

# **Nouveau Modèle de Développement : Croissance inclusive et employabilité, pour une repriorisation des enjeux**

Ghizlane CHOUAY

Professeur à la Faculté Pluridisciplinaire de Nador  
Laboratoire d'Études et de Recherches Interdisciplinaires en  
Territoire, Entrepreneuriat et Droit des Affaires  
Université Mohammed Premier. Oujda, Maroc.  
g.chouay@gmail.com  
06 73 79 57 78

Ahmed ZOHEIR

Doctorant au Laboratoire Interdisciplinaire de Recherches  
Économiques, Économétriques et Managériales  
Faculté des Sciences Juridiques, Économiques et Sociales  
Université Mohammed Premier. Oujda, Maroc.  
a.zoheir@ump.ac.ma  
**06 43 28 51 56**

Amina HAOUAT

Doctorante au Laboratoire Interdisciplinaire de Recherches  
Économiques, Économétriques et Managériales  
Faculté des Sciences Juridiques, Économiques et Sociales  
Université Mohammed Premier. Oujda, Maroc.  
amina.haouat@ump.ac.ma  
06 62 19 46 05

**Nouveau Modèle de Développement :**

## Croissance inclusive et employabilité, pour une repriorisation des enjeux

### Résumé

Le « modèle de croissance » actuel s'avère de moins en moins inclusif par l'emploi. La fragmentation du tissu productif s'est accompagnée d'un déficit de la productivité des facteurs et par ricochet d'un déficit du marché de travail ; D'autant que l'investissement national est dans une tendance lourde de faible croissance. Cela est traduit par la baisse tendancielle de l'intensité de la croissance en emplois.

Comment faudrait-il alors traiter les questions de la relation investissement/emploi dans l'édification des choix stratégiques de développement ? En particulier, comment élaborer et mettre en avant des politiques de l'emploi en tant qu'élément pertinent de politiques sociales volontaristes ?

Nous en concluons que l'impact de l'accumulation du capital physique sur la productivité, sur la croissance économique et sur l'emploi diffère et dépend de facteurs structurels tels que la structure du tissu productif ou encore du stock de compétences disponibles.

**Mots clés :** Nouveau Modèle de Développement, accumulation du capital physique, accumulation du capital humain, productivité des facteurs, croissance et emploi.

### Abstract

The current "growth model" is proving less and less inclusive through employment. The fragmentation of the productive fabric has been accompanied by a deficit in factor productivity and, as a consequence, a deficit in the labor market. This is reflected in the downward trend in the intensity of growth in jobs.

How then should the issues of the investment/employment relationship be addressed in the design of development strategies? In particular, how can employment policies be designed and developed as an essential component of proactive social policies?

We conclude that the impact of physical capital accumulation on productivity, economic growth and employment differs and depends on structural factors such as the structure of the productive fabric or the stock of available skills.

**Key words:** New Model of Development, physical capital accumulation, human capital accumulation, Productivity's factors, Growth and Employment.

**الملخص**

اضحى النموذج التنموي غير قادر على امتصاص الخصائص الموجودة في سوق الشغل. ورافق تجزئة النسيج الإنتاجي عجز في الإنتاجية وبالتالي عجز في سوق العمل، خاصة وأن الاستثمار الوطني في اتجاه قوي للنمو الضعيف. وينعكس هذا في الاتجاه التنازلي لكثافة النمو في نقص التوظيف.

فكيف يجب التعامل مع قضايا علاقة الاستثمار / التوظيف عند وضع استراتيجيات التنمية؟ ولا سيما كيفية تصميم سياسات التوظيف وتطويرها كعنصر أساسي في السياسات الاجتماعية الطوعية؟ نستنتج أن تأثير تراكم الرأسمال المادي على الإنتاجية والنمو الاقتصادي وفرص الشغل يختلف ويعتمد على العوامل الهيكلية مثل بنية النسيج الإنتاجي أو مخزون المهارات المتاحة.

**عنوان المقال**

النموذج التنموي الجديد: نمو شامل وفرص التشغيل، من أجل إعادة ترتيب التحديات

**الكلمات المفتاح**

النموذج التنموي الجديد، التنمية والتشغيل، عوامل الإنتاجية، تراكم الرأسمال المادي، تراكم الرأسمال البشري.

## Introduction

L'intensité de la croissance et de l'emploi est passée de 32 430 par an par point de croissance sur la période (2000 – 2006) à 22 648 par an par point de croissance en 2006 – 2012, puis à 15 000 par an par point de croissance sur la période (2012 – 2018) (CESE, 2019). Pour la **Banque Mondiale (2021)**, cette croissance dite « pauvre en emplois » est caractérisée par une élasticité de l'emploi à la croissance (élasticité emploi-production) pour l'économie agrégée de 0,27 entre 2000 et 2018. Un « Nouveau Modèle de Développement » (NMD) s'impose ? Ceci nous interpelle (et interpelle certainement le gouvernement) quant à ces objectifs prioritaires post Covid. Quels leviers opérationnels faut-il activer pour réussir ce projet de société ?

Il faut s'accorder d'abord sur le « principe » qu'il n'existe, pour le développement, ni boîte noire, ni boîte conceptuelle, ni boîte à outil (savoir technique, modèle d'action, ...). Depuis son expansion dans les années 60, le discours sur « les modèles de développement » s'est nourri de tant de définition que plus personne ne sait ce que le développement veut dire.

Les multiples facteurs, qui expliquent le décrochage des gains de productivité par rapport aux efforts d'accumulation, posent une contrainte majeure à la compétitivité des économies et à leurs capacités à absorber le niveau de chômage ou de générer des gains de productivité et de la croissance économique durable et soutenable.

Cet article consiste à répondre à la problématique suivante : **Dans quelle mesure l'accumulation du capital physique au Maroc, de par la productivité, serait « pauvre en emplois » ?**

Nous chercherons ainsi à vérifier les interactions entre le capital humain, la productivité et le fonctionnement du marché de travail. Au-delà de l'observation et de l'interprétation, c'est une tentative de conforter les faits et les concepts pour proposer une explication. Nous partons de situation concrète et nous ambitionnons de démontrer cette relation entre ces variables.

