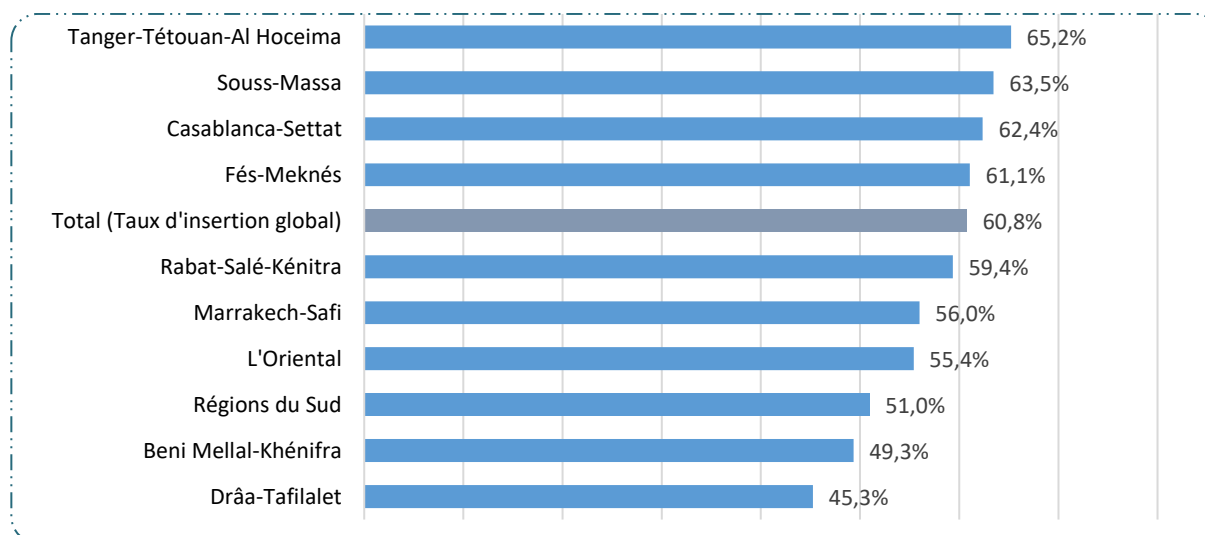
	Femmes	Hommes	Ensemble
1-10 salariés	59,3%	61,8%	60,4%
11-50 salariés	59,1%	62,4%	60,7%
51-100 salariés	55,3%	62,8%	59,7%
Plus de 100 salariés	56,6%	67,4%	61,3%
<b>Total</b>	<b>57,3%</b>	<b>64,8%</b>	<b>60,8%</b>

Source : Calcul de la DONMT sur la base des résultats d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS (2022)

– **Les chances d'insertion professionnelle des bénéficiaires des CI diffèrent d'une région à l'autre**

Le taux d'insertion en 2021 des bénéficiaires des CI au titre de l'année 2018 varie selon les régions. En effet, la région de Tanger-Tétouan-Al Hoceïma affiche le taux d'insertion le plus élevé (65,2%), alors que la région de Drâa-Tafilalet affiche le taux d'insertion le plus bas (45,3%), soit un écart de près de 20 points de pourcentage. Cet écart a enregistré ainsi une hausse de plus de 10 points de pourcentage par rapport à 2020 (10,2 points).

Outre la région de Tanger-Tétouan-Al Hoceïma, trois autres régions ont enregistré des taux d'insertion supérieurs à la moyenne nationale en 2021, à savoir la région de Souss-Massa (63,5%), Casablanca-Settat (62,4%) et Fès-Meknès (61,1%). Les autres régions ont connu des taux d'insertion relativement faibles variant entre 45,3% et 59,4%.

**Figure 103 : Taux d'insertion en 2021 des bénéficiaires des CI au titre de l'année 2018 selon la région**


Source : Elaborée par la DONMT sur la base des résultats d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS (2022).

#### D. Les déterminants de l'insertion professionnelle des bénéficiaires du CI

Dans l'objectif d'identifier les déterminants individuels de l'insertion professionnelle des bénéficiaires des CI au titre de l'année de 2018 dans le secteur privé formel, un modèle logistique binaire a été estimé sur la base des résultats de l'opération d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS réalisée en 2022. Ce modèle vise à évaluer la probabilité, pour ces bénéficiaires, d'avoir un emploi dans le secteur privé formel environ trois ans après l'entrée en contrat en fonction de leurs caractéristiques et de celles de l'entreprise de stage.

**Encadré 5 : Modèle logistique utilisé**

La forme fonctionnelle du modèle retenu pour estimer la probabilité d'avoir un emploi dans le secteur privé formel environ trois ans après l'entrée en contrat est binomiale logistique. Elle est donnée par la formule suivante :

$$\text{logit}(p) = \log\left(\frac{p}{1-p}\right), \text{ où } p \text{ désigne la moyenne conditionnelle de } Y, \text{ i.e. } p = \text{Prob}(Y = 1 | X)$$

Le modèle logistique est ainsi :  $\log\left(\frac{p}{1-p}\right) = X^T \beta$

Pour chaque bénéficiaire  $i$ , on note  $Y_i$  la valeur de la situation de déclaration à la CNSS en 2021 (0 ou 1) :

$Y_i=1$  Si le bénéficiaire  $i$  est déclaré à la CNSS en 2021

$Y_i=0$  Sinon

Ainsi, le modèle théorique s'écrit comme suit :

$$\log(P/(1-P)) = \beta_0 + \beta_1 * X_1 + \beta_2 * X_2 + \beta_3 * X_3 + \dots + \beta_n * X_n + \varepsilon_i$$

Où,  $P = P(Y_i=1)$

$Y_i$  : la variable dépendante

$X_i$  : les variables explicatives (Sexe, diplôme, secteur d'activité, région, période déclarée AMO, nombre de jours travaillés, salaire déclaré au cours de la période de stage).

$\beta_i$  : Paramètres à estimer

$\varepsilon_i$  : Terme résiduel du modèle

Les résultats des estimations de ce modèle montrent un effet significatif des caractéristiques des bénéficiaires, de l'entreprise d'accueil et de l'emploi occupé au cours de la période de stage sur l'insertion professionnelle de ces bénéficiaires dans le secteur privé formel. Pour les caractéristiques des bénéficiaires, les estimations montrent que la probabilité d'avoir un emploi formel trois ans après l'entrée en contrat est plus élevée pour les hommes, les ingénieurs et les techniciens et les bénéficiaires issus des régions de Casablanca-Settat et Tanger-Tétouan-Al Hoceima : (i) Être un homme augmente la chance d'être inséré sur le marché du travail trois ans après l'entrée en contrat de 32 % par rapport au fait d'être une femme ; (ii) Avoir un diplôme d'ingénieur ou de technicien augmente cette chance respectivement de deux fois plus et de 41% comparés aux bacheliers ; et (iii) Être bénéficiaire du CI au niveau de la région de Casablanca-Settat augmente cette chance de 17,4% à 44,7% par rapport aux bénéficiaires issues des autres régions, à l'exception de Souss-Massa (l'effet n'est pas significatif) et de la région de Tanger-Tétouan-Al Hoceima, où la probabilité d'insertion est supérieure de 10,8% que celle de Casablanca-Settat.

Quant aux caractéristiques de l'entreprise de stage/emploi occupé, les résultats du modèle font ressortir que : (i) pour les bénéficiaires ayant effectué leur stage dans des entreprises du secteur des activités financières et d'assurance, la chance d'avoir un emploi formel trois ans après l'entrée en contrat est deux fois plus importante comparativement aux bénéficiaires du secteur de l'industrie ; (ii) Par rapport aux bénéficiaires déclarés à la CNSS pour une période de moins d'une année au cours de la période de stage, cette chance est de 5,5 fois et 11,6 fois plus importante pour les bénéficiaires qui ont été déclarés pour une période de 18 à 23 mois et de 24 mois respectivement ; (iii) Le fait de travailler en moyenne plus de 20 jours par mois au cours de la période de stage augmente cette chance de 32,6% par rapport à ceux qui ont travaillé moins de 20 jours par mois ; (iv) Avoir un salaire mensuel moyen entre 3000 et 5000 dhs au cours de la période de stage augmente cette chance de 68% par rapport à ceux qui ont un salaire inférieur à 3000 dhs.

## VI. PROTECTION SOCIALE DES TRAVAILLEURS

---

En 2022, l'effectif des salariés déclarés à la CNSS a atteint environ 3,82 millions de personnes et le nombre d'entreprises affiliées a dépassé les 316 milles unités. Le volume de travail a dépassé 812,341 milles jours déclarés à la caisse et la masse salariales globale a enregistré plus de 188 milliards de DH. Quant aux prestations servies, l'effectif total des bénéficiaires a atteint 2,66 millions de personnes, en enregistrant une augmentation de 4,8% par rapport à 2021 et le montant des dépenses a connu de même une hausse remarquable pour atteindre 26,7 milliards de dirhams.

D'autre part, le total de la population couverte par l'AMO (CNOPS et CNSS) a atteint 11,42 millions de personnes, dont 72,7% immanent du secteur privé. Ainsi, la population ayant le droit ouvert à l'AMO-CNSS a connu une augmentation de 6% alors que celle de l'AMO-CNOPS est resté stable entre l'année 2021 et 2022.

Concernant l'indemnité pour perte d'emploi, le total de l'indemnisation au titre de l'année 2022 a atteint 24.638 salariés (81% sont des hommes). De plus le montant global de l'indemnité payé est de l'ordre de 316 millions de dirhams, c'est ainsi le montant mensuel moyen versé correspond à 2645 dirhams.

Par ailleurs, le Maroc continue à accélérer au niveau de la mise en œuvre de la généralisation de l'assurance maladie obligatoire qui se considère parmi les piliers importants figurant dans le grand chantier royal de la généralisation de la protection sociale lancé par Sa Majesté le Roi en juillet 2020 et en tant que priorité gouvernementale au titre de l'année 2022.

L'année 2022 a été, pour la couverture médicale de base, une année charnière, de transition vers l'AMO de base généralisée au profit de l'ensemble de la population marocaine. Durant cette année, deux actions phares ont été réalisé : la première consiste en l'extension de l'assurance maladie obligatoire de base des travailleurs non-salariés (AMO-TNS) ; et la deuxième en le transfert effectif, dès le 1er décembre 2022, du RAMED à la CNSS qui gère l'AMO de base du secteur privé. Ainsi, 11 millions de ramedistes basculeront dans l'Assurance maladie obligatoire et bénéficieront des mêmes droits de couverture-maladie dont jouissent les salariés et travailleurs non-salariés. Les autorités publiques parlent de plus de 22 millions d'assurés à fin décembre 2022, et ce à travers la couverture médicale (AMO et AMO-Tadamoune) en intégrant la catégorie « RAMED » et les non-salariés exerçant une activité privée.

Il est donc important que le système national d'information statistique (SNIS) suive la même dynamique de cette réforme d'envergure à travers la conception des indicateurs clés nécessaire au pilotage et à l'évaluation des actions publiques en la matière. La collaboration et la coordination entre tous les acteurs producteurs de l'information permettra de produire des données régulières et pertinentes pour accompagner la mise en œuvre de ce grand chantier à caractère sociétal.

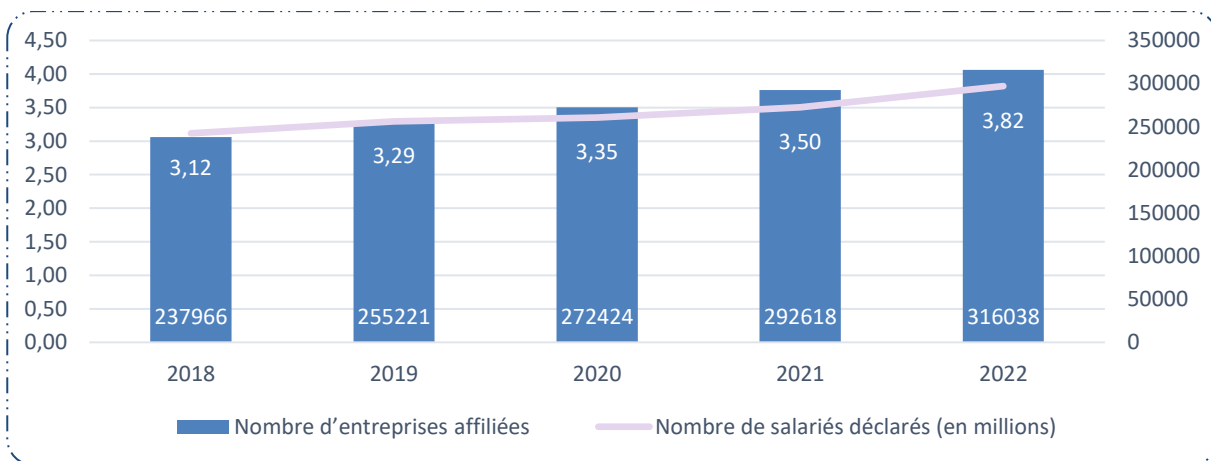
## 1. Indicateurs de sécurité sociale des travailleurs du secteur privé

En 2022, l’effectif total des salariés déclarés à la Caisse Nationale de la Sécurité Sociale (CNSS) a atteint 3,82 millions, alors qu’il était 3,5 millions en 2021 dont 67,16 % des déclarés sont des hommes et 32,84% sont des femmes. Le nombre d’entreprises affiliées à la CNSS est passé de 292 618 nouvelles affiliations en 2021 à 316 038 en 2022, soit une évolution de 8% sur une période d’un an.