Afin de répondre à cette problématique, nous adopterons une démarche méthodologique qualitative (théorique et empirique), qui consiste à étudier, dans le cas du Maroc, les raisons qui expliquent les faiblesses de la croissance économique via les gains de productivité pour in fine, démontrer la relation énigmatique entre la croissance économique et le niveau d'emploi. La vérification empirique est assurée à travers les données statistiques des institutions nationales et internationales à savoir : la Banque Mondiale, Mc Kinsey Globale Institute, la Commission Spéciale sur le Modèle de Développement, le Haut-Commissariat au

plan et l'Observatoire Marocain de la Très Petite et Moyenne Entreprise. C'est une étude de description et de compréhension de cette interdépendance qui permettrait éventuellement de déduire une représentation et de tester comment se pratiquent les éléments théoriques.

### **1. Fondement théorique de la turbulence d'une pensée énigmatique : accumulation-productivité-emploi**

Qu'est ce qui empêche une percée permettant des gains de productivité et une création de valeur à même de rendre l'économie inclusive par le marché du travail ? Des incohérences semblent se persister au niveau des soubassements du régime de croissance dominant. Ce dernier présente des anomalies en matière des gains de productivité (notamment par le facteur capital humain) et d'accumulation du capital. En première approximation, nous pouvons dire que la capacité d'une économie à produire des gains de productivité dépend d'un certain nombre de facteurs structurels.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer la faible qualité du capital cumulé des économies. Le premier, correspond au niveau de gamme de la production. Le deuxième facteur porte sur le contenu en technologies des importations. Pour la théorie de la croissance **Solow (1988)**, la croissance est déterminée par l'évolution technologique qui dépend des facteurs non économiques tels que les découvertes scientifiques et non de la politique économique.

La précarité de l'emploi, les coûts salariaux et le sous-emploi peuvent impacter la qualité des employés disponible sur le marché du travail et par conséquent, la productivité du travail et les gains de productivité (**Abbad, 2017**).

La persistance d'une évolution en hausse des coûts salariaux unitaires augmente la part des salaires dans la productivité globale des facteurs et se répercute négativement sur la rentabilité (et les marges bénéficiaires) des entreprises en l'absence de l'amélioration de la productivité du capital (à moins que les entreprises affectent les hausses des coûts sur les prix de vente).

A ces facteurs économiques, s'ajoute une autre approche fondamentale portant sur la qualité du capital humain disponible sur le marché du travail. Le niveau d'accumulation du capital pourrait avoir un impact, pour une longue période, sur une perspective de croissance et sur la stimulation des gains de productivité, à condition que l'offre de travail soit conforme avec le niveau de qualification et du stock de capital humain. De ce fait, le manque de qualification d'un capital humain constitue une anomalie qui présente un obstacle à la compétitivité, la soutenabilité et la stimulation des gains de productivité.

De même, la réallocation du capital humain concorde généralement avec les mutations qui s'opèrent au niveau de la composition sectorielle des activités économiques et peut, par conséquent, impacter l'intensité des gains de productivité. De ce fait, plus le déplacement de la force de travail (supposé de qualité) est important, plus les gains de productivité s'améliorent surtout si ce drainage se fait dans un sens allant des secteurs les moins productifs vers autres plus productifs.

L'évolution non linéaire entre l'intensité capitaliste et la productivité observée au niveau de plusieurs économies ne s'explique pas uniquement par l'effort d'accumulation du capital. Si la qualité du capital accumulé est mise à la disposition d'un capital humain moins qualifiée ou s'il existe des distorsions en termes d'allocation sectorielle du capital, la relation capital-productivité sera biaisée. La spécialisation productive et les mutations au niveau de la composition sectorielle qui impactent le tissu productif, contribue à la réalisation des gains de productivité.

L'accumulation du capital humain constitue ainsi un facteur qui détermine la capacité des économies à stimuler les gains de productivité et les perspectives d'emploi des individus et, par ricochet, le niveau et la distribution des salaires. Pour **Schultz (1961)** et **Becker(1964)**, c'est le capital humain, mesuré essentiellement par sa qualité, qui est le déterminant le plus important de la croissance

Le concept de capital humain s'impose donc comme catégorie de la pratique. Il fonde de nombreux travaux, aussi bien au niveau de la théorie de la répartition que dans celui de la théorie de la croissance. Les théories managériales (théorie de l'agence, théorie des coûts de transaction, théorie des ressources) ont stimulé la dynamique des travaux sur le capital humain. Il convient donc de donner les éléments nécessaires pour replacer cette question d'actualité dans une perspective historique afin de comprendre, puis faciliter l'analyse de ses origines et de son déroulement.

Des travaux de l'**OCDE (2001)**, **Scarpetta et Bassanini (2001)** confirment l'importance de l'investissement humain dans le processus de gains de productivité, et l'on observe également des liens entre le capital humain et divers avantages économique et non économique<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Pour plus de détails sur les avantages non économiques, voir : OCDE. (2001). Du bien-être des nations - Le rôle du capital humain et social.

La relation théorique entre le capital humain et les gains de productivité s'avère positive pour des raisons liées aux caractéristiques spécifiques du capital humain. L'interaction entre les composantes des richesses humaines permettent à une économie d'améliorer sa capacité à stimuler la productivité marginale. Les caractéristiques spécifiques du capital humain constituent des déterminants pour générer des gains de productivité à travers les effets de synergie, de scalabilité, et de spillover (**Haskel & Wastlak, 2018**). L'effet de synergie permet d'identifier les combinaisons les plus optimales entre les composantes des richesses humaines, considérées immatérielles, afin de maximiser leur rentabilité dans le tissu productif. Il permet aussi d'éviter l'investissement immatériel inefficace à la stimulation des gains de productivité. La détermination des combinaisons optimales incite les décideurs économiques à développer et investir en parallèle dans les différentes composantes des richesses humaines.

**Martinez-Torres (2006), Moon et Kym (2006), Hsu et Fang (2008)** ont confirmé trois hypothèses qui mettent en relation les interactions immatérielles et leur impact positif sur les gains de productivité à savoir : (H1) le capital humain impact positivement le capital social, (H2) le capital social impact positivement le capital relationnel et (H3), le capital relationnel impact positivement le capital humain. Pour ces auteurs, seules les interactions entre les composantes et les indicateurs du capital humain permettent l'amélioration de la performance économique et, par conséquent, la stimulation des gains de productivité. L'utilité de la productivité marginale d'une économie ne se contente plus uniquement de son capital matériel ou financier mais est plutôt tributaire de l'interaction dynamique entre les composantes du capital immatériel existant. De même, L'effet de scalabilité et de spillover permettent d'optimiser les combinaisons optimales retenues. L'idée est que la même combinaison peut être affectée à plusieurs processus productif sans déprécier la valeur des combinaisons optimales (**Pierrat & Martory, 2000**).

Ce dédale évoqué concernant la relation capital humain-productivité remonte au XVIII<sup>ème</sup> siècle, notamment, à travers la comparaison du niveau de productivité entre le travail d'un employé instruit à celui d'une machine (**Smith, 1776**). D'une part, l'utilisation d'une machine permet d'augmenter et de générer des gains de productivité sectorielle. D'autre part, un investissement supplémentaire en capital humain permet de générer une productivité marginale. D'autant plus que l'investissement en capital humain constitue un facteur déterminant de prévention des risques de l'aliénation des employés et permet de maintenir un système de division du travail efficace.

L'une des raisons qui justifie la différence entre le niveau de productivité des individus s'explique par le fait que chaque individu dispose d'un capital propre, qui

lui vient de son investissement en formation, de ses dons personnels et innés. Son stock accumulé de capital humain a tendance de s'accumuler. L'augmentation du niveau de cette richesse sera affectée dans une consommation intermédiaire ou dans un processus productif au niveau des différents secteurs d'investissement, ce qui explique et justifie les différences des gains de productivité sectoriels et, par conséquent, la différence en termes de croissance économiques qui peut créer des inhibiteurs à la création de l'emploi (**Schultz, 1961 ; Becker, 1964**).

L'existence d'une relation de physique entre capital humain et gains de productivité est admise au plan explicatif ; pour une théorie explicative, les gains de productivité du capital humain sont mesurés en dehors de toute référence aux salaires, par leurs impacts sur la production et non sur les revenus, en évaluant les productivités marginales de chaque employé. Or, sur le plan empirique, il est complexe de dissocier le produit marginal du capital humain individuel en faisant référence aux salaires. La seule explication du caractère productif du capital humain, de l'existence effective de différences de productivité entre le capital humain des salariés, ce sont les différences de réinvasion. Les décideurs économiques distribuent des salaires plus élevés aux employés qui disposent des richesses cognitives parce qu'ils considèrent que leur comportement, leur productivité et leur capacité de générer des gains de productivité est plus élevée que celle des employés moins éduqués (**Mincer, 1993**).

La critique de la relation du capital humain/gain de productivité s'est développée selon deux approches : d'une part, la théorie de la sélection qui interpelle la productivité du capital humain ; d'autre part, la théorie des incitations salariales, celle de l'expérience.

En se référant à la théorie de la sélection, les gains de productivité du capital humain constitue une hypothèse posée à l'origine pour analyser le résidu entre la croissance économique réelle et celle qui résulterait de la seule croissance quantitative des facteurs de production et non pas pour expliquer les écarts de salaires (**Willis, 1986**). La différence est expliquée par une croissance cognitive du facteur travail sous l'effet d'un investissement en capital humain et de l'expérience. La valorisation de cet écart serait donnée par les fluctuations constatées du salaire. Les auteurs de la théorie de la sélection doutent sur le fait que le capital humain génère des gains de productivité. L'importance des salaires serait de reconnaître (plutôt que de produire), les employés qui disposent des comportements élevés, d'identifier les aptitudes (innées ou transmises par l'effet d'un héritage culturel) (**Poulain, 2001**).



La théorie du signal prolonge le raisonnement. Elle indique que les gains de productivité supérieure, d'un investissement en capital humain, sont incertains suite à l'existence d'une asymétrie d'information. Les entreprises, comme les salariés, utilisent l'investissement en capital humain comme un signal d'une aptitude élevée (**Spence, 1973**).

L'énigme de **Spence (1973)** étudie le mécanisme d'apprentissage d'un employeur. Ce dernier, face à l'incertitude sur sa capacité à générer des gains de productivité, se fonde sur l'effet des signaux et notamment : études, emploi actuel, race, sexe, casier judiciaire, etc. À un moment donné, le décideur économique possède un panel de croyances sur la base desquelles il affecte une valeur à un salarié potentiel. Les futurs salariés observent cette hiérarchie de rémunérations proposées et, acquièrent les signaux en fonction de leurs dotations et préférences. L'existence d'un équilibre dépend de la confrontation entre les croyances des décideurs économiques et les coûts supportés par les salariés. La hiérarchie des productivités est représentée comme une donnée objective qui distingue les salariés. De même, la hiérarchie des niveaux des productivités est redoublée d'une hiérarchie inversée des coûts d'acquisition du signal : les employés qui généreront des gains de productivité importante sont ceux qui investissent dans leur capital humain.

Ces multiples facteurs, qui expliquent le décrochage des gains de productivité par rapport aux efforts d'accumulation, posent une contrainte majeure à la compétitivité des économies et à leurs capacités à absorber le niveau de chômage ou de générer des gains de productivité et de la croissance économique durable et soutenable.