Concernant la masse salariale déclarée au titre de 2022, elle est de l’ordre de 188 milliards de dirhams contre un montant de 147 milliards de dirhams en 2018, avec une croissance annuelle moyenne de 6,3% sur la période allant de 2018 à 2020.

Sur le volet rémunération, le salaire mensuel moyen déclaré en 2022 a atteint 5 415 dirhams contre 5292,23 dirhams en 2021.

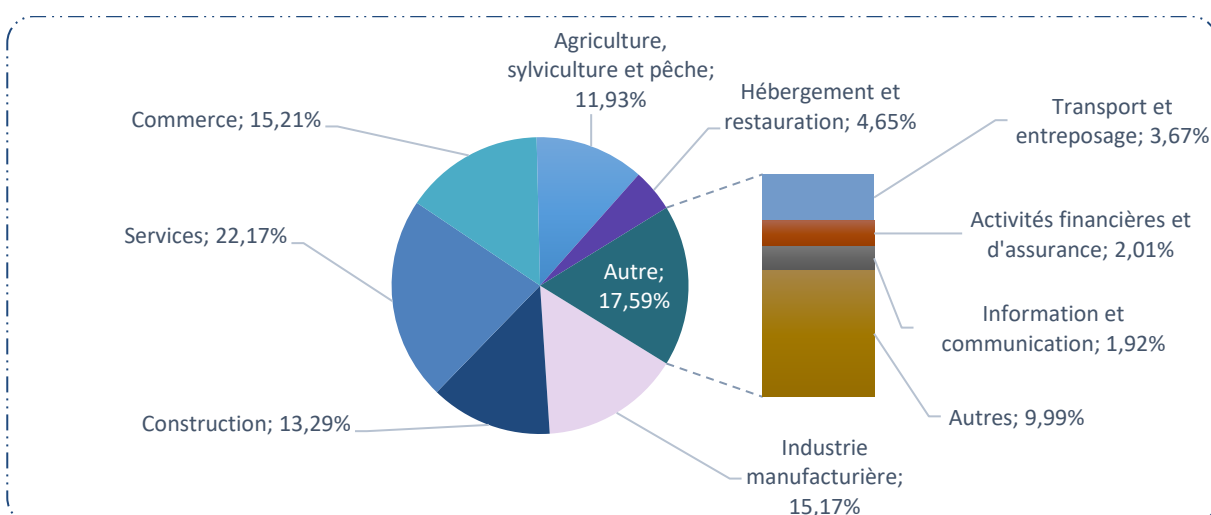
**Figure 104 : Evolution du nombre total de salariés déclarés à la CNSS (en millions) et du nombre d'entreprises affiliées à la CNSS**



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

La répartition par secteur d’activité et par genre des salariés déclarés à la CNSS montrent que 44,25% des déclarés dans le secteur de l’Industrie Manufacturière sont des femmes, alors que les déclarés femmes du secteur Construction ne dépasse pas 11%. Le secteur des Services concentre 22,17% des déclarations faites au titre de 2022, suivi des secteurs du Commerce (15,21%), Industrie Manufacturière (15,17%) et Construction (13,29%).

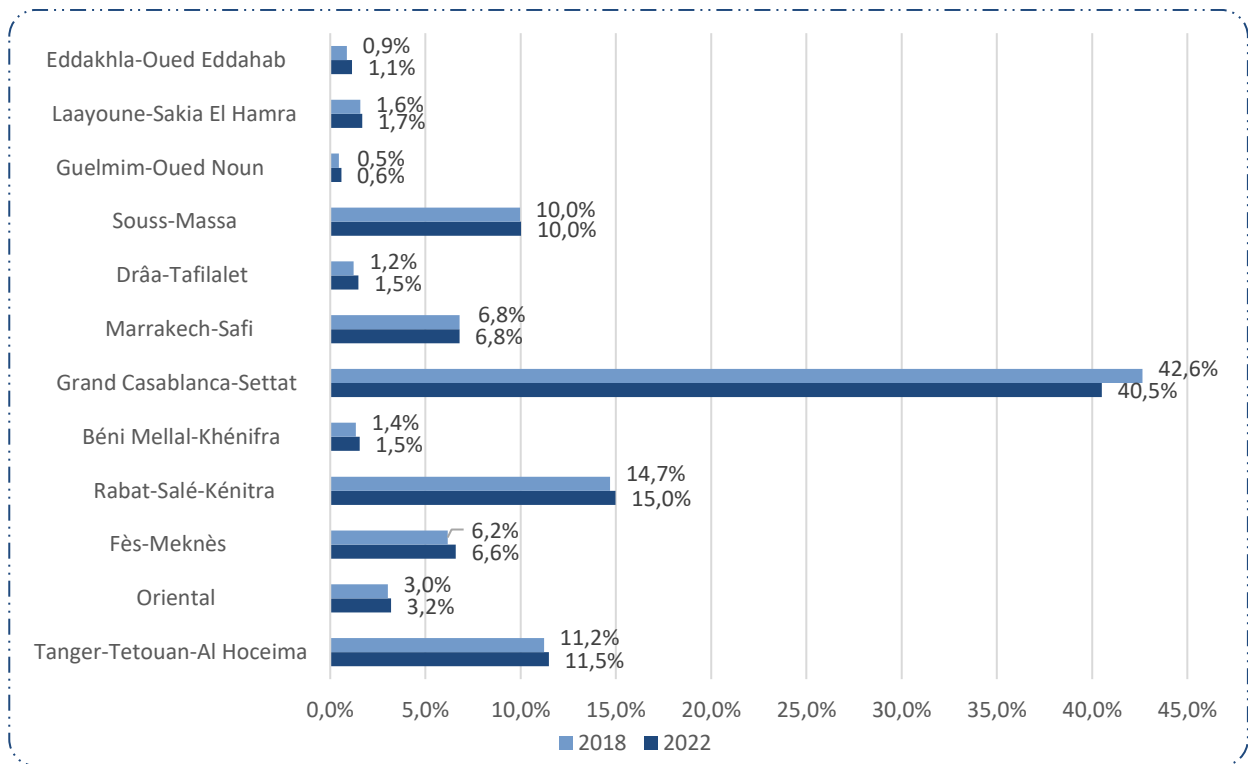
**Figure 105 : Répartition par secteur du total des déclarés à la CNSS (2022)**



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

Entre 2018 et 2022, la répartition par région du total des salariés déclarés à la CNSS montre une sensible modification. En effet, la région de Casablanca-Settat affiche la part la plus élevée des salariés déclarés (40,5% en 2022 contre 42,6% en 2018, soit un recul de 2,1 points de pourcentage). Alors, que la région de la région de Guelmim-Oued Noun affiche la part la plus faible des salariés (0,5% en 2022 contre 0,6% en 2018).

**Figure 106 : Evolution de la structure des salariées déclarés à la CNSS par région, 2018-2022**

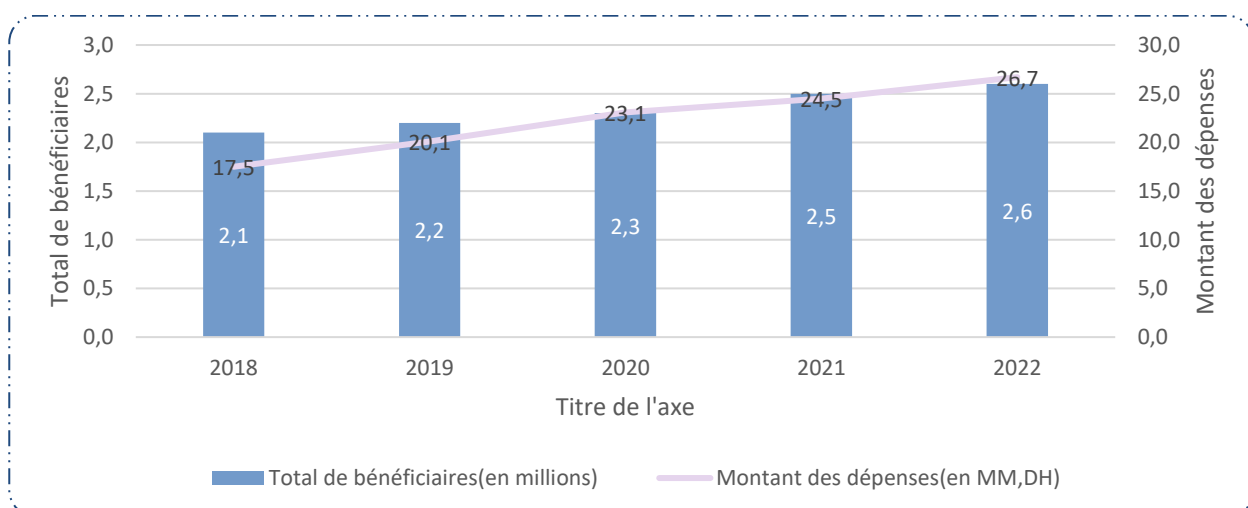


Source : Elaborée par DONMT sur la base des données de la CNSS.

▪ **Evolution des prestations servies**

L’effectif total des bénéficiaires des prestations servies par la CNSS est passé de 2,53 millions de bénéficiaires en 2021 à 2,66 millions en 2022 en enregistrant une augmentation de 4,8% par rapport à 2021. Le montant des dépenses a connu de même une hausse remarquable pour atteindre 26,7 milliards de dirhams en 2022.

**Figure 107 : Evolution du nombre de bénéficiaires (en millions) et des prestations servies (en milliards de dirhams)**

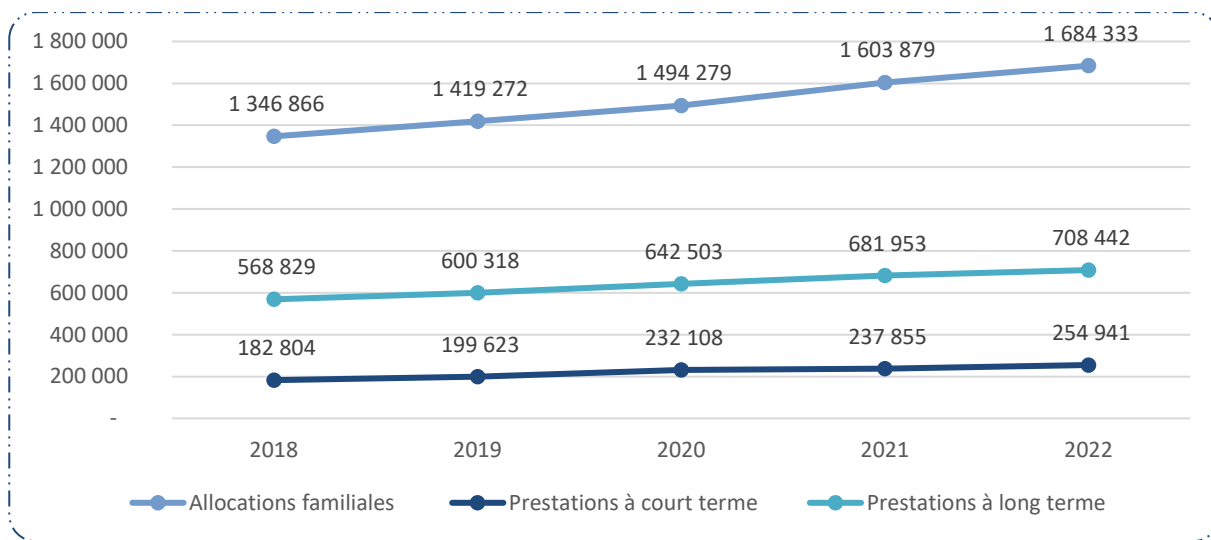


Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de la CNSS.

En 2022, le total de bénéficiaires des allocations familiales a atteint 1,6 million, soit une augmentation de 5% par rapport à 2021. Ainsi, ce type de prestation représente 63,3% du total des bénéficiaires des prestations servies par la CNSS. L'effectif des bénéficiaires des prestations de long terme (représentant 26,6% du total des prestations) a évolué de 3,9% entre 2021 et 2022. L'effectif de bénéficiaires des prestations à court terme (constituant 9,6% du total des prestations) a connu de même une évolution de 7,2% entre 2021 et 2022.

Pour ce qui concerne le remboursement des cotisations salariales, le nombre de bénéficiaires et le montant de dépenses ont connu une diminution au cours de l'année 2022. En effet, le total des bénéficiaires est passé de 15 mille en 2021 à 13 mille en 2022, soit une baisse de 12%. Ainsi, le montant de dépenses est passé de 89 millions de dirhams à 69 millions de dirhams, soit une diminution de 22% sur une période d'une année seulement.