## 2. Essoufflement d'un modèle et déséquilibre sur le marché du travail

Le modèle de développement actuel s'est essoufflé, dans un contexte dominé par le constat partagé d'une crise dans l'économie, de confiance dans le capital humain, social, institutionnel, etc. Pour la **Banque Mondiale**, « *la croissance économique du Maroc n'a pas été suffisamment intensive en main-d'œuvre pour absorber la croissance de sa population en âge de travailler. Elle a montré une faible capacité à générer des emplois* » (**Gladys et al., 2021**). Aujourd'hui, le marché de travail n'absorbe que 40 % des diplômés, ce taux baisse d'une manière tendancielle depuis une décennie. En effet, l'économie marocaine ne peut créer en moyenne que 67 000 postes d'emploi par an. Or, le nombre des individus qui se situent dans l'âge de travailler augmente chaque année d'environ 400 000 diplômés annuellement (**HCP, 2019**).

Pour y remédier, le discours du Roi du 13 octobre 2017 a énoncé les exigences fondamentales sur lesquelles devra reposer le NMD. Elles renvoient notamment à la nécessité de :

1. Marquer des ruptures et des inflexions majeures par rapport aux politiques publiques adoptées auparavant ;
2. Proposer des mesures pratiques et réalistes sur les court et moyen termes, pour un développement équilibré, équitable et résilient, garant de la dignité de tous, générateur de revenus et d'emplois, notamment au profit des femmes et des jeunes.

Pour répondre à ces exigences, l'économie marocaine doit créer, pour un point de croissance, entre 15 000 et 20 000 postes de travail ; alors que la croissance moyenne, au cours des 10 dernières années, a été de 4,9%. La croissance devra atteindre 6% pour absorber les nouveaux arrivants (**Gladys et al., 2021**). Le constat est que l'économie marocaine ne permet pas de générer de la croissance à travers les gains de productivité.

L'ambition du NMD, suite à l'étude de la commission spéciale sur le modèle de développement (**CSMD**), est justement d'accélérer la croissance pour atteindre ce rythme moyen annuel supérieur à 6%. Le rapport du NMD recense quatre priorités : accélérer la transformation structurelle pour créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité dans les secteurs à plus haute productivité ; promouvoir la formalisation et améliorer la qualité des emplois ; accroître la participation des femmes au marché du travail ; s'attaquer à l'inactivité des jeunes et à ses conséquences à long terme (**CSMD, 2021**).

Selon le Haut-Commissariat au Plan (**HCP, 2016**), le Maroc doit consolider les différents mécanismes permettant d'accumuler le capital puisque le rendement marginal du capital ne peut s'inscrire dans un processus d'amélioration que lorsque

le stock de capital se situe à hauteur de 5 fois le produit national. Or, la prévision d'une suite d'accumulation du capital (pour atteindre 4 fois le PIB à l'horizon 2030), avec une croissance économique (maintenu sur une longue période à hauteur de 5 %) et avec une progression de l'efficacité du capital (ICOR passant de 7,5 à 4 en moyenne annuelle<sup>2</sup>), fait ressortir un niveau d'investissement qui devrait se situer à près d'un taux de 42 % du PIB au terme de cette période. Au-delà d'un certain seuil, il est difficile d'accumuler davantage de capital. Dans le cas du Maroc (avec un taux d'investissement dépassant les 30% du PIB), et à défaut d'une épargne et d'une accumulation de capital physique toujours plus important, il devient primordial d'augmenter la productivité pour assurer une croissance à long terme. En prenant en considération le niveau anémique des possibilités de financement de l'économie nationale durant ces dernières années, la soutenabilité d'une configuration d'un investissement avoisinant les 42% serait complexe.

Selon le Haut-Commissariat au Plan, l'investissement brut, qui s'est apprécié de 9,8 % par an en moyenne durant les années 1960 et 1970, a progressé longuement durant les années 1980 et 1990, avec un taux d'accroissement plafonné à hauteur de 4,1 %. Pourtant, la croissance économique n'a jamais été aussi forte et soutenable tout au long de cette phase, et est passée de 3,5 % par an durant les années 1960, à 5 % entre 1970 et 1982, à 3,2 entre 1982 et 2000. Selon Bank Al-Maghrib (**BAM, 2022**), l'effort d'investissement en valeur a atteint en moyenne 32,2% du PIB entre 2000 et 2019 contre 25,6% comme moyenne mondiale et 29% pour les pays à revenu intermédiaire-tranche inférieure. Le niveau d'investissement observé au Maroc est équivalent à celui observé dans les pays ayant accompli des « miracles économiques ». Dans les années de 1970 à 1990, le taux d'investissement de ceux qu'on a appelé les « dragons asiatiques » se situait en moyenne à 30% du PIB. Dans les pays du sud de l'Europe, l'investissement a atteint 25% pendant la période où ils ont connu une forte croissance.

Une autre forme de consolidation peut et doit être recherchée. En effet, même avec un taux d'investissement qui ne dépasse pas 28 % du PIB ; plusieurs pays émergents ont réalisé des niveaux de croissance économique élevés de plus de 6 %. Cependant, il est nécessaire d'identifier les facteurs susceptibles de rendre les investissements mis en places plus rentables dans l'économie marocaine (**HCP, 2016**).

Pour créer de la valeur, il faut donc remédier à la faible productivité. La nouvelle croissance serait plus efficiente en s'appuyant davantage sur les gains de

---

<sup>2</sup> Le rendement de l'investissement est souvent mesuré par le coefficient marginal du capital (incrément le rendement de l'investissement est souvent mesuré par le coefficient marginal du capital (Incremental Capital Output Ratio (ICOR)), qui représente le nombre d'unités d'investissement (en % du PIB) nécessaires pour réaliser un point de croissance du PIB. Plus l'ICOR est faible, plus l'investissement est rentable

productivité. Le taux de croissance de l'emploi ( $e$ ) est fonction du taux de croissance du PIB et du taux de productivité du travail ( $p$ ) selon la formule :  $e = \text{PIB} - p$ . La productivité globale des facteurs constitue alors l'étalon de mesure de l'efficacité d'utilisation des ressources économiques dans le processus de production. Dans ce sens, l'expérience des pays émergents ayant connu une croissance élevée a montrée qu'une forte accumulation du capital était une condition nécessaire mais loin d'être suffisante dans la mesure où elle aurait dû être accompagnée d'une augmentation vigoureuse de la productivité globale des facteurs pour produire les effets escomptés sur la croissance et sur l'emploi à long terme. Cette productivité est telle que, physiquement, la quantité de biens produits dépasse la quantité de biens consommés aux fins de production. Cet enrichissement correspond à une « plus-value collective » ; Lorsque cette plus-value collective prend la forme de biens de production, c'est-à-dire d'investissements, on rencontre, alors, une seconde source du surplus global ou plus exactement, cette fois-ci, de son accroissement : il s'agit de l'accumulation capitalistique.

Rappelons que par le monde, la productivité générale des facteurs a considérablement diminué ; elle a été divisée par 4 aux Etats-Unis entre 1990 et 2016 et par 20 dans les pays d'Europe du Sud (Espagne, France, Italie) (**HCP, 2016**). L'investissement au Maroc est relativement peu rentable, par rapport aux pays de la catégorie à revenu intermédiaire-tranche inférieure. L'ICOR au Maroc est de 7,4 en moyenne durant la période 2000-2019 ; dans les pays à revenu intermédiaire, il atteint 5,7. Par conséquent, l'investissement n'a qu'un faible effet sur la création de l'emploi.

L'évaluation de la contribution de la Productivité Globale des Facteurs (PGF) à la croissance des secteurs entre 1990 et 2014, indique que celle-ci a été de 51,2 % au Maroc, de 59,4 % en Turquie et de 75,4 % en Tunisie. Ces chiffres montrent que les différents secteurs économiques au Maroc n'ont pas encore atteint un stade de maturité suffisante afin de continuer à se développer sans mobiliser plus de capitaux ou tout en libérant une partie de leurs ressources financières au profit de certains secteurs de l'économie. (**Doukkali & Guèdègbé, 2018**).

**Tableau 1. Efficacité de l'investissement durant les dix dernières années**

	Intensité capitalistique (en 1000 \$)	Intensité capitalistique (variation en %)	Productivité du travail (variation en %)	PGF (variation en %)	ICOR
<b>Maroc</b>	29	5,1 %	3,8 %	2,0 %	7,5
<b>Afrique du Sud</b>	44	2,3 %	1,5 %	0,7 %	6,1
<b>Turquie</b>	68	3,9 %	3,4 %	2,0 %	5,2
<b>Espagne</b>	219	2,8 %	0,7 %	-0,2 %	5,7

**Source :** Haut-Commissariat au Plan, Étude sur le Rendement du Capital physique au Maroc, 2016.

Le retard du Maroc en matière de rendement de l'investissement par rapport aux pays émergents est dû à plusieurs facteurs ; Nous pouvons citer la faible productivité du travail, liée au niveau de qualification des ressources humaines (**BAD, 2015**). Seul un petit nombre d'entreprises marocaines ont des niveaux de productivité proches de la moyenne mondiale, avec de grandes disparités selon les secteurs d'activité. Si environ 30% des entreprises marocaines dans la machinerie, 4,4% dans les produits alimentaires et 2,6% dans le textile atteignent le niveau de productivité des firmes les plus performantes dans le secteur, dans la production de métaux et les services, aucune entreprise n'atteint la moyenne mondiale de productivité. Seule l'hôtellerie se démarque par sa bonne productivité. L'**OCDE (2018)** note, par ailleurs, que « les entreprises avec capitaux étrangers font partie des firmes les plus productives ».

La croissance au Maroc est donc basée principalement sur une accumulation de capital public qu'il sera plus complexe de maintenir sa durabilité sans générer une augmentation des gains de productivité totale des facteurs dans le long terme. Le Diagnostic Systématique Pays SCD (SCD) identifie le manque multiforme d'inclusion comme le facteur central empêchant l'émergence d'un secteur privé plus dynamique et la réalisation de gains de productivité plus élevés. Cela implique le manque d'institutions de marchés inclusifs, le manque d'institutions publiques inclusives, le manque de formation de capital humain inclusif et le manque de capital social inclusif (**Banque Mondiale, 2018**).

### **3. Pour une percée économique à même d'atténuer les vulnérabilités structurelles du tissu productif**

Le taux de chômage, au niveau national, représente 12,8% en 2021 selon le **HCP (2021)**. Le taux de chômage aurait été largement plus élevé si le taux d'activité (ratio du nombre d'actifs, occupés ou au chômage, à la population en âge de travailler) n'était pas faible (**BAM, 2022**). La proportion de travailleurs salariés formels a certes augmenté, passant de 29 % en 2000 à 45 % en 2019 ; Mais, ceci signifie que plus de la moitié des travailleurs salariés sont toujours actifs dans le secteur informel qui représente 29% du PIB (**BAM, 2021**).

Certes, au-delà des besoins lourds en investissements sociaux et en infrastructure économique, cette tendance peut s'expliquer par différents facteurs :

- la mauvaise utilisation et le gaspillage du capital dus à un manque d'entretien et à des erreurs dans le choix des investissements ; La plupart des entreprises opèrent dans des secteurs à faible valeur ajoutée, tels que l'immobilier et le commerce et les services divers, alors que la part de l'industrie et des technologies de l'information et de la communication (TIC) ne dépasse guère 10% du total des entreprises. De plus, le tissu entrepreneurial marocain est caractérisé par une faible orientation à l'exportation ;
- Un effet d'entraînement inexistant ;
- Les liens entre les stratégies sectorielles sont rares et n'affichent pas une cohérence d'ensemble.
- Un environnement des affaires insuffisamment collaboratif et insuffisamment inclusif ; Le Maroc est classé 79 sur les 115 pays de l'Open Data Barometer.
- Une forte concentration des transactions.
- le crédit bancaire constitué 96,6% l'endettement financier, le résidu étant sous forme d'emprunt obligataire. Ceci révèle un recours humble des entreprises au marché de la dette privée qui reste au demeurant largement dominé par les émissions des institutions à caractère financière et de quelques grandes entreprises.