**Figure 108 : Evolution du nombre de 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.

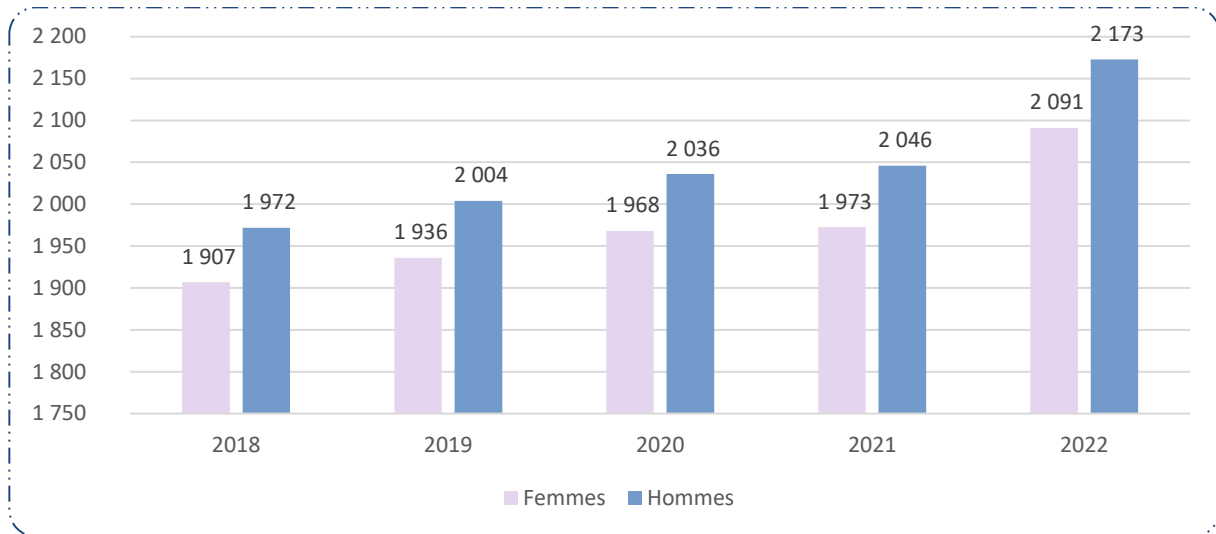
#### ■ Evolution des pensions servies

En 2022, le total des bénéficiaires des pensions servies a atteint 708 mille bénéficiaires contre 681 milles en 2021 dont 69,4% ont bénéficié de la pension de vieillesse, 29,8% de la pension des survivants et 0,8% de la pension d'invalidité.

Pour ce qui est le montant total des pensions servies il est de l'ordre de 14.919 millions de dirhams en 2022 contre 13.390 millions de dirhams en 2021 (soit une augmentation de 11%).

Concernant la pension Vieillesse Moyenne Servie, elle s'est valorisée de 6% par rapport à 2021 pour atteindre 2156 dirhams en 2022. De plus, le montant de la pension moyenne servie diffère selon le genre, pour les cinq dernières années, la pension moyenne servie touchée par les hommes dépasse celle touchée par les femmes, en 2022, la valeur de cet écart est de l'ordre de 82 dirhams.

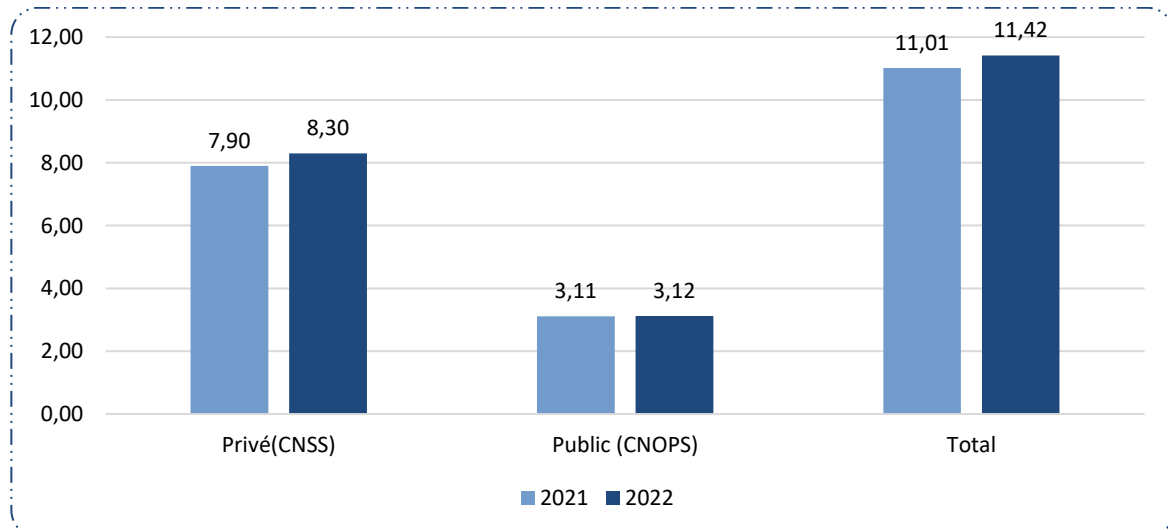


**Figure 109 : Evolution de la pension de vieillesse moyenne servie (en DH)**

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

## 2. Couverture médicale de base (CMB)

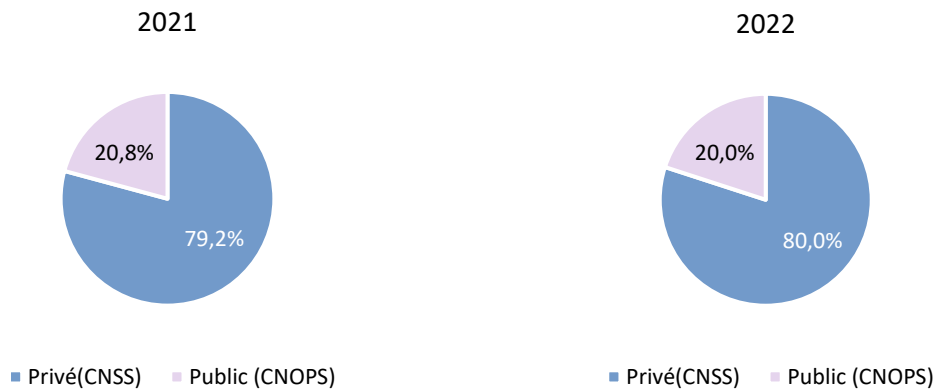
La population totale couverte par l'AMO (CNOPS et CNSS), au titre de l'année 2022, a atteint 11,42 millions d'individus, soit une évolution de 3,7% par rapport à une année auparavant. 72,7% de cette population est issue du secteur privé (8,3 millions de personnes) et 27,3% seulement du secteur public (3,12 millions d'individus).

**Figure 110 : Evolution des effectifs de la population couverte AMO selon le secteur public/privé (en millions)**

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

La population ayant eu le droit ouvert à l'AMO-CNSS (assurés et ayant droit) a augmenté de 6% entre 2021 et 2022, passant de 7,8 millions en 2021 à 8,3 millions en 2022. Alors que celle de l'AMO-CNOPS est resté quasiment stable entre les deux années de base, atteignant 2,08 millions de personnes.

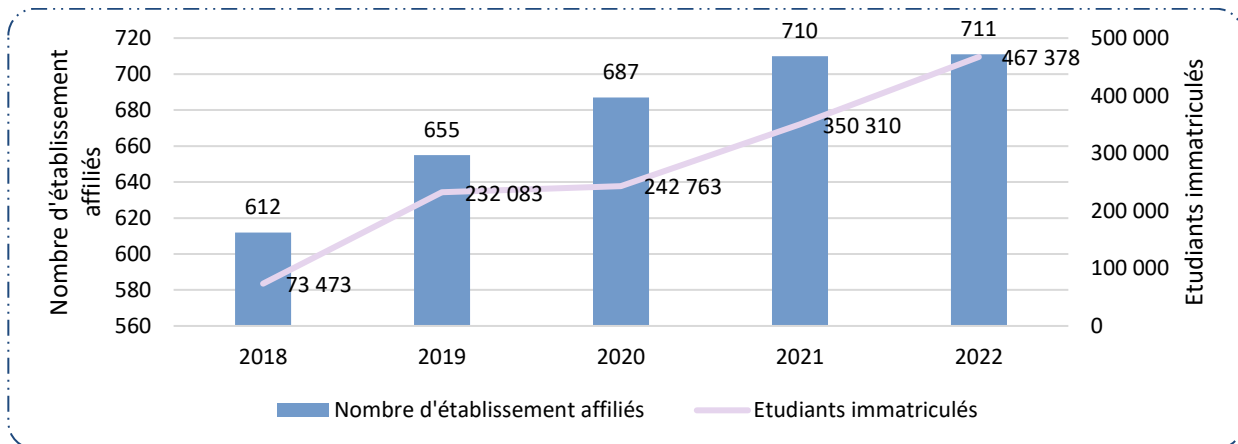
**Figure 111: Evolution de la population ayant eu le droit ouvert (Assurés et ayants droit) en millions**



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

Concernant le régime AMO des étudiants, l’effectif des étudiants immatriculés au régime AMO, au titre de 2022, a enregistré globalement une hausse de 33% par rapport à 2021 pour un nombre d’établissements affiliés à la CNOPS est de l’ordre de 711 établissements.

**Figure 112 : Evolution du nombre des étudiants immatriculés et des établissements affiliés au régime AMO**

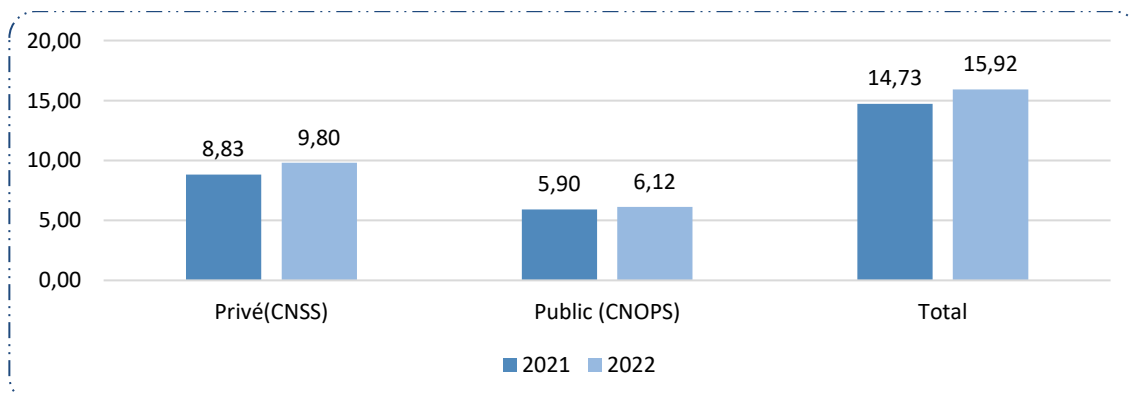


Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de la CNOPS.

▪ **Cotisations des régimes d’assurance maladie obligatoire**

Les cotisations des régimes d’assurance maladie obligatoire ont atteint 15,9 milliards de dirhams, soit une hausse de 8% par rapport à 2021. L’AMO-CNSS s’est élevé à 9,8 milliards de dirhams en 2022 et l’AMO-CNOPS a atteint 6,1 milliards de dirhams en 2022 contre 5,9 milliards de dirhams en 2021.

**Figure 113 : Cotisations AMO (en milliards de dirhams)**

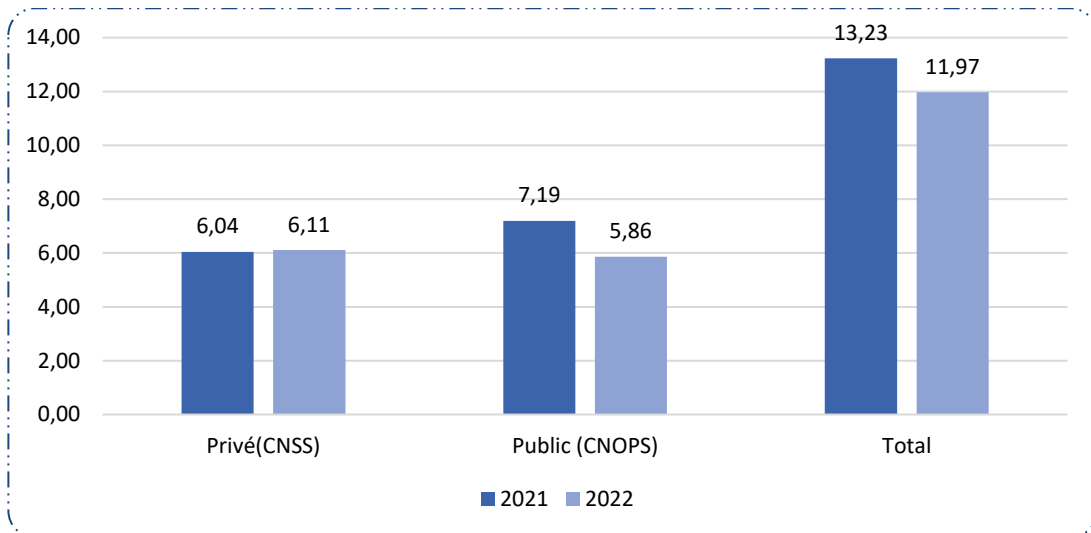


Source : Elaborée par DONMT sur la base des données de la CNSS et la CNOPS.

▪ **Prestations des régimes d’assurance maladie obligatoire**

Entre 2021 et 2022, le montant des prestations servies par le régime AMO a connu une baisse de 9,5% entre les deux années de références. Cette baisse est due en principe à la diminution du total des prestations du régime AMO-CNOPS en passant de 7,19 milliards de dirhams en 2021 à 5,86 milliards de dirhams en 2022. Au contraire, celle du régime AMO-CNSS est resté quasiment stable autour de 6,1 milliards de dirhams.