Ces différentes contraintes à l'émergence d'une économie à forte valeur ajoutée ressortent de la fragmentation du tissu productif avec cette prépondérance des micro-entreprises, constituant 84,4% de l'effectif total des entreprises<sup>3</sup>. Les Moyennes Entreprises et Grandes Entreprises n'ont représenté que 0,6% et 0,3% respectivement de ce total (**OMTPME, 2019**).

---

<sup>3</sup> Ayant un CA compris entre 0 et 1 million de dirhams. Cette proportion est limitée à 7,5% pour les entreprises dont le CA est compris entre 1 et 3 millions de dirhams.

**Tableau 2. Ventilation des EPMA selon la taille de leurs CA en 2018 (208 919 EPMA)**

Micro entreprises	85,3%
TPE	8,1%
PE	4,9%
ME	1,1%
GE	0,6%

**Source :** A partir des données de l'Observatoire Marocain de la Très Petite et Moyenne Entreprise (exercice 2019-2020). Rapport annuel.

Certes, une amélioration du climat des affaires est constatée par le Doing Business qui analyse la situation des PME au niveau national et mesure la réglementation s'appliquant à celles-ci tout au long de leur cycle de vie.

**Tableau 3. Evolution du classement du Maroc dans le Rapport de la Banque Mondiale**

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
128	115	94	97	87	71	75	68	69	60	53

**Source:** Doing Business (2020). Comparing Business Regulation in 190 Economies. World Bank

Toutefois, le rapport de l'Observatoire Marocain de la Très Petite et Moyenne Entreprise (**OMTPME, 2019**) montre, que les Très Petites et Moyenne Entreprise (TPME), bien qu'employant 74% de l'effectif déclaré à la CNSS, ont réalisé moins de 40% du total du chiffre d'affaires des entreprises non financières et 26,4% de leur chiffre d'affaires global à l'export<sup>4</sup>. En 2020, 60,3% des emplois ANAPEC sont canalisés au niveau des entreprises employant plus de 500 personnes et la main-d'œuvre n'est pas passée des secteurs à faible productivité aux secteurs à forte productivité. Or, l'expérience internationale a montré qu'un tel processus est crucial pour assurer une hausse de la productivité totale des facteurs et une croissance économique tirée par l'emploi.

Concernant la structure de la valeur ajoutée nationale, la productivité des GE est plus élevée que celle des micros entreprises et des autres catégories de TPME d'environ 5,5 fois et 2,8 fois respectivement. Ces écarts s'expliqueraient par des

<sup>4</sup> Le rapport annuel exercices 2019-2020 de l'OMTPME a constitué, pour l'année 2019, une base de données relative à 571.989 entreprises actives, dont 303.013 entreprises personnes morales et 268.976 entreprises personnes physiques et ce, à partir des informations fournies par la DGI, la CNSS, l'OMPIC et Bank Al-Maghrib.

facteurs organisationnels, technologiques et humains impactant leurs coûts à la baisse.

**Tableau 4. Ratio de rentabilité des capitaux propres en 2018**

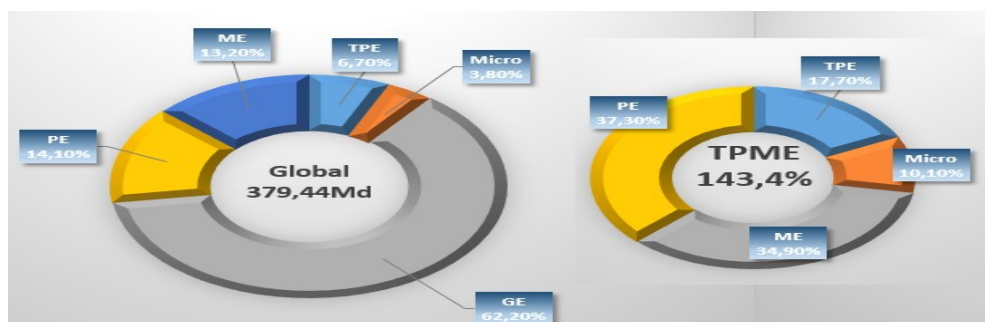
GE	8,2%
TPME	2,6%
MICRO	-11,1%

tiré vers le bas par la contreperformance des MICRO

**Source :** A partir des données de l'Observatoire Marocain de la Très Petite et Moyenne Entreprise (exercice 2019-2020). Rapport annuel.

D'après les résultats des comptes nationaux (HCP, 2019), la valeur ajoutée nationale s'élève à 1 018 milliards de dirhams. Le secteur générant la part la plus importante dans la valeur ajoutée globale est le tertiaire avec 57,6% en 2019. 62,2% de la valeur ajoutée cumulée des Entreprises Personnes Morales Actives (EPMA) a été réalisée par les grandes entreprises et 37,8% par les TPME (Figure 1).

**Figure 1. Répartition de la valeur ajoutée cumulée par catégorie d'entreprises - 2019**



**Source :** l'Observatoire Marocain de la Très Petite et Moyenne Entreprise (exercice 2019-2020). Rapport annuel.

Cette fragmentation du tissu productif complique le processus de diversification des partenaires et, par ricochet, enlise l'économie dans l'engrenage d'un cercle vicieux où la faiblesse des échanges impacte la création de valeur et donc l'accumulation et l'emploi.

Pour les investissements qui s'orientent vers les secteurs productifs, la faiblesse est due à un déficit de compétitivité du facteur travail par rapport à nos



concurrents et à la faiblesse du capital humain. Les secteurs qui combinent tous les types d'actifs immatériels ont une croissance encore plus importante car « les investissements dans les actifs immatériels se répondent. L'investissement dans le capital humain – la formation et l'éducation – est hyper synergique avec l'investissement dans le digital et l'analytique car cela crée une productivité du travail bien plus importante ». Autrement dit, « la combinaison d'actifs intangibles booste la productivité » (MGI, 2021 ; Haskel & Westlake, 2018). D'après les données du HCP (2016), prolongées par l'étude de Doukkali & Guèdègbé (2018), les pays qui ont réalisé une augmentation significative concernant l'intensité capitalistique ont enregistré des améliorations de leur productivité globale des facteurs et de leur productivité du travail grâce à la « forte » et d'investissement du capital humain qui les caractérise. Le capital humain de ses pays contribue par 0,5 point à la PGF. Concernant le Maroc, l'accumulation du capital humain a contribué à la PGF, durant la dernière décennie, à hauteur de 0,32 point.

**Tableau 5. Contribution du capital humain à la PGF**

Pays	1970-1977	1978-1983	1984-1990	1991-2000	2001-201
<b>Maroc</b>	0,10	0,15	0,20	0,26	<b>0,32</b>
<b>Turquie</b>	0,21	0,27	0,33	0,36	<b>0,41</b>
<b>Afrique du Sud</b>	0,33	0,34	0,37	0,45	<b>0,46</b>
<b>Espagne</b>	0,34	0,39	0,40	0,46	<b>0,50</b>

**Source :** Haut-commissariat au plan (2016), « Étude sur le rendement du capital physique au Maroc ».

Le Maroc a pris du retard dans le chantier du développement du capital humain. En témoignent les résultats de l'indice de la **Banque Mondiale (2018)**. Un enfant marocain est privé de 50% de son potentiel de compétences à l'âge adulte, en raison des services d'éducation et de santé insuffisants, des inégalités du capital humain déterminées par des facteurs que les individus ne contrôlent pas. Le Maroc se classe à 113<sup>e</sup> sur les 167 pays en termes de scolarisation et compétences de la population adulte (Prosperity index). C'est une problématique structurelle affectant le développement économique ; le stock de compétences disponibles ne répond pas aux attentes du marché de l'emploi et est sous-utilisé :

\*le pourcentage de déperdition universitaire est préoccupant. D'après les données du HCP, 60% % de la population active occupée est sans diplôme et près de 25% des diplômés sont chômeurs alors que seulement 3% de la population justifiait d'un niveau d'enseignement supérieur en 2020. Cette situation critique signifie qu'une grande partie de notre jeunesse n'a aucun diplôme. Ces jeunes ont donc recours au secteur non structuré ;

\*Par ailleurs, la catégorie des diplômés est celle qui est la plus touchée par le chômage ; en particulier, les lauréats des universités pour lesquels le taux de

chômage atteint 25,9% en 2021 (4<sup>ème</sup> trimestre) et ceux de la formation professionnelle où ce taux varie entre 21% et 24% selon le niveau de qualification ;

Cette préoccupation commune revient avec force dans la restitution des écoutes et des contributions de la Commission Spéciale sur le Modèle de Développement (Annexe 1) : un besoin de compétence exprimé aussi bien par les représentants institutionnels que ceux du monde économique. L'absence de ressources humaines nuit à l'attractivité des territoires. Est-il nécessaire de rappeler que plus de 5 millions de jeunes marocains ont quitté l'école au niveau préparatoire ou secondaire au cours des deux dernières décennies. Ces jeunes (qui avaient abandonné l'école), pouvaient choisir une voie Formation professionnelle. En fait, 4 millions d'entre eux le voulaient ; mais Seuls 3,1 millions l'ont effectivement rejoint, et certains sont partis avant d'obtenir un certificat ;

En soulignant les risques structurels du tissu productif, une accélération des réformes est donc nécessaire pour l'ère post-Covid. Il faut tenir compte des mutations majeurs liées notamment à la révolution technologiques, l'accroissement des exigences ESG (Environnemental, Social & Gouvernance), la relocalisation des productions et la reconfiguration des chaînes de valeurs. Ceci ne peut se concrétiser sans remédier aux besoins en compétences.

Les « Big Data », l'intelligence artificielle, la mutation des chaînes de valeur, les stratégies et les institutions fondées sur la « culture de la donnée » et de la transparence, permettent de mieux capitaliser le potentiel de croissance et de développement des entreprises. C'est un gage de transparence qui contribuera à l'amélioration du climat des affaires et leur permettra de gagner des points de PIB ;

Un nouveau modèle de développement qui se veut inclusive devrait réformer le système de gestion des investissements publics visant à assurer une gestion optimale des projets d'investissement public. La quête de l'efficacité devrait concerner tout le cycle de vie du projet, de la phase d'identification et de planification jusqu'à sa mise en œuvre et son implantation territoriale et finalement son évaluation ; avec une répartition régionale équitable.

## Conclusion

Cet article a répondu à la problématique suivante : **Dans quelle mesure l'accumulation du capital physique au Maroc, de par la productivité, serait « pauvre en emplois » ?**

L'étude de cas confirme que la croissance au Maroc n'est pas inclusive par le travail. Pourtant, le Maroc s'est engagé, depuis le début des années 2000, dans une orientation stratégique pour augmenter l'intensification capitaliste (accumulation de capital public) afin d'accélérer le décollage du rythme de croissance ; mais sans pour autant insuffler de manière significative des gains de productivité. Ces derniers ont augmenté de 1% en moyenne durant les années 2000 (leurs contributions étaient négatives durant les années 1990). La croissance étant restée faible, le déficit sur le marché de travail s'est accentué. Or, certains pays avec le même niveau d'intensité capitaliste, en augmentant leur niveau de productivité globale des facteurs, ont réalisé des taux de croissance plus importants. D'autres pays ont réalisé les mêmes performances que le Maroc en termes d'amélioration du niveau de la productivité globale des facteurs, mais avec un taux d'intensité capitaliste inférieur à celui du Maroc.

Pour y remédier, l'économie marocaine doit générer des gains de productivité. Or, plusieurs facteurs expliquent les incohérences entre l'accumulation du capital, les gains de productivité, la croissance et l'emploi.