**Figure 114 : Prestations servies AMO (en milliards de dirhams)**



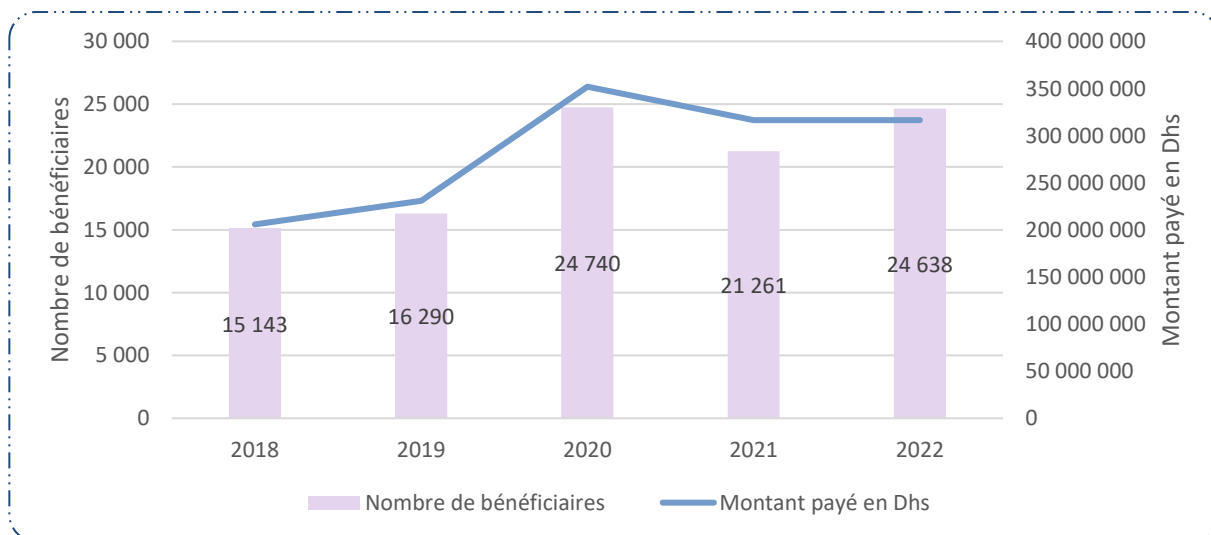
Source : Elaborée par DONMT sur la base des données de la CNSS et la CNOPS.

**3. Indemnité pour perte d’emploi (IPE)**

Au titre de 2022, le total des salariés bénéficiaires de l’IPE a atteint 24.638 personnes. Les hommes sont majoritairement bénéficiaires (81% des bénéficiaires). Par rapport à 2021, ce nombre de bénéficiaires a connu une augmentation remarquable de 15,9%.

Pour ce qui est le montant global de l’indemnité payé pour perte d’emploi, il a connu de même une hausse de 0,1% entre 2021 et 2022 pour atteindre 316 millions de dirhams, ce qui correspond au versement d’un montant mensuel moyen de 2.645 dirhams.

**Figure 115 : Evolution du nombre de bénéficiaires et du montant global de l’IPE**



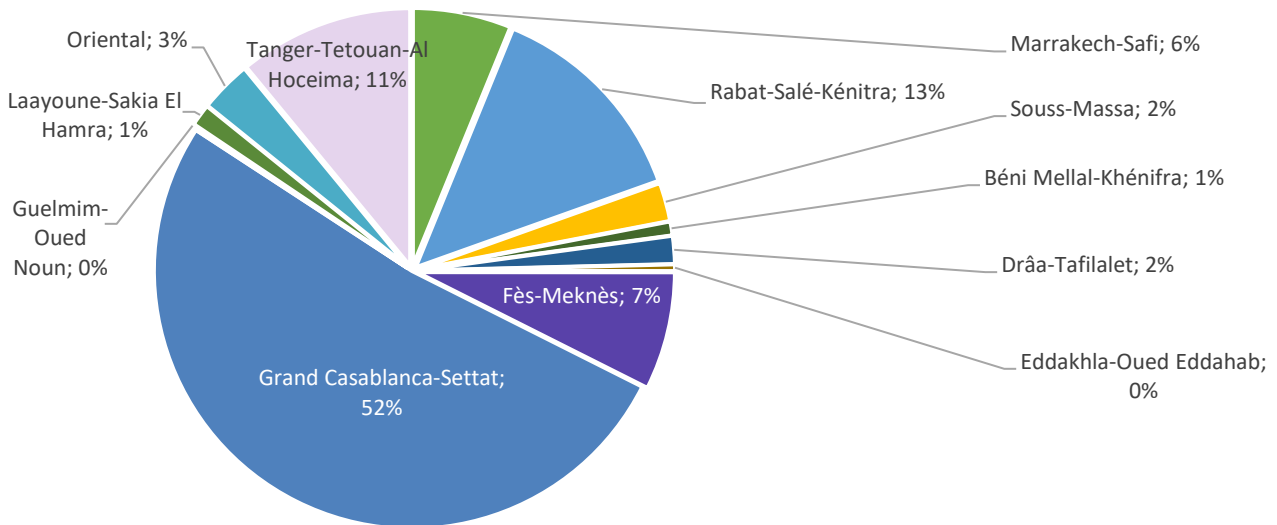
Source : Elaborée par DONMT sur la base des données de la CNSS.

Les secteurs de Construction, l'Industrie manufacturière et Activités de services administratifs et de soutien présentent les pourcentages les plus élevés des bénéficiaires de l'IPE, soit 28%, 17% et 15% respectivement.

La répartition par région des bénéficiaires de l'IPE montre que la région de Casablanca-Settat concentre 52% des bénéficiaires, suivis par la région de Rabat-Salé-Kénitra (13%).

L'analyse par tranche d'âge des bénéficiaires de l'IPE montre que les groupes d'âge 30-34 ans, 35-39 ans et 40-44 ans représente respectivement 19%, 19,4% et 16,4% des bénéficiaires au titre de 2022.

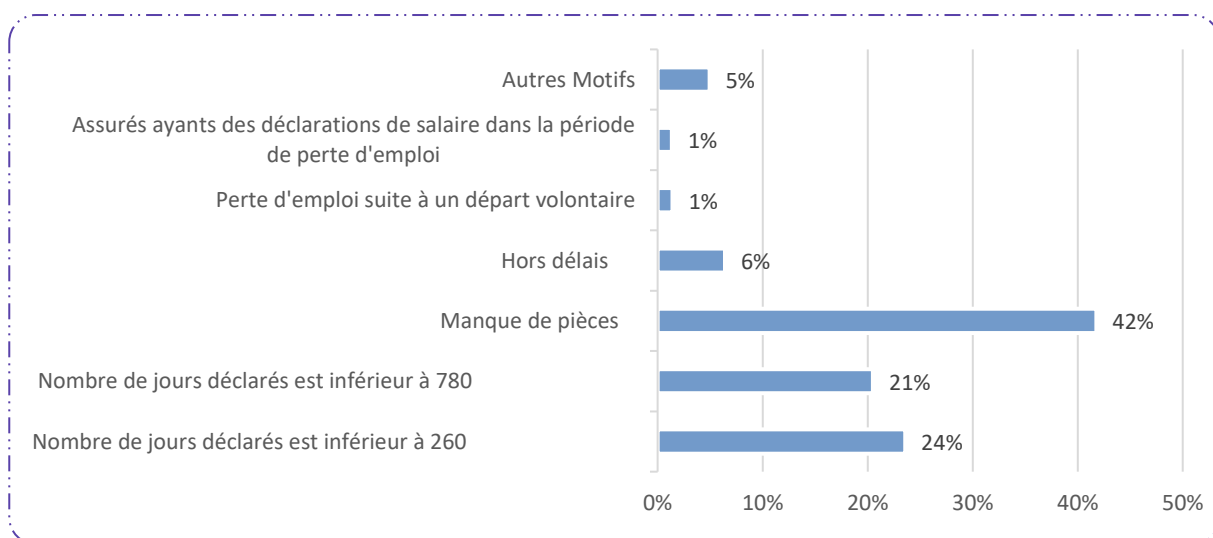
**Figure 116 : Répartition par région des bénéficiaires de l'IPE**



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

En 2022, le nombre de dossiers déposés est de l'ordre de 57.011 dossiers, 36,4% 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>11</sup>(42% du total des dossiers rejetés).

**Figure 117 : Part des demandes rejetées par motif**



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

<sup>11</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.

## VII. RELATIONS PROFESSIONNELLES ET CLIMAT SOCIAL

---

Cette partie décrit les relations professionnelles et le climat social qui ont marqué le marché du travail marocain durant l'année, et ce, en s'appuyant les données Ministère de l'Inclusion Economique, de la Petite Entreprise, de l'Emploi et des Compétences. Il s'agit des données collectées par les services de l'Inspection du travail, relatives au respect de la réglementation du travail, aux conflits collectifs ou individuels, à la santé et sécurité sur les lieux du travail, etc.

En 2022, les inspecteurs de travail ont effectué 32.179 visites et ont formulé 297.312 observations et ont émis 244 PV, 624 contraventions et 152 délits. La majorité des observations formulées sont d'ordre général.

En termes de conflictualités, le nombre de conflits individuels a enregistré une augmentation, passant de 56509 en 2021 à 57884 en 2022, près de 40,7% de ces conflits sont survenus dans le secteur des services et le un quart dans la région de Casablanca-Settat. Les grèves non déclenchées ont atteint 989 en 2022 dans 975 établissements. Les des grèves déclenchées ont atteint 65 grèves dans 53 établissements qui employaient 20.969 salariés. Ces grèves ont concerné 10.097 salariés et ont conduit à la perte de 66.898 JINT.

Pour ce qui est de la promotion des droits conventionnels au travail, il a été procédé en 2022 à la conclusion de 53 protocoles d'accord, dont 42 protocoles ont été conclus dans la région de Rabat-Salé-Kénitra, 9 à Marrakech-Safi, 7 à Tanger-Tétouan-Al Hoceima, 6 à Casablanca-Settat et Fès-Meknès chacune et un protocole à Beni Mellal- Khénifra.

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

En 2022, les inspecteurs de travail ont effectué 32.179 visites d'inspection et ont formulé 297.312 observations relatives au non-respect des normes du code de travail marocain.

**Tableau 12 : Evolution du nombre de visites générales, d'observations formulées et de PV**

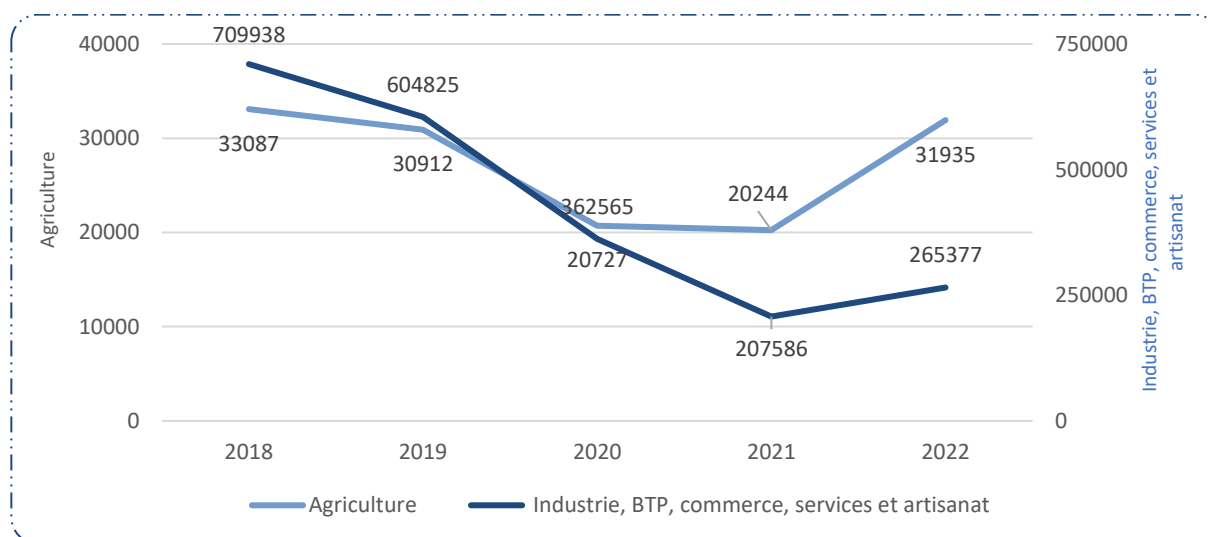
	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre de visites	34.897	34.256	28.230	24.860	32.179
Nombre d'observations	743.025	635.737	383.292	227.830	297.312
Nombre de PV	255	321	116	76	244
Contraventions	4980	4654	1948	998	624
Délits	452	432	205	96	152

Source : MIEPEEC

Les observations formulées par les inspecteurs de travail sont dans la majorité des cas d'ordre général. Le non-respect des mesures de la santé et sécurité, de la sécurité sociale des travailleurs, le non-respect du SMIG et le problème des accidents du travail sont des observations qui remontent clairement des visites d'inspections.

La répartition par secteur de ces observations montre une augmentation de 27,8% dans la formulation des observations dans les entreprises appartenant au secteur de l'industrie, BTP, commerce, services et de 57,8% dans celles relatives au secteur agricole entre 2021 et 2022.

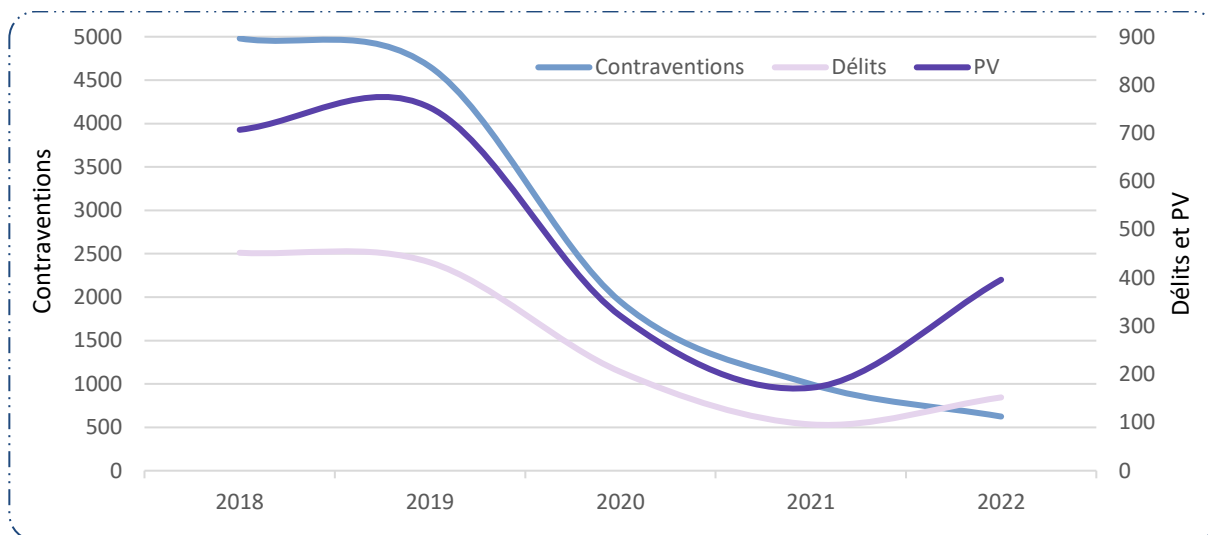
**Figure 118 : Evolution des observations formulées selon le secteur d'activité**



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

En 2022, l'Inspection du travail a émis 244 PV, 624 contraventions, et 152 délits. Le nombre de PV et de délits a connu une hausse par rapport à 2021, tandis que celui des contraventions, il a gardé sa baisse continue enregistrer depuis plus de dix ans.

**Figure 119 : Evolution du nombre d'infraction**

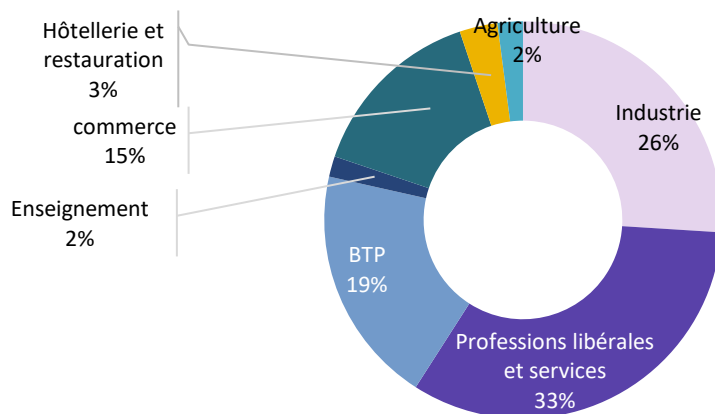


Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de la direction du Travail (MIEPEEC)

## 2. Santé et sécurité au travail

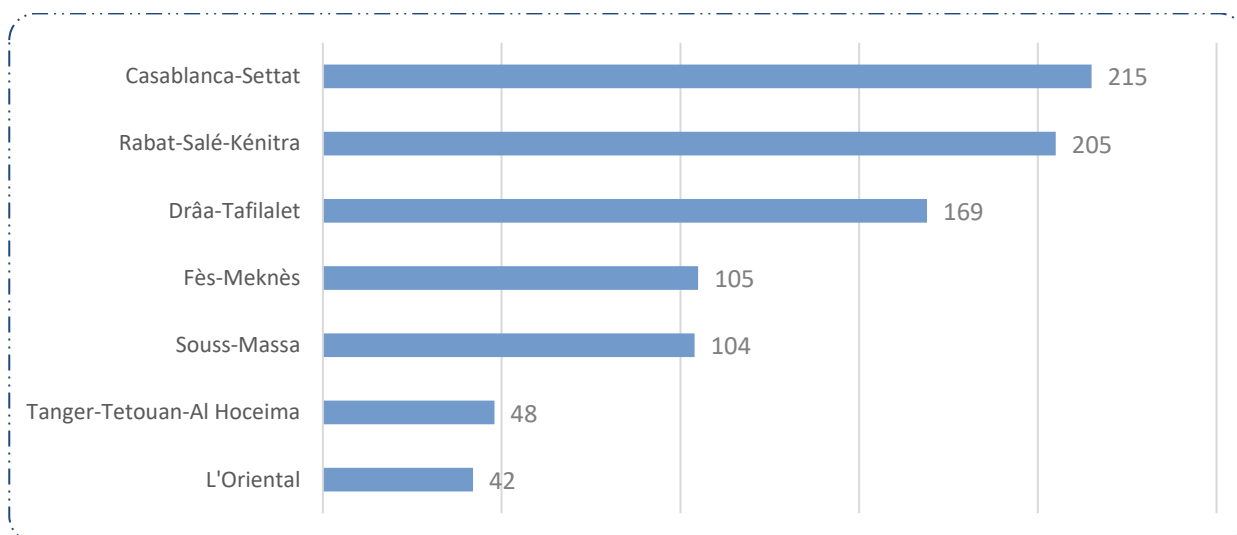
En 2022, les médecins et les ingénieurs chargés de l’inspection du travail ont effectué 888 visites dans 777 établissements et ont émis un total de 97 mises en demeures. 33% des établissements visités relèvent des professions libérales et services, suivi du secteur de l’industrie avec 26% et des établissements du secteur BTP et du commerce avec respectivement 19% et 15%.

**Figure 120 : Répartition du nombre des établissements visités par secteur d'activité**



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

Les visites d’inspections dédiées spécialement à la santé et sécurité au travail s’est concentrées principalement dans les régions de Casablanca-Settat (24,2%), Rabat-Salé-Kénitra (23,1%), Drâa-Tafilalet (19%), Fès-Meknès (11,8%) et Souss-Massa (11,7%).

**Figure 121 : Répartition du nombre de visites par région**

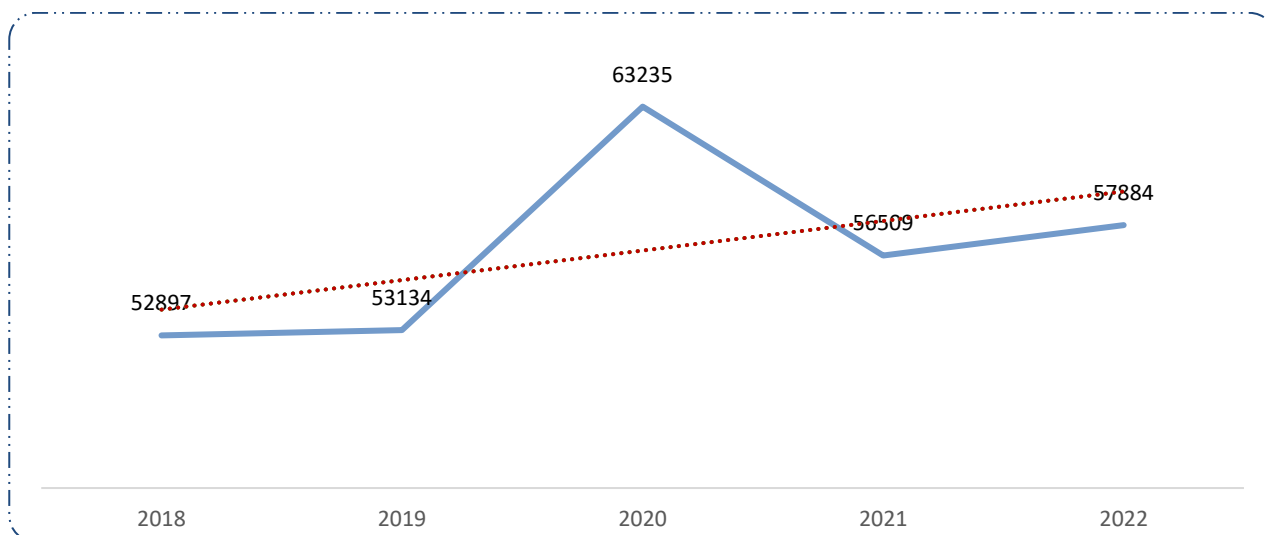
Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de la direction du Travail (MIEPEEC)

### 3. Climat social

En 2022 et en comparaison avec l'année 2021, le nombre de conflits individuels a enregistré une faible augmentation, passant de 56509 à 57884. Tandis que le nombre de grèves collectives déclenchées ou évitées, a connu une baisse d'environ 19%.

#### ▪ Conflits individuels

À l'exception de l'année 2020 où le nombre de conflits individuels survenant entre employeurs et employés qui a atteint son sommet avec plus que 63 mille, ces conflits oscillent autour de 55 mille en moyenne au cours de la période 2018-2022.

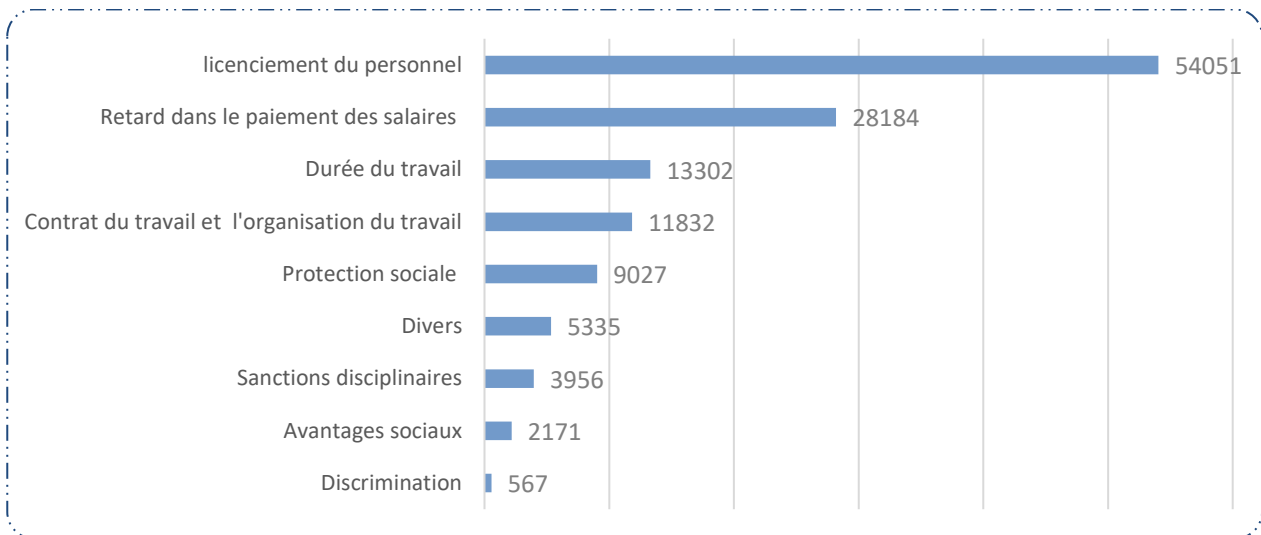
**Figure 122 : Évolution des conflits individuels**

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 128.765, les inspecteurs de travail ont réussi à satisfaire environ la moitié de ces réclamations et de réintégrer 4.281 ouvriers dans leur poste de travail. Il est à noter que, les principaux motifs de ces réclamations sont : le licenciement (42%), suivi du retard dans le paiement des salaires (22%) puis la durée et le contrat et l'organisation du travail avec respectivement 10% et 9%.



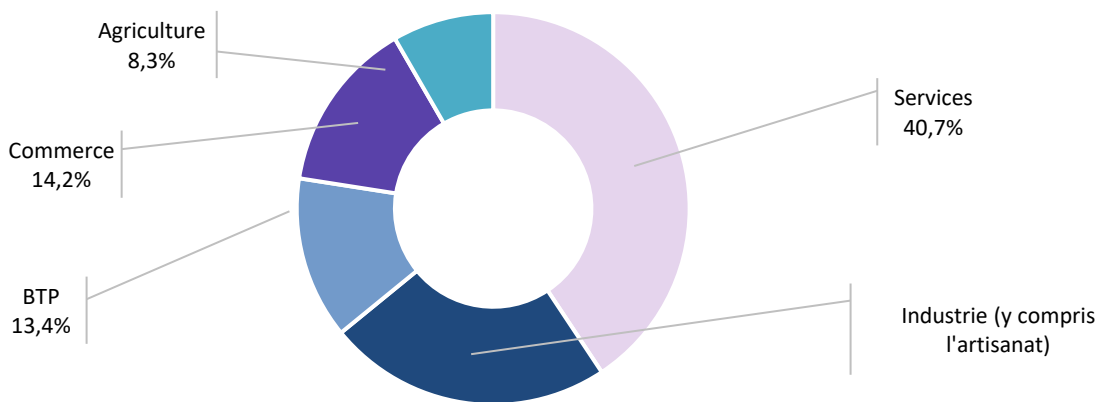
**Figure 123 : Principaux motifs des conflits individuels**



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 40,7% des conflits individuels, enregistrés en 2022, sont survenus dans le secteur des services, suivi du secteur de l'industrie (23,4%) et le secteur du commerce en troisième position (14,2%).