L'incapacité de l'économie marocaine à générer des gains de productivité dépend de facteurs structurels couvrant différents secteurs économiques dont la défragmentation du tissu productif et l'accumulation de stock de compétences répondant aux attentes du marché de l'emploi. La question de l'efficacité du capital accumulé au Maroc s'avère importante. La disposition du stock et de la qualité du capital humain est faible et son allocation est sous optimale. Au-delà de la formation universitaire, la formation générale de la main d'œuvre est également nécessaire. Il faut revoir la gestion publique de formation. De même, l'entreprise doit tenir compte des mutations de la formation et de l'apprentissage pour devenir une entreprise apprenante.

Bien évidemment, la principale limite à notre démarche (par l'étude de cas) est de généraliser les résultats ainsi que la pertinence d'une telle généralisation.

Ce travail ouvre une perspective de recherche et peut être appréhendé par les questionnements suivants :

\*Comment peut-on développer les compétences ?

\*La formation des salariés contribue-t-elle à leur émancipation ou au contraire se justifie exclusivement par leur adaptation efficiente aux besoins du capital physique ?

## Références Bibliographique

- **Abbad, T.** (2017). Accumulation du Capital et gains de Productivité au Maroc. OCP Policy Center.
- **Bassanini, A., & Scarpetta, S.** (2001). « Does Human Capital Matter For in OECD Countries? Evidence From Pooled Mean-Group Estimates ». OECD Economics Department. Working Papers, 282, 1-30.
- **Becker, G. S.** (1964). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. University of Chicago press.
- **Doukkali, M. R., & Guèdègbé, T.** (2018). Contribution des facteurs et de la productivité globale des facteurs à la croissance agricole au Maroc : une évaluation comparée intersectorielle et inter pays. Policy Center for the New South.
- **Haskel, J., & Westlake, S.** (2018). Capitalism without capital. Princeton University Press.
- **Hsu, Y. H., & Fang, W.** (2009). « Intellectual capital and new product development performance: The mediating role of organizational learning capability ». Technological Forecasting and Social Change. 664-677.
- **Martínez-Torres, M. R.** (2006). « A procedure to design a structural and measurement model of intellectual capital: an exploratory study ». Information & Management, 43(5), 617-626.
- **Mincer, J.** (1993). Studies in Human Capital, Collected Essays. Londres, Edward Elgar.
- **Moon, Y. J., & Kym, H. G.** (2006). A model for the value of intellectual capital. Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration, 23(3), 253-269.
- **Pierrat, C., & Martory, B.** (2000). « Les spécificités du pilotage de l'immatériel ». Revue Française de Gestion, 94-100.
- **Poulain, É.** (2001). « Le capital humain, d'une conception substantielle à un modèle représentationnel ». Revue économique, 52(1), 91-116.
- **Schultz, T. W.** (1961). « Investment in man: An economist's view ». Social service review, 33(2), 109-117.
- **Smith, A.** (1776). Recherche sur les Causes et la Nature de la Richesse des Nations. Livre I.
- **Solow, R. M.** (1988). « La théorie de la croissance et son évolution ». Revue Française d'Économie, 3(2), 3-27.
- **Spence, M.** (1973). « Job market signaling ». In Uncertainty in economics. Academic Press. 281-306
- **Willis, R. J.** (1986). Wage determinants: A survey and reinterpretation of human capital earnings functions. Handbook of labor economics.

- **Bank Al-Maghrib.** (2022). Bank Al Maghrib et Situation de l'investissement. Commission des finances et du développement économique ; de la chambre des représentants.
- **Bank Al-Maghrib.** Janvier 2021.
- **Banque Africaine de Développement** (2014). Diagnostic de Croissance du Maroc Analyse des contraintes à une croissance large et inclusive.
- **Banque Mondiale.** (2018). the human capital project.
- **Banque Mondiale.** (2018). Royaume du Maroc diagnostic-pays systématique : Une gestion des affaires publiques qui améliore l'efficacité, l'équité, l'éducation et l'endurance.
- **Conseil Économique, Social et Environnemental.** (2019). Le Nouveau Modèle de Développement du Maroc.
- **Doing Business.** (2020). Comparing Business Regulation in 190 Economies. World Bank
- **Gladys, L-A., Gordon, B., Ayache, K. & Vasco, M.,** (2021). Paysage de l'emploi au Maroc : Recenser les obstacles à un marché du travail inclusif. International Développement in Focus. Banque Mondiale. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/35075> (consulté le 02/04/2022)
- **Haut-Commissariat au Plan.** (2016). Étude sur le Rendement du Capital physique au Maroc.
- **Haut-Commissariat au Plan.** (2019). Le rapport national sur la population et le développement au Maroc.
- **Haut-commissariat au plan.** (2021). Note d'information du haut-commissariat au plan relative à la situation du marché du travail en 2021.
- **La Commission Spéciale sur le Modèle de Développement.** (2021). Le nouveau modèle de développement. Libérer les énergies et restaurer la confiance pour accélérer la marche vers le progrès et la prospérité pour tous. Rapport general.
- **Mc Kinsey Globale Institute.** (2021). Getting tangibles about intangibles. The future of growth and productivity?.
- **Observatoire Marocain de la Très Petite et Moyenne Entreprise.** (exercices 2019-2020). Rapport annuel.
- **Organisation de Coopération et de Développement Économiques.** (2001). Projet de l'OCDE sur la croissance.
- **Organisation de Coopération et de Développement Économiques.** (2018). Les failles structurelles qui empêchent l'émergence du Maroc.



**Liste des tableaux**

<b>Tableau 1. Efficacité de l'investissement durant les dix dernières années .....</b>	<b>38</b>
<b>Tableau 2. Ventilation des EPMA selon la taille de leurs CA en 2018 (208 919 EPMA).....</b>	<b>38</b>
<b>Tableau 3. Evolution du classement du Maroc dans le Rapport de la Banque Mondiale .....</b>	<b>38</b>
<b>Tableau 4. Ratio de rentabilité des capitaux propres en 2018 .....</b>	<b>38</b>
<b>Tableau 5. Contribution du capital humain à la PGF .....</b>	<b>38</b>

**Liste des figures**

<b>Figure 1. Répartition de la valeur ajoutée cumulée par catégorie d'entreprises - 2019 .....</b>	<b>38</b>
--	-----------