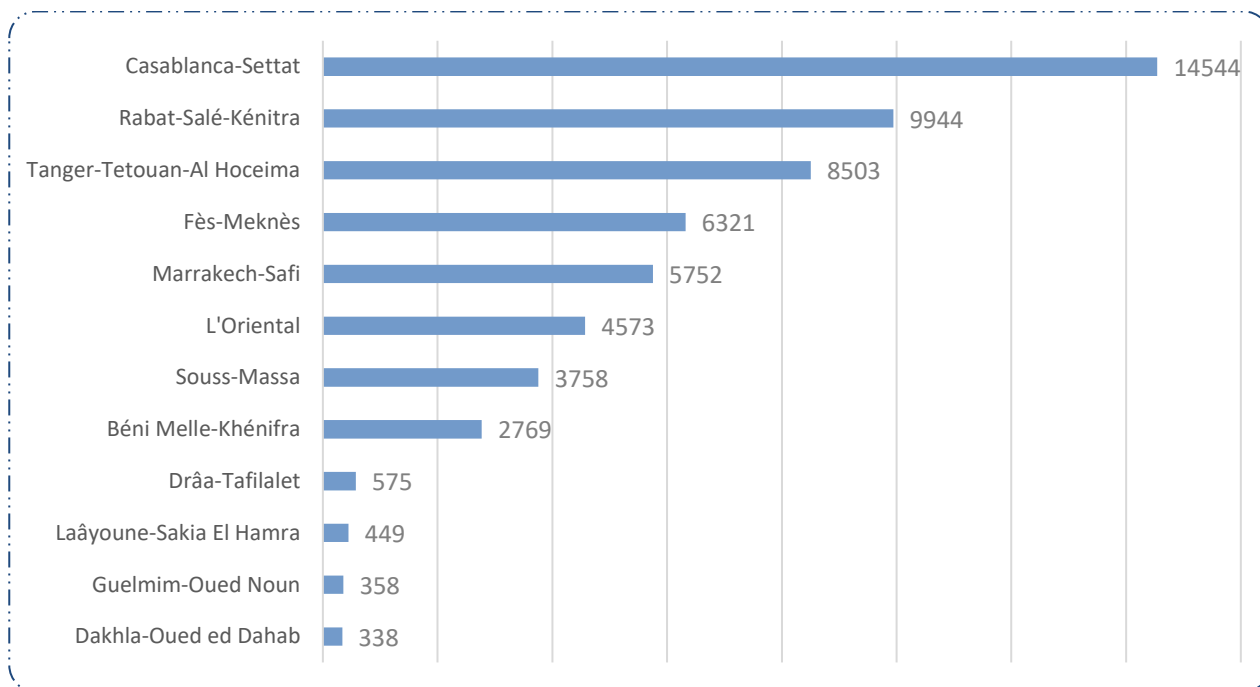
**Figure 124 : Répartition des conflits individuels selon les secteurs d'activité**



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

Un sur quatre des conflits individuels a été enregistré dans la région de Casablanca-Settat, suivie de la région Rabat-Salé-Kénitra (17,2%), puis la région de Tanger-Tetouan-Al Hoceima (14,7%). Par ailleurs, les régions du Sud et la région de Drâa-Tafilalet sont les régions qui ont connu le moins de conflits individuels.

**Figure 125 : Répartition des conflits individuels par région**

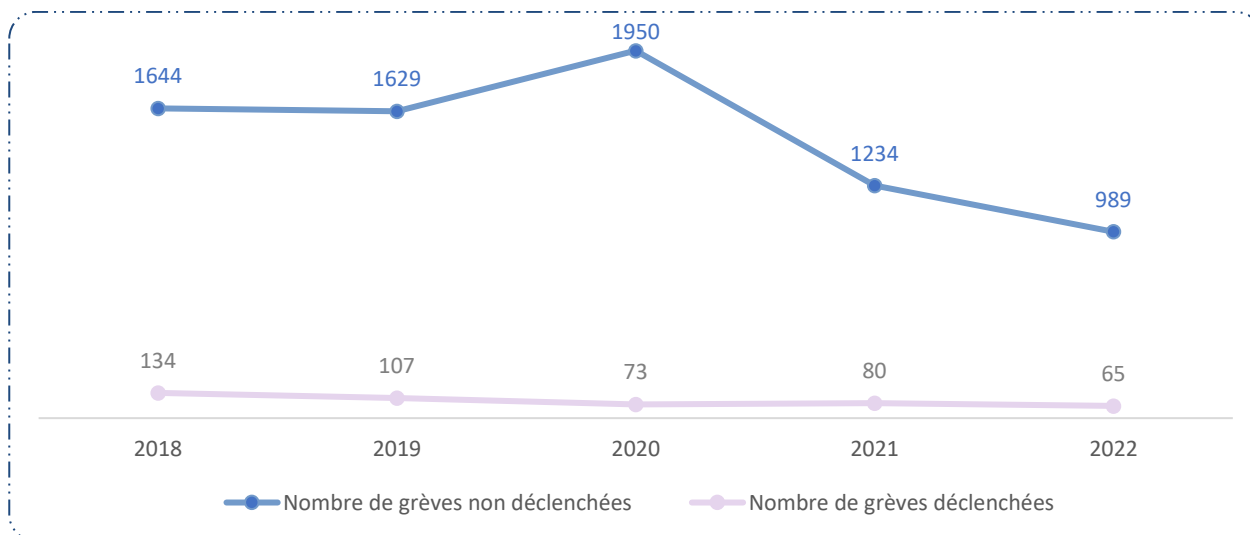


Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de la direction du Travail (MIEPEEC)

▪ **Conflits collectifs non déclenchés**

En ce qui concerne les conflits collectifs, à l’exception de l’année 2020 où le nombre des grèves collectives non déclenchées a enregistré une hausse remarquable atteignant 1950 grèves non déclenchées. Ce chiffre a continué sa baisse pour descendre à 989 en 2022. Ces grèves ont été évitées dans 975 établissements.

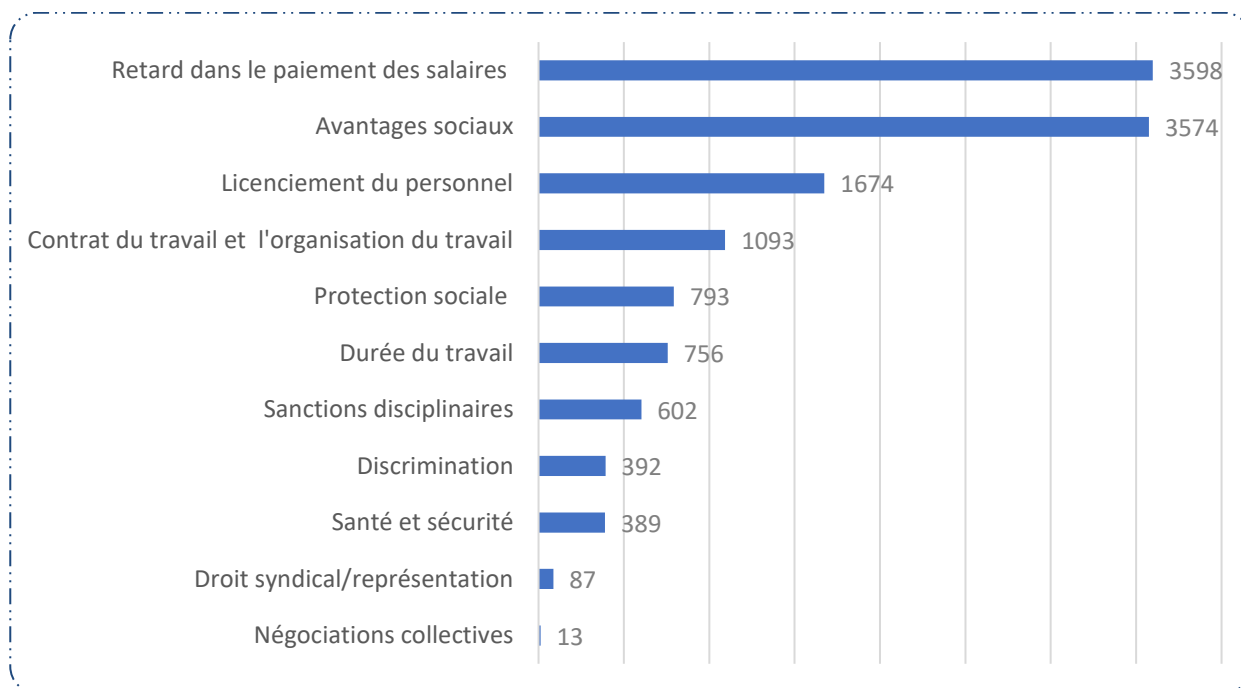
**Figure 126 : Évolution du nombre des grèves non déclenchées et des grèves déclenchées**



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 (27,7%), les avantages sociaux (27,6%) et le licenciement du personnel (12,9%).

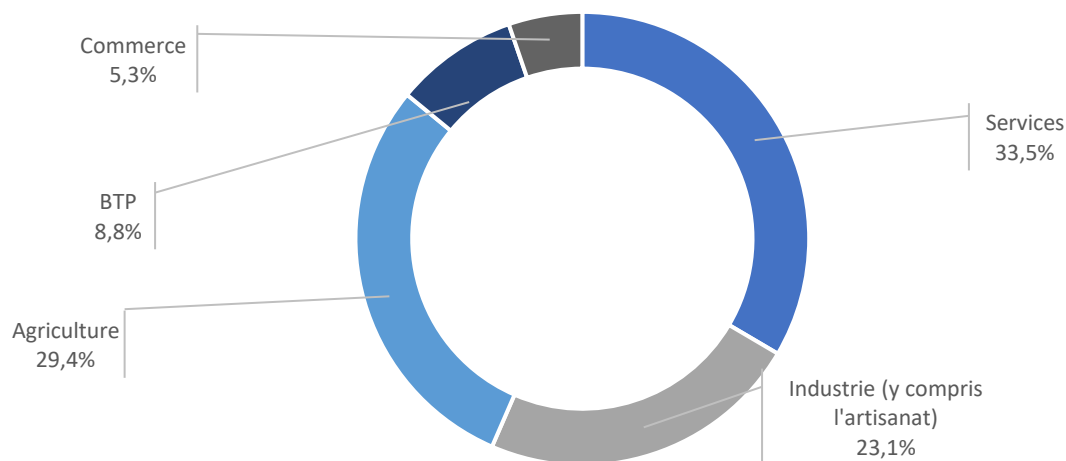
**Figure 127 : Principaux motifs des grèves non déclenchées**



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

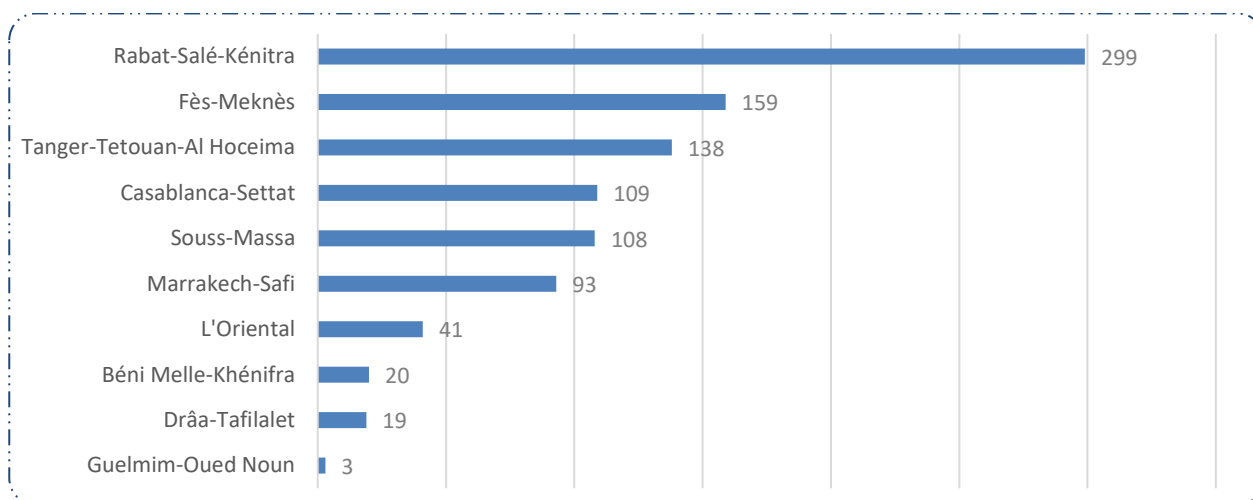
Le nombre des grèves n’ayant pas abouti en 2022 dans le secteur des services représente 33,5% du total des grèves. Suivi du secteur de l’agriculture avec 29,4% et celui de l’industrie avec 23,1%.

**Figure 128 : Nombre des grèves non déclenchées 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 ont enregistré les taux de grèves évitées les plus importants, au titre de l’année 2022, de même qu’en 2021, avec respectivement 299 et 159 grèves non déclenchées. Par contre la région de Tanger-Tétouan-Al Hoceima, a remplacé la région de Marrakech-Safi dans la troisième position avec 138 grèves non déclenchées. Contrairement aux régions du Sud, Drâa-Tafilalet et Béni Mellal-Khénifra qui ont enregistré les taux les plus faibles.

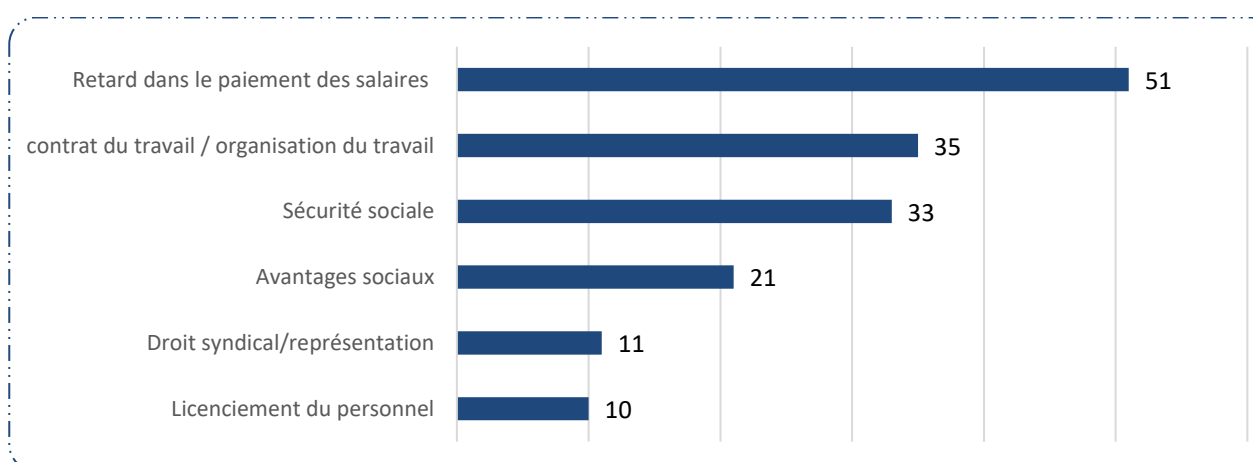
**Figure 129 : Nombre de grèves non déclenchées par région**

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

### ■ Conflits collectifs déclenchés

En 2022, le total des grèves déclenchées a atteint 65 grèves dans 53 établissements qui employaient 20.969 salariés. Ces grèves ont concerné 10.097 salariés et ont conduit à la perte de 66.898 JINT. L'analyse de ces données montre une baisse de 18,8% de ces grèves et de 14,5% des établissements touchés. Néanmoins, l'effectif des salariés des établissements touchés a presque doublé et par conséquent, le nombre des grévistes a aussi augmenté d'environ 62%. Chose est certaine, c'est que la conflictualité au sein des entreprises ne peut pas être expliquée juste par le nombre de conflits déclenchés, mais aussi et en plus du nombre des jours perdus suite à l'engagement des salariés dans les grèves, par la taille des entreprises touchés et qui influence remarquablement le nombre des grévistes et la durée des grèves.

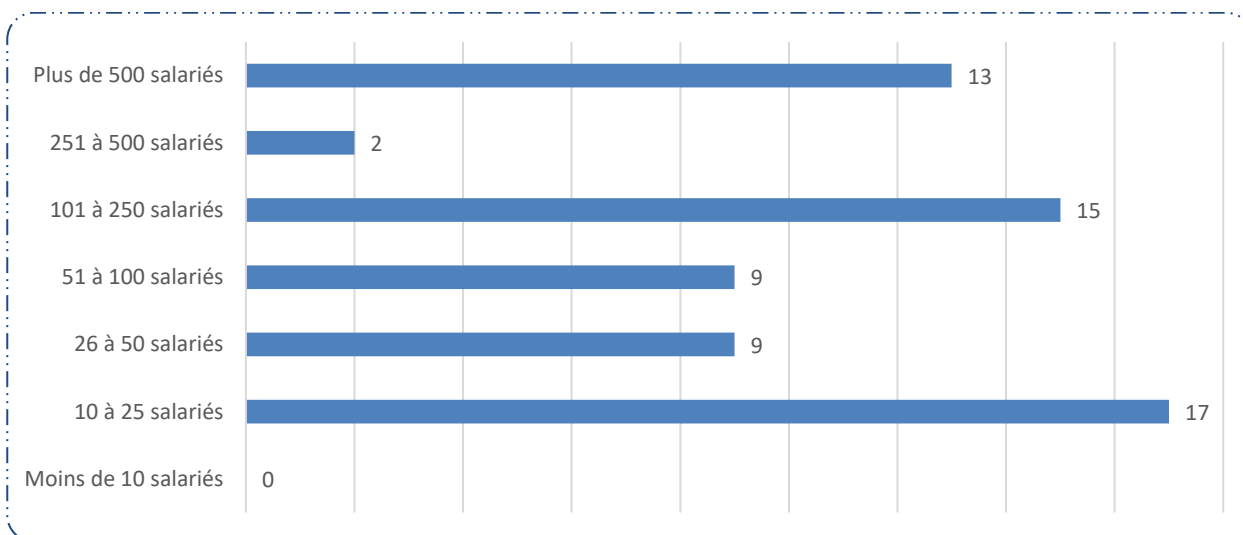
Le retard dans le paiement des salaires est des principaux motifs de ces grèves (26,4%), suivi de l'absence d'un contrat du travail et de l'organisation du travail (18,1%) et de la sécurité sociale (17,1%).

**Figure 130 : Principaux motifs des grèves déclenchées**

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

Force est de constater que les grèves ont été organisées dans les grandes entreprises ayant plus de 500 salariés au cours de cette année, soit le double du nombre enregistré au cours de l'année précédente. De même que pour les petites entreprises où le nombre a passé de 7 à 17 grèves déclenchées. Par contre, le nombre de grèves a marqué une baisse d'environ la moitié passant de 67 à 35 grèves engagées.

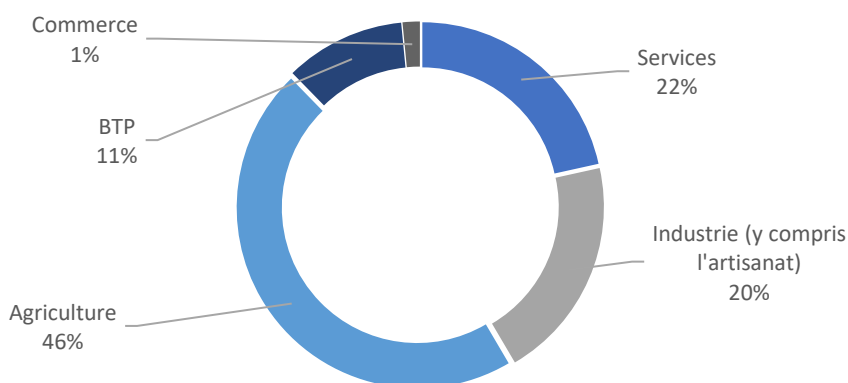
**Figure 131 : Nombre de grèves déclenchées par taille de l'entreprise**



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

Le secteur de l'agriculture concentre 46% des grèves déclenchées, suivi des secteurs des services et de l'industrie avec 22% et 20% respectivement.

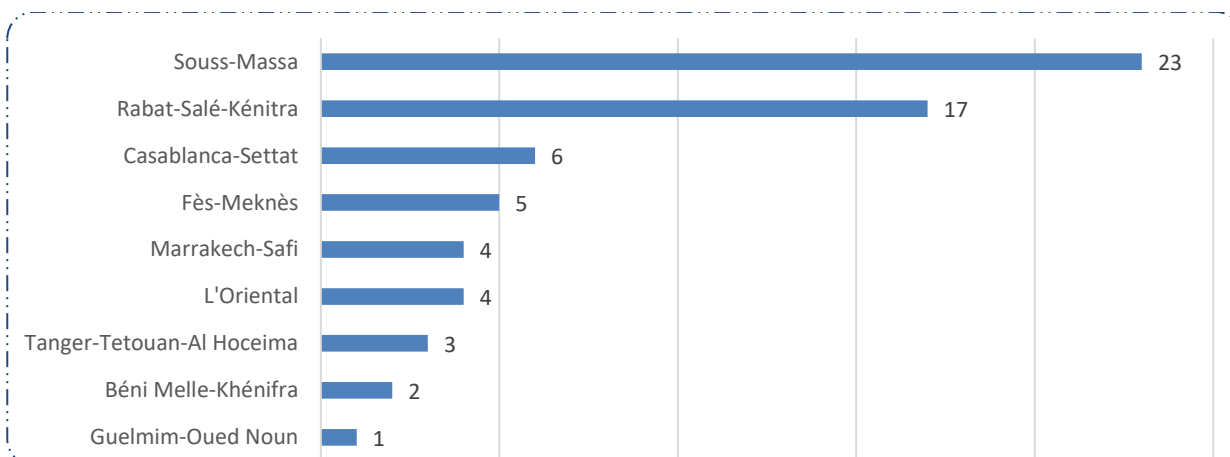
**Figure 132 : Grèves déclenchées selon le secteur d'activité**



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

La région de Souss-Massa se trouve en tête des régions qui ont connu des grèves en 2022 avec 23 grèves déclenchées, suivi de la région de Rabat-Salé-Kénitra. Le reste des régions ont passé une année avec moins de tensions aux seins des entreprises.

**Figure 133 : Grèves déclenchées par région**

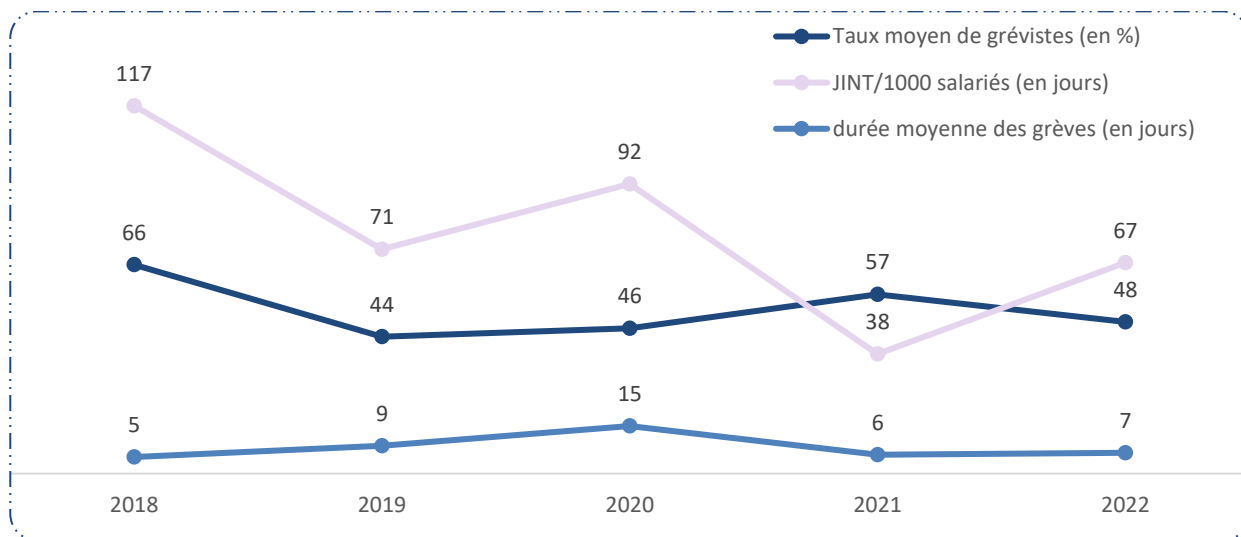


Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données de la direction du Travail (MIEPEEC)

L'intensité des grèves qu'on peut estimer à partir de leur durée et du nombre de salariés qui y ont participé a marqué une stabilité par rapport à l'année 2021 atteignant 7 jours de grèves pour chaque gréviste.

Le taux moyen de grévistes a baissé en 2022 par rapport à 2021 passant de 57% à 48% des salariés grévistes parmi les salariés des entreprises concernées. Quant au nombre de journées individuelles non travaillées, il a enregistré une hausse remarquable en 2022 et a atteint 67 JINT/1000 salariés.

**Figure 134 : 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)

## EN GUISE DE CONCLUSION

---

L'économie marocaine a connu en 2022 un ralentissement de son rythme de croissance résultant, d'une part, d'un maintien d'une modeste relance des activités non agricoles compte tenu du contexte économique difficile caractérisé notamment par des pressions inflationnistes, et d'autre part, d'une diminution significative de l'activité du secteur agricole, conséquence directe de la modeste campagne agricole, notamment suite aux répercussions de la sécheresse et des changements climatiques.

Dans ce contexte, le marché du travail a connu une évolution contrastée tout en subissant les effets conjoncturels, notamment de la sécheresse et des pressions inflationnistes et en continuant sur la ligne tendancielle d'une transformation qualitative et structurelle, déclenché ces dernières années. En effet, l'analyse de l'évolution de l'emploi montre que les pertes d'emplois concernent généralement les emplois non rémunérés (constitués principalement des aides familiaux), en particulier dans l'agriculture, alors que les créations d'emplois portent essentiellement sur les emplois rémunérés (notamment salariés) et en particulier dans les services. Cette évolution indique clairement un changement structurel du marché du travail en termes de qualité des emplois créés, conséquences d'une tendance volontariste de la formalisation de l'économie et de l'emploi, résultats, entre autres, de la mise en place de programmes structurants de promotion de l'emploi décent, de l'entrepreneuriat, d'incitation à l'investissement, mais aussi de dialogue social et d'un bon climat des affaires.

Dans le même sens, les programmes actifs de l'emploi visant la promotion de l'emploi salarié, l'amélioration de l'employabilité et l'appui à l'entrepreneuriat ont maintenu leur rôle favorable à la dynamisation du marché du travail et à l'insertion professionnelle des jeunes tout au long de l'année 2022. Cette année a été également marquée par le lancement du programme « Awrach » visant la création des emplois directs dans des chantiers provisoires et durables au cours des années 2022 et 2023.

Enfin, l'année 2022 a connu l'accélération du processus de généralisation de la protection sociale qui constitue l'un des initiatives importantes visant à structurer et formaliser le marché de l'emploi. Des efforts ont été également fournis par les services de l'inspection du travail visant à garantir un environnement de travail légal, équitable et sécurisé, et à créer des relations professionnelles plus stables permettant de favoriser une croissance économique plus soutenue.

## LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Evolution du taux de croissance du PIB et du PIB non agricole en % (2022) .....	8
Figure 2 : Evolution de la valeur ajoutée par secteur en % (2022) .....	8
Figure 3 : Evolution de la balance commerciale (en MM. DH) et du taux de couverture (%) .....	9
Figure 4 : Structure des exportations par principaux secteurs en 2022 .....	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 MM. DH et en % du PIB .....	12
Figure 8 : Evolution de la population en âge d'activité et de la population active .....	19
Figure 9 : Evolution du taux d'activité selon le milieu de résidence (en %) .....	19
Figure 10 : Taux d'activité selon les groupes d'âges (en %) .....	20
Figure 11 : Taux d'activité selon le fait d'avoir un diplôme ou non (en%).....	20
Figure 12 Taux d'activité selon les régions (en%) .....	21
Figure 13 : Evolution de la population active en chômage selon le milieu (en milliers) .....	22
Figure 14 : Répartition de la population active en chômage selon l'âge et le diplôme (en %) .....	22
Figure 15 : Population active en chômage réparti par sexe et type de chômeurs (en %) .....	23
Figure 16 : Evolution du taux de chômage selon le milieu de résidence (en%) .....	23
Figure 17 : Taux de chômage pour certaines catégories de la population (en%).....	24
Figure 18 : Taux de chômage selon les régions en 2022 (en%) .....	25
Figure 19 : Répartition de l'offre potentielle du travail diplômante entre 2011 et 2021 .....	26
Figure 20 : Effectif des diplômés de l'ESU par type de formation entre 2016 et 2022 .....	27
Figure 21 : Diplômés de l'EUP selon le domaine de l'étude 2021-2022 (en %) .....	28
Figure 22 : Effectif des diplômés de l'ESU selon le cycle de formation entre 2012 et 2022 .....	28
Figure 23 : Diplômés de l'ESU tous cycles confondus selon l'université (ville) entre 2016 et 2022 .....	29
Figure 24 : Répartition des diplômés de l'ESP par type d'établissement (2021-2022).....	29
Figure 25 : Lauréats de l'enseignement supérieur privé par champ disciplinaire entre 2016 et 2022 .....	30
Figure 26 : Lauréats des établissements de la formation des cadres par type de formation entre 2015 et 2021 .....	31
Figure 27 : Nombre des lauréats de la FP selon le mode de formation.....	33
Figure 28 : Répartition des lauréats FP par opérateur de formation en 2020.....	33
Figure 29 : Répartition des lauréats FP par niveau de formation en 2020 .....	34
Figure 30 : Lauréats de la FP par secteur de formation entre 2019 et 2020.....	35
Figure 31 : Répartition des lauréats de la formation professionnelle par région en 2021 .....	36
Figure 32 : Evolution de la population active occupée et du taux d'emploi.....	39
Figure 33 : Contribution sectorielle à la création nette d'emplois.....	39
Figure 34 : Evolution de la structure de l'emploi par secteur d'activité .....	40
Figure 35 : Evolution de la part des diplômés parmi les actifs occupés selon les secteurs d'activité économique (en%) .....	41
Figure 36 : Evolution du taux de salariat .....	41
Figure 37 : Structure de la population active occupée selon le statut en 2022.....	42
Figure 38 : Part de l'emploi non rémunéré dans l'emploi total.....	42
Figure 39 : Taux de sous-emploi .....	43
Figure 40 : Evolution de l'effectif des travailleurs marocains émigrés .....	43
Figure 41 : Répartition des bénéficiaires des contrats de travail par pays d'accueil .....	44
Figure 42 : Evolution du nombre de contrats visés en faveur des salariés étrangers .....	44
Figure 43 : Contrats visés en faveur des salariés étrangers selon les secteurs d'activité .....	45
Figure 48 : Parts des entreprises ayant et celles n'ayant pas recruté en 2019.....	46
Figure 49 : Parts des entreprises selon les raisons pour lesquelles elles n'avaient pas eu besoin d'embaucher .....	47
Figure 50 : Recrutements effectués selon le motif derrière (en %).....	49
Figure 51 : Recrutements effectués selon les catégories socioprofessionnelles (en %) .....	50
Figure 44 : Proportion des entreprises (en %) ayant recours aux différents canaux de repérage de candidats au recrutement .....	51
Figure 45 : Proportion des entreprises (en %) ayant recours aux différents canaux de repérage de candidats au recrutement selon la taille de l'entreprise .....	52
Figure 46 : Proportion des entreprises (en %) ayant recours aux différents canaux de repérage de candidats au recrutement selon le secteur.....	52
Figure 47 : Proportion des entreprises (en %) ayant recours aux différents canaux de repérage de candidats au recrutement selon les catégories professionnelles .....	53
Figure 52 : Évolution des indices du salaire minimum et des prix à la consommation (base 100, 2012).....	55
Figure 53 : Évolution du coût salarial par unité produite.....	56
Figure 54 : Taux d'accroissement de la productivité du travail par grands secteurs d'activités économiques (en%)... ..	57
Figure 55 : Évolution de la productivité par grands secteurs d'activités économiques .....	57



Figure 56 : Salaires minima en PPA\$2017, 2021 .....	58
Figure 57 : Evolution des salaires minima en PPA\$2017, 2011-2021.....	58
Figure 58 : Productivité du travail en PPA\$2017, 2021 .....	59
Figure 59 : Accroissement annuel moyen de la productivité du travail en PPA\$2017, 2011-2021.....	60
Figure 60 : Productivité horaire du travail en PPA\$2017, 2021 .....	60
Figure 61 : Accroissement annuel moyen de la productivité horaire en PPA\$2017, 2011-2021.....	61
Figure 62 : Evolution des prestations de l'ANAPEC 2011 - 2022.....	63
Figure 63 : Evolution des nouveaux inscrits à l'ANAPEC entre 2014 et 2022 .....	64
Figure 64 : Evolution des offres d'emploi recueillies 2011 - 2022.....	64
Figure 65 : Prestations en faveurs des migrants réguliers au titre des années 2021 - 2022 .....	65
Figure 66 : Evolution de nombre de PSH insérés (2018-2022) .....	65
Figure 67 : Répartition des agences de recrutements privées à fin mai 2023 selon les villes (en %) .....	66
Figure 68 : Répartition des agences de recrutements privées selon l'activité principale à fin septembre 2023 .....	67
Figure 69 : Taux de réalisation annuels des objectifs fixés (en %) – Programmes de promotion de l'emploi salarié (Idmaj et Tahfiz).....	68
Figure 70 : Evolution du nombre de bénéficiaires du programme Idmaj .....	69
Figure 71 : Evolution de la structure des bénéficiaires du programme Idmaj (*) selon le type de contrat entre 2018 et 2022 (en %) .....	69
Figure 72 : Bénéficiaires du programme Idmaj(*) selon le diplôme en 2022.....	70
Figure 73 : Bénéficiaires du programme Idmaj(*) selon le secteur d'activité en 2022 .....	70
Figure 74 : Bénéficiaires Idmaj (*) par taille d'entreprise d'accueil .....	71
Figure 75 : Bénéficiaires du programme Idmaj(*) en 2022 par région.....	71
Figure 76 : Evolution des bénéficiaires du programme TAHFIZ depuis son lancement jusqu'en 2022 .....	72
Figure 77 : Structure des bénéficiaires (*) du programme TAHFIZ selon le diplôme, 2022 .....	72
Figure 78 : Structure des entreprises bénéficiaires du programme TAHFIZ par secteur d'activité, 2022.....	73
Figure 79 : Structure des salariés bénéficiaires du programme TAHFIZ par secteur d'activité, 2022 .....	73
Figure 80 : Bénéficiaires du programme TAHFIZ par Région, 2022.....	74
Figure 81 : Evolution du taux de réalisation annuel des objectifs fixés (en %) – Programmes d'amélioration de l'employabilité.....	74
Figure 82 : Bénéficiaires des programmes d'amélioration de l'employabilité selon le type de programme de formation, 2022 .....	75
Figure 83 : Bénéficiaires de la FCE par région, 2022.....	77
Figure 84 : Bénéficiaires de la FQR par région, 2022 .....	77
Figure 85 : Bénéficiaires de la FSE par secteur et région, 2022 .....	78
Figure 86 : Bénéficiaires de la formation dans le cadre de partenariats national et régional, 2022 .....	79
Figure 87 : Evolution du nombre des porteurs de projets accompagnés dans le cadre du programme Auto-emploi... 80	80
Figure 88 : Structure des unités créées dans le cadre du programme Auto-emploi selon le genre et type d'unité, 2022 .....	80
Figure 89 : Répartition des unités créées dans le cadre du programme Auto-emploi par région, 2022.....	81
Figure 90 : Evolution du nombre d'unités créées et d'emplois générés dans le cadre du programme Auto-emploi, 2022.....	81
Figure 91 : Bénéficiaires des CI en 2018 par diplôme.....	82
Figure 92 : Bénéficiaires des CI en 2018 par secteur d'activité .....	83
Figure 93 : Bénéficiaires des CI en 2018 déclarés à la CNSS en 2021.....	84
Figure 94 : Bénéficiaires des CI en 2018 déclarés à la CNSS en 2021 selon le secteur d'activité de la dernière entreprise d'insertion.....	84
Figure 95 : Bénéficiaires des CI en 2018 déclarés à la CNSS en 2021 selon la taille de la dernière entreprise d'insertion .....	85
Figure 96 : Parts des bénéficiaires insérés en 2021 par les mêmes entreprises de stage selon le genre et le diplôme . 85	85
Figure 97 : Evolution du taux d'insertion des bénéficiaires du CI par sexe entre 2017 et 2021 .....	86
Figure 98 : Taux d'insertion en 2021 des bénéficiaires du CIA au titre de l'année 2018 par sexe .....	87
Figure 99 : Evolution du taux d'insertion des bénéficiaires du CI par sexe entre 2017 et 2021 .....	87
Figure 100 : Taux d'insertion en 2021 des bénéficiaires des CI en 2018 selon le diplôme.....	88
Figure 101 : Taux d'insertion en 2021 des bénéficiaires (*) des CI en 2018 selon la période déclarée à la CNSS par l'entreprise de stage.....	88
Figure 102 : Taux d'insertion en 2021 des bénéficiaires des CI au titre de l'année 2018 par secteur d'activité de l'entreprise de stage.....	89
Figure 103 : Taux d'insertion en 2021 des bénéficiaires des CI au titre de l'année 2018 selon la région .....	90
Figure 104 : Evolution du nombre total de salariés déclarés à la CNSS (en millions) et du nombre d'entreprises affiliées à la CNSS.....	93
Figure 105 : Répartition par secteur du total des déclarés à la CNSS (2022) .....	93
Figure 106 : Evolution de la structure des salariés déclarés à la CNSS par région, 2018-2022.....	94

Figure 107 : Evolution du nombre de bénéficiaires (en millions) et des prestations servies (en milliards de dirhams)	94
Figure 108 : Evolution du nombre de bénéficiaires des prestations sociales servies par la CNSS par type de prestation	95
Figure 109 : Evolution de la pension de vieillesse moyenne servie (en DH)	96
Figure 110 : Evolution des effectifs de la population couverte AMO selon le secteur public/privé (en millions)	96
Figure 111 : Evolution de la population ayant eu le droit ouvert (Assurés et ayants droit) en millions	97
Figure 112 : Evolution du nombre des étudiants immatriculés et des établissements affiliés au régime AMO	97
Figure 113 : Cotisations AMO (en milliards de dirhams)	97
Figure 114 : Prestations servies AMO (en milliards de dirhams)	98
Figure 115 : Evolution du nombre de bénéficiaires et du montant global de l'IPE	98
Figure 116 : Répartition par région des bénéficiaires de l'IPE	99
Figure 117 : Part des demandes rejetées par motif	99
Figure 118 : Evolution des observations formulées selon le secteur d'activité	101
Figure 119 : Evolution du nombre d'infraction	102
Figure 120 : Répartition du nombre des établissements visités par secteur d'activité	102
Figure 121 : Répartition du nombre de visites par région	103
Figure 122 : Évolution des conflits individuels	103
Figure 123 : Principaux motifs des conflits individuels	104
Figure 124 : Répartition des conflits individuels selon les secteurs d'activité	104
Figure 125 : Répartition des conflits individuels par région	105
Figure 126 : Évolution du nombre des grèves non déclenchées et des grèves déclenchées	105
Figure 127 : Principaux motifs des grèves non déclenchées	106
Figure 128 : Nombre des grèves non déclenchées selon le secteur d'activité	106
Figure 129 : Nombre de grèves non déclenchées par région	107
Figure 130 : Principaux motifs des grèves déclenchées	107
Figure 131 : Nombre de grèves déclenchées par taille de l'entreprise	108
Figure 132 : Grèves déclenchées selon le secteur d'activité	108
Figure 133 : Grèves déclenchées par région	108
Figure 134 : Intensité, nombre de jours pour 1 000 salariés et durée des grèves	109

## LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Structure des entreprises et des emplois selon la taille des entreprises	46
Tableau 2 : Parts des entreprises ayant et celles n'ayant pas recruté en 2019, par taille d'emploi et secteur d'activité économique (en %)	47
Tableau 3 : Parts des entreprises selon la raison pour laquelle elles n'avaient pas eu besoin d'embaucher, selon la taille d'emploi et le secteur d'activité économique (en %)	48
Tableau 4 : Structure et part des effectifs recrutés en 2019 selon la taille d'emploi et le secteur d'activité de l'entreprise	48
Tableau 5 : Répartition des recrutements selon le motif, la taille d'emploi et le secteur d'activité économique (en %)	49
Tableau 6 : Répartition des recrutements selon les catégories socioprofessionnelles, la taille d'emploi et le secteur d'activité économique (en %)	50
Tableau 7 : Évolution du salaire minimum en dirhams	55
Tableau 8 : Bénéficiaires de la FCE par secteur d'activité, 2022	76
Tableau 9 : Bénéficiaires des CI en 2018 selon le genre et la taille d'entreprise de stage	83
Tableau 10 : Taux d'insertion en 2021 des bénéficiaires des CI au titre de 2018 selon le genre et l'âge	87
Tableau 11 : Taux d'insertion en 2021 des bénéficiaires des CI en 2018 selon le genre et la taille de l'entreprise de stage	90
Tableau 12 : Evolution du nombre de visites générales, d'observations formulées et de PV	101

Rue Jomaiz, Hay Riad-RABAT  
Tél: 0 537 760 521 Fax: 0 537 765 312  
w w w . m i e p e e c . g o v . m a